

Interföderales Zentrum für Chancengleichheit

# Jahresbericht 2014

---

*Ein Wendepunkt für das Zentrum*

INTERFÖDERALES  
ZENTRUM FÜR  
C H A N C E N -  
G L E I C H H E I T





# Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	<b>5</b>
<b>2014, EIN WENDEPUNKT FÜR DAS ZENTRUM</b> .....	<b>6</b>
<b>KAPITEL 1</b>	
<b>Markante Ereignisse 2014</b> .....	<b>9</b>
<b>1. WAHLEN UND NEUE REGIERUNGEN</b> .....	<b>10</b>
1.1. Bewertung des föderalen Antidiskriminierungsrechts.....	10
1.2. Homophobie.....	10
1.3. Religiöse und weltanschauliche Symbole, Neutralität der Behörden .....	11
1.4. Beschäftigung und positive Maßnahmen.....	11
1.5. Wohnen .....	11
1.6. Thema Behinderung, Überwachung der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.....	12
1.7. Roma und Fahrende.....	12
1.8. Bevölkerungsalterung.....	12
1.9. Ressortübergreifende Politik.....	13
<b>2. BEHINDERUNG: EIN UNERFREULICHER BERICHT DES UN-AUSSCHUSSES</b> .....	<b>13</b>
<b>3. DIVERSITÄTSBAROMETER WOHNEN: EIN BESORGNISERREGENDES KLIMA VIELFACHER DISKRIMINIERUNG</b> .....	<b>14</b>
<b>4. EDIV: EIN INSTRUMENT FÜR VIELFALTSMANAGEMENT IM UNTERNEHMEN</b> .....	<b>15</b>
<b>5. DER ANSCHLAG AUF DAS JÜDISCHE MUSEUM VON BELGIEN</b> .....	<b>16</b>
<b>6. DER PROZESS ZUM MORD AN IHSANE JARFI</b> .....	<b>17</b>
<b>KAPITEL 2</b>	
<b>Akten und Beschwerden 2014</b> .....	<b>19</b>
<b>1. AKTEN</b> .....	<b>22</b>
1.1. Akten, die 2014 neu angelegt wurden: 1.670.....	22
1.2. Akten, die 2014 geschlossen wurden: 2.065.....	25
1.3. Gerichtsverfahren .....	26
<b>2. BESCHWERDEN</b> .....	<b>27</b>

## KAPITEL 3

<b>Diskriminierungen nach Aktionsbereichen .....</b>	<b>31</b>
<b>1. BESCHÄFTIGUNG .....</b>	<b>32</b>
1.1 Dunkelziffer bei Mobbing.....	33
1.2 Diskriminierung und Ausgrenzung Jugendlicher mit Migrationshintergrund.....	34
1.3 Vielfalt an religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen in der Arbeitswelt .....	34
1.4 Eine Arbeitswelt, die für behinderte Menschen geschlossen ist .....	35
Herausforderungen für die Zukunft: ältere Arbeitnehmer .....	36
<b>2. WOHNEN .....</b>	<b>36</b>
2.1 Die Lektionen aus dem Diversitätsbarometer .....	36
2.2 Die Lektionen aus dem Fall Jan Hans Immo.....	38
Herausforderungen für die Zukunft: Regionalisierung der mietrechtlichen Angelegenheiten .....	38
<b>3. BILDUNG .....</b>	<b>39</b>
3.1 Mit einer Behinderung ist die freie Schulwahl keineswegs garantiert .....	39
3.2 Schulordnungen über das Tragen religiöser und weltanschaulicher Symbole.....	40
3.3 Mobbing in der Schule.....	41
Herausforderungen für die Zukunft: Diversitätsbarometer Bildung .....	41
<b>4. GESELLSCHAFTSLEBEN .....</b>	<b>42</b>
4.1 Zunehmende Gewalttätigkeit bis hin zu Hassverbrechen.....	42
4.2 Diskotheken, Gastgewerbe: nicht jeder ist willkommen .....	43
Herausforderungen für die Zukunft: Schulung und Sensibilisierung.....	44
<b>5. MEDIEN, INTERNET .....</b>	<b>44</b>
5.1 Hassbotschaften und politische Kommunikation .....	44
5.2 Der Gazastreifen als Stein des Anstoßes im Internet.....	44
5.3 Stigmatisierende Darstellung von Roma in der Presse .....	45
Herausforderungen für die Zukunft .....	46
<b>6. POLIZEI, JUSTIZ .....</b>	<b>46</b>
6.1 Vielfaltspolitik: eine fortwährende Aufgabe.....	46
6.2 Das Rundschreiben COL 13/2013: noch zu wenig genutzt? .....	47
Herausforderungen für die Zukunft: opferorientierte Justiz.....	48

## KAPITEL 4

<b>Diskriminierungen nach Merkmalen .....</b>	<b>49</b>
<b>1. SOGENANNT E RASSE .....</b>	<b>50</b>
1.1 Antisemitismus .....	51
1.2 Roma, nirgends willkommen .....	52
<b>2. BEHINDERUNG .....</b>	<b>53</b>
2.1 Rollstuhlfahrer, ein steiniger Weg.....	53
2.2 Beschäftigung und Langzeiterkrankungen.....	54
2.3 Adipositas und Behinderung .....	55
2.4 Internierung und Menschenrechte: aus den Augen, aus dem Sinn.....	55
<b>3. GLAUBE ODER WELTANSCHAUUNG .....</b>	<b>55</b>
<b>4. SEXUELLE ORIENTIERUNG .....</b>	<b>57</b>

4.1	Der interföderale Aktionsplan gegen homophobe und transphobe Gewalt .....	57
4.2	Schwieriger Umgang mit sexueller Orientierung in der Schule.....	58
4.3	Mitelternschaft: ein bedeutender Fortschritt .....	58
<b>5.</b>	<b>ALTER .....</b>	<b>59</b>
<b>6.</b>	<b>VERMÖGEN .....</b>	<b>60</b>

## KAPITEL 5

<b>Das Zentrum im Netzwerk .....</b>	<b>61</b>	
<b>1. AUF NATIONALER EBENE .....</b>	<b>62</b>	
1.1	Konzertierung zwischen französischsprachigen Akteuren.....	62
1.2	In Brüssel: Partnerschaft mit Actiris .....	62
1.3	In Flandern: Bildung und Beschäftigung.....	62
1.4	Partner der Zivilgesellschaft.....	63
1.5	Nationaler Schutzmechanismus für Menschenrechte .....	63
<b>2. AUF INTERNATIONALER EBENE.....</b>	<b>63</b>	

## KAPITEL 6

<b>Künftige Herausforderungen.....</b>	<b>65</b>	
<b>1. KONSOLIDIERUNG DER DEZENTRALISIERUNG .....</b>	<b>66</b>	
1.1	In Flandern.....	66
1.2	In der Wallonie.....	67
1.3	In Brüssel .....	68
<b>2. ÜBERNAHME REGIONALER UND GEMEINSCHAFTLICHER BEFUGNISSE .....</b>	<b>68</b>	
<b>3. BEKÄMPFUNG “STRUKTURELLER” DISKRIMINIERUNGEN.....</b>	<b>69</b>	
<b>4. DREI AKTIONSLINIEN.....</b>	<b>69</b>	
4.1	Ein Zentrum, das die Teilhabe fördert.....	69
4.2	Ein Zentrum, das für die Akteure der Gesellschaft offen ist.....	70
4.3	Ein Zentrum, das die Kenntnis und Achtung der Grundrechte fördert .....	70

## ANHÄNGE .....

<b>1. DAS ZENTRUM IM ÜBERBLICK.....</b>	<b>72</b>	
1.1	Aufträge .....	72
1.2	Organigramm und Beschreibung.....	72
<b>2. VERWALTUNGSRAT .....</b>	<b>74</b>	
<b>3. BILANZ UND ERGEBNISRECHNUNGEN DES ZENTRUMS.....</b>	<b>75</b>	
<b>4. PUBLIKATIONEN DES ZENTRUMS .....</b>	<b>76</b>	
<b>5. LOKALE KONTAKTSTELLEN DES ZENTRUMS .....</b>	<b>79</b>	



# Vorwort



## 2014, EIN WENDEPUNKT FÜR DAS ZENTRUM

Dieser Jahresbericht ist etwas Besonderes, nämlich der allererste Bericht des Interföderalen Zentrums für Chancengleichheit (im Folgenden "das Zentrum"). Am 15. März 2014 hat das Zentrum eine interföderale Struktur und einen anderen Namen erhalten, auch wenn diese Neuerungen nicht wirklich revolutionär sind, denn der regionale und gemeinschaftliche Aspekt fand von jeher Beachtung, seit Errichtung des Zentrums. So wurde bereits zuvor ein Drittel der Verwaltungsratsmitglieder auf Vorschlag der Gemeinschaften und Regionen ernannt, um nur ein Beispiel zu nennen. Im Laufe der Zeit hat das Zentrum immer häufiger die Zusammenarbeit mit den föderalen Verwaltungseinheiten gesucht, um auf die politischen Bereiche einzuwirken, die in seinen Zuständigkeitsbereich fallen, wie Wohnen, Bildung und Beschäftigung.

Für das Zentrum selbst war die Umstrukturierung allerdings ein einschneidendes Ereignis. Im Februar 2015 trat ein neu ernannter Verwaltungsrat an, der sich aus 21 ordentlichen Mitgliedern zusammensetzt, wobei 10 dieser Mitglieder von der Abgeordnetenversammlung und die anderen 11 von den Parlamenten der Regionen und Gemeinschaften ernannt werden (4 vom Flämischen Parlament, 2 vom Wallonischen Parlament, 2 vom Parlament der Französischen Gemeinschaft, 2 vom Brüsseler Parlament und 1 vom Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft). Der Verwaltungsrat muss zwei Mitvorsitzende bezeichnen und wird im Laufe des Jahres 2015 auch eine neue Kodirektion ernennen. Dieser Verwaltungsrat hat bereits den vorliegenden Jahresbericht genehmigt. Intern hat sich in der Tat eine echte Umstrukturierung<sup>1</sup> vollzogen, mit der lokalen Einbettung des fortan Interföderalen Zentrums für Chancengleichheit. In Flandern bezogen die 13 Beschwerdestellen gegen Diskriminierung ("*Meldpunten*"), die im Juli 2008 mit dem Dekret zur Chancengleichheit und Gleichbehandlung<sup>2</sup> eingerichtet wurden, ihre finanziellen Mittel von der flämischen Verwaltung der Chancengleichheit, wobei sie unter städtischer Leitung standen und bei der Bearbeitung der Beschwerden und Akten (Diskriminierung, Hassdelikte, Hassverbrechen und Hassreden) vom Zentrum unterstützt wurden.

Seit dem 1. Januar 2014 sind diese "*Meldpunten*" integraler Bestandteil des Zentrums. Die Mitarbeiter dieser Beschwerdestellen sind also Personalmitglieder des Zentrums. Für sie war die Neustrukturierung mehr als eine rein administrative Angelegenheit. Der Übergang zu einer unabhängigen öffentlichen Einrichtung bedeutet nämlich auch, dass man die lokale Politik zur Förderung der Vielfalt und zum Kampf gegen Diskriminierung jetzt aus einem anderen Blickwinkel betrachtet.

In der Wallonischen Region sind die "*Espaces Wallonie*" (Infobüros der Wallonie) dafür zuständig und auch darauf vorbereitet, die von Diskriminierung betroffenen Personen zu empfangen und sie mit dem Zentrum in Kontakt zu bringen. So hat das Zentrum die Mitarbeiter der "*Espaces Wallonie*" im Laufe des Jahres 2014 geschult und ihnen die nötigen Informationen hierzu vermittelt. 2015 soll die Verankerung des Zentrums in den Städten der Wallonischen Region konkrete Form annehmen. In dem Kapitel "Künftige Herausforderungen" erfahren Sie Näheres zu diesem Thema (S. 65 ff.).

Was bedeutet die Interföderalisierung des Zentrums für den Bürger? Viel, und teilweise auch nicht so viel. Was die Bürgernähe anbelangt, wird das Zentrum durch seine Präsenz in den großen flämischen und wallonischen Städten, später auch in den Brüsseler Gemeinden, natürlich zugänglicher, sowohl für die Opfer von Diskriminierung als auch für alle Personen, Unternehmen, Organisationen, Behörden und Einrichtungen, die die Kompetenz des Zentrums nutzen möchten. Die eigentlichen Aufgaben des Zentrums jedoch haben sich mit dieser Umstrukturierung nicht geändert. Während der Umgestaltungsarbeiten hatte das Zentrum trotzdem geöffnet und bot seine Dienstleistungen weiterhin allen Betroffenen an. Die Personalschulungen zum Thema Vielfalt, die in öffentlichen und privaten Unternehmen anstanden, liefen genauso weiter wie die Bearbeitung der Beschwerden und der einzelnen Akten, die Aufgaben also, für die das Zentrum in erster Linie steht.

Mit anderen Worten: Das neue Zentrum hat nach wie vor 3 gesetzlich verankerte Aufgaben:

1. Bearbeitung von Beschwerden zu Sachverhalten, bei denen der Verdacht auf Diskriminierung besteht, sowie zu Hassdelikten, -verbrechen und -botschaften
2. Präventionsarbeit durch Information und Schulung der Bürger sowie der betroffenen Akteure in Form von Studientagen, praxisorientierten Maßnahmen, bewusstseinsbildenden Kampagnen und über die Medien
3. Bewertung der unternommenen Antirassismus- und Antidiskriminierungspolitik sowie Formulierung von Gutachten und Empfehlungen zur Verbesserung der Gesetzgebungen, Regelungen und Praxis.

<sup>1</sup> Siehe Organigramm des Zentrums in der Anlage, S. 73.

<sup>2</sup> Siehe Dekret auf [www.gelijkekansen.be/Hetbeleid/Wetgeving/Vlaanderen/GKGBdecreet.aspx](http://www.gelijkekansen.be/Hetbeleid/Wetgeving/Vlaanderen/GKGBdecreet.aspx).



## Bearbeitung der einzelnen Akten, Information, Begleitung vor Ort

Mit der Entwicklung eines lokalen Netzwerks wird das Zentrum gezieltere Maßnahmen durchführen können, weil die tatsächlichen Gegebenheiten vor Ort in den drei Landesregionen unterschiedlich sind. Die lokale Verankerung in der Wallonie wird daher nicht zwangsläufig die gleiche Form und Wirkung haben wie bei den „Meldpunten“ in Flandern, doch geht es in beiden Fällen um einen verbesserten Zugang zu den Dienstleistungen des Zentrums.

Das Zentrum wird stärker in die Zusammenarbeit mit lokalen Partnern investieren müssen, wie es bereits jetzt mit „nationalen“ Akteuren gehandhabt wird, beispielsweise den Gewerkschaften, den Organisationen an der Basis oder den Berufsverbänden. Außerdem ist das Zentrum inzwischen uneingeschränkt dazu ermächtigt, sich mit Angelegenheiten der Gemeinschaften und Regionen zu befassen. Kraft der dort geltenden Dekrete und Ordonnanzen kann das Zentrum jetzt die Justiz einschalten. Damit eröffnet sich ihm ein neuer Wirkungsbereich, nicht nur vor Gericht, sondern auch in Form von strukturellen und präventiven Maßnahmen, die das Zentrum jetzt entwickeln kann.

## Überwachung und Anregung politischer Maßnahmen, Formulierung von Empfehlungen

Die Zusammenarbeit mit den Teilstaaten ist nicht neu. Lange bevor das Zentrum offiziell eine interföderale Einrichtung wurde, hatte es bereits Protokolle mit den Regionen und Gemeinschaften unterzeichnet. Die Handlungsbefugnis des Zentrums in Bereichen, die den regionalen und gemeinschaftlichen Zuständigkeiten unterliegen, sowie die Prozessfähigkeit in diesen Bereichen wurden jedoch ausgeweitet. Bei der teilweise nicht gegebenen Zugänglichkeit öffentlicher Verkehrsmittel für Personen mit Behinderung beispielsweise nimmt das Zentrum nicht nur die belgische Bahn SNCB/NMBS ins Visier, sondern auch die Verkehrsgesellschaften De Lijn, TEC und STIB/MIVB.

## Einfluss auf die Arbeit der Regional- und Gemeinschaftsregierungen

2014 war nicht nur das Jahr der offiziellen Umstrukturierung des Zentrums in eine interföderale Einrichtung, sondern auch ein Wahljahr auf föderaler und regionaler Ebene. In den kommenden Jahren wird es also darum gehen, die neuen Regierungspolitiken umzusetzen. Das Zentrum fordert, dass Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung nicht nur Aufgabe des hierfür zuständigen Ministers

oder Staatssekretärs sind. Diese Politik muss vielmehr ressortübergreifend geführt werden und auch in die Beschäftigungs-, Wohnungs-, Gesundheits- und Mobilitätspolitik einfließen. Vor allem muss sie zur Priorität erklärt werden.

Die sechste Staatsreform hat die Befugnisse der Teilstaaten deutlich ausgeweitet. Diese Zuständigkeitsübertragung ist allerdings ein zweischneidiges Schwert. Einerseits kann es nämlich der Förderung von Chancengleichheit in den Dekreten und regionalen oder gemeinschaftlichen Maßnahmen eine neue Dynamik und auch dem Zentrum eine höhere Legitimität in den Teilstaaten verleihen. Andererseits jedoch kann es die Agenda ausbremsen, wenn nicht alle an einem Strang ziehen. Nach Einsetzung der neuen Regierungen konnte das Zentrum eine erste Reihe von Arbeitssitzungen mit den einzelnen Ministern abhalten, die für die Chancengleichheit zuständig sind. Diese Gespräche sollen 2015 fortgeführt werden.

Die Übertragung der politischen Zuständigkeit kann also von Vorteil oder Nachteil sein, je nachdem, wie die Behörden hiermit umgehen. Beschäftigung, Bildung und Wohnen sind sowohl Schauplätze von Diskriminierung als auch Ansatzmöglichkeiten mit Hebelwirkung, um den Zugang zu allen Grundrechten zu garantieren. Den regionalen Regierungen kommt also die große Verantwortung zu, für mehr Gleichberechtigung in der Gesellschaft zu sorgen.

Beim Zugang zu Wohnraum beispielsweise können die Dekrete die bestehenden Bestimmungen, die direkt oder indirekt eine präventive Wirkung gegen Diskriminierung haben, dementsprechend stärken oder auch schwächen. Die regionale Rechtsetzung kann aber auch einen Schritt weitergehen und beispielsweise den regionalen Inspektoren Befugnisse zur Aufdeckung von Diskriminierung erteilen.

Das Zentrum wird also immer häufiger spezifische Empfehlungen formulieren müssen, die gezielt auf die jeweilige Politik in der betreffenden Region oder auf die Situation der betreffenden Zivilgesellschaft eingehen. So hat das Zentrum bereits auf das strittige Verbot sichtbar getragener religiöser und weltanschaulicher Symbole an französischsprachigen Hochschulen reagiert. Eine Problematik, die im nördlichen Landesteil anders wahrgenommen wird.

In Flandern musste das Zentrum bei der Verkehrsgesellschaft De Lijn wegen Elektromobilen für Personen mit eingeschränkter Mobilität intervenieren. So hatte das Unternehmen im Jahr 2013 plötzlich den Zugang mit Elektromobil zu Bussen und Straßenbahnen verboten, was die betreffenden Personen natürlich in ihrer Mobilität beeinträchtigte. Das Zentrum wertete dies als Diskriminierung aufgrund von Behinderung. 2014 hat das Zentrum weiterhin vermittelnd auf das Unternehmen De

Lijn eingewirkt, bis es das Verbot von Elektromobilen für Personen mit eingeschränkter Mobilität teilweise revidierte oder zumindest nuancierte. Sofern die Elektromobile bestimmte technische Anforderungen erfüllen, sind sie jetzt wieder in Bussen und Straßenbahnen zugelassen.

Ein weiteres Beispiel für eine gezielte Intervention, diesmal in Brüssel, war ein Aktionsforschungsprojekt im Bereich der häuslichen Hilfe und Krankenpflege, die das Zentrum zu einer spezifischen Empfehlung an die regionalen Behörden veranlasste.

Selbst bei der Vorbereitung einer Kampagne zur Förderung der Zugänglichkeit von Schulen für behinderte Kinder fiel auf, dass die Situation vor Ort nicht überall die gleiche ist: In Flandern sind derzeit 30 % der Schulen zugänglich, in der Wallonie nur 10 %.

### Eine lenkende Funktion auch auf föderaler Ebene

Bei der Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung spielt die Föderalregierung natürlich weiterhin eine entscheidende Rolle, auch wenn die Befugnisse geteilt sind. In den Rechtsbereichen Beschäftigung, soziale Sicherheit, ÖSHZ- oder Strafrechtspolitik oder auch Polizei herrscht jedenfalls noch großer Handlungsbedarf.

Im Laufe des Jahres 2014 musste das Zentrum leider feststellen, dass einige Akten kaum vorankamen. So besitzt Belgien immer noch keinen interföderalen Aktionsplan gegen Rassismus, obwohl er im Zuge der Weltkonferenz gegen Rassismus 2001 in Durban angekündigt worden war. Gleiches gilt für den Königlichen Erlass zur Einführung positiver Maßnahmen, welcher auf die Verabschiedung des neuen Antidiskriminierungsgesetzes 2007 folgen sollte. Fast acht Jahre später ist dieser Erlass immer noch Fehlanzeige. Wir haben also eine Rechtsetzung, die zwar diskriminierendes Verhalten verbietet und bestraft, aber keine gezielten Gegenmaßnahmen zulässt oder anregt. Ein Arbeitgeber, der überwiegend ältere oder zugewanderte Arbeitskräfte einstellt, könnte folglich hierfür bestraft werden. Das Zentrum beklagt diesen offensichtlichen Widerwillen, der erneut die Frage nach einer ganzheitlichen, ressortübergreifenden Politik zur Förderung der Chancengleichheit aufwirft.

Die Behörden betrachten Chancengleichheit gerne als eine Aufgabe, die man über eine Einrichtung wie das Zentrum "auslagern" kann, statt dieses Grundprinzip und Grundrecht in sämtlichen politischen Bereichen und Sektoren eigenverantwortlich durchzusetzen. Hier werden die Aufgaben des Zentrums falsch ausgelegt, die bekanntlich darin bestehen, Opfer zu unterstützen, die Bevölkerung über die Rechte und Pflichten eines jeden

Bürgers zu informieren, die Öffentlichkeit für das Thema Diskriminierung zu sensibilisieren und Gutachten zur Verbesserung der Politik zu erstellen, aber nicht, anstelle der Behörden zu handeln. Die erste Reaktion ist leider oft, das Zentrum oder andere spezialisierte Instanzen anzurufen, sobald konkrete Maßnahmen getroffen werden sollen.

Das Zentrum ist ein Katalysator für politische Maßnahmen, keine Verwaltung. Für die Förderung der Diskriminierungsbekämpfung sind alle Akteure der Gesellschaft verantwortlich. Die Aktionen des Zentrums sollen jedem dieser Akteure dazu verhelfen, seine eigenen Beitragsmöglichkeiten im Hinblick auf dieses Ziel zu stärken. Dies gilt sowohl für die Bürger als auch für die Unternehmen, Organisationen und politischen Entscheidungsträger.

Dieser erste Jahresbericht des Interföderalen Zentrums für Chancengleichheit beginnt mit einer Übersicht der markantesten Ereignisse, die die belgische Gesellschaft 2014 geprägt und das Zentrum auf den Plan gerufen haben. Gemeint sind insbesondere die Wahlen im Mai 2014, die Veröffentlichung des Diversitätsbarometers Wohnen, der Anschlag auf das Jüdische Museum von Belgien und der Prozess gegen die Mörder von Ihsane Jarfi.

Wie üblich fassen wir in diesem Jahresbericht die wichtigsten Statistiken zu den vom Zentrum bearbeiteten Meldungen, Beschwerden und Akten zusammen. Im Vergleich zu 2013 sind die Zahlen übrigens gestiegen, wobei diese Entwicklung in erster Linie auf die Integration der "Meldpunten" in das Zentrum zurückzuführen ist.

Hinzu kommen zwei Kapitel, die sich zum einen mit den Gesellschaftsbereichen (Beschäftigung, Wohnen, Bildung, Gesellschaftsleben, Medien/Internet und Polizei/Justiz) und zum anderen mit den häufigsten Diskriminierungsmerkmalen befassen (sogenannte "Rasse", Behinderung, Glaube oder Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Alter und Vermögen).

Die Zusammenarbeit, die das Zentrum mit diversen Partnern (Vereinigungen, Einrichtungen, Gremien und Behörden) weiter aufbaut, sind in dem Abschnitt "Das Zentrum im Netzwerk" näher beleuchtet.

Die Ziele, die sich das Zentrum für die nächsten Jahre gesetzt hat, beispielsweise in Zusammenhang mit der Konsolidierung der Dezentralisierung seiner Aktivitäten oder der Übernahme von Befugnissen auf regionaler und gemeinschaftlicher Ebene, sind im letzten Kapitel dieses Berichts zusammengefasst.

Wir wünschen Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre.

Patrick Charlier, *diensttuender stellvertretender Direktor*  
Jozef De Witte, *Direktor*

# Markante Ereignisse 2014



*Das Jahr 2014 war durch eine Reihe planmäßiger, institutioneller Entwicklungen, aber auch durch unvorhersehbare, dramatische Ereignisse geprägt, die die belgische Gesellschaft erschüttert und das Zentrum zum Handeln gezwungen haben. In diesem Kapitel werfen wir ein Licht auf die markantesten Ereignisse und Entwicklungen.*

## 1. WAHLEN UND NEUE REGIERUNGEN

Anlässlich der Regional- und Föderalwahlen vom 25. Mai 2014 sandte das Zentrum ein Memorandum<sup>3</sup> an alle Vorsitzenden und Studiendienste der Parteien. Es folgte eine zweite Liste mit den Hauptanliegen, die sich an die für Chancengleichheit zuständigen Minister und Regierungen richtete und den allgemeinen Strategiepapieren konkrete Gestalt geben sollte. Bei dieser Gelegenheit hat das Zentrum sich auch mit zahlreichen Partnern zusammengesetzt, um die Prioritäten darzulegen.

Zu der Frage, welche Vorschläge des Zentrums denn nun von föderaler, regionaler und gemeinschaftlicher Regierungsseite aufgegriffen wurden, fällt die Bilanz insgesamt recht positiv aus. In allen Regierungsabkommen ist die Zusammenarbeit mit dem Zentrum ausdrücklich erwähnt. Auf flämischer Seite kündigt das Regierungsabkommen bereits die Bewertung durch das Parlament an, wie sie in Artikel 7 des Zusammenarbeitsabkommens<sup>4</sup> festgehalten ist.

Die Brüsseler Regierung teilt ihrerseits mit, dass sie in einer Ordonnanz festlegen wird, in welchen Fällen das Zentrum ermächtigt ist, gerichtliche Schritte zu unternehmen.

Doch nicht alle Empfehlungen des Zentrums wurden aufgegriffen. Einige fanden kaum Gehör, so beispielsweise die Ausarbeitung eines interföderalen Aktionsplans gegen Rassismus, obwohl dieser schon lange gefordert wird. Die Föderalregierung zeigt keine Reaktion. Die Föderation Wallonie-Brüssel schlägt einen *“nationalen oder intrafrankophonen Plan”* gegen Rassismus vor, während die Brüsseler Regierung den Kampf gegen Diskriminierung und Rassismus *“zu einem roten Faden machen will, der sich durch alle politischen Maßnahmen zieht”*. Auch die Wallonische

Regierung hält in ihrer Erklärung zur Politik fest, dass sie *“mit größter Entschlossenheit”* eine Antirassismuspolitik führen will. Flandern will *“Integrationspakete”* (*“integratiepacten”*) schließen, mit denen sich jeder verpflichtet, sowohl direkte als auch indirekte Formen von Diskriminierung und Rassismus zu bekämpfen. Die Deutschsprachige Gemeinschaft verpflichtet sich, Diskriminierung und Rassismus im Rahmen des *“Integrationskonzeptes”* zu bekämpfen, das der Rat für Entwicklungszusammenarbeit, Solidarität und Integration (kurz RESI) ausgearbeitet hat.

Da dieser Plan auf interföderaler Ebene nur sehr schwer umsetzbar scheint, will das Zentrum eine Überlegungsarbeit mit allen Leistungsträgern der Gesellschaft beginnen.

### 1.1 | Bewertung des föderalen Antidiskriminierungsrechts

Die Gesetze aus dem Jahr 2007 hätten nach 5 Jahren bewertet werden müssen. Wie sich gezeigt hat, stoßen sie an gewisse Grenzen und bedürfen einer Nachbesserung. Die Föderalregierung verpflichtet sich, gemeinsam mit dem Zentrum hieran zu arbeiten. Auch die Dekrete und Ordonnanzen schreiben Bewertungsmechanismen vor, über die das Zentrum wachen wird.

### 1.2 | Homophobie

Über die Tatsache, dass der interföderale Aktionsplan gegen Homophobie bewertet werden muss, herrscht in allen Regierungserklärungen der Teilstaaten Konsens. Die Föderalregierung stellt klar, dass diese Bewertung gemeinsam mit dem Zentrum durchzuführen ist. Es gilt aber auch, die Schlussfolgerungen dieser Bewertung in die weitere Arbeit einfließen zu lassen.

<sup>3</sup> Siehe hierzu [www.diversite.be/elections-1%C3%A9gislatives-13-juin-2010-m%C3%A9morandum-du-centre-0](http://www.diversite.be/elections-1%C3%A9gislatives-13-juin-2010-m%C3%A9morandum-du-centre-0).

<sup>4</sup> Näheres hierzu auf [www.diversite.be/sites/default/files/documents/article/samenwerkingsakkoord\\_belgisch\\_staatsblad\\_0.pdf](http://www.diversite.be/sites/default/files/documents/article/samenwerkingsakkoord_belgisch_staatsblad_0.pdf).

### 1.3 | Religiöse und weltanschauliche Symbole, Neutralität der Behörden

Das Zentrum fordert diesbezüglich eine klare Regelung. Die föderale und die flämische Regierung befürworten ein Verbot sichtbar getragener religiöser und weltanschaulicher Symbole bei Beamten, die mit der Öffentlichkeit in Kontakt stehen. Auch wenn dies in der wallonischen Koalitionsvereinbarung nicht erwähnt ist, hat der zuständige Minister Erklärungen abgegeben, die in diese Richtung weisen<sup>5</sup>. In der Erklärung der Französischen Gemeinschaftskommission (COCOF) hingegen ist nur die Rede davon, dass Beamte allen Nutzern eine gleiche Behandlung zusichern müssen, ohne sie (unter anderem) nach Glauben oder Weltanschauung zu unterscheiden. Das Zentrum wacht darüber, dass die Harmonisierungsgrundsätze, für die es sich seit Jahren einsetzt, in dem Gesetzgebungs- oder Rechtsetzungsprozess Berücksichtigung finden<sup>6</sup>.

### 1.4 | Beschäftigung und positive Maßnahmen

Die Föderalregierung verpflichtet sich, einen Gesetzesrahmen auszuarbeiten, der positive Maßnahmen zugunsten bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern ermöglicht. Des Weiteren verpflichtet sie sich, quantitative Ziele für die Einstellung von Arbeitskräften mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst auszugeben, und zwar über die Methode des sozioökonomischen Monitorings<sup>7</sup>. Zwei nennenswerte Fortschritte also, zumal die Föderalregierung unterstreicht, wie wichtig das sozioökonomische Monitoring durch das Zentrum und den FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung ist. Anhand dieses Monitorings lassen sich die Unterschiede in den Stellungen der Personen auf dem Arbeitsmarkt je nach Herkunftsland und persönlicher Migrationsgeschichte bewerten. Die erste Ausgabe dieses Monitorings wurde 2013

präsentiert. Sie soll im Rahmen einer neuen Ausgabe 2015 vervollständigt werden.

In der wallonischen Regierungserklärung ist die Rede davon, dass *“benachteiligte Bevölkerungsgruppen”* und *“auf dem Arbeitsmarkt diskriminierte Personen”* über öffentliche Mittel beschäftigt werden sollen. Die Föderation Wallonie-Brüssel will Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt bekämpfen und zieht in Betracht, im öffentlichen Auftragswesen soziale Klauseln zur Berücksichtigung des Aspekts *“Vielfalt und Gleichbehandlung”* in der Arbeitswelt aufzuerlegen.

Ohne ausdrücklich Personen mit Migrationshintergrund zu erwähnen, verpflichtet sich die Brüsseler Regierung, gezielte Maßnahmen zu ihren Gunsten zu unternehmen. Finanzielle Hilfen sollen *“prioritär”* denjenigen Brüsseler Unternehmen zukommen, die *“Personen aus sozial und wirtschaftlich benachteiligten Ortsteilen”* einstellen. Die *“Diversitätspläne”* der Brüsseler Unternehmen müssen nun entsprechende quantitative Ziele beinhalten. Die Brüsseler Regierung will ihre Bemühungen nach eigener Aussage auch auf Personen richten, die einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt haben, und hierzu Aktivierungsmaßnahmen ergreifen.

Die flämische Regierung will einen Rechtsrahmen schaffen, der positive Maßnahmen zugunsten bestimmter Gruppen von Arbeitskräften ermöglicht. Darin soll eine neue Liste von Gruppen aufgenommen werden, die in der flämischen Beschäftigungspolitik bevorzugt zu behandeln sind: Jugendliche, Personen über 55 Jahre sowie Personen mit Behinderung. Nicht in diese Liste aufgenommen wurden Personen mit Migrationshintergrund, obwohl dies bisher der Fall war. In ihrem allgemeinen Richtlinienplan hat die Ministerin für Chancengleichheit sich zum Ziel gesetzt, den Anteil an Arbeitskräften mit Migrationshintergrund im flämischen öffentlichen Dienst bis 2020 real auf 10 % zu bringen. Zu dieser Zielgruppe rechnet sie jetzt allerdings jede Person, die nicht aus Belgien stammt, ohne zwischen älteren EU-Mitgliedstaaten (EU15: Niederlande, Frankreich ...) und anderen Ländern zu unterscheiden, aus denen die Gruppen stammen, die auf dem Arbeitsmarkt am stärksten diskriminiert werden. Diese Unterscheidung wurde vorher gemacht. Das Ziel wird also auf 10 % angezogen, doch das Auswahlkriterium zugleich gelockert.

### 1.5 | Wohnen

In dem allgemeinen Richtlinienplan Flanderns sind die Diskriminierungen im Wohnungswesen genau benannt. Die Regionalisierung der Regelungsbefugnis für

5 Siehe Online-Ausgabe der Zeitung *“La Libre”* vom 8. Dezember 2014 auf [www.lalibre.be/actu/belgique/les-fonctionnaires-wallons-prives-de-signes-convictionnels-5485d45035707696bafa17f8](http://www.lalibre.be/actu/belgique/les-fonctionnaires-wallons-prives-de-signes-convictionnels-5485d45035707696bafa17f8).

6 Siehe hierzu <http://signes.diversite.be>.

7 Näheres zum sozioökonomischen Monitoring auf [www.diversite.be/sites/default/files/documents/publication/monitoring\\_socio-economique\\_fr\\_final.pdf](http://www.diversite.be/sites/default/files/documents/publication/monitoring_socio-economique_fr_final.pdf).



Privatmietverträge wird als eine Gelegenheit gewertet, die Gleichbehandlung in diesem Bereich sicherzustellen, und es bleibt zu hoffen, dass die Ansätze, die man in der (auf Initiative der Wohnungsministerin gebildete und vom Zentrum mitgetragene) Arbeitsgruppe Zugang zum Wohnungsmarkt vorgeschlagen hat, auch berücksichtigt werden.

Von wallonischer Seite wurde versprochen, dass man gemeinsam mit dem Zentrum, dem Eigentümerbund, dem Mieterbund und den Wohnungsbaugesellschaften öffentlichen Rechts einen Aktionsplan gegen Diskriminierung einführen wird.

## 1.6 | Thema Behinderung, Überwachung der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

Alle Teilstaaten - nur nicht die Föderalregierung in ihrem Koalitionsvertrag - erwähnen die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen) sowie die Gewährleistung der Inklusion bei Beschäftigung, Bildung, Sport und Zugänglichkeit öffentlicher Dienste. In Brüssel erklärt die Französische Gemeinschaftskommission (COCOF), dass sie Berufsausbildungen für Arbeitsuchende mit Behinderung öffnen will. Die Wallonie, Flandern und der Föderalstaat sind bestrebt, Quoten in ihren öffentlichen Diensten durchzusetzen. Die Föderation Wallonie-Brüssel will die Orientierung von Schülern in den Sonderunterricht prüfen und einschränken und zudem angemessene Vorkehrungen für Kinder mit Sonderbedarf im Regelschulwesen anregen. Die flämische Dienststelle wird ihre ressortübergreifende Chancengleichheitspolitik fortführen. Sie hat die Absicht, Lösungen für den nicht unerheblichen Bedarf von Personen mit Behinderung zu finden und ihnen die Möglichkeit zu bieten, sich frei für diese Hilfen zu entscheiden und möglichst eigenständig zu leben. Die Deutschsprachige Gemeinschaft hat einen langfristigen Inklusionsplan für Personen mit Behinderung angekündigt, genannt *„Inklusiv 2025“*.

Im Bereich der Zugänglichkeit fehlt es den Behörden jedoch an Ehrgeiz. So äußert sich die Föderalregierung in ihrem Koalitionsvertrag sehr zurückhaltend zur belgischen Bahn (SNCB/NMBS). Nur die wallonische Regierung will

einen *„zeitlich gestaffelten und realistischen allgemeinen Zugänglichkeitsplan“* für öffentliche Gebäude, für die öffentliche Verkehrsgesellschaft TEC und für touristische Infrastrukturen einführen. Die Brüsseler Regierung hat ihre Absicht bekundet, ein neues Projekt zur Anlegung von Verkehrswegen durchzuführen, die für Personen mit beeinträchtigter Mobilität uneingeschränkt zugänglich sind. Die flämische Regierung erklärt, dass sie eine *„vollkommen zugängliche Gesellschaft“* schaffen will, und wird dementsprechend in die öffentlichen Kommunikations- und Verkehrsnetze investieren.

Im Bereich Beschäftigung werden die quantitativen Zielvorgaben (die bisher allerdings niemals umgesetzt wurden) beibehalten oder abgeändert. So will die wallonische Regierung eine Quote von 2,5 % behinderte Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst durchsetzen. Flandern bleibt bei einer Quote von 3 %, möchte aber die Bemühungen um diese Quote verstärken. Auch die Föderalregierung bestätigt eine Quotenvorgabe von 3 %.

## 1.7 | Roma und Fahrende

In ihrem Strategieplan 2012-2015 über das Wohnen im Wohnwagen hat die flämische Regierung bereits den Mangel an Dauer- und Transitstellplätzen bewertet. Der allgemeine Richtlinienplan kommt zu der Feststellung, dass sich die Situation nicht verbessert hat, und hält einen großangelegten Aktions- und Begleitplan für Fahrende fest, der künftig zur Umsetzung kommen soll. Die Wallonische Region will die Behörden bei deren Projekten zur Einrichtung von Stellplätzen für Fahrende unterstützen, die Bestandsaufnahme der verfügbaren Grundstücke fertigstellen und eine Regelung zur Organisation des zeitweiligen Aufenthalts von Fahrenden ausarbeiten.

Das Zentrum plädiert für die effektive und messbare Umsetzung der Ziele, die in der Nationalen Strategie zur Integration der Roma festgelegt sind. Das Zentrum ist zudem der Meinung, dass die Stadtsteward-Projekte in Flandern fortgeführt werden müssen.

## 1.8 | Bevölkerungsalterung

Das Zentrum legt eine Politik der Vielfalt im Gesundheitswesen und Pflegebereich nahe. Diese Forderung wird von der Brüsseler Regierung aufgegriffen,

die einen entsprechenden Plan für ältere Menschen in Brüssel einführen will. Der Plan beinhaltet Alten- und Pflegeheime für Senioren "unter Berücksichtigung ihrer soziokulturellen Besonderheiten". In der wallonischen Erklärung zur Regionalpolitik 2014-2019 ist zwar nicht ausdrücklich die Rede von einer Vielfaltspolitik in diesem Bereich, doch verpflichtet sich die Regierung, den Aspekt der Chancengleichheit in all ihren Zuständigkeitsbereichen einzuführen.

Die flämische Regierung deutet ebenfalls eine Vielfaltspolitik in diesem Bereich an, doch vor allem zugunsten alternder Menschen mit homosexueller Orientierung oder ausländischer Herkunft.

## 1.9 | Ressortübergreifende Politik

Eine Politik für Chancengleichheit und Diskriminierungsbekämpfung muss ressortübergreifend sein und in alle Maßnahmen einer Regierung einfließen. Die flämische Regierung hat sich für eine "offene Koordinationsmethode" ("*open coördinatiemethode*") entschieden, die seit 2005 alle Maßnahmen der einzelnen Minister aus dem Blickwinkel der Chancengleichheit beleuchtet. Ähnliche Bemühungen sind in der Föderation Wallonie-Brüssel festzustellen, wo die Ministerin für Chancengleichheit einen ressortübergreifenden Antidiskriminierungsplan vorgestellt hat, der auf alle Ressorts dieser Regierung abzielt und für all ihre Minister verbindlich ist.

## 2. BEHINDERUNG: EIN UNERFREULICHER BERICHT DES UN-AUSSCHUSSES

Der UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen hat Belgien 2014 ein schlechtes Zeugnis ausgestellt. 2009 hatte unser Land die UN-Behindertenrechtskonvention ratifiziert und 2011 seinen ersten Staatenbericht eingereicht. Hierbei ging es um eine Bestandsaufnahme aller Maßnahmen, die der belgische Staat unternommen hatte, um seinen in der

Konvention festgehaltenen Pflichten nachzukommen. Bewertet wurde dieser Bericht vom UN-Ausschuss, in dem Behindertenexperten aus aller Welt tagen und dem hierzu die Parallelberichte der zivilgesellschaftlichen Organisationen (GRIP und Belgian Disability Forum) vorliegen. Das Zentrum, dem die Aufgabe zukommt, die Umsetzung dieser Konvention zu überwachen, hat ebenfalls seinen Parallelbericht beim UN-Ausschuss eingereicht<sup>8</sup>.

Zur Informationsbeschaffung für den Parallelbericht und für die künftigen strategischen Arbeitsschwerpunkte hat das Zentrum ein Universitätsteam damit beauftragt, behinderte Menschen zu konsultieren und so die Hindernisse zu erfassen, die den in der UN-Konvention zugesicherten Rechten im Weg stehen. Hierüber sollte das Universitätsteam anschließend berichten und Empfehlungen formulieren. Die Forscher haben sowohl die kulturellen Hindernisse (Stigmatisierung, disproportionale Befassung mit den Leistungsbeeinträchtigungen, übermäßiger Schutz) als auch die strukturellen Hindernisse untersucht (Unzugänglichkeit der Umgebung, unzureichende finanzielle Mittel, Mangel an Unterstützung und angemessenen Dienstleistungsangeboten, Nichtanwendung der Gesetze), mit denen behinderte Menschen in verschiedenen Bereichen konfrontiert sind (Zugänglichkeit, Rechtsfähigkeit, Beschäftigung, Bildung, eigenständiges Leben ...). Nach dieser Konsultation hat das Zentrum am 28. Oktober 2014 eine Arbeitstagung abgehalten, um hierüber zu reflektieren. Dabei wurden die Ergebnisse der Konsultation vorgestellt und die hieraus gewonnenen Empfehlungen näher beleuchtet<sup>9</sup>.

Unter den strukturellen Hindernissen hebt der Parallelbericht im Besonderen Probleme hervor, die kaum zu überwinden sind und dennoch zum Alltag behinderter Menschen gehören, wenn sie unterwegs sind, arbeiten oder lernen. So müssen sie - um nur ein Beispiel zu nennen - 24 Stunden im Voraus eine Assistenz beantragen, wenn sie mit der Bahn fahren wollen, da Bahnsteige oder Züge für sie nicht zugänglich sind.

Die Behindertenthematik beschränkt sich natürlich nicht auf Probleme bei der Zugänglichkeit. Auch die Beschäftigungsquote von Personen mit Behinderung liegt nach wie vor deutlich unter dem Schnitt: 40,7 % gegenüber durchschnittlich 67 % für die Gruppe der 20- bis 64-Jährigen insgesamt. Die Diskriminierung bei der Einstellung ist offensichtlich, und die im öffentlichen Dienst vorgegebenen Quoten sind bei Weitem nicht erreicht. Weitere Probleme, die immer wieder festzustellen sind: Inklusive Bildung ist

<sup>8</sup> Abrufbar auf [www.diversite.be](http://www.diversite.be) unter der Rubrik "Publikationen".

<sup>9</sup> Siehe [www.diversite.be/la-consultation-des-personnes-en-situation-de-handicap-sur-leurs-droits-fondamentaux-resultats](http://www.diversite.be/la-consultation-des-personnes-en-situation-de-handicap-sur-leurs-droits-fondamentaux-resultats).

nach wie vor Wunsch statt Wirklichkeit, und die Situation der in Gefängnissen internierten Personen ist unseres Landes schlichtweg unwürdig.

Der UN-Ausschuss schließt sich der kritischen Analyse des Zentrums an<sup>10</sup>. In seinem Abschlussbericht vom 28. Oktober 2014 stehen sieben Seiten "Bedenkliche Aspekte" einem einzigen Abschnitt "Positive Aspekte" gegenüber. Bei letzteren geht es um unsere Gesetzgebungen und die Einrichtung eines Netzwerks von "Behinderungsreferenten" in den Verwaltungen und Ministerkabinetten. Im konkreten Alltag der Menschen mit Behinderung sieht es allerdings ganz anders aus.

Im Bereich der Zugänglichkeit fordert der Ausschuss vor allem einen Rechtsrahmen mit genauen, verbindlichen Zielvorgaben für Gebäude und Verkehrsmittel, dazu einen konkreten Zeitplan zur Umsetzung dieser Forderung.

Der Ausschuss äußert sich zudem besorgt über die sehr hohe Anzahl behinderter Menschen, die in Einrichtungen untergebracht sind, ohne dass die Behörden irgendeinen Plan zur Reintegration dieser Personen in die Gesellschaft haben. Dem Bericht zufolge müssen Investitionen in die kollektive Infrastruktur reduziert und persönliche Optionen bevorzugt werden. Dies gilt vor allem für Kinder. Der Ausschuss stellt fest, dass Belgien zu den europäischen Staaten mit den höchsten Prozentsätzen an behinderten Kindern in Einrichtungen zählt. Und in Ermangelung angemessener Vorkehrungen in den Regelschulen werden viele Schüler mit Behinderung systematisch in die Sonderschule orientiert.

Fünf Jahre nach Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention hinkt unser Land seinen Pflichten hinterher, die Belgien eingegangen ist, um die uneingeschränkte Ausübung der Rechte von Menschen mit Behinderungen zu garantieren. Die nächste Bewertung findet 2019 statt, in weniger als fünf Jahren also. Das Zentrum kommt zu der Einschätzung, dass es höchste Zeit ist, hieran zu arbeiten, wenn unser Land vor dem UN-Ausschuss nicht mehr zu den Hinterbänkeln gehören will. In seinem Parallelbericht an den UN-Ausschuss betont das Zentrum die Dringlichkeit einer vollständigen horizontalen und vertikalen Harmonisierung zwischen den einzelnen Regierungsebenen, um eine koordinierte Behindertenpolitik herbeizuführen.

### 3. DIVERSITÄTSBAROMETER WOHNEN: EIN BESORGNISEREGENDES KLIMA VIELFACHER DISKRIMINIERUNG

Wie lässt sich das Ausmaß der Diskriminierungen in der belgischen Gesellschaft möglichst objektiv messen? Seit 2012 führt das Zentrum ein Diversitätsbarometer. Ziel ist es, mithilfe eines strukturellen Messinstruments eine Bestandsaufnahme der Vielfalt und Diskriminierung gegenüber bestimmten Personen zu erstellen, insbesondere aufgrund ihrer Herkunft, ihres Alters, ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer Behinderung. Untersucht werden die drei Säulen der Eingliederung, nämlich Beschäftigung, Wohnen und Bildung. Das Diversitätsbarometer Beschäftigung erschien 2012<sup>11</sup>, gefolgt von dem Diversitätsbarometer Wohnen im Jahr 2014. Das Diversitätsbarometer Bildung ist für 2016-2017 vorgesehen, worauf wiederum die Beschäftigung an der Reihe ist. Bei diesem Barometer geht es nicht nur um eine Momentaufnahme, sondern es gilt, die Entwicklungen zwischen zwei Barometern zu messen, um die Gesamttendenz in den untersuchten Bereichen genauer zu erfassen.

Das Diversitätsbarometer Wohnen<sup>12</sup> entstand in Zusammenarbeit mit dem Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern, den drei Regionalministern für Wohnen sowie der Föderalministerin für Chancengleichheit. Gegenstand der Untersuchung waren Diskriminierung auf dem privaten und öffentlichen Wohnungsmarkt.

Auf dem privaten Wohnungsmarkt wurden über 8.000 Mietangebote aus den drei Regionen des Landes auf den Prüfstand gestellt. Daraufhin wurden die Diskriminierungen gemessen, die zu drei verschiedenen Zeitpunkten auftreten können: Bei der Kontaktaufnahme des Mietinteressenten mit dem Vermieter, bei der Besichtigung der Immobilie und bei Unterzeichnung des Mietvertrags. Auch die Rolle

10 Siehe [www.diversite.be/evaluation-par-le-comite-des-droits-des-personnes-handicapees-de-lonu-chronologie](http://www.diversite.be/evaluation-par-le-comite-des-droits-des-personnes-handicapees-de-lonu-chronologie).

11 Siehe Diversitätsbarometer Beschäftigung auf [www.diversite.be/barom%C3%A8tre-de-la-diversit%C3%A9-emploi](http://www.diversite.be/barom%C3%A8tre-de-la-diversit%C3%A9-emploi).

12 Siehe Diversitätsbarometer Wohnen auf [www.diversite.be/barometre-de-la-diversite-logement](http://www.diversite.be/barometre-de-la-diversite-logement).



der Immobilienmakler wurde untersucht.

Es stellte sich heraus, dass in der Tat ein besorgniserregendes Klima vielfacher Diskriminierung auf dem privaten Wohnungsmarkt herrscht. Vor einem wirtschaftlichen Hintergrund, bei dem die Nachfrage nach preisgünstigen Wohnungen das Angebot bei Weitem übersteigt, besteht zwischen den Mietinteressenten ein verschärfter Konkurrenzkampf, der eine regelrechte Diskriminierungsdynamik auslöst. Diskriminierung tritt in jeder Phase des Vermietungsprozesses auf, von der Veröffentlichung der Anzeige bis zur Unterzeichnung des Vertrags. Während Diskriminierung in den Anzeigen eher am Rande vorkommt, tritt sie spätestens dann massiv zum Vorschein, wenn es um die Einkommensquelle (Sozialhilfeempfänger und Arbeitsuchende sind als Mieter nicht willkommen), das Alter und die Familienzusammensetzung geht (Frauen und alleinstehende Mütter sind im Nachteil). Bei der Kontaktaufnahme der Mietinteressenten mit den Privatvermietern stehen vor allem Sozialhilfeempfänger und entschädigte Arbeitsunfähige hinten an, ganz besonders Frauen, die am wenigsten willkommen sind. Diskriminierung aufgrund des Merkmals der sogenannten Rasse kommt ebenfalls sehr häufig vor. Die Testkandidaten wurden auch bei der Besichtigung der Wohnung schlechter behandelt. Mit diversen Strategien (übertriebene Anforderungen in Sachen Einkommensnachweis, Zahlungssicherheit usw.) versucht man, sie als Bewerber auszuschließen.

Das Diversitätsbarometer Wohnen hat ein Phänomen aufgedeckt, das in diesem Ausmaß nicht zu vermuten war: die Rolle der Immobilienagenturen, die teilweise auf diskriminierende Forderungen ihrer Auftraggeber eingehen. Die Makler scheinen die Antidiskriminierungsgesetzgebung zwar gut zu kennen, verstecken sich aber hinter den Anforderungen der Vermieter, die fremdstämmige oder arbeitslose Bewerber aussortieren möchten. In einigen Fällen bieten die Makler den Vermietern sogar Lösungen, um diese Gesetze zu umgehen. Daher wird das Zentrum seine Sensibilisierungs- und Schulungsaktionen bei den Immobilienagenturen über das Berufsinstitut für Immobilienmakler IPI künftig fortführen und intensivieren müssen.

Auf dem öffentlichen Mietwohnungsmarkt reicht das Angebot an Sozialwohnungen, wie schon vermutet, nicht aus. Dieses Defizit wird auch nicht geringer, im Gegenteil. Dies führt zu sozialen Ungerechtigkeiten. Der Mangel an größeren Wohnungen beispielsweise ist in einigen Gebieten eklatant. In Brüssel muss ein Bewerber schätzungsweise 16 Jahre warten, um eine Sozialwohnung mit 4 Schlafzimmern zu erhalten. Auch die Komplexität des öffentlichen Mietwohnungssystems (sozial oder nicht) mit

seinen administrativen Vorschriften (z. B. die obligatorische Verlängerung der Eintragung) verschlimmert gerade die Situation prekär lebender Menschen.

Und es gibt noch weitere Missstände, die zu Diskriminierungen führen: Da das Angebot geringer als die Nachfrage ist und Haushalte mit besonders niedrigem Einkommen in der Regel prioritär versorgt werden, rutschen andere, scheinbar besser gestellte Sozialwohnungsbedürftige immer tiefer ab.

Einige Betreiber arbeiten daher Strategien aus, um die Einkommensgrenzen anzuheben und somit den Zugang zu öffentlichen Wohnungen auch für Haushalte zu öffnen, die ein deutlich höheres Einkommen haben. Die Auflage mancher kommunaler Systeme, dass nur ein begrenzter Teil des Einkommens (33 bis 50 %) in die Miete fließen darf, haben Brüssel und Flandern jetzt glücklicherweise außer Kraft gesetzt. Diese Auflage hatte nämlich zur Folge, dass Geringverdiener aus dem System ausgeschlossen waren.

Erwähnenswert ist übrigens, dass es in den individuellen Akten, die das Zentrum im Bereich Wohnen eröffnet, hauptsächlich um das Merkmal des Vermögens und der ethnischen Abstammung geht (siehe hierzu Kapitel 4.2. "Wohnen").

## 4. EDIV: EIN INSTRUMENT FÜR VIELFALTS-MANAGEMENT IM UNTERNEHMEN

Darf ein Caterer einem geeigneten Bewerber eine Arbeitsstelle verweigern, nur weil er von Kopf bis Fuß tätowiert ist? Darf ein Arbeitgeber einer lesbischen Sekretärin, die mit ihrer Lebensgefährtin zusammenwohnt, einen Elternschaftsurlaub verweigern? Darf man in den Bewerbungsunterlagen vermerken, dass eine Bewerberin eine "Anmacherin" ist?

Diese Situationen klingen vielleicht seltsam, teilweise sogar anstößig, und doch sind sie fast schon typisch. Sie sind tatsächlichen Akten entnommen, die das Zentrum seit Juli 2014 auf der Website [www.ediv.be](http://www.ediv.be) als typische

Beispiele anführt<sup>13</sup>. eDiv ist ein neues Online-Tool für Arbeitgeber, HR-Manager, Teamleiter, Vorarbeiter und Gewerkschaftsvertreter, die sich fragen, inwieweit die Antidiskriminierungsgesetzgebung in ihrem Unternehmen anwendbar ist. Das Modul erklärt die Rechtsgrundlagen anhand von Beschwerden, die das Zentrum bearbeitet hat, und von Fragen, die bei den Schulungen, die das Zentrum anbietet, immer wieder von Personalleitern gestellt werden. Das Instrument besteht aus zwei Teilen: einer Einführung in die Gesetzgebung in Form von Dialogen sowie einer Datenbank mit 120 Situationen, wie sie in Unternehmen häufiger vorkommen. Abrufbar sind diese Fallbeispiele durch Auswahl der jeweiligen Diskriminierungsmerkmale (Herkunft, Glaube oder Weltanschauung, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, körperliche Merkmale, Alter usw.) und der verschiedenen Phasen in der Arbeitsbeziehung (Anwerbung, Teammanagement, Entlassung usw.). Alle Merkmale und Situationen können miteinander verknüpft werden, wie Alter und Anwerbung oder Teammanagement und Glaube. Jedes Beispiel erläutert, ob das Gesetz anwendbar ist oder nicht, und gibt dem Manager eine Empfehlung.

eDiv findet seit dem Start unerwartet großen Anklang. Allein in den ersten sechs Monaten wurden mehr als 1.300 Besucher registriert. Die Nutzer stammen sowohl aus dem öffentlichen als auch dem privaten Sektor, von föderalen Behörden (Verteidigung, Selor, FÖD Beschäftigung) über regionale Behörden bis hin zu Zeitarbeitsagenturen, Banken und Großhandelsunternehmen. Das Online-Tool entspricht offensichtlich einem realen Bedarf auf Seiten der Arbeitgeber, HR-Manager und Gewerkschaftsvertreter, die sich nicht immer in dieser Gesetzgebung auskennen. Außerdem regt das Instrument gerade dort eine Vielfaltsmanagement-Politik an, wo dies bisher als administrative Last empfunden wurde. Dies gilt insbesondere für die Privatwirtschaft, wo die HR-Manager angeblich keine Zeit haben, derart "exotische" Personalschulungen wie Vielfaltsmanagement im Unternehmen zu belegen. Die Situationen, die auf eDiv angeführt sind, gehen allesamt von konkreten Fragen aus, die bei den vom Zentrum angebotenen Schulungen gestellt wurden. Die Website ist aber keinesfalls als Ersatz für diese Schulungen gedacht. Außerdem geht sie nicht auf die rein menschlichen Probleme und Zwischenfälle in der Arbeitswelt ein. So ist der Einsatz eines Ausbilders beispielsweise sehr hilfreich, um Vorurteile abzubauen. In manchen Branchen scheint es beispielsweise immer noch unvorstellbar, eine Person mit Behinderung einzustellen. Gewisse Vorurteile verschärfen sich im Augenblick sogar noch und führen zu weiterem diskriminierendem

Verhalten. Das Alter des Arbeitnehmers zählt zu den hartnäckigsten Vorurteilen. Die Einstellung einer Person über 50 ist für manchen Personalleiter gleichbedeutend mit der Einstellung eines chronisch Kranken oder eines digitalen Analphabeten. Diese Vorurteile werden mit einer solchen Selbstverständlichkeit geäußert, dass deutlich wird: Die betreffenden Personen können sich überhaupt nicht vorstellen, dass sie sich hiermit nach geltendem Antidiskriminierungsrecht strafbar machen. Das eDiv-Tool dient hier gewissermaßen als Weckruf.

## 5. DER ANSCHLAG AUF DAS JÜDISCHE MUSEUM VON BELGIEN

Das terroristische Attentat in Brüssel ereignete sich am Samstag, dem 24. Mai 2014. Ein Mann drang in das Jüdische Museum von Belgien ein und schoss erst auf ein Touristenpaar, dann auf zwei Museumsangestellte am Empfang. Drei Opfer waren auf der Stelle tot. Das vierte Opfer, ein junger Angestellter, verstarb einige Tage später.

Am 30. Mai wurde in Marseille ein Verdächtiger verhaftet, der im Besitz von Kriegswaffen war. Es handelte sich um den mutmaßlichen Täter dieses vierfachen Mordes, den die Brüsseler Staatsanwaltschaft sehr schnell als terroristischen Akt einstufte. Die Ermittlungen ergaben, dass der Hauptverdächtige, ein Algerier mit französischem Pass, sich im Gefängnis radikalisiert und dem IS in Syrien angeschlossen hatte, wo er unter anderem französische Geiseln bewachte.

Der Anschlag sorgte natürlich für großes Aufsehen im In- und Ausland. Kurz darauf verkündete das Zentrum, dass es eine Akte angelegt hatte, um angesichts der Schwere und der Art des Verbrechens als Zivilpartei aufzutreten. Das Gesetz sieht nämlich eine höhere Strafe wegen erschwerender Umstände vor, wenn das Motiv der Straftat Feindseligkeit gegenüber dem Opfer aufgrund eines in der Antidiskriminierungsgesetzgebung geschützten Merkmals ist (Herkunft, Glaube, sexuelle Orientierung usw.).

Dem Zentrum und auch anderen Beobachtern war klar, dass der Täter dieses Ziel nicht zufällig ausgewählt hatte, sondern ohne jeden Zweifel aufgrund der Verbindung dieser Stätte und der möglichen Opfer mit dem Judentum. Dieser Verdacht erhärtet sich auch, wenn man das Profil

<sup>13</sup> Siehe Pressemitteilung des Zentrums auf [www.diversite.be/ediv-un-outil-novateur-de-gestion-de-la-diversite-dans-lentreprise](http://www.diversite.be/ediv-un-outil-novateur-de-gestion-de-la-diversite-dans-lentreprise) sur [www.diversite.be/barometre-de-la-diversite-logement](http://www.diversite.be/barometre-de-la-diversite-logement).

des Verdächtigen betrachtet. Das Zentrum ist daher als Zivilpartei aufgetreten, um die Familien der Opfer zu unterstützen und darüber hinaus sicherzustellen, dass bei den Ermittlungen und dem Gerichtsverfahren das Motiv des Antisemitismus untersucht wird.

Dieser Anschlag war das dramatischste Ereignis eines Jahres, in dem sich das Zentrum mit einer Rekordzahl an Beschwerden und Vorkommnissen wegen Antisemitismus befassen musste<sup>14</sup>.

## 6. DER PROZESS ZUM MORD AN IHSANE JARFI

Am 22. Dezember 2014 ging ein denkwürdiger Prozess zu Ende. Der Lütticher Assisenhof verurteilte die vier Angeklagten: drei zu lebenslanger Haft und einen zu 30 Jahren Haft für den Mord an Ihsane Jarfi. Sie hatten den jungen Mann in der Nacht vom 22. April 2012 eingesperrt, zu Tode geschlagen und dann auf eine Wiese geworfen. Sein Todeskampf muss länger als 4 Stunden gedauert haben.

Denkwürdig ist der Prozess unter anderem deshalb, weil Hass aufgrund der sexuellen Orientierung des Opfers - wie im Fall des Mordes an einem Sechzigjährigen im Parc d'Avroy in Lüttich 2012 - als erschwerender Umstand gewertet wurde. Der gesamte Prozess drehte sich somit um die Motive für den Mord an Ihsane Jarfi. Hatten die Täter ihn vor allem deswegen ermordet, weil er homosexuell war? Die Beklagten gaben zu, dass sie Ihsane Jarfi eine "Lektion" aufgrund seiner Homosexualität erteilen wollten. Einer der Beklagten sagte aus, dass er darüber "entrüstet" war, dass das Opfer Muslim und zugleich homosexuell sein sollte, während ein anderer nach Angaben der Sachverständigen, die ihn untersucht hatten, Homosexuelle als minderwertige Menschen betrachtete.

Neben der Familie traten auch die Vereinigung Arc-en-ciel Wallonie und das Zentrum in dem Prozess als Zivilpartei auf, damit das Motiv der Homophobie (ein "niederes Motiv") anerkannt wird. Das Zentrum begrüßte das Urteil, da die Jury das Motiv tatsächlich anerkannte. Ein Verbrechen wegen der sexuellen Orientierung des Opfers betrifft nämlich alle

homosexuellen Menschen und ihre Angehörigen, da es bei ihnen ein Gefühl der Unsicherheit hervorruft und ein negatives Signal an die gesamte Gesellschaft aussendet, das zur Nachahmung anstacheln könnte.

<sup>14</sup> Siehe hierzu die jüngsten Statistiken des Zentrums auf [www.diversite.be/antisemitisme-les-derniers-chiffres-confirment-une-nette-augmentation](http://www.diversite.be/antisemitisme-les-derniers-chiffres-confirment-une-nette-augmentation). Siehe auch das Kapitel über Antisemitismus auf S. 51.



# Akten und Beschwerden 2014



## BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

### **Beschwerden:**

Dieser Begriff bezeichnet alle Kontaktaufnahmen mit dem Zentrum oder mit den örtlichen Anlaufstellen des Zentrums im Rahmen der Befugnisse, die in Artikel 6 des Zusammenarbeitsabkommens (ME vom 5.3.2013) festgelegt sind. Dabei handelt es sich teils um Beschwerden mutmaßlicher Opfer von Diskriminierung, Hassdelikten oder Hassbotschaften, teils um Zeugenaussagen, Fragen oder Meldungen besorgter Dritter oder auch um Fragen von Personen oder Organisationen, die jegliche Diskriminierung in einem konkreten Fall vermeiden möchten. Bei diesen Beschwerden kann es zudem um die Rechte von Menschen mit Behinderung gehen, wie sie in der UN-Behindertenrechtskonvention vom 13. Dezember 2006 verankert sind.

### **Akten:**

Das Zentrum legt eine Akte an, wenn (1.) die Beschwerde ein Diskriminierungsmotiv erkennen lässt, das in den Zuständigkeitsbereich des Zentrums fällt oder an die Rechte von Menschen mit Behinderung rührt und wenn (2.) der Beschwerdeführer eine konkrete Stellungnahme oder eine sonstige Intervention erwartet. Der Begriff "Akte" spiegelt also nicht wider, ob der Tatbestand schwerwiegend oder erwiesen ist. Mehrere Beschwerden über dieselben Tatbestände (z. B. Ereignisse, über die in den Medien berichtet wird, oder Hassparolen im Internet) werden in der Regel zu einer einzigen Akte zusammengefasst. Das Zentrum kann auch auf eigenes Betreiben eine Akte anlegen, doch ist dies eher die Ausnahme.

### **Diskriminierungsmerkmale:**

Es handelt sich hierbei um die Merkmale, die in der Antidiskriminierungsgesetzgebung (Föderalgesetze, Dekrete und Ordonnanzen) geschützt sind. Gemäß Artikel 3 des Zusammenarbeitsabkommens erstrecken sich die Aufgaben des Zentrums über alle geschützten Merkmale (auch die Rechte von Personen mit Behinderung, wie sie in der UN-Behindertenrechtskonvention vom 13. Dezember 2006 verankert sind), jedoch mit zwei Ausnahmen: Geschlecht (für dieses Merkmal ist das Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern als öffentliche Instanz zuständig) und Sprache (die zuständige Instanz für dieses Merkmal wurde aber noch nicht bezeichnet). Die Diskriminierungsmerkmale der sogenannten Rasse, Hautfarbe, Abstammung, Nationalität und nationalen oder ethnischen Herkunft werden in diesem Bericht unter den allgemeinen Begriff "sogenannte Rasse" gefasst.

### **Gesellschaftsbereiche:**

Gemeint ist hier der Kontext, in dem sich der gemeldete Tatbestand ereignet. Dieser Kontext deckt sich weitgehend mit dem konkreten Anwendungsbereich der Gesetze, Dekrete und Ordonnanzen gegen Diskriminierung und Rassismus (Beschäftigung, Waren und Dienstleistungen, Bildung usw.). Der Bericht befasst sich aber auch mit bestimmten Sonderkategorien: Äußerungen in den Medien und im Internet, Zwischenfälle in der Öffentlichkeit (Gesellschaftsleben) und Beschwerden über Polizei, Justiz oder Strafvollzug.

### **Diskriminierung:**

Dieser Begriff umfasst direkte und indirekte Diskriminierung, Anstiftung zur Diskriminierung, Mobbing und Belästigung sowie die Verweigerung angemessener Vorkehrungen für Personen mit Behinderung. Die Gesetze, Dekrete und Ordonnanzen gegen Diskriminierung verbieten derartige Verhaltensweisen in ihrem jeweiligen Anwendungsbereich.

### **Hassdelikte:**

Es handelt sich hierbei um Straftaten, deren Strafmaß erhöht werden kann, wenn eines der Motive Hass, Verachtung oder Feindseligkeit gegen eine Person aufgrund ihrer Herkunft, Abstammung, Religion, Weltanschauung, sexuellen Orientierung oder eines anderen geschützten Merkmals ist.

### **Hassreden:**

Das Zentrum rechnet hierzu alle Äußerungen, die zu Diskriminierung, Hass oder Gewalt gegen eine Person oder Gruppe aufgrund ihrer Herkunft, Religion, Weltanschauung, sexuellen Orientierung oder eines sonstigen geschützten Merkmals anstiften. Es kann sich also um Äußerungen rassistischer, islamfeindlicher, homophober, antisemitischer, völkermordleugnender Art usw. handeln, die laut Gesetz strafbar sind, aber nicht um Äußerungen, die zwar schockieren oder verletzen, doch unter das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung fallen.

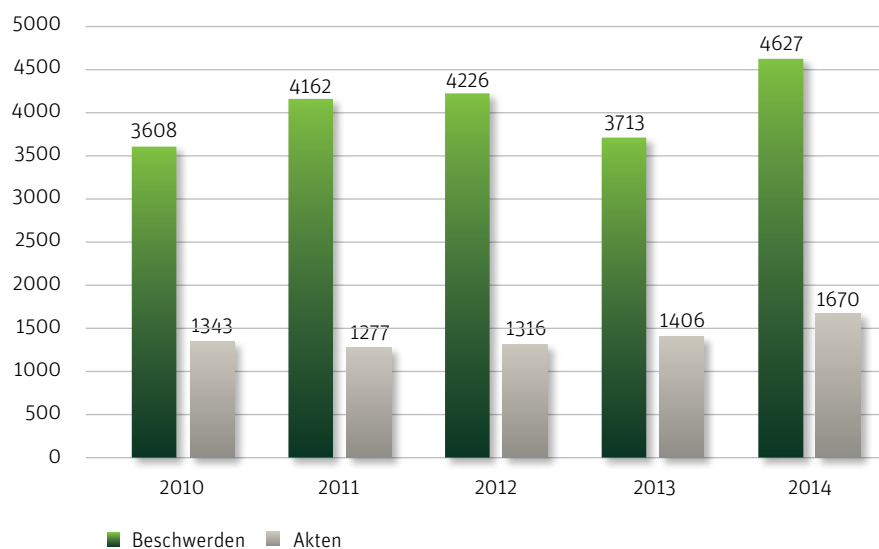
2014 hat das Zentrum 4.627 Beschwerden entgegengenommen, von denen 1.670 zur Anlegung einer Akte führten. Im Vergleich zu 2013 war dies ein signifikanter Anstieg sowohl bei den Beschwerden (+25 %) als auch bei den neu angelegten Akten (+20 %). Diese Entwicklung ist im Wesentlichen auf die seit Januar 2014 vorgenommene Integration der 13 flämischen Beschwerdestellen ("Meldpunten") in das Zentrum zurückzuführen.

Die allgemeinen Statistiken und Tendenzen wurden bereits in der Pressemappe vom 3. Februar 2015 veröffentlicht<sup>15</sup>.

Der erste Teil dieses Kapitels gibt eine detaillierte Übersicht der Akten, insbesondere der im Jahr 2014 neu angelegten Akten, der geschlossenen Akten und der Gerichtsverfahren. Der zweite Teil enthält hauptsächlich Informationen über Beschwerden, die 2014 eingegangen sind.

Was die geografischen Angaben anbelangt, haben wir uns auf eine Übersicht nach Provinz beschränkt, und zwar deshalb, weil die Statistiken auf den reformierten Gerichtsbezirken basieren.

### Entwicklung der Akten und Beschwerden 2010-2014



In den Kapiteln 3 und 4 dieses Berichts werden einige dieser Daten in Bezug auf bestimmte Bereiche und auf die wichtigsten Diskriminierungsmerkmale näher analysiert, wobei den Zuständigkeiten des Föderalstaats, der Regionen und der Gemeinschaften ein besonderes Augenmerk gilt.

<sup>15</sup> Siehe [www.diversite.be/le-centre-transforme-en-2014-mais-toujours-autant-sollicite](http://www.diversite.be/le-centre-transforme-en-2014-mais-toujours-autant-sollicite).

# 1. AKTEN

## 1.1 | Akten, die 2014 neu angelegt wurden: 1.670

### Anmerkung

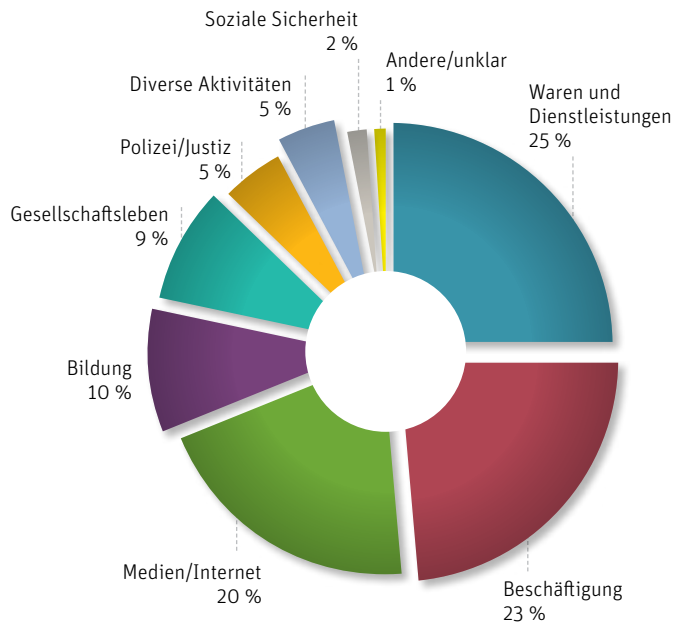
Da es in einer Akte um mehrere Diskriminierungsmerkmale gehen kann, ist der Wert "n" in einigen Tabellen und Schaubildern höher als die tatsächliche Anzahl Akten.

### Akten nach Diskriminierungsmerkmal und Gesellschaftsbereich (n = 1.843)

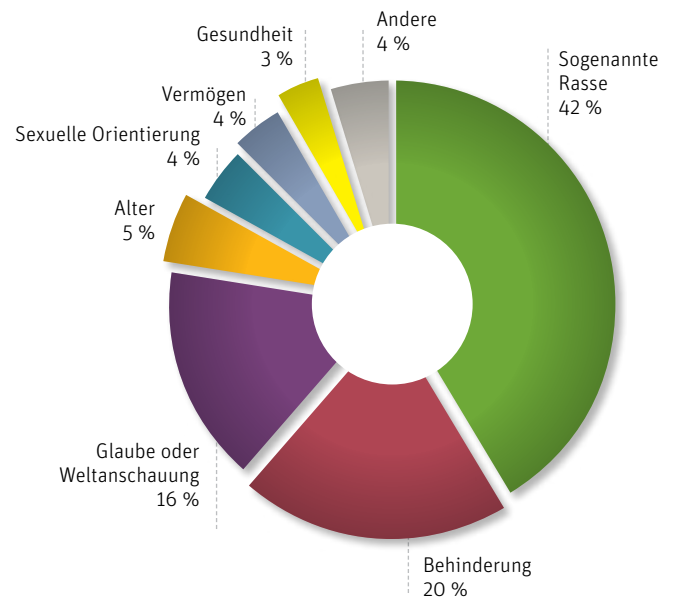
	INSGESAMT	%	Waren und Dienstleistungen	Beschäftigung	Medien/Internet	Bildung	Gesellschaftsleben	Polizei/Justiz	Diverse Aktivitäten	Soziale Sicherheit	Andere/unklar
<b>INSGESAMT</b>	<b>1843</b>		<b>456</b>	<b>437</b>	<b>393</b>	<b>165</b>	<b>159</b>	<b>93</b>	<b>90</b>	<b>33</b>	<b>17</b>
<b>%</b>			<b>25 %</b>	<b>24 %</b>	<b>21 %</b>	<b>9 %</b>	<b>9 %</b>	<b>5 %</b>	<b>5 %</b>	<b>2 %</b>	<b>1 %</b>
Sogenannte Rasse	764	41 %	169	158	214	32	85	62	27	12	5
Behinderung	372	20 %	122	66	6	84	20	15	41	12	6
Glaube oder Weltanschauung	297	16 %	15	67	127	34	29	7	11	4	3
Alter	100	5 %	27	61	2	2	2		5	1	
Sexuelle Orientierung	80	4 %	9	20	23	1	20	5	2		
Vermögen	80	4 %	73		3	2		1		1	
Gesundheitszustand	63	3 %	17	34	1	3	1	2		3	2
Politische Überzeugung	23	1 %	1	4	14		1	1	1		1
Körperliches Merkmal	23	1 %	3	14	1	4			1		
Personenstand	19	1 %	17	1					1		
Andere Merkmale	22	1 %	3	12	2	3	1		1		



### Akten nach Gesellschaftsbereich (n = 1.670)



### Akten nach Diskriminierungsmerkmal (n = 1.843)



## Ort des Geschehens

Der Ort des Geschehens ist der Ort, an dem sich die Diskriminierung oder das Hassdelikt wahrscheinlich ereignet hat, was also nicht mit dem Ort der Beschwerdeeinreichung (siehe weiter unten) oder dem Wohnsitz des Opfers (oder gegebenenfalls des Beschwerdeführers) zu verwechseln ist.

Das Zentrum registriert den Ort des Geschehens möglichst genau, falls diese Information verfügbar und relevant ist (Stadt/Gemeinde oder in manchen Akten Provinz oder Region). Akten zu Hassbotschaften im Internet oder in den Medien sind hier also nicht einberechnet.

Sofern das Geschehen nicht in Zusammenhang mit einem Bereich steht, der in die territoriale Zuständigkeit der Regionen (z. B. öffentliche Verkehrsmittel) oder der Gemeinschaften (z. B. Bildung) fällt, reicht der Indikator "Ort des Geschehens" an sich nicht aus, um die anwendbare Rechtsetzung (Gesetz, Dekret, Ordonnanz) oder die Zuständigkeitsebene (föderal, regional, gemeinschaftlich, kommunal) zu bestimmen. In der Praxis stellt sich der juristische Sachverhalt oft als komplex heraus, vor allem dann, wenn sich mehrere Befugnisse überschneiden.<sup>16</sup>

<sup>16</sup> Siehe Kapitel 3 und 4 dieses Berichts mit einer überwiegend qualitativen Analyse.

**Etwas mehr als die Hälfte (53 %) der Akten, die 2014 neu angelegt wurden, betreffen Ereignisse in der Flämischen Region, gefolgt von der Region Brüssel-Hauptstadt (20 %) und der Wallonischen Region (20 %)**<sup>17</sup>. Im Fall von Flandern entspricht dies mehr oder weniger dem Bevölkerungsanteil Flanderns in Belgien (57 %)<sup>18</sup>. Brüssel ist von den demografischen Statistiken her (11 % der Bevölkerung) übervertreten, während die Wallonie (32 % der Bevölkerung) untervertreten ist. Bei diesen Zahlen sind allerdings Faktoren wie die Situation

auf dem Arbeitsmarkt, die Nähe zu einer örtlichen Beschwerdestelle usw. zu berücksichtigen. Des Weiteren darf man bei den Zahlen für Flandern nicht übersehen, dass die Beschwerdestellen (*"Meldpunten"*), die bereits seit 2009 in den größeren flämischen Städten operativ sind, in das Zentrum integriert wurden. Die dezentrale Arbeitsweise des Zentrums befindet sich noch in der Entwicklung und dürfte sich in den kommenden Jahren auch im französischsprachigen Landesteil stärker verankern.

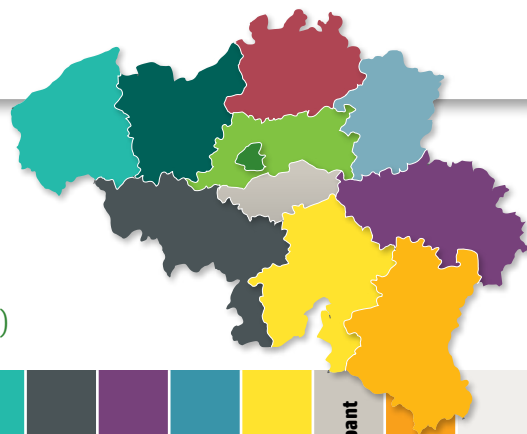


Ort des Geschehens (gemäß allen Akten mit Ausnahme von Medien/Internet) nach Gesellschaftsbereich (n = 1.331)

	INSGESAMT	%	Antwerpen	Region Brüssel-Hauptstadt	Flämisches Brabant	Ostflandern	Westflandern	Hennegau	Lüttich	Limburg	Namur	Wallonisches Brabant	Luxemburg	Unbekannt
<b>INSGESAMT</b>	<b>1331</b>		<b>253</b>	<b>244</b>	<b>124</b>	<b>118</b>	<b>98</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>69</b>	<b>46</b>	<b>32</b>	<b>10</b>	<b>176</b>
<b>%</b>			<b>19 %</b>	<b>18 %</b>	<b>9 %</b>	<b>9 %</b>	<b>7 %</b>	<b>6 %</b>	<b>6 %</b>	<b>5 %</b>	<b>3 %</b>	<b>2 %</b>	<b>1 %</b>	<b>13 %</b>
Waren und Dienstleistungen	<b>420</b>	<b>32 %</b>	92	47	49	42	37	17	24	23	28	12	3	46
Beschäftigung	<b>392</b>	<b>29 %</b>	69	96	34	25	22	22	22	20	12	6	3	61
Bildung	<b>161</b>	<b>12 %</b>	25	41	10	9	8	19	20	5	1	7	2	14
Gesellschaftsleben	<b>146</b>	<b>11 %</b>	23	31	13	15	15	7	9	8	2	4	1	18
Polizei/Justiz	<b>83</b>	<b>6 %</b>	21	14	5	10	6	12	4	4		1		6
Diverse Aktivitäten	<b>79</b>	<b>6 %</b>	14	12	7	11	8	3	1	3	2	1	1	16
Soziale Sicherheit	<b>33</b>	<b>2 %</b>	6	2	3	4	2	1		3	1	1		10
Andere/unklar	<b>17</b>	<b>1 %</b>	3	1	3	2				3				5

<sup>17</sup> In 7 % der Akten (alle Bereiche mit Ausnahme von Medien/Internet) liegt diese Angabe nicht vor oder ist nicht relevant.

<sup>18</sup> Quelle: EUROSTAT 2013.



Ort des Geschehens (gemäß allen Akten mit Ausnahme von Medien/Internet) nach Diskriminierungsmerkmal (n = 1.458)

	INSGESAMT	%	Antwerpen	Region Brüssel-Hauptstadt	Flämishes Brabant	Ostflandern	Westflandern	Hennegau	Lüttich	Limburg	Namur	Wallonisches Brabant	Luxemburg	Unbekannt
<b>INSGESAMT</b>	<b>1458</b>		<b>270</b>	<b>263</b>	<b>140</b>	<b>127</b>	<b>108</b>	<b>92</b>	<b>85</b>	<b>82</b>	<b>56</b>	<b>34</b>	<b>11</b>	<b>190</b>
<b>%</b>			<b>19 %</b>	<b>18 %</b>	<b>10 %</b>	<b>9 %</b>	<b>7 %</b>	<b>6 %</b>	<b>6 %</b>	<b>6 %</b>	<b>4 %</b>	<b>2 %</b>	<b>1 %</b>	<b>13 %</b>
Sogenannte Rasse	<b>555</b>	<b>38 %</b>	126	98	72	50	50	15	28	35	5	11	4	61
Behinderung	<b>366</b>	<b>25 %</b>	68	64	20	38	29	44	18	15	16	13	4	37
Glaube oder Weltanschauung	<b>171</b>	<b>12 %</b>	25	47	15	15	6	11	14	8	2	1	1	26
Alter	<b>98</b>	<b>7 %</b>	11	17	11	7	4	3	3	10	4	3		25
Vermögen	<b>80</b>	<b>5 %</b>	11	8	6	5	3	5	10	3	21	2		4
Gesundheitszustand	<b>60</b>	<b>4 %</b>	10	11	6	3	5	4	4	3		2		14
Sexuelle Orientierung	<b>57</b>	<b>4 %</b>	10	12	3	6	4	5	5	3	2	2	1	4
Körperliches Merkmal	<b>22</b>	<b>2 %</b>	3	2		1	2		2	2			1	9
Personenstand	<b>19</b>	<b>1 %</b>	2		5	1	3			2	3			3
Politische Überzeugung	<b>9</b>	<b>1 %</b>	2	1	1	1		2	1					1
Andere Merkmale	<b>21</b>	<b>1 %</b>	2	3	1		2	3		1	3			6

## 1.2 | Akten, die 2014 geschlossen wurden: 2.065

Die Frist für die Bearbeitung einer Akte hängt von verschiedenen Faktoren ab, unter anderem der Art und der juristischen Komplexität des Sachverhalts, der Erwartungen des Beschwerdeführers und der Haltung der Beteiligten.

2014 hat das Zentrum 2.065 Akten geschlossen. In 45 % der Fälle (925 Akten) gab es dem Zentrum zufolge klare Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen die Antidiskriminierungsgesetzgebung oder den Verdacht auf Diskriminierung. In 28 % der Akten gab es nicht genügend Hinweise, um Stellung zu beziehen, und in 15 % der Fälle wertete das Zentrum die Akte als unbegründet oder nicht durchsetzbar (aus juristischer Sicht rechtmäßig). Die anderen Akten (11 %) wurden aus diversen anderen Gründen geschlossen.

Was die 925 Akten der ersten Kategorie anbelangt (klare Anhaltspunkte oder Verdacht) ging es bei der  **Hälfte der Fälle um eine direkte oder indirekte Diskriminierung oder die Anstiftung zu Diskriminierung**. In nahezu einem Viertel der Fälle handelte es sich um strafbare Hassbotschaften, gefolgt von Mobbing oder Einschüchterung (11 %), Zugänglichkeitsproblemen oder unzureichenden angemessenen Vorkehrungen für Personen mit Behinderung (11 %) sowie Hassdelikte (4 %).

In zahlreichen Akten besteht die Aufgabe des Zentrums in einer unterstützenden Rolle und in der Information des Beschwerdeführers oder der betroffenen Parteien über ihre Rechte und Pflichten. Die weiteren Interventionen in Diskriminierungsakten zielen zunächst einmal auf eine konstruktive außergerichtliche Einigung ab. Dieser Ansatz bietet bessere Aussichten auf eine schnelle, nachhaltige und oft strukturelle Lösung, die zugleich eine präventive Wirkung gegen Diskriminierung hat<sup>19</sup>.

<sup>19</sup> Siehe hierzu etwa 30 konkrete Fallbeispiele auf [www.diversite.be](http://www.diversite.be), Rubrik "Solutions négociées" (Verhandlungslösungen) aus Akten, die 2014 erfolgreich auf diese Weise geregelt wurden.

Im Jahr 2014 beschloss das Zentrum, mit 14 Akten vor Gericht zu gehen. Dies geschieht normalerweise nur dann, wenn sich eine außergerichtliche Einigung als unmöglich herausstellt und der Fall gesellschaftlich von besonderer Bedeutung ist (z. B. um einen Präzedenzfall oder Klarheit in der bestehenden Rechtsetzung zu schaffen) oder besonders gravierend ist (z. B. flagrante Hassdelikte). Je nach juristischer Art der Akte kann es um eine Zivilklage auf Unterlassung oder ein Verfahren zum Grunde oder das Auftreten als Zivilpartei in einem Strafverfahren gehen.

## 1.3 | Gerichtsverfahren

In 2014 besliste het Centrum in 14 dossiers om naar de rechtbank te stappen. Het doet dat wanneer een buitengerechtelijke oplossing niet mogelijk blijkt en de zaak een belangrijke maatschappelijke relevantie heeft (bv. om precedent te vestigen of de wetgeving verder te verduidelijken) of de feiten bijzonder ernstig zijn (bv. flagrante haatmisdrijven). Naargelang de juridische aard van het dossier kan het gaan om een burgerrechtelijke vordering tot staking of procedure ten gronde, of een burgerlijke partijstelling in een strafrechtelijke procedure.

### Diskriminierung (7)

Sogenannte Rasse	Freiwilliges Erscheinen vor dem Gericht Erster Instanz nach einem Vermittlungsversuch mit einem Eigentümer, der nur an Belgier belgischer Abstammung vermieten wollte und nicht an Interessenten afrikanischer Herkunft oder an Personen, die ÖSHZ-Hilfen beziehen.  Ein Bewerber für eine Arbeitsstelle erhielt versehentlich eine interne Mitteilung, die seine Qualifikation bestätigte, aber bemerkte, dass sein (arabischer) Name problematisch sei. Die Gewerkschaft und das Zentrum boten eine außergerichtliche Einigung an, doch der Versuch schlug fehl.  Das Zentrum trat als Zivilpartei in einem Strafverfahren gegen einen Immobilienmakler wegen Diskriminierung von Mietinteressenten aufgrund ihrer ethnischen Abstammung und ihres Glaubens auf. Vor der Urteilsverkündung fand eine Vermittlung zur konstruktiven Entschädigung sowohl mit dem Zentrum als auch mit den Opfern statt.
Glaube oder Weltanschauung	Verfahren zum Grunde gegen die Entlassung einer Apothekenangestellten nach 13 Jahren Geschäftszugehörigkeit, weil sie ein Kopftuch trägt.
Behinderung/Gesundheit	Entlassung einer Arbeiterin, nachdem sie längere Zeit wegen Krankheit (Brustkrebs) und Schwangerschaft abwesend war.
Alter	Ein Bewerber für eine Arbeitsstelle erhielt eine E-Mail, der zufolge sein Profil perfekt passt, bis auf das Alter. Eine außergerichtliche Einigung erwies sich als unmöglich.
Vermögen	Unterlassungsklage gegen einen Eigentümer, über den das Zentrum seit 2011 wiederholt Beschwerden entgegengenommen hat, unter anderem durch ein ÖSHZ, weil er ganz offensichtlich überhöhte Anforderungen an Mietinteressenten stellte, angeblich auf Vorschrift seines Versicherers.

### Hassdelikte (4)

Antisemitismus	Mobbing mit antisemitischen Andeutungen nach einem negativen Praktikumsbericht in einer Verwaltung.  Auftritt als Zivilpartei in dem Fall zu dem Anschlag auf das Jüdische Museum von Belgien <sup>20</sup> .
Rassismus	Polizeigewalt: Ein Mann afrikanischer Herkunft wurde von einem Beamten geschlagen und rassistisch beleidigt.
Islamfeindlichkeit	In Genk wurden auf drei Moscheen rassistische Parolen gesprüht.

### Hassbotschaften (3)

Antisemitismus/ Völkermordleugnung	Wiederholte antisemitische und völkermordleugnende Äußerungen eines Politikers.  Jugendliche vollführten mehrere Male den Hitlergruß in der Küstenstraßenbahn und schüchterten einen dunkelhäutigen Jungen ein. Zwei dieser Täter wurden bereits 2013 verurteilt. Die Akte wurde anschließend um einen dritten Täter erweitert, der erst später identifiziert werden konnte. Vermittlungsversuch zur Leistung von Schadenersatz.
Homophobie	Ein Mann hängte wiederholt homophobe Botschaften in das Schaufenster seines Geschäfts, selbst nach dem Einschreiten eines Revierbediensteten und einer Verwarnung durch die Staatsanwaltschaft.

<sup>20</sup> Offiziell fasste der Verwaltungsrat des Zentrums diesen Beschluss Anfang 2015. Da der Auftritt als Zivilpartei aber sofort nach den Ereignissen 2014 vorbereitet wurde, haben wir die Akte in diesen Jahresbericht aufgenommen.

2014 hat das Zentrum zudem **23 einfache Klagen** eingereicht, um zu beantragen, dass die Staatsanwaltschaft eventuelle strafrechtliche Verstöße untersucht. In 8 Fällen ging es um rassistische, antisemitische oder völkermordleugnende Hassbotschaften auf Websites oder in sozialen Netzwerken. In 5 Fällen lagen Gewalttaten gegen Personen aus vermutlich rassistischen (3) oder homophoben (2) Motiven vor. In 4 Fällen ging es um vermutlich rassistisch motivierte Polizeigewalt. In 3 Fällen lag eine Diskriminierung aufgrund sogenannter Rasse bei der Zugänglichkeit von Wohnraum vor. In 2 Fällen waren es vermutliche Hassdelikte in Form von Graffiti auf Moscheen und in 1 Fall eine vermutliche Diskriminierung aufgrund sogenannter Rasse bei der Einstellung.

## 2. BESCHWERDEN

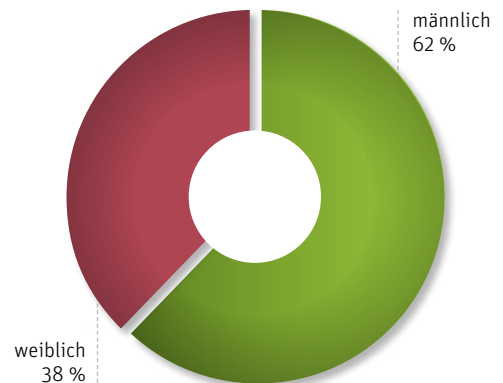
### Anmerkung

Da es bei einer Beschwerde um mehrere Diskriminierungsmerkmale gehen kann, ist der Wert "n" in einigen Tabellen und Schaubildern höher als die tatsächliche Anzahl Beschwerden.

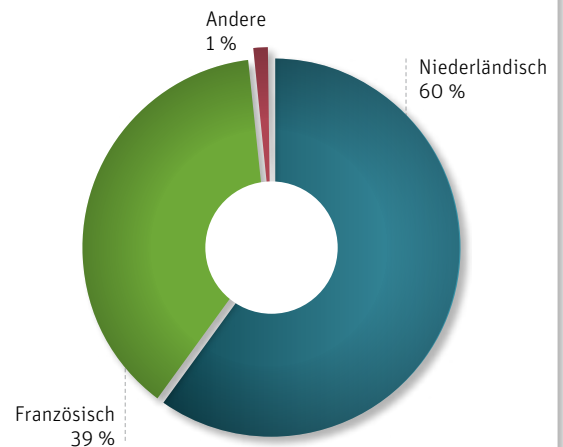
Insgesamt gingen im Jahr 2014 4.627 Beschwerden beim Zentrum ein, davon 924 über die flämischen Beschwerdestellen (*"Meldpunten"*). Wie bereits oben dargelegt, wurden aufgrund dieser Beschwerden 1.670 Akten angelegt.

Es kommt vor, dass das Zentrum mehrere Beschwerden zu ein und demselben Tatbestand erhält, vor allem bei Meldungen in den Medien. Ein anschauliches Beispiel hierfür war das Videospiel *Minder-Minder-Minder*, das Filip Dewinter (Vlaams Belang) 2014 vor den Wahlen online stellte (135 Beschwerden). Das Zentrum erhielt zudem etwa zehn Beschwerden über eine böswillige Ketten-E-Mail, die seit Jahren grassiert (*"famille Bouziane"*), sowie über öffentliche Äußerungen von Hassan Aarab, Dyab Abou Jahjah und Filip Dewinter. Auch die Ketten-E-Mail *"C'est le devoir moral de chacun"* (Dies ist die moralische Pflicht eines jeden) und ein Comic des Vlaams Belang gaben Anlass zu Beschwerden.

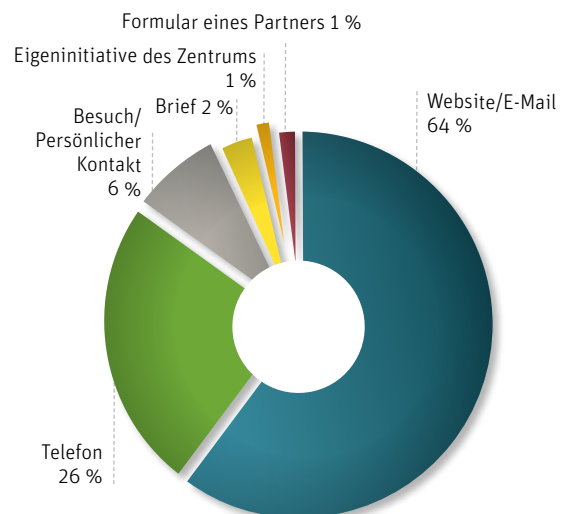
### Geschlecht des Beschwerdeführers (n=4.627)<sup>21</sup>



### Sprache des Beschwerdeführers (n=4.627)

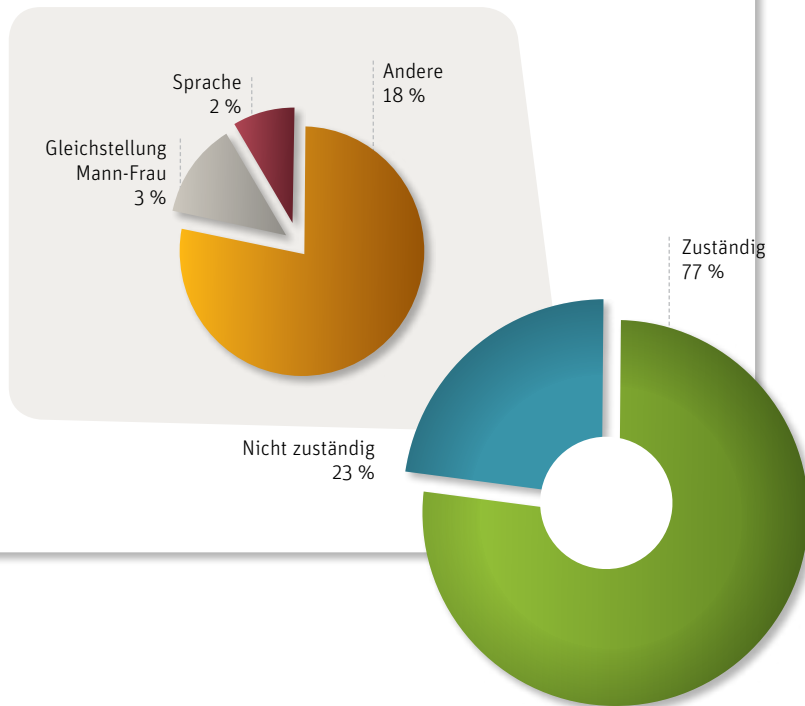


### Kontaktaufnahme (n=4.627)



<sup>21</sup> In 13 Fällen gab der Beschwerdeführer an, Transgender zu sein.

## Zentrum zuständig/nicht zuständig (n=4.627)



## Ort der Beschwerdeeinreichung

Der Ort der Beschwerdeeinreichung hängt mit der Dezentralisierung des Zentrums zusammen und bringt in erster Linie zum Ausdruck, ob der Beschwerdeführer sich an den **Hauptsitz in Brüssel** oder eine **flämische Beschwerdestelle** ("Meldpunt") gewandt hat.

Für die Wallonische Region, in der die örtliche Zentrumsarbeit noch in der Entwicklungsphase steckt, wurden alle Beschwerden aus dem Jahr 2014 mit denen von Brüssel zusammengelegt (auch wenn der Beschwerdeführer sich zuerst an ein Infobüro der Wallonie ("*Espace Wallonie*") gewandt hat, das inzwischen als Anlaufstelle an der Basis fungiert und in dem die Bürger auch einen Termin mit einem Mitarbeiter des Zentrums vereinbaren können).

Ort der Beschwerdeeinreichung  
nach Gesellschaftsbereich (n=4.627)



	INSGESAMT	%	Brüssel und Wallonie	Antwerpen Antwerpen Mecheln Turnhout	Westflandern Brügge Kortrijk Ostende Roeselare	Ostflandern Aalst Gent Sint-Niklaas	Limburg Genk Hasselt	Flämisches Brabant Löwen
<b>INSGESAMT</b>	<b>4627</b>		<b>3702</b>	<b>357</b>	<b>196</b>	<b>166</b>	<b>121</b>	<b>85</b>
<b>%</b>			<b>80 %</b>	<b>8 %</b>	<b>4 %</b>	<b>4 %</b>	<b>3 %</b>	<b>2 %</b>
Medien/Internet	<b>858</b>	<b>19 %</b>	805	39	10	2	1	1
Waren und Dienstleistungen	<b>815</b>	<b>18 %</b>	583	86	45	40	32	29
Beschäftigung	<b>742</b>	<b>16 %</b>	564	81	32	30	15	20
Gesellschaftsleben	<b>341</b>	<b>7 %</b>	249	21	26	19	11	15
Bildung	<b>294</b>	<b>6 %</b>	244	22	6	9	9	4
Diverse Aktivitäten	<b>180</b>	<b>4 %</b>	138	15	11	10	4	2
Polizei/Justiz	<b>156</b>	<b>3 %</b>	124	15	5	9	2	1
Soziale Sicherheit	<b>112</b>	<b>2 %</b>	91	7	7	2	5	0
Andere/unklar	<b>74</b>	<b>2 %</b>	54	8	1	1	8	2
<b>Zentrum nicht zuständig</b>	<b>1055</b>	<b>23 %</b>	<b>850</b>	<b>63</b>	<b>53</b>	<b>44</b>	<b>34</b>	<b>11</b>

### Ort der Beschwerdeeinreichung nach Diskriminierungsmerkmal (n=4.998)



	INSGESAMT	%	Brüssel und Wallonie	Antwerpen Antwerpen Mecheln Turnhout	Westflandern Brügge Kortrijk Ostende Roeselare	Ostflandern Aalst Gent Sint-Niklaas	Limburg Genk Hasselt	Flämisches Brabant Löwen
<b>INSGESAMT</b>	<b>4998</b>		<b>4014</b>	<b>370</b>	<b>218</b>	<b>173</b>	<b>133</b>	<b>90</b>
<b>%</b>			<b>80 %</b>	<b>7 %</b>	<b>4 %</b>	<b>3 %</b>	<b>3 %</b>	<b>2 %</b>
Sogenannte Rasse	<b>1657</b>	<b>33 %</b>	1266	165	80	58	44	42
Behinderung	<b>726</b>	<b>15 %</b>	597	52	27	29	16	5
Glaube oder Weltanschauung	<b>692</b>	<b>14 %</b>	624	36	8	11	8	5
Sexuelle Orientierung	<b>167</b>	<b>3 %</b>	139	8	9	7	2	2
Alter	<b>161</b>	<b>3 %</b>	126	8	9	4	6	8
Gesundheitszustand	<b>145</b>	<b>3 %</b>	108	6	10	5	10	6
Vermögen	<b>138</b>	<b>3 %</b>	104	15	5	6	4	4
Politische Überzeugung	<b>51</b>	<b>1 %</b>	46	1	2	1	0	1
Körperliche Merkmale	<b>48</b>	<b>1 %</b>	33	4	3	3	5	0
Personenstand	<b>31</b>	<b>1 %</b>	16	4	3	2	1	5
Andere Merkmale	<b>41</b>	<b>1 %</b>	34	1	3	1	2	
<b>Zentrum nicht zuständig</b>	<b>1144</b>	<b>23 %</b>	<b>918</b>	<b>70</b>	<b>59</b>	<b>46</b>	<b>35</b>	<b>12</b>



# Diskriminierungen nach Aktionsbereichen



*In diesem Kapitel befassen wir uns vor allem mit den "Aktionsbereichen" des Zentrums, also den Aspekten des Gesellschaftslebens, um die sich das Zentrum kümmert. Wir geben einen Überblick über das, was 2014 geleistet wurde, und beobachten auch, wie sich bestimmte Probleme entwickelt haben. Anhand von Fallbeispielen entdeckt der Leser eine vielleicht weniger bekannte Seite der Zentrumsarbeit, nämlich Vermittlung und Schlichtung, um in einem Konflikt eine gütliche Lösung auszuhandeln.*

Bevor wir die wichtigsten Bereiche einzeln durchnehmen, werfen wir einen Blick auf die allgemeine Verteilung der Akten, die das Zentrum seit 2003 bearbeitet hat (also seit dem Jahr, als auch Diskriminierungen außerhalb des Merkmals der sogenannten Rasse zu seinen Zuständigkeiten hinzukamen). Allein drei Bereiche machen zusammen 60 bis 70 % der Akten aus: Beschäftigung, Waren und Dienstleistungen sowie Medien (darunter vor allem das Internet). Zwei dieser Bereiche verzeichnen seit Jahren einen steten Anstieg: Beschäftigung und Medien (Internet). Diese Zunahme ist teilweise auf gesellschaftliche Entwicklungen zurückzuführen, doch auch auf juristische Änderungen.

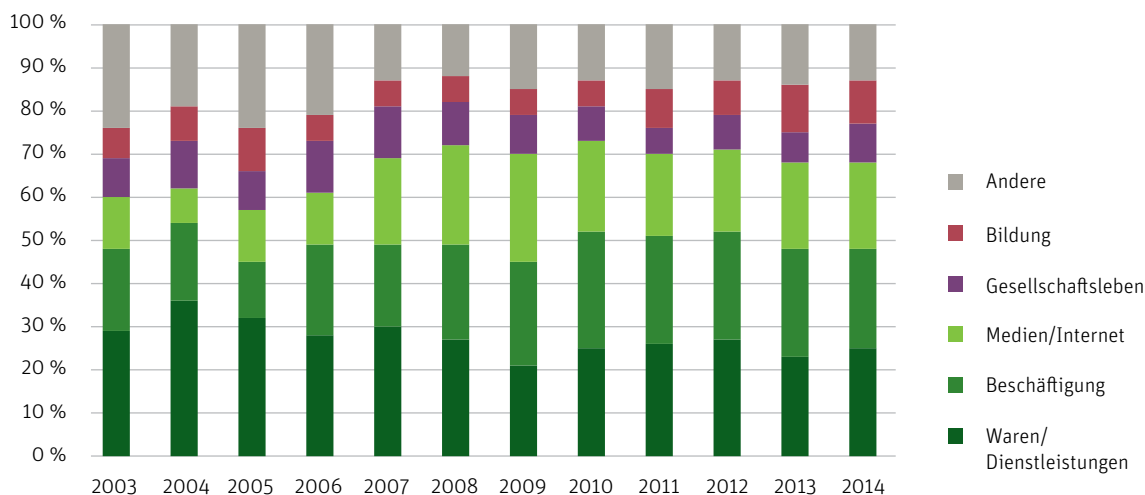


## 1. BESCHÄFTIGUNG

**Kurzer Überblick:** Die Beschäftigung ist ein Schauplatz vielfältiger Diskriminierung. Jahr für Jahr rangiert dieser Bereich in den Top 3 mit den meisten Beschwerdeeingängen beim Zentrum und auch mit den meisten Akten zu diesen Beschwerden. 2014 ist die Zahl der neu angelegten Akten (392) im Vergleich zu 2013 um 10 % gestiegen. 43 % der Vorfälle ereigneten sich in Flandern, 25 % in Brüssel und 17 % in der Wallonie. Die anderen Akten betreffen keine Region im Besonderen oder können keiner Region zugeordnet werden.

Am häufigsten diskriminiert wird immer noch nach Herkunft des Arbeitnehmers. Hierum ging es in 158 von 437 Akten. Dicht dahinter folgen Diskriminierungen aufgrund des Glaubens oder der Weltanschauung, der Behinderung und des Alters (jeweils 15 %). Betrachtet man allein das Alter als Diskriminierungsmerkmal, so betreffen 61 % der diesbezüglichen Akten den Bereich Beschäftigung.

Entwicklung der Anzahl Akten und Beschwerden 2003-2014



Fast die Hälfte der Akten im Jahr 2014 betrifft die Privatwirtschaft und auf den Rängen dahinter den öffentlichen Sektor (ein Viertel), den nichtkommerziellen Sektor und das Bildungswesen. Im öffentlichen Dienst ereignen sich die Vorfälle vor allem auf kommunaler Ebene, gefolgt vom föderalen öffentlichen Dienst.

Die meisten Akten beziehen sich auf die Zugänglichkeit der Beschäftigung oder auf Vorkommnisse im Rahmen einer bestehenden Arbeitsbeziehung (jeweils etwa 40 % der Akten). In 15 % der Akten geht es um Entlassung. Es sei angemerkt, dass in 10 % der Akten ein Zeitarbeits- oder Rekrutierungsbüro beteiligt ist (42 Akten). Die Arbeitsämter Forem, Actiris und VDAB kommen ebenfalls vor, doch in geringerem Maße (25 Akten).

## 1.1 | Dunkelziffer bei Mobbing

In der Arbeitswelt sind zwei große Tendenzen festzustellen, wenn man die Beschwerden und Meldungen betrachtet, die beim Zentrum eingehen.

Die Vielfalt an religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen am Arbeitsplatz erweist sich als zunehmend problematisch. Das Neutralitätsprinzip, über das im öffentlichen Dienst debattiert wird, scheint sich mittlerweile in gewissen Privatunternehmen und insbesondere in den Wirtschaftszweigen, die zahlreiche muslimische Frauen beschäftigen, durchzusetzen. Rein rechtlich betrachtet, ist das Neutralitätsprinzip in einem Privatunternehmen jedoch nicht unumstritten. So hat der Kassationshof, der im Rahmen eines laufenden Verfahrens hierüber entscheiden muss, dem Europäischen Gerichtshof (EU) diesbezüglich eine Vorabentscheidungsfrage vorgelegt. Der Gerichtshof muss nun entscheiden, ob das Verbot des Ausdrucks einer Glaubensangehörigkeit am Arbeitsplatz eine direkte oder indirekte Unterscheidung aufgrund des Glaubens ist (wobei die Rechtfertigungsmöglichkeiten von der Art der Unterscheidung abhängen). Es kann also durchaus sein, dass es noch ein bis zwei Jahre dauert, bis in dieser Frage eine größere Rechtssicherheit besteht.

Mobbing in Arbeitsbeziehungen ist ein sehr stark ausgeprägtes Phänomen, das oft zur Kündigung oder Entlassung des Mobbingopfers führt. Das Zentrum, das häufig in diese Art von Konflikt eingeschaltet wird, stellt sowohl eine weitgehende Unkenntnis der Gesetzeslage bei den betroffenen Arbeitnehmern und den Kollegen als auch eine gewisse Ineffizienz der Rechtsmittel fest, wie die Nutzung des Dienstes zur Prävention von Mobbing in Unternehmen. Eine intensivere Zusammenarbeit zwischen dem Zentrum und den Gewerkschaften wird in den kommenden Jahren unerlässlich sein. Die Umsetzung der diesbezüglichen Rechtsvorschriften in Sachen Mobbing muss unbedingt überwacht werden, zumal Ende 2014 ein neues Gesetz in Kraft getreten ist: das Gesetz über die

psychischen und sozialen Risiken am Arbeitsplatz, welches besagt, dass Opfer von Gewalt oder Mobbing aufgrund von Merkmalen, die nach geltendem Antidiskriminierungsrecht geschützt sind, Anrecht auf eine Entschädigung in Höhe von sechs Brutto-Monatsgehältern haben.

## FALLBEISPIEL

### Verantwortung des Arbeitgebers bei rassistischen Äußerungen<sup>22</sup>

.....

Eine Frau türkischer Herkunft hatte sich für eine Arbeitsstelle in einer Reiseagentur beworben. Ihre Bewerbung wurde jedoch abgelehnt, und zwar aufgrund ihrer türkischen Abstammung, wie sie später erfuhr. Nachdem die Frau sich ein zweites Mal beworben hatte, stellte dieselbe Reiseagentur sie doch noch ein. Die Beziehung zur Abteilungsleiterin gestaltete sich jedoch schwierig, weil diese sich der Frau gegenüber immer wieder rassistisch äußerte. Das Opfer wurde letzten Endes entlassen. Das Brüsseler Arbeitsgericht urteilte jedoch, dass bei der ersten Bewerbung ein Fall von Diskriminierung aufgrund der Herkunft der Arbeitnehmerin vorlag. Die Reiseagentur wurde daher verurteilt. Darüber hinaus kam das Arbeitsgericht zu dem Schluss, dass die Abteilungsleiterin einen schwerwiegenden Fehler begangen hatte, indem sie diskriminierte. Hierfür trug die Abteilungsleiterin persönlich eine zivilrechtliche Haftung, sodass die Reiseagentur den Schadenersatz, zu dem sie selbst verurteilt worden war, von der Abteilungsleiterin zurückfordern konnte. Dieses Urteil stellt somit klar, dass ein Arbeitnehmer, der eine leitende Funktion innehat und sich der Diskriminierung eines Untergebenen schuldig macht, persönlich haftet. Das Zentrum hatte die Klägerin in ihren Schritten vor Gericht begleitet und war dem Verfahren beigetreten.

<sup>22</sup> Nähere Infos über diesen Fall auf [www.diversite.be/condamnation-pour-discrimination-dune-candidate-sur-base-de-son-origine](http://www.diversite.be/condamnation-pour-discrimination-dune-candidate-sur-base-de-son-origine).

## 1.2 | Diskriminierung und Ausgrenzung Jugendlicher mit Migrationshintergrund<sup>23</sup>

Das sozioökonomische Monitoring 2013 des Zentrums und des FÖD Beschäftigung hatte große Unterschiede in der Stellung auf dem Arbeitsmarkt und der Beschäftigungsqualität zwischen Belgien und Nichtbelgien, doch auch zwischen Belgiern der zweiten und dritten Generation ausgewiesen. Die Diskriminierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt ist zwar ein Fakt, doch nicht der einzige Grund für die beruflichen Eingliederungsschwierigkeiten. Der Ausgrenzungsprozess oder, anders ausgedrückt, die Entfernung vom Sozialsystem, spielt ebenfalls eine Rolle. Im Einvernehmen mit der wallonischen Ministerin für soziale Aktion hat das Zentrum eine Forschungsarbeit über Diskriminierung und Ausgrenzung Jugendlicher mit Migrationshintergrund finanziert. Durchgeführt wurde diese Forschungsarbeit vom *Centre d'Etudes des Migrations* (CEDEM) der Universität Lüttich, ausgehend von Arbeitsgruppen, die sich aus Fachleuten des Forem, der regionalen Integrationszentren, der Regionalstellen für Beschäftigung, der Organisationen für sozialberufliche Eingliederung und auch aus betroffenen Jugendlichen zusammensetzten. Ziel war es, herauszufinden, inwiefern Diskriminierung, Ausgrenzung und Einstellbarkeit miteinander verbunden sind.

Die Studie hat gezeigt, wie sehr die Wirkung diskriminierender Praktiken in der Gesellschaft unterschätzt wird. Die psychischen und sozialen Folgen für Jugendliche mit Migrationshintergrund sind verheerend: Stress, Demotivation, Depression und Misstrauen gegenüber den belgischen Einrichtungen und ihren Mitarbeitern. Diese progressive Ausgrenzung tritt ganz allgemein bei prekär lebenden Jugendlichen ein, doch kommt die ethnische Herkunft hier noch als weiterer Benachteiligungsfaktor hinzu. Die Akteure der sozialberuflichen Eingliederung sind sich dessen bewusst. Vor allem die Mitarbeiter des Forem stellen fest, dass diese "ausgegrenzte" Gruppe, ob mit oder ohne Migrationshintergrund, einen immer größeren Anteil ihrer Klientel ausmacht. Da diese Gruppe sehr weit weg vom Arbeitsmarkt und seinen Gepflogenheiten ist, bedarf es dringend einer personalisierten Aktivierungspolitik in sämtlichen Schritten, die diese Jugendlichen auf dem Weg zu einer Beschäftigung begleiten sollen. Die Ergebnisse dieser Forschungsarbeit wurden bei einem vom Forem organisierten Studientag am 30. April 2014 vorgestellt.

<sup>23</sup> Siehe [www.diversite.be/sites/default/files/documents/publication/desaf-rapport\\_def.pdf](http://www.diversite.be/sites/default/files/documents/publication/desaf-rapport_def.pdf).

## 1.3 | Vielfalt an religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen in der Arbeitswelt

2014 hat das *Centre Bruxellois d'Action Interculturelle* (CBAI) die Ergebnisse eines Aktionsforschungsprojekts veröffentlicht, das mit Unterstützung des Zentrums zu der Thematik "Ausdruck weltanschaulicher und religiöser Überzeugungen in der Arbeitswelt" durchgeführt wurde. Die Initiative hierzu kam vom CBAI, das auf die Sorgen und Anliegen von HR-Managern in Brüsseler Privatunternehmen und öffentlichen Diensten eingehen wollte. Letztere stellen zunehmend Verhaltensweisen und Äußerungen fest, "die Religiöses zum Ausdruck bringen sollen", und fühlen sich verunsichert, da es keine klaren juristischen Anhaltspunkte gibt. Wie soll man auf bestimmte Anfragen reagieren? Wie soll man wissen, was tolerierbar ist und was nicht? Wie soll man mit Vielfalt umgehen, ohne sich dem Partikularismus zu beugen? Mit Unterstützung der erfahrenen Anthropologin Dounia Bouzar haben die Teilnehmer der Arbeitsgruppe sehr konkrete Situationen diskutiert: Muss ein Unternehmen einen Gebetsraum stellen? Muss man gleitende Arbeitszeiten wegen religiöser Überzeugungen akzeptieren? Das Forschungsprojekt legt die Methode des "größten gemeinsamen Nenners" nahe: Die Antwort auf eine religiös motivierte Anfrage muss für die meisten Arbeitnehmer von Vorteil sein. Dies ist möglich, wenn man den Blickwinkel weitet und beispielsweise einen gemeinsamen Raum einrichtet, der nicht nur als Gebetsraum, sondern auch als Raum der Stille zum Lesen oder für Yoga, als Versammlungsraum für Gewerkschaftsversammlungen usw. genutzt werden darf.

Die Ergebnisse dieses Aktionsforschungsprojekts wurden im Oktober 2014 bei einer Tagung zum Thema "Vielfalt an religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, eine neue Herausforderung für die Arbeitswelt?" vorgestellt. Diese Tagung führte zu dem Buch "*Diversité convictionnelle. Comment l'appréhender? Comment la gérer?*"<sup>24</sup> (Überzeugungsvielfalt begreifen und managen), das von der Föderation Wallonie-Brüssel bezuschusst und von Dounia Bouzar und Nathalie Denies, einer Juristin des Zentrums, verfasst wurde. Das Buch bietet keine fertigen Lösungen, sondern eher einen praktischen Ansatz. Hierzu analysiert es Fälle, die in einem Privatunternehmen, einem öffentlichen Dienst oder einer gemeinnützigen Vereinigung eintreten können. In dem Fall, dass ein Unternehmen beispielsweise darüber diskutiert, wie es mit Urlaubstagen

<sup>24</sup> Dounia Bouzar und Nathalie Denies (2014). *Diversité convictionnelle. Comment l'appréhender, comment la gérer ?*, Brüssel, Académia-L'Harmattan.

aus religiösen Gründen umgehen soll, erinnern die Autorinnen an das Gesetz über Feiertage, steuern aber zugleich Diskussionselemente, Lösungsbeispiele aus anderen Unternehmen oder Organisationen und eigene Empfehlungen bei.

Seit Veröffentlichung dieses Buchs erhält das Zentrum deutlich mehr Interventionsanfragen in Sachen Vielfaltmanagement in Schulen, Vereinigungen und Unternehmen. 2015 wird das Zentrum diesen Ansatz auch auf flämischer Seite entwickeln.

## 1.4 | Eine Arbeitswelt, die für behinderte Menschen geschlossen ist

Die Feststellung ist nicht neu, gewinnt aber erneut an Brisanz, wenn die Behörden eine härtere Gangart bei der Streichung von Arbeitslosengeld und Eingliederungszulagen beschließen. So ist die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsmarkt ganz klar unzureichend und unter dem europäischen Schnitt. Sollte nicht bald eine gezielte Politik in diesem Sinne geführt werden, wird sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt, der einem randständigen Arbeitssuchenden kaum Zugang bietet, weiter verschlimmern. Die Reform der Arbeitsgeldpolitik könnte sogar zu einer zusätzlichen Falle werden: Personen mit Behinderung werden vom Arbeitsmarkt verdrängt und müssen gezwungenermaßen von Behindertenbeihilfen leben. Die Vorstellung, dass eine Person mit Behinderung automatisch kaum eine Chance auf dem Arbeitsmarkt hat, ist nicht nur falsch, sondern widerspricht auch dem Sinn und Zweck der UN-Behindertenrechtskonvention.

Im öffentlichen Dienst sieht es nicht besser aus. Die Quoten von 2,5 oder 3 % an behinderten Arbeitnehmern, die den föderalen öffentlichen Diensten auferlegt wurden, sind keineswegs erreicht. 2013 lag man bei 1,57 %<sup>25</sup>.

## FALLBEISPIEL

### “Sind Sie Journalist oder Behinderter?”<sup>26</sup>

Das Gericht Erster Instanz hat einen Pressebeauftragten wegen direkter Diskriminierung eines Journalisten der RTBF verurteilt, der sich im Rollstuhl fortbewegte. Ebenfalls verurteilt wurde der Veranstalter des Konzerts, bei dem der Journalist die betreffende Künstlerin interviewen wollte.

Ende 2012 wollte der Journalist ein Interview mit einer Künstlerin führen und wandte sich hierzu an den Pressebeauftragten, der für den Konzertveranstalter arbeitete. Dieser weigerte sich, nähere Informationen über die Zugänglichkeit der Veranstaltungsstätte für den Journalisten einzuholen, und gab dazu folgenden Kommentar: “Sind Sie Journalist oder Behinderter?”

Das Zentrum unterstützte den Journalisten und reichte eine Unterlassungsklage ein, um die direkte Diskriminierung und die Verweigerung angemessener Vorkehrungen an die Öffentlichkeit zu tragen. Das Gericht bestätigte, dass der Pressebeauftragte eine direkte Diskriminierung begangen hatte, indem er dem Journalisten zum einen den Zugang zu seinen Dienstleistungen und auch die Ausübung seiner Erwerbstätigkeit allein aufgrund seiner Behinderung verweigerte und zum anderen auch angemessene Vorkehrungen verwehrte. Das Gericht kam zu dem Schluss, dass auch der Konzertveranstalter gegen das Antidiskriminierungsgesetz verstoßen hat.

<sup>25</sup> Siehe Evaluationsbericht 2013 der CARPH/BCAPH (Begleitkommission für die Anwerbung von Personen mit Behinderung im föderalen öffentlichen Dienst) auf [www.fedweb.belgium.be/fr/publications/broch\\_po\\_bcaph\\_2013.jsp](http://www.fedweb.belgium.be/fr/publications/broch_po_bcaph_2013.jsp).

<sup>26</sup> Siehe Pressemitteilung des Zentrums auf [www.diversite.be/vous-etes-journaliste-ou-handicape-condamnation-pour-discrimination-directe](http://www.diversite.be/vous-etes-journaliste-ou-handicape-condamnation-pour-discrimination-directe).



## Herausforderungen für die Zukunft: ältere Arbeitnehmer

Als das Zentrum 2012 das Diversitätsbarometer Beschäftigung veröffentlichte, stellte sich erstaunlicherweise das Alter als häufigstes Diskriminierungsmerkmal heraus, noch vor der Herkunft, dem Geschlecht usw. Die Entlassung älterer Arbeitnehmer, die Verweigerung ihrer Einstellung oder selbst ihres Zugangs zu einer Weiterbildung sind Probleme, die immer wieder auftreten. Der Personalschuldendienst des Zentrums stellt zudem ausgesprochen negative Haltungen von HR-Managern gegenüber älteren Arbeitskräften fest, die als chronisch Kranke oder digitale Analphabeten bezeichnet werden. Auch die Lohnkosten werden immer wieder als erschwerender Faktor angeführt. Dabei zieht der Begriff "älter" immer weitere Kreise, denn hierzu werden mittlerweile nicht nur Menschen über 55, sondern sogar schon über 45 gerechnet. Ab diesem Alter gilt eine Arbeitskraft auf dem Markt als suspekt. Nach Einschätzung des Zentrums steht diese Meidungs- oder regelrechte Diskriminierungsstrategie im Widerspruch zu der angestrebten inklusiven Gesellschaft.

Das Paradoxe an dieser Situation wird noch deutlicher, wenn man von öffentlicher Seite vernimmt, dass ältere Menschen möglichst lange beschäftigt bleiben sollen, indem man das Rentenalter anhebt und den Zugang zur Frühpension erschwert, und dann in der Alltagspraxis feststellen muss, dass immer mehr Erwerbstätige über 45 auf dem Arbeitsmarkt landen.

Das Zentrum hat bereits Kontakt mit mehreren Experten in diesem Bereich aufgenommen. Außerdem hat es sich an den Nationalen Arbeitsrat gewandt. Die Regierungsbildung und die sozialen Spannungen, zu denen es Ende 2014 gekommen ist, haben diese Konzertierung auf Eis gelegt. Früher oder später wird diese Frage aber erneut zur Debatte stehen. Deshalb möchte das Zentrum im Rahmen seiner Befugnisse an dieser Überlegungsarbeit mitwirken, weil es hier um die gesellschaftliche Teilhabe aller und die Verteidigung einer Gesellschaft geht, die alle Menschen gleich behandelt.

*Das Zentrum plädiert für eine Konzertierung zwischen Arbeitgebern, Eingliederungsstellen, Gewerkschaften und Behörden, um eine Bestandsaufnahme der Hindernisse und diskriminierenden Verhaltensweisen zu machen, die der Beschäftigung von Personen über 45 im Wege stehen.*



## 2. WOHNEN

**Kurzer Überblick:** In den Akten, die das Zentrum 2014 angelegt hat, kamen Diskriminierungen beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen am häufigsten vor. Innerhalb dieser Kategorie entfällt der größte Anteil auf den Bereich Wohnen (37 %). 155 Akten wurden diesbezüglich angelegt, was einem Anstieg um 35 % im Vergleich zu 2013 entspricht.

Diese Steigerung ist teilweise auf die Integration der "Meldpunten" in das Zentrum zurückzuführen, also darauf, dass die Beschwerden, die über die lokalen flämischen Anlaufstellen eingehen, jetzt mitgerechnet werden.

Im Bereich Wohnen wird das Zentrum vor allem wegen Diskriminierungen aufgrund des Vermögens (35 %) und der sogenannten Rasse (35 %) eingeschaltet. Mit einigem Abstand dahinter folgt als Diskriminierungsmotiv Behinderung (11 %). Es sei angemerkt, dass 90 % der Akten den privaten Wohnungsmarkt betreffen, was einen Anstieg um 5 % zu 2013 bedeutet. Die Regionalisierung dieses Zuständigkeitsbereichs wird die Verantwortlichen in den nächsten Jahren vor große Herausforderungen stellen.

### 2.1 | Die Lektionen aus dem Diversitätsbarometer



Die Beschwerden, die im Zentrum eingehen, zeugen seit Jahren von systematischen Diskriminierungen beim Zugang zu Wohnraum. Um das Ausmaß dieses Problems aufzudecken, hat das Zentrum sein jüngstes Diversitätsbarometer eben diesem Bereich gewidmet<sup>27</sup>. Die Erkenntnisse hieraus sind eindeutig und bestätigen die bisherigen Feststellungen des Zentrums: Auf dem privaten Wohnungsmarkt ist die Gleichbehandlung der Mieter nicht gegeben. Interessenten ausländischer Herkunft werden oft mit schlechtem Wohnungsunterhalt und Nachbarschaftsproblemen in Verbindung gebracht oder haben mit anderen kulturellen Vorurteilen oder Ablehnung

<sup>27</sup> Siehe Diversitätsbarometer Wohnen auf [www.diversite.be/barometre-de-la-diversite-logement](http://www.diversite.be/barometre-de-la-diversite-logement).

zu kämpfen. Eigentümer lehnen auch häufig jüngere Mieter ab, weil sie ihre Zahlungsfähigkeit anzweifeln. Gleiches gilt für alleinerziehende Elternteile und vor allem für Arbeitslose und Empfänger von ÖSHZ-Hilfen. Letztere werden sogar teilweise aus ideologischen Vorurteilen abgelehnt. So urteilen einige Eigentümer sie als "Profiteure" ab. Die Tatsache, dass Vorurteile und Diskriminierungsmotive auf dem privaten Wohnungsmarkt derart häufig sind, ist ausgesprochen beunruhigend. Bei der Diskriminierung behinderter Menschen im Bereich Wohnen geht es hauptsächlich um drei Arten von Situationen. Einige Interessenten haben es schwer, angemessene Vorkehrungen in ihrer Wohnung durchzusetzen (beispielsweise Abstellplatz für ein E-Mobil im Haus). In anderen Fällen weigert sich der Vermieter, seine Wohnung an Personen mit Behinderung (Gehörlosigkeit, starke Sehbeeinträchtigung) zu vermieten, weil er befürchtet, dass die Person die Wohnung nicht korrekt unterhalten könnte. Darüber hinaus lehnen einige Vermieter und Immobilienmakler Interessenten mit Behinderung ab, wenn sie Beihilfen statt eines beruflichen Einkommens beziehen.

Das Barometer zeigt außerdem, wie selten ein enttäuschter Mieter auf derartige Diskriminierungen reagiert, weil es ihm unmöglich scheint, die Diskriminierung vor Gericht formell zu beweisen. Das Zentrum ist vielen nicht bekannt und die Polizei "keine große Hilfe". Das öffentliche Wohnungswesen hingegen hat den Kampf gegen Diskriminierung aufgenommen. So ist hier für die Aufnahme in bestimmte Zielgruppen des Sozialwohnungsangebot gerade das geringe Vermögen, das Alter oder die Behinderung ausschlaggebend. Das Barometer deckt allerdings bedenkliche Praktiken auf, so beispielsweise bestimmte kommunale Regelungen, die ein Höchstalter für den Zugang zu einer Sozialwohnung der Gemeinde festlegen, oder Regelungen, die eine Einkommensschwelle vorschreiben (vor allem in der Wallonischen Region) und/oder die Einkommensobergrenze anheben. Die beiden letztgenannten Praktiken haben direkt oder indirekt zur Folge, dass der Zugang zu Wohnraum für die am stärksten benachteiligten Haushalte noch weiter eingeschränkt wird. Hinzu kommt, dass Sprachkenntnisse nach wie vor ein Kriterium für den Zugang zu einer Sozialwohnung in der Flämischen Region sind und somit Diskriminierungen aufgrund der Herkunft nach sich ziehen.

Das Diversitätsbarometer Wohnen soll 2015 zu einem wichtigen Sensibilisierungsinstrument werden, doch auch 2014 wurde es bereits erfolgreich zu diesem Zweck eingesetzt. So hat der *Meldpunt* in Gent beispielsweise zusammen mit dem städtischen Dienst für Chancengleichheit einen Aktionsplan eingeführt, der auf den Mietwohnungsmarkt abzielt. Das Zentrum hatte Informationssitzungen über die Erkenntnisse aus

dem Barometer und über die angewandten Methoden zur Aufdeckung von Diskriminierungen veranstaltet. Der Aktionsplan der Stadt Gent lehnt an diese Initiative an und wird bis Ende 2016 gezielte Aktionen durchführen, die sich an Vermieter, Mieter und Immobilienmakler richten.

## FALLBEISPIEL

Ein Mieter mit eingeschränkter Mobilität hatte seine Sozialwohnungsbaugesellschaft gebeten, einen Handlauf in seinem Privateingang anzubringen. Die Sozialwohnungsbaugesellschaft lehnte dies mit der Begründung ab, dass es sich um einen Privateingang handelt und sie hierfür nicht aufkommt. Das Zentrum ist eingeschritten und hat das Konzept der angemessenen Vorkehrungen erklärt. Die Sozialwohnungsbaugesellschaft hat daraufhin die Anbringung des Handlaufs veranlasst und die Kosten übernommen (Auszug aus den "Verhandlungslösungen" des Zentrums<sup>28</sup>).

## FALLBEISPIEL

Ein Eigentümer in Lüttich weigerte sich, seine Wohnung an "Schwarze, Nichtbelgier und Mittellose" zu vermieten. Das Gericht Erster Instanz<sup>29</sup> bestätigte, dass hier ein Fall von Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe und der Nationalität vorlag. Zu letzterem Merkmal räumte der Richter zwar ein, dass es legitim ist, wenn ein Eigentümer einen Mieter sucht, der sich einer Gerichtsklage bei Nichtzahlung der Miete nicht entziehen kann, doch dürfe man ausländische Bürger nicht unter Generalverdacht stellen. Auch ein Belgier könne sich der Strafverfolgung entziehen, indem er sich ins Ausland absetzt. Den Vorwurf der Diskriminierung aufgrund des Vermögens hat das Gericht hingegen nicht gelten lassen. Der Richter befand, dass ein Eigentümer einen Mieter ablehnen darf, wenn das Einkommen nicht im Verhältnis zu der geforderten Miete steht, obwohl - fügte das Gericht erstaunlicherweise hinzu - gewöhnlich ein solches Missverhältnis bei Arbeitslosen und bei Personen vorliegt, die ÖSHZ-Hilfen beziehen (Auszug aus der Rubrik "Jurisprudence"<sup>30</sup> des Zentrums).

28 Auf [www.diversite.be](http://www.diversite.be) in der Rubrik "Solutions négociées" finden sich weitere Beispiele für Verhandlungslösungen.

29 Nähere Infos zu diesem Gerichtsbeschluss auf [www.diversite.be/tribunal-de-premiere-instance-liege-6-mai-2014](http://www.diversite.be/tribunal-de-premiere-instance-liege-6-mai-2014).

30 Auf [www.diversite.be](http://www.diversite.be) in der Rubrik "Jurisprudence" finden sich weitere Rechtsprechungen.

## 2.2 | Die Lektionen aus dem Fall Jan Hans Immo

Immobilienmakler sind gesetzlich und berufsethisch verpflichtet, jede Diskriminierung von Mietinteressenten zu unterlassen und diskriminierende Anfragen von Eigentümern abzulehnen. Wie das Diversitätsbarometer jedoch gezeigt hat, widersetzen sich im Berufsalltag nur wenige Immobilienmakler den Anstiftungen zur Diskriminierung. Einige Makler schließen sogar Interessenten aufgrund ihrer eigenen Vorurteile aus. Und wer sich an objektive Auswahlkriterien hält, wird schon bald von der kaufmännischen Logik eingeholt: "Wenn ich es nicht mache, wird's ein Konkurrent machen."

Die Antwerpener Immobilienagentur Jan Hans Immo wurde 2010 strafrechtlich wegen Diskriminierung aufgrund der Herkunft der Opfer verurteilt. Nachdem sich die anschließenden Korrekturmaßnahmen als nicht ausreichend erwiesen hatten, wurde die Agentur 2014 ein weiteres Mal vom Korrektionalgericht Antwerpen verurteilt, aus den gleichen Gründen. Bei dem Strafmaß hat das Gericht allerdings dem Ergebnis der von der Staatsanwaltschaft unternommenen Vermittlung Rechnung getragen. Das Zentrum war dem Verfahren als Zivilpartei beigetreten, doch vor der Urteilsfindung des Gerichts sind Jan Hans und seine Tochter als künftige Geschäftsführerin der Agentur ein Vermittlungsverfahren in dieser Strafsache mit dem Zentrum eingegangen. Die Vermittlung brachte eine Reihe klarer struktureller Verpflichtungen zuwege, um eine transparente und nichtdiskriminierende Politik zur Auswahl von Mietinteressenten zu garantieren. Die Nichtdiskriminierungsklausel, die in den Standardverträgen der Agentur enthalten ist, wurde verschärft und umschließt jetzt auch den Fall der Anstiftung durch Kunden. Die Nichtdiskriminierungspolitik muss ausdrücklich auf der Website der Agentur erwähnt sein, und in den Büroräumen müssen bewusstseinsbildende Plakate des Zentrums aushängen. Auf diese Weise soll auch ein neuer Dialog mit diskriminierungsgefährdeten Mietinteressenten zustande kommen. Die Einigung beinhaltet auch, dass das Zentrum Tests durchführen darf, um die Einhaltung der eingegangenen Verpflichtungen zu kontrollieren<sup>31</sup>. Bleibt zu hoffen, dass diese Vermittlung ein Exempel für die gesamte Branche ist.

Die Sichtung der Mietangebote, auch im Rahmen des Barometers, hat gezeigt, dass diskriminierende Zusätze bezüglich der Herkunft praktisch nicht mehr vorkommen. Die Antidiskriminierungsgesetzgebung hat sich also in

dieser Hinsicht durchgesetzt. Beim nächsten Schritt im Vermietungsprozess allerdings, der Kontaktaufnahme mit dem Eigentümer oder dem Immobilienmakler, zeigen die Beschwerden und Situationstests, dass nach wie vor diskriminiert wird. Das Zentrum hält es daher für sinnvoll, neue Mittel zur Bekämpfung von Diskriminierungen zu entwickeln, unter anderem Situationstests.

*Das Zentrum hat die Rolle der Immobilienmakler im Diskriminierungsvorgang mithilfe des Barometers aufgedeckt und Maßnahmen wie "Mystery Clients" angeregt, bei denen fiktive Kunden die Qualität und die Einhaltung bestimmter Vorschriften bei der Erbringung der Dienstleistung kontrollieren.*

## Herausforderungen für die Zukunft: Regionalisierung der mietrechtlichen Angelegenheiten

Die Regionalisierung der Regelungsbefugnis für Mietverträge ist eine willkommene Gelegenheit, eine effiziente Politik zur Diskriminierungsbekämpfung im Wohnungswesen einzuführen. Zur Durchsetzung der Gleichbehandlung sind diverse Maßnahmen denkbar, beispielsweise der öffentliche Aushang des Mietpreises, die schriftliche Aufstellung und Registrierung der Mietverträge, die klare Festlegung der Informationen, die von einem Mietinteressenten eingeholt werden dürfen oder nicht, die Einführung eines Mietkautionssystems u. a. m.

Um Diskriminierung nachzuweisen und zu bestrafen, könnten die Regionen die Befugnisse der regionalen Inspektionsdienste für Wohnungsangelegenheiten ausweiten und ihnen hierzu erlauben, Untersuchungen infolge individueller Beschwerden durchzuführen oder auch Geldbußen zu verhängen, wenn die Kontrolle einen Fall von Diskriminierung aufdeckt. Mit der Einführung regelmäßiger Kontrollen in Immobilienagenturen, beispielsweise durch "Mystery Clients", ließe sich der Berufsstand des Immobilienmaklers zudem besser regulieren.

Das Zentrum wird weiterhin Ausschau nach Maßnahmen halten, die den Privatmarkt regulieren können. Ein interessantes Instrument wäre hier die erneute Einführung der "paritätischen Mietkommissionen" auf regionaler Ebene, wie es sie bereits von 2005 bis 2007 in den Städten Brüssel, Gent und Charleroi gab. Sie hatten von den föderalen

<sup>31</sup> Siehe vollständige Pressemitteilung des Zentrums auf [www.diversite.be/lagent-immobilier-jan-hans-immo-sengage-mener-une-politique-non-discriminatoire](http://www.diversite.be/lagent-immobilier-jan-hans-immo-sengage-mener-une-politique-non-discriminatoire).



Behörden den Auftrag erhalten, objektive Mietpreistabellen und einen Standardmietvertrag aufzustellen. Außerdem dienten sie als Konzertierungs- und Austauschplattform, auf der Mieter und Vermieter ihre Probleme miteinander besprechen konnten.

Überhaupt wird das Zentrum eine Konzertierung und Vermittlung mit den regionalen Akteuren, die an der Wohnungspolitik arbeiten, entwickeln müssen. 2014 traf sich das Zentrum bereits mit der Hohen Wohnungskommission der Wallonischen Region. Bei diesen Gesprächen konnte das Zentrum den Akteuren dieses Sektors die Schlussfolgerungen des Barometers vorstellen und das Thema der Diskriminierungen beim Zugang zu Wohnraum auf die Agenda bringen. Konkrete Zusagen gibt es allerdings noch nicht. Diese Kontakte müssen mit den drei zuständigen Ministern fortgeführt werden. Sowohl auf flämischer als auch auf wallonischer Seite weist die Erklärung zur Regionalpolitik auf die Notwendigkeit hin, einen Antidiskriminierungsplan einzuführen, was bereits ein erster positiver Schritt ist.



## 3. BILDUNG

**Kurzer Überblick:** Im Vergleich zu 2013 ist die Zahl der Akten um 10 % gestiegen (insgesamt 161 Akten). Betroffen sind nicht nur die Sekundar- und Hochschulen, sondern zunehmend auch die Grundschulen (34 % gegenüber 25 % im Jahr 2013). Behinderung bleibt das häufigste Diskriminierungsmerkmal im Unterricht (jede zweite Akte), und dieser Anteil nimmt weiter zu. Bei den anderen Diskriminierungsmerkmalen handelt es sich um Glaube und Weltanschauung (20 %) sowie Herkunft (ebenfalls 20 %). Ein Viertel aller Fälle ereignete sich in der Brüsseler Region, 39 % in Flandern und 33 % in der Wallonie. Die anderen Akten betreffen keine Region im Besonderen oder können nicht zugeordnet werden.

### 3.1 | Mit einer Behinderung ist die freie Schulwahl keineswegs garantiert

Viel zu viele Schüler mit Behinderung werden in den Sonderunterricht orientiert, obwohl die UN-Behindertenrechtskonvention das Recht dieser Schüler auf den Zugang zu inklusivem Unterricht und somit zu angemessenen Vorkehrungen seitens der Schule garantiert, um den Zugang zu und die Teilnahme an den Unterrichtsstunden

wie für alle anderen Schüler sicherzustellen. 2013 hat das Zentrum eine Informationsschrift *“A l'école de ton choix avec un handicap”/“Met een handicap naar de school van je keuze”*<sup>32</sup> (Mit Behinderung zur Schule deiner Wahl) veröffentlicht, um den Eltern, Lehrern und Schulleitern zu erklären, worin “angemessene Vorkehrungen” bestehen und wie sie zu verwirklichen sind.

Und wie ist der Stand heute? Die Integration der Schüler mit Behinderung kommt zwar schleppend, doch stetig voran. Dennoch gibt es erhebliche Unterschiede zwischen den Gemeinschaften. In Flandern folgen 15.000 Schüler mit Behinderung dem Regelunterricht, gegenüber 51.000 Schülern im Sonderunterricht (23 %). Auf französischsprachiger Seite ist zwar ein konstanter Fortschritt bei den individuellen Integrationsprojekten festzustellen, doch bleibt die Teilnahme behinderter Kinder am Regelunterricht eine Randerscheinung, nämlich nur knapp 2.400 Schüler (6 %)<sup>33</sup> gegenüber 35.421 Schülern im Sonderunterricht. Noch beunruhigender aber ist die Tatsache, dass - sowohl in Flandern<sup>34</sup> als auch in der Föderation Wallonie-Brüssel<sup>35</sup> - Jungen im Sonderunterricht übervertreten sind. Diese Feststellung bewahrheitet sich vor allem im Sonderunterrichtstyp 3 (für Kinder mit schweren Gefühls- und Verhaltensstörungen), wo 85 % der Schüler Jungen sind.

Ein Problem ist auch, dass die angemessenen Vorkehrungen in den Schulen oft nicht zu einem angemessenen Zeitpunkt bereit stehen.

Die Gemeinschaften haben keinerlei Aktionsplan ausgearbeitet, um die bestehenden schulischen Infrastrukturen zugänglich zu machen, und die derzeitigen Sparmaßnahmen im Unterrichtswesen lassen nicht unbedingt auf eine Besserung hoffen. In Flandern sind bisher 30 % der Schulgebäude zugänglich<sup>36</sup>, in der Föderation Wallonie-Brüssel nur knapp 10 %. Das Zentrum besteht darauf, dass die Gemeinschaften einen Plan mit klaren Fristen und quantitativen Zielvorgaben ausarbeiten.

<sup>32</sup> Die vollständige Informationsschrift findet sich auf [www.diversiteit.be/met-een-handicap-naar-de-school-van-je-keuze](http://www.diversiteit.be/met-een-handicap-naar-de-school-van-je-keuze).

<sup>33</sup> Enseignement et recherche scientifique, Les indicateurs de l'enseignement 2014, Föderation Wallonie-Brüssel, [www.enseignement.be/index.php?page=27187&navi=3682](http://www.enseignement.be/index.php?page=27187&navi=3682).

<sup>34</sup> Departement Onderwijs en Vorming, Voorpublicatie van het Statistisch jaarboek van het Vlaams onderwijs (schooljaar 2012-2013), [www.ond.vlaanderen.be/onderwijsstatistiek/2012-2013/statistischjaarboek2012-2013/voorpublicatiestatistischjaarboek2012-2013.htm](http://www.ond.vlaanderen.be/onderwijsstatistiek/2012-2013/statistischjaarboek2012-2013/voorpublicatiestatistischjaarboek2012-2013.htm).

<sup>35</sup> Enseignement et recherche scientifique, Les indicateurs de l'enseignement 2013, Fédération Wallonie-Bruxelles [www.enseignement.be/index.php?page=26981](http://www.enseignement.be/index.php?page=26981).

<sup>36</sup> De schoolgebouwenmonitor 2008, Indicatoren voor de kwaliteit van de schoolgebouwen in Vlaanderen, [www.agion.be/Portals/Agion/D\\_MonitorSynthese\\_20100201.pdf](http://www.agion.be/Portals/Agion/D_MonitorSynthese_20100201.pdf).

Im Dezember 2014 hat das Zentrum im Übrigen auf eine Fernsehreportage reagiert, die über verweigerter Anmeldungen von Schülern mit Behinderung im Regelunterricht berichtete, sowohl in Flandern als auch an französischsprachigen Schulen. Das Zentrum musste daran erinnern, dass die Gemeinschaftsdekrete zur Bekämpfung von Diskriminierung jede Verweigerung einer angemessenen Vorkehrung als einen Fall von Diskriminierung werten. Nur dann, wenn sich die erforderlichen Vorkehrungen eindeutig als zu große Bürde für die Schule erweisen, darf die Schule die Anmeldung des betreffenden Schülers mit schriftlicher Rechtfertigung verweigern.

Die schleppende Integration behinderter Kinder in den Regelunterricht erklärt sich auch dadurch, dass die Lehrkräfte keine entsprechende Ausbildung haben und sich nicht gut vorbereitet fühlen. Autistische Kinder beispielsweise werden allzu häufig aus Angst abgelehnt, sie könnten stören. Oft reichen schon kleine Regeländerungen, um die Lehrkräfte bei der Betreuung von Schülern mit Sonderbedarf zu entlasten. In der Föderation Wallonie-Brüssel ist es der Lehrkraft seit Kurzem kraft eines Rundschreibens erlaubt, chronisch kranken Kindern die benötigten Arzneimittel zu verabreichen. In Flandern hat das Dekret des Flämischen Parlaments vom 21. März 2014 über Maßnahmen für Schüler mit pädagogischem Sonderbedarf (allgemein das "M"-Dekret genannt, wobei "M" für Maßnahmen steht) die Grundlagen für einen inklusiven Unterricht geschaffen. Diesem Dekret zufolge ist für Schüler, die aufgrund eines begründeten CLB-Berichts in den Sonderunterricht orientiert werden, das Recht auf Anmeldung zum Regelunterricht einzuräumen.

Das Dekret ist zwar insgesamt als Fortschritt zu werten, doch liefert es eine unzureichende Antwort auf die Anforderungen der UN-Behindertenrechtskonvention und weist zahlreiche Schwachstellen auf. So ist die Verpflichtung zu angemessenen Vorkehrungen nicht ausreichend berücksichtigt und geschützt. Außerdem basiert der Verteilerschlüssel für die verschiedenen Unterrichtstypen nach wie vor hauptsächlich auf medizinischen Kriterien, was im Widerspruch zu dem sozialen Ansatz in der Behindertenpolitik steht. Dieses Dekret bedeutet sogar einen Rückschritt für Schüler mit autistischen Beeinträchtigungen. Auch wurde keinerlei Aktionsplan an das Dekret geknüpft, um die nötigen Voraussetzungen für eine tatsächliche Inklusion zu schaffen.

### 3.2 | Schulordnungen über das Tragen religiöser und weltanschaulicher Symbole

Es gibt kein Dekret, das den Umgang mit sichtbar getragenen religiösen oder weltanschaulichen Symbolen in der Schule regelt. Über diese Frage entscheiden bisher die Schulleitungen und Schulträger oder in Flandern das "Go!" (Unterrichtswesen der Flämischen Gemeinschaft).

2014 hat das Zentrum festgestellt, dass der Hochschul- und Weiterbildungsunterricht in der Französischen Gemeinschaft inzwischen eine Vielzahl von Hausordnungen im Sinne eines Verbots eingeführt hat, obwohl es sich bei den dortigen Studenten oder Auszubildenden um Erwachsene handelt. Das Verbot betrifft meist die Kleidung, die Kopfbedeckung und sonstige Accessoires, die eine religiöse oder politische Angehörigkeit ausdrücken. Im Fokus steht vor allem das Kopftuch, das muslimische Mädchen oder Frauen tragen. Als Gründe für ein Verbot führen die Schulleitungen meist die Neutralität des Unterrichtswesens, die Gleichheit der Schüler oder Studenten untereinander sowie die Sicherheit an.

Das Tragen von religiösen und weltanschaulichen Symbolen im Hochschul- oder Weiterbildungsunterricht ist zwar nicht in einem eigenen Dekret geregelt, doch besagt Artikel 20 des Dekrets der Französischen Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierung, dass "*im Bereich der Zugänglichkeit des berufsbildenden Unterrichts und der Teilnahme hieran niemand aufgrund seiner religiösen Überzeugungen ungleich behandelt werden darf*". Es gibt also keine Rechtfertigung für ein Kopftuchverbot in diesen Bildungseinrichtungen, es sei denn, das Tragen eines Kopftuchs stellt ein Sicherheits- oder Hygieneproblem dar.



*Das Zentrum fordert, dass die Freiheit der Schüler und Studenten, ihre religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen auszudrücken, in keiner Weise beeinträchtigt und ein entsprechendes Rundschreiben an die Hoch- und Weiterbildungsschulen gesandt wird<sup>37</sup>.*



<sup>37</sup> Siehe hierzu den vollständigen Artikel des Zentrums auf [www.diversite.be/port-des-signes-religieux-enseignement-sup-%C3%A9rieur-en-communaut%C3%A9-fran%C3%A7aise](http://www.diversite.be/port-des-signes-religieux-enseignement-sup-%C3%A9rieur-en-communaut%C3%A9-fran%C3%A7aise).

## FALLBEISPIEL

### Schulusflug für eine Schülerin mit Diabetes

Um den Übergang von der Grundschule in die Sekundarschule zu feiern, hatte eine Schule einen zweitägigen Ausflug organisiert, mit einer Übernachtung im Zelt. Ein Mädchen, das an Diabetes Typ 1 erkrankt ist, durfte nicht an dem Ausflug teilnehmen, weil ein vorheriger Ausflug unglücklich verlaufen war und mit großem Stress für die Lehrpersonen verbunden war, da sie für die Pflegeversorgung zuständig waren. Das Zentrum ist eingeschritten und hat eine Lösung ausgehandelt: Die Mutter erhielt Zugang zum Ausflugsort, um dem Mädchen die Insulinpumpe zu bringen, damit es gemeinsam mit den anderen Kindern übernachten konnte. Diese Erfahrung hat die Schulleitung dazu bewegt, einen Fortbildungstag in inklusivem Unterricht anzubieten (Auszug aus "Solutions négociées" (Verhandlungslösungen) des Zentrums<sup>38</sup>).

In Flandern wurde diese Frage nach entsprechenden Vorfällen in zwei Schulen des Antwerpener Großraums dorthingehend entschieden, dass das Tragen religiöser oder weltanschaulicher Symbole per Rundschreiben des Go! vom 1. Februar 2013 allgemein in allen Bildungseinrichtungen der Flämischen Gemeinschaft verboten wird. In den meisten flämischen Schulen ist dieses Verbot tatsächlich in Kraft getreten.

Auf Gesuch mehrerer Eltern von Schülern der Atheneen Dendermonde und Sint-Truiden hat der Staatsrat das Verbot sichtbar getragener religiöser oder weltanschaulicher Symbole jedoch in seinem Beschluss vom 14. Oktober 2014<sup>39</sup> aufgehoben. Der Staatsrat prüft die Schulordnung im Sinne von Artikel 9 der Europäischen Menschenrechtskonvention über die Religionsfreiheit. Dieser Artikel lässt eine Einschränkung der Religionsfreiheit nur dann gelten, wenn dies für das demokratische Zusammenleben notwendig ist. Der Staatsrat kam jedoch zu der Einschätzung, dass die Atheneen Dendermonde und Sint-Truiden sich zum Zeitpunkt der Einführung dieses Verbots in keiner kritischen Situation befanden, die eine Einschränkung der Religionsfreiheit gerechtfertigt hätte. Das Zentrum schlussfolgert hieraus, dass jede Schule, die

die Aufrechterhaltung des Verbots sichtbar getragener religiöser oder weltanschaulicher Symbole beschließt, die von ihr vorgenommene Einschränkung der Religionsfreiheit auch rechtfertigen können muss, in dem Sinne, dass die Einschränkung im Verhältnis zur tatsächlich feststellbaren Situation stehen muss.

## 3.3 | Mobbing in der Schule

Das Mobbing an französischsprachigen Schulen war bereits Gegenstand mehrerer Studien sowie eines Symposiums im Februar 2014 mit dem Titel "*Harcèlement à l'école, croisons les regards*"<sup>40</sup> (Mobbing in der Schule aus verschiedenen Blickwinkeln). Die Statistiken sind besorgniserregend. Sie zeigen, dass Herkunft, sexuelle Orientierung und Behinderung diejenigen Merkmale sind, die mit Abstand am häufigsten zum Mobbing durch Mitschüler führen. Das Zentrum hat an dem Symposium im Februar 2014 teilgenommen, bei dem auch Behörden, Universitäten und Akteure der Basis vertreten waren. Ziel dieses Symposiums war ein Überlegungs- und Erfahrungsaustausch zwischen Fachleuten. Es wurden Arbeitsgruppen gebildet, die an der Veröffentlichung einer Informationsschrift über Mobbing in der Schule mitgewirkt haben. Ein zweites Symposium zur Weiterbehandlung dieser Problematik wird 2015 stattfinden.

### Herausforderungen für die Zukunft: Diversitätsbarometer Bildung

Im belgischen Unterrichtswesen ist eine augenfällige Trennung bestimmter Bevölkerungsgruppen festzustellen. Dass Schüler mit Behinderung größtenteils in den Sonderunterricht orientiert werden, wurde bereits erwähnt. Doch auch bei Roma ist dieser Anteil auffallend hoch. Das gesamte Schulsystem untermauert die ungleiche Behandlung von Kindern, meist aufgrund ihrer ethnischen oder sozialen Herkunft. Etwa 10 % der

38 Nähere Informationen zu dieser Verhandlungslösung finden sich auf [www.diversite.be](http://www.diversite.be) in der Rubrik "Solutions négociées".

39 Der Beschluss vom 14. Oktober findet sich auf [www.raadvst-consetat.be/?page=news&lang=nl&newsitem=235](http://www.raadvst-consetat.be/?page=news&lang=nl&newsitem=235).

40 Siehe hierzu ...

Beschwerden, die Jahr für Jahr beim Zentrum eingehen, betreffen das Unterrichtswesen, wobei dies nur die Spitze des Eisbergs ist, wie man weiß. Diskriminierungen sind hier weit verbreitet. Wenn sie nicht von der Schule selbst ausgehen, beispielsweise durch die verweigerte Aufnahme von Schülern, die verhaltensauffällig oder in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, treten sie in den Beziehungen zwischen Schülern und Lehrern oder zwischen den Schülern untereinander auf. Kinder und Jugendliche, die als "zu dick", "arm", "nicht normal" oder "Homo" gelten, werden in vielerlei Hinsicht gemobbt. Verhaltensweisen dieser Art, die oft unmittelbar zur Folge haben, dass das Opfer in der Schule nicht mitkommt, aufgibt, einen Suizidversuch unternimmt oder Selbstmord begeht, werden zu selten als Mobbing erkannt und entsprechend bestraft.

Neben gelegentlichen Interventionen in Schulen und der Bearbeitung diesbezüglicher Beschwerden hat das Zentrum bereits mehrere exemplarische Aktionen mit Akteuren im Unterrichtswesen durchgeführt. Es bleibt jedoch die Feststellung, dass die Schule sich oft schwertut mit Problemen von Schülern, die unter prekären Umständen oder "außerhalb der Norm" leben.

Um das Ausmaß dieser Probleme zu erfassen, bedarf es verlässlicher Messinstrumente. Nach den Themenschwerpunkten Beschäftigung und Wohnen wird das Zentrum ein Diversitätsbarometer Bildung herausgeben. Auch hier wird es darum gehen, die Verhaltensweisen und Einstellungen objektiv zu ermitteln, um die Vielfaltspolitik im Unterrichtswesen zu bewerten und gegebenenfalls zu revidieren, und zwar für alle drei Gemeinschaften des Landes. Die Untersuchungen und Studien laufen von 2015 bis 2016. Die Ergebnisse werden voraussichtlich 2017 vorliegen.



## 4. GESELLSCHAFTSLEBEN

**Kurzer Überblick:** Die Anzahl Akten ist explosionsartig gestiegen, was unter anderem mit der Eingliederung der flämischen Beschwerdestellen ("*Meldpunten*") zusammenhängt, weil 55 von 146 Akten über diese lokalen Außenstellen eingingen, das heißt 57 % mehr als im Jahr 2013. Zwei große Tendenzen sind festzustellen: Die Hälfte der Vorkommnisse ereignete sich in der Öffentlichkeit, während es in einem Drittel der Fälle um Nachbarschaftsprobleme ging. Gegenstand der Akten sind sehr oft Probleme aufgrund der ethnischen Herkunft des Opfers (fast jeder zweite Fall), gefolgt von Glaubensangehörigkeit (jeder 5.

Fall), Behinderung und sexueller Orientierung (jeweils jeder 10. Fall). Die Anzahl Akten in Zusammenhang mit sexueller Orientierung ist zwar rückläufig, darf aber nicht über die mangelnde Toleranz der belgischen Gesellschaft gegenüber Schwulen und Lesben hinwegtäuschen. Die Realität ist deutlich gravierender, wobei sich 55 % der Vorkommnisse in Flandern ereigneten, 22 % in Brüssel und 17 % in der Wallonischen Region. Die anderen Akten betreffen keine Region im Besonderen oder können keiner Region zugeordnet werden.

### 4.1 | Zunehmende Gewalttätigkeit bis hin zu Hassverbrechen

Eine beunruhigende Entwicklung der letzten Jahre hat sich 2014 bestätigt: Die Zahl der Akten wegen Gewalttätigkeit im Alltag aufgrund des gesellschaftlichen Miteinanders steigt.

Dabei nimmt das aggressive Verhalten unterschiedliche Ausmaße an. Nachbarn streiten sich, einer Frau, die auf einer Terrasse eine Tasse Kaffee trinkt, wird das Kopftuch heruntergerissen, auf offener Straße sind Beschimpfungen gegen Dunkelhäutige, Araber oder Homosexuelle zu hören u. a. m.

Es bleibt also nicht bei Hassreden im Internet. Man wird gewalttätig, wobei sich die Gewalt gleichermaßen gegen muslimisch und jüdisch auftretende Personen richtet und oft direkt mit dem internationalen Geschehen zusammenhängt. Bei der israelischen Militäroperation "*Protective Edge*" im Juli 2014 im Gazastreifen stellte das Zentrum einen deutlichen Anstieg der Beschwerden über antisemitische Verbalattacken und Gewalttaten auf der Straße, in Cafés oder in öffentlichen Verkehrsmitteln fest. Dabei ging es um schwerwiegende Handlungen bis hin zu Straftaten wie Aufstachelung zum Hass oder Leugnung des Holocaust.

Auch Homosexuelle blieben nicht von Gewalttaten verschont. Nehmen wir nur das Beispiel mehrerer homosexueller Personen, die aus einem Auto heraus beschimpft und bedroht wurden (siehe auch Kapitel 4 "Diskriminierungen nach Merkmalen", Punkt 4 "Sexuelle Orientierung").

Es sei daran erinnert, dass 2014 auch drei Verfahren vor dem Assisenhof wegen Verbrechen aus dem Jahr 2012 in Zusammenhang mit der sexuellen Orientierung des Opfers anhängig waren: der Fall Kotnik, so der Name des Sechzigjährigen, der im Lütticher Parc d'Avroy mit einem Hammer erschlagen wurde, der Fall Jarfi, ebenfalls in Lüttich



(siehe unten), und der Fall Mafouta in Antwerpen. In zwei Fällen (Kotnik und Jarfi) ist das Zentrum als Zivilpartei aufgetreten, und der Assisenhof in Lüttich hat das Motiv der Homophobie als erschwerenden Umstand anerkannt. Auch in dem Verfahren zum Mordfall Layla Achichi vor dem Antwerpener Korrekionalgericht ist das Zentrum als Zivilpartei aufgetreten. Die junge Frau war Muslimin und lesbisch. Sie starb 2009 an den Folgen eines exorzistischen Rituals, das ein Heiler auf Betreiben der Eltern durchgeführt hatte. Gemeinsam mit Çavaria, einem Dachverband flämischer und Brüsseler LGBT-Vereinigungen (Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender) wollte das Zentrum feststellen, inwiefern der Heiler und die Eltern aus Feindseligkeit gegenüber der homosexuellen Orientierung der jungen Frau gehandelt hatten. Das Korrekionalgericht Antwerpen verurteilte den Heiler zu 10 Jahren Haft wegen Folter mit erschwerenden Umständen. Die Eltern wurden zu einer Haftstrafe von 5 Jahren auf Bewährung verurteilt. Die Homophobie als erschwerendes Motiv hat das Gericht jedoch nicht anerkannt (Auszug aus der "Jurisprudence"<sup>41</sup> des Zentrums).

## FALLBEISPIEL

Das Brüsseler Korrekionalgericht hat das niedere Motiv der Belästigung aus antisemitischen Gründen anerkannt. Der Täter hatte ehemalige Vorgesetzte belästigt, indem er ihnen Drohungen per SMS und E-Mail sendete. Eines der Opfer sprach er auch ausdrücklich auf sein Judentum an. Seine Mitteilungen waren eine Mischung aus Antizionismus, dem Vorwurf einer jüdischen Verschwörung und Morddrohungen. Der antisemitische Kontext seiner Äußerungen wurde als erschwerender Umstand anerkannt. Das Zentrum war bei diesem Verfahren als Zivilpartei aufgetreten (Auszüge aus "Communiqués de presse"<sup>42</sup> (Pressemitteilungen) des Zentrums).

41 Siehe hierzu den vollständigen Artikel des Zentrums auf [www.diversite.be/port-des-signes-religieux-enseignement-sup%C3%A9rieur-en-communaut%C3%A9-fran%C3%A7aise](http://www.diversite.be/port-des-signes-religieux-enseignement-sup%C3%A9rieur-en-communaut%C3%A9-fran%C3%A7aise).

42 Siehe vollständige Pressemitteilung auf [www.diversite.be/aggravation-de-la-peine-pour-harcelement-caractere-antisemite](http://www.diversite.be/aggravation-de-la-peine-pour-harcelement-caractere-antisemite).

## 4.2 | Diskotheken, Gastgewerbe: nicht jeder ist willkommen

2014 hat das Zentrum 48 neue Akten angelegt, die das Gastgewerbe betreffen, hauptsächlich in Flandern (in 75 % der Fälle über die flämischen "Meldpunten" eingegangen) und wegen des verweigerten Zugangs zu Cafés, Tanzlokalen und Restaurants. Die Diskriminierungen bezogen sich vor allem auf die ethnische Herkunft des Opfers (43 %) und Behinderung (31 %).

Der verweigerte Zutritt zu einer Diskothek gegenüber Jugendlichen ausländischer Herkunft ist eine häufig vorkommende Diskriminierung, wie die Akten, die das Zentrum im Bereich "Waren und Dienstleistungen" behandelt, aber auch die von diversen Akteuren durchgeführten Situationstests seit Jahren zeigen. Der Betreiber hat zwar das Recht, einer Person den Zutritt zu verweigern, doch dieses Recht hat seine Grenzen und darf nicht willkürlich ausgeübt werden, beispielsweise nicht nach dem Gesichtsbild. Die meisten großen Städte haben seit Jahren mit diesem Problem zu kämpfen. Immer wieder sind von Seiten der Vereinigungen Klagen über Diskotheken zu hören, die auf diese Weise diskriminieren.

In Cafés und Restaurants geht es meist um die Zugänglichkeit für Personen mit Behinderung, doch auch um negative Reaktionen auf Frauen mit Kopftuch.

Was tun? Hier gäbe es unter anderem die Initiative des Genter *Meldpunt*, der für 2015 eine neue Kampagne geplant hat, um ein SMS-Beschwerdesystem gegen Diskriminierungen in diesem Bereich zu verbreiten. Bewusstseinsbildende Kampagnen haben zwar auf diese Problematik aufmerksam gemacht, gerade was Diskotheken betrifft, doch bleibt festzustellen, dass zu viele Jugendliche ausländischer Herkunft gar nicht mehr reagieren und sich mit diesen diskriminierenden Praktiken abzufinden scheinen. Die Kampagne in Gent reiht sich aber in einen größeren Kontext ein: Seit Juni 2013 müssen Gaststättenbetreiber in Gent ein "incidentenregister"<sup>43</sup> zur Eintragung eventueller Vorfälle führen und dazu klar und deutlich eine Rufnummer angeben, damit Opfer und Zeugen eine Beschwerde an den *Meldpunt* senden können. Dieses System wird vom städtischen "horecacoach" (Gastgewerbe-Coach) überwacht, der als Ombudsmann zwischen dem Gastgewerbe und der Stadtverwaltung fungiert.

43 Nähere Infos hierzu finden sich auf [www.vvsg.be/economie\\_en\\_werk/economie/horeca/gemeentelijk\\_beleid\\_en\\_praktijken/Documents/20130625\\_Gent\\_Politierglement\\_portiersactiviteiten.pdf](http://www.vvsg.be/economie_en_werk/economie/horeca/gemeentelijk_beleid_en_praktijken/Documents/20130625_Gent_Politierglement_portiersactiviteiten.pdf).

## Herausforderungen für die Zukunft: Schulung und Sensibilisierung

Die Herausforderung für das Zentrum wird darin bestehen, die Schulungs- und Sensibilisierungsaktionen in diesem Bereich fortzuführen und zu intensivieren. In Brüssel, wo dieses Problem besonders ausgeprägt ist, plant die Regierung, die Altenheime so umzugestalten, dass sie ältere Menschen unter Berücksichtigung ihrer soziokulturellen Besonderheiten aufnehmen können.



## 5. MEDIEN, INTERNET

**Kurzer Überblick:** Das Zentrum hat 2014 einen starken Anstieg der Beschwerden über mündliche oder schriftliche Äußerungen festgestellt, die als hassmotiviert oder diskriminierend zu werten sind: 936 Beschwerden gegenüber 708 im Jahr 2013, was einen Anstieg um mehr als 32 % bedeutet. Es sei hier angemerkt, dass zahlreiche Beschwerden dieselben Vorfälle betreffen, über die in den Medien berichtet wurde. Allgemein führten die Beschwerden zu 339 Akten, für die das Zentrum sich zuständig erklärt hat. In den weitaus meisten Fällen ging es um Cyberhass (90 % der Fälle, davon ein Drittel in Zusammenhang mit sozialen Medien), oft wegen Rassismus (jede zweite Akte) und Diskriminierung aufgrund religiöser Überzeugungen (jede dritte Akte). Erstmals ist auch eine erhebliche Anzahl Akten in Zusammenhang mit politischen Überzeugungen festzustellen. Hierbei ist allerdings nicht auszuschließen, dass es sich um ein punktuell Phänomen in Zusammenhang mit den Wahlen und der Stimmung nach den Wahlen handelt.

### 5.1 | Hassbotschaften und politische Kommunikation

2014 war dies der Bereich mit den meisten Beschwerden (24 %). Der Anteil an der Gesamtzahl Akten lag jedoch nach wie vor bei etwa 20 %, da zahlreiche Beschwerden dieselben Vorkommnisse betrafen und zu einer einzigen Akte zusammengefasst wurden.

Im April 2014 stellte Filip Dewinter von der Partei Vlaams Belang das Videospiel "Minder-Minder-Minder" online, das die Äußerungen von Geert Wilders in den Niederlanden aufgriff, der "weniger Marokkaner" forderte. Das Zentrum hat über 135 Beschwerden über dieses Videospiel erhalten, bei dem es darum ging, Moscheen, fliegende Islamisten und "Kriminelle" wegzuschlagen. Im Februar 2015 hat die Antwerpener Staatsanwaltschaft die Polizei ersucht, das Videospiel entfernen zu lassen, und erklärte hierzu, dass dieses Spiel ein Pressedelikt auf der Grundlage religiöser Überzeugungen ist und nicht in den Zuständigkeitsbereich des Korrekionalgerichts, sondern des Assisenhofes falle. Da ein solches Verfahren aber mit hohen Kosten verbunden sei, hielt die Staatsanwaltschaft es für unangemessen, den Fall vor einen Assisenhof zu bringen. Außerdem müsse das Gesetz diesbezüglich erst bewertet werden.

Das Zentrum wird oft um eine Reaktion auf gewisse politische Stellungnahmen gebeten, wobei derartige Anfragen manchmal auch ein Versuch sind, das Zentrum zu instrumentalisieren. Viele Beschwerden sind jedoch stichhaltig. 2014 gingen mehrere Beschwerden, insbesondere von Seiten jüdischer Organisationen, über Aussagen und Videos des Abgeordneten Laurent Louis auf YouTube ein. Das Zentrum hat daraufhin mehrere Klagen wegen antisemitischer Äußerungen gegen ihn eingereicht, doch stand er bis zu den letzten Wahlen unter parlamentarischer Immunität. Inzwischen hat das Koordinationskomitee der jüdischen Organisationen Belgiens (CCOJB) Laurent Louis direkt vor das Korrekionalgericht laden lassen, und das Zentrum ist diesem Verfahren beigetreten.

### 5.2 | Der Gazastreifen als Stein des Anstoßes im Internet

Beschwerden über Medieninhalte betreffen größtenteils das Internet, mit einem Anteil von 88 % der Akten, von denen 35 % auf die sozialen Netzwerke, insbesondere Facebook, entfallen. In den strittigen Äußerungen geht es meist um das Weltgeschehen. Fast die Hälfte (43 %) der Akten, die das Zentrum in Sachen "Islamfeindlichkeit" anlegt, entspringen den Medien. Ein beträchtlicher Anteil also. Insgesamt jedoch ist die Zahl der Beschwerden über Anstiftung zum Hass gegen Muslime im Internet zurückgegangen. Hinter dieser Feststellung verbirgt sich allerdings die traurige Tatsache, dass Handgreiflichkeiten und schwere Gewalttaten gegen Personen zugenommen haben. Neben verbaler Gewalt tritt immer häufiger auch körperliche Gewalt in den Vordergrund.

Bei den Beschwerden über Antisemitismus zeichnen sich im Jahr 2014 zwei verschiedene Zeiträume ab: vor und nach

der Militäroperation im Gazastreifen. Seit dem 1. Juli gab es 54 neue Vorkommnisse, von denen die Hälfte als Cyberhass zu werten ist, teilweise mit Anstiftung zu Gewalt oder mit Morddrohungen<sup>44</sup>.

## Die Grenzen der freien Meinungsäußerung

Bei der Bearbeitung der Akten muss das Zentrum systematisch zwischen Fragen der freien Meinungsäußerung einerseits und der (strafbaren) Anstiftung zu Hass, Gewalt oder Diskriminierung unterscheiden. Das Ergebnis dieser Bewertung ist für diejenigen, die eine Beschwerde einreichen, nicht immer verständlich. Sie sind schockiert über das, was sie gelesen oder gehört haben, und müssen nun wider alle Erwartungen vernehmen, dass derart infame Äußerungen in das erlaubte Maß der freien Meinungsäußerung fallen<sup>45</sup>.

Hinzu kommt, dass die Staatsanwaltschaft Fälle, die strafrechtlich verfolgt werden könnten, oft zu den Akten legt. Rassistische Pressedelikte beispielsweise sind ein Fall für das Korrektionalgericht, nicht aber dann, wenn es um andere Merkmale geht, wie Glaube oder sexuelle Orientierung. Für letztere Fälle ist nach wie vor der Assisenhof zuständig, was zur Folge hat, dass islamfeindliche und homophobe Hassreden ungestraft bleiben. Das darf natürlich nicht sein. So befand der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte in einem Urteil vom 9. Februar 2012<sup>46</sup>, dass Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung genauso schwer wiegen wie solche aufgrund sogenannter Rasse, Herkunft oder Hautfarbe.



*Das Zentrum empfiehlt, eine Debatte über die strafrechtliche Verfolgbarkeit von Pressedelikten aufgrund anderer Merkmale als sogenannter Rasse zu eröffnen. Dies setzt allerdings eine Abänderung von Artikel 150 der Verfassung voraus, der in dieser Legislaturperiode revidiert werden soll.*



Die faktische Straffreiheit gewisser Hassreden ist umso problematischer, da soziale Netzwerke wie Facebook oder Twitter den Justizbehörden die Zusammenarbeit bei der Identifizierung der Straftäter meist verweigern. Das Zentrum stellt zudem fest, dass manche Medien nicht bereit sind,

ihre Online-Foren zu moderieren und bestimmte Inhalte zu löschen. Auch wenn die Zahl der Akten wegen Hassreden im Internet erstmals rückläufig ist, darf man hierin keineswegs eine Besserung sehen, denn nach wie vor tauchen immer wieder Hassreden in diesen Foren auf, trotz einschlägiger Empfehlungen der beiden Räte für journalistische Berufsethik *“Conseil de déontologie journalistique”* und *“Raad voor de Journalistiek”*.

Wie lassen sich Hassreden bekämpfen? Das Zentrum setzt vorzugsweise auf außergerichtliche Strategien, die in diesem Zusammenhang manchmal pädagogisch sinnvoller sind. Dies gilt insbesondere für Äußerungen auf Facebook, wo es wichtig ist, zu erfahren, wer hinter bestimmten Profilen steckt. Sind es Personen, die einfach Parolen wiederholen, ohne sich der Tragweite dieser Äußerungen bewusst zu sein, oder doch radikalere Individuen, die gezielt zu Hass anstiften? Von der Antwort auf diese Frage, also der Absicht des Autors, hängt der richtige Ansatz ab: Strafe oder Erinnerung an die Rechtsvorschriften. Dabei darf die Antwort nicht allein vom Zentrum oder einer Justizbehörde kommen, sondern auch der Bürger kann hier eine wichtige Rolle spielen, indem er selbst auf die gehässigen Äußerungen reagiert, mit denen er konfrontiert ist.

Auf politischer Seite scheint man sich der Notwendigkeit einer Reaktion bewusst zu werden. So hat die Ministerin für Chancengleichheit der Föderation Wallonie-Brüssel inzwischen die Herausgabe eines Ratgebers über Cyberhass für Sekundarschüler angekündigt.

## FALLBEISPIEL

Der Nahostkonflikt hat zu zahlreichen Entgleisungen auf Facebook geführt, auch von Politikern. So hat das Zentrum auf die Äußerungen eines Mitglieds der CD&V Deurne, Hassan Aarab, reagiert, der schrieb: *“Hitler hat nur deshalb nicht alle Juden deportiert, weil er uns zeigen wollte, warum man sie auslöschen muss.”* Das Zentrum hat sich mit diesem Politiker in Verbindung gesetzt und seine Äußerungen verurteilt. Dabei hat das Zentrum ihn zugleich an seine besondere Verantwortung als Person der Öffentlichkeit erinnert. Hassan Aarab hat die jüdische Gemeinde daraufhin um Entschuldigung gebeten und wurde aus der Antwerpener Sektion der Partei CD&V ausgeschlossen (Auszug aus der Pressemitteilung des Zentrum<sup>47</sup>).

44 Nähere Infos hierzu in Kapitel 4 dieses Berichts.

45 Nähere Infos hierzu im Fokus *“liberté d’expression”* (Meinungsfreiheit) des Jahresberichts 2011 des Zentrums auf [www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be), Rubrik *“Publications”*.

46 Urteil Vejdeland und andere gegen Schweden, EGMR 9. Februar 2012, Nr. 1813/07.

47 Siehe vollständige Pressemitteilung auf [www.diversiteit.be/veralgemeningen-die-het-racisme-voeden](http://www.diversiteit.be/veralgemeningen-die-het-racisme-voeden).



## 5.3 | Stigmatisierende Darstellung von Roma in der Presse

Das Zentrum hat das in den Medien vermittelte Bild der Roma und Fahrenden analysiert und ist zu der Feststellung gekommen, dass die Artikel über sie keine sehr nuancierte Darstellung wiedergeben und sogar oft stigmatisieren. Dies verstärkt noch einmal die Vorurteile gegen diese Bevölkerungsgruppen. Von Anfang Juli bis Ende September 2014 sind in den größeren Zeitungen und Zeitschriften 74 Artikel über Roma und Fahrende erschienen (57 im niederländischsprachigen Landesteil, 17 im französischsprachigen).

48 dieser Artikel (38 NL und 10 FR) verwendeten pejorative Begriffe, 31 Artikel berichteten von Belästigungen und Straftaten. Nur 9 Artikel schilderten die Sicht der Roma und Fahrenden. Lediglich 2 Artikel gaben die persönliche Meinung aller Beteiligten wieder, indem sie Roma und Fahrende zu Wort kommen ließen. Übrigens wird nur selten zwischen Roma und Fahrenden unterschieden.

Die Haltung der Polizeibeamten gegenüber Roma ist ebenfalls negativ, wie sich in allen Regionen des Landes bestätigte. Für 2015 hat das Zentrum Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen geplant, um diesen Vorurteilen entgegenzuwirken.

### Herausforderungen für die Zukunft

Das Zentrum hat sich zum Ziel gesetzt, das öffentliche Bild der Roma und Fahrenden zu verbessern. Hierzu setzt das Zentrum seine Initiative fort, Runde Tische zwischen Journalisten und Roma-Vertretern abzuhalten (2014 fand bereits ein erster Runder Tisch statt). Außerdem wird das Zentrum ein Merkblatt für Journalisten mit Informationen über Roma und Fahrende anbieten.



## 6. POLIZEI, JUSTIZ

**Kurzer Überblick:** 2014 hat das Zentrum in diesem Bereich 83 Akten angelegt, von denen fast 63 % die Polizei betrafen<sup>48</sup>. Dieser Anteil ändert sich kaum von Jahr zu Jahr, ebenso wenig die Art der gemeldeten Vorkommnisse, bei denen es sich um Fehlverhalten handelt: Einschüchterungen, direkte Diskriminierungen und teilweise auch Gewalttaten durch Ordnungskräfte. In 62 % der Fälle geschieht dies aufgrund der ethnischen Herkunft des Opfers.

### 6.1 | Vielfaltspolitik: eine fortwährende Aufgabe

“Ich? Mit einer Frau auf Patrouille? Lieber nicht! Die kann doch gar nicht für meine Sicherheit sorgen.” “Behinderte Kollegen bei der Polizei? Das hat doch keinen Sinn!” Derartige Bemerkungen sind immer wieder bei den vom Zentrum angebotenen Personalschulungen für die föderale Polizei und die Zonen der lokalen Polizei zu hören.

Diese Schulungen sind Teil einer vor mehreren Jahren getroffenen Vereinbarung zwischen Polizei und Zentrum zum Thema Vielfalt und Nichtdiskriminierung innerhalb der Polizei<sup>49</sup>. Bei dieser Arbeit setzt das Zentrum an mehreren Stellen an: Schulungen zum Thema Vielfalt in der Nationalen Polizeiakademie und den Zonen der lokalen Polizei; Begleitung und Betreuung der “*Community of Practice Diversity*” der Polizei; Einführung und Unterstützung struktureller Vielfaltsprojekte innerhalb der integrierten Polizei.

Diese Vereinbarung allein reicht aber noch nicht zur Umsetzung der Ziele, ebenso wenig wie die Chartas mit Selbstverpflichtungen für mehr Vielfalt, wie es sie bei der Polizei gibt. Angesichts der Anzahl Polizeibeamter und der vielen neuen Kräfte ist es dringend notwendig, in das Diskriminierungs- und Vielfaltsmanagement zu investieren. Vorurteile aller Art halten sich bisher hartnäckig, ob in Sachen Behinderung, Herkunft, sexueller Orientierung, Glaube oder Weltanschauung, was teilweise zu Übergriffen führt. Einige Polizeibeamte stellen sogar die Richtigkeit der Antidiskriminierungsgesetzgebung in Frage.

<sup>48</sup> Es sei angemerkt, dass das Zentrum keinerlei Zugriff auf Akten zu Disziplinarverfahren gegen Polizeibeamte hat.

Das Zentrum stellt fest, dass die Polizei nicht immer die erforderliche Kenntnis, Eignung und Haltung hat, um angemessen auf Diskriminierung, Hassdelikte und Rassismus zu reagieren. Dabei kommt der Polizei hier als Gesetzeshüter eine entscheidende Rolle zu. Des Weiteren ist es nicht immer einfach, in der Alltagskultur eines Korps, das großen Wert auf kollegialen Zusammenhalt legt, eigenständiges Denken und moralischen Mut zu beweisen, wenn es darum geht, Kollegen, die sich zu rassistischen Äußerungen oder diskriminierenden Handlungen hinreißen lassen, Paroli zu bieten. Wichtig ist hier, auch an der moralischen Bewusstseinsbildung und an ethischen Kompetenzen zu arbeiten.

Darüber hinaus hat das Zentrum 2014 gezielte Aktionen durchgeführt. So fanden in den Zonen der lokalen Polizei Treffen statt, um über ein maßgeschneidertes Angebot nachzudenken, auf das im Jahr 2015 eine Zusammenarbeit folgen wird. Hierzu gehören Aktionen und Schulungen zum Thema "Racial Profiling", zum Rundschreiben COL 13/2013 und zum Antidiskriminierungsgesetz sowie eine Ausbildung "Train the Trainer".

Nach Veröffentlichung des Rundschreibens COL 13/2013 über die Ermittlungs- und Verfolgungspolitik bei Hass- und Diskriminierungsdelikten (siehe auch folgenden Punkt) hat das Zentrum die Kontakte zu den Staatsanwaltschaften und Bezugsmagistraten intensiviert und die Bezeichnung von Bezugsbeamten innerhalb der Polizei gefordert. Zu dem Rundschreiben wurde eine zweitägige Ausbildung entwickelt und in bestimmten Gerichtsbezirken erteilt. Diese Ausbildung, an der sowohl die Polizei als auch die Staatsanwaltschaft teilnehmen, befasst sich mit konkreten Fragen wie der Qualifikation und der Registrierung. Sie fand bisher großen Anklang, da sie zu einem besseren Kommunikationsfluss und Informationsaustausch zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft beiträgt.

Das *Racial Profiling* wurde 2014 ebenfalls thematisiert. Diese Praxis, die darin besteht, eher die ethnische Herkunft als das Verhalten bei der Fahndung nach Straftätern zu berücksichtigen, steht im Widerspruch zu den Werten und zum Grundauftrag der Polizei. Außerdem schadet sie dem Image der Polizei. Das Centre d'Études sur la Police (Polizeistudienzentrum) wird 2015 gemeinsam mit dem Zentrum einen Studientag veranstalten und eine Publikation zu diesem Thema veröffentlichen.

In Zusammenarbeit mit der Kaserne Dossin und der föderalen Polizei wirkt das Zentrum an dem Projekt "*Holocauste, Police et Droits de l'Homme*" mit (Holocaust, Polizei und Menschenrechte, kurz HPD-Projekt). Es handelt

sich um ein Lehrprojekt zum Thema Menschenrechte, das 2013 auf Initiative der föderalen Polizei für Polizeibeamte entwickelt wurde. 2014 zählte das Projekt 1.212 Teilnehmer. 2015 wird die Fortbildung weitergeführt und das Projekt zum ersten Mal bewertet.

Die Polizei steht also immer noch vor großen Herausforderungen, und das Zentrum hat mit Freude zur Kenntnis genommen, dass sich die Föderalregierung in ihrem Regierungsabkommen dazu verpflichtet, "*darüber zu wachen, dass die Vielfalt in den Polizeidiensten gefördert wird*". Das Zentrum hat die feste Absicht, über diese Vereinbarung hierzu ihren Beitrag zu leisten.

## 6.2 | Das Rundschreiben COL 13/2013: noch zu wenig genutzt?

Zum besseren Verständnis: Ein "COL" ist ein Rundschreiben, das vom Kollegium der Generalprokuratoren angenommen wurde, welches eine kohärente Politik zur Verfolgung von Diskriminierungen und Hassdelikten schaffen will. Die Ausarbeitung des COL 13/2013<sup>50</sup> im Jahr 2012 hat zahlreiche Akteure zusammengebracht, unter anderem das Zentrum und das Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern. In dem Rundschreiben sind die betreffenden Rechtsvorschriften aufgeführt, die Erwartungen an die Magistrate dargelegt und Einsätze der Polizeikräfte gefordert, wenn es um Ermittlungen in Hassdelikten geht. Das Rundschreiben verlangt für jede Polizeizone einen Bezugsbeamten, der mit diesen Angelegenheiten betraut ist. Ziel ist es, die Tatbestände polizeilich besser zu erfassen. Das Zentrum hat ein großes Interesse hieran.

Das große Verdienst des Rundschreibens COL 13/2013 besteht also darin, dass es für jeden Akteur der Justiz die ihm obliegenden Aufgaben festhält und die Diskriminierung synergisch in Angriff nehmen will, indem sich Justiz und Polizei vernetzen. So kann das Zentrum beispielsweise Personalschulungen für Polizeibeamte im Protokollieren entwickeln, damit die Staatsanwaltschaft genau über Art und Motiv der Straftat unterrichtet wird. Gleiches gilt für Vernehmungen. Hier geht es darum, dem Polizeibeamten alle erforderlichen Mittel an die Hand zu geben, damit er durch gezielte Fragen bei der Vernehmung des Opfers herausfinden kann, ob ein niederes Motiv vorliegt. Auf Dauer soll dieses Rundschreiben dazu führen, dass wir ein

49 Die Jahresberichte über diese Vereinbarung finden sich auf [www.diversite.be](http://www.diversite.be), Rubrik "Publications".

50 Nähere Infos über COL 13/2013 auf [www.diversite.be/sites/default/files/documents/law/getfile.pdf](http://www.diversite.be/sites/default/files/documents/law/getfile.pdf).

genauer Bild davon erhalten, wie es mit Diskriminierung und Hassdelikten in unserer Gesellschaft steht, und dass wir die Dunkelziffer der Vorfälle und Straftaten, die sonst nie gemeldet werden, aufklären.

## FALLBEISPIEL

Am 26. Februar 2014 hat das Korrekionalgericht Brüssel mehrere Beamte der Eisenbahnpolizei verurteilt, weil sie gewalttätig gegen Obdachlose und Personen ohne gültige Ausweispapiere vorgegangen waren<sup>51</sup>. Das Zentrum war als Zivilpartei gegen vier der verfolgten Beamten aufgetreten, da es in ihrem Verhalten rassistische Motive sah. Das Gericht schloss sich dieser Einschätzung an und bestätigte das niedere Motiv. Die Tatsache, dass Mitglieder der föderalen Polizei das Gesetz übertreten, ist besonders verwerflich, erklärte das Zentrum nach der Urteilsverkündung. Dieses Urteil zeigt im Übrigen, dass noch einiges an Sensibilisierung und Schulung der Ordnungskräfte zu tun bleibt (Auszug aus der "Jurisprudence" des Zentrum<sup>52</sup>).

2014 wurden bereits in mehreren Gerichtsbezirken Personalschulungen zum Rundschreiben COL 13/2013 erteilt<sup>53</sup>. Die Bezugsmagistrate und Bezugspolizeibeamten, die hieran teilgenommen hatten, zogen eine durchweg positive Bilanz. In einigen Gerichtsbezirken hat diese Schulung sogar zur Einrichtung eines Netzwerks für eine bessere Information und Kommunikation zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft sowie zu weiteren Begleitmaßnahmen geführt.

So weit zum rechtlichen Rahmen und zur Theorie. An der Basis aber ist man noch ein Stück von diesen Zielen entfernt. So sind bei Weitem nicht alle Bezugspolizeibeamten bezeichnet. Die alte Gewohnheit der Behörden, Bezugspersonen für alle möglichen Probleme zu bezeichnen, ist wahrscheinlich der Grund für eine gewisse Gleichgültigkeit, die sich hier eingestellt hat. Erschwerend kommt hinzu, dass die personellen und finanziellen Mittel der Polizeidienste gekürzt wurden.

Die Umsetzung des Rundschreibens stößt auch bei der Eingabe statistischer Daten über Diskriminierungen und Hassdelikte auf Hürden.

51 Siehe vollständige Pressemitteilung auf [www.diversite.be/condamnation-danciens-policiers-des-chemins-de-fer](http://www.diversite.be/condamnation-danciens-policiers-des-chemins-de-fer).

52 Auf [www.diversite.be](http://www.diversite.be), Rubrik "Jurisprudence".

53 Gerichtsbezirk Gent, Antwerpen und Dendermonde. Auch in anderen Schulungen für die Brüsseler Polizeizonen in Zusammenarbeit mit der Maison Arc-en-Ciel (ndl. Regenbooghuis) ging es neben anderen Themen um das Rundschreiben COL 13/2013.

Der Generalprokurator von Lüttich, der im Kollegium mit Diskriminierungsangelegenheiten und Hassdelikten betraut ist, hat beschlossen, einen Evaluationsprozess zur Umsetzung dieses Rundschreibens anzusetzen. Das Zentrum begrüßt diese Initiative und wird sich aktiv daran beteiligen.



*Das Zentrum fordert, dass die Innen- und Justizminister über die Bezeichnung eines Bezugspolizeibeamten in den Polizeizonen wachen. Zudem ersucht es die Behörden, ein integriertes Registrierungs- und Monitoringsystem zur Analyse der statistischen Daten über Diskriminierungen und Hassdelikte einzurichten. Das Rundschreiben macht Personalschulungen für Bezugspolizeibeamte und Bezugsmagistrate zur Auflage. Das Zentrum hat hierzu bereits mehrere Schulungsangebote unterbreitet und ersucht die zuständigen Minister erneut, tätig zu werden und diese Schulungen für Staatsanwälte, Arbeitsauditoren und Polizeibeamte zu organisieren oder weiterzuführen.*



## Herausforderungen für die Zukunft: opferorientierte Justiz

In Fällen von Diskriminierung oder Rassismus setzt das Zentrum schon seit geraumer Zeit vorzugsweise auf Verhandlungslösungen, das heißt erst einmal auf Dialog und danach notfalls auf gerichtliche Schritte. Doch auch vor Gericht bieten sich noch Alternativen an<sup>54</sup>: Vermittlung in Strafsachen sowie opferorientierte Justiz. 2014 kam es in Zusammenarbeit mit den Justizhäusern zu interessanten Initiativen, die als Pilotprojekt gedacht waren. So hat sich das Justizhaus Löwen in einem Fall an das Zentrum gewandt, bei dem es um eine Hassrede von einem jungen Mitglied einer rechtsextremen Partei ging, der nun einen Kurs "dader in zicht"<sup>55</sup> sowie eine Schulung in der Kaserne Dossin absolvieren musste. Eine Zusammenarbeit dieser Art gab es auch mit dem Justizhaus Huy. Angesichts der positiven Ergebnisse aus diesen ersten Erfahrungen plant das Zentrum, diese Art der Intervention mit den Justizhäusern ab 2015 systematischer anzubieten.



*Bei Rassismus und Diskriminierung plädiert das Zentrum nicht für einen rein repressiven Bekämpfungsansatz. Alternative Maßnahmen haben oft eine positivere Wirkung auf den Täter und auch das Opfer. Diese Option wird aber nur selten in Betracht gezogen, weil niemand einen gezielten Vorschlag unterbreitet. Das Zentrum fordert daher, bei manchen Straftaten oder Äußerungen aus Hass, Rassismus oder Diskriminierung stärker in alternative Maßnahmen zu investieren.*



54 Näheres hierzu auf [www.diversite.be/une-justice-reparatrice-et-integrative-permettant-de-travailler-sur-les-valeurs-et-attitudes](http://www.diversite.be/une-justice-reparatrice-et-integrative-permettant-de-travailler-sur-les-valeurs-et-attitudes).

55 Nähere Infos hierzu auf [www.caw.be/gerechtelijk-opgelegde-hulp](http://www.caw.be/gerechtelijk-opgelegde-hulp).

# 4 Diskriminierungen nach Merkmalen



*Wir behandeln hier im Besonderen die im Jahr 2014 verzeichneten Beschwerden und Akten aufgrund von Diskriminierungen. Bei den Merkmalen geht es um gewisse "geschützte Merkmale", für die das Zentrum gesetzlich zuständig ist. In diesem Kapitel gilt das Augenmerk der quantitativen Entwicklung der neu angelegten Akten im Vergleich zu den Vorjahren. Die Zahlen sagen nicht alles über die ungleichen Behandlungen und Diskriminierungen in einer Gesellschaft aus, sind aber dennoch ein nützliches Instrument, um die Situation näher zu ermessen. Außerdem beschränken wir uns hier auf diejenigen Merkmale, mit denen sich das Zentrum am häufigsten befassen muss.*

Auch hier ist es interessant, die allgemeine Verteilung der Akten zu verfolgen, die das Zentrum seit 2003 bearbeitet, bevor wir uns dann im Einzelnen mit jedem Merkmal befassen. Ganz oben in der Liste der häufigsten Diskriminierungsmerkmale steht nach wie vor die sogenannte Rasse (hierzu gehören neben der sogenannten Rasse auch weitere Untermerkmale wie Staatsangehörigkeit, Hautfarbe, Abstammung sowie ethnische oder nationale Herkunft), auch wenn der Anteil deutlich zurückgegangen ist (von über 70 % auf etwa 40 %). Diese Entwicklung ist teilweise darauf zurückzuführen, dass das Zentrum erst 2003 auch für außerrassistische Diskriminierungen zuständig geworden ist und bis heute in erster Linie für seinen Kampf gegen Rassismus bekannt ist. Im Übrigen ist eine Verschiebung der Beschwerden vom Merkmal der sogenannten Rasse auf das des Glaubens oder der Weltanschauung festzustellen (im Fadenkreuz steht nicht mehr der "Araber", sondern der "Muslim"). Das Phänomen Rassismus geht also nicht zurück, sondern entwickelt sich nur weiter.

Außerdem ist festzuhalten, dass der Anteil an Akten, die das Zentrum zum Merkmal Behinderung bearbeitet, ansteigt. Der Bekanntheitsgrad und auch die Tätigkeit des Zentrums in diesem Aktionsbereich haben seit 2011 zugenommen, das heißt, seitdem das Zentrum als unabhängige Überwachungsstelle für die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention ernannt ist.



## 1. SOGENANNTERASSE<sup>56</sup>

**Kurzer Überblick:** Die Bekämpfung von Rassismus ist wohl die schwierigste Aufgabe und auch in einem Bericht keine einfache Materie: Diskriminierungen aufgrund sogenannter Rasse (Staatsangehörigkeit, Hautfarbe, Abstammung, nationale oder ethnische Herkunft) machen immer noch den größten Teil der Akten aus, die das Zentrum anlegt. 2014 ist die Zahl der Akten, die mit rassistischen Merkmalen zusammenhängen, erneut gestiegen (um 30 %), nachdem sie bis vor zwei Jahren rückläufig war. Insgesamt wurden hierzu 764 neue Akten angelegt, gegenüber 572 im Jahr 2013. Die am stärksten betroffenen Bereiche sind die Medien (28 %), gefolgt von Waren und Dienstleistungen (22 %) sowie Beschäftigung (21 %). Im Bildungswesen hingegen ist die Zahl um 3 % zurückgegangen.

### Aufschlüsselung nach Diskriminierungsmerkmal (2003-2014)



<sup>56</sup> Nähere Infos hierzu finden sich unter dem Schwerpunktthema "Rassismus" im Jahresbericht 2013 des Zentrums auf [www.diversite.be](http://www.diversite.be), Rubrik "Publications".



Das Jahr 2014 war auch durch zahlreiche Handgreiflichkeiten und schwere Gewalttaten gegen Personen gekennzeichnet. So wurde eine Frau im Rathaus von Ixelles geschlagen, weil sie einen jüdischen Namen trägt. Oder ein Fahrer der Verkehrsgesellschaft De Lijn hielt nicht an, weil er eine Gruppe afrikanischer Fahrgäste nicht an Bord lassen wollte. Und anderes mehr. Insgesamt ging es in 17 Akten um Straftaten aus niederem Motiv.

Vor den Wahlen hat das Zentrum an die künftigen Regierungen appelliert, einen interföderalen Plan zur Bekämpfung von Rassismus<sup>57</sup> auszuarbeiten und umzusetzen. Dieser Plan sollte sich über alle Gesellschaftsbereiche erstrecken und sowohl präventiv als auch repressiv wirken. Leider steht er bis heute auf keiner Agenda. Die Debatte und auch eine konkrete Reaktion sind dennoch dringend geboten. Die zunehmenden Beschwerden aufgrund von Islamfeindlichkeit zeigen, dass sich gerade eine neue, eher kulturell geprägte Form des Rassismus entwickelt, die als Ablehnung des islamischen Radikalismus beginnt und in einem Pauschalurteil endet.

## FALLBEISPIEL

### Haftstrafen für Mitglieder der “Bloed, Bodem, Eer en Trouw”

14 Mitglieder der rechtsextremen Gruppierung “Bloed, Bodem, Eer en Trouw” (Blut, Heimat, Ehre und Treue) waren wegen Körperverletzung sowie Anstiftung zu Hass und Gewalt gegen die jüdische Gemeinde und Personen ausländischer Herkunft angeklagt<sup>58</sup>. Ihre Veröffentlichungen und ihre Website verstießen ebenfalls gegen das Gesetz. Das Korrekionalgericht Dendermonde verurteilte mehrere Mitglieder zu Haftstrafen ohne Bewährung. Das Zentrum, das als Zivilpartei in diesem Verfahren gegen organisierten Rassismus aufgetreten war, begrüßt das Urteil. Das Zentrum sah in den Schriften und der Website der Gruppierung Verstöße gegen das Gesetz zur Bekämpfung von Rassismus und Völkermordleugnung. Die Anfeindungen richteten sich ganz klar gegen Personen ausländischer und jüdischer Herkunft. Nicht auf die Umtriebe dieser rechtsextremen Gruppierung zu reagieren, wäre ein verheerendes Signal gewesen. Der Appellationshof hat die Urteile bestätigt (Auszug aus der “Jurisprudence” des Zentrum<sup>59</sup>).

57 Nähere Infos hierzu in Kapitel 1 “Markante Ereignisse 2014” dieses Berichts.

58 Der vollständige Artikel findet sich auf [www.diversiteit.be/een-krachtig-signaal-tegen-haatboodschappen](http://www.diversiteit.be/een-krachtig-signaal-tegen-haatboodschappen).

59 Nähere Infos hierzu auf [www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be), Rubrik “Jurisprudence”.

## FALLBEISPIEL

Ein Unternehmen, das Fenster und Türen verkauft, hatte eine Postwurfsendung verteilen lassen, in der zu lesen stand: “Osteuropäer rauben Belgien aus”. Das Zentrum hat das Unternehmen angesprochen, das die Argumente des Zentrums offen zur Kenntnis nahm und erklärte, es habe nur den Titel eines Zeitungsartikels übernommen und niemanden stigmatisieren wollen. Neben der Zusage, derartige Aktionen künftig zu unterlassen, hat das Unternehmen auf seiner Website eine Entschuldigung veröffentlicht.

## 1.1 | Antisemitismus

2014 sind beim Zentrum 130 Beschwerden über Vorfälle eingegangen, die mit Antisemitismus und/oder Völkermordleugnung zusammenhängen<sup>60</sup>. Dies bedeutet einen Anstieg von mehr als 50 % im Vergleich zum Vorjahr (85 Beschwerden). Die israelische Militäraktion im Gazastreifen hatte einen erheblichen Einfluss auf die Zunahme und auch die Schwere der antisemitischen Vorfälle.

Das Internet (Blogs, Diskussionsforen, soziale Netzwerke) sind nach wie vor die Hauptkanäle für antisemitische und völkermordleugnende Äußerungen. Holocaust-Leugnungen nehmen stark zu und gehen sogar bis zur Gutheißung der Nazi-Verbrechen. Des Weiteren ist festzustellen, dass verbale Attacken und teilweise auch Gewalttaten gegen Personen zunehmen. Der Anschlag auf das Jüdische Museum ist das wohl dramatischste Beispiel hierfür. 2014 tritt zudem ein neues Phänomen in Erscheinung: In einigen Akten geht es darum, dass jüdischen Personen diskriminiert werden, indem man ihnen beispielsweise Dienstleistungen verweigert (in Geschäften, einem Café, einer Arztpraxis ...).

Zu den 130 Beschwerden hat das Zentrum 75 neue Akten angelegt, von denen 43 das Internet betreffen. Fälle von verbaler oder körperlicher Gewalt in der Öffentlichkeit haben zu 16 neuen Akten geführt. In drei Gerichtsverfahren ist das Zentrum als Zivilpartei aufgetreten.

60 Siehe hierzu auch die Analyse der Statistiken 2014 in Sachen Antisemitismus auf [www.diversiteit.be/antisemitisme-les-derniers-chiffres-confirment-une-nette-augmentation](http://www.diversiteit.be/antisemitisme-les-derniers-chiffres-confirment-une-nette-augmentation).

## “Reise ohne Wiederkehr”: Zuwanderer der ersten Generation

.....

“Belgien hat mir alles gegeben, aber ich habe auch etwas zurückgegeben. Wir haben beide davon profitiert. Eine Win-win-Situation.” Diese Einsicht ist ein Auszug aus dem Film “Voyage sans retour” (Reise ohne Wiederkehr) von Sergio Ghizzardi, welcher von der türkischen und marokkanischen Einwanderungswelle in Belgien vor 50 Jahren handelt.

Der Film entstand auf Initiative des Zentrums. Er schildert den Werdegang der Immigranten erster Generation, die wegen des hiesigen Arbeitskräftemangels in den 60er und 70er Jahren in unser Land geholt wurden, wo sie auch blieben und eine Familie gründeten. Diese Zuwanderer sind heute im Rentenalter.

Diese Zuwanderer der ersten Generation erregten nicht viel Aussehen. Bis heute sind sie kaum in Erscheinung getreten, weder in den Medien noch im Alltag der sozialen Akteure. Jetzt aber, wo sie allmählich in die Alten- und Pflegeheime kommen, stellt sich die Frage nach ihrem Empfinden und einer ihnen angemessenen Betreuung. Wie wird man allgemein den kulturellen Bedürfnissen dieser Zuwanderer gerecht, wenn sie im Altenheim leben? Wie pflegt man diese Menschen, die vielleicht einen anderen Bezug zu ihrem Körper, zu Krankheit, Therapie oder vielleicht sogar zum Tod haben, als es bei einem belgischen Patienten der Fall ist? In einigen Bevölkerungsgruppen ist es beispielsweise selbstverständlich, dass die Familie Tag und Nacht bei dem Kranken bleibt. Für das Pflegepersonal kann dies irritierend oder teilweise verletzend sein, weil es in der Ausbildung nicht auf derartige Situationen vorbereitet wurde.

Das Zentrum hat mehrere Fortbildungen für Arbeitskräfte aus diesem Pflegebereich und darüber hinaus im September 2014 eine Tagung zum Thema “Altern und Zuwanderung” abgehalten. Wie es aussieht, steht der Betreuungs- und Gesundheitspflegesektor vor einer doppelten Herausforderung: das zunehmende Aufkommen älterer Menschen, die aus anderen Kulturen stammen, und die Kluft zwischen dem bestehenden Pflegeangebot und der kulturellen Vielfalt, in der wir inzwischen leben. Auf der anderen Seite fällt auch die Ethnisierung bestimmter Berufsstände auf, beispielsweise unter Haushalts- oder Familienhilfen, was ebenfalls eine Herausforderung darstellt. Der Betrieb in den Alten- und Pflegeheimen läuft weiter, ohne dass man die Besonderheiten eines Teils der eigenen Population berücksichtigt, nämlich der Patienten und Pfleger. Dies kann zu Missverständnissen oder sogar Diskriminierung führen.

Nähere Infos hierzu auf [www.diversite.be/les-migrants-de-la-premiere-generation-sortent-de-lombre](http://www.diversite.be/les-migrants-de-la-premiere-generation-sortent-de-lombre).

## 1.2 | Roma, nirgends willkommen

Unter der vorigen Legislatur hat die Regierung auf Initiative der Europäischen Union eine “Nationale Strategie für Roma”<sup>61</sup> verabschiedet, die die Regionen und Gemeinschaften einbezog. Was heute noch fehlt, ist ein effizientes Bewertungs- und Monitoringsystem.

Das Zentrum hat seinerseits eine Reihe von Aktionsvorschlägen und Denkanstößen zur Roma-Thematik gegeben. Es sei angemerkt, dass der Oberbegriff “Roma” im Sinne der Nationalen Strategie zur Integration von Roma zwei verschiedene Bevölkerungsgruppen bezeichnet, nämlich die Roma, die vor Kurzem aus Osteuropa zugewandert sind, und Fahrende, die sich seit Jahrhunderten in unseren Landesteilen aufhalten und von denen die meisten Belgier sind. Jede Gruppe ist mit eigenen spezifischen Problemen konfrontiert.

Bei den Roma ist es so, dass ihre Kinder häufig in den Sonderunterricht orientiert werden. In Gent beispielsweise findet sich jedes dritte slowakische Roma-Kind im Sekundarschulalter in einer Sonderschule wieder. Außerdem wird den Familien häufig die Anmeldung in den Gemeinden verweigert.

Fahrende hingegen haben vor allem mit einem strukturellen Mangel an Dauer- und Transitstellplätzen zu kämpfen, und dies in ganz Belgien. Jeder weiß es, aber niemand unternimmt etwas. Im Juli 2012 wurde Belgien übrigens vom Europarat wegen Nichteinhaltung der Europäischen Sozialcharta bei der Aufnahme Fahrender verurteilt, weil unser Land zu wenig Stellplätze zur Verfügung stellt.

Das Zentrum hat in Flandern eine Arbeitsgruppe zusammengeführt, an der mehrere Organisationen, der flämische Städte- und Gemeindeverband sowie das *Kinderrechtencommissariaat* beteiligt sind. Ziel ist es, konkrete Lösungen für Probleme zu finden, mit denen die Städte und Gemeinden bei der Bereitstellung von Geländen zu kämpfen haben.

Des Weiteren ist festzustellen, dass die Haltung der lokalen Polizei gegenüber diesen Bevölkerungsgruppen oft durch Vorurteile belastet ist.

61 Siehe hierzu [http://ec.europa.eu/justice/discrimination/roma-integration/belgium/national-strategy/national\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/roma-integration/belgium/national-strategy/national_fr.htm).



Um mit der Durchführung konkreter Initiativen voranzukommen, hat das Zentrum 2014 einen Mitarbeiter ausschließlich mit der Thematik der Roma und Fahrenden betraut.

## FALLBEISPIEL

### Sitten lassen sich nicht mit Musik abstelle<sup>62</sup>

Mitte Juli wollte der Bürgermeister der Stadt Landen eine Gruppe Fahrender vertreiben, indem er ihren Halteplatz mit lauter Musik beschallte. Das Zentrum sah hierin eine gewalttätige und entwürdigende Behandlung. Die Ereignisse in Landen haben in Erinnerung gerufen, dass Flandern wie auch das restliche Land viel zu wenige Stellplätze bietet.



## 2. BEHINDERUNG

**Kurzer Überblick:** Behinderung und Gesundheitsbeeinträchtigungen sind zwei Diskriminierungsmerkmale, die Anlass zu zahlreichen Beschwerden geben. 2014 rangierte dieses Merkmal wieder an zweiter Stelle, direkt nach der sogenannten Rasse. Es verzeichnet sogar einen Anstieg von 25 %. Vor allem wegen Behinderung (372 Akten), mehr noch als Gesundheitsbeeinträchtigungen (63 Akten), wird das Zentrum eingeschaltet. Zugänglichkeit ist hierbei das Hauptthema, obwohl Belgien sich dazu verpflichtet hat, "geeignete Maßnahmen zu treffen, mit dem Ziel, für Menschen mit Behinderungen den gleichberechtigten Zugang zur physischen Umwelt, zu Transportmitteln, Information und Kommunikation, einschließlich Informations- und Kommunikationstechnologien und -systemen, sowie zu anderen Einrichtungen und Diensten, die der Öffentlichkeit offenstehen oder für sie bereitgestellt werden, zu gewährleisten" (Artikel 9 der UN-Behindertenrechtskonvention).

In den Akten geht es in erster Linie um Körperbehinderung und insbesondere um die Nutzung eines Rollstuhls (43 % der Akten), gefolgt von sensorischen Behinderungen (Sicht, Gehör) mit 22 % der Akten sowie geistigen und psychischen Behinderungen (15 %).

Betroffen ist vor allem der Bereich Waren und Dienstleistungen (32 %), doch auch die Bereiche Bildung (22 %) und Beschäftigung (18 %) erweisen sich als problematisch.

Die Vorkommnisse ereignen sich fast zur Hälfte in Flandern (49 %), gefolgt von der Wallonischen Region (26 %) und Brüssel (21 %).

### 2.1 | Rollstuhlfahrer, ein steiniger Weg

Die Beschwerden über Rollstuhlhindernisse zeigen, dass sich die Situation kaum verbessert. Zu viele öffentliche Gebäude sind nach wie vor für Personen mit eingeschränkter Mobilität unzugänglich. Hierzu zählen ältere Menschen, die sich nur mit Mühe fortbewegen können, Personen mit Gehhilfen, mit Sehbeeinträchtigung u. a. m. Obwohl man von den Hindernissen weiß, scheint man nicht bereit, konkret etwas zu ändern. Schon lange fordert das Zentrum einen Aktionsplan mit festen Fristen und quantitativen Zielvorgaben, um nach und nach die Zugänglichkeit für alle, nicht nur für Personen mit Behinderung, zu gewährleisten. Dies kommt allen zugute, ob (Groß-)Eltern mit Kinderwagen, Personen, die vielleicht vorübergehend auf eine Gehhilfe angewiesen sind, usw.

In manchen Fällen scheint nur ein Gerichtsverfahren zu helfen. So musste das *Collectif Accessibilité Wallonie-Bruxelles* (CAWaB) erst gegen die Betreibergesellschaft der öffentlichen TEC-Verkehrsmittel in der Wallonie klagen, damit man zu einer Einigung kommt. Die Busse sind zwar mit einer handbetätigten Auffahrtsrampe ausgestattet, damit Personen mit eingeschränkter Mobilität leichter einsteigen können, doch durften die Fahrer bis dahin ihre Kabine nicht verlassen, um die Rampe zu betätigen. Das tun sie jetzt.

Um die Zugänglichkeit der öffentlichen Verkehrsmittel in Brüssel und Flandern ist es nicht besser bestellt. Auch nicht bei der belgischen Bahn (SNCB/NMBS). In ihrem Betreibervertrag<sup>63</sup> hat sich die SNCB/NMBS dazu verpflichtet, bis 2028 etwas mehr als 100 Bahnhöfe komplett zugänglich zu gestalten. Dies entspricht ca. einem Drittel der Bahnhöfe, was ein "ehrgeiziges" Ziel ist, wenn man bedenkt, dass bisher erst 29 Bahnhöfe "behindertengerecht" sind. Das heißt aber noch nicht, dass der eigentliche Einstieg in den Zug in diesen 29 Bahnhöfen tatsächlich einfach wäre. Mit der Bahn kann ein Rollstuhlfahrer nur dann fahren, wenn

62 Die vollständige Pressemitteilung findet sich auf [www.diversiteit.be/muziek-dient-om-mensen-te-verwelkomen-niet-om-ze-te-verjagen](http://www.diversiteit.be/muziek-dient-om-mensen-te-verwelkomen-niet-om-ze-te-verjagen).

63 Siehe Artikel 42 des Betreibervertrags zwischen dem belgischen Staat und Infrabel (2008-2012).

er 24 Stunden im Voraus eine Assistenz beantragt, die oft nur darin besteht, dass er körperlich in den Zug getragen oder wieder abgesetzt wird. Dies ist eine entwürdigende Art, seine Mobilität zu gewährleisten.

So mancher neigt dazu, die Zahl der betroffenen Personen mit eingeschränkter Mobilität als zu gering abzutun, als dass derartige Investitionen gerechtfertigt wären. Es ist aber davon auszugehen, dass deutlich mehr Personen mit Behinderung diese Verkehrsmittel nutzen würden, wenn die Infrastrukturen angepasst wären. Im Augenblick scheint es noch so zu sein, dass Behinderung oder ganz einfach erschwerte Mobilität bei der Einrichtung von Bahnhöfen oder der Entwicklung der Bahnfahrzeuge keine Rolle spielen. Die Wagen des künftigen RER-Schnellbahnnetzes werden ebenfalls keine bündige Höhe an den Bahnsteigen haben. Dies ist nur eines von vielen Beispielen.

Gleiches gilt für die Zugänglichkeit der meisten öffentlichen Orte, wie Kinos, Rathäuser, Justizpaläste und Unternehmen<sup>64</sup>. Dies alles trägt zur Ausgrenzung von Personen mit Behinderung bei.

## FALLBEISPIEL

### Bitte keinen Behinderten vor der Kamera

Neben dem persönlichen Aspekt verraten einige Beschwerden, die beim Zentrum eingehen, so manches über eine gewisse Auffassung von Behinderung in der Gesellschaft. So hat ein Mann mit Rollstuhl das Zentrum eingeschaltet, weil er und seine Partnerin Probleme hatten, an den Aufnahmen einer Fernsehsendung teilzunehmen. Hier werden Zuschauer mit Behinderung grundsätzlich außerhalb des Aufnahmebereichs platziert. Das Zentrum ist eingeschritten, um nicht nur einen besseren Empfang für Personen mit Behinderung zu fordern, sondern auch, um diese Politik des ungenutigen Versteckspiels anzuprangern, wo doch gerade die Medien mit gutem Beispiel vorangehen müssten. Der Beitrag und die Sichtweise des Zentrums wurden übrigens positiv aufgenommen (Auszug aus den "Solutions négociées" (Verhandlungslösungen) des Zentrums<sup>65</sup>).

64 Siehe hierzu auch die Ergebnisse der Befragung auf <http://www.diversite.be/node/36147>, Kapitel "Accessibilité" (Zugänglichkeit), S. 59.

65 Näheres zu dieser Verhandlungslösung auf [www.diversite.be/visibilite-des-personnes-en-situation-de-handicap-lors-denregistrements-televises](http://www.diversite.be/visibilite-des-personnes-en-situation-de-handicap-lors-denregistrements-televises).

## FALLBEISPIEL

### Kein Hund (und keine Blinden) in meinem Geschäft<sup>66</sup>

.....

Eine Frau mit Blindenhund, die eindeutig als Person mit Sehbehinderung zu erkennen war, erhielt keinen Zutritt zu einem bestimmten Geschäft, weil sie von ihrem Hund begleitet wurde. Der Geschäftsinhaber erklärte, er habe Angst vor dem Tier und sei sogar allergisch. Der Fall kam vor das Korrekionalgericht Gent, das den Geschäftsinhaber wegen Verstoßes gegen das Dekret der Flämischen Gemeinschaft verurteilte, das die Verweigerung des Zugangs von Assistenzhunden an öffentlich zugänglichen Orten verbietet. Die Angst vor Hunden rechtfertigt nicht das Handeln des Inhabers, befand das Gericht. Es empfahl dem Inhaber, andere Lösungen für seine Phobie zu finden, als einer Person mit Behinderung den Zugang zu verweigern.

## 2.2 | Beschäftigung und Langzeiterkrankungen

Diskriminierungen aufgrund von Gesundheitsbeeinträchtigungen waren Anlass zahlreicher Beschwerden. 2014 hat das Gesetz über den Arbeitsvertrag eine deutliche Verbesserung gebracht. So ist es jetzt nicht mehr möglich, einen Arbeitnehmer mit unbefristetem Arbeitsvertrag wegen längerer Krankheit zu entlassen. Eine solche Entlassung war vorher rechtens, wenn der Vertrag länger als sechs Monate durch Krankheit oder Unfall aussetzte. In diesem Fall lag unter Umständen eine Diskriminierung aufgrund der Gesundheitsbeeinträchtigung des Arbeitnehmers vor, da diese zu den geschützten Merkmalen gemäß Antidiskriminierungsgesetz zählt.

66 Das vollständige Urteil findet sich auf [www.diversiteit.be/correctionele-rechtbank-gent-24-juni-2014](http://www.diversiteit.be/correctionele-rechtbank-gent-24-juni-2014).

## 2.3 | Adipositas und Behinderung

Starke Adipositas (Fettleibigkeit) kann als Behinderung anerkannt werden, wenn sie das Berufsleben der betreffenden Person erschwert. Eine Entlassung oder Einstellungsverweigerung aus diesem Grund gilt in einem solchen Fall als diskriminierende Behandlung. Zu diesem Schluss kam der Gerichtshof der Europäischen Union in seinem Urteil vom 18. Dezember 2014<sup>67</sup>. Die dänische Justiz hatte den Gerichtshof wegen eines Kindergartenhelfers angerufen, weil dieser aufgrund seiner Schwergewichtigkeit entlassen worden war. Dem Gerichtshof zufolge ist Adipositas eine Behinderung, wenn sie die "tatsächliche uneingeschränkte" Teilhabe der betreffenden Person am Berufsleben beeinträchtigt. Ein solcher Fall liegt vor, wenn die Adipositas die Mobilität einschränkt oder die beruflichen Aufgaben behindert. Diese Auslegung ebnet nicht zuletzt den Weg für angemessene Vorkehrungen.

## 2.4 | Internierung und Menschenrechte: aus den Augen, aus dem Sinn

Die meisten Beschwerden, die beim Zentrum eingehen, betreffen zwar eine Körperbehinderung, doch werden Personen, die an einer geistigen oder psychischen Beeinträchtigung leiden, keineswegs besser behandelt.

Am 9. Januar 2014 hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte 8 Urteile<sup>68</sup> gegen Belgien wegen der Behandlung internierter Personen erlassen. Da sie nicht in angemessenen therapeutischen Einrichtungen aufgenommen werden können, verbleiben sie auf unbegrenzte Zeit in den geschlossenen psychiatrischen Abteilungen von Gefängnissen, selbst bei kleineren Vergehen. Die internierte Person leidet darunter, dass ihr keine angemessene Behandlung zuteilwird. Der Europäische Ausschuss zur Verhütung von Folter hat Belgien bereits wiederholt wegen dieser Missstände zur Ordnung gerufen.

67 Urteil Fag og Arbejde (FOA) gegen Kommunernes Landsforening (KL) des EuGH vom 18.12.2014 (C-354/13).

68 Die 8 Urteile finden sich auf [www.diversite.be/les-personnes-intern%C3%A9es-la-belgique-condamn%C3%A9e-par-la-cour-europ%C3%A9enne-des-droits-de-l%E2%80%99homme](http://www.diversite.be/les-personnes-intern%C3%A9es-la-belgique-condamn%C3%A9e-par-la-cour-europ%C3%A9enne-des-droits-de-l%E2%80%99homme).



*Das Zentrum hat beschlossen, sich stärker um die Problematik der Internierung und Haft von Menschen mit Behinderung im Allgemeinen zu kümmern. Zur Überwachung der Grundrechte dieser Personen ersucht das Zentrum die Behörden, ihm ein Zugangsrecht zu allen Stellen einzuräumen, an denen internierte und behinderte Menschen in Haft sind.*



## 3. GLAUBE ODER WELTANSCHAUUNG

**Kurzer Überblick:** Mit 297 neuen Akten liegt praktisch ein Status quo gegenüber 2013 bei den Diskriminierungen aufgrund von Glaube oder Weltanschauung vor, insbesondere im Bereich Medien. Im gesellschaftlichen Zusammenleben allerdings ist eine deutliche Zunahme derartiger Vorkommnisse festzustellen. Am auffälligsten ist wohl die allgegenwärtige Islamfeindlichkeit<sup>69</sup> bei dieser Art von Diskriminierung: 90 % der Akten betreffen Muslime, wobei es in 20 % dieser Fälle um das Tragen des Kopftuchs oder die religiöse Praxis geht.

Islamfeindlichkeit kommt vor allem in den Medien zum Vorschein, insbesondere im Internet (43 % der Akten), gefolgt von dem Bereich Beschäftigung (23 %). Jede 10. Akte betrifft das Bildungswesen. Erstmals treten auch Polizei und Justiz als Konfliktquelle in Erscheinung (2 % der Akten). In 20 % der neuen Akten wegen "Islamfeindlichkeit" geht es um einen klaren Gesetzesverstoß. Zahlreiche Akten enthalten islamfeindliche Elemente, ohne dass damit klar gegen ein Gesetz verstoßen wird (50 %). Zu diesem Unterschied finden sich nähere Ausführungen in unserem Jahresbericht 2008 über Diskriminierung und Vielfalt.

Das Weltgeschehen spielt natürlich eine große Rolle, wenn es zu verbalen oder handgreiflichen Anfeindungen gegen Muslime kommt. Eine regelrechte Polarisierung ist zu beobachten, seitdem das Phänomen der belgischen Kämpfer in Syrien die Debatten in Politik und Medien bestimmt.

69 Siehe auch die Analyse der Statistiken 2014 zur Islamfeindlichkeit: [www.diversite.be/lislamophobie-fait-des-victimes-de-la-toile-vers-lespace-public](http://www.diversite.be/lislamophobie-fait-des-victimes-de-la-toile-vers-lespace-public).

Dies hat direkte Auswirkungen auf alle Aspekte der Eingliederung und Teilhabe in den Bereichen Arbeit und Bildung, doch auch im Alltag: direkte und indirekte Diskriminierungen, Beschimpfungen und Vergehen mit strafbarem Motiv, und dies in zahlreichen Akten. In den gravierendsten Fällen hat das Zentrum Gerichtsverfahren angestrengt, so beispielsweise im Fall der Verunstaltung von drei Moscheen mit rassistischen Parolen Ende 2013. Auf ihrer Facebook-Seite posieren die Täter zudem mit Hitlergruß vor dem Fort Breendonk, während im Hintergrund ein Hakenkreuz zu sehen ist. Dieser Fall veranschaulicht die Verbindung zwischen gewissen islamfeindlichen Äußerungen und Rassismus oder Holocaust-Leugnung.

Hinter der weit verbreiteten Forderung, dass an öffentlichen Orten unbedingt absolute oder exklusive Neutralität herrschen muss, und hinter dem zunehmenden Verbot des Kopftuchs in Privatunternehmen verbirgt sich teilweise auch eine uneingestandene Islamfeindlichkeit.

## FALLBEISPIEL

### Kopftuchverbot im Ferienlager ...

.....

Eine Studentin hatte per E-Mail auf ein Jobangebot als Leiterin in einem Ferienlager geantwortet und war eingestellt worden. Als sie ihren Arbeitgeber allerdings darüber informierte, dass sie ein Kopftuch trägt, antwortete man ihr, dies sei nicht erlaubt. Das Zentrum trat an den Arbeitgeber heran, der seine Entscheidung damit begründete, dass er negative Reaktionen der Eltern befürchtete. Nach abgeschlossener Verhandlung ließ der Arbeitgeber wissen, dass er seine Personalpolitik anpassen wolle und die Studentin willkommen sei (Auszug aus "Solutions négociées" (Verhandlungslösungen) des Zentrums<sup>70</sup>).

### ...und in einer Apotheke

.....

Weniger gut ging die Auseinandersetzung für Frau B. aus, die in der Apotheke, für die sie bereits seit 2001 arbeitete, entlassen wurde. 2013 bat Frau B., die inzwischen ein Kopftuch trägt, nach einer Laufbahnunterbrechung um die Wiederaufnahme ihrer Arbeit. Die Geschäftsleitung der Apotheke lehnte dies ab und verwies auf eine Mitteilung, der zufolge Personalmitglieder, die mit Kunden in Kontakt kommen, ihre politischen und religiösen Überzeugungen nicht zur Schau tragen dürfen. Das Zentrum hat daraufhin eine Unterredung mit der Geschäftsleitung organisiert und daran erinnert, dass das Verbot eines Hutes, einer Mütze oder eines Bandanas während der Arbeit selbst dann, wenn es in der Arbeitsordnung steht, nicht das Verbot rechtfertigt, ein Grundrecht wie die Religionsfreiheit auszuüben.

Nach einiger Überlegung hat die Geschäftsleitung Frau B. davon in Kenntnis gesetzt, dass sie bei ihrem ursprünglichen Standpunkt bleibt und die Angestellte wegen Gehorsamsverweigerung als schwerwiegender Pflichtverletzung entlassen werde. Das Zentrum hat daraufhin beschlossen, dem von Frau B. angestregten Verfahren beizutreten.

<sup>70</sup> Näheres zu dieser Verhandlungslösung: [www.diversite.be/interdiction-pour-une-monitrice-de-camp-de-vacances-de-porter-le-foulard](http://www.diversite.be/interdiction-pour-une-monitrice-de-camp-de-vacances-de-porter-le-foulard).



## 4. SEXUELLE ORIENTIERUNG

**Kurzer Überblick:** 2014 waren weniger Akten aufgrund sexueller Orientierung zu verzeichnen. Zu den 167 Beschwerden, die aufgrund dieses Merkmals eingingen, wurden 80 neue Akten angelegt. Im Bildungswesen sind die Zahlen rückläufig, steigen aber in den Bereichen Medien und insbesondere Internet (29 % der Akten) sowie Beschäftigung (25 % der Akten). Der Rückgang der Anzahl Akten insgesamt spiegelt allerdings nicht wirklich die Vorfälle und Straftaten wider, die 2014 gemeldet wurden. Zwei Drittel der Akten lassen eine homophobe Absicht vermuten. In zwei Verfahren vor dem Assisenhof, bei denen das Zentrum als Zivilpartei aufgetreten war, ging es sogar um Mord mit Homophobie als niederem Motiv. Den Fall Jarfi haben wir bereits erwähnt (in Kapitel 1 "Markante Ereignisse"), doch auch das Verfahren gegen den Mörder von Jacques Kotnik war ein einschneidender Moment im Jahr 2014.

Jacques Kotnik wurde 2012 im Lütticher Parc d'Avroy mit einem Hammer erschlagen. Der Täter hat das Motiv der Homophobie zu keinem Zeitpunkt geleugnet. Er sagte aus, er habe sich an den Homosexuellen "rächen" wollen, die ihn als Jugendlichen angefallen hatten. Daher sei er in den Park gegangen, der als Treffpunkt für Homosexuelle bekannt sei, um einen von ihnen zu töten. Das Zentrum und die Vereinigung Arc-en-Ciel Wallonie sind dem Verfahren als Zivilpartei beigetreten. Der Lütticher Assisenhof hat den Täter des Mordes für schuldig befunden und das Motiv der Homophobie anerkannt<sup>71</sup>.

### FALLBEISPIEL

#### Tanzkurs für Paare, doch welche Paare?

Zwei Frauen hatten sich zu einem Kurs in Paartanz (Boogie Rock) eingeschrieben. In der ersten Kursstunde teilte der Tanzlehrer ihnen mit, dass zwei Frauen den Kurs nur dann als Paar belegen dürfen, wenn sie ein homosexuelles Paar sind. Da sie diese Bedingung nicht erfüllten, wurden sie gebeten, den Kurs zu verlassen. Das Zentrum hat sich an die Tanzschule gewandt, um sie davon in Kenntnis zu setzen, dass diese Bedingung eine Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung ist. Zu verlangen, dass zwei Personen desselben Geschlechts ein Paar sein müssen, während diese Bedingung für Heterosexuelle nicht gilt, ist heteronormativ. Die Akte war bei Redaktionsschluss immer noch anhängig.

### 4.1 | Der interföderale Aktionsplan gegen homophobe und transphobe Gewalt<sup>72</sup>

Dieser Plan wurde 2013 von allen Regierungen des Landes gemeinsam lanciert. Das Zentrum und das Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern haben den Vorsitz in der für die Bewertung zuständigen Expertengruppe übernommen. Das große Verdienst dieses Plans besteht darin, dass er sowohl die Föderalregierung als auch die Regional- und Gemeinschaftsregierungen einbezieht. Die Schwachstelle: Es sind keine Mittel an diesen Plan gebunden, sodass es sich eher um eine Bestandsaufnahme als einen wirklichen Aktionsplan handelt. Dennoch ist dieser Plan ein wichtiges bewusstseinsbildendes Instrument. Zum Beweis: Alle neuen Regierungen haben den Kampf gegen Homophobie und Transphobie in ihrer Erklärung zur Regionalpolitik verankert.

71 Siehe Presseartikel des Zentrums auf [www.diversite.be/procès-dassises-de-liege-mort-parce-qu'il-était-homosexuel](http://www.diversite.be/procès-dassises-de-liege-mort-parce-qu'il-était-homosexuel).

72 Dieser Aktionsplan findet sich auf [www.diversite.be/plan-daction-interfederal-contre-les-violences-homophobes-et-transphobes](http://www.diversite.be/plan-daction-interfederal-contre-les-violences-homophobes-et-transphobes).



## 4.2 | Schwieriger Umgang mit sexueller Orientierung in der Schule

Der Fall hat in Flandern für Schlagzeilen gesorgt: Ein Bewerber für eine Stelle als Grundschullehrer in der Stadt Brüssel hat das Angebot letztendlich abgelehnt, weil die Schulleiterin ihm geraten hatte, den Schülern lieber nichts von seiner Homosexualität zu sagen, der Neutralität wegen. Die Schule und die Stadt Brüssel haben diese Darstellung ausdrücklich bestritten.

Darf man sich in der Schule outen? Das Zentrum hat das Interesse der Medien zu einer Pressemitteilung<sup>73</sup> genutzt und daran erinnert, dass man schon in jungen Jahren und somit auch in der Schule lernen muss, was Anderssein bedeutet. Zudem hat das Zentrum den Kampf gegen Homophobie oder homophobes Mobbing in der Schule zu einem Schwerpunkt ihrer Sensibilisierungs- und Informationsarbeit erklärt. Für homosexuelle Jungen und Mädchen ist die Schule ein Ort, an dem sie sich nicht wohl fühlen. Hier werden sie verbal und körperlich angegriffen und unter Druck gesetzt, damit sie sich dem heteronormativen Modell beugen. Mehr als zwei Drittel dieser Jugendlichen verbergen ihre Homosexualität in der Schule. Für die Lehrkräfte ist es genau so schwierig. Viele von ihnen werden von Schülern belästigt und dabei nicht immer von ihren Kollegen oder der Schulleitung unterstützt.

Als die Regierungen des gesamten Landes gemeinsam den interföderalen Aktionsplan zur Bekämpfung von homophober und transphober Gewalt verabschiedeten, haben sie die Schulen dazu ermutigt, den unterschiedlichen sexuellen Orientierungen mehr Öffentlichkeit und Präsenz zu schenken. In Flandern gibt es nun eine Fortbildung, die den Schulen im Umgang mit Fragen zur sexuellen Orientierung helfen soll, doch bis zum wirklichen Umdenken ist es noch ein gutes Stück Arbeit. In der Französischen Gemeinschaft finden an den Schulen seit mehreren Jahren Initiativen zur Lebenserziehung in Beziehungs-, Affektivitäts- und Sexualfragen statt (*“Education à la vie relationnelle, affective et sexuelle”*, kurz EVRAS). Diese Aufklärungskurse stehen allerdings nicht systematisch auf dem Lehrplan.

<sup>73</sup> Die Pressemitteilung des Zentrums findet sich auf [www.diversite.be/etre-soi-meme-dans-et-devant-la-classe](http://www.diversite.be/etre-soi-meme-dans-et-devant-la-classe).

## 4.3 | Mittelternschaft: ein bedeutender Fortschritt<sup>74</sup>

Lesbische Paare dürfen endlich Eltern sein, wie andere Paare auch. Seit dem 1. Januar 2015 muss der weibliche Mittelerteil (der nicht die biologische Mutter ist) das Kind der Lebensgefährtin nicht mehr adoptieren, um als gesetzlicher Elternteil anerkannt zu werden. Sind die lesbischen Partner zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes verheiratet, wird das Abstammungsverhältnis zwischen dem Mittelerteil und dem Kind automatisch anerkannt. In diesem Fall ist die Rede von *“Mitmutterchaftsvermutung”*, in Anlehnung an die *“Vaterschaftsvermutung”* bei heterosexuellen Paaren. Ist das lesbische Paar nicht verheiratet, genügt die Anerkennung des Kindes bei der Gemeinde mit dem Einverständnis der biologischen Mutter.

Dies ist ein bedeutsamer Fortschritt für Mitteltern, die zuvor ein langwieriges Adoptionsverfahren durchlaufen mussten, selbst dann, wenn sie faktisch schon lange die Elternrolle wahrnahmen.

Das neue Gesetz gilt jedoch nicht für Männerpaare. Die einzige Möglichkeit für einen der beiden männlichen Partner, als biologischer Vater eines Kindes anerkannt zu werden, ist die Inanspruchnahme einer Leihmutter. Die Austragung einer Schwangerschaft für eine andere Person ist in unserem Land nicht verboten, aber auch nicht erlaubt. Juristisch ist diese Frage noch nicht endgültig geklärt.



*Das Zentrum fordert, dass die Föderalregierung die Frage nach einem Rechtsrahmen für Leihmutterchaften auf die Agenda setzt. Darüber hinaus muss sich die administrative Praxis an die Entwicklung dieses Rechtsrahmens anpassen (Formulare usw.).*



Die Adoption durch homosexuelle Paare ist dadurch nicht einfacher. Für eine Adoption innerhalb Belgiens müssen die biologischen Eltern nämlich in die Adoption durch eine homosexuelle Familie einwilligen. Eine Adoption im Ausland ist oft sehr schwierig, wenn nicht unmöglich, weil die Partnerstaaten, mit denen die Adoptionsdienste zusammenarbeiten, in der Regel keine Adoption durch homosexuelle Paare genehmigen.

<sup>74</sup> Siehe hierzu den Artikel des Zentrums auf [www.diversite.be/parentalite-de-couples-de-meme-sexe-une-avancee-decisive](http://www.diversite.be/parentalite-de-couples-de-meme-sexe-une-avancee-decisive).



## 5. ALTER

**Kurzer Überblick:** Diskriminierungen aufgrund des Alters verzeichnen einen leichten Anstieg. 2014 wurden diesbezüglich 100 neue Akten angelegt. Betroffen sind vor allem zwei Bereiche: Beschäftigung (61 % der Akten) sowie Waren und Dienstleistungen (27 % der Akten). Innerhalb dieses Bereichs wiederum steht vor allem der Finanzsektor (Banken und Versicherungen) am Pranger. Die Opfer sind zu einem Großteil über 65 Jahre. Sie alleine machen 42 % der Akten im Bereich Waren und Dienstleistungen aus. Bei den Beschwerden geht es vor allem um verweigte Kredite für ältere Antragsteller. Neben dem Hypothekarkredit, der ganz oben in der Liste steht, gibt es weitere Anlässe zur Beschwerde. So werden ältere Menschen, die ein Darlehen für einen neuen Wagen oder für Renovierungsarbeiten benötigen, oft abgewiesen. Einige Banken verweigern älteren Kunden sogar eine Kreditkarte, ohne einen Blick auf ihre finanzielle Situation zu werfen.

Bei der Beschäftigung richten sich die Vorurteile und Diskriminierungen insbesondere gegen Arbeitnehmer über 50 Jahre, die quasi als "arbeitsunfähig" oder "an vier von fünf Tagen krank und nicht stressresistent" betrachtet werden. Auch Jugendliche stehen im Visier, weil es ihnen angeblich an Erfahrung und Disziplin mangelt. Probleme treten hauptsächlich bei der Einstellung auf, doch sehr häufig auch dann, wenn dem Personal Fort- oder Weiterbildungen angeboten werden.

Ein weiterer Sektor, in dem eine Tendenz zur Diskriminierung von Älteren und Jüngeren festzustellen ist: das Wohnungswesen. Insbesondere Jugendliche unter 25 Jahren gelten als Störenfriede (unsauber, laut) und werden häufiger als Mieter von Ferienwohnungen abgelehnt. Rentner wiederum gelten als Risikomieter, was ihre Zahlungsfähigkeit und Gesundheit anbelangt<sup>75</sup>.

<sup>75</sup> Nähere Infos hierzu im Fokus "Alter" im Jahresbericht 2012 des Zentrums: [www.diversite.be/rapport-annuel-discriminationdiversite-2012](http://www.diversite.be/rapport-annuel-discriminationdiversite-2012).

### FALLBEISPIEL

#### Recht auf Ausbildung, auch für Ältere<sup>76</sup>

.....

Eine Fluggesellschaft hatte beschlossen, ihre gesamte Flotte an Boeing 737 durch Airbus A319/320 zu ersetzen, wodurch die Piloten eine entsprechende Schulung absolvieren mussten. Einer der Piloten besaß eine fundierte Berufserfahrung, wurde aber nicht zu der Schulung zugelassen, weil er über 55 Jahre alt war. Das Brüsseler Arbeitsgericht hatte bereits 2013 geurteilt, dass dies eine Diskriminierung aufgrund des Alters ist, doch musste das Arbeitsgericht dieses Urteil im September 2014 erst bestätigen, bevor die Schulung schließlich auch dem betreffenden Piloten angeboten wurde.

### FALLBEISPIEL

#### "Diese Alten sind doch alle digitale Analphabeten"

.....

Am 21. Februar 2014 bewarb sich ein 59-jähriger Mann um eine Stelle als Küchenverkäufer. Vier Tage später erhielt er eine E-Mail vom Personalleiter, die bestätigte, dass er genau das gesuchte Profil hat, bis auf das Alter. Er sei zu alt für diese Stelle. Das Zentrum setzte sich mit dem Rechtsanwalt des Unternehmens in Verbindung, der erklärte, dass das Unternehmen nach mehreren schlechten Erfahrungen grundsätzlich keine älteren Arbeitnehmer mehr einstellen will, weil sie informationstechnisch nicht fit sind. Ein typisches Vorurteil, das keineswegs auf das Profil des Bewerbers zutrif, denn in seinem Lebenslauf stand zu lesen, dass er eine ganze Reihe von Programmen perfekt beherrscht und in seiner Freizeit Websites gestaltet. Dreimal hat das Zentrum den Kontakt zu dem Unternehmen gesucht, um eine gütliche Lösung zu finden. Da hierauf keine Reaktion folgte, hat das Zentrum letzten Endes beschlossen, sich der Klage des Opfers anzuschließen.

<sup>76</sup> Das Urteil findet sich auf [www.diversite.be/cour-du-travail-bruxelles-5-septembre-2014](http://www.diversite.be/cour-du-travail-bruxelles-5-septembre-2014).





## 6. VERMÖGEN

**Kurzer Überblick:** 2013 wurden 66 Akten aufgrund dieses Merkmals angelegt. 2014 waren es 80. Das Besondere hieran ist, dass fast alle Beschwerden das Wohnungswesen betrafen. Dieser Bereich verzeichnet sogar einen Anstieg von 11 %..

Gegenstand der Beschwerden ist allem voran der Zugang zu Wohnraum und die Ausgrenzung von Personen, die Sozialhilfe oder ein Ersatzeinkommen beziehen. Das Diversitätsbarometer Wohnen<sup>77</sup> hat das Ausmaß der Ausgrenzung von Sozialhilfeempfängern auf dem privaten Wohnungsmarkt aufgedeckt. Nicht selten geben die Eigentümer ganz klar an, dass sie nicht an Arbeitslose oder ÖSHZ-Hilfeempfänger vermieten. Die Einsicht, dass es sich hierbei um eine Diskriminierung handelt, fällt schwer. Das Bemühen des Eigentümers, einen Bewerber auszuwählen, der regelmäßig die Miete zahlen und die Wohnung unterhalten kann, ist natürlich legitim, doch darf man deshalb nicht automatisch bestimmte Kategorien von Personen ausschließen. Eine solche Unterscheidung stände nicht im Verhältnis zu dem eigentlichen Ziel und wäre somit eine Diskriminierung.

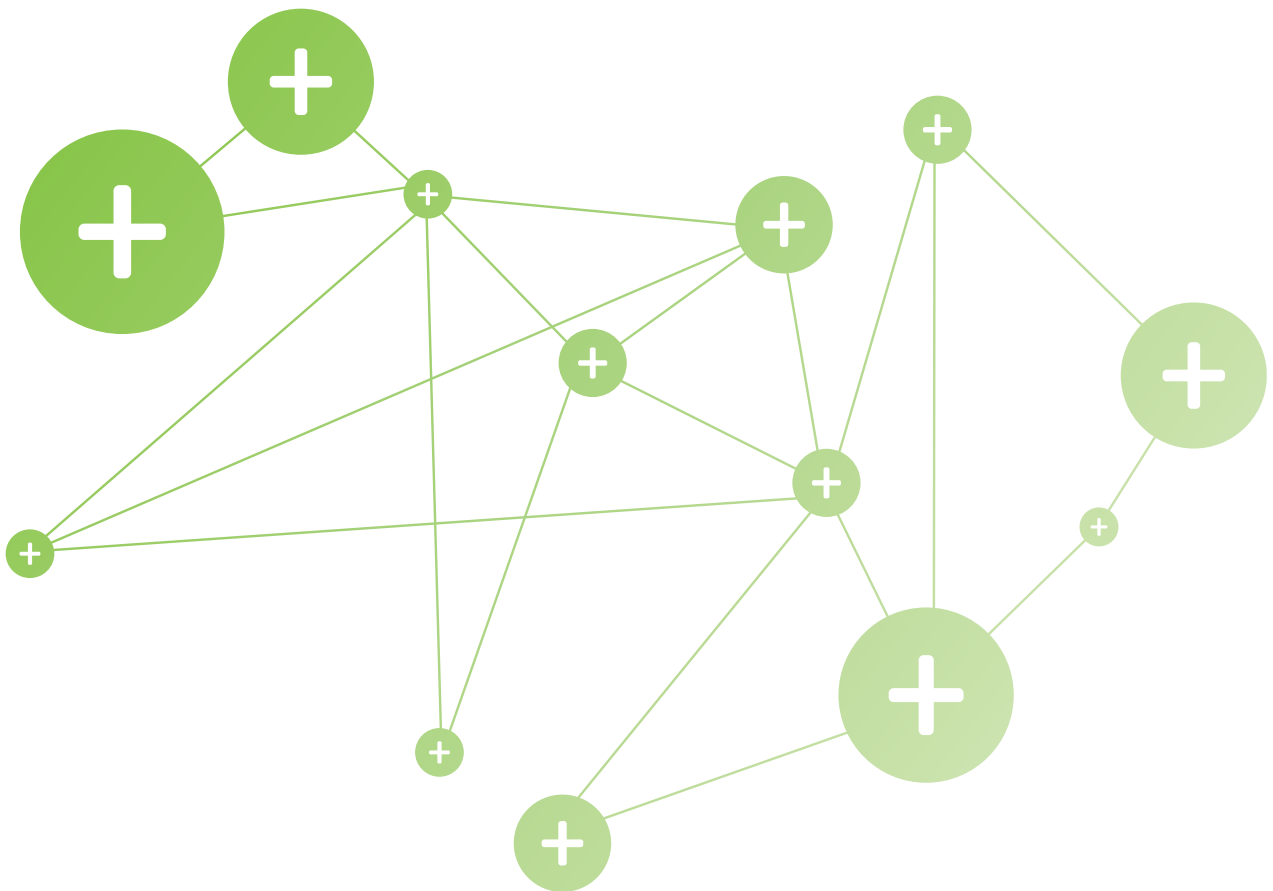
### FALLBEISPIEL

#### Unbefristeter Arbeitsvertrag und 2.000 € Einkommen als Bedingung

Seit 2011 erhält das Zentrum Beschwerden über ein und denselben Eigentümer, der von seinen Mietinteressenten den Nachweis eines unbefristeten Arbeitsvertrags, Lohnzettel, ein Mindesteinkommen von 2.000 Euro oder alle drei Bedingungen gleichzeitig verlangt. Nach einer ersten Intervention des Zentrums hatte der Eigentümer sich verpflichtet, seine Anzeigen und seine Vorgehensweise zu ändern. Die drei Bedingungen tauchten aber allesamt wieder auf, und der Eigentümer weigerte sich, seine diskriminierende Haltung gegenüber Personen mit Ersatzeinkommen oder Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsvertrag zu ändern. Das Zentrum hat daher ein Gerichtsverfahren gegen den Eigentümer angestrengt.

<sup>77</sup> Nähere Infos zur Wohnungsproblematik finden sich in Kapitel 1 "Markante Ereignisse" dieses Berichts.

# Das Zentrum im Netzwerk



*Das Zusammenarbeitsabkommen greift auf eine vorherige Formulierung zurück, die besagt: "Bei der Ausführung seiner Aufträge kommuniziert und arbeitet das Zentrum zusammen mit den Vereinigungen, Einrichtungen, Organen und Diensten, die ganz oder teilweise dieselben Aufträge ausführen oder die unmittelbar von der Ausführung dieser Aufträge betroffen sind"<sup>78</sup>.*

*Neu ist hingegen der Verweis auf die Pariser Grundsätze, auf denen die Kriterien für die Unabhängigkeit der nationalen Menschenrechtsinstitutionen beruhen<sup>79</sup>. In diesem Sinne entwickelt das Zentrum eine Netzwerkarbeit auf nationaler und internationaler Ebene.*

## 1. AUF NATIONALER EBENE

### 1.1 | Konzertierung zwischen französischsprachigen Akteuren

Die ressortübergreifende Diskriminierungsbekämpfung und Vielfaltsförderung im gesamten politischen Raum der französischsprachigen Landesteile, genau hierauf zielt die Vereinbarung zwischen dem Zentrum und den Ministern für Chancengleichheit in der Wallonischen Region und der Französischen Gemeinschaft ab. Die Vereinbarung bindet die Kabinette und Verwaltungen dieser beiden Verwaltungsebenen sowie die Französische Gemeinschaftskommission (COCOF). Es geht darum, ab 2015 einen Konzertierungsraum zu schaffen, um über Diskriminierungsbekämpfung und Vielfalt in allen Zuständigkeitsbereichen der Wallonischen Region und der Föderation Wallonie-Brüssel zu diskutieren. Einen Raum, in dem die Partner ressortübergreifende Themen besprechen und beispielsweise Sondermaßnahmen im Bereich Beschäftigung oder Wohnen ins Auge fassen.

<sup>78</sup> Artikel 3 § 2 des Zusammenarbeitsabkommens.

<sup>79</sup> Das Zentrum führt seine Aufträge gemäß den Pariser Grundsätzen, so wie sie in der Anlage zur Resolution 48/138 der Generalversammlung der Vereinten Nationen vom 20. Dezember 1993 aufgenommen sind, vollkommen unabhängig aus (Artikel 3 § 3).

### 1.2 | In Brüssel: Partnerschaft mit Actiris

Das Zentrum und das Brüsseler Arbeitsamt Actiris setzen ihre Partnerschaft fort, die sie kraft einer Vereinbarung seit Jahren pflegen. So hat das Zentrum die Aufgabe, Actiris bei der Stärkung seiner Systeme zur Bekämpfung von Diskriminierung auf dem Brüsseler Arbeitsmarkt zu begleiten, insbesondere über die Antidiskriminierungsstelle ("*guichet antidiscrimination*") und die Pläne zur Förderung der Vielfalt. Das Zentrum steht den Actiris-Mitarbeitern, die im Bereich der Diskriminierungsbekämpfung tätig sind, auch juristisch zur Seite. Außerdem unterstützt es Actiris, falls erforderlich, bei der Umsetzung seines internen Plans zur Förderung der Vielfalt. Darüber hinaus wird das Projekt eDiv (E-Learning zur Fortbildung in der Antidiskriminierungsgesetzgebung) finanziell von Actiris unterstützt, da das Brüsseler Arbeitsamt dieses Instrument auch für sein eigenes Personal nutzen will.

### 1.3 | In Flandern: Bildung und Beschäftigung

In Flandern arbeitet das Zentrum bereits seit Jahren mit dem Flämischen Unterrichtsrat (*Vlaamse Onderwijsraad*, kurz VLOR) zusammen, in dem das Zentrum Mitglied der Kommission Vielfalt und seit Kurzem auch der Arbeitsgruppe zur Ausarbeitung der Selbstverpflichtungserklärung zugunsten von Schülern mit schulischem Sonderbedarf ist. Das Zentrum nimmt zudem an der Kommission Schülerrechte und an einem Expertennetz Ethnische Diskriminierung im Unterrichtswesen teil.

2009 hat das Zentrum ein Zusammenarbeitsabkommen mit der *Vlaamse Inspectie Werk en Sociale Economie* für Beschwerden über arbeitsbezogene Diskriminierungen unterzeichnet. Dieser Inspektionsdienst kann im Rahmen des Aktionsplans zur Bekämpfung arbeitsbezogener Diskriminierung (*Actieplan Bestrijding van Arbeidsgelateerde Discriminatie*, kurz ABAD) verstärkt auf proaktive Kontrollen in Sachen Diskriminierung setzen, insbesondere bei den Akteuren der arbeitsbezogenen Vermittlung (Schlichtung), den Berufsausbildungseinrichtungen, den öffentlichen flämischen Diensten, den bezuschussten Institutionen und den lokalen Gebietskörperschaften.

Das Zentrum hält zudem regelmäßig Rücksprache mit dem

flämischen Städte- und Gemeindeverband (*Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten*, kurz VVSG), beispielsweise zum Thema Fahrende.

## 1.4 | Partner der Zivilgesellschaft

Das Zentrum ist sowohl von den Behörden als auch von der Zivilgesellschaft unabhängig, führt seine Aufträge aber in Rücksprache und Zusammenarbeit mit den Gesellschaftsakteuren aus. Was die Zivilgesellschaft anbelangt, arbeitet das Zentrum nicht nur mit den Gewerkschaften zusammen, sondern unterhält auch regelmäßige Kontakte zu den anderen Berufs- und Interessenverbänden.

Auch die Vereinigungen sind ein wichtiger Partner, wenn es darum geht, die Schwelle zur Meldung von Diskriminierung und Hassdelikten zu senken und mit der Basis in Tuchfühlung zu bleiben. In diesem Sinne hat das Zentrum 2014 mit einer neuen Form der Zusammenarbeit begonnen: das Partner-Formular. Anhand dieses Online-Formulars können Partnerorganisationen schnell und einfach mit einem persönlichen Passwort Beschwerden melden. Die Beschwerdefälle können dann individuell oder strukturell vom Zentrum weiterverfolgt werden. Sie fließen in die Berichte des Zentrums ein, und die Partnerorganisationen erhalten hierzu regelmäßig Feedback. Die Pilotprojekte, die gemeinsam mit mehreren Vereinigungen eingeführt wurden, sind überaus vielversprechend. So sind 2014 nicht weniger als 37 zusätzliche Beschwerden über die *Belgian Assistance Dog Federation* wegen der Zutrittsverweigerung mit Assistenzhund beim Zentrum eingegangen.

## 1.5 | Nationaler Schutzmechanismus für Menschenrechte

Belgien hat sich in der Vergangenheit wiederholt auf internationaler Ebene verpflichtet, eine nationale Menschenrechtsinstitution zu schaffen. Diese Verpflichtung ist unser Land vor dem Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen eingegangen, und zwar bei der letzten Universellen Periodischen Überprüfung im Jahr 2011. 2016 steht erneut eine solche Überprüfung in Belgien an. Diesmal ist man allerdings einen Schritt weiter, da die Föderalregierung sich in ihrer Regierungserklärung (2014) dazu verpflichtet hat, einen nationalen Mechanismus zum Schutz der

Menschenrechte einzurichten. Dieser Mechanismus muss den Pariser Grundsätzen entsprechen, die die Unabhängigkeit, eine pluralistische Zusammensetzung und ein weitreichendes Mandat der betreffenden Institutionen in Sachen Menschenrechte verlangen.

Am 13. Januar 2015 haben die für Menschenrechte zuständigen Institutionen ein Zusammenarbeitsprotokoll unterzeichnet, um ihrer Zusammenarbeit einen formellen Rahmen zu verleihen und sie zu fördern. Auch das Zentrum hat sich diesem Protokoll angeschlossen, neben dem Föderalen Zentrum Migration, dem Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern, der Kommission zum Schutz des Privatlebens, der föderalen Ombudsperson, dem Generalbeauftragten für die Rechte des Kindes und dem Kinderrechtskommissar, dem Comité P, der Ombudsperson der Wallonie und der Föderation Wallonie-Brüssel, der Ombudsperson der Deutschsprachigen Gemeinschaft, der nationalen Kommission für Kinderrechte, dem Dienst für die Bekämpfung von Rassismus, prekären Lebensumständen und sozialer Ausgrenzung sowie dem Hohen Justizrat. Diese Institutionen wollen hiermit über Praktiken und Methoden austauschen, gemeinsame Probleme analysieren und allgemein die Zusammenarbeit untereinander fördern.

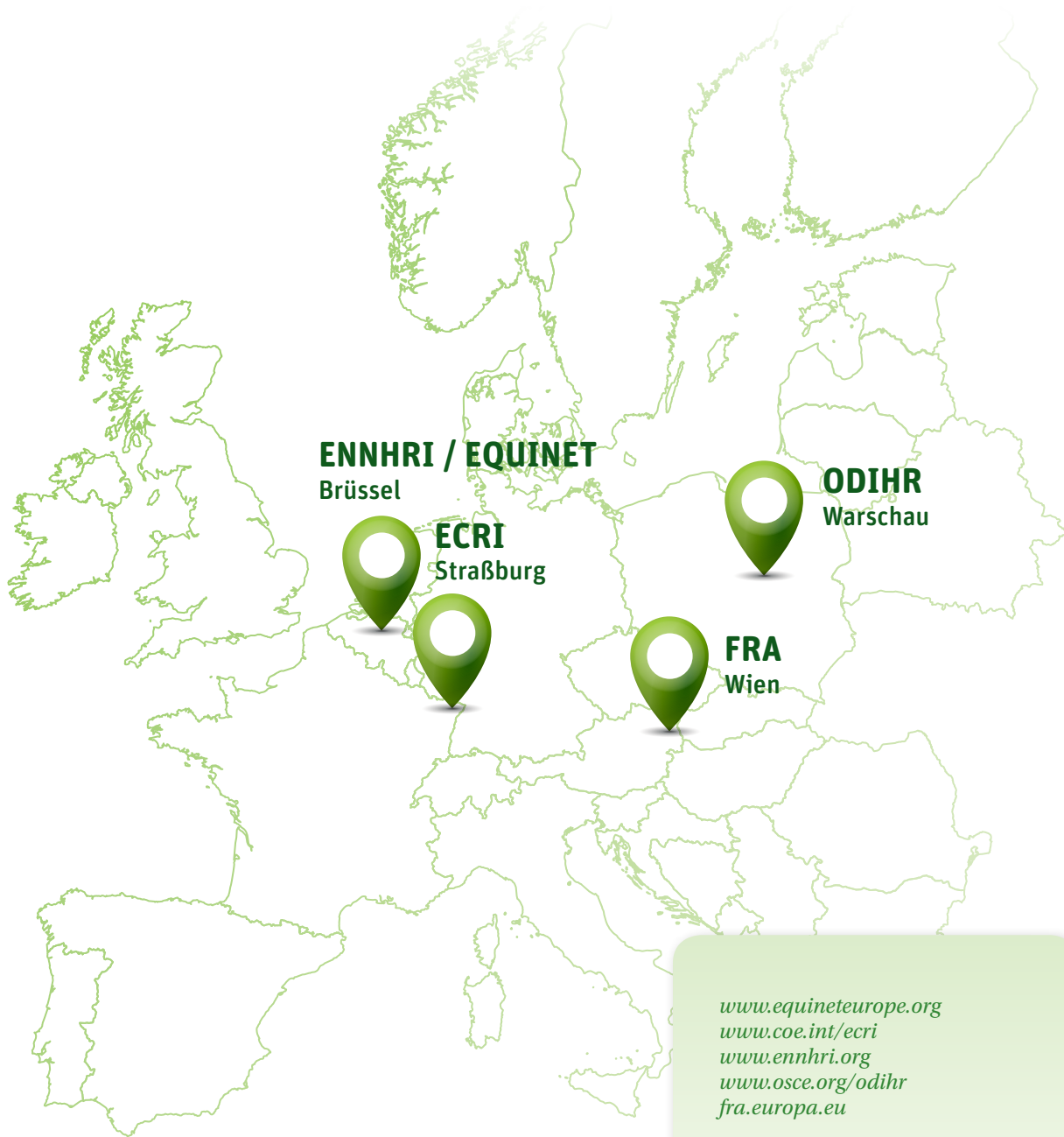
## 2. AUF INTERNATIONALER EBENE

Auf Ebene der Europäischen Union ist das Zentrum Mitglied von Equinet (Europäisches Netzwerk für Gleichstellungsinstitutionen), der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) und des Netzwerks der nationalen Kontaktstellen für Integration (NCP-I) der Europäischen Kommission.

Auf Ebene des Europarats sitzt ein Mitarbeiter des Zentrums als Stellvertreter in der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI).

Auf Ebene der Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSCE) beteiligt sich das Zentrum an den Arbeiten des Büros für demokratische Institutionen und Menschenrechte (ODIHR) und fungiert als eine der nationalen Kontaktstellen zur Bekämpfung von Hassdelikten.

Auf Ebene der Vereinten Nationen ist das Zentrum Mitglied des Europäischen Netzwerks der nationalen Menschenrechtsinstitutionen (ENNHRI).



# Künftige Herausforderungen



# 1. KONSOLIDIERUNG DER DEZENTRALISIERUNG

Die erste große Herausforderung der nächsten Jahre wird darin bestehen, die Dezentralisierung der Aktivitäten des Zentrums zu konsolidieren. Hierzu haben die Teilstaaten bereits ein Zusammenarbeitsabkommen unterzeichnet. Die Außenstellen sind inzwischen in das Zentrum integriert, doch muss die Dezentralisierung fortgesetzt und verstärkt werden, um den Bürgern und lokalen Akteuren, die sich entweder an das zentrale Büro in Brüssel oder an eine der lokalen Beschwerdestellen in Flandern (*“Meldpunten”*) oder in der Wallonie (*“Espaces Wallonie”*) wenden können, noch näher zu sein. Bei alledem wendet sich der Bürger, wenn er mit Diskriminierung konfrontiert ist, stets an dieselbe Instanz, ganz gleich auf welcher Verwaltungsebene. Auch die lokalen Akteure, ob Behörden (Gemeinde, ÖSHZ, lokale Polizei ...) oder soziale und kulturelle Vereinigungen, haben jetzt eine leicht zugängliche Anlaufstelle in ihrer Nähe, wenn sie politische Maßnahmen oder Aktionen zur Verhütung von Diskriminierung und zur Förderung von Vielfalt unternehmen wollen.

Durch diese Nähe hofft das Zentrum, die Dunkelziffer zu senken. Die vom Zentrum bearbeiteten Akten sind nämlich nur die Spitze des Eisbergs in einer Welt voller Diskriminierungen. Die geografische Distanz führt mit dazu, dass viele Fälle nicht gemeldet werden, auch wenn dies nicht der einzige Grund ist.

## 1.1 | In Flandern

Die hiesigen Beschwerdestellen gegen Diskriminierung gibt es seit 2009. Sie sind nach und nach in den sogenannten Zentrumsstädten (*“Centrumsteden”*) Flanderns entstanden: Aalst, Antwerpen, Brügge, Genk, Gent, Hasselt, Kortrijk, Löwen, Mecheln, Ostende, Roeselare, Sint-Niklaas und Turnhout. Auch wenn der Vorteil einer lokalen Anlaufstelle anfangs noch nicht allen einleuchtete, hat keine dieser Städte gezögert, ein Zusammenarbeitsprotokoll mit dem Zentrum zu unterzeichnen.

Einer der Hauptaufträge der *“Meldpunten”* ist die Registrierung und Bearbeitung der Beschwerden über diskriminierende Situationen. Darüber hinaus organisieren

die Beschwerdestellen vorbeugende Aktionen mit den lokalen Partnern und bewusstseinsbildende Kampagnen bei den lokalen Behörden. Hierfür einige Beispiele: In Genk und Hasselt bieten die *Meldpunten* *“De Grote Discrimineershow”* an, eine Lehrmaterialsammlung mit kurzen Filmen und Quizfragen zum Thema Diskriminierung. Diese Lehrmaterialsammlung wird an Schulen und Vereinigungen verteilt. In Antwerpen hat sich ein sehr aktives Netzwerk gebildet, das sich mit dem Thema Diskriminierung in Bildung und Beschäftigung befasst. Die Partner dieses Netzwerks tauschen sich über ihre Analysen und Aktionsansätze aus.

Qualität und Umfang der Zusammenarbeit mit der Stadt und den lokalen Akteuren sind je nach Ort verschieden, aber im Allgemeinen gut. Auch die Probleme sind jeweils verschieden, sowohl zahlenmäßig als auch vom Ausmaß her. Die Größe der Stadt ist nur einer der Faktoren, die hier eine Rolle spielen.

### Arbeit vor Ort

Eine interessante Feststellung ist die hohe Anzahl Beschwerden im Bereich Gesellschaftsleben, die über die *Meldpunten* eingehen, ob Streitereien zwischen Nachbarn aus rassistischen Gründen, Kellner, die eine Frau mit Kopftuch in ihrem Café *“übersehen”* und deshalb nicht bedient haben, Orte, die für Personen mit Behinderung nicht zugänglich sind, oder anderes mehr. Die zunehmenden Meldungen sind offensichtlich eine Folge der größeren Bürgernähe durch lokale Beschwerdestellen. Die Beschwerden und Hindernisse, mit denen die *Meldpunten* sich befassen, ähneln einander gewöhnlich: schwer zugängliche Privatwohnungen oder auch Schulen, die das Dekret über den inklusiven Unterricht für Kinder mit Behinderung zu ignorieren scheinen, u. a. m. In einigen Städten ist es auch das Verhalten der Polizei, über das man sich immer wieder bei den *Meldpunten* beschwert.

Als lokale Außenstellen des Zentrums leisten die *Meldpunten* zudem einen aktiven Beitrag zur Vermittlung zwischen Opfern und Tätern von Diskriminierung.

Die Arbeit der *Meldpunten* ist lokal begrenzt. So kommt man eher zu konkreten Lösungen, vor allem mit den lokalen Behörden. Die *Meldpunten* müssen allerdings hin und wieder daran erinnern, dass sie für sämtliche Bereiche des Gesellschaftslebens zuständig sind: nicht nur Rassismus, sondern auch Behinderung oder Diskriminierung aufgrund des Alters. Ihre Aufgabe besteht im Grunde darin, *“Türen zu öffnen”*, um die Menschen zu sensibilisieren, zu informieren und problematische Situationen zu lösen. Dies schließt aber nicht aus, dass in gewissen Fällen die Direktion des Zentrums eingeschaltet werden kann, wenn sich die lokale Problematik



als besonders gravierend herausstellt.

Zu erwähnen ist auch, dass die *Meldpunten* zunehmend Beschwerden von Personen erhalten, die Zeuge einer Diskriminierung waren. Diese Personen kennen das Opfer nicht, sind aber entrüstet über das, was sie gesehen oder gehört haben. Hiermit wären wir beim Kern einer wichtigen Sache: der Reaktion der Bürger auf Diskriminierung und die notwendige Einsicht, dass der Kampf gegen Diskriminierung Aufgabe eines jeden ist, nicht nur bestimmter Instanzen. Festzustellen ist nämlich auch, dass die Antidiskriminierungsgesetzgebung immer noch weitgehend unbekannt ist. Dies bedeutet, dass die *Meldpunten* noch stärker an der Information der Bürger arbeiten müssen.

Vor allem aber muss man den Bürger erreichen. Die *Meldpunten* sind zwar zugänglich, aber nicht sehr bekannt. Dies mag historische Gründe haben. Seit 2009 sind die *Meldpunten* nach und nach in Flandern aufgetreten, ohne groß angelegte Kampagne und Rampenlicht. Eine gewisse öffentliche Präsenz scheint aber heute unerlässlich, wenn sie ihren Auftrag und ihre Aktionsmöglichkeiten voll ausschöpfen wollen. Die *Meldpunten* müssen dem Bürger auch klar und deutlich alle Aspekte ihrer Arbeit vor Augen führen. Schließlich haben sie weit mehr zu bieten als nur die Annahme von Beschwerden.

## 1.2 | In der Wallonie

Die Dezentralisierung des Zentrums in der Wallonie wird 2015 und in den kommenden Jahren eine große Herausforderung sein, was allerdings nicht bedeutet, dass man bei null anfangen muss. Seit dem Zusammenarbeitsabkommen, das 2009 mit der Wallonischen Region und der Föderation Wallonie-Brüssel unterzeichnet wurde, ist das Zentrum ermächtigt, seine drei Aufgabenbereiche (Bearbeitung von Beschwerden, Informationskampagnen und Personalschulungen, Gutachten und Empfehlungen) vor Ort wahrzunehmen. In den 10 "*Espaces Wallonie*" (Infobüros der Wallonie) hat das Zentrum Außenstellen gefunden, die den südlichen Landesteil abdecken, mit Standorten in Arlon, Eupen, Charleroi, La Louvière, Lüttich, Mons, Namur, Nivelles, Tournai und Verviers. Diese Büros treten nicht nur als Anlauf- und Informationsstellen zu allen politischen Themen auf, die in den Zuständigkeitsbereich der Wallonischen Region fallen (Wohnen, Energie, Gesundheit ...), sondern auch als Vermittler oder Ombudsstelle zwischen Bürgern und Behörden. Die Mitarbeiter der *Espaces Wallonie* haben inzwischen eine Fortbildung über das

Zentrum erhalten und warten nun mit einem erweiterten Dienstleistungskatalog auf. So sind sie jetzt auch dafür zuständig, jede Person zu empfangen, die einen Fall von Diskriminierung melden möchte, sei es als Opfer oder als Zeuge. Diese Person wird dann gegebenenfalls mit dem Zentrum oder dem Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Verbindung gesetzt.

Dies war der erste Schritt. Die zweite Etappe bestand darin, die neuen Antidiskriminierungsstellen, die jetzt in den *Espaces Wallonie* eingerichtet sind, der breiten Öffentlichkeit vorzustellen. So führte man eine Informationskampagne zum Thema "*La discrimination ne passera pas par chez nous*" durch (zu Deutsch etwa: Diskriminierung geht bei uns gar nicht), welche eine spürbare Wirkung zeigte. Im Jahr 2014 gingen über die *Espaces Wallonie* 39 Beschwerden beim Zentrum ein, zu denen 16 Akten angelegt wurden. Mit den *Espaces Wallonie* hat sich das Potenzial des Zentrums in der Erfassung von Diskriminierungsfällen noch einmal deutlich gesteigert.

### Stärkere Verankerung des Zentrums in den Städten

Der nächste Schritt wird darin bestehen, noch mehr Zentrumsmitarbeiter vor Ort zu haben, insbesondere in den *Espaces Wallonie*, aber nicht nur. Das Netzwerk muss noch engmaschiger werden und weitere Außenstellen gewinnen, auch in den anderen wallonischen Städten, in denen sich Aktionsmöglichkeiten und lokale Ressourcen bieten, um vor Ort den Kampf gegen Diskriminierung aktiv aufzunehmen. Hierzu soll 2015 ein neuer Dienst entstehen.

Die Zentrumsmitarbeiter müssen persönlich Präsenz zeigen, um dem Zentrum zu größerer Bekanntheit zu verhelfen, um Informations- und Sensibilisierungssitzungen zu veranstalten und sich mit den lokalen Akteuren zu treffen. Diese Botschafter(innen) des Zentrums arbeiten nicht unbedingt von einem festen "Konsulat" aus, sondern werden mobil im Einsatz sein, bei Vereinigungen, in Verwaltungen oder an anderen Stellen, um die dezentralen Anlaufstellen des Zentrums weiter zu multiplizieren. Das Netzwerk soll weiter ausstrahlen, mit den *Espaces Wallonie* als Hauptknotenpunkten und dahinter allen wichtigen Verteilerpunkten einer Stadt, wie ÖSHZ, Forem, Gemeindeverwaltung oder Vereinigungen.

Die Arbeitsweise hängt natürlich auch von der Dynamik vor Ort ab. So sind manche Städte in Ortsviertel eingeteilt, denen jeweils ein Koordinator zugeteilt werden kann. Von Vorteil wäre auch, wenn das Zentrum einen Mitarbeiter als Schaltstelle zwischen den Koordinatoren einsetzen könnte.

Doch die eine Stadt ist nicht die andere. Das Zentrum wird sich daher auf die jeweilige Dynamik vor Ort einstellen müssen, doch mit einer eigenen Agenda und einem festen Auftrag.

Auch hier stellt sich die Frage nach der Werbung und Öffentlichkeitsarbeit für die Antidiskriminierungsstellen. In einigen Rathäusern und Gemeindeverwaltungen ist die gebührenfreie Rufnummer der *Espaces Wallonie* und/oder des Zentrums klar und deutlich angezeigt. Dies sollte überall der Fall sein. Wie bei den *Meldpunkten* ist die Bekanntheit der *Espaces Wallonie* eine Grundvoraussetzung für gelungene Bürgernähe. Diese Aufgabe zählt übrigens zu den strategischen Zielen, die das Zentrum für die kommenden Jahre ausgegeben hat.

### 1.3 | In Brüssel

Brüssel hat vor allem ein institutionelles Problem. Es geht jetzt ganz einfach darum, die Region mit einem Rechtsrahmen gegen Diskriminierung auszustatten, der sämtliche regionalen Zuständigkeitsbereiche abdeckt. Die bestehenden Brüsseler Ordnungen ließen sich noch verbessern, wenn man ihre Umsetzung einer regelmäßigen Bewertung unterzöge, wie dies bereits für die föderalen Antidiskriminierungsgesetze von 2007 der Fall ist. Die Brüsseler Regierung hat vor Kurzem die Umsetzung der Europäischen Richtlinie zur Gleichbehandlung beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen genehmigt. Die Umsetzung muss aber noch konkret abgeschlossen werden.

Wie in der Wallonie muss das Zentrum ein dezentrales Netzwerk mit den Gemeinden entfalten, unter Einbeziehung der kommunalen Behörden und der Akteure an der Basis. Auch hier geht es darum, dem Zentrum zu größerer Bekanntheit zu verhelfen, die Zusammenarbeit zu verstärken und die Empfehlungen so zu formulieren, dass sie der Realität der Brüsseler Region gerecht werden. Selbstverständlich muss das Zentrum nicht bei null anfangen. Schon seit Jahren ist es mit den regionalen Akteuren vernetzt, doch mit der Interföderalisierung des Zentrums gilt es nun, diese Zusammenarbeit weiter voranzutreiben.

#### Vielfalt in den Gemeinden

Die Gemeindeverwaltungen spielen eine Schlüsselrolle bei der Diskriminierungsbekämpfung und der Förderung von Vielfalt. Sie stehen den Bürgern nahe und sind für Dinge

verantwortlich, die sich direkt auf das Leben der Menschen auswirken. Sie sind eigentlich die ideale Stelle, um Fälle von Diskriminierung zu erfassen und den Opfern beizustehen oder sie weiterzuleiten. Dies erfordert allerdings Beamte, die wissen, wie man gegen diskriminierende Verhaltensweisen vorgeht und dagegen vorbeugt. Das Zentrum legt der Region nahe, den Abgeordneten und lokalen Beamten entsprechende strukturelle Fortbildungen anzubieten. Das Schulungsprogramm der *École régionale d'administration publique (ERAP)* könnte ein Modul über Vielfaltspolitik und Antidiskriminierungsrecht erteilen.

2015 wird das Zentrum ganz allgemein in bestimmte Vorhaben investieren, wie die Umsetzung eines Plans zur Bekämpfung von Rassismus, von Diskriminierung im Wohnungswesen und zum Vielfaltsmanagement im Gesundheitswesen. Brüssel steht aber vor weiteren Herausforderungen: der Bereitstellung von zusätzlichen Stellplätzen für Fahrende und einer besseren Zugänglichkeit der öffentlichen Verkehrsmittel für Personen mit eingeschränkter Mobilität.

Ein weiteres wichtiges Projekt für 2015 und die kommenden Jahre ist die verstärkte Zusammenarbeit mit Actiris. So könnte sich das Zentrum in irgendeiner Form an den Arbeiten des "*Conseil de Non-discrimination et de Diversité*" (Rat für Nichtdiskriminierung und Vielfalt) beteiligen, der 2014 eingerichtet wurde.

## 2. ÜBERNAHME REGIONALER UND GEMEINSCHAFTLICHER BEFUGNISSE

Dies ist die zweite große Herausforderung, die in den kommenden Jahren ansteht. Wie bereits im ersten Kapitel erwähnt, ist die regionale und gemeinschaftliche Ebene kein Neuland für das Zentrum. Die Interföderalisierung des Zentrums und die gleichzeitige Übertragung von Befugnissen im Rahmen der sechsten Staatsreform werden dem Zentrum in den kommenden Monaten und Jahren einiges abverlangen.

In diesem Zusammenhang sei erwähnt, dass das Zentrum seinen Jahresbericht inzwischen allen Parlamenten

vorlegen muss, die das Zusammenarbeitsabkommen angenommen haben. Dies ist zugleich eine willkommene Gelegenheit, den Bericht vor jeder dieser Volksvertretungen vorzustellen und zu verteidigen, wobei man gezielt diejenigen Punkte hervorheben kann, die in ihre jeweiligen Zuständigkeitsbereiche fallen.

### 3. BEKÄMPFUNG “STRUKTURELLER” DISKRIMINIERUNGEN

Immer mehr Bürger werden ausgegrenzt, nicht nur in den größeren Städten. Diskriminierung ist oft ein strukturelles Phänomen. Die *Meldpunten* signalisieren beispielsweise, dass der Zugang zu Wohnraum derart problematisch ist, dass das in der Verfassung verankerte Recht auf eine Wohnung für ganze Bevölkerungsgruppen nicht mehr garantiert ist. Oder dass der Zugang zu einer Beschäftigung für alle, die kein Niederländisch können, sehr schwierig ist, weil die vorgeschriebenen Sprachentests viel zu anspruchsvoll sind. Will das Zentrum gegen derartige strukturelle Diskriminierungen angehen, darf es sich also nicht mit kurzfristigen Lösungen begnügen, sondern es muss mit möglichst vielen Akteuren in allen Bereichen und auf sämtlichen Ebenen zusammenarbeiten.

Es gibt inzwischen eine Reihe neuer Instrumente, um strukturelle Diskriminierungen leichter zu erfassen. Derartige Diskriminierungen sind im Grunde ein Spiegelbild der Machtverhältnisse in der Gesellschaft und das Ergebnis einer entsprechenden Organisation, die mit ungleichen Behandlungen einhergeht. Ganz wichtige Informationsquellen sind hier das sozioökonomische Monitoring und die vom Zentrum veröffentlichten Diversitätsbarometer. Erwähnenswert ist auch die Studie über Diskriminierung und Ausgrenzung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

Die Förderung der Chancengleichheit ruht auf mindestens drei Säulen: Beschäftigung, Bildung und Wohnen. Dem wäre noch der Zugang zur Kultur und zum Gesundheitswesen hinzuzufügen. Diese Aktionsbereiche sind über eine ganze Reihe von Zuständigkeitsbereichen verteilt, die ineinandergreifen müssen, um strukturelle Diskriminierungen effizient bekämpfen zu können. Die jeweilige Politik erfordert also zwingend einen

ressortübergreifenden Ansatz. Hierauf wird es in den kommenden Jahren ganz entscheidend ankommen.

Eine Gesetzgebung zur Diskriminierungsbekämpfung und zur Förderung der Chancengleichheit gehört mit zum Fundament, auf dem inklusive Politik aufbaut. Diese Gesetzgebung muss daher regelmäßig neu bewertet werden.

Neben und ergänzend zu der Antidiskriminierungsgesetzgebung sind positive Maßnahmen erforderlich, um eine tatsächliche Teilhabe der Zielgruppen herbeizuführen, doch sowohl der Föderalstaat als auch die Teilstaaten treiben diese Maßnahmen bisher nur sehr zögerlich voran, obwohl diese unerlässlich sind, um die inklusive, gleichberechtigte und verhältnismäÙigere Teilhabe aller an Bildung, Wohnraum und Beschäftigung zu gewährleisten.

### 4. DREI AKTIONSLINIEN

Die Arbeit des Zentrums ergibt sich aus den im Zusammenarbeitsabkommen festgelegten Aufträgen und folgt drei Aktionslinien. Dementsprechend versteht sich das Zentrum als:

#### 4.1 | Ein Zentrum, das die Teilhabe fördert

Die Aktionen des Zentrums tragen entscheidend zur Verbesserung der gleichberechtigten und inklusiven Teilhabe aller bei, ungeachtet der Lebenssituation der Menschen (Herkunft, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion/Weltanschauung usw.), und dies in sämtlichen Gesellschaftsbereichen (Beschäftigung, Wohnen, Bildung, Gesundheit, Freizeit, Kultur, Verantwortung als Bürger usw.). Diese Aktionen sind stets im Sinne des Gender-Mainstreamings. Die gleichberechtigte und verhältnismäÙigere Teilhabe erfordert den Einsatz von Messinstrumenten. Inklusive Teilhabe verlangt ein Gesellschaftsmodell, bei dem Vielfalt im respektvollen Miteinander entsteht. Damit eine solche Teilhabe gelingt, bedarf es sowohl eines strukturellen, präventiven und proaktiven Ansatzes als auch entschlossener Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung.

## 4.2 | Ein Zentrum, das für die Akteure der Gesellschaft offen ist

In jedem seiner Aktionsbereiche definiert das Zentrum Zielgruppen und Partner: politische Entscheidungsträger, Behörden, Bürger, die Zivilgesellschaft, Berufstätige, Sozialpartner, Akademiker, internationale Organisationen usw. Die Förderung der Chancengleichheit und der Kampf gegen Diskriminierung sind gemeinsame Aufgaben, für die alle Akteure der Gesellschaft verantwortlich sind.

Die Aktionen des Zentrums bieten jedem dieser Akteure einen Mehrwert im Sinne von Komplementarität, Subsidiarität und Fachkompetenz. Außerdem dient das Zentrum als Forum und gesellschaftlicher Treffpunkt, an dem die verschiedenen Akteure jeweils zu einer bestimmten Thematik zusammenkommen.

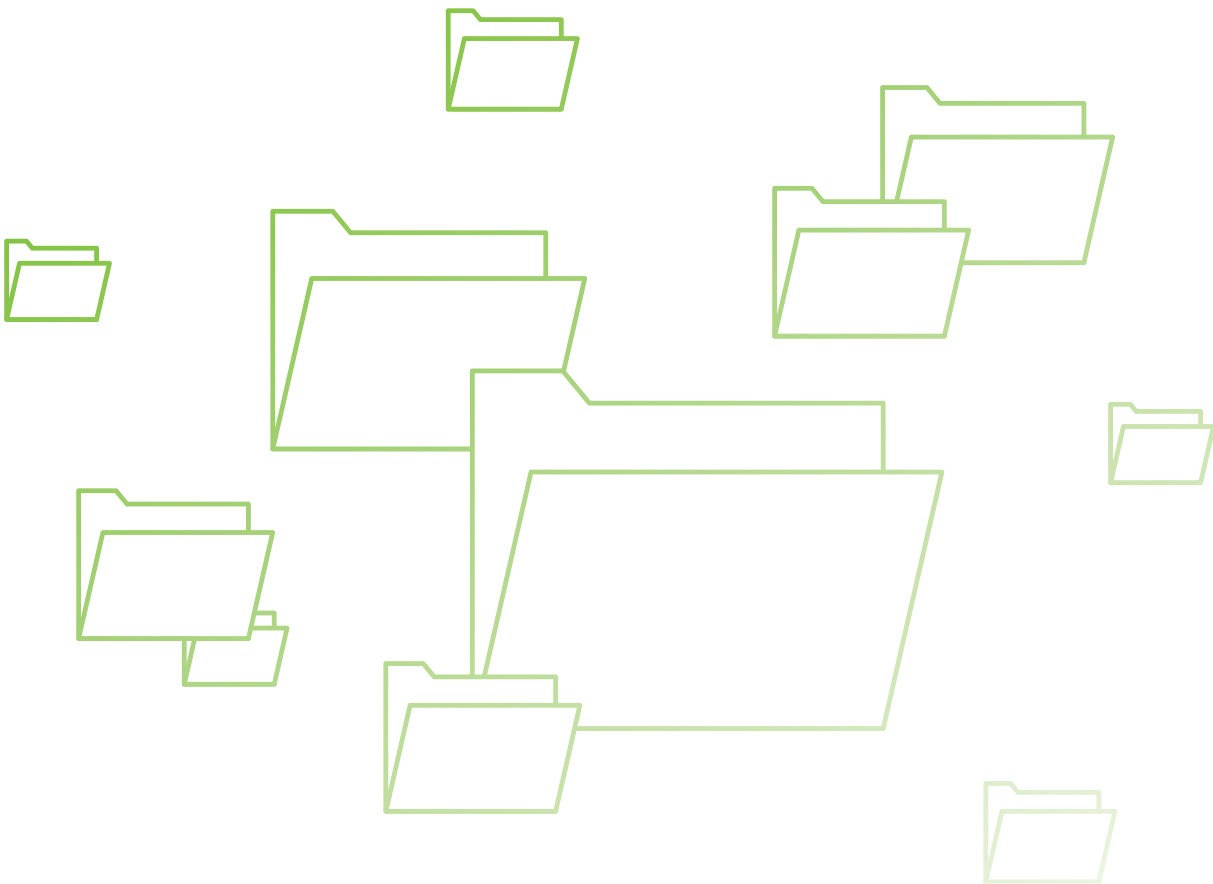
## 4.3 | Ein Zentrum, das die Kenntnis und Achtung der Grundrechte fördert

Die Aktionen des Zentrums bewirken, dass die Grundrechte ganz allgemein und insbesondere das Antidiskriminierungsrecht in Belgien geachtet und effektiv gewährleistet werden.

Die Aktionen und Standpunkte des Zentrums fußen auf internationalen Normen, wie sie von den Gerichten und den verschiedenen Vertrags- und Überwachungsorganen auf internationaler, nationaler und regionaler Ebene ausgelegt werden.

Das Zentrum setzt sich für die Förderung, den Schutz und die Überwachung der internationalen Normen ein, insbesondere der UN-Behindertenrechtskonvention (CRPD) und der UN-Antirassismuskonvention (CERD).

# Anhänge



# 1. DAS ZENTRUM IM ÜBERBLICK

## 1.1 | Aufträge

Am 12. Juni 2013 haben die Föderalbehörde, die Regionen und die Gemeinschaften ein Zusammenarbeitsabkommen<sup>80</sup> zur Schaffung eines Interföderalen Zentrums für Chancengleichheit und Bekämpfung des Rassismus und der Diskriminierungen unterzeichnet. Artikel 3 § 1 dieses Abkommens legt die Aufträge des Zentrums wie folgt fest:

- a. unter Berücksichtigung der Vielfalt in unserer Gesellschaft die Chancengleichheit zu fördern und jede Form von Diskriminierung, Unterscheidung, Ausgrenzung, Einschränkung, Ausbeutung oder Bevorzugung zu bekämpfen, die gestützt ist auf: eine angebliche Rasse, die Hautfarbe, die Abstammung, die Staatsangehörigkeit, die nationale oder ethnische Herkunft, die sexuelle Ausrichtung, den Personenstand, die soziale Herkunft, die Geburt, das Vermögen, das Alter, die religiöse oder weltanschauliche Überzeugung, den Gesundheitszustand, die politische Überzeugung oder die gewerkschaftliche Überzeugung, eine Behinderung, ein körperliches oder genetisches Merkmal;
- b. die in Artikel 33, Absatz 2, des Übereinkommens der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vorgesehenen Aufgaben wahrzunehmen.<sup>81</sup>

Hierzu ist das Zentrum befugt, Studien und Forschungen durchzuführen (Artikel 4), Stellungnahmen und Empfehlungen zu formulieren (Artikel 5), Meldungen und Beschwerden über Diskriminierung zu bearbeiten und vor Gericht aufzutreten, wenn dies angebracht scheint (Artikel 6). Das Zentrum muss den Parlamenten der Vertragsparteien jährlich Bericht erstatten (Artikel 7).

<sup>80</sup> Vollständiger Wortlauf des Zusammenarbeitsabkommens auf [www.diversitat.be/sites/default/files/documents/law/20140120\\_2.pdf](http://www.diversitat.be/sites/default/files/documents/law/20140120_2.pdf).

<sup>81</sup> Es sei daran erinnert, dass das Zentrum am 21. Juli 2011 als unabhängige Monitoringstelle (Art. 33 § 2) zur Überwachung der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention bezeichnet wurde. Das Zentrum stellt somit sicher, dass die bestehenden oder geplanten Rechtsvorschriften und politischen Maßnahmen im Einklang mit der Konvention stehen.

## Stellungnahmen, Empfehlungen, Begleitung

Im Rahmen seiner Aufträge gibt das Zentrum den öffentlichen Behörden Stellungnahmen und Empfehlungen zur Verbesserung der Gesetzes- und Rechtsvorschriften ab. Es unterstützt jede Person, die um Rat über den Umfang ihrer Rechte und Pflichten bittet.

Wenn das Zentrum sich auf Taten beruft, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen, wie sie in den Gesetzen, Dekreten und Ordonnanzen erwähnt ist, darf es alle Behörden darum bitten, sich zu informieren und das Zentrum über die Ergebnisse der Analyse der betreffenden Taten auf dem Laufenden zu halten. Diese Behörden setzen das Zentrum mit Angabe der Gründe von den Folgemaßnahmen in Kenntnis.

## Meldungen, Beschwerden und Gerichtsverfahren

Das Zentrum gewährleistet die Zugänglichkeit seiner Dienste und organisiert neben der zentralen Kontaktstelle auch lokale Kontaktstellen, bei denen eine Meldung eingereicht werden kann. Diese Kontaktstellen haben die Aufgabe, die Arbeit des Zentrums zu unterstützen. Das Zentrum nimmt Meldungen und Beschwerden entgegen, bearbeitet sie und führt jede Schlichtungs- oder Vermittlungsaufgabe aus, die es als notwendig empfindet.

Das Zentrum führt seine Aufträge vollkommen unabhängig gemäß den Pariser Grundsätzen aus<sup>82</sup>.

## 1.2 | Organigramm und Beschreibung

Die Interföderalisierung des Zentrums und die Schaffung des Föderalen Zentrums für Migration haben zu einer Umgestaltung des Organigramms geführt. Die Bezeichnung der einzelnen Dienste kann sich noch ändern, wenn die Umstrukturierung abgeschlossen ist.

Es gibt drei ressortübergreifende Unterstützungsdienste

<sup>82</sup> 1992 hat die Menschenrechtskommission der Vereinten Nationen eine Reihe von international anerkannten Grundsätzen zu Rechtsstellung, Befugnissen und Zuständigkeiten der nationalen Menschenrechtsinstitutionen verabschiedet. Diese Grundsätze sind auch als "Pariser Grundsätze" oder "Pariser Prinzipien" bekannt. Siehe [www.ohchr.org/Documents/Publications/PTS-4Rev1-NHRI\\_fr.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/PTS-4Rev1-NHRI_fr.pdf).



für alle anderen Dienste, den internen Verwaltungsdienst (Empfang und Logistik, IKT, Buchhaltung - 13 VZÄ), den Personaldienst (4 VZÄ) und die Direktion (2 Kodirektoren, ein Sekretariat und eine Strategiebeauftragte). Es sei angemerkt, dass der interne Verwaltungsdienst und der Personaldienst auch vom Föderalen Zentrum für Migration genutzt werden.

Der Dienst "Individuelle Anträge" (25 VZÄ) befasst sich mit allen individuellen Meldungen und Beschwerden, die an das Zentrum gerichtet werden. Dieser Dienst nimmt die einzelnen Anfragen zu Diskriminierungssituationen, Straftaten oder Hassreden entgegen und leitet sie weiter, auch dann, wenn das Zentrum für die betreffende Angelegenheit nicht zuständig ist. Der Dienst informiert zudem über die persönlichen Rechte, gibt Gutachten ab und sucht nach Lösungen für die Antragsteller. Der Dienst entwickelt Know-how in Verhandlungs- und Schlichtungsarbeit sowie juristische Sachkompetenz.

Der Dienst "Lokal NL" (10 VZÄ) bestand zunächst aus den *Meldpunten* (flämische Beschwerdestellen), die ab dem 1. Januar 2014 in das Zentrum integriert wurden. In 13 Städten Flanderns gibt es einen *Meldpunt*. Diese Beschwerdestellen sind als Anlaufstellen gedacht, die sowohl den Bürgern nahe stehen, damit diese sich leichter an das Zentrum wenden können, als auch den lokalen Akteuren (Städte und Gemeinden, Zivilgesellschaft ...), um die Chancengleichheit und Vielfalt über Sensibilisierungs- und Informationsmaßnahmen sowie über lokale Projekte zu fördern.

Der Dienst "Lokal FR" (5 VZÄ) wird 2015 geschaffen, damit die Dezentralisierung, die im Zusammenarbeitsabkommen zur Schaffung des Interföderalen Zentrums vereinbart wurde, sich auch in der Struktur widerspiegelt. Über diesen Dienst zeigen die Mitarbeiter des Zentrums lokale Präsenz in den größeren Städten der Wallonie, vor allem über die derzeitige Zusammenarbeit mit den *Espaces Wallonie*. Es geht darum, das Zentrum in all seinen Auftragsbereichen gegenüber den Bürgern und lokalen Akteuren zu vertreten.

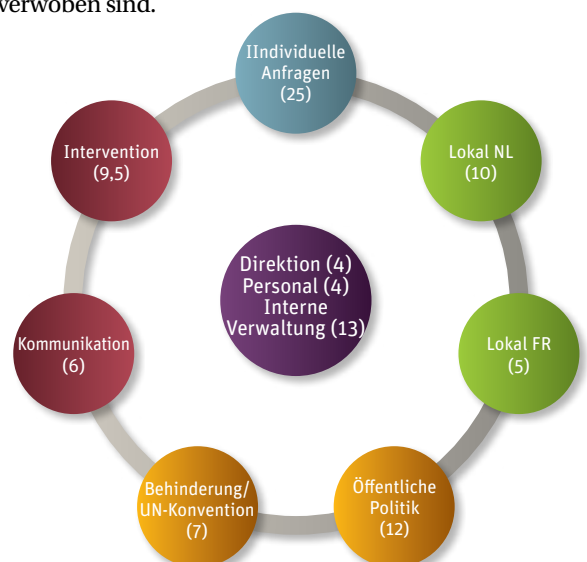
Der Dienst "Öffentliche Politik" (12 VZÄ) ist damit beauftragt, politische Maßnahmen für Chancengleichheit und zur Förderung von Vielfalt mit verlässlichen Daten, Forschungsergebnissen (Sozioökonomisches Monitoring, Diversitätsbarometer ...), Sachkompetenz (Roma und Fahrende ...), Zusammenarbeit im Netzwerk und mit anderen Instanzen sowie durch Gutachten und Empfehlungen zu unterstützen und anzuregen. 2015 erhält dieser Dienst fest zugewiesene Funktionen auf regionaler und gemeinschaftlicher Ebene, um die Interföderalisierung des Zentrums konkret umzusetzen.

Der Dienst "Behinderung/UN-Konvention" (7 VZÄ) ist insbesondere dafür zuständig, den Auftrag des Zentrums als unabhängige Schutz-, Förder- und Überwachungsstelle im Sinne von Artikel 33.2 der UN-Behindertenrechtskonvention zu lenken. Arbeitsschwerpunkt dieses Dienstes ist die Überwachung zur besseren Umsetzung der Konvention bei allen öffentlich-politischen Maßnahmen.

Der Dienst "Kommunikation" (6 VZÄ) legt die Kommunikationspolitik des Zentrums fest (Standpunkte, Corporate Identity, Image ...), koordiniert die Informations- und Sensibilisierungsaktionen und kümmert sich um die Beziehungen zur Presse. Dieser Dienst unterstützt alle anderen Dienste des Zentrums in sämtlichen Aspekten der Veröffentlichungsarbeit (Jahresberichte, Informationsschriften, Studien ...).

Der Dienst "Intervention" (9,5 VZÄ) entwickelt Know-how sowie Instrumente für Unternehmen, Behörden und Organisationen, die ihre Praxis und ihren Aktionskatalog in Sachen Antidiskriminierung und Vielfalt verbessern und/oder ändern möchten. Das jeweilige Interventionsangebot ist maßgeschneidert, unter Berücksichtigung der besonderen Gegebenheiten vor Ort, damit der Gesprächspartner noch mehr für die Inklusion und die Teilhabe aller tun kann, ohne Unterschied nach Herkunft, Glaube, Weltanschauung, Alter, Behinderung, Gesundheit, sexueller Orientierung usw. Die Ziele dieser Zusammenarbeit werden mit dem Auftraggeber festgelegt, wobei die Art der Begleitung verschiedene Formen annehmen kann: Personalschulungen, Unterstützung einer Arbeitsgruppe für Vielfalt, Beratung zu interner und externer Kommunikation, Begleitung bei der Umsetzung eines Aktionsplans ...

Die einzelnen Dienste des Zentrums arbeiten täglich zusammen, da die Themen und Probleme, mit denen sich das Zentrum befasst, oft über mehrere Ressorts oder Zuständigkeitsbereiche erstrecken und miteinander verwoben sind.



## 2. VERWALTUNGSRAT

Am 3. Februar 2015 wurde die vollständige Liste der Verwaltungsratsmitglieder im Belgischen Staatsblatt veröffentlicht<sup>83</sup>.

Ordentliche Mitglieder	Ersatzmitglieder
<b>Von der Abgeordnetenkommission bezeichnete Mitglieder</b>	
Niederländischsprachige Mitglieder: Fr. Shaireen AFTAB, H. Paolo DE FRANCESCO*, Fr. Els SCHELFHOUT, H. Herman VAN GOETHEM, H. Jogchum VRIELINK	Niederländischsprachige Ersatzmitglieder: H. Yves AERTS**, Fr. Naima CHARKAOUI, Fr. Jacqueline GOEGEBEUR, H. Bernard HUBEAU, H. Jesse STROOBANTS
Französischsprachige Mitglieder: H. Serge LIPSZYC*, Fr. Sotieta NGO, Fr. Christine Nina NIYONSAVYE, Fr. Bernadette RENAULD, H. Thierry DELAVAL	FFranzösischsprachige Ersatzmitglieder: Fr. Maïté DE RUE, Fr. Christine KULAKOWSKI, H. Louis-Léon CHRISTIANS**, H. Patrick WAUTELET, Fr. Claire GODDING
<b>Vom Flämischen Parlament bezeichnete Mitglieder</b>	
H. Matthias STORME Fr. Sabine POLEYN H. Hasan DUZGUN Fr. Hedwig VERBEKE	H. Boudewijn BOUCKAERT Fr. Eline DHAEN H. Sami SOUGUIR Fr. Inge MOYSON
<b>Vom Parlament der Wallonischen Region bezeichnete Mitglieder</b>	
H. Malik BEN ACHOUR Fr. Isabelle HACHEZ	Fr. Gisèle MARLIÈRE H. Laurent de BRIEY
<b>Vom Parlament der Französischen Gemeinschaft bezeichnete Mitglieder</b>	
Fr. Khadija NAHIME H. Samy SIDIS	Fr. Michelle WAELPUT H. Abdoul DIALLO
<b>Vom Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft bezeichnete Mitglieder</b>	
Fr. Cécile PFEIFFER	Fr. Julia SLOT
<b>Niederländischsprachige Mitglieder, die vom Parlament der Region Brüssel-Hauptstadt und von der Vereinigten Versammlung der Gemeinsamen Gemeinschaftskommission bezeichnet wurden</b>	
H. Michael CERULUS	H. Arnaud STAS
<b>Französischsprachige Mitglieder, die vom Parlament der Region Brüssel-Hauptstadt und von der Vereinigten Versammlung der Gemeinsamen Gemeinschaftskommission bezeichnet wurden</b>	
Fr. Ursule AKATSHI	Fr. Ornela PRIFTI

\* zurückgetretene Mitglieder

\*\* ordentliche Mitglieder, seitdem sie die zurückgetretenen Mitglieder ersetzen

<sup>83</sup> [www.diversite.be/centre-interfederal-pour-legalite-des-chances-et-la-lutte-contre-le-racisme-et-les-discriminations](http://www.diversite.be/centre-interfederal-pour-legalite-des-chances-et-la-lutte-contre-le-racisme-et-les-discriminations).

### 3. BILANZ UND ERGEBNIS- RECHNUNGEN DES ZENTRUMS

Es folgt eine Übersicht der wichtigsten Zahlenangaben aus der Bilanz zum 31.12.2014 und der Ergebnisrechnungen 2014. Diese Zahlen wurden dem Verwaltungsrat des Zentrums am 24. März 2015 zur Genehmigung vorgelegt. Die Rechnungen sind vom Kommissar-Revisor geprüft.

Die aufgeführten Beträge gelten in Tausend Euro.

Bilanz zum 31.12.2014 (x 1000 euro)			
<b>Aktiva</b>	<b>6.153</b>	<b>Passiva</b>	<b>6.153</b>
<b>Anlagevermögen</b>	<b>186</b>	Kapital	3.451
		Kumuliertes Ergebnis	532
		Rückstellungen	37
<b>Umlaufvermögen</b>	<b>5.967</b>	<b>Verbindlichkeiten</b>	<b>2.133</b>
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	2.226	Lieferanten	582
Finanzanlagen	98		
Geldanlagen	0	Sozialschulden	289
Barvermögen	3.628	Sonstige Verbindlichkeiten	1.262
Transitorische Aktiva	3		
Ergebnisrechnung 15.03.2014 – 31.12.2014 (x 1000 euro)			
<b>Erträge</b>	<b>6.569</b>	<b>Aufwendungen</b>	<b>6.037</b>
Zuschüsse	5.829	Projektkosten	442
Projekteinnahmen	392	Betriebskosten	1.118
Diverse Einnahmen	347	Personalkosten	4.327
Finanzerträge	0	Abschreibungen	150
Mehrwerte	1		
		<b>Ergebnis 2014</b>	<b>532</b>

## 4. PUBLIKATIONEN DES ZENTRUMS<sup>84</sup>

### Wahlen 2014. Prioritäten und Rassismusbekämpfung

Das Zentrum hat seine Prioritäten für die Föderal-, Regional- und Europawahlen vom 25. Mai 2014 innerhalb der eigenen Zuständigkeitsbereiche dargelegt.

### Das Zentrum 2013. Tätigkeits- und Geschäftsbericht 2013

2013 feierte das damalige Zentrum sein 20-jähriges Bestehen. Am 15. Februar 2013 haben wir einen Studientag im Résidence Palace veranstaltet, dort, wo das Zentrum eröffnet hatte. Es ging bei dieser Tagung um eine Bestandsaufnahme der Bekämpfung von Rassismus und rassistisch motivierter Diskriminierung. Außerdem haben wir zum 20-jährigen Bestehen eine Publikation herausgegeben, in der 20 Personen ihre Sicht von Rassismus, Diskriminierung und Integration wiedergeben. 2013 war auch das letzte vollständige Tätigkeitsjahr des Zentrums für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung. Nachdem man im Dezember 2006 eine Arbeitsgruppe gebildet hatte, ließ das politische Abkommen über die Umstrukturierung des Zentrums in ein Interföderales Zentrum für Chancengleichheit einerseits und ein Föderales Zentrum für Migration andererseits noch bis Juli 2012 auf sich warten. Diese Reform ist nun seit dem 15. März 2014 in Kraft.

### Parallelbericht des Zentrums über Rassismusbekämpfung zum 16., 17., 18. und 19. Staatenbericht Belgiens über die Umsetzung des Internationalen Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung

Das Zentrum hat seinen Parallelbericht über die Umsetzung des Internationalen Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung vor dem CERD-Ausschuss vorgestellt, und zwar in dreifacher Eigenschaft. Erstens hat der Unterausschuss Akkreditierung der Vereinten Nationen das Zentrum im März 2010 als Nationale Menschenrechtsinstitution (Status B) für Belgien bestätigt. Zweitens ist das Zentrum als mit der Förderung der Gleichbehandlung befasste Stelle gemäß Richtlinie

2000/43 (Antirassismusrichtlinie) der Europäischen Union aufzutreten. Drittens ist das Zentrum aufgrund dieser beiden Mandate und des spezifischen Auftrags, der ihm kraft des Artikels 14 der CERD-Konvention zukommt, als unabhängige Förder-, Schutz- und Überwachungsstelle gemäß dem Aktionsprogramm von Durban (§ 163) und der Abschlusserklärung der Überprüfungskonferenz (§ 45, 100 und 103) anerkannt.

### Maßnahmen zur Einschränkung der Bewegungsfreiheit und/oder Isolation: allgemeine Empfehlungen (in Zusammenarbeit mit dem Generalbeauftragten für die Rechte des Kindes)

Dieses Dokument ist aus einer Zusammenarbeit zwischen dem Generalbeauftragten für die Rechte des Kindes und dem Zentrum hervorgegangen, mit Unterstützung der Stiftung SUSa und Referenten aus verschiedenen Bereichen. Das Dokument beleuchtet eine Reihe grundlegender Aspekte (Prinzipien, berufsethische Anhaltspunkte und organisatorische Hilfestellungen) bei bewegungseinschränkenden oder isolierenden Maßnahmen. Diese finden in diversen Lebensräumen statt, die Personen mit Behinderung aufnehmen (Schule, Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen, Familien), werden aber je nach Bereich unterschiedlich dargestellt und angewandt. Es kommt sogar teilweise vor, dass keinerlei Rahmen für diese Maßnahmen besteht, obwohl sie für alle Akteure schwer zu ertragen sind (betroffene Person, Nahestehende, Peers und Fachleute).

### Parallelbericht zum ersten regelmäßigen Staatenbericht Belgiens über die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

Mit diesem Parallelbericht will das Zentrum die Aufmerksamkeit des UN-Ausschusses auf eine Reihe kritischer Probleme bezüglich der Konformität der belgischen Politik und Praxis mit der Konvention lenken.

### Diskriminierung und Ausgrenzung Jugendlicher mit Migrationshintergrund (in Zusammenarbeit mit dem CEDEM und der Wallonie)



Der Bericht über Diskriminierung und Ausgrenzung Jugendlicher mit Migrationshintergrund greift unter anderem Fragen in Zusammenhang mit arbeitsbezogener Diskriminierung und sozialer Ausgrenzung bestimmter Gruppen von Jugendlichen mit

<sup>84</sup> Nicht alle aufgeführten Publikationen liegen auch in deutscher Sprache vor, obwohl die Titel hier zum besseren Verständnis übersetzt wurden.

Migrationshintergrund auf. Nimmt man die Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt einmal unter die Lupe, so versteht man besser, warum manche Jugendliche Schwierigkeiten bei der beruflichen Eingliederung haben und warum die Kluft zwischen diesen Jugendlichen und den Institutionen oder Instanzen unserer Gesellschaft (Ausgrenzung) immer größer wird.

### Vereinbarung zwischen dem Zentrum und der föderalen Polizei - Jahresbericht und Haushalt 2013

Zur Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung arbeitet das Zentrum mit mehreren wichtigen Partnern zusammen, unter anderem mit der integrierten Polizei. So haben das Zentrum und die Polizei nun eine Vereinbarung unterzeichnet, wobei diese Partnerschaft hauptsächlich auf 3 Säulen basiert: Schulungen für das Personal der integrierten Polizei in Vielfalt, Unterstützung für das Netzwerk der integrierten Polizei zur Förderung von Vielfalt sowie Unterstützung struktureller Vielfaltsprojekte. Dieser ganzheitliche und integrierte Ansatz an mehreren Hebelpunkten ist erforderlich, um eine strukturelle und nachhaltige Aktion für mehr Vielfalt und gegen Diskriminierungen durchführen zu können.

### Messung sexistischer, homophober und transphober Verhaltensweisen. Untersuchungsbericht "Beyond the Box" (in Zusammenarbeit mit der Universität Antwerpen und dem Observatoire du sida et des sexualités)



Inwieweit sind wir tolerant? Sind Brüsseler sexistischer als andere Belgier? Sind homophobe Personen auch sexistisch? Die Studie "Beyond the Box" der

Universität Antwerpen und des *Observatoire du sida et des sexualités* (Beobachtungsstelle für AIDS und Sexualität) gibt eine Antwort auf diese Fragen. Die Studie fand im Auftrag des Brüsseler Staatssekretärs für Chancengleichheit, Bruno De Lille, des Instituts für die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie des Zentrums statt.

### Diskriminierung, Vielfalt. Für einen interföderalen Aktionsplan gegen Rassismus. Jahresbericht 2013

Wie in den Vorjahren richtet dieser Jahresbericht über Diskriminierung und Vielfalt den Fokus auf ein bestimmtes Thema, diesmal den Rassismus. Hiermit möchte das

Zentrum den Kampf gegen Rassismus und rassistisch motivierte Diskriminierung erneut in den Vordergrund rücken.

### Voyage sans retour (Reise ohne Wiederkehr, in Zusammenarbeit mit Domino Production - DVD)

"Voyage sans retour" ist eine Hommage an die vielen Einwanderer, die in den 60er und 70er Jahren nach Belgien geholt wurden, um den hiesigen Mangel an Arbeitskräften aufzufangen. Dieser Dokumentarfilm zeichnet den Werdegang dieser "Gastarbeiter" nach, die inzwischen im Rentenalter sind.

### Diversitätsbarometer Wohnen



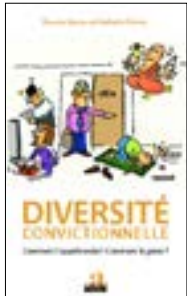
Im Rahmen seiner Befugnisse und seines Diversitätsbarometer-Projekts hat das Zentrum in Zusammenarbeit mit der föderalen Ministerin für Chancengleichheit, den drei regionalen Ministern für Wohnungswesen und dem Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein Forschungsprogramm

lanciert, um das Ausmaß der Diskriminierung auf dem öffentlichen und privaten Wohnungsmarkt zu bewerten. Das Diversitätsbarometer soll eine Informationslücke an statistischen Daten und qualitativen Angaben über Diskriminierungen und die ihnen zugrunde liegenden Mechanismen schließen, um den sozialen Akteuren objektive Daten zu liefern. Diese Daten sind nützlich und auch notwendig, um ihren Tätigkeitsbereich zu analysieren und den politischen Entscheidungsträgern ein Instrument zur Evaluation und Orientierung der durchgeführten politischen Maßnahmen an die Hand zu geben.

### Befragung von Personen mit Behinderung zu ihren Grundrechten

Das Zentrum hat ein Konsortium aus mehreren belgischen Universitäten gebeten, Personen mit Behinderung und auch sonstige von Behinderung Betroffene zu einigen Hauptthemen der UN-Behindertenrechtskonvention zu befragen. Diese Befragung fand über Fokus-Gruppen zu folgenden Themen statt: Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung, Zugänglichkeit, Anerkennung der Rechtsfähigkeit, Recht auf Freiheit und Sicherheit, Recht auf ein eigenbestimmtes Leben und auf gesellschaftliche Teilhabe, Bildung und Beschäftigung.

Überzeugungsvielfalt begreifen und managen  
 (“Diversité convictionnelle. Comment l’appréhender?  
 Comment la gérer?”) (in Zusammenarbeit mit der  
 Academia L’Harmattan, CBAI)



Der Umgang mit der Vielfalt an religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen ist eine Herausforderung für alle Immigrationsländer. Doch was bedeutet dies für die Arbeitswelt? Immer mehr Experten und Betroffene verlangen, dass man die Glaubensangehörigkeit berücksichtigt. Von Januar 2012 bis April 2013 hat das Brüsseler Zentrum für interkulturelle Aktion (*Centre Bruxellois d’Action Interculturelle*, kurz CBAI) in Zusammenarbeit mit dem *Cabinet Bouzar Expertises - Cultes et Cultures* sowie dem Zentrum rund zwanzig Fachleuchten aus verschiedenen Bereichen vorgeschlagen, eine Aktionsforschung durchzuführen, um ein Standardwerk zum Umgang mit religiöser und weltanschaulicher Vielfalt in Belgien auszuarbeiten. Ausgangspunkt waren tatsächliche Erlebnisse und Erfahrungen dieser Fachleute, bestehende Praktiken, Fragestellungen und Empfehlungen. Dieses Standardwerk ist eine unverzichtbare Entscheidungshilfe für Organisationen.



## 5. LOKALE KONTAKTSTELLEN DES ZENTRUMS

Brüssel

### Interföderales Zentrum für Chancengleichheit

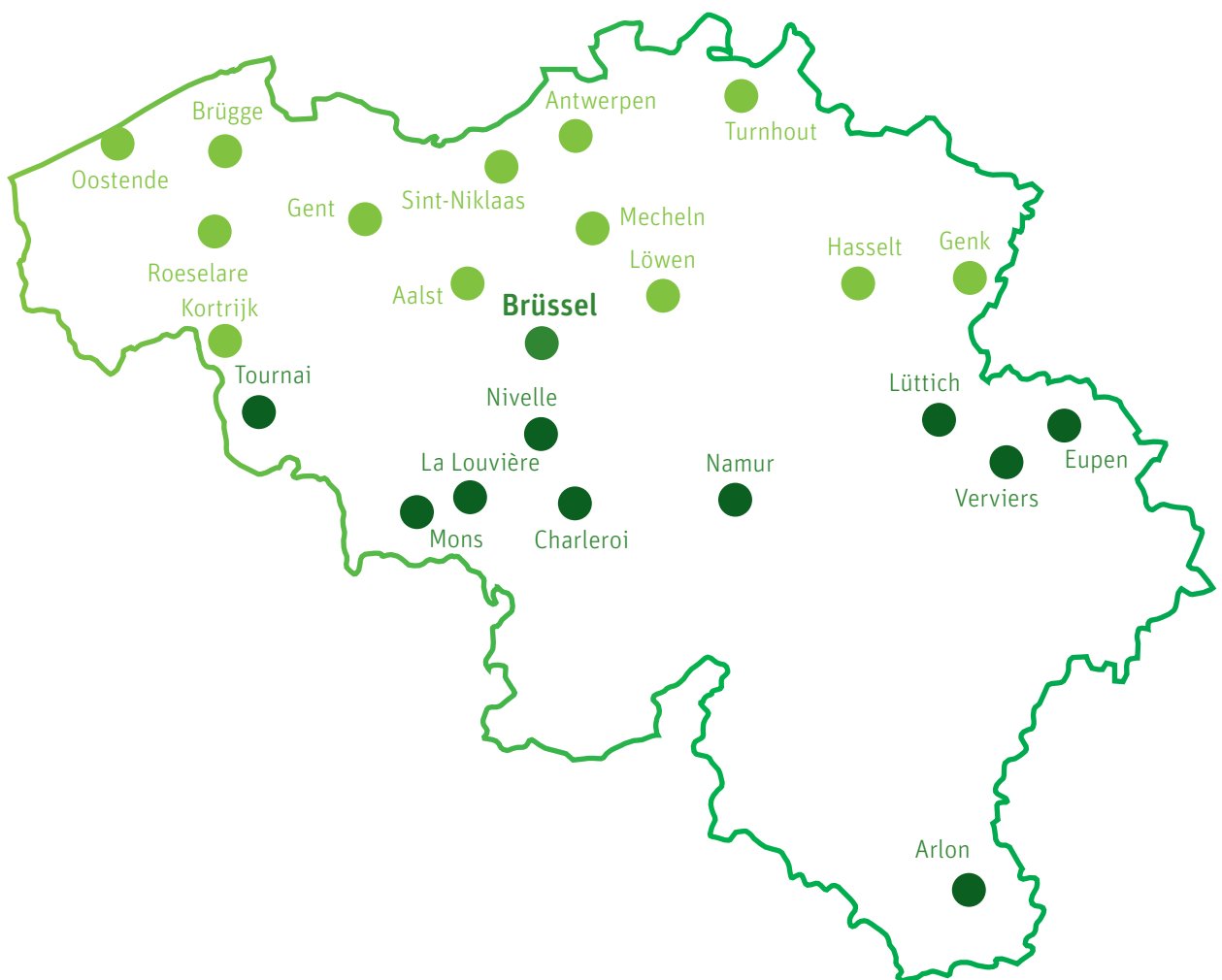
Rue Royale 138

1000 Brüssel

☎ +32 (0)2 212 30 00

✉ [epost@cntr.be](mailto:epost@cntr.be)

🌐 [www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be)



## Die Infobüros der Wallonie (Espaces Wallonie)

Espace Wallonie d'Arlon  
Place Didier 42 - 6700 Arlon  
☎ 063/43.00.30  
✉ ew.arlon@spw.wallonie.be

Espace Wallonie Eupen  
Gospertstrasse 2 - 4700 Eupen  
☎ 087/59.65.20 - 0800/11.902  
✉ ew.eupen@spw.wallonie.be

Espace Wallonie de La Louvière  
Rue Sylvain Guyaux 49 - 7100 La Louvière  
☎ 064/23.79.20  
✉ ew.lalouviere@spw.wallonie.be

Espace Wallonie de Mons  
Rue de la Seuwe 18-19 - Ilot de la Grand'Place -  
7000 Mons  
☎ 065/22.06.80  
✉ ew.mons@spw.wallonie.be

Espace Wallonie de Namur  
Rue de Bruxelles 20 - 5000 Namur  
☎ 081/24.00.60  
✉ ew.namur@spw.wallonie.be

Espace Wallonie de Nivelles  
Rue de Namur 67 - 1400 Nivelles  
☎ 067/41.16.70  
✉ ew.nivelles@spw.wallonie.be

Espace Wallonie de Tournai  
Rue de la Wallonie 19-21 - 7500 Tournai  
☎ 069/53.26.70  
✉ ew.tournai@spw.wallonie.be

Espace Wallonie de Verviers  
Rue Khavée 86 (entrée visiteurs) -  
Rue de Jardon 41 (adresse postale) - 4800 Verviers  
☎ 087/44.03.50  
✉ ew.verviers@spw.wallonie.be

Espace Wallonie de Charleroi  
Rue de France 3 - 6000 Charleroi  
☎ 071/20.60.80  
✉ ew.charleroi@spw.wallonie.be

Espace Wallonie de Liège (Lüttich)  
Place Saint-Michel 86 - 4000 Liège  
☎ 04/250.93.30  
✉ ew.liege@spw.wallonie.be

## Beschwerdestellen in Flandern (Meldpunten Discriminatie)

Meldpunt Discriminatie Aalst  
Stadhuis Aalst - Grote Markt 3 - 9300 Aalst  
☎ 053/72.31.88  
✉ meldpunt.discriminatie@aalst.be

Meldpunt Discriminatie Antwerpen  
De Coninckplein 25 - 2060 Antwerpen  
☎ 0800/94.843  
✉ meldpunt.discriminatie@stad.antwerpen.be

Meldpunt Discriminatie Brugge (Brügge)  
Oostmeers 105 - 8000 Brugge  
☎ 050/44.82.54  
✉ meldpuntdiscriminatie@brugge.be

Meldpunt Discriminatie Genk  
Stadsplein 1 - 3600 Genk  
☎ 089/65.42.49  
✉ meldpuntdiscriminatie@genk.be

Meldpunt Discriminatie Gent  
Keizer Karelstraat 1 - 9000 Gent  
☎ 09/268.21.68  
✉ meldpunt.discriminatie@gent.be

Meldpunt Discriminatie Hasselt  
Groenplein 1 - 3500 Hasselt  
☎ 011/23.94.72  
✉ meldpunt.discriminatie@hasselt.be

Meldpunt Discriminatie Kortrijk  
Grote Markt 54 - 8500 Kortrijk  
☎ gratis nummer : 1777  
☎ 0475/78.39.70  
✉ discriminatie@kortrijk.be

Meldpunt Discriminatie Leuven (Löwen)  
Diestsesteenweg 104F - 3010 Leuven  
☎ 016/27 26 00  
✉ meldpunt.discriminatie@leuven.be

Meldpunt Discriminatie Mechelen (Mecheln)  
Grote Markt 21 - 2800 Mechelen  
☎ 0800/99.193  
✉ meldpunt.discriminatie@mechelen.be

Meldpunt Discriminatie Oostende (Ostende)  
Edith Cavellstraat 15 - 8400 Oostende  
☎ 059/59.20.03  
✉ meldpuntdiscriminatie@sociaalhuisoostende.be

Meldpunt Discriminatie Roeselare  
Zuidstraat 17 - 8800 Roeselare  
☎ 051/26.21.80  
✉ meldpunt.discriminatie@roeselare.be

Meldpunt Discriminatie Sint-Niklaas  
Grote Markt 1 - 9100 Sint-Niklaas  
☎ 03/778.30.30  
✉ meldpunt.discriminatie@sint-niklaas.be

Meldpunt Discriminatie Turnhout  
Campus Blairon 200 - 2300 Turnhout  
☎ 014/40.96.34  
✉ meldpunt.discriminatie@turnhout.be





# IMPRESSUM

Jahresbericht 2014 - Ein Wendepunkt für das Zentrum  
Brüssel, Mai 2015

**Herausgeber:**

Interföderales Zentrum für Chancengleichheit und Bekämpfung von  
Rassismus und Diskriminierungen

Rue Royale 138, 1000 Brüssel

T : 02 212 30 00

F : 02 212 30 30

epost@cntr.be

.....  
**Redaktion:** Martine Vandemeulebroucke

**Lektorat und Endredaktion:** Centre interfédéral pour l'égalité des chances

**Übersetzung:** Dice

**Grafisches Konzept und Layout:** Studiorama

**Druck:** Bulckens

**Verantwortlicher Herausgeber:** Jozef De Witte

.....  
Dieser Bericht ist auch in französischer und niederländischer Sprache  
erhältlich.

.....  
**Wo ist dieser Bericht erhältlich?**

Sie können den Bericht beim Interföderalen Zentrum für Chancengleichheit  
per E-Mail an epost@cntr.be oder telefonisch unter 02 212 3000 bestellen.  
Geben Sie bei Ihrer Bestellung bitte deutlich den Titel der Publikation  
("Jahresbericht 2014 - Ein Wendepunkt für das Zentrum") und Ihre  
Kontaktangaben an. Diese Publikation ist kostenlos, doch können Ihnen  
bei einer größeren Bestellung oder einer Eillieferung Versandkosten in  
Rechnung gestellt werden.

.....  
Dieser Jahresbericht steht auch zum Download auf [www.diversitat.be/](http://www.diversitat.be/) bereit.

.....  
Das Zentrum regt den Austausch von Wissen an, erinnert aber daran, dass  
die Verfasser und Urheber aller Beiträge in dieser Publikation geschützt  
sind. Dieser Text darf nur dann als Informationsquelle verwertet werden,  
wenn der Autor und die Quelle des Auszugs angegeben werden. Die  
Vervielfältigung, gewerbliche Nutzung, Veröffentlichung oder teilweise  
oder vollständige Überarbeitung urheberrechtlich geschützter Texte, Fotos,  
Illustrationen und sonstiger Elemente ist nur mit vorheriger schriftlicher  
Genehmigung des Zentrums zulässig.

.....  
Zur Nutzung des Bildmaterials wenden Sie sich bitte an das Zentrum  
oder direkt an die in diesem Impressum angegebenen verantwortlichen  
Personen.







INTERFÖDERALES  
ZENTRUM FÜR  
C H A N C E N -  
G L E I C H H E I T

