

# Diskriminierung/Diversität

## Jahresbericht 2012 Zusammenfassung

Das Alter im Fokus: ein Schutz- oder Ausschlusskriterium?

Zentrum für Chancengleichheit und  
Rassismusbekämpfung

## Inhalt

Inhalt.....	2
Kapitel 1 – Fokus: Alter, ein Ausschluss- oder Schutzkriterium .....	3
Kapitel 2: Zahlen.....	7
Diskriminierung .....	7
Seit 2003 vom Zentrum eingereichte Gerichtsakten .....	12
Beilegung von Konflikten auf dem Verhandlungswege .....	13
Weiterbildungsprogramme .....	15
Kapitel 3: Themenbezogene Akten .....	17
Beschäftigung: 'Diskriminierende' Belästigung am Arbeitsplatz ... für bessere Regelungen und Zusammenarbeit vor Ort .....	17
Unterrichtswesen .....	19
Im Fokus: „Messen ist Wissen“, auch im Aufnahmeunterricht in Flandern .....	19
Im Fokus: Diskriminierung in der Schule in Aussicht in der Föderation Wallonie-Brüssel.....	19
Wohnungswesen: Lokale Verankerung in Belgien .....	20
Sexuelle Orientierung: Homophobe Gewalt .....	20
Behinderung: Inklusiver Unterricht.....	22
Anlage: Übersicht über die Kontaktstellen.....	24
Impressum.....	29

## Kapitel 1 – Fokus: Alter, ein Ausschluss- oder Schutzkriterium

Die Europäische Union hat das Jahr 2012 zum „Europäischen Jahr für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen“ ausgerufen. Dementsprechend hat das Zentrum seine Arbeit vorrangig auf dieses Thema ausgerichtet, wie es im Übrigen im Strategieplan 2011-2013 vorgesehen war. Insofern ist es auch verständlich, dass der „Fokus“ des Jahresberichts Diskriminierung/Diversität 2012 sich diesem Thema widmet.

Beim Alter handelt es sich nicht um ein Diskriminierungsmerkmal wie alle anderen. Intuitiv betrachten viele die Diskriminierung aufgrund des Alters als moralisch weniger gravierend als zum Beispiel die gender- und herkunftsbedingte Diskriminierung. Während bei diesen beiden Merkmalen eindeutig eine Besonderheit vorliegt, durchlaufen alle von uns sämtliche Lebensalter. Ist es nicht „normal“, wenn wir unterschiedlich behandelt werden, ob „jung“ oder „alt“ – eine zudem relative Kategorieneinteilung? Sollte aber ein gerechtes Sozialsystem sich nicht nur um die Gleichheit zwischen Altersklassen, sondern auch und vor allem zwischen Geburtskohorten kümmern (in dem Fall erscheint Gleichheit unter dem Gesichtspunkt „vollständigen Lebens“)?

Vielleicht ist das Alter ein besonderer Grund für Diskriminierung, es weist aber ebenso gemeinsame Züge mit anderen Diskriminierungsmerkmalen auf. Zuerst ist das Alter von den unterschiedlichen Gesellschaftsschichten durchquert und mit Macht verbunden. Die Macht der Älteren zum Beispiel, die Minderjährigen als 'unfähig' zu erklären, stellt tatsächlich in bestimmten Situationen einen Schutz für sie dar, bringt sie aber auch zum Schweigen. Es wird angenommen, dass ein Jugendlicher den ihm zugewiesenen Platz kennt. Gleiches galt lange Zeit für die Geschlechterrolle: die Frauen hatten 'ihren Platz' zu kennen. Auch bei Behinderung ist immer wieder von der Sorge die Rede, sodass es vielen schwerfällt, behinderten Menschen Rechte zuzuerkennen, so zum Beispiel das Recht auf eine Beschäftigung. Gleiches gilt in Bezug auf die sogenannte 'Rasse': 32 % der Belgier finden eine unterschiedliche Behandlung akzeptabel. In allen Fällen meint eine Mehrheit über mehr Rechte als eine Minderheit zu verfügen, wobei diese Mehrheit ihre zahlenmäßige Überlegenheit benutzt, um eine Minderheit unterschiedlich zu behandeln.

### **Das Alter, ein komplexeres Merkmal?**

. Aus drei Gründen erscheint das Alter als ein komplexeres Merkmal als die anderen

Einerseits handelt es sich um einen Diskriminierungsfaktor, andererseits wiederum um einen Schutzfaktor. Zahlreiche Rechte oder Maßnahmen sind bestimmten Altersgruppen vorbehalten, mit dem Ziel sie zu schützen. Auf dieser Idee basiert zum Beispiel das ganze Kinderrecht.

Auch ist das Alter ein strukturierendes Merkmal der Generationen und somit des Zusammenhalts zwischen den Generationen, der anthropologischen Grundlage jeder Gesellschaft. Nicht zufällig wurden diese beiden Problematiken von der Europäischen Union miteinander verbunden. Es gibt keine Gesellschaft ohne Verwandtschaftsbeziehungen, wodurch Eltern und Kindern unterschiedliche Plätze zugewiesen werden, oder ohne Bildungseinrichtungen, wodurch die Rollen zwischen Lehrern und Schülern, Älteren und Jüngeren, usw. festgelegt werden.

Schließlich führt jede Bewertung einer Altersgruppe zu den widersprüchlichsten Ergebnissen oder wirft zumindest eine unbegrenzte Anzahl von Fragen auf. Ist unter „aktives Altern“ das Bestreben nach einer Verlängerung der Arbeitszeit zu verstehen – und somit einer Revision des Rentensystems? Ist andererseits der „Jugendwahn“ nicht teilweise für die massiven Diskriminierungen der über 45-Jährigen am Arbeitsplatz verantwortlich?

Aus diesen drei Gründen zumindest hat das Zentrum sich mit dem Altersmerkmal beschäftigt, indem es der Komplexität der Fragestellungen bestmöglich Rechnung getragen hat. Deshalb soll hier nicht einseitig und endgültig Stellung bezogen werden. Unsere Arbeit versteht sich als Forschungsprojekt. Vor allem haben wir versucht, die Frage des Alters als Diskriminierungsgrund zu problematisieren.

### **Individuelle oder kollektive Rechte?**

Das Alter, wie auch andere Diskriminierungsmerkmale, berührt das Spannungsfeld zwischen den individuellen und den kollektiven Rechten, sprich Allgemeininteresse. Die Existenz dieses Spannungsfeldes ist unumstritten. Allerdings muss die Anerkennung von Einzelrechten sich nicht grundsätzlich negativ auf das Allgemeinwohl auswirken. Das Alter wird oft als etwas 'Objektives', 'Neutrales' empfunden, im Sinne davon, dass „jeder an der Reihe ist“: während jüngere Menschen sich Zeit nehmen können, können ältere Menschen in Bedrängnis geraten. So gesehen wird das Alter einfach als Tatsache wahrgenommen und die altersbezogenen Regelungen stellen sich in ihrer Anwendung als praktisch heraus, da sie zur Vermeidung von Konflikten beitragen.

Die Bemessungsgrundlagen in Bezug auf das Alter sind dementsprechend als objektiv einzustufen, ungewiss ist allerdings, ob sie wirklich zutreffend sind. Allzu oft wird eine altersbezogene Unterscheidung der Einfachheit halber bevorzugt: Man benutzt ein Hilfsmittel, hier das Alter, zum Messen eines Verhaltens, statt das zu messen, worauf es eigentlich ankommt, was aber schwerer zu erfassen ist. Allerdings kommen bei derartigen Stereotypen und Verallgemeinerungen das Individuum, die Organisation und die gesamte Gesellschaft zur kurz. Dies sticht vor allem ins Auge angesichts der häufig benutzten runden Altersstufen: Warum ist eine Person am Vorabend ihres 65. Geburtstags in der Lage, zu arbeiten, aber nicht mehr am darauffolgenden Tag? Warum kann ein Jugendlicher, bevor er 20 ist, nicht in eine Disco, wohl aber am Tag danach? Hier ist das Alter ein Kriterium für vereinfachte Diskriminierung, das sehr leicht infrage zu stellen ist: Welche sonderbare Verwandlung erlebt eine Person während einer Nacht, um am darauffolgenden Tag eine andere Behandlung zu erfahren?

Eine altersbezogene Unterscheidung richtet sich auch gegen die persönliche Wahlfreiheit des Einzelnen: Warum ist bei einem bestimmten Alter ein Handeln vorgeschrieben, das zu einem anderen Zeitpunkt verboten ist? Kann von einer Bereitschaft ausgegangen werden, dass allein die Anzahl der Lebensjahre ausschlaggebend ist für die Festlegung dessen, was man darf, nicht darf oder tun muss? Noch allzu oft verbinden wir die Umstände, zur Schule zu gehen, zu arbeiten, einen Ehepartner und Kinder zu haben, mit einem bestimmten Lebensalter, während es jedem freisteht, andere Maßstäbe zu setzen.

### **Studien**

Die meisten der in diesem Fokus vorgebrachten Überlegungen sind das Ergebnis eines Seminars, das wir zu diesem Thema am 29. November 2012 abgehalten haben. Neben diesem Seminar hat das Zentrum weitere Studien durchgeführt bzw. in Auftrag gegeben.

Allem voran unser erstes Diversitätsbarometer zur Beschäftigung, das am 5. September 2012 vorgestellt wurde. Dieses Barometer wies, wie nicht anders zu erwarten, den ungleichen Zugang zu Beschäftigung für ausländische und behinderte Personen auf, aber auch ein häufig auf gesellschaftlicher Ebene nicht diskutiertes Phänomen: die Diskriminierung von Arbeitnehmern über 45. Laut dem durchgeführten Test erfahren die Bewerber über 45 eine „diskriminierende Benachteiligung“ von 7 bis 8 Punkten gegenüber einem Bewerber von 35 Jahren, was einen im Vergleich zu den anderen Kriterien ('Rasse'-Kriterien und Behinderung) größeren Unterschied darstellt. Von den Befragten gab nahezu die Hälfte der Personalbeauftragten an, dass das Alter eines Bewerbers sich auf die Endauswahl auswirkt; nur eine von drei Organisationen erklärte, in die

Weiterbildung von Personen über 45 zu investieren; einer von drei Belgiern war der Meinung, dass ein Unternehmen mit hauptsächlich „älteren“ Beschäftigten weniger leistungsfähig ist.

Diese Daten bestätigen eine zweite vom Zentrum durchgeführte Studie: die Befragung „Zu jung – zu alt: Stereotypen und Vorurteile in Bezug auf das Alter am Arbeitsplatz“. Hier mischen sich negative mit positiven Stereotypen. Nach einer Umfrage unter Arbeitnehmern sind ältere Arbeitnehmer teuer, weniger motiviert, physisch weniger belastbar und somit weniger produktiv, verschlossen gegenüber Veränderungen, unerfahren in Sachen neue Technologien, wenig flexibel, nostalgisch, unzugänglich, aber auch aufrichtig, erfahren und ausgeglichen, altruistisch, mit einer für die anderen nützlichen langen Erfahrung. Die jungen gelten ihrerseits als arbeitsscheu und ungezwungen, arrogant, ihrem privaten Wohlbefinden verpflichtet, ehrgeizig und karrierebewusst, labil und abhängig, wenig respektvoll, nicht aufrichtig, aber auch Internet orientiert, dynamisch, offen und lernbereit, kreativ und innovativ.

Die Umfrage belegt die Bedeutung des Austauschs zwischen jüngeren und älteren Arbeitnehmern. Zudem ist der Wunsch der älteren Arbeitnehmer nach einer stärkeren Zusammenarbeit mit den jüngeren festzustellen. Die Arbeitgeber sind sich dessen bewusst, auch wenn sie nicht aktiv darauf hinarbeiten. Am beeindruckendsten ist allerdings, dass nahezu einer von drei der Befragten die Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Einstellung als gerechtfertigt betrachtet. Zwei entgegengesetzte Schlussfolgerungen sind daraus zu ziehen:

- Die Diskriminierung aufgrund des Alters wird unterschätzt; die Arbeitnehmer selbst heißen die Stereotypen und diskriminierenden Verhaltensweisen bestimmter Arbeitgeber gut;
- die Befragten geben letztendlich in ihrer Meinung den sozial und anthropologisch strukturierenden Charakter des Alters und so die damit verbundenen Diskriminierungen wider.

### **Arbeitsfelder**

Wir möchten uns in der Zukunft mindestens zwei Arbeitsfeldern widmen.

Einerseits den „positiven Maßnahmen“, denn die Antidiskriminierungsgesetze vom Jahr 2007 sehen vor, dass die Regierung in einem Königlichen Erlass die Bedingungen festlegt, nach denen es möglich ist, vom Prinzip der Nichtdiskriminierung abzuweichen, um eine bestimmte Arbeitnehmergruppe (Beschäftigung) oder Kundengruppe (Güter und Dienstleistungen) zu unterstützen oder zu begünstigen. Ein diesbezüglicher Königlicher Erlass ist in Vorbereitung. Es kann mit aller Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden, dass das am häufigsten angeführte Diskriminierungsmerkmal bei den positiven Maßnahmen das Alter ist.

Andererseits möchten wir uns der Überlappung von Alterskriterium und anderen Diskriminierungsmerkmalen widmen, insbesondere:

- den Diskriminierungen, denen ausländische junge Menschen ausgesetzt sind. Hier überschneiden sich 2 oder gar 3 Merkmale: Herkunft, Alter und Geschlecht. Die Diskussionen konzentrieren sich natürlich auf den ethnischen Aspekt, womit aber die meisten Diskriminierungen einhergehen, da dieser sich auf eine Altersgruppe bezieht;
- der Überschneidung von Alter (45, 50+) und Behinderung sowie Gesundheitszustand. Die kombinierten Auswirkungen der Rentabilitätsanforderungen und der Verlängerung der Arbeitsdauer werden aller Voraussicht nach die Gesundheit bestimmter Arbeitnehmergruppen beeinträchtigen. Wie ist zu verhindern, dass diese arbeitsunfähig bzw. arbeitslos werden? Hier steht tatsächlich die öffentliche Politik auf dem Spiel.

Dies sind einige Probleme, die mit dem Alter als Diskriminierungsmerkmal verbunden sind. Ein weit gefächertes Arbeitsfeld ...

### **Akten beim Zentrum**

Die Unterscheidung nach Alter ist noch sehr geläufig in der Arbeitswelt, sowohl bei den Jungen als auch bei den Älteren, aber auch bei der Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen. Das Zentrum hat bereits Dutzende von Akten angelegt wegen altersbedingter Diskriminierung in den Bereichen Versicherungen, Finanzdienstleistungen wie der Antrag auf einen Verbraucherkredit, Wohnungswesen – wie zum Beispiel in den Fällen in denen ältere Menschen keine Wohnung mieten können, während es sich hier um ein Grundrecht handelt. Wir müssen den Mut haben, diese Praktiken infrage zu stellen, da sie die Grundrechte antasten. Wenn ältere Menschen von Finanzdienstleistungen oder dem Recht auf Wohnungsausgeschlossen werden, weil sie ein höheres Sterberisiko aufweisen als jüngere Menschen dann sind ihre Grundrechte berührt. Das Argument, nach dem jeder zu jedem Alterszeitpunkt eine Chance besitzt besteht den Realitätstest nicht: Eine früher geborene Person hat in einer anderen Zeit gelebt als die heute lebende Person oder eine morgen lebende Person. Die Solidarität zwischen den Generationen betrifft nicht nur die Solidarität zwischen den Jungen und den weniger Jungen von heute, sondern auch die Solidarität zwischen den Generationen von gestern, heute und morgen.

### **Schlussfolgerungen**

Ein Paradigmenwechsel ist vonnöten, denn allzu oft wird noch heute eine altersbedingte Diskriminierung abermals durch eine neue Unterscheidung kompensiert, die vielleicht gut gemeint ist, aber noch einmal den Altersunterschied hervorhebt. Ein Beispiel: Da die über 45-Jährigen nur schwer eine neue Beschäftigung finden, ist ein Outplacement ab diesem Alter zwingend. Eine verpasste Gelegenheit, da diese Verpflichtung offensichtlich wiederum eine Hürde für ihre Wiedereinstellung darstellt, während die berufliche Unterstützung in Wirklichkeit für jeden Arbeitnehmer gleich welchen Alters von Vorteil ist. Dies wäre demnach für alle ohne Unterschied vorzusehen.

Ein Paradigmenwechsel ist auch in unseren Handlungen vonnöten. Die Gesetze berufen sich auf die Voraussetzung einer Norm, eines Standards, eines Ideals einer Welt ohne Diskriminierung. Das Argument, nach dem das Gesetz überflüssig ist, weil die Diskriminierungen fort dauern trotz einer gesetzlichen Vorschrift, ist unsinnig ... Oder würde man das obligatorische Tragen des Sicherheitsgurts im Auto streichen unter dem Vorwand, dass sich nicht alle daran halten? Aber dieses Beispiel zeigt, dass die Gesetzgebung allein nicht ausreicht. Wir müssen das gewünschte Verhalten bewirken und unterstützen. So können wir zu guten Praktiken einer altersbewussten Personalpolitik anregen und Diskriminierungen kompensieren. Was im Übrigen in unser aller Interesse ist, da diese für jeden Einzelnen, jedes Unternehmen, jede Organisation oder jeden öffentlichen Dienst und für unsere Gesellschaft insgesamt hilfreich sind.

## Kapitel 2: Zahlen

### Diskriminierung

#### Beispiele auffälliger statistischer Daten

2012 sind beim Zentrum im Rahmen seiner Tätigkeit bezüglich der Bekämpfung von Diskriminierungen 4.226 Meldungen eingegangen, eine Zahl, die dem bereits in den vergangenen Jahren zu beobachtenden Anstieg entspricht. Der Unterschied zu 2011 (4.162) scheint auf den ersten Blick gering, wobei zu beachten ist, dass beim Zentrum in diesem Jahr ca. 600 Meldungen aus ein und demselben Umfeld (Sharia4Belgium) eingingen.

Die Anzahl Meldungen betreffend Behinderung und sexuelle Orientierung ist 2012 stark gestiegen. Ebenso wie die der Meldungen im Bereich religiöser und philosophischer Weltanschauung (sieht man von den 609 Meldungen zu Sharia 4 Belgium von 2011 ab).

Alle an das Zentrum gerichteten Anrufe bezüglich (mutmaßlicher) Diskriminierungen, alle Fragen zur Anwendung der Antidiskriminierungsgesetzgebung sowie alle Kommentare zu aktuellen Ereignissen, usw. werden als Meldungen registriert. Wenn das Zentrum dem ersten Anschein nach zuständig ist und der Antragsteller einen rechtlichen Hinweis erwartet oder eine andere Intervention, legt das Zentrum ein Akte an.

Die Anzahl neu angelegter Akten belief sich 2012 auf 1.315 Einheiten, was einem leichten Anstieg (+3 %) gegenüber 2011 entspricht.

In den Akten sind die 'Rasse'-Kriterien weiterhin dominierend, auch wenn bei 542 Einheiten die Gesamtzahl leicht unter der des vergangenen Jahres (559) liegt.

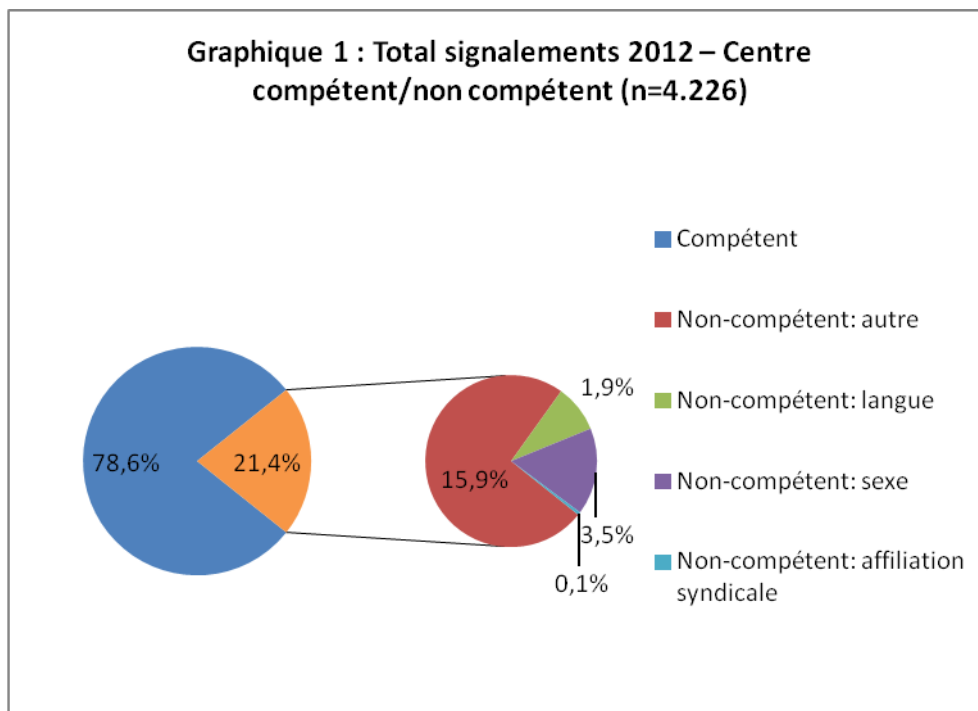
Die markanteste Entwicklung ist die Zunahme der Akten bezüglich religiöser und philosophischer Weltanschauungen (+33 %: von 198 auf 265). Die Anzahl der Akten bezüglich Behinderung ist ein wenig geringer (261).

Die Akten bezüglich des Kriteriums „Vermögen“ (Antragsteller mit ÖSHZ-Bezügen z. B.) haben ebenso zahlenmäßig stark zugenommen (+53 %: von 60 auf 92). Diese Entwicklung betrifft vor allem die Akten in Bezug auf das Wohnungswesen.

2012 wird zudem als das Jahr in Erinnerung bleiben, in dem mehrere Fälle schwerwiegender homophober Gewalttaten die Schlagzeilen füllten. Das Zentrum hat diesbezüglich mehr Akten angelegt als in den vorhergehenden Jahren.

In den Akten bezüglich Cyberhate-Angriffen war eine klare Verlagerung zu den sozialen Medien wie zum Beispiel Facebook festzustellen.

**Grafik 1:** Meldungen insgesamt 2012 – Zentrum zuständig/nicht zuständig (n=4.226)



*Grafik 1: Meldungen insgesamt 2012 – Zentrum zuständig/nicht zuständig (n=4.226)*  
*Zuständig*

*Nicht zuständig: Sonstige*

*Nicht zuständig: Sprache*

*Nicht zuständig: Geschlecht*

*Nicht zuständig: Gewerkschaftszugehörigkeit*

### **1.315 Akten 'Zentrum zuständig'**

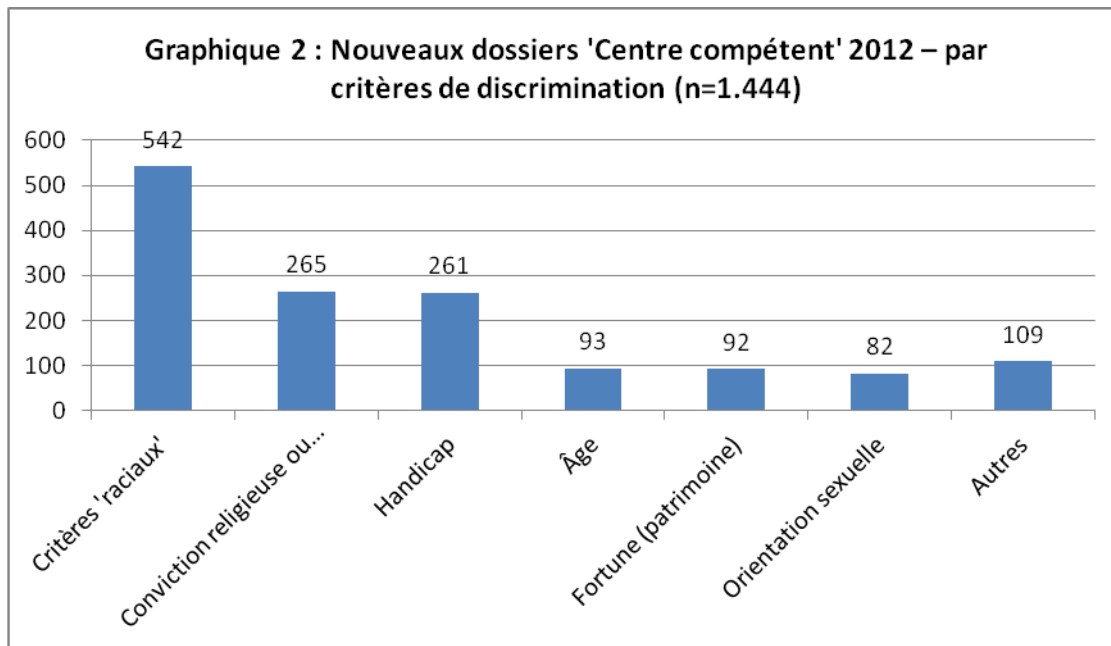
Auf Grund der Meldungen hat das Zentrum im Jahr 2012 insgesamt 1.315 neue Akten angelegt (1.277 im Jahr 2011). Dabei handelt es sich um Meldungen, die dem ersten Anschein nach aus dem Tätigkeitsbereich des Zentrums herrühren und für die der Antragsteller das Zentrum um einen Hinweis oder eine andere Form der Unterstützung bittet. Dass das Zentrum eine Akte anlegt, bedeutet (noch) nicht, dass es dazu Stellung bezieht.

Grafik 2 und Tabelle 1 enthalten die Aufteilung der neu angelegten Akten nach den verschiedenen Diskriminierungsmerkmalen, für die das Zentrum zuständig ist. Festzuhalten ist, dass in 12,5 % der Akten (164) mehrere Diskriminierungsmerkmale angegeben sind<sup>1</sup>, weshalb die Gesamtzahl hier über der Zahl der Akten liegt.

### **Grafik 2: Neu angelegte Akten 'Zentrum zuständig' 2012 – nach Diskriminierungsmerkmal (n=1.444)**

<sup>1</sup> In beinahe einem Drittel dieser Akten (49) sind ein oder mehrere 'Rasse'-Kriterien und solche religiöser oder philosophischer Weltanschauung enthalten. Darauf folgen die Akten mit mehreren 'Rasse'-Kriterien (30). Andere Kombinationen regelmäßig wiederkehrender (angeführter) Diskriminierungsmerkmale sind: 'Rasse'-Kriterien zusammen mit Vermögen (10), 'Rasse'-Kriterien bzw. Glauben und sexuelle Orientierung (10), Behinderung und aktueller oder zukünftiger Gesundheitszustand (8), 'Rasse'-Kriterien und Sprache (8), Behinderung/Gesundheit und Vermögen (6).





*Grafik 2: Neu angelegte Akten 'Zentrum zuständig' 2012 – nach Diskriminierungsmerkmal (n=1.444)*  
*'Rasse'-Kriterien*  
*Religiöse oder philosophische Weltanschauung*  
*Behinderung*  
*Alter*  
*Vermögen (Besitz)*  
*Sexuelle Orientierung*  
*Sonstige*

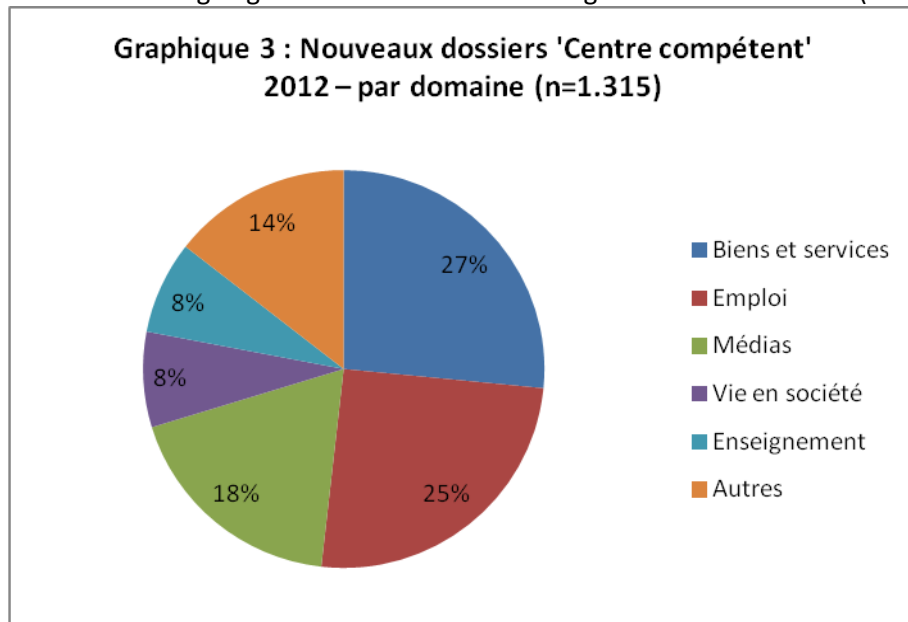
**Tabelle 1:** Neu angelegte Akten 'Zentrum zuständig' 2012 – nach Diskriminierungsmerkmal (n=1.444)

<b>Tabelle 1: Neu angelegte Akten 'Zentrum zuständig' 2012 – nach Diskriminierungsmerkmal (n=1.444)</b>		
<b>Diskriminierungsmerkmal</b>	<b>Akten</b>	
'Rasse'-Kriterien	542	37,5 %
Religiöse oder philosophische Weltanschauung	265	18,4 %
Behinderung	261	18,1 %
Alter	93	6,4 %
Vermögen (Besitz)	92	6,4 %
Sexuelle Orientierung	82	5,7 %
Aktueller oder zukünftiger Gesundheitszustand	56	3,9 %
Politische Überzeugung	18	1,2 %
Physisches Merkmal	17	1,2 %
Personenstand	15	1,0 %
Soziale Herkunft	1	0,1 %
Geburt	1	0,1 %
Genetisches Merkmal	1	0,1 %
Insgesamt	1444	100,0 %

Im Vergleich zum Jahr 2011 ist vor allem der Anstieg um ein Drittel der Anzahl von Akten bezüglich religiöser oder philosophischer Weltanschauung zu erwähnen sowie der Anstieg der Anzahl Akten betreffend das Vermögen (Besitz) um mehr als 50 %. Für die anderen Diskriminierungsmerkmale sind die Zahlen mehr oder weniger stabil geblieben.

In Bezug auf die Aufteilung nach Bereich (Grafik 3 und Tabelle 2) nehmen die Akten betreffend Güter und Dienstleistungen sowie Beschäftigung jeweils ein Viertel der Gesamtanzahl ein. Darauf folgen die Akten bezüglich der Medien, allen voran die Fälle von Cyberhate (18 %).

**Grafik 3:** Neu angelegte Akten 'Zentrum zuständig' 2012 – nach Bereich (n=1.315)



*Grafik 3: Neu angelegte Akten 'Zentrum zuständig' 2012 – nach Bereich (n=1.315)*

*Güter und Dienstleistungen*

*Beschäftigung*

*Medien*

*gesellschaftliches Leben*

*Unterricht*

*Sonstige*

**Tabelle 2:** Neu angelegte Akten 'Zentrum zuständig' 2012 – nach Bereich (n=1.315)

<b>Tabelle 2: Neu angelegte Akten 'Zentrum zuständig' 2012 – nach Bereich (n=1.315)</b>		
<b>Gesellschaftsbereich</b>	<b>Akten</b>	<b>%</b>
Güter und Dienstleistungen	349	26,5 %
Beschäftigung	332	25,2 %
Medien	243	18,5 %
gesellschaftliches Leben	102	7,8 %
Unterricht	99	7,5 %
Soziale, kulturelle, wirtschaftliche oder politische Tätigkeiten	82	6,2 %
Polizei und Justiz	53	4,0 %
Sozialschutz	41	3,1 %
Sonstige/undeutlich	14	1,1 %
Insgesamt	1.315	100,0 %

**Neu angelegte Akten nach Diskriminierungsmerkmal**

**Tabelle 3:** Übersicht über die Akten nach Diskriminierungsmerkmal und Bereich

Tabelle 3: Übersicht der Akten nach Diskriminierungsmerkmal und Bereich								
		Güter u. Dienstleistungen	Beschäftigung	Medien	Unterricht	Gesellschaftliches Leben	Polizei u. Justiz	Sonstige
	<b>Gesamt</b>	<b>382</b>	<b>357</b>	<b>287</b>	<b>106</b>	<b>110</b>	<b>59</b>	<b>143</b>
'Rasse'-Kriterien	<b>542</b>	108	134	136	35	52	26	143
Behinderung	<b>261</b>	126	47	4	30	14	12	28
Religiöse oder philosophische Weltanschauung	<b>265</b>	17	55	120	24	17	13	19
Alter	<b>93</b>	20	57	1	2	0	1	12
Sexuelle Orientierung	<b>82</b>	10	14	17	4	25	1	11
Gesundheitszustand	<b>56</b>	14	27	1	5	0	2	7
Vermögen (Besitz)	<b>92</b>	74	5	4	3	0	1	5
Sonstige	<b>53</b>	13	18	4	3	2	3	5

#### Neu angelegte Akten nach sozialem Bereich

**Tabelle 4:** Übersicht über die Akten nach sozialem Bereich und Diskriminierungsmerkmal

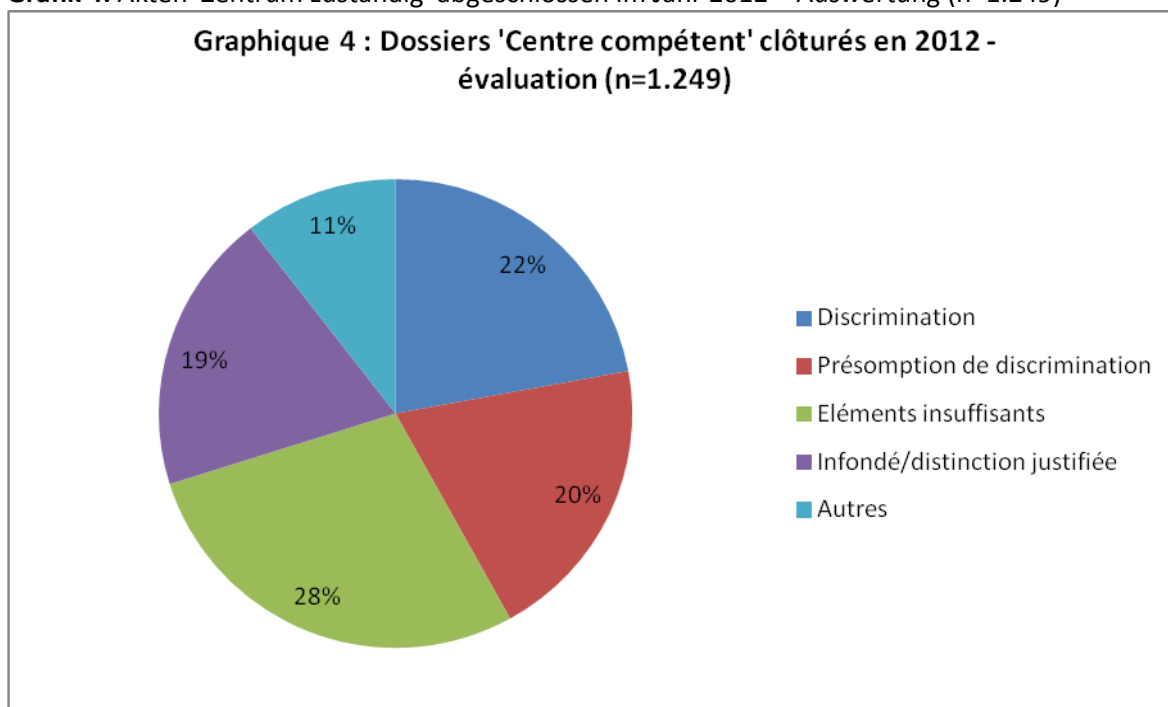
Tabelle 4: Übersicht über die Akten nach gesellschaftlichem Bereich und Diskriminierungsmerkmal									
		'Rasse'-Kriterien	Behinderung	Religiöse oder philosophische Weltanschauung	Alter	Sexuelle Orientierung	Gesundheitszustand	Vermögen (Besitz)	Sonstige
	<b>Insgesamt</b>	<b>542</b>	<b>261</b>	<b>265</b>	<b>93</b>	<b>82</b>	<b>56</b>	<b>92</b>	<b>143</b>
Güter u. Dienstleistungen	<b>382</b>	108	126	17	20	10	14	74	13
Beschäftigung	<b>357</b>	134	47	55	57	14	27	5	18
Medien	<b>287</b>	136	4	120	1	17	1	4	4
Unterricht	<b>106</b>	35	30	24	2	4	5	3	3
gesellschaftliches Leben	<b>110</b>	52	14	17	0	25	0	0	2
Polizei u. Justiz	<b>59</b>	26	12	13	1	1	2	1	3
Sonstige	<b>143</b>	51	28	19	12	11	7	5	5

#### 1.249 Akten abgeschlossen im Jahr 2012: Auswertung und Ergebnisse

Die Bearbeitungsdauer für die vom Zentrum angelegten Akten kann stark variieren. Sie hängt zum Beispiel ab von den verfügbaren Elementen, dem rechtlichen Umfang, der Haltung der Parteien und dem gewählten Ansatz (Einsatz eines Inspektionsdienstes, Gerichtsverfahren, usw.).

2012 hat das Zentrum 1.249 Akten abgeschlossen, wovon ungefähr drei Viertel in dem gleichen Jahr neu angelegt wurden. Ungefähr ein Viertel der Akten stammte aus dem Jahr 2011, die anderen (4 %) waren von 2009, d. h. von vorausgegangenen Jahren. Die Grafik 4 gibt die Endauswertung dieser abgeschlossenen Akten wider.

**Grafik 4:** Akten 'Zentrum zuständig' abgeschlossen im Jahr 2012 – Auswertung (n=1.249)



*Grafik 4: Akten 'Zentrum zuständig' abgeschlossen im Jahr 2012 – Auswertung (n=1.249)*

*Diskriminierung*

*Diskriminierungsverdacht*

*Nicht ausreichende Elemente*

*Unbegründet/Unterscheidung gerechtfertigt*

*Sonstige*

Es kann nicht genug darauf hingewiesen werden, dass diese Zahlen nicht die tatsächliche Anzahl von Diskriminierungen wiedergeben, sondern lediglich Informationen liefern zu den gemeldeten Fällen. Leider ist für viele der Opfer die Schwelle für eine Meldung weiterhin zu hoch. In den meisten Fällen ist auch der Nachweis der Diskriminierung schwierig, schon allein die Vorbringung von Tatsachen, die die Beweislast umkehren ist eine große Hürde.

## **Seit 2003 vom Zentrum eingereichte Gerichtsakten**

Im Bereich der Diskriminierungsbekämpfung ist das Zentrum gesetzlich dazu befugt, vor Gericht aufzutreten, aufgrund des Antirassismusesetzes vom 30. Juli 1981, des Antidiskriminierungsgesetzes vom 10. Mai 2007 (bezüglich der 'diskriminierenden' Belästigung am Arbeitsplatz aufgrund des Gesetzes über das Wohlbefinden vom 4. August 1996) sowie des Negationismusesetzes vom 23. März 1995.

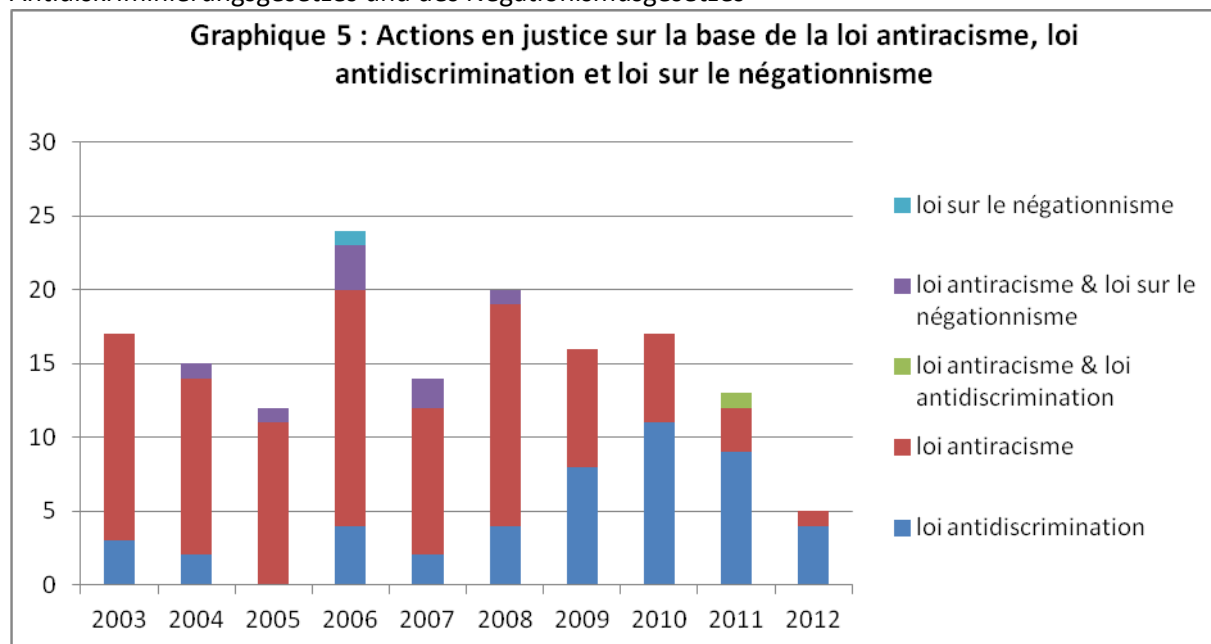
In der Praxis macht das Zentrum nur ausnahmsweise vom Rechtsweg Gebrauch.<sup>2</sup> In den letzten 10 Jahren waren es insgesamt 153 unterschiedliche Verfahren und damit weniger als 2 % der bearbeiteten Akten. Bevorzugt wird ein konstruktiver Dialog und wenn möglich eine 'gütliche

<sup>2</sup> Der Jahresbericht Diskriminierung/Diversität 2011 (S. 141) befasst sich mehr in Einzelheiten mit der Rolle und der Strategie des Zentrums in den Gerichtsakten.

Einigung'. Wenn das Zentrum dennoch gerichtliche Schritte unternimmt, gegebenenfalls aufseiten des Opfers, dann im Allgemeinen wegen der besonderen Schwere des Tatbestands (vor allem bei Hassdelikten), der Einstufung als rechtlicher Präzedenzfall oder der Gelegenheit (über den Rechtsweg), größere gesellschaftliche Veränderungen herbeizuführen (*strategic litigation*).

## Bilanz der letzten 10 Jahre

**Grafik 5:** Gerichtliche Maßnahmen aufgrund des Antirassismusesetzes, des Antidiskriminierungsgesetzes und des Negationismusesetzes



*Grafik 5: Gerichtliche Maßnahmen aufgrund des Antirassismusesetzes, des Antidiskriminierungsgesetzes und des Negationismusesetzes*

*Antirassismusesetz u. Negationismusesetz*

*Antirassismusesetz u. Antidiskriminierungsgesetz*

*Antirassismusesetz*

*Antidiskriminierungsgesetz*

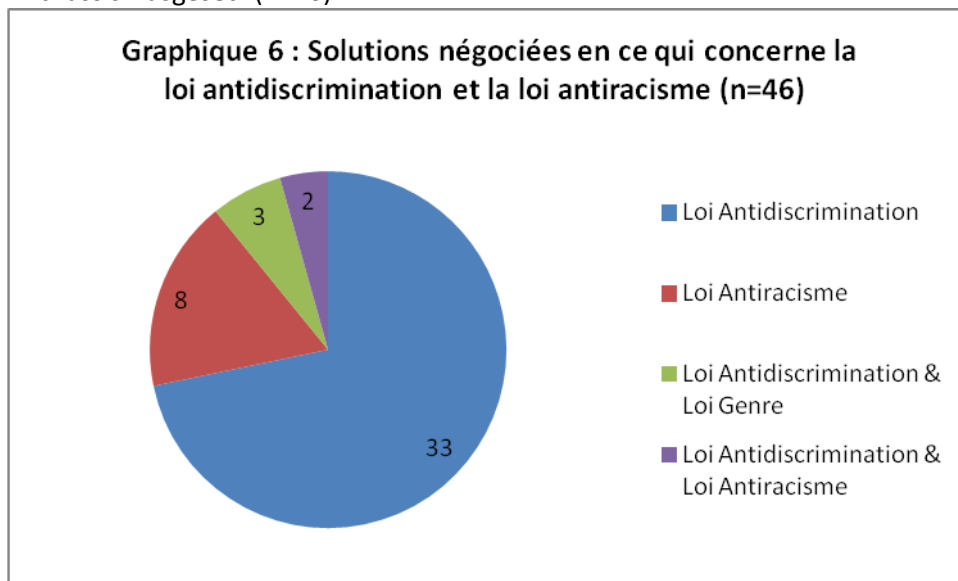
Die Grafik 5 zeigt, dass die Rechtsklagen in erster Linie bis 2008 das Antirassismusesetz betrafen, seit 2009 aber vorwiegend auf das Antidiskriminierungsgesetz ausgerichtet sind. Diese Entwicklung lässt sich dadurch erklären, dass das Antirassismusesetz bereits seit 1981 Anwendung findet, während das Zentrum sich in den ersten Jahren nach Inkrafttreten des Antidiskriminierungsgesetzes von 2003 auf Information und Sensibilisierung konzentriert hat. Die einzigen, dennoch angestrebten Verfahren betrafen vor allem Diskriminierung wegen sexueller Orientierung sowie Delikte des homophoben Hasses.

Der Wendepunkt in den Jahren 2008-2009 ist vor allem das Ergebnis der Reform und der Harmonisierung der Antidiskriminierungsgesetzgebung im Jahr 2007. Eine bewusste, strategische Entscheidung für eine Grundsatzrechtsprechung wurde auch, insbesondere in Bezug auf Behinderung getroffen.

## Beilegung von Konflikten auf dem Verhandlungswege

Das Zentrum gibt, soweit dies möglich ist, den außergerichtlichen Einigungen den Vorrang. Mit dem Einverständnis des Antragstellers (des Opfers) wird die Gegenpartei von der Meldung in Kenntnis gesetzt und dazu aufgerufen, ihre Version des Tatbestands sowie eventuelle Argumentation beizubringen. Liegen genügend Nachweise einer Verletzung des Antirassismus- oder Antidiskriminierungsgesetzes vor, bemüht sich das Zentrum zuerst über den Dialog um eine Einigung, die für alle betroffenen Parteien akzeptabel ist. Es handelt sich also hier in erster Linie mehr um ein Schlichtungs- oder Verhandlungsverfahren (informell oder formell je nach Art der Akte und der Haltung der Parteien) als eine Vermittlung im engeren Sinne. Der bedeutende Rückgang der Anzahl gerichtlichen Maßnahmen im Jahr 2012 lässt sich größtenteils durch den Erfolg der Verhandlungsstrategie erklären.

**Grafik 6:** Gütliche Einigungen in Bezug auf das Antidiskriminierungsgesetz und das Antirassismusgesetz (n=46)



*Grafik 6: Gütliche Einigungen in Bezug auf das Antidiskriminierungsgesetz und das Antirassismusgesetz (n=46)*  
*Antidiskriminierungsgesetz*  
*Antirassismusgesetz*  
*Antidiskriminierungsgesetz u. Gendergesetz*  
*Antidiskriminierungsgesetz u. Antirassismusgesetz*

2012 konnte das Zentrum 46 gütliche Einigungen verzeichnen. Dies entspricht in etwa 15 % der (abgeschlossenen) Akten bezüglich Diskriminierung (also ohne Hassdelikte und Hassparolen), für die nach Meinung des Zentrums effektiv eine Diskriminierung (nach tatsächlicher Vermutung) vorlag. Grafik 6 zeigt, dass drei Viertel der Ergebnisse das Antidiskriminierungsgesetz betreffen, in einigen Fällen in Verbindung mit dem Gendergesetz (3) oder dem Antirassismusgesetz (3).

Mehr als die Hälfte der gütlichen Einigungen konnte in den Akten betreffend Behinderung und Gesundheitszustand erzielt werden. Die Diskriminierung aufgrund dieser Merkmale scheint oft weiterhin die Folge einer fehlenden Gesetzeskenntnis, einer Unterbewertung der Kapazitäten und Fähigkeiten der betroffenen Personen oder schließlich der Rolle von angemessenen Einrichtungen zu sein. Es fällt im Allgemeinen leichter, diese Situationen gütlich beizulegen als die Diskriminierungsfälle, die durch zähere Vorurteile hervorgerufen werden.

### **Kritische Überlegung**

Das Zentrum stellt fest, dass die Dialogbereitschaft der Gegenpartei nicht immer aufrichtig ist und dass es nicht selten darum geht, vor allem die Sache des Opfers auf ihre Kraft hin zu prüfen. Im Allgemeinen sind Personen und Organisationen schneller dazu bereit, mit dem Zentrum über 'nicht vorsätzliche' Formen der Diskriminierung zu debattieren (vor allem dann, wenn es sich um eine 'Behinderung' handelt), während es erst zu gütlichen Einigungen in Akten betreffend 'Rassen'-Diskriminierung z. B. kommt, wenn unwiderlegbare Beweise auf dem Tisch liegen. Ist dann schließlich eine außergerichtliche Beilegung mit finanziellem Ausgleich oder Sonstigem für das Opfer möglich, stellt dies häufig für die Gegenpartei ein Mittel zur Vermeidung einer Schädigung ihres Rufs dar.

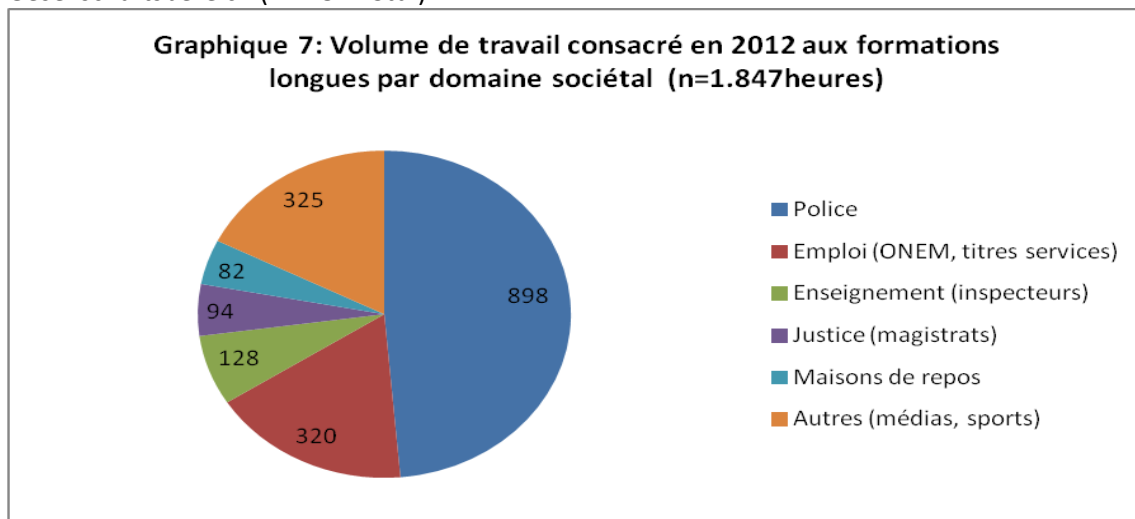
## Weiterbildungsprogramme

2012 hat das Zentrum insgesamt 2.140 Stunden. Weiterbildungskurse auf unterschiedlichen Gebieten durchgeführt und damit 8.207 Personen erreicht.

Bei den Kursen von kurzer Dauer (insgesamt 293 Std.) handelt es sich hauptsächlich um Sensibilisierungs- und Informationsveranstaltungen. Den Großteil der Kurse (insgesamt 1.847 Std.) stellten Weiterbildungskurse von langer Dauer (über einen halben Tag) dar. Interessant festzustellen ist ebenso, dass das Zentrum mit den Kursen von kurzer Dauer ein breiteres Publikum (6.645) erfasst. Die Kurse von längerer Dauer richten sich in der Tat immer an kleinere Gruppen, die damit konkret mehr Chancen haben, eine ausführlichere Beantwortung all ihrer Fragen zu erhalten.

Die Weiterbildungskurse können zu einem oder mehreren Themen durchgeführt werden (z. B. interkulturelle Kommunikation, Stereotypen und Vorurteile, Diversitätspolitik). Das Zentrum bietet auch Weiterbildungskurse zu den Bestimmungen der Antirassismus- und Antidiskriminierungsgesetzgebungen und deren Anwendungsweise an sowie spezifische Kurse zu einem bestimmten Kriterium (z. B. Behinderung oder sexuelle Orientierung) an. Daneben begleitet das Zentrum Organisationen, die sich in den unterschiedlichen Phasen eines Prozesses der strukturellen Veränderung bezüglich Diversität beraten und unterstützen lassen möchten.

**Grafik 7:** Angebot an Weiterbildungskursen von langer Dauer im Jahr 2012 – nach Gesellschaftsbereich (n=1.847 Std.)



*Grafik 7: Angebot an Weiterbildungskursen von langer Dauer im Jahr 2012 – nach Gesellschaftsbereich (n=1.847 Std.)*

*Polizei*

*Beschäftigung (LfA, Dienstleistungsschecks)*

*Unterrichtswesen (Inspektoren)*

*Justiz (Beamte)*

*Altenheime*

*Sonstige (Medien, Sport)*



## Kapitel 3: Themenbezogene Akten

### Beschäftigung: 'Diskriminierende' Belästigung am Arbeitsplatz ... für bessere Regelungen und Zusammenarbeit vor Ort

Die 'diskriminierende' Belästigung am Arbeitsplatz bedient sich der gleichen Mittel wie die klassische Belästigung. Zum Beispiel herabwürdigende Bemerkungen oder die Wiederholung von „Witzen“, manchmal unter Zuhilfenahme der sozialen Netzwerke oder mittels Kettenmails. Die Besonderheit der diskriminierenden Belästigung liegt darin, dass sie auf bestimmte persönliche Eigenschaften abzielt, auf die der Beschäftigte keinen Einfluss hat (Hautfarbe, sexuelle Orientierung, Geschlecht, Behinderung, Alter, usw.), bzw. auf wesentliche Aspekte des Lebens des Beschäftigten (Religion, politische Überzeugung). Die diskriminierende Belästigung nimmt seit mehreren Jahren den vordersten Platz bei den Meldungen an das Zentrum ein.

#### **Grenzen des Humors am Arbeitsplatz?**

Humor ist Teil unseres Lebens und somit auch am Arbeitsplatz präsent. Überall auf der Arbeit kommt es zu Stresssituationen: der Humor hilft, die Spannungen abzumildern. Allerdings kann Humor von Mensch zu Mensch verschieden sein, genau darin liegt das Problem. Was für den einen ein schlichtweg guter Witz ist, bedeutet für den anderen totaler Mangel an Respekt. Deutlich ausgedrückt heißt das, dass unter dem Vorwand des Humors gesetzliche Grenzen, die Arbeitsregelung oder Berufsethik überschritten werden können. Für weitere Informationen zu dem Thema verweisen wir auf den Fokus Meinungsfreiheit im Jahresbericht Diskriminierung/Diversität 2011 des Zentrums.

#### **Für einen wirksamen Schutz der Rechte der Opfer**

Das Zentrum nimmt Meldungen von Personen zur Bearbeitung entgegen, im Falle von Diskriminierung und Belästigung aufgrund der ethnischen Herkunft, der sexuellen Orientierung, religiöser Weltanschauungen, usw. Es ist Aufgabe des Zentrums, auf dieser Grundlage Empfehlungen abzugeben für eine bessere Reglementierung und Politik. Das Zentrum stellt eine Reihe von Schwierigkeiten fest und schlägt mögliche Wege vor für eine kohärente Bekämpfung der diskriminierenden Belästigung am Arbeitsplatz.

#### **Sensibilisierung – Information – Weiterbildung**

Trotz der einzelnen Sensibilisierungsinitiativen der öffentlichen Hand, der Arbeitgeber, Gewerkschaften, Vereinigungen, usw. ist festzustellen, dass die Opfer oder Zeugen rassistischer, homophober, diskriminierender oder sonstiger Belästigung noch unzureichend über die Handlungsmöglichkeiten informiert sind. Die Gewerkschaftsvertreter, Arbeitsmediziner, Vertrauenspersonen, Präventionsberater, Mitarbeiter der lokalen Dienststellen, Opferschutzorganisationen usw., die eventuell mit den Opfern in Kontakt treten, können noch besser informiert und geschult werden, um ihrerseits die Opfer diskriminierender Belästigung besser zu informieren, zu orientieren oder zu unterstützen.

Bestimmte Arbeitgeber und Verbände haben innerhalb ihres Sektor bereits maßgeschneiderte Weiterbildungsangebote vorgelegt. So hat der Fonds für berufsspezifische Weiterbildung 'Dienstleistungschecks' zusammen mit dem Zentrum verschiedene Weiterbildungskurse ausgearbeitet zum Thema Belästigungs- und Diskriminierungspolitik bei Haushaltshilfen. Durch die Festlegung der Zielgruppen nach Akteuren besteht die Möglichkeit, diese an der Ausarbeitung eines

Weiterbildungsmoduls zu beteiligen sowie berufliche und deontologische Normen darin aufzunehmen.

### **Beistand der Opfer**

Eskaliert eine Situation durch Belästigung oder Diskriminierung, sollte das Opfer eine schriftliche Klage über den Präventionsberater einreichen. Die Gewerkschaften und öffentlichen Sondereinrichtungen wie das Zentrum können dem Opfer der Belästigung Beistand leisten, um zu einer gütlichen Einigung zu gelangen.

### **Soziale Konzertierung**

Sowohl dem Arbeitgeber als auch der Gewerkschaft ist daran gelegen, Maßnahmen zur Bekämpfung von Belästigung und Diskriminierung zu treffen. Durch eine klare Unternehmenskultur sowie eine durchdachte Präventionspolitik, die vom Personal getragen werden, lässt sich am ehesten die Belästigung vermeiden. Neben den präventiven Maßnahmen können Arbeitgeber und Gewerkschaften ein Beschwerdeverfahren entwickeln für Klagen in Zusammenhang mit Belästigung bzw. Diskriminierung, die direkt an den Arbeitgeber gerichtet sind.

### **Überwachung der Einhaltung der Gesetzgebung sowie der Überprüfungspolitik**

Der Inspektionsdienst Kontrolle des Wohlbefindens am Arbeitsplatz kann als Überwachungsbehörde eine wichtige Rolle spielen, wenn die Qualität der Untersuchung des Präventionsberaters angezweifelt wird oder der Arbeitgeber nicht seinen Verpflichtungen nach Maßgabe des Gesetzes über das Wohlbefinden nachkommt.

Im Gegensatz zu dem Dienst Kontrolle der Sozialgesetze<sup>3</sup> hat der Inspektionsdienst Kontrolle des Wohlbefindens am Arbeitsplatz noch kein Protokoll über Zusammenarbeit mit dem Zentrum unterzeichnet, sodass der Handlungsbereich begrenzt ist.

Das Zentrum befürwortet die Ernennung einer Bezugsperson im Arbeitsauditoriat. Die Bezugsperson im Arbeitsauditoriat kann die Untersuchung der Inspektion leiten, den Betroffenen eventuell alternative Lösungsvorschläge unterbreiten oder selbst eine Verfolgung einleiten.

### **Verstärkung der Gesetze und Verordnungen**

Das Zentrum begrüßt dass Belästigung am Arbeitsplatz seit mehreren Jahren verstärkt wahrgenommen wird, diese Entwicklung ist vor allem auf ein verstärktes Regelwerk zurückzuführen.<sup>4</sup> Allerdings sind einige Gesetzesbestimmungen oder Verordnungsinhalte zu überprüfen und zu erweitern im Hinblick auf einen optimalen Opferschutz.

Ausgehend von dieser Perspektive, hat das Zentrum eine Reihe von Empfehlungen<sup>5</sup> vorgelegt, insbesondere in Bezug auf den gesetzlichen Schutz der Zeugen oder Melder, den Informationsaustausch mit dem Präventionsberater und den Zugang zu seinem Bericht, die Befolgung der Empfehlungen des Präventionsberaters, der pauschale Schadensersatz bei einer Verurteilung, usw.

---

<sup>3</sup> Protokoll über Zusammenarbeit vom 27. Oktober 2010 zwischen dem Inspektionsdienst Kontrolle der Sozialgesetze und dem Zentrum für Chancengleichheit und für Rassismusbekämpfung

<sup>4</sup> Gesetz über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz vom 4. August 1996

<sup>5</sup> Zentrum, Empfehlungen im Rahmen von Art. 32bis ff. des Gesetzes über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz vom 4. August 1996, März 2011

## Unterrichtswesen

### Im Fokus: „Messen ist Wissen“, auch im Aufnahmeunterricht in Flandern

Die flämische Regierung sieht für die minderjährigen anderssprachigen Erstankömmlinge einen besonderen Bildungsgang vor: den Aufnahmeunterricht (onthaalonderwijs). Hiermit sollen den Minderjährigen auf schnellstmöglichem Weg die linguistischen und sonstigen erforderlichen Fähigkeiten vermittelt werden und diese so gut wie möglich in den Unterricht integriert werden, im Hinblick auf eine bessere gesellschaftliche Integration. Die Erstankömmlinge verbringen in der Grundschule die meiste Zeit mit den anderen Klassenkindern. Die betroffenen Schulen können eine zusätzliche Unterstützung anfragen. Im Sekundarunterricht erfolgt der Aufnahmeunterricht in getrennten Aufnahmeklassen für anderssprachige Erstankömmlinge (onthaalklassen voor anderstalige nieuwkomers, „OKAN“ genannt).

Ohne Angaben dazu, welche jungen Menschen an dem Aufnahmeunterricht teilnehmen und welcher ihr nachfolgender Bildungsweg ist, bleibt die Analyse der Auswirkung dieser politischen Maßnahmen unvollständig. Allerdings müssen Grundschulen mit zu wenig Neuankömmlingen für die Anfrage einer zusätzlichen Unterstützung keine Angaben dazu machen. Ebenso bleiben die anderssprachigen Neuankömmlinge, die ihren Bildungsgang nicht im Aufnahmeunterricht beginnen, vom Unterrichtswesen und den öffentlichen Behörden unberücksichtigt.

### Im Fokus: Diskriminierung in der Schule in Aussicht in der Föderation Wallonie-Brüssel

Die Analyse der von dem Zentrum bearbeiteten Meldungen und individuellen Fälle muss mit den Feststellungen der Akteure vor Ort oder aus Forschungsarbeiten verglichen werden. Obwohl der juristische Ansatz es ermöglicht, die Diskriminierungen von einem individuellen Standpunkt aus zu betrachten, anhand von klar definierten Handlungen, zeigt er nicht notwendigerweise die Abläufe oder die Gesamtheit der Abläufe infolge systemischer Diskriminierungen auf. Dies ist zum Beispiel der Fall bei Schülern mit einem Migrationshintergrund, die mehr als andere in eine benachteiligte Berufsausbildung (ebenso Sonderschule, usw.) gedrängt werden.

Diese und viele andere Situationen werden oft von den Betroffenen ebenso wie von den sie begleitenden Akteuren als diskriminierend empfunden und kritisiert. Auch wenn sie nicht notwendigerweise eine gesetzmäßige Diskriminierung darstellen, werfen sie nicht weniger die Frage einer differenzierten Behandlung für bestimmte Schülergruppen auf. Darüber hinaus weisen sie auf strukturelle Probleme des Schulsystems in der Föderation Wallonie-Brüssel hin, die heute insbesondere durch internationale Untersuchungen wie PISA<sup>6</sup> hinreichend dokumentiert sind.

Die Herausforderung für das Zentrum besteht darin, das Verständnis der Verbindung zwischen diesen Problemen und der Frage der Diskriminierung in der Schule im Laufe der verschiedenen Schulabschnitte (Zugang zur Schule, Vermittlung und Aufbau von Wissen sowie Orientierung) zu vertiefen. Das Zentrum wird sich darum bemühen, indem es insbesondere ein Diversitätsbarometer für den Unterricht vorlegt. Anschließend ist die geeignetste Herangehensweise zur Erfassung und zum Verständnis sämtlicher Diskriminierungen in der Schule auszuarbeiten. Sowohl für Flandern als auch für die Föderation Wallonie-Brüssel.

---

<sup>6</sup> Programme for International Student Assessment: alle drei Jahre in den 34 OECD-Mitgliedsländern sowie in zahlreichen Partnerländern bei 15-Jährigen durchgeführte Studie  
<http://www.oecd.org/pisa/pisaenfranglais.htm>

## Wohnungswesen: Lokale Verankerung in Belgien

Seit mehreren Jahren gehen beim Zentrum Anfragen nach Hinweisen oder Meldungen ein, die öffentliche Maßnahmen zur Begünstigung des Wohnungszugangs durch Personen betreffen, die dauerhafte Verbindungen (Wohnsitz, Arbeit, usw.) mit der Gemeinde, in der sich die Wohnung befindet, nachweisen können. Diese Maßnahmen, die die nach uns benannte „lokale Verankerung“<sup>7</sup> begünstigen, können unterschiedliche Formen haben, sowohl für den Zugang zu sozialem und öffentlichem als auch privatem Wohnungsbau.

In Bezug auf die entsprechenden Bestimmungen umfasst der Begriff der lokalen Verankerung hauptsächlich vier Situationen: seinen Wohnsitz über einen längeren Zeitraum (mindestens 3 Jahre zum Beispiel) in der Gemeinde zu haben, in der sich die Wohnung befindet, dort zu arbeiten, ÖSHZ-Empfänger zu sein oder ein Kind in einer der Schulen der Gemeinde zu haben.

Das Zentrum ist der Meinung, dass diese Maßnahmen in bestimmten Fällen in Widerspruch treten könnten mit dem verfassungsrechtlichen Prinzip der Nichtdiskriminierung, fortgeführt in den Bestimmungen der Antidiskriminierungsgesetzgebung, mit dem Prinzip der Bewegungsfreiheit der Personen des europäischen Rechts oder auch mit dem grundlegenden Recht auf Wohnung, festgehalten vor allem in Artikel 23 der Verfassung.

Tatsächlich ist die Behandlung von Personen, die die Bedingungen der lokalen Verankerung nicht erfüllen, nachteiliger als die der anderen. Je nach soziologischer Zusammensetzung der betroffenen Gemeinde könnten diese Maßnahmen zudem stärker Personen mit Merkmalen betreffen, die durch die Antidiskriminierungsgesetzgebung geschützt sind, wie nationale oder ethnische Herkunft, Vermögen, sogar Sprache oder Alter.

Die Verwendung eines Kriteriums der sozialen Verankerung ist nicht an und für sich diskriminierend oder problematisch. Sie kann einem legitimen Zweck dienen. In dem Rahmen ist genau, von Fall zu Fall, nicht nur die Legitimität des durch die Maßnahme verfolgten Ziels zu überprüfen, sondern auch deren Kohärenz mit dem Ziel sowie die Proportionalität. Somit ist genau das von der Maßnahme verfolgte tatsächliche Ziel zu identifizieren, und dies vor dem Hintergrund der von der jeweiligen Regierung geführten globalen Politik (Wohnungs- und Sozialpolitik).

Dem Zentrum zufolge sollte die lokale Verankerung von vornherein keine Bedingung für die Zulässigkeit zum Zugang zu einer Mietwohnung oder zum Kauf einer Wohnung sein. Bei anderen Maßnahmen wie der Anerkennung einer gewissen Anzahl von Vorzugspunkten bei der Zuweisung von öffentlichen Mietwohnungen oder der Begünstigung durch Kaufprämien scheint die Verwendung der lokalen Verankerung möglich. Aber auch hier ist wiederum zu sehen, ob die Maßnahme angemessen ist gegenüber dem verfolgten Ziel, sowie ihre Proportionalität zu überprüfen.

## Sexuelle Orientierung: Homophobe Gewalt

Seit 2009 hat das Zentrum wie auch die Polizei einen Anstieg der Anzahl Meldungen oder Klagen wegen homophober Aggressionen verzeichnet. 2012 wurden zwei homosexuelle Männer in Lüttich wegen ihrer sexuellen Orientierung ermordet; ein anderer wurde in Aalst ins Koma geschlagen.

---

<sup>7</sup> Zu unterscheiden von der kommunalen Verankerung in der Wallonischen Region zur Förderung der Wohnungspolitik der Gemeinden.

Was aber ist unter homophober Gewalt zu verstehen? Die gesetzliche Definition spricht von Hassdelikt, wenn eines der Tatmotive Hass, Geringschätzung oder Feindseligkeit gegenüber einer Person aufgrund eines der geschützten Merkmale ist. Dank des Antidiskriminierungsgesetzes handelt es sich bei dem Motiv um einen erschwerenden Umstand, d. h. ein Richter kann in dem Fall eine härtere Strafe verhängen.

Die Bekämpfung von homophober Gewalt wird erschwert durch die so genannte 'Dark Number' (Dunkelziffer): es liegen keine zuverlässigen Daten über die Zahl von Fällen homophober Gewalt vor. Ein erster Grund liegt darin, dass die Polizei und die Staatsanwaltschaft Homophobiefälle erst seit 2007 registrieren. Die Registrierung als solche leidet also noch unter Kinderkrankheiten. Ein zweiter Grund ist die Neigung der Opfer von Hassdelikten, Anzeige zu erstatten; sie ist geringer als bei anderen Übertretungen. Die Gründe hierfür sind vielfältig: mangelndes Vertrauen in die Polizei, fehlende Kenntnis von Diensten wie dem Zentrum, Unkenntnis bezüglich der Möglichkeiten oder gesetzlichen Bestimmungen, usw. Je nach Schwere der Angriffs scheint allerdings die Neigung, Anzeige zu erstatten, zu steigen.

Homophobe Gewalt ist sowohl in Ländern mit einer konservativen als auch in solchen mit einer progressiven Gesetzgebung anzutreffen. Die Erlassung von neuen Gesetzen hilft demnach gar nichts. Das Zentrum schlägt zuallererst und vor allem eine Unterstützung der Opfer von Hassdelikten vor. Die Unterstützung kann unterschiedlicher Art sein: Zuweisung einer angemessenen psychologischen Hilfe, Führung und Beistand für die Opfer, Bereitstellung von Informationen zur Antidiskriminierungsgesetzgebung oder zur rechtlichen Lage, aktive Nachverfolgung der Akte bei Polizei und Staatsanwaltschaft, Beratung bei eventuell zu treffenden Maßnahmen.

Neben diesen ersten Hilfestellungen arbeitet das Zentrum mit einer großen Anzahl von Partnern zusammen, für eine strukturelle Bekämpfung der Homophobie. Es führt zum Beispiel Sensibilisierungskampagnen für die Opfer durch (s. [www.signale-le.be](http://www.signale-le.be)) und veranstaltet Weiterbildungskurse für unterschiedliche Partner.

Die Polizei ist einer der Hauptpartner bei der Bekämpfung von Homophobie. Das Zentrum bietet seit 2007 eine zweitägige Weiterbildung zum Thema Homophobie an der föderalen Schule an. Bis heute ist Belgien noch eines der wenigen europäischen Länder mit einem solchen Weiterbildungsprogramm.

Die Bemühungen der Polizei bieten als solche keine Lösung des unterschweligen Problems: Homonegativität in unserer Gesellschaft. Um dieses wesentliche Problem anzugehen, bedarf es zahlreicher Anstrengungen. Es erfordert zum Beispiel, dass die Kinder die Sexualität homosexueller und lesbischer Personen in der Schule behandeln. Studien haben offengelegt, dass die Jugendlichen im Durchschnitt homophobere Denkschemata haben als junge Erwachsene; das Problem wäre demnach, um es einmal so auszudrücken, an der Wurzel zu fassen – ab dem Kindergarten.

Am 31. Januar 2013 hat Belgien den interföderalen Aktionsplan gegen homophobe und transphobe Gewalt vorgestellt. Das Zentrum ist ebenfalls an der Vorbereitung, Ausarbeitung und Nachverfolgung des Plans beteiligt.

Der Aktionsplan teilt sich in sechs Prioritäten auf: Austausch und Anregung der wissenschaftlichen Erkenntnisse, Anpassung der Gesetze und Vorschriften, Verbesserung der Prävention, Förderung der Sensibilisierung, Ausweitung der Hilfe an die Opfer sowie Sorge um eine wirksame Politik der Überwachung und Strafverfolgung. In einer nächsten Phase wird der Plan ausgedehnt auf die Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung sowie die Geschlechtsidentität oder den Ausdruck der Geschlechtlichkeit. Dieser zweite Teil wird im Mai vorgestellt.

## Behinderung: Inklusiver Unterricht

Nach dem Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung ist Behinderung das Ergebnis einer Wechselwirkung zwischen einer Person mit einer dauerhaften Fähigkeitsstörung und den ihr von einer nicht inklusiven Gesellschaft entgegengesetzten Barrieren. Eine inklusive Gesellschaft ist eine Gesellschaft, die von der Diversität ihrer Mitglieder ausgeht und in der jeder von den gleichen Möglichkeiten Gebrauch machen kann. Der Motor einer inklusiven Gesellschaft ist ein inklusiver Unterricht. Kinder, die in der Schule gelernt haben, dass Kinder mit einer Behinderung wie alle anderen Kinder eigene Stärken und Schwächen besitzen, werden später zu den Lehrern, Geschäftsleuten, Kollegen, usw., die für eine gerechte Zugänglichkeit sorgen und die Menschen mit einer Behinderung, unabhängig von jeglichen Vorurteilen, nach ihrem Wert beurteilen.

Kinder mit einer Behinderung haben somit das Recht, zu der Schule zu gehen, die sie ohne eine Behinderung besucht hätten. Neben dem Übereinkommen der Vereinten Nationen garantieren auch die Beschlüsse zur Chancengleichheit der Gemeinschaften und Regionen, dass die Schüler mit einer Behinderung, die eine Regelschule besuchen, ein Recht auf angemessene Einrichtungen haben.

Der Unterrichtssektor scheint sich jedoch des Rechts auf inklusiven Unterricht noch nicht ganz bewusst zu sein. In Flandern und in der Wallonie besuchen 5 Prozent aller Schüler (!) den Sonderunterricht, während die Anzahl Schüler, die in diesen Unterricht weiterverwiesen werden, ständig zunimmt. Damit steht Belgien auf dem letzten Platz unter allen europäischen Ländern (bei einem europäischen Durchschnitt von 3 Prozent). Zudem stoßen die Eltern, die eine normale Schule für ihr Kind mit einer Behinderung suchen, häufig auf Ablehnung. Aus den bei dem Zentrum eingehenden Meldungen geht hervor, dass eine große Anzahl von Eltern Schwierigkeiten haben, in einer Regelschule die für ihr Kind entsprechenden Vorkehrungen zu finden.

Ohne die Bedeutung und Notwendigkeit des Sonderunterricht zu vermindern, plädiert das Zentrum dafür, dass alle Akteure des Unterrichtswesens entschlossen für den inklusiven Unterricht eintreten. Sie sollen ein stimulierendes Umfeld schaffen, in dem Schüler, Eltern, Lehrkräfte und Hilfspersonal auf sichere Weise nach kreativen Lösungen suchen. Aus diesem Grund hat das Zentrum 2012 versucht, den Gewerkschaften im Unterrichtswesen und Schulleitungen die Bedeutung des Übereinkommens der Vereinten Nationen für den Unterricht zu erklären. Darüber hinaus müssen die einzelnen Gemeinschaften sich dringend bemühen, einen klaren gesetzlichen Rahmen zu schaffen, der Schülern mit einer Behinderung und deren Eltern Garantien anbietet und eine strukturelle Unterstützung des allgemeinen Bildungssystems bereitstellt. Bei der Ausbildung der Lehrkräfte ist ebenfalls mehr darauf zu achten, dass die zu unterrichtenden Schüler eine unterschiedliche Gruppe darstellen. Schließlich muss mithilfe eines Mehrjahresplans sichergestellt werden, dass die bestehende Schulinfrastruktur letztendlich vollkommen zugänglich ist.

### **Broschüre zu angemessenen Vorkehrungen in der Schule**

Um der breiten Öffentlichkeit den inklusiven Unterricht näherzubringen, möchte das Zentrum eine Broschüre herausgeben, in der in verständlicher Weise erklärt wird, dass Kinder mit einer Behinderung das Recht auf den Besuch einer Regelschule haben, in der sie das Recht auf angemessene Vorkehrungen haben. Die Broschüre wird sich sowohl an die Schüler und Eltern als auch an die Lehrer und Schulleiter richten. Sie wird den gesetzlichen Rahmen aufzeigen, wonach Diskriminierungen beim Zugang zu einer Regelschule von Kindern mit einer Behinderung verboten sind und die Schulen zum Treffen von angemessenen Vorkehrungen verpflichtet sind. Enthalten sind auch gute Praktiken sowie Informationen zu angemessenen Vorkehrungen sowie zum inklusiven Unterricht. Sie folgt den Rundtischgesprächen, die das Zentrum auf französisch- und

niederländischsprachiger Seite durchgeführt hat und die einen großen Bedarf an zusätzlicher Information zutage brachten.

## **Anlage: Übersicht über die Kontaktstellen**

Zentrum für Chancengleichheit und für Rassismusbekämpfung  
Rue Royale 138 – 1000 Brüssel  
02/212 30 00 – 0800/12 800  
[www.diversite.be](http://www.diversite.be)  
[epost@cntr.be](mailto:epost@cntr.be)

Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern  
Rue Ernest Blerot 1 – 1070 Brüssel  
02/233 42 65  
<http://igvm-iefh.belgium.be>  
[egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be](mailto:egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be)

### **Raum Wallonie**

#### **Raum Wallonie Arlon**

Place Didier 42 – 6700 Arlon  
T 063/43 00 30 – [cia.arlon@spw.wallonie.be](mailto:cia.arlon@spw.wallonie.be)

#### **Raum Wallonie Eupen**

Gospertstraße 2 – 4700 Eupen  
T 087/59 65 20 – 0800/11 902 – [cia.eupen@spw.wallonie.be](mailto:cia.eupen@spw.wallonie.be)

#### **Raum Wallonie La Louvière**

Rue de Bouvy 7 – 7100 La Louvière  
T 064/23 79 20 – [cia.lalouviere@spw.wallonie.be](mailto:cia.lalouviere@spw.wallonie.be)

#### **Raum Wallonie Mons**

Rue de la Seuwe 18-19 – Ilot de la Grand'Place – 7000 Mons  
T 065/22 06 80 – [cia.mons@spw.wallonie.be](mailto:cia.mons@spw.wallonie.be)

#### **Raum Wallonie Namur**

Rue de Bruxelles 20 – 5000 Namur  
T 081/24 00 60 – [cia.namur@spw.wallonie.be](mailto:cia.namur@spw.wallonie.be)

#### **Raum Wallonie Nivelles**

Rue de Namur 67 – 1400 Nivelles  
T 067/41 16 70 – [cia.nivelles@spw.wallonie.be](mailto:cia.nivelles@spw.wallonie.be)

#### **Raum Wallonie Tournai**

Rue de la Wallonie 19-21 – 7500 Tournai  
T 069/53 26 70 – [cia.tournai@spw.wallonie.be](mailto:cia.tournai@spw.wallonie.be)

#### **Raum Wallonie Verviers**

Rue Xhavée 86 (Besuchereingang) – Rue de Jardon 41 (Postanschrift) – 4800 Verviers  
T 087/44 03 50 – [cia.verviers@spw.wallonie.be](mailto:cia.verviers@spw.wallonie.be)



**Raum Wallonie Charleroi**

Rue de France 3 – 6000 Charleroi  
T 071/20 60 80 – [ew.charleroi@spw.wallonie.be](mailto:ew.charleroi@spw.wallonie.be)

**Raum Wallonie Lüttich**

Place Saint-Michel 86 – 4000 Lüttich  
T 04/250 93 30 – [ew.liege@spw.wallonie.be](mailto:ew.liege@spw.wallonie.be)

**Regionale Integrationszentren in der Wallonie**

Centre d'action interculturelle de la province de Namur  
Rue Docteur Haibe 2 – 5002 Saint-Servais  
081/73 71 76 – [www.cainamur.be](http://www.cainamur.be)

Centre Régional d'Action Interculturelle du Centre  
Rue Dieudonné François 43 – 7100 Trivières  
064/23 86 56 – [www.ceraic.be](http://www.ceraic.be)

Centre Régional d'Intégration de Charleroi  
Rue Hanoteau 23 – 6060 Gilly  
071/20 98 60 – [www.cricharleroi.be](http://www.cricharleroi.be)

Centre Interculturel de Mons et du Borinage  
Rue Grande 56 – 7330 Saint-Ghislain  
065/61 18 50 – [www.nosliens-cimb.be](http://www.nosliens-cimb.be)

Centre Régional d'Intégration du Brabant Wallon  
Rue de Mons 17/1 – 1480 Tubize  
02/366 05 51 – [www.cribw.be](http://www.cribw.be)

Centre Régional pour l'Intégration des Personnes Etrangères ou d'origine étrangère de Liège  
Place Xavier Neujean 19b – 4000 Lüttich  
04/220 01 20 – [www.cripel.be](http://www.cripel.be)

Centre Régional de Verviers pour l'Intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère  
Rue de Rome 17 – 4800 Verviers  
087/35 35 20 – [www.crvl.be](http://www.crvl.be)

**Lokale Kontaktstellen in Flandern: für alle Diskriminierungsmerkmale**

Meldpunt Discriminatie Aalst  
Hoveniersplein 1 – 9300 Aalst  
053/73 23 39 – [meldpunt.discriminatie@aalst.be](mailto:meldpunt.discriminatie@aalst.be)

Meldpunt Discriminatie Antwerpen  
Sint-Jacobsmarkt 7 – 2000 Antwerpen  
0800/94 843 – [meldpunt.discriminatie@stad.antwerpen.be](mailto:meldpunt.discriminatie@stad.antwerpen.be)

Meldpunt Discriminatie Brugge  
Kerhofstraat 1 – 8200 Brügge

050/40 73 99 – [meldpunddiscriminatie@brugge.be](mailto:meldpunddiscriminatie@brugge.be)

Meldpunt Discriminatie Genk  
Stadsplein 1 – 3600 Genk  
089/65 42 49 – [meldpunddiscriminatie@genk.be](mailto:meldpunddiscriminatie@genk.be)

Meldpunt Discriminatie Gent  
Keizer Karelstraat 1 – 9000 Gent  
09/268 21 68 – [meldpunt.discriminatie@gent.be](mailto:meldpunt.discriminatie@gent.be)

Meldpunt Discriminatie Hasselt  
Groenplein 1 – 3500 Hasselt  
011/23 94 72 – [meldpunt.discriminatie@hasselt.be](mailto:meldpunt.discriminatie@hasselt.be)

Meldpunt Discriminatie Kortrijk  
Grote Markt 54 – 8500 Kortrijk  
056/27 72 00 – [meldpunt@kortrijk.be](mailto:meldpunt@kortrijk.be)

Meldpunt Discriminatie Leuven  
Prof. van Overstraetenplein 1 – 3000 Löwen  
016/27 26 00 – [meldpunt.discriminatie@leuven.be](mailto:meldpunt.discriminatie@leuven.be)

Meldpunt Discriminatie Mechelen  
Maurits Sabbestraat 119 – 2800 Mechelen  
015/29 83 38 – [meldpunt.discriminatie@mechelen.be](mailto:meldpunt.discriminatie@mechelen.be)

Meldpunt Discriminatie Oostende  
Hospitaalstraat 35 – 8400 Oostende  
059/40 25 83 – [meldpunddiscriminatie@sociaalhuisoostende.be](mailto:meldpunddiscriminatie@sociaalhuisoostende.be)

Meldpunt Discriminatie Roeselare  
Zuidstraat 17 – 8800 Roeselare  
051/26 21 80 – [meldpunt.discriminatie@roeselare.be](mailto:meldpunt.discriminatie@roeselare.be)

Meldpunt Discriminatie Sint-Niklaas  
Grote Markt 1 – 9100 Sint-Niklaas  
03/760 91 00 – [meldpunt.discriminatie@sint-niklaas.be](mailto:meldpunt.discriminatie@sint-niklaas.be)

Meldpunt Discriminatie Turnhout  
Campus Blairon 200 – 2300 Turnhout  
014/40 96 34 – [meldpunt.discriminatie@turnhout.be](mailto:meldpunt.discriminatie@turnhout.be)

### **Kontaktstellen: sexuelle Orientierung**

Alliège  
En Hors-Château 7 – 4000 Lüttich  
04/223 65 89 – [www.alliage.be](http://www.alliage.be)

Arc-en-Ciel Wallonie  
En Hors Château 7 – 4000 Lüttich  
04/222 17 33 – [www.arcenciel-wallonie.be](http://www.arcenciel-wallonie.be)

cavaria  
Kammerstraat 22 – 9000 Gent  
09/223 69 29 – [www.cavaria.be](http://www.cavaria.be)

Maison Arc-en-Ciel Bruxelles  
Rue Marché au Charbon 42 – 1000 Brüssel  
02/503 59 90 – [www.rainbowhouse.be](http://www.rainbowhouse.be)

Tels Quels  
Rue Marché au Charbon 81 – 1000 Brüssel  
02/512 45 87 – [www.telsquels.be](http://www.telsquels.be)

### **Kontaktstellen: Behinderung und Gesundheitszustand**

AFRAHM (Association Francophone d'Aide aux Handicapés Mentaux)  
Av. Albert Giraud 24 – 1030 Brüssel  
02/247 60 10 - [www.afrahm.be](http://www.afrahm.be)

Altéo  
Chée de Haecht 579 – BP 40 – 1031 Brüssel  
02/246 42 26 – [www.alteo-asbl.be](http://www.alteo-asbl.be)

ANAHM (Association Nationale d'Aide aux Handicapés Mentaux)  
Av. Albert Giraud 24 – 1030 Brüssel  
02/247 28 29 – [www.anahm.be](http://www.anahm.be)

Association socialiste de la personne handicapée  
Rue Saint-Jean 32-38 – 1000 Brüssel  
02/515 02 65 – [www.asph.be](http://www.asph.be)

Direction générale personnes handicapées  
Bd du Jardin Botanique 50 bte 150 – 1000 Brüssel  
0800/987 99 – [www.handicap.fgov.be](http://www.handicap.fgov.be)

Federatie van Vlaamse dovenorganisaties  
Stropkaai 38 – 9000 Gent  
09/224 46 76 – [www.fevlado.be](http://www.fevlado.be)

Fédération Francophone des Sourds de Belgique  
Rue Van Eyck 11A/4 – 1050 Brüssel  
02/644 69 01 – [www.ffsb.be](http://www.ffsb.be)

Handiplus  
Jardins de Fontenay – Rue des Champs 67 – 1040 Brüssel  
02/647 04 50 – [www.handiplus.com](http://www.handiplus.com)

Inclusie Vlaanderen  
Av. Albert Giraud 24 – 1030 Brüssel  
02/247 28 20 – [www.inclusievlaanderen.be](http://www.inclusievlaanderen.be)

Katholieke Vereniging Gehandicapten  
Arthur Goemaerelei 66 – 2018 Antwerpen  
03/216 29 90 – [www.kvg.be](http://www.kvg.be)

Ligue Braille  
Rue d'Angleterre 57 – 1060 Brüssel  
02/533 32 11 – [www.liguebraille.be](http://www.liguebraille.be)

Ligue des Droits de l'Enfant  
Hunderenveld 705 – 1082 Brüssel  
02/465 98 92 – [www.ligue-enfants.be](http://www.ligue-enfants.be)

Oeuvre nationale des aveugles  
Av. Dailly 90-92 – 1030 Brüssel  
02/241 65 68 – [www.ona.be](http://www.ona.be)

Sensoa  
Kipdorpvest 48a – 2000 Antwerpen  
03/238 68 68 – [www.sensoa.be](http://www.sensoa.be)

Vlaamse Diabetes Vereniging vzw  
Ottegemsesteenweg 456 – 9000 Gent  
09/220 05 20 – [www.diabetes.be](http://www.diabetes.be)

Vlaamse Federatie Gehandicapten  
Rue Saint-Jean 32-38 – 1000 Brüssel  
02/515 02 62 – [www.vfg.be](http://www.vfg.be)

Vlaamse Liga Tegen Kanker  
Rue royale 217 – 1210 Brüssel  
02/227 69 69 – [www.tegenkanker.be](http://www.tegenkanker.be)

### **Kontaktstellen: Beschäftigung**

Actiris - Guichet discrimination à l'embauche  
Bd d'Anvers 26 – 1000 Brüssel  
02/505 79 00 – 02/505 78 78 – [www.actiris.be](http://www.actiris.be)

CGSLB  
Bd Poincaré 72-74 – 1070 Brüssel  
02/558 51 50 – [www.cgslb.be](http://www.cgslb.be)

CSC  
Chée de Haecht 579 - 1030 Brüssel  
02/508 87 11 - [www.csc-en-ligne.be](http://www.csc-en-ligne.be)

FGTB  
Rue Haute 42 – 1000 Brüssel  
02/552 03 45 – [www.fgtb.be](http://www.fgtb.be)

## Impressum

Jahresbericht Diskriminierung/Diversität 2012  
Brüssel, Mai 2013

**Herausgeber und Autor:**

Zentrum für Chancengleichheit und für Rassismusbekämpfung  
Rue Royale 138, 1000 Brüssel, Belgien  
Tel.: + 32 (0)2 212 30 00  
Fax: + 32 (0)2 212 30 30  
[epost@cntr.be](mailto:epost@cntr.be)

**Übersetzung:** Belga Translations

**Verantwortlicher Herausgeber:** Jozef De Witte