

A photograph of three people walking and laughing in a city street. On the left is a woman with blonde hair wearing a dark jacket and a thick, light-colored scarf. In the middle is a woman wearing a white coat, a pink headscarf, and glasses. On the right is a man with a white beard and glasses, wearing a dark denim jacket and blue jeans. They are walking on a cobblestone street with modern buildings and bare trees in the background.

Memorandum

74 Empfehlungen
von Unia
zu den Wahlen
im Jahr 2024



Für Gleichheit,
gegen Diskriminierung

Disclaimer

Wir weisen darauf hin, dass in manchen Zitaten die männliche Form „Arbeitnehmer“, „Arbeitgeber“ und „Gesetzgeber“ verwendet wurde, damit der Text leichter verständlich ist. Mit der männlichen Form sind aber alle Geschlechter und Gender in ihren verschiedenen Identitäten und Ausdrucksformen gemeint.

Die Internet-Links finden Sie in der digitalen Version auf unserer Website.

Inhaltsübersicht

EMPFEHLUNGEN NACH ENTSCHEIDUNGSEBENEN	5
VORWORT	6
GLEICHHEIT, DISKRIMINIERUNGSBEKÄMPFUNG UND MENSCHENRECHTE	8
1. Einen interföderalen Aktionsplan gegen Rassismus ausarbeiten	8
2. Mehr Einsatz und Ehrgeiz bei der interföderalen Roma/Sinti-Strategie zeigen	8
3. Aktionspläne Behinderung ausarbeiten und überwachen	9
4. Einen neuen interföderalen Aktionsplan zur Bekämpfung von Diskriminierung und Gewalt gegen LGBTQI+ - Personen entwickeln.....	9
5. Den europäischen Vorschlag für eine Verordnung über künstliche Intelligenz (AI Act) annehmen und eine Aufsichtsbehörde einrichten	10
6. Eine koordinierte und strukturelle Datenpolitik speziell zum Thema Gleichheit und Antidiskriminierung in Belgien entwickeln („Equality Data“).....	11
7. LGBTQI+-Flüchtlinge schützen, indem man das Personal von Flüchtlingsunterkünften besser mit sexueller Orientierung und Genderidentität vertraut macht.....	12
8. Die allgemeinen Empfehlungen umsetzen, die der UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen in der zweiten Bewertung Belgiens 2024 formulieren wird und diese anschließend überwachen	12
9. Dafür Sorge tragen, dass Personen mit Behinderung aktiv am politischen Leben teilhaben, indem sie wählen und für Wahlen kandidieren können.....	13
10. Die Grundsätze des Gender-Mainstreamings beim „durchgängig inklusiver Ansatz“ anwenden und umgekehrt.....	14
11. In Krisenzeiten grundsätzlich Maßnahmen unter Achtung der Menschenrechte ergreifen	14
12. Eine(n) gemeinsame(n) Minister(in) für Gleichheit und Diversität einsetzen.....	14
13. Eine(n) eigene(n) föderale(n) Minister(in) für Gleichheit einsetzen.....	15
RECHTLICHER RAHMEN.....	16
14. Das Unia-Zusammenarbeitsabkommen abändern, um die Einrichtung und ihre Arbeit zu stärken	16
15. Untersuchungsbefugnisse für Gleichbehandlungsstellen prüfen und einführen.....	16
16. Artikel 150 der Verfassung abändern, damit Hassreden nicht nur dann wirksam verfolgt werden können, wenn sie rassistisch oder fremdenfeindlich sind	17
17. Die Antidiskriminierungs- und Antirassismusetze besser aufeinander abstimmen und neue geschützte Merkmale aufnehmen	18
18. Unia in die Einrichtung eines nationalen Präventionsmechanismus gegen Folter und andere grausame, unmenschliche oder entwürdigende Behandlung oder Strafe einbeziehen	19

19. Auf internationaler Ebene ein Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte älterer Menschen anstreben.....	19
20. Wirkungsvolle europäische Richtlinien zu den Standards für Gleichbehandlungsstellen anstreben und für eine effiziente Umsetzung sorgen	20
21. Die europäische Richtlinie über den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen annehmen	20
22. Eine administrative Beschwerde bei Streitfällen über die Bezugsadresse und über die Anmeldung bei vorläufiger Eintragung im Bevölkerungsregister ermöglichen	21
23. Den ÖSHZ auch die Befugnis erteilen, als Bezugsadresse für Personen mit mobiler Wohnung zu fungieren	21
BESCHÄFTIGUNG	23
24. Eine zwingende Präventionspolitik gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz einführen	23
25. Die Arbeitsinspektion im Kampf gegen Diskriminierung weiter stärken	24
26. Positive Maßnahmen nutzen, die eine Hebelwirkung hin zu mehr Gleichheit haben	24
27. Die systematische Überwachung der Zusammensetzung des öffentlichen Personals sicherstellen.....	25
28. Die Ausarbeitung von Diversitätsplänen unterstützen	26
29. Einen Aktionsplan zur Verbesserung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erstellen	26
30. Antidiskriminierungsklauseln systematisch in öffentliche Aufträge aufnehmen	27
WOHNEN	28
31. Das Angebot an Sozialwohnungen massiv ausweiten	28
32. Mietpreistabellen mit steuerlichen Anreizen und strikteren Auflagen aufstellen	28
33. Die Vergaberegelungen der Sozialwohnungsbaugesellschaften vereinheitlichen	28
34. Einen zentralen Mietkaufionsfonds einrichten	29
35. Einen Aktionsplan für ein größeres Angebot an barrierefreien Wohnungen für ältere Menschen und Personen mit Behinderung aufstellen.....	29
36. Artikel 221 § 2 des Brüsseler Wohngesetzbuches mit der UN-Behindertenrechtskonvention in Einklang bringen.....	30
37. Dafür sorgen, dass die Rechte schutzbedürftiger Personen in nicht anerkannten Unterbringungsstätten geachtet werden	30
38. Deutlich mehr Gelände mit Vorrichtungen für Wohnwagenbewohner schaffen.....	31
39. Für eine strukturelle Schulung aller Immobilienmakler in geltendem Antidiskriminierungsrecht sorgen	31
40. Gemeindeverwaltungen im Kampf gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt unterstützen und stärken	32

41. In der Deutschsprachigen Gemeinschaft ein Dekret über Wohnungsmietverträge ausarbeiten, um Diskriminierung zu bekämpfen 32

GÜTER UND DIENSTLEISTUNGEN..... 33

42. Die Digitalisierung von Diensten regeln und begleiten, um Diskriminierung und die Nichtinanspruchnahme von Rechten zu vermeiden..... 33
43. Einen verbindlichen Rechtsrahmen für die barrierefreie Zugänglichkeit der bestehenden Umgebung ausarbeiten 33
44. Einen Aktionsplan aufstellen, um Frauen mit Behinderung und schutzbedürftige Frauen, die Opfer von Gewalt sind, besser zu betreuen 34
45. Bei Mobilitätsmaßnahmen zur Einschränkung des privaten Kraftverkehrs die Folgen für schutzbedürftige Personen berücksichtigen 34
46. Gegen Diskriminierung von Personen mit psychischer Gesundheitsproblematik beim Zugang zu Versicherungen vorgehen 35
47. Die Vorstandsmitglieder von Sportverbänden schulen und bewusstseinsbildend auf das Personal von Sportvereinen zugehen 35
48. Ein klares, integriertes Diskriminierungsmeldesystem für alle Sportverbände ausarbeiten.. 36

BILDUNG..... 37

49. Bessere Unterstützung und Ausbildung von Lehrkräften und Bildungsakteuren im Umgang mit Diversität 37
50. Meldungen erleichtern und schnell und gezielt reagieren, um jegliches diskriminierende Verhalten zu unterbinden..... 37
51. Quantitativ und qualitativ bessere Daten erfassen/generieren, um Segregation, Ausgrenzung, Diskriminierung und die Weiterverbreitung von Ungleichheiten im Bildungswesen zu analysieren 38
52. Die inklusive Bildung für Kinder von Roma, Sinti und anderen Wohnwagenbewohnern voranbringen..... 39
53. Das Förderschulwesen evaluieren 39
54. Die Finanzierung der förderschulischen Ressourcenpools „Pôles territoriaux“ und des Förderschulwesens überarbeiten..... 40
55. Erzieher(inne)n in Einrichtungen für Personen mit Behinderung eine Fortbildung in Grundrechten und im Konzept der Selbstbestimmtheit bieten 41
56. Die barrierefreie Zugänglichkeit von Schulgebäuden für Personen mit Behinderung verstärkt voranbringen 41
57. Barrierefreie Zugänglichkeit und inklusives Design in den Lehrplan künftiger Bau- und IT-Fachleute aufnehmen..... 41
58. Für eine strukturelle Schulung aller angehenden Juristen in geltendem Antidiskriminierungsrecht sorgen 42

GESUNDHEIT UND ZUGANG ZU SOZIALDIENSTEN..... 43

- 59.** Inklusive Gesundheitsversorgung, eine entsprechende Schulung der Gesundheitsdienstleistenden und die Versorgung und Unterstützung schutzbedürftiger Patienten gewährleisten 43
- 60.** Dafür sorgen, dass Pflegeleistende die Wertschätzung erhalten, die sie verdienen..... 43
- 61.** Rassismus im Bereich des Pflegepersonals bekämpfen 44
- 62.** Die Reformen im Bereich der Wohn-, Alten- und Pflegeheime fortsetzen 45
- 63.** Die Achtung des Rechts auf selbstbestimmtes Wohnen zusichern, das in Artikel 19 der UN-Behindertenrechtskonvention verankert ist..... 45
- 64.** Den Zugang zu materieller Unterstützung auf Personen mit anerkannter Behinderung im Alter ab 65 Jahren ausweiten..... 46
- 65.** Das Kriterium Intelligenzquotient für die Erstattung ambulanter logopädischer Behandlungen durch die Krankenpflichtversicherung abschaffen..... 46
- 66.** Ein einheitliches und zeitgemäßes Beihilfensystem für Personen mit Behinderung schaffen..... 47

POLIZEI UND JUSTIZ..... 48

- 67.** Entwicklung einer Politik zur Bekämpfung von Hassbotschaften im Internet..... 48
- 68.** Die Anerkennung eines Hassmotivs ausdrücklich festschreiben und mit klaren Konsequenzen für den Täter verknüpfen..... 49
- 69.** Eine Politik und Praxis des professionellen Profilings bei der Polizei entwickeln..... 49
- 70.** Die Polizei umfassender in der Polarisierungs- und Diskriminierungsthematik schulen 50
- 71.** Dringend mit der Umsetzung des neuen COL 13/2013 beginnen..... 50
- 72.** Einen gezielten Parcours zur Umsetzung alternativer Maßnahmen ausarbeiten 51
- 73.** Den Zustrom von internierten Personen verringern und ihren Durchlauf und Abgang verbessern, um ihre Wiedereingliederung voranzubringen 51
- 74.** Die Gesetzgebung und Praxis zur Rechtsfähigkeit und Verwaltung reformieren, um Anreize zum Beistand zu schaffen 52

Empfehlungen nach Entscheidungsebenen



EUROPA

Nr. 5/20/21



FÖDERALSTAAT

Nr. 1/2/3/4/5/6/7/8/9/10/11/13/14/15/16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/29/30/42/43/45/46/47/59/60/65/66/67/68/69/71/72/73/74



FRANZÖSISCHE GEMEINSCHAFT

Nr. 1/2/3/4/6/8/9/10/11/12/14/17/18/19/20/21/27/30/39/42/47/48/49/50/51/52/53/54/55/56/57/58/60/72



WALLONISCHE REGION

Nr. 1/2/3/4/6/8/9/10/11/12/14/17/18/19/20/21/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/37/38/39/40/42/43/44/45/47/48/55/57/59/60/61/62/63/64/70/73



REGION BRÜSSEL-HAUPTSTADT

Nr. 1/2/3/4/6/8/9/10/11/12/14/17/18/19/20/21/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/42/43/44/45/47/48/55/57/59/60/61/62/63/64/70/73



DEUTSCHSPRACHIGE GEMEINSCHAFT

Nr. 1/2/3/4/6/8/9/10/11/12/14/17/18/19/20/21/27/28/29/30/31/32/33/34/35/37/38/40/41/42/47/48/49/50/51/52/55/56/72



LOKALE EBENE

Nr. 26/27/30/40

Da Flandern aus dem Kooperationsabkommen, das es mit Unia hatte, ausgestiegen ist, gibt es keine Empfehlungen, die speziell an die flämische Region gerichtet sind. Die flämischen Behörden werden jedoch aufgefordert, sich an den in diesem Memorandum enthaltenen Empfehlungen zu orientieren.

Vorwort

Im Juni 2024 stehen die Föderal-, Regional- und Europawahlen an. Sie werden die politische Landschaft Belgiens und der föderierten Teilstaaten prägen. In diesem Memorandum sind die wichtigsten Empfehlungen von Unia an die politischen Entscheidungsträger aller Ebenen¹, die akademische Welt und die Zivilgesellschaft zusammengefasst. Unsere Empfehlungen beruhen auf der Sachkenntnis und Erfahrung, die Unia in der Alltagspraxis und im Kontakt mit den betroffenen Bürgern oder ihren Vertreterverbänden gewonnen hat.

Wenn wir unser Memorandum aus dem Jahr 2019 heute nachlesen, stellen wir fest, dass wir in den letzten Jahren doch beachtliche Fortschritte erzielt haben, und das freut uns sehr. Einige unserer Empfehlungen sind inzwischen teilweise oder sogar komplett umgesetzt. Andere hingegen wurden immer noch nicht konkret angegangen, beispielsweise die Abänderung von Artikel 150 unserer Verfassung. Dabei ist sie dringend erforderlich, damit Hassreden nicht nur dann strafrechtlich verfolgt werden können, wenn sie rassistisch oder fremdenfeindlich sind.

In der nächsten Legislaturperiode muss es darum gehen, die Gesetzgebung und auch die Mittel zu erweitern oder zu verstärken, um Rassismus, Diskriminierung und die Polarisierung der Gesellschaft wirkungsvoller zu bekämpfen. Auch die Gleichbehandlung, Diversität und Inklusion müssen weiter vorangebracht werden, vor allem mit Blick auf Behinderungen, ethnische Minderheiten, gesellschaftliche oder wirtschaftliche Stellung, Alter oder Glaube und Weltanschauung.

Das Memorandum enthält 74 Empfehlungen zu verschiedenen Bereichen, unter anderem Beschäftigung, Wohnen, Bildung, Gesundheit und Justiz. Einige Empfehlungen sind aus dem Memorandum von 2019 übernommen, doch haben wir auch neue Empfehlungen zu Aspekten, denen Unia eine große Bedeutung im Kampf gegen Diskriminierung beimisst.

Künstliche Intelligenz (KI) zum Beispiel betrifft alle Gesellschaftsbereiche. Obwohl die KI durchaus nützliche und förderliche Anwendungen haben kann, birgt sie auch Risiken, die zu Diskriminierung, Ausgrenzung und problematischen Profiling-Mechanismen führen können. Es bedarf dringend einer europäischen Regelung zum Einsatz von KI sowie eines Kontrollorgans, das dafür sorgt, dass die Anwendungen und Algorithmen der KI stets transparent, klar abgegrenzt und im Einklang mit den Menschenrechten sind.

Die **Digitalisierung** der Dienste ändert die Organisation und Funktionsweise unserer Gesellschaft von Grund auf. Viele Menschen, vor allem diejenigen, die im Alltag benachteiligt sind, stehen vor großen Hindernissen, wenn es um den Zugang zu grundlegenden Diensten geht. Dieser Zugang muss unbedingt gesetzlich und physisch zugesichert werden, und dies für alle Dienste, die im allgemeinen Interesse sind, um die digitale Kluft abzuschaffen. Hierzu sollte grundsätzlich gelten, dass keine ein-

¹ Mit Ausnahme Flanderns aufgrund des Beschlusses der flämischen Regierung, sich aus dem Zusammenarbeitsabkommen zurückzuziehen. Seit März 2023 ist Unia also nicht mehr für flämische Regional- und Gemeinschaftsangelegenheiten zuständig, wohl aber für föderale Angelegenheiten, die in Flandern ausgeübt werden.

zige Dienstleistung ausschließlich digital angeboten werden darf. Doch auch die digitalen Hilfsmittel müssen besser zugänglich und nutzbar sein.

Der Kampf gegen **Diskriminierung am Arbeitsplatz und deren Prävention** zählt weiterhin zu den Arbeitsschwerpunkten von Unia. Unternehmen sind derzeit nicht verpflichtet, nach konkreten Ansätzen zu suchen, um Diskriminierung am Arbeitsplatz zu verhindern. Dadurch findet Diskriminierung in der heutigen Präventionspolitik, insbesondere bei der Einstellung und Entlassung, kaum Beachtung. Gäbe es zwingende Vorschriften zur Vermeidung von Diskriminierung am Arbeitsplatz, müssten die Unternehmen die Diskriminierungsrisiken tatsächlich ermitteln und gezielte Systeme oder Richtlinien einführen, um dies zu melden und zu verfolgen. Auch der Arbeitsinspektion kommt eine Rolle zu, was die Sanktionierung und Verfolgung angehen.

Große Sorge bereiten Unia zudem gewisse **Praktiken der Polizei**, die dazu führen, dass die Bevölkerung oder manche Bevölkerungsgruppen das Auftreten der Polizei nicht (mehr) als legitim anerkennen, und die das Wesen und Wirken der Polizei untergraben. Obwohl es bei der Polizei bereits entsprechende Schulungen gibt, wiederholt Unia ihre Empfehlungen, damit alle Polizeikorps auf diesem Gebiet aktiv oder noch aktiver werden. Sie müssen dringend eine Politik und Praktiken entwickeln, die jeden diskriminierenden oder polarisierenden Effekt abstellen, allem voran diskriminierendes Profiling.

Die COVID-19-Pandemie hat erneut die Bedeutung der Pflegeberufe im **Gesundheitswesen und in der persönlichen Betreuung** vor Augen geführt. Und mit der daraus resultierenden Krise hat sie die Abwanderung aus diesen Berufen noch einmal verschärft. Grund hierfür sind nicht nur die mangelnde Wertschätzung und die harten Arbeitsbedingungen, sondern auch die Tatsache, dass das Personal oft unter Diskriminierung leidet. Diese Situation schlägt sich zwangsläufig auf die Qualität der Pflege und Betreuung von Personen nieder, die im Alltag benachteiligt sind (z. B. ältere Menschen oder Personen mit Behinderung). Obwohl einige Behörden nach der Gesundheitskrise nun die Normen für gemeinschaftliche Wohnformen überdenken, scheint man sich der Dringlichkeit dieser Aufgabe nicht wirklich bewusst zu sein. Es muss grundlegend und eingehend über mögliche Alternativen zur institutionellen Unterbringung dieser Bevölkerungsgruppen und über die Frage nach der Achtung ihrer Grundrechte nachgedacht werden.

Unia hofft außerdem, dass ihr **Zusammenarbeitsabkommen**, das sie mit den verschiedenen Teilkörperschaften des Landes verbindet, in der nächsten Legislaturperiode abgeändert wird, um die Aktion, Unabhängigkeit und Effizienz von Unia zu stärken. Sollten die Verhandlungen über die Richtlinienvorschläge zu den Standards für Gleichbehandlungsstellen wie geplant vorankommen, wird es Aufgabe des belgischen Vorsitzes sein, diese anzunehmen.

Unia wird dieses Wahljahr dazu nutzen, sich für die vorliegenden Empfehlungen stark zu machen. Wir stehen Ihnen jederzeit zur Verfügung und wünschen Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre.

Els Keytsman
Direktorin Unia

Patrick Charlier
Direktor Unia

GLEICHHEIT, DISKRIMINIERUNGSBEKÄMPFUNG UND MENSCHENRECHTE

1. Einen interföderalen Aktionsplan gegen Rassismus ausarbeiten



Die Selbstverpflichtung, einen interföderalen Aktionsplan gegen Rassismus aufzustellen, ist Belgien bereits 2001 eingegangen, bei der Weltkonferenz gegen Rassismus, Rassendiskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und damit zusammenhängende Intoleranz (Durban I). Auch die Jahresberichte von Unia zeigen in aller Deutlichkeit, wie wichtig ein interföderaler Aktionsplan ist. Viele Bürgerinnen und Bürger werden nach wie vor aufgrund von rassistischen Merkmalen diskriminiert. In der vorigen Legislaturperiode haben mehrere Regierungen in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich einen Aktionsplan gegen Rassismus verabschiedet, doch gibt es bisher bedauerlicherweise noch keinen Gesamtplan.

Unia ersucht die nachfolgenden Regierungen (Föderalregierung sowie Regional- und Gemeinschaftsregierungen), gemeinsam einen ehrgeizigen und von allen Akteuren unterstützten Aktionsplan gegen Rassismus, Rassendiskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und Intoleranz zu entwickeln. Der Weg dorthin ist genauso wichtig wie das Ergebnis. Deshalb müssen alle relevanten Akteure einbezogen werden: Behörden, Sozialpartner, Zivilgesellschaft, Justiz, Akademiker usw. Damit ein solcher Plan auch wirklich zielführend ist, müssen die Beteiligten Rücksprache mit der Zivilgesellschaft halten, insbesondere mit den Organisationen, die sich für Opfer von Rassismus einsetzen.

2. Mehr Einsatz und Ehrgeiz bei der interföderalen Roma/Sinti-Strategie zeigen



Im Juni 2022 hat Belgien seine nationale Roma/Sinti-Strategie 2020-2030 vorgelegt. Unia fällt dabei auf, dass kaum neue politische Ansätze in dieser Strategie aufgenommen wurden, trotz der Bewertung und Empfehlungen der Nationalen Roma-Plattform gegen Ende der vorigen Legislaturperiode (2017). Unia hat auch bemerkt, dass bei nahezu allen Aktionen in dieser Strategie weder ein Budget noch Indikatoren angegeben sind.

Deshalb richtet Unia den Appell an alle Regierungen, mehr Einsatz und Ehrgeiz zu zeigen. Dies bedeutet:

- › den Zweijahresbericht nutzen, um die Aktionen anhand konkreter Indikatoren zu überwachen und somit allgemein formulierte Aktionen klarer zu definieren;

- › Roma, Sinti und andere Wohnwagenbewohner stärker in die Überwachung und Bewertung des Plans einbeziehen und die Möglichkeiten und Bedingungen zu einer nationalen Vertretung von Roma, Sinti und anderen Wohnwagenbewohnern prüfen;
- › für den Wissensaustausch und -transfer sorgen, indem man alle zwei Jahre eine Beratung auf allen politischen Ebenen (auch unter Gemeindeverwaltungen) in Zusammenhang mit der obligatorischen Bewertung abhält und hierbei auch Vertreter von Roma, Sinti und anderen Wohnwagenbewohnern einbezieht;
- › die Initiative ergreifen, am Internationalen Tag der Roma (8. April) auf den positiven Beitrag von Roma zu unserer Gesellschaft hinzuweisen und damit negative Stereotypen zu durchbrechen.

Links

[Belgische Nationale Roma-Plattform](#) (nur in französischer und niederländischer Fassung)

3. Aktionspläne Behinderung ausarbeiten und überwachen



In der vorigen Legislaturperiode haben die Föderalregierung und die föderierten Teilstaaten verschiedene Aktionspläne in den Bereichen Behinderung und „durchgängig inklusiver Ansatz“, kurz „DIA“, ausgearbeitet (DIA ist die deutsche Übersetzung des im Französischen und Niederländischen verwendeten Kofferworts „Handistreaming“ aus „Handicap“ und „Mainstreaming“). Außerdem wurde der Ministerkonferenz Behinderung neues Leben eingehaucht, unter anderem mit der Ausarbeitung einer interföderalen Strategie Behinderung 2022-2030. Unia begrüßt diese Initiativen, die an die Schlussbemerkungen anknüpfen, die der UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2014 an Belgien gerichtet hat.

Unia empfiehlt den Regierungen, die begonnene Arbeit fortzuführen und neue Aktionspläne Behinderung für die Legislaturperiode 2024-2029 zu verabschieden. Zudem gilt es, die Arbeiten der Ministerkonferenz Behinderung fortzuführen und die interföderale Strategie Behinderung 2022-2030 umzusetzen und zu überwachen.

4. Einen neuen interföderalen Aktionsplan zur Bekämpfung von Diskriminierung und Gewalt gegen LGBTQI+ - Personen entwickeln



In den vergangenen Jahren haben der Föderalstaat und die meisten Regionen und Gemeinschaften des Landes ihre eigenen Pläne zur Bekämpfung von Diskriminierung und Gewalt gegen LGBTQI+-Personen verabschiedet.

Damit dies wirklich zielführend ist, empfiehlt Unia den föderierten Teilstaaten, sich zu beraten und zusammenzuarbeiten, um einen neuen interföderalen Aktionsplan zur Bekämpfung von Diskriminierung und Gewalt gegen LGBTQI+-Personen auszuarbeiten. Diese Arbeit muss auf der Bewertung des vorigen interföderalen Plans aufbauen, der 2019 abgelaufen ist, und auf den Plänen, die bereits auf den verschiedenen Zuständigkeitsebenen in Kraft sind. Bei der Ausarbeitung dieses neuen gemeinsamen Plans müssen natürlich Beratungen mit den in diesem Bereich aktiven LGBTQI+-Vereinigungen und den diskriminierungsbekämpfenden Organisationen abgehalten werden.

Unia weist auch insbesondere auf das akute Problem der körperlichen Gewalt gegen LGBTQI+-Personen hin, sowohl im öffentlichen Raum wie in der Privatsphäre. Unlängst durchgeführte Erhebungen und die bei uns eingehenden Meldungen zeigen, dass hier dringender Handlungsbedarf besteht.

Links

[A long way to go for LGBTI equality \(europa.eu\) Genoeg – enough – assez \(vlaanderen.be\)](#)

(nur in englischer und niederländischer Fassung)

5. Den europäischen Vorschlag für eine Verordnung über künstliche Intelligenz (AI Act) annehmen und eine Aufsichtsbehörde einrichten



KI (künstliche Intelligenz, auch kurz „AI“ für „artifizielle Intelligenz“) kommt in allen Gesellschaftsbereichen zum Einsatz und dringt bis tief in unser Privat- und Alltagsleben ein, ob Gesundheit, Freizeit, Beschäftigung, Handel, Polizei, Justiz, Bildung und vieles mehr. Obwohl KI durchaus nützliche Anwendungen haben kann, birgt sie auch Risiken, die zu Diskriminierung, Ausgrenzung und problematischen Profiling-Mechanismen führen können. Gewisse Vorkommnisse aus jüngster Zeit machen deutlich, dass die von der KI genutzten Algorithmen eine regelrechte Gefahr für die Demokratie darstellen können und in einigen Fällen zur Polarisierung der Gesellschaft beitragen. Sowohl der Staat als auch die Akteure der KI sind verpflichtet, die Bürger vor möglichen Gefahren und diskriminierenden Folgen der KI zu schützen.

Unia empfiehlt die zügige Annahme einer europäischen Verordnung über die Anwendung von KI und die Einrichtung einer Aufsichtsbehörde, die sicherstellen muss, dass die Nutzung von KI transparent, kontrolliert und im Einklang mit den Menschenrechten erfolgt.

Unia empfiehlt den belgischen Behörden daher Folgendes:

- › Ein Register für die Nutzung von künstlicher Intelligenz durch öffentliche Stellen anlegen. Dieses Register enthält eine Beschreibung der betreffenden KI sowie der Art und Weise, wie sie von der jeweiligen öffentlichen Stelle genutzt wird. Es enthält zudem Informationen über die Lernfähigkeit der KI und über die Datensätze, mit denen die KI trainiert wird.
- › Die betroffenen Personen systematisch informieren, wenn öffentliche Stellen KI in ihren Entscheidungsfindungen nutzen, um humane Entscheidungen maschinell zu unterstützen. Dies

erhöht die Transparenz und eröffnet den Bürger(inne)n die Möglichkeit, zusätzlich eine humane Kontrolle zu verlangen.

- › Die Gleichbehandlungsstellen unterstützen und dafür sorgen, dass sie angemessene und relevante Befugnisse und Mittel erhalten, um sich den neuen Herausforderungen durch die KI zu stellen. Automatisierte Menschenrechtsverletzungen vertiefen nämlich die Schwachstellen der Antidiskriminierungsgesetzgebung.
- › Für eine effiziente Zusammenarbeit und Befugnisverteilung zwischen der KI-Regulierungsbehörde, den Gleichbehandlungsstellen und den Menschenrechtsinstitutionen sorgen. Die Zusammenarbeit zwischen den betroffenen Aufsichtsorganen ist nämlich von grundlegender Bedeutung, um einen verlässlichen Rechtsschutz zu garantieren.

6. Eine koordinierte und strukturelle Datenpolitik speziell zum Thema Gleichheit und Antidiskriminierung in Belgien entwickeln („Equality Data“)



Aus dem Bericht des Projekts „Improving Equality Data Collection in Belgium“ (IEDCB) geht hervor, dass die belgische Equality-Datenlandschaft immer noch stark zerstückelt und lückenhaft ist. Es bedarf einer strukturellen Politik, die auf die Entwicklung hochwertiger Equality-Daten und eine bessere Nutzung dieser Daten abzielt.

Unia empfiehlt Folgendes:

- › Diskriminierungsgefährdete Bevölkerungsgruppen in den Prozess der Datenerfassung und -verarbeitung einbeziehen.
- › Bei der Erfassung von ‚Equality Data‘ geeignete und gezielte Methoden anwenden, vorzugsweise aus einer intersektionalen Perspektive. Außerdem bedarf es weiterer Diskriminierungstests in den verschiedenen Bereichen und gezielt für die betreffenden Städte und Gebiete.
- › Vorhandene ‚Equality Data‘ nutzen, um politische Maßnahmen zu entwickeln und (ihre Wirkung und Auswirkungen) zu bewerten.
- › Die nötigen Mittel für das im Rahmen des IEDCB-Projekts eingerichtete „Data Hub“ (Datenplattform) bereitstellen, um es auf andere Diskriminierungsmerkmale erweitern und aktualisieren zu können.
- › Ein Beratungsorgan schaffen, in dem die Akteure, die mit ‚Equality Data‘ arbeiten, zusammenkommen und in diesem Rahmen für ausreichende und nachhaltige Mittel sorgen.
- › Die Datenschutzgesetzgebung strikt einhalten. Es bedarf einer breiteren Sensibilisierung zum gesetzlichen Rahmen und zu den rechtlichen Bedingungen. In dieser Debatte müssen insbesondere die Vor- und Nachteile von Artikel 24 quinquies des Gesetzes vom 4. Juli 1962 über die öffentliche Statistik hinterfragt und der Anwendungsbereich mit Blick auf Artikel 9 der DSGVO (Datenschutz-Grundverordnung) geklärt werden.

Links

[Bericht „Improving equality data collection in Belgium“ \(unia.be\)](#)

(nur in französischer und niederländischer Fassung)

[Daten über \(Un\)Gleichheit und Diskriminierung in Belgien | Datahub Equality Data \(unia.be\)](#)

(nur in französischer und niederländischer Fassung)

7. **LGBTQI+-Flüchtlinge schützen, indem man das Personal von Flüchtlingsunterkünften besser mit sexueller Orientierung und Genderidentität vertraut macht**



LGBTQI+-Organisationen stellen in Flüchtlingsunterkünften immer wieder Fälle von homophobem Hass gegen LGBTQI+-Personen mit Migrationshintergrund fest. Belgien ist ein Gastland für LGBTQI+-Personen, die wegen ihrer sexuellen Orientierung oder Genderidentität aus ihrem Land fliehen müssen. Doch auch in Flüchtlingsunterkünften sind sie immer noch homophober Diskriminierung und Gewalt ausgesetzt.

Unia empfiehlt den Behörden und Fedasil, die Personalmitglieder von Flüchtlingsunterkünften besser in sexueller Orientierung und Genderidentität fortzubilden, damit sie LGBTQI+-Flüchtlinge bestmöglich betreuen und beschützen können und besser mit zwischenmenschlichen Problemen und Gewalt zwischen den Bewohnern dieser Unterkünfte umgehen lernen.

8. **Die allgemeinen Empfehlungen umsetzen, die der UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen in der zweiten Bewertung Belgiens 2024 formulieren wird und diese anschließend überwachen**



Im Rahmen der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention findet im August 2024 eine neue Bewertung Belgiens durch den UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen statt (die letzte Bewertung stammt aus dem Jahr 2014). 2019 hat der belgische Staat einen Bericht über die Lage und den Fortschritt im Bereich der Rechte von Menschen mit Behinderungen in unserem Land eingereicht. Unia hat dem Ausschuss 2021 einen Parallelbericht über die vorige Legislaturperiode 2014-2019 übermittelt. Die Bilanz war ernüchternd. Unia stellt zwar fest, dass in dieser Legislaturperiode einige wichtige Fortschritte zu verbuchen sind, bedauert aber, dass man in anderen Bereichen nicht vorangekommen ist, was die Achtung der Rechte von Menschen mit Behinderungen angeht. Im Anschluss an die neue Bewertung wird Unia dem UN-Ausschuss eine aktualisierte Fassung ihres Parallelberichts übermitteln.

Unia ruft die Behörden auf, alle erforderlichen Schritte zu unternehmen, um die Empfehlungen dieser zweiten Bewertung zügig umzusetzen.

Links

[Bewertung durch den Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen \(unia.be\)](#)

(nur in französischer und niederländischer Fassung)

[Parallelbericht an den Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen \(unia.be\)](#)

(nur in französischer und niederländischer Fassung)

9. Dafür Sorge tragen, dass Personen mit Behinderung aktiv am politischen Leben teilhaben, indem sie wählen und für Wahlen kandidieren können



Ein besonderes Augenmerk muss Personen mit geistiger oder psychischer Gesundheitsproblemen gelten. In der Praxis haben sie bei Weitem nicht immer ein Stimmrecht, wobei Mobilitätsprobleme und mangelnde Barrierefreiheit der Wahllokale keineswegs die einzigen Barrieren sind. Es fehlt ihnen an Unterstützung, barrierefreien Informationen und einem geschulten, informierten Umfeld. In manchen Fällen erklärt der Friedensrichter sie für wahlunfähig und entzieht ihnen im Rahmen der richterlichen Aufsicht das Stimmrecht.

Wenn jeder Bürger und jede Bürgerin wählen, garantiert dies nicht nur die Legitimität der Regierungen. Es trägt auch zur Schaffung einer inklusiven Gesellschaft bei, an der jeder uneingeschränkt teilhat.

Unia empfiehlt den Behörden Folgendes:

- › Die Friedensrichter darauf hinweisen, dass das Stimmrecht ein absolutes Recht aller Personen mit Behinderung ist und dass sie als vollwertige Bürgerinnen und Bürger auftreten können, wenn sie je nach Bedarfssituation die nötige Unterstützung erhalten.
- › Alle politischen Parteien und betroffenen Behörden dazu bewegen, barrierefreie Instrumente zu entwickeln, um diese Personen auf die Wahlen vorzubereiten (Wahlprogramme erklären, Informationen über politische Ideologien geben usw.). Das Gesetz vom 4. Juli 1989 über die Einschränkung und Kontrolle der Wahlausgaben ändern, um die öffentliche Finanzierung der politischen Parteien an die Pflicht zu knüpfen, alle Informationen über die politischen Parteien zugänglich zu machen.
- › Die Einrichtung von Wahlbüros für alle Bürgerinnen und Bürger der Gemeinde in Wohnheimen oder Betreuungsstätten für Personen mit Behinderung.

Links

[Bericht über die Wahlbeteiligung von Personen mit Behinderung \(unia.be\)](#)

(nur in französischer und niederländischer Fassung)

10. Die Grundsätze des Gender-Mainstreamings beim „durchgängig inklusiver Ansatz“ anwenden und umgekehrt



Die Sonderstellung von Frauen und Mädchen wird bei der Ausarbeitung von Maßnahmen für Menschen mit Behinderung oft nicht berücksichtigt. Bei der Ausarbeitung einer Gendergleichheitspolitik wiederum findet der Sonderbedarf von Menschen mit Behinderung keine Beachtung. Dies hat zur Folge, dass Frauen und Mädchen mit Behinderung teilweise von Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Frauen oder von Personen mit Behinderung ausgeschlossen sind.

Aus intersektionaler Perspektive plädiert Unia für einen Gender-Ansatz in der Behindertenpolitik und für die grundsätzliche Berücksichtigung von Personen mit Behinderung in der Gendergleichheitspolitik.

11. In Krisenzeiten grundsätzlich Maßnahmen unter Achtung der Menschenrechte ergreifen



Unsere Bevölkerung hatte in letzter Zeit mit mehreren Krisen zu kämpfen, und es werden in Zukunft möglicherweise noch weitere Folgen: Pandemie, Klimakatastrophen, Probleme bei der Energieversorgung oder auch Nahrungsmittelversorgung usw. In dem Regierungsabkommen stand, dass eine interföderale und multidisziplinäre Arbeitsgruppe die bestehenden Notfallpläne bewerten und aktualisieren soll. Dies ist bis heute nicht geschehen.

Unia will, dass Lehren aus der COVID-19-Gesundheitskrise gezogen werden, um besser mit nachfolgenden Krisen umzugehen und alle gefährdeten Bevölkerungsgruppen zu berücksichtigen. Deshalb empfiehlt Unia, die Checkliste, die sie bei der Pandemie aufgestellt hat, zu nutzen, um die Krisenpolitik mit Blick auf die Menschenrechte zu bewerten.

Links

[COVID-19: ein Test für die Menschenrechte - zweiter Bericht \(unia.be\)](https://unia.be)

(nur in französischer und niederländischer Fassung)

12. Eine(n) gemeinsame(n) Minister(in) für Gleichheit und Diversität einsetzen



Bisher hatte die Brüsseler Regierung eine(n) Staatssekretär(in) für Chancengleichheit, aber keine(n) Minister(in). Zudem haben die Kollegien der Französischen und der Gemeinsamen Gemeinschaftskommission (COCOF und COCOM) bisher noch nicht offiziell eine(n) Minister(in)/Staatssekretär(in) für Chancengleichheit ernannt. Dies erschwert natürlich die Ausarbeitung einer

Gleichheitspolitik. Des Weiteren ist die derzeitige Staatssekretärin nicht für die Diversitätspolitik des Brüsseler öffentlichen Dienstes zuständig.

Unia plädiert dafür, dass die künftige Brüsseler Regierung und die Kollegien der Französischen und der Gemeinsamen Gemeinschaftskommission (COCOF und COCOM) eine(n) Minister(in) für Gleichheit und Diversität erhalten und keine(n) Staatssekretär(in). Dies würde den Zuständigkeitsbereich aufwerten und auch signalisieren, dass die Brüsseler Verwaltung Wert auf Gleichheit legt. Unia plädiert für eine(n) Minister(in) für Gleichheit, der/die diese Befugnis sowohl in der Region Brüssel-Hauptstadt als auch in der COCOF und der COCOM innehat, was neuen Elan und einen gemeinsamen Impuls verleihen kann. Darüber hinaus sollte diese(r) Minister(in) auch für die Diversitätspolitik des Brüsseler öffentlichen Dienstes zuständig sein, um die derzeitige Abgrenzung zwischen Minister(in) für den öffentlichen Dienst und Staatssekretär(in) für Chancengleichheit abzuschaffen, da dies nicht sehr effektiv ist.

Unia empfiehlt diese Logik auch für die Zuständigkeitsteilung zwischen der wallonischen Regierung und der Regierung der Französischen Gemeinschaft, das heißt eine(n) gemeinsame(n) Minister(in) für Gleichheit und Diversität, der/die auch für die Diversitätspolitik des öffentlichen Dienstes zuständig ist.

13. Eine(n) eigene(n) föderale(n) Minister(in) für Gleichheit einsetzen



Bisher hat die Föderalregierung eine(n) Staatssekretär(in) für Chancengleichheit, aber keine(n) Minister(in). Diese(r) Staatssekretär(in) hat nicht nur eine geschmälerte Funktion, sondern ist auch nicht für die Diversitätspolitik des föderalen öffentlichen Dienstes zuständig.

Unia plädiert dafür, dass die nächste Föderalregierung eine(n) Vizepremierminister(in) erhält, der/die für Chancengleichheit zuständig ist, damit dieser Zuständigkeitsbereich aufgewertet wird und die Regierung ein klares Signal aussendet, wie wichtig ihr die Gleichheit ist. Diese(r) Vizepremierminister(in) sollte auch für die Diversitätspolitik des föderalen öffentlichen Dienstes zuständig sein, um diese Befugnisteilung zwischen Minister(in) für den öffentlichen Dienst und Staatssekretär(in) für Chancengleichheit abzuschaffen.

RECHTLICHER RAHMEN

14. Das Unia-Zusammenarbeitsabkommen abändern, um die Einrichtung und ihre Arbeit zu stärken



Unia wurde kraft des Zusammenarbeitsabkommens geschaffen, das die acht Parlamente unseres Landes am 12. Juni 2013 unterzeichnet haben. Damit Unia ihre Arbeit in der sich wandelnden Menschenrechtslandschaft weiterhin erfolgreich fortführen kann, sind Anpassungen zu diesem Abkommen erforderlich. Zudem laufen Verhandlungen auf europäischer Ebene über Richtlinien für Gleichbehandlungsstellen, die ebenfalls Auswirkungen haben werden. Abgesehen von diesen Richtlinien steht auch eine Änderung der Ernennung, Zusammensetzung und Arbeitsweise des Verwaltungsrats von Unia an.

Außerdem hat Unia in den letzten Jahren zeitweilig zusätzliche Mittel erhalten. Ideal wäre es, auch künftig fest mit ihnen planen zu können. Dies würde bei gleichzeitiger Verlängerung der Laufzeit des Zusammenarbeitsabkommens für mehr Stabilität sorgen. Die vorgeschlagenen Richtlinien enthalten überdies Maßnahmen zur Stärkung der Gleichbehandlungsstellen. So ist unter anderem die Rede von Untersuchungsbefugnissen, einem Mechanismus zur Überwachung von Empfehlungen und einem besseren Zugang zu Daten bei Behörden und privaten Einrichtungen. Unia würde auch gerne die Zuständigkeit für das geschützte Merkmal Sprache übernehmen. Für dieses Merkmal ist bisher in Belgien keine öffentliche Stelle bezeichnet, die speziell hierfür zuständig wäre. All diese Aspekte müssten ebenfalls in dem neuen Zusammenarbeitsabkommen geregelt werden und dies auch ungeachtet ob die europäische Richtlinie zur Umsetzung kommt.

15. Untersuchungsbefugnisse für Gleichbehandlungsstellen prüfen und einführen



Der Ausschuss für die Bewertung der föderalen Antidiskriminierungsgesetze empfiehlt in seinem Abschlussbericht, die Möglichkeit zu prüfen, den Gleichbehandlungsstellen Untersuchungsbefugnisse einzuräumen. In der Praxis fällt es Gleichbehandlungsstellen nämlich schwer, sich Zugang zu allen relevanten Sachverhalten und Tatbestandsmerkmalen in einer Akte zu verschaffen. Nicht selten ist es so, dass diese Angaben absichtlich zurückgehalten werden. Dadurch ist es schwierig, Diskriminierungen nachzuweisen. Eine Untersuchungsbefugnis auf Seiten der Gleichbehandlungsstelle wäre in solchen Fällen eine Lösung. Das Flämische Menschenrechtsinstitut besitzt nun eine solche Befugnis, wenn es um öffentliche Dienste geht (Art. 22). Auch die Europäische Kommission hält diese Befugnis in ihren Vorschlägen zur Richtlinie über Standards für Gleichbehandlungsstellen für notwendig.

Unia ersucht alle Akteure, entsprechende Überlegungen anzustellen und die Ergebnisse auch umzusetzen. Die Modalitäten dieser Umsetzung müssten natürlich im Detail festgelegt werden und mit den nötigen Garantien einhergehen, dass die Rechte aller Betroffenen hierbei geachtet werden.

[Abschlussbericht des Ausschusses für die Bewertung der föderalen Antidiskriminierungsgesetze | Empfehlung Nr. 51](#)

(nur in französischer und niederländischer Fassung)

[Oprichtingsdecreet Vlaams Mensenrechteninstituut \(vlaamsparlement.be, Dekret zur Errichtung des Flämischen Menschenrechtsinstituts\)](#)

(nur in niederländischer Fassung)

[Proposals for two new EU Directives on standards for Equality Bodies \(europa.eu\)](#)

(nur in englischer Fassung)

16. Artikel 150 der Verfassung abändern, damit Hassreden nicht nur dann wirksam verfolgt werden können, wenn sie rassistisch oder fremdenfeindlich sind



Das Recht auf freie Meinungsäußerung ist eine der Säulen unserer demokratischen Gesellschaft. Einschränkungen dieses Rechts sollten nur dann zulässig sein, wenn es schwerwiegende Gründe hierfür gibt. Sowohl der Verfassungsgerichtshof als auch der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte sind der Auffassung, dass dieser Fall bei Aufstachelung zu Hass eintritt. Opfer von Hassreden haben kein Verständnis dafür, dass derzeit nur rassistische und fremdenfeindliche Hassreden vor einem Korrektionalgericht verhandelt werden und beispielsweise homophobe oder islamfeindliche Pressedelikte vor einen Assisenhof kommen. In der Praxis führt dieser Unterschied nämlich faktisch zur Straffreiheit für die Täter, wenn es um andere Hassreden als rassistische oder fremdenfeindliche Pressedelikte geht. Die Abänderung von Artikel 150 der Verfassung ist gerade mit Blick auf Cyberhass wichtig, also Hassreden, die über die sozialen Medien verbreitet werden.

Unia hat keinen Einwand dagegen, dass die Korrektionalisierung des Pressedelikts auf alle Merkmale ausgeweitet wird, die laut föderalen Antidiskriminierungsgesetzen geschützt sind. Angesichts der jüngsten Diskussionen schlägt Unia allerdings eine Änderung vor, die an die Merkmale anlehnt, die gemäß europäischen Richtlinien in Sachen Gender, Antirassismus und Antidiskriminierung sowie gemäß Artikel 19 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) geschützt sind. Unia hat diesen Standpunkt auch bereits in der Anhörung vor der Kammer im Juli 2020 dargelegt. Dies bedeutet konkret, dass die Korrektionalisierung von Pressedelikten auf die Merkmale Geschlecht, Glaube oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung ausgeweitet wird. Durch diese begrenzte Ausweitung bleibt das Recht auf freie Meinungsäußerung weitestgehend gewährleistet. Wie der Verfassungsgerichtshof bestätigt hat, kann eine begrenzte Liste von Merkmalen gerechtfertigt sein. Im Übrigen betrifft der weitaus größte Teil der Meldungen diese sechs Merkmale.

Links

[Abschlussbericht des Ausschusses für die Bewertung der föderalen Antidiskriminierungsgesetze | Empfehlung Nr. 60 \(unia.be\)](#)
(nur in französischer und niederländischer Fassung)

[Hassdelikte müssen häufiger verfolgt und verurteilt werden](#)
(nur in französischer und niederländischer Fassung)

17. Die Antidiskriminierungs- und Antirassismugesetze besser aufeinander abstimmen und neue geschützte Merkmale aufnehmen



Die Antidiskriminierungs- und Antirassismugesetze müssen regelmäßig bewertet und falls nötig aktualisiert werden, um zielführend zu bleiben und mit den gesellschaftlichen Entwicklungen Schritt zu halten. In den letzten Jahren haben mehrere föderierte Teilstaaten ihre Dekrete und Verordnungen aktualisiert. Dies hat dazu geführt, dass es nun zahlreiche Unterschiede zwischen geschützten Merkmalen, Begriffen/Begriffsbestimmungen und eingesetzten Mitteln gibt. Die Änderungen der einzelnen Rechtsetzungen wurden meist ohne Rücksprache miteinander durchgeführt, was der Kohärenz im Kampf gegen Diskriminierung nicht förderlich war.

Unia ruft die föderierten Teilstaaten deshalb auf, eine Ministerkonferenz oder ein sonstiges Beratungsgremium einzurichten, um die verschiedenen Rechtsrahmen zu vereinheitlichen. Darüber hinaus hat Unia festgestellt, dass gewisse Bevölkerungsgruppen derzeit unzureichend oder gar nicht durch die Merkmale geschützt sind, die derzeit in den verschiedenen Antidiskriminierungsgesetzen des Landes gelten.

Unia plädiert deshalb für die einheitliche Einführung einer Reihe neuer Merkmale in die Rechtsetzungen der föderierten Teilstaaten. Wir denken insbesondere an das Merkmal „gesellschaftliche Stellung“, zu der unter anderem der sozioökonomische Status und sonstige Stellungen gehören, die in der Rechtsetzung nicht-erschöpfend definiert werden müssen, wie beispielsweise die gesellschaftliche Stellung von Wohnwagenbewohnern, (ehemaligen) Häftlingen, Arbeitsuchenden, Sexarbeiter(innen), Analphabeten, Obdachlosen usw. Auch das Merkmal „familiäre Verpflichtungen“ (das einen weiter reichenden Schutz als das Merkmal der Haushaltszusammensetzung bietet, weil es auch die Pflichten von Eltern einbezieht, die nicht in demselben Haushalt wohnen) und das Merkmal „Aufenthaltsrechtsstellung“ (das Schutz in Situationen zusichern kann, in denen bisher nur ein indirekter Schutz aufgrund der Nationalität geboten ist, obwohl diese Personen Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt ausgesetzt sind) müssten aufgenommen werden.

18. Unia in die Einrichtung eines nationalen Präventionsmechanismus gegen Folter und andere grausame, unmenschliche oder entwürdigende Behandlung oder Strafe einbeziehen



Belgien ist eines der letzten Länder der Europäischen Union, die noch keinen nationalen Präventionsmechanismus im Rahmen der Ratifizierung des Fakultativprotokolls zum Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Folter und andere grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Strafe (UN-Antifolterkonvention) eingerichtet haben. Unia fordert die Einrichtung eines nationalen Präventionsmechanismus (NPM), um eine unabhängige, interföderale und unparteiische externe Kontrolle aller Orte des Freiheitsentzugs sicherzustellen.

Der einzurichtende NPM muss dabei die Sachkenntnis, Methodik und Aktionsmittel der verschiedenen Einrichtungen in sich vereinen, die bisher mit spezifischen Aspekten des Übereinkommens befasst sind. In diesem Rahmen fordert Unia, in die Einrichtung des NPM einbezogen zu werden, und zwar aufgrund ihres Mandats als unabhängiger Überwachungsmechanismus für die UN-Behindertenrechtskonvention und aufgrund der Besuche, die sie den (halb)geschlossenen Einrichtungen im Rahmen dieses Auftrags abstattet.

Unia fordert zudem eine Auslegung des Anwendungsbereichs des NPM im weiteren Wortsinn (auch psychiatrische Einrichtungen, Wohnheime usw.) sowie ausreichende finanzielle und personelle Mittel für diese Aufträge.

19. Auf internationaler Ebene ein Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte älterer Menschen anstreben



Mehrere Unia-Berichte zeigen, dass die Achtung der Grundrechte älterer Menschen in unserem Land zu wünschen übrig lässt. Die Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-Pandemie beispielsweise haben ältere Menschen besonders hart getroffen. Es fehlt ein internationaler Rahmen, der die Grundrechte älterer Menschen garantiert und einen inhaltlichen Leitfaden zur Ausarbeitung nationaler Gesetze und Regelwerke zum Schutz älterer Menschen bietet. Die „Open-ended Working Group on Ageing“ der Vereinten Nationen ist derzeit mit dem Entwurf einer UN-Konvention für die Rechte älterer Menschen befasst. Am 12. März 2020 verabschiedete das föderale Parlament eine Entschließung, in der aufgefordert wird, sich für einen solchen Vertrag einzusetzen.

Unia fordert daher auch, international auf eine UN-Konvention für die Rechte älterer Menschen zu drängen und inhaltlich daran mitzuwirken.

Links

[COVID-19: Schutzmaßnahmen unter Achtung der Grundrechte \(unia.be\)](#)

(nur in französischer und niederländischer Fassung)

[Die Auswirkungen der COVID-19-Maßnahmen auf die Menschenrechte in Wohn-, Alten- und Pflegeheimen: eine qualitative Untersuchung \(2021\) \(unia.be\)](#)

(nur in französischer und niederländischer Fassung)

20. Wirkungsvolle europäische Richtlinien zu den Standards für Gleichbehandlungsstellen anstreben und für eine effiziente Umsetzung sorgen



Im Dezember 2022 hat die Europäische Kommission zwei Richtlinienvorschläge zu den Standards für Gleichbehandlungsstellen in die Wege geleitet. Hiermit möchte die Kommission den Mitgliedstaaten Mindeststandards auferlegen, um Gleichbehandlungsstellen und ihr Mandat zu stärken, d. h. ihre Unabhängigkeit, Mittel, Befugnisse, Effektivität, Zugänglichkeit usw.

Unia ruft alle belgischen Behörden auf, wirkungsvolle Richtlinie anzustreben, um die Gleichbehandlungsstellen tatsächlich in ihrem gesellschaftlichen Auftrag zu stärken. Nach der Annahme muss der Gesetzgeber auch für eine solide Umsetzung dieser Richtlinien in den nationalen Rechtsrahmen sorgen.

21. Die europäische Richtlinie über den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen annehmen



Am 2. Juli 2008 hat die Europäische Kommission eine neue Antidiskriminierungsrichtlinie vorgeschlagen, über den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Ziel ist es, europäische Bürger(inne)n besser vor Diskriminierung aufgrund von Alter, Behinderung, Glaube und Weltanschauung sowie sexueller Orientierung zu schützen. Und dies speziell in den Bereichen sozialer Schutz, Gesundheitsversorgung, Bildung, Wohnungswesen und Zugang zu Gütern und Dienstleistungen im Allgemeinen. Bisher gibt es nur eine europäische Richtlinie, die im Bereich Arbeit und Berufsausbildung Schutz vor Diskriminierung aufgrund dieser vier Merkmale bietet. Inzwischen sind 15 Jahre vergangen, und die Richtlinie aus dem Jahr 2008 ist immer noch nicht angenommen. Die Annahme würde die Mitgliedstaaten verpflichten, ihre Gesetzgebung entsprechend zu ändern und einen besseren Schutz vor Diskriminierung zu garantieren.

Obwohl die belgische Gesetzgebung vergleichsweise sehr fortschrittlich ist (19 der 22 geschützten Merkmale, auch im Bereich Güter und Dienstleistungen), würde die Ratifizierung dieser Richtlinie die Möglichkeit eröffnen, auch in diesen Bereichen den Europäischen Gerichtshof anzurufen.

22. Eine administrative Beschwerde bei Streitfällen über die Bezugsadresse und über die Anmeldung bei vorläufiger Eintragung im Bevölkerungsregister ermöglichen



Eine offizielle Adresse in Belgien ist wichtig, um verschiedene soziale und auch bürgerliche Rechte ausüben zu können. Deshalb enthält die Gesetzgebung eine Reihe von Regelungen zur Eintragung in das Bevölkerungsregister für Personen, die keinen festen Wohnort haben oder die als Hauptwohnort eine Stätte haben, die für unbewohnbar erklärt wurde oder die gegen die Raumordnung verstößt. In diesen Regelungen geht es um die Bezugsadresse und die vorläufige Eintragung. Den vielen Meldungen, die in diesem Zusammenhang bei Unia eingehen, ist zu entnehmen, dass die Ausübung dieses Rechts in der Praxis oft schwierig ist. Dies hat weitreichende Folgen für die Betroffenen: keine Rentenauszahlung, Aussetzung des Kindergeldes, kein Zugang zum Sozialtarif, kein Wahlrecht usw. Hinzu kommt, dass oft Personen betroffen sind, die ohnehin in einer prekären Situation leben, wie Wohnwagenbewohner. Der aktuellen Regelung zufolge muss die betreffende Person sich bei einem Streitfall an das Gericht erster Instanz oder an den Staatsrat wenden. Diese Schwelle erweist sich in der Praxis als viel zu hoch.

Unia fordert daher, die administrative Beschwerde (Artikel 8 des Gesetzes vom 19. Juli 1991) auszuweiten. Hierzu sind folgende Änderungen nötig:

- › Die Ausnahme für die Bezugsadresse (Artikel 8 § 4) muss gestrichen werden.
- › Artikel 8 muss wie folgt abgeändert werden: „Bei einem Streitfall um die Eintragung oder die Stätte des aktuellen Hauptwohnorts.“

23. Den ÖSHZ auch die Befugnis erteilen, als Bezugsadresse für Personen mit mobiler Wohnung zu fungieren



Personen, die in einer mobilen Wohnung leben, können sich in der Gemeinde anmelden, in der sie eine Bezugsadresse bei einer natürlichen oder juristischen Person haben. Durch die Möglichkeit einer Bezugsadresse bei einer juristischen Person fällt es fahrenden Bevölkerungsgruppen leichter, sich ins Bevölkerungsregister einzutragen. Unia stellt fest, dass es für Wohnwagenbewohner nach wie vor schwierig ist, sich unter einer Bezugsadresse anzumelden. Es scheint nämlich nicht genug juristische Personen zu geben, die sich als Bezugsadresse anbieten. Dies stellt eine schwerwiegende Verletzung der Grundrechte der betroffenen Personen auf Eintragung in das Bevölkerungsregister dar. Sowohl der Ausschuss für die Beseitigung der Rassendiskriminierung (CERD) als auch der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) haben Belgien bereits darauf hingewiesen, dass Wohnwagenbewohnern der Zugang zum Bevölkerungsregister erleichtert werden muss.

Unia empfiehlt daher, auch den ÖSHZ die Befugnis zu erteilen, sich Wohnwagenbewohnern als Bezugsadresse anzubieten (Bezugsadresse für Personen mit mobiler Wohnung). Dies steht im Einklang

mit dem gesellschaftlichen Auftrag der ÖSHZ. Es herrscht nämlich ein großer Bedarf an Bezugsadressen für Sozialhilfeempfänger. Außerdem bietet sich damit eine Lösung für die Probleme, die fahrende Menschen bei der Ausübung ihrer sozialen Rechte haben. Die gebietsabhängigen Leistungen der ÖSHZ sind bisher nicht wirklich mit der Lebensweise der Betroffenen zu vereinbaren.

BESCHÄFTIGUNG

24. Eine zwingende Präventionspolitik gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz einführen



Unternehmen sind bisher nicht verpflichtet, darüber nachzudenken, wie sie Diskriminierung am Arbeitsplatz vermeiden können. Für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz werden zwar allgemeine Gefahrenverhütungspläne und Risikoanalysen durchgeführt, nicht aber zur Vermeidung von Diskriminierung. So bleibt Diskriminierung größtenteils unter dem Radar der bisherigen Präventionspolitik. Ein weiteres Problem besteht darin, dass die Einstellungs- und Kündigungsphase hierbei außer Acht gelassen wird. Mit einer zwingenden Präventionspolitik gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz wären Unternehmen verpflichtet, überhaupt einmal die Risiken zu ermitteln. Diese Analyse würde die Hauptrisiken in Sachen Diskriminierung aufdecken. Darüber hinaus ist es wichtig, Meldeverfahren auf Unternehmensebene einzuführen, vorzugsweise unter Nutzung der vorhandenen Verfahren. Die bestehenden Gefahrenverhütungsdienste, die für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zuständig sind, können diese Präventionspolitik unterstützen. Auch der Arbeitsinspektion kommt hier eine wichtige Rolle zu: Sie muss zusätzlich die Befugnis erhalten, Strafen zu verhängen oder Situationen zu berichtigen, wenn Maßnahmen hinzukommen. Diese Pflicht sollte vorzugsweise in die föderalen Antidiskriminierungsgesetze aufgenommen werden. Auch den Regionen kommt eine Aufgabe zu, nämlich die Unternehmen anschließend bei der Ausarbeitung dieser Präventionspolitik zu unterstützen. Hierzu können sie unter anderem auf Diversitätspläne setzen und dabei die nötige Unterstützung anbieten.

Links

[Auch bei der Diskriminierung gilt: Vorbeugen ist besser als das Nachsehen haben \(unia.be\)](#)

(nur in französischer und niederländischer Fassung)

[Abschlussbericht des Ausschusses für die Bewertung der föderalen Antidiskriminierungsgesetze | Empfehlung Nr. 62 \(unia.be\)](#)

(nur in französischer und niederländischer Fassung)

[Maßnahme Nr. 43, die am 15. Juli 2022 vom föderalen Ministerrat im Rahmen der föderalen Maßnahmen des Nationalen Aktionsplans gegen Rassismus genehmigt wurde](#)

(nur in französischer und niederländischer Fassung)

25. Die Arbeitsinspektion im Kampf gegen Diskriminierung weiter stärken



In den letzten Jahren hat die Arbeitsinspektion mehrere Zusatzbefugnisse erhalten, um verstärkt gegen Diskriminierung vorzugehen. So wurde ein System mit Praxistests eingeführt und nach erfolgter Bewertung auch überarbeitet. Es gibt aber noch weitere Ansätze, den Stellenwert der Arbeitsinspektion zu stärken. Dies wird allerdings noch nicht überall genutzt.

Die Arbeitsinspektion muss Data-Mining nutzen können, um objektive Hinweise auf mögliche Diskriminierung zu erhalten. Hierzu kann sie Algorithmen anwenden oder auch einfach die Personalzusammensetzung von Unternehmen analysieren. Wichtig ist außerdem, eine Fachstelle mit Inspektor(inn)en einzurichten, die vollzeitig und proaktiv die Einhaltung der Antidiskriminierungsgesetzgebung bei Unternehmen und öffentlichen Stellen, die ein Risikoverhalten zeigen, überwachen. Darüber hinaus muss eine administrative Geldbuße für alle Verstöße gegen das zivilrechtliche Diskriminierungsverbot in Arbeitsverhältnissen eingeführt werden. Außerdem muss (vorsätzliche) Diskriminierung in Arbeitsverhältnissen aufgrund anderer Merkmale als angeblicher „Rasse“ und Gender – insbesondere der Merkmale Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung sowie Glaube oder Weltanschauung – strafbar sein.

Links

[Anwendung von Data-Mining zur Bekämpfung von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt \(unia.be\)](#)

(nur in französischer und niederländischer Fassung)

[Ermittlung und Aufsicht durch die Arbeitsinspektion \(unia.be\)](#)

(nur in französischer und niederländischer Fassung)

[Abschlussbericht des Ausschusses für die Bewertung der föderalen Antidiskriminierungsgesetze | Empfehlung Nr. 45-49 \(unia.be\)](#)

(nur in französischer und niederländischer Fassung)

26. Positive Maßnahmen nutzen, die eine Hebelwirkung hin zu mehr Gleichheit haben



Positive Maßnahmen sind Maßnahmen zur Vermeidung oder zum Ausgleich von Nachteilen durch geschützte Merkmale, um in der Praxis für Gleichheit zu sorgen. Sie sind ein wirkungsvolles Instrument, um untervertretene Gruppen auf dem Arbeitsmarkt zu fördern. 2019 wurde ein Königlicher Erlass verabschiedet, der positiven Maßnahmen in der Privatwirtschaft ermöglicht, doch ist dieses System bisher kaum bekannt. Für den öffentlichen Dienst gibt es einen solchen Königlichen Erlass noch nicht.

Positive Maßnahmen sind ein wirkungsvolles Instrument, um untervertretene Gruppen auf dem Arbeitsmarkt zu fördern. Die Behörden müssen die Sozialpartner dazu anregen und dabei unterstützen, affirmative Aktionen zu entwickeln. Hierzu können sie pro Branche quantitative Ziele für die verschiedenen Zielgruppen festlegen. Wichtig ist auch, ausreichende Mittel bereitzustellen, die Unternehmen zu begleiten und über Beispiele guter Praxis auszutauschen. Die Behörden müssen positive Aktionen auch verstärkt einsetzen, um den eigenen Personalbestand repräsentativer zusammenzustellen. Ob Personen mit Migrationshintergrund, Behinderung oder sonstigen Merkmalen, wichtig ist, erst einmal quantitative Ziele festzulegen und diese dann mit positiven Maßnahmen zu verfolgen und möglichst zu verwirklichen. Hierzu ist ein Königlicher Erlass für den öffentlichen Dienst notwendig. Auch die Regionen müssen mitwirken, indem sie einen entsprechenden Rahmen schaffen und die Gemeindeverwaltungen hierzu anhalten. Die Überwachung der Diversität des Personals im öffentlichen Dienst ist ein entscheidender (erster) Schritt auf diesem Weg.

Links

[Abschlussbericht des Ausschusses für die Bewertung der föderalen Antidiskriminierungsgesetze | Empfehlung Nr. 69-70 \(unia.be\)](#)

(nur in französischer und niederländischer Fassung)

27. Die systematische Überwachung der Zusammensetzung des öffentlichen Personals sicherstellen



Die öffentlichen Dienste müssen die Gesellschaft widerspiegeln und haben eine Vorbildfunktion in Sachen Diversität. Manche Bevölkerungsgruppen sind aber immer noch deutlich untervertreten in den föderalen, regionalen, gemeinschaftlichen und kommunalen Verwaltungen, so beispielsweise Personen mit Behinderung, Personen ausländischer Herkunft, oder Personen die älter sind als 45 Jahre usw.

Unia empfiehlt den öffentlichen Stellen, die Zusammensetzung, Position und Beschäftigungsstatus ihres Personals regelmäßig auf angemessene Vertretung nach Geschlecht, Herkunft, Behinderung und Alter zu prüfen. Außerdem sollten sie die Arbeitsweise und Neutralität ihrer für die Einstellung zuständigen Personaldienste bewerten (mithilfe von Selbsttests). Auf Grundlage dieser objektiven Feststellung können dann Maßnahmen ergriffen werden (Diversitätspläne, positiven Maßnahmen), um die Diversität zu fördern und aktuell untervertretene Gruppen zahlenmäßig zu stärken.

Links

[Monitoring der Diversität: DIY! \(ediv.be\)](#)

(nur in französischer und niederländischer Fassung)

[Nein zu positiver Diskriminierung in Unternehmen, aber ja zu affirmativen Aktionen \(unia.be\)](#)

(nur in französischer und niederländischer Fassung)

28. Die Ausarbeitung von Diversitätsplänen unterstützen



Diversitätspläne, einschließlich Programmen für positive Maßnahmen, haben eine wichtige Hebelwirkung für jede Präventionspolitik. In der Wallonischen Region bietet das Forem (das wallonische Arbeitsamt) bisher noch keine Unterstützung für Unternehmen bei der Ausarbeitung von Diversitätsplänen. In der Region Brüssel-Hauptstadt hingegen erhalten Unternehmen Unterstützung vom Brüsseler Arbeitsamt Actiris, wenn sie einen Diversitätsplan ausarbeiten wollen. Diversitätspläne sind wichtige Instrumente für Behörden. Die Regionen sind nämlich auch für die Umsetzung dieser Politik auf lokaler Ebene zuständig, durch die Aufsicht der Gemeindeverwaltungen. Unia plädiert deshalb dafür, dass die Brüsseler Region weiterhin die Ausarbeitung von Diversitätsplänen unterstützt, sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst des Brüsseler Raums.

Unia plädiert zudem dafür, dass die Wallonische Region die Ausarbeitung von Diversitätsplänen anregt, indem sie den Unternehmen über das Forem eine gezielte Unterstützung hierzu bietet. Diese Pläne müssen den Fokus insbesondere auf benachteiligte Gruppen richten (aufgrund der Merkmale angeblicher „Rasse“ sowie Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, Glaube und Weltanschauung).

Links

[Weltanschauliche und religiöse Symbole \(unia.be\)](#)

(nur in französischer und niederländischer Fassung)

[Nein zu positiver Diskriminierung in Unternehmen, aber ja zu affirmativen Aktionen \(unia.be\)](#)

(nur in französischer und niederländischer Fassung)

29. Einen Aktionsplan zur Verbesserung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erstellen



Menschen mit Behinderung werden auf dem belgischen Arbeitsmarkt besonders stark benachteiligt. Das belgische Statistikamt STATBEL stellt Folgendes fest: „*Wenn Personen durch eine Behinderung oder langzeitige Erkrankung stark beeinträchtigt sind, hat dies auch weitreichende Auswirkungen auf ihre Arbeitssituation: Nur 26 % von ihnen haben eine Arbeit, wohingegen die Beschäftigungsrate der Gesamtbevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahre bei 65 % liegt.*“

Unia fordert die regionalen Behörden auf, einen ehrgeizigen Aktionsplan auszuarbeiten, um die Beschäftigung von Personen mit Behinderung zu verbessern. Hierzu gehört die Entwicklung von Initiativen zum Job-Coaching von Personen mit Behinderung in der gesamten Einstellungsphase sowie von Initiativen, damit sie die Arbeit anschließend auch behalten. Allgemeine Dienste, die Beschäftigungshilfen und Berufsausbildungen anbieten, müssen zudem besser zugänglich sein. Entscheidend ist auch die Koordinierung mit der Föderalregierung, damit Beschäftigungen nicht zur

Fälle werden, wie es bisher noch vorkommt. Unia fordert die Behörden daher auf, die 2022 begonnene Arbeit der Ministerkonferenz Behinderung fortzuführen.

Links

[Enquête sur les forces de travail \(statbel.be\) \(Erhebung zu den Arbeitskräften\)](#)

(nur in französischer und niederländischer Fassung)

30. Antidiskriminierungsklauseln systematisch in öffentliche Aufträge aufnehmen



Das fünfte Sozioökonomische Monitoring (2022), das der FÖD-Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzentration sowie Unia durchgeführt haben, deckt einmal mehr das Phänomen der Ethnostratifikation des belgischen Arbeitsmarktes und die fortwährende strukturelle Diskriminierung auf, was die Chancen von Personen ausländischer Herkunft und anderer Zielgruppen schmälert. Behörden schreiben jedes Jahr zahlreiche öffentliche Aufträge aus und sind damit in einer einflussreichen Position, um positiven Beschäftigungsmaßnahmen bei der Ausführung dieser Aufträge zu fordern. Bereits seit Jahren enthalten öffentliche Aufträge soziale, umweltschützende und ethische Klauseln. Warum sollten wir die anbietenden Unternehmen nicht verpflichten, sich an entsprechende Bedingungen für Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit zu halten?

Unia empfiehlt den Behörden, systematisch eine Nichtdiskriminierungsklausel in die Lastenhefte aller öffentlichen Aufträge aufzunehmen. Diese Klausel muss gezielte Bestimmungen enthalten, um Diskriminierung zu vermeiden (eDiv-Schulung, Anweisungen an das Management usw.). Des Weiteren kann eine solche Klausel Maßnahmen zur Förderung untervertreter Gruppen vorschreiben (positive Maßnahmen). Wir denken hier auch an Mittel, um die Einhaltung der Antidiskriminierungsgesetzgebung zu fördern (Audits oder Tests).

Links

[Nichtdiskriminierungsklausel für öffentliche Aufträge \(Des marchés publics antidiscriminatoires, lechoixegalite.be\)](#)

WOHNEN

31. Das Angebot an Sozialwohnungen massiv ausweiten



Das Angebot an öffentlichen und sozialen Wohnungen ist in Belgien sehr begrenzt, und zwar in allen drei Regionen. Der Wohnungsmangel verschärft die Diskriminierung, weil Vermieter unter diesen Umständen selektiver vorgehen. Benachteiligte Bevölkerungsgruppen (Personen mit Behinderung, Sozialhilfeempfänger, Alleinerziehende, Großfamilien usw.) haben teilweise keine andere Wahl, als eine Wohnung auf dem deutlich teureren privaten Mietwohnungsmarkt zu suchen. Das Mietwohnungsangebot kann durch größere Investitionen in das öffentliche Wohnungswesen (vor allem in Sozialwohnungen) ausgeweitet werden.

Unia plädiert bereits seit Jahren für ein größeres Angebot an sozialen Mietwohnungen und fordert die regionalen Behörden auf, ihre Ziele für den Bau und die Renovierung öffentlicher und sozialer Wohnungen in ihrem Gebiet deutlich anzuheben.

32. Mietpreistabellen mit steuerlichen Anreizen und strikteren Auflagen aufstellen



In Artikel 23 der belgischen Verfassung ist das Recht auf eine angemessene Wohnung verankert. Die Mietpreise auf dem privaten Immobilienmarkt sind in den letzten Jahren aber derart gestiegen, dass viele Menschen kaum noch eine Wohnung finden. Diese angespannte Situation wird noch durch den eklatanten Mangel an öffentlichen und vor allem sozialen Wohnungen in Brüssel und der Wallonie verschärft. 2018 und 2019 haben beide Regionen Richtmietpreistabellen eingeführt, um anhand einer Reihe von Kriterien einen Richtmietpreis für jede Wohnung festzulegen. Diese unverbindlichen Instrumente haben bisher allerdings keine Wirkung als Mietpreisbremse gezeigt.

Unia fordert daher, diese Richtmietpreistabellen neben weiteren bestehenden Maßnahmen und Beihilfen (Notwohnungen, Mietzuschüsse, Sozialwohnungsbaugesellschaften ...) weiter auszufeuern und strenger durchzusetzen, indem man die Einhaltung der Mietpreisobergrenzen mit steuerlichen Vorteilen verbindet. Auch eine differenzierende Besteuerung der Mieteinkünfte ist denkbar.

33. Die Vergaberegeln der Sozialwohnungsbaugesellschaften vereinheitlichen



Bisher kann jede Wohnungsbaugesellschaft praktisch selbst entscheiden, wie die Sozialwohnungsvergabe

verläuft und welche Angaben die Mietbewerber machen müssen. Wir stellen fest, dass diese Entscheidungsfreiheit dazu führt, dass einige Sozialwohnungsbaugesellschaften Daten erheben, die nicht im Verhältnis zu ihren Aufgaben stehen und zu Diskriminierungen führen können (wenn sie beispielsweise ein Leumundszeugnis verlangen).

Unia empfiehlt daher, die Regelungen zur Vergabe der von Sozialwohnungsbaugesellschaften angebotenen Mietwohnungen und auch die Informationen zu vereinheitlichen, die sie angesichts ihres sozialen Auftrags bei der Auswahl von Bewerbern erheben dürfen.

34. Einen zentralen Mietkaufionsfonds einrichten



Ein Mietbewerber muss eine Kautio in Höhe von zwei Monatsmieten auf einem Konto festlegen. Viele Menschen können einen solchen Betrag derzeit kaum aufbringen. In den letzten Jahren haben sowohl die Region Brüssel-Hauptstadt (über das ÖSHZ, den Wohnungsfonds (Fond du logement), den Brugal-Fonds) als auch die Wallonische Region (zinsfreie Darlehen der Société Wallonne du Crédit Social) Lösungen ausgearbeitet, um die Mietkaution bezahlbar zu machen. Diese Ansätze sind aber leider aus unterschiedlichen Gründen fehlgeschlagen.

Unia plädiert daher für die Einrichtung eines zentralen Mietkaufionsfonds, der allen Mietern (von privaten und öffentlichen Wohnungen) offen steht. Ein solcher öffentlicher, paritätischer Fonds hat den Vorteil, dass alle Mieter gleich behandelt werden, ungeachtet ihrer Mittel oder der Art ihrer Einkünfte. Mit dieser Maßnahme ließe sich auch das häufige Problem angehen, dass Mieter ihre Rechte nicht beanspruchen, und Diskriminierung ließe sich oftmals vermeiden.

35. Einen Aktionsplan für ein größeres Angebot an barrierefreien Wohnungen für ältere Menschen und Personen mit Behinderung aufstellen



Der Mangel an barrierefreien und anpassbaren Wohnungen ist ein großes Hindernis für ältere Menschen, die gerne zu Hause wohnen bleiben möchten, und auch für Personen mit Behinderung, die nicht in eine Einrichtung umziehen wollen. Die Erweiterung des Angebots an Wohnungen, die leichter an den Bedarf der Betroffenen angepasst werden können, ist von grundlegender Bedeutung, um die Herausforderungen der alternden Bevölkerung bewältigen zu können und die tatsächliche Inklusion von Menschen mit Behinderung in unserer Gesellschaft zu ermöglichen.

Unia empfiehlt den regionalen Behörden, einen Aktionsplan auszuarbeiten, um das Angebot an öffentlichen und privaten Wohnungen stark zu erweitern. Die Anpassbarkeit der Wohnung muss ein Qualitätskriterium bei Neubauten und größeren Renovierungen sein. Unia plädiert außerdem dafür, systematische Überlegungen zur Anpassung von Sozialwohnungen anzustellen. Die Sozialwohnungsbaugesellschaften weigern sich bisher oft, dies zu tun.

Unia fordert, dass der prekären Situation und dem Bedarf der betreffenden Person in sozialer Hinsicht und mit Blick auf ihren Lebensalltag (barrierefreie Zugänglichkeit der Wohnumgebung, der Geschäfte, der öffentlichen Verkehrsmittel) Rechnung getragen wird, wenn es um die Genehmigung der Anpassung einer Wohnung oder des Umzugs in eine andere Wohnung geht.

36. Artikel 221 § 2 des Brüsseler Wohngesetzbuches mit der UN-Behindertenrechtskonvention in Einklang bringen



Dieser Artikel besagt, dass Arbeiten zur Anpassung einer Wohnung an die Situation einer Person mit Behinderung oder mit beeinträchtigter Eigenständigkeit gegebenenfalls zur Erhöhung des Mietpreises berechtigen. Diese Änderungen fallen allerdings unter angemessene Vorkehrungen, für die nicht die Person mit Behinderung aufkommen muss.

Unia empfiehlt den Behörden, diesen Artikel 221 § 2 abzuändern. Falls eine besonders kostspielige Anpassung diskutabel ist und die Aufteilung der Kosten zwischen Mieter und Vermieter angemessen erscheint, muss dies die Ausnahme und nicht die Regel in der Ordonnanz sein.

Unia empfiehlt dem Gesetzgeber, statt dessen auf die Kriterien zu verweisen, die im Protokoll zu dem Begriff angemessene Vorkehrungen in Belgien aufgeführt sind, um die Angemessenheit der Vorkehrungen oder Anpassungen bewerten zu können.

37. Dafür sorgen, dass die Rechte schutzbedürftiger Personen in nicht anerkannten Unterbringungsstätten geachtet werden



Bei Unia gehen regelmäßig Meldungen zu den Lebensumständen von Menschen in nicht anerkannten Unterbringungsstätten ein. Es handelt sich dabei um Meldungen wegen psychischer und körperlicher Misshandlung, schlechter Hygiene, Räumen mit Zugangsbarrieren, Personalmangels (teilweise komplett fehlendes Personal) oder unter- bzw. unqualifizierten Personals. Diese Unterbringungsstätten nehmen prekär lebende Personen auf, die keinen Platz in anerkannten Einrichtungen finden (stark abhängige Personen, Obdachlose, Personen mit psychischen Gesundheitsproblemen usw.). Die Möglichkeiten, gegen diese Rechtsverletzungen vorzugehen, sind begrenzt.

Unia fordert die regionalen Behörden auf, eine Kontrollinstanz einzurichten, mit einem Kontrollorgan, das befugt ist, in solchen nicht anerkannten Unterbringungsstätten einzugreifen. Unia fordert zudem eine umfassende Untersuchung zu diesen Unterbringungsstätten und zum Profil der Bewohner sowie eine bessere Schulung des dort beschäftigten Personals.

38. Deutlich mehr Gelände mit Vorrichtungen für Wohnwagenbewohner schaffen



In den letzten 20 Jahren sind beträchtliche Rückschritte in der Situation von Wohnwagenbewohnern festzustellen, einer der am stärksten gefährdeten und diskriminierten Personengruppen in unserer Gesellschaft. Seit einigen Jahren gibt es keine Gelände mehr mit Stellplätzen in der Region Brüssel-Hauptstadt, und in der Wallonie stagniert die Situation schon seit Jahren. Ohne gesicherten Zugang zu solchen Geländen ist es unmöglich, politisch die nötigen Grundvoraussetzungen für diese Personengruppe zu schaffen (wie Zugang zur Bildung, zur Gesundheitsversorgung und allgemein zu den sozialen Rechten).

Unia fordert daher, in Rücksprache mit den Wohnwagenbewohnern ausreichend öffentliche Gelände mit geeigneter Lage, allen nötigen Vorrichtungen und sozialen Begleitstrukturen einzurichten, damit die Betroffenen dort einen dauerhaften Aufenthaltsort finden; Privatgelände hierfür zu legalisieren und die Entwicklung solcher Gelände durch entsprechende Abstimmung der städtebaulichen Vorschriften zu erleichtern; in den Wintermonaten ausreichend Transitgelände bereitzustellen; Zwangsräumungen einzustellen und Räumungen ohne Alternativen zu vermeiden; das Profil und die Prekarität der Betroffenen (sozial, gesundheitlich, altersmäßig usw.) zu berücksichtigen; alle Betroffenen klar über ihre Rechte und Pflichten zu informieren und für eine entsprechende Kommunikation zu sorgen.

In Anbetracht der jetzigen Situation plädiert Unia auch dafür, die Einrichtung und Verwaltung der Gelände für Wohnwagenbewohner von den Gemeinden auf die regionalen Behörden zu übertragen.

39. Für eine strukturelle Schulung aller Immobilienmakler in geltendem Antidiskriminierungsrecht sorgen



Immobilienmakler diskriminieren noch immer gewisse Kategorien von Mietbewerber(inne)n aufgrund von geschützten Merkmalen (Einkommensquelle, Herkunft, Behinderung, sexuelle Orientierung, Alter usw.). In manchen Fällen ist dies auf eine mangelnde Kenntnis des Antidiskriminierungsrechts zurückzuführen, das in manchen Ausbildungen noch immer ausgelassen wird. Die einzige Bedingung in dieser Hinsicht ist bisher die Teilnahme an einem sehr rudimentären Online-Kurs.

Unia fordert daher, dass alle künftigen Makler ungeachtet ihrer Ausbildung strukturell und obligatorisch ein spezifisches Modul in Antidiskriminierungsrecht als Teil ihrer beruflichen Qualifizierung absolvieren. Darüber hinaus müssen alle bereits tätigen Makler eine Fortbildung in Antidiskriminierungsrecht erhalten.

40. Gemeindeverwaltungen im Kampf gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt unterstützen und stärken



Gemeindeverwaltungen spielen eine Schlüsselrolle im Kampf gegen Diskriminierung. Die kommunalen Befugnisse und die Nähe der Gemeindeverwaltungen zu den Bürgern und Akteuren bieten eine nicht zu unterschätzende Hebelwirkung bei der Umsetzung unserer Aktionen. Immer mehr Städte wollen selbst Maßnahmen gegen Diskriminierung auf dem dortigen Wohnungsmarkt ergreifen, haben aber oft nicht die nötigen Mittel hierzu. Dies ist beispielsweise der Fall in Städten, die gerne Praxistests durchführen möchten, welche allerdings kostspielig sind, oder die Sensibilisierungsmaßnahmen und Schulungen für Privatvermieter und Makler organisieren wollen.

Unia fordert die regionalen Behörden auf, diese Initiativen über Projektauftrufe finanziell zu unterstützen, indem sie hierzu eigene Budgets bereitstellen und auf lokaler Ebene über Beispiele guter Praxis im Kampf gegen Diskriminierung austauschen.

Links

[Wohnungen für alle](#)

41. In der Deutschsprachigen Gemeinschaft ein Dekret über Wohnungsmietverträge ausarbeiten, um Diskriminierung zu bekämpfen



Seit dem 1. Januar 2020 ist die Deutschsprachige Gemeinschaft für alle Angelegenheiten im Wohnungswesen zuständig. Diese Befugnis hat sie von der Wallonischen Region übernommen. Daher muss die Deutschsprachige Gemeinschaft nun ein eigenes Dekret über Mietverträge für Privatwohnungen verabschieden.

Unia empfiehlt, in diesem Dekret alle Aspekte zu berücksichtigen, um Diskriminierung beim Zugang zum Wohnungsmarkt zu bekämpfen. Hierzu sollte beispielsweise der Wohnungsinspektion die Möglichkeit eingeräumt werden, Praxistests zur Kontrolle auf Diskriminierung durchzuführen.

Des Weiteren plädieren wir dafür, klar festzulegen, welche Angaben ein Vermieter von einem Mietinteressenten verlangen darf (erschöpfende Liste), wie dies schon jetzt in der Region Brüssel-Hauptstadt der Fall ist. Wir weisen zudem darauf hin, dass Diskriminierung aufgrund der Art der Einkünfte verboten ist.

Links

[Diversitätsbarometer Wohnen \(unia.be\)](#)

(nur in französischer und niederländischer Fassung)

GÜTER UND DIENSTLEISTUNGEN

42. Die Digitalisierung von Diensten regeln und begleiten, um Diskriminierung und die Nichtinanspruchnahme von Rechten zu vermeiden



Die Digitalisierung der Dienste ändert die Organisation und Funktionsweise unserer Gesellschaft von Grund auf. Viele randständige Personengruppen - und nicht nur sie - stehen vor großen Hürden, wenn es um den Zugang zu Diensten geht, die im allgemeinen Interesse sind (zunehmende digitale Kluft, Diskriminierung und Nichtinanspruchnahme von Rechten). Dieser Digitalisierungsprozess ging in den letzten Jahren mit der allmählichen Abschaffung von physischen Schaltern einher. Zuvor erhielten die Bürger(innen) noch Hilfe von dem Schalterpersonal, wenn sie administrative Probleme hatten.

Unia empfiehlt daher, die verschiedenen Zugangsmöglichkeiten, insbesondere den physischen Zugang zu allen Diensten, die im allgemeinen Interesse sind (öffentliche Dienste, Banken, Krankenversicherung, Schulanmeldungen, Verkehrsgesellschaften usw.) zu bestimmten Zeitpunkten ohne Aufpreis gesetzlich zuzusichern, damit kein einziger Dienst mehr ausschließlich digital erreichbar ist. Außerdem gilt es, die Zugänglichkeit und die Nutzung digitaler Instrumente zu verbessern und vor allem benachteiligte Personen zu unterstützen, um die Probleme zu überwinden, die diese Veränderung mit sich bringt.

Links

[Die Folgen der Digitalisierung von Diensten \(unia.be\)](https://unia.be)

(nur in französischer und niederländischer Fassung)

43. Einen verbindlichen Rechtsrahmen für die barrierefreie Zugänglichkeit der bestehenden Umgebung ausarbeiten



Die Vorschriften zur barrierefreien Zugänglichkeit gelten derzeit nur für neue oder zu renovierende Gebäude und Räume. Die barrierefreie Umgestaltung der bestehenden Umgebung (Gebäude, Wege oder öffentliche Verkehrsmittel) ist bisher keine Gesetzespflicht. Dabei dürfte die Renovierung des gesamten Bestandes Jahrzehnte dauern.

Im Hinblick auf die zu erfüllende UN-Behindertenrechtskonvention empfiehlt Unia den Behörden, einen verbindlichen Rechtsrahmen auszuarbeiten, um die bestehende Umgebung nach und nach barrierefrei umzugestalten. Dieser Rechtsrahmen muss genaue Zielvorgaben und Fristen auf kurze und mittellange Sicht beinhalten. Somit sorgt er dafür, dass alle (öffentlichen und privaten) Akteure Schritt halten und einheitlich vorankommen. Die Behörden können sich hierbei von anderen europäi-

schen Ländern inspirieren lassen, unter anderem von Frankreich, wo strengere Rechtsvorschriften in Sachen Barrierefreiheit gelten.

44. Einen Aktionsplan aufstellen, um Frauen mit Behinderung und schutzbedürftige Frauen, die Opfer von Gewalt sind, besser zu betreuen



Über den nationalen Aktionsplan (NAP) zur Bekämpfung genderbezogener Gewalt haben die Behörden mehrere Zusagen gegeben, um die Betreuung weiblicher Gewaltopfer mit Behinderung zu verbessern, insbesondere durch erleichterte Anzeigemöglichkeiten und schneller erreichbare Notrufnummern (siehe hierzu auch die Maßnahmen 106, 107 und 113 des NAP).

Entsprechend den Empfehlungen des CEDAW-Ausschusses (UN-Frauenrechtskonvention) in den Schlussbemerkungen (§ 26 a) zum achten regelmäßigen Bericht Belgiens fordert Unia die Behörden auf, einen ganzheitlichen Aktionsplan aufzustellen, um Frauenhäuser und Betreuungsstellen für weibliche Opfer von Gewalt barrierefrei zugänglich zu machen. Dieser Mehrjahresplan muss eine Bestandsaufnahme der aktuellen Situation enthalten, klare Ziele formulieren und die Mittel festlegen, die zur Umsetzung dieses Plans bereitgestellt werden müssen.

Links

[Nationaler Aktionsplan gegen genderbezogene Gewalt 2021-2025](#)

[Schlussbemerkungen des CEDAW-Ausschusses zum achten regelmäßigen Bericht Belgiens](#)

(nur in englischer Fassung)

45. Bei Mobilitätsmaßnahmen zur Einschränkung des privaten Kraftverkehrs die Folgen für schutzbedürftige Personen berücksichtigen



Die Einrichtung von Niedrigemissionszonen („Low Emission Zones“, kurz LEZ) oder verkehrsberuhigten Zonen oder eine smarte Maut kann Folgen für schutzbedürftige Personengruppen haben, die auf ihr Fahrzeug angewiesen sind, weil sie die öffentlichen Verkehrsmittel nicht nutzen können.

Bei Mobilitätsmaßnahmen, mit denen die Nutzung privater Kraftfahrzeuge eingeschränkt werden soll, muss untersucht werden, welche Folgen dies für Personen hat, die durch geschützte Merkmale (Behinderung, Alter, Vermögen usw.) benachteiligt sein könnten. Damit die Energiewende fair verläuft, müssen solche Mobilitätsmaßnahmen und eventuelle Alternativen zur Nutzung privater Kraftfahrzeuge die gesellschaftliche Teilhabe dieser Personengruppen so weit wie möglich gewährleisten. Damit der administrative Aufwand in Zusammenhang mit schutzbedürftigen Zielgruppen nicht ausufert, müssen

Durchfahrtsgenehmigungen oder Sondermaßnahmen für Personen und Gruppen bei einschränkenden Mobilitätsmaßnahmen möglichst automatisiert und kategorisch gewährt werden.

46. Gegen Diskriminierung von Personen mit psychischer Gesundheitsproblematik beim Zugang zu Versicherungen vorgehen



Für Personen mit psychischen Gesundheitsproblemen ist der Zugang zu Versicherungen erschwert. Die Versicherer unterscheiden in ihren Verträgen (Restschuldversicherung, Einkommensversicherung, Krankenhausversicherung usw.) oft zwischen körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen. Sie verlangen beispielsweise Zusatzprämien oder verschärfen die Bedingungen und Ausschlusskriterien, wenn die Person ein psychisches Gesundheitsproblem hat oder hatte.

Unia plädiert dafür, in dem Gesetz über die Versicherungen ausdrücklich festzuhalten, dass Versicherungsgesellschaften nicht ohne guten Grund zwischen psychischen und körperlichen Beeinträchtigungen unterscheiden dürfen. Darüber hinaus fordert Unia, dass das Recht auf Vergessenwerden (Gesetz vom 4. April 2019) auf chronische psychische Krankheiten ausgeweitet wird.

47. Die Vorstandsmitglieder von Sportverbänden schulen und bewusstseinsbildend auf das Personal von Sportvereinen zugehen



Schulung und Bewusstseinsbildung sind von grundlegender Bedeutung im Kampf gegen Rassismus und Diskriminierung bei Sportverbänden und -vereinen. Dies beginnt mit der Bekämpfung von Vorurteilen und Stereotypen und mit dem Kontern von rassistischen und diskriminierenden Äußerungen in Sportvereinen sowie außerhalb. Genauso wichtig ist es, die Diversität im Verein selbst zu leben (d. h. auf Diversität achten bei der Einstellung von Personal und ehrenamtlichen Helfern, bei der Aufnahme neuer Mitglieder, bei der Talentförderung usw.).

Unia empfiehlt zudem, die Vorstandsmitglieder von Sportverbänden systematisch zu schulen und das Personal in Sportvereinen (Vorstandsmitglieder, Trainer(innen), Erzieher(innen), ehrenamtliche Helfer(innen)) dazu zu bringen, dass sie sich der Diskriminierungsprobleme bewusst sind und mit den betreffenden Meldesystemen vertraut sind. In der Französischen Gemeinschaft muss dies über die Mitglieder des Réseau éthique und die Beauftragten von Vivons sport laufen.

48. Ein klares, integriertes Diskriminierungsmeldesystem für alle Sportverbände ausarbeiten



Die Meldungen, die wegen rassistischer und homophober Diskriminierung und wegen Vorfällen in der Freizeit und im Sport bei Unia eingehen, sind nur die Spitze des Eisbergs. Sowohl im Amateur- als auch im Profisport ist Diskriminierung trauriger Alltag. Dabei geht es in den meisten Fällen um Diskriminierung auf Basis von rassistischen Merkmalen, Behinderung, sexuelle Orientierung und körperlichen Merkmalen.

Unia plädiert seit geraumer Zeit für ein niederschwelliges integriertes Meldesystem, das für die gesamte Sportwelt gilt, damit die Akteure wissen, wo die Probleme liegen, und entsprechend wachsam sind, kontrollieren, vermitteln und präventive Maßnahmen ergreifen.

Unia empfiehlt zudem, dass die leitenden Sportgremien im Land sich auf die Einführung eines integrierten Melde- und Überwachungssystems einigen, das in aller Breite vorgestellt wird und allen bekannt sein muss. Die Sportverbände müssen die erforderlichen finanziellen und personellen Mittel hierfür bereitstellen. In der Französischen Gemeinschaft kann das Observatoire de l'éthique mit der Ausarbeitung eines solchen Systems beauftragt werden.

BILDUNG

49. Bessere Unterstützung und Ausbildung von Lehrkräften und Bildungsakteuren im Umgang mit Diversität



Diversitätsmanagement ist eine alltägliche Aufgabe in Schulen. Aus dem Diversitätsbarometer geht hervor, dass Lehrkräfte bereit sind, gegen Ungleichheiten im Unterricht vorzugehen, aber nicht das Know-how oder die Mittel haben, um mit heterogenen Schülerpopulationen umzugehen. Alle Organisationen, die sich für die Rechte von Kindern und von Menschen mit Behinderung einsetzen oder Rassismus bekämpfen, drängen schon lange darauf, dass Lehrkräfte eine entsprechende Schulung und Unterstützung erhalten, um mit diesen Herausforderungen fertig zu werden und das Bildungswesen inklusiver zu gestalten.

Hierzu plädiert Unia für eine Grundausbildung und anschließende Fortbildungen, bei denen die Fertigkeiten und Auffassungen des Lehrpersonals im Fokus stehen müssen. Die Ausbildung und die Fortbildungen müssen auf gemeinsamen Analysen der Schulpraxis beruhen und Lehrkräfte dazu befähigen, Vorurteile, implizite Erwartungen, Stereotype und unbewusste Vorurteile, die sich auf Bewertungs- und Orientierungsentscheidungen auswirken können, zu erkennen und zu vermeiden. Sie müssen den Teilnehmenden zudem die nötigen Fertigkeiten im Umgang mit heterogenen Klassen und im Kontakt mit den Eltern vermitteln.

Links

[Diversitätsbarometer Bildung \(unia.be\)](https://unia.be)

[Den Kampf gegen Stereotype und Vorurteile in die Lehrerausbildung integrieren \(unia.be\)](https://unia.be)
(nur in französischer und niederländischer Fassung)

50. Meldungen erleichtern und schnell und gezielt reagieren, um jegliches diskriminierende Verhalten zu unterbinden



Es ist inakzeptabel, dass Schüler(innen) oder Studierende wegen ihrer Hautfarbe, Herkunft, (tatsächlichen oder angeblichen) sexuellen Orientierung, Behinderung oder körperlichen Merkmale gemobbt oder diskriminiert werden. Die Schulen müssen dafür sorgen, dass nicht gegen geltendes Recht verstoßen wird und alle Schüler(innen) und Studierenden eine sichere Lernumgebung haben. Die Französische Gemeinschaft arbeitet an einer neuen Regelung, um ab Beginn des Schuljahres 2023 jegliches Mobbing zu vermeiden und für ein besseres Schulklima im Pflichtunterricht zu sorgen.

Unia fordert die Behörden auf, die nötigen Mittel bereitzustellen, um den Schulen die eigenen Verantwortlichkeiten und Pflichten im Kampf gegen Mobbing und Diskriminierung bewusst zu machen

und sie in die Lage zu versetzen, gezielte Aufsichts-, Interventions- und Präventionsmaßnahmen zu ergreifen. Hierbei gilt es, alle Schüler(innen), auch und insbesondere schutzbedürftige (LGBTQI+, Personen mit Behinderung, aus Roma- oder Sinti-Familien usw.), zu unterstützen und ihre Inklusion im Unterricht zu garantieren. Alle Akteure im Unterrichtswesen müssen hieran mitwirken und entsprechend fortgebildet werden, wobei ihre Aufgaben aufeinander abgestimmt sein müssen. Dies gilt auch für das Hochschulwesen und die Erwachsenenbildung.

Unia empfiehlt überdies, den Rechtsrahmen auszuweiten und kohärente Regelungen in Rücksprache mit allen Beteiligten und Betroffenen auszuarbeiten, um allen Schüler(inne)n den gleichen Schutz zu bieten.

Links

[Den Rechtsrahmen zur Bekämpfung von Mobbing im Hochschulwesen der Französischen Gemeinschaft stärken \(unia.be\)](#)

(nur in französischer und niederländischer Fassung)

[ECRI-Empfehlung Nr. 10 über Bildung: Hauptpunkte](#)

(nur in französischer Fassung)

51. Quantitativ und qualitativ bessere Daten erfassen/generieren, um Segregation, Ausgrenzung, Diskriminierung und die Weiterverbreitung von Ungleichheiten im Bildungswesen zu analysieren



Jede Untersuchung, die zum Thema Segregation, Ausgrenzung und Diskriminierung im Bildungswesen durchgeführt wurde, hat gezeigt, dass es an zuverlässigen Daten fehlt, um die Entwicklung der Ungleichheit in diesem Bereich zu durchleuchten und zu verfolgen. Um diese Mechanismen zu dekonstruieren, müssen Daten zum Migrationshintergrund von Schüler(inne)n mit genderbezogenen und sozioökonomischen Variablen verglichen und die schulischen Werdegänge von Schüler(inne)n mit Behinderung berücksichtigt werden. Es bedarf auch umfassenderer Daten zu den Erfahrungswerten von Zielgruppen wie LGBTQI+-Schüler(inne)n, -Studierenden und -Lehrkräften sowie Kindern von Roma, Sinti oder anderen Wohnwagenbewohnern, für die vorbeugende Maßnahmen gegen Diskriminierung zu entwickeln und zu bewerten sind. Angesichts der Komplexität der untersuchten Mechanismen müssen sowohl qualitativ als auch quantitativ bessere Daten erfasst werden. Die derzeitige Arbeit von Unia zur Erfassung besserer Gleichstellungsdaten beinhaltet interessante Vorschläge zur Operationalisierung nach geltendem Datenschutzrecht.

Unia empfiehlt den Behörden, umfassendere Daten zu erheben und sie zu kreuzen, um bereichsübergreifende Analysen zu allen Unterrichtstypen und Schulebenen durchführen zu können.

Links

[Bericht „Improving equality data collection in Belgium“ \(unia.be\)](#)

(nur in französischer und niederländischer Fassung)

52. Die Inklusive Bildung für Kinder von Roma, Sinti und anderen Wohnwagenbewohnern voranbringen



Die Feststellungen aus den Erhebungen der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) sind beunruhigend: In der Altersgruppe von 6 bis 15 Jahren besuchen in Belgien nur 39 % der Kinder von Wohnwagenbewohnern die Schule. Dies ist der niedrigste Prozentsatz in den europäischen Ländern, zu denen die FRA-Untersuchungen durchgeführt hat. Eine weitere aufschlussreiche Zahl: Mehr als die Hälfte (55 %) der Wohnwagenbewohner im Alter ab 45 Jahren besitzt keinerlei Schulabschluss oder hat niemals formell Schulunterricht erhalten. Daher müssen unbedingt spezifische Schulregelungen für Kinder von Wohnwagenbewohnern eingeführt werden. Das ist aber nur möglich, wenn genügend Gelände bereitgestellt werden, auf denen Wohnwagenbewohner das ganze Jahr hindurch bleiben können. Lediglich 70 % der Kinder von Roma im Alter von 4 bis 6 Jahren besuchen den Kindergarten. Alle anderen Kinder kommen auf nahezu 100 %. Mit interkulturellen Vermittlern muss dauerhaft daran gearbeitet werden, die Beziehungen zwischen den Schulen und den Roma-Familien ab dem frühesten Kindesalter zu stärken.

Neben Maßnahmen zur garantierten Bereitstellung von ausreichend Geländen mit Stellplätzen empfiehlt Unia den Behörden, die inklusive Bildung voranzubringen und dabei die besondere Situation von Schüler(inne)n zu berücksichtigen, die im Kreis von Roma, Sinti oder anderen Wohnwagenbewohnern leben.

Links

[Roma und andere Wohnwagenbewohner in Belgien: bedeutende Ergebnisse der Erhebung unter Roma und anderen Wohnwagenbewohnern in Belgien aus dem Jahr 2019 \(europa.eu\)](#)

(nur in französischer und englischer Fassung)

53. Das Förderschulwesen evaluieren



In ihrer Erklärung zur Gemeinschaftspolitik 2019-2024 hat die Regierung der Französischen Gemeinschaft sich dazu verpflichtet, das Förderschulwesen zu analysieren und mithilfe einer Konferenz zu reformieren. Diese Maßnahme, die dazu gedacht war, „die Abschottung von Regel- und Förderschule aufzuheben“, kam jedoch nicht zustande. Dabei ist sie dringend geboten, um dieses Ziel zu erreichen und auf dem Weg zu einem inklusiven Bildungswesen voranzukommen.

Unia empfiehlt, das Förderschulwesen in Rücksprache mit den Bildungsakteuren und Behindertenorganisationen zu bewerten.

Links

[Erklärung zur Politik der Französischen Gemeinschaft 2019-2024](#)

(nur in französischer Fassung)

54. Die Finanzierung der förderschulischen Ressourcenpools „Pôles territoriaux“ und des Förderschulwesens überarbeiten



Die „Pôles territoriaux“ wurden durch Neuzuteilung der personellen Mittel finanziert, die vorher dem System der „intégration temporaire totale“ (befristete Vollintegration) zukamen. Jeder Pool wird proportional zur Gesamtanzahl Schüler(innen) finanziert, die in den beteiligten Regelschulen angemeldet sind, mit Ausnahme besonderer Mittel für Schüler(innen), die einen spezifischen sensomotorischen Bedarf haben oder aus dem Förderschulunterricht kommen. In diesem Rahmen sind manche Schüler(innen) faktisch gezwungen, mindestens ein Jahr Förderschulunterricht zu absolvieren, um genügend Mittel für den Pool „generieren“ zu können. Das war vorher nicht der Fall. In seinem Urteil 85/2023 vom 1. Juni 2023 wertet der Verfassungsgerichtshof diese Situation als diskriminierend: Der Gesetzgeber kann Schüler(innen) nicht ohne guten Grund ungleich behandeln, je nachdem, ob eine geistige oder eine sensomotorische Beeinträchtigung vorliegt.

Unia empfiehlt, die Finanzierung der „Pôles territoriaux“ zu überarbeiten und die Möglichkeit einer anderen Verteilung der Mittel aus dem Förderunterrichtswesen zu prüfen. Die neue Finanzierungsweise muss sicherstellen, dass alle Kinder ungeachtet der Art ihrer Behinderung eine bedarfsgerechte Unterstützung erhalten, ohne dass sie hierfür im Förderschulunterricht angemeldet sein müssen.

Links

[Bildung: Belgien erneut wegen mangelnder Inklusion von Kindern mit geistiger Beeinträchtigung verurteilt \(unia.be\)](#)

(nur in französischer Fassung)

[Urteil des Verfassungsgerichtshofs – 1. Juni 2023](#)

55. Erzieher(inne)n in Einrichtungen für Personen mit Behinderung eine Fortbildung in Grundrechten und im Konzept der Selbstbestimmtheit bieten



Das Recht auf selbstbestimmtes Wohnen ist ein Grundrecht und in der UN-Behindertenrechtskonvention verankert. Dieses Recht ist Bestandteil des De-Institutionalisierungsprozesses, der in den Einrichtungen für Personen mit Behinderung beginnt. Die Erzieher(innen) sind für die soziale Grundversorgung zuständig, um die Betroffenen bei der Verwirklichung ihres Lebensprojekts zu unterstützen. Damit die Erzieher(innen) sie bei der Ausübung ihrer Grundrechte begleiten können, empfiehlt Unia die Einführung einer Fortbildung in den horizontalen Grundsätzen der UN-Behindertenrechtskonvention, nämlich Inklusion, gesellschaftliche Teilhabe, Nichtdiskriminierung und Selbstbestimmtheit.

56. Die barrierefreie Zugänglichkeit von Schulgebäuden für Personen mit Behinderung verstärkt voranbringen



Die Regierung der Französischen Gemeinschaft hat in den letzten Jahren erhebliche Mittel bereitgestellt, um Schulgebäude zu renovieren und barrierefrei zugänglich zu machen. Es bleibt allerdings noch viel zu tun. Die Arbeiten müssen schneller vorankommen, um Schüler(inne)n mit Behinderung wirkliche Inklusion zusichern zu können.

Unia empfiehlt der Französischen Gemeinschaft, einen ganzheitlichen Aktionsplan für barrierefreie Zugänglichkeit von Schulgebäuden einzuführen. Dieser Mehrjahresplan muss eine Bestandsaufnahme der aktuellen Situation enthalten, klare Ziele formulieren und die Mittel festlegen, die zur vollständigen Umsetzung dieses Plans bereitgestellt werden müssen.

57. Barrierefreie Zugänglichkeit und inklusives Design in den Lehrplan künftiger Bau- und IT-Fachleute aufnehmen



Bei der Gestaltung von Gebäuden, Wegen und auch Websites oder Apps wird die Barrierefreiheit noch oft außer Acht gelassen. Wenn Gebäude oder digitale Umgebungen entstehen, die nicht für alle zugänglich sind, liegt dies oft daran, dass es den Planern in dieser Hinsicht an Bewusstsein oder technischer Sachkenntnis fehlt. (Angehende) Fachleute sind bisher noch unzureichend in Barrierefreiheit und inklusivem Design geschult.

Daher empfiehlt Unia den zuständigen Behörden, Barrierefreiheit als Pflichtkurs in den Lehrplan für künftige Baufachleute (Architekten, Bauunternehmer usw.) und IT-Fachleute (Webdesigner,

Webinterface-Gestalter usw.) aufzunehmen. Für Personen, die diese Berufe bereits ausüben, sind Fortbildungen in Betracht zu ziehen.

58. Für eine strukturelle Schulung aller angehenden Juristen in geltendem Antidiskriminierungsrecht sorgen



Derzeit beinhalten die Lehrpläne für angehende Juristen an Universitäten und Hochschulen noch immer kein spezifisches Modul in Antidiskriminierungsrecht. Da Diskriminierung in unserer Gesellschaft eher häufig vorkommt, steht schon jetzt fest, dass diese angehenden Rechtsanwälte, Richter und Rechtsberater mit Situationen und Sachen konfrontiert sein werden, in denen es beispielsweise um Diskriminierung bei der Beschäftigung oder auf dem Wohnungsmarkt geht.

Unia fordert daher, den Kompetenzrahmen von Rechtsanwälten, ob sie nun an einer Universität oder Hochschule ausgebildet werden, zu überarbeiten und strukturell ein Modul in Antidiskriminierungsrecht und über die Hauptakteure in Belgien auf diesem Fachgebiet hinzuzufügen, wie es bereits bei angehenden Magistraten der Fall ist.

GESUNDHEIT UND ZUGANG ZU SOZIALDIENSTEN

59. Inklusive Gesundheitsversorgung, eine entsprechende Schulung der Gesundheitsdienstleistenden und die Versorgung und Unterstützung schutzbedürftiger Patienten gewährleisten



Mehrere Untersuchungen zur Ungleichheit bei Behandlungen haben Probleme beim Zugang zur Gesundheitsversorgung aufgezeigt oder lassen erkennen, dass schutzbedürftige Bevölkerungsgruppen oft darauf verzichten, Gesundheitsleistungen in Anspruch zu nehmen. Folgende Faktoren spielen hierbei eine Rolle: Sprachbarrieren und Analphabetismus; digitale Kluft; unzureichende Einkünfte, weshalb die Pflegeleistungen aufgeschoben werden oder gar nicht in Betracht gezogen werden; unzureichende Kenntnis der eigenen Rechte (u. a. angemessene Vorkehrungen für Personen mit Behinderung); Stigmatisierung, Diskriminierung und mangelndes Verständnis unter Gesundheitsdienstleistenden für die besondere Situation und Bedarfslage der verschiedenen Bevölkerungsgruppen (LGBTQI+, Personen mit Behinderung, in Armut lebende Menschen, Personen mit verschiedenen Migrationshintergründen usw.).

Unia empfiehlt, diese Probleme in Angriff zu nehmen und hierzu Hindernisse durch mangelnde Kenntnis der Landessprachen oder durch Analphabetismus aus dem Weg zu räumen, digitale Probleme durch das Angebot physischer Kommunikationskanäle zu vermeiden und Gesundheitsdienstleistende zu schulen, damit sie dem spezifischen Bedarf der einzelnen Bevölkerungsgruppen Rechnung tragen.

Links

[Implementierung transkultureller Fertigkeiten in die Grundausbildung der Gesundheitsdienstleistenden](#)

(nur in französischer und niederländischer Fassung)

[Untersuchungsbericht mit Empfehlungen: bessere Zugänglichkeit von Krankenhäusern für taube und hörbehinderte Personen \(unia.be\)](#)

60. Dafür sorgen, dass Pflegeleistende die Wertschätzung erhalten, die sie verdienen



Die COVID-19-Pandemie hat vor Augen geführt, wie wichtig die Gesundheitspflege ist (traditionell ein Berufszweig, in dem überwiegende Frauen, aber auch viele Personen beschäftigt sind, die sozial benachteiligten oder ethnisch und rassistisch stigmatisierten Bevölkerungsgruppen angehören). Aufgrund der mangelnden Wertschätzung und der hohen Arbeitslast herrscht ein Mangel an (kompetenten und qualifizierten) Fachkräften in der Gesundheitsversorgung, der Altenpflege und der

Betreuung von Personen mit Behinderung. Dies alles wirkt sich negativ auf die Pflege von älteren Menschen, Kranken und Personen mit Behinderung aus. Es besteht die Gefahr, dass der Personalmangel und der hieraus resultierende chronische Stress die systemischen Diskriminierungen in diesen Tätigkeitsfeldern noch weiter verschärfen (durch Zeitmangel, fehlende Beachtung oder versäumte Prävention).

Unia fordert die Behörden daher auf, Pflegeberufe besser wertzuschätzen und zu professionalisieren. Es ist dringend erforderlich, Kompetenzen gebührend anzuerkennen (durch Überarbeitung der Funktionsbeschreibungen) und auch den wichtigen gesellschaftlichen Beitrag von Pflegeleistenden zu wertschätzen. Ein angemessenes Arbeitsentgelt wäre ein erster Schritt.

Zudem muss der wirtschaftliche Wert der Pflegeleistungen bei der Berechnung des BIP korrekt berücksichtigt werden. Dies ist bisher nicht der Fall, obwohl diese Berufe wesentlich zur Bereicherung des Landes und zum Wohlstand der Bevölkerung beitragen. Bei Unia gehen regelmäßig Meldungen von Pflegeleistenden wegen rassistischer Bemerkungen, Aggressionen und sogar Einschüchterungen durch Nutzer oder Bewohner ein.

61. Rassismus im Bereich des Pflegepersonals bekämpfen



Bei Unia gehen regelmäßig Meldungen von Pflegepersonal wegen rassistischer Bemerkungen, Aggressionen und sogar Einschüchterungen durch Nutzer oder Bewohner ein. Obwohl dies meist von älteren Menschen in sozial schwächeren Situationen oder mit Behinderung ausgeht, darf dies nicht länger toleriert werden. Manche Personen in Pflegeheimen weigern sich zudem, Hilfe von Frauen oder Männern anderer Hautfarbe oder von Frauen mit Kopftuch zu erhalten, sodass das betroffene Pflegepersonal ihre Arbeit nicht ausführen können und somit am Arbeitsplatz diskriminiert werden. Auch Frauen, die häusliche Pflegehilfe leisten, fühlen sich oft machtlos.

Unia empfiehlt den zuständigen Behörden, die Einführung einer Regelung oder Charta anzuregen, in der die Rechte und Pflichten von Hilfeleistenden und Hilfeempfängern festgelegt sind, um rassistische Äußerungen und diskriminierende Verhaltensweisen zu bekämpfen. Außerdem muss in Personenhilfe- und Pflegeorganisationen eine Kontaktstelle eingerichtet werden, an die sich Arbeitskräfte wenden können, wenn sie mit rassistischen Äußerungen und Verhaltensweisen konfrontiert sind. Auch die Aufsicht durch externe Fachkräfte muss verstärkt werden.

62. Die Reformen im Bereich der Wohn-, Alten- und Pflegeheime fortsetzen



Die Zeugenberichte, die Unia im Rahmen ihrer Untersuchung zu den Auswirkungen der 2021 getroffenen COVID-19-Maßnahmen zusammengetragen und analysiert hat, lassen erkennen, dass diese Maßnahmen wiederholt gravierende Folgen für die Qualität der Gesundheitspflege und die Würde und Grundrechte der Personen in Alten- und Pflegeheimen hatten. Die Familienangehörigen der Bewohner und die Pfleger(innen) beklagten auch die Unterbesetzung, die schwierigen Arbeitsbedingungen (Arbeitsrhythmus, starke Fluktuation, Gefühl der Unsicherheit), den Verlust von Standards und auch den Verlust von humanen Aspekten in den Beziehungen, vor allem bei verwirrten Bewohnern. Das Personal war praktisch gezwungen, an einer Form von institutionellem Missbrauch mitzuwirken.

Damit dies nicht mehr vorkommt, empfiehlt Unia den Behörden, Maßnahmen zu ergreifen:

- › um eine bessere Qualität der Dienstleistungen zu garantieren und eine wirklich wohnliche Umgebung zu schaffen;
- › um die Inspektionsdienste auszuweiten;
- › um den Bewohnern ein Mitsprache- und Mitentscheidungsrecht zuzusichern;
- › um soziale Beziehungen zu Menschen außerhalb des Alten- oder Pflegeheims zu fördern;
- › um eine Begleitstruktur für Pflegekräfte zu schaffen.

Links

[Die Auswirkungen der COVID-19-Maßnahmen auf die Menschenrechte in Wohn-, Alten- und Pflegeheimen: eine qualitative Untersuchung \(2021\) \(unia.be\)](#)

(nur in französischer und niederländischer Fassung)

63. Die Achtung des Rechts auf selbstbestimmtes Wohnen zusichern, das in Artikel 19 der UN-Behindertenrechtskonvention verankert ist



Die Wallonische Region und die Region Brüssel-Hauptstadt halten an ihrer Bezuschussungslogik für kollektive Dienste fest. Das Geld fließt vor allem in Tagesstätten und Wohnheime, auf Kosten von inklusionsfördernden Diensten. Die persönlichen Assistenzbudgets (PAB) sind ein System der individuellen Dienstleistung, das von dieser kollektiven Logik abweicht. Diese Mittel werden aber nur selten gewährt. Als Antwort auf die Herausforderungen der De-Institutionalisierung hat die Wallonische Region eine wallonische Strategie für integrierte Lebensführung verabschiedet. Unia fordert stärkere Unterstützungsmaßnahmen für eigenständiges Wohnen, wie die persönlichen Assistenzbudgets und Hilfe im Alltagsleben.

In der Wallonischen Region plädiert Unia für eine kontinuierliche und koordinierte Bewertung der wallonischen Strategie für integrierte Lebensführung, in Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft.

In Brüssel fordert Unia die Ausarbeitung eines De-Institutionalisierungsplans nach dem Vorbild der wallonischen Initiative. Dieser Plan muss eine innerregionale Koordination beinhalten, um Alternativen zum Leben in Einrichtungen zu entwickeln und den Umstieg auf eine Betreuung in der Gemeinschaft zu garantieren.

64. Den Zugang zu materieller Unterstützung auf Personen mit anerkannter Behinderung im Alter ab 65 Jahren ausweiten



Individuelle Integrationshilfen (das heißt jede finanzielle Beteiligung an den Kosten bestimmter materieller, personeller oder tierassistenzlicher Hilfen, die für die Integration einer Person mit Behinderung erforderlich sind) erweisen sich in jedem Fall als ein Instrument, das die Grundrechte von Personen mit Behinderung stärkt, vor allem ihr Recht auf selbstbestimmtes Wohnen und ihr Recht auf gesellschaftliche Teilhabe.

Den regionalen und gemeinschaftlichen Regelungen zufolge haben Personen mit Behinderung Anspruch auf solche Hilfen, wenn eine regionale oder gemeinschaftliche Agentur ihre Behinderung vor dem Alter von 65 Jahren anerkannt hat. Jede Altersbegrenzung des Zugangs zu solchen Hilfen bedeutet jedoch eine direkte Diskriminierung von besonders schutzbedürftigen Personen, bei der die Merkmale Alter, Behinderung und sogar Existenzsicherheit zusammenkommen.

Unia fordert die Behörden auf, diese Diskriminierung zu beenden und bei der Gewährung von materiellen Hilfen das Alterskriterium abzuschaffen, das sich nur auf den Augenblick bezieht, zu dem die Behinderung anerkannt wurde. Alle Personen mit Behinderung müssen Anspruch auf Hilfen haben, die ihnen die tatsächliche Ausübung ihrer Grundrechte zusichern.

Links

[Individuelle Integrationshilfen für Personen mit Behinderung diskriminierungsfrei gewähren \(unia.be\)](https://unia.be) (nur in französischer und niederländischer Fassung)

65. Das Kriterium Intelligenzquotient für die Erstattung ambulanter logopädischer Behandlungen durch die Krankenpflichtversicherung abschaffen



In der Nomenklatur der Gesundheitsdienstleistungen im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Kranken- und Unfallversicherung sind Kinder mit Sprachentwicklungsstörung und einem Intelligenzquotienten unter 86 von der Erstattung logopädischer Behandlungen ausgeschlossen.

Dieser Ausschluss ist diskriminierend und der Grenzwert 86 willkürlich festgelegt. Denn gerade der Zugang zur Sprache und Kommunikation hebt das Ergebnis in Intelligenztests an. Sowohl im Rahmen der multidisziplinären therapeutischen Begleitung als auch im Förderunterricht treten zu viele Probleme auf, die verhindern, dass logopädische Behandlungen zielführend und effizient sind.

Unia fordert den Minister für Volksgesundheit auf, die Nomenklatur abzuändern, damit alle Kinder ohne Unterschied nach ihrem IQ-Anspruch auf die Pflichtversicherung haben.

Links

[Empfehlung zu den Logopädiekosten \(unia.be\)](https://unia.be)

(nur in französischer Fassung)

66. Ein einheitliches und zeitgemäßes Beihilfensystem für Personen mit Behinderung schaffen



Die finanzielle Unterstützung von Personen mit Behinderung ist uneinheitlich und fragmentiert. Es geht vor allem um die Beihilfe zur Ersetzung des Einkommens und die Eingliederungsbeihilfe oder Invaliditätsleistungen der Krankenkasse. Die Beihilfe zur Ersetzung des Einkommens liegt zudem nach wie vor unter der Armutsgrenze und verhindert somit eine gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe.

Unia fordert ein einheitliches Beihilfensystem, das den heutigen Normen und Vorstellungen entspricht. Der Eintrittszeitpunkt oder die Ursache einer langzeitigen Beeinträchtigung darf keinen Unterschied machen, wenn es um Sozialschutz oder Beihilfen geht.

Außerdem fordert Unia eine gezielte Korrektur der finanziellen Folgen des Zusammenwohnens, des Eintritts in ein Arbeitsverhältnis oder des Verlusts eines Arbeitsverhältnisses für die Beihilfe zur Ersetzung des Einkommens und für die Eingliederungsbeihilfe. Derartige Änderungen müssen einfach zu simulieren sein. Unia drängt zudem auf die maximale Automatisierung der Gewährung solcher Ansprüche.

POLIZEI UND JUSTIZ

67. Entwicklung einer Politik zur Bekämpfung von Hassbotschaften im Internet



Obwohl Hassreden eine Straftat darstellen, die in verschiedenen europäischen und belgischen Rechtsvorschriften als solche festgehalten sind, treten sie im Internet immer häufiger auf. Dieses Problem ist auch schwer unter Kontrolle zu bringen, weil die belgischen Rechtsvorschriften teilweise nicht hinreichend sind (siehe hierzu die Empfehlung zur Abänderung von Artikel 150 der Verfassung) und die erforderlichen personellen und technischen Mittel fehlen.

Unia empfiehlt, das Zusatzprotokoll vom 28. Januar 2003 des Übereinkommens des Europarats in Bezug auf Straftaten mittels digitaler Netzwerke, das Handlungen rassistischer und fremdenfeindlicher Art, begangen über Computersysteme strafbar machen will, zu ratifizieren. Unia empfiehlt außerdem, das zweite Zusatzprotokoll zu diesem Übereinkommen über die Stärkung der Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Computerkriminalität und bei der Erhebung von Beweismaterial in elektronischer Form zu unterzeichnen. Wir empfehlen überdies, die Bekämpfung von Cyberhass zur Priorität des künftigen nationalen Sicherheitsplans zu erklären, und um den Schwerpunkt Cyberhass des das Rundschreibens COL 13/2013 mit dem Schwerpunkt Cyberhass auszuweiten.

Unia empfiehlt ferner, Polizeibeamte und Magistrate besser mit den spezifischen Eigenarten des Internets vertraut zu machen und die Verfolgung von in sozialen Netzwerken verübten Straftaten zu verstärken. Dies beispielsweise durch zusätzliche Fortbildungen, die über das Institut für Ausbildungen im Gerichtswesen und im Rahmen des COL13/2013 angeboten werden.

Des Weiteren empfiehlt Unia, die Bedeutung und potenziellen Risiken der Nutzung von Algorithmen bei der Ermittlung illegaler Online-Inhalte zu prüfen, um die personellen und operativen Mittel der spezialisierten Dienste der föderalen Polizei auf die Bekämpfung von Cyberhass auszuweiten und die bestehenden Instrumente weiterzuentwickeln, insbesondere alternative Maßnahmen, wie eine gütliche Einigung oder die Vermittlung in Strafsachen.

Links

[Abschlussbericht des Ausschusses für die Bewertung der föderalen Antidiskriminierungsgesetze | Empfehlung Nr. 61 \(unia.be\)](#)

(nur in französischer und niederländischer Fassung)

68. Die Anerkennung eines Hassmotivs ausdrücklich festschreiben und mit klaren Konsequenzen für den Täter verknüpfen



Das Strafgesetzbuch beinhaltet derzeit obligatorische und fakultative Strafverschärfungen für Hassdelikte. Dies ist der Fall bei zehn Grundstraftaten, wie beispielsweise Körperverletzung und Nachstellung. Für diese Straftaten muss der Richter die Strafe also verschärfen. Aus fünf Jahren Haft werden dann beispielsweise acht Jahre. In einigen Fällen muss der Richter eine höhere Strafmaßspanne zugrunde legen. Eine Spanne von 2 bis 6 Jahren Haft wird dann auf 4 bis 6 Jahre erhöht.

Das neue Strafgesetzbuch ändert diese Situation. Einerseits wird zurecht von der erschöpfenden Liste von Straftaten abgesehen, für die eine Strafverschärfung möglich ist. Für alle Straftaten gilt nun, dass ein Hassmotiv einen erschwerenden Faktor darstellt. Andererseits liegt der erschwerende Faktor nun weitgehend im freien Ermessen: Der Richter muss dem Hassmotiv bei der Wahl der Strafe und des Strafmaßes Rechnung tragen.

Unia plädiert im Fall eines Hassmotivs dafür, dass dies auch klare Konsequenzen für den oder die Täter hat und ein höheres Strafmaß verhängt wird. Dies sichert die ausdrückliche Anerkennung des Opfers und die Folgenträchtigkeit des Hassdelikts zu.

Links

[Abschlussbericht des Ausschusses für die Bewertung der föderalen Antidiskriminierungsgesetze | Empfehlung Nr. 61 \(unia.be\)](#)

(nur in französischer und niederländischer Fassung)

69. Eine Politik und Praxis des professionellen Profilings bei der Polizei entwickeln



Viele internationale und europäische Instanzen prangern schon seit Jahren diskriminierende Profiling-Praktiken seitens der Polizei an, zum Beispiel nach ethnischen Merkmalen. In den Augen der Bevölkerung untergraben solche Praktiken die Legitimität und Akzeptanz der Polizei. Außerdem führen sie zu einer besorgniserregenden Polarisierung der Gesellschaft, in der gewisse Bürger oder Bevölkerungsgruppen sich nicht (mehr) mit dem Auftreten der Polizei identifizieren können. Es bedarf einer gezielten Politik und Praxis, um strukturell ein professionelles Profiling bei der Polizei zu verankern.

Unia empfiehlt, die Beschwerdemöglichkeiten der Bürger über gewisse rechtswidrige Verhaltensweisen der Polizei effizienter, neutraler und transparenter zu gestalten, um die Rolle der Ordnungskräfte wirklich zu legitimieren. Außerdem ist eine Untersuchung erforderlich, um eindeutig festzustellen, wie geschützte Merkmale bei Polizeikontrollen registriert werden können, um anschließend überprüfen zu können, ob die Praktiken diskriminierend waren oder nicht. Darüber hinaus muss die Polizei

gesetzlich verpflichtet werden, Kontrollen zu registrieren und eine Empfangsbestätigung auszustellen, mit Angabe des Grundes der Kontrolle sowie den dagegen vorhandenen möglichen Rechtsmitteln.

70. Die Polizei umfassender in der Polarisierungs- und Diskriminierungsthematik schulen



Polizeizonen, die dies wünschen, können derzeit eine Fortbildung in Sachen Hassdelikte, Hassreden und Diskriminierung erhalten. Diese Fortbildungen gehen nicht nur auf geltendes Recht ein, sondern weisen darauf hin, dass die Folgen von Diskriminierung und Gewalt aufgrund von Vorurteilen ernst zu nehmen sind, weil sie zur weiteren Polarisierung der Gesellschaft beitragen. Für strategische Funktionen (Empfangspersonal, Aufsichtspersonen, Einsatzpersonal, Revierbedienstete, Dienst Opferhilfe) müssen Fortbildungen in der Opferbetreuung und in den besonderen Aspekten von Hassdelikten und Hassreden ausgearbeitet werden.

Unia plädiert allgemein für eine verstärkte Polizeiausbildung in der Diskriminierungs- und Polarisierungsthematik.

71. Dringend mit der Umsetzung des neuen COL 13/2013 beginnen



Vor zehn Jahren wurde das Rundschreiben COL 13/2013 verabschiedet, um die Ermittlungs- und Verfolgungspolitik im Fall von Diskriminierung und Hassreden zu verbessern. Unia hat jedoch eine Reihe von Hindernissen bei der Umsetzung dieses Rundschreibens festgestellt. So kam es zu Problemen bei der Registrierung von Hassdelikten, weil das diskriminierende Motiv der Straftat nicht angegeben wurde. Einige Polizeizonen haben auch immer noch keinen Referenzbeamten bezeichnet. Dies betrifft vor allem die föderale Polizei. Durch die starke Fluktuation ist es auch schwierig, eine aktuelle Liste von Referenzbeamten zu führen.

Deshalb plädiert Unia seit einiger Zeit für die Bewertung und Überarbeitung des COL 13/2013, um die Registrierung von Hassdelikten zu verbessern. Es bedarf zudem eines Mechanismus zur garantierten Aktualisierung der Liste von Referenzbeamten und -magistraten. Die Überarbeitung des Rundschreibens, die gemeinsam mit Unia durchgeführt wird, steht kurz vor dem Abschluss. Die neue Version ist ein Schritt in die richtige Richtung und steht im Einklang mit unseren Empfehlungen. Dementsprechend sind wir recht zufrieden mit dieser Arbeit. Unia empfiehlt nun, das neue Rundschreiben schnellstmöglich zu veröffentlichen, den Text durch gezielte Kommunikation zu verbreiten und alles daran zu setzen, dass dieses Rundschreiben auch effizient umgesetzt wird.

Links

[Abschlussbericht des Ausschusses für die Bewertung der föderalen Antidiskriminierungsgesetze | Empfehlung Nr. 58 \(unia.be\)](#)
(nur in französischer und niederländischer Fassung)

72. Einen gezielten Parcours zur Umsetzung alternativer Maßnahmen ausarbeiten



Unia ist überzeugt, dass in manchen Strafrechtssachen (bei Hassdelikten, Hassreden, Negationismus und strafrechtlich verfolgbarer Diskriminierung) alternative Maßnahmen und alternative Strafen hilfreich sein können. Sie sorgen dafür, dass das Opfer in den Mittelpunkt rückt. Dies bietet dem Opfer nicht nur eine Wiedergutmachung für den erlittenen Schaden, sondern hilft auch, das Selbstwertgefühl wieder aufzubauen. Der Täter (oder die Täterin) wird aktiv in den Wiedergutmachungsprozess einbezogen. Man arbeitet im Grunde an einer anderen Einstellung des Täters und an seiner Sensibilisierung, statt nur zu bestrafen. Das Strafgesetzbuch besagt ausdrücklich, dass der Richter Anweisungen erteilen kann, damit die Arbeitsstrafe oder die autonome Bewährungsstrafe im Zusammenhang mit dem Kampf gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Diskriminierung, Sexismus oder Negationismus steht. Alternative Maßnahmen und alternative Strafen sind aber nur möglich, wenn in der Praxis genügend Parcours-Angebote gezielt für die konkrete Situation da sind (spezifisch im Themenbereich Rassismus, LGBTQI+-Feindlichkeit, Negationismus, Nutzung sozialer Medien usw.).

Unia weiß von Pilotprojekten und Initiativen (wie dem Partnerschaftsverband, den der Königliche Belgische Fußballbund mit der Kazerne Dossin, dem Afrikamuseum, dem Rainbow House und Play For Peace errichtet hat), doch fehlt ein transparenter Gesamtrahmen, für den strukturelle Mittel bereitgestellt werden. Unia ersucht den föderalen Gesetzgeber, möglichst konsequent auf alternative Maßnahmen und alternative Strafen zu setzen. Unia fordert die Gemeinschaften auf, strukturelle Parcours gezielt zu den konkreten Straftaten in diesen Bereichen auszuarbeiten.

73. Den Zustrom von internierten Personen verringern und ihren Durchlauf und Abgang verbessern, um ihre Wiedereingliederung voranzubringen



Eine Internierung ist eine schwerwiegende Maßnahme, die einen starken Einfluss auf das Wohlbefinden und die Zukunftsperspektiven der unter Internierungsstatus stehenden Person hat. Trotz des neuen Internierungsgesetzes (Gesetz vom 5. Mai 2014) und mehrerer Aktionspläne (Masterplan Internierung I-II-III) steigt die Zahl der internierten Personen erneut an. Unia fordert den Justizminister auf, in

Zusammenarbeit mit dem Minister für Volksgesundheit und Teilregierungen auf einen kohärenten Aktionsplan zu setzen, um die Wiedereingliederung internierter Personen zu verbessern.

Unia fordert allem voran, zu vermeiden, dass Personen unter den Internierungsstatus gestellt werden, indem man Folgendes unternimmt:

- › dafür sorgen, dass psychische Probleme rechtzeitig erkannt und behandelt werden;
- › die Qualität der forensischen psychiatrischen Fachuntersuchung verbessern (doppelte und multidisziplinäre Gutachten, größere Anzahl Gutachter und Anhebung ihrer Vergütung) und eine einheitliche Auslegung der Begriffe zusichern, die über den Zugang zu der Internierungsmaßnahme entscheiden;
- › für eine an Rechtsanwälte und Magistrate gerichtete strukturelle Fortbildung in psychischer (forensischer) Gesundheitsversorgung sorgen, um zu einer einheitlichen Auffassung der Kriterien, des Zwecks und der Konsequenzen der Internierungsmaßnahme zu kommen.

Darüber hinaus fordert Unia, den Durchlauf und Abgang der internierten Personen voranzutreiben, indem man:

- › in Pilotmodell für einen gerichtlichen Betreuungsparcours schafft, um sicherzustellen, dass die internierten Personen in Einrichtungen untergebracht sind, die ihrem Bedarf und Risikoprofil gerecht werden;
- › die Anzahl Einrichtungen für internierte Personen im Betreuungsparcours erweitert, u. a. auf Einrichtungen, die von der AVIQ anerkannt sind.

Des Weiteren muss die Internierungsmaßnahme befristet sein, damit sie nicht aussichtslos erscheint.

74. Die Gesetzgebung und Praxis zur Rechtsfähigkeit und Verwaltung reformieren, um Anreize zum Beistand zu schaffen



Das Gesetz über die Verwaltung beinhaltet neben dem Beistand auch die Vertretungsmöglichkeit. In der Praxis wählt man häufiger die Vertretung als den Beistand, doch ist Letzteres gemäß Art. 12 der UN-Behindertenrechtskonvention zu bevorzugen. Es gibt allerdings nicht genügend unterstützende Maßnahmen für den Beistand von Personen mit Behinderung. Außerdem erhalten familien-eigene Verwalter nicht genügend Unterstützung bei ihrer komplexen Aufgabe. Hinzu kommt, dass Friedensrichter unzureichende Mittel und Instrumente haben, um die Aufsicht über Verwaltungsfälle auszuüben.

Unia fordert folgende Schritte:

- › das Gesetz über die vorläufige Verwaltung bewerten und unterstützende Maßnahmen für Personen mit Behinderung einführen, um den Beistand bei Beschlussfassungen zu stärken, zum Nachteil der Vertretung bei Beschlussfassungen;

- › für die Einrichtung einer föderalen Verwaltungskommission sorgen, der bestimmte Befugnisse des Friedensrichters übertragen werden, wie die Kontrolle der Berichte der Verwalter und die Annahme von Beschwerden gegen Verwalter zwecks Vermittlung;
- › einen Unterstützungsdienst für familieneigene Verwalter innerhalb einer jeden Gerichtskanzlei vorsehen, damit sie einfacher den Schritt zum digitalen Verwaltungsverfahren nehmen können;
- › einen Pool von psychosozialen Dienstleistungsanbietern für Rechtsbeistand einrichten, der mit dem Friedensrichter in Verbindung steht und sich aus Sozialarbeiter(inne)n zusammensetzt, um den Fokus stärker auf den menschlichen statt des juristischen Aspekts zu richten.

Wenn Sie weitere Informationen wünschen, wenden Sie sich bitte an Maarten Huvenne unter
32 (0) 2 212 30 02 - maarten.huvenne@unia.be

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



unia.be   