

Stefanie Rehländer

Ansätze Zielgruppen übergreifender
Antidiskriminierungsarbeit in Europa -
Ein Länderüberblick

Siegen 2006

Inhalt

I	Zusammenfassende Analyse	2
	Rahmenbedingungen europäischer Antidiskriminierungsarbeit	3
	Zum aktuellen Stand nationaler Maßnahmen	4
	Europäische Antidiskriminierungsstellen im Überblick	6
II.	Horizontale Antidiskriminierungsarbeit - Vier Portraits	11
	1. Gleichstellungsbehörden	11
	2. Horizontal arbeitende Netzwerke und Projekte	16
III.	Zielgruppen spezifisch arbeitende Projekte und Netzwerke	21
	Literatur und Internetquellen	24

I. Zusammenfassende Analyse

Die vorliegende Studie untersucht den aktuellen Stand europäischer Antidiskriminierungsarbeit. Betrachtet wurden 23 von insgesamt 27 EU-Ländern (Bulgarien und Rumänien als EU-Kandidatenländer) hinsichtlich ihrer Aktivitäten in diesem Themenbereich: Belgien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Schweden, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn, Vereinigtes Königreich, Zypern. Im Focus liegen dabei primär Ansätze einer horizontalen Antidiskriminierungsarbeit. Horizontal meint in diesem Zusammenhang, dass in der Antidiskriminierungsgesetzgebung, -politik und -arbeit (von Regierungs- wie Nicht-Regierungsorganisationen) mehr als eine Zielgruppe bzw. ein Diskriminierungsmerkmal berücksichtigt und Diskriminierung möglichst umfassend bekämpft wird. Im nachfolgenden, zweiten Teil dieser Studie wird einigen Best-Practice-Modellen, die diesen Ansatz verfolgen, Aufmerksamkeit geschenkt. Vorgelegt werden zwei beispielhafte Gleichstellungsbehörden (auch werden die Begriffe Gleichbehandlungsstellen oder Antidiskriminierungsstellen synonym verwendet), die vor dem Hintergrund der europäischen Gesetzgebung ihrer Arbeit ein umfassendes horizontales Modell zugrunde legen. Flankiert werden diese Portraits durch die Darstellung zweier internationaler und ebenfalls horizontal ausgerichteter Netzwerke bzw. Projekte nichtstaatlicher Organisationen, die über das europäische Aktionsprogramm zur Bekämpfung von Diskriminierung gefördert und bis Sommer 2004 arbeiteten. Der dritte Teil der Studie gibt abschließend einen Überblick über Zielgruppen spezifisch arbeitende Projekte und Organisationen, die zum einen über das EU-Aktionsprogramm gefördert werden sowie zum anderen unabhängig von Regierungen, Förderprogrammen o.ä. arbeiten und zumeist dem Non-Profit-Sektor zuzurechnen sind.

Die Recherchen zu dieser Studie erfolgten vorwiegend über das Internet, welches sich in diesem Zusammenhang als effektivste Informationsquelle erwies. Das Portal der Europäischen Union (www.europa.eu.int) führte als Ausgangspunkt zu den landesspezifischen Internetseiten der jeweiligen Regierungen, Ministerien usw. sowie zu Einrichtungen und Organisationen in privater Initiative oder Trägerschaft.

Darauf hingewiesen werden muss, dass es sich bei den dargestellten Projekten, Einrichtungen usw. um eine Auswahl handelt und – zumeist aufgrund sprachlicher Hindernisse - nicht zu allen Ländern Informationen recherchiert werden konnten bzw. nicht möglich war, Internetseiten auf ihren genauen Inhalt sowie ihre Seriosität hin zu überprüfen.

Rahmenbedingungen europäischer Antidiskriminierungsarbeit

Grundlegender Bezugspunkt der vorliegenden Analyse ist die Arbeit der Europäischen Union im Bereich der Förderung von Vielfalt und der Bekämpfung von Diskriminierung. Dies geschieht auf zweierlei Wegen: Zum einen erarbeitete die Europäische Union zwei Gesetze (sogenannte Richtlinien), durch die Diskriminierungen aufgrund der Rasse, ethnischen Herkunft, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung verurteilt werden. Die eine der beiden Richtlinien verbietet Diskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft (Richtlinie 2000/43/EG des Rates der EU zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft vom 29.6.2000). Die zweite Richtlinie bezieht sich auf die Schaffung gleicher Rechte und Chancen in den Bereichen Beschäftigung und Beruf/Ausbildung (Richtlinie 2000/78/EG des Rates der EU zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf vom 27.11.2000). Beide Richtlinien sollten in 2003 durch die jeweiligen Regierungen in eine nationale Gesetzgebung überführt bzw. diese daran angepasst werden. Auch sind EU-Mitgliedsstaaten durch diese Richtlinien verpflichtet, spezielle Einrichtungen bzw. Anlaufstellen entweder selbst einzurichten oder zumindest benennen zu können, an die sich Personen, die aufgrund ihrer Rassenzugehörigkeit diskriminiert wurden, wenden können und Beratung und Unterstützung bei der Durchsetzung ihrer Rechte erhalten. Aufgaben dieser Einrichtungen sollen deshalb u.a. sein:

- die Analyse von Diskriminierungsproblematiken (durch Studien usw.),
- die Entwicklung von Lösungsstrategien,
- die Bereitstellung von Hilfsangeboten für Opfer von Diskriminierung.

Es wird deutlich, dass die beiden Richtlinien einen klaren Focus auf zwar sehr wichtige Bereiche und Merkmale legen, jedoch von einem grundsätzlichen Verbot aller Formen von Diskriminierung – und dies bezogen auf alle gesellschaftlichen, politischen, öffentlichen wie privaten Bereiche – absehen. Dennoch setzen zahlreiche Länder die europäische Gesetzgebung über die Vorgaben hinausgehend um, während andere lediglich den geforderten Mindeststandard erfüllen bzw. erfüllen wollen.

Die zweite Strategie des Rates der Europäischen Union ist ein Aktionsprogramm der Gemeinschaften zur Bekämpfung von Diskriminierungen. Über dieses Programm werden Aktivitäten zur Bekämpfung und Überwindung von Diskriminierung über den Zeitraum 2001-2006 finanziell gefördert. Das Aktionsprogramm verfolgt das Ziel, Einstellungs- und Verhaltensänderungen herbeizuführen, da diese den Ausgangspunkt für den Abbau von Diskriminierung bilden. Mit dem Programm unterstützt die Union deshalb folgende Aktivitäten:

- Studien, die Diskriminierung verstehbar machen sowie die Effektivität von Antidiskriminierungsmaßnahmen überprüfen,
- Aufbau und Unterstützung von Informationsnetzwerken zwischen Einzelpersonen und/oder Organisationen,
- Förderung von Kampagnen zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit sowie Maßnahmen zur Information von BürgerInnen über ihre Rechte und Pflichten.

Über das Aktionsprogramm entwickelten sich in den vergangenen Jahren europaweit agierende Netzwerke von Nicht-Regierungsorganisationen, die Einrichtungen im Kampf gegen verschiedene Formen von Diskriminierung miteinander vernetzen (s. II. 2.)

Zum aktuellen Stand nationaler Maßnahmen

Die Regierungen der jeweiligen europäischen Länder initiieren derzeit Maßnahmen zur Einhaltung der Antidiskriminierungsrichtlinien. Der Stand der Umsetzung variiert jedoch zwischen den einzelnen Ländern gravierend. Die Unterschiede sowohl in der aktuellen Gesetzgebung als auch in deren Operationalisierung (sprich: den Maßnahmen zum Schutz und der Unterstützung von Diskriminierungsopfern) zeigen

sich dahingehend, dass einige Länder (Belgien, Dänemark, Irland, Niederlande, Schweden, Vereinigtes Königreich) bereits vor Inkrafttreten der Richtlinien ihre nationale Gesetzgebung um Antidiskriminierungsgesetze erweiterten sowie umfassende Maßnahmen insbesondere zum Schutz vor Rassen- und ethnischer Diskriminierung ergriffen haben. Andere Länder wiederum kommen den Richtlinien nur allmählich nach und haben, so z.B. die Bundesrepublik Deutschland, bereits mehrmals die von der Europäischen Kommission gesetzte Frist zur Verabschiedung von Antidiskriminierungsgesetzen überschritten. Zwar ist in den europäischen Ländern durchaus das Recht jedes/jeder Einzelnen auf Gleichbehandlung verfassungsrechtlich garantiert, doch fehlt vielerorts eine flankierende, detaillierte Gesetzgebung sowie entsprechende Maßnahmen zur Umsetzung des Schutzes von Menschen vor Diskriminierung. Eine solche Maßnahme wäre beispielsweise die Einrichtung einer Gleichstellungsbehörde, welche federführend die nationale Antidiskriminierungsgesetzgebung umsetzt und überwacht. Die europäischen Staaten, die bereits der EU-Gesetzgebung gefolgt sind, haben jeweils individuelle Formen der Umsetzung der Richtlinien gewählt, so dass die einzurichtenden Gleichstellungsbehörden/Antidiskriminierungsstellen ebenso unterschiedliche Grundlagen besitzen. Zu unterscheiden sind staatliche und nichtstaatliche Einrichtungen sowie die damit jeweils verbundene rechtliche Grundlage. EU-weit gibt es mittlerweile 25 Einrichtungen, die zumeist durch nationale Gesetzgebungen ins Leben gerufen wurden. Ein Teil dieser Einrichtungen gründet jedoch auf einer sogenannten sekundärrechtlichen Rechtsgrundlage. Sie entstanden auf der Basis von Verwaltungsverordnungen oder Ministerialdekreten. Eine weitere Variante, und dies ist eine von der Gesetzgebung unabhängige, ist die Gründung unabhängiger Stiftungen als Trägerinnen (vgl. Europäische Kommission 2003b, 2004, 2005)

Europäische Antidiskriminierungsstellen im Überblick

Die nachfolgende Abbildung gibt einen systematischen Überblick über die länderspezifischen Einrichtungen sowie die von ihnen berücksichtigten Diskriminierungsmerkmale. Deutlich wird eine große Varianz im Umgang mit der Inklusion von Diskriminierungsgründen in die Gesetzgebung. Etwas mehr als die Hälfte der Einrichtungen etablierten ein Konvolut von Merkmalen und legen ihrer Arbeit somit einen horizontalen Antidiskriminierungsansatz zugrunde. Sie heben sich damit deutlich von denjenigen Einrichtungen ab, deren Arbeitsschwerpunkte sich sehr eng an die Richtlinie 2000/43/EG anlehnen und die Aspekte ‚Rasse‘ bzw. ‚Ethnische Herkunft‘ focussieren. Einige Stellen berücksichtigen in diesem Zusammenhang weitere Merkmale wie ‚Religion‘ oder ‚Weltanschauung‘, setzen diese jedoch in keinen als horizontal einzustufenden Kontext, da sie im Kern eine Zielgruppe (vorwiegend MigrantInnen) ansprechen. Interessant ist das Vorgehen der irischen Equality Authority. Sie subsumiert unter dem Begriff ‚Rasse‘ mehrere Merkmale wie Hautfarbe, Staatsangehörigkeit, nationale oder ethnische Herkunft.

Abb. 1 Staatliche Einrichtungen

Land	Einrichtung	Merkmale
Belgien	Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racisme-bestrijding (CECLR) (Zentrum für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung) Mail: centre@cntr.be www.antiracisme.be	Rasse, ethnische Herkunft unter Berücksichtigung von Religion und Weltanschauung; Geschlecht, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung, Familienstand
Dänemark	Institut for Mennekeskerretigheder (DIHR) Dänisches Institut für Menschenrechte Mail: centre@humanrights.dk www.humanrights.dk	Rasse, ethnische Herkunft
Estland	Õiguskantsler Bürgerbeauftragter Mail: info@oiguskantsler.ee www.oiguskantsler.ee	Geschlecht, Rasse, Nationalität und ethnische Herkunft/Herkunft, Hautfarbe, Sprache, Religion, Weltanschauung, politische oder andere Überzeugungen, sozialer Status, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung
Finnland	Ombudsmann für Minderheiten c/o Ministerium für Arbeit Mail: vahemmistovaltuudetun.toimisto@mol.fi http://www.mol.fi/mol/en/01_ministry/03_organization/02_minorities/index.jsp	ethnische Herkunft

Land	Einrichtung	Merkmale
Frankreich	Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) Mail: contact@halde.fr www.halde.fr	Geschlecht, Familienstand und -name, Aussehen, Gesundheit, Behinderung, genetische Merkmale, Sitten, sexuelle Orientierung, Alter, politische Überzeugung, gewerkschaftliche Aktivitäten, vermutete od. tatsächliche Zugehörigkeit/Nicht-Zugehörigkeit zu einer Ethnie, Nation, Rasse oder Religion
Griechenland	Greek Ombudsman www.synigoros.gr	Rasse, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung
Irland	Equality Authority (EA) (Gleichstellungsbehörde) www.equality.ie	Geschlecht, Familienstand, sexuelle Orientierung, religiöse Überzeugung, Alter, Behinderung, Rasse, (darunter fallen u.a. Hautfarbe, Staatsangehörigkeit, nationale oder ethnische Herkunft), Zugehörigkeit zur Gemeinschaft der Nichtseßhaften
Italien	Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali / Dipartimento per le pari opportunità Mail: antidiscriminazioni@pariopportunita.gov.it www.pariopportunita.gov.it	Rasse, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung
Lettland	Nationales Amt für Menschenrechte Mail: vcg@vcb.lv www.vcb.lv	Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, Alter, Sprache, Religion, politische od. andere Überzeugungen, nationale od. soziale Herkunft, Besitzstand, Status
Litauen	Ministerium für Soziale Sicherheit und Arbeit Equal Opportunity Ombudsman Mail: post@socmin.lt www.socmin.lt	Geschlecht Die website des Ministeriums enthält keine weiteren Informationen zur Gesetzgebung und berücksichtigten Diskriminierungsgründen.
Malta	National Commission for the Promotion of Equality for Men and Women Mail: gender.equality@gov.mt National Commission Persons with Disability Mail: info.mfss@gov.mt www.msp.gov.mt	Geschlecht, Behinderung

Land	Einrichtung	Merkmale
Niederlande	<p>Commissie gelijke behandeling (Gleichbehandlungskommission) Mail: info@cgb.nl www.cgb.nl</p> <p>Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie (LBR) (Landesbüro zur Bekämpfung von Rassendiskriminierung) www.lbr.nl</p>	<p>Religion, persönliche Meinungen und Überzeugungen, politische Orientierung, Rasse, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, sexuelle Orientierung, Familienstand, Umfang der Beschäftigung (Teilzeit/Vollzeit), hinzu kommen sollen Alter und Behinderung</p> <p>Rasse, ethnische Herkunft</p>
Österreich	<p>Bundesministerium für Gesundheit und Frauen Anwältin für die Gleichbehandlung Mail: birgit.gutschlhofer@bmgf.gv.at www.bmgf.gv.at</p>	<p>Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung</p>
Polen	<p>Commissioner for Civil Right Protection www.brpo.gov.pl</p>	<p>Die website des Commissioners enthält keine weiteren Informationen zur Gesetzgebung und berücksichtigten Diskriminierungsgründen.</p>
Portugal	<p>Commission for Equality and Against racial Discrimination (CICDR) Mail: acime@acime.gov.pt www.acime.gov.pt</p>	<p>Rasse, Hautfarbe, Nationalität oder ethnische Herkunft</p>
Schweden	<p>Ombudsmannen mot Etnisk Diskriminering (DO) Mail: do@do.se www.do.se</p> <p>Handikappombudsmannen (HO) Mail: info@ho.se www.handikappombudsmannen.se</p> <p>Ombudsannen mot diskriminering pa grund av sexuellt läggning (HomO) Mail: HOMO@HOMO.se www.homo.se</p>	<p>Rasse, ethnische Herkunft</p> <p>Behinderung</p> <p>sexuelle Orientierung</p>
Slowakei	<p>Slovak National Centre for Human Rights Mail: info@snslp.sk www.snslp.sk</p>	<p>Geschlecht, Rasse, Nationalität, ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung</p>
Slowenien	<p>Office for Equal Opportunity Advocate of the Principle of Equality Advocate for Equal Opportunities for Momen and Men Mail: uem@gov.si www.uem.gov.si</p>	<p>Geschlecht, Rasse, ethnische Herkunft, Nationalität, Gesundheit, Behinderung, Sprache, religiöse od. andere Überzeugungen, Alter, sexuelle Orientierung, Bildungsstand, finanzieller oder sozialer Status, persönliche Lebenssituation</p>
Tschechische Republik	<p>Office of The Public Defender of Rights - Ombudsman Mail: kancelar@ochrance.cz www.ochrance.cz</p>	<p>Rasse, Ethnie, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter, Behinderung, Glaube, Religion oder religiöse Zugehörigkeit</p>

Land	Einrichtung	Merkmale
Ungarn	Equal Treatment Authority Mail: ebh@icsszem.hu www.egyenlobanasmod.hu	alle Diskriminierungsgründe gemäß EU-Richtlinien
Vereinigtes Königreich	Commission for Racial Equality (CRE) (Kommission für die Gleichstellung der Rassen) Mail: info@cre.gov.uk www.cre.gov.uk	Rasse
	Equality Commission for Northern Ireland (Gleichstellungskommission für Nord-Irland) Mail: information@equalityni.org www.equalityni.	Rasse, religiöse Überzeugung, politische Meinung, Geschlecht, Familienstand, Behinderung, sexuelle Orientierung
	Disability Rights Commission (DRC) www.drc-uk.org	Behinderung
Zypern	Commissioner for Administration - Ombudsman Mail: ombudsman@ombudsman.gov.cy www.ombudsman.gov.cy	Rasse, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung

Abb. 2 Horizontal arbeitende Netzwerke, Projekte und Einrichtungen

Land	Projekt/Netzwerk	Merkmale
Belgien, Frankreich, Irland, Niederlande etc.	Centre Euroéen Juif d'Information Mail: Ceji@ceji.org www.ceji.org	Rasse/ethnische Herkunft, Religion, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter, Behinderung
Dänemark	Dokumentations- og Rådgivningscenteret for racediskrimination, (DRC-DK) (Dokumentations- und Beratungszentrum für Rassendiskriminierung) www.drcenter.dk	Rasse, ethnische Herkunft
Finnland, Deutschland, Irland	JOIN – Joint Promotion of Anti-Discrimination at local level www.join.fi	ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung

Die Analyse der recherchierten Informationen zu den aktuellen Entwicklungen der einzelnen europäischen Länder ergab drei zentrale Erkenntnisse:

Die meisten europäischen Länder haben inzwischen Gesetze gegen Diskriminierung geschaffen bzw. vorhandene modifiziert und berücksichtigen dabei in der Regel mehr als einen Diskriminierungsgrund/-merkmal.

Doch Gesetze sind nur ein Teilschritt bei der Bekämpfung von Diskriminierung und so zeigt sich bei der Umsetzung und Anwendung bereits ein weniger erfreuliches Bild, da einige Länder lediglich die gesetzlichen Minimalanforderungen erfüllen und andere zudem nur zögerlich Maßnahmen ergreifen. Dennoch gibt es mittlerweile 25 Antidiskriminierungseinrichtungen bzw. Gleichbehandlungsstellen

Deutlich wird dennoch ein Trend hin zur Etablierung umfassender horizontaler Ansätze sowohl in der Gesetzgebung – die es kontinuierlich weiterzuentwickeln gilt – als auch bei der Einrichtung von Antidiskriminierungsstellen, da die Vorteile klar erkannt werden: „Wenn unterschiedliche Diskriminierungsgründe gemeinsam betrachtet werden, kann man sie stärker in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit rücken. Gemeinsame Anstrengungen im Namen unterschiedlicher Gruppen sind wahrscheinlich auch sehr viel wirksamer und erzielen eine größere Wirkung als isolierte Aktionen.“ (Tony Lockett 2004:18).

II. Horizontale Antidiskriminierungsarbeit – Vier Portraits

1. Gleichstellungsbehörden

Vereinigtes Königreich/Nord-Irland: Equality Commission for Northern Ireland

Nord-Irland verfügt über eine erfolgreiche, horizontal ausgerichtete Gleichstellungspolitik, die sich u.a. in der Einrichtung einer Körperschaft für Gleichstellungsfragen manifestiert. Seit 1999 arbeitet die Gleichstellungsbehörde für Nord-Irland unabhängig von der britischen Regierung auf dem Gebiet der Antidiskriminierung und betreut eine Vielzahl von unterschiedlichen Zielgruppen. Sie verfolgt damit als europaweit größte Einrichtung (rd. 140 MitarbeiterInnen) einen horizontalen Gleichstellungsgrundsatz.

Die Arbeit der Gleichstellungsbehörde fußt auf einer Reihe von Antidiskriminierungsgesetzen, welche sie zum einen als Behörde legitimieren und die ihr zum anderen eine gesetzliche Handlungsgrundlage bieten (vgl. Evelyn Collins 2004:21ff.). Am bedeutsamsten ist das Nord-Irland-Gesetz von 1998, durch welches eine gemeinsame Gleichstellungspolitik zwischen der britischen und der irischen Regierung sowie nordirischen Parteien verankert wurde. Das Nord-Irland-Gesetz führte zur Einrichtung der sogenannten Equality Commission und verpflichtet gleichzeitig alle öffentlichen Einrichtungen zur Förderung von Chancengleichheit durch alle ihre politischen Maßnahmen. Der Equality Commission kommt in diesem Zusammenhang eine Kontrollfunktion zu dahingehend, die Umsetzung und Wirksamkeit der gesetzlichen Aufgaben zu überwachen.

Insgesamt neun verschiedene Zielgruppen focussiert die Equality Commission und bezieht sich in ihrer Arbeit auf Diskriminierungen aus folgenden Gründen

- Rasse,
- religiöse Überzeugung,
- politische Meinung,
- Geschlecht,

- Familienstand,
- Behinderung,
- sexuelle Orientierung.

Zudem ist ihre Aufgabe die Förderung von Chancengleichheit in Beschäftigung und Beruf sowie in der Versorgung mit Gütern, Einrichtungen, Dienstleistungen und Wohnraum. Umgesetzt werden die Ziele der Behörde mittels eines umfassenden strategischen Plans zur Diskriminierungsbekämpfung, der u.a. vorsieht, eine Bandbreite von qualitativ hochwertigen, gezielten und leicht zugänglichen Diensten anzubieten, eine Bewusstseinschärfung für Gleichstellungsfragen herbeizuführen sowie die Befugnisse der Equality Commission wirksam einzusetzen, um ein wirksames Mainstreaming in der Politik sowie der Bereitstellung von öffentlichen Diensten zu erreichen. Umgesetzt werden diese Aufgabenstellungen u.a. durch

- Beratungs- und Forschungstätigkeiten,
- Öffentlichkeitsarbeit,
- Rechtsdurchsetzung,
- die Vergabe von Zuschüssen,
- die Überwachung der gesetzlichen Umsetzung im öffentlichen Sektor,
- die Überprüfung der Gleichstellungs-, bzw. Antidiskriminierungsgesetzgebung.

Erfahrungen und Perspektive:

Eine bedeutende Erkenntnis aus der bisherigen Arbeitsphase der Equality Commission ist die, dass die Einflussnahmemöglichkeiten einer horizontal arbeitenden Behörde sehr viel höher sind, da sie u.a. aufgrund ihrer Größe eine höhere Präsenz und Autorität erreicht. Weiterhin ist es von Bedeutung, dass eine solche Anlaufstelle niedrigere Zugangsschwellen für KlientInnen hat, da diese Information und Unterstützung aus einer Hand erhalten können und nicht mehrere unterschiedliche Einrichtungen aufsuchen müssen. Auch kann die Equality Commission durch die zusammengeführten Aufgabenbereiche dafür Sorge tragen, dass keine Hierarchisierung unter den einzelnen Diskriminierungen bzw. Gleichstellungsaufgaben entsteht, ebenso wie für die ausreichende Versorgung der jeweiligen Bereiche mit (finanziellen) Ressourcen. Perspektivisch gilt es, die einzelnen Gleichstellungsbereiche stärker miteinander zu verbinden, um

umfassender agieren zu können (ohne jedoch die spezifischen Merkmale einzelner Gruppen zu ignorieren) sowie die Qualität der durch die Behörde bereitgestellten Dienstleistungen weiterzuentwickeln und zu sichern.

Kontakt:

Equality Commission

Equality House

7-9 Shaftesbury Square

Belfast

BT2 7DP

☎ 028 90 500600

Mail: information@equalityni.org

<http://www.equalityni.org>

Niederlande: Commissie Gelijke Behandeling (Gleichbehandlungskommission)

Artikel 1 der niederländischen Verfassung sowie das nationale Gleichbehandlungsgesetz (Equal Treatment Act/AWGB) verbieten Diskriminierung bzw. Ungleichbehandlung in verschiedenen Bereichen sowie aus einer begrenzten Anzahl von Gründen. Auf diese beiden Gesetze sowie weiteren (u.a. dem Gleichstellungsgesetz von Mann und Frau) gründet die Einrichtung der sogenannten Gleichbehandlungskommission (CGB), die als unabhängige Einrichtung bereits 1994 eingerichtet wurde und seither gemäß der Gesetzgebung arbeitet und hierüber ihre Kompetenzen bezieht. Hauptziel der Kommission ist die Bekämpfung von Diskriminierung. Sie verfolgt in ihrer Funktion als ‚quasi-gerichtliche‘ Institution zwei Aufgaben:

- die Untersuchung von Klagen sowie die Beratung und Urteilsfindung hierzu,
- die Anregung zu struktureller Verankerung der Gleichstellungsgesetzgebung.

Die Kommission focussiert Diskriminierung in den Bereichen Arbeit und Beschäftigung, Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen sowie in den Bereichen Bildung, Erziehung und berufliche Chancen. Folgende Merkmale bzw. Gründe für Diskriminierung werden in diesem Zusammenhang berücksichtigt:

- Geschlecht,
- Religion,
- Weltanschauung und persönliche Überzeugung,
- politische Orientierung,
- Rasse,
- Nationalität,
- sexuelle Orientierung,
- Behinderung und chronische Erkrankungen,
- Familienstand,
- Alter,
- Umfang und Dauer der Beschäftigung.

Die Funktion der Kommission ist vergleichbar mit der eines Gerichts, doch unterscheidet sie sich hiervon in wesentlichen Punkten: Sie ermittelt in Eigeninitiative in Diskriminierungsfällen, die KlägerInnen benötigen keinen Rechtsbeistand, das Einreichen einer Klage ist kostenfrei, ihre Urteile und Entscheidungen in Diskriminierungsfällen sind nicht rechtsverbindlich, werden jedoch von den beteiligten Parteien (KlägerIn und Beklagte/r) in der Regel angenommen. Zudem kann die Gleichbehandlungskommission auch unabhängig von einer Klage Ermittlungen einleiten und Diskriminierungsfälle bzw. den Verdacht darauf untersuchen. Im Laufe ihres Bestehens entwickelte die Kommission einen sehr großen Sachverstand, den sie heute in ihrer formalen Rolle als staatliche Einrichtung sowohl in die Politik als auch die Gesetzgebung einbringt und hier eine beratende Funktion ausübt. Ihre o.g. Ziele setzt die Kommission auf unterschiedlichen Wegen um, durch

- Trainingsmaßnahmen für RechtsanwältInnen, RichterInnen, BeamtInnen sowie Nicht-Regierungsorganisationen,
- Unterstützung, Information und Beratung von Diskriminierungsopfern,
- Erstellen und Veröffentlichung von Gutachten und (Jahres-)Berichten,
- Öffentlichkeitsarbeit,
- horizontale Kooperation i.S.v. eigener Vernetzung mit den Vereinten Nationen, dem Europäischen Netzwerk für Menschenrechte sowie die Beteiligung an europäischen Vernetzungsprojekten.

Grundsätzlich kann sich jede in den Niederlanden lebende oder aufhaltende Person sowie Organisationen, Vereinigungen und Beiräte/Gremien in Diskriminierungsfällen an die Kommission wenden und sich kostenlos informieren und beraten lassen oder eine Klage einreichen. Geht eine Klage wegen Diskriminierung bei der Kommission ein, so überprüft diese zunächst, ob ein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz vorliegt. Nach der Untersuchung besteht die Möglichkeit einer juristischen Klärung vor Gericht oder durch Mediation, die jedoch nur in seltenen Fällen eingesetzt wird.

Erfahrungen und Perspektiven:

Erfahrungen in der Anwendung des horizontalen Ansatzes werden auf den Internetseiten sowie den (in Englisch vorliegenden) Publikationen der Kommission nicht explizit beschrieben. Dennoch können veröffentlichte Fallzahlen für sich sprechen und auf eine erfolgreiche Arbeit hinweisen: Im Jahr 2000 gingen rd. 193 Klagen von Diskriminierungsopfern bei der Gleichbehandlungskommission ein. 86 aufgrund von Geschlechterdiskriminierung, 54 aufgrund von Rassendiskriminierung, 20 aufgrund der Religion, 13 aufgrund des Familienstands, 11 bezüglich Arbeitszeiten, 7 aufgrund der sexuellen Orientierung. Weiterhin Ermittelte die Kommission in Eigeninitiative in 190 Fällen und leitete diese zum Teil an Gerichte weiter. 64 Verfahren bezogen sich auf Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, 68 aufgrund der Rasse, 11 aufgrund der Religion, 18 aufgrund der sexuellen Orientierung usw.. In dem Zeitraum 1998-2002 gingen 1588 Klagen wegen Ungleichbehandlung bei der Kommission ein. 25 % hiervon bezogen sich auf Diskriminierung aufgrund der Rasse oder Nationalität. Insgesamt ergingen 276

Urteile (Commentary of the Netherlands' Equal Treatment Commission CERD/C/452/Add.3, Utrecht 2004).

Kontakt:

Commissie Gelijke Behandeling

Kleinesingel 1-3

PO Box 16001

NL-3500 DA Utrecht

☎ 0031 30 888 38 88

Mail: info@cgb.nl

<http://www.cgb.nl>

2. Horizontal arbeitende Netzwerke und Projekte

Finnland: JOIN! – Joint Promotion of Antidiscrimination at local level

Auf die gemeinsame Förderung von Antidiskriminierung auf lokaler Ebene zielt das Projekt JOIN, welches durch das Aktionsprogramm zur Bekämpfung von Diskriminierung der Europäischen Union für zwei Jahre (2002 - August 2004) finanziell gefördert und vom finnischen Arbeitsministerium als Träger des Projekts geleitet wird. Projektpartner sind Behörden und Nicht-Regierungsorganisationen in Finnland (Arbeitsministerium, die Polizei der Stadt Vantaa, der finnische Verband der Städte, Gemeinden und Regionen, das finnische Behindertenforum), Deutschland (Roma und Cinti Union, Hamburg) und Irland (Access Ireland, Dublin). Gemeinsam bilden sie ein Netzwerk von dem aus wiederum insgesamt fünf regional agierende Netzwerke gebildet wurden, die jeweils von einem der Projektpartner in Finnland, Irland oder Deutschland geleitet sowie darüberhinaus von unterschiedlichen kooperierenden Organisationen unterstützt werden. Die fünf Netzwerke sind 1. Das Netzwerk für Verwaltung, 2. das Netzwerk für Ausbildung, 3. das Netzwerk für Gesundheit, 4. das Netzwerk für polizeiliche Zusammenarbeit sowie 5. das Netzwerk für Mehrfachdiskriminierung. Obwohl die verschiedenen Formen von Diskriminierung spezifische Charakteristika besitzen, verfolgt JOIN einen horizontalen Ansatz mit

besonderem Aufmerksamkeitsfocus auf den Aspekt der Mehrfachdiskriminierung. Angesprochene Diskriminierungsmerkmale sind:

- ethnische Herkunft,
- Geschlecht,
- Religion,
- Weltanschauung,
- Behinderung,
- Alter,
- sexuelle Orientierung.

Die Ziele, die JOIN verfolgt, umfassen primär die Förderung des Dialogs zwischen Behörden, Organisationen sowie Einzelnen und Gruppen, die von Diskriminierung betroffen sind, ebenso wie die Förderung von nicht-diskriminierenden Arbeitsweisen und -verfahren. Zudem soll durch die Aktivitäten des Projekts der Kenntnisstand zum Thema Antidiskriminierung verbessert werden. Eine wichtige Rolle hierbei spielt die Qualifizierung i.S. der Entwicklung von Know-how, um Strukturen und Prozesse bzw. Mechanismen von Diskriminierung erkennen und analysieren zu können, um ihnen dann entgegenwirken. Durch den gemeinsamen Austausch von Erfahrungen und Ideen über Best-Practice-Modelle unter den einzelnen Netzwerken werden dann neue Arbeitspraktiken entwickelt und auf lokaler Ebene erprobt. In der Praxis setzt JOIN seine Zielstellungen um durch Maßnahmen wie

- Trainings,
- Themenbezogene Workshops,
- wechselseitige Studienbesuche,
- die Durchführung von sog. Unterprojekten durch die lokalen Netzwerke, um u.a. neu entwickelte Arbeitspraktiken zu testen.

Erfahrungen und Perspektiven:

Zentrales Element des JOIN-Projekts ist die Einbeziehung von Einzelpersonen und Gruppen, die Diskriminierung erleben, da auf diesem Wege ein gewinnbringender Erfahrungsaustausch sowie ein wechselseitiger Lernprozess stattfinden kann. Betroffene der einzelnen Zielgruppen fungieren als ExpertInnen und tragen mit ihrem

praktischen Wissen und ihren Erfahrungen dazu bei, den Kenntnisstand über Strukturen und Elemente von Diskriminierungen, die von den unterschiedlichen Gruppen gemeinsam erlebt werden zu erhöhen. Ein horizontales Vorgehen wird vor diesem Hintergrund als gewinnbringend in der Entwicklung von Maßnahmen der Antidiskriminierungsarbeit gesehen. Doch darüberhinaus vertritt JOIN die Position, dass Antidiskriminierungsarbeit perspektivisch aus einem Zusammenspiel von Zielgruppen spezifischen wie horizontalen Ansätzen bestehen muss soll diese Arbeit ganzheitlich und wirksam sein. Ziel einer solchen Zusammenarbeit muss es daher u.a. sein, die Gemeinsamkeiten zwischen den einzelnen Gruppen herauszuarbeiten und einen Dialog – trotz aller Unterschiede – herzustellen.

Kontakt:

JOIN!

Projektleiterin Sinikka Keskinen

☎ 0358 9 1604 7021

Fax: 0358 9 1604 7027

Mail: sinikka.keskinen@mol.fi

<http://www.join.fi>

Deutschland: QUBA – Qualifizierung der Beratung in der Antidiskriminierungsarbeit

Das Landeszentrum für Zuwanderung NRW (LZZ) startete dieses internationale Kooperationsprojekt auf der Basis einer Förderung durch das Aktionsprogramm der Europäischen Gemeinschaften und schloss es 2004 ab. QUBA war als transnationales Qualifizierungsprogramm konzipiert mit KooperationspartnerInnen in Italien (Comune di Roma, Rom sowie ARCIGAY Nazionale, Bologna) und Spanien (Fundación Salud y Comunidad, Barcelona). Dabei richtete sich das Projekt an Professionelle in sozialen Berufen bzw. Feldern der Sozialen Arbeit sowie an Organisationen, die Beratungs- und Unterstützungsangebote für Menschen anbieten, die häufig verschiedenen Formen von Diskriminierung ausgesetzt sind. Ausgangspunkt von QUBA war die Analyse von Schlüsselaufgaben, die in der Bekämpfung von Diskriminierung eine zentrale Rolle spielen: 1. die Bereitstellung

spezialisierte Beratungs- und Unterstützungsangebote, 2. die Erfassung und Dokumentation von Beschwerden, 3. Rechtsbeistand sowie 4. Konfliktmediation. Häufig fehlten jedoch entsprechende (Beratungs-)Kompetenzen sowohl bei den Einrichtungen selbst wie bei deren Beschäftigten. Ebenso standen bislang keine adäquaten Qualifizierungsmaßnahmen zur Verfügung. Aus dieser Situation heraus leiteten sich folgende Zielsetzungen des QUBA-Projekts ab:

- Unterstützung von MultiplikatorInnen in der Sozialen Arbeit bei der Entwicklung von Strategien in der Antidiskriminierungsarbeit,
- Vermittlung spezifischer Kompetenzen für die Antidiskriminierungsberatung,
- Förderung der Zusammenarbeit lokaler AkteurInnen im Umgang mit Fällen von Diskriminierung,
- Förderung der Entwicklung gemeinsamer Aktionen,
- Verbesserung des Zugangs von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen zu qualifizierter Beratung in den am Projekt beteiligten Regionen und Kommunen.

Angesprochene Diskriminierungsmerkmale waren

- Herkunft,
- Behinderung und
- sexuelle Orientierung.

Auf unterschiedlichen Wegen wurden die o.g. Zielstellungen praktisch umgesetzt. Zunächst erfolgte eine komparative Untersuchung vorhandener Ansätze der Antidiskriminierungsarbeit in den beteiligten Ländern. Darauf aufbauend wurde ein Schulungsprogramm entwickelt in Form von transnationalen Train-the-Trainer-Seminaren in denen insgesamt 20 TrainerInnen ausgebildet wurden. Wichtig war es QUBA dabei, dass die TrainerInnen selbst die o.g. Merkmale mitbringen sowie Professionelle aus Beratungs- und Unterstützungskontexten sind, die über Erfahrungen und Kenntnisse der multidimensionalen Formen von Diskriminierung verfügen. Weiterhin initiierte QUBA lokale Netzwerke in denen AkteurInnen der unterschiedlichen Zielgruppen zusammenarbeiten und gemeinsam an folgenden Aufgaben arbeiten: der Entwicklung gemeinsamer öffentlichkeitswirksamer Aktivitäten, der Verständigung auf gemeinsame Methoden der Falldokumentation,

dem Aufbau eines ExpertInnenpools, der gegenseitigen Qualifizierung durch Austausch über Antidiskriminierungsberatung.

Erfahrungen und Perspektiven:

Entscheidende Vorteile in der horizontalen Ausrichtung und Arbeitsweise des Projekts sah QUBA 1. in der Professionalisierung der Antidiskriminierungsarbeit sowie der Bündelung von Ressourcen und Potentialen. Zu konkretisieren war dies dadurch, dass es unter den Projektbeteiligten eine große Sensibilität für die unterschiedlichen Formen von Diskriminierung gab und die bestehende Hierarchie zwischen einzelnen Diskriminierungsmerkmalen sowie die oft unterstellte Homogenität von Gruppen ebenso hinterfragt wurden wie bisherige persönliche Ansichten. 2. Für die Entwicklung professioneller Ansätze und Methoden der Beratungsarbeit war ein horizontaler Ansatz darüberhinaus insofern von enormem Vorteil, da Ansätze entwickelt werden mussten, die bei unterschiedlichen Gruppen anwendbar und zudem hierfür Mindeststandards leichter zu entwickeln waren. Die Erfahrungen und Errungenschaften von QUBA werden als positiver Einstieg in eine langfristige Antidiskriminierungsarbeit gesehen, die jedoch nur zu realisieren wäre durch eine strukturelle Verankerung von Projekten über die Laufzeit des EU-Aktionsprogramms hinaus.

Kontakt:

Das Landeszentrum für Zuwanderung NRW wurde 2005 aufgelöst und dessen Aufgabenfelder in das Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Intergration des Landes NRW (MGFFI), Abteilung 5 Integration und internationale Zusammenarbeit, integriert.

Horionplatz 1

D-40213 Düsseldorf

☎ 0049 0211 8618-50

<http://www.mgffi.nrw.de>

<http://www.integration.nrw.de>

III. Zielgruppen spezifisch arbeitende Projekte und Netzwerke

Die Recherchen ergaben, dass in vielen europäischen Ländern spezifisch auf eine Zielgruppe bzw. Problematik zugeschnittene Antidiskriminierungsarbeit geleistet wird, zumeist durch nichtstaatliche Initiativen und Organisationen. Die Arbeit mit und für MigrantInnen, Asylsuchende und Flüchtlinge steht zumeist im Vordergrund sowie zu dem Thema Rassismus. Aber auch zu allen anderen Zielgruppen wie Menschen mit Behinderung, Lesben, Schwule, alte Menschen u.a.m. finden sich zahlreiche Angebote. Diese reichen von persönlicher Beratung und Unterstützung bis hin zu themen- oder zielgruppenorientierten Internetplattformen sowie internationaler Vernetzung im Kampf gegen Diskriminierung. Die nachfolgende Aufstellung gibt einen Überblick über europaweite Netzwerke, Organisationen, Angebote usw..

Abb. 2 Projekte, Netzwerke, Organisationen

Name	Länder	Ziele, Merkmale	Kontakt
ZAK - Netzwerk für Zielgruppen übergreifende Antidiskriminierungsarbeit in der Kommune	Deutschland - Nordrhein-Westfalen	<u>Ziel:</u> Abbau von Diskriminierung von Frauen, Lesben, Schwulen, MigrantInnen, Menschen mit Behinderung, wohnungslosen Menschen sowie aufgrund des Lebensalters <u>Merkmale:</u> Geschlecht, ethnische, soziale Herkunft, Lebensalter, sozialer Status, physische und psychische Fähigkeiten, sexuelle Orientierung	ZAK - Netzwerk für Vielfalt, c/o Verein für soziale Arbeit und Kultur Südwestfalen e.V., Sandstr. 12, 57072 Siegen ☎ 0049/0271/38783-18 Mail: zak@vaks.info www.vaks.info
Minderheitenvertretung in Polizeiorganisationen	Schweden, Griechenland, Niederlande	<u>Ziel:</u> Vertretung von Minderheitengruppen in den Polizeikräften erhöhen <u>Merkmale:</u> ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung	www.arbetslivsinstitutet.se

Name	Länder	Ziele, Diskriminierungsmerkmale	Kontakt
Vielfalt des Dialogs	NGO's in Dänemark, Irland, Portugal, Vereinigtes Königreich, Inclusion Europe	<u>Ziel:</u> Verbesserung der Möglichkeiten lernbehinderter Menschen zur Mitwirkung am politischen Geschehen. <u>Merkmal:</u> Lernbehinderung	www.lev.dk
ENAR – Europäisches Netzwerk gegen Rassismus	Belgien, Frankreich, Niederlande, Schweden, Vereinigtes Königreich	<u>Ziel:</u> politische Einflussnahme auf EU-Ebene im Bereich Rassismusbekämpfung <u>Merkmale:</u> nationale oder ethnische Herkunft bzw. vermeintliche Rasse (incl. Hautfarbe, Abstammung)	www.enar-eu.org
AGE – Europäische Plattform für ältere Menschen (Netzwerk)	140 Mitgliedsorganisationen in 10 Ländern	<u>Ziel:</u> älteren BürgerInnen in der EU Gehör verschaffen, ihre Interessen fördern, Vernetzung <u>Merkmal:</u> Alter	www.age-platform.org
„Age into focus“. Medien und Medienvielfalt in einer alternden Gesellschaft	Italien, Niederlande, Österreich	<u>Ziel:</u> Die Altersproblematik in den Focus des Interesses rücken und negative/ stereotype Bilder älterer Menschen in den Medien abbauen. <u>Merkmal:</u> Alter	www.ageintofocus.net
EDF – Europäisches Behindertenforum	europäische Dachorganisation mit 106 Mitgliedern aus ganz Europa	<u>Ziel:</u> Interessenvertretung behinderter Menschen in allen politischen Bereichen in Europa <u>Merkmale:</u> Behinderung	www.edf-feph.org
ILGA–Europe, Internationale Vereinigung für Lesben und Homosexuelle (Regionalverband des Internationalen Verbandes für Lesben und Homosexuelle (ILGA))	Dachverband mit mehr als 130 nationalen und lokalen Mitgliedsorganisationen in 38 Ländern	<u>Ziel:</u> Interessenvertretung von Lesben und Schwulen in der Europäischen Union sowie dem Europarat <u>Merkmal:</u> sexuelle Orientierung	www.ilga-europe.org

Name	Länder	Ziele, Diskriminierungsmerkmale	Kontakt
Inclusion Europe	29 europäische Länder	<u>Ziel:</u> Interessenvertretung für Organisationen von/für Menschen mit Lernbehinderungen <u>Merkmal:</u> Lernbehinderung	www.inclusion-europe.org
AEH – Action européenne des Handicapés	22 Organisationen aus den europäischen Mitgliedsstaaten	<u>Ziel:</u> Unterstützung von Menschen mit Behinderung bei der Arbeitsplatzsuche <u>Merkmal:</u> Behinderung	www.vdk.de aeh@vdk.de
Autisme-Europe	Dachverband von 77 nationalen und regionalen Verbänden in 30 Ländern	<u>Ziel:</u> Koordinierung der Aktivitäten der Mitgliedsverbände von Eltern autistischer Kinder <u>Merkmal:</u> Behinderung	www.autismeurope.org
European Blind Union	44 Länder	<u>Ziel:</u> Förderung und Verteidigung der Interessen blinder und sehbehinderter Menschen <u>Merkmal:</u> Behinderung	www.euroblind.org
European Union of the Deaf (Dachorganisation der nationalen Verbände hörbehinderter Menschen in der EU)	18 Länder	<u>Ziel:</u> Interessenvertretung, Durchsetzung und Erweiterung der Rechte und Chancen hörbehinderter Menschen <u>Merkmal:</u> Behinderung	www.eudnet.org

Literatur und Internetquellen

Hinweis:

Die im zweiten und dritten Teil dieser Studie genannten Quellen und Kontaktadressen werden hier nicht erneut aufgeführt.

Collins, Evelyn (Equality Commission for Northern Ireland): Zielgruppen übergreifende Gleichstellungspolitik – Rechtliche Rahmenbedingungen, Konzepte und Erfahrungen einer Gleichstellungsbehörde, in: Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie NRW: Ungleich besser: Vielfalt statt Diskriminierung. Europäische Fachtagung zur Zielgruppen übergreifenden Antidiskriminierungsarbeit, Dokumentation, Düsseldorf 2004

Fischer, Birgit (Ministerin für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes NRW): Antidiskriminierungspolitik in NRW – ganzheitlich gestalten, in: Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie NRW: Ungleich besser: Vielfalt statt Diskriminierung. Europäische Fachtagung zur Zielgruppen übergreifenden Antidiskriminierungsarbeit, Dokumentation, Düsseldorf 2004

Europäische Kommission: Vielfalt fördern. 21 Stellen zur Förderung der Vielfalt und zur Bekämpfung von Diskriminierungen in der Europäischen Union, Brüssel 2003a

Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung und Soziales: Jahresbericht über die Gleichbehandlung und Antidiskriminierung 2003. Hin zur Vielfalt. Grundrechte und Bekämpfung von Diskriminierungen, Brüssel 2003b

Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung und Soziales: Gleichbehandlung und Antidiskriminierung. Jahresbericht 2004

Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung und Soziales: Equality and non-discrimination. Annual report 2005

Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung und Soziales:

Gleiche Rechte in der Praxis - wichtige Stimmen 2005. Zugang zum Recht

Landeszentrum für Zuwanderung NRW: Qualifizierung der Beratung in der Antidiskriminierungsarbeit (QuBA). Ein Handbuch, Solingen 2004

Lockett, Tony (Generaldirektion Beschäftigung und Soziales der Europäischen Kommission): Für Vielfalt – gegen Diskriminierung. Perspektiven europäischer Antidiskriminierungspolitik, in: Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie NRW: Ungleich besser: Vielfalt statt Diskriminierung. Europäische Fachtagung zur Zielgruppen übergreifenden Antidiskriminierungsarbeit, Dokumentation, Düsseldorf 2004

Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie NRW: Ungleich besser: Vielfalt statt Diskriminierung. Europäische Fachtagung zur Zielgruppen übergreifenden Antidiskriminierungsarbeit, Dokumentation, Düsseldorf 2004

Rehländer, Stefanie: Perspektivenwechsel in der Antidiskriminierungsarbeit. Der horizontale Ansatz in Politik und Sozialer Arbeit, in: sozialexta, H. 1, Wiesbaden 2005

URL

www.europa-eu.int

www.bmfsfj.de

www.mgffi.nrw.de

www.mgsff.nrw.de

www.nondiscrimination-eu.info

www.stop-discrimination.info

www.vaks.info

www.vielfalt-statt-diskriminierung.de