

MEMORANDUM

Eintreten für Menschenrechte

61 Empfehlungen für
mehr
Gleichberechtigung in
der Gesellschaft
Wahlen 2019



unia.be    

Kurzgefasst

Unia, das Interföderale Zentrum für Chancengleichheit, legt in diesem Memorandum 61 Empfehlungen vor, die sich an alle politischen Verantwortungsträger, Wissenschaftler und Akteure in der Zivilgesellschaft Belgiens richten. Mehrere Empfehlungen wurden in Zusammenarbeit mit Myria, dem Föderalen Zentrum für Migration, formuliert. Dieses Memorandum wurde im Rahmen der Parlamentswahlen für Europa, das föderale Parlament und die Gemeinschaftsparlamente verfasst.

Die in die Liste aufgenommenen Empfehlungen für verschiedene Entscheidungsebenen sind Unias Meinung zufolge unerlässlich, damit Belgien mehr gleiche Chancen für alle in verschiedenen Gesellschaftsbereichen schaffen kann: vom Wohnungswesen über die Beschäftigung bis hin zur Bildung. Abgesehen davon, dass die Empfehlungen als „Orientierungspunkte“ dienen sollen, will Unia sie auch als „Messpunkte“ verwenden, um die in den kommenden Legislaturen zum Thema Chancengleichheit geführte Politik zwischenzeitlich und abschließend beurteilen zu können.

Unia nimmt das Wahljahr 2019 zum Anlass, um diese Empfehlungen in einer allgemeinen Medienkampagne in den Mittelpunkt zu rücken und intensiv für sie zu werben.

INHALTSANGABE

Kurzgefasst	1
Einleitung	6
Chancengleichheit und Bekämpfung von Diskriminierung	7
Interföderale Aktionspläne	7
1. Ein interföderaler Aktionsplan gegen Rassismus ist längst überfällig	7
2. Beurteilung der interföderalen Integrationsstrategie für Roma	8
3. Ausbau des interföderalen Aktionsplans gegen Diskriminierung und Gewalt gegen LGBT Personen	8
Integration	9
4. Bedarf einer integrativen Vision bei der Aufnahme von Neuankömmlingen in den Gemeinden	9
Rechtliche Rahmenbedingungen und Menschenrechte	10
Revision der Verfassung	10
5. Überarbeitung von Artikel 10 der Verfassung, um die Bekleidung von Ämtern für alle zugänglich zu machen 10	
6. Überarbeitung von Artikel 150 der Verfassung, sodass alle Formen von Hassrede nach dem gleichen Verfahren geahndet werden	10
Bewertung der Gesetze, Dekrete und Verordnungen zur Bekämpfung von Diskriminierung	11
7. Bewertung der föderalen Gesetze zur Bekämpfung von Diskriminierungen	11
8. Bewertung der gesetzlichen Bestimmungen von Regionen und Gemeinschaften	11
Schutz der Menschenrechte	13
9. Einrichtung eines Nationalen Instituts für Menschenrechte gemäß den Grundsätzen von Paris	13
Europäische Güter und Dienstleistungen Richtlinie	14
10. Verabschiedung der Europäischen Güter und Dienstleistungen Richtlinie	14
Beschäftigung	15
Präventionsstrategien	15
11. Unterstützung und Ermutigung der Sektoren und Unternehmen bei der Erarbeitung von Präventionsstrategien	15
Durchführung	17
12. Gezielte Kontrollen durch Datamining	17
13. Nutzung und Bewertung der neuen Aufsichtsbefugnisse für PraxistestPraxistests	18
Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen	19
14. Einberufung einer interministeriellen Konferenz über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen 19	
15. Erleichterung der Wiedereingliederung ins Arbeitsleben nach einer langen Erkrankung	19
Öffentliche Behörden als Arbeitgeber	19
16. Positive Maßnahmen bei den öffentlichen Verwaltungsbehörden	19
17. Einführung eines Monitorings für Behördenpersonal und Durchführung von Selbsttests	20
18. Überprüfung der Bedingungen für die Einstellung und Einarbeitung von Menschen mit Behinderungen bei öffentlichen Behörden	20

19. Aufnahme von Antidiskriminierungsklauseln in öffentliche Aufträge.....	20
20. ÖSHZ, die Personen mit einem Vertrag nach Artikel 60 beschäftigen, müssen sich an das Gesetz halten.....	20
21. Menschen mit Behinderungen oder Langzeiterkrankungen aus der Pro-Kopf-Berechnung herausnehmen (Koppenbeleid).....	21
Bekämpfung von Sozialdumping.....	22
22. Einführung neuer europäischer Regeln für die Entsendung von Arbeitnehmern und zur Bekämpfung von Sozialdumping und deren Umsetzung in belgisches Recht.....	22
23. Umsetzung der Richtlinie über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der EU und Bereitstellung von Finanzmitteln für Unia und Myria für die Erfüllung ihrer neuen Aufgaben.....	22
Arbeitslosenunterstützung.....	22
24. Untersuchung der Auswirkungen der Degressivität der Arbeitslosenunterstützung bevor diese Maßnahme eingeführt wird.....	22
Wohnen.....	24
Privatwohnungen.....	24
25. Erweiterung der Befugnisse der regionalen Wohnungsinspektionen.....	24
26. Instrumente zum Aufdecken von Diskriminierungen durch Immobilienmakler in Flandern und der Wallonie	25
27. Einrichtung eines zentralen Mietgarantiefonds.....	25
Öffentliches Wohnungswesen.....	25
28. Drastische Erhöhung des öffentlichen Wohnungsangebots.....	25
29. Bereitstellung von ausreichenden Mitteln für den sozialen Wohnungsbau, insbesondere für die dringendsten Fälle.....	25
30. Missständen durch Maßnahmen wie „Wonen in eigen streek“ (WIES) Einhalt gebieten.....	26
31. Anpassung der Regeln für die Zuteilung von Sozialwohnungen an Menschen mit Behinderungen in der Wallonie.....	26
32. Übertragung der Zuständigkeit für den sozialen Wohnungsbau von der Wallonischen Region auf die Deutschsprachige Gemeinschaft nicht ohne Aufsicht.....	26
Wohnwagenbewohner.....	27
33. Bereitstellung von mehr Stellplätzen für die fahrende Bevölkerung in den drei Regionen.....	27
34. Verbesserung des Angebots an Dienststellen, die eine Referenzadresse bereitstellen können, einschließlich ÖSHZ 27	
35. Anerkennung von Wohnwagen als Wohnmöglichkeit in der Wallonischen Region und Anpassung der städtebaulichen Vorschriften.....	28
Bildungswesen.....	29
Lehrerausbildung.....	30
36. Vielfalt in den Mittelpunkt der Lehrerausbildung rücken.....	30
Segregation in der Schule.....	30
37. Optimierung der Integration von Schülern mit Behinderungen im normalen Unterricht.....	30
38. Entwicklung eines integrativen Unterrichts für Kinder von Roma und Fahrenden.....	31
39. Verbesserung der Aufnahme und des Schulbesuchs von erstankommenden Schülern anderer Sprache.....	31
Schulische Orientierung.....	32
40. Mehr Transparenz und Objektivität bei den Entscheidungen der Klassenräte.....	32
41. Jungen Menschen genügend Zeit geben, ihre schulische Orientierung selbstbestimmt zu wählen.....	32
Bekämpfung von Mobbing und Belästigungen.....	32

42. Förderung einer integrierten Politik zur Bekämpfung von Mobbing und Belästigungen	32
Hochschul- und Erwachsenenbildung.....	33
43. Eine integrativere Gestaltung der Hochschul- und Erwachsenenbildung	33
44. Studierende und Teilnehmer an der Erwachsenenbildung sollten in der Französischen Gemeinschaft äußere Zeichen des Glaubens oder der Überzeugung tragen dürfen	33
Daten und Forschung	33
45. Verfeinerung der Analysen des Bildungswesens in den drei Gemeinschaften	33
Gesundheitsversorgung	34
46. Berücksichtigung der Vielfalt der Zielgruppen im Gesundheitswesen (Patienten/Benutzer/Bewohner)	34
47. Bewertung der Ersatzlösung für das IZOM-Kooperationsabkommen in der deutschsprachigen Gemeinschaft 35	
48. Verbesserung der transkulturellen Kompetenzen des Hilfs- und Pflegepersonals	35
49. Bekämpfung der ethnischen Schichtung im Sozial- und Gesundheitswesen	35
Versicherungen.....	36
50. Personen mit erhöhtem Gesundheitsrisiko müssen gleichberechtigten Zugang zu Versicherungsleistungen haben	36
Zugang zu Gütern und Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen	37
Mobilität und Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen	37
51. Unbedingte Barrierefreiheit in Gebäuden und öffentlichen Verkehrsmitteln für Menschen mit Behinderungen.....	37
52. Anwendung der europäischen Vorschriften zur Gewährleistung der Rechte behinderter Fahrgäste	38
Qualitativ hochwertige Lebensbedingungen für Menschen mit Behinderungen	38
53. Entinstitutionalisierung der Wohn- und Lebensformen in den drei Regionen.....	38
Polizei und Justiz	40
Rundschreiben COL 13/2013 über die Verfolgung von Diskriminierung und hassmotivierten Straftaten	40
54. Ernennung, Ausbildung und Erfassung von Referenzpersonen.....	40
55. Verbesserung und Harmonisierung der Datenspeicherung und der Überwachung von hassmotivierten Straftaten und Diskriminierung anhand von Polizeiprotokollen	41
56. Aufnahme der Bekämpfung von Diskriminierung, hassmotivierten Straftaten und Cyberhass in den nächsten Nationalen Sicherheitsplan	41
Ethnisches Profiling und rechtswidrige polizeiliche Selektion	41
57. Suche nach Alternativen für ethnisches Profiling.....	41
Anti-Terror-Maßnahmen.....	42
58. Überwachung der Erfassung in Datenbanken	42
Cyberhass	43
59. Intensivierung der Bekämpfung von Cyberhass	43
Alternative Maßnahmen und Justizanstalten	44
60. Förderung der Vermittlung in Strafsachen zur Bekämpfung von Diskriminierung und hassmotivierten Straftaten	44
Gerichtswesen	44
61. Anpassung des Gerichtsgesetzbuchs, um Menschen, die aus religiösen oder medizinischen Gründen eine Kopfbedeckung tragen, nicht zu diskriminieren	44

Einleitung

Die Benennung oder Einrichtung von Stellen zur Förderung der Chancengleichheit („*Equality bodies*“) ist eine Verpflichtung, die sich aus den europäischen Richtlinien ergibt. Die Europäische Kommission hat am 22. Juni 2018 eine [Empfehlung](#) zu Standards für Gleichstellungsstellen veröffentlicht.

Abgesehen von dieser Verpflichtung in Folge der Umsetzung dieser Richtlinien in belgisches Recht, verweisen wir darauf, dass der föderale Staat, die Gemeinschaften und Regionen 2011 Unia als unabhängige Einrichtung damit betraut haben, die Durchführung des [UN-Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen](#) zu fördern und zu schützen (Art. 33.2).

Um diesem internationalen Rahmen zu entsprechen, haben verschiedene politische Ebenen am 12. Juni 2013 ein Zusammenarbeitsübereinkommen getroffen. Das trat am 14. März 2014 in Kraft und sah die Einrichtung einer einzigen Stelle¹ mit der Bezeichnung *Interföderales Zentrum für Chancengleichheit und zur Bekämpfung von Diskriminierung und Rassismus* (Unia) gemäß den [Pariser Prinzipien](#) vor.

Die Existenz einer einzigen interföderalen Einrichtung ist für den belgischen Staat auf allen Ebenen ein Mehrwert.

- Sie ist ein einziger Ansprechpartner für Melder und Opfer von Diskriminierungen.
- Zudem ist sie die Adresse, an welche sich Verwaltungen und Entscheidungsträger, Medien, Wissenschaftler, Organisationen der Zivilgesellschaft und Sozialpartner wenden können. Das schafft die Möglichkeit, Stellungnahmen, Empfehlungen, Betreuungen, Schulungen usw. zu koordinieren.
- Sie erlaubt eine transversale Vision und Analyse aller Führungs- und Zuständigkeitsebene im ganzen Land, was den Transfer von Erfahrungen und Wissen erleichtert und die verschiedenen Ebenen miteinander verlinkt.
- Sie ermöglicht eine Kohärenz in Ansatz und Analyse der Maßnahmen, um Diskriminierung zu bekämpfen und Gleichberechtigung zu fördern, sie kann über die allgemeine Übereinstimmung des gesetzlichen Rahmens und die eindeutige Auslegung spezifischer Fragen wachen.
- Sie respektiert die Eigenheiten der Regionen und Gemeinschaften und die verschiedenen sozioökonomischen Situationen.
- Sie garantiert eine lokale und dezentralisierte Präsenz im ganzen Land.
- Sie ist der einzige Ansprechpartner auf internationaler Ebene.

Aufgrund ihrer interföderalen Identität ist Unia heute in der Lage, dieses Memorandum mit Empfehlungen vorzustellen, das die verschiedenen Schutzkriterien und Tätigkeitsbereiche auf den verschiedenen politischen Ebenen berücksichtigt.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre.

Els Keytsman und Patrick Charlier

¹ Im Rahmen der Befugnisse gemäß der Antirassismusrichtlinien (2000/43/EG) und der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie (Beschäftigung und Beruf - (2000/78/EG)). Für die Gender-Richtlinie wurde das Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern gegründet.

Chancengleichheit und Bekämpfung von Diskriminierung

Die formale und reale Förderung der Chancengleichheit erfordert einen transversalen Ansatz quer durch alle Gesellschaftsbereiche. Die formale Gleichstellung garantiert nur die rechtliche Gleichstellung von Einzelpersonen, ungeachtet ihrer Verschiedenartigkeit. Reale Gleichstellung setzt voraus, dass strukturelle Mechanismen in der Gesellschaft aufgedeckt werden, die Ungleichheit und Diskriminierung in der Gesellschaft Nährboden verleihen. Diese Mechanismen liegen tiefer und sind weniger sichtbar als die direkte ungleiche Behandlung seitens einer Person oder Organisation.

Die tatsächliche Gleichstellung von Menschen betrifft verschiedene Gesellschaftsbereiche. So haben Erziehung und Unterricht einen wesentlichen Einfluss auf die Beschäftigung. Auch bestehen Wechselwirkungen zwischen anderen Bereichen wie Mobilität und Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen, Zugang zu Wohnungen, zu Gütern und Dienstleistungen.

Diese Bereiche erstrecken sich übrigens über die verschiedenen politischen Kompetenzbereiche, in die das heutige föderale Belgien unterteilt ist, weshalb ein transversales Vorgehen ohne interföderale Koordination nicht möglich ist. Hier wird die Bedeutung interföderaler Aktionspläne – die sich in der Regel mit spezifischen Problemen wie Rassismus und Gewalt gegen Personen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung befassen – erst richtig deutlich. Um glaubwürdig zu sein, müssen diese Aktionspläne bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Sie dürfen sich beispielsweise nicht darauf beschränken, eine Bestandsaufnahme dessen zu machen, was alle tun, sie müssen vielmehr mit spezifischen Finanzmitteln ausgestattet und sorgfältig nachverfolgt und ausgewertet werden.

Schließlich erfordert dieser transversale Ansatz auch eine intersektionelle Analyse der Problematik in Hinblick auf Ungleichheit und Diskriminierung. So wird deutlich, wie die Wechselwirkung von verschiedenen Merkmalen wie Gender, Herkunft und sozialer Hintergrund zu einer Verstärkung spezifischer Diskriminierungen führt, denen Personen ausgesetzt sind, die diesen Merkmalen entsprechen. Interföderale Aktionspläne sollten sich daher nicht auf eine strenge Definition der Probleme beschränken, sondern müssen das Augenmerk auf diese Intersektionalität und die mögliche Interdependenz richten.

Interföderale Aktionspläne

1. Ein interföderaler Aktionsplan gegen Rassismus ist längst überfällig

2016 erschien eine Studie mit dem vielsagenden Titel *Rassismus in Belgien 15 Jahre nach der Erklärung von Durban: Zeit für einen interföderalen Aktionsplan gegen Rassismus*². Das Engagement Belgiens, einen solchen Plan zu entwickeln, geht auf die *Weltkonferenz gegen Rassismus, rassistische Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und damit zusammenhängende Intoleranz* (Durban I) im Jahr 2001 zurück.

Auch die Jahresberichte von Unia zeigen den großen Bedarf für einen interföderalen Aktionsplan auf. Diskriminierung aus rassistischen Gründen ist für viele Bürger immer noch eine allzu häufige Erfahrung.

² Von Saïla Ouald Chaib (2016, UGent). Download: <https://biblio.ugent.be/publication/8069432>.

Unia ersucht die zukünftigen Regierungen von Staat, Regionen und Gemeinschaften, gemeinsam einen ehrgeizigen und breit angelegten interföderalen Aktionsplan gegen Rassismus, rassistische Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und damit zusammenhängende Intoleranz auszuarbeiten. Damit ein solcher Plan seine Zweckmäßigkeit erfüllt, ist eine Konzertation der Akteure vor Ort und insbesondere der Organisationen, die die Interessen der Opfer von Rassismus vertreten, unerlässlich. Das Vorgehen ist ebenso wichtig wie das Ergebnis selbst, und deshalb sollten alle relevanten Akteure einbezogen werden: Behörden, Sozialpartner, Zivilgesellschaft, Akteure der Justiz, Akademiker usw.

2. Beurteilung der interföderalen Integrationsstrategie für Roma

[Die belgische Strategie für die Integration der Roma](#) datiert von Februar 2012. Der Koalitionsvertrag (2014) sah eine Bewertung und Nachbesserung dieser Strategie vor, was jedoch nicht geschah. Auf europäischer Ebene wurde inzwischen die [Halbzeitüberprüfung des EU-Rahmens für nationale Integrationsstrategien für Roma](#) veröffentlicht.

Die Situation der Roma und insbesondere überdurchschnittlich gefährdeter Untergruppen wie Roma-Jugendliche und Roma-Frauen ist in unserem Land nach wie vor prekär. Auf föderaler und regionaler Verwaltungsebene wird dieser Gruppe nicht genügend Aufmerksamkeit gewidmet, sodass sich die lokalen Behörden oft selbst überlassen sind.

Unia fordert die kommenden Regierungen auf, eine Evaluierung des aktuellen nationalen Aktionsplans für die Integration der Roma vorzunehmen und ihre Politik dementsprechend anzupassen. Ein interföderaler Aktionsplan sollte sich auf die Lücken konzentrieren, die der derzeitige Ansatz in Bezug auf diese spezifische Zielgruppe aufweist. Es bedarf auch eines integrierten Ansatzes, was den so genannten Antiziganismus anbelangt.

Die thematischen Besprechungen der [Nationalen Roma-Plattform](#) für Bildung, Beschäftigung, Gesundheit und Wohnen können dies unterstützen.

3. Ausbau des interföderalen Aktionsplans gegen Diskriminierung und Gewalt gegen LGBT Personen

Der aktuelle interföderale Aktionsplan zur Verhütung und Bekämpfung von Diskriminierung und Gewalt gegen Personen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Geschlechtsidentität, ihres Geschlechtsausdrucks oder ihrer intersexuellen/DSD-Bedingung gilt für den Zeitraum 2018-2019. Das Akronym SOGI steht für *Sexual Orientation, Gender Identity and Gender Expression* und wird zunehmend zur Bezeichnung dieser Gruppe Menschen und ihrer sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität verwendet.

Unia fordert die künftigen Regierungen auf, im Anschluss an den aktuellen Plan und anhand dessen Bewertung einen interföderalen Aktionsplan auszuarbeiten, der über die politischen Einflussbereiche und Ebenen hinausreicht und besonders die lokale Ebene in den Fokus nimmt.

Die Erforschung verbaler und körperlicher Misshandlung von LGBT Personen ist nicht nur lückenhaft, sondern auch allmählich überholt. Daher ersucht Unia die kommenden Regierungen, strukturwissenschaftliche Untersuchungen über verbale und körperliche Misshandlungen von LGBT Personen in Auftrag zu geben, wobei vertieft Augenmerk auf besonders gefährdete Untergruppen zu richten ist (intersektionaler Ansatz).

Integration

4. Bedarf einer integrativen Vision bei der Aufnahme von Neuankömmlingen in den Gemeinden

Unia und Myria plädieren für einen rigoros integrativen Ansatz bei der Aufnahme von Neuankömmlingen. Auf jeden Fall müssen wir all denen, die Bürger unseres Landes werden wollen, Vertrauen entgegenbringen. Deshalb müssen sie einen zuverlässigen Status bekommen, der ihnen volle Anerkennung und Schutz gewährt und ihre rasche Eingliederung in die Gesellschaft, die sie aufnimmt, fördert. Unia und Myria fordern die zuständigen Minister auf, darüber zu wachen, dass die Gemeinden mehr Mittel für die Aufnahme der bei ihnen gemeldeten Neuankömmlinge bereitstellen und sie umfassend und verständlich über den Integrationsprozess, die verschiedenen Aufenthaltsverfahren und den Erwerb der Staatsangehörigkeit informieren.

Da der vollständige Abschluss des Integrationsverfahrens in vielen Fällen für den Erwerb der Staatsangehörigkeit Voraussetzung ist, muss dieses Verfahren für Ausländer aller Kategorien offenstehen, ungeachtet ihres Status und ihrer Aufenthaltsdauer in Belgien. Unia und Myria verlangen zudem, dass Ausländer keine höhere Gebühr zahlen müssen als Belgier, die einen Antrag auf eine Aufenthaltskarte oder einen Personalausweis stellen. Die Gebühren sollten unter Berücksichtigung der finanziellen Möglichkeiten festgelegt werden, mit einer Gebührenfreistellung für mittellose Neuankömmlinge.

Wir weisen auch auf die Notwendigkeit hin, dass

- die Verfahren zur Anerkennung von ausländischen Diplomen vereinfacht und beschleunigt werden;
- die drei Regionen wieder zu einem System zurückkehren, bei dem wie früher jeder Führerscheinanwärter seine theoretische und praktische Fahrprüfung in der Sprache seiner Wahl ablegen kann.

Rechtliche Rahmenbedingungen und Menschenrechte

Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind ein entscheidendes Element zur Förderung der Gleichstellung und zur Bekämpfung von Diskriminierung. In der kommenden Legislaturperiode sollten die föderalen Gesetze sowie die Dekrete und Ordonanzen der Regionen und Gemeinschaften anhand der Bewertungen dieser verschiedenen Rechtstexte überarbeitet werden.

Ziel muss es sein, eine maximale Kohärenz zwischen den föderalen Gesetzen und den Dekreten und Ordonanzen der Regionen und Gemeinschaften zu erreichen, da sie alle dasselbe bezwecken: den Schutz der Bürger. Unter diesem Gesichtspunkt wären nennenswerte Unterschiede zwischen den verschiedenen politischen Ebenen sehr unlogisch und schwerlich zu verantworten.

Dieselbe Kohärenz sollte auf nationaler Ebene zwischen den verschiedenen Behörden, die für den Schutz der Grundrechte zuständig sind, angestrebt werden.

Revision der Verfassung

5. Überarbeitung von Artikel 10 der Verfassung, um die Bekleidung von Ämtern für alle zugänglich zu machen

Artikel 10 der Verfassung besagt, dass nur Belgier Zugang zu zivilen und militärischen Ämtern haben, mit Ausnahme von Sonderfällen, die durch ein Gesetz festgelegt werden können. Unia empfiehlt, die Regel umzukehren, was eine Änderung der Verfassung erforderlich macht: Die zivilen und militärischen Ämter müssen für alle zugänglich sein, mit bestimmten Ausnahmen (z.B. Ämter im Zusammenhang mit der Ausübung öffentlicher Gewalt).³ Diese Anpassung sorgt für mehr Gleichberechtigung aller Bürger, die in Belgien leben, ungeachtet ob sie Belgier oder Ausländer sind. Sie drängt sich umso mehr auf, als verschiedene Institutionen und öffentliche Verwaltungen bereits jetzt mehrere Ausnahmen von der zwangsweise belgischen Staatsangehörigkeit für den Zugang zu öffentlichen Ämtern eingeführt haben, wie beispielsweise für Bürger der Europäischen Union. Infolgedessen sind Ausnahmen von der Regel viel häufiger als die Anwendung der Regel selbst.

6. Überarbeitung von Artikel 150 der Verfassung, sodass alle Formen von Hassrede nach dem gleichen Verfahren geahndet werden

Opfer von Hassreden verstehen nicht, warum heute nur rassistische und fremdenfeindliche Hassreden dem Strafgericht vorgelegt werden können, während beispielsweise homophobe und islamfeindliche Pressedelikte von einem Geschworenengericht beurteilt werden müssen. In der Praxis führt dieser Unterschied zu einer faktischen Straffreiheit für andere als rassistische oder fremdenfeindliche Pressedelikte.

Der in Artikel 150 der Verfassung gemachte Unterschied ist in mehrerer Hinsicht problematisch:

³ Lediglich auf Französisch und Niederländisch verfügbar: <https://www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/recommandations-dunia/emplois-statutaires-dans-la-fonction-publique-et-nationalite-pour-une-revision-de-larticle-10-de-la-constitution>.

- die weite Auslegung des Begriffs Pressedelikt, wozu nach Ansicht des Kassationshofs auch die digitale Verbreitung gehört;
- die Möglichkeit, gegen Bildmaterial vorzugehen;
- die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte, die bestätigt, dass nichtrassistische Diskriminierung (z.B. aufgrund der sexuellen Orientierung) ebenso schwerwiegend ist wie rassistische Diskriminierung.⁴

Diese Überarbeitung ist umso wichtiger, als es auch um Cyberhass geht: Hassbotschaften, die über die sozialen Medien verbreitet werden.

Bewertung der Gesetze, Dekrete und Verordnungen zur Bekämpfung von Diskriminierung

7. Bewertung der föderalen Gesetze zur Bekämpfung von Diskriminierungen

Der [erste Bewertungsbericht des Sachverständigenausschusses für Antidiskriminierungsgesetze](#)⁵ wurde im Februar 2017 in der Abgeordnetenkommission besprochen, und auf Grundlage dieses Berichts wurden bereits einige politische Initiativen angekündigt.

Die Antidiskriminierungsgesetze sehen vor, dass der Expertenausschuss bei der Erstellung seiner Bewertung zuerst Unia und das Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern (IGVM) konsultiert. Unia hat seine eigene [Bewertung](#)⁶ vorgelegt, die auf täglichen Erfahrungen mit dieser Gesetzgebung basiert. Diese Bewertung enthält 27 verschiedene Empfehlungen zur Verbesserung der Relevanz und Durchsetzung der föderalen Antidiskriminierungsgesetze. Unia wurde im Februar 2018 außerdem von einem parlamentarischen Ausschuss angehört.

Die Expertenkommission arbeitet noch bis 2021 weiter an ihrem Abschlussbericht. Unia fordert die Regierung auf, die Arbeit dieser Kommission so weit wie möglich zu unterstützen und die Ergebnisse des Abschlussberichts in ihre legislative und politische Arbeit aufzunehmen. Abgesehen von diesem Abschlussbericht dürfen wir jedoch nicht bis 2021 warten, um die Empfehlungen der Expertenkommission, Unia und dem IGVM in die Praxis umzusetzen.

8. Bewertung der gesetzlichen Bestimmungen von Regionen und Gemeinschaften

So wie die föderale Gesetzgebung sind auch die Antidiskriminierungsbestimmungen von Regionen und Gemeinschaften nach Bewertung verbesserungsbedürftig.

⁴ Lediglich auf Französisch und Niederländisch verfügbar: <https://www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/recommandations-dunia/liberte-de-presse-et-incitation-a-la-haine-pour-un-debat-parlementaire-sur-larticle-150-de-la-constitution>.

⁵ Lediglich auf Niederländisch verfügbar.

⁶ Lediglich auf Französisch und Niederländisch verfügbar: <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/valuation-de-la-loi-antiracisme-et-de-la-legislation-antidiscrimination-2017>.

In der **Region Brüssel-Hauptstadt** sind die Antidiskriminierungsbestimmungen auf verschiedene Verordnungen verteilt, die sich mit spezifischen regionalen Kompetenzen befassen: Beschäftigung, regionale öffentliche Dienste, lokale öffentliche Dienste, Güter und Dienstleistungen, Wohnungswesen usw. Unia empfiehlt, die Antidiskriminierungsmaßnahmen der Region als Ganzes zu bewerten und dann eine allgemeine Rahmenordnung zu erlassen, die für alle Kompetenzen der Region Brüssel-Hauptstadt gilt und die derzeit fehlende allgemeine Kohärenz garantiert.

Auch das **flämische Chancengleichheitsdekret** muss unter die Lupe genommen werden. Dabei ist es wichtig, die flämische Gleichstellungspolitik, die nach dem [Offenen Koordinierungsverfahren im Rahmen des horizontalen Plans für Chancengleichheit verfährt](#), zu untersuchen. Bei diesem Verfahren erfüllt der Minister für Chancengleichheit in der Politik die Rolle des Koordinators. In der Praxis bedeutet dies einen hohen Verwaltungsaufwand für die offizielle *Gleichstellungskommission*, und der Mehrwert dieser Vorgehensweise - der auf ihrer transversalen und integralen Funktionsweise beruht - verliert an Effizienz.

Außerdem gilt es, sich mit den Kriterien zu befassen, die dem flämischen Dekret zugrunde liegen. Nicht alle Kriterien des Dekrets kommen zum Tragen, was bedeutet, dass bei rassistischen Kriterien nicht aus der Warte der Chancengleichheit vorgegangen wird. Die Kriterien sind zwar in die Integrationspolitik aufgenommen, aber es ist klar, dass dies ein anderer Ansatz ist. Darüber hinaus versteht sich die Koordinierung zwischen den Aktionsplänen für Integration und Chancengleichheit nicht von selbst. Die Zahl der Fälle, die auf Basis des Dekrets vor den Richter kommen, verdient bei einer Bewertung ebenfalls Beachtung.

In der **Wallonischen Region** fordert Unia die Regierung auf, die Verfahren für die regelmäßige Überwachung und Bewertung, wie sie im Dekret vom 6. November 2008 zur Bekämpfung bestimmter Formen der Diskriminierung und seinen Änderungsdekreten verankert sind, strikt anzuwenden. Die Wallonische Region hat kürzlich mit einer Überarbeitung dieses Dekrets begonnen, unter anderem um ein Diskriminierungskriterium hinzuzufügen: „Die Haushaltszusammensetzung“. Wenn eine Region oder Gemeinschaft ihre Antidiskriminierungsbestimmungen ändert, fordert Unia, dass Konsultationen mit den anderen Zuständigkeitsebenen stattfinden, um Widersprüche in den verschiedenen, in unserem Land geltenden Vorschriften zu vermeiden.

Im Jahr 2017 hat Unia auf Ersuchen der Deutschsprachigen Gemeinschaft eine [Empfehlung](#) zu ihrem [Dekret vom 19. März 2012 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung](#) verabschiedet. In dieser Empfehlung wird auf Punkte im Dekret eingegangen, die besondere Aufmerksamkeit verdienen, und überprüft, ob das Dekret nationalen und internationalen Normen entspricht. Unia fordert die künftige Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft auf, den Text auf dieser Grundlage zu verbessern.

Obwohl die **Französische Gemeinschaft** zeitnah eine Überarbeitung ihrer Antidiskriminierungsvorschriften plant, wünscht Unia, dass die im Dekret festgelegten Bewertungsmodalitäten beibehalten werden, nämlich die Einrichtung eines Sachverständigenausschusses, der dem Parlament alle fünf Jahre einen Bericht vorlegen muss.

Unia ersucht die Französische Gemeinschaft auch, auf die Aufforderung des UN-Ausschusses⁷ einzugehen, in der Französischen Gemeinschaft einen Beratungsausschuss für Menschen mit Behinderungen einzurichten.

Schutz der Menschenrechte

9. Einrichtung eines Nationalen Instituts für Menschenrechte gemäß den Grundsätzen von Paris

Belgien verfügt bereits über eine Reihe von föderalen, regionalen, gemeinschaftlichen oder interföderalen Einrichtungen mit einem Statut, einem Mandat und Befugnissen, die teilweise denen eines nationalen Instituts für Menschenrechte entsprechen, aber über keine Institution als solche. UN-Organisationen empfehlen Belgien jedoch seit Jahren immer wieder, eine solche Einrichtung zu gründen.

Seit 1999 haben aufeinanderfolgende Regierungen die Gründung einer solchen Einrichtung in ihre Arbeitsprogramme aufgenommen.⁸ Belgien wiederholte dieses Versprechen 2011 und 2016 sogar formell gegenüber dem *UN-Menschenrechtsrat* und erneut durch den Justizminister in der [Brüsseler Erklärung vom am 27. März 2015](#).⁹ Inzwischen arbeitet der Minister zusammen mit dem Staatssekretär für Chancengleichheit an der Planung eines unabhängigen nationalen Instituts für Menschenrechte. Die Gründung eines föderalen Instituts ist für 2019, noch vor Ende der Legislaturperiode, angekündigt.¹⁰

Unia wurde kürzlich von der *International Alliance of Human Rights Institutes (GANHRI)* als nationale Menschenrechtsinstitution mit B-Status anerkannt.¹¹ Zur Erinnerung: Bis 2014 – dem Jahr der Aufteilung in Unia und Myria – war bereits das ehemalige Zentrum für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung als Menschenrechtsinstitution mit B-Status anerkannt.

⁷ [Der UN-Ausschuss zum Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderungen](#), 2014, § 9 und 10, S. 2.

Siehe auch: <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/handicap/convention-onu-relative-aux-droits-des-personnes-handicapees/evaluation-par-le-comite-des-droits-des-personnes-handicapees-de-lonu-chronologie>, lediglich auf Französisch und Niederländisch verfügbar.

⁸ *Regierungsabkommen vom 10. Juli 2003: "So wie in den meisten unserer Nachbarländer und laut Empfehlung des Europarats und der Vereinten Nationen wird die Regierung eine Kommission für Menschenrechte einsetzen und regelmäßig konsultieren."* *Regierungsabkommen vom 1. Dezember 2011: "Um unseren internationalen Verpflichtungen nachzukommen, muss in Absprache mit den Gemeinschaften und Regionen ein nationale Kommission für Menschen eingerichtet werden, welche die vorhandenen Einrichtungen berücksichtigen wird."*

Regierungsabkommen von 10. Oktober 2014: „Gemäß unseren internationalen Verpflichtungen, wird eine nationale Menschenrechtskommission eingerichtet.“

⁹ Siehe: „[Breiter Konsensus für die „Erklärung von Brüssel“](#)“, 23.11.2015, <https://justice.belgium.be>, lediglich auf Französisch und Niederländisch verfügbar.

¹⁰ [La Libre.be](#), 1/7/2015.

¹¹ [Unia erhält internationale Anerkennung als Nationale Menschenrechtsinstitution](#), www.unia.be.

2011 wurde Unia als unabhängiges Organ auch mit der Überwachung der Durchsetzung des UN-Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen beauftragt.¹² Die Benennung einer solchen Institution ist für den Vertragsstaat eine Verpflichtung, die sich aus Artikel 33 Absatz 2 ergibt.

Sollte bis Ende der Legislaturperiode kein nationales Institut für Menschenrechte eingerichtet worden sein, müssen die nächsten Regierungen und Parlamente dieses alte Versprechen wahrmachen.

Nach Ansicht von Unia und Myria sollte ein nationales Menschenrechtsinstitut die folgenden Merkmale aufweisen:

- Rechtspersönlichkeit,
- eigenen Mittel und eigenes Personal,
- interföderaler Status aufgrund eines Zusammenarbeitsabkommens aller Ebenen,
- Einhaltung der Pariser Prinzipien (Mandat, Struktur usw.) zwecks Zuerkennung des A-Status,
- die bestehenden Institutionen, die hinsichtlich Satzung und Mandat teilweise für die Menschenrechte¹³ zuständig sind, zu berücksichtigen und sie in diese Institution einzubeziehen,
- Die Einrichtung der Institution muss in Übereinkunft mit der Zivilgesellschaft erfolgen.

Was die Struktur des Instituts für Menschenrechte anbelangt, befürworten Unia und Myria die Aufrechterhaltung und Konsolidierung der vorhandenen Institutionen, da so eine größere Sichtbarkeit und Nähe zu den Bürgern und spezifischen Zielgruppen gewährleistet ist. Außerdem bleiben so ihre Expertise und ihre spezifischen Vorgehensweisen erhalten. Ein solches Institut würde auch der Herausforderung gerecht, verschiedenen politischen Ebenen die Möglichkeit zu geben, in gleicher Weise daran mitzuwirken.

Das Mandat, der Status und die Befugnisse all dieser Menschenrechtsinstitutionen müssen uneingeschränkt anerkannt werden. Dies sollte durch die Einrichtung eines Mechanismus begleitet werden, der die Maßnahmen dieser Institutionen in den Bereichen koordiniert, die zu den Zuständigkeiten einer nationalen Menschenrechtsinstitution gehören. Ein solcher Mechanismus könnte dann auf internationaler Ebene als Gesprächspartner der verschiedenen Institutionen (UN-Ausschüsse, Menschenrechtsrat usw.) auftreten.

Europäische Güter und Dienstleistungen Richtlinie

10. Verabschiedung der Europäischen Güter und Dienstleistungen Richtlinie

Am 2. Juli 2008 stellte die Europäische Kommission den Vorschlag für eine neue Antidiskriminierungsrichtlinie vor: Die Güter und Dienstleistungen Richtlinie oder Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung über den Arbeitsplatz hinaus. Sie sollte die europäischen Bürgerinnen und Bürger besser vor Diskriminierung aufgrund des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung, der Religion oder der Weltanschauung in den Bereichen Sozialschutz, Gesundheitsversorgung, Bildung, Wohnen und Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen im Allgemeinen schützen. Derzeit gibt es nur eine europäische Richtlinie, die im Bereich der Beschäftigung und Berufsausbildung vor diesen vier Diskriminierungsgründen schützt, was bei weitem nicht ausreicht.

¹² Siehe www.unia.be, [Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und das dazugehörige Fakultativprotokoll](#).

¹³ Heute sind sie Teil der Plattform für Menschenrechte.

Inzwischen sind zehn Jahre verstrichen und diese Richtlinie ist immer noch nicht verabschiedet. Die Verabschiedung würde die Mitgliedstaaten jedoch zwingen, ihre Gesetzgebung gegebenenfalls anzupassen und einen besseren Schutz vor Diskriminierung zu gewährleisten. Zwar ist der gesetzliche Rahmen Belgiens einer der fortschrittlichsten (19 Diskriminierungsgründe, auch im Bereich Güter und Dienstleistungen), die Ratifizierung dieser Richtlinie würde jedoch die Möglichkeit eröffnen, auch in Bezug auf diese Aspekte den Gerichtshof der Europäischen Union anzurufen.

Beschäftigung

Immer wieder bestätigen die zahlreichen, bei Unia gemeldeten Fälle einerseits und andererseits Studien wie das [Diversitätsbarometer Beschäftigung \(2012\)](#)¹⁴ und das [Sozioökonomische Monitoring \(2017\)](#), dass einige Gruppen (weiterhin) Probleme auf dem Arbeitsmarkt haben: Menschen mit einer Behinderung, Menschen mit Migrationshintergrund, ältere Menschen usw. Eine effiziente Antidiskriminierungspolitik kann für sie den Unterschied machen, ob sie einen Arbeitsplatz bekommen oder nicht.

In der vergangenen Legislaturperiode haben mehrere Parlamente Entschlüsse zur Bekämpfung der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt angenommen, in deren Folge es zu Gesetzesinitiativen auf verschiedenen Ebenen – zum Beispiel zu Praxistests und positiven Maßnahmen – kam. In den nächsten Jahren kommt es darauf an, diese Vorschriften durchzuführen und zu bewerten. Dem Monitoring kommt dabei eine wichtige Rolle zu.

Unia fordert die verschiedenen Regierungen auf, bei der Politik zweierlei Hebel anzusetzen: Prävention und Bewusstseinsbildung auf der einen und Kontrolle und Durchsetzung auf der anderen Seite. In diesem Kapitel konzentrieren wir uns daher nicht ausschließlich auf die Bekämpfung von Diskriminierung. Energische Überwachung und Durchsetzung sind sehr wichtig, sollten aber nicht allein die Politik bestimmen. Deshalb legen wir auch Wert auf die Prävention von Diskriminierung und die Förderung der Chancengleichheit.

Präventionsstrategien

11. Unterstützung und Ermutigung der Sektoren und Unternehmen bei der Erarbeitung von Präventionsstrategien

Unias Empfehlungen beruhen auf der Erkenntnis, dass Vorbeugen besser ist als Heilen. Die Prävention von Diskriminierung ist die Herausforderung in den kommenden fünf Jahren. Die Antidiskriminierungsvorschriften beschränken sich derzeit hauptsächlich auf ein Diskriminierungsverbot und rechtliche Schutzmaßnahmen. Es gibt jedoch noch keine explizite Rechtsgrundlage, die Arbeitgeber ermutigt, eine eigene Präventionspolitik zu handhaben. Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern zur Verhinderung von Diskriminierung bieten jedoch die Möglichkeit, (vermutete) Diskriminierungsprozesse früher zu erkennen und intern angemessen darauf zu reagieren. Unia ist der Meinung, dass die Verantwortung dafür in erster Linie bei den Sektoren liegt. Es ist Sache der Sozialpartner, innerhalb der einzelnen Sektoren Verhaltenskodizes, positive Maßnahmen oder Diversitätspläne zu entwickeln. Die Arbeitsminister der verschiedenen Regierungsebenen haben hierbei eine Aufgabe als treibende Kraft, notfalls mit dem entsprechenden Druck. Dies kann erreicht werden, indem die

¹⁴ Lediglich auf Französisch und Niederländisch verfügbar.

Finanzierung abhängig gemacht wird vom Resultat, wie es beispielsweise bei den [sektoriellen Vereinbarungen in Flandern](#) der Fall ist.

Unia fordert auch, dass ein neues Kapitel zur Verhinderung von Diskriminierung in das Gesetz vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit aufgenommen wird. Diskriminierung ist ein spezifisches Risiko, das in den gesetzlich vorgeschriebenen Risikoanalysen und Präventionsplänen für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz gesondert behandelt werden sollte, ohne dass dem Unternehmen dadurch ein unverhältnismäßiger Verwaltungsaufwand entsteht. So ergänzen die Verpflichtungen der Sozialpartner dann das gesetzliche Diskriminierungsverbot durch einschlägige Maßnahmen und Verhaltensregeln. Diese Verpflichtung ist bereits in den flämischen sektoriellen Vereinbarungen enthalten, und wir stellen fest, dass sich immer mehr Sektoren der Sache annehmen. Dabei ist es natürlich sehr wichtig, dass diese Maßnahmen und Verhaltensregeln konkret sind und nicht nur hehre Absichten auf Papier. Auch hier hat der nächste Arbeitsminister eine Aufgabe: Sorgen Sie dafür, dass diese Kodizes zu tatsächlich wirksamen Instrumenten im Kampf gegen Diskriminierung werden.

Ein konkreter Ausgangspunkt für eine solche Präventionspolitik könnte der [Schnellscan zur Bewertung der Nichtdiskriminierung](#) sein. Unia gibt ein gutes Beispiel für einen solchen *Schnellscan* unter www.ediv.be. Damit können die Unternehmen schnell herausfinden, ob sie in Bezug auf die Nichtdiskriminierung auf dem richtigen Weg sind. Der *Schnellscan* ist eine Selbstbewertungsvorlage für Personalabteilungen, Präventionsberater usw. Sie hilft, Lücken in der Diversitätspolitik aufzuspüren, kann zur Messung dienen und zeigt Möglichkeiten auf, wie die Antidiskriminierungspolitik effizient in den täglichen Arbeitsablauf integriert werden kann.

Das Erarbeiten von Diversitätsplänen mit besonderem Augenmerk für positive Maßnahmen bleibt ein wichtiger Teil einer Präventionspolitik. In Brüssel werden Unternehmen, die Diversitätsplänen entwickeln wollen, von Actiris unterstützt. In Flandern wurde in der vorherigen Legislaturperiode die Unterstützung für Karriere- und Diversitätsplänen gestrichen, wodurch viel Know-how verloren ging. Heute können Unternehmen über das KMU-Portfolio einen Zuschuss beantragen, aber Unia stellt fest, dass das nicht ausreicht. Die intensive Beratung und Begleitung hat für den Erfolg von Karriere- und Diversitätsplänen einen großen Mehrwert. Diese Begleitung fehlt heute sehr. Die verschiedenen Behörden müssen eine Antwort auf den Bedarf an Unterstützung bei der betriebsinternen Diversitätspolitik finden. Auch für die Behörden selbst ist die Ausarbeitung von Diversitätsplänen mit verbindlichen Richtwerten, die mit Sanktionen verknüpft werden können, von großer Bedeutung.

Die föderale Regierung hat einen [Königlichen Erlass](#) verabschiedet, um positive Aktionen zu ermöglichen, die bereits in verschiedenen Regionen zugelassen waren. Die Regierungen sollten die Sozialpartner bei der Entwicklung positiver Maßnahmen unterstützen und dabei die Gruppen auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigen, die Schwierigkeiten haben. Auf sektorieller Ebene sollten für die verschiedenen Zielgruppen Richtwerte ausgearbeitet werden. Den Arbeitsministern kommt hier eine proaktive Aufgabe zu, indem sie beispielsweise Mittel und Begleitmaßnahmen für Unternehmen bereitstellen, die positive Aktionspläne entwickeln wollen. Die so entwickelten Verfahren können, wenn sie sich bewährt haben, dann geteilt und verbreitet werden.

Ein wesentlicher Bestandteil der Präventionspolitik ist das Monitoring: Wie sieht die aktuelle Situation in den Branchen, Unternehmen und staatlichen Institutionen aus, und wie entwickelt sich diese Situation unter dem

Einfluss der jeweiligen Arbeitsmarkts- und Diversitätspolitik? Immer mehr Unternehmen, Branchen und Regierungen wollen die Zusammensetzung ihres Personals überwachen. Daher ist es wichtig, dass sie zu diesem Zweck die Daten in transparenter und zulässiger Weise und unter Berücksichtigung der zu beachtenden Datenschutzbestimmungen anfordern können.

Dank Unias Zusammenarbeit mit dem FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung existiert bereits heute ein [sozioökonomisches Monitoring](#), das einen Überblick über den belgischen Arbeitsmarkt nach Herkunft und Migrationshintergrund, Gender und Alter vermittelt. Für Sektoren und Regierungen ist dies ein geschätztes Referenzinstrument mit dem sie bereits arbeiten.

Unia fordert, dass die Regierungsstellen, die relevante Daten bereitstellen, wie das *Datawarehouse Arbeitsmarkt und Sozialschutz*, ihre Dienstleistungen in Hinblick auf das Monitoring der Gleichberechtigung auf Sektoren, Behörden und Unternehmen im Hinblick auf die Überwachung der Vielfalt ausweiten und verstärken.

Durchführung

12. Gezielte Kontrollen durch Datamining

In Übereinstimmung mit den Entschlüssen in den Parlamenten zur Diskriminierung befürwortet Unia, wie bereits erwähnt, eine doppelte Hebelwirkung, bei der sich Prävention und Durchführung gegenseitig ergänzen und verstärken. Die Arbeitsaufsichtsbehörden müssen sich diesbezüglich umorientieren: von einer überwiegend reaktiven, meldeorientierten Überwachung, bei der strukturelle Formen der Diskriminierung unberücksichtigt bleiben, zu gezielten Kontrollen, die unter anderem auf statistischen „Warnlichtern“ basieren.¹⁵ In der [Empfehlung zur Rolle der Arbeitsinspektion](#)¹⁶ schlägt Unia vor, strukturelle Diskriminierungspraktiken anhand von objektiven Daten aufzuspüren. Die Aufsichtsbehörden müssen über aggregierte und entsprechend zugeordnete Daten aus diversen Datenbanken der Behörden verfügen können (sog. „Data Mining“ und „Data Matching“). Es geht um Daten, die für die Bekämpfung von Diskriminierungen noch weitgehend unzureichend genutzt werden, aber bereits für die Bekämpfung von Sozialleistungsbetrug eingesetzt werden.

Data Mining bietet der Aufsichtsbehörde anhand von gesetzlich geschützten Personenmerkmalen einen Einblick, welche Formen der Diskriminierung in welchen Branchen, Behörden, Organisationen oder Unternehmen auftreten. Ein weiterer Vorteil ist, dass die Aufsichtsbehörde auf diese Weise Aufschluss erhält über bewusste oder unbewusste Diskriminierungspraktiken in den verschiedenen Phasen des Arbeitsverhältnisses, Phänomene, die sonst unsichtbar bleiben würden. Darüber hinaus kann sie ihre Kontrollen hauptsächlich auf Behörden, Organisationen oder Unternehmen beschränken, bei denen objektive Hinweise auf potenziell diskriminierende Praktiken vorliegen (wenn die Warnlichter aufleuchten). Die Aufsichtsbehörde kann für Abhilfe sorgen, indem sie beispielsweise Vorschläge zur Anpassung diskriminierender Einstellungsverfahren unterbreitet.

Unia empfiehlt konkrete politische Initiativen auf allen Ebenen sowie die Bereitstellung der notwendigen Mittel zur Entwicklung und Finanzierung dieses Data Mining. So kann zum Beispiel eine automatisierte Datenanalyse auf Landesebene anhand von Daten aus der *Zentralen Datenbank der sozialen Sicherheit*

¹⁵ Siehe Unia, [Empfehlung 165 vom 31 März 2017, www.unia.be](#), p.12.

¹⁶ *Ibid.*

durchgeführt werden. Im Rahmen der Berufsberatung oder von staatlichen Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung können beispielsweise auf regionaler Ebene Daten zu sehr unterschiedlichen Statistiken wie zur Arbeitsvermittlung oder Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis nach Berufsausbildung zwischen den regionalen Arbeitsämtern und der regionalen Inspektion für Beschäftigung ausgetauscht werden. Unia hat konkrete Pläne, in Kürze eine Vorstudie über die Nutzung von Data Mining zu den oben genannten Zwecken durchzuführen.

13. Nutzung und Bewertung der neuen Aufsichtsbefugnisse für Praxistests

Die föderale Regierung und die Regierung der Region Brüssel-Hauptstadt haben in der vergangenen Legislaturperiode Initiativen ergriffen, die es den Arbeitsaufsichtsbehörden erlauben, Praxistests durchzuführen. Für Unia ist dies ein wichtiges Signal: Die Zeiten in denen Praxistests tabu waren sind vorbei, denn allmählich sind alle davon überzeugt, dass die Arbeitsinspektion bei der Bekämpfung von Diskriminierung eine entscheidende Rolle spielt. Derzeit werden die ersten Tests vorbereitet oder durchgeführt. Diese ersten Erfahrungen sind für das weitere Vorgehen äußerst wichtig.

Für die Bewertung der derzeit auf föderaler Ebene und in Brüssel existierenden Vorschriften sowie ihre Einführung in Flandern und der Wallonie hält Unia es für wichtig nachzugehen, ob diese Vorschriften der Inspektion die Möglichkeit geben, gezielte, proaktive Kontrollen durchzuführen, ohne auf Meldungen angewiesen zu sein.

Data Mining ist dabei ein hilfreiches Instrument. Bei der Bewertung sollten die Folgen der heutigen Voraussetzungen für Kontrollen untersucht werden, wie das Vorliegen einer Meldung/Beschwerde, einer vorherigen Genehmigung des Arbeitsauditors, die Möglichkeit der Beschränkung der Prüfung auf strafrechtlich relevante Formen von Diskriminierung (d.h. aufgrund von Herkunft und Gender).

Derzeit besteht bei den Auditoraten eine gewisse Rechtsunsicherheit, ob sie die Erlaubnis zu einer Prüfung per Telefon oder durch Besuche vor Ort (eventuell mit Tonaufnahme) erteilen sollen. Das System scheint auch unzureichend flexibel, um im Rahmen eines laufenden Bewerbungsverfahrens schnell eingesetzt werden zu können. Unia ersucht das Kollegium der Generalstaatsanwälte und die Justiz- und Arbeitsminister, in einem gemeinsamen Rundschreiben einheitliche Kriterien festzulegen und den Auditoraten praktische Richtlinien zur Beseitigung dieser Rechtsunsicherheiten an die Hand zu geben. Unia fordert auch, dass die föderale Gesetzgebung angepasst wird, wenn sich herausstellt, dass die oben genannten Hemmnisse die praktische Durchführung der Prüfungen weiterhin behindern.

Die Brüsseler Ordonnanz ist in Kraft, aber auch hier scheinen die Aufsichtsbehörden immer noch zu sehr auf Diskriminierungsmeldungen anstelle auf Data Mining angewiesen zu sein. In Flandern soll ein System der Selbstregulierung nach dem Vorbild des Interims- und Dienstleistungschecksektors eingerichtet werden, aber bisher wurden keine nennenswerten Fortschritte erzielt. Unia fordert daher, die Befugnisse der flämischen Aufsichtsbehörde zu erweitern, um Praxistests nach dem Vorbild des Brüsseler Modells zu ermöglichen. Dies wird für eine effiziente Selbstregulierung durch die Sektoren förderlich sein. Auch für die Wallonie fordert Unia eine ähnliche Regelung wie sie in der Region Brüssel entwickelt wurde.

Ganz allgemein will Unia, wie im [Rundschreiben COL-13/2013](#) zur „Ermittlungs- und Strafverfolgungspolitik in Bezug auf Diskriminierung und hassmotivierten Straftaten“ vorgesehen, die Prioritäten pro Gerichtsbezirk festlegen. Unia betont, dass das oben angesprochene „Data Mining“ und „Richtlinien für *Mystery Shopping*“ notwendig sind, damit eine solche Untersuchungs- und Strafverfolgungspolitik entwickelt werden kann. Die

Arbeitsauditorate sollten vom Kollegium der Generalstaatsanwälte und den Justiz- und/oder Arbeitsministern ermutigt werden, nach dem Vorbild der Bekämpfung von Sozialleistungsbetrug eine koordinierende Rolle zwischen den regionalen und den föderalen Arbeitsinspektionen, den Sozialinspektionsdiensten, der Polizei und der Staatsanwaltschaft zu übernehmen.

Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

14. Einberufung einer interministeriellen Konferenz über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung in Belgien liegt bei 23%. Dies zeigt die [Erhebung über Arbeitskräfte aus dem Jahr 2016](#) bei Menschen im Alter von 15 bis 64 Jahren, die aufgrund einer Behinderung, eines Leidens oder einer Langzeiterkrankung in ihren alltäglichen Verrichtungen stark eingeschränkt sind. Zum Vergleich: Für die gesamte Gruppe der 15- bis 64-Jährigen beträgt die Beschäftigungsquote 62%.

Unia fordert daher, eine interministerielle Konferenz über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auszurichten, um strukturelle Lösungen zur Behebung dieser Situation zu entwickeln. Darüber hinaus bedarf es eines ehrgeizigen und bereichsübergreifenden Aktionsplans zur Beseitigung von Arbeitslosigkeitsfallen und zur Verbesserung der Begleitung von Menschen mit Behinderungen bei der Arbeitssuche und am Arbeitsplatz. Arbeitgeber, Ausbilder, Arbeitsvermittlungsdienste und Zeitarbeitsunternehmen sollten auch an ihre Verpflichtung erinnert werden, angemessene Anpassungsmaßnahmen vorzunehmen.

15. Erleichterung der Wiedereingliederung ins Arbeitsleben nach einer langen Erkrankung

Der Königliche Erlass vom 28. Oktober 2016 steckt den Rahmen ab für die Entwicklung von Alternativen für die Wiedereingliederung ins Arbeitsleben nach einer langen Erkrankung. Ziel ist es, die Wiedereingliederung von Personen zu fördern, die dauerhaft oder vorübergehend nicht in der Lage sind, ihre Arbeit im vollen Umfang auszuführen.

Aus Berichten an Unia geht allerdings hervor, dass die Maßnahme Lücken aufweist, da sie oft zur Entlassung des betreffenden Arbeitnehmers und nicht zur Bereitstellung einer passenden Beschäftigung führt. Unia fordert daher, diese Gesetzgebung im Einvernehmen mit Verbänden, die Menschen mit Behinderungen und Langzeitkranke vertreten, zu evaluieren.

Öffentliche Behörden als Arbeitgeber

16. Positive Maßnahmen bei den öffentlichen Verwaltungsbehörden

Da es wichtig ist, dass die öffentlichen Behörden die Vielfalt in der Gesellschaft widerspiegeln, fordert Unia die Behörden auf, (mehr) positive Maßnahmen einzuführen, um die bei unterrepräsentierten Gruppen (Personen mit Behinderungen, Personen ausländischer Herkunft, Personen über 45 Jahre usw.) festgestellte Unausgewogenheit zu korrigieren. Der öffentliche Sektor wird aufgefordert, für seine Dienststellen einen

Kalender mit ehrgeizigen Zielen für solche Maßnahmen zu erstellen. Auf föderaler Ebene muss zu diesem Zweck zunächst ein separater königlicher Erlass ausgearbeitet werden.

17. Einführung eines Monitorings für Behördenpersonal und Durchführung von Selbsttests

Mehrere Behörden haben bereits Überwachungsinstrumente für ihr Personal eingeführt oder hegen diese Absicht (föderale Regierung, flämische Regierung, Region Brüssel-Hauptstadt usw.). Diese Instrumente ermöglichen es, Hürden zu identifizieren, die verhindern, dass bestimmte Personenkreise Zugang zu Ämtern des öffentlichen Sektors erhalten, und vorgeifende Maßnahmen zu treffen.

Unia empfiehlt, diese Überwachungspraxis mit einheitlichen Messvariablen, die eine allgemeine Diagnose ermöglichen, generell einzuführen. Darüber hinaus fordert Unia öffentliche Organisationen auf, *Selbsttests* zu entwickeln, um in bestimmten Zeitabständen zu überprüfen, ob ihre Einstellungsabteilungen neutral und objektiv vorgehen.

18. Überprüfung der Bedingungen für die Einstellung und Einarbeitung von Menschen mit Behinderungen bei öffentlichen Behörden

Die Behörden tun sich schwer, die sich selbst gesetzten Ziele für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, zu erreichen. Beamte mit Behinderungen haben noch zu oft Schwierigkeiten, die notwendigen Anpassungen im angemessenen Rahmen zu bekommen.

Unia empfiehlt daher die Einrichtung eines zentralen Fonds für die Ausstattung der öffentlichen Behörden mit finanziellen Mitteln und Fachwissen für angemessene Vorkehrungen, wie dies bereits bei der flämischen Verwaltung der Fall ist.

Unia schlägt auch vor, die Einstellungsverfahren und -modalitäten in den öffentlichen Verwaltungen zu überprüfen. Trotz der vielen Anstrengungen und Maßnahmen, ist das derzeitige Einstellungssystem von SELOR für eine Reihe von Menschen mit Behinderungen nach wie vor ungeeignet.

19. Aufnahme von Antidiskriminierungsklauseln in öffentliche Aufträge

Dürfen diskriminierende Unternehmen in den Genuss von öffentlichen Geldern kommen? Um das zu vermeiden, fordert Unia die Regierungen auf, einen strengen Rechtsrahmen zu schaffen, der Antidiskriminierungsklauseln für das öffentliche Auftragswesen vorsieht, so wie es bereits bei Sozial- und Umweltklauseln der Fall ist. Die Regierungen werden auch aufgefordert, den Unternehmen das *QuickScan*-Tool zur Selbstbewertung zur Verfügung zu stellen, damit sie ihre Diversitäts- und Antidiskriminierungspolitik evaluieren können.¹⁷

20. ÖSHZ, die Personen mit einem Vertrag nach Artikel 60 beschäftigen, müssen sich an das Gesetz halten

ÖSHZ können Personen, die eine bestimmte Zeit lang arbeiten müssen, um wieder Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung zu haben oder um mehr Arbeitserfahrung zu sammeln, eine Beschäftigung

¹⁷ Siehe auch: www.ediv.be, Quick Scan, lediglich auf Französisch und Niederländisch verfügbar.

anbieten oder als Arbeitgeber auftreten. Ein Arbeitsloser, der Anspruch auf einen Vertrag nach Artikel 60 hat, kann einem anderen ÖSHZ, Gemeinden oder sonstigen Partnern zur Verfügung gestellt werden. Die Geschäftsordnung verschiedener ÖSHZ verbietet jedoch dem Personal, religiöse Symbole zu tragen, meistens mit dem Argument, die Neutralität der öffentlichen Dienste zu wahren.

Unia stellt fest, dass einige ÖSHZ diese Regel auch bei Personen anwenden, die Anspruch auf Artikel 60 haben, selbst wenn diese bei der Ausübung ihrer Tätigkeit keinen Kontakt nicht mit der Öffentlichkeit haben oder in Organisationen beschäftigt sind, in denen das Tragen religiöser Symbole erlaubt ist.

Aus der Rechtsprechung und der Gesetzgebung in Bezug auf ÖSHZ ergibt sich, dass die Aufsicht der Leistung von entsandten Arbeitnehmern entsprechend der Arbeitsordnung des Arbeitgebers zu erfolgen hat, dem der Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt wird. Unia fordert daher die nächste föderale Regierung auf, alle ÖSHZ daran zu erinnern, dass ein solches Verbot ungesetzlich ist (weil es diskriminierend ist und gegen die Religionsfreiheit verstößt), insbesondere in Anbetracht den parlamentarischen Vorbereitungen für das Gesetz vom 8. Juli 1976.¹⁸

21. Menschen mit Behinderungen oder Langzeiterkrankungen aus der Pro-Kopf-Berechnung herausnehmen (Koppenbeleid)

Unia fordert die künftige flämische Regierung nachdrücklich auf, Menschen mit Behinderungen oder Langzeiterkrankungen aus der Pro-Kopf-Berechnung herauszunehmen, wie in der [Empfehlung Nr. 143 vom Juni 2016](#) erläutert. Die Politik, die Beschäftigung bei den flämischen Behörden anhand der Kopfzahl und nicht mehr von Vollzeitäquivalenten zu messen, schadet all denen, die auf Teilzeitarbeit angewiesen sind. Da sie zwar als Vollzeitbeschäftigte zählen, aber nicht Vollzeit arbeiten, übt die heutige „Koppenpolitik“ zusätzlichen Druck auf die Kollegen und das Management dieser Personen aus, was letztlich die (Re-)Integration bremst.

Inzwischen werden Menschen mit Behinderungen, die für einen ihnen vorbehaltenen Arbeitsplatz eingestellt werden, nicht mehr nach „Köpfen“ gezählt, aber das betrifft nur eine sehr begrenzte Anzahl von Menschen. Für Mitarbeiter, für die eine Kompensationsprämie gezahlt wird, und/oder die nach längerer Abwesenheit ihre Arbeit in Teilzeit wieder aufnehmen, bleibt diese Politik eine indirekte Diskriminierung. Unia empfiehlt der flämischen Regierung, diese Personen, die regelmäßig abwesend sind oder wegen ihrer Behinderung oder chronischen Krankheit Teilzeit arbeiten, in den Beschäftigtenstatistiken auch als Teilzeitarbeitende zu führen.

¹⁸ Siehe auch: www.ediv.be, [Analyse der Neutralitätspolitik](#), lediglich auf Französisch und Niederländisch verfügbar.

Bekämpfung von Sozialdumping

22. Einführung neuer europäischer Regeln für die Entsendung von Arbeitnehmern und zur Bekämpfung von Sozialdumping und deren Umsetzung in belgisches Recht

Im März 2018 wurde ein Kompromiss zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen erzielt. Der Kompromiss wurde am 29. Mai vom Europäischen Parlament gebilligt.

Mit der Änderung soll dem Sozialdumping durch bessere Lohnbedingungen für entsandte Arbeitnehmer und durch die Reduzierung der Lohnkonkurrenz zwischen den Unternehmen begegnet werden. Diese Änderungen treten jedoch erst in Kraft, wenn die Mitgliedstaaten den eigentlichen Inhalt der Grundsatzvereinbarung gebilligt und die neuen Regeln in nationales Recht umgesetzt haben.

Unia bittet die belgischen Vertreter bei der Union für die Überarbeitung der Entsendungsregeln zu stimmen. Nach der Änderung der Richtlinie muss Belgien sie dann in nationales Recht umsetzen.

23. Umsetzung der Richtlinie über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der EU und Bereitstellung von Finanzmitteln für Unia und Myria für die Erfüllung ihrer neuen Aufgaben

Belgien musste die Richtlinie 2014/54/EU zur Beseitigung von Hindernissen für die Freizügigkeit von EU-Arbeitnehmern und ihren Familienangehörigen bis zum 21. Mai 2016 umsetzen. Darüber hinaus musste die Diskriminierung aufgrund der Nationalität in verschiedenen Bereichen wie Beschäftigung, Bildung, Wohnen, Steuern und Sozialleistungen abgeschafft werden.

Zu diesem Zweck sieht die Richtlinie die Einrichtung oder Benennung einer oder mehrerer unabhängiger Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Unterstützung der Arbeitnehmer in der EU vor. Unia (für Angelegenheiten, die unter die Zuständigkeit der Regionen und Gemeinden fallen) und Myria (für Angelegenheiten, die unter die Zuständigkeit der föderalen Regierung fallen) wurden als Referenzstellen benannt.

Unia und Myria fordern die belgischen Behörden auf, diese Richtlinie genauestens umzusetzen und die beiden benannten beratenden Stellen ausreichend und nachhaltig zu finanzieren, damit sie ihre neuen Aufgaben erfüllen können.

Arbeitslosenunterstützung

24. Untersuchung der Auswirkungen der Degressivität der Arbeitslosenunterstützung bevor diese Maßnahme eingeführt wird

Im Jahr 2012 ergriff die föderale Regierung die Initiative, die Arbeitslosenunterstützung im Laufe der Zeit stufenweise abzubauen. Diese Degressivität wurde 2018 weiter verstärkt. Dahinter steht der Grundgedanke, Arbeitslose anzuspornen, aktiver einen neuen Arbeitsplatz zu suchen und schneller auf ein Stellenangebot zu reagieren.

Nach Ansicht mehrerer Experten ist jedoch keineswegs sicher, dass die Maßnahme die erwartete Wirkung zeigt.¹⁹ Sie drängen darauf, die Frage gründlich zu untersuchen, bevor Maßnahmen ergriffen werden, die erhebliche Auswirkungen auf das Leben vieler Menschen haben. Sie verweisen auch auf die Diskriminierung, unter der Langzeitarbeitslose bereits jetzt zu leiden haben, im Vergleich zu denen, die Arbeit suchen ohne arbeitslos zu sein oder erst seit kurzem arbeitslos sind.

Der *Dienst zur Bekämpfung von Armut, prekären Lebensumständen und sozialer Ausgrenzung* macht seinerseits auf die Auswirkungen der Degressivität auf prekäre Lebensumstände und Arbeitssuche aufmerksam.²⁰ Für Menschen, die sich bereits in einer äußerst prekären Lage befinden, wird es noch schwieriger, sich ganz auf die Arbeitssuche zu konzentrieren.

Unia bezieht sich auf die Gruppen, die auf dem Arbeitsmarkt strukturell diskriminiert werden, wie z.B. Arbeitnehmer ausländischer Herkunft, über 45-Jährige und andere Gruppen, die in der Langzeitarbeitslosenstatistik überrepräsentiert sind.²¹ Diese strukturelle Diskriminierung wird sich durch die Degressionsmaßnahmen wahrscheinlich noch verstärken. Unia verlangt daher eine gründliche Analyse der Auswirkungen auf diese Gruppen aus einer intersektionalen Perspektive, bei der mindestens die Kategorien Gender, Alter, soziale Stellung, Behinderung und Herkunft miteinander verschränkt werden.

¹⁹ Erschienen in Le Soir und De Standaard am 24.09.2018.

²⁰ Siehe http://www.luttepauvrete.be/publications/bibl_degrees20180824_FR.pdf, lediglich auf Französisch und Niederländisch verfügbar.

²¹ [Socio-economische monitoring 2017](#), www.unia.be, insbesondere S. 75 und 83-84.

Wohnen

Eine den Bedürfnissen angemessene Wohnung ist entscheidend für alle sonstigen Aspekte des Lebens und öffnet die Tür zu den wichtigsten sozialen Rechten. Aufgrund von Diskriminierung und des drastischen Mangels an Sozialwohnungen haben viele Menschen es jedoch schwer, eine Wohnung zu finden, die im Bereich ihrer Möglichkeiten liegt.²²

2017 wurden Menschen auf dem Wohnsektor vor allem aufgrund der Art ihres Einkommens, ihrer ethnischen oder nationalen Zugehörigkeit oder ihrer Behinderung diskriminiert.

Durch die Regionalisierung der Mietgesetzgebung waren jedoch bei der Bekämpfung der Diskriminierung in der Wallonie und Brüssel Fortschritte zu verbuchen. Dennoch ist es für Opfer von Diskriminierungen nach wie vor nicht einfach, die Fakten zu beweisen, was jede Form von Entschädigung erschwert oder gar unmöglich macht.

Der dramatische Mangel an öffentlichen und sozialen Wohnungen in ganz Belgien benachteiligt die schwächsten Familien noch mehr. Oft sind die billigsten Wohnungen auf dem privaten Markt für sie die einzige Alternative. Diese sind trotz ihres oft sehr schlechten Zustandes deutlich teurer. Unia tritt daher dafür ein, das Angebot an öffentlichen Wohnungen, für die sozial schwächsten Familien und insbesondere für Alleinerziehende und Großfamilien sowie für Menschen mit Behinderungen dringend zu vergrößern.

Es gibt noch weitere Instrumente um das Wohnungswesen positiv zu beeinflussen. Wir denken zum Beispiel an die Einrichtung eines zentralen Mietgarantiefonds, paritätische Mietausschüsse und eigenständige Wohnungsberatungsstellen in den Kommunen, die dann unter Aufsicht der Regionen für einen besseren Zugang zu Informationen und Beratung für Wohnungssuchende sorgen können.

Privatwohnungen

25. Erweiterung der Befugnisse der regionalen Wohnungsinspektionen

Derzeit ist es äußerst schwierig, Diskriminierung bei der Anmietung von Privatwohnungen nachzuweisen. Daher sind dringend neue Instrumente erforderlich, um Fälle von Diskriminierung aufzudecken und Beweise zu sammeln.

Unia schlägt deshalb vor, die Aufgaben der regionalen Wohnungsinspektionsdienste dahingehend auszuweiten, dass sie bei einer individuellen Diskriminierungsbeschwerde Ermittlungen und Praxistests durchführen und bei nachgewiesener Diskriminierung finanzielle Sanktionen verhängen können, in Anlehnung an den Entwurf für ein Dekret der Region Brüssel-Hauptstadt.

²² [Diversitätsbarometer Wohnen](https://www.unia.be), www.unia.be, lediglich auf Französisch und Niederländisch verfügbar.

26. Instrumente zum Aufdecken von Diskriminierungen durch Immobilienmakler in Flandern und der Wallonie

Die von Unia im Rahmen des *Diversitätsbarometers Wohnen*²³ durchgeführten Tests zeigten, dass eine große Anzahl von Maklern die Bewerbungen von „Ausländern“ (42%) oder „Arbeitslosen“ (61%) wegen Diskriminierung auf Verlangen der Eigentümer ablehnte. Nur wenige lehnten es ausdrücklich ab, dem Wunsch der Eigentümer nachzukommen.

Unia empfiehlt daher den Regionen, in Absprache mit den Hochschulen und mit Unia selbst regelmäßige Tests im Immobiliensektor durchzuführen, wie dies bereits in Gent und in der Region Brüssel-Hauptstadt der Fall ist.

27. Einrichtung eines zentralen Mietgarantiefonds

Wenn der Wohnungssuchende eine Wohnung mietet, muss er den Gegenwert von zwei Monatsmieten als Mietgarantie auf einem Bankkonto hinterlegen. Muss eine Bank diesen Betrag dem potenziellen Mieter vorschießen, wird der Betrag auf das Dreifache der Monatsmiete erhöht. Der Mietanwärter kann sich auch anstelle einer Bank an das ÖSHZ wenden, aber auch diese Option ist mit Schwierigkeiten verbunden, da die Eigentümer oft Mieter ablehnen, die Unterstützung vom ÖSHZ erhalten. Für einkommensschwache Familien ist das Erbringen der Mietgarantie manchmal ein regelrechter Hürdenlauf.

Unia fordert daher die Einrichtung eines zentralen Mietgarantiefonds, auf den alle Mieter zurückgreifen können. Dies hat den Vorteil, dass alle Mieter gleich behandelt werden, unabhängig von ihren Mitteln und der Art ihres Einkommens. Die Einführung einer solchen Maßnahme reduziert auch das Phänomen der Nichtinanspruchnahme von Rechten (z.B. ÖSHZ-Unterstützung) und wirkt sich auf die Diskriminierung zweifellos positiv aus.

Öffentliches Wohnungswesen

28. Drastische Erhöhung des öffentlichen Wohnungsangebots

Wie wir bereits früher festgestellt haben, ist das Angebot an öffentlichen und Sozialwohnungen in Belgien gegenüber dem Bedarf in den drei Regionen sehr gering. Einige vermögensschwache Bevölkerungsgruppen (Menschen mit Behinderungen, Sozialhilfeempfänger, Alleinerziehende, große Familien usw.) haben keine andere Lösung, als sich an den viel teureren privaten Wohnungsmarkt zu wenden.

Unia fordert die Regionalbehörden daher auf, ihre Ziele für den Bau und die Renovierung von öffentlichen und sozialen Wohnungen deutlich anzuheben. Sie sollten sich konsequent auf diese Zielgruppe konzentrieren und dabei deren Bedürfnissen und Erfordernissen (angepasste Wohnungen, kleine und große Wohnungen) besondere Aufmerksamkeit schenken.

29. Bereitstellung von ausreichenden Mitteln für den sozialen Wohnungsbau, insbesondere für die dringendsten Fälle

Obwohl die drei Regionen bereits große Anstrengungen unternommen haben, um die Zuweisung von Sozialwohnungen transparenter und effizienter zu gestalten, stellen wir fest, dass bestimmte Zuteilungsstellen (bestimmte Gemeinderegionen) zu willkürlich vorgehen. Dabei besteht bei Sozialwohnungen ein großes

²³ [Diversitätsbarometer Wohnen](http://www.unia.be), www.unia.be, lediglich auf Französisch und Niederländisch verfügbar.

Ungleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage, was zu längeren Wartezeiten für die Zuweisung einer Wohnung führt.

Unia fordert die Regionen auf, in ihren Bemühungen um mehr Harmonie und Transparenz im sozialen Wohnungswesen nicht nachzulassen. Gleichzeitig sollte die Zuteilung ausgewogener sein, damit Familien, die in besonders schwierigen sozialen Verhältnissen leben, zu Sozialwohnungen erleichterten Zugang haben.

30. Misständen durch Maßnahmen wie „Wonen in eigen streek“ (WIES) Einhalt gebieten

Die Maßnahme „Wonen in eigen streek - WIES“ (Leben in der eigenen Region) soll weniger gut situierten Familien die Möglichkeit bieten, weiterhin in Gemeinden zu leben, in denen der Wohnungsmarkt unter starkem Druck steht, und ihre Vertreibung verhindern. Trotz ihres lobenswerten Ziels birgt diese Maßnahme in der Praxis das Risiko von Misständen in Hinblick auf Freizügigkeit und Niederlassungsfreiheit, die zu indirekten Diskriminierungen aufgrund von Herkunft, Vermögen oder Sprache führen können.

Unia fordert daher, die mit WIES bezweckten Ziele auf andere Weise zu verwirklichen oder ihre Umsetzung streng zu überwachen, um möglichen Diskriminierungen entgegenzuwirken.

31. Anpassung der Regeln für die Zuteilung von Sozialwohnungen an Menschen mit Behinderungen in der Wallonie

Die Vorschriften für die Zuteilung von Sozialwohnungen in der Wallonie sehen vor, dass ein Mietanwärter sechs Monate lang suspendiert werden kann, wenn er zweimal eine angebotene Wohnung ausschlägt. Obwohl es ein Regressrecht gibt, sind diese Zuteilungsregeln ein Problem für Menschen mit Behinderungen. Die Androhung einer möglichen Suspendierung zwingt manche Kandidaten, eine Wohnung zu akzeptieren, obwohl sie nicht ihren Bedürfnissen entspricht.

Unia fordert daher, das Gesetz um eine Bestimmung zu ergänzen, damit Mietanwärter mit Behinderung vor einer solchen Suspendierung geschützt sind, wenn sie eine ungeeignete Wohnung ablehnen.

32. Übertragung der Zuständigkeit für den sozialen Wohnungsbau von der Wallonischen Region auf die Deutschsprachige Gemeinschaft nicht ohne Aufsicht

Es muss durch die Einführung eines Monitorings dafür gesorgt werden, dass die Übertragung der Zuständigkeit für den sozialen Wohnungsbau von der Wallonischen Region auf die Deutschsprachige Gemeinschaft für die Begünstigten, insbesondere in Bezug auf die Anspruchsbedingungen, keine negativen Folgen hat.

Wohnwagenbewohner

33. Bereitstellung von mehr Stellplätzen für die fahrende Bevölkerung in den drei Regionen

Fahrende haben ihre eigene kulturelle Identität, die es zu schützen gilt. Die Bestimmungen zu ihrem Aufenthaltsrecht wurden in verschiedenen europäischen Rechtsverträgen festgelegt. Daher sind die öffentlichen Behörden verpflichtet, ausreichend Stellplätze für Wohnwagenbewohner bereitzustellen.

Belgien musste diesbezüglich wiederholt kritische Bemerkungen des *Ausschusses für die Beseitigung der Rassendiskriminierung (CERD)*, des *Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses (EWSA)* und der *Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI)* hinnehmen.²⁴

Unia empfiehlt daher den Regionen, Maßnahmen zu ergreifen wie

- Bereitstellung von genügend öffentlichen Grundstücken für mobiles Wohnen,
- Legalisierung von Privatgrundstücken und Erleichterung ihrer Erschließung durch Harmonisierung der städtebaulichen Vorschriften,
- Einrichtung von genügend Grundstücken für Fahrende,
- Eindämmung von Zwangsvertreibungen,
- Gewährleistung einer angemessenen Information und Kommunikation über Rechte und Pflichten.

Insbesondere für die Region Brüssel-Hauptstadt fordert Unia, dass die Region, wenn die Gemeinden die von der Region bereitgestellten Mittel für die Einrichtung und Verwaltung von Grundstücken für Fahrende nicht nutzen, die Gemeinden zur Einrichtung eines kleinen Standplatzes verpflichtet und/oder selbst direkt für die Anlage und Verwaltung solcher Standplätze sorgt. Tatsächlich verfügt die Region über die entsprechenden finanziellen und institutionellen Instrumente.²⁵

34. Verbesserung des Angebots an Dienststellen, die eine Referenzadresse bereitstellen können, einschließlich ÖSHZ

Personen, die in einem Wohnwagen wohnen, können bei der Gemeinde registriert werden, in der sie eine Referenzadresse bei einer natürlichen Person oder einer juristischen Person haben. Die Möglichkeit, als Referenzadresse auch eine juristische Person angeben zu können, wurde geschaffen, um die Eintragung fahrender Bevölkerungsgruppen im Bevölkerungsregister zu erleichtern.

Unia stellt fest, dass es für die Wohnwagenbewohner nach wie vor schwierig ist, sich an einer Referenzadresse eintragen zu lassen. Es scheint, dass es nicht genügend juristische Personen gibt, die bereit sind, als Referenzadresse zu dienen. Dies ist eine schwere Verletzung der Grundrechte, da solche Personen sich nicht ins Bevölkerungsregister eintragen lassen können.

²⁴ Siehe zum Beispiel [Unias Empfehlung zu strukturellen Lösungen für das Anbringen von Standplätzen für Wohnwagenbewohner in Brüssel](#), www.unia.be, lediglich auf Französisch und Niederländisch verfügbar.

²⁵ Siehe auch: <https://www.unia.be/fr/articles/expulsion-des-gens-du-voyage-une-urgence-humanitaire>, www.unia.be, lediglich auf Französisch und Niederländisch verfügbar.

Sowohl der *Ausschuss für die Beseitigung der Rassendiskriminierung* (CERD) als auch der *Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss* (EWSA) haben Belgien bereits darauf hingewiesen, dass der Zugang zum Bevölkerungsregister für Bewohner von Wohnwagen erleichtert werden muss.

Unia empfiehlt daher, auch den ÖSHZ die Befugnis zu erteilen, den Wohnwagenbewohnern eine Referenzadresse anzubieten. Dies steht im Einklang mit dem sozialen Auftrag der ÖSHZ, denn im Zusammenhang mit Sozialhilfe besteht ein großer Bedarf an Referenzadressen.

35. Anerkennung von Wohnwagen als Wohnmöglichkeit in der Wallonischen Region und Anpassung der städtebaulichen Vorschriften

Die Wallonische Region muss dem Beispiel der Regionen Flandern und Brüssel-Hauptstadt folgen und Wohnwagen rechtlich als Wohnmöglichkeit anerkennen. Denn diese Anerkennung ist das, was die oben genannten internationalen Organisationen fordern. Dazu bedarf es einer Anpassung des Wallonischen Wohngesetzbuchs im Hinblick auf die Definition und die Normen in Bezug auf die Bewohnbarkeit.²⁶

²⁶ Siehe auch: <https://www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/recommandations-dunia/avis-dinitiative-sur-lavant-projet-de-decret-relatif-a-laccueil-des-gens-du-voyage>, www.unia.be, lediglich auf Französisch und Niederländisch verfügbar.

Bildungswesen

Die drei Bildungssysteme in Belgien liefern im oberen Bereich Schüler, die im internationalen Vergleich gut abschneiden. Vergleichsstudien wie PISA²⁷ zeigen jedoch, dass das Gefälle zwischen Schülern, die gute Leistungen erzielen, und solchen mit schlechten Ergebnissen im Durchschnitt größer ist als in anderen OECD-Ländern. Besorgniserregend ist auch, dass Schüler mit niedrigem sozioökonomischen Status oder Schüler ausländischer Herkunft im Vergleich zu anderen Ländern viel eher schlechte Leistungen erbringen.

Das [Diversitätsbarometer Unterricht](#)²⁸ liefert hierfür einige Erklärungen. So geben beispielsweise Lehrkräfte an, dass sie sich nicht genügend unterstützt fühlen, um die Vielfalt in ihrem Klassenzimmer zu bewältigen. Dies betrifft sowohl LGBT-Schüler und Schüler mit Behinderungen als auch Schüler, die in Armut aufwachsen oder Schüler ausländischer Herkunft. Darüber hinaus sind sich nicht alle Sekundarschullehrer der Folgen ihrer stereotypen Wahrnehmung ihrer Schüler bewusst. Dies kann einen Einfluss auf die von ihnen gegebenen Orientierungshilfen haben.

Den Bildungssystemen in Belgien gelingt es nicht, allen Schülern die gleiche Bildungsqualität zu garantieren. Wenn wir jedoch auf die Karte der Inklusion in der Schule setzen, ist es möglich, allen Kindern die gleichen Möglichkeiten zu bieten, ohne die Qualität der Bildung zu beeinträchtigen. Dabei bekommen alle Schüler Aufmerksamkeit, ungeachtet ihrer Herkunft, Behinderung, Orientierung oder ihres sozioökonomischen Hintergrunds. Dies erfordert eine umfassende Reform, damit der Umgang mit der Vielfalt im Mittelpunkt von Lerninhalten, Lernmethoden, Strukturen und Unterrichtsstrategien steht.

Die Einführung des inklusiven Unterrichts ist ein Ziel auf lange Sicht. Solche eingreifenden Veränderungen erfordern gemeinsames Nachdenken und Konsultationen auf allen Ebenen, um so zu einer Vision, einer Strategie und einem Plan für das Vorgehen zu gelangen.

Unia sieht vier entscheidende Hebel, um diesen Übergang zu bewirken:

- die Vielfalt in der Lehrerausbildung stärker berücksichtigen,
- Segregation im Unterricht bekämpfen,
- Orientierung zu einer selbstbestimmten Wahl für alle Schüler machen,
- Belästigung und Mobbing ernst nehmen und eine gute Atmosphäre im Klassenzimmer schaffen.

Angesichts der Diskussionen über die Anmeldeverfahren in den verschiedenen Gemeinschaften erinnert Unia an ihren Wunsch nach wirklich transparenten und vorhersehbaren Regeln, die für alle verständlich sind, mit Rechtsmitteln versehen und regelmäßig bewertet werden. Solche Maßnahmen kommen dem sozialen Mix zugute und ermöglichen die Bekämpfung der Segregation, die in belgischen Schulen besonders stark ausgeprägt ist.

²⁷ <http://www.oecd.org/pisa/>

²⁸ Zum Download auf Deutsch auf www.unia.be.

Lehrerausbildung

36. Vielfalt in den Mittelpunkt der Lehrerausbildung rücken

Unia plädiert für Lehrer, die integrativen Unterricht in die Realität umsetzen können. Das bedeutet, dass der Umgang mit der Vielfalt sowohl in der Aus- als auch in der Weiterbildung einen zentralen Platz einnehmen muss.

Das Diversitätsbarometer Bildung²⁹ zeigt, dass auch die Lehrkräfte selbst mehr Unterstützung fordern. Sie brauchen Zeit und Raum, um den professionellen Umgang mit Schülern unterschiedlicher Herkunft, Schülern mit Behinderungen oder LGBT-Schülern zu erlernen. Das bedeutet in erster Linie, dass sich die Lehrer ihrer eigenen stereotypen Vorstellungen bewusst werden müssen. Dann müssen die Lehrkräfte bereits bei ihrer Ausbildung den bewussten Umgang mit der Vielfalt in ihren Klassen lernen. Vielfalt sollte kein separater Teil der Lehrerausbildung sein, sondern eine Konstante in der gesamten Ausbildung. Nur so können Lehrer ohne in Verlegenheit zu geraten und ohne Defizitdenken all ihren Schülern gegenüberstehen.

Wir müssen die Lehrer entsprechend ausbilden, damit der integrative Unterricht zur Wirklichkeit wird, denn gut gerüstete Lehrkräfte sind die beste Garantie für einen guten Unterricht. Umso mehr, als die meisten unserer nachstehenden Empfehlungen erst dann voll zum Tragen kommen, wenn alle Lehrer die notwendigen Kompetenzen entwickeln können. Dies erfordert keine Anpassung des Lehrplans, sondern eine Anpassung der Betrachtungsweise von Vielfalt durch diejenigen, die die Lehrer ausbilden.

Segregation in der Schule

Wir finden zwei Formen der Segregation in den Schulen:

- ethnische Segregation und Segregation aufgrund des sozioökonomischen Status im allgemeinbildenden, technischen und berufsbildenden Sekundarunterricht,
- Trennung von Schülern mit und ohne Behinderungen im Regel- und Sonderschulunterricht.

37. Optimierung der Integration von Schülern mit Behinderungen im normalen Unterricht

In Flandern war das *M-Dekret* ein wichtiger erster Schritt, aber einige seiner Funktionsprinzipien müssen korrekter umgesetzt werden:

- Das Fördermodell muss optimiert werden: Es besteht Bedarf an ausreichender Förderkapazität, Fachwissen und Mitteln.
- Ein Monitoring sollte systematisch, regelmäßig und transparent den Fortschritt und die Qualität der Inklusion überwachen und die Eltern mit einbeziehen.
- Die Schulinspektion muss in der Lage sein, die Qualität der Grund- und Zusatzbetreuung konsequent und gründlich zu überprüfen.

Unia empfiehlt der **Französischen Gemeinschaft**, so bald wie möglich Strukturmaßnahmen für alle Schüler und insbesondere für Schüler mit Behinderungen zu ergreifen, wie z.B.

²⁹ [Diversitätsbarometer Bildung \(2018\)](http://www.unia.be), www.unia.be.

- Schulen und Unterricht sollten durch einen differenzierteren Ansatz für alle zugänglich sein (Schüler lernen nicht alle auf die gleiche Weise oder gleich schnell).
- Die Ziele des allgemeinen Lehrplans müssen angepasst werden können.
- Es sollten lokale Unterstützungszentren Unterstützungspole oder sonstige Systeme zur Unterstützung von Schülern und Personal eingerichtet werden.
- Die Trennung von Sonderschulen und allgemeinen Schulen muss aufgehoben werden, damit beide Systeme enger zusammenrücken.
- Die Lehrer sollten mehr Unterstützung bekommen und besser ausgebildet werden, um mit der Vielfalt im Klassenzimmer umgehen zu können.

Unia empfiehlt auch, angemessene Vorkehrungen kollegial und kreativ unter Berücksichtigung der Rechte von Schülern mit Behinderungen vorzunehmen. Das neue [Dekret vom 7. Dezember 2017](#), das die Durchführung dieser Anpassungen in den schulpflichtigen Klassen regelt, muss bewertet und geändert werden (denn es erlaubt keine Anpassung des Lehrplans). Darüber hinaus müssen alle Beteiligten klare und deutliche Informationen bekommen, um Unsicherheiten in der Praxis und über die Rechtslage zu vermeiden.

Für die Deutschsprachige Gemeinschaft fordert Unia die künftige Regierung auf, ihre Bemühungen um einen integrative Unterricht im Sinne der UN-Konvention fortzusetzen und beide Unterrichtssysteme – reguläre und Sonderschulen – neu zu organisieren und zu einem einheitlichen System zusammenzufügen. Auch die pädagogischen Methoden müssen so umgestaltet werden, dass sie für die verschiedenen Bedürfnisse der Schüler geeignet sind. Schließlich muss spezifische Unterstützung für Schüler, die sie benötigen, gewährleistet und organisiert werden.

38. Entwicklung eines integrativen Unterrichts für Kinder von Roma und Fahrenden

Über den Schulbesuch von Kindern von Roma und Fahrenden weiß man immer noch wenig. Ihre prekären Lebensbedingungen und insbesondere ihre Art des Wohnens sind jedoch zweifellos ein großes Hindernis für den Schulbesuch.

Unia ersucht die Behörden der Gemeinschaften, eine integrative Unterrichtsform zu entwickeln, die der besonderen Situation der Kindern von Roma und Fahrenden Rechnung trägt. Projekte und die Praxis zeigen, dass die beste Lösung eine nachhaltige, proaktive Politik der Nähe ist, mit Einbeziehung der Eltern dieser Kinder sowie von Zwischenpersonen und Partnerverbänden, die ihr Vertrauen genießen.

39. Verbesserung der Aufnahme und des Schulbesuchs von erstankommenden Schülern anderer Sprache

In der Wallonie stellen sich nach sechs Jahren berechtigte Fragen, ob das DASPA-System (System zur Aufnahme und Eingliederung in die Schule von Migranten der ersten Generation und Neuangekommenen anderer Sprache) wirklich geeignet ist, junge Neuankömmlinge schulisch optimal zu orientieren und zu begleiten. Unia ersucht die französische Gemeinschaft, das DASPA-System zu evaluieren und die direkt betroffenen schulischen Fachkreise in diese Bewertung einzubeziehen und die erforderlichen Anpassungen vorzunehmen.

Die flämische OKAN-Modell (Durchgangsklassen für Neuangekommene anderer Sprache) wurde bereits evaluiert und angepasst. Dennoch bleiben entscheidende Hemmnisse bestehen. Um die Inklusion von

Neuangekommenen zu fördern, bedarf es flexiblerer, fallgerechter Durchgangsangebote, die auf eine schnellstmögliche (Teil-)Integration in die Klasse abzielen, mit Unterstützung auf lange Sicht.

Schulische Orientierung

40. Mehr Transparenz und Objektivität bei den Entscheidungen der Klassenräte

Unia wünscht eine Überprüfung des Orientierungsverfahrens, damit den Schülern wirklich positive Auswahlmöglichkeiten geboten werden. Dies erfordert die Entwicklung neuer Instrumente, um die Lehrer bei der Beratung und Beurteilung von Schülern zu unterstützen.

Die Entscheidung der Klassenräte muss das Ergebnis neutraler und objektiver Entscheidungen sein und darf nicht von Vorurteilen und Stereotypen ihrer Mitglieder (aufgrund der ethnischen oder sozialen Herkunft oder des Geschlechts) beeinflusst werden. Um diesbezüglich mehr Sicherheit zu gewährleisten, bedarf es einer größeren Transparenz bei den Entscheidungen der Klassenräte über den weiteren Ausbildungsverlauf und über individuell angepasste Lehrpläne für Schüler mit Lernbehinderungen.

Des Weiteren sollten die Bildungsziele im gemeinsamen Lehrplan klar formuliert sein, und die Klassenräte aller Schulen sollten bei der Entscheidung über den Ausbildungsverlauf dieselben Mindestbildungsziele zugrunde legen. Für Kinder, die größeren Herausforderungen gewachsen sind, sollten klarere Expansionsziele vorgesehen werden.

41. Jungen Menschen genügend Zeit geben, ihre schulische Orientierung selbstbestimmt zu wählen

Durch eine breit angelegte erste Stufe können Schüler ihre schulische Orientierung reifen lassen, um ihre Motivation und ihre Talente besser einschätzen zu können.

In der Französischen Gemeinschaft geht der Grundsatz der Verlängerung des im „Pakt für ein exzellentes Bildungswesen“ (Pacte pour un enseignement d'excellence) festgelegten gemeinsamen Bildungsstamms in die richtige Richtung und muss somit bestätigt werden.

Bei der Modernisierung der Sekundarschulbildung im **Flämischen Schulwesen** wurde die Unterscheidung zwischen A- und B-Bescheinigungen beibehalten. Dadurch bleibt das Risiko der kaskadenartigen Abwärtsorientierung bestehen. Unia plädiert daher dafür, diese Modernisierung einer Bewertung zu unterziehen, um zu ermitteln, inwieweit sie die Chancengleichheit in der Ausbildung aller Schüler fördert.

Bekämpfung von Mobbing und Belästigungen

42. Förderung einer integrierten Politik zur Bekämpfung von Mobbing und Belästigungen

Unia plädiert für eine präventive und integrierte Politik gegen Mobbing in allen Grund- und Mittelschulen. Diese Politik sollte sich an alle Schüler richten und dazu führen, dass Schüler, die es heute schwer haben, wie

LGBT-Schüler, Schüler ausländischer Herkunft, Schüler mit Behinderungen oder Schüler, die in Armut aufwachsen, nicht mehr gemobbt werden.

Für alle Akteure der Bildungsgemeinschaft sollten spezifische Schulungen organisiert werden, damit den spezifischen Mobbingproblemen dieser Schüler mehr Aufmerksamkeit geschenkt wird. Eine integrierte Politik gegen Mobbing sollte einerseits individuelle und kollektive Formen der Mediation und andererseits Sanktionen für diskriminierendes Verhalten von Mitschülern und Lehrern vorsehen.

Hochschul- und Erwachsenenbildung

43. Eine integrativere Gestaltung der Hochschul- und Erwachsenenbildung

Unia empfiehlt, die vorhandenen Dekrete mit den Rechten von Studierenden mit einer Behinderung in Einklang zu bringen, so wie sie in den Antidiskriminierungsgesetzen und im UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen festgelegt sind.

Darüber hinaus fordert Unia, dass im zentralen Haushalt Mittel für die Vornahme angemessener Anpassungen zur Verfügung gestellt werden. Denn die verschiedenen Regierungen müssen die Zugänglichkeit von Gebäuden gewährleisten, damit die Studierenden ihre Studienwahl frei treffen können und nicht durch unzugängliche Studienlokale daran gehindert werden.

44. Studierende und Teilnehmer an der Erwachsenenbildung sollten in der Französischen Gemeinschaft äußere Zeichen des Glaubens oder der Überzeugung tragen dürfen

Unia bittet den Minister, ein entsprechendes Rundschreiben an die französischsprachigen Hochschulen und Erwachsenenbildungseinrichtungen zu schicken, um daran zu erinnern, dass ein Hausordnungsverbot für erwachsene Studierende, religiöse Symbole zu tragen, nach den heute geltenden Antidiskriminierungsgesetzen gegenüber dem Gebot des gleichen Zugangs zur Bildung unverhältnismäßig ist.³⁰

Daten und Forschung

45. Verfeinerung der Analysen des Bildungswesens in den drei Gemeinschaften

Das Unia Diversitätsbarometer Bildung³¹ verweist auf die Schwierigkeiten, mit denen Forscher bei der Untersuchung von Entwicklungen im Bereich der Vielfalt im Bildungswesen konfrontiert sind.

Zugang zu Dienstleistungen und Gesundheitsversorgung

³⁰ Siehe Unia [Empfehlung zum Tragen von religiösen Zeichen in der Erwachsenenbildung in der Französischen Gemeinschaft, www.unia.be](http://www.unia.be), lediglich auf Französisch und Niederländisch verfügbar.

³¹ [Diversitaetsbarometer Bildung \(2018\), www.unia.be](http://www.unia.be).

Gesundheitsversorgung

Der Gesundheitssektor steht vor mehrfachen gesellschaftlichen Herausforderungen, wie beispielsweise der zunehmenden Vielfalt der Nutzer und des Pflegepersonals. Diese Veränderungen erfordern neue Maßnahmen, um dementsprechend angemessen reagieren zu können.

Hierzu einige dieser sozialen Herausforderungen:

- Vielfalt der Patienten (Herkunft, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung usw.) und des Personals;
- Alterung der Gesellschaft;
- Auftreten neuer altersbedingter Krankheiten;
- technische Entwicklungen, einschließlich der Einführung digitaler Anwendungen in den Pflegestrukturen;
- Überdenken des Versorgungsparcours zur Verbesserung des Angebots und für das Anbieten von Alternativen zum traditionellen Krankenhausaufenthalt (Entwicklung der ambulanten medizinischen Versorgung, häusliche Pflege, Kostenoptimierung usw.).

Vor diesem Hintergrund verweist Unia auf die Notwendigkeit, eine Politik zu entwickeln, die alle Aspekte der Vielfalt bei der Erbringung von Pflegeleistungen und der Ausbildung von Pflegepersonal berücksichtigt.

46. Berücksichtigung der Vielfalt der Zielgruppen im Gesundheitswesen (Patienten/Benutzer/Bewohner)

Die Zugangspolitik zur Gesundheitsversorgung sollte integrativer werden mit einem besonderen Augenmerk für die Heterogenität der Zielgruppen, die am stärksten gefährdeten Gruppen und die Gleichbehandlung. Unia fordert daher den Gesundheitssektor auf, einen individuellen und narrativen Ansatz zu verfolgen und in den verschiedenen Arten von Institutionen (Krankenhäuser, Altenheime usw.) ein auf alle Bevölkerungsgruppen zugeschnittenes Pflegeangebot zu entwickeln, ungeachtet ihres Profils (Herkunft, sexuelle Orientierung, Art der Behinderung usw.).³²

Dies könnte durch den stärkeren Einsatz von interkulturellen Mediatoren und/oder (Gebärden-) Dolmetscher in den Institutionen erreicht werden. Ein System, das Gehörlosen die Vereinbarung eines Termins per E-Mail oder über ein elektronisches Formular ermöglicht, kann ebenfalls in Betracht gezogen werden.

Im Bereich der Altenheime muss das Angebot an Dienstleistungen in Hinblick auf die Ernährung und Freizeitgestaltung erweitert werden. Auch der Frage der Begleitung bei Lebensende muss besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden. Für die Würde eines jeden Menschen ist es von größter Bedeutung, dass hierbei der Glaube oder die Überzeugung der Bewohner berücksichtigt wird.

³² Siehe [Empfehlungen vom LIKIV in Zusammenarbeit mit Ärzten der Welt zur Zugänglichkeit der Krankenversorgung](#), 2014, lediglich auf Französisch und Niederländisch verfügbar.

47. Bewertung der Ersatzlösung für das IZOM-Kooperationsabkommen in der deutschsprachigen Gemeinschaft

Dank der Kooperationsvereinbarung IZOM (*Integratie zorg op maat* = integrierte ärztliche Versorgung nach Maß) konnten belgische Einwohner aus den Provinzen Lüttich und Limburg sich in Deutschland und in den Niederlanden ärztlich versorgen lassen. Dabei konnten Sie auf flexiblere Verwaltungsformalitäten zählen. Diese Vereinbarung ist seit dem 30. Juni 2017 ausgelaufen. Inzwischen hat die Deutschsprachige Gemeinschaft ein neues Abkommen mit der Bezeichnung *Ostbelgien-Regelung* geschlossen. Dieses Protokoll gilt jedoch nur für Einwohner der Gemeinden Eupen, Kelmis, Lontzen, Raeren, Amel, Büllingen, Burg-Reuland, Bütgenbach, Sankt-Vith, Malmedy, Weismes, Baelen, Bleiberg und Welkenraedt für Behandlungen in Aachen, Bitburg-Prüm und Daun. Die Bürger werden außerdem von nun an einen größeren Verwaltungsaufwand haben und das Geld für Konsultationen selbst vorstrecken müssen.

Unia fordert eine Bewertung der genauen Folgen des neuen Abkommens und insbesondere seiner Auswirkungen auf den Zugang der Betroffenen zur Gesundheitsversorgung. Es muss sichergestellt werden, dass dieses neue Abkommen den Zugang bestimmter Bevölkerungsgruppen zur Gesundheitsversorgung nicht aus Vermögensgründen, aufgrund der sozialen Herkunft oder der Sprache behindert, da dies Kriterien sind, die unter die Antidiskriminierungsgesetze fallen.

48. Verbesserung der transkulturellen Kompetenzen des Hilfs- und Pflegepersonals

Durch das Erlernen kultureller Kompetenzen im klinischen Bereich verbessert sich die Qualität der Versorgung von Patienten ausländischer Herkunft oder mit Migrationshintergrund und verringert sich das Risiko eines Qualitätsgefälles bei der Pflege und dem Zugang zur Versorgung. Darüber hinaus kommen solche Fähigkeiten nicht nur den Patienten zugute. Das Pflegepersonal hat so auch die Möglichkeit, über seine Praktiken nachzudenken und die Behandlung aller Patienten zu verbessern.

Unia fordert die Gemeinschaftsbehörden daher auf, die Ausbildung in transkulturellen Kompetenzen in die Ausbildung für alle Berufsgruppen des Gesundheitswesens aufzunehmen.³³

49. Bekämpfung der ethnischen Schichtung im Sozial- und Gesundheitswesen

Bei Arbeitsplätzen für wenig qualifizierte Kräfte im Sozial- und Gesundheitswesen (z.B. Familienhelfer, Pflegepersonal, Hausgehilfen usw.) ist eine ethnische Schichtung zu erkennen: Sie werden meistens mit Frauen ausländischer Herkunft besetzt.³⁴ Diese Funktionen zeichnen sich durch ungünstige soziale Aspekte aus und genießen kaum Ansehen. Diese Situation veranschaulicht die Prozesse der Intersektionalität innerhalb unserer Gesellschaft, wobei bestimmte Menschen gleichzeitig mehreren Formen von Unterdrückung oder Diskriminierung ausgesetzt sind.

Unia fordert die verschiedenen Stellen auf, diese Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen zu bekämpfen und durch eine soziale und finanzielle Aufwertung ihrer Position das Ansehen dieser Berufe zu verbessern. Die

³³ Siehe: <https://www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/recommandations-dunia/implementation-des-competences-transculturelles-dans-le-nouveau-curriculum-de-la-formation-en-soins-infirmiers>, lediglich auf Französisch und Niederländisch verfügbar.

³⁴ [Sozioökonomische Monitoring \(2015\)](#), lediglich auf Französisch und Niederländisch verfügbar.

Aufwertung dieser absolut notwendigen Aufgaben wird sicherlich der Emanzipation der Frauen zugutekommen, die diese Funktionen ausüben.

Versicherungen

50. Personen mit erhöhtem Gesundheitsrisiko müssen gleichberechtigten Zugang zu Versicherungsleistungen haben

Anfang 2015 ist ein föderales Gesetz in Kraft getreten, das den Zugang zur Restsummenversicherung für Personen mit erhöhtem Gesundheitsrisiko verbessern soll. Dieses Gesetz, nach der Abgeordneten Katrien Partyka benannt, wurde kürzlich vom Versicherungsausschuss bewertet. Dieser erstellte einen Beurteilungsbericht, der an den zuständigen Bundesminister geschickt wurde. Unia stand der Einführung dieses Gesetzes sehr positiv gegenüber, das sicherlich ein Schritt in die richtige Richtung ist. Das Gesetz könnte jedoch verbessert werden, da es noch einige Lücken aufweist.

So empfiehlt Unia beispielsweise für bestimmte Krankheitsbilder, die Möglichkeit eines "Rechts auf Vergessen" in das Gesetz aufzunehmen, so wie es in Frankreich der Fall ist. Aufgrund dieses Rechts ist eine Person bei Abschluss einer Versicherung unter bestimmten Voraussetzungen nicht mehr verpflichtet, ihre Krankheit dem Versicherer zu melden.

Eine weitere Maßnahme, die in Frankreich in der *Convention AERAS* enthalten ist, ist die [Referenztabelle](#). Diese Tabelle soll den Zugang zu Krediten für Menschen verbessern, die krank waren. Anhand der neuesten und regelmäßig aktualisierten wissenschaftlichen Daten wird diese Tabelle von einer paritätischer Arbeitsgruppe (Versicherungsärzte, Vertreter von Verbänden, einschlägigen Behörden) vorgeschlagen und legt die Bedingungen für den Zugang zu Versicherungen für eine Reihe von Krankheitsbildern fest. Dabei werden unter anderem das Stadium der Erkrankung, die Behandlung und die Tatsache, ob es sich um einen Rückfall handelt oder nicht, berücksichtigt. Unia ist der Ansicht, dass es gut wäre, dieses Vorgehen auch in Belgien anzuwenden.

Unia hat zusammen mit Patienten- und Verbraucherverbänden folgende Verbesserungen im Rahmen der Überprüfung des Partyka-Gesetzes vorgeschlagen:

- Einführung eines standardisierten medizinischen Fragebogens, der von der *Datenschutzbehörde* (vormals Datenschutzkommission) genehmigt wurde;
- eine Verschärfung der Verpflichtung zur Begründung von Entscheidungen für den Versicherer und das *Büro für die Überwachung der Preisfestsetzung der Restsummenversicherung*;
- ständige Unterstützung des Präsidenten des Überwachungsbüros durch einen medizinischen Sachverständigen und einen Versicherungsmathematiker.

Hinweis: Im Oktober 2018 kündigte der Minister für Verbraucherfragen eine Anpassung des Versicherungsrechts an.

Zugang zu Gütern und Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen

Gehen wohin immer man will, Zugang zu öffentlichen und privaten Räumen haben, so wie man es gerade braucht... Auf den ersten Blick sind dies ganz normale Dinge, dennoch sind sie für viele Menschen immer noch mit großen Problemen verbunden.

Das Problem des Zugangs zu Gütern und Dienstleistungen betrifft nicht nur Menschen mit Behinderungen. Man denke nur an ältere Menschen, Frauen und Kinder, die auch den öffentlichen Raum benutzen. Jeder muss sich frei fühlen und sicher gehen und stehen können, wo und wann er will. Jeder Raum und jede Einrichtung muss gut durchdacht und angepasst sein, damit jeder ihn benutzen kann, denn wenn Sie in Ihrer Mobilität eingeschränkt sind, können Sie nicht uneingeschränkt Teil der Gesellschaft sein.

Im September 2014 hat der *UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen* die Situation der Menschen mit Behinderungen in Belgien bewertet. In seinen [Schlussbetrachtungen](#) betonte der Ausschuss mit Nachdruck, dass große Anstrengungen gemacht werden müssten, um den Zugang zur bebauten Umgebung für jedermann zu verbessern. Wir erinnern daran, dass der derzeitige rechtliche Rahmen für die Zugänglichkeit von Gebäuden nur für neue Gebäude gilt oder für Gebäude, die von Grund auf renoviert werden. Aber was ist mit der Anpassung der anderen Gebäude? Der Ausschuss forderte eindringlich, Anstrengungen zu unternehmen, um alle Gebäude für jeden zugänglich zu machen.

Ende 2017 führte Unia eine Studie über die Zugänglichkeit in wallonischen und flämischen Gemeinden durch. [Für die Brüsseler Gemeinden](#) wurde eine solche Studie bereits 2015 durchgeführt. Die Studie zeigte, dass Gemeinden mit der Barrierefreiheit ganz unterschiedlich umgehen. Die meisten Gemeinden sind bereit, ihre Barrierefreiheit zu verbessern, aber andere gestehen ein, dass sie nicht immer wissen, wie sie ihre Bemühungen koordinieren sollen.

Schließlich muss der Unterbringung und Betreuung von Menschen mit Behinderungen besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden. Man muss sich von dem Trend zur Institutionalisierung befreien und den Mut haben, sich für angepasste Wohn- und Lebensformen zu entscheiden, sodass Menschen mit Behinderungen nicht unbedingt zusammen untergebracht werden und somit als Gruppe isoliert in Institutionen leben.

Mobilität und Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen

51. Unbedingte Barrierefreiheit in Gebäuden und öffentlichen Verkehrsmitteln für Menschen mit Behinderungen

Die Zugänglichkeit von Gebäuden und öffentlichen Verkehrsmitteln ist für Personen mit Behinderungen immer noch ein Problem. Unia fordert die Behörden auf, einen Rechtsrahmen zu schaffen, um Gebäude und öffentliche Verkehrsmittel mittelfristig (maximal in 10 bis 15 Jahren) für alle zugänglich zu machen. Ergänzend zu diesem Rechtsrahmen ist ein Aktionsplan, einschließlich Jahresplanung und Bereitstellung der erforderlichen Mittel, für alle öffentlich zugänglichen Einrichtungen zu erstellen.

52. Anwendung der europäischen Vorschriften zur Gewährleistung der Rechte behinderter Fahrgäste

Unia fordert, dass die Mindestfrist für Anträge auf Unterstützung von Fahrgästen mit Behinderungen beim Ein- und Aussteigen im Zugverkehr verkürzt wird. Denn trotz der Überarbeitung der [Europäischen Verordnung \(EG\)](#) aus dem Jahr 2007 über die Rechte und Pflichten der Fahrgäste im Eisenbahnverkehr wurde die Festsetzung der Mindestfrist von 48 Stunden im Voraus für die Anmeldung eines Hilfsbedarfs leider beibehalten.

Eine weitere Europäische [Verordnung aus dem Jahr 2006](#) gewährt behinderten Flugreisenden und Flugreisenden mit eingeschränkter Mobilität eine Reihe von Rechten. So ist es beispielsweise den Fluggesellschaften untersagt, einer Person aufgrund einer Behinderung oder eingeschränkter Mobilität die Reservierung oder das Besteigen eines Flugzeugs zu verweigern. Es gibt jedoch bestimmte Ausnahmen und Sonderregelungen, die aus Sicherheitsgründen gerechtfertigt sind.

Jedes Jahr erhält Unia Meldungen von Personen, die nicht an Bord gehen durften, ohne dass ihnen ein triftiger Grund genannt wurde.

Unia, der *Nationale Hohe Rat für Menschen mit Behinderungen* und das *Europäische Behindertenforum* fordern die Europäische Union auf, Menschen mit Behinderungen besser zu schützen, indem sie klar und deutlich darlegt, welche Sicherheitsgründe Fluggesellschaften geltend machen können oder nicht, um Menschen mit Behinderungen die Beförderung zu verweigern. Darüber hinaus muss sie festlegen, in welchen Fällen Personen einer Begleitung bedürfen.

Qualitativ hochwertige Lebensbedingungen für Menschen mit Behinderungen

53. Entinstitutionalisierung der Wohn- und Lebensformen in den drei Regionen

Vielen Menschen mit Behinderungen bleibt nur die Unterbringung in Institutionen, auch wenn sie unabhängiger leben wollen und könnten. Menschen, die sehr wohl auf andere Menschen angewiesen sind, suchen wiederum dringend nach einer Unterbringung während des Tages oder der Nacht.

Die **wallonische Regierung** hat den Entwurf eines Dekrets zur Einführung eines Pflegebudgets für besonders Bedürftige („Autonomie-Versicherung“ - Pflegeversicherung) in erster Lesung gebilligt. Es geht um zweierlei Fälle. Die Versicherung deckt die Unterstützung zu Hause, unabhängig vom Alter, ab und gibt Menschen mit niedrigem Einkommen ab 65 Jahren, die ihre Autonomie verlieren, Anspruch auf einen Pauschalzuschuss, gleich wo sie wohnen. Der Text der aktuellen Version stellt jedoch nicht sicher, dass die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen quantitativ oder qualitativ berücksichtigt werden.

Unia fordert daher, die Bedürfnisse von Personen, die ihre Autonomie verlieren, im Vorfeld zu ermitteln um dann dementsprechend die Anzahl der zu leistenden Arbeitsstunden, die von der Pflegeversicherung gedeckt werden, anzupassen. Darüber hinaus fordert Unia, dass darüber nachgedacht wird, diese Dienstleistungen nicht nur zu Hause zu ermöglichen, sondern sie auf alle Bereiche zu erstrecken, die zum Lebensprojekt der

Person gehören (Freizeit, gesellschaftliche Teilhabe usw.). Schließlich weist Unia auch darauf hin, dass die finanzielle Nachhaltigkeit dieser Bestimmung gewährleistet sein muss.

Das 2017 in Flandern eingeführte PVF-Dekret ([Decreet houdende de persoonsvolgende financiering voor personen met een handicap](#)) soll Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit geben, selbst zu entscheiden, wo sie mit der entsprechenden Betreuung leben wollen. Viele Kandidaten haben jedoch von dieser Politik der Entinstitutionalisierung noch keinen Gebrauch machen können. Heute ist es immer noch einfacher, in einer Institution zu bleiben als außerhalb einer Einrichtung zu leben.

Unia ersucht jede Region, entsprechend den [Empfehlungen](#) des *UN-Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen* einen Entinstitutionalisierungsplan zu entwickeln, der den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen gerecht wird und den Anforderungen von Artikel 19 der [UN-Konvention](#) (unabhängige Lebensführung und Teilhabe an der Gemeinschaft) genügt.

Dieser Plan sollte konkrete und realistische Alternativen zum Leben in einer Institution formulieren. Um dem (haushaltspolitischen) Ungleichgewicht zwischen integrativen Maßnahmen und Maßnahmen zur Stärkung spezialisierter und institutioneller Lösungen entgegenzuwirken, fordert Unia zusätzliche Maßnahmen mit verschiedenen Modellen, die den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen gerecht werden, die unabhängig und ohne Trennung von nicht behinderten Menschen leben wollen (Inklusionsprinzip).

Polizei und Justiz

Die Antidiskriminierungs- und Antirassismusetze enthalten einen strafrechtlichen Teil zu hassmotivierten Verbrechen und Straftaten, Hassreden, Leugnung des Holocaust usw. Der belgische Staat bestätigt damit die Schwere dieser Handlungen und die Notwendigkeit, die Täter zu bestrafen und die Opfer zu schützen. Die Anwendung dieses Rechts hängt jedoch in hohem Maße von der ungeschmälernten Aufmerksamkeit der zuständigen Behörden ab, insbesondere der Justiz und der Polizei. Darüber hinaus müssen diese Behörden bei der Aufrechterhaltung von Ordnung und Sicherheit oder bei der Strafverfolgung ständig darauf achten, dass sie dies ohne Diskriminierung der Bürger tun.

Rundschreiben COL 13/2013 über die Verfolgung von Diskriminierung und hassmotivierten Straftaten

Das [Gemeinsame Rundschreiben COL 13/2013 des Justizministers, des Innenministers und des Kollegiums der Generalstaatsanwälte an den Appellationshöfen](#) befasst sich mit „der Ermittlungs- und Strafverfolgungspolitik in Hinblick auf Diskriminierung und hassmotivierten Straftaten (einschließlich geschlechtsspezifischer Diskriminierung)“. Dieses Rundschreiben soll dazu dienen, die Ermittlungs- und Strafverfolgungspolitik für Verstöße gegen die Antidiskriminierungs-, Gender- und Antirassismusetze, einschließlich Leugnung des Holocaust, einheitlich zu gestalten.

54. Ernennung, Ausbildung und Erfassung von Referenzpersonen

Aufgrund dieses Rundschreibens müssen die Polizeidienste (einschließlich der föderalen Polizei) für jede Zone einen Referenzpolizisten ernennen. Die föderale Polizei und bestimmte Polizeizonen haben jedoch noch keinen. Darüber hinaus sind die ernannten Beamten oft unzureichend ausgebildet und verfügen über keine klare Stellenbeschreibung. Auch gibt es noch keine Liste mit den einzelnen Angaben zu den ernannten Beamten.

Der [Nationale Sicherheitsplan 2016-2019](#) besagt jedoch, dass „*das Rundschreiben unter anderem die Ernennung von Referenzpersonen für diesen Bereich in jeder Polizeizone und in den Einsatzeinheiten der föderalen Polizei vorsieht. Lokale Polizei- und Einsatzeinheiten der föderalen Polizei, die noch keinen Sonderreferenten ernannt haben, werden aufgefordert, dies zu tun. Jeder Sonderreferent soll die von Unia organisierte entsprechende Schulung besuchen.*“³⁵

Unia fordert daher die für die Aufdeckung und Verfolgung von Diskriminierung und hassmotivierten Straftaten zuständigen Minister auf, darüber zu wachen, dass

- eine klare Stellenbeschreibung erfolgt, in der die Rolle und die Aufgaben des Referenzpolizisten dargelegt sind;
- in jeder Zone (und auch auf der Ebene der föderalen Polizei) anhand eines spezifischen Profils, ein Referenzpolizist ernannt wird;
- regelmäßig Schulungen für diese Personen stattfinden;
- die Daten der Referenzpersonen in ein aktualisiertes Zentralregister aufgenommen werden.

³⁵ [Nationaler Sicherheitsplan 2016-2019](#), www.police.be, S. 60, lediglich auf Französisch und Niederländisch verfügbar.

55. Verbesserung und Harmonisierung der Datenspeicherung und der Überwachung von hassmotivierten Straftaten und Diskriminierung anhand von Polizeiprotokollen

Die Durchführung des Rundschreibens hat eine Reihe von Problemen, was die Speicherung der Daten und die Statistiken (Input) anbelangt, ans Licht gebracht, was auf die unterschiedlichen Erfassungssysteme in den jeweiligen Polizeizonen und zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft zurückzuführen ist.

Unia fordert die kommende föderale Regierung auf, ein einheitliches Überwachungssystem einzuführen, um die statistischen Daten zu Verstößen gegen die Gesetzgebung in Hinblick auf Leugnung des Holocaust, Antirassismus und Antidiskriminierung zu analysieren. Unia fordert auch, die Zuverlässigkeit der Datenerfassungsinstrumente der für die Statistik zuständigen Polizeistellen (einschließlich disziplinarer Maßnahmen) und der Staatsanwaltschaft zu verbessern.

56. Aufnahme der Bekämpfung von Diskriminierung, hassmotivierten Straftaten und Cyberhass in den nächsten Nationalen Sicherheitsplan

Die Bekämpfung von „Angriffen auf die persönliche Integrität und Diskriminierung“ ist einer der „Cluster der Sicherheitsphänome“, die im Nationalen Sicherheitsplan 2016-2019 enthalten sind, ebenso wie die Bekämpfung der Cyberkriminalität.³⁶

Unia fordert die föderale Regierung auf, gründlich zu prüfen, ob die Ziele des jetzigen Plans³⁷ erreicht wurden, um sich daran für die Zielsetzung des nächsten Plans orientieren zu können. Die Bekämpfung von Cyberhass muss als Bestandteil der Bekämpfung von Cyberkriminalität aufgenommen werden.

Ethnisches Profiling und rechtswidrige polizeiliche Selektion

57. Suche nach Alternativen für ethnische Profiling

Im derzeitigen sozialen Kontext mit all den Diskussionen über die Bekämpfung der illegalen Einwanderung und des Terrorismus, ist die Frage der Selektionspraktiken der Polizei nach ethnischen Kriterien akuter denn je. Eine gewisse Selektion kann notwendig sein. Schließlich kann man nicht immer alle überprüfen. Sie wird jedoch rechtswidrig, wenn die Wahl der Kontrollen und Eingriffe nur von Äußerlichkeiten des Einzelnen bestimmt ist:

- seiner Hautfarbe,
- seiner ethnischen Herkunft,
- seiner Religion
- seines Alters.

Solche Praktiken untergraben in den Augen der Öffentlichkeit die Legitimität und das Durchsetzungsvermögen der Polizei. Sie haben darüber hinaus eine besorgniserregende Polarisierung in der Gesellschaft zur Folge, in der bestimmte Bürger oder Gruppen sich im Handeln der Polizei nicht (mehr) erkennen.

³⁶ [Nationaler Sicherheitsplan 2016 2019](#), www.police.be, S. 60, S. 21, lediglich auf Französisch und Niederländisch verfügbar.

³⁷ *Ibid.*, S. 61.

Viele europäische Einrichtungen wie die *Agentur der Europäischen Union für Grundrechte*, die *Menschenrechtskommission der Vereinten Nationen*, der *Europäische Gerichtshof für Menschenrechte* und der *Ausschuss zur Beseitigung der Rassendiskriminierung* haben sich dem diskriminierenden Charakter bestimmter Selektionspraktiken wie dem ethnischen Profiling widersetzt. Unia schließt sich dieser Ansicht an und empfiehlt, das Problem aus einem weiteren Blickwinkel zu betrachten und durch die Förderung struktureller Veränderungen anstatt durch ethnisches Profiling anzugehen.

- Polizeibeamte im Einsatz müssen besser ausgerüstet sein, um das Vertrauensverhältnis zur Bevölkerung zu wahren oder zu stärken. Die Polizei sollte klarer definieren, wann und warum Kontrollen durchgeführt werden, und wie Maßnahmen der Ordnungsdienste durchzuführen sind. Die Hierarchie muss diesbezüglich klare Anweisungen geben und Initiativen unterstützen, die mehr Einblick in das Phänomen in der Praxis vermitteln (in einige Polizeizonen oder Arbeitsgruppen wird dies bereits untersucht).
- Das *Community Policing* – die bürgernahe Polizeiarbeit - ist besonders wichtig, um die Kontakte zwischen Polizei, Bevölkerung und sozialen Gruppen zu fördern. Unia will einen sinnvollen Dialog zwischen Minderheiten und der Polizei einleiten, um strukturell und zielgerichtet zwischen den Gemeinschaften und den Ordnungsdiensten tatsächliche Bande herzustellen.
- Unia fordert, auf die Empfehlung des *UN-Ausschusses gegen Folter* einzugehen, womit den Bürgern mehr Möglichkeiten gegeben werden sollen, sich über Polizisten zu beschweren, die sich Rechte anmaßen oder rechtswidrig handeln. Transparentere Beschwerdeverfahren und deren Follow-up sollten sicherstellen, dass das Vorgehen der Ordnungsdienste in einem rechtmäßigen Rahmen stattfindet.

Anti-Terror-Maßnahmen

58. Überwachung der Erfassung in Datenbanken

Bei der Erfassung von Personen in Datenbanken wegen des Verdachts auf Verbindungen zu terroristischen Aktivitäten fordert Unia, darüber zu wachen, dass das Recht auf Verteidigung und insbesondere das Recht auf ein wirksames Rechtsmittel gewahrt wird. All dies jedoch nicht auf Kosten der Sicherheitsanforderungen.

Nach den Anschlägen in Brüssel haben wir in den letzten Jahren einen Anstieg der Zahl der Personen festgestellt, die wegen mutmaßlicher Verbindungen zu terroristischen Aktivitäten in einem Register erfasst wurden. Laut einem Zeitungsartikel vom April 2017³⁸, der in vielen anderen Medien zitiert wurde, waren es 2017 18.884 Menschen im Vergleich zu 1875 im Jahr 2010. Diese Personen werden von ihrer Erfassung nicht unmittelbar informiert, erfahren dies aber manchmal per Zufall (z.B. bei einer Polizeikontrolle). Die Gründe für diese Erfassung werden den Personen nicht mitgeteilt, und sie haben nur sehr wenige Möglichkeiten, diese Gründe überprüfen zu lassen. Das derzeitige Überwachungsorgan ist nicht sehr transparent.³⁹ Es ist auch

³⁸ [La Dernière Heure, 21 april 2017.](#)

³⁹ Ein indirekter Zugang zu Daten, die von Polizei und/oder Informationsdiensten verarbeitet werden, kann auf Anfrage von der [Datenschutzbehörde](#) (früher: Ausschuss für den Schutz des Privatlebens) gewährt werden. Wurde ein Antrag

schwierig herauszufinden, wie lange die Daten einer Person in solchen Datenbanken gespeichert werden. Die Erfassung dieser Personen hat zudem Konsequenzen. So dürfen sie nicht in bestimmte Länder (z.B. in die Türkei und die Vereinigten Staaten) reisen, werden häufiger kontrolliert und haben keinen Zugang zu „sensiblen“ Ämtern. Unia erhält regelmäßig Fragen von Einzelpersonen bezüglich des Widerrufs oder der Verweigerung von Sicherheitsbescheinigungen, Genehmigungen oder Sicherheitsanfragen. In einer Reihe sensibler Bereiche (Flughäfen, Kernkraftwerke, Militär, Polizei, Sicherheitsdienste usw.) müssen sich nämlich alle einer „Sicherheitskontrolle“ unterziehen, bevor sie eingestellt werden können.

Unia hat selbstverständlich keine Einwände, dass Maßnahmen wie die datenmäßige Erfassung von Personen ergriffen werden, um eine Wiederholung terroristischer Handlungen zu verhindern. Die mangelnde Transparenz über die Gründe für die Erfassung und die Möglichkeiten, dagegen zu protestieren, ist jedoch im Hinblick auf das Recht der Verteidigung und das Recht auf ein wirksames Rechtsmittel problematisch. Daher muss nun über eine objektive Überwachung dieser Erfassung nachgedacht werden, um die Sicherheitserfordernisse besser mit den Grundrechten in Einklang zu bringen.

Cyberhass

59. Intensivierung der Bekämpfung von Cyberhass

[Online-Hassreden](#) sind eine eigenständige Straftat und als solche in der europäischen und belgischen Gesetzgebung verankert. In der Praxis haben wir jedoch festgestellt, dass die Bekämpfung von Cyberhass relativ wenig gegen all die Exzesse im Internet auszurichten vermag. Abgesehen von der riesigen Menge an Hassbotschaften gibt es mehrere Gründe, die dies erklären. So sind beispielsweise eine Reihe belgischer Rechtsvorschriften unzureichend (siehe die Empfehlung zur Überarbeitung von Artikel 150 der Verfassung). Den Strafverfolgungsbehörden müssen auch mehr technische und personelle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Unia ermutigt die föderale Regierung, eine Politik der Prävention und Strafverfolgung einzuschlagen, ausgestattet mit rechtlichen und praktischen Mitteln, die es ermöglichen, die Verheerungen durch Online-Hass einzudämmen. Da unsere Nachbarn (Deutschland, Frankreich usw.) und andere europäische Länder bereits Initiativen ergriffen haben, erscheint der Zeitpunkt günstig. So haben sich beispielsweise Facebook, Twitter, YouTube und Microsoft auf Initiative der Europäischen Kommission im Mai 2016 zu einem Verhaltenskodex zur Eindämmung der Verbreitung solcher Nachrichten verpflichtet. Deshalb ist es nun de facto Sache der privaten Anbieter, die solche Dienste anbieten, festzustellen, welche Inhalte illegal sind. Neben dieser Selbstregulierung durch die sozialen Medien sind jedoch strukturelle Kontakte zwischen den nationalen Regierungen und diesen Plattformen erforderlich. Dies ist unerlässlich, wenn es darum geht, illegale Inhalte zu löschen. Die Plattformen sind jedoch immer noch weit davon entfernt, Beweise diesbezüglich zu liefern, obwohl der belgische Gesetzgeber sie dazu verpflichtet.

Initiativen und deren Umsetzung auf belgischer Ebene, z.B. durch deren Aufnahme in den *Nationalen Sicherheitsplan* (siehe oben), können dazu beitragen, Internetnutzer vor Hass zu schützen.

eingereicht, erhält man nur die Mitteilung, ob eine Überprüfung stattgefunden hat. Inhalt oder Einzelheiten der vorgenommenen Kontrollen werden nicht freigegeben.

Alternative Maßnahmen und Justizanstalten

60. Förderung der Vermittlung in Strafsachen zur Bekämpfung von Diskriminierung und hassmotivierten Straftaten

Mediation und opferorientierte Justiz sind relativ neue Konzepte, die allmählich ihren Weg in die Rechtslandschaft von Sozialhilfe und Justiz finden, wenn es um Diskriminierung geht. Hierfür bedarf es Information und Sensibilisierung, um deutlich zu machen, dass die Frage nach der Möglichkeit eines Dialogs in Fällen von Diskriminierung, Hassreden und hassmotivierten Straftaten bei Tätern und Opfern immer wieder gestellt wird.

Gleichzeitig besteht Bedarf an einem geeigneten Lern- oder Dienstleistungsangebot für die verschiedenen Kategorien von Straftätern. Es besteht bereits eine Zusammenarbeit, u.a. auch mit Unia, aber weitere Investitionen in ein strukturelles, angepasstes Angebot in Zusammenarbeit mit Justizhäusern, der Dossin-Kaserne und anderen Instanzen sind unerlässlich.

Die Studie [Alternative Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung und hassmotivierten Straftaten](#) zeigt den Mehrwert des Schlichtungsverfahrens in Strafsachen. Dennoch zeigen die Statistiken der Staatsanwaltschaft (Zeitraum 2013-2017), dass die Mediation in Strafsachen nur in weniger als 1% der Fälle genutzt wird.

Unia empfiehlt daher den künftigen Föderal- und Gemeinschaftsregierungen eindringlich, Mittel für Projekte und Ausbildung sowie für spezialisierte Dienstleistungen in diesem Bereich bereitstellen.

Gerichtswesen

61. Anpassung des Gerichtsgesetzbuchs, um Menschen, die aus religiösen oder medizinischen Gründen eine Kopfbedeckung tragen, nicht zu diskriminieren

Unia stellt fest, dass einige belgische Richter das Tragen von Kopfbedeckungen bei Personen, die an einer Gerichtsverhandlung teilnehmen, verbieten, auch wenn die Kopfbedeckung aus religiösen oder medizinischen Gründen getragen wird. Die Richter stützen sich hierbei auf Artikel 759 des Gerichtsgesetzbuches, das Folgendes bestimmt: „*Die Anwesenden wohnen der Sitzung ohne Kopfbedeckung, in Ehrfurcht und in Stille bei; alles, was der Richter zur Aufrechterhaltung der Ordnung anordnet, wird genau und unverzüglich ausgeführt.*“

Unia ist der Ansicht, dass die Verhältnismäßigkeit dieses Verbots nicht erwiesen ist, auch wenn es sich um eine Rechtsvorschrift handelt, die ein legitimes Ziel verfolgt – nämlich den reibungslosen Ablauf der Sitzung zu gewährleisten. Laut Unia verstößt das Verbot religiöser Zeichen für die Teilnahme an diesen Sitzungen gegen das Verbot von Diskriminierung und Religionsfreiheit. Von diesem Verbot sind auch Menschen betroffen, die ihren Kopf aus medizinischen Gründen bedecken, z.B. in Folge von Haarausfall während der Chemotherapie.

Unia wird hierbei durch ein kürzlich ergangenes Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte bestätigt.⁴⁰ Der Gerichtshof stellte fest, dass Belgien gegen die Europäische Menschenrechtskonvention verstoßen hat, weil es einer muslimischen Frau wegen des Tragens eines Kopftuchs den Zutritt zum Gerichtssaal verweigert hat. Nach Ansicht des Gerichtshofs stellt dies eine Verletzung von Artikel 9 der Europäischen Menschenrechtskonvention dar.

Unia dringt daher darauf, dass der betreffende Artikel (759) wie folgt geändert wird: *„Die Anwesenden wohnen der Sitzung mit der gehörigen Ehrfurcht und in Stille bei; alles, was der Richter zur Aufrechterhaltung der Ordnung anordnet, wird genau und unverzüglich ausgeführt.“*

Bis dahin bittet Unia um eine restriktive Anwendung der betreffenden Bestimmung, und dass zudem das Justizministerium ein entsprechendes Rundschreiben verschickt, und der Hohe Justizrat die belgischen Gerichte aller Instanzen an diese restriktive Auslegung erinnert.

⁴⁰ Verfahren Lachiri gegen Belgien. [Siehe](#) Urteil.

Kontakt Unia

Möchten Sie weitere Informationen oder haben Sie Anregungen? Schicken Sie eine Mail an memorandum2019@unia.be.

Für alle Fragen, die über das Memorandum hinaus gehen, können Sie sich unter der Nummer +32 (0)478 787 471 oder per Mail an ostbelgien@unia.be direkt an unsere deutschsprachigen Mitarbeiterinnen wenden. Außerdem weisen wir auf unsere deutschsprachigen Sprechstunden hin: Jeden zweiten Freitag im Monat, von 13.30 bis 17 Uhr im Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft in Eupen.