

THEMENBEREICH



Jahresbericht 2022

Barrierefreie Dienstleistungen für alle



Für Gleichheit,
gegen Diskriminierung

In diesem Teil des Jahresberichts 2022 von Unia möchten wir unsere Arbeit als Gleichstellungsstelle näher beleuchten. Vielleicht sind Sie auch an den anderen Teilen interessiert? Diese finden Sie auf unserer Website:

- › Chancengleich lernen und arbeiten
- › Hassreden und Hassdelikte
- › Unia als Gleichstellungsstelle

Viel Spaß beim Lesen!

Inklusion in schwierigen Zeiten

Der russische Überfall auf die Ukraine hat eine ganze Kette von Ereignissen losgetreten, die auch einschneidende Auswirkungen auf unser Leben in Belgien hatten. So mussten innerhalb kurzer Zeit Unterkünfte für zahlreiche **Flüchtlinge** gefunden werden. Viele Belgier zeigten sich solidarisch und stellten Zimmer bereit. Dies war ausnahmsweise erlaubt, ohne nachteilige Folgen für die Steuerberechnung, das Eingliederungseinkommen, die Einkommensgarantie für Betagte, die Beihilfe zur Ersetzung des Einkommens oder die Eingliederungsbeihilfe.

Eine weitere Folge dieses Angriffskriegs war der **Anstieg der Energiepreise**, der auch die Verbraucherpreise in die Höhe schießen ließ. Durch diese Inflation hatten immer mehr Belgier Schwierigkeiten, ihre Energierechnung zu bezahlen, oder waren gezwungen, sich dies von der Nahrung, Gesundheitsversorgung oder Freizeitgestaltung abzusparen. Die Unterstützungsmaßnahmen konnten nicht jede Notsituation auffangen, sodass manche Bevölkerungsgruppen in eine besonders prekäre Lage gerieten.

Am stärksten spürbar war dies im Bereich Güter und Dienstleistungen, wo ohnehin meist viele Meldungen bei Unia eingehen, so auch 2022. Im vergangenen Jahr waren es **1.707 Meldungen** wegen möglicher Diskriminierung beim Angebot von Gütern und Dienstleistungen. Ein großer Anteil der Bevölkerung wurde hierdurch ausgegrenzt und hatte das Gefühl, nicht mehr zur Gesellschaft zu gehören. Ein Gefühl, das teilweise noch dadurch verstärkt wird, dass gewisse Minderheiten in manchen Sektoren untervertreten sind.

Ein wirksames Gegenmittel bestände darin, dass die Politik diese Minderheiten in ihre Entscheidungen einbezieht: **Nichts über uns ohne uns**. So könnten die Entscheidungsträger die „toten Winkel“ bemerken, die sie in ihrem Ansatz übersehen, und auch die Grenzen, an die ein undifferenzierter Ansatz stößt. Indem wir die Bedürfnisse aller berücksichtigen und Hindernisse aus dem Weg räumen, kommen wir auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft voran, in der alle zählen. Merkmale wie Alter, Vermögen, soziale oder sonstige Herkunft, sexuelle Orientierung, Glaubensüberzeugung und Behinderung dürfen hierbei keine Rolle spielen. ■

IN DIESEM HEFT

Wohnen

257 

Offene Dossiers 2022
(14% aller Unia-Dossiers 2022)



Korrespondenztests ermöglichen die genaue Wiedergabe der Wohnungsmarktrealität in einem Bild.

Simon Lahaut, Kabinettschef des ÖSHZ-Vorsitzenden Namur

S.7

Fokus



Diskriminierungstests
in den verschiedenen
Regionen

S.8

Auf dem Wohnungsmarkt
**benachteiligte
Gruppen**

S.10

122



im Jahr 2022 eingegangene **Meldungen**

Auf dieser Grundlage

 **48**

Dossiers eröffnet

28 Dossiers in Zusammen-
hang mit **Behinderung**

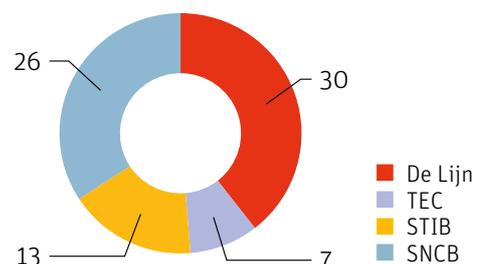


Mobilität

Fokus

Öffentlicher Verkehr S.15

Anzahl Meldungen



Öffentliche Dienstleistungen

44

Offene Dossiers 2022

Fokus

Intersektionalität oder
Schnittstellendenken

S.21

19 Dossiers in Zusammenhang mit Rassenkriterien



“

Wir versuchen, mit unseren Aktionen alle anzusprechen, aber wir berücksichtigen, dass manche Zielgruppen manchmal spezifische Aktionen benötigen.



Greet Claeys, Sachbearbeiterin
Stadt Roeslare

S.18

“



kritisch betrachtet.

Manuela Varrasso, Inklusionsberaterin bei Actiris

Intersektionalität ist für mich eine Haltung. Eine Haltung, in der man die Gesellschaft systematisch

S.24

Fokus

Digitale Kluft

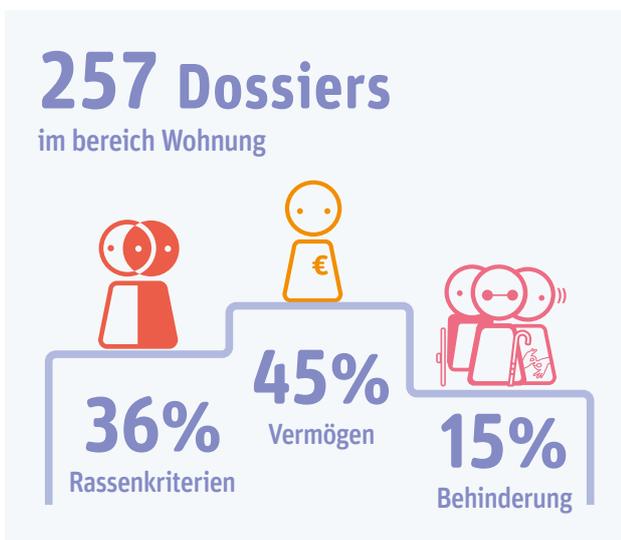
S.26

Wohnen

Der Mietwohnungsmarkt sorgt seit Jahren für den Großteil der Meldungen. Die Betroffenen selber (zum Beispiel Flüchtlinge) wird dies kaum überraschen, denn sie wissen, was es heißt, in Belgien eine Wohnung finden zu müssen. Durch die Mietwohnungsnot können Eigentümer zudem jeweils die stärksten Interessenten aus der Masse der Benachteiligten auswählen. Dabei legen sie nicht selten **irrelevante Kriterien** zugrunde, wie die Art des Einkommens, die soziale Herkunft, das Geburtsland oder die Glaubensüberzeugung des Interessenten. Allesamt Benachteiligungen, die das Recht auf eine Wohnung und auf Nichtdiskriminierung untergraben. Dabei hat jeder Mensch, ungeachtet der Art seines Einkommens, seiner sozialen Herkunft, seines Geburtslandes oder seiner Glaubensüberzeugung, das Recht auf eine menschenwürdige Wohnung in einer akzep-

tablen Umgebung zu einem erschwinglichen Preis und mit ausreichender Wohnsicherheit.

2022 sind bei Unia **717 Meldungen** im Bereich Wohnen eingegangen. Hierzu wurden **257 Fälle** eröffnet. In 45 % dieser Fälle ging es um Diskriminierung aufgrund des Vermögens. 36 % betrafen eine Diskriminierung aufgrund rassistischer Merkmale. 15 % der eröffneten Fälle im Bereich Wohnen hingen mit Diskriminierung aufgrund einer Behinderung zusammen (siehe hierzu auch die Grafik am Anfang dieses Fokus-Abschnitts). Die meisten Fälle bezogen sich auf Wohnungsangebote von Privateigentümern.



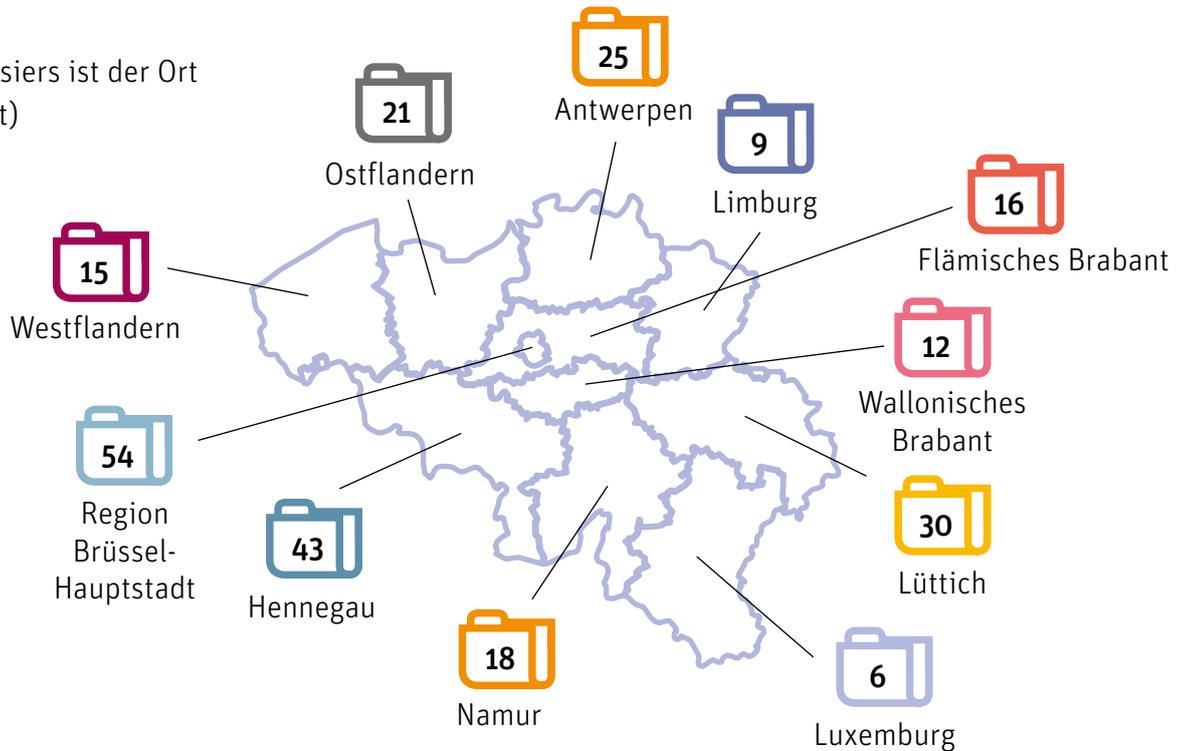
	Anzahl Dossiers
Privatwohnung über Immobilienagentur	119
Privatwohnung ohne Immobilienagentur	93
Andere Wohnung	25
Sozialwohnung	17
Soziale Vermietungsstelle	3
Summe	257

Wenn wir die Fälle im Bereich Wohnen nach Provinzen aufschlüsseln, ist zu erkennen, dass sich die meisten Fälle in städtischen und dicht besiedelten Gebieten ereigneten, wo die Wohnungsnot am größten ist: Brüssel (54 Fälle), Hennegau (43 Fälle), Lüttich (30 Fälle), Antwerpen (25 Fälle) und Ostflandern (21 Fälle).

Gesamtzahl Wohnungsdossiers

257

(für 8 Dossiers ist der Ort unbekannt)



Bedeutung eines präventiven Ansatzes

Viele Menschen kennen Unia nur von Gerichtsprozessen her, über die in den Medien berichtet wurde. Diese Rechtsprechung hat auch tatsächlich eine abschreckende Wirkung. Dennoch ist Unia vor allem präventiv tätig, unter anderem durch die **Unterstützung** von Einrichtungen und Unternehmen bei ihren Initiativen für Antidiskriminierung, Diversität und Inklusion, dies sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor. Dabei bieten wir stets maßgeschneiderte Lösungen an, die auf die Realität des betreffenden Unternehmens oder Dienstes eingehen. Die Unterstützung soll aber zugleich eine strukturelle Wirkung haben (d. h. die Politik und die Verfahren oder Vorgehensweisen verbessern).

Auch auf lokaler Ebene sind wir präventiv tätig. Die **lokalen Botschafter*innen** von Unia arbeiten daran, den Kampf gegen Diskriminierung und die Förderung von Chancengleichheit und Inklusion auf lokaler Ebene voranzubringen und hierbei die Akteure vor Ort zu unterstützen. Sie geben den Bediensteten von lokalen Behörden Orientierungshilfe in geltendem Antidiskriminierungsrecht und in verschiedenen Aspekten der Gleichstellung und Inklusion. Diese Unterstützung wird sehr geschätzt, insbesondere von Bediensteten, die neu in ihrer Funktion sind. Auf diese Weise trägt Unia zur Kontinuität in der lokalen Chancengleichheitspolitik bei.

Mehrere Städte haben sich der **European Coalition of Cities Against Racism (ECCAR)** angeschlossen, um verstärkt gegen Rassismus vorzugehen (einige Städte weiten dies auf die Bekämpfung von Diskriminierung aus). Im Rahmen der

Kooperationsvereinbarung, die Unia mit einigen Städten abgeschlossen hat, unterstützen die lokalen Botschafter*innen diese Städte, wenn sie entsprechende Initiativen ausarbeiten. Diese Unterstützung wird übrigens auch Städten angeboten, die der ECCAR nicht angeschlossen sind.

Insbesondere im Wohnungswesen arbeiten unsere lokalen Botschafter*innen konstruktiv mit mehreren Städten zusammen. Die **Praxistests oder Korrespondenztests** sind ein gutes Beispiel dieser Zusammenarbeit (siehe auch an weiterer Stelle in diesem Kapitel). Anhand der Praxis- oder Korrespondenztests können Forschungsmitarbeiter überprüfen, wie die Diskriminierungslage auf dem Mietwohnungsmarkt aussieht (Nullmessung). Mithilfe ihrer Empfehlungen können die Gemeindeverwaltungen dann gemeinsam mit lokalen Partnern einen Aktionsplan aufstellen und eine neue Messung durchführen, um den Fortschritt zu bewerten. Unia stellt dabei methodologische und inhaltliche Sachkompetenz bereit und führt die Partner zusammen.



Antwerpen, Brügge, Gent, Genk (zusammen mit Beringen und Maasmechelen), Kortrijk, Löwen, Mecheln, Namur und Sint-Niklaas sind allesamt beteiligt. Parallel hierzu finden auch **Schulungen** für lokale Akteure im Wohnungswesen zu den Themen Stereotype und Antidiskriminierungsrecht statt. Teilnehmende sind Mitarbeiter*innen von Immobilienagenturen, Sozialhilfezentren (ÖSHZ), Lebenshilfezentren („Centra voor Algemeen Welzijnswerk“), des Sozialwohnungsamts der betreffenden Städte und von lokalen Vereinigungen. In der Wallonie haben sich 9 Städte zu einer Plattform im Wohnungswesen zusammengeschlossen: Bastogne, Mons, Charleroi, Chaumont-Gistoux, Tournai, Lüttich, Mouscron, Namur und Verviers.

Auf Anfrage der Stadt Namur führten Forschende der VUB Anfang 2022 Praxistests durch. Dabei zeigten sich diskriminierende Praktiken im Namurer Wohnungswesen. Aufgrund der Ergebnisse aus diesen Tests beschloss die Stadt Namur, die Immobilienmakler für das Diskriminierungsproblem auf dem Namurer Wohnungsmarkt zu sensibilisieren.

In Zusammenarbeit mit der Stadt Namur und dem Centre Régional d'Intégration organisierte Unia im Namurer Kongresszentrum La Bourse einen **Studientag** zum Thema Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt und zu den rechtlichen Aspekten des Zusammenwohnens. Etwa 50 Immobilienmakler*innen aus Namur und dem Wallonischen Brabant nahmen an diesem Studientag teil, der mit Unterstützung des Berufsinstituts für Immobilienmakler stattfand. Die Teilnehmenden erhielten auch Tools, um diskriminierungsfreie Auswahlverfahren unter Mietbewerber*innen abzuhalten.



Die Rolle von Tests bei der Bekämpfung von Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt

Wir sprachen mit Simon Lahaut, dem Kabinettschef des ÖSHZ-Präsidenten von Namur, über die Bedeutung von Tests und die Zusammenarbeit mit Unia.

2022 führte die Stadt Namur im großen Maßstab einen Diskriminierungstest im eigenen Gebiet durch. Was waren die wichtigsten Schlussfolgerungen?

Im Fokus dieser Tests standen die Namurer Immobilienagenturen oder die dortigen Niederlassungen von Immobilienagenturen. Ansatzpunkt war die Diskriminierung aufgrund der Herkunft und des Vermögens. Professor Pieter-Paul Verhaeghe und sein Team von der VUB führten in zwei Phasen Praxistests durch. Ziel einer jeden Phase (± 1.000 versendete E-Mails) war es, in einer E-Mail um die Besichtigung einer Mietwohnung zu bitten. Für jede Wohnung wurden zwei E-Mails verschickt. Die eine mit einem marokkanisch klingenden

Namen als Absender, die andere mit einem belgisch klingenden Namen.

Der Test ergab, dass gegenüber 5 Personen mit belgisch klingendem Namen, die allesamt eine Einladung zur Besichtigung der Wohnung erhielten, nur 4 von 5 Personen mit marokkanisch klingendem Namen eingeladen wurden. Die Diskriminierungsrate lag also knapp unter 20 %. Der Vermögensaspekt war in dieser ersten Testphase nicht signifikant genug.

Welchen Mehrwert können solche Tests im Kampf gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt liefern?

Da die Tests in Zusammenarbeit mit der VUB durchgeführt wurden, sind sie wissenschaft-

lich fundiert und objektiv. Die Tests geben die Realität des Wohnungsmarktes in einer präzisen Momentaufnahme wieder. Die Immobilienagenturen wurden übrigens darüber informiert, sodass sie auf der Hut waren für den Fall, dass erneut eine Testreihe stattfindet. Dies hat einen Abschreckungseffekt und ist eine Hilfe im Kampf gegen Diskriminierung.

Wie haben Sie die vom lokalen Unia-Botschafter angebotene Begleitung genutzt?

Neben der finanziellen Unterstützung aus Eigenmitteln der Stadt Namur hatten wir die Unterstützung der Akteure, die der Lenkungsgruppe angehörten und die dieses Projekt ermöglicht haben. Unia brachte Sachkompetenz ein und war eine große Hilfe bei der Analyse und Umsetzung der Überlegungen zu dieser Problematik. Im Anschluss daran haben wir mit dem Ausschuss an der Planung und Durchführung einer halbtägigen Schulung für Immobilienfachleute gearbeitet, bei der es um den Gesetzesrahmen gegen Diskriminierung ging.

Diskriminierungstests in mehreren Regionen

Brüssel war die erste Region, die der Wohninspektion (Direction régionale de l'Inspection du Logement / Directie Gewestelijke Huisvestingsinspectie, kurz DRIL oder DGHI) die Möglichkeit zusicherte, Praxistests durchzuführen und Geldbußen zu verhängen (Ordonnanz vom 21. Dezember 2018 zur Abänderung des Brüsseler Wohngesetzbuches zur Unterstützung des Kampfs gegen Diskriminierung beim Zugang zu einer Wohnung). Dabei wurden zwei Arten von Tests definiert:

- › erstens **Praxistests**, mit denen sich eine ungleiche Behandlung aufgrund eines oder mehrerer Diskriminierungsmerkmale systematisch feststellen lässt. Dabei bewerben sich jeweils mindestens zwei reale oder fiktive Testpersonen mit ähnlichen Profilen, die sich nur in einem Diskriminierungsmerkmal unterscheiden, bei einem Vermieter oder Immobilienmakler. Dann vergleicht man die Antworten und kann so überprüfen, ob die Gesetzgebung eingehalten wurde.
- › Zweitens haben wir **Mystery-Shopper**, das heißt reale oder fiktive Mietinteressenten, die sich bewerben, um zu überprüfen, ob der Vermieter oder Immobilienmakler rechtmäßig handelt.
- › In der Praxis wurden aber kaum Diskriminierungstests durchgeführt. Vor allem des-

halb, weil ein Diskriminierungstest erst in die Wege geleitet werden kann, wenn ein **Verdachtsmoment für eine Diskriminierung** vorliegt. Mit der neuen Ordonnanz (Ordonnanz vom 9. Juni 2022 zur Abänderung des Brüsseler Wohngesetzbuches im Hinblick auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Diskriminierungsbekämpfung) ist es jetzt möglich, auch proaktiv Diskriminierungstests in die Wege zu leiten, solange dies keine Provokation darstellt. Außerdem wurde zusätzliches Personal eingeplant, um diese Tests durchführen zu können. So kommt Brüssel der Empfehlung von Unia nach.



Der Brüsseler Aktionsplan zur Bekämpfung von Rassismus

Der regionale Plan zur Bekämpfung von Rassismus wurde im Dezember 2022 auf Grundlage einer Reihe von Debatten im Brüsseler Parlament über die Bekämpfung sämtlicher Formen von Rassismus aufgestellt. Unia hat einen wichtigen Beitrag zu diesen Debatten geleistet und eine Stellungnahme zu dem regionalen Aktionsplan ausgearbeitet. In dieser Stellungnahme drängt Unia darauf, den Kampf gegen Diskriminierung im Wohnungswesen weiter zu verstärken, unter anderem durch die Verpflichtung der Immobilienmakler zu einer **Schulung** in Antidiskriminierung. Außerdem legt Unia die Einrichtung eines **Mietkaufionsfonds** nahe, um die Mieter zu unterstützen. Für Wohnwagenbewohner fordert Unia eine robuste regionale Politik zur Einrichtung von **Stellplätzen** und bittet darum, diese Entscheidungen nicht den Gemeinden zu überlassen.

Die Sachkompetenz und die Empfehlungen von Unia haben entscheidend dazu beigetragen, Diskriminierungstests im Brüsseler Wohngesetzbuch zu verankern. Infolgedessen hat Unia auch die **wallonische Regierung** beim Vorentwurf des Dekrets zur Bekämpfung von Diskriminierung beim Zugang zu einer Wohnung beraten. Auch in diesen Entwurf wurden ausdrücklich Diskriminierungstests aufgenommen. Unia empfiehlt, dies nicht über ein gesondertes Dekret festzuschreiben, sondern die Maßnahmen in das bestehende Dekret vom 6. November 2008 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung aufzunehmen.

Unia empfiehlt der wallonischen Regierung zudem, **die Verweigerung angemessener Vorkehrungen** ausdrücklich als diskriminierendes Verhalten fest-

zuhalten, das mit Tests kontrolliert werden darf. Außerdem muss eine Sensibilisierungskampagne durchgeführt werden, um Diskriminierungstests besser bekannt zu machen. Auch betroffene Privatpersonen und ihre Sprachrohrorganisationen sollten zur Nutzung solcher Tests angeregt werden. Unia hat sich bereit erklärt, gemeinsam mit der Zivilgesellschaft und mit akademischer Hilfe ein Protokoll für Praxistests auszuarbeiten.

Neben den Diskriminierungstests ist sowohl in der Brüsseler Ordonnanz als auch in dem wallonischen Vorentwurf des Dekrets eine begrenzte Liste von Angaben festgelegt, die ein Vermieter oder Immobilienmakler von einem Mietbewerber oder einer Mietbewerberin verlangen darf. Da **die Angaben, die ein Eigentümer** über die Mietbewerber*innen verlangen kann, oft in keinem Zusammenhang oder Verhältnis zu der Sache stehen und zu Diskriminierung führen können, hat Unia vor einiger Zeit ein Standardformular aufgestellt, das Vermieter und Immobilienmakler verwenden können. Das benutzerfreundliche Formular verdeutlicht, welche Angaben in welcher Phase (nach der Wohnungsbesichtigung und beim Abschluss des Mietvertrags) von den Mietbewerber*innen verlangt werden dürfen. Die Webseite von Unia mit diesem [Standardformular](#) wurde im Jahr 2022 **3.607 Mal aufgerufen** und war damit eine der meistbesuchten Seiten unserer Website.

Erhöhte Schadensersatzpauschalen

Die föderale Staatssekretärin für Genderngleichheit, Chancengleichheit und Diversität hatte Unia um eine Stellungnahme zu einer möglichen **Erhöhung der Schadensersatzpauschalen** in Bereichen außerhalb der Beschäftigung ersucht, insbesondere beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Damit

will die Staatssekretärin der Empfehlung aus dem [Abschlussbericht der Bewertungskommission](#) über die föderale Gesetzgebung zur Bekämpfung von Diskriminierung Folge leisten. Die begrenzte Schadensersatzpauschale und dazu die hohen Kosten und das langwierige Verfahren halten die Opfer nicht selten davon ab, ihre Rechte auf offiziellem Weg durchzusetzen. Die Sanktionen sind daher unwirksam, nicht angemessen und auch nicht abschreckend.

Um mit den Vorschriften der europäischen Richtlinien in Einklang zu kommen, müssen die **Beträge** der Schadensersatzpauschale angehoben werden. Nur so sind sie zielführend und abschreckend. Darüber hinaus müssen die Beträge auch tatsächlich beizutreiben sein, wenn das Opfer nicht als Partei in einem Gerichtsverfahren aufgetreten ist. Unia empfiehlt, die aktuellen Beträge von 650 und 1.300 Euro auf 3.000 bzw. 6.000 Euro oder zumindest auf das Dreifache der heutigen Beträge zu erhöhen. Außerdem müssen die Beträge an den Index gebunden werden, damit sie auch längerfristig zielführend und abschreckend wirken.

Außergerichtliche Lösungen

Wenngleich Unia für eine wirkungsvolle Antidiskriminierungsgesetzgebung mit Abschreckungseffekt plädiert, bevorzugen wir stets einen konstruktiven, gütlichen Ansatz, um gemeinsam zu Lösungen zu finden. Denn oft diskriminieren Menschen nicht mit Vorsatz, sondern weil sie nicht über den Gesetzesrahmen oder mögliche Alternativen informiert sind. Deshalb versuchen wir immer, gemeinsam zu einer außergerichtlichen Lösung zu kommen. So beispielsweise im Fall eines [Immobilienmaklers, der einen Mietbewerber ablehnte, weil dieser nur einen befristeten Arbeitsvertrag hatte](#). Obwohl der Arbeitgeber bestätigte, dass der Vertrag verlängert würde, war dies für den

Immobilienmakler nicht ausreichend. Nach dem Einschreiten von Unia verpflichtete sich der Immobilienmakler, die **Laufzeit des Arbeitsvertrags** bei der Auswahl eines Mietbewerbers ab sofort nicht mehr als Kriterium zu berücksichtigen.

Benachteiligte Bevölkerungsgruppen auf dem Wohnungsmarkt

Diskriminierung von Personen afrikanischer Herkunft

Rassismus und Diskriminierung haben viele Gesichter und äußern sich unterschiedlich, je nachdem, auf welche (Gruppe von) Personen sie abzielen. So sind die **einzelnen Gruppen** nicht nur mit verschiedenen Stereotypen und Vorurteilen konfrontiert, sondern sie können auch unterschiedliche soziale Stellungen haben. Diese Unterschiede erfordern jeweils einen eigenen Ansatz. Hierzu hat Unia einen Bericht speziell über die [Diskriminierung von Personen afrikanischer Herkunft](#) verfasst.

In diesem Bericht baut Unia auf vorherige Berichte aus den Jahren 2011 und 2017 auf, die sich mit der Diskriminierung von Personen afrikanischer Herkunft befassten. 2011 hatte man untersucht, mit welchen Stereotypen und Diskriminierungsformen sie konfrontiert sind. Die **Kolonialgeschichte** Belgiens schien einen starken Einfluss auf das hiesige Bild von Personen afrikanischer Herkunft zu haben. 2017 kam eine Übersicht der Fälle hinzu, in denen Personen schwarzer Hautfarbe diskriminiert wurden, samt einer Erörterung der Probleme.



Das Kapitel über das Wohnungswesen enthält eine Übersicht der **Praxistests**, die im Laufe der Jahre in Flandern, der Wallonie und in Brüssel durchgeführt wurden und aus denen systematisch hervorgeht, dass Mietbewerber*innen aufgrund ihrer Herkunft diskriminiert werden. Obwohl Praxistests in der Regel Diskriminierungen aufgrund der Herkunft aufzudecken versuchen, gibt es zudem Unterschiede je nach Herkunft. Daher ist es wichtig, auch systematisch und spezifisch die Diskriminierung von Personen afrikanischer Herkunft zu untersuchen, was bisher noch nicht immer der Fall ist.

Flüchtlinge

Die Welle der Solidarität für Tausende **ukrainische Flüchtlinge** war herzerwärmend. Bei ihrer Ankunft in Belgien konnten sie auf Antrieb ein neues Anmeldezentrum und Notversorgungsangebote nutzen. Die Behörden schafften es, vorübergehende oder längerfristige Unterkunftsmöglichkeiten zu finden. Alleinstehende Personen, die Wohnraum für ukrainische Flüchtlinge bereitstellten, wahrten ihre Rechtsstellung als Alleinstehende, ohne Abzüge von ihrem Einkommen oder ihren Beihilfen befürchten zu müssen. Auch der Zugang zum Arbeitsmarkt wurde ukrainischen Flüchtlingen erleichtert.

Unia, das Föderale Institut für Menschenrechte, Myria, der

Dienst zur Bekämpfung von Armut, der flämische Generalbeauftragte für die Rechte der Kinder und der Generalbeauftragte für die Kinderrechte der Französischen Gemeinschaft sehen darin einen realen Fortschritt beim Zugang zu bestimmten Rechten und Diensten. Ihres Erachtens können hieraus strukturelle Begleitmaßnahmen hervorgehen, um **auch anderen Flüchtlingen oder anderen benachteiligten Personen** zu helfen.

Bei Unia sind auch **Meldungen** eingegangen, weil die betreffenden Personen befürchteten, dass die Wohnungsinitiativen nur für ukrainische Flüchtlinge gedacht sind. Dabei gibt es viele weitere Menschen, die es schwer haben, eine Wohnung zu finden. Sei es, weil ein Mangel an bezahlbaren

Wohnungen herrscht oder weil die Betroffenen auf dem Wohnungsmarkt diskriminiert werden. In anderen Meldungen ging es um die Vorteile, die ukrainische Flüchtlinge beim Zugang zu privaten und öffentlichen Dienstleistungen genießen. Unia musste manche Unternehmen darauf hinweisen, dass die Bevorzugung von Personen aufgrund ihrer Herkunft ebenso eine Diskriminierung darstellen kann.

Die sechs Einrichtungen haben den föderalen und regionalen Behörden und auch privaten Akteuren wie Unternehmen und Banken einen [Bericht mit politischen Vorschlägen](#) vorgelegt. Dieser Bericht enthält unter anderem **Empfehlungen**, die darauf abzielen:

- › die Anmeldekapazität und Erstversorgung dieser Flüchtlinge auszuweiten, damit auch andere Flüchtlinge sofort Zugang zu dem (für sie geltenden) Schutzverfahren haben;
- › in eine sozial gerechte Wohnpolitik zu investieren, indem wir prioritär und schneller ein größeres und besser zugängliches Angebot an bezahlbaren und menschenwürdigen Wohnungen schaffen, sowohl auf dem öffentlichen als auch dem privaten Mietwohnungsmarkt;
- › aufgrund der Erfahrungen in den verschiedenen Krisen gezielte und strukturelle Maßnahmen zur Schaffung von Wohnmöglichkeiten und zur Rechtsstellung als Zusammenwohnende einführen zu können.

Die belgische Bevölkerung und ihre Behörden zeigen sich **solidarisch** mit Menschen in Not. Daher sollten wir weiter auf diesem Kapital aufbauen, zugunsten **aller benachteiligten Gruppen**.

Sozialwohnungswesen

Unia plädiert dafür, dass die Sozialwohnungsgesellschaften die **prekären Lebensumstände** der betreffenden Mieter*innen berücksichtigen, bevor sie die schwierige Entscheidung treffen, jemanden aus einer Sozialwohnung hinauszusetzen. Andernfalls kann dies einen Verstoß gegen die Antidiskriminierungsgesetzgebung in Zusammenhang mit dem Recht auf Wohnen darstellen. Denken wir beispielsweise an die geschützten Merkmale Vermögen und gesellschaftliche Stellung, doch auch Geburt, wenn der Mieter durch das Verhalten eines Familienmitglieds in Schwierigkeiten gerät.

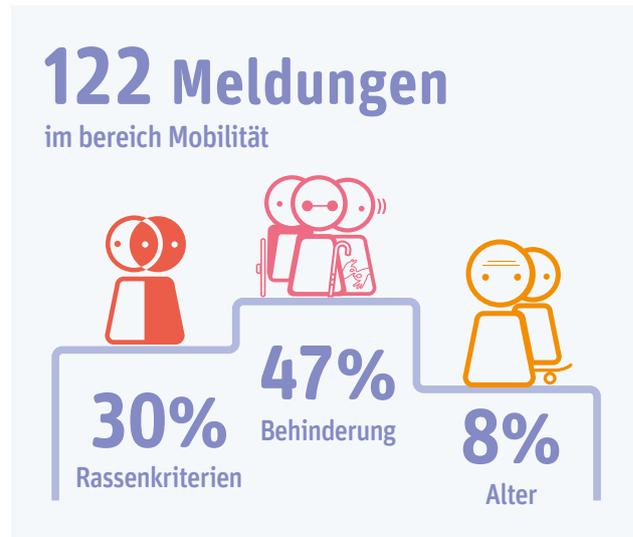
Der [UN-Ausschuss zur Frauenkonvention \(„Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau“\)](#) fordert ausdrücklich, die Prekarität **alleinstehender Mütter** in den Überlegungen zu einer Wohnungsräumung zu berücksichtigen. So sollten gegebenenfalls **intersektionale** Aspekte in Betracht gezogen werden, das heißt das Zusammenwirken mehrerer Diskriminierungsmerkmale gleichzeitig, die nicht getrennt voneinander zu betrachten sind. In Wechselwirkung mit einem bestimmten Kontext kann eine Person dadurch noch stärker benachteiligt sein als andere Personen in vergleichbaren Situationen. ■

Mobilität

In einer inklusiven Gesellschaft kann sich jeder Mensch **ohne Hindernisse und ohne Sicherheitsprobleme** zur Arbeit oder Schule oder auch zum Sportverein, Theater oder Restaurant begeben. In der Realität ist es aber so, dass manche Menschen in öffentlichen Verkehrsmitteln Gefahr laufen, aufgrund ihrer Herkunft oder Glaubensüberzeugung Opfer von Hassreden oder Hassdelikten zu werden. Und da benachteiligte Personen stärker als andere auf die öffentlichen Verkehrsmittel angewiesen sind, trifft es sie am häufigsten, wenn die Zugänglichkeit oder Barrierefreiheit nicht hinlänglich berücksichtigt wird. Oder wenn das Mindestdienstniveau für ihren Bedarf nicht reicht, weil keine Assistenz zugesichert wird oder der Zug in ländlichen Gegenden keinen Zwischenhalt macht.

Die hohen Kraftstoffkosten und die gestiegenen Preise für öffentliche Verkehrsmittel haben dazu geführt, dass viele Betroffene an der Mobilität sparen. Dies wiederum hat einen entscheidenden Einfluss auf ihre Teilhabe am Arbeitsmarkt, an Bildungsangeboten und an Freizeitmöglichkeiten. So ist Mobilität ein wichtiges Glied in der **Zugänglichkeitskette**: Kein Zugang zu (öffentlichen) Verkehrsmitteln bedeutet auch keine Teilhabe an der Gesellschaft. Im Fall von Personen mit Behinderung ist diese Zugänglichkeitskette noch viel länger: barrierefreie Toiletten, barrierefreier öffentlicher Raum, barrierefreie Informationen ...

Von den **122 Meldungen**, die Unia 2022 in Zusammenhang mit der Mobilität bearbeitet hat, ging es hauptsächlich um Behinderung (47 %), rassistische Merkmale (30 %) und das Alter (8 %).



„Scan-Cars“ und zwingende Vorregistrierung für Personen mit Behinderung

Seit 2020 ist die Parkkontrolle durch Parking.brussels in mehreren Brüsseler Gemeinden mit sogenannten „Scan-Cars“ automatisiert. Dabei handelt es sich um Fahrzeuge, die durch die Straßen fahren und die Kennzeichen der parkenden Kraftfahrzeuge fotografisch erfassen. Daraufhin vergleicht das System diese Informationen mit einer Datenbank. Falls keine Gebühr gezahlt wurde und das Kennzeichen nicht gebührenbefreit ist, wird ein Strafzettel ausgestellt. Für Personen mit Behinderung ist dieses System problematisch. Im Jahr 2022 gingen bei Unia 10 Meldungen hierzu ein.

Nach geltendem Brüsseler Recht dürfen Personen mit Behinderung, die eine europäische **Parkkarte** besitzen, ohne Zeitlimit gebührenfrei parken. Diese Parkkarten sind aber an eine Person und nicht an ein Kennzeichen geknüpft. Deshalb erhalten Personen mit Behinderung oft Strafzettel, die sie anschließend anfechten müssen. Obwohl Parking.Brussels bereits einige Verbesserungen eingeführt hatte, reichten diese nicht aus. Da man zu keiner Lösung kam, ist Unia gemeinsam mit dem Collectif accessibilité Wallonie Bruxelles (CAWaB) in einem konkreten Fall vor Gericht gezogen. Es ging dabei um einen Mann mit Beeinträchtigung, der in 11 Monaten 9 Strafzettel erhalten hatte, obwohl seine Parkkarte korrekt angebracht war. Das [Gericht Erster Instanz Brüssel](#) urteilte am 2. Mai 2022, dass das automatisierte Parkkontrollsystem – wie es von Parking.Brussels eingesetzt wird – zu einer **indirekten Diskriminierung aufgrund von Behinderung** führt, und ordnete die Beendigung dieser Diskriminierung an. Das Gericht wies darauf hin, dass das Kontrollsystem Personen mit Behinderung zu zusätzlichen Schritten verpflichtet, entgegen dem, was die föderale und regionale Gesetzgebung besagt.

Das Gericht befahl der Parkagentur, „**alle erforderlichen Maßnahmen** zu ergreifen, um dafür zu sorgen, dass die parkenden Fahrzeuge, die von den Scan-Cars als ordnungswidrig erfasst werden, keine Fahrzeuge umfassen, an denen die europäische Parkkarte für Personen mit Behinderung an der Windschutzscheibe angebracht ist“. Dies musste innerhalb von 4 Monaten ab Zustellung des richterlichen Beschlusses geschehen. Andernfalls drohte eine Geldstrafe von 1.000 Euro pro Tag bis zur Obergrenze von 60.000 Euro.

Im Zuge dieses Urteils [änderte die Region Brüssel-Hauptstadt die Parkordnung ab](#). Um gebührenfrei parken zu können, müssen Personen mit Behinderung sich vorher registrieren. Die Parkkarte allein reicht also nicht. Personen mit

Behinderung, die nicht registriert sind, müssen die festgeschriebene Parkgebühr zahlen, ohne dies anfechten oder rückgängig machen zu können. Dem Gesetzgeber zufolge sind diese Maßnahmen notwendig, damit die Scan-Cars weiterhin zur Parkkontrolle eingesetzt werden können.

Problematisch ist auch, dass die verschiedenen **Möglichkeiten, ein Fahrzeug zu registrieren**, nicht für jeden nutzbar und zugänglich sind: (1.) Nicht überall stehen Parkuhren, und wenn, dann sind sie nicht für jeden zugänglich. (2.) Die App von Parking.Brussels erfüllt nicht die Normen für digitale Barrierefreiheit. (3.) Die digitale Liste wirft Fragen zum Datenschutz auf. Außerdem besteht keine Beschwerde- oder Berufungsmöglichkeit. Unia will dabei behilflich sein, zu einer harmonisierten Lösung auf kommunaler, regionaler und föderaler Ebene zu kommen, gemeinsam mit den Sprachrohrorganisationen von Personen mit Behinderung.

Nachhaltige Wende

Auf Anfrage der föderalen Ministerin für Klima, Umwelt, nachhaltige Entwicklung und den Green Deal hat Unia Sorge zum Ausdruck gebracht, welche Auswirkungen die Maßnahmen zur nachhaltigen Wende für benachteiligte Personen haben können, insbesondere im Hinblick auf die Mobilität. Eine faire Wende bedeutet, dass wir die Klimaziele erreichen, ohne dass bestimmte Bevölkerungsgruppen das Nachsehen haben. Ein guter Ansatz besteht darin, die Ausübung der Menschenrechte zu garantieren, indem man die Dinge richtig lenkt und sich mit allen Bevölkerungsgruppen, auch mit **prekär lebenden Menschen**, berät. Leave No One Behind ist auch das Motto der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen.

Die **Low-Emission-Zonen (LEZ)** in Antwerpen, Brüssel und Gent haben besonders einschneidende Folgen für Personen mit begrenzten finanziellen Mitteln, weil sie sich kein neues Auto leisten können. Auch Personen mit Behinderung bekommen die Folgen dieser Maßnahmen mit besonderer Härte zu spüren. Seit 2018 wenden sich immer wieder Personen mit Behinderung an Unia, weil die Low-Emission-Zonen ihre Bewegungsfreiheit einschränken. Da die Umgebung und die öffentlichen Verkehrsmittel nicht barrierefrei sind, kommen Personen mit Behinderung in vielen Fällen nicht ohne Auto aus. Dort, wo bereits Maßnahmen zugunsten der Betroffenen eingeführt wurden, haben sie leider oft eine begrenzte Reichweite oder Laufzeit.



Öffentlicher Verkehr

2022 sind bei Unia **87 Meldungen** zum öffentlichen Verkehr eingegangen. 30 davon betrafen die Dienstleistungen von De Lijn, 13 die der STIB/MIVB und 7 die der TEC. In 26 Meldungen ging es um die Dienstleistungen der SNCB/NMBS. Die meisten Meldungen betrafen eine (mögliche) Diskriminierung aufgrund von Behinderung (41 %) oder rassistischen Merkmalen (37 %).

Eine der Maßnahmen aus dem [föderalen Aktionsplan Behinderung 2021-2024](#) (Hauptmaßnahme 95) ist es, die Assistenz für Bahnreisende mit eingeschränkter Mobilität zu verbessern. Ansätze hierzu sind die Lockerung der Reservierungsfristen, die Ausweitung des Assistenzangebots, Assistenz bei Arbeiten und Umleitungen und bessere Möglichkeiten und Verfahren zur Reservierung von Assistenzleistungen.

Rollstuhlfahrer*innen können nach wie vor nicht eigenständig in belgische Züge hinein- oder wieder herausfahren. Unia begrüßt daher, dass die SNCB/NMBS (auf Initiative der föderalen Behörde) alles in Bewegung setzt, um dies endlich zu gewährleisten. Durch niederflurige Züge und die zunehmende Barrierefreiheit von Bahnhöfen und Bahnsteigen hat sich die Zugänglichkeit des Bahnverkehrs für Personen mit eingeschränkter Mobilität bereits ein Stück weit verbessert. Bei der von der SNCB/NMBS angebotenen **Assistenz für Personen mit Behinderung** hingegen ist ein solcher Trend zum Besseren leider nicht festzustellen. Die Zugänglichkeit für Rollstuhlfahrer*innen wird dadurch praktisch verhindert.

In ihrer [Zwischenbewertung des föderalen Aktionsplans Behinderung](#) fordert Unia die SNCB/NMBS deshalb auf, **Zugbegleiter*innen darin zu schulen**, allen Personen mit eingeschränkter Mobilität, die dies wünschen, beim Ein- und Ausstieg zu helfen, sofern der Zug mit einer Auffahrrampe ausgerüstet ist und die Bahnsteighöhe dies zulässt. Dies darf nur in Ausnahmefällen aus Sicherheitsgründen verweigert werden. Solche Ausnahmesituationen müssen dem Personal und den Fahrgästen sachlich und ausführlich erklärt werden.

In einem spezifischen Fall ging es um einen Fahrgast, der den normalerweise mit Rollstuhl zugänglichen Bahnhof von Bordet benutzt. Unia hatte seit 2017 immer wieder an die SNCB/NMBS appelliert, die Zugbegleiter anzuweisen, die **Rampe** an dem Zug auszuklappen (Modell Desiro), sobald er im Bahnhof zum Stehen kommt. So können die Fahrgäste eigenständig in den Zug fahren oder wieder herausfahren. Assistenz ist in dem Bahnhof nicht vorgesehen, doch braucht der oder die Betroffene sie in der Regel auch nicht. Die SNCB/NMBS schlägt aber keine hinlänglichen Lösungen für den Fall vor, dass die Rampe fehlt. Somit sind die Betroffenen dem Wohlwollen der Zugbegleiter ausgeliefert. Da keine Bewegung in die Sache kam, ist Unia vor Gericht gezogen. Auf diesem Weg wollen wir die Zugbegleiter niederfluriger Züge zwingen, in barrierefreien Bahnhöfen die Rampe auszuklappen, wenn Personen mit Behinderung mitfahren. Dies würde die Mobilität vieler Fahrgäste mit Behinderung deutlich verbessern.

Die [Streitsache in Zusammenhang mit dem Bahnhof Tienen, mit der Unia gegen die SNCB/NMBS vor Gericht gezogen war](#), ist nun in der Berufungsinstanz. In diesem Fall hatte die SNCB/NMBS sich geweigert, in einem erst vor Kurzem barrierefrei umgestalteten Bahnhof Rampen und Assistenz bereitzustellen, damit Fahrgäste

im Rollstuhl auch tatsächlich in den Zug und zur Arbeit kommen. ■

Die flämische öffentliche Nahverkehrsgesellschaft De Lijn

Nach mehreren Vorfällen, bei denen **Rollstuhlfahrern** die Mitfahrt vom Busfahrer verweigert wurde, hat Unia dem Unternehmen eine Reihe von Vorschlägen zur gütlichen Einigung unterbreitet. Bei dem ersten Vorfall ging es um einen Rollstuhlfahrer, der nicht eingelassen wurde, weil er die Fahrt nicht vorher reserviert hatte. Die Vorschriften für Busfahrer besagen jedoch, dass Rollstuhlfahrer ohne Reservierung mitgenommen werden müssen, wenn der Rollstuhlplatz frei und die Haltestelle rollstuhlgerecht ist. Bei dem zweiten Vorfall ließ der Busfahrer einen Rollstuhlfahrer an der Haltestelle stehen, obwohl dieser ein deutliches Zeichen gegeben hatte, dass er mitfahren wollte. Der Busfahrer hielt an, schaute den Betroffenen nur an und fuhr dann einfach weiter. Bei dem dritten Vorfall ging es um den Benutzer eines Elektrorollstuhls. Der Busfahrer verweigerte dem Betroffenen den Einstieg und erklärte später, er habe gedacht, es sei ein **Elektromobil** gewesen, das bei De Lijn nicht zulässig ist.

De Lijn hat bei mehreren Beratungen mit Unia versprochen, die Vorschriften für Busfahrer klar und deutlich bekannt zu geben und entschlossen gegen Busfahrer vorzugehen, die Rollstuhlfahrern die Mitfahrt verweigern. In der Praxis ist von diesen Versprechen aber nicht viel zu sehen. Außerdem ist De Lijn nicht auf die Vorschläge zu einer gütlichen Lösung eingegangen. Unia hat von ihrem Verwaltungsrat den Auftrag erhalten, vor Gericht zu ziehen. 2023 soll die Sache verhandelt werden.

Öffentliche Dienstleistungen

Dass die Behörden uns als rechtmäßige Person anerkennen, mit allen individuellen Merkmalen wie Alter, Herkunft, sexueller Orientierung, Glaubensüberzeugung, Behinderung usw., ist unser verbrieftes Recht. Von jeder Behörde muss zu erwarten sein, dass sie dieses Recht achtet. Indem die Behörden **das Besondere einer jeden Person berücksichtigen**, verbessern sie zudem die Leistung, Reichweite und Wirkung unserer öffentlichen Dienste. Sei es in Sachen Wohlbefinden, Sicherheit, Gesundheit oder Beschäftigung.

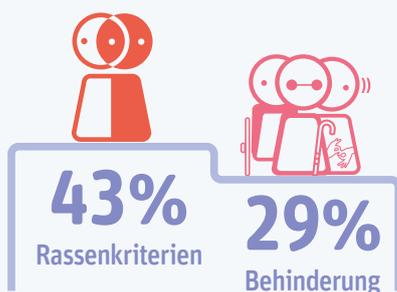
Dementsprechend müssen öffentliche Dienstleister mit der **Superdiversität der heutigen Gesellschaft** vertraut sein. Sie müssen sich der eventuellen Vorurteile in der Organisationskultur, der toten Winkel im Kontakt mit der Zielbevölkerung und auch der Hindernisse bewusst werden, die sie teilweise selbst schaffen. Dies ist ein ganzer Aufgabenkatalog, mit dem wir sie auch nicht alleine lassen. Unia steht öffentlichen Dienstleistern mit Rat und Tat zur Seite. Wir geben Empfehlungen, entwickeln Schulungen nach Maß und stellen Tools bereit, die ihnen bei der Arbeit helfen.

Auf der anderen Seite unterstützt Unia auch Personen, die ihres Erachtens von einem öffentlichen Dienstleister diskriminiert werden. Im Jahr 2022 hat Unia **44 Fälle** in Zusammenhang mit öffentlichen Dienstleistungen eröffnet. In den meisten Fällen ging es um rassistische Diskriminierungsmerkmale (43 %) oder Behinderung (29 %).



44 dossiers

im Bereich öffentlicher Dienst



Umgang mit Diversität

In dem [nationalen Aktionsplan gegen Rassismus](#) wird eine stärkere **inklusive Kommunikation** von Seiten der öffentlichen Dienste als operatives Ziel ausgegeben: „Diversität wird implizit und explizit zum Ausgangspunkt der Kommunikationspolitik von öffentlichen Diensten erklärt“ (operatives Ziel Nr. 2). Um das Fundament hierfür zu stärken und die Wirkung zu maximieren, wurde zur Entwicklung dieser föderalen Maßnahmen ein Prozess durchlaufen, in den die Zivilgesellschaft, Unia und andere Gleichstellungsstellen einbezogen waren.

Auch regionale und lokale Behörden sehen zunehmend die Bedeutung inklusiver Kommunikation

ein und stellen Überlegungen an, wie sie die Menschen in unserer diversen Gesellschaft besser erreichen und einbeziehen können. Dies zeigen auch die vielen Aufträge, die wir 2022 bei mehreren öffentlichen Diensten hatten, oft in Zusammenarbeit mit unseren **lokalen Botschafter*innen**. So hat Unia die Mitarbeiter*innen mehrerer „Zentrumsstädte“ (d. h. Städte mit starker Dienstleistungskonzentration gegenüber der Umgebung) und ÖSHZ über geltendes Antidiskriminierungsrecht und über die Wirkung von Stereotypen informiert. Dabei haben wir unter anderem mit der Organisation LEVL, den wallonischen regionalen Integrationszentren (Centres Régionaux d'Intégration), mehreren Lebenshilfezentren (Centra voor Algemeen Welzijnswerk, kurz CAW) sowie Gewerkschaften und Krankenkassen zusammengearbeitet.



Ein inklusiver Blick auf lokale Dienststellen

Wir sprachen mit der Politikbeauftragten Greet Claeys über den Gesellschaftsplan („samenlevingsplan“) der Stadt Roeselare.

Greet, wie ist dieser Plan zustande gekommen?

Der Gesellschaftsplan wurde in Zusammenarbeit mit unserer Fokusgruppe Integration entwickelt. Das ist eine **Arbeitsgruppe aus lokalen Partnern, die sich**

mit Integration befassen.

Hierzu gehören auch die lokalen Botschafter von Unia. Wir haben uns dafür entschieden, einen einzigen Plan aufzustellen, in dem alle ausgegrenzten Zielgruppen einbegriffen sind. Der Grundgedanke dahinter

war, dass gewisse Prinzipien für alle wichtig sind: Teilhabe an der Gesellschaft, eine positive Wahrnehmung durch andere, Antidiskriminierung, barrierefreie Angebote, Vernetzung und ein herzlicher Empfang. Mit anderen Worten: Jeder soll sich bei uns zuhause fühlen und gerne in unsere Stadt kommen. Unsere Maßnahmen richten sich an jeden, doch wir wissen auch, dass manchmal für bestimmte Zielgruppen besondere Maßnahmen erforderlich sind. Der Gesellschaftsplan trägt den Namen IEDEREEN#VANRSL (übersetzt „JEDER#VONRSL“) und bildet den Rahmen für

unsere Maßnahmen und Projektanträge. Auf der Website [IEDEREEN#VANRSL](#) finden Bürger und Organisationen Informationen und Geschichten über Roeselare.

Für Bevölkerungsgruppen, die besondere Unterstützung brauchen, wird ein Eingliederungsparcours ausgearbeitet. Kannst du uns einige Beispiele nennen?

Roeselare hat sich 2020 der **European Coalition of Cities against Racism (ECCAR)** angeschlossen. Zusammen mit Unia, der Agentschap Integratie en Inburgering und der Polizei haben wir einen maßgeschneiderten 10-Punkte-Plan für Roeselare ausgearbeitet. Personen mit und ohne Migrationshintergrund haben diesen 10-Punkte-Plan unter die Lupe genommen. Hierzu hatten wir mehrere **Dialogtische** veranstaltet.

Auf dieser Grundlage haben wir dann einige wichtige politische Schritte unternommen. Wir setzen jetzt **verstärkt auf**

inklusives Bildmaterial in unseren Kommunikationsmitteln und verbessern unsere **Dienstleistungen** im neuen Rathaus. Jeder kann an dem „**Testhaus**“ teilnehmen, das hierfür eingerichtet wurde. Auch Menschen, die in Armut leben oder einen Migrationshintergrund haben, werden von Promotern angesprochen, damit sie teilnehmen und sich zu Wort melden. Außerdem nehmen wir die Benutzerfreundlichkeit des Anmeldeverfahrens beim Urlaubsangebot für Kinder und Jugendliche der Stadt Roeselare (Zapper) unter die Lupe. In Zukunft werden wir auch mehr auf die E-Inklusion achten.

Mit Workshops und einer Living Library regen wir den Dialog zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund an. Außerdem arbeiten wir an dem sogenannten **Passantenprinzip** („omstaandersprincipe“), weil dies ein wichtiges Anliegen ist, sowohl von Personen mit Migrationshintergrund als auch von LGBTQI+-Personen, die Opfer von Hassreden sind. Sie erwarten von den Passanten,

dass sie reagieren. Und wir wollen die Bevölkerung darin schulen, dies konstruktiv zu tun.

Auf diese Weise sind wir auch mit unserem **Regenbogennetzwerk** vorgegangen. Zusammen mit lokalen Partnern und den lokalen Botschafter*innen von Unia hat die Zielgruppe 3 Kernpunkte ausgemacht: Begegnung, Sicherheit und Schulung. Seit 2022 haben wir ein Regenbogencafé in Roeselare, 2023 setzen wir verstärkt auf Sicherheit (das Passantenprinzip wird auch hier ein wichtiger Ansatzpunkt sein) und ab 2024 wollen wir gemeinsam mit dem Unterrichtswesen konkrete Schritte unternehmen. Die Zusammenarbeit mit den lokalen Botschafter*innen von Unia ist für uns ganz wichtig. Sie bringen ihre Sachkompetenz niederschwellig in die lokalen Netzwerke ein. Sie teilen Erfahrungen und Beispiele guter Praxis aus anderen Städten und können auch Kooperationen mit anderen Städten vermitteln.



Für Unia ist die Aufklärung der Organisationen, die mit benachteiligten Bevölkerungsgruppen arbeiten, von grundlegender Bedeutung. Die **Mitarbeiter*innen von Anlaufstellen** haben täglich Kontakt mit Menschen, die einer größeren Diskriminierungsgefahr ausgesetzt sind als andere. Indem wir ihnen erklären, was Diskriminierung ist, wie die Antidiskriminierungsgesetzgebung sie schützen kann und welche Unterstützung Unia ihnen zu bieten hat, investieren wir in den Aufbau von Wissenskapital. Diese Mitarbeiter können ihr Wissen dann an Kollegen und Kunden weiterreichen, die persönlich oder in ihrer Umgebung mit Stereotypen und Diskriminierung konfrontiert sind.

Wie in den vorigen Jahren haben wir auch 2022 verstärkt auf die Schulung von Polizeibediensteten **mehrerer Zonen** gesetzt (zum Beispiel der Zonen

Antwerpen, Brügge, Brüssel-Nord, Brüssel-West, Gent, Heist-op-den-Berg, Uccle / Watermael-Boitsfort / Oudergem). Neben den Schulungen zum Thema Hassdelikte und Opferbetreuung erteilt Unia den Polizeibediensteten auch Schulungen im Umgang mit Diversität und in der Erkennung zivilrechtlicher Diskriminierungsformen. Diese Arbeit leisten wir außerdem in Polizeischulen.

Auch hier befassen wir uns eingehend mit der Wirkung von Stereotypen. Die Schulungen von Unia zur richtigen Reaktion auf diskriminierende Äußerungen von Polizeikollegen wurden als Aktionsvorschlag in den [föderalen Aktionsplan gegen Rassismus](#) aufgenommen (Aktionsvorschlag 16). Die Polizeibediensteten kommen manchmal mit Bevölkerungsgruppen in Kontakt, die der Polizei misstrauen. So kann eine **Gruppenkultur** entstehen, in der Vorurteile über die betreffenden Bevölkerungsgruppen weiter genährt werden. Das hat in einigen Fällen Hassreden und in Ausnahmefällen sogar Hassdelikte zur Folge.

Alarmierend sind Äußerungen, die zwar gesetzlich nicht als Aufstachelung zu Hass gelten, aber problematisch sind, weil sie Stereotype verbreiten, die anschließend zu Diskriminierung führen können. Der Ansatz von Unia zielt darauf ab, Polizeiteams in einer **informellen Verhaltensnorm** zu bestärken. Des Weiteren befassen wir uns mit Diversitätsmanagement, intern und auch extern.

Im Jahr 2022 hat Unia **61 Fälle** in Zusammenhang mit möglicherweise diskriminierenden Handlungen der Polizei eröffnet.

Personen mit Behinderung, die interniert oder in Haft sind

Unia hat im Jahr 2022 erneut geschlossene Einrichtungen besichtigt, in denen Menschen interniert sind, und hat **erste Besichtigungsberichte** verfasst. Diese wurden den betreffenden Einrichtungen vertraulich zu Kommentaren und Klarstellungen vorgelegt. Die Einrichtungen sind gebeten, die Feststellungen des Personals und der Internierten weiterzuverfolgen und die Empfehlungen von Unia umzusetzen.

Im Frühjahr 2022 kam die Nachricht, dass die föderale Regierung 5 Millionen Euro zur Einstellung von 116 zusätzlichen Betreuern für Internierte in Haftanstalten bereitstellt. Bis zum Bau drei neuer „forensischer Psychiatricentren“ (FPZ) im Jahr 2027 will die Regierung damit die Betreuung der in Haftanstalten internierten Personen an den Standard in einem FPZ oder einer anderen psychiatrischen Einrichtung angleichen. Die verbesserte Betreuung in Haftanstalten birgt allerdings die Gefahr in sich, dass dies den dortigen Aufenthalt der Betroffenen legitimiert. Unia vertritt vielmehr den Standpunkt, dass die **Investitionen** vorrangig in Regeleinrichtungen fließen sollten, **um die Eigenständigkeit der internierten Personen zu verbessern und ihre Wiedereingliederung flexibler zu gestalten.**

Unia hat eine Stellungnahme zu dem Gesetzesentwurf innerhalb des Strafgesetzbuches und zur Abänderung des Gesetzes vom 5. Mai 2014 über die Internierung vorgelegt. Der **Gesetzesentwurf innerhalb des Strafgesetzbuches** soll eine Zwischenkategorie von Personen einführen, die zwischen gewöhnliche Straftäter, die „im

vollen Besitz ihrer geistigen Fähigkeiten“ sind, und Internierte fallen, die „für ihre Taten als nicht zurechnungsfähig erklärt“ wurden. In dieser Änderung des Gesetzes über die Internierung ist die Rede von einer neuen Kategorie unter den „verurteilten Internierten“. In Anbetracht der UN-Behindertenrechtskonvention und in dem derzeitigen medizinrechtlichen Kontext erfordern diese Gesetzgebungsinitiativen nähere Erklärungen zu der Frage, welche Ziele der Gesetzgeber verfolgt.

Unia hat eine Kooperationsvereinbarung mit dem Zentralen Aufsichtsrat für das Gefängniswesens (CCSP/CTRG) unterzeichnet. Um die Rechte und die Menschenwürde der Inhaftierten zu garantieren, überwacht der Zentrale Aufsichtsrat für das Gefängniswesen 36 Haftanstalten in Belgien und veröffentlicht hierüber unabhängige Gutachten. Der CCSP/CTRG kann Unia um Informationen und Beratungen in Sachen Diskriminierung und Gleichstellung und im Rahmen der UN-Behindertenrechtskonvention ersuchen. Umgekehrt kann auch Unia die Sachkompetenz des CCSP/CTRG in Anspruch nehmen.

Intersektionalität

Intersektionalität ist eine Perspektive oder Denkweise, bei der man davon ausgeht, dass die soziale Stellung der betreffenden Person von **mehreren persönlichen Merkmalen** abhängt. Beispiele solcher persönlichen Merkmale sind: Herkunft, Hautfarbe, Alter, Bildungsstand, soziale Herkunft, Gender, Behinderung, sexuelle Orientierung oder Glaubensüberzeugung.

Diese Merkmale (von denen einige auch Diskriminierungsmerkmale sind) können dazu führen, dass Personen **bevorteilt** oder im Gegenteil **benachteiligt oder diskriminiert** werden. Die soziale Stellung einer Person hängt also nicht von einem einzelnen persönlichen Merkmal ab, sondern von der Kombination mehrerer Merkmale. Das Konzept der Intersektionalität wird im Prinzip nur dann angewandt, wenn die Kombination (die Schnittstelle) mehrerer Merkmale eine **diskriminierende Situation** verursacht, **die verborgen bleibt, wenn man nur die einzelnen Merkmale alleine betrachtet**.

Intersektionalität eröffnet eine analytische Sicht auf Zusammenhänge zwischen persönlichen Merkmalen und besonderen Diskriminierungsformen, die hiermit einhergehen. Die Schnittstelle der betreffenden persönlichen Merkmale führt zu einer einzigartigen Erfahrung, die sich qualitativ von der Summe der einzelnen persönlichen Merkmale unterscheidet. Die Theorie der Intersektionalität besagt, dass sich



die einzelnen persönlichen Merkmale gegenseitig verstärken. Der Begriff **Intersektionalität** verweist auf die einzigartigen Diskriminierungsformen, die Menschen erfahren, wenn sie sich an der Schnittstelle mehrerer Merkmale befinden. In diesem Fall ist es so, dass die betreffenden Diskriminierungsformen sich nicht einfach summieren. Die Diskriminierungserfahrungen von Frauen ausländischer Herkunft beispielsweise sind nicht die gleichen wie die einfache Summe der Diskriminierungserfahrungen aufgrund von Gender und von Hautfarbe. Eine **intersektionale Sicht- oder Denkweise** ist wichtig, weil sie verborgene Mehrfachdiskriminierungen aufdeckt und verstärkt auf die Erfahrungen von Minderheitsgruppen eingeht.

Situation von Frauen mit Behinderung, die in einer Einrichtung leben

2022 hat Unia dem UN-Ausschuss zur Frauenkonvention („Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau“) gemeinsam mit Myria einen **Parallelbericht** übermittelt. Darin ist zu lesen, dass die Sprachrohrorganisationen von Frauen mit Behinderung immer noch Erfahrungsberichte von geistig beeinträchtigten Frauen erhalten, die unter Druck gesetzt wurden, um sich einer Sterilisierung zu unterziehen. Und dies trotz des im Gesetz über die Patientenrechte verankerten Grundsatzes der informierten Einwilligung und der gesetzlich zugesicherten Ausnahmeregelung bei der Vertretung oder Begleitung durch einen gesetzlichen Betreuer in diesem Kontext. Unia empfiehlt daher, **präventive Maßnahmen gegen die Praxis der Zwangssterilisierung** zu ergreifen. Hierzu gilt es, Personen mit Behinderung (und die Personen in ihrem Umfeld) darauf hinzuweisen, dass sie das Recht haben,

frei und ohne Zwang zu entscheiden, ob sie Kinder haben wollen, und auch sonst alle Entscheidungen über ihre Sexualität und reproduktive Gesundheit selber treffen dürfen.

Frauen und Mädchen mit Behinderung, die in einer Einrichtung leben, stehen vor **zusätzlichen Hindernissen**, wenn es darum geht, **Gewalt anzuzeigen**, weil sie außerhalb der Gesellschaft leben und dadurch eine höhere Wahrscheinlichkeit besteht, dass der Täter oder die Täterin straffrei bleibt. Frauen mit Behinderung können sich zu selten an spezielle Betreuungsstellen für weibliche Gewaltopfer wenden, weil diese Stellen und die dortigen Mittel und Kompetenzen nicht auf ihre besonderen Bedürfnisse eingestellt sind. Dadurch haben die betroffenen Frauen keinen Zugang zu den benötigten Diensten. Unia empfiehlt, Ersthelfer*innen und Mitarbeiter*innen von **Anlaufstellen** mit den Erfahrungen von Personen mit Behinderung, die Opfer sexueller Gewalt sind, vertraut zu machen. Des Weiteren empfiehlt Unia, eine **strukturelle Politik** in Einrichtungen und Betreuungsformen zu führen, in denen Frauen mit Behinderung leben, und den betroffenen Frauen den Zugang zu Rechtsmitteln zuzusichern.

Diese intersektionale Sicht- und Denkweise spielte auch eine Rolle in **zwei Streitsachen, mit denen Unia das Gericht befasst hat**. Der erste Fall betraf die VoG Moeder voor Moeders, die eine spezifische und eher begrenzte Begleitung für hilfsbedürftige Mütter mit Kopftuch anbietet. Das [Gericht Erster Instanz Antwerpen](#) entschied am 7. Januar 2021, dass dies als Diskriminierung zu werten ist, doch urteilte der [Antwerpener Appellationshof](#) am 14. November 2022, dass die Antidiskriminierungsgesetzgebung hier keine

Anwendung findet, da Moeders voor Moeders keine öffentliche soziale Tätigkeit ausübt. Unia entschloss sich am 2. März 2023 dazu, Kassationsbeschwerde einzulegen. Der zweite Fall betraf die STIB/MIVB, die sich zweimal geweigert hatte, eine Frau einzustellen, die Kopftuch trägt, obwohl sie die nötigen Kompetenzen besitzt. Das Arbeitsgericht wertete dies als eine direkte Diskriminierung aufgrund der Glaubensüberzeugung und eine indirekte Diskriminierung aufgrund des Genders. Ein Antrag von Drittpersonen zur Neubewertung der Streitsache wurde am 6. Oktober 2022 vom [Arbeitsgericht](#) für unzulässig erklärt, weil die Parteien kein eigenes Interesse beweisen konnten. Die Sache ist jetzt in der Berufungsinstanz anhängig.

Diese Fälle zeigen, dass die **Antidiskriminierungsgesetzgebung noch unzureichende Antworten auf die Realität der Intersektionalität** bereithält. Die meisten Gesetzesnormen in Sachen Nichtdiskriminierung werten die einzelnen Diskriminierungsmerkmale getrennt voneinander und nicht in ihrem Zusammenhang. Deshalb plädiert Unia dafür, eine **eindeutige Definition von Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität** in die Antidiskriminierungsgesetzgebung aufzunehmen und die **Schadensersatzpauschale kumulativ** zu veranschlagen. Diese Empfehlungen wurden 2022 der Brüsseler Regierung, der wallonischen Regierung und dem Kabinett der Staatssekretärin für Gendergleichheit, Chancengleichheit und Diversität übermittelt. Im Brüsseler Wohngesetzbuch ist Mehrfachdiskriminierung inzwischen berücksichtigt. Auch die von der föderalen Regierung bestellte [Expertenkommission](#) empfiehlt, Mehrfachdiskriminierung in die föderale Antidiskriminierungsgesetzgebung aufzunehmen.

Des Weiteren plädiert Unia dafür, neben der sozialen Herkunft auch die **soziale Stellung** als Diskriminierungsmerkmal aufzunehmen. Die Praxis hat gezeigt, dass die Verwendung des Begriffs

„Herkunft“ ein Hindernis in der Anwendung der Antidiskriminierungsgesetze darstellt, wenn es um Situationen geht, in denen Personen aufgrund ihrer aktuellen sozialen Stellung benachteiligt werden, zum Beispiel weil sie obdachlos sind, Beihilfen empfangen oder in einem Wohnwagen leben (Wohnwagenbewohner). In den flämischen und wallonischen Dekreten über Chancengleichheit und in dem Brüsseler Wohngesetzbuch ist die sozi-

ale Stellung bereits berücksichtigt. Auch das neue Brüsseler Antidiskriminierungsgesetzbuch, das die einzelnen Ordnungen über Nichtdiskriminierung ersetzen soll, wird die soziale Stellung als Diskriminierungsmerkmal aufnehmen. Die oben genannte Expertenkommission empfiehlt, die föderale Antidiskriminierungsgesetzgebung in diesem Sinn anzupassen.



Intersektionalität als Ansatz gegen Ungleichheit

Manuela Varrasso ist Inklusionsberaterin beim Brüsseler Arbeitsamt Actiris und hat im Rahmen ihres Masters in Gender-Studien untersucht, wie Unia mit Intersektionalität umgeht. Für ihre Endarbeit hat sie einen Preis vom Comité Femmes et Sciences erhalten.

Was bedeutet Intersektionalität?

Intersektionalität ist für mich eine Sichtweise. Eine Sichtweise, mit der man die Gesellschaft kritisch betrachtet, um Ungleichheiten innerhalb der Ungleichheit insgesamt zu erkennen und aufzuzeigen. Wenn ich eine Frau vor mir habe, weiß ich, dass sie aufgrund ihres Geschlechts mit

ungleichen Behandlungen und Diskriminierungen konfrontiert sein kann. Zusätzlich dazu stelle ich mir aber die Frage: Welches Alter hat die Frau? Wo kommt sie her? Aus der Europäischen Union oder aus einem Land außerhalb? Hat sie Kinder? Ist sie alleinerziehend? Trägt sie Kopftuch? Ich setze sozusagen eine 3D-Brille auf, um die Realität dieser Frau in der Tiefe zu sehen. Und ich nehme eine

kritische Sichtweise an, um die Situation besser verstehen zu können, um ihre persönliche Situation vor dem Hintergrund struktureller Diskriminierung zu betrachten.

Solche Frauen sind sich zwar der Schwierigkeiten bewusst, mit denen sie konfrontiert sind, aber sie erkennen nicht immer, dass diese Situationen eine Diskriminierung darstellen. Gemeinsam schauen wir dann, inwiefern ihre Schwierigkeiten in dieser Kombination eine gesellschaftliche Realität widerspiegeln, die zu Diskriminierungen in ihrem persönlichen und beruflichen Werdegang führt, für die man nicht die Betroffenen selbst verantwortlich machen kann. Danach können wir strukturelle Maßnahmen gezielt für Gruppen ausarbeiten, die stärker als andere diskriminiert werden, zum Beispiel alleinstehende Mütter ausländischer Herkunft.

Intersektionalität nimmt Bezug auf vorbelastete Konzepte wie Kapitalismus, Kolonialismus und Patriarchat. Wir kommen wir um die Gefahr der Polarisierung herum, die hier lauert?

Das Konzept der Intersektionalität ist in der Tat stark vorbelastet, sowohl durch seine Entstehungsgeschichte als auch und insbesondere durch das militante Milieu, in dem es weiterentwickelt wurde. Intersektionalität ist ein feministisches und anti-rassistisches Konzept par excellence. Damit wollte man bestimmten ausgegrenzten Gruppen, die aufgrund von Gender, Herkunft und Gesellschaftsklasse diskriminiert werden, zu ihrem Recht verhelfen. Das Konzept der Intersektionalität darf aber nicht hierauf beschränkt bleiben. Es geht nämlich nicht um vereinzelte Situationen, die als unerheblich zu betrachten sind, sondern um handfeste Phänomene, die in Belgien zehntausende Frauen treffen. Mittlerweile hat Intersektionalität eine viel breitere Bedeutung und Akzeptanz, auch in der Politik. Dennoch sorgt sie für Polemik. Deshalb ist es wichtig, die richtigen Worte zu finden, wenn wir zu den gewünschten Lösungen kommen wollen. Wenn das Wort Intersektionalität in bestimmten Kreisen problematisch ist und dem sozialen Fortschritt im

Weg steht, können wir es durch andere Wörter ersetzen.

Wie können wir die Opfer von intersektionaler Diskriminierung besser unterstützen? Wie können wir sie besser erreichen?

Der erste Schritt besteht darin, dass die Betroffenen begreifen, dass sie Opfer von intersektionaler Diskriminierung sind und dass sie damit nicht alleine dastehen. Es gibt auch immer mehr Forschungen, die die körperlichen, psychischen und sozialen Folgen von Diskriminierung aufzeigen. Deshalb bitten wir die Betroffenen, von ihren Erfahrungen zu berichten und gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Manchmal ist es auch ein Stück persönliche Verantwortung, denn ich will die Betroffenen ja nicht in eine Opferrolle drängen. Doch die Statistiken sind ziemlich eindeutig. Deshalb hören wir bei den Erfahrungsberichten genau hin und achten auf alle Aspekte. Danach schauen wir, was wir gezielt für die betroffene Person tun können.

Und ich bin immer wieder erstaunt über die Resilienz, die diese Menschen haben. Ich kenne zum Beispiel eine Frau marokkanischer Herkunft, 48 Jahre und Mutter von 8 Kindern, die Kopftuch trägt und nur eine kurze schulische Bildung hatte.

Sie fing nun wieder an zu lernen und arbeitete bis vor einiger Zeit zuhause als Tagesmutter. Weil sie aber nicht mehr in den vier Wänden bleiben wollte, hat sie an einem Förderprogramm teilgenommen, um Unternehmerin zu werden. Inzwischen besitzt sie einen erfolgreichen Betrieb mit Dutzenden Mitarbeitern.

Viele Betroffene haben keinen Zugang zu Informationen, zum Beispiel über die öffentlichen Unterstützungsmöglichkeiten oder über Maßnahmen zur Anregung von Unternehmensgründungen. Sie leben fernab von Behörden und öffentlichen Diensten. Das zeigt sich auch ganz klar an den Meldungen, die bei Unia eingehen. Bestimmte Gruppen kommen darin einfach nicht vor, weil sie kein Vertrauen in den Staat haben. Sie verspüren eine Art von Fatalismus: „Das bringt doch nichts, die können mir ja doch nicht helfen.“ Wir müssen dafür sorgen, dass sie Vertrauen in unsere Behörden und Dienste fassen. Indem wir die Türen öffnen und auf sie zugehen. Und indem wir als öffentliche Einrichtung die Diversität der Brüsseler Gesellschaft widerspiegeln. Dieser Wandel ist auch gerade bei Actiris festzustellen.

Dienst Inklusion diskriminierter Arbeitssuchender bei der Einstellung: 0800 35 089 oder inclusie@actiris.be

Zugängliche Dienstleistungen

Digitale Kluft

Personen mit **niedrigem Einkommen** oder **niedrigem Bildungsstand** sind einem **höheren Risiko digitaler Ausgrenzung** ausgesetzt. Die **hohen Kosten** für Computermaterial und Internetanschluss stellen oft ein erhebliches Hindernis dar. Außerdem wird ein gewisses Maß an **digitalen Fertigkeiten** vorausgesetzt, um digitale Anwendungen nutzen zu können. Seit COVID-19 ist die Digitalisierung in mehreren Bereichen noch einmal stark angestiegen. Eine Schwimmstunde buchen, das Covid Safe Ticket zeigen, um Einlass zu erhalten, einen QR-Code scannen, um nähere Informationen abzurufen oder um bezahlen zu können. Immer mehr Menschen laufen Gefahr, abgehängt zu werden und den Kontakt mit der Gesellschaft zu verlieren.

Aus dem [Barometer Digitale Inklusion 2022](#) der König-Baudouin-Stiftung geht hervor, dass im Jahr 2021 fast jeder fünfte in Armut lebende Haushalt in Belgien (18 %) keinen Internetanschluss zuhause hatte. Das entspricht etwa 183.000 Haushalten. Die Gründe, warum diese Haushalte keinen Internetanschluss haben, sind nach Angaben von 90 % der Umfrageteilnehmer die fehlenden finanziellen Mittel oder Probleme, technisch damit

fertig zu werden (jeder 3. Umfrageteilnehmer). Inzwischen hat fast jeder zweite Belgier Probleme mit digitalen Fertigkeiten, auch in der jüngeren Bevölkerung. Dieser Anteil ist unter sozioökonomisch benachteiligten Personen (Einkommenshöhe) oder kulturell benachteiligten Personen (Bildungsstand) noch einmal höher. Denken wir beispielsweise an Personen mit Lese- und Rechtschreibschwäche oder auch an ältere Menschen oder manche Personen mit Behinderung.

Der Digitalisierungsprozess ging in den letzten Jahren mit dem **allmählichen Verschwinden von physischen Schaltern** einher. Dort konnten die Bürger*innen vorher viele Angelegenheiten



regeln und eine Antwort bei administrativen Problemen erhalten. Bei der Energieversorgung beispielsweise stehen benachteiligte Personen vor zusätzlichen Problemen, weil kein Mitarbeiter mehr kommt, um die Zählerstände zu notieren. Die zunehmende Digitalisierung wirkt sich auch auf andere Bereiche aus, wie die Mobilität, weil Schalter bei den Verkehrsgesellschaften (zum Beispiel in Bahnhöfen) allmählich verschwinden und durch Automaten ersetzt werden, oder auch die Dienstleistungen im Bankwesen und in der Gesundheitsversorgung. Wie viele Außenstellen, Bankfilialen, Krankenkassenstellen oder Postämter haben nicht in den letzten Jahren geschlossen? Dies alles hinterlässt eine Service-Wüste in unseren Städten und auf dem Land. Es führt zu einer stärkeren gesellschaftlichen Isolierung mancher Personen und höhlt letztendlich den Zusammenhalt in unserer Gesellschaft aus.

Auch der digitale Wandel in den öffentlichen Diensten und Privatunternehmen verursacht zahlreiche Probleme. Eines der größten Probleme besteht darin, dass die Betroffenen ihre **Rechte nicht wahrnehmen** und - was Unia vor allem angeht - dass **einige stark benachteiligte Bevölkerungsgruppen hierdurch potenziell diskriminiert** werden.

Auf Anfrage der Staatssekretärin für Gendergleichheit, Chancengleichheit und Diversität hat Unia gemeinsam mit dem Dienst zur Bekämpfung von Armut, prekären Lebensumständen und sozialer Ausgrenzung im Oktober 2022 eine Reihe von **Empfehlungen** formuliert, unter anderem:

- › den Gesetzesrahmen durch die Harmonisierung der belgischen Antidiskriminierungsgesetzgebungen und durch die Aufnahme des Merkmals „soziale Stellung“ in diese Gesetzgebungen verbessern;
- › ohne Zusatzkosten verschiedene Zugangsmöglichkeiten zu öffentlichen und privaten

Dienstleistungen und im weiteren Sinn zu allen allgemein gebräuchlichen Dienstleistungen zusichern, damit der digitale Zugang niemals die einzige Möglichkeit ist;

- › rein digitale Methoden verweigern, indem man ohne Zusatzkosten allgemein zugängliche Alternativen zusichert;
- › barrierefreie und klar angegebene physische Schalter beibehalten und Personen bei Problemen Begleitung bieten;
- › die digitale Barrierefreiheit verbessern, indem man den benachteiligten Bevölkerungsgruppen kurzerhand digitale Tools, den Zugang zum Internet und die Unterstützung beim Erwerb digitaler Fertigkeiten bereitstellt.

Personen mit Behinderung

Unias [Zwischenbewertung des föderalen Aktionsplans Behinderung](#) fordert, dass bei der Modernisierung der öffentlichen Dienstleistungen auch die **digitale Kluft** berücksichtigt wird (2022 sind bei Unia 14 Meldungen speziell in Zusammenhang mit der digitalen Kluft eingegangen). Wenn der Zugang zu Beihilfen und Dienstleistungen zunehmend digital verläuft, drohen die Betroffenen leer auszugehen und noch stärker in Schwierigkeiten zu geraten. Laut [Statbel](#), dem belgischen Amt für Statistik, ist der Prozentsatz der Personen, die zuhause keinen Internetanschluss haben, unter Personen mit schwerer Behinderung dreimal höher. 81 % der Personen mit schwerer Behinderung haben in den vergangenen 3 Monaten das Internet benutzt, gegenüber 95 % in der Gesamtbevölkerung.

Die weitere Modernisierung der öffentlichen Dienstleistungen darf nicht auf Kosten dieser anfälligen Zielgruppen gehen. Eine der Empfehlungen von Unias [Zwischenbewertung des föderalen Aktionsplans Behinderung](#) ist es, für Personen ohne Internetanschluss weiterhin ein **nicht-digitales Zugangsportal** bereitzustellen. Darüber

hinaus müssen die öffentlichen Dienste dafür sorgen, dass alle digitalen Anwendungen auch für Personen mit Behinderung nutzbar sind. Die Umsetzung der [europäischen Richtlinie über den barrierefreien Zugang](#) – in Abstimmung mit den Sprachrohrorganisationen von Personen mit Behinderung – ist eine der Maßnahmen aus dem föderalen Aktionsplan (Hauptmaßnahme 89).

Die Richtlinie besagt zwar, dass die Mitgliedstaaten Maßnahmen einführen dürfen, die weiter reichen als die festgelegten Mindestanforderungen, doch befürchtet Unia, dass die meisten öffentlichen Dienste in Belgien sich für eine **minimalistische Umsetzung** dieser Richtlinie entschieden haben, unter Beibehaltung der Ausnahmen und Übergangsfristen. Mikrounternehmen beispielsweise, die Produkte und Dienstleistungen anbieten, wären von den neuen Auflagen befreit. So droht die Wirkung dieser Richtlinie deutlich schwächer auszufallen. Außerdem dürfen Produkte, die nicht barrierefrei sind und vor 2025 auf den Markt kommen, noch 20 Jahre lang in Gebrauch bleiben, also möglicherweise bis 2045!

Die Anforderungen an die Barrierefreiheit müssen nur erfüllt werden, sofern sie **keine unangemessene Belastung** für die betreffenden öffentlichen Dienste darstellen. Dieses Konzept der unangemessenen Belastung wirft jedoch zahlreiche Fragen im Rahmen der UN-Behinderten-

rechtskonvention auf. Dem UN-Ausschuss zufolge, der über die Umsetzung dieses Übereinkommens wacht, besteht nämlich die unbedingte Pflicht, die Barrierefreiheit zu garantieren. Dies bedeutet, dass Hindernisse beim öffentlichen Zugang zu bestehenden Objekten, Einrichtungen, Gütern und Dienstleistungen sukzessiv und systematisch beseitigt werden müssen. Deshalb darf der Staat, der die Barrierefreiheit gewährleisten muss, sich nicht mit der Belastung herausreden, die dies mit sich bringen könnte.



Sorge bereitet Unia auch die Frage, wer die Bewertung dieser Anforderungen an die Barrierefreiheit überwachen soll. Für Personen mit Beeinträchtigung ist es wichtig, eine **eindeutig identifizierte und unabhängige Anlaufstelle** hierfür zu haben. Diese Anlaufstelle muss in einer Reihe von Zuständigkeitsbereichen eingreifen können und über ausreichende personelle und finanzielle Mittel verfügen. Darüber hinaus muss sie aktiv mit den Sprachrohrorganisationen von Personen mit Behinderung zusammenarbeiten.

Digitale ID-App

Die digitale Barrierefreiheit ist ein Grundrecht, auch für Personen mit einer Beeinträchtigung. Smartphones haben inzwischen allerlei intelligente Apps zur Identifizierung oder Authentifizierung. Dennoch haben sehbeeinträchtigte, blinde und ältere Menschen oft noch mit mobilen Apps zu kämpfen. Fest steht, dass viele dieser Apps benutzerfreundlicher sein könnten, doch einige davon sind vollkommen unbrauchbar. Zum Beispiel diejenigen, die nicht von einem Bildschirmlesegerät (für Blinde) erfasst werden können oder deren Schaltflächen und Texte sich nicht vergrößern lassen.

Roel Van Gils, Experte in digitaler Barrierefreiheit (Eleven Ways): „Das ist umso bedauerlicher, wenn man bedenkt, dass Apps von Supermärkten, Banken, Behörden usw. die Eigenständigkeit von Personen mit einer Beeinträchtigung ja gerade deutlich verbessern könnten. Deshalb wird Europa die Barrierefreiheit von Apps ab 2025 für einen Großteil des Privatsektors zur Pflicht machen. Für öffentliche Dienste ist es schon heute Pflicht.“

2022 hat Unia einen Fall wegen der digitalen ID-App Itsme eröffnet, weil diese für blinde

und sehbeeinträchtigte Benutzer nicht barrierefrei war. So konnten Personen mit einer Sehbehinderung diese App, mit der man sich auf dem digitalen Portal zahlreicher privater und öffentlicher Dienste anmelden kann, nicht ohne die Hilfe einer sehenden Drittperson benutzen.

Nach langem Ringen konnte Unia den Entwickler der ID-App dazu bewegen, die Probleme mit der Barrierefreiheit zu beseitigen. Die Lösung wurde von einer Gruppe blinder und sehbeeinträchtigter Benutzer, die allesamt bei Unia Meldung erstattet hatten, und auch durch externe Barrierefreiheitsexperten von AnySurfer und Eleven Ways getestet und für gut befunden.

Die Itsme-App ist jetzt mit der VoiceOver-Funktion von iOS kompatibel. Blinde und sehbeeinträchtigte iPhone-Benutzer können die digitale App somit vollkommen eigenständig benutzen. Da aber bestimmte Sicherheitsgarantien fehlen, konnte diese Lösung noch nicht für das Betriebssystem Android implementiert werden. Blinde und sehbeeinträchtigte Android-Benutzer benötigen bei der Installation der ID-App noch immer beim ersten Mal die Hilfe einer sehenden Drittperson. Danach können sie die App eigenständig benutzen.

Unia hat den Entwickler der ID-App gebeten, die weiteren Entwicklungen der Android-Technologie in Sachen Sicherheit aus nächster Nähe zu verfolgen. Sobald die App auch mit der TalkBack-Funktion kompatibel ist, könnten Android-Benutzer die ID-App vollkommen eigenständig benutzen. Auch von den neuen Markt-Playern wird erwartet, dass sie bei der Entwicklung ihrer Produkte alles daran setzen, sie barrierefrei zu gestalten.

Inklusive Gesundheitsversorgung

In Belgien benutzen alle dasselbe Gesundheitssystem. Dennoch ist festzustellen, dass nicht alle den gleichen Zugang zur Gesundheitsversorgung haben. So sind im Jahr 2022 bei Unia **190 Meldungen** wegen möglicher Formen von **Rassismus und Diskriminierung im Gesundheitswesen** eingegangen. Hierzu wurden **40 Fälle** eröffnet.

Eines der strategischen Ziele im [nationalen Aktionsplan gegen Rassismus](#) ist es, eine inklusive Politik für Gesundheit und Wohlbefinden zu führen. Dies bedeutet konkret, dass der Gesundheitssektor für alle Personen möglichst uneingeschränkt zugänglich sein muss, ohne Unterschied nach Herkunft, Behinderung, sexueller Orientierung usw. Unia wurde in diesem Zusammenhang beauftragt, Empfehlungen für das Gesundheitspersonal zu entwickeln, mit Beispielen guter Praxis im Umgang mit Personen, die einen Migrationshintergrund haben (Aktionsvorschlag 71). Darüber hinaus soll der Bekanntheitsgrad von Unia bei interkulturellen Vermittlern und Krankenhausnetzwerken verbessert werden, damit Diskriminierungsopfer wissen, an wen sie sich wenden können (Aktionsvorschlag 75).

LGBTQI+-Personen stoßen im Gesundheitswesen noch oft auf Vorurteile und Diskriminierung. Die verstärkte Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse dieser Personengruppen ist fester Bestandteil einer zielführenden Politik für Gesundheit und Wohlbefinden. Wenn wir die Ausschlusskriterien für **Blut- und Plasmaspenden** auf die jüngsten epidemiologischen Erkenntnisse aktualisieren, eröffnen sich für die Betroffenen neue Perspektiven, das heißt, sie können auch selbst zu den belgischen Blutbanken beitragen.

Unia erhält immer wieder Meldungen zu dieser Thematik und [fordert, die Ausschlusskriterien zu überarbeiten und die Ausschlusszeiträume zu verkürzen oder abzuschaffen, wie dies auch in anderen Ländern geschehen ist.](#)

Der Ausbruch des **Affenpockenvirus** im Sommer 2022 ließ kurz befürchten, dass wir erneut in ein Zeitalter verfallen, in dem homosexuelle Männer an den Pranger gestellt werden, wie in den 80^{er}-Jahren während der AIDS-Epidemie. Obwohl die Behörden und die Medien darauf geachtet haben, eine Stigmatisierung in ihren Mitteilungen zu vermeiden, ist Wachsamkeit geboten. Ein einziger Fehlgriff oder die geringste Zweideutigkeit könnte wieder extremistische Vorurteile nähren und auf Kosten einer wirklichen Prävention gehen. Im Jahr 2022 hat Unia 10 Meldungen hierzu empfangen.

Genau wie das COVID-19-Virus sich nicht auf China beschränkte und jeden treffen kann, ungeachtet seiner Nationalität und Herkunft, so schert sich das Affenpockenvirus recht wenig um unsere sexuelle Orientierung. Statt einen Sündenbock zu suchen, müssen wir an einer **gezielten und kohärenten Präventionspolitik** arbeiten, die in erster Linie die anfälligsten Personen und das Gesundheitspersonal schützt. In diesem Sinn ist es eine vertane Chance, dass viele homosexuelle Männer in Frankreich oder in den Niederlanden Zuflucht suchen mussten, um sich zu schützen.

Was aber immer noch besser ist als sich zu einem Quacksalber schicken zu lassen, der die sexuelle Orientierung „therapieren“ will. Eine Praxis, die tatsächlich auch heute noch in Belgien zu finden ist und die schon an sich gegen geltendes Antidiskriminierungsrecht und gegen die Patientenrechte verstößt. Auf Empfehlung von Unia wurden **Konversionstherapien** im November 2022 von der Staatssekretärin für Genderngleichheit, Chancengleichheit und Diversität noch einmal ausdrücklich verboten. Konversionstherapien sind im

Gesetzestext als Praktiken definiert, mit denen LGBTQI+-Personen psychisch oder körperlich unter Druck gesetzt werden, damit sie ihre sexuelle Orientierung, ihre Geschlechtsidentität oder ihren Geschlechtsausdruck unterdrücken oder ändern.

Covid Safe Ticket

Im März 2020 begann Belgien den Kampf gegen das Virus mit einem allgemeinen Lockdown. Die hiermit verbundenen Einschränkungen, die erst noch generell und dann nur noch teilweise galten, trafen individuelle Freiheiten (Bewegungsfreiheit, Demonstrationsrecht, Schutz der Privatsphäre, Versammlungsrecht ...) und auch kollektive Rechte. Die Impfungen verschafften einen Aufschub, während die Behörden nach einem neuen Kompromiss zwischen individuellen Freiheiten und Gesundheitsschutz suchten. So kam es zur großflächigen Einführung des Covid Safe Ticket (CST). 2022 sind noch **63 Meldungen** zum CST bei uns eingegangen (von insgesamt 1.098 Meldungen in Zusammenhang mit COVID-19).

War das CST das einzige Instrument, um für einen sicheren Zugang zu Dienstleistungen oder zur Arbeit zu sorgen? War der ansonsten unbedingte Zugang zu diesen Bereichen auch wirklich garantiert? Und wenn nicht, konnten diejenigen, denen der Zugang rechtswidrig verweigert wurde, ihre Rechte geltend machen? 2022 hat Unia eine Untersuchung zu den Lehren durchgeführt, die wir aus den Erfahrungen mit dem CST ziehen können. Wir dürfen nämlich nicht vergessen, dass restriktive und stigmatisierende Maßnahmen zu erheb-

lichen Menschenrechtsverletzungen führen können, die randständige Personen besonders hart treffen.

Eine der im [föderalen Aktionsplan Behinderung](#) aufgeführten Maßnahmen besteht darin, das Recht auf **Unterstützung durch flämische oder belgisch-französische Gebärdendolmetscher** im Gesundheitswesen zuzusichern (Zusatzmaßnahme 4). Unia bedauert, dass die Umsetzung dieser Maßnahme erst für 2024 geplant ist. In ihrem Bericht aus dem Jahr 2019 über die [Verbesserung der Zugänglichkeit von Krankenhäusern für gehörlose und hörbeeinträchtigte Personen](#) hatte Unia bereits zahlreiche Empfehlungen in dieser Hinsicht formuliert und erhält weiterhin Meldungen hierzu. Die Praktiken in Krankenhäusern sind sehr unterschiedlich, und die Übernahme der Kosten von Gebärdendolmetschern ist alles andere als geklärt.

Unia hat die Föderalbehörde ersucht, möglichst bald ein Rundschreiben mit klaren Richtlinien zum Recht auf Gebärdendolmetscher in Krankenhäusern aufzustellen. Dieser Punkt soll auch auf die Agenda einer Ministerkonferenz kommen. Unia stellt Sachkompetenz in den Dienst der Ministerin für öffentliche Gesundheit, damit die Umsetzung dieser Maßnahmen aus dem Aktionsplan zielführend diskutiert werden kann. Wir halten es auch für wichtig, die Sprachrohrorganisationen von gehörlosen und hörbeeinträchtigten Personen einzubeziehen (Doof Vlaanderen und die Fédération Francophone des Sourds de Belgique). ■

Zukunftsperspektiven für Unia



Didier Boone, Leiter des Dienstes Prävention bei Unia, erklärt, warum der präventive Ansatz so wichtig ist, für Unia und für die Gesellschaft.

So seltsam es auch klingt: Es erspart Unia Arbeit. Das hängt nämlich direkt zusammen. Je stärker wir präventiv vorgehen, umso **weniger Meldungen** müssen wir bearbeiten. Dieser Aufgabenbereich ist sehr arbeitsintensiv. Prävention kann also einen großen Unterschied machen. Außerdem führen Meldungen nicht immer zu dem erhofften Ergebnis. Der eigentliche Vorteil von Prävention ist natürlich, dass wir als Gesellschaft vorankommen.

Diskriminierung verursacht hohe wirtschaftliche Kosten. Es entgeht uns nämlich ein enormes Potenzial, wenn wir Diskriminierung in Auswahlverfahren zulassen (denken wir hierbei auch an den zunehmenden Einfluss künstlicher Intelligenz), oder wenn wir Arbeitsplätze entstehen lassen, an denen sich Diskriminierung verbreitet, oder wenn Arbeitnehmer aus der Beschäftigung gedrängt werden, weil wir ihnen keine angemessene

nen Vorkehrungen bereitstellen. Diese Dinge hängen auch oft mit dem **Wohlbefinden bei der Arbeit** zusammen.

Diskriminierung verursacht zudem **hohe menschliche Kosten**, die nicht immer berücksichtigt werden. Manche Erfahrungen hinterlassen tiefe Spuren und haben einschneidende Folgen für den weiteren Werdegang der Betroffenen. Unser Dienst Schutz will daher das Augenmerk verstärkt auf die vielen Nebenwirkungen diskriminierender Erfahrungen lenken: geringeres Selbstvertrauen, gestörtes Selbstbild, posttraumatischer Stress, das Gefühl der Ausgrenzung, was wiederum die Gefahr bergen kann, dass die Betroffenen auf Distanz zur Gesellschaft gehen und zu extremen Ansichten kommen.

Denken wir an das Experiment von Jane Elliot in den 60^{er}-Jahren, in dem sie einer Klasse vorlog, dass Kinder mit einer bestimmten Augenfarbe in vie-

len Dingen besser sind. Diese Kinder zeigten daraufhin tatsächlich bessere Leistungen, wohingegen die anderen Kinder, die sich minderwertig fühlten, schulisch zurückfielen. Dies hatte auch einen starken Einfluss auf ihr Wohlbefinden. Neben den wirtschaftlichen Kosten entstehen also auch Kosten, um das Wohlbefinden und die Gesundheit wieder herzustellen. Indem wir Diskriminierungen vorbeugen, können wir diese Kosten eindämmen.

Als eine Einrichtung, die täglich gegen Diskriminierung kämpft, wundern wir uns manchmal selbst, wie weit diese Entfremdung gehen kann. Dies kommt in den Statistiken leider nicht zum Ausdruck. Wenn Menschen nicht gleich behandelt werden und ihre Rechte nicht wahrnehmen können, entsteht ein systemisches Problem, das oft die Gegenbewegung verstärkt. Schauen wir uns die Situation junger Menschen nordafrikanischer Herkunft in Brüssel an. Jeder muss sich in der Politik, die wir führen, wiedererkennen und vertreten fühlen. Das macht eine Gesellschaft aus.

Welches Angebot hat Unia für Organisationen, die in dieser Thematik aktiv werden wollen?

Wir setzen weiterhin auf eine starke **lokale Präsenz**. Einige

Kolleginnen und Kollegen übernehmen die Funktion als lokale Botschafter und haben somit den Auftrag und die Möglichkeit, lokale Akteure zu unterstützen und eine Politik mitzugestalten, die allen Bürgerinnen und Bürgern zugute kommt. Unia bietet eine Unterstützung nach Maß an. Wo können wir ihnen den nötigen Anschub geben, der den Unterschied macht?

Im Rahmen der Arbeitsbeziehungen bieten wir beispielsweise **Schulungen für Fachkräfte** an. Dabei richten wir uns speziell an HR-Mitarbeiter, Führungskräfte und das mittlere und obere Management. Sie kennen die Organisation von innen und sind selbst Akteure der Veränderung in ihrem Unternehmen oder ihrer Einrichtung. Wenn wir dann noch unsere Sachkompetenz beisteuern, erzielen wir einen großen Fortschritt. Indirekt erreichen wir damit auch die Beschäftigten.

Unser Schulungsangebot geht auch auf den Umgang mit Diversität ein, ausgehend von konkreten Situationen in der eigenen Arbeit dieser Unternehmen und Einrichtungen. Daher legen wir großen Wert auf Vorbereitungsgespräche, um ein Gespür für den spezifischen Kontext der betreffenden Organisation zu bekommen.

Wie wird sich der Rückzug Flanderns aus Unia auf das Angebot auswirken?

Es ist schwierig, das jetzt schon einzuschätzen. Selbstverständlich werden wir in Flandern weiter an den **föderalen Angelegenheiten** arbeiten, wobei unser Schwerpunkt darin liegt, Vorurteile zu bekämpfen und somit präventiv gegen Hassreden und Hassdelikten vorzugehen. Auf **französischsprachiger Seite** werden wir uns weiter für die **regionalisierten Angelegenheiten einsetzen, wie Wohnen und Bildung**.

Unias **Sachkompetenz** wird aber nach wie vor **auch den flämischen Akteuren zur Verfügung stehen**. Wer unsere Unterstützung und Schulung in Anspruch nehmen will, ist stets willkommen. Es gibt kein Monopol auf diesem Markt. Mit vielen flämischen Diensten haben wir immer gut zusammengearbeitet. Wir sind auf jeden Fall bereit, dies fortzusetzen. In flämischen Zuständigkeitsbereichen werden wir den Blick aber erst einmal auf das neu geschaffene Flämische Menschenrechtsinstitut richten. Wir sind gespannt, welches Angebot sie ausarbeiten. Natürlich können die flämischen Akteure auch immer unsere Online-Schulungsplattform eDiv nutzen. ■

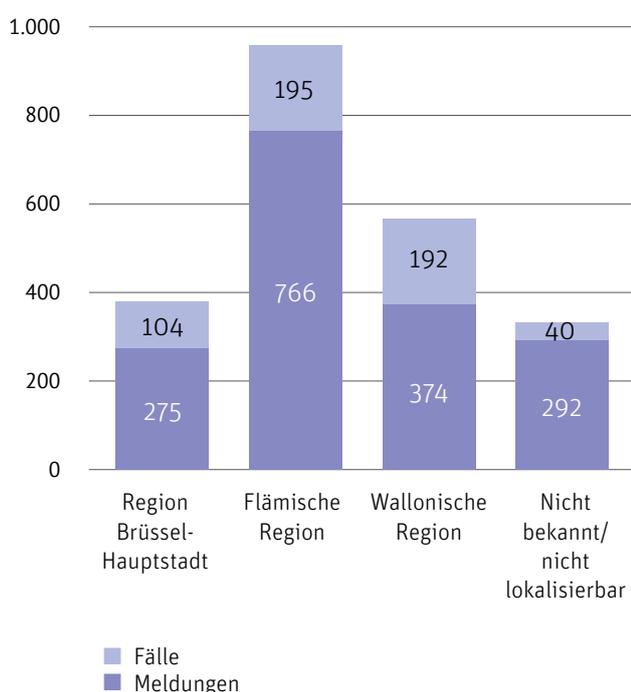
Anhänge

Meldungen und Fälle

Wenn sich eine Person diskriminiert fühlt, kann sie Unia dies melden. Sofern Unia zuständig ist, eröffnen wir dann einen Fall. Nähere Informationen über [unsere Methodik](#) finden Sie auf unserer Website. Im Folgenden ist eine Übersicht der

Meldungen und Fälle aufgeführt, die 2022 in den Bereichen Bildung und Beschäftigung bei Unia eingingen bzw. eröffnet wurden. Im Fokus-Abschnitt „Unia“ finden Sie weitere Statistiken und Entwicklungsübersichten der letzten Jahre.

Anzahl Meldungen und Fälle im Bereich Güter und Dienstleistungen nach Region



Anzahl neue Fälle nach Bereich (Güter und Dienstleistungen)

	Anzahl Dossiers
Wohnen	257
Finanzen	50
Verkehrswesen	48
Öffentliche Dienste	44
Gesundheit und Hilfeleistungen	40
Sonstige Güter und Dienstleistungen	34
Handel	31
Gastgewerbe	24
Summe	528

**Anzahl neue Fälle nach
Diskriminierungsmerkmal
(Güter und Dienstleistungen)**

	Anzahl Dossiers
Rassistische Merkmale	185
Behinderung	153
Vermögen	128
Gesundheitszustand	41
Alter	30
Sonstige Merkmale	28
Sexuelle Orientierung	18
Glaube oder Weltanschauung	11
Summe	594

**Anzahl neue Fälle nach
Diskriminierungsmerkmal
(verschiedene Aktivitäten)**

	Anzahl Dossiers
Behinderung	37
Rassistische Merkmale	36
Glaube oder Weltanschauung	9
Sonstige Merkmale	4
Gesundheitszustand	4
Sexuelle Orientierung	2
Alter	2
Vermögen	1
Summe	95

**Anzahl neue Fälle nach Unterbereich
(verschiedene Aktivitäten)**

	Anzahl Dossiers
Soziokulturell	79
Sonstige Aktivitäten	8
Politisch	2
Wirtschaftlich	1
Summe	90

Jahresbericht 2022 – Barrierefreie Dienstleistungen für alle
Brüssel, Juni 2023

Herausgeber:

Unia, interföderales Zentrum für Chancengleichheit
Place Victor Horta 40 (Postfach 40), 1060 Brüssel
T +32 (0)2 212 30 00

Redaktion: Unia

Endredaktion: Unia

Übersetzung: Daniel Piette, Colingua

Grafisches Design und Layout: StudiOrama.be

Fotos: François De Heel, Unia

Druck: Bulckens

Verantwortliche Herausgeberin: Els Keytsman

Dit verslag is ook verkrijgbaar in het Nederlands.

Ce rapport est aussi disponible en français.

Sie finden diese Publikation auch auf www.unia.be in der Rubrik „Publikationen & Statistiken“. Sie können übrigens auch eine gedruckte Fassung dieses Bericht bestellen, indem Sie auf den Button „Papierversion bestellen“ klicken. Diese Publikation ist kostenlos erhältlich. Nur bei größeren Bestellmengen oder einer Eilsendung berechnen wir unter Umständen Porto.

Sofern nicht anders vermerkt, sind die Informationen in diesem Jahresbericht frei von Urheberrechten. Unter Angabe des Autors dürfen Sie diese Informationen also kostenlos zu persönlichen und nichtgewerblichen Zwecken nutzen. Jede sonstige Nutzung der Texte, Fotos und Abbildungen ist nur mit Genehmigung von Unia zulässig, die Sie per E-Mail an info@unia.be beantragen können.

Unia
Place Victor Horta 40 (Postfach 40),
1060 Brüssel
T +32 (0)2 212 30 00
www.unia.be



unia.be    