

Jahresbericht

2025





Jahresbericht

2025

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
2025 in Zahlen	6
Auftrag	7
Strategische Schwerpunkte 2023–2027	7

Teil 1

Unia als Garant für Gleichbehandlung in einer polarisierten Gesellschaft **8**

Doppelte Diskriminierung dokumentieren: „schwarz und alt“ sein	9
Erwirken der ersten strafrechtlichen Verurteilung wegen Sexismus und Homophobie	10
Bekämpfung von Hassrede im Netz: Unia wird „vertrauenswürdiger Hinweisgeber“	13
Aushandlung von Lösungen	14
Lebenswege begleiten	19
Bekämpfung von Diskriminierung im Bereich Beschäftigung	20

Teil 2

Unia als Stütze für vulnerable Personen in Zeiten digitaler Ungleichheiten **24**

Alternativen zum Digitalen sichern	25
Gleichen Zugang zu den Tarifen der SNCB sichern	28
Künstliche Intelligenz: Diskriminierungen im staatlichen Handeln vorbeugen	29

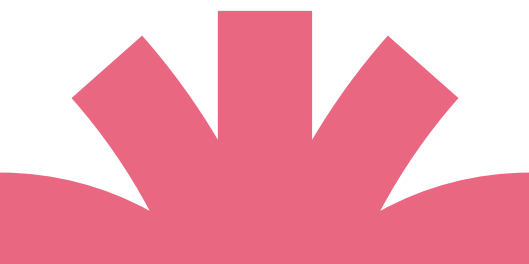
Teil 3

Unia als Sprachrohr für vulnerable Personen und ihre Erfahrungen **32**

Ageismus dokumentieren: eine Studie, um ein anhaltendes Phänomen zu objektivieren	33
Fachkräfte der ersten Linie schulen	34
Kommunale Verwaltungssanktionen: Diskriminierungsrisiken analysieren	37
Psychische Erkrankung in Haft: einen Ausweg finden	39



Teil 4	Unia als Referenz	40
	Verleihung des Titels Doktor honoris causa	41
	Faire Einstellungsverfahren ohne unbewusste Verzerrungen	46
	Erfolgsquoten vor Gericht verbessern: 11 Jahre Rechtsprechung analysiert	47
	Sich international positionieren	49
Teil 5	Unia als vorbildliche Organisation	52
	Einführung von Projektmanagement – klare Strukturen für mehr Wirkung	53
	Wohlbefinden am Arbeitsplatz messen und verbessern	54
	Die Nutzung künstlicher Intelligenz intern regeln	55
	Unia in den verschiedenen Landesteilen: Die Arbeit vor Ort stärken	56
	... In Brüssel	58
	... In der Wallonie und in der Föderation Wallonie-Brüssel	60
	... In Flandern	62
	... In der Deutschsprachigen Gemeinschaft	66
	Über Unia	68
	Dienste	69
	Kommunikation	72
	Stellungnahmen und Empfehlungen	74
	Gerichtsverfahren	76
	Zusammensetzung des Verwaltungsrats	84
	Budget, Bilanz und Ergebnisrechnung	85





Vorwort

Ein schwieriges Jahr geht zu Ende. Zwar konnten wir einzelne besondere Momente erleben und mehrere Erfolge erzielen, doch der internationale, europäische und selbst nationale Kontext gibt wenig Anlass zu Optimismus.

Das Mandat von Unia gründet auf dem Recht und den Menschenrechten, insbesondere auf den Grundsätzen der Nichtdiskriminierung und der Gleichbehandlung. Genau diese Fundamente geraten jedoch ins Wanken. Die internationale und europäische Ordnung werden erschüttert, und das Recht selbst wird unter den heftigen Angriffen jener, die ihre Interessen mit Gewalt, Skrupellosigkeit und Ausbeutung durchsetzen wollen, zu einer bloßen Manövriermasse.

In diesem Klima verlieren der Schutz von Minderheiten, die Förderung der Gleichbehandlung und die Unterstützung der vulnerabelsten Personen nicht nur an politischer Priorität. Sie geraten zunehmend sogar unter Beschuss. Das kennzeichnet einen ebenso abrupten wie beunruhigenden Rückschlag.

Die Beispiele sind zahlreich: das Schreiben der US-Behörden, das europäische Unternehmen zur Aufgabe ihrer DEI Politiken (Diversität, Gerechtigkeit, Inklusion) auffordert; der

Wille der Europäischen Union, Schutzmechanismen zu schwächen – etwa im AI Act, im Digital Services Act oder in der Pay Transparency Directive; oder der Brief, den auch unser Premierminister unterzeichnet hat und der die Arbeitsweise sowie die Unabhängigkeit des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte infrage stellt.

Zu diesem letzten Punkt hat Unia gemeinsam mit dem Föderalen Institut für Menschenrechte, Myria, dem Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern, dem Dienst zur Bekämpfung von Armut und dem Zentralen Aufsichtsrat für das Gefängniswesen eine Stellungnahme mitunterzeichnet.

Diese Beispiele stehen für einen tieferliegenden Trend, der unsere Gesellschaft durchzieht: eine schädliche Polarisierung, die das Denken in einem „Wir“ und einem „Sie“ normalisiert – eine Säure, die die tragenden Pfeiler des sozialen Zusammenhalts angreift.

Gleichzeitig musste Unia infolge des Abkommens der Föderalregierung eine erhebliche Budgetkürzung hinnehmen. Das zwang uns, den Umfang unseres jährlichen Aktionsplans zu reduzieren und die personelle Verstärkung unserer Dienste zu beenden. Dies geschieht in einem Moment, in dem die Zahl der

Beschwerden und bearbeiteten Fälle, die Anfragen zu Schulungen und Begleitungen, die Anforderungen für Stellungnahmen sowie die Kontakte mit Presse und Medien kontinuierlich steigen. Umso mehr wollen wir allen Mitarbeitenden danken, ihnen Anerkennung aussprechen und Mut machen. Sie leisten ihre Arbeit mit Professionalität, Engagement und Leidenschaft – oft an vorderster Front, mitten in den Krisen unserer Zeit.

Denn eines ist festzuhalten: Trotz der Bedrohungen für die Werte und Grundsätze, die wir verteidigen, und trotz der erheblichen Schwierigkeiten hat Unia seine Aufgaben weiter wahrgenommen. Unsere Teams setzen ihre Projekte fort, erfüllen ihre Mandate, und der Verwaltungsrat trifft weiterhin die Entscheidungen in seinem Zuständigkeitsbereich. Dieser Jahresbericht ist der sichtbare Beleg dafür.

Unia hat die föderale Regierungserklärung im Lichte des Memorandums analysiert, das wir vor den Wahlen veröffentlicht hatten. Dabei haben wir mehrere Vorhaben identifiziert, zu denen Unia seine Expertise einbringen kann. Dazu zählen insbesondere die angekündigten Aktionspläne zu Rassismus, LGBTQI+, Behinderung, der Kampf gegen Altersdiskriminierung sowie Überlegungen zu Alternativen zur vollständigen Digitalisierung. Entscheidend wird sein, ob diesen Ankündigungen auch konkrete Taten folgen.

Andere politische Entscheidungen haben ebenfalls unsere Aufmerksamkeit erfordert.



Im Zusammenhang mit der zeitlichen Begrenzung des Arbeitslosengeldes hat Unia davor gewarnt, dass Personen, die bereits Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt erfahren, nicht doppelt benachteiligt werden dürfen. Wir haben daher zu ambitionierten politischen Maßnahmen gegen Diskriminierung von älteren Menschen, Menschen mit Behinderung und Menschen mit Migrationsgeschichte aufgerufen.

Ebenfalls 2025 wurde das revidierte Rundschreiben Nr. COL 13/2013 zur Ermittlungs- und Strafverfolgungspolitik bei Diskriminierung und Hassdelikten veröffentlicht. Es richtet sich an Polizeidienste und Magistratur und soll die Zusammenarbeit der für die Anwendung der Antidiskriminierungsgesetzgebung zuständigen Akteure verbessern. Innovativ ist insbesondere die präzisere Erfassung und

Berichterstattung zu spezifischen Phänomenen wie Homophobie, Sexismus, Afrophobie, Antisemitismus, Islamophobie oder Romaphobie. Die zentrale Herausforderung besteht nun darin, dass dieses Rundschreiben tatsächlich vor Ort angewandt wird.

Alle Regierungen sind verpflichtet, die Richtlinie 2024/1499 über Standards für Gleichbehandlungsstellen bis zum 19. Juni 2026 umzusetzen. Unia wurde von den verschiedenen Teilgebieten regelmäßig zu ersten Entwürfen für die Anpassung der Gesetzgebung und des Zusammenarbeitsabkommens konsultiert. Für uns ist klar: eine korrekte Umsetzung setzt ausreichende Haushaltsmittel voraus, damit wir die neuen Aufgaben wirksam erfüllen können.

Am 9. Oktober 2025 wurde Unia von der UCLouvain mit dem Titel Doctor Honoris Causa ausgezeichnet. Diese Ehre ist Anerkennung, Ermutigung und Unterstützung für alle heutigen und ehemaligen Mitarbeitenden. Die Feier an der UCLouvain Saint Louis Bruxelles war ein besonderer Moment, geprägt von starken Reden sowie bewegenden musikalischen und künstlerischen Beiträgen. Aus diesem gemeinsamen Fest schöpfen wir neue Energie, um den Einsatz für weniger Diskriminierung, mehr Inklusion und echte Gleichbehandlung entschlossen fortzusetzen.

Els Keytsman De Ronne und Patrick Charlier, Direktoren von Unia

2025 in Zahlen

8 054

Beschwerden

2 066

eröffnete Fälle

1 753

Stunden erteilte Schulungen

9 690

geschulte Personen

7 537

Personen, die 1 unserer 3 E-Learning-Module absolviert haben

31

formulierte Stellungnahmen und Empfehlungen

Auftrag

Unia ist ein unabhängiger öffentlicher Dienst, der mit und für Menschen handelt, die von Diskriminierung, Hassrede und Hasshandlungen betroffen sind, sich in einer Situation der Vulnerabilität befinden... sowie für die Organisationen, die sie vertreten.

Wir analysieren die Ungleichheiten in Belgien, um politischen Verantwortungsträgern auf lokaler, regionaler, föderaler und internationaler Ebene Stellungnahmen und Empfehlungen zu geben.

Wir beraten Organisationen und Unternehmen, die zu einer inklusiven Gesellschaft beitragen sowie Diskriminierung vorbeugen und bekämpfen wollen.

Unia ist Experte für Gleichbehandlungs-, Vielfalts-, Inklusions- und Antidiskriminierungspolitik.

Unia ist in Belgien und international eine maßgebliche Gleichbehandlungsstelle.

Unia wacht über die Achtung der Menschenrechte, insbesondere in Bezug auf Behinderung und Rassismus.

Unia arbeitet partnerschaftlich und respektvoll im Hinblick auf kollektive Entwicklung.

Strategische Schwerpunkte 2023–2027

Unia hat sich für einen strategischen Plan für 2023–2027 mit 5 strategischen Schwerpunkten entschieden:

1. Unia wird sich für mehr Inklusion und mehr Demokratie in einer **polarisierten Gesellschaft** einsetzen
2. Unia wird sich für mehr Inklusion und mehr Demokratie in einer **digitalisierten Gesellschaft** einsetzen
3. Unia wird auf die Beteiligung der **vulnerabelsten Personen** und auf die Achtung ihrer Rechte setzen, um systemische Diskriminierung zu bekämpfen
4. Unia ist und bleibt eine **maßgebliche und hochwertige Gleichbehandlungsstelle** in Belgien und auf internationaler Ebene
5. Unia **lebt vor, was wir einfordern**

Diese Schwerpunkte ermöglichen es Unia, im gesellschaftlichen Diskurs eine kohärente Position einzunehmen, geben eine gemeinsame Richtung für die Entscheidungen vor, mit denen wir in unserer täglichen Arbeit konfrontiert sind, und umfassen außerdem eine Reihe konkreter bereichsübergreifender Projekte.



Teil 1

Unia als Garant für Gleichbehandlung in einer polarisierten Gesellschaft

Im Jahr 2025 nahmen Fragen der Gleichberechtigung und der Bekämpfung von Diskriminierung weiterhin einen zentralen Platz in der öffentlichen Debatte ein. Vor dem Hintergrund sozialer Spannungen, identitärer Verhärtungen und einer zunehmenden Polarisierung – auch online – zeigen sich Diskriminierungen sowohl beim Zugang zur Beschäftigung als auch im öffentlichen Raum, in Dienstleistungen oder in Institutionen.

Angesichts dieser Realitäten hat Unia alle zur Verfügung stehenden Hebel genutzt: gerichtliches Vorgehen, Unterstützung von Diskriminierungsopfern, ausgehandelte Lösungen, Anrufung öffentlicher Behörden und Einschreiten gegen Hassrede. Diese Interventionen, die entweder zu wegweisenden Gerichtsentscheidungen oder zu dauerhaften Vereinbarungen außerhalb der Gerichte führen, verfolgen ein gemeinsames Ziel: eine tatsächliche Gleichbehandlung zu gewährleisten und die Wiederholung von Diskriminierungen zu verhindern.

Die in diesem Teil vorgestellten Fälle veranschaulichen, wie jedes individuelle Dossier dazu beitragen kann, das Recht zu klären, die Rechtsprechung zu stärken und strukturelle Wirkungen zugunsten der gesamten Gesellschaft zu erzielen.

Doppelte Diskriminierung dokumentieren: „schwarz und alt“ sein

Im Jahr 2025 unterstützte Unia einen beispielhaften Fall kumulativer¹ Diskriminierung bei der Einstellung. In diesem Fall kam das Gesetz vom 28. Juni 2023 erstmals vor Gericht zur Anwendung. Es unterstreicht die Bedeutung eines rechtlichen Rahmens, der an die Formen überschneidender Diskriminierung angepasst ist.

Eine Bewerbung, die eine kumulative Diskriminierung offenlegt

Im Jahr 2025 bewarb sich eine Frau um eine Stelle als Buchhaltungsassistentin. Sie erhielt versehentlich eine interne E Mail des Unternehmens die frei übersetzt wie folgt lautete: „*Nicht schlecht, aber schwarz und oder Alter.*“ Diese Nachricht stellt einen eindeutigen Hinweis auf eine **Einstellungsdiskriminierung aufgrund der Hautfarbe und des Alters** dar.

Das Eingreifen von Unia

Auf Initiative der Beschwerdeführerin hin schloss sich Unia ihr vor dem Arbeitsgericht Brüssel als Partei an.

Ziel war es, **eine direkte kumulative Diskriminierung** feststellen zu lassen, die sowohl auf der Hautfarbe als auch auf dem Alter der Bewerberin beruht.

Eine bedeutende Gerichtsentscheidung

Das Gericht befand, dass diese interne E Mail eine **ausreichende Vermutung einer Diskriminierung** begründe.

¹ Kumulative (oder mehrfache) Diskriminierung bezeichnet eine Situation, in der eine Person zu einem bestimmten Zeitpunkt aus verschiedenen Gründen ungleich behandelt wird. Diese Ungleichbehandlungen können sich gegenseitig verstärken, aber auch voneinander unabhängig sein.

Die Buchhaltungskanzlei war weder in der Lage, ihre Äußerungen zu rechtfertigen, noch nachzuweisen, dass kein Zusammenhang zwischen diesen Kriterien und der Entscheidung, die Bewerberin nicht einzustellen, bestand.

Sie wurde daher verurteilt, zwei getrennte pauschale Entschädigungen zu zahlen:

- 6 Monate Bruttolohn für eine Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe;
- weitere 6 Monate für eine Diskriminierung aufgrund des Alters.

Das Urteil hebt hervor, dass jedes dieser beiden Kriterien jeweils eigenständig die Integrität der betroffenen Person verletzte.

Eine erste Anwendung des Gesetzes vom 28. Juni 2023

Dieser Fall stellt die **erste gerichtliche Anwendung des Gesetzes vom 28. Juni 2023** dar. Dieses Gesetz ist kein eigenständiges Gesetz: Es ändert und stärkt die Antidiskriminierungsgesetze von 2007, insbesondere indem es ausdrücklich die Begriffe der kumulativen und der intersektionalen Diskriminierung einführt.

Dank dieser rechtlichen Grundlage war es möglich, **eine Entschädigung für jedes Diskriminierungskriterium** zu erlangen, was einen wichtigen Fortschritt für die Berücksichtigung der Realitäten darstellt, die von Personen erlebt werden, die von mehreren Formen der Diskriminierung betroffen sind.

Ein rechtliches und gesellschaftliches Signal

Diese Entscheidung erinnert daran, dass:

- **interne E Mails** als zulässige Beweismittel in Diskriminierungsfällen dienen können;
- **Mehrfachdiskriminierungen** nunmehr auf gesetzlicher Grundlage identifiziert, qualifiziert und sanktioniert werden können;
- das Eingreifen von Unia dazu beitragen kann, **das Recht zu klären und seine tatsächliche Wirksamkeit** im Kampf gegen Diskriminierungen zu stärken.

Unia wird seine Bemühungen fortsetzen, um eine kohärente und wirksame Anwendung dieses neuen gesetzlichen Rahmens zu gewährleisten.

Die Herausforderung ist doppelt: die **Rechtssicherheit der Opfer** zu stärken und eine **Kultur der Gleichbehandlung in Rekrutierungspraxen** zu fördern.

Erwirken der ersten strafrechtlichen Verurteilung wegen Sexismus und Homophobie

Ende 2024 sprach das Strafgericht Brüssel ein wichtiges Urteil zu diskriminierungsbedingter Gewalt aus. Es wurde im Februar 2025 veröffentlicht, zu einer Zeit, in der mehrere homophobe Angriffe die Berichterstattung prägten. Sie führte zur **ersten strafrechtlichen Verurteilung**



in Belgien, die ausdrücklich auf **Sexismus und Homophobie** gestützt wurde. Unia trat an der Seite des Opfers auf, in Zusammenarbeit mit dem Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Ein verbal und körperlich motivierter Angriff aus Hass

Beim Verlassen eines Brüsseler Cabarets wurde eine Frau von einem Mann angegangen, der **homophobe Beleidigungen** gegen ihre Gruppe ausstieß. Als sie dazwischen ging, wurde sie beschimpft („*dreckige Hure*“) und anschließend brutal angegriffen.

Die Taten führten zu erheblichen Verletzungen und einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit.

Das Eingreifen von Unia und des Instituts für die Gleichstellung von Frauen und Männern

Das Opfer wandte sich mit Unterstützung von Unia und des Instituts für die Gleichstellung von Frauen und Männern an die Justiz. Beide Institu-

Ein neues Strafgesetzbuch, das 2025 verabschiedet wurde

Im Jahr 2025 hat Belgien ein **neues Strafgesetzbuch** verabschiedet, das insbesondere die Straftaten im Zusammenhang mit durch diskriminierende Motive bedingte Gewalt (Sexismus, Homophobie, Rassismus ...) modernisiert und neu ordnet.

Das neue Strafgesetzbuch erhält die Unterscheidung zwischen **Straftaten, bei denen ein diskriminierendes Motiv einen spezifischen erschwerenden Umstand darstellt**, und der **Berücksichtigung eines diskriminierenden Motivs als erschwerenden Faktor bei der Strafermessung**.

Unia begrüßt diese Reform, die die Kohärenz des Strafrechts im Bereich der Bekämpfung diskriminierungsbedingter Gewalt stärkt.

tionen traten als Zivilparteien auf. Ihr Ziel war es, **den diskriminierenden Charakter der Taten anerkennen zu lassen**, der sowohl auf Sexismus als auch auf einer vermuteten Homosexualität beruhte, und die Anwendung von Gesetzen zu klären, **die in der Rechtsprechung bislang nur wenig herangezogen wurden**.

„Es ist unzulässig, dass sich Menschen im öffentlichen Raum aufgrund ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung oder ihres Geschlechtsausdrucks unsicher fühlen. [...] Diese Entscheidung macht die Gewalt sichtbar, der LGBTQIA+-Personen und Frauen noch viel zu oft ausgesetzt sind, und veranschaulicht zugleich die gute Zusammenarbeit zwischen dem Institut und Unia in diesen komplexen Fällen.“

Patrick Charlier, Direktor von Unia

Eine bisher beispiellose gerichtliche Anerkennung

Das Strafgericht Brüssel sprach den Täter schuldig:

- wegen **Körperverletzung, verschärft durch ein diskriminierendes Motiv;**
- sowie wegen **Sexismus**, auf Grundlage des Gesetzes vom 22. Mai 2014.

Die gegenüber dem Opfer geäußerte Beleidigung wurde als sexistisch eingestuft, da sie darauf abzielte, **eine Frau aufgrund ihres Geschlechts herabzuwürdigen**. Darüber hinaus stellte die Unterstellung einer sexuellen Orientierung ein

erschwerendes Motiv für die körperliche Gewalt dar. Der Täter wurde zu drei Jahren Haft auf Bewährung verurteilt, verbunden mit psychologischer Betreuung und der Pflicht zur Teilnahme an einem Verantwortungstraining. Das Opfer erhielt 9.000 Euro Schadenersatz. Unia und das Institut erhielten eine symbolische Entschädigung.

Ein Fortschritt bei intersektionaler Gewalt

Das Urteil erkennt an, dass der Angriff im Schnittpunkt von **mehreren Diskriminierungsmotiven** erfolgte: Geschlecht, Geschlechtsausdruck und vermutete sexuelle Orientierung. Diese ausdrückliche Anerkennung der **intersektionalen Dimension** des Falls ist in der belgischen Rechtsprechung noch selten. Sie spiegelt jedoch die Realität vieler Menschen wider, die aufgrund ihres Aussehens, ihrer Identität oder ihrer (vermeintlichen) Zugehörigkeit ins Visier geraten.

Eine Rechtsprechung mit symbolischer und praktischer Tragweite

Diese Entscheidung:

- **klärt die Auslegung des Gesetzes von 2014 über Sexismus;**
- **stärkt die belgische Rechtsprechung** zu Gewalt, die aus diskriminierenden Motiven begangen wird;
- und sendet eine klare Botschaft: **Sexistische und homophobe Übergriffe dürfen nicht straflos bleiben.**

Diese Entscheidung stellt einen wichtigen Schritt bei der gerichtlichen Anerkennung sexistischer und homophober Gewalt dar. Sie



trägt dazu bei, die Anwendung der bestehenden Gesetze zu klären und die belgische Rechtsprechung zu Gewalt mit diskriminierendem Motiv zu stärken.

Bekämpfung von Hassrede im Netz: Unia wird „vertrauenswürdiger Hinweisgeber“

Die Dynamiken der Polarisierung und der Hassrede manifestieren sich zunehmend auch im digitalen Raum. Im Jahr 2025 wurde Unia auf europäischer Ebene offiziell als „*vertrauenswürdiger Hinweisgeber*“ (trusted flagger) vom IBPT, dem CSA und dem Medienrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft anerkannt. Dieser Status, der in Artikel 22 des Digital Services Act (DSA) vorgesehen

ist, stärkt die Fähigkeit von Unia, gegen illegale Hassreden auf großen Online-Plattformen vorzugehen, insbesondere gegen diskriminierende, zu Hass aufstachelnde oder negationistische Äußerungen.

Ein gestärkter europäischer Rahmen

Der Digital Services Act verpflichtet große digitale Plattformen, die Verbreitung illegaler Inhalte, insbesondere von Hassreden, besser zu regeln.

Organisationen, die als *trusted flaggers* anerkannt sind, verfügen über besondere Expertise bei der Identifizierung rechtswidriger Inhalte. Die Plattformen sind verpflichtet, deren Meldungen vorrangig zu prüfen und rechtswidrige Inhalte, sobald sie von der Plattform bestätigt wurden, rasch zu entfernen.



Ein zusätzlicher operativer Hebel

Dieser Status ermöglicht es Unia, große Plattformen direkt auf Inhalte hinzuweisen, die die Grenzen der Meinungsfreiheit überschreiten und unter das Strafrecht oder das Antidiskriminierungsrecht fallen.

Unia führt jedoch weder eine allgemeine Überwachung noch eine proaktive Suche nach Online-Inhalten durch. Die Meldungen als *vertrauenswürdiger Hinweisgeber* erfolgen auf Grundlage von Hinweisen, die von Bürgern oder Organisationen eingehen. Die endgültige Beurteilung der Rechtswidrigkeit eines Inhalts obliegt stets der Plattform, unter der gegebenenfalls nachfolgende Kontrolle der zuständigen Behörden und Gerichte.

Konkret bedeutet dies:

- Die Meldungen von Unia müssen vorrangig bearbeitet werden;
- die Plattformen sind verpflichtet, rasch darauf zu reagieren;
- der Dialog mit den digitalen Anbietern ist im Rahmen des DSA geregelt.

Eine ergänzende Maßnahme

Die Anerkennung als *trusted flagger* ersetzt weder gerichtliche Schritte noch die Präventionsarbeit. Sie stellt ein zusätzliches Instrument dar, um die schnelle Verbreitung hasserfüllter Online-Inhalte einzudämmen.

Parallel dazu setzt Unia seine Zusammenarbeit mit Plattformen und Forenmoderatoren fort, insbesondere durch Empfehlungen zur Verbesserung der Moderationspraxis.

Aushandlung von Lösungen

In der Mehrzahl der bearbeiteten Dossiers bevorzugt Unia die Suche nach einer ausgehandelten Lösung gegenüber einem Gang vor Gericht. Dieser Ansatz ermöglicht konkrete Vereinbarungen, die an die Realität der betroffenen Parteien angepasst sind und häufig dauerhafter sind als eine auferlegte Entscheidung. Im Jahr 2025 stellten ausgehandelte Lösungen ein zentrales Instrument dar, um die Wiederholung von Diskriminierungen zu verhindern und ihre Verankerung in den täglichen Praktiken zu stärken.

Eine bewusst verfolgte Strategie

Eine ausgehandelte Lösung ist eine Vereinbarung zwischen den Parteien, um eine Diskriminierungssituation ohne ein Gerichtsverfahren zu lösen.

Indem Konflikte möglichst außerhalb des Gerichts gehalten werden, erhöht Unia die Chancen, zu **wohlüberlegten und nachhaltigen Lösungen** zu gelangen. Diese berücksichtigen die Interessen aller betroffenen Personen und fügen sich wirksamer in die berufliche oder institutionelle Realität ein.

Dieser Ansatz trägt dazu bei, Diskriminierungen **kurz-, mittel- und langfristig** zu verhindern.

Konkrete Ergebnisse für die Opfer und die Gesellschaft

Ausgehandelte Lösungen ermöglichen den Aufbau von **kreativen und pragmatischen** Vereinbarungen, die die Rechte aller respektieren.

Sie bieten mehrere Vorteile:

- **Schnellere Ergebnisse und geringere Kosten:** Gerichtsverfahren sind oft langwierig und kostspielig.
- **Bessere Akzeptanz der Vereinbarungen:** Verpflichtungen, die aus einem Dialog hervorgehen, werden stärker eingehalten.
- **Strukturelle Wirkung:** Über die individuelle Wiedergutmachung hinaus kann eine ausgehandelte Lösung zu organisatorischen Veränderungen führen, wie etwa einem Diversitätsplan, einer Anpassung von Verfahren oder einer Sensibilisierungsmaßnahme.

So kann das Opfer eine Anerkennung der Tatsachen, eine Entschuldigung oder eine Entschädigung erhalten, während gleichzeitig strukturelle Maßnahmen umgesetzt werden, um eine Wiederholung der Vorfälle zu verhindern.

Ein ergänzendes Instrument zur Klage vor Gericht

Der Rückgriff auf Verhandlungen setzt einen Kooperationswillen sowie das Vorliegen ausreichender Anhaltspunkte für eine vermutete Diskriminierung voraus. Sind diese Bedingungen nicht erfüllt oder kann eine strukturelle Veränderung anderweitig nicht erreicht werden, kann eine Klage vor Gericht notwendig sein.

In der Praxis leitet Unia ein Gerichtsverfahren nur in einer Minderheit der Fälle ein. Die Verhandlung stellt somit ein **zentrales Instrument zur Umsetzung seines Auftrags** dar, das es ermöglicht, greifbare Ergebnisse zu erzielen und gleichzeitig einen dauerhaften Wandel der Praktiken zu fördern.

Die nachstehenden Beispiele veranschaulichen die Vielfalt der Situationen, in denen eine ausgehandelte Lösung sowohl eine **individuelle Wiedergutmachung als auch eine strukturelle Verbesserung** ermöglicht hat.

Ausgehandelte Lösung 1:

Diskriminierende Mobbing-situation in einem Unternehmen beendet

Kontext	<p>Drei Arbeitnehmerinnen, jung und mit Migrationshintergrund, meldeten eine Mobbing-situation in einem Großunternehmen. Die Vorfälle betrafen mehrere geschützte Merkmale, insbesondere Herkunft, soziale Stellung, Alter und Geschlecht.</p> <p>Sie prangerten ein Klima an, das von banalisierten rassistischen Äußerungen geprägt war, die von der Hierarchie ignoriert und durch bestimmte interne Entscheidungen noch verschärft wurden. Die intern und über die Gewerkschaften unternommenen Schritte hatten zu keiner Lösung geführt. Die Situation entwickelte sich nach und nach zu einer Form von Mobbing, verbunden mit Druckversuchen, die darauf abzielten, ihre Vorgehensweise zu diskreditieren.</p>
Intervention von Unia	<p>Unia nahm zunächst Kontakt mit den Gewerkschaften auf, um deren Vorgehen zu unterstützen. Angesichts des Fehlens einer Lösung wandte sich Unia mit einem offiziellen Schreiben an den Arbeitgeber, erinnerte an den gesetzlichen Rahmen in Sachen Diskriminierung und Mobbing, an die festgestellten Tatsachen und an die Pflichten des Unternehmens.</p> <p>Dieses Vorgehen ermöglichte die Aufnahme von Verhandlungen unter Einbeziehung des Arbeitgebers, der Gewerkschaft und Unia. Unia übernahm eine vermittelnde Rolle, achtete auf ein ausgewogenes Gespräch und die Einhaltung des rechtlichen Rahmens.</p>
Ausgehandelte Lösung	<p>Die Verhandlung führte zu einer Vereinbarung, die Folgendes umfasste:</p> <ul style="list-style-type: none">• Entschuldigungen gegenüber den Beschwerdeführerinnen;• die Zahlung einer Entschädigung für den erlittenen Schaden;• eine Anerkennung der Auswirkungen der Vorfälle. <p>Auch wenn die Formulierung der Vereinbarung vorsichtig blieb, stellt sie eine Anerkennung der Versäumnisse und eine konkrete Wiedergutmachung für die Betroffenen dar.</p>

Ausgehandelte Lösung 2:

Gleichbehandlung bei der Organisation einer Schulreise wiederhergestellt

Kontext	<p>Eine Schule hatte beschlossen, für eine Differenzierungsklasse keine mehrtägige Schulreise mehr zu organisieren, da sie im Vorfeld davon ausging, dass wegen finanzieller Schwierigkeiten, aufenthaltsbedingter Zwänge oder elterlicher Ablehnung nur wenige Schüler teilnehmen könnten. Den Schülern wurde systematisch stattdessen ein Tagesausflug angeboten.</p> <p>Diese Entscheidung traf insbesondere Schüler aus vulnerablen Milieus und führte zu einem Risiko ungleicher Behandlung, insbesondere aufgrund von Vermögen oder sozialer Stellung.</p>
Intervention von Unia	<p>Unia untersuchte die Situation und erinnerte die Schule daran, dass die vorweggenommene Entscheidung, dass eine Klasse nicht an einer Schulreise teilnehmen werde, eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung darstellen kann. Die Analyse machte deutlich, dass Situationen individuell und nicht auf Grundlage allgemeiner Annahmen bewertet werden müssen.</p>
Ausgehandelte Lösung	<p>Die Schulleitung erklärte sich bereit:</p> <ul style="list-style-type: none">• jedes Jahr die Eltern zur tatsächlichen Teilnahme der Schüler zu befragen;• eine finanzielle Unterstützung vorzusehen, wenn die Nichtteilnahme auf fehlende Mittel zurückzuführen ist;• die Möglichkeit zu prüfen, dass Schüler sich bei gemeinsamen Reisen einer anderen Klasse anschließen können. <p>Die Wahl zwischen einer mehrtägigen Reise und einem Tagesausflug wird künftig nicht mehr vorweg getroffen, sondern auf Grundlage der Antworten der Familien entschieden. Diese Lösung stellt die Gleichbehandlung wieder her und erweitert die Möglichkeiten der betroffenen Schülerinnen und Schüler.</p>

Ausgehandelte Lösung 3:

Zugang von Assistenzhunden in einer Möbelhauskette sichergestellt

Kontext	<p>Einer Person im Rollstuhl, begleitet von einem zertifizierten Assistenzhund, wurde trotz eines früheren Eingreifens von Unia, das zu einer Anpassung der internen Politik geführt hatte, der Zutritt zu einem Geschäft einer Möbelhauskette mehrfach verweigert.</p> <p>Die Situation zeigte eine Diskrepanz zwischen den zentral beschlossenen Regeln und ihrer tatsächlichen Umsetzung in den Geschäften auf.</p>
Intervention von Unia	<p>Nach dieser neuen Meldung nahm Unia Verhandlungen mit der Kette auf, um eine sowohl individuelle als auch strukturelle Lösung zu erreichen. Im Rahmen der Gespräche konnte daran erinnert werden, dass die Verantwortung für Diskriminierung unabhängig von einer diskriminierenden Absicht entstehen kann.</p>
Ausgehandelte Lösung	<p>Die Verhandlung führte zu:</p> <ul style="list-style-type: none">• einer individuellen Anerkennung des erlittenen Schadens und einer Entschädigung;• der Verpflichtung, die interne Politik zum Zugangsrecht zertifizierter Assistenzhunde zu stärken;• der formellen Erinnerung an die Regeln gegenüber allen Mitarbeitenden und Verantwortlichen;• der Organisation von Kooperationen mit anerkannten Ausbildungszentren, um das Personal und die Öffentlichkeit zu sensibilisieren. <p>Über den Einzelfall hinaus zielt diese Lösung darauf ab, die wirksame und dauerhafte Anwendung des Zugangsrechts für Personen mit Assistenzhund sicherzustellen.</p>

Lebenswege begleiten

Fast 14 Jahre lang konnte Francis Rombouts in seinem eigenen Dorf in keinen Zug einsteigen. Im März 2025 wurde die SNCB nach einem langen Rechtsstreit mit Unterstützung von Unia verurteilt, weil sie die notwendigen angemessenen Vorkehrungen nicht getroffen hatte. Einige Monate später, im Oktober 2025, konnte Francis erstmals allein in Tielen, einem Ortsteil von Kasterlee, in der Antwerpener Kempen, in einen Zug einsteigen. Ein individueller Fortschritt, der den Weg für andere ebnet, und ein Urteil des Berufungsgerichts, das strukturellen Wandel mit sich bringt.

Ein täglicher Kampf für normale Mobilität

Francis Rombouts, 41 Jahre alt, ist paralympischer Sportler und Rollstuhlnutzer aufgrund einer zerebralen Bewegungsstörung. Mehr als ein Jahrzehnt lang konnte er die Bahnsteige des Bahnhofs Tielen, nur wenige Minuten von seinem Zuhause entfernt, nicht erreichen. Der Grund: das Fehlen von Einsteigevorrichtungen, die an seine Situation angepasst waren.

Trotz der offensichtlichen Modernisierung des Bahnhofs wurde dort kein **mobiler Assistenzdienst** angeboten, und der **Höhenunterschied zwischen Bahnsteig und Zug** machte den Zugang unmöglich.

Unia ruft gemeinsam mit Francis die Justiz an

2011 beschließt Francis, **gerichtliche Schritte einzuleiten**, mit Unter-



stützung von Unia. Der Fall zieht sich über Jahre hin, bis im März 2025 das Brüsseler Berufungsgericht anerkennt, dass die SNCB **gegen ihre Pflicht verstoßen hat, angemessene Vorkehrungen zu treffen**, wie sie im Antidiskriminierungsgesetz vorgesehen sind.

Das Urteil stellt fest, dass die Verweigerung angemessener Vorkehrungen eine **Diskriminierung aufgrund einer Behinderung** darstellt. Die SNCB wird verurteilt, **alle notwendigen Maßnahmen zu ergreifen**, damit Francis jeden Tag von seinem Bahnhof aus Zugang zu einem Zug erhält, **unter Androhung eines Zwangsgeldes von 250 Euro pro Verstoß**.

Eine Entscheidung mit Präzedenzwirkung

Diese Entscheidung stellt einen **wichtigen Fortschritt für das Recht auf gleichberechtigte Mobilität** dar.

„Ich will einfach das tun,
was alle tun. Solange ich nicht
in diesen Zug einsteigen konnte,
war ich in meinem eigenen
Leben wie blockiert.“

Francis Rombouts, im Oktober 2025

2 Kugelsport, der Pétanque ähnelt und seinen Ursprung in der griechisch-römischen Antike hat.

Sie sendet ein klares Signal: Verkehrsinfrastrukturen müssen **den Realitäten vor Ort Rechnung tragen** und konkrete Lösungen für Menschen mit Behinderung anbieten.

Unia hofft, dass dieses Urteil **Präcedenzwirkung entfalten** und **andere Menschen ermutigen wird**, ihr Recht auf angemessene Vorkehrungen geltend zu machen.

Ein persönlicher und symbolischer Sieg

Im Oktober 2025 steigt Francis in Tielen zum **ersten Mal allein in einen Zug**, unter den bewegten Blicken seiner Angehörigen, seines Trainers und des SNCB-Personals.

Das Ziel: Turnhout, 7 Minuten Fahrzeit.

Doch die Tragweite dieses Moments geht weit über die zurückgelegte Distanz hinaus.

Dank des Einbaus von zwei Aufzügen und der Einrichtung eines mobilen Assistenzdienstes kann er sich nun **selbstständig fortbewegen**, ein **freieres gesellschaftliches Leben** führen,

weiter für seine Boccia²-Wettkämpfe trainieren und den Zug **nehmen, ohne seine Anwesenheit rechtfertigen zu müssen**.

Eine inspirierende Geschichte im Herzen des Auftrags von Unia

Dieser Fall verkörpert den Daseinszweck von Unia: **die Gleichberechtigung konkret voranzubringen**, durch die Verbindung von juristischer Expertise, menschlicher Begleitung und strukturellem Handeln.

Er zeigt auch, wie ein individueller Sieg **eine lokale Umgebung dauerhaft verändern** kann, indem der Bahnhof von Tielen **für alle Menschen** mit eingeschränkter Mobilität zugänglich gemacht wird.

Bekämpfung von Diskriminierung im Bereich Beschäftigung

Im Jahr 2025 stand die Diskriminierung bei der Arbeit bei Unia im Fokus. Die veröffentlichten Zahlen, Medienberichte und politischen Debatten bestätigten eine anhaltende Realität: Arbeit bleibt in Belgien der wichtigste Bereich, in dem rassistische Diskriminierungen auftreten. Angesichts dieser Feststellung setzte Unia sein Handeln auf drei Ebenen fort: Abläufe bei der Einstellung objektiv erfassen, wirksame Instrumente zur Bekämpfung diskriminierender Praktiken fördern und die öffentlichen Behörden auf die Notwendigkeit ehrgeiziger Politiken aufmerksam machen.



Beschäftigung: der Bereich mit den meisten Meldungen

Rassismmeldungen bestätigen einen in den letzten Jahren beobachteten Trend: Arbeit bleibt der wichtigste Bereich, in dem Unia in Belgien Fälle im Zusammenhang mit Rassismus eröffnet.

Diese Situationen nehmen unterschiedliche Formen an:

- Ablehnung einer Einstellung,
- Ausbleiben einer Antwort auf eine Bewerbung wegen eines ausländisch klingenden Namens,
- Belästigung oder wiederholte Beleidigungen am Arbeitsplatz,
- unangemessene Entlassungen.

Diese Diskriminierungen stellen erhebliche Hürden für Emanzipation und Zugang zu Rechten dar. Sie beeinträchtigen nicht nur die beruflichen Werdegänge, sondern auch das Vertrauen in die Institutionen und den sozialen Zusammenhalt.

Dienstleistungsschecks: problematische Praktiken weitgehend geduldet

Im Jahr 2025 zeigte eine mittels „Mystery Calls“ durchgeführte und von Factcheckern, einer Sendung der VRT, ausgestrahlte Untersuchung, dass **6 von 10 Dienstleistungsscheck-Unternehmen diskriminierende Anfragen von Kunden akzeptierten**.

Der **emblematische Fall** einer in Mechelen angegriffenen Haushaltshilfe veranschaulicht die Schwere dieser Situationen: Zum ersten Mal wurde ein Kunde eines

Zahlen Rassismus 2025 (rassistische Merkmale)

- **31 % der im Jahr 2025 von Unia eröffneten Fälle** betreffen **rassistische Merkmale** (vermeintliche „Rasse“, Hautfarbe, Staatsangehörigkeit, Abstammung, nationale oder ethnische Herkunft), womit sie die am häufigsten angeführten Merkmale darstellen.
- **757 Fälle** wurden 2025 auf der Grundlage rassistischer Merkmale eröffnet, das entspricht **mehr als zwei Fällen pro Tag**.
- **26 %** der mit rassistischen Merkmalen verbundenen betreffen **den Bereich Beschäftigung**, der somit am häufigsten vorkommt.

Dienstleistungsscheck-Unternehmens in erster Instanz wegen **Anstiftung zur Diskriminierung** verurteilt. Der Täter wurde außerdem wegen eines gewaltsamen rassistischen Übergriffs schuldig gesprochen und zu einer Freiheitsstrafe, einer Geldbuße sowie zu Schadenersatz verurteilt; gegen das Urteil wurde Berufung eingelegt.

Im Anschluss an diese VRT-Untersuchung erinnerte Unia öffentlich daran, dass eine positive Antwort auf eine solche Anfrage eine Anstiftung zur Diskriminierung darstellt, die ausdrücklich durch die föderale Antidiskriminierungsgesetzgebung verboten ist.

Unia betonte außerdem, dass es sich hierbei nicht um Einzelfälle handelt: Sie spiegeln einen strukturellen Mechanismus wider, bei dem kommerzielle Überlegungen Vorrang vor der Achtung der Grundrechte haben können.

Seit mehreren Jahren fordert Unia die zuständigen Behörden nachdrücklich auf,

- die Kontrollen in diesem Sektor zu verstärken,
- die Verantwortlichkeiten der Unternehmen zu klären,
- wirksame Sanktionen bei Diskriminierung vorzusehen.

Der Einsatz ist groß: Die betroffenen Arbeitnehmerinnen werden häufig nicht über die Gründe informiert, aus denen sie ausgeschlossen werden. Die Diskriminierung bleibt für die Betroffenen unsichtbar, entfaltet aber sehr reale Wirkungen.

Situationstests: objektivieren, um handeln zu können

Seit mehreren Jahren setzt sich Unia für den Einsatz von **Situationstests** durch die Arbeitsinspektion ein, etwa in Form von „Mystery Calls“.

Diese Verfahren bestehen darin, eine Anfrage oder eine Bewerbung zu simulieren, um die Reaktion eines Arbeitgebers oder eines Dienstes zu beobachten. Sie ermöglichen es, das Vorliegen einer direkten Diskriminierung oder einer Anstiftung zur Diskriminierung konkret nachzuweisen.



Situationstests sind ein wirksames Beweisinstrument, insbesondere in Kontexten, in denen Diskriminierungen schwer nachzuweisen sind. Aus Sicht von Unia müssen sie in eine kohärente Politik eingebettet sein, die **Kontrolle, Nachverfolgung und wirksame Sanktionen** verbindet. Ohne Kontrollmechanismen laufen gesetzliche Verbote Gefahr, theoretisch zu bleiben.

Ein konkretes Beispiel verdeutlicht das Interesse dieser Instrumente. Im Jahr 2025 führte die Stadt Gent Situationstests durch, mit denen 118 Dossiers identifiziert wurden, in denen unterschiedliche Behandlungen insbesondere aufgrund von Alter, Herkunft oder Behinderung festgestellt wurden.

Auf Grundlage dieser Feststellungen wandte sich Unia mit einem Schreiben an 90 Unternehmen, um Erklärungen einzuholen oder zur Umsetzung von Korrekturmaßnahmen zu ermutigen. Dieses Vorgehen rief unterschiedliche Reaktionen hervor.

Sechzehn Unternehmen leiteten Verbesserungsmaßnahmen ein oder nahmen einen Dialog mit Unia auf. Außerdem erhielten 41 Arbeitgeber eine spezifische Information zu ihrer Verpflichtung, angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Beeinträchtigungen vorzusehen.

In zehn Dossiers, in denen keine zufriedenstellende Antwort gegeben wurde, ersuchte Unia den Eingriff der Arbeitsinspektion, um eine Nachverfolgung sicherzustellen.

Diese Ergebnisse offenbaren auch eine strukturelle Schwäche: Viele Unternehmen verfügen nicht über standardisierte Auswahlverfahren und lassen daher bei der Bearbeitung von Bewerbungen einen großen Spielraum für willkürliches Vorgehen. Auch wenn die Rechtsprechung dies teilweise berücksichtigt, ist Unia der Ansicht, dass insbesondere größere Unternehmen strengere und kohärentere Einstellungsverfahren gewährleisten müssen.

Reform des Arbeitslosengelds: eine strukturelle Herausforderung

Parallel zu den Debatten über die Reform der Arbeitslosenregelung erinnert Unia an ein grundlegendes Prinzip: jede Politik zur Aktivierung oder zur Übernahme von Verantwortung müssen der weiterhin bestehenden Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt Rechnung tragen.

Die Pflichten der Arbeitssuchenden zu verstärken, ohne gleichzeitig gegen diskriminierende Praktiken vorzugehen, kann die Ungleichheiten verschärfen. Menschen, die bereits mit wiederholten Absagen oder impliziten Ausschlüssen konfrontiert sind, laufen Gefahr, doppelt benachteiligt zu werden.

Unia hat daher **zum Handeln aufgerufen** und die Einführung **ehrgeiziger Politiken zur Bekämpfung von Diskriminierungen** gefordert, die Kontrollinstrumente, Sensibilisierungsmaßnahmen und eine wirksame Überwachung der sektoralen Praktiken umfassen.



Teil 2

Unia als Stütze für vulnerable Personen in Zeiten digitaler Ungleichheiten

Die digitale Umgestaltung öffentlicher und privater Dienste beschleunigt sich und verändert grundlegend die Zugangswege zu Rechten, Gütern und Dienstleistungen. Auch wenn diese Entwicklung ein Hebel für Effizienz und Innovation sein kann, birgt sie zugleich das Risiko von Ungleichheiten für Personen, die nicht über die nötigen Instrumente, Kompetenzen oder Ressourcen verfügen.

Im Jahr 2025 hat Unia mit besonderer Aufmerksamkeit darauf geachtet, dass die Digitalisierung mit den Grundsätzen von Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung vereinbar bleibt. Ob es um den rechtlichen Rahmen öffentlicher Politiken, den gleichberechtigten Zugang zu essenziellen Dienstleistungen oder die frühzeitige Erkennung von Risiken durch künstliche Intelligenz geht, das Ziel bleibt unverändert: einen tatsächlichen Zugang zu Rechten für alle zu gewährleisten. Die digitale Transformation darf nicht zulasten der vulnerabelsten Personen gehen.

Alternativen zum Digitalen sichern

Im Jahr 2025 hat der Verfassungsgerichtshof zur Ordonnanz „Digitales Brüssel“ (*Bruxelles Numérique*) Stellung genommen, die die Digitalisierung der regionalen öffentlichen Dienste regelt. Da Unia der Ansicht war, dass bestimmte Bestimmungen die digitalen Ungleichheiten verschärfen könnten, hat sich Unia der vor dem Verfassungsgerichtshof von zivilgesellschaftlichen Organisationen erhobenen Nichtigkeitsklage angeschlossen. In seinem Urteil erinnert das Gericht daran, dass die Digitalisierung nicht zulasten des effektiven Zugangs zu Rechten gehen darf, und schreibt verstärkte Garantien für vulnerable Personen vor.

Eine Klage in Brüssel, um den Zugang zu Rechten zu sichern

Die Ordonnanz „Digitales Brüssel“ zielte darauf ab, die digitale Transformation der Brüsseler öffentlichen Dienste zu beschleunigen. Auch wenn das Ziel der Modernisierung legitim ist, war Unia gemeinsam mit mehreren Organisationen, die sich für Grundrechte sowie für den Kampf gegen Armut und Ausgrenzung einsetzen, der Auffassung, dass der Text nicht ausreichend sicherstellte, dass zugängliche Alternativen für Personen erhalten bleiben, die digitale Werkzeuge nicht oder nur schwer nutzen können.

Bestimmte Personengruppen sind besonders stark von digitalen Ungleichheiten betroffen, weil sie keinen stabilen Internetzugang oder nicht genügend digitale Kompetenzen haben:

- ältere Menschen,
- Personen mit Beeinträchtigung,
- Menschen in finanziell prekären Lebensumständen,
- nicht oder gering alphabetisierte Personen.

Für Unia geht es dabei um mehr als nur um die Organisation von Verwaltungen: Es geht um die **Chancengleichheit beim Zugang zu öffentlichen Diensten** und damit um den tatsächlichen Zugang zu Grundrechten.

Das Urteil des Verfassungsgerichtshofs

Der Verfassungsgerichtshof hat die Vereinbarkeit der Ordonnanz mit den Grundsätzen der Gleichbehandlung und der Nichtdiskriminierung geprüft.

In seinem Urteil bestätigt das Gericht, dass die Digitalisierung öffentlicher Dienste nicht dazu führen darf, dass bestimmte Personengruppen ausgeschlossen werden. Es erinnert daran, dass **tatsächliche Garantien** vorgesehen werden müssen, um zugängliche und angepasste Alternativen zu sichern.

Das Urteil schreibt somit eine grundrechtskonforme Auslegung des Textes vor: die Nutzung digitaler Lösungen kann gefördert werden, sie darf jedoch nicht zur exklusiven Pflicht werden, wenn dadurch für einen Teil der Bevölkerung der Zugang zu Diensten beeinträchtigt würde.

Wachsamkeit gegenüber digitalen Ungleichheiten

Diese Entscheidung fügt sich in einen breiteren Kontext der beschleunigten Digitalisierungsstrategien ein. Unia erkennt die Vorteile der Modernisierung öffentlicher Dienste an und achtet darauf, dass sie inklusiv umgesetzt wird.

Digitale Ungleichheiten können konkrete Folgen haben: Man kann Schwierigkeiten haben, einen Antrag auf Hilfe zu stellen, eine Wohnung zu finden, einen Rechtsbehelf einzulegen oder an wichtige Informationen zu kommen.

In diesem Kontext wird Unia die gesetzgeberischen Entwicklungen, insbesondere auf föderaler Ebene und auf Ebene der Föderation Wallonie-Bruxelles, aufmerksam verfolgen, um sicherzustellen, dass reale und zugängliche Alternativen zum Digitalen tatsächlich garantiert werden.

Im November 2024 hat die Wallonische Region ein Dekret zur Verwaltungsvereinfachung und zu elektronischen Kommunikationswegen zwischen öffentlichen Behörden und ihren Nutzenden verabschiedet. Dieser Text sieht ausdrücklich vor, dass neben dem elektronischen Austausch auch nicht digitale Alternativen aufrechterhalten werden, nämlich persönlicher Empfang, telefonischer Kontakt und Kommunikation per Post.

Dieser Rahmen stellt einen wichtigen Fortschritt im Hinblick auf digitale Inklusion dar. Es wird jedoch notwendig sein, seine konkrete Umsetzung zu bewerten, um sicherzustellen, dass diese Alternativen für Menschen in einer Situation digitaler Vulnerabilität tatsächlich zugänglich und wirksam bleiben.

Digitale Ungleichheiten auf europäischer Ebene zur Sprache bringen

Im Jahr 2025 haben Unia und der Dienst zur Bekämpfung von Armut,

prekären Lebensumständen und sozialer Ausgrenzung ihr Projekt weitergeführt, das darauf abzielt, eine Kollektivbeschwerde beim Europäischen Ausschuss für soziale Rechte wegen digitaler Ungleichheiten einzureichen.

In diesem Rahmen haben beide Einrichtungen mit mehr als fünfzig Vereinigungen aus dem Norden und Süden des Landes zusammengearbeitet, die mit Zielgruppen arbeiten, die den Auswirkungen der Digitalisierung von Diensten besonders ausgesetzt sind (ältere Menschen, Personen mit Behinderung, Menschen in prekären Lebensumständen oder in einer Situation des funktionalen Analphabetismus).

Auf diese Weise konnten mehr als 300 Erfahrungsberichte gesammelt werden, die die Vielfalt und das Ausmaß der Schwierigkeiten sowie die Dringlichkeit struktureller und inklusiver Antworten verdeutlichen. Internationale Partnerorganisationen sind bereit, diese Kollektivbeschwerde im Laufe des Jahres 2026 einzureichen.

Digitalisierung und Gleichbehandlung: ein auszubalancierendes Verhältnis

Das Urteil des Verfassungsgerichtshofs stellt einen wichtigen Schritt dar: es verankert den Grundsatz, dass die Digitalisierung öffentlicher Dienste von **realen, nicht digitalen Alternativen** begleitet werden muss.





Gleichen Zugang zu den Tarifen der SNCB sichern

Im Jahr 2025 hat die SNCB den Preisunterschied zwischen Fahrkarten, die online, und solchen, die am Schalter oder an Automaten gekauft werden, abgeschafft. Das frühere System sah eine solche Unterscheidung vor; Unia und Testachats hatten dagegen eine gemeinsame Klage wegen diskriminierender Tarifpolitik eingereicht. Auch wenn wir begrüßen können, dass das neue Tarifsystem keinen Unterschied mehr macht, wie man ein Ticket kauft, zeigt es zugleich, dass die Digitalisierung von Gütern und Dienstleistungen Ungleichheiten erzeugen kann, wenn keine gleichwertige Alternative garantiert ist.

Eine umstrittene Tarifpolitik

Seit mehreren Jahren wandte die SNCB günstigere Tarife für Fahrkarten an, die über ihre App oder ihre Website gekauft wurden. Umgekehrt konnten Fahrkarten, die am Schalter oder an Automaten gekauft wurden, bei bestimmten Produkten, etwa Mehrfahrkarten, bis zu drei Euro mehr kosten.

Einige Vorteile waren ausschließlich online verfügbar. In der Praxis bedeutete dies, dass Personen ohne Smartphone, ohne Internetzugang oder ohne ausreichende digitale Kompetenzen nicht von denselben Tarifbedingungen profitieren konnten.

Für Unia verursachte diese Differenzierung eine **indirekte Diskriminierung**, da sie Nutzende, die digitale

Folgende drei Alternativen sollen weiterhin angeboten werden und dürfen nicht unter Verweis auf eine zu hohe Belastung wegfallen: physische Schalter, telefonische Sprechzeiten und der Postweg.

Die im Jahr 2025 sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene eingeleiteten Schritte bestätigen, wie wichtig es ist, den Kampf gegen digitale Ungleichheiten in jede Verwaltungsreform zu integrieren. Einen tatsächlichen Zugang zu Rechten zu garantieren, setzt voraus, die indirekten Auswirkungen öffentlicher Politiken auf die vulnerabelsten Zielgruppen frühzeitig zu berücksichtigen.

Werkzeuge nicht problemlos nutzen können, in unverhältnismäßiger Weise beeinträchtigte.

Eine gemeinsame Aktion mit Testachats

Im März 2024 haben Testachats und Unia die SNCB aufgefordert, ihre Tarifpolitik zu vereinheitlichen. Die von dem Unternehmen vorgebrachten Argumente, insbesondere im Zusammenhang mit Ökologie oder Verwaltungskosten, konnten eine Ungleichbehandlung, die dem Grundsatz des gleichberechtigten Zugangs zu einem öffentlichen Dienst widerspricht, nicht rechtfertigen.

Mangels ausreichender Fortschritte haben beide Organisationen am 17. Dezember 2024 eine Klage vor dem Gericht Erster Instanz Brüssel eingereicht.

Dieses Vorgehen folgte einer klaren Logik: in Erinnerung zu rufen, dass öffentliche Verkehrsunternehmen eine besondere Verantwortung für die Chancengleichheit beim Zugang zu ihren Diensten tragen.

Eine wesentliche Entwicklung und ein Punkt, der im Blick bleiben muss

Die Angleichung der Tarife, die am 15. Oktober 2025 in Kraft getreten ist, entspricht nahezu allen von Unia und Testachats erhobenen Beanstandungen. Die neuen Preise sind nun identisch, egal wie man sie kauft.

Das Flex-Abonnement, das sich an Fahrgäste richtet, die mehrere gleiche Fahrten pro Woche unternehmen, ist jedoch

weiterhin ausschließlich über die App verfügbar. Personen ohne Smartphone oder ohne mobilen Datendienst können daher von dieser Option nicht profitieren.

Gleicher Zugang zu Dienstleistungen beschränkt sich nicht auf die Angleichung der Preise: Er setzt auch tatsächliche Zugänglichkeit und ein verständliches Angebot für alle Nutzenden voraus.

Künstliche Intelligenz: Diskriminierungen im staatlichen Handeln vorbeugen

Im Jahr 2025 wurde Unias Arbeit zu künstlicher Intelligenz im Rahmen des europäischen Projekts TSI („Technical Support Instrument“) verstärkt, das von der Europäischen Union finanziert und vom Europarat kofinanziert wird. Dieses vom Europarat umgesetzte Projekt bringt mehrere Gleichbehandlungsstellen – darunter Unia sowie die entsprechenden Stellen in Finnland und Portugal – zusammen, um die öffentlichen Behörden bei der Vorbeugung von Diskriminierungen im Zusammenhang mit dem Einsatz von künstlicher Intelligenz zu unterstützen.

Die Handlungsmöglichkeiten der öffentlichen Behörden stärken

Mit Unterstützung des FÖD BOSA und des FÖD Justiz (Fachstelle Chancengleichheit) hat Unia 2025 eine Schulung zu künstlicher Intelligenz und Nichtdiskriminierung organi-

siert. Daran nahmen Vertreterinnen und Vertreter öffentlicher Behörden, Regulierungsinstanzen, Gleichbehandlungsstellen und Menschenrechtsinstitutionen aus verschiedenen Ebenen der Staatsgewalt teil.

Insgesamt 68 Personen haben an dieser Schulung teilgenommen und ein Zertifikat erhalten. Das Programm sollte ihr Verständnis für die Mechanismen algorithmischer Diskriminierung stärken, ihre Fähigkeit zur Risikoanalyse verbessern und die Rolle der öffentlichen Behörden beim Schutz der Grundrechte bei der Entwicklung und Nutzung von KI-Systemen präzisieren.

Diese Initiative trägt dazu bei, öffentliche Institutionen besser auszustatten – in einem Kontext, der von der schrittweisen Inkraftsetzung des europäischen Rahmens zur künstlichen Intelligenz geprägt ist.

Empfehlungen zur Regulierung der Praktiken

Im Rahmen des TSI-Projekts hat Unia außerdem an der Veröffentlichung eines Berichts zum Schutz vor algorithmischer Diskriminierung in Belgien mitgewirkt. Dieser formuliert mehrere grundlegende Empfehlungen, darunter:

- **mehr Transparenz** über den Einsatz von KI-Systemen und automatisierter Entscheidungsfindung in der Verwaltung;
- **ein öffentliches Register** der eingesetzten Systeme;

- systematisierte **Prüfung der Auswirkungen auf Grundrechte**;
- **bessere Koordinierung** zwischen den zuständigen Behörden;
- **wirksame Verfahrensrechte** für Bürgerinnen und Bürger.

Der Bericht hebt auch hervor, wie wichtig es ist, Anforderungen an die Nichtdiskriminierung in öffentliche Aufträge im Zusammenhang mit KI aufzunehmen sowie die Schulung und Sensibilisierung des öffentlichen Personals zu verstärken.

Das Handeln auf europäischer Ebene strukturieren

Ein zweiter Bericht, der auf europäischer Ebene erarbeitet wurde, richtet sich mit Leitlinien an Gleichbehandlungsstellen und nationale Menschenrechtsinstitutionen. Er präzisiert deren Rolle bei der Vorbeugung, der Erkennung und der Behandlung von Diskriminierungen im Zusammenhang mit künstlicher Intelligenz, im Einklang mit den Anforderungen der europäischen KI-Verordnung.

Diese Leitlinien machen deutlich, dass Mandate, Kompetenzen und Mittel dieser Institutionen sowie ihre Zusammenarbeit mit den Regulierungsbehörden gestärkt werden müssen. Zugleich werden mehrere besonders exponierte Bereiche genannt – wie Beschäftigung, Sozialversicherung, Migration oder Bildung –, in denen erhöhte Wachsamkeit erforderlich ist.

Risiken voraussehen, um Gleichbehandlung zu sichern

Künstliche Intelligenz wird im staatlichen Handeln immer häufiger eingesetzt. Auch wenn sie als Effizienzhebel dienen kann, kann sie bestehende Ungleichheiten reproduzieren oder verstärken, wenn Risiken nicht im Vorfeld identifiziert werden.

Durch das TSI-Projekt trägt Unia dazu bei, diese Herausforderungen in eine präventive Herangehens-

weise einzubetten, indem öffentliche Institutionen dabei begleitet werden, die Grundsätze der Gleichbehandlung bereits bei der Konzeption der Systeme zu berücksichtigen.

Diese Arbeit zielt darauf ab, sicherzustellen, dass technologische Innovation in einem Rahmen erfolgt, der die Grundrechte achtet und für alle zugänglich ist.





Teil 3

Unia als Sprachrohr für vulnerable Personen und ihre Erfahrungen

Die Bekämpfung von Diskriminierung beschränkt sich nicht auf rechtliche Interventionen oder die Analyse der öffentlichen Politik. Sie setzt auch voraus, die Lebensrealitäten der betroffenen Personen sichtbar zu machen und die Akteure zu stärken, die sie im Alltag begleiten. 2025 hat Unia sich als Bindeglied zwischen individuellen Erfahrungen, Fachkräften vor Ort und Institutionen stark gemacht. Ob es darum geht, gelebte Erfahrungen sichtbar zu machen, Wissen über Phänomene wie Ageismus zu produzieren oder Fachkräfte an vorderster Front zu schulen: das Ziel bleibt dasselbe, nämlich dafür zu sorgen, dass Erfahrungen weder unsichtbar noch isoliert bleiben. Diesen Erfahrungen Raum zu geben, stärkt die kollektive Fähigkeit, Diskriminierung vorzubeugen und sie zu bekämpfen.

Ageismus dokumentieren: eine Studie, um ein anhaltendes Phänomen zu objektivieren

2025 hat Unia eine Studie zur Diskriminierung aufgrund des Alters in Belgien veröffentlicht. Ziel dieser Studie ist es, die unterschiedlichen Erscheinungsformen von Ageismus verständlich zu machen und ihre Mechanismen zu objektivieren. Auf dieser Grundlage ist es möglich, Empfehlungen zu formulieren, die dem Phänomen strukturell begegnen.

Ein Phänomen, das alle Generationen betrifft

Eine der wichtigsten Feststellungen der Studie ist klar: Diskriminierung aufgrund des Alters betrifft keine bestimmte Gruppe, sondern alle Altersgruppen.

Mindestens **eine von drei Personen** gibt an, in den letzten zwölf Monaten Opfer einer altersbezogenen Diskriminierung geworden zu sein.

Bei jungen Menschen unter 30 Jahren und Personen über 70 Jahren erreicht der Anteil **etwa eine von zwei Personen**.

Diese Daten bestätigen, dass Ageismus ein gesamtgesellschaftliches Problem ist, das sich durch alle Lebensbereiche zieht. Es beeinträchtigt sowohl den Einstieg ins berufliche Leben als auch den Verbleib in Beschäftigung, den Zugang zur Pflege oder die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Altersbezogene Stereotype überwinden

Das Alter ist ein durch die Antidiskriminierungsgesetzgebung geschütztes Merkmal. Dennoch beeinflussen hartnäckige Vorurteile weiterhin bestimmte Entscheidungen: die vermeintliche Unerfahrenheit junger Menschen, die geringere Anpassungsfähigkeit älterer Arbeitnehmender, die mit hohem Alter verbundene Gebrechlichkeit.

Diese Stereotypen können, manchmal auch indirekt, zu Ausgrenzungen beim Zugang zu Beschäftigung, Dienstleistungen oder bestimmten Rechten führen.

Besser verstehen, um besser vorzubeugen

Indem die Studie das Ausmaß des Phänomens objektiviert, liefert sie eine faktische Grundlage für die öffentliche Debatte.

Auf Grundlage dieser Studie formuliert Unia mehrere Empfehlungen, um Diskriminierung aufgrund des Alters vorzubeugen und sie zu bekämpfen:

- Konstruktiv zur Ausarbeitung einer starken und verbindlichen Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte älterer Menschen beitragen (Empfehlung 1);

- auf digitale Inklusion setzen und für wesentliche Dienstleistungen nicht digitale Alternativen garantieren (Empfehlung 2);
- eine Analyse der willkürlichen Altersgrenzen in Belgien durchführen (Empfehlung 7);
- über altersbezogene Vorurteile und Stereotype informieren und sensibilisieren, mit besonderem Augenmerk auf den Pflegesektor (Empfehlung 4 + Empfehlung 16);
- Diskriminierung aufgrund des Alters im Bereich der bezahlten Arbeit bekämpfen (Empfehlung 11).

Die Studie zeigt auf, dass Diskriminierung aufgrund des Alters eine weit verbreitete Form der Ausgrenzung ist, die die gesamte Gesellschaft durchzieht und oft mit anderen Diskriminierungsmerkmalen zusammenwirkt. Sie zeigt sich in zahlreichen Bereichen und hat erhebliche Auswirkungen sowohl auf den Zugang zu Rechten als auch auf die gesellschaftliche Teilhabe.

Mit diesen Empfehlungen will Unia die öffentlichen Behörden dabei unterstützen, inklusivere Politiken zu entwickeln, die diese Diskriminierungen verhindern und ihre Auswirkungen auf die Lebensqualität der betroffenen Personen begrenzen können, ob es sich nun um junge oder ältere Menschen handelt.

Fachkräfte der ersten Linie schulen

2025 hat Unia seine Schulungsarbeit für Fachkräfte, die in erster Linie in Kontakt mit vulnerablen Menschen

„Das Alter ist ein Diskriminierungsgrund, der viel zu lange unter dem Radar geblieben ist. Mehr als die Hälfte der befragten jungen Menschen und der über 81-Jährigen haben sich wegen ihres Alters bereits ein- oder mehrmals diskriminiert gefühlt.“

Laura Berthoud, Dienst Prospektive

sind, verstärkt. Diese Initiativen umfassen sowohl Schulungen für **Opferhilfedienste** als auch Sensibilisierungsmaßnahmen auf lokaler Ebene **für Akteure vor Ort**.

Gemeinsam zielen diese Maßnahmen darauf ab, die Erkennung von Diskriminierung, die Qualität der Begleitung von Opfern und die langfristige Prävention zu verbessern.

Die Betreuung von Opfern hassmotivierter Gewalt stärken

Opfer von vorurteils- oder hassmotivierter Gewalt kommen im Verlauf ihres Bewältigungs- und Stabilisierungsprozesses häufig mit unterschiedlichen Akteuren in Kontakt: mit polizeilichen Opferhilfediensten, den Unterstützungsstellen der Staatsanwaltschaft sowie spezialisierten Diensten der Opferhilfe, die unter anderem eine psychotherapeutische Begleitung anbieten.

Die Qualität dieser Begleitung lässt sich nur dann verbessern, wenn die besonderen Merkmale vorurteilsmotivierter Gewalt verstanden und berücksichtigt werden. Eine von Unia im Jahr 2020 in Auftrag gegebene Studie¹ hat gezeigt, dass diese Gewaltformen die Identität der Betroffenen und ihr Gefühl der Zugehörigkeit in besonderer Weise beeinträchtigen. Sie stellen daher nicht nur einen individuellen Angriff dar, sondern schwächen zugleich den sozialen Zusammenhalt.

In diesem Kontext haben die Mitarbeitenden der Dienste Prävention und Unterstützung ein Schulungsprogramm für betroffene Fachkräfte entwickelt. Das Ziel ist dreifach:



- die Kenntnis des rechtlichen Rahmens für Hassverbrechen und Hassrede stärken;
- die psychosozialen Auswirkungen einer von Stigmatisierung geprägten Erfahrung besser verstehen;
- die Modalitäten der Zusammenarbeit zwischen Polizei, Staatsanwaltschaft, Opferhilfediensten und Unia klären.

Die Umsetzung erfolgt schrittweise:

1. 2024: Schulung der Psychologinnen und Psychologen sowie Sozialarbeitenden der Opferhilfedienste;
2. 2025: Schulung der Justizassistentinnen und Justizassistenten der Staatsanwaltschaft;
3. und 2026: Schulung der polizeilichen Hilfsdienste in mehreren großen städtischen Gebieten.

¹ V. De Potter & I. Van Dorsselaer, *Wie können Opfer von Hassverbrechen bei der Verarbeitung besser unterstützt werden?*, König-Baudouin-Stiftung, 2020.

„Wir haben erfahrene Fachkräfte getroffen, die sich für Aufgaben stark machen, die emotional oft sehr anspruchsvoll sind. Ganz nah bei den Opfern und den mit der Gewalt verbundenen Traumata haben sie mit uns ihre Arbeitsweise, ihre Dilemmata und die richtige Distanz geteilt, die nötig ist, um Leid zu begleiten. Starke und unverzichtbare Partner für Unia.“

**Emmanuelle Alves Da Silva, Dienst Prävention, und
Martin Fortez, Dienst Unterstützung**

Über punktuelle Sitzungen hinaus besteht das Ziel darin, diesen Austausch dauerhaft in den beruflichen Praktiken zu verankern und die Koordinierung zwischen den Akteuren zu stärken. Dieser Ansatz trägt zu einer **besseren Anerkennung hassmotivierter Gewalt und zu einer angemesseneren Begleitung der Opfer** bei.

Fachkräfte in erster Linie und auf lokaler Ebene ausstatten

Ergänzend zu dieser spezialisierten Arbeit wenden sich die lokalen Botschafterinnen und Botschafter von Unia an Fachkräfte in erster Linie, ganz nah am Terrain: Sozialarbeitende, Teams aus Vereinen, Lehrpersonen, Personen in Ausbildung, Polizeikräfte oder Gewerkschaftsvertretende.

Diese Schulungen sollen es Fachkräften ermöglichen:

- sich die Antidiskriminierungs-gesetzgebung anzueignen;
- eine Diskriminierungssituation im Sinne des Gesetzes zu erkennen;
- die betroffenen Personen angemessen weiterzuverweisen;
- die eigenen Praktiken und Vorstellungen zu hinterfragen.

2025 wurden bestehende Kooperationen gefestigt. In Lüttich-Verviers ermöglicht die Aufnahme von Unia in den Fortbildungskatalog des CRIPEL, Schulungen zur Antidiskriminierungsgesetzgebung dauerhaft im Jahresprogramm des Netzwerks zu verankern. In Namur hat der vom *Centre d'Action Interculturelle* initiierte Zyklus Fachkräfte mit Know-how ausgestattet, die ein Publikum begleiten, das rassistischer Diskriminierung besonders stark ausgesetzt ist.

Im Sinne der inklusiven Bildung haben die lokalen Teams Sensibilisierungen für **Schulleitungen und Lehrpersonen** durchgeführt. Insbesondere wurden Maßnahmen für künftige Lehrpersonen und pädagogische Teams der Primar- und Sekundarstufe organisiert.

Außerdem wurden Schulungen an Hochschulen für Studierende der Personalwirtschaft, der sozialen Arbeit oder der Krankenpflege durchgeführt. Diese künftigen Fachkräfte bereits vor dem Berufseinstieg zu sensibilisieren, ermöglicht es, Fragen der Nichtdiskriminierung von Beginn ihres Weges an zu verankern.

Die Zusammenarbeit mit institutionellen Akteuren wurde ebenfalls fortgesetzt, insbesondere im Rahmen von Schulungen für Polizeizonen oder Gewerkschaftsdelegierte.

Eine ergänzende Strategie

Während die Schulungen für Opferhilfedienste darauf abzielen, die Betreuung von bereits eingetretenen Situationen zu verbessern, stehen die Maßnahmen der lokalen Botschafter stärker **im Zeichen der Prävention**.

Durch das Handeln auf diesen beiden Ebenen stärkt Unia **die Fähigkeit der Fachkräfte, Diskriminierung zu erkennen, die betroffenen Personen zu begleiten und eine Wiederholung der Vorfälle zu verhindern**. Dieser Ansatz trägt dazu bei, die Bekämpfung von Diskriminierung in den täglichen Praktiken öffentlicher Dienste, von Vereinen und beruflichen Organisationen zu verankern.

Kommunale Verwaltungssanktionen: Diskriminierungsrisiken analysieren

Die kommunalen Verwaltungssanktionen (KVS) wurden 1999 eingeführt, um auf bestimmte Ordnungswidrigkeiten zu reagieren, die mit klassischen Strafverfahren nur schwer zu behandeln waren. Im Laufe der Zeit sind sie zu einem Instrument geworden, das von den Gemeinden vielfach genutzt wird, um Verstöße gegen ihre Regelungen und verwaltungspolizeiliche Verordnungen zu sanktionieren.

„Eine der größten Herausforderungen im Kampf gegen Diskriminierung liegt in der Sammlung von Beweiselementen. Wenn wir Fachkräfte schulen, sensibilisieren wir sie dafür, diese Elemente korrekt zu sammeln, damit sie diese guten Praktiken selbst an die Zielgruppen weitergeben können, die sie begleiten.“

Nelly Tamashe Kattako, lokaler Dienst





Bis vor Kurzem gab es nur wenige Analysen zum möglichen diskriminierenden Charakter dieser Instrumente, sowohl in ihrer Konzeption als auch in ihrer Umsetzung.

In diesem Kontext hat Unia beim *Institut de Gestion de l'Environnement et d'Aménagement du Territoire* (ULB) eine Studie in Auftrag gegeben, die quantitative, qualitative und rechtliche Ansätze kombiniert. Die Ergebnisse wurden bei einem Studientag am 25. Juni 2025 vorgestellt.

Die ersten Schlussfolgerungen zeigen mehrere Punkte, die Aufmerksamkeit erfordern. Sie betonen insbesondere die Notwendigkeit, die Datenerhebung zu verbessern und zu systematisieren, präventive Ansätze und alternative Maßnahmen zu bevorzugen sowie bestimmte regulatorische Bestimmungen zu überarbeiten, die diskriminierende Wirkungen haben können.

Die Studie empfiehlt außerdem, die Verteidigungsrechte stärker zu gewährleisten, insbesondere

indem die Möglichkeit einer mündlichen Anhörung systematisch vorgesehen wird, und bestimmte Regelungen, vor allem jene zu notbedingtem Geldbitten, anzupassen, um ihre Vereinbarkeit mit den Grundrechten sicherzustellen. Schließlich hebt sie hervor, wie wichtig es ist, die Schulung und Vernetzung der sanktionierenden Beamten zu stärken.

Psychische Erkrankung in Haft: einen Ausweg finden

2025 haben Unia und der *Conseil central de surveillance pénitentière* (CCSP) einen gemeinsamen Bericht mit dem Titel „*Psychische Erkrankung hinter Gittern: Es ist dringend nötig, einen Ausweg zu finden*“ veröffentlicht.

Dieser Bericht stützt sich auf Besuche in fünf belgischen Haftanstalten mit psychiatrischer Abteilung. Er beleuchtet die Schwere und die Dauerhaftigkeit von Situationen, die mit der Achtung der Grundrechte internierter Personen unvereinbar sind.

Die Feststellung ist eindeutig: in einem Kontext der Überbelegung der Gefängnisse werden internierte Personen allzu oft unter ungeeigneten Bedingungen im Gefängnis festgehalten. Der Bericht hebt insbesondere den Mangel an geschultem Personal, teils entwürdigende materielle Bedingungen, eine unzureichende somatische Versorgung und psychiatrische Betreuung sowie

einen eingeschränkten Zugang zu therapeutischen und Freizeitaktivitäten hervor.

Über die Diagnose hinaus bekräftigt der Bericht ein Grundprinzip: der Platz internerter Personen ist nicht im Gefängnis. Er formuliert 87 Empfehlungen und fordert die Behörden auf, ihre nationalen und internationalen Verpflichtungen einzuhalten und strukturelle Lösungen umzusetzen.

Im Anschluss an diese Veröffentlichung haben Unia und der CCSP Sensibilisierungs- und Interventionsarbeit aufgenommen: Treffen mit den zuständigen Behörden und Fachkräften, eine Anhörung vor dem Justizausschuss der Abgeordnetenkammer sowie die Organisation von Filmdebatten in den Städten, in denen die Besuche stattgefunden haben.





Teil 4

Unia als Referenz

Über die individuelle Unterstützung und die Arbeit vor Ort hinaus nimmt Unia in der belgischen und europäischen Institutionenlandschaft im Kampf gegen Diskriminierung einen anerkannten Platz ein. Die juristische Expertise, die Analysefähigkeit und die Rolle in der öffentlichen Debatte tragen dazu bei, dass Unia sowohl für die öffentlichen Behörden als auch für die akademische Welt und die Zivilgesellschaft ein Referenzakteur ist.

2025 zeigte sich diese Position sowohl in einer starken symbolischen Anerkennung als auch in der Stärkung konkreter Instrumente, die bei der wirksamen Durchsetzung von Rechten helfen. Wissen erarbeiten, Rechtsprechung analysieren, gegen Hassrede im Internet vorgehen oder zu internationalen und europäischen Austausch beitragen: all das sind Dimensionen, die zur Glaubwürdigkeit und Autorität von Unia beitragen.

Ein Referenzakteur zu sein bedeutet, zugleich Orientierung zu geben, einzugreifen und eine besondere Verantwortung bei der Verteidigung des Rechtsstaats zu übernehmen.

Verleihung des Titels Doktor honoris causa

2025 verlieh die UCLouvain Unia den Titel Doktor honoris causa. Diese Auszeichnung ehrt eine unabhängige öffentliche Institution, die sich seit mehr als dreißig Jahren für den Kampf gegen Diskriminierung und die Förderung der Gleichbehandlung einsetzt.

Über die symbolische Anerkennung hinaus ist diese Auszeichnung eine ausdrückliche Unterstützung für den Auftrag von Unia in einem Kontext, in dem die Grundsätze der Gleichheit und Inklusion in der öffentlichen Debatte zunehmend unter Druck geraten.

Eine Anerkennung für alle Teams

In ihrer Rede erinnerten die Direktoren Patrick Charlier und Els Keytsman De Ronne daran, dass diese Ehre nicht einer bestimmten Leitung oder Persönlichkeit galt, sondern allen heutigen und früheren Teams von Unia:

„Die Ehre, die uns zuteil wird, ist vor allem eine kollektive. [...] Dieser Titel, der Unia verliehen wird, gebührt Ihnen.“

Diese Erinnerung unterstreicht den institutionellen Charakter der geleisteten Arbeit: ein von den Parlamenten übertragenes Mandat, das von multidisziplinären Teams im Dienst von Menschen ausgeübt wird, die mit Diskriminierung konfrontiert sind.

Ein Mandat im Rahmen des Rechtsstaats

Die Direktoren erinnerten auch an die rechtliche Verankerung des Handelns von Unia. Die Institution stützt sich auf die Verfassung, die Antidiskriminierungsgesetze und die internationalen Verträge, um über die Rechte, die Würde und die Inklusion von vulnerablen Menschen zu wachen.

„Unser Mandat besteht in erster Linie darin, über die Rechte, die Würde, die Inklusion und den Respekt für die am stärksten schutzbedürftigen Menschen in unserer Gesellschaft zu wachen.“

In einem Kontext, in dem bestimmte Institutionen zum Schutz der Menschenrechte Kritik oder Druck ausgesetzt sind, bekräftigt diese akademische Anerkennung die Legitimität einer unabhängigen Einrichtung, die unter strikter Einhaltung des gesetzlichen Rahmens handelt.

„Es geht [...] darum, einer Institution akademische Unterstützung zu geben, die seit mehreren Jahren teils sehr harten Angriffen ausgesetzt ist“, betonte Isabelle Hachez, Vize-Rektorin des Standorts Saint-Louis Bruxelles der UCLouvain.

„Der positive Effekt der Angriffe, denen wir ausgesetzt waren, ist, dass wir die Unterstützung einer beträchtlichen Zahl nationaler und internationaler Akteure erhalten konnten [...] Die Verleihung dieses Titels an Unia trägt in bedeutender und ermutigender Weise zur Mobilisierung unserer Verbündeten bei.“

Patrick Charlier, Direktor von Unia

Über das Wagen: eine Würdigung aus der akademischen Welt

In ihrer Rede stellte Professorin Sylvie Sarolea, die die Kandidatur von Unia vorgestellt hatte, ihr Wort unter das Zeichen eines starken Verbs: wagen.

Wagen, Diskriminierung zu hinterfragen, zu entschlüsseln und aufzudecken. Wagen, Grundsätze zu verteidigen, die nicht immer Konsens finden. Wagen, am Kurs der Gleichheit festzuhalten, wenn sich das Klima polarisiert.

Indem sie Unia als „Leuchtturm“ im Sturm bezeichnete, hob sie die Orientierungsfunktion hervor, die eine unabhängige öffentliche Institution erfüllen kann: kein parteiischer Akteur, sondern ein Ankerpunkt, der auf Recht und Sorgfalt beruht.

Diese Würdigung war auch vom Gedenken an Professor Sébastien Van Drooghenbroeck geprägt, dessen akademisches und menschliches Engagement zu dieser Anerkennung beigetragen hat.

Eine erneuerte Verantwortung

Den Titel Doktor honoris causa zu erhalten, ist ein Zeichen des Vertrauens und eine zusätzliche Verantwortung. Dies lädt dazu ein, die begonnene Arbeit fortzusetzen: Menschen zu schützen, die mit Diskriminierung konfrontiert sind, öffentliche Entscheidungsträger zu informieren und zu einer Gesellschaft beizutragen, die auf Gleichberechtigung und Würde aller beruht.



Rede von Sylvie Sarolea, Professorin an der UCLouvain, im Namen von Professor Sébastien Van Drooghenbroeck

Sébastien, du hast dich für diese Anerkennung von Unia als Doktor honoris causa eingesetzt. Diese Worte werden in aller Bescheidenheit in Verbundenheit mit dir ausgesprochen. Ehren heißt, den Wert anzuerkennen, etwas sichtbar zu machen, einen kollektiven Sinn zu stiften, Dankbarkeit auszudrücken.

Unia ist eine unabhängige interföderale öffentliche Institution, die Diskriminierung bekämpft und Gleichbehandlung fördert. Worte sind wichtig. Bekämpfen und fördern: zwei untrennbare Aspekte ein und desselben Auftrags. Verteidigen und erklären, schützen und überzeugen, kämpfen und unermüdlich Inklusion aufbauen.

Unia zu ehren heißt, einen Raum der Bekräftigung und des kollektiven Schutzes der Grundlagen einer demokratischen Gesellschaft zu ehren, die auf gemeinsamen Werten zum Nutzen aller beruht. Es bedeutet, nicht eine Insel oder einen einzelnen Ausguck zu ehren, sondern einen Leuchtturm, der weit leuchtet, dort, wo es schwierig und komplex ist, der den Ausgucken, die ihn dringend brauchen, aber auch den Riffen Orientierung gibt. Der Leuchtturm soll sehen, was der Mensch nicht sehen würde; er ist auch und vor allem ein Orientierungspunkt, der leitet.

Unia zu ehren heißt, einen Akteur zu ehren, der WAGT. Wagen ist das Motto, das unsere Universität sich für dieses akademische Jahr gegeben hat. Es ist ein Versprechen. Ein Engagement.

Unia entfaltet, wenn wir zu den Ursprüngen zurückgehen, seit mehr als drei Jahrzehnten die Kunst des Wagens.

Die Geschichte von Unia führt uns zum „Schwarzen Sonntag“ von 1991 zurück, als die extreme Rechte bei den Wahlen einen kleinen,

aber erschütternd spektakulären Durchbruch erzielte. Das ist 35 Jahre her. Aus dieser Schockwelle entstand 1993 das Zentrum für Chancengleichheit und Bekämpfung des Rassismus, der Vorgänger von Unia. Von Anfang an gab es einen Willen: Hass und Ausgrenzung niemals ohne institutionelle Reaktion gedeihen zu lassen.

Unia war ein echtes „Versuchskaninchen“ der belgischen Interföderalisierung und navigierte durch die Windungen unserer geteilten Zuständigkeiten. Diese Erfahrung machte Unia zu einem Vorreiter in einer inzwischen dichten Landschaft ähnlicher Institutionen.

Mit dem Auftrag, Diskriminierung zu hinterfragen, zu entschlüsseln und aufzudecken, wo immer sie sich verbirgt – ob indirekt, subtil oder im Gegenteil immer offensichtlicher und selbstbewusster.

Das heißt, eine schwierige, anspruchsvolle, manchmal störende Stimme zu wagen.

Wagen wird noch schwieriger. Wir leben in einem Klima, in dem Gleichheit und Inklusion zu polarisierenden, stark politisierten, ja sogar herabgewürdigten und verspotteten Themen geworden sind, und das nicht nur unter Unwissenden. Instrumentalisiert durch Angst und das trügerische Argument, der Schutz einiger nehme anderen etwas weg. Die Bedrohungen für den Rechtsstaat nehmen zu, und Belgien ist wirklich nicht verschont.

Und trotz dieser Gefahren stellen manche Stimmen die Rolle unabhängiger Kontrollorgane für die Einhaltung der Menschenrechte wie des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte infrage, und selbstverständlich würden diese Stimmen den Leuchtturm Unia nur zu gern ausschalten.

Die Auswirkungen sind konkret spürbar: ein schrittweiser Rückzug Flanderns aus der Finanzierung, ständiger Haushaltsdruck, sich verschärfende politische Kritik, die Unia als Feind darstellt, als jemanden, der verhindert, dass man ungestört ungerecht sein kann. Das heißt, ohne dass jemand den Teufelskreis der Ausgrenzung durchbricht. In diesem Kontext am Kurs der Gleichheit festzuhalten, grenzt an institutionellen Heroismus. Jeder Bericht, jede Empfehlung, jede Stellungnahme muss abgewogen, begründet und juristisch abgesichert sein.

Unia hat innerhalb des Staatsapparats einen spezifischen und einzigartigen Status. Das Mandat geht von den Parlamenten und damit von der Nation aus. Von innen heraus zu kämpfen ist eine heikle Übung: Es gilt, ohne Gefälligkeit Gleichgewichte zu suchen und dabei ständig zu riskieren, allen Lagern zu missfallen.

Unia hat die radikale Entscheidung getroffen, niemanden zu vergessen: weder Menschen, die wegen ihres Geschlechts ausgeschlossen werden, noch wegen ihrer Hautfarbe, noch wegen ihrer Behinderung, noch wegen ihres Alters, noch wegen ihrer sexuellen Orientierung, noch wegen ihrer sozioökonomischen Lage. Dieser umfassende Ansatz vermeidet die Falle der Opferkonkurrenz – eine umso gefährlichere Falle, als die Opfer zahlreich sind und ihr Leid real ist.

Die Ansätze sind in der Praxis verankert und sich der Intersektionalität von Diskriminierungen selbstverständlich bewusst. Denn im wirklichen Leben wird man oft wegen einer Kombination von Merkmalen diskriminiert oder unsichtbar gemacht: Man ist Frau UND schwarz, jung UND in einer Behinderungssituation, alt UND arm. Und das ist keine Stilübung. Mahmood, ein palästinensischer Flüchtling aus Gaza, der sich vor drei Tagen im geschlossenen Zentrum von

Steenokerzeel das Leben genommen hat, war ausländisch, traumatisiert, „illegal“, obdachlos, fern von seinen Angehörigen und verzweifelt. Effie in dem so realen Stück Iphigenie in Splott ist eine junge Frau, die in einer Stadt lebt, die durch die Schließung von Fabriken und die Unzugänglichkeit der Gesundheitsversorgung gezeichnet ist, so sehr, dass sie ihr Baby verliert. Das sind so zahlreiche und so skandalöse Alltage.

Angesichts dieser Dramen, die Ungerechtigkeiten und Gesetzesverstöße und nicht Schicksal sind, wagt Unia kollektiv zu handeln und verweigert die Personalisierung – eine so häufige Falle unserer Bildgesellschaften, in denen alles ein Gesicht und eine persönliche Geschichte haben muss. Es ist ein echtes institutionelles Kollektiv, das die Stimme Tausender Menschen trägt, insbesondere der Unsichtbaren unserer Gesellschaften, aber auch aller Akteurinnen und Akteure vor Ort.

Ein Kollektiv von Menschen und ein Kollektiv von Ideen und Werten: alle Menschenrechte, alle Menschen ohne Ausnahme. Diese kollektive Dimension stärkt die Legitimität des Kampfes, der von innen aus dem System heraus geführt wird. Wie viele Institutionen können wirklich beanspruchen, diese kollektive Wachsamkeit und diesen kollektiven Widerstand im Namen aller zu vertreten? Nicht gegen, sondern im Namen.

Aber Unia begnügt sich nicht mit Kritik – denn Kritik allein führt am Ende nur zu einem sterilen Gegensatz zwischen „dafür“ und „dagegen“. Die Institution wagt es, konkrete Lösungen, tragfähige Alternativen, Formen des Zusammenlebens sowie gangbare Wege zu mehr Gleichheit vorzuschlagen. Der soeben veröffentlichte Brüsseler Bericht 2024 veranschaulicht diesen Aufbauauftrag: Veränderung gestalten. Er erzählt von der Kreativität und der Kampfbereitschaft der Mitarbeitenden von Unia sowie

von den Netzwerken, die sie knüpfen, um den Ausgeschlossenen zur Seite zu stehen. Um zu sanktionieren, aber auch um zu sensibilisieren, aufzuklären und die Verbindung wiederherzustellen, mit Letzteren ebenso wie mit denen, die ausgeschlossen haben, manchmal gewiss aus Hass, aber auch aus Unwissen, Misstrauen oder Angst. Solidarität und, wenn möglich, Vertrauen knüpfen.

Dieses „Wagen“, das die Universität in diesem Jahr für sich beansprucht, findet in Unia eine bemerkenswerte und konkrete Inspirationsquelle. Wagen heißt, unbequeme Wahrheiten auszusprechen, trotz Hindernissen zu handeln und sich für die Welt verantwortlich zu fühlen, die wir hinterlassen. Es heißt, über Spaltungen hinaus zusammenzuführen, unermüdlich

zu erklären, gegen den Strom zu schwimmen – nicht aus Widerspruchsgeist, sondern weil dieser oft ein schonungsloser Spiegel dessen ist, was wir wirklich sind.

Wagen heißt auch und vor allem, dazu einzuladen, über das Bestehende hinauszugehen. Anerkennen, dass unsere Fortschritte, so real sie auch sein mögen, noch nicht ausreichen. Dass formale Gleichheit keine tatsächliche Gleichheit garantiert.

Unia lehrt uns, dass institutioneller Mut möglich und notwendig ist und eine Gesellschaft verändern, Leben verändern kann. Vorausgesetzt, man akzeptiert das dauerhafte Unbehagen derjenigen, die stören, um die Gerechtigkeit voranzubringen.



Faire Einstellungsverfahren ohne unbewusste Verzerrungen

Um Diskriminierung in Einstellungsverfahren vorzubeugen, reicht es nicht aus, illegale Praktiken zu sanktionieren. Es ist auch notwendig, im Vorfeld zu handeln und Menschen, die an Einstellungsentscheidungen beteiligt sind, für kognitive Mechanismen zu sensibilisieren, die ihr Urteil beeinflussen können.

2025 hat Unia ein E-Learning-Modul zu unbewussten Vorurteilen bei der Einstellung entwickelt, das auf der Plattform eDiv.be kostenlos zugänglich ist.

Ein digitales Instrument zur Sensibilisierung in großem Maßstab

Jurymitglieder und Personalverantwortliche müssen oft schnelle Entscheidungen treffen, unter Zeitdruck und bei einer großen Zahl von Bewerbungen. In diesem Kontext können kognitive Verzerrungen greifen, ohne bewusste diskriminierende Absicht.

Um ein breites Publikum zu erreichen, hat Unia mit Kofinanzierung des Dienstes Chancengleichheit des FÖD Justiz und mit Unterstützung einer auf digitales Lernen spezialisierten Agentur ein E-Learning-Modul entwickelt.

Das Modul bietet zunächst einen Einblick in das allgemeine Phänomen unbewusster Vorurteile und hilft dann, jene zu erkennen, die in den

wichtigsten Phasen der Personalbeschaffung auftreten:

- Die Auswahl der Bewerbungen
- Das Vorstellungsgespräch
- Die Endauswahl

Um diese Mechanismen konkret zu veranschaulichen, stützt sich das E-Learning auf interaktive Übungen und kurze Videoszenen. An mehreren Stellen werden die Sequenzen unterbrochen und die Teilnehmenden werden eingeladen, auf folgende Frage zu antworten:

„Haben Sie in diesem Satz eine voreingenommene Einschätzung erkannt?“

Dieser Ansatz macht oft unbewusste Reflexe sichtbar und ermöglicht, ihre Auswirkungen auf Entscheidungen bei der Personalauswahl zu messen.

Ein ergänzendes Präsenzmodul für Personalverantwortliche

Ergänzend zum E-Learning hat Unia ein Präsenzs Schulungsmodul für Personen entwickelt, die für Einstellungsverfahren verantwortlich sind.

Dieses halbtägige Modul ermöglicht es, in die Tiefe zu gehen und das Gelernte in der beruflichen Praxis zu verankern. Es bietet insbesondere die Möglichkeit:

- kognitive Verzerrungen zu erkennen
- bewährte Praktiken mit anderen Personalverantwortlichen auszutauschen
- spezifische Auswahlverfahren

anhand der Checkliste „Neutrale Einstellungsverfahren“ kritisch zu analysieren und weiterzuentwickeln

- auf voreingenommene oder diskriminierende Haltungen und Fragen von Führungskräften zu reagieren

Ende 2025 und Anfang 2026 wurden in den Räumlichkeiten von Unia zwei Pilotveranstaltungen auf Niederländisch für Personalverantwortliche aus öffentlichen Einrichtungen und Privatunternehmen organisiert. Die Teilnehmenden konnten in einem geschützten Rahmen Reaktionsstrategien testen, insbesondere dank der Anwesenheit eines professionellen Schauspielers unter Anleitung der Trainerinnen von Unia.

Folgende Rückmeldungen der Teilnehmenden unterstreichen die besonderen Stärken dieses praktischen Ansatzes:

„Dass man mit einem Schauspieler üben, beobachten und nachdenken kann.“

„Die Arbeit in kleinen Gruppen und der Austausch über unsere jeweiligen Auswahlverfahren.“

Ab 2026 sind französischsprachige Veranstaltungen vorgesehen, um den Zugang zu diesem Modul zu erweitern.

Entscheidungsmechanismen hinterfragen

Indem Unia die Frage kognitiver Verzerrungen aufgreift, erweitert Unia die Debatte über Diskriminierung bei der Einstellung. Es geht nicht nur darum, Verstöße festzu-



stellen, sondern auch darum, die Mechanismen zu hinterfragen, die Entscheidungen lenken. Dieser Ansatz soll die Sorgfalt der Verfahren stärken und den Einfluss von stereotypisches Denken auf Einstellungsentscheidungen begrenzen.

Erfolgsquoten vor Gericht verbessern: 11 Jahre Rechtsprechung analysiert

Im Jahr 2025 hat eine von der UCLouvain mit Unterstützung des FNRS durchgeführte Studie elf Jahre Rechtsprechung zur Bekämpfung von Diskriminierung in Belgien analysiert. Diese statistische Untersuchung soll das Funktionieren von Antidiskriminierungsstreitigkeiten besser verständlich machen und die Faktoren identifizieren, die den Ausgang der Verfahren beeinflussen.

Eine vertiefte Analyse der Streitsachen

Die Studie betrifft Entscheidungen belgischer Gerichte zu Diskriminie-

70,6%

Erfolgsquote mit Unia

VS

36,6%

Erfolgsquote ohne Unia

rung in Beschäftigung über einen Zeitraum von elf Jahren. Sie untersucht insbesondere:

- die Art der angerufenen Gerichte;
- die geltend gemachten Diskriminierungskriterien;
- die betroffenen Bereiche (Beschäftigung, Güter und Dienstleistungen usw.);
- den Ausgang der Verfahren.

Dieser Ansatz ermöglicht es, die gerichtliche Praxis zu objektivieren und die Anwendung der Antidiskriminierungsgesetze konkret zu bewerten.

Eine klare Feststellung: Begleitung macht den Unterschied

Eines der markantesten Ergebnisse betrifft die Auswirkungen der Begleitung durch Unia an Gerichtsverfahren.

Wenn Unia in einer Akte tätig wird, erhalten **70,6% der Opfer eine Anerkennung der Diskriminierung.**

Wenn Opfer allein handeln, liegt diese Quote bei **36,6%**.

Diese Zahlen bedeuten keinen Automatismus, machen aber deutlich, wie wichtig Folgendes ist:

- die Beherrschung des rechtlichen Rahmens,
- die sorgfältige Zusammenstellung der Akte,
- die Beweisstrategie,
- und die Fähigkeit, die Sachverhalte rechtlich einzuordnen.

Verstehen als Grundlage für Wirksamkeit

Über die Erfolgsquoten hinaus ermöglicht die Studie, strukturelle Tendenzen zu erkennen:

- die Komplexität der Beweislast;
- die unterschiedlichen Ansätze der Gerichte;
- die Art und Weise, wie Richterinnen und Richter die Konzepte der direkten indirekten oder kumulativen Diskriminierung anwenden.

Diese Erkenntnisse sind ein strategisches Instrument, um die Qualität der eingereichten Akten zu stärken und die prozessualen Entscheidungen zu verfeinern.

Ein Hebel für kontinuierliche Verbesserung

Diese Analyse ist Teil eines Ansatzes der kontinuierlichen Verbesserung.

Ziel ist nicht, die Zahl der Verfahren zu erhöhen, sondern sicherzustellen, dass wenn die Voraussetzungen erfüllt sind, gerichtliches Eingreifen relevant, solide und wirksam ist.

Indem Unia die Auswirkungen des eigenen gerichtlichen Handelns objektiviert, bestätigt Unia, dass die Rolle nicht auf eine symbolische Begleitung beschränkt ist: sie trägt konkret zur Anerkennung der Rechte der Opfer und zur Wirksamkeit der Antidiskriminierungsgesetzgebung bei.

Sich international positionieren

Das Handeln von Unia ist Teil eines Rahmens, der weit über die nationalen Grenzen hinausgeht. Als nationale Menschenrechtsinstitution beteiligt sich Unia aktiv an den europäischen und internationalen Mechanismen zur Überwachung der Rechtsstaatlichkeit und zum Schutz der Grundrechte. Im Jahr 2025 zeigte sich diese internationale Dimension in Beiträgen zu Kontrollverfahren, in der Fortführung spezialisierter Expertenmandate und in einem verstärkten Dialog mit europäischen Instanzen.

Zum Monitoring der Rechtsstaatlichkeit beitragen

Im Jahr 2025 hat Unia gemeinsam mit den anderen belgischen Menschenrechtsinstitutionen am Bericht über die Rechtsstaatlichkeit mitgearbeitet, der von ENNHRI (European Network of National Human Rights Institutions) koordiniert wird.

In Zusammenarbeit mit Myria und dem Dienst zur Bekämpfung von Armut, prekären Lebensverhältnissen und sozialer Ausgrenzung hat Unia außerdem einen Bericht im Rahmen der Allgemeinen regelmäßigen Überprüfung (UPR) der Vereinten Nationen eingereicht, einem Verfahren, mit dem die Menschenrechtslage in Belgien durch andere Staaten bewertet wird.

Im Anschluss an die Urteile des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte zur Internierung hat Unia gemeinsam mit dem CCSP (Zentraler Aufsichtsrat für das Gefängniswesen) und dem IFDH (Föderales Institut für Menschenrechte) zu einem sogenannten „Rule 9.2“-Bericht für das Ministerkomitee des Europarates beigetragen. Dieser Bericht speist die Überwachung der Umsetzung der Verurteilungen Belgiens, insbesondere in Bezug auf die Situation von internierten Personen in Haftanstalten.

An der Entwicklung europäischer Standards für Gleichstellungsstellen mitwirken

Die Annahme der europäischen Richtlinien zu den Standards für Gleichbehandlungsstellen (2024/1499 und 2024/1500) im Jahr 2024 ist ein wichtiger Schritt für die Anerkennung ihrer Rolle bei der Bekämpfung von Diskriminierungen.

In diesem Rahmen hat die Europäische Kommission mit der Entwicklung von Indikatoren begonnen, die die Überwachung der Umsetzung dieser Richtlinien auf nationaler Ebene unterstützen sollen. Equinet ist eng an ihrer Ausarbeitung beteiligt.



Unia hat aktiv zu diesen Arbeiten beigetragen, indem Unia an mehreren Sitzungen und Seminaren sowie an einem Pilotprojekt zur Erprobung einer ersten Fassung dieser Indikatoren teilgenommen hat. Die Institution wurde von der Europäischen Kommission auch eingeladen, ihre Praxis bei einem Seminar für die mit der Umsetzung betrauten nationalen Behörden vorzustellen.

Das Engagement im Netzwerk Equinet fortsetzen

Unia blieb innerhalb von Equinet, dem europäischen Netzwerk der Gleichbehandlungsstellen, dem 48 Institutionen aus 37 Ländern angehören, voll engagiert.

Im Anschluss an die Generalversammlung vom 7. Oktober 2025 wurde Patrick Charlier für ein Mandat von zwei Jahren erneut zum Vorsitzenden des Netzwerks gewählt.

Außerdem beteiligen sich die Mitarbeitenden von Unia aktiv an den verschiedenen Arbeitsgruppen von Equinet, insbesondere in den Bereichen Kommunikation, künstliche Intelligenz, Datenerhebung, Anwendung des Gleichstellungsrechts und strategische Entwicklung.

Dieses Engagement zeigt sich auch in zahlreichen Beiträgen zu den Aktivitäten des Netzwerks, etwa Seminaren, Webinaren, Studientagen

und Schulungen, und stärkt so den Austausch von Praktiken und die kollektive Expertise auf europäischer Ebene.

Den Dialog mit der ECRI führen

Der Besuch der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) am 4. November 2025 war ein wichtiger Moment im Bewertungszyklus Belgiens.

Die Gespräche betrafen insbesondere:

- die Auswirkungen von Haushaltskürzungen auf die Arbeitsweise von Unia;
- die Grund- und Weiterbildung von Lehrpersonen;
- die Situation von Roma;
- rassistische und intersektionale Diskriminierungen in der Gesundheitsversorgung.

Unia hat auf den strukturellen Charakter von Rassismus und Diskriminierungen sowie auf die Notwendigkeit kohärenter und dauerhafter politischer Antworten hingewiesen.

Europäische Expertise im Bereich Behinderung einbringen

Im Jahr 2025 hat Unia das Mandat als Behinderungsexperte für Belgien im Rahmen des Netzwerks European Disability Expertise (EDE) fortgeführt, das die Europäische Kommission über die Lage der Rechte von Menschen mit Behinderung in den Mitgliedstaaten informiert.

Dieses Mandat führte:

- zur Aktualisierung des Länderprofils zur Gleichstellung im Bereich Behinderung im Rahmen des Europäischen Semesters 2025-2026;
- zum Beitrag zur europäischen DOTCOM-Datenbank;
- zur Ausarbeitung eines thematischen Berichts zum Wohnen;
- zur Online-Veröffentlichung des thematischen Berichts 2024 über Beschäftigung.

Diese Arbeit ermöglicht es, nationale Feststellungen in einen europäischen Vergleichsrahmen einzuordnen und zur Ausarbeitung der öffentlichen Politik auf Ebene der Union beizutragen.





Teil 5

Unia als vorbildliche Organisation

Sich für Gleichstellung einzusetzen bedeutet auch, die eigene Arbeitsweise ständig zu hinterfragen. 2025 hat Unia die interne Arbeit fortgesetzt, um die Kohärenz, die Verständlichkeit und die Qualität der eigenen Maßnahmen zu stärken.

In einem anspruchsvollen Umfeld ist die Fähigkeit einer Organisation, strukturiert vorzugehen, den Mitarbeitenden zuzuhören und technologische Entwicklungen zu integrieren, ein Schlüsselfaktor für Glaubwürdigkeit und Wirkung.

Diese Aufmerksamkeit für Arbeits- und Managementmethoden, interne Governance und Innovation schafft die Voraussetzungen, damit Unia die eigenen Aufgaben mit Sorgfalt, Effizienz und Nachhaltigkeit erfüllen kann.

Einführung von Projektmanagement – klare Strukturen für mehr Wirkung

2025 hat Unia mit der Einführung eines Project-Management Office (PMO) einen wichtigen Schritt in der internen Professionalisierung gemacht. Diese strategische Entscheidung wurde durch die Einstellung einer *Project Management Officer* in Vollzeit konkret umgesetzt. Sie ist der Direktion zugeordnet und hat den Auftrag, das Projektmanagement innerhalb der Organisation zu strukturieren und zu begleiten.

Eine bewusst getroffene strategische Entscheidung

Die Einführung des PMO beruht auf einer gemeinsamen Feststellung: Projekte wurden mit großem Engagement getragen, aber ohne gemeinsamen methodischen Rahmen und ohne harmonisierte Instrumente durchgeführt. Das führte zu mangelnder Übersicht und zu uneinheitlichen Praktiken.

Das PMO ist als bereichsübergreifende Unterstützung konzipiert. Es soll die Praktiken strukturieren, die Teams begleiten, die Ausrichtung an der Strategie stärken und die Prioritätensetzung im Direktionsausschuss erleichtern. Ziel ist es nicht, «mehr zu tun», sondern besser zu arbeiten, verständlicher und mit mehr Wirkung.

Eine schrittweise Einführung

Bei ihrem Start im April 2024 führte die PMO eine interne Bestandsaufnahme durch, um die Bedürfnisse und Erwartungen der Teams zu ermitteln. Auf dieser Grundlage wurde ein Umsetzungsplan für zwei Jahre festgelegt.

2025 konzentrierten sich die Maßnahmen auf drei Schwerpunkte:

- **Begleitung der Teams** durch methodische Unterstützung und Follow-up-Workshops;
- **Entwicklung gemeinsamer Instrumente** mit Vorlagen, Praxisblättern und einem gemeinsamen Vokabular;
- **Einführung eines bereichsübergreifenden Instruments (PPM)**, das die Projekte zentralisiert und die Nachverfolgung ihres Fortschritts ermöglicht.

Diese Software, die ausgehend von einem von Bruxelles Environment entwickelten Instrument angepasst wurde, wurde von rund fünfzehn Kolleginnen und Kollegen getestet, bevor sie im November 2025 in Betrieb genommen wurde. Sie bietet nun einen Gesamtüberblick über die Projekte, ihre Budgets und ihre Risiken.

Durch Schulung einen Kulturwandel begleiten

Die Einführung des PMO geht mit einer wichtigen Aneignungsarbeit in den Teams einher.

2025 wurde ein Entwicklungsweg gestartet, der interne Schulungen, kontinuierliche Begleitung und Austauschformate unter Kollegen verbindet. Diese Dynamik soll schrittweise eine **Projektkultur** verankern, die auf Zusammenarbeit, Transparenz und Verantwortungsübernahme beruht.

„Projektmanagement bei Unia einzuführen bedeutet, einen Kulturwandel zu begleiten. Die Instrumente sind wichtig, aber entscheidend bleiben die Zustimmung der Teams und der gemeinsame Wille, Projekte zusammen umzusetzen, strukturierter und mit mehr Wirkung.“

Mara Cavalier, Project Management Officer

Auf dem Weg zu einer höheren organisatorischen Reife

Gegen Ende der ersten Umsetzungsphase zeigen sich bereits deutliche Fortschritte: Zuständigkeiten sind klarer definiert, Projekte werden strukturierter geplant und die Ausrichtung an den strategischen Zielen von Unia wurde gestärkt.

Für 2026 ist eine interne Evaluation vorgesehen, um den erreichten Reifegrad der Projektorganisation zu überprüfen und die nächsten Entwicklungsschritte festzulegen. Dabei stehen insbesondere Fragen des Projektportfoliomanagements und der strategischen Prioritätensetzung im Fokus.

Durch die systematische Strukturierung des Projektmanagements erhöht Unia die Qualität, Kohärenz und Wirksamkeit seines Handelns im Dienst der Gleichstellung.

Wohlbefinden am Arbeitsplatz messen und verbessern

Im März 2025 nahm das Personal von Unia in großer Zahl an der dreijährlichen Zufriedenheitsumfrage teil, die anonym von der externen Firma mcMe durchgeführt wurde. Die hohe Beteiligungsquote zeigt das Interesse der Teams an diesem Vorgehen.

Die Umfrage betraf mehrere Dimensionen: das Arbeitsumfeld, die Arbeitsorganisation, Kommunikation und Management, berufliche Beziehungen, Wohlbefinden sowie die angebotenen Vorteile. Die Ergebnisse zeigen ein insgesamt hohes Zufriedenheitsniveau.

Zu den wiederkehrenden Stärken gehören die Qualität der Arbeitsbeziehungen, die Kompetenzen der Teams, die Aufmerksamkeit für das Wohlbefinden sowie die bereitgestellte Ausstattung, trotz einiger Bemerkungen zur Temperatur und zum Lärm in den Arbeitsbereichen.

Die Ergebnisse wurden der Direktion und den Konzertierungsorganen vorgestellt und anschließend im September 2025 mit dem gesamten Personal geteilt. Darauf aufbauend führte der Dienst Human Resources Gespräche mit allen Teams, um die Ergebnisse einzuordnen und spezifische Bedürfnisse zu identifizieren.

Dabei kristallisierten sich mehrere Entwicklungsfelder heraus, insbesondere die Klarheit der strategischen Ausrichtung und deren operative Umsetzung, der Ausbau einer Feedback-Kultur sowie die Stärkung der internen Kommunikation. Die organisationsbezogene Analyse setzte sich bis Ende 2025 fort und wird 2026 vertieft, mit dem Ziel, konkrete Maßnahmen daraus abzuleiten.

Die Nutzung künstlicher Intelligenz intern regeln

Künstliche Intelligenz gewinnt bei Unia zunehmend an Bedeutung und ist Bestandteil der strategischen Prioritäten der Organisation. Wir analysieren die mit diesen Technologien verbundenen Diskriminierungsrisiken und formulieren Empfehlungen, um ihre Auswirkungen zu begrenzen.

Intern werden ausgewählte KI-gestützte Werkzeuge eingesetzt, um die

Arbeit der Teams zu unterstützen und effizienter zu gestalten. Ihre Nutzung ist jedoch weder flächendeckend noch verpflichtend. Unia hat sich zudem bewusst dagegen entschieden, KI-generierte Bilder zu verwenden.

Der Einsatz dieser Tools erfolgt unter besonderer Berücksichtigung potenzieller Risiken, etwa im Hinblick auf Verzerrungen (Bias), die Zuverlässigkeit der Inhalte und den Schutz personenbezogener Daten. Die Mitarbeitenden werden entsprechend sensibilisiert und dazu angehalten, Informationen kritisch zu prüfen und Daten vorab zu anonymisieren.

Einige Anwendungen unterliegen spezifischen Regelungen: das Tool Barracuda dient der Filterung unerwünschter E-Mails, erfordert jedoch punktuell manuelle Nachsteuerung. Übersetzungsprogramme wie DeepL werden für interne Inhalte genutzt, während sensible Kommunikation weiterhin Fachleuten anvertraut wird.

Das in Microsoft 365 integrierte Tool Copilot kommt unter anderem für Textüberarbeitungen, Brainstorming und Übersetzungen zum Einsatz. Auch hier ist die Nutzung klar geregelt, insbesondere hinsichtlich der Vertraulichkeit und der vorherigen Anonymisierung von Daten. Abgesehen von einzelnen, klar definierten IT-Anwendungen ist Copilot das einzige generative KI-Werkzeug das derzeit bei Unia zugelassen ist.

Unia in den verschiedenen Landesteilen

Die Bekämpfung von Diskriminierung erfolgt in Belgien in einer komplexen institutionellen Landschaft, die durch die Aufteilung der Zuständigkeiten auf mehrere Ebenen geprägt ist. In diesem Zusammenhang ist die territoriale Verankerung von Unia einen zentralen Hebel, um das Mandat kohärent, wirksam und für alle zugänglich umzusetzen.

Im Jahr 2025 haben die lokalen Teams ihre Präsenz weiter verstärkt und die Zusammenarbeit mit regionalen Behörden, Gemeinden und Akteuren vor Ort vertieft. Ob es um die Klärung von Beschwerdewegen, die Begleitung öffentlicher Politiken oder den Ausbau von Partnernetzwerken ging – das Ziel blieb konstant: die Expertise von Unia möglichst nah an die Lebensrealitäten in allen förderierten Teilgebieten zu bringen.

Die folgenden Seiten stellen eine Auswahl von Projekten, Initiativen und Ergebnissen vor, die im Laufe des Jahres vor Ort umgesetzt wurden. Sie veranschaulichen die Vielfalt der Maßnahmen in den förderierten Teilgebieten, ohne den Anspruch zu erheben, sämtliche lokalen Aktivitäten vollständig abzubilden.





In der Wallonie:

1 319

Meldungen

484

Fälle

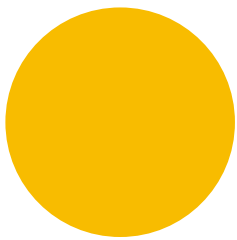
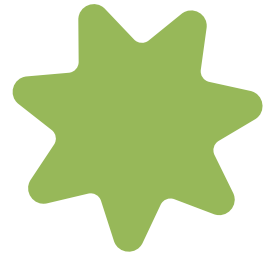
In Brüssel:

1 508

Meldungen

546

Fälle



In Flandern:

3 063

Meldungen

777

Fälle

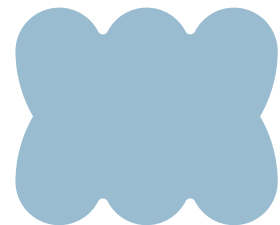
**In der
Deutschsprachigen
Gemeinschaft:**

54

Meldungen*

35

Fälle



* die Zahlen der Deutschsprachigen Gemeinschaft werden ebenfalls in den Zahlen der Wallonie aufgenommen.



Die Arbeit vor Ort stärken ... In Brüssel



Im Jahr 2025 konzentrierte sich die Arbeit von Unia in Brüssel auf die Stärkung der Kompetenzen der Akteure im Beschäftigungsbereich und auf die Begleitung von Gruppen, die Diskriminierung besonders stark ausgesetzt sind. In Zusammenarbeit mit regionalen Partnern und Vereinigungen verfolgten die Teams ein gemeinsames Ziel: die Gleichbehandlungsgrundsätze in beruflichen Laufbahnen konkret wirksam zu machen.

Vertrauenspersonen in Organisationen schulen

Im Rahmen der von Actiris begleiteten Vielfaltspolitik haben Unia und das Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern Vertrauenspersonen in Organisationen geschult.

Ziel dieser Schulung ist es, die Teilnehmenden zu befähigen, Diskriminierung und Belästigung frühzeitig zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren. Sie lernen, geeignete Verfahren anzuwenden und betroffene Kolleginnen und Kollegen respektvoll zu unterstützen.

Anhand konkreter und realistischer Fallbeispiele erproben sie Kommunikationsinstrumente und stärken ihre Handlungssicherheit. Die Schulung trägt dazu bei, in Brüsseler Arbeitsumfeldern nachhaltige interne Mechanismen zur Prävention und zum Umgang mit Diskriminierung zu verankern.

Arbeitsuchende mit Hörbehinderung oder gehörlose Arbeitsuchende sensibilisieren

Im Dezember 2025 war Unia im Rahmen eines Coaching-Parcours zur Arbeitssuche für gehörlose oder hörgeschädigte Personen in der VoG Info Sourds tätig.

Die Sitzung behandelte:

- das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen;
- die verschiedenen Formen von Diskriminierung;
- die Verweigerung angemessener Vorkehrungen.

Ziel war es, den Teilnehmenden zu ermöglichen, in ihrem beruf-

lichen Werdegang **potenziell diskriminierende Situationen zu erkennen**.

Zum Beispiel:

- Auswahlverfahren, die Menschen mit Hörbehinderung gezielt benachteiligen, können eine indirekte Diskriminierung darstellen;
- die Verweigerung eines Gebärdensprachdolmetschers bei einem Vorstellungsgespräch kann, wenn keine unverhältnismäßige Belastung vorliegt, eine Verweigerung angemessener Vorkehrungen sein.

Die Sensibilisierung wurde von zwei Co-Dolmetschenden unterstützt – einer hörenden Dolmetscherin und einer gehörlosen Dolmetscherin –, was eine vollständig barrierefreie Kommunikation ermöglichte. Diese kooperative Dynamik förderte einen direkten Austausch, der an die Bedürfnisse des anwesenden Publikums angepasst war.

Den Bezug zu den gelebten Realitäten aufrechterhalten

Diese Maßnahmen zeigen, wie wichtig die Arbeit vor Ort in einer Region ist, die durch

die Vielfalt ihrer Zielgruppen und die Komplexität ihrer institutionellen Strukturen geprägt ist.

In Brüssel bedeutet die Stärkung der Arbeit vor Ort nicht nur zu informieren und zu schulen, sondern auch, die institutionelle Expertise laufend an die Lebensrealitäten der betroffenen Personen anzupassen.

Etwas in Bewegung bringen

Im Jahr 2025 nahm Unia gegenüber den Brüsseler Behörden auch eine Rolle der Interessenvertretung bei mehreren Gleichbehandlungsfragen wahr.

Der Verfassungsgerichtshof befand so die Abschaffung des Zuschlags für Kinder mit Behinderung ab dem Alter von 21 Jahren für junge Menschen, die ein Studium fortsetzen, als diskriminierend und folgte damit der Analyse, die Unia in seiner Stellungnahme vertreten hatte.


Außerdem hat Unia nach zahlreichen Beschwerden die STIB und die regionalen Behörden wegen der erheblichen Reduzierung des Taxibus-Angebots angesprochen. Da Unia der Ansicht war, dass diese Maßnahme die Rechte von Menschen mit Behinderung verletzte, forderte Unia die Wiederherstellung des Dienstes bis zu einer strukturellen Reform; dieser Forderung kam die STIB nach. 🌟

„Die Maßnahmen von Unia vor Ort sind wesentlich, um den Kontakt mit der von den betroffenen Gruppen erlebten Realität zu bewahren. Bei diesen Einsätzen verkörpern wir die Institution und machen sie zugänglicher. Der Austausch über diese Erfahrungen ermöglicht es uns, unsere Aufgaben und künftigen Interventionen anzupassen.“

Michaël Josz, Dienst Unterstützung



Die Arbeit vor Ort stärken ... In der Wallonie und in der Föderation Wallonie-Brüssel



Im Jahr 2025 war die Arbeit von Unia in der Wallonie auf eine strukturierende Achse ausgerichtet: die Zusammenarbeit mit den lokalen Behörden zu stärken und ein Netzwerk von Akteuren zu festigen, die sich im Kampf gegen Diskriminierung engagieren. Die dritte Ausgabe des Tags der Gemeinden war ein Schlüsselmoment dieser Dynamik.

Der Tag der Gemeinden: ein Treffen, um Gleichbehandlung auf Gemeindeebene mit Leben zu füllen

Am 18. März 2025 organisierten die lokalen Botschafter von Unia in Namur die dritte Ausgabe des Tags der Gemeinden. Die Veranstaltung richtete sich an Vertreterinnen und Vertreter von Gemeinden und Provinzen, die in der Gleichbehandlungs-, Vielfalts- und Antidiskriminierungspolitik tätig sind. Eröffnet wurde der Tag mit einem einführenden Vortrag zu den Herausforderungen im Zusammenhang mit der Situation von Roma und Fahrenden auf lokaler Ebene.

Der Tag ermöglichte den Austausch bewährter Praktiken zwischen lokalen Behörden, das Teilen konkreter Erfahrungen und die Festigung eines Netzwerks von Fachpersonen, die zu diesen Fragen arbeiten.

Die interne Auswertung und die Rückmeldungen der Teilnehmenden bestätigten den Mehrwert dieses Formats. Die Gemeinden gehen mit konkreten Instrumenten, Ideen und Kontakten zurück und können so die Gleichbehandlungspolitik vor Ort gezielt stärken.

Auf dieser Grundlage wird ein neues, leichteres Format eingeführt: „kommunale Vormittage“, die zweimal jährlich stattfinden sollen. Sie sichern eine kontinuierliche Netzwerkdynamik, während die vollständigen Tagungen nach den nächsten Kommunalwahlen organisiert werden.

Zu vorrangigen lokalen Herausforderungen tätig werden

Über dieses strukturierende Ereignis hinaus setzten die

lokalen Teams ihre Arbeit vor Ort zu spezifischen Themen fort.

In Charleroi nahm die lokale Botschaft der Provinz Hennegau in einem durch Schwierigkeiten beim Zugang zu Wohnraum geprägten Kontext an einem von der Stadt mit Akteuren des Sektors organisierten runden Tisch teil. Unia erinnerte dort an die anwendbaren Rechtsgrundsätze, insbesondere daran, dass ein Vermieter eine Bewerbung wegen unzureichender Einkünfte ablehnen kann, niemals aber wegen der Herkunft dieser Einkünfte.

Dieses Treffen ermöglichte es, das lokale Netzwerk zu stärken und zu einer besseren Information der beruflichen Akteure und der Bürger beizutragen.

Zu lokalen öffentlichen Politiken beitragen

In der Wallonie zeigt sich die territoriale Verankerung von Unia durch eine aktive Beteiligung an lokalen Gremien und Projekten.

Die lokale Botschaft vertritt Unia im Verwaltungsrat des Centre d'Action Interculturelle (CAI) in Namur, gemeinsam mit Vereinigungen, Gemeinden und der Provinz. Diese Präsenz ermöglicht es Unia, an den Debatten mitzuwirken und die Ausrichtung eines zentralen Akteurs der Integration auf Provinzebene mitzugestalten.

Auf Anfrage der Föderation Wallonie Brüssel wurde Unia zudem als Mitglied in den Begleitausschuss des von Prisme getragenen Projekts MOSAIQ berufen. Dort bringt Unia insbesondere seine Expertise zu sexueller Orientierung und zur Bekämpfung von Diskriminierung ein.

In Verviers setzten die lokalen Teams ihr Engagement in zwei strukturellen Projekten fort: dem Aktionsplan gegen Rassismus und dem Diversitätsplan. Unia beteiligt sich an den Arbeitsgruppen zu Wohnraum und Beschäftigung und begleitet die Umsetzung der Empfehlungen einer wissenschaftlichen Studie zur Stärkung der Vielfalt in den Gemeindediensten.

Etwas in Bewegung bringen

Im Jahr 2025 setzte Unia ihre Interessenvertretungsarbeit in der Wallonie fort, indem die regionalen Behörden bei der Umsetzung der europäischen Richtlinien über Gleichbehandlungsstellen begleitet wurden.



Parallel dazu wurde mit mehreren Ministerkabinetten über eine Stärkung der Schulung lokaler Behörden zu Fragen der Gleichbehandlung, Vielfalt und Bekämpfung von Diskriminierung nachgedacht. Diese Dynamik konkretisierte sich in einer Zusammenarbeit mit dem Öffentlichen Dienst der Wallonie und der Hochschule für öffentliche Verwaltung, um gemeinsam Schulungsmodulare für das Management der regionalen Verwaltungen zu entwickeln.

Schließlich trat Unia dem neuen Wallonischen Rat zur Bekämpfung von Rassismus bei, der innerhalb des Wirtschafts-, Sozial- und Umweltrats der Wallonie eingerichtet wurde, und verstärkte so seinen Beitrag zu den regionalen öffentlichen Politiken.

In der Föderation Wallonie-Brüssel machte Unia die Behörden auf die Risiken von Ungleichheiten

im Zusammenhang mit dem digitalen Wandel aufmerksam. Dieser Beitrag zeigte sich insbesondere in einer Stellungnahme zu einem Dekretvorentwurf und in der Entwicklung eines Sensibilisierungsinstruments für pädagogisches Personal, das in Zusammenarbeit mit dem *Service général du numérique éducatif* entstand und 2026 erwartet wird.

Unia beteiligte sich außerdem an den Konzertierungen zur Bekämpfung von Diskriminierung, Belästigung sowie sexistischer und sexueller Gewalt im Hochschulwesen.

Im Bereich Behinderung achtete die Institution auf die Wahrung der Rechte der betroffenen Personen, indem sie an verschiedenen Kommissionen teilnahm, zu Stellungnahmen des Beirats für Menschen mit Behinderungen beitrug und ihre Beobachtungen bei einer Anhörung vor dem Parlament teilte. 📌

Die Arbeit vor Ort stärken ... In Flandern

Im Jahr 2025 zielte die Arbeit von Unia in Flandern darauf ab, die Zugänglichkeit der Beschwerdemechanismen in einem institutionellen Kontext im Wandel zu stärken. Angesichts von Fragen zur Verteilung der Zuständigkeiten zwischen den Gleichbehandlungsstellen arbeiteten die Teams daran, die Wege für Opfer zu klären und die Zusammenarbeit zu festigen. Sie intensivierten auch ihre Präsenz vor Ort, insbesondere im Bereich der Bekämpfung von Hassverbrechen. Das Ziel: zu gewährleisten, dass keine Person, die mit Diskriminierung konfrontiert ist, ohne angemessene Orientierung bleibt.

Ein „no wrong door“- Ansatz, um Hindernisse bei Beschwerden abzubauen

Im Jahr 2025 beteiligte sich Unia als Partner am Pilotprojekt „**Een laagdrempelig, warm onthaal voor slachtoffers van discriminatie en intimidatie in Vlaanderen**“ („Ein niedrigschwelliges und respektvolles Angebot für Opfer von Diskriminierung und Belästigung in Flandern“), das auf Anfrage der flämischen Regierung von der VVSG durchgeführt wurde.

Das Projekt ist in einem Kontext angesiedelt, der insbesondere auf lokaler Ebene durch Fragen der Zuständigkeitsverteilung zwischen den Gleichbehandlungsstellen geprägt ist – dem Vlaams Mensenrechteninstituut, dem Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern und Unia. Diese Situation kann den Zugang zu Beschwerden über Diskriminierung erschweren.

Das Projekt verfolgte zwei Ziele:

- Hindernisse beim Einreichen von Beschwerden identifizieren;
- lokal zugängliche, koordinierte Empfangsstrukturen verankern.

Fünf Städte testeten jeweils ein eigenes Dienstleistungsmodell. Unia begleitete diese Pilotphasen durch die Mitarbeit im Lenkungsausschuss, durch Schulungen zum Antidiskriminierungsrecht in Zusammenarbeit mit den anderen Gleichbehandlungsstellen sowie durch die Entwicklung von Unterstützungsmaterial für Fachkräfte an vorderster Front.

Der Ansatz folgt der Logik des „no wrong door“-Prinzips: Unabhängig davon, an welche Stelle sich eine Person wendet, wird sie rasch an die zuständige Institution weitergeleitet.

In diesem Rahmen formalisierten Unia und das VMRI ihre Zusammenarbeit, um eine kohärente Bearbeitung der Beschwerden sicherzustellen. Wenn ein Fall in den Zuständigkeitsbereich beider Institutionen fällt, stellen sie ihre jeweilige Arbeitsweise vor und überlassen der betroffenen Person die Wahl, welche Stelle die Nachverfolgung übernimmt.

Nur in Situationen mit möglicher strafrechtlicher Relevanz kann eine gemeinsame oder aufeinanderfolgende Intervention gerechtfertigt sein. Personen in einer Situation der Vulnerabilität erhalten dabei besondere Aufmerksamkeit, um eine reibungslose Weiterleitung und eine kontinuierliche Begleitung unter Wahrung der Privatsphäre sicherzustellen.

Roeselare: ein Netzwerkmodell zur Erfassung von Beschwerden

Im Rahmen des flämischen Projekts zu Beschwerdestellen entschied sich die Stadt Roeselare für ein innovatives Modell: **ein Netzwerk von Kontaktstellen statt eines einzigen Schalters.**

Die Stadt, die Agentschap Inburgering en Integratie („Agentur für staatsbürgerliche Eingliederung und Integration“) und Unia entwickelten gemeinsam ein System auf der Grundlage der Charta „**Gleichbehandlung und Respekt**“, die von mehr als 40 lokalen Organisationen unterzeichnet wurde – darunter Schulen, Sportvereine, ein Krankenhaus, die Polizei, Altenheime und Vereinigungen.

Jede beteiligte Organisation benennt einen Botschafter mit folgenden Aufgaben:

- Signale von Diskriminierung wahrzunehmen;
- sie an die Stadt oder an die Gleichbehandlungsstellen weiterzuleiten;
- die Aufmerksamkeit für diese Themen innerhalb der eigenen Struktur aufrechtzuerhalten.

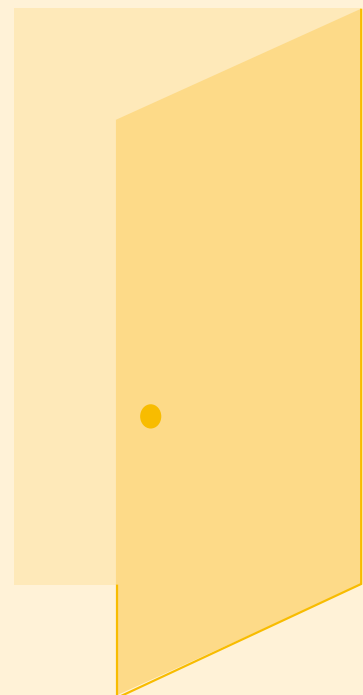
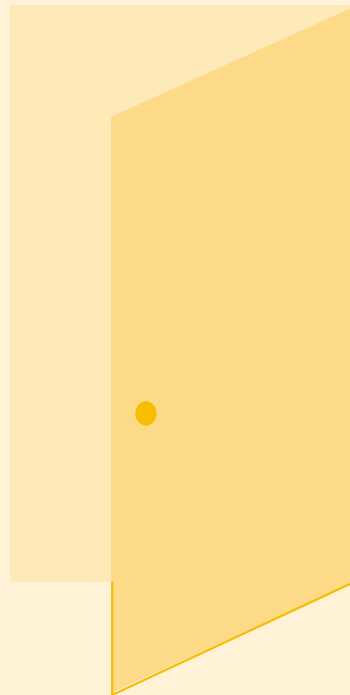
Unia unterstützt die Stadt bei der Begleitung des Netzwerks sowie bei der Organisation von zwei jährlichen Austauschtreffen.

Dieses Modell ermöglicht:

- die Qualität der Beschwerden zu verbessern;
- ein starkes lokales Netzwerk aufzubauen;
- andere Städte zu inspirieren; Kortrijk prüft derzeit die Übertragbarkeit.

Bekämpfung von Hassverbrechen und Sichtbarkeit bei queeren Zielgruppen

2025 haben die lokalen Teams ihre Maßnahmen gegen **Hassverbrechen** ebenfalls verstärkt, insbesondere gegen solche aufgrund der sexuellen Orientierung.





Die Zahlen zeigen eine erhebliche Unterschätzung: Laut der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) meldet nur eine Minderheit der Opfer die Vorfälle. Parallel dazu stellt Unia einen Anstieg der Fälle im Zusammenhang mit homophober, lesbophober oder biphober Gewalt fest.

In diesem Zusammenhang wurden mehrere Maßnahmen durchgeführt:

- Mitorganisation eines **Informationsabends „Melde es!“ in Genk** (mit der Stadt, der Polizei, der Staatsanwaltschaft und lokalen Organisationen);
- Teilnahme an einem Informationsabend im **Regenbogenhaus Limburg in Hasselt**;
- aktive Präsenz und Partnerschaften bei der ersten **Limburg Pride**, einer Veranstaltung mit rund 17.000 Teilnehmenden.

Über die institutionelle Sichtbarkeit hinaus haben diese Maßnahmen Folgendes ermöglicht:

- die Rolle von Unia gegenüber der Öffentlichkeit und den lokalen Behörden zu klären;
- die Zusammenarbeit mit den Polizeizonen und den Städten zu verstärken;
- daran zu erinnern, dass Hassrede und Hassverbrechen gemeldet und verfolgt werden können.

„Von Anfang an Partner zu sein, als die Veranstaltung noch kein prestigeträchtiges Projekt war, war eine bewusste Entscheidung. Unsere Präsenz bei der Limburg Pride hat es uns ermöglicht, Unia sichtbar, zugänglich und konkret erkennbar zu machen. Viele Menschen haben uns gesagt, dass sie nicht wussten, dass wir in Flandern noch aktiv sind. Diese Begegnungsmomente sind entscheidend, um Vertrauen wiederherzustellen und Beschwerden zu fördern.“

Katarina Jiresova, lokale Botschafterin Limburg

Mehrere Gespräche haben bestätigt, dass der Bekanntheitsgrad von Unia bei bestimmten Zielgruppen weiterhin begrenzt ist. Die Präsenz vor Ort ist daher ein wesentlicher Hebel, um **Vertrauen wiederherzustellen und Beschwerden zu fördern.** ●



Die Arbeit vor Ort stärken ... In der Deutschsprachigen Gemeinschaft

Präsenz von Unia in der Deutschsprachigen Gemeinschaft stärken

2025 stellte einen wichtigen Meilenstein für die Präsenz von Unia in Ostbelgien dar. Mit dem Dienstantritt eines neuen lokalen Botschafters verfügt Unia nun über eine **zugängliche deutschsprachige Anlaufstelle**. Betroffene können Unia täglich telefonisch erreichen, individuell begleitet werden und an Treffen direkt im Gebiet teilnehmen.

Ab September wurde die Arbeit vor Ort deutlich intensiviert. Unia baute Beziehungen zu lokalen Organisationen, bestehenden Netzwerken sowie institutionellen Akteuren auf. Diese Dynamik erhöhte die Sichtbarkeit von Unia und schuf die Grundlage für einen strukturierten Dialog mit politischen und administrativen Behörden.

Den rechtlichen Rahmen zur Antidiskriminierung modernisieren

Im März 2025 traf sich Unia mit den Mitgliedern der parlamen-

tarischen Kommission IV für Soziales des Parlaments der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Dabei stellte Unia eine vertiefte Analyse des Antidiskriminierungsdekrets von 2012 vor, das die Entwicklungen auf föderaler Ebene und in den anderen föderierten Teilgebieten nicht mehr vollständig abbildet.

Die anwesende Ministerin für Soziales, Lydia Klinkenberg, sagte zu, das Dekret innerhalb der laufenden Legislaturperiode zu überarbeiten. Dieses Vorgehen unterstreicht den Einsatz von Unia für einen kohärenten und zeitgemäßen rechtlichen Rahmen in ganz Belgien.

Die Zusammenarbeit im deutschsprachigen Raum ausbauen

Im April 2025 nahm Unia in Berlin an einem Treffen teil, bei dem Institutionen aus Deutschland, Österreich, der Schweiz, Luxemburg und Belgien zusammenkamen, die im Kampf gegen Diskriminierung tätig

sind. Das Treffen wurde von der Unabhängigen Bundesbeauftragten der deutschen Bundesregierung für Antidiskriminierung organisiert.

Ziele dieses Austauschs waren:

- die Aufgaben der beteiligten Institutionen vorzustellen;
- aktuelle Projekte und Herausforderungen zu teilen;
- Ansätze für eine grenzüberschreitende Zusammenarbeit zu identifizieren.

Dieses erste Treffen markiert den Auftakt eines deutschsprachigen Netzwerks, das 2026 weitergeführt werden soll.

Schulungen auf Deutsch wieder aufnehmen

2025 ermöglichte auch die Wiederaufnahme von Schulungen in deutscher Sprache – ein entscheidender Schritt für die Zugänglichkeit der Arbeit von Unia. Im Mai wurden Gemeinderatsmitglieder

sowie Sozialhilfedienste aus Eupen, Kelmis und Sankt Vith gemeinsam mit lokalen Integrationsbeauftragten geschult.

Die Workshops vermittelten zentrale Grundlagen zur Bekämpfung von Diskriminierung in einem zunehmend polarisierten gesellschaftlichen Kontext. Im Fokus standen das Verständnis zentraler Begriffe sowie des rechtlichen Rahmens. Zusätzlich führte Unia Sensibilisierungsangebote für verschiedene Zielgruppen durch, insbesondere für Frauengesprächsgruppen, mit Formaten, die auf ihre spezifischen Bedürfnisse zugeschnitten waren.

All diese Initiativen zeigen eine **stärker verankerte Präsenz von Unia in der Deutschsprachigen Gemeinschaft** und den klaren Willen, die Bekämpfung von Diskriminierung dort vollständig zugänglich zu gestalten. Die geplante Eröffnung eines Büros in Eupen im Jahr 2026 ist ein weiterer Schritt hin zu mehr Sichtbarkeit und Nähe. 🇧🇪

„Eine deutschsprachige Ansprechperson zu haben, verändert den Zugang zu Rechten ganz konkret. Menschen können sich nun in ihrer Sprache an Unia wenden, vor Ort eine Ansprechperson treffen und ohne administrative Distanz begleitet werden. Diese Nähe stärkt das Vertrauen und erleichtert Beschwerden.“

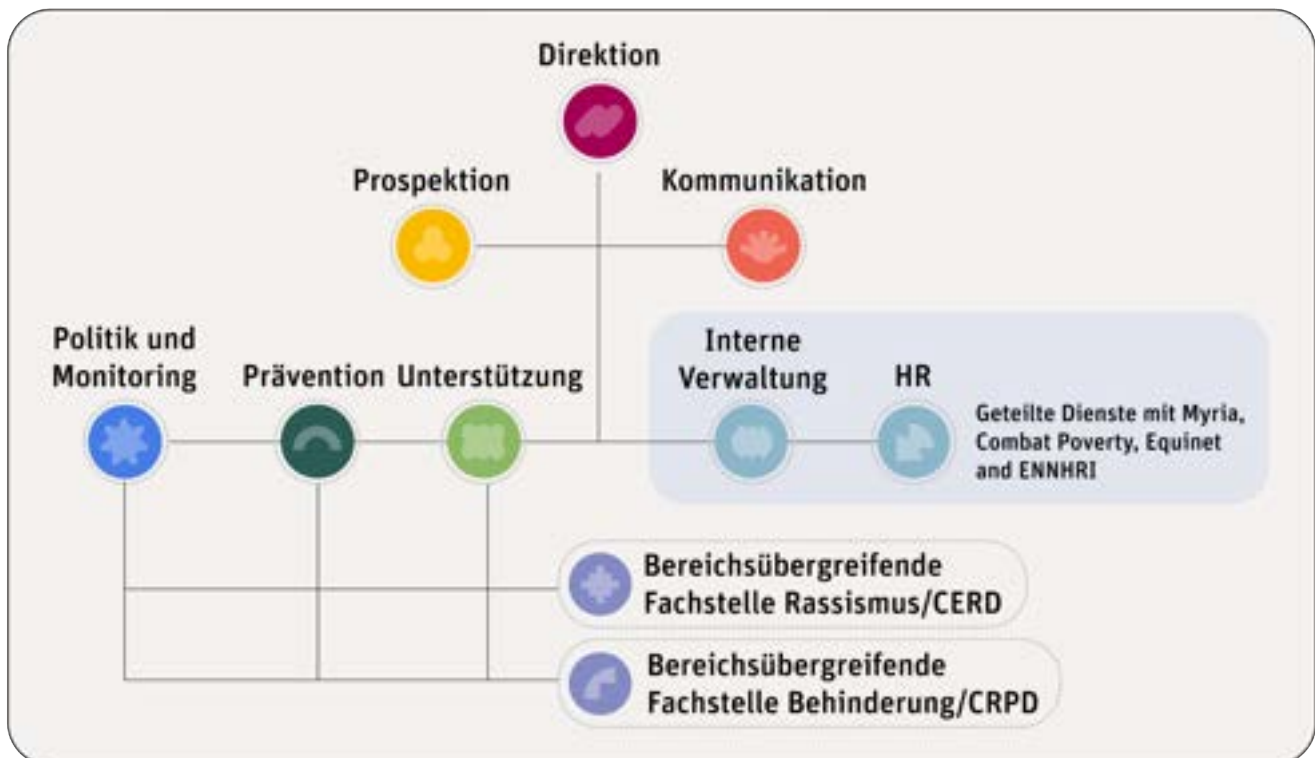
William Vorhagen, lokaler Botschafter Deutschsprachige Gemeinschaft



Über Unia

Unia, das sind 97 Mitarbeitende, die sich jeden Tag für eine vielfältigere und gerechtere Gesellschaft einsetzen (mit einem durchschnittlichen Personalbestand von 88 Vollzeitäquivalenten im Stellenplan und 9 Vollzeitäquivalenten, die 2025 spezifischen Projekten gewidmet waren).

Ihre Arbeit hat viele Formen: Beschwerden wegen Diskriminierung bearbeiten und Opfer begleiten, Schulungen durchführen und Stellungnahmen formulieren, die öffentlichen Politiken verfolgen und Empfehlungen ausarbeiten, Studien durchführen oder mit zahlreichen lokalen Akteuren zusammenarbeiten.



Dienste

Direktion

Die Direktion leitet Unia unter der Verantwortung des Verwaltungsrats.

Innerhalb der Direktion werden folgende Aufgaben wahrgenommen:

- die Abstimmung der Projekte auf die strategischen Ziele;
- die Unterstützung der Projektverantwortlichen durch methodische Instrumente.

Das Project management office (PMO) ist in die Direktion integriert.

Dienst Prospektion

Der Dienst Prospektion:

- führt Studien und Untersuchungen durch;
- entwickelt und speist den *Equality Datahub*, der Daten zu den verschiedenen Diskriminierungsmerkmalen zentralisiert.

Dienst Kommunikation

Der Dienst Kommunikation macht die Expertise von Unia sichtbar und sorgt für die Verbreitung unserer Maßnahmen.

Er:

- koordiniert die externe Kommunikation (Pressemitteilungen und Interviews, Veröffentlichungen, Website, soziale Netzwerke, Newsletter);
- entwickelt Sensibilisierungsformate, die an die verschiedenen Zielgruppen angepasst sind;

- sorgt für die interne Kommunikation, um die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Diensten und mit anderen Institutionen zu stärken.

Dienst Prävention

Der Dienst Prävention begleitet öffentliche und private Organisationen bei ihren Initiativen im Bereich Vielfalt und Bekämpfung von Diskriminierung.

Diese maßgeschneiderte Begleitung kann Folgendes umfassen:

- Schulungen;
- die Unterstützung von Arbeitsgruppen zum Thema Vielfalt;
- Beratung zur internen und externen Kommunikation;
- die Ausarbeitung von Aktionsplänen.

Der Dienst hat auch die E-Learning-Plattform **eDiv** entwickelt. Sie richtet sich an Organisationen, die eine inklusive Politik einführen und umsetzen möchten.

Der Dienst Prävention wird außerdem von einem Team lokaler Botschafter unterstützt.

Dienst Unterstützung

Der Dienst Unterstützung setzt die juristische Expertise von Unia um und sorgt für die Bearbeitung der Beschwerden.

Er:

- analysiert die eingegangenen Beschwerden und bewertet die Sachverhalte im Hinblick auf den rechtlichen Rahmen;

- informiert die betroffenen Personen über ihre Rechte und verweist sie bei Bedarf weiter;
- bearbeitet Fragen zu Diskriminierung, Hassverbrechen und Hassrede;
- formuliert Stellungnahmen im Rahmen von Gesetzesinitiativen;
- sucht nach Lösungen, um Diskriminierungssituationen zu beenden.

Dienst Politik & Monitoring

Dieser Dienst fördert Vielfalt und bekämpft Diskriminierung und Rassismus durch politische Interessenvertretung.

Er:

- verfolgt die Politik der Föderalregierung und der föderierten Teilgebiete;
- formuliert Stellungnahmen und Empfehlungen;
- achtet darauf, dass die Standpunkte von Unia in verschiedenen Bereichen der Gesellschaft konkrete Wirkung haben.

Dienst Interne Verwaltung

Der Dienst Interne Verwaltung sichert das logistische und administrative Funktionieren von Unia.



Er übernimmt:

- den Empfang;
- Gebäude und Infrastrukturen;
- die Informatik;
- die Finanzen.

Diese Aufgaben werden auch für Myria, den Dienst zur Bekämpfung von Armut und teilweise für die Sekretariate der europäischen Netzwerke Equinet und ENNHRI wahrgenommen.

Dienst HR

Der Dienst HR achtet auf das Wohlbefinden und die Entwicklung des Personals.

Er:

- verwaltet die Personaladministration und den Kontakt mit dem Sozialsekretariat;
- führt den gesamten Rekrutierungs- und Onboardingprozess durch;
- organisiert und erteilt Schulungen;
- sorgt für psychosoziale Begleitung;
- koordiniert Anträge auf angemessene Vorkehrungen;
- koordiniert externe Maßnahmen zur Karrierebegleitung und zum Coaching der Verantwortlichen;
- berät die Direktion in Fragen der HR-Politik, des Wohlbefindens und der Personalverwaltung.

Diese Aufgaben werden für Unia, Myria und den Dienst zur Bekämpfung von Armut, wahrgenommen.

Spezifische Mandate und internationale Aufgaben

Zusätzlich zu den internen Diensten nimmt Unia mehrere spezifische Mandate wahr:

- **Bekämpfung von Rassismus:** aufgrund des Zusammenarbeitsabkommens und als Stelle, die mit der Bearbeitung von Beschwerden gemäß Artikel 14 des Internationalen Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (CERD) beauftragt ist.
- **Unabhängiger Mechanismus – Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Art. 33.2):** Unia gewährleistet den Schutz, die Förderung und die Überwachung der Einhaltung dieses Übereinkommens in Belgien.
- **Internationale Bewertung der Menschenrechte:** Als nationale Menschenrechtsinstitution (Status B) beteiligt sich Unia an der Bewertung der Einhaltung der Menschenrechte in Belgien.



- die sozialen Netzwerke (LinkedIn, Facebook, Instagram und BlueSky)
- amtliche Schreiben und Nachrichten an Bürgerinnen und Bürger
- Veranstaltungen, Treffen und Maßnahmen vor Ort
- die interne Kommunikation (Intranet, Flash – interner Newsletter, Coffee Talks)
- die Website, die Ende 2024 erneuert wurde
- die Newsletter (UniaNews, HandiNews, COL13 und JuriNews)
- die Tätigkeitsberichte

Strategische Schwerpunkte im Jahr 2025

Im Jahr 2025 bestätigte der Verwaltungsrat die Kommunikationsstrategie von Unia. Diese Strategie konzentriert sich auf mehrere Prioritäten. Ein zentrales Ziel war es, die Positionierungen und Botschaften von Unia innerhalb des eigenen Mandats zu klären und zu stärken.

Besondere Aufmerksamkeit galt zudem der besseren Sichtbarkeit der Arbeit der Dienste, der lokalen Teams sowie der Mitarbeitenden von Unia.

In der proaktiven Kommunikation setzte Unia Prioritäten bei den drei geschützten Merkmalen, die in Beschwerden am häufigsten genannt werden: Rassismus, Behinderung und sexuelle Orientierung.

Unia legte außerdem Wert darauf, bestimmte Zielgruppen gezielter zu erreichen. Dazu gehören insbesondere die niederländischsprachige Öffentlichkeit, junge Menschen unter

25 Jahren, ältere Menschen über 65 Jahre, Zielgruppen mit größerer Distanz zu Unia sowie die deutschsprachige Öffentlichkeit.

Darüber hinaus verstärkte Unia die Gegennarrative zu mehreren besorgniserregenden Entwicklungen. Dazu zählen die zunehmende Vulnerabilität und prekäre Lebensumstände vieler Menschen sowie verschiedene Formen von Rassismus und Hassrede.

In diesem Zusammenhang baute Unia auch die Sichtbarkeit von Erfahrungsberichten von Menschen aus, die Diskriminierung erleben. Wenn gelebte Erfahrungen sichtbar werden, lassen sich die konkreten Auswirkungen von Diskriminierung besser erkennen, insbesondere die psychosozialen Folgen. Dieser Ansatz unterstützt die Sensibilisierung der breiten Öffentlichkeit ebenso wie die Arbeit von Fachkräften und trägt zugleich dazu bei, den Zugang zu Beschwerdemechanismen zu stärken.

Spezifische Herausforderungen im Jahr 2025

Mehrere Herausforderungen prägten das Jahr 2025. Ein erheblicher Teil der Arbeit konzentrierte sich auf den Ausbau der internen Kommunikation. Ziel war es, den Informationsfluss innerhalb der Institution zu stärken.

Unia setzte außerdem den Ausbau der Präsenz in den sozialen Netzwerken fort. Gleichzeitig führte Unia ein neues Format für die Tätigkeitsberichte ein und stellte die nachhaltige Nutzung der Ende 2024 gestarteten Website sicher.

Das Jahr war zudem von dem Bestreben geprägt, die Kontakte mit den Akteuren vor Ort zu intensivieren und die Bekanntheit von Unia zu erhöhen. In diesem Zusammenhang begann auch die Erarbeitung eines bereichsübergreifenden Kommunikationsplans. Dieser Plan soll die Informationen der Dienste und der Direktion bündeln.

Schließlich nahm Unia Arbeiten auf, um die Nachverfolgung und Auswertung quantitativer Indikatoren der Kommunikationstätigkeit zu verbessern. Dadurch soll es künftig möglich sein, die Wirkung der umgesetzten Maßnahmen besser zu messen.

Stellungnahmen und Empfehlungen

Unia formuliert regelmäßig **Stellungnahmen, Empfehlungen und Analysen**, um die öffentliche Politik und die gesellschaftlichen Debatten zu nähren. Diese Beiträge können auf Anfrage der Behörden oder aus eigener Initiative erstellt werden. Im Jahr 2025 hat Unia daher unter anderem die folgenden Stellungnahmen und Empfehlungen erstellt:

- Stellungnahme zum nationalen Umsetzungsplan für die Barrierefreiheit des Schienenverkehrs 2024
- Stellungnahme zum Vorentwurf einer Brüsseler Ordonanz über Assistenzhunde
- Stellungnahme zu Gesetzesvorschlägen zur Logopädie 2025
- Stellungnahme zur Festlegung von Kriterien für die Verteilung und Zugänglichkeit von Geldautomaten
- Stellungnahme zum Gesetzesvorschlag über die telefonische und elektronische Zugänglichkeit von Energieversorgern
- Stellungnahme „Der Wegfall des Anspruchs auf erhöhte Kinderzulagen mit 21 Jahren: eine notwendige Kohärenz im System der Hilfe für Menschen mit Behinderung“
- Stellungnahme zum Führerschein in der Wallonischen Region
- Stellungnahme zum Entschließungsantrag zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung
- Stellungnahme zur Zugänglichkeit der Fahrradregistrierungsplattform Mybike
- Stellungnahme zum Gesetzesvorschlag über die objektive Neutralität der Bediensteten des föderalen öffentlichen Dienstes und das Verbot des Tragens sichtbarer äußerlicher Zeichen der Glaubensüberzeugung oder Weltanschauung bei der Ausübung ihrer Aufgaben
- Stellungnahme zu den Gesetzesvorschlägen zur Einführung der Briefwahl
- Stellungnahme zum föderalen Plan Behinderung 2025-2029
- Stellungnahme „Für einen wirksamen Zugang zur Gebärdensprache“
- Stellungnahme zur Reduzierung des TaxiBus-Angebots
- Stellungnahme zur Einführung des Begriffs der „angemessenen Vorkehrungen durch Assoziierung“

in die Antidiskriminierungsgesetzgebung

- Stellungnahme zum Dekretentwurf über die elektronische Kommunikation (FWB)
- Stellungnahme zur Bekämpfung des Antisemitismus
- Stellungnahme zum Vorentwurf eines Dekrets über die Bekämpfung von Diskriminierungen und zur Aufhebung des Dekrets vom 6. November 2008 über die Bekämpfung bestimmter Formen der Diskriminierung
- Stellungnahme „LfA – zeitweilige Arbeitslosigkeit und digitale Kluft“
- Stellungnahme zum Gesetzesvorschlag über das Delikt der Zugehörigkeit
- Stellungnahme zu einer möglichen Ungleichbehandlung zwischen körperlichen und geistigen Problemen im Rahmen von Versicherungen
- Stellungnahme zu dem Vorentwurf eines Gesetzes zur Änderung des Gesetzes vom 19. Juli 2018 über die Zugänglichkeit der Websites und mobilen Anwendungen von Einrichtungen des öffentlichen Sektors
- Stellungnahme zum Programmdekret der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 23. Dezember 2024 über Wohnbeihilfen (Verfassungsgerichtshof)
- Stellungnahme zur Achtung der Überzeugungen im Rahmen der Ausbildungen in Diätetik



Gerichtsverfahren

Unia ist gesetzlich befugt, nach Zustimmung des Verwaltungsrats ein Gerichtsverfahren einzuleiten. Dies geschieht nur, wenn keine außergerichtliche Lösung möglich ist, wenn die Fakten besonders schwerwiegend sind oder wenn eine Gerichtsentscheidung im Rahmen einer „strategischen Prozessführung“ wünschenswert ist.

Die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die Fälle, für die wir die Zustimmung des Verwaltungsrats erhalten haben. Wenn bereits ein Urteil ergangen ist, wird dies ebenfalls erwähnt.

Diskriminierung	
<p>Zivilverfahren</p>  <p>Gesundheitszustand</p>	<p>Eine Sozialassistentin mit Diabetes, der als Behinderung anerkannt ist, wurde vom Bereitschaftsdienst „Unfall-Todesfall“ ausgeschlossen, obwohl medizinische Gutachten ihre Eignung unter der Voraussetzung angemessener Vorkehrungen bestätigten. Der Arbeitgeber begründete diese Entscheidung mit Präventionsgründen im Zusammenhang mit ihrem Gesundheitszustand, ohne dass eine medizinische Empfehlung in diesem Sinne vorlag. Trotz Stellungnahmen zugunsten ihrer Wiedereingliederung und des Einschreitens der Gewerkschaft und Unia wurde der Ausschluss aufrechterhalten, mit psychosozialen und finanziellen Auswirkungen.</p>
<p>Zivilverfahren</p>  <p>Gesundheitszustand</p>  <p>Behinderung</p>	<p>Ein Lehrer mit Multipler Sklerose beantragte die Einrichtung angemessener Vorkehrungen, damit er seine Aufgaben vor Ort weiter ausüben kann; diese Vorkehrungen wurden von der Arbeitsmedizin als möglich beurteilt und größtenteils von der AVIQ finanziert. Trotz dieser wiederholten positiven Stellungnahmen weigerte sich sein Arbeitgeber, die empfohlenen Anpassungen umzusetzen, und schlug im Rahmen eines Wiedereingliederungsparcours einen Funktionswechsel vor. Nachdem die Arbeitsmedizin das Fehlen angemessener Vorkehrungen festgestellt hatte, erklärte sie ihn schließlich für untauglich, gegen diese Entscheidung legte der Lehrer Beschwerde ein.</p>

Diskriminierung

Zivilverfahren



Gesundheitszustand



Behinderung

Ein Mitarbeitender einer IPPJ mit Fibromyalgie und chronischem Fatigue-Syndrom wurde nach dem Wechsel zu einer medizinisch begründeten Teilzeitarbeit aus dem Leitungsteam ausgeschlossen. Anschließend wurde die Person in eine unspezifische administrative Funktion versetzt, ohne klare Stellenbeschreibung und mit nur sehr wenigen Aufgaben. Unia bewertete die Situation als Verweigerung angemessener Vorkehrungen sowie als Risiko diskriminierenden Mobbings im Zusammenhang mit einer Behinderung. Unia forderte entweder die Wiedereingliederung in eine gleichwertige Funktion oder eine Alternative, die den Kompetenzen der betroffenen Person und ihrer gesundheitlichen Situation Rechnung trägt. Trotz einzelner teilweiser Maßnahmen, insbesondere der Wiedereinführung einer Leitungszulage, wurde keine strukturelle Lösung umgesetzt. Die betroffene Person befindet sich seit mehreren Jahren in einer abwertenden Position ohne klar definierten Arbeitsrahmen.

Zivilverfahren



Behinderung

Iriscare entschied im Jahr 2024, eine mehrjährige Vereinbarung mit der VoG AccessAndGo nicht über den 31. Dezember 2024 hinaus zu verlängern. Mit dieser Vereinbarung war die VoG mit der Durchführung des Pilotprojekts zu den Persönlichen Assistenzbudgets (BAP) in Brüssel betraut. Nach Abschaffung wurde lediglich eine befristete Übergangsphase von einem Jahr mit einer gekürzten Finanzierung vorgesehen. AccessAndGo reichte daraufhin eine Nichtigkeitsklage beim Staatsrat ein. Zusätzlich stellten mehrere BAP Begünstigte einen gesonderten Antrag. Sie wenden sich gegen das Ende des Projekts, da keine zumindest gleichwertige Alternative vorgesehen ist. Zudem profitieren bislang nur sehr wenige Personen von diesem Instrument, das für die Autonomie von Menschen mit Behinderungen zentral ist. Im Jahr 2024 waren es 48 Personen. Unia tritt dem Verfahren bei, um die Begünstigten zu unterstützen. In diesem Zusammenhang weist Unia auf die Bedeutung des Rechts auf ein selbstbestimmtes Leben hin, auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen gemäß Artikel 19 der UN Behindertenrechtskonvention sowie auf die Pflicht zur Konsultation der repräsentativen Organisationen vor der Abschaffung eines solchen Systems.

Zivilverfahren



Religiöse oder weltanschauliche Überzeugung

Am 8. April 2022 wurde einer Frau eine Verwaltungsstelle verweigert, weil sie ein Kopftuch trug. Der CEO erklärte unter anderem: „Sie können gehen, Ihr Platz ist nicht in dieser Firma“, und äußerte weitere stigmatisierende Aussagen über Muslime. Trotz des Einschreitens der CSC und später von Unia, das unbeantwortet blieb, stellte die Arbeitsinspektion im Jahr 2025 fest, dass der Arbeitgeber die Aussagen bestritt, jede Zusammenarbeit verweigerte und die Einführung eines Verbots äußerlicher Zeichen von Glaubensüberzeugungen oder weltanschaulichen Überzeugungen erwog. Zum Zeitpunkt der Vorfälle bestand jedoch keine entsprechende Regelung. Der diskriminierende Charakter ergibt sich aus den ausdrücklich getätigten Aussagen im Zusammenhang mit dem Tragen des Kopftuchs. Hinzu kommt, dass der Arbeitgeber bereits im Jahr 2019 wegen Diskriminierung verurteilt worden war.

Diskriminierung

Zivilverfahren



Körperliche Merkmale

August 2021 wurde ein afrostämmiger Sicherheitsmitarbeiter, der seit 2011 für ein Unternehmen tätig war, das Sicherheitsdienste auf dem Gelände der Europäischen Kommission erbringt, aufgefordert, seine Afrofrisur zu ändern. Dies geschah unter Berufung auf ein angebliches Prinzip der „Neutralität“, nachdem Mitarbeitende der Kommission Bemerkungen mit rassistischer Konnotation geäußert hatten. Obwohl es keine interne Regelung gab, die kurze Haare vorschreibt, und obwohl die Arbeitsordnung eingehalten wurde, verlangte die Kommission einen „frischeren und kürzeren“ Haarschnitt. Die vom Betroffenen vorgeschlagenen Alternativen, insbesondere das Tragen von Zöpfen, wurden abgelehnt. Zudem wurde sein Zugangsausweis eingezogen, was zu seinem Ausschluss vom Gelände führte. Der potenziell diskriminierende Charakter ergibt sich aus den stigmatisierenden Aussagen, die sich gezielt gegen ein mit seiner Herkunft verbundenes äußeres Erscheinungsbild richteten. Hinzu kommt die vage und nicht schriftlich festgehaltene Berufung auf ein Neutralitätserfordernis, das in diesem Fall willkürlich angewandt wurde.

Zivilverfahren



Religiöse oder weltanschauliche Überzeugung

Am 7. April 2023 wurde eine Kalligrafin, die von einer Kosmetikmarke für eine Werbeaktion in einer Filiale einer großen Handelskette engagiert worden war, aufgefordert, die Räumlichkeiten zu verlassen, weil sie ein Kopftuch trug. Die Verantwortlichen des Geschäfts beriefen sich dabei auf eine interne Regelung, die für das eigene Personal das Tragen äußerlicher Zeichen von Glaubensüberzeugungen oder weltanschaulichen Überzeugungen untersagt. Obwohl die Kalligrafin nicht zum Personal des Geschäfts gehörte und die Kosmetikmarke bestätigt hatte, dass diese Regelung auf sie nicht anwendbar war, lehnte die Geschäftsleitung jede Ausnahme ab. Dies führte zur sofortigen Absage ihres Einsatzes. Der auf das Tragen des Kopftuchs gestützte Ausschluss hatte zudem berufliche Folgen. In der Folge musste die Kalligrafin weitere Einsätze ablehnen oder wurde von diesen ausgeschlossen. Dies weist auf eine mögliche diskriminierende Behandlung aufgrund religiöser Überzeugungen hin.

Zivilverfahren



Gesundheitszustand



Behinderung

Einer Frau, die seit September 2020 aufgrund eines Burn-outs arbeitsunfähig ist, wurden die Leistungen aus der kollektiven Versicherung „garantiertes Einkommen“ ihres Arbeitgebers auf 730 Tage begrenzt. Diese Begrenzung beruht auf einer spezifischen Klausel für psychische Erkrankungen. Für körperliche Erkrankungen sieht die Versicherung keine vergleichbare zeitliche Begrenzung vor. Trotz mehrfacher Einwände hielt der Versicherer an seiner Position fest. Er berief sich auf die allgemeinen Versicherungsbedingungen, die für psychische Störungen, einschließlich Burn-out, ausdrücklich eine zeitliche Begrenzung vorsehen. Dadurch entsteht eine Ungleichbehandlung im Vergleich zu körperlichen Erkrankungen. Diese Begrenzung begründet eine Vermutung der Diskriminierung aufgrund des Gesundheitszustands. Dies gilt umso mehr, als ein inzwischen rechtskräftiges Urteil des Arbeitsgerichtshofs Antwerpen vom 13. Dezember 2023 eine vergleichbare Klausel bereits als unvereinbar mit der Antidiskriminierungsgesetzgebung eingestuft hat.

Diskriminierung

Zivilverfahren



Gewerkschaftliche Überzeugung



Behinderung

Einem Fahrer von TEC mit dauerhaften gesundheitlichen Einschränkungen wurde die Verlängerung seiner medizinisch begründeten Halbzeitbeschäftigung über die durch KAA festgelegte Höchstdauer hinaus verweigert. Dies geschah trotz einer medizinischen Empfehlung und einer späteren Gerichtsentscheidung, die diese zeitliche Begrenzung als diskriminierend einstufte. Infolge dieser Verweigerung akzeptierte der Fahrer ein vorzeitiges Ausscheiden („Canada Dry“) mit Kündigungsfrist. Später focht er dieses Verfahren als irregulär an. Er macht geltend, dass er Gewerkschaftsvertreter ist, dass keine angemessenen Vorkehrungen getroffen wurden und dass Druck ausgeübt wurde, um ihn von den Listen für die Sozialwahlen zu streichen. Der Fall wirft Fragen der Diskriminierung aufgrund einer Behinderung, des besonderen Kündigungsschutzes für Gewerkschaftsvertreter sowie der finanziellen Folgen einer Vertragsbeendigung im Kontext von Arbeitsunfähigkeit auf.

Zivilverfahren



Rassismus

Eine junge Rezeptionistin surinamischer Herkunft, die für eine Hotelkette in Zaventem arbeitete, wurde dazu aufgefordert, den „Schwarzen Peter“ darzustellen. In der Folge sprach ihr Direktor sie wiederholt mit diesem Spitznamen an und stellte dabei ausdrücklich einen Bezug zu ihrer Hautfarbe her. Trotz ihres klar geäußerten Unbehagens und ihrer Ablehnung setzte der Direktor dieses Verhalten fort. Er erklärte, ihre dunkle Haut passe „gut“ zu dieser Rolle, und spielte die Situation herunter. Kolleginnen und Kollegen bestätigten zumindest teilweise die Äußerungen sowie die wiederholte Verwendung des Spitznamens. Der Vorfall hatte erhebliche psychische Auswirkungen auf die Arbeitnehmerin. Sie war bis zum Ende ihres Arbeitsvertrags über längere Zeit krankgeschrieben und kehrte nicht an ihren Arbeitsplatz zurück.

Zivilverfahren



Religiöse oder weltanschauliche Überzeugung

Zwei junge Turner, ein Mann und eine Frau, wurden im März 2025 von einem vom Verein organisierten Trainingslager ausgeschlossen, nachdem sie angegeben hatten, den Ramadan einzuhalten. Der Präsident verlangte, dass sie Wasser trinken, und schickte sie unter öffentlicher Demütigung nach Hause. Der Verein rechtfertigte den Ausschluss mit einer Pflicht zur Flüssigkeitsaufnahme und wies den Vorwurf religiöser Diskriminierung zurück. Gleichzeitig nahm er über seinen Rechtsbeistand eine aggressive Haltung gegenüber den Familien und gegenüber Unia ein. Nach dem Ausschluss wurde der Melderin zudem die Wiederanmeldung für das folgende Jahr verweigert. Dies wirft die Frage einer möglichen Vergeltungsmaßnahme im Zusammenhang mit der Anfechtung der Diskriminierung auf.

Diskriminierung

Zivilverfahren



Gesundheitszustand



Behinderung

Eine Mitarbeiterin des Buchhaltungsdienstes eines französischen Gymnasiums in Brüssel war aufgrund von Angststörungen mit Agoraphobie arbeitsunfähig. Im Mai 2025 konnte sie ihre Aufgaben vollständig und zu 100 % im Homeoffice wahrnehmen. Der arbeitsmedizinische Dienst kam zum Schluss, dass eine Wiederaufnahme der Arbeit in Vollzeit nur bei vollständiger Telearbeit möglich sei. Der Arbeitgeber lehnte diese angemessene Vorkehrung jedoch aus organisatorischen und kommunikativen Gründen ab. Unia vertrat die Auffassung, dass eine hundertprozentige Telearbeit angesichts der bestehenden Behinderung eine angemessene Vorkehrung darstellt und dass die Verweigerung dieser Lösung eine Diskriminierung darstellen könnte.

Zivilverfahren



Gewerkschaftliche Überzeugung

Ein Gewerkschaftsdelegierter, der seit mehr als zwölf Jahren als Kellner in einem Hotel arbeitet, berichtet, dass die Direktion ihn ins Visier genommen habe, nachdem er eine Kollegin in einem Diskriminierungsfall im Zusammenhang mit der Rolle des „Schwarzen Peter“ unterstützt hatte. Kurz nach diesem Eingreifen erhielt er mehrere formelle Verwarungen, die er anfecht. Zudem soll seine Bewerbung auf eine Stelle als Supervisor aufgrund seines gewerkschaftlichen Engagements unter Druck zurückgestellt worden sein. Außerdem wurde versucht, ohne objektive Grundlage ein Verfahren wegen Einschüchterung gegen ihn einzuleiten. Der Fall weist auf ernsthafte Anhaltspunkte für Vergeltungsmaßnahmen und eine mögliche Diskriminierung im Zusammenhang mit gewerkschaftlichem Engagement hin. Der Delegierte befürchtet eine Entlassung, mit der sein gesetzlicher Schutz umgangen werden soll.

Hassverbrechen

Strafrechtlich



Sexuelle Orientierung

Ein Mann wurde in seiner Wohnung angegriffen, nachdem er über eine LGBT Datingplattform ein Treffen vereinbart hatte. Der Verdächtige stach mit einem Messer auf ihn ein, floh mit einem Komplizen und sendete dem Opfer anschließend eine beleidigende Nachricht („du dreckiger pädophiler Bastard“). Trotz Bestreitens der Taten und gewisser Unsicherheiten bei der Identifizierung verbinden sachliche und telefonische Beweise den Angeklagten mit dem Angriff. Das diskriminierende Motiv ergibt sich aus der gezielten Auswahl des Opfers über eine LGBT Plattform, aus der homophoben Beleidigung sowie aus Aussagen des Verdächtigen, die eine Feindseligkeit gegenüber Beziehungen zwischen Männern erkennen lassen.

Hassverbrechen

Strafrechtlich



**Sexuelle
Orientierung**

Im Sommer 2024 wurden mehrere Männer, die über die App Grindr Treffen vereinbart hatten, in Parks in Brüssel gelockt und anschließend brutal angegriffen. Die Opfer wurden beleidigt („Pädophiler“, „dreckige Schwuchtel“), beraubt und teilweise mit Stich oder Schusswaffen bedroht. Es handelt sich um eine Serie von Taten mit drei Verdächtigen und mindestens acht Opfern. Die Angriffe folgten einem ähnlichen Muster: falsche Profile, die sich als volljährig ausgaben, Überfälle in der Gruppe, grundlose Gewalt, Erpressungen und der haltlose Vorwurf der Pädophilie zur Rechtfertigung der Taten. Das diskriminierende Motiv ergibt sich aus der systematischen Auswahl der Opfer über LGBT Plattformen, aus homophoben Beleidigungen und aus der zeitlichen Häufung der Taten. Mehrere Opfer waren aufgrund der körperlichen und psychischen Folgen längere Zeit arbeitsunfähig.

Strafrechtlich



**Sexuelle
Orientierung**

Zwei Männer werden verfolgt, weil sie im Juni 2024 im Abstand von wenigen Tagen über LGBT Dating Apps zwei Opfer in ein abgelegenes Chalet in Malmedy gelockt und dort angegriffen haben sollen. Die Opfer wurden homophob beleidigt („dreckige Schwuchtel“, „Pädophiler“), schwer misshandelt, mit sexueller Gewalt sowie mit der Verbreitung erniedrigender Videos bedroht und beraubt oder es wurde versucht, sie zu berauben. Beide erlitten Verletzungen mit Arbeitsunfähigkeit von sieben beziehungsweise zehn Tagen. Das diskriminierende Motiv ergibt sich aus der gezielten Auswahl über LGBT Plattformen, aus den Beleidigungen und aus dem Rückgriff auf den unbegründeten Vorwurf der Pädophilie, für den keinerlei Anhaltspunkte bestehen.

Strafrechtlich



**Sexuelle
Orientierung**

Am 19 Juli 2023 wurde ein 18 Jähriger am Eingang einer Queer Party in Gent ohne Provokation brutal angegriffen. Er war in Drag gekleidet und befand sich mit Freundinnen und Freunden an einem als sicher geltenden Ort. Der Angreifer attackierte ihn von hinten, schlug mehrfach heftig ins Gesicht und riss ihm gezielt die Perücke ab. Das Opfer musste im Krankenhaus behandelt werden und sich mehreren chirurgischen Eingriffen unterziehen, vor den Augen zahlreicher Zeuginnen und Zeugen. Videoaufnahmen widersprechen der vom Angeklagten behaupteten Notwehr. Der Kontext eines unprovokierten Angriffs in einem queeren Raum deutet auf ein Motiv im Zusammenhang mit der sexuellen Orientierung und dem Geschlechtsausdruck des Opfers hin.

Hassverbrechen

Strafrechtlich



Sexuelle Orientierung

In der Nacht vom 23. auf den 24. August 2024 sowie erneut in der Nacht vom 31. August auf den 1. September 2024 drangen mehrere Jugendliche gewaltsam in die Wohnung eines Männerpaars ein und griffen beide brutal an. Sie verursachten schwere Verletzungen, darunter gebrochene Rippen, einen gebrochenen Fuß und einen gebrochenen Daumen. Anschließend kehrten sie ein drittes Mal zurück, um erneut einzudringen und ein Fenster zu zerstören. Während der Taten wurden die Opfer als „dreckiger Homo“ und „dreckige Schwuchtel“ beleidigt. Die Ermittlungen führten anhand von Videoaufnahmen, sichergestellten Nachrichten und teilweisen Geständnissen zur Identifizierung mehrerer Verdächtiger. Trotz des Vorwands einer angeblichen Suche nach „Pädophilen“ ergibt sich das homophobe Motiv aus den Beleidigungen, aus LGBT feindlichen Nachrichten auf einem Telefon und aus dem Zusammenhang mit der mutmaßlichen Nutzung von LGBT Plattformen. Die Staatsanwaltschaft wertete den Hass als erschwerenden Umstand.

Strafrechtlich



Rassismus

Am 4. Mai 2025 zog am Rande des Finales des belgischen Pokals eine Gruppe von 50 bis 100 schwarz gekleideten Fans aus Brügge durch Molenbeek und verübte Einschüchterungen und Gewalttaten, insbesondere in der Vanderstichelenstraat. Mehrere Personen wurden brutal angegriffen, ein Geschäft verwüstet und offen rassistische Äußerungen wie „Geh zurück in dein Land“ ausgesprochen, teilweise begleitet von Morddrohungen. Die Angriffe führten zu schweren körperlichen Verletzungen, darunter Gehirnerschütterungen, Prellungen und Hörverlust, sowie zu erheblichen psychischen Belastungen. Das diskriminierende Motiv ergibt sich aus den ausdrücklich rassistischen Beleidigungen, der gezielten Auswahl der Opfer und dem dokumentierten Kontext der Taten.

Strafrechtlich



Rassismus

Am 8. August 2025 wurden eine Frau und ihre zwei Cousinen, alle drei europäische Staatsangehörige mit schwarzer Hautfarbe, im Bahnhof Vilvoorde von einem Begleiter der SNCB angesprochen, nachdem sie einen defekten Automaten gemeldet hatten und ihre Fahrscheine an Bord kaufen wollten. Der Mann äußerte offen rassistische Bemerkungen. In Brüssel Nord griffen drei Securail Beamte ein. Trotz gültiger Fahrscheine verlangten zwei Beamte die Reisepässe, wendeten körperliche Gewalt an, legten der Frau Handschellen an, äußerten Drohungen und verursachten Verletzungen vor den Augen zahlreicher Zeuginnen und Zeugen. Das diskriminierende Motiv ergibt sich aus den geäußerten Bemerkungen, der auf der Hautfarbe beruhenden gezielten Auswahl und der unverhältnismäßigen Behandlung. Nach den Vorfällen wurden zwei Untersuchungen eingeleitet, eine gegen die Securail Beamten und eine gegen die Frau.

Hassverbrechen

Strafrechtlich



Rassismus

Im Februar 2022 wurde ein 12-jähriges Mädchen in einem Park in Aalst von einem Mann und dessen Sohn brutal angegriffen. Das Kind wurde rassistisch beleidigt („dreckige Schwarze“, „Affe“), an den Haaren gezogen und mehrfach geschlagen. Trotz eines Anrufs der Mutter griff die Polizei von Aalst nicht ein und berief sich auf den Karneval. Die spätere Untersuchung war lückenhaft, und das Verfahren wurde zunächst mangels Identifizierung eines Verdächtigen eingestellt. Nach einem Antrag auf Wiederaufnahme, der mit der Schwere der Taten und der unzureichenden Ermittlung begründet wurde, wurde der Fall an das Korrekionalgericht verwiesen. Unia schloss sich mit Zustimmung der Melderin als Zivilpartei an.

Hassrede

Zivilverfahren



Gesundheitszustand



Sexuelle Orientierung

Ein Mann meldete eine Kampagne von Belästigung und Verleumdung, die ein anderer Mann über TikTok und weitere soziale Netzwerke führte. Diese umfasste homophobe Äußerungen, die Offenlegung privater Daten, Anspielungen auf den Gesundheitszustand des Opfers sowie Einschüchterungsversuche, auch gegenüber dessen Arbeitgeber. Trotz Strafanzeigen, Meldungen an die Plattformen und einer einstweiligen Verfügung mit Kontaktverbot setzte der Täter seine Veröffentlichungen fort, umging Kontosperrungen und mobilisierte seine große Reichweite innerhalb der sri lankischen Gemeinschaft. Die Taten hatten schwerwiegende psychische und soziale Folgen, insbesondere ein erzwungenes Outing im Herkunftsland des Opfers, in dem Homosexualität weiterhin strafrechtlich verfolgt wird. Die Vorgänge stehen zudem im Zusammenhang mit weiteren homophoben und frauenfeindlichen Angriffen gegen andere Betroffene.

Zusammensetzung des Verwaltungsrats

Unia wird von einem **Verwaltungsrat** geleitet, der mit mehreren Befugnissen ausgestattet ist, insbesondere:

- der **Ernennung der Direktion**;
- der **Entscheidung, im Namen von Unia vor Gericht zu treten**;
- der **Genehmigung des strategischen und operativen Plans, des Budgets, des Jahresberichts, des Kommunikationsplans und des Personalrahmens**.

Der Verwaltungsrat besteht aus **17 Mitgliedern**, darunter eine Co-Präsidentin und ein Co-Präsident: **Shaireen Aftab** und **David Quinaux**.

Die Mitglieder werden **für eine Amtszeit von sechs Jahren ernannt**.

¹ Ist am 29/01/2026 zurückgetreten.

Ernennungen durch	Ordentliche Mitglieder	Ersatzmitglieder
Abgeordneten-kammer	Shaireen Aftab	Tine Claus ¹
	Hanne De Roo	
	Ellen Desmet	Saloua El Moussaoui
	Marc Michils	Abdelkarim Bellafkih
	Jogchum Vrielink	Dirk Jacobs
	Sotieta Ngo	Pauline Tombus
	Bernadette Renauld	Achilvie Docketh-Yemalayan
	Charles-Eric Clesse	Pierre Nilles
	Pierre-Arnaud Perrouty	
Wallonisches Parlament	Didier Dochain	Vincent Yzerbyt
	Nastasja Wartel	Gisèle Marliere
Parlament der Region Brüssel-Hauptstadt	David Quinaux	Christophe Jambers
	Fahim De Leener	Joeri Behets
Parlament der Französischen Gemeinschaft	Shadi Farkhojasteh	Anne Banet
	Corentin Delmotte	
Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft	Pierre-Alexandre Asmanis De Schacht	Hajar Lawrizy
	Dirk Schleihs	Uwe Köberich

Budget, Bilanz und Ergebnisrechnung

Bilanz zum 31. Dezember 2025

Posten	Betrag (Euro)
AKTIVA	8.881.056,07
PASSIVA	8.881.056,07
Langfristige Passiva	5.996.016,28
Eigenmittel	5.484.953,17
Kapital	3.451.022,30
Zweckgebundene Fonds	1.731.478,86
Verfügbare Rücklagen	0,00
Vorläufiges Ergebnis	12.922,94
Vorgetragener Gewinn	289.529,07
Rückstellungen	511.063,11
Kurzfristige Passiva	2.885.039,79
Verbindlichkeiten mit einer Laufzeit von höchstens einem Jahr	2.885.039,79

Ergebnisrechnung 2025

Posten	Betrag (€)
Aufwendungen	-11.715.230
Betriebsaufwendungen	-1.529.818
Personalaufwand	-9.050.949
Abschreibungen	-92.815
Finanzaufwendungen	-122
Zuführung zu den Rückstellungen	-110.782
Projektkosten	-930.744
Erträge	11.728.153
Zuschüsse / Subventionen	9.628.106
Föderale Subvention	8.304.698
Subvention der Region / Gemeinschaft	1.323.408
Erträge aus Tätigkeiten	899.209
Sonstige Erträge	35.861
Finanzerträge	0
Mehrwerte	3.573
Projekterträge	718.017
Auflösung von Rückstellungen	443.387
Ergebnis	12.923

Disclaimer

Der Inhalt dieses Berichts wurde in dem Bestreben verfasst, alle Personen einzubeziehen und jegliche Form der Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, Hautfarbe, Herkunft, Behinderung oder anderen Identitätsmerkmalen zu vermeiden.

Um den Text leichter lesbar zu machen und Menschen mit Sehbeeinträchtigung, die eine automatische Vorlesesoftware verwenden, nicht zu beeinträchtigen, wurden in diesem Text stellenweise die grammatisch männlichen Formen verwendet, um alle Geschlechter, Männer und Frauen, sowie alle verschiedenen Formen von Geschlechtsidentität oder Geschlechtsausdruck zu bezeichnen.

Jahresbericht 2025
Brüssel, Juni 2026

Herausgeber:

Unia, Interföderales Zentrum für Chancengleichheit
Place Victor Horta 40, 1060 Brüssel (Saint-Gilles)
T +32 (0)2 212 30 00

Redaktion: Valentin Dantine

Grafikdesign und Layout: Citynova

Druck: Bulckens

Verantwortlicher Herausgeber: Patrick Charlier

Ce rapport est aussi disponible en français.
Dit verslag is ook beschikbaar in het Nederlands.

Sie finden diese Publikation auf www.unia.be in der Rubrik « Wissen & Empfehlungen »

Sofern nicht anders vermerkt, sind die Informationen in diesem Jahresbericht frei von Urheberrechten. Unter Angabe der Quelle und des Autors dürfen Sie diese Informationen also kostenlos zu persönlichen und nicht-gewerblichen Zwecken nutzen. Wenn Sie Informationen (Texte, Fotos, Abbildungen...) vervielfältigen, verbreiten oder auf sonstige Weise zur Verfügung stellen möchten, wenden Sie sich an Unia über das Kontaktformular auf unserer Website oder per E-Mail info@unia.be



Unia
Interföderales Zentrum für Chancengleichheit

Place Victor Horta 40 • 1060 Brüssel
(Saint-Gilles) T +32 (0)2 212 30 00

www.unia.be