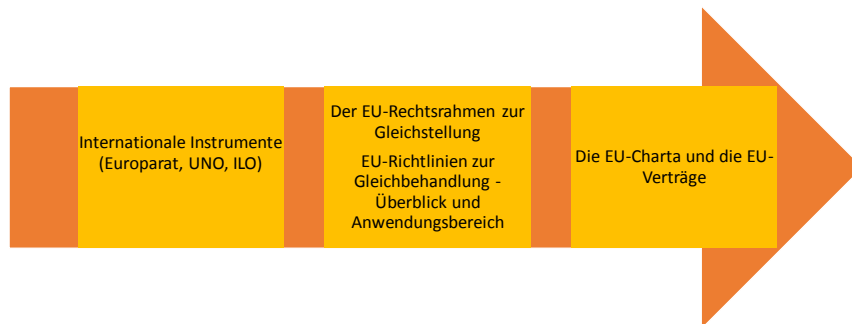


Der EU-Rechtsrahmen zur Gleichstellung

Marie Mercat-Bruns, Sciences Po Law School/CNAM LISE CNRS



Organisiert im Rahmen des Programms „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft 2014–2020“ der Europäischen Kommission.

Der EU-Rechtsrahmen zur Gleichstellung Gliederung

Überblick über das Völkerrecht: UN-Verträge:

- Internationale Instrumente
- UN-Verträge, Internationale Arbeitsorganisation, Europarat

Überblick über das EU-Recht :

- EU-Charta und die EU-Verträge
- EU-Richtlinien zur Gleichbehandlung - Überblick und Anwendungsbereich

Einleitung: Wechselseitige Befruchtung zwischen internationalem und EU-Gleichstellungsrecht

- **Alte Ideen?**
- Internationale Rechtsinstrumente zur Gleichheit, ungeachtet ihres Ziels der materiellen Gleichheit
- könnte **als weniger effektiv bei der Durchsetzung empfunden** werden als das EU-Recht, das bei der Entwicklung eines Gleichstellungsmodells eine Rolle gespielt hat, indem es die Rechtsnormen (primäre und sekundäre Quellen) und die Durchsetzung in den Mitgliedstaaten (Vorabentscheidungen) erhöht hat.
- **Neue Trends?**
- **Mehr gegenseitige Befruchtung** zwischen internationaler Gleichheit und Menschenrechtsvorschriften und EU-Recht
- Das EU-Recht orientiert sich am internationalen Gleichstellungsrecht als positivem Maßstab in seinen Berichten (Kommission, Parlament und Rechtsprechung), um zukünftige Veränderungen zu fördern (**Konzept der angemessenen Vorkehrungen** im CRPD)
- Verankerung des Gleichheitsprinzips aus dem Völkerrecht in der Rechtsprechung des EuGH (EuGH Mangold) unter Berufung auf Int. Konventionen (UDHR, CEDAW, UN-Pakte, EMRK, ILO) zitiert

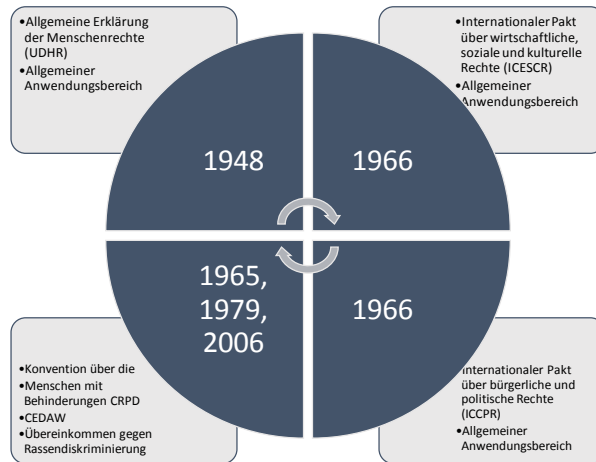
Überblick über das Völkerrecht:

UN-Verträge

Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation

Konvention und Chartas des Europarates

Überblick über das Völkerrecht: UMSETZUNG der UN-Verträge



Vereinte Nationen

- **Allgemeine Erklärung der Menschenrechte:**
- Artikel 1: "Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren".
- -Artikel 2: "Jeder Mensch hat Anspruch auf alle in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten, ohne irgendeinen Unterschied, wie [...] oder sonstigen Status. [...]".
- -Artikel 7: "Alle sind vor dem Gesetz gleich und haben ohne jede Diskriminierung Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz. Alle haben Anspruch auf gleichen Schutz vor jeder Diskriminierung, die gegen diese Erklärung verstößt, und vor jeder Aufstachelung zu einer solchen Diskriminierung.
- **ICCPR und ICESCR (zwei Pakte):**
- Art. 2(1) ICCPR und Art. 2(2) ICESCR: Verbot der Diskriminierung bei der Wahrnehmung von Rechten
- Art. 26 ICCPR: Gleichheit vor dem Gesetz
- **Artikel 18, ICCPR**
- 1. (1) Jeder Mensch hat das Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit. Dieses Recht schließt die Freiheit ein, eine Religion oder Weltanschauung seiner Wahl zu haben oder anzunehmen, sowie die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung einzeln oder in Gemeinschaft mit anderen, öffentlich oder privat durch Gottesdienst, Riten, Ausübung und Unterricht zu bekunden.
- 2. Niemand darf einem Zwang unterworfen werden, der seine Freiheit, eine Religion oder Weltanschauung seiner Wahl zu haben oder anzunehmen, beeinträchtigen würde.
- 3. Die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung zu bekunden, darf nur solchen Einschränkungen unterworfen werden, die gesetzlich vorgeschrieben und notwendig sind, um die öffentliche Sicherheit, Ordnung, Gesundheit oder Moral oder die Grundrechte und -freiheiten anderer zu schützen.
- 4. Die Vertragsstaaten verpflichten sich, die Freiheit der Eltern und gegebenenfalls der Erziehungsberechtigten zu achten, um die religiöse und moralische Erziehung ihrer Kinder in Übereinstimmung mit ihren eigenen Überzeugungen sicherzustellen.

Überblick über das Völkerrecht: Anwendbarkeit der UN-Normen

UN-
Anwendbarkeit

Die Ratifizierung des Vertrags bindet die Staaten, aber die Anwendbarkeit hängt vom innerstaatlichen Rahmen ab (monistisch, dualistisch)

Überwachungsinstrumente für Pakte und Verträge (Berichtsverfahren, individuelle und kollektive Beschwerden)

Verträge

Pakte

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte ist eine Empfehlung, wird aber als rechtsverbindlich angesehen und **als Grundlage für EU-Richtlinien herangezogen.**

Beispiel für Beschwerden:

Der Pakt über bürgerliche und politische Rechte (in Art. 2 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte) wird verwendet, um **intersektionelle Diskriminierung (Geschlecht und Religion)** in einer 2018 gewonnenen Individualbeschwerde betreffend **den französischen Fall Babyloup** vor dem Menschenrechtsausschuss anzuerkennen

Überblick über das Völkerrecht: Anwendbarkeit des CRPD

- der Ausschuss der Vereinten Nationen für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, der sich aus Experten aus der ganzen Welt zusammensetzt.
- Die Vertragsstaaten sind verpflichtet, dem Ausschuss regelmäßig Berichte über die Umsetzung der Rechte des CRPD vorzulegen.

- Das Fakultativprotokoll zur Konvention überträgt dem Ausschuss die Zuständigkeit zur Prüfung von Individualbeschwerden im Hinblick auf angebliche Verletzungen der Konvention durch Vertragsstaaten des Protokolls.

11. April 2013 HK Danmark, Rechtssachen C-335/11 und C-337/11

Hinweis auf den völkerrechtlichen Kontext:

- **Unterschiedliche Behandlung aufgrund von Behinderung: Entlassung, Vorliegen einer Behinderung, Arbeitnehmer wegen Behinderung abwesend, ABER Verpflichtung zur Bereitstellung angemessener Vorkehrungen in Teilzeitarbeit**
- In der Präambel des **Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen**, das im Namen der Europäischen Gemeinschaft durch den Beschluss 2010/48/EG des Rates vom 26. November 2009 angenommen wurde ("UN-Konvention"), heißt es im Erwägungsgrund (e):
- 'in der Erkenntnis, dass Behinderung ein sich entwickelndes Konzept ist und dass Behinderung aus der Interaktion zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und Einstellungs- und Umweltbarrieren resultiert, die ihre volle und effektive Teilnahme an der Gesellschaft auf gleichberechtigter Basis mit anderen behindern'.
- **Gemäß Artikel 1 der UN-Konvention:**
- Zweck dieses Übereinkommens ist es, den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern.
- Zu den Menschen mit Behinderungen gehören diejenigen, die langfristige körperliche, geistige, intellektuelle oder sensorische Beeinträchtigungen haben, die im Zusammenspiel mit verschiedenen Barrieren ihre volle und effektive Teilhabe an der Gesellschaft auf gleichberechtigter Basis mit anderen behindern können.
- Gemäß Artikel 2 vierter Gedankenstrich des Übereinkommens bedeutet "angemessene Vorkehrungen" notwendige und angemessene Änderungen und Anpassungen, die keine unverhältnismäßige oder unangemessene Belastung darstellen, wenn sie in einem bestimmten Fall erforderlich sind, um Menschen mit Behinderungen die gleichberechtigte Ausübung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten zu gewährleisten".
- **Siehe auch C-354/13 Kaltoft [53]**

Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO-Verträge



Gleichheit am Arbeitsplatz:

- Übereinkommen Nr. 100 über gleiche Entlohnung, 1951
- Übereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958
- NEU ! Konvention Nr. 190 über Gewalt und Belästigung 2019 (Betonung der **intersektionellen Diskriminierung** von Hausangestellten)
- -Übereinkommen über Teilzeitarbeit (Nr. 175)

Frauen und Familien:

- Übereinkommen Nr. 156 über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981
- Übereinkommen Nr. 183 über den Mutterschutz, 2000

Überblick über das Völkerrecht: Anwendbarkeit der ILO-Konventionen

	Positive Verpflichtung: ex Ausbildung (Disc Conv 111) Förderung der Information und Aufklärung über das Problem der Familienpflichten (Konv 156) Gesetze für schutzbedürftigere Gruppen, die von Belästigung betroffen sind (Konv. 190) Übereinkommen (Nr. 159) der IAO über die berufliche Rehabilitation und Beschäftigung (Behinderte)	
		Negative Verpflichtungen: -Änderung und Aufhebung Verletzung der Gesetzgebung

Konvention und Sozialcharta des Europarates

- **Artikel 14 EMRK:**
- Verbot der Diskriminierung. **Nicht autonome Gleichheitsklausel**, die nur in Verbindung mit anderen Rechten verwendet wird ("in den Genuss von").
- -Indikative ("wie...") und unbefristete ("...oder anderer Status") Liste der geschützten Gründe. **Objektive Rechtfertigung** → legitimes Ziel + Verhältnismäßigkeit.
- **Protokoll 12 EMRK: autonom**
- Hinweis auf "volle und effektive Gleichheit" in der Präambel. Nur bindend für Staaten, die es ratifizieren.
- **Überarbeitete Europäische Sozialcharta (1996):**
- Art. 15: Für Menschen mit körperlichen und geistigen Behinderungen: Pflicht, angemessene Massnahmen für die Bereitstellung von Ausbildungsstätten zu treffen, einschliesslich, soweit erforderlich, spezialisierter öffentlicher oder privater Einrichtungen; 2. angemessene Massnahmen für die Vermittlung von Menschen mit Behinderungen in Beschäftigung zu treffen, wie spezialisierte Vermittlungsdienste, Einrichtungen für geschützte Beschäftigung und Massnahmen, um Arbeitgeber zu ermutigen, Menschen mit Behinderungen in Beschäftigung aufzunehmen.
- **Artikel 16:** Recht der Familie auf sozialen, rechtlichen und wirtschaftlichen Schutz
- **Artikel 20:** - Das Recht auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Arbeits- und Beschäftigungsfragen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts
- **Art. 27:** Massnahmen zum Schutz des "Rechts auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern mit Familienpflichten sowie zwischen diesen Arbeitnehmern und anderen Arbeitnehmern" ergreifen
- **Mutterschutz: Art. 8:** Recht der erwerbstätigen Frauen auf Mutterschutz

Konventionen des Europarates Verletzung der EMRK oder Nichteinhaltung (Charta)

EHCR:

Zulässigkeit durch den Gerichtshof für Menschenrechte eingeschränkt (5%)
Urteile: sind bindend; Weiterverfolgung durch das Ministerkomitee nach Ausschöpfung der innerstaatlichen Rechtsmittel

Europäische Sozialcharta:

Kollektive Beschwerden

Keine Notwendigkeit, innerstaatliche Rechtsmittel auszuschöpfen

Keine Notwendigkeit des Vorlegens eines konkreten Opfers

Schlussfolgerungen sind nicht bindend; Weiterverfolgung durch das Ministerkomitee

Überblick über das EU-Recht -EU-Charta und die EU-Verträge EU-Richtlinien zur Gleichbehandlung - Überblick und Anwendungsbereich

• **Die EU-Verträge: Ziele**

- -Artikel 2 EUV: *Die Union beruht auf den gemeinsamen Werten der Mitgliedstaaten : Achtung der Menschenwürde, der Freiheit, der Demokratie, der Gleichheit, der Rechtsstaatlichkeit und der Menschenrechte einschließlich der Rechte der Angehörigen von Minderheiten. Diese Werte sind den Mitgliedstaaten in einer Gesellschaft gemeinsam, in der Pluralismus, Nichtdiskriminierung, Toleranz, Gerechtigkeit, Solidarität und Gleichheit von Frauen und Männern vorherrschen.*
- -Artikel 3 Absatz 3 EUV
- *-Die Union bekämpft soziale Ausgrenzung und Diskriminierung und fördert die soziale Gerechtigkeit und die Gleichstellung von Frauen und Männern.*
- **Art. 8 AEUV "Mainstreaming" (systemisches Handeln):** Förderung der Gleichstellung der Geschlechter durch transversale Aktionen/Politiken
- Artikel 18 AEUV: *Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit*
- **Art. 157(4) AEUV: positive Maßnahmen (Gleichstellung von Männern und Frauen)**
- *Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.*

EU-Charta der Grundrechte:

Artikel 20: Gleichheit vor dem Gesetz für nationale Minderheiten

Artikel 21(1)

- **Verbot der Diskriminierung** aufgrund des Geschlechts (& anderer Gründe):
- "Jede Diskriminierung, die auf einem Grund wie [...] beruht, ist
- verboten" (mit offenem Ende)

Artikel 23

- "Die Gleichstellung von Männern und Frauen muss in allen Bereichen gewährleistet werden, einschließlich
- Beschäftigung, Arbeit und Bezahlung.
- Das Gleichheitsprinzip steht nicht der Aufrechterhaltung oder Annahme von
- Maßnahmen, die spezifische Vorteile zugunsten des unterrepräsentierten Geschlechts vorsehen

Jedoch

Artikel 51(1): Die Charta ist an die Organe/Einrichtungen der EU und an die Mitgliedstaaten gerichtet, wenn sie EU-Recht umsetzen;

Artikel 51(2): Die Charta schafft/verändert nicht die Befugnisse/Aufgaben der EU

Eine kurze Geschichte des EU-Gleichstellungsmodells

Das Prinzip der GLEICHHEIT und der Nicht-DISKRIMINIERUNG sind tief im EU-Recht verankert und den Verträgen und haben nun zu einer soliden Grundlage der Rechtsprechung und Gesetze der EU geführt in den Mitgliedstaaten ausgelegt.

Gleichheit gilt als ein vom EuGH als solches anerkanntes **Grundprinzip**:

"Die Gleichbehandlung von Männern und Frauen ist ein Grundrecht, das Teil der allgemeine Grundsätze des EU-Rechts, deren Einhaltung der Gerichtshof zu gewährleisten hat" (EuGH Defrenne III), auch in EuGH Mangold 2005, Kucukdeveci 2010, Dansk Industri 2016.

Seine Legitimität wird im Allgemeinen durch die EU-Charta der Grundrechte gestärkt, die seit dem Vertrag von Lissabon (Artikel 21) bindend ist.

Dies bedeutet, dass GLEICHHEIT eine Bedingung für die Rechtmäßigkeit jedes EU-Instruments oder jeder Aktion von EU-Institutionen und Agenturen ist.

Eine kurze Geschichte des EU-Gleichstellungsmodells

- **Ursprünglich deckte der EU-Vertrag nur die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts** in Bezug auf gleiches Entgelt (157 AEUV) und die Diskriminierung **aufgrund der Staatsangehörigkeit** (Art. 18 nach dem Vertrag von Lissabon) ab, die für Personen, Waren und Dienstleistungen gelten...), um **Hindernisse im Binnenmarkt zu beseitigen**
- Erst in den 1970er Jahren Rechtsprechung des EuGH zu Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (Defrenne I EuGH 25. Mai 1971, Defrenne II 8. April 1976, C-43/75, und EuGH Defrenne III 15. Juni 1978, C-149/77)
- Normen für die im Antidiskriminierungsrechtsrahmen der Mitgliedsstaaten angewandten Konzepte.
- **Der Vertrag von Amsterdam von 1997 gab diesem Rahmen in Artikel 13 (Art. 19)** weiteren Auftrieb, indem er den Geltungsbereich des Antidiskriminierungsrechts auf andere Gründe ausweitete.
- **Artikel 13 forderte " den Rat auf, " auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments " einstimmig geeignete Vorkehrungen zu treffen, um Diskriminierungen zu bekämpfen... " .**
- **Zu dieser Zeit wurden auch die anderen Richtlinien verabschiedet.....**

Die wichtigsten Richtlinien, die den Bereich der Beschäftigung abdecken, wurden angenommen:

- **Richtlinie 92/85/EWG** vom 19. Oktober 1992 über die Einführung von Maßnahmen zur Förderung Verbesserungen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz von schwangeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmerinnen, die kürzlich entbunden haben oder stillen
- **Richtlinie 2000/43** zur **Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse**, die Rasse und ethnische Herkunft abdeckt (29. Juni 2000)
- **Beschäftigungsrahmenrichtlinie 2000/78**, die sich auf Religion, Behinderung, Alter und sexuelle Ausrichtung (Nov. 27 2000) bezieht
- Die **neugefasste Richtlinie 2006/54** deckt die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Bereich der Beschäftigung ab (Konsolidierung, unter anderem die Richtlinie 2002/73 und die einschlägige EU-Rechtsprechung)*
- **Richtlinie 2010/41/EU** vom 7. Juli 2010 über die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung zwischen Männern und Frauen, die eine **selbständige** Erwerbstätigkeit ausüben
- **Richtlinie** des Europäischen Parlaments und des Rates vom **20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben**, zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU über Elternurlaub) (Anstoß durch die EU-Säule der sozialen Rechte

Persönlicher und materieller Geltungsbereich der EU-Richtlinien

Persönlicher Geltungsbereich

2000/43/EG (einschließlich Beschäftigung):
Rasse und ethnische Herkunft

2000/78/EG (nur Beschäftigung): Religion
oder Weltanschauung, Behinderung, Alter,
sexuelle Orientierung

Materieller Geltungsbereich:

Richtlinie 2000/43/EG (Rasse und ethnische
Herkunft): Zugang zu und Versorgung mit
Gütern und Dienstleistungen,
Gesundheitsversorgung, Bildung.

Richtlinie 2004/113/EG (Geschlecht) -
Zugang zu und Versorgung mit Gütern und
Dienstleistungen (nicht für Medien,
Werbung und Bildung)

Vorschlag KOM(2008)462 (Alter,
Behinderung, sexuelle Ausrichtung, Religion
und Weltanschauung) zum Schutz
außerhalb des Beschäftigungsbereichs wie
andere Richtlinien (Rasse und Geschlecht)

Überblick über das EU-Recht zur Gleichstellung der Geschlechter EU-Richtlinien zur Gleichbehandlung - Überblick und Anwendungsbereich

- Materieller Geltungsbereich
- **Richtlinie 2006/54 zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Neufassung)**
- - umfasst den Zugang zur Beschäftigung, den beruflichen Aufstieg, die Arbeitsbedingungen (Entlassung, Entlohnung usw.), die Berufsausbildung, die Mitgliedschaft in Arbeitnehmer-/Arbeitgeberorganisationen, die (beruflichen) Systeme der sozialen Sicherheit
- -verbietet unmittelbare Diskriminierung, mittelbare Diskriminierung und Belästigung
- --vereinfacht und aktualisiert mehrere frühere Richtlinien
- -integriert die Rechtsprechung des Gerichtshofs der EU
- **Geltungsbereich: Richtlinie 92/85 (Gesundheit und Sicherheit im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft); Richtlinie 2010/41 (selbständige Erwerbstätigkeit)**

Die Richtlinien decken eine Vielzahl von Rechten ab, die über das Diskriminierungsverbot und Ausnahmen hinausgehen:

Wichtigste Konzepte:

- *Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, Belästigung
- *angemessene Vorkehrungen (Behinderung)
- *Rechtfertigung für direkte Altersdiskriminierung
- *Positive Maßnahmen, besonderer Schutz (Schwangerschaft und Mutterschaft) 92/85/EWG über Mutterschutz und 2019/1158/EU über die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und Elternurlaub
- *Ausnahme für religiöse Organisationen (Egenberger C-414/16, Art. 4 (2) der Richtlinie 2000/78
- * Neue Formen der Diskriminierung ohne ein Opfer (C-54/07 Feryn), Diskriminierung durch Assoziierung (C-83/14 CHEZ), Anschein von Diskriminierung (C-81/12 Akzeptieren)

Schlussfolgerung: gegenseitige Befruchtung ist nützlich als transnationaler Dialog

- **Internationale Verträge (UNO, Europarat, ILO):**
- Modell für positivere Verpflichtungen, Verstärkter Blick auf angemessene Vorkehrungen (CRPD), Positive Maßnahmen mit umfassenderen Maßnahmen, Prävention- (CEDAW), Neues IAO-Übereinkommen über Gewalt und Belästigung (intersektionelle Diskriminierung)
- Effektivere Durchsetzung:
- System der periodischen Berichte
- Beschwerdesystem:
- Überwachung des Ausschusses
- EMRK: Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte; individuelle Ansprüche
- Überarbeitete Europäische Sozialcharta: Europäischer Ausschuss für soziale Rechte : Kollektivbeschwerden
- **Europäische Union:**
- **Neue Richtlinie über die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben kann die völkerrechtlichen Bestrebungen zur Förderung der Rechte und Pflichten von Familienangehörigen und Betreuern stärken (für alle Arbeitnehmer, einschließlich derjenigen, die einwandern)**

Schlussfolgerung zur zukünftigen Agenda Erklärung von Gleichstellungskommissar H. Dalli, inspiriert vom internationalen Recht für Behindertenrechte:

- 4. März 2020
- *"Wir müssen handeln, um **die Rechte von LGBTI+ zu stärken**. Ich werde eine **umfassende Strategie** zur Bekämpfung der Diskriminierung vorschlagen, der LGBTI+-Personen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung, ihrer geschlechtlichen Identität oder Ausdrucksweise oder ihrer Geschlechtsmerkmale noch immer ausgesetzt sind.*
- *Besonders besorgniserregend ist die Situation von **Transgender- und Intersex-Personen**. Insgesamt sehen wir, dass sie oft noch stärker diskriminiert werden. Unter Wahrung der nationalen Vorrechte werden wir uns mit den spezifischen Herausforderungen befassen, mit denen Trans- und Intersexuelle konfrontiert sind.*
- ***Wir müssen der Eingliederung von Menschen mit Behinderungen Priorität einräumen**. Wir werden eine Evaluierung unserer gegenwärtigen Strategie vornehmen und 2021 eine neue Strategie vorschlagen. Wir werden uns auch auf die Umsetzung der **UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen** konzentrieren.*
- *Die Europäische Union und die Mitgliedstaaten müssen sich mit den besonderen Herausforderungen der **Diskriminierung und Ausgrenzung von Millionen von Roma in Europa** auseinandersetzen.*
- ***Zigeunerfeindlichkeit und Hassverbrechen** gegen Roma geben nach wie vor Anlass zu großer Sorge. Ich werde einen neuen europäischen Rahmen für die Gleichberechtigung und Eingliederung der Roma vorschlagen, der gemeinsame Maßnahmen auf nationaler und EU-Ebene zur Verbesserung ihrer Situation und zur Schließung der Lücken beinhalten wird.*
- **Viel Stoff zum Nachdenken über den derzeitigen Geltungsbereich des EU-Rechtsrahmens.....**