



Brüssel, den 4. März 2022
(OR. fr)

6722/22

SOC 111
EMPL 74
GENDER 15
ANTIDISCRIM 8

VERMERK

Absender:	Vorsitz
Empfänger:	Ausschuss der Ständigen Vertreter/Rat
Betr.:	Bekämpfung von Diskriminierung bei der Einstellung und Förderung der Vielfalt in der Arbeitswelt: Instrumente und Erfahrungen – Orientierungsaussprache

Die Delegationen erhalten anbei einen Orientierungsvermerk des Vorsitzes zum oben genannten Thema im Hinblick auf die Tagung des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) am 14. März 2022.

Brüssel, den 14. März 2022

Aussprache: Bekämpfung von Diskriminierung bei der Einstellung und Förderung der Vielfalt in der Arbeitswelt: Instrumente und Erfahrungen

Die Verwirklichung der Ziele, die wir uns gemeinsam in Porto in Bezug auf die Beschäftigung gesetzt haben, ist von großer Bedeutung, sowohl im Hinblick auf die Stärkung des Wachstums in Europa als auch im Hinblick auf den Zusammenhalt unserer Gesellschaften. Da die Krise sich möglicherweise stärker auf die Beschäftigung bestimmter Personengruppen ausgewirkt hat, sind Maßnahmen auf europäischer Ebene erforderlich, um dafür zu sorgen, dass alle Gesellschaftsgruppen in vollem Umfang am Arbeitsmarkt teilhaben.

Der Grundsatz der Chancengleichen im Hinblick auf Beschäftigung ist in der europäischen Säule sozialer Rechte verankert. Dieser Grundsatz ist für das Funktionieren des Arbeitsmarktes besonders wichtig, da der Zugang aller Personengruppen zu Beschäftigung der Verbesserung der persönlichen Handlungskompetenz des Einzelnen und der Verbesserung des sozialen Zusammenhalts dient, wohingegen ein Arbeitsmarkt, auf dem keine Gleichbehandlung besteht, erhebliche soziale und gesellschaftliche Kosten verursacht¹.

Wie in dem Aktionsplan zur Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte² hervorgehoben wird, besteht eine der Herausforderungen darin, das geschlechtsspezifische Gefälle bei der Beschäftigung zu verringern. Generell scheint es wichtig, die Teilhabe am Arbeitsmarkt aller Gesellschaftsgruppen zu fördern und auf mehr Diversität in der Arbeitswelt hinzuwirken, indem gegen jegliche Form der Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, einer Behinderung, des Alters, der Religion oder der Weltanschauung oder der sexuellen Ausrichtung vorgegangen wird.

¹ “Diversity at work: making the most out of increasingly diverse societies”, OCDE

² Mitteilung der Kommission vom 4. März 2021

Die Gleichbehandlung ist in der Europäischen Union ein Grundrecht, das in den Verträgen sowie in der Charta der Grundrechte verankert ist. Gesetzgebungsakte wie die Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft garantieren die Umsetzung dieses Grundsatzes. Durch die Richtlinie 2000/78/EG, mit der ein Rahmen für die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf geschaffen wird, wird dieser Grundsatz noch erweitert, indem Diskriminierung aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verboten wird³. Die Richtlinie 2006/54/EG zielt darauf ab, die Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen sicherzustellen.

Gesetzgebungsinitiativen zur Lohntransparenz oder zu einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen von Unternehmen, über die derzeit beraten wird, sollten ebenfalls Impulse für Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt geben.

Die Kommission hat zudem verschiedene Initiativen vorgestellt, wie die Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025, den EU-Aktionsplan gegen Rassismus 2020-2025, den neuen Strategischen Rahmen der EU zur Gleichstellung, Inklusion und Teilhabe der Roma 2020-2030 (auf den im März 2021 die Annahme der Empfehlung des Rates zur Gleichstellung, Inklusion und Teilhabe der Roma folgte), die Strategie für die Gleichstellung von LGBTIQ-Personen 2020-2025 oder die Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderung 2021-2030. Durch die EU-Plattform der Chartas der Vielfalt und die auf nationaler Ebene vereinbarten Chartas der Vielfalt werden Organisationen (NRO, öffentliche Stellen, Privatunternehmen) dazu ermutigt, Strategien für Vielfalt und Inklusion zu entwickeln und umzusetzen. Durch die Unterzeichnung einer Charta verpflichtet sich eine Organisation freiwillig, sich für Vielfalt und Chancengleichheit am Arbeitsplatz einzusetzen und Faktoren wie beispielsweise dem Alter, einer Behinderung, dem Geschlecht, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung oder der sexuellen Ausrichtung einer Person keinerlei Rechnung zu tragen.

³ Bericht der Kommission über die Anwendung der Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG, Dokument COM(2021) 139 final

Den genannten Rechtsakten, Initiativen und Strategien zum Trotz ist über die Hälfte der Europäerinnen und Europäer der Ansicht, dass in ihrem Land Diskriminierung weit verbreitet ist⁴. Das Fortbestehen von Stereotypen und Vorurteilen, eine unzureichende Sensibilisierung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern für ihre Rechte und Pflichten und die unzulängliche Umsetzung der bestehenden Antidiskriminierungsvorschriften sind die Haupthindernisse für eine echte Gleichbehandlung. Insbesondere bei Einstellungsverfahren oder internen Beförderungsverfahren werden nach wie vor Diskriminierungen aus Gründen des Alters, des Geschlechts, einer Behinderung oder der ethnischen Herkunft gemeldet. Im Zusammenhang mit der Entwicklung der digitalen Wirtschaft gilt es, im Rahmen der Bekämpfung von Diskriminierung auch ein besonderes Augenmerk auf die Rolle der künstlichen Intelligenz und automatisierter Entscheidungsprozesse insbesondere bei Einstellungsverfahren zu richten.

In den Mitgliedstaaten wurden mehrere Initiativen ergriffen, um die für die Einstellung von Personal Verantwortlichen für die Verwirklichung von mehr Vielfalt zu sensibilisieren. Auf verschiedenen Ebenen wurden spezifische Maßnahmen ergriffen, wie beispielsweise die Verpflichtung, das mit Einstellungsverfahren befasste Personal zu schulen, die Anonymisierung von Lebensläufen, die Schaffung von speziell auf unterrepräsentierte Gruppen ausgerichteten Einstellungswegen, die Einführung von Testverfahren, die Einführung eines Gütesiegels für Vielfalt oder einer Charta der Selbstverpflichtung für Unternehmen sowie die Entwicklung von HR-Strategien zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen in Privatunternehmen ebenso wie im öffentlichen Sektor.

Den Sozialpartnern⁵ kann bei der Bekämpfung von Diskriminierung und der Förderung der Vielfalt in der Arbeitswelt ebenfalls eine Rolle zukommen. Und schließlich haben sich die nationalen Gleichstellungsstellen als wertvolle Einrichtungen erwiesen, die auf Veränderungen in diesem Bereich hinwirken. In diesem Jahr wird die Kommission prüfen, ob weitere gesetzgeberische Maßnahmen erforderlich sind, um die Rolle dieser Stellen zu stärken.

⁴ Europäische Kommission, Eurobarometer, 2019

⁵ « Role of social partners in tackling discrimination at work », Eurofound

Vor diesem Hintergrund werden die Ministerinnen und Minister ersucht, sich mit folgenden Fragen zu befassen:

- Welche konkreten Instrumente sollten auf nationaler und auf europäischer Ebene gefördert werden, um auf dem Arbeitsmarkt eine Vielfalt zu gewährleisten, die unsere Gesellschaft besser widerspiegelt (Berichtspflicht der Unternehmen, Gütesiegel für Vielfalt, Quoten, finanzielle Anreize...)? Welche Rolle könnten die Sozialpartner hierbei spielen?
 - Welche neuen Impulse könnten auf der Ebene der Union gegeben werden, um über die Maßnahmen, die aus dem Europäischen Sozialfonds finanziert werden können, hinaus die Bekämpfung von Diskriminierung bei der Einstellung zu fördern?
 - Welche Rolle könnte den Aufsichtsbehörden und den Gleichstellungsstellen übertragen und welche Mittel könnten ihnen zur Verfügung gestellt werden, um die uneingeschränkte Einhaltung des Rechtsrahmens der Union für die Gleichbehandlung in Arbeits- und Beschäftigungsfragen zu gewährleisten?
-