

Jahresbericht
2019
Über die
Arbeit an einer
chancengleichen
Gesellschaft
für alle



Interföderales Zentrum
für Chancengleichheit

Jahresbericht

2019

Über die
Arbeit an einer
chancengleichen
Gesellschaft
für alle



Interföderales Zentrum
für Chancengleichheit

Inhalt

Vorwort 4

1 Markante Ereignisse 7

1. Wahlen	8
1.1. Vor den Wahlen: Memorandum und Kampagne für Wähler mit Behinderung	8
1.2. Wahlkampagne: verhärtete Fronten in öffentlichen Debatten	9
1.3. Nach den Wahlen: neue Regierungsvereinbarungen	11
1.4. Die flämische Regierung will den Ausstieg aus Unia	15
2. Neue Gesetzgebung und Bewertung bestehender Gesetzgebung	16
2.1. Leugnung bestimmter Völkermorde und weitere neue Gesetzgebung	16
2.2. Bewertung des flämischen Chancengleichheitsdekrets	17

2 Die geschützten Merkmale 18

1. Merkmale sogenannter „Rasse“ – allgemein	19
1.1. Im Fokus: Volksfeste sorgen für Kontroverse	19
1.2. Rassismus 2019	22
1.3. Rechtsprechung aus dem Jahr 2019 über Rassismus	23
2. Antisemitismus	23
2.1. Im Fokus: Anschlag auf Jüdisches Museum war antisemitisches Hassverbrechen	23
2.2. Antisemitismus im Jahr 2019	24
2.3. Rechtsprechung aus dem Jahr 2019 über Antisemitismus	26
3. Antiziganismus	26
3.1. Im Fokus: Großeinsatz der Polizei	26
3.2. Antiziganismus im Jahr 2019	28
3.3. Rechtsprechung aus dem Jahr 2019 über Antiziganismus	29

4. Behinderung und Gesundheitszustand 29

4.1. Im Fokus: eine Gesellschaft ohne Barrieren	29
4.2. Behinderung und Gesundheitszustand 2019	31
4.3. Rechtsprechung aus dem Jahr 2019 über Behinderung und Gesundheitszustand	33

5. Glaube und Weltanschauung 34

5.1. Im Fokus: weltanschauliche Symbole	34
5.2. Glaube und Weltanschauung im Jahr 2019	37
5.3. Rechtsprechung aus dem Jahr 2019 über Glaube und Weltanschauung	37

6. Sexuelle Orientierung 38

6.1. Im Fokus: sicher außer Hause	38
6.2. Sexuelle Orientierung im Jahr 2019	39
6.3. Rechtsprechung aus dem Jahr 2019 über sexuelle Orientierung	40

7. Weitere geschützte Merkmale 41

7.1. Alter	41
7.2. Gewerkschaftliche Überzeugung	42

8. Außergerichtliche Lösungen 42

9. Gerichtsverfahren 43

3 Diskriminierung – Entwicklungen nach Bereich 46

1. Beschäftigung 47

1.1. Im Fokus: Königlicher Erlass über positive Maßnahmen	47
1.2. Bereich Beschäftigung im Jahr 2019	48
1.3. Beispiele außergerichtlicher Lösungen im Bereich Beschäftigung	53

2. Güter und Dienstleistungen 54

2.1. Im Fokus: Wohnen	54
2.2. Bereich Güter und Dienstleistungen im Jahr 2019	57
2.3. Beispiele außergerichtlicher Lösungen im Bereich Güter und Dienstleistungen	60

3. Bildung 61

3.1. Im Fokus: inklusiver Unterricht	61
3.2. Bereich Bildung im Jahr 2019	65
3.3. Beispiele außergerichtlicher Lösungen im Bereich Bildung	66

4 Strafrecht – Hassbotschaften, Hassdelikte und Polizeifälle **67**

1. Hassbotschaften	68
1.1. Hass in den sozialen Medien ist nicht weniger strafbar als Hass auf der Straße	68
1.2. Hassbotschaften fast schon Normalität	70
1.3. Auch auf der Straße wird der Ton immer roher	71
1.4. Nazisymbole und -rhetorik fast schon Normalität	72
1.5. Das EU-Monitoring der Hassbotschaften	75
2. Hassdelikte	75
2.1. Straftaten aus Hass – das Hassmotiv	75
2.2. Nachbarschaftsstreitigkeiten	75
2.3. Wie Unia gegen Hassdelikte vorgeht	76
3. Fälle in Zusammenhang mit der Polizei	77
3.1. Ethnisches Profiling	77
3.2. Gewalt durch und gegen Polizeibeamte	78

5 Lokal, interföderal und international **80**

1. Lokale Antennen	81
1.1. Die lokalen Kontaktstellen von Unia in Flandern und der Wallonie	81
1.2. Arbeit von Unia in der Deutschsprachigen Gemeinschaft	84
2. Interföderale Befugnisse	84
2.1. Unia: Auftrag und Vision	84
2.2. Unia als interföderale Einrichtung: ein Mehrwert für jeden	85
2.3. Plattform Menschenrechte	86
2.4. Föderales Institut für Menschenrechte	86
3. International stark präsent	87
3.1. Vereinte Nationen	87
3.2. Europarat	89
3.3. Europäische Union	90
3.4. Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa	90
3.5. Internationale Netzwerke	90
3.6. International Holocaust Remembrance Alliance	92

6 Fortbildung, Begleitung, Kommunikation **93**

1. Fortbildung und Begleitung durch Unia	94
1.1. Ansatz nach Maß	94
1.2. Einige Fortbildungen im Schlaglicht	95
1.3. Fortbildungen für Polizei und Justiz	96
1.4. eDiv	97
2. Kommunikationsarbeit von Unia	97
2.1. Schneller online melden	97
2.2. Neue Videos und Newsletter	97
2.3. Kommunikationskanäle	97
2.4. Publikationen	98

7 Allgemeine Informationen und Agenda **100**

1. Organigramm und Personal	101
1.1. Operative und horizontale Dienste	101
1.2. Zusammensetzung des Personals	102
2. Verwaltungsrat	104
3. Haushalt, Bilanz und Ergebnisrechnung	105
3.1. Finanzierung von Unia	105
3.2. Bilanz und Ergebnisrechnung 2019	106
4. Gutachten und Empfehlungen	107
5. Unia 2019 (Auswahl)	108
Colofon	115

Vorwort



Während wir dieses Vorwort schreiben, wirkt sich die Corona-Krise einschneidend auf unsere Arbeit aus. Sie spiegelt sich auch unvermittelt in den Meldungen wider, die bei Unia eingehen. So machen einige Kontaktsuchende ihrem Ärger darüber Luft, dass eine Einzelhandelskette morgens zwischen 8 und 9 Uhr vorzugsweise Kunden ab 65 Jahren einlässt, oder darüber, dass Familienmitglieder alle gemeinsam spazieren gehen dürfen und Alleinstehende jeweils nur mit einer einzigen Begleitperson. Eine Frau asiatischer Herkunft meldet uns, dass sie an einem öffentlichen Schalter beschimpft wurde. Twitter-Nachrichten eines Meinungsbildners und eines Politikers lösen zahlreiche feindselige Reaktionen aus. Der erste meint, dass das Coronavirus eingesetzt werde, um die Islamisierung voranzutreiben und die Menschen so weit zu bringen, dass sie ihr Gesicht bedecken und die Hand nicht mehr schütteln. Der zweite kritisiert ein Plakat mit Handhygiene-Regeln, auf dem eine weiße und eine braune Hand zu sehen sind. Personen mit Behinderung rufen unsere Kontaktstelle an, weil sie bestimmte Produkte, die

für sie lebenswichtig sind, wegen der überlasteten Lieferdienste nicht mehr beziehen können. Der Einsatz und Mut des Pflegepersonals sind mehr als bewundernswert, doch leider wissen wir, dass sogar sie Anfeindungen durch Familienangehörige und Nachbarn ausgesetzt sind, weil sie ein höheres Corona-Übertragungsrisiko mitbringen.

Wie immer sind die Meldungen, die bei uns eingehen, ein Spiegelbild dessen, was die Gesellschaft erlebt und bewegt. Das Coronavirus trifft die Menschen ungeachtet ihrer Hautfarbe, Abstammung, sexuellen Orientierung, Religionsangehörigkeit, Weltanschauung, politischen Überzeugung, sozialen Herkunft ... Es bringt Menschen gegeneinander auf, löst aber zugleich eine Welle der Solidarität aus. Artikel 1 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte scheint aktueller denn je zuvor: „Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie (...) sollen einander im Geiste der Brüderlichkeit begegnen.“ Unia will alles daran setzen, eine Gesellschaft herbeizuführen, in der die Menschen solidarisch und miteinander verbunden sind und in der jeder gleichgestellt an sämtlichen Aspekten des Gesellschaftslebens teilhaben kann. Die Initiativen, die wir 2019 hierzu unternommen haben, sind Gegenstand dieses Jahresberichts.

So befassen wir uns in diesem Jahresbericht unter anderem mit der Arbeit unseres Dienstes Individuelle Unterstützung und unserer lokalen Kontaktstellen in Flandern und der Wallonie. 2019 bearbeiteten wir sage und schreibe 8.478 Meldungen aus der Gesellschaft und eröffneten hierzu 2.343 neue Fälle. Am 26. Mai 2019 fanden in Belgien Europa-, Föderal- und Regionalwahlen statt. Unser Dienst Politik und Gesellschaft hat mit kollegialer Unterstützung anderer Dienste ein Memorandum verfasst, Regierungsvereinbarungen verfolgt und Empfehlungen sowie Stellungnahmen für die einzelnen politischen Entscheidungsebenen formuliert, von lokalen bis hin zu internationalen Instanzen. Mit unseren Fortbildungsinitiativen, die größtenteils unser Dienst Begleitung und Lehrgänge

geschultert hat, erreichten wir 14.698 Teilnehmer im Jahr 2019. Unser Dienst Kommunikation hat erneut zahlreiche Publikationen und Pressemitteilungen herausgebracht und an diversen Kampagnen mitgewirkt. Unser Dienst Behinderung hat 2019 neue Kampagnen durchgeführt, zahlreiche Initiativen tatkräftig unterstützt und eine Reihe von Gutachten und Empfehlungen verfasst. Unser Dienst Interne Verwaltung und unsere Personalabteilung haben dafür gesorgt, dass der tägliche Arbeitsbetrieb bei Unia auch in erschwerenden Corona-Zeiten weiterläuft.

2019 war von mehreren gewichtigen Ereignissen geprägt. Hierunter fallen unter anderem der Streit um den Aalster Karneval, der Großeinsatz der Polizei auf Geländen für Wohnwagenbewohner, die Veröffentlichung eines (lange erwarteten) Königlichen Erlasses über positive Maßnahmen, der Assisenprozess zum Anschlag auf das Jüdische Museum in Brüssel. In diesem Jahresbericht legen wir den Fokus auf einige besonders markante Ereignisse. Darüber hinaus informieren wir über neue Gesetzgebungstexte, Kampagnen, außergerichtliche Lösungen, Gerichtsverfahren, Stellungnahmen und Empfehlungen, internationale Berichte, Fortbildungsinitiativen, Publikationen usw. Dabei geht es nicht nur um Diskriminierungen, sondern auch um Hassdelikte und Hassbotschaften. Gerade in Zusammenhang mit dem letztgenannten Aspekt stellen wir eine Verrohung der öffentlichen Debatten fest. Auf der anderen Seite fällt auf, dass die Zeiten der Straffreiheit für anonyme oder persönliche Hassäußerungen in sozialen und anderen Medien der Vergangenheit angehören.

Eine Konstante in den vergangenen Jahren war der jährliche Anstieg der Anzahl Meldungen und Fälle bei Unia. 2019 war es nicht anders. So stieg die Anzahl Meldungen um 13,2 % und die der Fälle um 6,9 % (gegenüber 2018). 2019 war innerhalb der Diskriminierungen aufgrund geschützter Merkmale vor allem ein Anstieg bei den Merkmalen sogenannter „Rasse“ festzustellen, während bei den betroffenen Gesellschaftsbereichen die Beschäftigung

den höchsten Anstieg verzeichnete. Über einen längeren Zeitraum gemessen, ist der Anstieg noch markanter. So hat sich die Anzahl Meldungen bei Unia in den Jahren 2010 bis 2019 mehr als verdoppelt und die Zahl der Fälle um drei Viertel erhöht. Hierzu ist anzumerken, dass Unia auch immer wieder neue Aufgabenbereiche zugeteilt werden. So wurde Unia beispielsweise als zuständige Stelle im Rahmen der EU-Richtlinie 2014/54/EU über die Freizügigkeit von Arbeitnehmern eingesetzt. Im Zusammenarbeitsabkommen zwischen dem Föderalstaat, den Regionen und den Gemeinschaften zur Interföderalisierung von Unia ist festgehalten, dass für zusätzliche Aufgaben auch zusätzliche Mittel zur Verfügung gestellt werden müssen.

Wir sind aber derzeit in Sorge um die Mittel, die zur weiteren ordnungsgemäßen Erfüllung unserer gesetzlichen Aufträge nötig sind, doch auch um die Folgen des von der flämischen Regierung angekündigten Ausstiegs aus Unia. Der geplante Ausstieg muss – das ist Unia sehr wichtig – so verlaufen, dass die Unabhängigkeit, die effektive Zusammenarbeit zwischen den Instanzen und eine niederschwellige Zugänglichkeit für Meldende und für Opfer gewährleistet bleiben und dass in jedem Fall die internationalen Standards für Gleichstellungsorgane eingehalten werden.

Die Corona-Krise hat auf schmerzliche Weise aufgedeckt, wie wenig Beachtung prekär lebende Menschen in unserer Gesellschaft finden. Der Ruf nach einem neuen Gesellschaftsprojekt wird dadurch nur noch dringlicher. Die Forderung, dass unsere Gesellschaft mehr denn je verbindliche Zusagen und Vermittlung braucht, ertönt immer lauter. Menschen verbinden und Brücken bauen sind genau die Aufgaben, die zu den Kernaufträgen von Unia gehören. Dafür wollen wir uns auch 2020 wieder gemeinsam mit all unseren Mitarbeiter(inne)n stark machen.

Els Keytsman
Direktorin

Patrick Charlier
Direktor

Die Publikationen von Unia sowie die Stellungnahmen, die Rechtsprechung und die außergerichtlichen Lösungen, auf die in diesem Jahresbericht verwiesen wird, sind auf unserer Website www.unia.be abrufbar (in den Rubriken Publikationen & Statistiken, Gesetzgebung & Empfehlungen und Rechtsprechung & Alternativen). Neben diesem Jahresbericht veröffentlicht Unia auch einen Zahlenbericht und regionale Tätigkeitsberichte.



Kapitel 1

Markante
Ereignisse

Am Sonntag, den 26. Mai 2019, waren die Belgier aufgerufen, die Mitglieder gleich mehrerer Parlamente zu wählen: des Föderalstaates, der föderierten Teilgebiete und der EU. Im Vorfeld dieser Wahlen hatte Unia ein Memorandum verfasst und gefordert, insbesondere die Rechte aller Wähler mit Behinderung zu achten¹. Nach den Wahlen haben wir überprüft, inwieweit die einzelnen Regierungsvereinbarungen den Aspekten Chancengleichheit und Diskriminierungsbekämpfung Rechnung tragen. In diesem Kapitel geht es aber nicht nur um das Wahlgesehen an sich. Wir befassen uns auch mit Änderungen der Antidiskriminierungs-gesetzgebung und gehen näher auf das Arbeits-dokument ein, das Unia zur Bewertung des flämischen Chancen-gleichheitsdekrets und des Dekrets zur verhältnismä-ßigen Arbeitsmarktteilhabe vorgelegt hatte.

1. Wahlen

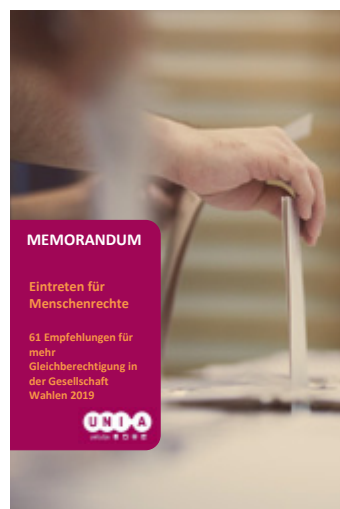
1.1 | Vor den Wahlen: Memorandum und Kampagne für Wähler mit Behinderung

Memorandum

Im Vorfeld der Wahlen hatte Unia das Memorandum *Eintreten für Menschenrechte* mit 61 konkreten Empfehlungen für mehr Gleichberechtigung in der Gesellschaft veröffentlicht. Zu diesen Empfehlungen inspiriert hatten uns Zehntausende Meldungen, die aus der Gesellschaft bei uns eingegangen waren, doch auch Bemerkungen, die bei unseren Lehrgängen, bei Kontakten mit unseren Partnern, in den Studien („Barometern“) zu den Themen Bildung, Beschäftigung und Wohnen und bei anderen Gelegenheiten geäußert wurden.

Die Empfehlungen von Unia richten sich in erster Linie an die neuen Regierungen und erstrecken sich über alle

politischen Verantwortungsebenen. Sie können aber auch andere politische Entscheidungsträger und Mitgestalter, Akademiker, zivilgesellschaftliche Organisationen und sonstige Akteure inspirieren. Die Empfehlungen im Memorandum betreffen sehr unterschiedliche Aspekte. So geht es beispielsweise um die Zugänglichkeit von Gebäuden und öffentlichen Verkehrsmitteln für Personen mit Behinderung, um den Mangel an Sozialwohnungen oder um das ethnische Profiling durch Polizeibeamte. Dabei bringen wir – vollkommen unabhängig – unsere Sachkompetenz ein und wollen dazu beitragen, dass den guten Vorsätzen auch konkrete Taten folgen.



Diese Empfehlungen sind für Unia übrigens nicht nur „Orientierungspunkte“, sondern auch „Messpunkte“, um die in den kommenden Legislaturen zum Thema Chancengleichheit geführte Politik beurteilen zu können. In diesem Jahresbericht werden wir noch auf einige Empfehlungen aus dem Memorandum zurückkommen.

Kampagne für Wähler mit Behinderung



„Ich habe eine Behinderung und ich habe das Recht zu wählen, so wie jeder andere“ lautete das Motto einer Kampagne, die Unia Ende 2017 führte. Unia hatte alle Wähler mit Behinderung aufgerufen, bei den Wahlen 2018 und 2019 ihre Stimme selbst abzugeben. Artikel 29 der von Belgien ratifizierten UN-Behinder-ten-rechtskonvention be-

sagt klar und deutlich, dass Menschen mit Behinderung die Möglichkeit haben müssen, uneingeschränkt am politischen Leben teilzuhaben. Dennoch gehen viele Personen mit Behinderung nicht wählen oder erteilen eine Vollmacht. Grund hierfür ist oftmals, dass ihr Wahlbüro

¹ Den Begriff Behinderung verwenden wir in diesem Jahresbericht im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention.

nicht für Rollstuhlfahrer zugänglich ist oder die Wahlprogramme in einer für sie kaum verständlichen Sprache verfasst sind. Demzufolge findet ihre Stimme kein Gehör. Vor den Wahlen vom 26. Mai 2019 erweiterte Unia daher die Liste der Hilfsmittel für Personen mit Behinderung, die sich auf ihren Gang zur Wahlurne vorbereiten wollen. Die Liste ist nach wie vor auf unserer Website abrufbar².

Untersuchung zur bürgerschaftlichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung

2019 führte Unia eine Untersuchung zur bürgerschaftlichen Teilhabe von Personen mit geistiger Behinderung und/oder psychischer Beeinträchtigung durch. Hierzu fanden Einzel- und Gruppengespräche mit 80 betroffenen Personen statt. Die Teilnehmer waren 18 bis 81 Jahre alt und stammten aus verschiedenen Regionen Belgiens. Wir sprachen auch mit Familienangehörigen, Ärzten, Erziehern, Sozialarbeitern und weiteren Personen. Den Fragebogen verteilten wir an die Leitungen diverser Einrichtungen.

Die Erhebung zeigt, dass die Betroffenen gegen Vorurteile anzukämpfen haben. Teile der Bevölkerung glauben, dass Personen mit geistiger Behinderung und/oder psychischer Beeinträchtigung kein Wahlrecht haben, nicht fähig zum Wählen sind, kein Interesse an Politik haben oder dass ein inklusiver Wahlablauf gar nicht durchführbar ist. Dabei haben die Personen dieser Zielgruppe durchaus das gleiche Interesse an Politik wie andere Menschen, doch ist es in ihrem Fall mit einigen Erschwernissen verbunden. Den beruflichen Betreuungs- und Begleitpersonen fehlt es an Zeit und Mitteln, die Betroffenen richtig auf die Wahlen vorzubereiten. So liegen beispielsweise keine Dokumente oder Informationen zu den Wahlen vor, die für alle verständlich wären. Die Wahlbüros stellen zudem eine Stresssituation dar, und die Stimmkarten und Anweisungen sind für manchen nur schwer zu verstehen. Die vollständigen Ergebnisse dieser Erhebung (und die dazugehörigen Empfehlungen) werden 2020 veröffentlicht.

1.2 | Wahlkampagne: verhärtete Fronten in öffentlichen Debatten

Politische Kampagnen

Im vorigen Jahresbericht hatte Unia in Anbetracht der Meldungen vor und nach den Gemeinde- und Provinzialratswahlen bereits verhärtete Fronten in den politischen Debatten festgestellt. Dieser Trend setzte sich 2019 fort. Die Wahlen vom 26. Mai 2019 führten in der ersten Jahreshälfte 2019 dazu, dass die Zahl der Meldungen, die Unia wegen Hassbotschaften in den sozialen Medien erhielt, merklich anstieg (gegenüber der ersten Jahreshälfte 2018). Erneut gingen bei Unia zahlreiche Meldungen über spezifische Kampagnen gewisser politischer Parteien und über einige Äußerungen von Politikern ein.

So erhielten wir von niederländischsprachiger Seite Meldungen über Kampagnen von Filip Dewinter (Vlaams Belang) – insbesondere über den „Go Back“-Bus mit dem Kommentar *„Dieser Go-Back-Bus hält am Bahnhof Brüssel-Nord und befördert alle Krätze-, Malaria- und Tuberkulose-Migranten zurück in ihr Herkunftsland!“* – und über die Plakate „Stop Islamisierung“, mit denen arabische Geschäftsaufschriften überklebt wurden.

Gemeldet wurde auch eine Äußerung von Zuhail Demir (N-VA): *„Ich bin gegen die Koranschule, weil ich weiß, dass Mädchen in dieser Schule mit rückständigen Werten indoktriniert werden.“* Auch Fotos, die Guy D’Haeseleer (Vlaams Belang) auf Instagram veröffentlicht hatte, wurden uns während der Wahlkampagnen gemeldet. Die Fotos zeigten unter anderem sogenannte „Blackfaces“, das heißt Karnevalisten, die ähnlich den Mitgliedern des Ku-Klux-Klan verkleidet waren, sowie auf die Hautfarbe abzielende Wortspiele mit Schokoladenmousse.

Von französischsprachiger Seite gingen unter anderem Meldungen über das Plakat „Welche Gesellschaft willst du?“ der Liste Destexhe ein. Auf dem Plakat waren zwei Fotos von Kandidatinnen in einem Schwimmbad zu sehen, wobei sie auf dem oberen Foto einen Burkini trugen und auf dem unteren einen Bikini. Das Plakat rief dazu auf, für Integration und gegen Kommunitarismus zu stimmen. Auch die Facebook-Seite von Aymeric de Lamotte (Liste Destexhe) wurde gemeldet. Ein Post von ihm über die „kulturelle Enteignung“ der Stadt Brüssel löste zahlreiche rassistische Reaktionen aus.

Ferner erhielten wir Meldungen über einen Post auf der Facebook-Seite von Benoît Hons (PS). Unter ein Plakat mit einer Frau, die Kopftuch trägt, hatte er geschrieben: *„Gerade erst gesehen in einem öffentlichen Gebäude und*

² <https://www.unia.be/fr/articles/outils-pour-preparer-les-personnes-en-situation-de-handicap-a-voter>.

am Rande eines Herzinfarkts. Die Verantwortlichen des Jugendparlaments der Föderation Wallonie-Brüssel werden mir erklären müssen, ob das Tragen eines Kopftuchs demnächst die Norm ist, um ein guter Bürger zu sein in einem Land, in dem es mir wesentlich erscheint, ostentative religiöse Symbole zu vermeiden (...).“ Anfang 2020 wurde Hons aus der Partei ausgeschlossen und legte seine politischen Mandate nieder, nachdem er in einem Facebook-Post Roma unter anderem als „eine Parasitenart“ bezeichnet hatte. Ein letztes Beispiel ist Yasmine Dehaene (Parti Populaire), die in einem Facebook-Post ein Bild von Problemen in Brüssel zeichnete – „(...) Drogenverkauf an jeder Straßenecke, Schlägereien, Überfälle, Schmutz, Viertel, aus denen wir verjagt werden und zu hören bekommen „das hier gehört uns, hier gibt es keine Weißen mehr“, Viertel, in denen die Gesetze von Extremisten diktiert werden (...)“ – und dabei implizit Personen ausländischer Herkunft als Urheber dieser Probleme bezeichnete.

Reaktionen auf Kampagnen

Hinzu kamen Meldungen über Reaktionen – von Politikern und anderen Personen – auf politische Kampagnen und auf Äußerungen von Politikern. So erhielten wir zahlreiche Meldungen zu einer Reaktion des Theaterregisseurs Chokri Ben Chikha. In der Fernsehsendung „De Afspraak“ (auf Canvas) äußerte er: „Die 800.000 Wähler für Vlaams Belang sind Leute, die empfänglich für rassistische Propaganda sind, wie man sie eigentlich schon seit Jahren hört (...). Das zeigt, dass sie irgendwie hiermit einverstanden sind.“ Wir erhielten außerdem Meldungen über eine Reaktion von Laurette Onkelinx (PS), die in den RTBF-Nachrichten behauptete: „Vlaams Belang ist rassistisch und gewalttätig.“

Freie Meinungsäußerung

Ein Grundsatz der Gesetzgebung und Rechtsprechung ist die freie Meinungsäußerung. Dies gilt selbst für schockierende, entrüstende oder verletzende Äußerungen. Der Rechtsprechung zufolge wird Politikern sogar ein höheres Maß an freier Meinungsäußerung zugestanden. Politische Debatten müssen demnach mit der nötigen Wortschärfe geführt werden können. Auf der anderen Seite müssen Politiker auch schärfere Kritik vertragen können.

In Belgien ist es strafbar, in der Öffentlichkeit und in böswilliger Absicht zu Diskriminierung, Hass oder Gewalt (aufgrund geschützter Merkmale im Sinne des Antirassismusgesetzes, des Antidiskriminierungsgesetzes und des Gendergesetzes) aufzurufen, in der Öffentlichkeit Gedankengut zu verbreiten, das in der Vorstellung einer

Rassenüberlegenheit oder in Rassenhass wurzelt, oder Mitglied oder Unterstützer einer Gruppe oder Vereinigung zu sein, die in der Öffentlichkeit offensichtlich und wiederholt Diskriminierung oder Segregation (aufgrund geschützter Merkmale im Sinne des Antirassismusgesetzes) predigt.

Wenn es zu strafbaren Äußerungen in Zeitungen, Zeitschriften oder sozialen Medien kommt, spricht man von einem Pressedelikt. Artikel 150 der Verfassung besagt, dass „nichttrassistische“ Pressedelikte von einem Assisenhof (also einer Geschworenenjury aus dem Volk) beurteilt werden müssen, was in der Praxis aber nicht geschieht, da ein kostspieliges und aufwendiges Assisenverfahren im Fall eines Pressedelikts als nicht angemessen gewertet wird („rassistische“ Pressedelikte hingegen werden von einem Korrektionalgericht, also Strafgericht, beurteilt). Juristisch besteht daher ein wesentlicher Unterschied zwischen (schriftlichen) strafbaren Äußerungen beispielsweise über Marokkaner oder Türken einerseits (Pressedelikt aufgrund der Staatsangehörigkeit, also „rassistisch“) und über Muslime andererseits (Pressedelikt aufgrund des Glaubens oder der Weltanschauung, also „nichttrassistisch“). Unia fordert in seinem Memorandum, dass alle Hassbotschaften nach dem gleichen Verfahren behandelt werden.

Derzeit ist es nämlich so, dass politische Kampagnen und Äußerungen von Politikern oft an der Grenze zur freien Meinungsäußerung liegen, aber nicht strafbar sind oder nicht bestraft werden, weil beispielsweise die böswillige Absicht schwer nachzuweisen ist oder ein „nichttrassistisches“ Pressedelikt vorliegt. Das höhere Maß an freier Meinungsäußerung auf Seiten von Politikern bringt nach Ansicht von Unia auch eine größere Verantwortung mit sich, obwohl diese Forderung einer juristischen Prüfung nicht standhält. Äußerungen von Politikern sind nämlich stets ein Nährboden für entsprechende Denkweisen in der Gesellschaft und können Rassismus und Diskriminierung nach sich ziehen. In dem Kapitel über Hassbotschaften kommen wir auf die jüngere Rechtsprechung zurück, die immer häufiger die Verantwortung für Posts und Äußerungen in den sozialen Medien und für die hiermit hervorgerufenen Hassreaktionen geltend macht.

Beispiele

Es folgen einige Beispiele, die verdeutlichen, wie gewisse Denkweisen in der Gesellschaft Nährboden erhalten. So eröffneten wir einige Tage nach den Wahlen vom 26. Mai 2019 einen Fall wegen eines Briefs, den einige Familien in Aalst erhalten hatten. In diesem Brief stand: „Diese Wahlen haben ganz klar gezeigt, dass Ausländer hier NICHT willkommen sind. Vlaams Belang ist die führende und größte

Partei in Aalst (...). Es ist offensichtlich, dass ihr in ganz Europa nicht mehr willkommen seid. Niemand will euch hier haben (...). Ihr seid so rückständig und unzivilisiert, unhöflich, feige, schmutzig, hinterhältig, dumm, ihr seid fast noch Tiere und vollkommen wertlos. Vor allem seid ihr dreckige Profiteure, eure Kinder sind so unhöflich und asozial und haben keinerlei Erziehung (...).“ Dieser Vorfall zeigt, dass das Wahlergebnis manchmal missbraucht wird, um Rassismus zu legitimieren.

Das Ergebnis der Partei Vlaams Belang wurde in mehreren Fällen nachdrücklich angeführt, um rassistisches Verhalten zu rechtfertigen. So eröffnete Unia zwei Fälle aufgrund eines Angriffs in der Öffentlichkeit, der sich gegen eine Person mit Migrationshintergrund richtete. In dem einen Fall wurde das Opfer mit einer Zigarette beworfen, wobei der Täter rief: *„Ich bin vom Vlaams Blok (übersetztes Zitat), ich bin gegen eure Sorte und will euch alle weg haben.“* In dem anderen Fall bekam das Opfer zu hören: *„Kein Wunder, dass Vlaams Belang gewonnen hat.“* Unia eröffnete zudem einen Fall aufgrund eines Nachbarschaftsstreits, bei dem ein minderjähriges dunkelhäutiges Mädchen angeschrien wurde: *„Neger, ihr stinkt, geht zurück in euer Land. Vier Fünftel aller Belgier wollen euch hier nicht mehr.“*

In den sozialen Medien werden manche bissiger, härter und rassistischer in ihrem Sprachgebrauch. Die Hemmschwelle sinkt zusehends. Einige handeln völlig unverfroren und unverhohlen – nach dem Motto „wir sind jetzt gefordert“ – und Rassismus wird allmählich zur Normalität. Auf harmlose Posts folgen ausufernde Reaktionen. So fragte jemand zu einem Post über einen entlaufenen Hund, ob es nicht *„vielleicht ein IS-Hund ist“*, denn der könnte sich jetzt radikalieren ...

Die Äußerungen einiger Politiker gießen natürlich noch einmal Öl ins Feuer. Möglicherweise fühlen sich einige auch unantastbar, weil sie meinen, dass gegen Hassbotschaften nichts unternommen wird oder nichts zu machen ist. Nicht nur in den sozialen Medien, sondern auch auf der Straße scheint es, als ob die Sprache immer weiter verroht.

Doch es gibt auch gute Neuigkeiten. Viele Menschen melden Hassbotschaften bei Unia und machen deutlich, dass sie genug haben von diesen ungehobelten, rassistischen Äußerungen. Oder sie beklagen das mangelnde Verantwortungsbewusstsein bei bestimmten politischen Parteien und Politikern. So ging im Juli 2019 fast ein Dutzend Reaktionen zu einem Post bei uns ein, den Sam Van Rooy (Vlaams Belang) auf Twitter verbreitet hatte und in dem er meinte, dass er noch ein „Schwimmbad“ kennt, in dem „störende Jugendliche“ ganz für sich allein in einer „eigenen Schwimmstunde“ baden gehen dürfen, nämlich im Mittelmeer.



Islam = Krebs

„Als ich in der Nacht vom 22. Mai 2019 meinen Wagen in Aarschot parkte, glaubte ich erst gar nicht, was ich sah. Auf einem Abfalleimer klebte ein Plakat mit einem rassistischen Text und Bild. Ich habe das Plakat sofort in den Müll geworfen. Später habe ich noch an anderen Stellen das gleiche Plakat gesehen und das Ganze bei der Polizei zu Protokoll gegeben. Ich habe mich auch an Unia gewandt.“

In diesem Fall hat Unia im eigenen Namen Klage bei der Staatsanwaltschaft eingereicht.



1.3 | Nach den Wahlen: neue Regierungsvereinbarungen

Allgemein

Einige Wochen nach den Wahlen wurden die ersten Regierungsvereinbarungen bekannt. Unia stellte mit Zufriedenheit fest, dass man mehrere Empfehlungen aus seinem Memorandum übernommen hatte, und ist natürlich gerne bereit, bei der Umsetzung zu helfen. Die flämische Regierung verkündete allerdings in ihrer Regierungsvereinbarung, dass die derzeitige Zusammenarbeit mit Unia beendet wird. Hierauf kommen wir in Punkt 1.4. zurück.

Flandern



Die Regierungsvereinbarung in Flandern kündigte das Vorhaben an, das sogenannte **M-Dekret** abzuschaffen und durch ein Begleitdekret für Kinder mit Förderbedarf und für ihre Lehrkräfte zu ersetzen. Das M-Dekret gibt den Rahmen vor, wie Schulen in Flandern mit Schülern umzugehen haben, die aufgrund eines besonderen Förderbedarfs dem Unterricht in einer Regelschule nicht ohne Weiteres folgen können. Inklusiver Unterricht ist hierbei die erste Wahl, sodass weniger Schüler an Förderschulen verwiesen werden müssen.

Darüber hinaus wurde die Abschaffung der doppelten Kontingentierung³ im Grundschulunterricht angekündigt. Diese doppelte Kontingentierung soll dafür sorgen, dass entweder chancenarme oder chancenreiche Schüler (je nach Schulpopulation) Vorrang bei der Anmeldung neuer Schüler haben. Dies soll den sozialen Mix unter den Schülern fördern.

Im Bereich **Beschäftigung** will die flämische Regierung den eingeschlagenen Weg fortsetzen, das heißt Sensibilisierung, Selbstregulierung durch die Sektoren, Aus- und Fortbildung sowie gezielte Kontrollen. In Sachen Arbeitsdiskriminierung wird die flämische Sozialinspektion ersucht, auf die Vermeidung jeglicher Form von gesetzlich verbotener Diskriminierung zu achten. Der Inspektionsdienst ist allerdings nicht befugt, Praxistests durchzuführen.

Im Bereich **Wohnen** soll das Antidiskriminierungsabkommen, das auf dem privaten Mietwohnungsmarkt mit den Vermieterorganisationen abgeschlossen wurde, von allen Beteiligten bewertet werden. Der Wohnrat (ndl. „Woonraad“), der als Beratungsgremium für die flämische Wohnpolitik fungiert, wird abgeschafft. Die Abschaffung wird voraussichtlich Mitte 2020 in Kraft treten.

Auch die **personengebundene Finanzierung** (ndl. „persoonsvolgende financiering“, PVF), die es Personen mit Behinderung ermöglicht, frei zu entscheiden, wie sie ihr persönliches Budget für Pflege und Unterstützung ausgeben, soll einer Bewertung unterzogen werden. Die PVF wird für Minderjährige eingeführt. Unia stellt fest, dass die freigegebenen Budgets für die PVF nicht ausreichen. In dieser Legislaturperiode werden erneut zahlreiche Menschen mit Behinderung die personengebundenen Budgets nicht nutzen können. Zur Stunde stehen 15.000 Anwärter auf der Warteliste für die personengebundene Finanzierung, und mehr als 1.600 Kinder und Jugendliche warten auf ein persönliches Assistenzbudget⁴. Die Wartezeiten sind sehr lang. So ist bei Unia eine Meldung über ein Mädchen eingegangen, das durch eine Krebsbehandlung Probleme hat, sich zu konzentrieren. Daher muss sie zwangsläufig den Regelunterricht mit Hausunterricht kombinieren. Dies hat gravierende organisatorische und finanzielle Folgen für die Eltern, die als Selbstständige arbeiten. Sie stehen auf der Warteliste. Zum Zeitpunkt des Meldungseingangs bei Unia warteten sie bereits neun Jahre auf die Genehmigung eines Budgets.

Die Regierung will zudem auf **Sozialunternehmen** setzen und hierzu kleine Privatinitiativen für Personen mit Behinderung unterstützen, beispielsweise in Form eines mitwohnenden Pflege-Sozialunternehmers.

Was die Zusammenarbeit mit der **Zivilgesellschaft** angeht, will die flämische Regierung einen objektiven Finanzierungsrahmen ausarbeiten, der auf die politischen Ziele der Flämischen Behörde ausgerichtet ist. Unia fordert, dass in den kommenden Jahren noch Platz für zivilgesellschaftliche Organisationen bleibt, die sich kritisch zur Politik äußern dürfen.

Das Personal der Flämischen Behörde, das direkten Kontakt mit Klienten hat, darf keine äußeren Symbole weltanschaulicher, religiöser, politischer oder sonstiger gesinnungsbezogener Art mehr tragen. Zugleich ist es den lokalen Verwaltungen freigestellt, wie sie die **Neutralität** ihrer Dienstleistungen zum Ausdruck bringen. Im provinziellen und gemeinschaftlichen Unterrichtswesen ist die weltanschauliche Neutralität unter Lehrkräften und Schülern zu gewährleisten. Das freie und städtische/kommunale Unterrichtswesen hingegen ist in dieser Hinsicht selbstbestimmt.

Die flämische Regierung vertritt im Übrigen den Standpunkt, dass die Arbeit an der Chancengleichheit eine Aufgabe aller politischen Zuständigkeitsbereiche ist und dass

3 Was bedeutet doppelte Kontingentierung? Die Schule legt bei der Anmeldung zwei Kontingente zugrunde: „Indikatorschüler“ und „Nichtindikatorschüler“. Indikatorschüler sind Schüler, deren Mutter keinen Sekundarschulabschluss hat oder deren Familie eine Schulzulage bezieht. Die anderen Schüler sind Nichtindikatorschüler. Wenn die Obergrenze in dem einen Kontingent erreicht ist, erhalten die Schüler in dem anderen Kontingent Vorrang. Indem man vorab einen Prozentsatz für „Indikatorschüler“ und „Nichtindikatorschüler“ festlegt, sind die Voraussetzungen für einen sozialen Mix gegeben.

4 Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, Evaluatie PVF – Tussentijdse evaluatie juni 2019, 7 und www.jaarverslagjeugdhelp.be.

die Flämische Behörde zu interföderalen **Aktionsplänen** beitragen wird. Ein einziger Satz in der Regierungsvereinbarung bringt zum Ausdruck, dass man konsequent gegen Rassismus auftreten will. Unia befürwortet grundsätzlich die bereichsübergreifende Zusammenarbeit und das konsequente Auftreten gegen Rassismus, fragt sich aber, in welcher Form man konkret vorgehen will.

Region Brüssel-Hauptstadt



In der Regierungsvereinbarung der Region Brüssel-Hauptstadt wurde ein Brüsseler **Gesetzbuch** zur Bekämpfung von Diskriminierung angekündigt. Es soll für alle regionalen Zuständigkeitsbereiche und Einrichtungen gelten. Die Brüsseler Regierung wird sich außerdem für einen interföderalen **Aktionsplan** gegen Rassismus einsetzen.

Es soll untersucht werden, wie die Arbeits- und Wohninspektionen zunehmend proaktive **Praxistests** durchführen können. Eine Studie soll die Machbarkeit eines öffentlichen Mietkaufonsfonds überprüfen, in dem alle Mietkaufonen zentral zusammenkommen, sowohl für öffentliche als auch für private Wohnungen.

Die Brüsseler Regierung will in Rücksprache mit Unia eine Strategie für die **Roma-Bevölkerung** ausarbeiten.

Die Regierung wird auch für die Aufnahme von Modulen zur Geschichte der einzelnen Formen von Diskriminierung, Kolonialisierung, LGBTQ-Bewegungen usw. in die **Lehrpläne** der Brüsseler Schulen appellieren.

Die Französische Gemeinschaftskommission (COCOF) kündigte zudem das Vorhaben an, das Verbot **weltanschaulicher Symbole** für Brüsseler Studierende im Hochschul- und Erwachsenenunterricht zu streichen, soweit sie der Schulträger ist.

Französische Gemeinschaft



In der Regierungsvereinbarung der Französischen Gemeinschaft wurde angekündigt, dass die Reformen im Rahmen des „Pakts für ein exzellentes Bildungswesen“ (frz. *Pacte pour un enseignement d'excellence*) fortgesetzt werden. Die Französische Gemeinschaft will die Barrieren zwischen Regel- und Förderunterricht weiter abbauen. Die PMS-Zentren (psychisch-medizinisch-soziale Zentren) sollen reformiert werden, insbesondere die Orientierungsverfahren. Die Zugänglichkeit der Infrastruktur und Lehrprogramme soll verbessert werden, um die Inklusion zu fördern. Das Thema Diversität soll in der Grundausbildung und der Fortbildung der Lehrkräfte vertieft werden. In den Lehrplänen der Schulen sollen Module zur Geschichte der einzelnen Formen von Diskriminierung, Migration, LGBTQ-Bewegungen usw. hinzukommen. Im Unterrichtswesen soll bewusstseinsbildende Arbeit gegen Rassismus und Diskriminierung stattfinden und Mobbing bekämpft werden.

Die Regierung der Französischen Gemeinschaft will eine Kampagne gegen Hassbotschaften führen und einen interföderalen **Aktionsplan** gegen Rassismus, Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit unterstützen. Zudem soll eine Ministerkonferenz über die Rechte von Menschen mit **Behinderung** stattfinden, und man will sich für die Zugänglichkeit sportlicher Aktivitäten für Personen mit Behinderung einsetzen. Auch die **öffentlichen Dienste** sollen diverser werden.

Wallonische Region



In der Regierungsvereinbarung der Wallonischen Region steht, dass die Regierung einen Rechtsrahmen für **Praxistests** im Kampf gegen Diskriminierung bei der Anwerbung ausarbeiten will. Die **öffentlichen Dienste** müssen diverser werden, und die Politik wird darauf abzielen, die Diversität in öffentlichen und privaten Organisationen oder Unternehmen zu fördern.

Im Bereich **Wohnen** wird ein Aktionsplan eingeführt, um Diskriminierung beim Zugang zu Wohnmöglichkeiten zu bekämpfen. Unia hofft, dass dieser Aktionsplan auch zu ausgedehnteren Befugnissen der regionalen Wohninspektionsdienste führen wird, damit sie gegen Diskriminierungen vorgehen können, beispielsweise mithilfe von Praxistests. Unia bedauert, dass das ambitionierte Vorhaben, im Bereich Wohnen einen zentralen Mietkaufsfonds einzurichten, aufgegeben wurde, und ersucht die Wallonische Region, mehr Proaktivität bei der Aufnahme von Wohnwagenbewohnern zu zeigen.

Die Regierung der Wallonischen Region will die tatsächliche Integration von Personen mit **Behinderung** – in allen Lebensbereichen – konkret umsetzen (beispielsweise bei der Wahl einer Wohnung, der Erreichbarkeit von Gebäuden, der Zugänglichkeit öffentlicher Verkehrsmittel usw.). Auch sie unterstützt einen interföderalen **Aktionsplan** gegen Rassismus und Diskriminierung.

Deutschsprachige Gemeinschaft



Die Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft kündigt in ihrer Regierungsvereinbarung an, dass sie das bestehende Angebot an **Förderpädagogik** weiter ausbauen und effizienter gestalten will. Den Dienst Kaleido und das Zentrum für Förderpädagogik (ZFP) will man besser aufeinander abstimmen. In Sankt Vith soll eine gemeinschaftliche inklusive Grundschule entstehen. Um ihre Dienstleistungen inklusiver und niederschwelliger anzubieten, will die Deutschsprachige Gemeinschaft auf **Digitalisierung** setzen.



Die einzelnen Regierungsvereinbarungen sagen die Unterstützung eines interföderalen Aktionsplans gegen Rassismus zu

Die Vereinten Nationen hielten 2001 im südafrikanischen Durban eine Weltkonferenz gegen Rassismus, rassistische Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und damit zusammenhängende Intoleranz ab. Belgien verpflichtete sich damals gegenüber der Weltgemeinschaft, unverzüglich einen Aktionsplan gegen Rassismus aufzustellen. Dieses Versprechen wiederholte man 2009 bei einer UN-Konferenz in New York.

Trotz wiederholter Aufforderungen – unter anderem durch den UN-Ausschuss für die Beseitigung der Rassendiskriminierung, durch die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz und durch den Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen – sowie diverser Initiativen steht der Aktionsplan auch nach fast zwanzig Jahren immer noch nicht.

Für Unia gehört der Aktionsplan gegen Rassismus zu den Prioritäten. Unia hofft, dass die Verpflichtungen in den Regierungsvereinbarungen keine leeren Versprechen sind und dass die einzelnen Regierungen endlich die Initiative ergreifen werden, einen interföderalen Aktionsplan gegen Rassismus aufzustellen und konkret umzusetzen, und zwar in allen Gesellschaftsbereichen und in konzertierter Form mit den Sozialpartnern, politischen Instanzen, zivilgesellschaftlichen Organisationen, akademischen Kreisen ... Die föderale Premierministerin Sophie Wilmès (MR) ließ am 23. Januar 2020 in der Abgeordnetenversammlung schon einmal zu Protokoll führen, dass der Entwurf eines interföderalen Aktionsplans gegen Rassismus in Ausarbeitung sei. Am 19. Februar 2020 bewilligte der Konzertierungsausschuss die Einrichtung einer Ministerkonferenz gegen Rassismus. Diese Konferenz kann als Unterstützungs- und Beratungsorgan bei der Gestaltung des Aktionsplans dienen.

1.4 | Die flämische Regierung will den Ausstieg aus Unia

Flämisches Zentrum für Chancengleichheit

„Die Zusammenarbeit mit Unia wird am Ende des laufenden Zusammenarbeitsabkommens eingestellt und durch ein eigenes flämisches Zentrum für Chancengleichheit („Vlaams Gelijkekansencentrum“) ersetzt, das auf Grundlage der Antidiskriminierungsgesetzgebung arbeitet und die Aufträge von Unia sowie der Genderkammer des flämischen Ombudsdienstes bündelt. Dieses Zentrum für Chancengleichheit schaltet sich in einen interföderalen Menschenrechtsmechanismus gemäß den Pariser Grundsätzen ein, um A-Status zu erhalten.“

Mit dieser Passage in der Regierungsvereinbarung gab die flämische Regierung bekannt, dass sie die derzeitige Zusammenarbeit mit Unia beendet. Das bisherige Zusammenarbeitsabkommen läuft noch bis zum 15. März 2023. Für Unia ist es unbegreiflich, dass diese Entscheidung getroffen wurde, ohne einbezogen zu werden, ohne fundierte Begründung und ohne objektive Prüfung oder inhaltliche Bewertung der Arbeit von Unia.

Unia ist als interföderale Einrichtung für die Durchsetzung der Antirassismus- und Antidiskriminierungsgesetzgebung auf föderaler, regionaler und gemeinschaftlicher Ebene zuständig⁵. Darüber hinaus wurde Unia von der Föderalbehörde, den Regionen und den Gemeinschaften zum unabhängigen Mechanismus für die UN-Behindertenrechtskonvention bezeichnet. Der interföderale Charakter von Unia bringt einen großen Mehrwert. So können sich Meldende und Opfer von Rassismus oder Diskriminierung an eine einzige Einrichtung wenden. Auch für Politiker, öffentliche Dienste, Akademiker, Journalisten, zivilgesellschaftliche Organisationen, Sozialpartner, internationale Einrichtungen usw. ist Unia „die“ Anlaufstelle, wenn es um Rassismus oder Diskriminierung geht. Durch den interföderalen Ansatz wahrt Unia eine bereichsübergreifende Vision, über die einzelnen Entscheidungs- und Zuständigkeitsebenen hinweg. Dies fördert den Austausch von Kenntnissen und Erfahrungen und ermöglicht eine kohärente Vorgehensweise auf den einzelnen Entscheidungs- und Zuständigkeitsebenen. Unia sichert zudem lokale Anlaufstellen in den Regionen Belgiens zu.

⁵ Für die Gendernormen hingegen ist Unia nicht zuständig. Hierfür befugt sind das Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern (für föderale Angelegenheiten und – auf der Grundlage von Protokollen – auch für Angelegenheiten der Region Brüssel-Hauptstadt, der Französischen Gemeinschaftskommission (COCOF), der Deutschsprachigen Gemeinschaft, der Französischen Gemeinschaft und der Wallonischen Region) sowie die Genderkammer des flämischen Ombudsdienstes (für flämische Angelegenheiten).

Schwellen

Durch die Beendigung der interföderalen Zusammenarbeit entstehen Schwellen und Erschwernisse, deren Leidtragende die Meldenden und Opfer von Rassismus oder Diskriminierung sein werden. Die Betroffenen müssen erst herausfinden, an wen sie sich wenden können, oder werden von der einen Stelle zur anderen geschickt. Was geschieht beispielsweise im Fall einer französischsprachigen Person mit Behinderung, die in einem Bus der Verkehrsgesellschaft in Brüssel diskriminiert wurde? Oder ein homosexueller Mann, der auf der Straße zusammengeschlagen wurde, muss sich an eine andere Stelle wenden als ein homosexueller Mann, der auf dem flämischen Wohnungsmarkt diskriminiert wird. Das Ganze wird unnötig kompliziert und benutzerunfreundlich. Die neue flämische Einrichtung wird den Steuerzahler möglicherweise auch mehr Geld kosten. Etwa 10 % der Haushaltsmittel von Unia kommen aus Flandern, während mehr als die Hälfte der Meldungen bei Unia in niederländischer Sprache eingeht.

Dabei ist Unia weiter für die föderalen Angelegenheiten zuständig, wie:

- Diskriminierungen am Arbeitsplatz;
- Diskriminierungen in Zusammenhang mit Gütern und Dienstleistungen;
- Hassdelikte und Hassbotschaften;

doch auch für regionale und gemeinschaftliche Angelegenheiten, mit Ausnahme der flämischen.

Das flämische Zentrum für Chancengleichheit wäre für die flämischen regionalen und gemeinschaftlichen Angelegenheiten zuständig, wie:

- Diskriminierungen im Unterrichtswesen;
- Diskriminierungen im Rahmen von Leiharbeit;
- Diskriminierungen in Zusammenhang mit bestimmten Gütern und Dienstleistungen (unter anderem im Bereich Wohnen).

Unia hat berechnet, dass etwa 20 % der niederländischsprachigen Fälle regionale und gemeinschaftliche Angelegenheiten betreffen. Das bedeutet, dass nach dem Ausstieg aus Unia etwa 80 % der niederländischsprachigen Fälle immer noch von Unia bearbeitet werden. Es stellt sich die Frage, ob die flämische Dotation⁶ tatsächlich ausreicht, um ein flämisches Gleichberechtigungsorgan zu betreiben, das Meldungen bearbeitet, Gutachten und Empfehlungen erteilt, bewusstseinsbildende und begleitende Arbeit leistet, internationale Aufgaben wahrnimmt u. a. m.

⁶ 2020 betrug die Dotation 858.564 Euro.

Unia will in jedem Fall vermeiden, dass die Sach- und Fachkompetenz, die wir in den letzten 25 Jahren aufgebaut haben, verloren geht, und wird den Übergang daher so gut wie möglich begleiten. Unia wird konstruktiv daran mitarbeiten, die Entscheidung der flämischen Regierung umzusetzen, und wird seine Kompetenz zur Verfügung stellen. Wir bitten nachdrücklich darum, die Bürger und unsere Partner nicht zu den Leidtragenden des Abbruchs der Zusammenarbeit mit Unia werden zu lassen. Unia fordert, dass ein Rahmen für die Zusammenarbeit mit der neuen Einrichtung ausgearbeitet wird, damit die institutionelle Zerstückelung nicht zum Schaden der Bürger und unserer Partner durchgezogen wird.

2. Neue Gesetzgebung und Bewertung bestehender Gesetzgebung

2.1 | Leugnung bestimmter Völkermorde und weitere neue Gesetzgebung

Leugnung bestimmter Völkermorde

2018 wurden neue Gesetze, Dekrete und Ordonnanzen zu Angelegenheiten eingeführt, für die Unia zuständig ist. Eher allgemeine Änderungen der Antidiskriminierungsgesetzgebung werden unten besprochen. Spezifische Änderungen, beispielsweise zum Strafmaß bei Hassdelikten, sind in den folgenden Kapiteln thematisiert.

In Artikel 20 des Antirassismusesetzes wurde mit dem Gesetz vom 5. Mai 2019 ein fünfter Absatz eingefügt, und zwar über die Leugnung bestimmter Völkermorde⁷. Das sogenannte Negationismusesgesetz aus dem Jahr 1995, das sich auf den Genozid im Zweiten Weltkrieg durch das deutsche nationalsozialistische Regime bezieht, bleibt hiervon unberührt. Der neue Artikel 20.5, des Antirassismusesetzes macht die öffentliche Leugnung, Verharmlosung, versuchte Rechtfertigung oder die Gutheißung von Tatbeständen, die einem Völkermord, einem Verbrechen gegen die Menschlichkeit oder einem Kriegsverbrechen gleichzusetzen sind, strafbar, sofern sie durch das end-

gültige Urteil eines internationalen Gerichts als solches feststehen.

Durch die Änderung des Antirassismusesetzes kann Unia jetzt auch Meldungen zu anderen Völkermorden bearbeiten, wie den Genoziden in Ruanda und im ehemaligen Jugoslawien. Der Völkermord an den Armeniern ist bis heute nicht durch ein endgültiges Urteil eines internationalen Gerichts als Genozid anerkannt und fällt somit nicht in den Anwendungsbereich von Artikel 20, Pkt. 5, des Antirassismusesetzes. Unia bedauert diese Ausnahme und ist der Meinung, dass die Gesetzgebung auf alle Genozide, die von Belgien als solche anerkannt wurden, Anwendung finden muss. Im Januar 2020 hat der Verwaltungsrat von Unia daher beschlossen, dem Berufungsverfahren zur Nichtigkeitserklärung beizutreten, welches vom Komitee der Armenier in Belgien vor dem Verfassungsgerichtshof gegen die mit dem Gesetz vom 5. Mai 2019 in Kraft getretene Änderung anhängig gemacht wurde.

Weitere neue Gesetzgebung

Das wallonische **Dekret** vom 6. November 2008 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung wurde abgeändert⁸. Unter anderem ist das neue Merkmal „Familienzusammensetzung“ hinzugekommen, das Merkmal „Gesundheitszustand“ ersetzt nun „aktueller und künftiger Gesundheitszustand“, und „soziale Herkunft“ wurde auf „soziale Herkunft und Status“ ausgedehnt. Weitere Änderungen des Dekrets sind beispielsweise die ausdrückliche Erwähnung von Diskriminierung durch Assoziation und die Ausweitung des Schutzes vor Vergeltung auf Personen, die als Rechtsbeistand, beklagte Person oder Hilfsperson der betroffenen Person auftreten.

In der Region Brüssel-Hauptstadt wurde eine **Rahmenordonnanz** über Diversität und Diskriminierung im lokalen Brüsseler Beamtentum verabschiedet⁹. Die Rahmenordonnanz schreibt unter anderem die Ausarbeitung von Aktionsplänen für Diversität und die Einstellung von Diversitätsmanagern vor und enthält Bestimmungen über Diskriminierung in Arbeitsbeziehungen.

Unia hat 2017 einen eingehenden **Bewertungsbericht** über das Antirassismusesgesetz und das Antidiskriminierungsgesetz veröffentlicht¹⁰. Hierüber wurden wir 2018 vor

⁷ Artikel 115 des Gesetzes vom 5. Mai 2019 mit verschiedenen Bestimmungen in Strafsachen und Kultusangelegenheiten sowie zur Abänderung des Gesetzes vom 28. Mai 2002 über die Sterbehilfe und das Sozialstrafgesetzbuch, BS 24. Mai 2019, 50.023.

⁸ Dekret vom 2. Mai 2019 zur Abänderung des Dekrets vom 6. November 2008 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung sowie des Gerichtsgesetzbuches, BS 14. August 2019, 78.211.

⁹ Rahmenordonnanz vom 25. April 2019 im Hinblick auf eine Politik zur Förderung von Diversität und Diskriminierungsbekämpfung im lokalen Brüsseler Beamtentum, BS 24. Mai 2019, 50.294.

¹⁰ <https://www.unia.be/de/publikationen-statistiken/publikationen/evaluierung-der-foederalen-antidiskriminierungsgesetze-2017>.

dem zuständigen Ausschuss der Abgeordnetenkommer angehört¹¹, zusammen mit dem Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern sowie der Bewertungskommission der föderalen Gesetzgebung zur Bekämpfung von Diskriminierung. Der Bewertungsprozess hat bisher noch nicht zu Änderungen in den föderalen Antidiskriminierungsgesetzen geführt. Unia drängt darauf, dass in der laufenden Legislaturperiode hieran gearbeitet wird. Unia hat auch das Dekret der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 19. März 2012 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung¹² **geprüft**, das 2017 im zuständigen Ausschuss des Parlaments der Deutschsprachigen Gemeinschaft vorgestellt wurde.

auf Diskriminierung vorliegen. Weitere Empfehlungen betreffen die geschützten Merkmale, die Bedingungen für positive Maßnahmen, den Schutz vor Vergeltung und die Einführung der Möglichkeit eines kollektiven Schadenersatzes (sogenannte „*Class Action*“).

Trotz aller Empfehlungen ist festzuhalten, dass das Chancengleichheitsdekret durchaus ein Vorbild für ähnliche Dekrete sein kann und einen umfassenden Rahmen schafft, um eine weitreichende und konsequente Chancengleichheitspolitik zu führen.

2.2 | Bewertung des flämischen Chancengleichheitsdekrets

Das flämische Chancengleichheitsdekret wird sorgfältig bewertet. Wie auch bei der Bewertung der föderalen Gesetzgebung nahm Unia eine eingehende Prüfung vor. Wir haben ein Arbeitsdokument verfasst, in dem die Umsetzung des Dekrets überprüft wird und Empfehlungen zur Verbesserung des Chancengleichheitsdekrets¹³ sowie des Dekrets zur verhältnismäßigen Arbeitsmarktteilhabe¹⁴ formuliert sind.

Unia schlägt unter anderem vor, die Liste der geschützten Merkmale, die Begriffsbestimmungen und das Schutzniveau aus dem Dekret zur verhältnismäßigen Arbeitsmarktteilhabe mit dem Chancengleichheitsdekret in Einklang zu bringen. Das Dekret zur verhältnismäßigen Arbeitsmarktteilhabe geht in einigen Punkten nämlich nicht weit genug. Es enthält beispielsweise weniger geschützte Merkmale als das Chancengleichheitsdekret. Daher muss man in einigen Fällen auf das Chancengleichheitsdekret zurückgreifen. Die flämische Sozialinspektion kann aber die Umsetzung des Chancengleichheitsdekrets nicht kontrollieren. Unia schlägt daher vor, beide Dekrete in Einklang zu bringen oder in ein einziges umfassendes Dekret aufzunehmen. Unia fordert in seinem Arbeitsdokument auch, dass die Inspektionsdienste kraft ihres Amtes Kontrollen durchführen dürfen, wenn objektive Hinweise

11 Chambre, Commissions réunies de la Santé publique, de l'Environnement et du Renouveau de la société 2017-18, 24 mai 2018, n° 3117/001.

12 https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/Analyse_des_Dekretes_der_Deutschsprachigen_Gemeinschaft_zur_Bek%C3%A4mpfung_bestimmter_Formen_von_Diskriminierung_vom_19._M%C3%A4rz_2012.pdf.

13 Dekret vom 10. Juli 2008 zur Festlegung eines Rahmens für das flämische Chancengleichheits- und Gleichbehandlungsdekret, BS 23. September 2008, 49.410.

14 Dekret vom 8. Mai 2002 zur verhältnismäßigen Arbeitsmarktteilhabe, BS 26. Juli 2002, 33.262.



Kapitel 2

Die geschützten
Merkmale

2019 gingen bei Unia 8.478 Einzelmeldungen ein. Hierzu wurden 2.343 Fälle eröffnet. Gegenüber 2018 stieg die Anzahl Einzelmeldungen um 13,2 % und die Anzahl Fälle um 6,9 %. In diesem Kapitel fassen wir die auffälligsten Ereignisse aus dem Jahr 2019 zu den geschützten Merkmalen mit den meisten Meldungen zusammen. Die eingehende statistische Analyse der Meldungen und Fälle 2019 nach Merkmalen finden Sie in einer gesonderten Publikation, unserem Zahlenbericht. Wir schließen dieses Kapitel mit einem Verweis auf die außergerichtlichen Lösungen und mit einer Übersicht der Gerichtsverfahren 2019.

1. Merkmale sogenannter „Rasse“ - allgemein

1.1 | Im Fokus: Volksfeste sorgen für Kontroverse

Karneval und die Grenzen der freien Meinungsäußerung



Bei Karnevalsumzügen und anderen Volksfesten kommt es sehr häufig zu Stereotypen, klischeehaften Darstellungen von Minderheiten. Jahr für Jahr gehen hierzu Meldungen bei Unia ein. 2019 betrafen die Meldungen vor allem einen Umzugswagen mit antisemitischen Klischees beim Aalster Karneval und die sogenannten „Blackfaces“ bei der Ducasse in Ath und in Lessines. Zum Jahresende sorgt auch die Figur des Knecht Ruprechts immer wieder für Meldungen.

Hierbei fällt auf, dass sich jeweils zwei Auffassungen diametral gegenüberstehen und polarisieren. Auf der einen Seite stammen die Meldungen von Personen, die sich durch das Klischee und die respektlose Darstellung von Minderhei-

ten, dieses nach ihrem Empfinden grenzüberschreitende Verhalten, verletzt fühlen. Auf der anderen Seite beschwert man sich in den Meldungen darüber, dass eine lokale Volkstradition mit einer langen Vorgeschichte plötzlich derart empfindliche Reaktionen bei bestimmten Minderheiten auslöst und von „Außenstehenden“ in Frage gestellt wird, was wiederum bei diesen Personen, die Meldung erstatten, auf Unverständnis stößt. Bei alledem kommt noch hinzu, dass die Debatte in einigen Fällen landesweit oder sogar weltweit Wellen schlägt, weil sie sich über die (sozialen) Medien in nicht immer sonderlich nuancierten Nachrichten wie ein Lauffeuer verbreitet.

Im Oktober 2019 stellte Unia den Bericht *Karneval und die Grenzen der freien Meinungsäußerung* vor. Ziel dieser Publikation ist es, die Diskussion um die Karnevalsumzüge und andere Volksfeste oder auch um Dinge wie die Figur des Knecht Ruprecht zu versachlichen, die Gemüter zu beruhigen und konstruktiv an die verfahrenere Situation heranzugehen. Der Bericht enthält eine Übersicht der hiermit verbundenen Meldungen bei Unia, eine Analyse des soziologischen und historischen Rahmens und eine rechtliche Prüfung auf Grundlage der relevanten belgischen Gesetzesbestimmungen.

Rechtliche Prüfung

Bei der rechtlichen Prüfung ist der Ausgangspunkt stets das Recht auf freie Meinungsäußerung und das Verbot präventiver Maßnahmen. Hierbei ist der Kontext zu berücksichtigen. So können bestimmte Ausdrücke in einem bestimmten Kontext problematisch oder sogar strafbar sein, in einem anderen aber nicht. Vergleichen wir beispielsweise den Hitlergruß in einem historischen Film (nicht strafbar) mit dem auf einem jüdischen Friedhof (sehr wohl strafbar). Was bei einem Karnevalsumzug – in einem bestimmten räumlichen und zeitlichen Rahmen – zu sehen ist, darf nicht ausgelegt werden, als ob es sich außerhalb des karnevalistischen Kontextes ereignet hätte. Aus rechtlicher Sicht ist es auch wichtig, zwischen rassistischen Äußerungen und strafbaren Äußerungen zu unterscheiden. Nicht alle Äußerungen von Rassismus, Antisemitismus, Homophobie usw. sind automatisch strafbar. Das verdeutlicht allein schon der Name des Antirassismusesgesetzes (Gesetz zur Bekämpfung *bestimmter* Formen von Rassismus) und des Antidiskriminierungsgesetzes (Gesetz zur Bekämpfung *bestimmter* Formen von Diskriminierung). Eine strafbare Form von Rassismus, Antisemitismus, Homophobie usw. ist beispielsweise der öffentliche Aufruf zu Diskriminierung, Segregation, Hass oder Gewalt. In Zusammenhang mit Rassismus ist auch die öffentliche Verbreitung von rassistischem Gedankengut strafbar.

Wir können den rechtlichen Rahmen am Beispiel des Aalster Umzugswagens „Sabbatjoor“ (dt.: Sabbatjahr) aus dem

Jahr 2019 veranschaulichen, zu dem Unia 35 Meldungen erhielt. Eine lokale Gruppe hatte – mit recycelten Figurenköpfen – einen Umzugswagen zum Thema „Sabbatjahr“ gebaut, das im Aalster Karnevalsmilieu ein Begriff ist. Auf dem Umzugswagen waren Karikaturen von orthodoxen Juden zu sehen. Sie waren rosa gekleidet und von Ratten umgeben (die nach Aussage der Karnevalsgruppe Mäuse darstellen sollten). In einem Tresor wurde das „angesparte“ Geld aufbewahrt. Nach Einschätzung von Unia zeigte der Umzugswagen unbestreitbar antisemitische Klischees und Stereotype, doch ist dies nach belgischer Gesetzgebung an sich kein strafbarer Tatbestand. Nach belgischem Recht ist es unter anderem strafbar, in der Öffentlichkeit zu Diskriminierung, Segregation, Hass oder Gewalt gegen eine Person, eine Gruppe, eine Gemeinschaft oder ihre Mitglieder aufgrund eines geschützten Merkmals aufzustacheln. Hierzu muss nachgewiesen werden, dass der Täter eine böswillige Absicht verfolgte und nicht einfach unbedacht handelte.



Selbst wenn man davon ausgeht, dass die Tatbestandsmerkmale einer Aufstachelungsstraftat gegeben sind, lässt sich bestreiten, dass die Karnevalisten des Umzugswagens „Sabbatjoor“ in böswilliger Absicht handelten, dass sie mit anderen Worten die Absicht, den Willen oder die Hoffnung hatten, dass Angehörige der jüdischen Gemeinde oder die jüdische Gemeinde an sich diskriminiert, ausgegrenzt, gehasst oder gewalttätig angegangen werden.

Es ist natürlich nicht auszuschließen, dass Stereotype unbewusst eine Rolle bei der Assoziation von Juden mit Geld und Ratten (Mäusen) spielten und der Umzugswagen in diesem Sinne offensichtlich antisemitische Klischees bediente. Andererseits ist aus den kontextuellen Gegebenheiten und der Erklärung, die die Verantwortlichen der Karnevalsgruppe gaben, zu schlussfolgern, dass keine böswillige Absicht im gesetzlichen Wortsinn vorliegt. So hatte die Karnevalsgruppe zum Beispiel eher zufällig Köpfe mit einer karikaturesk großen Nase wiederverwendet.

Der Vergleich mit Karnevalswagen, die im Dritten Reich in Deutschland umherfuhren, ist aus rechtlicher Sicht nicht haltbar, so die Einschätzung von Unia. Die Nationalsozialisten hingegen verfolgten ganz klar eine böswillige Absicht und zeigten stereotype Darstellungen von Juden, um antisemitischen Hass in der deutschen Bevölkerung zu säen.

Unia plädiert für Dialog

In dem Bericht über Karneval kommt Unia zu dem Schluss, dass Gerichtsverfahren nicht die beste Lösung sind. Unia plädiert unter anderem für einen direkten Dialog zwischen den Betroffenen, damit sie die Empfindungen, Verletzlichkeiten und Standpunkte des anderen kennen lernen. Nach Protesten gegen die sogenannten „Blackfaces“ in Ath beispielsweise sprach der Bürgermeister dieser Gemeinde mit Vertretern der Protestgruppe Bruxelles Panthères. Einige Tage später überreichte „Le Sauvage“ von Ath, also die zentrale Figur des „Wilden“ beim Stadtfest der Ducasse, dem Bürgermeister symbolisch seine Ketten. Dies war ein klares Signal an die lokale Bevölkerung und die Demonstranten und ein wichtiger erster Schritt.

Im Fall des Umzugswagens „Sabbatjoor“ wurden verschiedene Initiativen unternommen, um einen Dialog in die Wege zu leiten und den Rechtsweg nicht beschreiten zu müssen: direkte Gespräche mit den Betroffenen, schriftliche Entschuldigungen der Karnevalsgruppen, Besichtigung der Dossin-Kaserne (eines ehemaligen SS-Sammellagers) und des Karnevalsmuseums u. a. m. Die Initiativen, die Unia hierzu ergriffen hat, sind in diesem Jahresbericht schematisch zusammengefasst. Leider blieb der Bürgermeister der Gemeinde Aalst den Treffen, die mit Vertretern jüdischer Organisationen geplant waren, dreimal fern. Unia ist der Meinung, dass die Stadtverwaltung und der Bürgermeister von Aalst zahlreiche Gelegenheiten versäumt haben, den Dialog aufzunehmen.

Lokaler Ansatz

Karnevalsumzüge und andere Volksfeste sind Ereignisse, die sich bestens dazu anbieten, verschiedene Bevölkerungsgruppen zusammenzuführen. Unia fordert, dass man aus diesen Ereignissen wirklich inklusive Veranstaltungen macht, mit dem nötigen Respekt für jeden.

Die Gesellschaft entwickelt sich ständig weiter, und manches, das früher akzeptabel war, ist es heute nicht mehr. Beim Kattenstoet-Umzug in Ypern beispielsweise werden heute ja auch keine lebenden Katzen mehr vom Stadtturm geworfen. Traditionen sind nicht unveränderlich. Sie können sich zeitgemäß an ein neues Umfeld anpassen, was auch vielerorts tatsächlich geschieht, und somit fortbestehen.

Damit der Karneval möglichst inklusiv gefeiert wird, sollten die lokalen Behörden Kampagnen auf die Beine stellen, und zwar in Zusammenarbeit mit den lokalen Bevölkerungsgruppen, die diese Ereignisse veranstalten und hinter ihrer symbolischen und kollektiven Bedeutung stehen. Die flämische Regierung hat bereits das Angebot geäußert, die lokalen Behörden dabei zu unterstützen, Wege zu finden, wie sich der Karneval entpolarisieren und neu definie-

ren lässt. Das Signal, dies konkret in Angriff zu nehmen, muss aber von den lokalen Behörden selbst kommen. Dies teilte der flämische Minister Bart Somers (Open VLD) am 4. Februar 2020 in seiner Antwort auf eine parlamentarische Anfrage zum Aalster Karneval mit.

Neben den besagten Kampagnen von Seiten der lokalen Behörden sollten auch Schulen, Jugendbewegungen usw. an der Bedeutung von Stereotypen und Vorurteilen arbeiten.

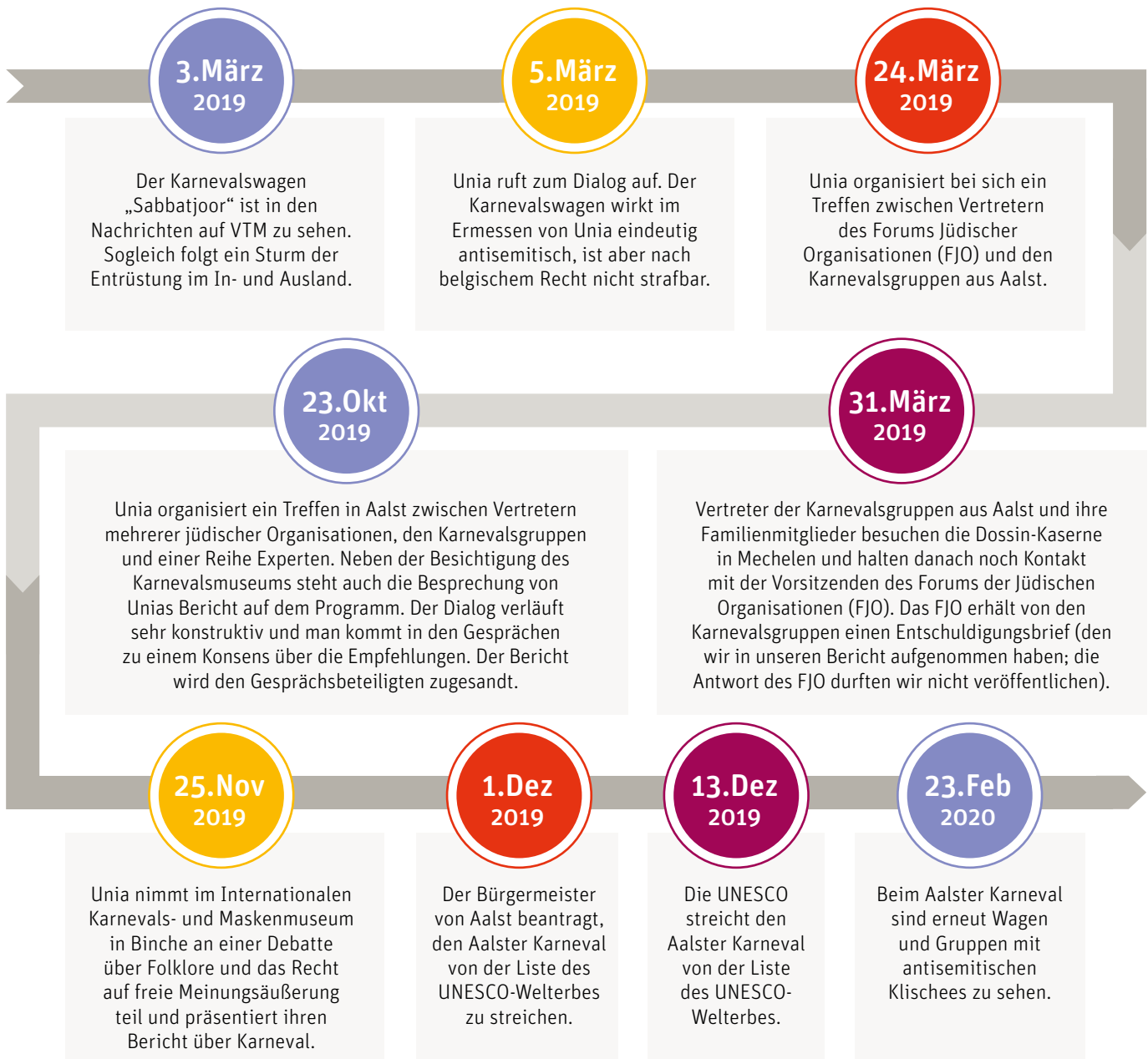
Aalster Karneval erneut ein Problem

2020 waren erneut zahlreiche antisemitische Klischees

und Stereotype beim Aalster Karneval zu sehen. Vor allem die Darstellung von Juden als Ameisen – im lokalen Volksmund doppelsinnig auch als Ungeziefer zu verstehen – erntete im In- und Ausland Kritik. Indem die Stadtverwaltung und der Bürgermeister von Aalst den Karneval im Jahr 2019 von der Liste des Unesco-Weltkulturerbes nahmen, gaben sie zu verstehen, dass „in Aalst alles erlaubt ist“. Sie sendeten das Signal aus, dass die Karnevalsgruppen 2020 völlige Freiheit genießen.

Da die Stadtverwaltung und der Bürgermeister von Aalst sich ihrer Verantwortung nicht stellten und den Risiken und Ausuferungen keinen Einhalt geboten, wurde der Aalster Karneval 2020 erneut zum Problem.

In dem Fall um den Karneval in Aalst hat Unia sich entschieden, zwischen Karnevalsgruppen und jüdischen Organisationen zu vermitteln



1.2 | Rassismus 2019

Verschiedene Formen von Rassismus

Rassismus ist ein anhaltendes Problem in unserer Gesellschaft. Ein Großteil der Meldungen, die jährlich bei Unia eingehen, steht in Zusammenhang mit Merkmalen sogenannter „Rasse“. Gemeint sind Staatsangehörigkeit, sogenannte „Rasse“, Hautfarbe, Herkunft und nationale oder ethnische Abstammung. 2019 eröffnete Unia beispielsweise Fälle zu einem Rekruten bei der Feuerwehr, der rassistische Graffiti auf seinem Helm oder auch Bier und Schinken in seinem Spind vorfand; zu einem Politiker der Partei Vlaams Belang, der in einem privaten Post dunkelhäutige Menschen als „*Haustiere*“ bezeichnete; oder zu einem Geschäftsinhaber, der das Personal in „*Araber*“ („*Arabes*“), „*Weißer*“ („*gwèrès*“) und „*Makaken*“ („*macaques*“) einteilte.



„Hackathon“ für Diversität

Charleroi-Mittelfeldspieler Marco Ilaimaharitra verließ Anfang November 2019 aufgewühlt den Platz beim KV Mechelen, nachdem er mit „*drecksiger Neger*“ (ndl. „*vuile neger*“) und Hitlergruß aus den Zuschauerrängen beleidigt worden war¹⁵. Rassistische, doch auch antisemitische und homophobe Sprechgesänge bei Fußballspielen sind leider keine Ausnahme. Der belgische Fußballverband hatte daher am 19. Oktober 2019 einen „*Hackathon*“ im Belgian Football Center in Tugebe veranstaltet. Etwa vierzig Jugendliche brachten Ideen vor, wie sich Diskriminierung und Rassismus im Fußball bekämpfen lassen. Unia unterstützte die Initiative und war Mitglied in der Jury. Der Fußballverband hat sich dazu verpflichtet, die besten Ideen umzusetzen. Im November 2019 stellte die Pro League daraufhin ihren Aktionsplan gegen diskriminierende und beleidigende Sprechgesänge und Äußerungen vor, mit einer ganzen Reihe konkreter Richtlinien für alle Proficlubs.



Da Rassismus in verschiedenen Gesellschaftsbereichen und in mannigfaltiger Form auftritt, fällt es besonders schwer, ihn zu bekämpfen. Daher bedarf es hier eines diversifizierten Ansatzes. Rassismus kommt teilweise strukturbedingt in unserer Gesellschaft vor, beispielsweise im Unterrichtswesen, auf dem Arbeitsmarkt und auf dem Mietwohnungsmarkt. Dieser „strukturbedingte“ Rassismus kann für eine betroffene Person alltäglich spürbar sein („täglicher“ Rassismus). Im ersten Kapitel dieses Jahresberichts haben wir bereits festgestellt, dass die Schwelle zu rassistischen Äußerungen in Alltagssituationen immer weiter absinkt. Hinzu kommt das Phänomen des „organisierten“ Rassismus. Hierfür verantwortlich sind Gruppierungen wie Schild & Vrienden, Identitaires Ardenne oder Nation. Diese Gruppierungen schwimmen auf der Welle der Alt-Right-Bewegung mit und nutzen geschickt die sozialen Medien, um ihr Gedankengut gezielt zu propagieren.

Wir haben bereits darauf hingewiesen, dass bis heute kein interföderaler Aktionsplan gegen Rassismus vorliegt. Daher ist es ein positives Signal, dass der ehemalige föderale Minister für Chancengleichheit, Kris Peeters (CD&V), am 21. März 2019 eine Kampagne gegen Rassismus lancierte und bei diesem Anlass den Appell an die künftigen Regierungen richtete, einen Aktionsplan auszuarbeiten. Weitere positive Signale sind beispielsweise der Brüsseler Aktionsplan zur Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung vom 29. März 2019¹⁶ und die Verpflichtung in einem Dekret der Französischen Gemeinschaft, sich mindestens alle zwei Jahre mit einer Kampagne gegen Rassismus an die breite Öffentlichkeit zu richten¹⁷.



¹⁵ Am 12. Februar 2020 verurteilte das Korrekionalgericht Mechelen den Täter wegen Aufstachelung zu Hass oder Gewalt gegen eine Person und verhängte eine Arbeitsstrafe von 65 Stunden und dazu 3 Jahre Stadionverbot.

¹⁶ Brüsseler Aktionsplan zur Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung 2019-2020, www.equal.brussels.

¹⁷ Dekret vom 8. März 2018 zur Förderung von Bürgersinn und Interkulturalität, BS 2. Mai 2018, 37.368.

1.3 | Rechtsprechung aus dem Jahr 2019 über Rassismus

In diesem Jahresbericht werden wir noch einige Male auf Meldungen, Rechtsprechungen und Initiativen in Zusammenhang mit Rassismus zurückkommen, unter anderem bei der Besprechung von Hassdelikten und Hassbotschaften. Im Folgenden möchten wir bereits zwei wichtige Gerichtsurteile hervorheben, bei denen Unia dem Verfahren beigetreten war.

In einem Entscheid des Arbeitsgerichtshofs Antwerpen vom 16. Januar 2019 ging es um einen **Bewerber**, der versehentlich eine interne E-Mail erhalten hatte, in der stand: „Ja, mach nur. Wieder so ein ausländischer Name.“ Unia bat das Unternehmen um eine Erklärung und erfuhr, dass aus Sicht des Unternehmens nicht alle ausländischen Arbeitskräfte gute Absichten hätten und häufig die Krankenkasse mehr kosten, als sie dem Unternehmen bringen. Der Arbeitsgerichtshof urteilte, dass es sich hier um eine direkte Diskriminierung aufgrund der nationalen und/oder ethnischen Abstammung handelt. Er ordnete die Unterlassung der Diskriminierung an und sprach dem abgelehnten Bewerber den gesetzlich festgelegten pauschalen Schadenersatz in Höhe von sechs Monaten Bruttolohn zu.

Ein Mietinteressent afrikanischer Herkunft erfuhr von einem Immobilienmakler, dass der Eigentümer sich angeblich bereits für einen anderen Kandidaten entschieden habe. Der **Mietinteressent** organisierte danach einen Praxistest¹⁸. Er ließ eine Frau Kontakt mit der Immobilienagentur aufnehmen, und es zeigte sich, dass die Wohnung noch frei war. Das Gericht Erster Instanz der Provinz Wallonisch-Brabant urteilte am 3. September 2019, dass es sich um eine direkte Diskriminierung durch den Immobilienmakler aufgrund der Hautfarbe und der nationalen und/oder ethnischen Abstammung des Interessenten handelte. Das Gericht ordnete die Unterlassung der Diskriminierung an und sprach dem abgelehnten Mietinteressenten den per Dekret festgelegten pauschalen Schadenersatz in Höhe von 1.300 Euro zu. Der Immobilienmakler musste das Urteil in seiner Agentur aushängen und in der Zeitschrift des Berufsinstituts für Immobilienmakler veröffentlichen lassen.

¹⁸ Auf der Website von Unia stehen nähere Informationen darüber, wie man einen solchen Praxistest ausführen kann.

2. Antisemitismus

2.1 | Im Fokus: Anschlag auf Jüdisches Museum war antisemitisches Hassverbrechen

Assisenprozess

Am 24. Mai 2014 wurde ein Anschlag auf das Jüdische Museum in Brüssel verübt. Ein Mann drang mit Handfeuerwaffen und einer Kalaschnikow ein und ermordete vier Personen. Ein israelisches Ehepaar und eine ehrenamtliche Helferin, die in dem Museum arbeitete, starben an Ort und Stelle. Ein weiterer Museumsmitarbeiter erlag später seinen schweren Verletzungen. Ende Mai 2014 wurde Mehdi Nemmouche in Marseille als Verdächtiger festgenommen. Später kam auch Nacer Bendrer ins Visier der Fahnder. Er hatte Waffen für den Anschlag besorgt. Im Januar 2019 begann in Brüssel der Assisenprozess gegen Nemmouche und Bendrer.

Beide wurden am 7. März 2019 von einer Geschworenengruppe für schuldig befunden. Ersterer wegen vierfachen terroristischen Mordes und illegalen Waffenbesitzes. Letzterer wegen Mittäterschaft. Am 12. März 2019 wurden die Strafmaße verkündet: lebenslängliche Haft und 15 Jahre Haft.



Unia war dem Verfahren im eigenen Namen als Zivilpartei beigetreten. Damit wollte Unia den Opfern zur Seite stehen und sicherstellen, dass bei der Untersuchung und dem Assisenprozess das antisemitische Hassmotiv geprüft wird. Die Jury kam bei der Beantwortung der Schuldfrage in der Tat zu dem Schluss, dass der Anschlag in der

Absicht verübt wurde, Angst in der belgischen Bevölkerung allgemein und – in Anbetracht des Anschlagsziels – in der jüdischen Gemeinde insbesondere zu verbreiten. Der Anschlag hatte Auswirkungen auf die Warnstufe in Belgien, die angehoben wurde (vor allem für Veranstaltungen der jüdischen Gemeinde), und hat dem belgischen Staat somit schwerwiegenden Schaden zugefügt. Bei der Festlegung des Strafmaßes hat der Assisenhof die antisemitischen Äußerungen von Nemmouche, den offensichtlich antijüdischen Charakter des Anschlags und die traumatisierenden Folgen für die jüdische Gemeinde berücksichtigt. Der Anschlag auf das Jüdische Museum in Brüssel war in der Tat ein antisemitisches Hassverbrechen.

2.2 | Antisemitismus im Jahr 2019

Wiederaufflammen des Antisemitismus

Bereits 2018 hatte Unia bereits ein Wiederaufflammen des Antisemitismus in Europa und in Belgien festgestellt. Dabei verwiesen wir im Jahresbericht unter anderem auf eine Reihe von Vorfällen und auf die Statistiken aus dem Bericht über Antisemitismus¹⁹, den die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) Ende 2018 herausgebracht hatte. Die FRA veröffentlichte 2019 eine Nachfolgestudie, in der sie näher auf die Wahrnehmung von und Erfahrung mit Antisemitismus durch junge jüdische EU-Einwohner einging²⁰. In den 12 Mitgliedstaaten, in denen die Untersuchung durchgeführt wurde, gaben 81 % der befragten jungen jüdischen Einwohner (im Alter von 16 bis 34 Jahren) an, dass Antisemitismus ein Problem in ihrem Land darstellt, und 83 % waren der Meinung, dass der Antisemitismus in den letzten fünf Jahren zugenommen hat. Vor allem die Zunahme des Antisemitismus im Internet und in den sozialen Medien wird als großes Problem empfunden. In den 12 Monaten vor der Nachfolgestudie (die im Mai und Juni 2018 stattfand) hatten 44 % mindestens einmal antisemitische Anfeindungen erlebt und 4 % waren Opfer von mindestens einem antisemitischen Vorfall mit Gewalt geworden. Auch aus der Nachfolgestudie geht hervor, dass die Bereitschaft der Opfer Anzeige zu erstatten immer noch sehr gering ist. 45 % der Befragten vermeiden es aus Sicherheitsgründen, in der Öffentlichkeit jüdische Symbole zu tragen.



Für eine gesonderte Registrierung bei Polizei und Staatsanwaltschaft

Unia ersucht die Polizei und die Staatsanwaltschaft, Antisemitismus als gesonderte Kategorie zu registrieren. Derzeit ist dies nur der Fall bei Straftaten, die unter das Negationismusegesetz fallen. Die Polizei und die Staatsanwaltschaft registrieren zwar Straftaten, die unter das Antirassismusegesetz fallen, doch ohne zwischen den einzelnen Formen von Rassismus zu unterscheiden (wie Antisemitismus, Afrophobie oder Antiziganismus). Eine detailliertere Registrierung ergäbe eine genauere Bestandsaufnahme der verschiedenen Formen von Rassismus, sodass man gezielter reagieren könnte.

Resolution zur Bekämpfung von Antisemitismus

Am 14. Dezember 2018 hat der belgische Senat eine **Resolution** zur Bekämpfung von Antisemitismus²¹ angenommen. Unia gab hierzu eine Stellungnahme ab und wurde auch in dem zuständigen Senatsausschuss angehört. Die Stellungnahme steht auf unserer Website in der Rubrik Gesetzgebung & Empfehlungen. Die Resolution führte sogleich zu einer Reihe konkreter Maßnahmen. So wurde 2019 nach wiederholten Appellen von Unia erneut der Überwachungsrat Antisemitismus einberufen, am 12. März und am 27. November. Unia nimmt an diesem Beratungsorgan teil.

Am 25. Oktober 2019 nahm Unia zudem an einem **Treffen** zwischen Vertretern der Staatsanwaltschaft, der Polizei, verschiedener Minderheitsgruppen und der Arbeitsgruppe COL13/2013²² teil. Bei diesem Treffen ist man näher auf die Bearbeitung der Fälle von Diskriminierung und Hassdelikten eingegangen, zu denen auch Fälle von Antisemitismus zählten.

Um die Referenzmagistrate und -beamten der Polizei, die sich mit der Verfolgung der Diskriminierungsfälle und Hassdelikte befassen, zum Thema Antisemitismus

19 Erfahrungen und Wahrnehmungen von Antisemitismus - Zweite Erhebung über Diskriminierung und Hassdelikte gegen Juden in der EU, www.fra.europa.eu.

20 Young Jewish Europeans: perceptions and experiences of antisemitism, www.fra.europa.eu.

21 Vorschlag einer Resolution zur Bekämpfung von Antisemitismus, Parl. Dok. Senat 2018-19, Nr. 6-437/5.

22 Das Rundschreiben COL13/2013 vom 17. Juni 2013 regelt die Ermittlungs- und Verfolgungspolitik in Sachen Diskriminierung und Hassdelikten.

zu sensibilisieren, veranstaltete der koordinierende Referenzmagistrat am 1. März 2019 in der Dossin-Kaserne ein **Treffen** im Rahmen des Rundschreibens COL13/2013. Bei diesem Treffen erörterte Unia die jüngere Rechtsprechung. Nach dem Treffen konnten die Teilnehmer das Museum besichtigen.

Am 2. April 2019 nahm Unia zudem an einem Studientag im Jüdischen Museum in Brüssel teil, bei dem ein **Ratgeber** zum Umgang mit antisemitischen Hassdelikten und zum Sicherheitsbedarf der jüdischen Gemeinde vorgestellt wurde²³.



IHRA-Arbeitsdefinition von Antisemitismus

In der Resolution des belgischen Senats wurde die föderale Regierung ersucht, „zusätzlich zu der gesetzlichen Definition von Antisemitismus die eindeutige, rechtlich unverbindliche Arbeitsdefinition von Antisemitismus, die von der International Holocaust Remembrance Alliance (IHRA) aufgestellt wurde, als hilfreiches Begleitinstrument einzuführen, unter anderem im Schul- und Berufsausbildungswesen, und zugleich daran zu erinnern, dass diese Arbeitsdefinition den rechtlichen Rahmen der freien Meinungsäußerung (...) nicht untergraben darf.“

Die unverbindliche Arbeitsdefinition von Antisemitismus wurde 2016 von 31 Ländern angenommen, die Mitglied der International Holocaust Remembrance Alliance (IHRA) sind. Diese Definition lautet wie folgt: „Antisemitismus ist eine bestimmte Wahrnehmung von Juden, die sich als Hass gegenüber Juden ausdrücken kann. Der Antisemitismus richtet sich in Wort und Tat gegen jüdische oder nicht-jüdische Einzelpersonen und/oder deren Eigentum sowie gegen jüdische Gemeindeinstitutionen und religiöse Einrichtungen.“

Die IHRA-Arbeitsdefinition enthält eine Reihe von Beispielen für Antisemitismus, wie das Verwenden von Symbolen und Bildern²⁴, die mit traditionellem Antisemitismus in Verbindung stehen, um Israel oder die Israelis zu beschreiben, Vergleiche der aktuellen israelischen Politik mit der Politik der Nationalsozialisten oder die Anwendung doppelter Standards, indem man von Israel ein Verhalten fordert, das von keinem anderen demokratischen Staat erwartet oder gefordert wird.

Befürworter der Arbeitsdefinition finden, dass sie einen klaren Mehrwert bringt, weil sie unterscheidet zwischen legitimer Kritik an Israel und an der Politik der israelischen Regierung einerseits und Kritik, hin-

ter der sich in Wirklichkeit implizit Antisemitismus verbirgt, andererseits. Gegner vertreten hingegen den Standpunkt, die Definition solle vielmehr verhindern, dass man Kritik an Israel und an der Politik der israelischen Regierung übt, und schade dem Recht auf freie Meinungsäußerung.

Unia geht bei der Bearbeitung eines Falls von Antisemitismus stets von der belgischen Gesetzgebung und von der dortigen Definition des Antisemitismus aus. In dem Antirassismogesetz steht unter anderem, dass es strafbar ist, in der Öffentlichkeit zu Diskriminierung, Segregation, Hass oder Gewalt gegen Personen oder Gruppen aufgrund ihrer jüdischen Herkunft aufzustacheln. Unter dem Negationismogesetz ist die öffentliche Leugnung, Verharmlosung, versuchte Rechtfertigung oder Gutheißung des Holocaust strafbar. Das Strafgesetzbuch schreibt für eine Reihe von Straftaten ein höheres Strafmaß vor, wenn der Täter aus Hass, Missachtung oder Feindseligkeit gegenüber einer Person aufgrund ihrer jüdischen Herkunft gehandelt hat.

Die IHRA-Arbeitsdefinition kann hilfreich sein, um antisemitische Äußerungen, die nicht in den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen und somit nicht strafbar sind, zu prüfen und moralisch zu verurteilen. Anhand der IHRA-Arbeitsdefinition lässt sich leichter feststellen, was in soziologischer, politischer, historischer oder gesellschaftlicher Hinsicht antisemitisch ist, doch darf diese Auslegung nicht gegen den gesetzlichen Rahmen in Sachen Antisemitismus und gegen die gesetzlich festgelegten Grenzen der freien Meinungsäußerung verstoßen. Die IHRA-Arbeitsdefinition darf auch kein Hindernis darstellen, um innerhalb der gesetzlichen Grenzen Kritik an Israel oder an der Politik der israelischen Regierung zu üben.

23 Understanding Anti-Semitic Hate Crimes and Addressing the Security Needs of Jewish Communities – A Practical Guide, www.osce.org/odihr.

24 Zum Beispiel die Ritualmordlegende oder der Vorwurf des Christumordes durch die Juden.



Nazihaus in Keerbergen

Unia erstattete Anzeige gegen den Bewohner des sogenannten „Nazihauses“ (ndl. „nazihuis“) in Keerbergen. Der Bewohner musste sich vor dem Korrektionalgericht von Löwen verantworten, wobei Unia dem Verfahren als Zivilpartei beigetreten war. Der Bewohner des Nazihauses – von ihm in „Adlerhorst“ (ndl. „Adelaarsnest“) umgetauft – hatte die Außenfassade seines Hauses mit Naziflaggen, SS-Zeichen, Hakenkreuzen, Davidsternen u. a. m. verunstaltet, sogar mit einer Puppe, die den „Führer“ darstellen sollte. Er gab der Presse Interviews und posierte auf Fotos, wie er in seinem Garten den Hitlergruß zeigt. An einen Baum hatte er antisemitische Schmähschriften gehängt. Das Urteil des Korrektionalgerichts wird für Mitte 2020 erwartet.

2.3 | Rechtsprechung aus dem Jahr 2019 über Antisemitismus

In einem Verfahren gegen einen Mann, der den Nationalsozialismus auf **Twitter** verherrlichte, ist Unia als Zivilpartei beigetreten. Der Betreffende verbreitete ein Foto von einem Mann, der den Hitlergruß zeigte, verwendete den Slogan „Unser Unheil hat einen einzigen Namen: Jude“ und teilte unter anderem ein Video über Zionismus und Juden, in dem zu Gewalt gegen Juden aufgestachelt wurde. Unter einen Post veröffentlichte er einen Text, in dem stand, dass Afroamerikaner in der Zeit von Juni 1944 bis Juni 1945 für 84 % der Vergewaltigungen verantwortlich waren. Das Korrektionalgericht Brüssel verurteilte den Mann am 11. Juni 2019 wegen Aufstachelung zu Diskriminierung, Hass oder Gewalt und wegen Verbreitung von rassistischem Gedankengut. Das Gericht berücksichtigte dabei die schwierigen sozialen Umstände, unter denen der Mann lebte, und setzte die Strafe daher auf Bewährung aus, unter der Bedingung, dass er sich an eine Reihe von Auflagen hält. Der Mann musste unter anderem 30 Stunden gemeinnützige Arbeit leisten und einen Artikel, auf den er verwiesen hatte, kritisch analysieren und hierüber eine Abhandlung schreiben.

Eine weitere Rechtsprechung aus dem Jahr 2019 betraf einen Mann, der 2014 bei einer **propalästinensischen Demonstration** in Antwerpen vom Rednerpult aus wiederholt den folgenden Satz in ein Mikrofon rief: „*Khaybar Ya*

Yaoud Jaish Muhammad sa Yaoud“ (dt.: „*Khaybar, oh Juden, Mohammeds Heer wird wiederkehren gegen die Juden*“). Der Appellationshof Antwerpen bestätigte in einem Entscheid vom 21. März 2019, dass der Mann damit zu Hass oder Gewalt gegen die jüdische Gemeinde aufgestachelt hatte.

Das Korrektionalgericht Brüssel verurteilte am 7. Mai 2019 Laurent Louis, ein (ehemaliges) Parlamentsmitglied, wegen Negationismus und Aufstachelung zum Hass. Er hatte in den **sozialen Medien** den Post verbreitet, dass Zionisten Adolf Hitler finanziert hätten, um den Zweiten Weltkrieg anzuzetteln und somit die Gründung des Staates Israel zu erreichen. Bereits zuvor war Unia als Zivilpartei einem Verfahren gegen einen Politiker mit ähnlichen Tatbeständen beigetreten. Der Mann wurde in diesem Fall zur Besichtigung von fünf Konzentrationslagern in einem Zeitraum von fünf Jahren verurteilt.

Ein weiterer Mann, der in einer **Sitzung** des Appellationshofes den Hitlergruß vor dem Präsidenten des Appellationshofes gezeigt hatte, wurde am 21. Mai 2019 vom Korrektionalgericht Gent wegen Aufstachelung zu Diskriminierung oder Segregation verurteilt. In der Sitzung des Korrektionalgerichts zeigte er erneut den Hitlergruß. In dem Kapitel über Hassbotschaften kommen wir darauf zurück, dass immer häufiger und unverhohlenen Nazisymbole und Nazirhetorik in den sozialen Medien und in der Öffentlichkeit zur Schau gestellt werden.

3. Antiziganismus

3.1 | Im Fokus: Großeinsatz der Polizei

Unia verfasst mehrere Berichte

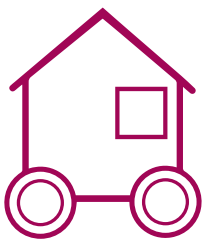
Am 7. Mai 2019 kam es zu einem Großeinsatz der belgischen Polizeidienste auf Geländen, die Wohnwagenbewohner als Bleibe nutzen. In der Presse war die Rede von „Operation Strike“, wobei der Einsatz als eine der bedeutendsten Polizeioperationen der letzten zwanzig Jahre beschrieben wurde. Ziel war es, ein kriminelles Netzwerk aufzudecken, das einen betrügerischen Internet-Handel mit Gebrauchtfahrzeugen betrieb. Mehr als 1.200 Polizeibedienstete waren im Einsatz, um rund 200 Hausdurchsuchungen durchzuführen. Auch der Inhalt einiger Schließfächer bei mehreren Banken wurde untersucht.

Nach Angaben der Staatsanwaltschaft wurden 90 Wohnwagen, 91 Fahrzeuge, 34 Immobilien, 23 Luxusuhren sowie Bargeld im Gesamtbetrag von einer Million Euro beschlagnahmt. Es ging dabei um Güter, die dazu gedient haben sollen, Straftaten zu begehen, oder um Güter, in die das entwendete Geld investiert worden sein soll. 52 Personen wurden ihrer Freiheit beraubt und gegen 24 Personen stellte der Untersuchungsrichter einen Haftbefehl aus.

Unia erhielt mehrere Meldungen zu dem Polizeieinsatz und sammelte Informationen bei den direkt Betroffenen und bei diversen Instanzen. Es zeigte sich, dass der Polizeieinsatz weitreichende Folgen für zahlreiche Familienmitglieder hatte, darunter Frauen, Kinder, ältere Menschen und kranke Personen. Durch die Beschlagnahme von Wohnwagen wurden mehrere Familien obdachlos, da dies „ihre Wohnung“ war. Aus humanitärer Sicht hat der Polizeieinsatz zahlreiche Familienmitglieder, die in Wohnwagen wohnten, in eine höchst problematische Situation gebracht.

Anhand der zusammengetragenen Informationen hat Unia Berichte verfasst. Unias Berichte wurden mehreren internationalen Organisationen zur Information zugesandt. Das European Roma Rights Centre reichte eine Sammelbeschwerde beim Europäischen Ausschuss für soziale Rechte ein, der über die Einhaltung der Europäischen Sozialcharta wacht.

Unia erhielt mehrere Meldungen zu dem Polizeieinsatz und sammelte Informationen bei den direkt Betroffenen und bei diversen Instanzen. Aus alledem ging hervor, dass der Polizeieinsatz gravierende Folgen für zahlreiche Familien hatte. Aus humanitärer Sicht hat der Polizeieinsatz viele Wohnwagenbewohner in eine höchst problematische Situation gebracht. Anhand der zusammengetragenen Informationen verfasste Unia drei Berichte.



In einem Bericht vom Juli 2019 sagten mehrere Betroffene gegenüber Unia aus, dass ihre Wohnwagen beschlagnahmt wurden, ohne auf Familien mit Kindern oder mit älteren oder kranken Angehörigen zu achten und ohne für eine andere Bleibe zu sorgen. In einigen Fällen konnten die Bewohner

ein paar persönliche Besitzgegenstände mitnehmen, bevor ihr Wohnwagen beschlagnahmt wurde. Anderenorts erlaubte man dies nicht. Selbst Arzneimittel, Nahrung, Kleidung oder Kinderwindeln mussten da bleiben. Viele Familien fanden sich dadurch schlagartig in einer äußerst prekären Lage wieder. Mehrere Familien, einige mit kleinen Kindern, mussten bei Bekannten Zuflucht suchen, die ihnen vorübergehend eine Unterkunft boten. Auf der anderen Seite berichtete die föderale Staatsanwaltschaft, dass

man den betroffenen Familien über die Sozialdienste eine zeitweilige Wohnmöglichkeit angeboten habe.

Die Staatsanwaltschaft hat danach einige der beschlagnahmten Wohnwagen verkauft, ohne dass die Eigentümer vorher den Inhalt abholen konnten. Durch den Polizeieinsatz verloren die Betroffenen nicht nur ihre Wohnung, sondern auch ihre Bankkonten wurden gesperrt und ihre Fahrzeuganmeldungen gestrichen. Auch dies sorgte für Probleme.

In dem Nachfolgebericht von September 2019 stellte Unia fest, dass einige Wohnwagen den Eigentümern zurückgegeben worden waren (teils gegen Zahlung einer Kautions) und dass einige Bankkonten wieder freigegeben waren. Fünf Monate nach dem Polizeieinsatz gab es aber immer noch Betroffene, die beispielsweise ihr Kindergeld nicht beziehen konnten, weil es nur auf ein Bankkonto überwiesen werden kann, oder die deutlich machten, dass die Solidarität der Verwandten, bei denen sie inzwischen seit Monaten untergebracht waren, erschöpft sei.

Selbstverständlich besteht kein Zweifel daran, dass die Polizei- und Gerichtsdienste alles Nötige unternehmen müssen, um Straftaten zu ermitteln und Täter zu bestrafen. Unia ist sich vollkommen bewusst, dass es hierbei um ernsthafte Tatbestände gehen kann, die möglicherweise mit organisiertem Verbrechen zusammenhängen.

Dennoch muss zwischen Tätern und anderen Personen unterschieden werden, insbesondere Familienmitgliedern, die unter diesen Maßnahmen zu leiden hatten. Die Tatsache, dass derart viele Vorfälle gemeldet wurden und übereinstimmten, dass die Vorfälle ein gravierendes Ausmaß und ernste Folgen für die Opfer hatten und dass es für viele Vorfälle keine plausiblen Erklärungen gab, hat Unia dazu bewegt, in seinen Berichten Fragezeichen hinter möglicherweise unangemessene Schritte und Maßnahmen zu setzen, um die Aufmerksamkeit hierauf zu lenken. Es mag sein, dass sie nicht alle unangemessen waren, doch müssen sie zumindest als diskriminierend und im Widerspruch zu dem Verbot unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung gelten. Unia fordert daher, dass diese Maßnahmen und Schritte untersucht werden, um unter anderem die nachteiligen Folgen hiervon in Grenzen zu halten.

3.2 | Antiziganismus im Jahr 2019

Kaum Beachtung für die Bedürfnisse von Roma und Wohnwagenbewohnern²⁵

Die belgische Bevölkerung wird immer toleranter, doch nicht gegenüber Roma. Dies ergab eine Umfrage, die im Mai 2019 im Rahmen des Eurobarometers²⁶ durchgeführt wurde. 22 % der befragten Belgier würden sich mit einem Rom als direktem Kollegen nicht wohl fühlen, 38 % haben kein Vertrauen in einen Rom als politisch Verantwortlichen und 41 % können sich einen Rom als Schwiegersohn oder eine Romni als Schwiegertochter nicht vorstellen. Roma sind für viele eine relativ unbekannte Bevölkerungsgruppe, und die Berichterstattung über sie ist oft mit negativen Aspekten verbunden. Es gibt in ihrer Gemeinde kaum oder keine Rollenvorbilder, die eine Hilfe wären, die stereotypen Vorstellungen zu durchbrechen. Auch die Politik schenkt den Bedürfnissen von Roma kaum Beachtung.

So herrscht in Belgien bereits seit Jahren ein strukturentbedingter Mangel an Geländen, auf denen Wohnwagenbewohner mit Rechtssicherheit bleiben können. Es gibt kaum Gelände mit Wohnstellplätzen, von Privatgrundstücken werden Wohnwagenbewohner vertrieben, und ein Gelände kaufen ist in der Praxis sehr schwierig. Der Mangel an Geländen hat beträchtliche Auswirkungen auf das Leben der Wohnwagenbewohner. So ist es für die Betroffenen beispielsweise schwierig, ihre Kinder in einem geregelten Rahmen zur Schule zu schicken, einen stabilen Arbeitsplatz zu behalten, Gesundheitsvorsorge zu betreiben oder gewerblich tätig zu werden. Unia plädiert in seinem Memorandum dafür, in den einzelnen Regionen Aufnahmegelände für Wohnwagenbewohner auszubauen und den ÖSHZ die Befugnis zu erteilen, als Bezugsadresse für Wohnwagenbewohner zu dienen.

Regierungsvereinbarungen

In den Regierungsvereinbarungen ist man kaum oder gar nicht auf die Bedürfnisse von Wohnwagenbewohnern eingegangen. In der **flämischen Regierungsvereinbarung** steht, dass „Wohnwagenbewohner, die fahrende Erwerbs-

bevölkerung und Ausländer ohne legalen Aufenthalt nicht mehr in den Handlungsbereich der Integrationspolitik fallen.“ Flandern hatte Wohnwagenbewohner bisher als Sonderzielgruppe der Integrationspolitik anerkannt, doch will die neue flämische Regierung jetzt hiervon abkommen. Um auf die untragbare Situation aufmerksam zu machen, in der Wohnwagenbewohner oft leben, hatten das Minderhedenforum und Unia am 4. November 2019 einen Begegnungstag in den Gebäuden des flämischen Parlaments veranstaltet. Die Teilnehmer konnten eine Erklärung unterzeichnen, in der sie sich verpflichteten, das Recht auf Wohnen in mobilen Unterkünften zu unterstützen.



In der **Regierungsvereinbarung der Wallonischen Region** plädierte man für eine gerechte Verteilung der von der Region unterstützten Ein- oder Vorrichtungen für Wohnwagenbewohner. Ein neues wallonisches Dekret vom 2. Mai 2019 schafft bereits einen günstigeren Rahmen zur Aufnahme von Wohnwagenbewohnern und hält unter anderem fest, dass die Wallonische Region den Gemeinden, die Aufnahmeplätze für Wohnwagenbewohner einrichten, Subsidien zahlt²⁷. Der Mangel an Aufnahmeplätzen, vor allem im Winter, ist nach wie vor ein gravierendes Problem, und Unia ist der Meinung, dass die Wallonische Region sich stärker für die Schaffung neuer Aufnahmeplätze einsetzen sollte.

In der Regierungsvereinbarung der **Region Brüssel-Hauptstadt** steht, dass die Regierung in Rücksprache mit Unia eine Strategie für die Roma-Bevölkerung ausarbeiten will, die auf Bildung, Konzertierung und den Einsatz von Roma-Stewards abzielt. Das vollständige Fehlen öffentli-

25 „Roma“ verwenden wir in diesem Jahresbericht als Sammelbegriff für Migrantengruppen aus Osteuropa, die Ende des 20. und Anfang des 21. Jahrhunderts hierhin wohnen kamen und in Wohnhäusern oder Appartements wohnen. „Wohnwagenbewohner“ verwenden wir in diesem Jahresbericht als Sammelbegriff für Gruppen (Roma, Fahrende, Sinti/Manouches ...), die meist in Wohnwagen leben und deren Familien teilweise schon seit Jahrhunderten in Belgien sind.

26 Spezielle Eurobarometer-Umfrage 493 über Diskriminierung in der Europäischen Union – Belgien, www.ec.europa.eu.

27 Dekret vom 2. Mai 2019 betreffend die Hilfe für Wohnwagenbewohner zur Abänderung des wallonischen Gesetzbuches für Sozialhilfe und Gesundheit, BS 1. August 2019, 75.756.

cher Gelände in der Region Brüssel-Hauptstadt, auf denen Wohnwagenbewohner mit einiger Rechtssicherheit bleiben könnten, ist nach wie vor ein neuralgischer Punkt, den Unia und diverse Organisationen bereits seit Jahren beanstanden. Unia ersucht die Region Brüssel-Hauptstadt daher dringend, sich ihrer Verantwortung zu stellen und in Zusammenarbeit mit den Brüsseler Gemeinden für Lösungen zu sorgen.



„Zigeuner in der Umgebung“

„Liebe Hörer, seien Sie vorsichtig und schließen Sie Ihre Türen gut ab, denn es sind Zigeuner in der Umgebung von Gerpinnes, Nalennes, Loverval und Somzée.“ Diese Worte von Radiomoderator Alain Simons waren gleich zweimal auf Vivacité Charleroi (einem Radiosender der Rundfunkanstalt RTBF) zu hören. Am 4. Mai 2017 belegte der Hohe Medienrat die RTBF mit einer Verwaltungsstrafe wegen Aufstachelung zur Diskriminierung gegen Roma. Die RTBF empfand die Strafe als ungerecht – weil Alain Simons mit seinen Äußerungen keine böswillige Absicht (oder keinen besonderen Vorsatz) verfolgte – und zog vor den Staatsrat. Dieser gab der RTBF in einem Entscheid vom 8. November 2019 Unrecht. Unia war dem Verfahren beigetreten, um dem Hohen Medienrat beizustehen.

Die Antidiskriminierungsgesetze fordern in der Tat den Nachweis eines besonderen Vorsatzes, damit von einer Aufstachelungsstraftat die Rede sein kann. In dem Dekret der Französischen Gemeinschaft über den Hohen Medienrat, auf dessen Grundlage die Verurteilung erfolgte, ist dies jedoch anders. In dem Dekret geht es nämlich nicht um die Bestrafung eines Radiomoderators für bestimmte Äußerungen, sondern um die Bestrafung eines Radiosenders für die Ausstrahlung unerlaubter Inhalte. Hier greift die sogenannte objektive Verantwortung, für die kein besonderer Vorsatz nachgewiesen werden muss.

Das ganze Verfahren zeigt, dass es im Fall von Hassbotschaften noch andere Optionen gibt als nicht dagegen vorzugehen oder ein Strafgericht anzurufen.

3.3 | Rechtsprechung aus dem Jahr 2019 über Antiziganismus

Am 3. November 2017 stürmten rund 30 Fußballfans ein Gebäude in Gent, das von Roma besetzt wurde. Die Angreifer waren maskiert und trugen Stöcke sowie bengalische Feuer. Vor dem Sturm auf das Haus hatte man sich über WhatsApp abgesprochen. Vor Gericht erschienen letzten Endes 14 Beklagte. Unia war dem Verfahren, neben einigen Opfern, als Zivilpartei beigetreten. Am 7. Oktober 2019 verurteilte das Korrekionalgericht Gent die Fußballfans, bis auf einige Ausnahmen, wegen der Zerstörung oder Beschädigung von Mobiliar- und Immobilieneigentum, wegen öffentlicher Aufstachelung anderer Personen zu Diskriminierung, Hass oder Gewalt und wegen illegalen Waffenbesitzes. Die Fußballfans hatten angeführt, dass sie nicht von Rassismus angetrieben waren, sondern von ihrer Empörung darüber, dass die Roma ein Gebäude besetzten und unbehelligt blieben. Das Gericht urteilte, dass Hass gegen Roma sehr wohl eines der Tatmotive war. Man darf mit allen demokratischen Mitteln seinen Unwillen äußern, stellte das Gericht klar, doch Selbstjustiz („selbst das Recht in die Hand nehmen“) ist in einem demokratischen Rechtsstaat nicht zulässig. Die Anstifter des Angriffs erhielten die höchsten Strafen. Die Mitläufer wurden dazu verurteilt, einen Kurs in der Dossin-Kaserne über die verheerende Wirkung von Gruppendynamiken zu belegen.

4. Behinderung und Gesundheitszustand

4.1 | Im Fokus: eine Gesellschaft ohne Barrieren

Barrieren abschaffen

In unserer Gesellschaft stehen Personen mit Behinderung immer wieder vor Barrieren unterschiedlichster Art. Sie können sich beispielsweise nicht nach Belieben fortbewegen, weil sie eine Bahnfahrt im Voraus reservieren müssen oder weil ihnen der Zugang zu einem Flugzeug aus Sicherheitsgründen verweigert wird. Oder sie haben keinen Zugang zu öffentlichen oder privaten Gebäuden, weil immer noch Neubauten nicht zugänglich gestaltet oder bestehende Gebäude nicht angepasst werden. Auch im Unterrichtswesen, bei der Arbeit, im Bereich Wohnen, im Gesundheitswesen und bei Kulturangeboten gibt es Barrieren. Darüber hinaus werden Personen mit Behinde-

rung allzu oft in einer Einrichtung untergebracht, obwohl sie selbstständig leben möchten und auch könnten.

Im Jahr 2019 hat Unia mehrere Gutachten und Berichte zu diesen Barrieren verfasst, mit entsprechenden Lösungsvorschlägen. Im ersten Kapitel dieses Jahresberichts haben wir bereits die Initiativen erwähnt, die Unia unternommen hat, um die Teilhabe von Personen mit Behinderung am politischen Leben zu verbessern.

Zugänglichkeit

Unia erhält regelmäßig Meldungen von gehörlosen oder hörbeeinträchtigten Personen wegen Problemen mit der **Zugänglichkeit von Krankenhäusern**. So können die Betroffenen, die hierüber Meldung bei Unia erstattet haben, beispielsweise keinen Termin mit einem Arzt vereinbaren (weil dies nur telefonisch geht), haben im Krankenhaus keinen Gebärdendolmetscher (oder müssen ihn selbst bezahlen), hören nicht, wenn ihr Name im Warteraum aufgerufen wird, oder verstehen nicht, was in Präventionskampagnen im Radio oder Fernsehen gesagt wird. Unia fordert von der Politik, dass sie für zugängliche Gesundheitskampagnen, klare Richtlinien und ausreichende finanzielle Mittel sorgt. Krankenhäuser müssen die Bedürfnisse gehörloser und hörbeeinträchtigter Personen besser in Erfahrung bringen und eine Richtlinie zu ihrem Empfang und zum Umgang mit ihnen ausarbeiten. Gehörlose und hörbeeinträchtigte Personen müssen außerdem besser über ihre Rechte und das bestehende Dienstleistungsangebot informiert werden. Unia hat bereits ein niederschwelliges Informationsblatt für das Krankenhauspersonal mit Tipps zur Kommunikation mit gehörlosen und hörbeeinträchtigten Patienten herausgegeben.



Des Weiteren hat Unia gemeinsam mit Personen, die eine Behinderung haben und in Einrichtungen leben oder gelebt haben, die **Hausordnungen** der Tagesstätten und Wohnheime für Erwachsene unter die Lupe genommen. Diese Hausordnungen stammen oft noch aus vergangenen Zeiten und entsprechen nicht immer der UN-Behindertenrechtskonvention. Unia hat eine Arbeitsgruppe geleitet, der sowohl Personen mit Behinderung als auch Familienangehörige, Juristen, Vertreter öffentlicher Dienste, Inspektionsdienste und Wohnheime u. a. m. angehörten. Diese Arbeitsgruppe hat gute Praktiken für die Wallonie und (den französischsprachigen Teil von) Brüssel ausgearbeitet, während die niederländischsprachigen Tagesstätten und Wohnheime einer anderen Regelung und Arbeitsweise folgen. Der Bericht hierzu enthält Empfehlungen und führt positive wie negative Beispiele von Bestimmungen auf, die in den Hausordnungen enthalten sind und Grundrechte von Menschen mit Behinderung betreffen. In den Beispielen geht es um die Bearbeitung von Beschwerden und den Ausschluss oder die Umorientierung von Personen mit Behinderung. Um die Verwaltung von Eigentum und die Achtung der Rechte des Patienten. Oder um die Eigenständigkeit der Betroffenen und die Frage, inwieweit sie externe Kontakte und ein möglichst inklusives Leben aufbauen können. Oder auch um Bestimmungen über ihr Beziehungs-, Gefühls- und Sexualleben. In Zusammenhang mit dem letztgenannten Aspekt ist das Recht zu heiraten ein Grundrecht, das gewährleistet sein muss.

In Artikel 30 der UN-Behindertenrechtskonvention steht, dass Menschen mit Behinderung die Möglichkeit haben müssen, gleichberechtigt mit anderen am kulturellen Leben, an Unterhaltungs- und Freizeitaktivitäten sowie am Sport teilzunehmen. Unia hat Empfehlungen zu angemessenen Vorkehrungen für Personen mit Behinderung bei **Veranstaltungen in Städten und Gemeinden** verfasst. Angebote wie Eislaufbahn oder Sandstrand sind beliebt, tragen aber Personen mit Behinderung oft keine Rechnung. So fehlen beispielsweise zugängliche Toiletten, Gebärdendolmetscher oder Zugangsrampen für Rollstuhlfahrer. In den Empfehlungen legt Unia dar, warum das Engagement für Zugänglichkeit und angemessene Vorkehrungen wichtig ist und wie dies in die Antidiskriminierungsgesetzgebung aufgenommen werden kann.

Die Regierung der Region Brüssel-Hauptstadt hat 2019 eine Umfrage zur Reform der **Regionalen Städtebauverordnung** durchgeführt. Unia hat ein Gutachten mit einer Reihe konkreter Anhaltspunkte und Vorschläge vorgelegt, um die Zugänglichkeit für Personen mit Behinderung zu verbessern. In Flandern hat das Kompetenzzentrum Inter den Auftrag erhalten, die **Zugänglichkeitsverordnung** zu bewerten und einen Bericht hierüber zu verfassen. Unia gehörte dem Diskussionsforum an und hat an mehreren Fokusgruppen teilgenommen.

Im Jahr 2019 hat Unia zudem einen eingehenden Bericht über die **Zugänglichkeit flämischer Gemeinden** für Personen mit Behinderung herausgebracht. Bereits zuvor hatten wir eine Studie zu den Brüsseler Gemeinden sowie eine Studie zu den wallonischen Gemeinden durchgeführt. Die Gemeinden sind die Verwaltungsebene mit der größten Bürgernähe und spielen daher eine wichtige Rolle bei der Umsetzung der Bestimmungen der UN-Behindertenrechtskonvention. Unia hat eine Umfrage unter den flämischen Gemeinden durchgeführt und anhand dieser Ergebnisse Empfehlungen ausgearbeitet, die sich sowohl an die Gemeinden als auch an die flämische Regierung richten. So empfehlen wir den Gemeinden beispielsweise, in ihre Mehrjahrespläne strategische Zugänglichkeitsziele aufzunehmen und einen Schöffen zu bezeichnen, der diese Fortschritte verfolgt. Bei größeren Projekten müssen die Gemeinden die Sachkompetenz von Inter in Anspruch nehmen können. Die Gemeinden können ihren Empfang – hierzu gehören auch ihre Websites – zugänglicher gestalten und Personen mit Behinderung aktiv in die Zugänglichkeitspolitik einbeziehen. Die flämische Regierung kann hierzu auf verschiedenen Ebenen Impulse geben.

Anwesenheitsbonus

Unia hat 2019 zudem ein Gutachten zur gehäuften Nutzung eines Anwesenheitsbonus in den öffentlichen wallonischen Diensten und Unternehmen erstellt. Solche Boni – in Form von Prämien, zusätzlichen Urlaubstagen, Vorrang bei Beförderungen usw. – finden immer häufiger Anwendung, um Fehlzeiten am Arbeitsplatz zu bekämpfen. Obwohl sie auf den ersten Blick neutral erscheinen, führen sie in der Praxis zur Benachteiligung bestimmter Kategorien von Personen mit Behinderung oder mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Mit anderen Worten können sie indirekt diskriminieren. Es wird nämlich keine Rücksicht auf den Grund für die Fehlzeiten genommen. Unia schlägt vor, statt dessen beispielsweise eher durch Präventionspläne, bessere Schulungen für Führungskräfte und Home-Office-Möglichkeiten gegen Fehlzeiten vorzugehen. Auf diese Weise werden die eigentlichen Ursachen der Fehlzeiten und nicht nur die Symptome in Angriff genommen.

4.2 | Behinderung und Gesundheitszustand 2019

Unia hat mehrere Initiativen unterstützt

Unia arbeitet nicht nur eigenständig Empfehlungen und Kampagnen aus, sondern greift hierbei auch auf Netzwerkarbeit und Initiativen anderer Organisationen zurück. So haben wir 2019 die Sensibilisierungskampagne der Ligue francophone belge contre l'épilepsie (belgischer französischsprachiger Bund gegen Epilepsie) unterstützt. Schätzungen zufolge haben in Belgien etwa 70.000 Menschen **Epilepsie** und stoßen hierbei noch oft auf Unverständnis.



Zusammen mit der Belgian Assistance Dog Federation und der Föderalagentur für die Sicherheit der Nahrungsmittelkette haben wir an einem Faltblatt gearbeitet, um über den Zugang von **Assistenzhunden** in Gaststätten und Geschäften zu informieren.

Die **Solidaritätsaktion CAP48**, die jährlich im französisch- und deutschsprachigen Belgien stattfindet, hatte den Fokus auf das Thema Diskriminierung gerichtet und überließ Unia mehrere Male das Wort in Rundfunk- und Fernsehsendungen.

Am 3. Dezember 2019 haben wir auch an dem Studientvormittag des FÖD Soziale Sicherheit und des ÖPD Sozialeingliederung anlässlich der Veröffentlichung des Themenbuchs über die Beziehung zwischen **Armut** und Behinderung mitgewirkt. Mitarbeiter von Unia und des Dienstes zur Bekämpfung von Armut haben gemeinsam ein Kapitel für dieses Buch geschrieben. An dem Studientvormittag wurden konkrete Empfehlungen für die Politik formuliert und erläutert.

Zudem ist die von Unia gebildete **Begleitkommission Behinderung** – mit Vertretern der Zivilgesellschaft, akademischer Kreise und der Sozialpartner – im Jahr 2019 fünfmal zusammengekommen.



Begleitkommission Behinderung

Unia hat 2012 eine Begleitkommission Behinderung ins Leben gerufen, die sich alle zwei Monate versammelt. Diese Begleitkommission zählt 23 ordentliche Mitglieder (10 Vertreter von Organisationen, die sich für die Interessen von Personen mit Behinderung einsetzen, 6 Vertreter akademischer Kreise und 7 Vertreter der Sozialpartner). Die Begleitkommission sichert die Teilhabe der Zivilgesellschaft zu und unterstützt die Arbeit von Unia als unabhängige Instanz im Rahmen der UN-Behindertenrechtskonvention. Sie wird zu Rate gezogen, wenn Unia Gutachten und Empfehlungen zum Thema Behinderung formuliert. 2019 wurde die Begleitkommission Behinderung unter anderem zu den Themen inklusive Bildung, Regierungsvereinbarungen, Recht auf eigenständiges Leben u. a. m. hinzugezogen. Am 22. Mai 2019 organisierte die Begleitkommission Behinderung eine Tagung über das Recht auf eigenständiges Leben für Personen mit Behinderung. An dieser Tagung nahmen auch die Agentur der Europäischen Union für die Grundrechte (FRA) und der Nationale Hohe Rat für Personen mit Behinderung (NHRPB) teil. Während dieser Tagung stellte die FRA die Ergebnisse einer großangelegten Studie zu den Wirkungen des eigenständigen Lebens vor (*From institutions to community living for persons with disabilities: perspectives from the ground*). Aus dieser Studie geht hervor, dass selbstständiges Leben eine positive Wirkung hat, nicht nur auf das Leben der Menschen mit Behinderung selbst, sondern auch auf ihre Familienangehörigen, Betreuer usw. Die Studie enthält zudem Empfehlungen an die Behörden zum Recht auf ein eigenständiges Leben. Der NHRPB hat zudem eine Stellungnahme zum eigenständigen Leben vorgestellt (Stellungnahme: Die Deinstitutionalisierung von Personen mit Behinderung). Darin wird nachdrücklich gefordert, dass Personen mit Behinderung die Wahl haben, wie und mit wem sie leben. In dieser Stellungnahme sind fünf Kriterien für einen qualitativ erfolgreichen Übergang in ein selbstständiges Leben dargelegt.



Armut und Behinderung



Personen mit Behinderung sind einem deutlich höheren Risiko ausgesetzt, in Armut zu leben. Jeder zehnte Betroffene hat nicht einmal genug Geld für die Grundversorgung. In dieser Hinsicht hinkt Belgien anderen Ländern wie den Niederlanden, Frankreich oder Dänemark weit hinterher. Das System der Beihilfen für Personen mit Behinderung muss daher dringend reformiert werden. Diese Beihilfen müssen einfacher (und auch schneller) gewährt werden. Andernfalls besteht weiterhin die Gefahr, dass sie erst gar nicht beantragt werden (weil das Verfahren beispielsweise zu komplex ist). Die Beihilfe zur Ersetzung des Einkommens muss auf Höhe der europäischen Armutsgrenze angehoben werden. Dies sind nur einige der Schlussfolgerungen aus dem Buch *Armoede en handicap in België* (*Armut und Behinderung in Belgien*). Diese Punkte müssen aus Sicht von Unia vorrangig in Angriff genommen werden.

4.3 | Rechtsprechung aus dem Jahr 2019 über Behinderung und Gesundheitszustand

Das Antidiskriminierungsgesetz sichert Personen mit Behinderung das Recht auf angemessene Vorkehrungen zu. Derartige Vorkehrungen dienen nicht dazu, Personen mit Behinderung zu bevorteilen, sondern sie sollen im Gegenteil die Nachteile einer unangepassten Umgebung ausgleichen. Angemessene Vorkehrungen dürfen nur dann verweigert werden, wenn sie eine unzumutbare Belastung für denjenigen darstellen, der sie besorgen muss. Bei mehreren Gerichtsurteilen aus dem Jahr 2019 über Behinderung und Gesundheitszustand war Unia dem Verfahren beigetreten.

In dem ersten Fall ging es um einen Mann, der bereits einige Jahre in einer Sozialwerkstätte (auch Beschützende Werkstätte genannt) arbeitete und regelmäßig **epileptische Anfälle** hatte. Nach entsprechender Kostenbeteiligung von PHARE (der französischsprachigen Brüsseler Agentur für Personen mit Behinderung) war der Arbeitgeber bereit, einen sichereren Arbeitsplatz einzurichten, an dem der Mann im Sitzen arbeiten kann. Krankheitsbedingt war der Mann jedoch eine Weile abwesend. Als er die Arbeit wieder aufgenommen hatte, erlitt er einen Tag später erneut einen epileptischen Anfall. Am Tag danach wurde er aus Sicherheitsgründen entlassen. Das Arbeitsgericht Brüssel urteilte am 2. August 2019, dass die Entlassung gegen das Antidiskriminierungsgesetz verstößt und angesichts des Zeitpunktes – nur zwei Tage nach Einführung der angemessenen Vorkehrungen – praktisch einer Verweigerung angemessener Vorkehrungen gleichkommt.

Eine Frau mit Endometriose, die in einem öffentlichen Dienst arbeitete, beantragte aufgrund ihrer Behinderung eine Halbzeitbeschäftigung in **einer Funktion, die nicht zu viele Fahrten erfordert**. Der Arbeitgeber lehnte den Antrag ab und forderte sie auf, entweder zu kündigen oder eine Funktion zu akzeptieren, die mit regelmäßigen Fahrten verbunden ist. Das Arbeitsgericht Lüttich urteilte am 24. September 2019, dass die Entlassung gegen das Antidiskriminierungsgesetz verstößt und in diesem Fall angemessene Vorkehrungen verweigert wurden.

Ein Mann, der bereits seit über zehn Jahren in einem Unterhaltungs- und Telekommunikationsunternehmen arbeitete, teilte mit, dass er künftig **in einem Rollstuhl arbeiten werde**. Wenig später wurde er entlassen. Aufgrund der zeitlichen Abfolge der Ereignisse, so das Urteil des Arbeitsgerichts Brüssel vom 3. September 2019, ist zu vermuten, dass eine Diskriminierung aufgrund von

Behinderung vorliegt und angemessene Vorkehrungen verweigert wurden. Das Unternehmen konnte keinen Gegenbeweis erbringen. Der Mann und das Unternehmen arbeiteten im Rahmen eines Dienstleistungsvertrags zusammen. Dennoch fand hier das Antidiskriminierungsgesetz Anwendung, das der öffentlichen Ordnung gilt, wie das Arbeitsgericht urteilte. Das Unternehmen ging gegen das Urteil in Berufung.

Unia ist zudem einem Verfahren vor dem Arbeitsgericht Wallonisch-Brabant beigetreten, dessen Urteil am 8. Oktober 2019 verkündet wurde. Ein Monteur, der in einer Kfz-Werkstatt arbeitete, wurde entlassen, weil sein **Bradford-Faktor** – der die Fehlzeiten eines Arbeitnehmers und die Auswirkungen hiervon auf die Betriebsabläufe misst – zu hoch für den Arbeitgeber war. Als Entlassungsgrund wurde der vorherige Gesundheitszustand des Arbeitnehmers angeführt, doch das Antidiskriminierungsgesetz lässt nur den aktuellen oder künftigen Gesundheitszustand als geschütztes Merkmal gelten. Das Gericht urteilte dennoch, dass das Unternehmen künftige Fehlzeiten befürchtet und dass das geschützte Merkmal des aktuellen oder künftigen Gesundheitszustands hier zum Tragen kommt. Die Entlassung wurde somit als Verstoß gegen das Antidiskriminierungsgesetz gewertet.

In den obengenannten Gerichtsverfahren bekam die geschädigte Person jeweils den gesetzlich festgelegten pauschalen Schadenersatz von sechs Monaten Bruttolohn zugesprochen.

Der prekäre Zustand von Arbeitnehmern, die in **Sozialwerkstätten** arbeiten, ist hin und wieder Gegenstand der Rechtsprechung. Dies war auch der Fall in einem Gerichtsverfahren, in dem Unia dem Opfer beistand, aber dem Verfahren nicht selbst als Partei beitrug. Ein Mann hatte sich für einen Arbeitsplatz in einer Sozialwerkstätte beworben und erhielt Bescheid, dass er eingestellt würde. Zufällig erfuhr der neue Arbeitgeber, dass der Mann eine Zeit in einer psychiatrischen Klinik verbracht hatte. Dies war jedoch eine vorübergehende Lösung gewesen, da er nirgendwo anders aufgenommen werden konnte. Die Sozialwerkstätte teilte daraufhin mit, dass sie den Mann doch nicht einstellen werde. Das Arbeitsgericht Brüssel urteilte am 8. Oktober 2019, dass hier eine Diskriminierung aufgrund einer vermeintlichen Behinderung vorliegt, und sprach dem Geschädigten unter anderem den gesetzlich festgelegten pauschalen Schadenersatz zu. Damit wird in diesem Urteil ausdrücklich der Grundsatz anerkannt, dass Diskriminierung aufgrund von rein persönlichen Merkmalen eines Menschen strafbar ist. In Anbetracht der Rechtsprechung – und der bei Unia eingegangenen Meldungen – über die Rechte von Arbeitnehmern mit Behinderung in Sozialwerkstätten führte Unia 2019 diverse Gespräche mit Akteuren dieses Sektors.

Anhand der zusammengetragenen Informationen wird Unia 2020-2021 Empfehlungen ausarbeiten.



Zum Musical 40-45 mit Gebärdendolmetscher – eine außergerichtliche Lösung

„Wir wollten mit einer Gruppe gehörloser und hörbbeeinträchtigter Personen eine Vorstellung des Musicals 40-45 besuchen. Hierzu fragten wir Studio 100, ob während der Vorstellung ein Gebärdendolmetscher dabei sein kann. Das sei aus Sicherheitsgründen nicht möglich, teilte man uns mit. Studio 100 wollte zwar für Untertitel sorgen, aber es ist für viele gehörlose und hörbbeeinträchtigte Personen nicht leicht, einen Text zu lesen und gleichzeitig der Vorstellung zu folgen.“

Unia wandte sich deshalb an Studio 100. Und man fand einen Kompromiss. Für eine bestimmte Vorstellung wurden neben den Sitzen der gehörlosen und hörbbeeinträchtigten Zuschauer Bildschirme angebracht. Die Gebärdendolmetscher befanden sich hinter den Kulissen. Sie dolmetschten und waren auf den Bildschirmen zu sehen. Studio 100 hat sich verpflichtet, bei der nächsten Produktion an einer Möglichkeit zu arbeiten, den Gebärdendolmetscher auf oder neben der Bühne aufzustellen, sodass keine Bildschirme mehr nötig sind.

5. Glaube und Weltanschauung

5.1 | Im Fokus: weltanschauliche Symbole

Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit

Die internationalen Menschenrechtsabkommen und die belgische Verfassung sichern das Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit zu. Die Bürgerinnen und Bürger haben („innerlich“) das Recht, ihre religiöse oder weltanschauliche Überzeugung zu wählen (und

zu wechseln) und („äußerlich“) das Recht, diese Überzeugung zum Ausdruck zu bringen. Das Grundrecht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit gilt allerdings nicht uneingeschränkt. Gleichzeitig gilt es nämlich, auch die anderen Grundrechte zu achten und die abschließend aufgelisteten Einschränkungen in Artikel 9, § 2, der Europäischen Menschenrechtskonvention gegen das Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit abzuwägen. Die Antidiskriminierungsgesetzgebung fügt das Recht hinzu, in bestimmten Bereichen vor Diskriminierung aufgrund geschützter persönlicher Merkmale, wie Glaube und Weltanschauung, geschützt zu sein. In der Antidiskriminierungsgesetzgebung steht, dass eine Unterscheidung nach Glauben oder Weltanschauung nur unter bestimmten Bedingungen zu rechtfertigen ist.

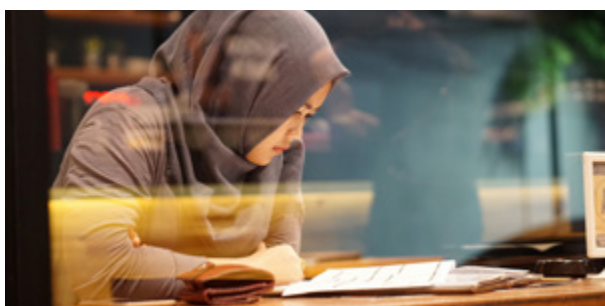
Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit bedeutet auch, dass man das Recht hat, *keine* religiöse oder weltanschauliche Überzeugung (mehr) zu haben. 2019 gingen bei Unia beispielsweise erneut Meldungen wegen der Glaubensgemeinschaft der **Zeugen Jehovas** ein. Das soziale Netz der Zeugen Jehovas besteht oft ausschließlich aus Mitgliedern der eigenen Glaubensgemeinschaft. Wird man aus dieser Glaubensgemeinschaft ausgeschlossen oder tritt man freiwillig (oder auch unfreiwillig) aus, endet man in der sozialen Isolation, weil die Glaubensgemeinschaft alle Beziehungen zu ehemaligen Mitgliedern abbricht. 2015 hatte Unia bereits Anzeige bei der Staatsanwaltschaft eingereicht. Hierzu entschlossen wir uns nach Eingang einer Meldung von einem ehemaligen Zeugen Jehovas und nach der Feststellung, dass die Ausgrenzungspolitik der Glaubensgemeinschaft der Zeugen Jehovas in strafbarer Weise zu Diskriminierung, Hass oder Gewalt aufstachelt. 2019 hatte die Staatsanwaltschaft ihre Untersuchung abgeschlossen und informierte Unia darüber, dass der Fall vor das Strafgericht kommt.

Es lässt sich nicht leugnen, dass vor allem das Recht, eine bestimmte Kleidung zu tragen, insbesondere das **islamische Kopftuch**, ein sensibles Thema in der Gesellschaft ist. Das äußert sich auch in den Meldungen, die Unia alljährlich zum Kopftuchtragen, beispielsweise in der Schule, bei der Arbeitssuche, am Arbeitsplatz oder beim Sport, erhält. In den Meldungen geht es meist um die Frage, ob ein betreffendes *Verbot*, das islamische Kopftuch zu tragen, gerechtfertigt ist. Unia möchte vor allem konkrete und inklusive Lösungen in Vorschlag bringen.

Kopftuch in der Schule

Der Rat des flämischen Schulträgers GO! hat 2013 ein Rundschreiben über das verbotene Tragen weltanschaulicher Symbole angenommen. Die Schulen des GO! mussten dieses Verbot in ihre Schulordnung aufnehmen und

durchsetzen. Seither wurde das Verbot bereits mehrere Male vor verschiedenen Gerichten angefochten. So wurde am 27. August 2019 vor dem Gericht erster Instanz Löwen erneut eine GO!-Schule wegen des dort eingeführten Kopftuchverbots verurteilt. Eine Schülerin war mit Unterstützung ihrer Eltern vor das Gericht gezogen, um das Recht einzuklagen, während der Schulzeiten ein Kopftuch zu tragen. Das Gericht urteilte, dass das Verbot die Religionsfreiheit verletzt. Nach Ansicht des Gerichts gab es keinen zwingenden gesellschaftlichen Grund, das Verbot, weltanschauliche Symbole in der Schule zu tragen, beizubehalten. Andererseits befand das Gericht, dass keine unerlaubte indirekte Diskriminierung vorliegt, weil nicht hinlänglich bewiesen wurde, dass Personen, die einer bestimmten Religion anhängen oder eine bestimmte Überzeugung haben, in besonderer Weise benachteiligt werden, und weil *„dem Gericht keine konkreten statistischen oder sonstigen Elemente vorgelegt wurden, die vermuten lassen, dass in der Tat eine besondere Benachteiligung von Musliminnen, Juden und/oder Sikhs vorliegt.“* Fortan durfte allerdings nur die Schülerin, die mit ihren Eltern das Gerichtsverfahren angestrengt hatte, mit einem Kopftuch in die Schule. GO! ist gegen das Urteil in Berufung gegangen.



Später wurde bekannt, dass der Appellationshof Antwerpen am 23. Dezember 2019 entschieden hat, dass das Kopftuchverbot in zwei Schulen sehr wohl gerechtfertigt war und somit *nicht* die Religionsfreiheit verletzt. Der Appellationshof hob damit das Urteil des Gerichts erster Instanz in Tongeren auf. Dieses Gericht hatte am 23. Oktober 2018 geurteilt, dass einige Schülerinnen Kopftuch in der Schule tragen dürfen. Die Schulgruppe hatte nämlich nicht hinlänglich begründen können, warum ein Verbot gerechtfertigt war oder dass es andernfalls zu Segregation, Proselytismus oder anderen Problemsituationen in der Schule kommt. Der Schulträger GO! war gegen dieses Urteil in Berufung gegangen. Dem Antwerpener Appellationshof zufolge müssen Schüler ihre Persönlichkeit in einer freien Umgebung entwickeln können. Eine Lernumgebung, die frei von weltanschaulichen Symbolen ist, kann hierbei helfen. Das Tragen derartiger Symbole hatte nämlich, so der Appellationshof, bereits in der Vergangenheit zu einer Störung der öffentlichen Ordnung und zu Gruppenzwang geführt. Der Appellationshof richtete sich

damit auch gegen zwei Urteile des Staatsrates. Der hatte in zwei Entscheidungen vom 14. Oktober 2014 die Ansicht vertreten, dass die Religionsfreiheit die Regel sein muss und dass ein Verbot nur in Ausnahmefällen möglich ist, wenn dies tatsächlich (örtlich) notwendig ist. Aus rechtstechnischen Gründen konnte der Staatsrat allerdings nur die einzelnen Schulordnungen für nichtig erklären, während der Schulträger GO! das allgemeine Verbot beibehielt. Der Appellationshof Antwerpen ist zu dem Schluss gekommen, dass die Urteile des Staatsrates für den Appellationshof nicht als Präjudiz verbindlich sind.

Durch die widersprüchlichen Urteile ist die Situation jetzt alles andere als deutlich. Unia ersucht den Schulträger GO!, das allgemeine Verbot aufzuheben, da es die Religionsfreiheit verletzt und einer grundlegenden Auseinandersetzung mit weltanschaulicher Diversität im Wege steht. Unia will den Schulträger GO! hierbei begleiten und unterstützen.

Was den französischsprachigen Hochschulunterricht betrifft, fanden Anfang März 2020 die Plädoyers vor dem Verfassungsgerichtshof über die Vorabentscheidungsfrage statt, auf die wir bereits im vorigen Jahresbericht eingegangen sind. In einer Brüsseler Rechtssache hatte der Richter den Verfassungsgerichtshof mit der Frage befasst, ob das Verbot für Studierende, im Hochschulunterricht weltanschauliche Symbole zu tragen, in Einklang mit der Verfassung und der Europäischen Menschenrechtskonvention steht. Nach wie vor verbieten Hochschulen und Erwachsenenbildungsinstitute weltanschauliche Symbole in ihrer Schulordnung. Unia fordert, die Freiheit von Studierenden im Hochschul- oder Erwachsenenbildungsweisen zur Äußerung ihrer Überzeugung in keiner Weise einzuschränken. Wir plädieren für einen möglichst offenen Zugang zur Bildung. Sollte dennoch eine Einschränkung gelten, muss sie sorgfältig begründet werden, angemessen sein und auf konkreten Gegebenheiten in der Schule beruhen. Wenn bei Unia Meldungen eingehen, setzen wir erst einmal auf den Dialog mit der Schulleitung und dem Schulträger. Wir suchen gemeinsam nach Alternativen, zum Beispiel eine Änderung der Schulordnung oder ein besonderes Kopftuch für Berufsausbildungen zur Einhaltung spezifischer Hygiene- und Sicherheitsvorschriften. Die Frage, ob weltanschauliche Symbole zulässig sind oder nicht, sollte nach Meinung von Unia besser von oberster behördlicher Stelle aus geklärt werden.

Wie im ersten Kapitel erwähnt, hat die Französische Gemeinschaftskommission (COCOF) angekündigt, dass sie das Verbot, weltanschauliche Symbole zu tragen, für die Brüsseler Studierenden in den Hochschulen und Erwachsenenbildungsinstituten, deren Träger sie ist, streichen wird. Unia begleitet die COCOF bei der Umsetzung dieses Vorhabens.

Im Jahr 2019 meldeten sich zudem mehrere Schüler einer französischsprachigen Sekundarschule des provinziellen Unterrichtswesens. Der Provinzialrat der Provinz Wallonisch-Brabant hat am 27. Juni 2019 eine neue Regelung eingeführt, die das Tragen weltanschaulicher Symbole in den Schulen des provinziellen Unterrichtswesens verbietet. Diese Regelung wurde am 8. Juli 2019 im Provinz-Bulletin und auf der Website der Provinz bekannt gegeben. Aufgrund der Ferien erfuhren einige Schüler(innen) erst Ende August 2019 von der neuen Regelung. Sie zogen vor den Staatsrat und forderten die Aussetzung des Verbots in äußerster Dringlichkeit. Der Staatsrat urteilte am 13. September 2019, dass der Antrag zu spät gestellt wurde. Der Staatsrat stellte klar, dass die Antragsstellungsfrist mit dem Datum der Veröffentlichung und nicht mit dem Datum der Kenntnismahme beginnt. Da die Änderung kurz vor den Ferien angekündigt wurde und unbemerkt blieb, gerieten einige Schülerinnen in Schwierigkeiten und mussten kurzfristig nach einer anderen Schule suchen.

Kopftuch am Arbeitsplatz und beim Sport

Im Jahr 2019 reichten Unia und die Ligue des Droits Humains eine Unterlassungsklage gegen die Brüsseler Verkehrsgesellschaft STIB/MIVB ein, weil diese eine Bewerberin mit Kopftuch abgelehnt hatte. Die Frau hatte sich für zwei Verwaltungsfunktionen im Innendienst beworben („Legal Officer“ und „Business Analyst“), war aber angelehnt worden. Den Grund sah die Frau darin, dass sie zu verstehen gegeben hatte, sie wolle bei der Arbeit ein Kopftuch tragen. In Innendienstfunktionen ist inklusive Neutralität sehr wohl eine Option und ohne Weiteres machbar, wie Unia festgestellt hat²⁸. Hierzu muss nur die erbrachte Dienstleistung neutral sein, nicht aber das Erscheinungsbild des Arbeitnehmers.

Unia stellt fest, dass immer mehr Meldungen von Frauen eingehen, die mit einem Kopftuchverbot beim Ausüben von Sport konfrontiert sind. In zwei Fällen, in denen es um den Zugang zu Fitness-Centern ging, haben Unia und die Ligue des Droits Humains ein Gerichtsverfahren angestrengt. Im ersten Fall erfuhren mehrere Frauen in einem Fitness-Center in Lüttich, dass sie aus Sicherheits- und Hygienegründen kein Kopftuch tragen dürfen. Unia hatte dem Betreiber angeboten, ihn auf dem Weg zur Inklusion zu begleiten, worauf dieser aber nicht einging. Im zweiten

Fall wurde eine Frau, die gerade erst einen Vertrag mit einem Fitness-Center unterzeichnet hatte, informiert, dass in dem Gebäude aus Sicherheitsgründen ein allgemeines Kopftuchverbot gilt. Ausnahmen seien nur aus medizinischen Gründen möglich. Am 4. Februar 2020 urteilte das Gericht erster Instanz Brüssel in letzterem Fall, dass ein Verbot aus Sicherheitsgründen erlaubt ist und ein Sportkopftuch die Sicherheitsvorschriften nicht erfüllt.

Unia befand, dass zu schnell auf abstrakte Argumente wie Sicherheit und Hygiene zurückgegriffen wurde, um ein allgemeines Verbot zu rechtfertigen, ohne konkrete Alternativen in Betracht zu ziehen. Die gibt es nämlich. So sind eng anliegende Sportkopftücher im Handel erhältlich. Außerdem kann ein Kopftuch auf andere, sichere Weise gebunden werden. Ein allgemeines Verbot ist also nicht die einzige Lösung. Im Übrigen sieht Unia nicht ein, warum ein Kopftuch aus medizinischen Gründen sehr wohl möglich sein soll, aus religiösen Gründen aber nicht.



Hallenfußball

Nach langen Gesprächen mit Unia änderte der belgische Hallenfußballbund 2019 seine Spielordnung, damit Spielerinnen in den Frauenwettbewerben ein Kopftuch tragen können (das bestimmte Kriterien erfüllen muss). Diese Spielordnung gilt auch für den flämischen und den französischsprachigen Hallenfußballverband („Vlaamse Zaalvoetbalbond“ und „Ligue Francophone de Football en Salle“). Die Änderung der Spielordnung ist ein schönes Beispiel, wie man Sport inklusiv gestaltet. Manchmal reicht eine einfache Klarstellung der Regeln.

In den Fällen, bei denen es um das Recht geht, eine bestimmte Kleidung zu tragen, sind die Betroffenen meist Frauen, die dem Islam anhängen und das islamische Kopftuch tragen wollen. Dabei werden sie nicht an sich diskriminiert, weil sie Frau sind oder weil sie dem islamischen Glauben anhängen, sondern weil in ihrem Fall beides zusammenkommt. Nehmen wir beispielsweise die Brüsseler Verkehrsgesellschaft STIB/MIVB, die sich weigerte, eine Frau mit Kopftuch anzuwerben. Die Verkehrsgesellschaft wirbt sehr wohl Frauen und auch Muslime an, doch die Kombination der beiden Merkmale ist hier das Problem. Dieses Phänomen nennt man Intersektionalität oder intersektionelle Diskriminierung (die Überschneidung verschiedener Diskriminierungsformen aufgrund zusammenwirkender Persönlichkeitsmerkmale).

28 In diesem Zusammenhang verweisen wir auf ein Urteil des Arbeitsgerichts Brüssel vom 16. November 2015. Actiris, das regionale Brüsseler Arbeitsamt, hatte eine Bestimmung zur exklusiven Neutralität in die Arbeitsordnung aufgenommen. Das Arbeitsgericht urteilte, dass das allgemeine Verbot so, wie es in der Arbeitsordnung formuliert war, eine indirekte Diskriminierung aufgrund des Glaubens oder der Weltanschauung beinhaltet und gegen die Brüsseler Ordonnanz vom 4. September 2008 über Diskriminierung verstößt.

5.2 | Glaube und Weltanschauung im Jahr 2019

Hassbotschaften

Sobald es um Muslime geht, lässt sich so mancher Polemiker schnell zu verallgemeinernden und polarisierenden Aussagen hinreißen. Muslime werden pauschal „als Bevölkerungsgruppe“ verteufelt und als Bedrohung dargestellt. „Moslems“ wird von vielen als (pejoratives) Schlagwort benutzt, obwohl es in Wirklichkeit um eine sehr vielfältige Gruppe geht.

Nach dem Anschlag auf zwei Moscheen im neuseeländischen **Christchurch** am 15. März 2019 gingen bei Unia Meldungen über „widerliche Kommentare“ in den sozialen Medien zu den muslimischen Todesopfern dieser Anschläge ein.

Während des Ramadans im Mai 2019 lief im Radiosender Studio Brussel die Sendung **Ramadamingdong** an. Darin wurden Gäste eingeladen, um mit drei Muslimbrüdern zu speisen und über Dinge zu reden, die sie beschäftigten. Unia erhielt sogleich Meldungen von Leuten, die fanden, dass es sich nicht gehört, wenn ein Radiosender diesen Dingen Sendezeit schenkt.

Facebook-Gruppen wie **New Reconquista** schürten den Hass gegen Muslime, indem sie Behauptungen posteten wie: „*Es ist statistisch bewiesen, dass der durchschnittliche IQ unter Moslems zu den niedrigsten in der Welt gehört*“ oder „*Bestialität ist unter Moslems weiter verbreitet*.“ Zu der Gruppierung New Reconquista gingen bei Unia bereits mehrere Meldungen ein.

Im November 2019 löste die Besichtigung des Forts von Breendonk und einer Moschee mit Schülern aus Diksmuide folgende Twitter-Nachricht von **Dries Van Langenhove** (Schild & Vrienden) aus: „*Kindern erst mal eine dicke Dosis Selbsthass einimpfen und sie anschließend unserem Ersatz vorstellen, der uns von dem Selbsthass erlösen wird, indem er uns von uns selbst erlöst*.“ Diese Twitter-Nachricht sorgte wiederum für eine Aktion von Vlaams Belang und Voorpost, die vor der Schule dazu aufriefen, die Islamisierung zu stoppen.

Ziel solcher Aktionen ist, dass sie einen *Chilling Effect* (Abschreckungseffekt) haben und zur Selbstzensur führen. Außerdem schaffen sie eine gewisse Stimmung gegen Muslime.

Entmenschlichung in den sozialen Medien, Diskriminierung im täglichen Umgang und selbst Gewalttaten scheinen in gewissen Teilen der Bevölkerung immer

mehr Toleranz zu finden. Die Muslimgemeinde fühlt sich dadurch zunehmend ausgegrenzt. Schüler verstehen beispielsweise nicht, warum die schon seit vielen Jahren organisierte Besichtigung einer Moschee plötzlich eine derartige Feindseligkeit auslöst, dass sogar einige Schüler Angst haben, zur Schule zu gehen.

Doch auch die Gegner dieser Stimmungsmache melden sich inzwischen immer häufiger und deutlicher zu Wort. Dies zeigt sich beispielsweise daran, dass Unia nach dem obengenannten Post von Dries Van Langenhove fast zweihundert Reaktionen von Personen erhielt, die Meldung erstatten wollten.

5.3 | Rechtsprechung aus dem Jahr 2019 über Glaube und Weltanschauung

Eine Frau, die bereits seit über zehn Jahren als Apothekerin arbeitete, kündigte nach einer Auszeit an, dass sie ein islamisches Kopftuch tragen werde, wenn sie die Arbeit wieder aufnimmt. Der Arbeitgeber war damit nicht einverstanden. Nach längeren Verhandlungen wurde die Frau **entlassen**. Gemeinsam mit Unia zog sie vor Gericht, um ihre Entlassung anzufechten. Am 20. Februar 2019 urteilte das Arbeitsgericht Lüttich, dass hier kein Fall von Diskriminierung vorliegt. Die Arbeitsordnung verbot das Tragen politischer, weltanschaulicher oder religiöser Symbole am Arbeitsplatz. Das Gericht urteilte, dass der Arbeitgeber bestrebt sein darf, ein neutrales Erscheinungsbild abzugeben und die Gleichheit unter Kollegen zu gewährleisten.

Im Jahr 2017 war König Philipp anlässlich des Ramadans zu Gast bei einer muslimischen Familie in Evergem. Er wollte die Stimmung des Iftar, des Abendmahls nach Sonnenuntergang, in einer gewöhnlichen muslimischen Familie erleben. Zwei Personen reagierten hierauf mit Facebook-Posts, darunter ein Foto von Hitler mit der Bildunterschrift „*Schiebt das alles in den Ofen!!!*“ Das Korrekionalgericht Lüttich urteilte am 18. Juni 2019, dass die Posts **zu Hass oder Gewalt** gegen die Muslimgemeinde **aufstacheln**. Der erste Beklagte erhielt eine Arbeitsstrafe, während die Strafe des zweiten Beklagten fünf Jahre auf Bewährung unter bestimmten Auflagen ausgesetzt wurde. Unia war dem Verfahren nicht als Partei beigetreten.

Der **Verfassungsgerichtshof** wurde zudem mit zwei Urteilen des Gerichts erster Instanz Gent vom 5. Juli 2018 befasst. In diesen Urteilen – von denen bereits im vorigen Jahresbericht die Rede war, zusammen mit dem Urteil des Gerichts erster Instanz Antwerpen vom 18. Dezember 2018, entschied das Gericht, dass das Verbot von Burkinis

oder anderen Ganzkörper-Badeanzügen aus Hygiene- oder Sicherheitsgründen nicht gerechtfertigt ist. Wenn eine direkte oder indirekte Diskriminierung außerhalb von Arbeitsbeziehungen vorliegt, hat das Opfer Anspruch auf einen pauschalen Schadenersatz in Höhe von 650 oder 1.300 Euro für den erlittenen immateriellen Schaden²⁹. Der Verfassungsgerichtshof entschied am 10. Juli 2019, dass es bei einem moralischen Schaden grundsätzlich keinen Unterschied macht, ob er durch eine direkte oder eine indirekte Diskriminierung entstanden ist. Folglich muss er auch nicht unterschiedlich entschädigt werden.

6. Sexuelle Orientierung

6.1 | Im Fokus: sicher außer Hause

Verbale Aggression

LGBTQ müssen sich wie jeder andere sicher in der Öffentlichkeit bewegen können, ohne eine Aggression befürchten zu müssen. Jedes Jahr gehen bei Unia Meldungen wegen verbaler und körperlicher Aggressionen gegen LGBTQ ein. Unia ist allerdings nicht zuständig für verbale und körperliche Gewalt gegen Transgender-Personen oder für Sexismus. Wenn wir Meldungen hierzu erhalten, verweisen wir die meldenden Personen systematisch an das Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern.

Bei verbalen Aggressionen ist es oft so, dass die Täter sich schnell davonmachen. Rein verbale Beleidigungen gewöhnlicher Bürger sind zudem nicht strafbar (außer wenn dies z. B. die Form von Drohungen oder Stalking annimmt). Im Strafgesetzbuch sind lediglich Beleidigungen in der Öffentlichkeit durch *Taten, Schriften, Bilder oder Symbole* erwähnt. Die Kombination von „unbekannter Täter“ und „keine Straftat“ macht es natürlich schwer, gegen verbale Aggression in der Öffentlichkeit gegen LGBTQ vorzugehen.

Dennoch kann verbale Gewalt gegebenenfalls über kommunale Verwaltungsstrafen geahndet werden (wenn hierzu eine entsprechende Bestimmung in die Gemeindeordnung aufgenommen wurde). Strafbar ist auch die öffentliche Aufstachelung (der Aufruf) zu Diskriminierung, Hass oder Gewalt gegen beispielsweise LGBTQ. Diese Bestimmung fand unter anderem Anwendung im

Fall eines homophoben Straßenpredigers³⁰. Hierfür müssen die Täter allerdings identifiziert werden.

Unia ist bestrebt, bei Fällen von verbaler Beleidigung erst einmal strukturell anzusetzen. Wir rufen daher auf, Fälle von verbaler Aggression möglichst zu melden. Wenn wir merken, dass häufiger Meldungen aus einer bestimmten Gegend wegen verbaler Beleidigungen eingehen und die Täter nicht identifizierbar sind, wenden wir uns an die lokale Polizei, um sie zu sensibilisieren, und ersuchen sie, Maßnahmen zu ergreifen. 2018 erhielt Unia beispielsweise mehrere Meldungen wegen verbaler (und körperlicher) Gewalt gegen LGBTQ in der Zeit, als das *Pride* Festival in Brüssel und Antwerpen stattfand. Daher wandten wir uns einen Monat vor der *Pride* 2019 an den Korpschef der Polizei Brüssel und den Korpschef der Polizei Antwerpen und baten sie um besondere Aufmerksamkeit im Polizeikorps, damit sie präventiv vorgehen und gegebenenfalls die Täter ermitteln und die Opfer betreuen. Die Reaktionen waren positiv. Die Polizeibediensteten vor Ort wurden sensibilisiert. Auf der Website der Brüsseler Polizei kam ein Button „LGBT Meldestelle“ hinzu, und in Antwerpen verteilte die Polizei Gadgets mit Kontaktangaben. Im Problemfall konnte Unia sich sofort an den Referenzbeamten für Diskriminierung und Hassdelikte wenden.



Körperliche Aggression

Bei körperlicher Gewalt gilt nach belgischer Strafgesetzgebung ein höheres Strafmaß, wenn der Täter aus Hass, Verachtung oder Feindseligkeit gegenüber beispielsweise LGBTQ Personen handelt. Hierzu ist es wichtig, dass das Opfer sich schnellstmöglich an die Polizei wendet und den Tatbestand protokollieren lässt, damit die Polizei und das Gericht den Fall bearbeiten können. Unia kann das Opfer über die juristischen Möglichkeiten beraten und Kontakt mit der Polizei und der Staatsanwaltschaft gemäß dem Rundschreiben COL13/2013 über Diskriminierung und Hassdelikte aufnehmen. In schwerwiegenden Fällen kann Unia auch beschließen, dem Opfer vor Gericht beizustehen und dem Verfahren als Zivilpartei beizutreten.

²⁹ Der Schadenersatz beträgt 1.300 Euro, kann aber halbiert werden, wenn der Beklagte nachweisen kann, dass die nachteilige Behandlung auch aus nichtdiskriminierenden Gründen erfolgte.

³⁰ Siehe beispielsweise das Urteil des Korrekionalgerichts Brüssel vom 22. Mai 2018, in dem ein homophober Straßenprediger verurteilt wurde.

Diesen Schritt unternimmt Unia aber nur, wenn das Opfer hiermit einverstanden ist.

Auch bei körperlicher Gewalt gehen wir den Fall strukturell an. So ist die Hemmschwelle bei LGBTQ, sich an die Polizei zu wenden, oft noch zu hoch. Brussel Preventie & Veiligheid (BPV) und der Gewestelijke Overheidsdienst Brussel (equal.brussels) haben 2019 ein Projekt gestartet, damit LGBTQ Diskriminierungen und Aggressionen anonym beim Rainbow House in Brüssel melden können. Unia hat an einem Informationsblatt für die Opfer mitgearbeitet, das seine Zuständigkeiten erklärt. So können die Opfer sich an Unia wenden und Beistand erhalten, wenn sie dies wünschen.

Unia bietet auch Unterstützung bei den Fortbildungen der Polizei über Gewalt gegen LGBTQ an. 2019 haben wir zudem an der Bewertung des interföderalen Aktionsplans 2018-2019 gegen Diskriminierung und Gewalt gegen LGBTQ mitgewirkt. Unia fordert, dass (unter anderem) Diebstahl unter Gewaltanwendung und Erpressung als Hassdelikte gewertet werden. Vor allem homosexuelle Männer werden oft Opfer solcher Delikte, wenn sie beispielsweise ihre Kontaktangaben auf Dating-Sites mitteilen. Das Strafgesetzbuch sieht bisher kein höheres Strafmaß vor, wenn das Motiv bei solchen Delikten Homophobie ist.

Im Rahmen des Projekts *Call It Hate* von çavaria (dem Dachverband der LGBTQI+-Organisationen in Flandern) bot Unia Beratungen über Gesetzesbestimmungen an. Das Projekt *Call It Hate* nahm die Einstellungen und Haltungen in Zusammenhang mit Hassdelikten gegen LGBTQ ins Visier. Beinahe die Hälfte der Befragten stimmte der Aussage zu, dass Gewalt gegen LGBTQ ein ernsthaftes Problem in Belgien ist. Die Befragten zeigten mehr Empathie, wenn eine lesbische Frau Opfer einer Straftat wurde, als bei einem homosexuellen Mann oder einer Transgender-Person. Die Empathie ist zudem geringer, wenn das Opfer an der *Pride* teilnimmt oder betrunken ist und in der Nähe einer Bar angegriffen wird³¹.



31 Call It Hate (Einstellungen und Haltungen zu LGBTQ-Delikten in Belgien), www.cavaria.be.

6.2 | Sexuelle Orientierung im Jahr 2019

Hassbotschaften

Obwohl verbale und körperliche Aggressionen gegen LGBTQ keine Seltenheit sind, ist undeutlich, ob diese Form der Aggression zunimmt oder häufiger gemeldet wird. Sehr auffällig ist allerdings, dass die Rhetorik gegen LGBTQ in der Berichterstattung und in den sozialen Medien immer präsenter wird. Dies scheint von unterschiedlichsten Seiten zu kommen. Hieran zeigt sich, dass unterschwellig nach wie vor eine negative Stimmung gegen LGBTQ herrscht.

Im Jahr 2019 erhielten wir beispielsweise Meldungen über ein Bild auf Facebook mit dem Slogan „*June is LGBTQ – Let’s Go Bully The Queers – Month*“ (dt.: Juni ist LGBTQ- oder Lasst-uns-die-Homos-mobben-Monat), über jemanden, der auf Twitter den Text „*Homo ist eine Krankheit, die ausgerottet werden muss*“ postete, und über einen Schüler, der „*Krebshomo*“ und „*Stirb an AIDS*“ auf dem Instagram-Account eines Lehrers postete. Auf Facebook postete jemand unter einem Artikel über die Einführung der gleichgeschlechtlichen Ehe in Taiwan: „*Wo bist du, Hitler!! Wach auf, Mann.*“ Ein Spruch des Fußballspielers Leandro Trossard – der rief, dass alle „Boeren“ (so werden die Fans des Fußballvereins Club Brügge genannt) Homos sind – wurde uns ebenso gemeldet wie ein Interview mit dem emeritierten Erzbischof André-Joseph Léonard, der Kindesmissbrauch mit Homosexualität in Verbindung brachte.

Auch Politiker fielen 2019 negativ auf. Nach den Wahlen vom 26. Mai 2019 erhielten wir Meldungen über einen Zeitungsartikel, in dem Dominiek Sneepe (Vlaams Belang) zu verstehen gab, dass „*LGBTQ, die heiraten und Kinder adoptieren dürfen, eine Brücke zu weit geht.*“ Außerdem meldete man uns einen Zeitungsartikel, in dem Filip Brusemans (Vlaamse Belang) äußerte, dass „*Homo-, Bisexuelle und Transgender immer anormal bleiben werden.*“ Hinzu kam eine Nachricht von Steve Herman (Vlaams Belang) auf Twitter mit einem Foto der *Pride* in London mit dem Text „*Diesen ekelhaften Missständen muss ein Ende gesetzt werden.*“

Globalisierung

Die Globalisierung der sozialen Medien sorgt zudem dafür, dass ausländische Initiativen leichter den Weg nach Belgien finden. So erhielt Unia Meldungen über eine spanische Organisation, die in Belgien eine Petition gegen die *Pride* in Disneyland Paris verteilte, und über das Video „*Ein*

Mann, eine Frau“ der Glaubensgemeinschaft der Zeugen Jehovas. Umgekehrt finden auch Belgier den Weg leichter in allerlei ausländische Foren, in denen sie beispielsweise Kontakt mit Neonazis knüpfen können – z. B. im Forum *Iron March* – und den „Sodomisten“ die Schuld an den heutigen Problemen geben.

Freie Meinungsäußerung

Unia hat bereits darauf hingewiesen, dass derzeit nicht alle Äußerungsformen von Rassismus, Antisemitismus, Homophobie usw. strafbar sind. Juristisch ist auch hier zwischen homophoben und strafbaren Äußerungen zu unterscheiden. Eine strafbare Form von Homophobie ist beispielsweise der öffentliche Aufruf zu Diskriminierung, Hass oder Gewalt. Hierzu muss allerdings eine böswillige Absicht nachgewiesen werden. Die Äußerungen, die uns gemeldet wurden, sind in vielen Fällen homophob, liegen aber innerhalb der gesetzlichen Grenzen der freien Meinungsäußerung (weil sie beispielsweise nicht zu Diskriminierung, Hass oder Gewalt gegen LGBTQ im juristischen Sinne aufstacheln). Sind die Äußerungen hingegen wohl strafbar, muss auch noch berücksichtigt werden, ob hier die Regelung über Pressedelikte greift.

Artikel 150 der Verfassung

Strafbare Äußerungen, die in der Presse oder in den sozialen Medien erscheinen, sind – wie bereits erwähnt – Pressedelikte, die vor dem Assisenhof beurteilt werden (außer im Fall von „rassistischen“ Pressedelikten). In der Praxis findet dies aber nicht statt. Unia hält es für unverantwortlich – und hat bereits wiederholt darauf hingewiesen, zum Beispiel bei der Bewertung der föderalen Antidiskriminierungsgesetze –, dass Bürger unterschiedlich geschützt sind, wenn jemand zu Diskriminierung, Hass oder Gewalt gegen sie aufstachelt. Es macht nämlich juristisch einen Unterschied, ob dies wegen ihrer sexuellen Orientierung oder aus Rassismus oder Fremdenfeindlichkeit geschieht.

Um die Problematik in Zusammenhang mit Artikel 150 der Verfassung zu veranschaulichen, hatte Unia 2017 über einen Gerichtsvollzieher feststellen lassen, dass das Buch *Die großen Sünden* (hier im Niederländischen „De Grote Zonden“) von Imam Al-Haafidh adh-Dhahabi (1274-1348) in mehreren Antwerpener Buchhandlungen verkauft wurde. Unia reichte daraufhin Klage bei der Staatsanwaltschaft Antwerpen ein. In dem Buch *Die großen Sünden* steht unter anderem, dass Homosexuelle vom höchsten Gebäude der Stadt geworfen werden müssen. Das Buch wird als Ratgeber verkauft, wie man als gläubiger Muslim zu handeln hat. Das Buch stachelt im Ermessen von Unia ganz klar zu Diskriminierung, Hass oder Gewalt gegen

Homosexuelle an. Bereits zuvor hatte Unia eine ähnliche Klage bei der Staatsanwaltschaft Brüssel eingereicht. Da es sich aber um ein nicht-rassistisches Pressedelikt handelt, greift hier Artikel 150 der Verfassung. Oben wurde bereits angemerkt, dass ein solches Delikt vor dem Assisenhof beurteilt wird, was aber in der Praxis nicht geschieht, weil ein kostspieliges und aufwendiges Assisenverfahren im Fall eines Pressedelikts als nicht angemessen oder gerechtfertigt erscheint. Es bedeutet aber nicht, dass die Staatsanwaltschaft den Fall nicht untersucht.

6.3 | Rechtsprechung aus dem Jahr 2019 über sexuelle Orientierung

Unia ist als Zivilpartei einem Verfahren beigetreten, in dem es um einen **Nachbarschaftsstreit** ging und das Opfer ein homosexuelles Ehepaar war. Die beiden Männer wurden von Jugendlichen beleidigt und belästigt. Man warf sogar Steine und Eier auf ihr Haus und beleidigte sie wiederholt. Nachdem eine Anzeige bei der Polizei ohne Ergebnis geblieben war, wandte sich das Ehepaar schließlich an einige Eltern, wobei eines der beiden Opfer mehrere Schläge ins Gesicht bekam. Das Korrekionalgericht Dinant kam in seinem Urteil vom 5. November 2019 zu dem Schluss, dass sowohl bei den Schlägen als auch bei der Belästigung ein homophobe Beweggründe vorlagen, und verurteilte einen der Täter zu einer Arbeitsstrafe von 200 Stunden und einen anderen zu einer Haftstrafe von sechs Monaten, die auf Bewährung während drei Jahren ausgesetzt wurde. Bei Nachbarschaftsstreitigkeiten spielen oft allerlei Spannungen und Konflikte mit. So ist es nicht immer einfach, den Beweis zu erbringen, dass eines der Motive des Täters tatsächlich Hass, Verachtung oder Feindseligkeit wegen (beispielsweise) der sexuellen Orientierung des Opfers war³².

Das Korrekionalgericht Lüttich bestätigte in einem Urteil vom 13. Juni 2019, dass das **Motiv** des Täters und nicht die Eigenschaft des Opfers untersucht werden muss. Es kann also durchaus sein, dass eine heterosexuelle Person Opfer einer Straftat wird, die aus Hass auf Homosexuelle verübt wurde.

Bei einem **Fußballspiel** zwischen Anderlecht und Club Brügge ertönte von der Tribune unter anderem der skandiierte Schmähruf „Alle Juden sind Homos“. Der belgische Schiedshof für Sport urteilte am 22. Juli 2019, dass das Rufen

32 Unia war beispielsweise einem Verfahren zu einem Nachbarschaftsstreit als Zivilpartei beigetreten, doch erkannte das Korrekionalgericht Gent in seinem Urteil vom 12. Dezember 2018 nicht an, dass Hass auf Homosexuelle eines der Motive war.

des Wortes „Homo“ im spezifischen Kontext eines Fußballspiels und in dem betreffenden Slogan stigmatisierend und von (einem Teil) der (LGBTQ-)Gemeinde als verletzend oder zumindest beleidigend empfunden werden kann. Aufgrund der Disziplinarordnung des belgischen Fußballbundes, in der eine objektive Haftung festgeschrieben ist, wurde *Club Brugge* zu einer Geldstrafe verurteilt.

Ferner hat der Verfassungsgerichtshof die Gesetzgebung über **Blutspenden** von Männern, die Sex mit einem anderen Mann hatten („MSM“), unter die Lupe genommen. Bei Unia waren in der Vergangenheit bereits regelmäßig Anfragen eingegangen, inwieweit der Ausschluss von MSM als Blutspender mit der Antidiskriminierungsgesetzgebung zu vereinbaren ist. Der Verfassungsgerichtshof ist in seinem Entscheid vom 26. September 2019 zu dem Schluss gekommen, dass die Karenzzeit von zwölf Monaten für MSM derzeit noch erlaubt ist, notfalls aber verkürzt werden kann, wenn entsprechende neue wissenschaftliche Erkenntnisse vorliegen. Es muss allerdings ein Gesetz verabschiedet werden, das MSM die Möglichkeit bietet, Plasma für gefrorenes Frischplasma zu spenden, wenn es durch eine entsprechende Quarantäne gesichert wird.

7. Weitere geschützte Merkmale

7.1 | Alter

Im Jahr 2016 begann Belgocontrol ein Anwerbungsverfahren für Fluglotsen. Um die vorgeschriebene Ausbildung antreten zu dürfen, mussten die Kandidaten 18 bis 25 Jahre alt sein. Unia erhielt mehrere Meldungen wegen dieser Altersbegrenzung. Die anschließenden Gespräche mit Belgocontrol, in denen man die Rechtmäßigkeit der Altersgrenze prüfen wollte, brachten uns nicht weiter. Belgocontrol wollte nicht einsehen, dass die Altersgrenze diskriminierend war, und Unia war wenig überzeugt von den Argumenten, die Belgocontrol anführte, um die Altersgrenze zu rechtfertigen. So zog Unia letzten Ende vor das Arbeitsgericht Brüssel. In dem Urteil vom 26. November 2019 kam das Gericht zu dem Schluss, dass die Altersgrenze von 25 Jahren eine direkte Diskriminierung aufgrund des Alters darstellt, und befahl Skeyes (wie Belgocontrol nun mit neuem Namen hieß), die Diskriminierung zu unterlassen. Andernfalls drohe ein Zwangsgeld von 500 Euro pro Tag. Jeder geschädigte Bewerber, der sich für das Verfahren angemeldet hatte, erhielt eine pauschale Entschädigung in Höhe von sechs Monaten Bruttolohn. Das Arbeitsgericht befand, dass Sicherheitsgründe zwar eine Altersgrenze rechtfertigen können, doch sei es nicht

gerechtfertigt, diese Grenze bei fünfundzwanzig Jahren anzusetzen. Außerdem kann man nicht allgemein auf die Sicherheit verweisen, sondern man muss anhand wissenschaftlicher Daten belegen können, warum für eine bestimmte Funktion eine bestimmte Altersgrenze nötig ist. Skeyes ging gegen das Urteil in Berufung.

In den nachfolgenden Kapiteln kommen wir noch auf das Alter als geschütztes Merkmal zurück, wenn wir beispielsweise den Bereich Güter und Dienstleistungen (insbesondere finanzielle Dienstleistungen) unter die Lupe nehmen oder wenn wir auf unsere begleitenden Tätigkeiten im Gesundheitswesen eingehen.



Zu jung? Zu alt!

Stellenangebote, in denen eine Altersgrenze angegeben ist, Kredite, die älteren Menschen verweigert werden, Ferienwohnungen, die nicht an jüngere Urlauber vermietet werden ... Diskriminierung nach Alter ist ein hartnäckiges Phänomen. 2019 veröffentlichte Unia eine Informationsschrift über altersbezogene Diskriminierung und legte darin den gesetzlichen Rahmen und das Hilfsangebot von Unia dar.



7.2 | Gewerkschaftliche Überzeugung

Zum geschützten Merkmal der gewerkschaftlichen Überzeugung sind nur wenige Meldungen bei Unia eingegangen. Sie beziehen sich beispielsweise auf den gleichzeitigen Bezug einer Entschädigung wegen diskriminierender Entlassung und einer Schutzentschädigung für Gewerkschaftsvertreter³³, auf den „okkulten“ Zeitraum für die Sozialwahlen³⁴, die verweigerte Beförderung eines Gewerkschaftsvertreters, solange er sein Mandat beibehalten will ...

Gewerkschaftliche Überzeugung umfasst drei Aspekte:

- die (bestehende oder fehlende) Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft;
- das Mandat einer Gewerkschaft;
- die Tätigkeit im Rahmen einer Gewerkschaft³⁵.

Das geschützte Merkmal der gewerkschaftlichen Überzeugung ist im weiteren Sinn auszulegen. Dies stellte das Arbeitsgericht Gent in seinem Urteil vom 11. Juli 2019 in Bezug auf eine spontane Arbeitsniederlegung und die anschließende Entlassung mehrerer Arbeitnehmer klar. Unia war diesem Verfahren nicht als Partei beigetreten. Das Arbeitsgericht verglich dieses geschützte Merkmal mit dem der politischen Überzeugung. Auch dort geht es nicht nur um die Frage, ob man Mitglied einer politischen Partei ist. Das Arbeitsgericht urteilte, dass es keine Rolle spielt, ob jemand Mitglied einer Gewerkschaft ist oder ob eine Gewerkschaft eine bestimmte Aktion unterstützt, um das geschützte Merkmal der gewerkschaftlichen Überzeugung geltend machen zu können. Dieses Merkmal hat Bestand, sobald Arbeitnehmer sich zusammenschließen, um für die Interessen der Gruppe (oder auch ihre eigenen Interessen) einzutreten, und diesem Bestreben durch „gewerkschaftliche“ Ideen, Überzeugungen oder Tätigkeiten Ausdruck verleihen.

Das Arbeitsgericht Charleroi verurteilte am 14. Oktober 2019 den belgischen Staat, weil er einem vertraglich beschäftigten Gewerkschaftsvertreter im öffentlichen Dienst keinen ausreichenden Entlassungsschutz zugesichert hatte. Vertraglich beschäftigte Gewerkschaftsvertreter stehen nämlich in der Privatwirtschaft unter einem weiter reichenden Schutz als im öffentlichen Dienst, und das Gericht befindet, dass dies gegen das in der Verfassung verankerte Gleichheitsprinzip verstößt. Unia hat dem Gewerkschaftsvertreter schon seit 2017 beigestanden, war dem Verfahren aber nicht als Partei beigetreten.

8. Außergerichtliche Lösungen

Unia setzt bei der Konfliktlösung immer erst auf Verhandlungen mit allen Betroffenen. Diese Verhandlungen können verschiedene Formen annehmen. So können wir als Sachverständiger den Fall prüfen und Rechtsberatung erteilen. Wir können auch als Schlichter auftreten und als solcher den Dialog zwischen den Parteien in die Wege leiten. Oder wir können an der Seite einer der betroffenen Parteien verhandeln.

Zur Veranschaulichung haben wir 2019 eine Auswahl von 43 außergerichtlichen Lösungen auf unserer Website veröffentlicht. Dabei ging es um Diskriminierungen aufgrund von Behinderung und Gesundheitszustand (24), Glaube und Weltanschauung (9), Merkmale sogenannter „Rasse“ (5), Vermögen (4) und Alter (1). Was die Gesellschaftsbereiche betrifft, so standen die außergerichtlichen Lösungen in Zusammenhang mit Beschäftigung (15), Bildung (15) sowie Gütern und Dienstleistungen (13)³⁶. Diese Bereiche eignen sich im Übrigen besser als andere für Verhandlungen.

Im nächsten Kapitel befassen wir uns mit den wichtigsten Bereichen, in denen wir Fälle eröffnen. Zu jedem Bereich geben wir einige Beispiele für außergerichtliche Lösungen im Jahr 2019.

33 Der gleichzeitige Anspruch wird nach geltender Rechtsprechung zwar anerkannt (siehe beispielsweise das Urteil des Arbeitsgerichts Charleroi vom 14. Oktober 2019), in der Praxis aber nicht immer angewandt.

34 Der „okkulte“ Zeitraum ist die Zeit, in der Arbeitnehmer für die Sozialwahlen kandidieren können und somit unter Entlassungsschutz stehen.

35 Verfassungsgerichtshof, 2. April 2009 (Nr. 64/2009), Erwägungsgrund B.8.1.

36 Was den Bereich Güter und Dienstleistungen betrifft, ging es um die Teilbereiche Wohnen (6), Freizeitangebote (5) und öffentlicher Verkehr (2).



Unia organisiert einen Studientag über außergerichtliche Lösungen

Wie können außergerichtliche Lösungen dazu genutzt werden, eine gezielte Reaktion auf diskriminierendes Verhalten zu zeigen? Wann eignen sie sich besonders? Welches sind die Vor- und Nachteile? Am 13. September 2019 organisierte Unia hierzu einen Studientag (in geschlossenem Kreis). Die Ombudsfrau der Stadt Antwerpen, der Ombudsmann der Wallonie und der Föderation Wallonie-Brüssel, das Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern sowie Unia kamen zusammen, um über ihre Erfahrungen mit außergerichtlichen Lösungen auszutauschen. Anschließend konnten Vertreter der Zivilgesellschaft und akademischer Kreise hierauf reagieren. Thematisiert wurden hierbei unter anderem die angewandten Verfahren, die Bedingungen zur Lösungsfindung, die Zielsetzungen, die Vertraulichkeit des Verfahrens, die Fristensetzung, die Entscheidung für oder gegen eine Veröffentlichung der Lösung, die nahegelegten Fortbildungen oder Kurse ...



9. Gerichtsverfahren

Unia ist kraft ihres gesetzlichen Auftrags befugt, vor Gericht aufzutreten. Diesen Schritt unternehmen wir, wenn eine außergerichtliche Lösung nicht machbar ist, wenn der Fall auf einer soliden Beweislage ruht und gesellschaftlich von hoher Relevanz ist (im Rahmen der „Strategic Litigation“, also der strategischen Klageführung) oder wenn die Tatbestände besonders gravierend sind (zum Beispiel bei Hassdelikten). Eine Verhandlung kann unter Umständen vor Gericht enden, wenn beispielsweise klare Hinweise auf eine Diskriminierung vorliegen und die Gegenpartei sich unaufrichtig verhält.

Von den Gerichtsverfahren, an denen Unia seit 2009 beteiligt war, haben wir etwa 80 % gewonnen. Das ist relativ viel, verglichen mit der Anzahl Gerichtsverfahren, die Unia angestrengt hat³⁷.

In der nachfolgenden Übersicht sind die Mandate aufgeführt, die der Verwaltungsrat Unia 2019 erteilt hat, um vor Gericht aufzutreten. Falls 2019 ein Urteil in dem betreffenden Fall verkündet wurde, ist dies angegeben.

³⁷ Seit 2009 hat Unia in 175 Fällen gerichtliche Schritte unternommen, die zu Urteilen oder Entscheidungen geführt haben. Von diesen Verfahren hat Unia 145, also umgerechnet etwa 80 %, gewonnen.

	Grund des Verfahrens	Bereich	Merkmal
 DISKRIMINIERUNG	Zivilrechtlich	Mehrere Arbeiter werden von ihrem Vorgesetzten gemobbt. Angemessene Vorkehrungen werden verweigert. Die Unternehmensleitung handelt nicht.	 Beschäftigung Merkmale sogenannter „Rasse“ + sexuelle Orientierung + Behinderung + Gesundheitszustand + körperliches Merkmal
	Zivilrechtlich	Eine Frau hat sich für eine Stelle als Direktionssekretärin beworben, erfährt aber, dass sie nicht eingestellt wird, weil sie älter als 50 ist.	 Beschäftigung Alter
	Zivilrechtlich	Ein Mann hat sich für eine Stelle beworben, erfährt aber, dass er zu alt ist und dass man eher ein Junior-Profil sucht.	 Beschäftigung Alter
	Zivilrechtlich	Eine Frau mit Hörbeeinträchtigung hat sich für eine Stelle beworben, erfährt aber, dass sie wegen ihrer Behinderung nicht eingestellt wird.	 Beschäftigung Behinderung
	Zivilrechtlich	Eine VoG verweigert Frauen mit islamischem Kopftuch den Zugang zu Gemeinschaftsräumen und zu den hiermit verbundenen Dienstleistungen.	 Güter und Dienstleistungen Glaube
	Grund des Verfahrens	Bereich	Merkmal
 HASSBOTSCHAFTEN	Strafrechtlich	Eine unbekannte Person, die sich Fidelio nennt, verbreitet über Twitter Hassnachrichten und ruft unter anderem ausdrücklich zur Gewaltanwendung gegen Menschen maghrebinischer Abstammung auf. Der Täter wurde zu einer Haftstrafe von 10 Monaten (die während 5 Jahren auf Bewährung ausgesetzt wurde) und zu einer Geldstrafe von 800 Euro verurteilt (Korrekionalgericht Antwerpen, 5. Juni 2019).	 Medien > Twitter Merkmale sogenannter „Rasse“
	Strafrechtlich	Ein Mann stellt Fotos und Hassnachrichten auf seine Facebook-Seite, unter anderem in Zusammenhang mit Nationalsozialismus, Skinheads und <i>White Pride</i> . Der Täter wurde verurteilt, die Strafe jedoch unter bestimmten Auflagen während 3 Jahren auf Bewährung ausgesetzt (Korrekionalgericht Antwerpen, Abteilung Mechelen, 23. Oktober 2019).	 Medien > Facebook Merkmale sogenannter „Rasse“
	Strafrechtlich	Ein Mann postet auf seiner Facebook-Seite unaufhörlich Hassnachrichten über Menschen ausländischer Herkunft und gibt den Hassnachrichten anderer User positive Bewertungen. Der Täter wurde zu einer Haftstrafe von 2 Monaten (die während 3 Jahren auf Bewährung ausgesetzt wurde) und zu einer Geldstrafe von 800 Euro verurteilt (davon 200 Euro vollstreckbar und 600 Euro auf Bewährung während 3 Jahren) (Korrekionalgericht Westflandern, Abteilung Kortrijk, 27. November 2019).	 Medien > Facebook Merkmale sogenannter „Rasse“
	Strafrechtlich	Ein leer stehendes Gebäude, das als Empfangszentrum für Asylbewerber eingerichtet werden sollte, wurde vorsätzlich in Brand gesetzt. Nach der Brandstiftung erschienen Hassnachrichten in den sozialen Medien (siehe unten bei Hassdelikten).	 Medien > Facebook Merkmale sogenannter „Rasse“
	Strafrechtlich	Ein Polizeiinspektor wird am Arbeitsplatz gemobbt. Seine Kollegen verbreiten Hassnachrichten in einer WhatsApp-Gruppe.	 Beschäftigung Merkmale sogenannter „Rasse“
	Strafrechtlich	Ein Mann hat die Außenfassade seines Hauses mit Naziflaggen, SS-Zeichen, Hakenkreuzen, Davidsternen u. a. m. verunstaltet. In seinem Garten zeigt er den Hitlergruß und hängt antisemitische Schmähschriften an einen Baum.	 Gesellschaftsleben 'Raciale criteria' & Negationisme

	Grund des Verfahrens	Bereich	Merkmal
 HASDELIKTE	Straf- rechtlich	Ein Mann beschimpft zwei Polizeiinspektoren als (unter anderem) „ <i>dreckige Weiße</i> “ und „ <i>Hurensöhne</i> “ und schlägt einen anderen Polizeiinspektor. <i>Der Täter wurde zu einer Haftstrafe von 18 Monaten und einer Geldstrafe von 800 Euro verurteilt (Korrekionalgericht Hennegau, Abteilung Charleroi, 16. Mai 2019).</i>	 Gesellschafts- leben Merkmale sogenannter „Rasse“
	Straf- rechtlich	Nach einem Streit im Warteraum eines Krankenhauses wird eine Frau Opfer von Polizeigewalt.	 Gesellschafts- leben Merkmale sogenannter „Rasse“ und Glaube
	Straf- rechtlich	Zwei Frauen werden von einem Autofahrer in gravierendem Maß verbal und körperlich angegriffen.	 Gesellschafts- leben Merkmale sogenannter „Rasse“ und Glaube
	Straf- rechtlich	Ein Mann stellt in der Nachbarschaft mehreren Familien mit kleinen Kindern nach. Die Nachstellungen äußern sich konkret in Einschüchterungen, Hassbotschaften, Drohungen und körperlicher Gewalt.	 Gesellschafts- leben Merkmale sogenannter „Rasse“ und Glaube
	Straf- rechtlich	Ein Ehepaar wird Opfer einer Aggression im Straßenverkehr. Der Angreifer verwendet rassistische Schimpfwörter. Der Mann des Ehepaars wird zweimal vorsätzlich von dem Angreifer angefahren.	 Gesellschafts- leben Merkmale sogenannter „Rasse“ und Glaube
	Straf- rechtlich	Ein leer stehendes Gebäude wird vorsätzlich in Brand gesetzt. Es handelt sich dabei um ein ehemaliges Wohnheim, das zu einem Empfangszentrum für Asylbewerber werden sollte (siehe auch oben bei Hassbotschaften).	 Gesellschafts- leben Merkmale sogenannter „Rasse“
	Straf- rechtlich	Zwei homosexuelle Männer werden Opfer eines Nachbarschaftsstreits. Es kommt dabei nicht nur zu Nachstellungen, sondern auch zu körperlicher Gewalt. <i>Der erste Täter wurde zu einer Arbeitsstrafe von 200 Stunden verurteilt, der zweite zu einer Haftstrafe von 6 Monaten (während 3 Jahren auf Bewährung ausgesetzt) (Korrekionalgericht Namur, Abteilung Dinant, 5. November 2019).</i>	 Gesellschafts- leben Sexuelle Orientierung



Kapitel 3

Diskriminierung –
Entwicklungen nach
Bereich

In der Antidiskriminierungsgesetzgebung geht es nicht nur um die geschützten Merkmale, sondern auch darum, in welchen Gesellschaftsbereichen sie gelten. Die Bereiche, in denen Unia die meisten Meldungen erhält und die meisten Fälle eröffnet, sind – neben Medien, die im nächsten Kapitel näher beleuchtet werden – Beschäftigung, Güter und Dienstleistungen (einschließlich Wohnen) sowie Bildung. 2019 entfielen 657 Fälle auf den Bereich Beschäftigung, 641 auf Güter und Dienstleistungen und 308 auf Bildung. In diesem Kapitel fassen wir die auffälligsten Ereignisse aus dem Jahr 2019 in den am häufigsten betroffenen Bereichen zusammen. Die eingehende statistische Analyse der Meldungen und Fälle 2019 nach Bereich finden Sie in einer gesonderten Publikation, unserem Zahlenbericht.

1. Beschäftigung

1.1 | Im Fokus: Königlicher Erlass über positive Maßnahmen

Vier Bedingungen

Im Belgischen Staatsblatt vom 1. März 2019 ist endlich der lang erwartete Königliche Erlass über positive Maßnahmen erschienen³⁸. Sowohl im Antirassismugesetz als auch im Antidiskriminierungsgesetz steht, dass Unterscheidungen aufgrund geschützter Merkmale am Arbeitsplatz in bestimmten Fällen gerechtfertigt sein können, wenn es beispielsweise um „positive Maßnahmen“ geht (auch „Positive Action“ oder „Affirmative Action“ genannt). In beiden Gesetzen steht zudem, dass ein Königlicher Erlass festlegen muss, in welchen Situationen und unter welchen Bedingungen positive Maßnahmen möglich sind. Da dieser Ordnungsrahmen bisher fehlte, war es juristisch nicht möglich, sich auf eine Ausnahmeregelung für positive Maßnahmen zu berufen, um eine direkte oder indirekte Unterscheidung aufgrund eines geschützten Merkmals zu rechtfertigen. So konnte ein Unternehmen

bisher von den abgelehnten Mitbewerbern wegen Diskriminierung verklagt werden.

Der Begriff positive Maßnahmen wird oft falsch verstanden. Manchmal ist sogar – fälschlicherweise – die Rede von positiver Diskriminierung. Das Gesetz stellt klar, dass positive Maßnahmen nur dann zulässig sind, wenn vier Bedingungen erfüllt werden.

1. So sind positive Maßnahmen nicht für jede beliebige Personengruppe in gleich welchem Kontext möglich. Es muss ein **Chancennachteil** auf Seiten einer bestimmten Personengruppe bestehen.
2. Der Ausgleich dieses Chancennachteils muss als **förderungswertes Ziel** anerkannt sein.
3. Die positive Maßnahme muss **zeitlich begrenzt** sein. Sobald der offensichtliche Chancennachteil nicht mehr vorhanden ist, muss die betreffende Maßnahme beendet werden.
4. Die Maßnahmen dürfen die Rechte der anderen **nicht unnötig einschränken**. Eine betroffene Person darf also nicht automatisch Vorrang erhalten, sondern der Fall ist immer individuell zu bewerten.

Was ist eine positive Maßnahme?

Eine positive Maßnahme ist zum Beispiel die gezielte Auslegung von Stellenangeboten für junge Arbeitsuchende mit Migrationshintergrund oder das Angebot von Computerkursen während der Arbeitszeit speziell für ältere Arbeitnehmer oder der Vorbehalt eines Teils der Praktikumsverträge für Personen mit Behinderung.

Ziel einer positiven Maßnahme ist es nicht, jemanden zu bevorteilen, weil er beispielsweise eine Behinderung oder ein bestimmtes Alter hat oder bestimmter Herkunft ist. Das ist gesetzlich verboten. Ziel ist es, bestimmten Personengruppen Hilfestellungen zu bieten und ihnen bei einem nachweislichen Chancennachteil Vorrang zu geben. Doch selbst dann darf dieser Vorrang nicht automatisch gewährt werden, sondern jeder Fall muss individuell abgewogen werden. Das Unternehmen muss genau überprüfen, ob nicht Elemente vorliegen, die dennoch den Ausschlag zugunsten eines anderen Kandidaten geben. Das Interessante an positiven Maßnahmen ist, dass sie die Hindernisse beseitigen können, die der Teilhabe bestimmter Personengruppen am Arbeitsmarkt im Wege stehen. Sie wirken also proaktiv.

Privatsektor

Der Königliche Erlass über positive Maßnahmen gilt nur für Arbeitgeber und Arbeitnehmer im **Privatsektor**. Unternehmen sind nicht verpflichtet, positive Maßnah-

³⁸ Königlicher Erlass vom 11. Februar 2019 zur Festlegung der Bedingungen für positive Maßnahmen, BS 1. März 2019, 21.169.

men auszuarbeiten, können aber dank des Königlichen Erlasses in einem Kollektiven Arbeitsabkommen die Voraussetzungen hierfür schaffen. Außerdem schreibt der Königliche Erlass ein Verfahren vor, um positive Maßnahmen per „Beitrittsakte zur Festlegung der Bedingungen für positive Maßnahmen“ einzuführen. Der hierzu ausgearbeitete Aktionsplan für positive Maßnahmen muss bestimmte Angaben enthalten und dem Arbeitsminister zur Genehmigung vorgelegt werden. Unternehmen können positive Maßnahmen auch in anderen Formen als über Kollektive Arbeitsabkommen oder Beitrittsakten einführen. Sie müssen dem Minister diesen Aktionsplan dann zur Information mitteilen.

2019 hat Unia an der Einrichtung einer Evaluationskommission mitgewirkt, deren Aufgabe es ist, die beim Minister eingereichten Aktionspläne für positive Maßnahmen zu bewerten. Die Evaluationskommission positive Maßnahmen wird sich aus einem Vertreter des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung, des Instituts für die Gleichheit von Frauen und Männern sowie von Unia zusammensetzen. Sie werden die Aktionspläne für positive Maßnahmen beurteilen und dem Minister unverbindliche Gutachten und Empfehlungen unterbreiten.

Unia fordert darüber hinaus einen Königlichen Erlass über positive Maßnahmen im **öffentlichen Sektor**. Dieser Sektor muss die Bevölkerungsvielfalt möglichst getreu widerspiegeln. Deshalb ist Unia der Meinung, dass im öffentlichen Sektor sogar eine weitgreifende Form positiver Maßnahmen gerechtfertigt sein kann, indem man beispielsweise Anwerbsquoten einführt, wenn bestimmte Indikatoren systematisch verfehlt werden.

Unia erhält übrigens nicht nur Fragen zu positiven Maßnahmen auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch beispielsweise zu Busreisen speziell für Personen ab 65 oder zu Eintrittsvergünstigungen für junge Besucher in Museen, die diese Altersgruppe vermehrt anziehen möchten. Hierzu muss auch ein Ordnungsrahmen für positive Maßnahmen außerhalb des Arbeitsbereichs eingeführt werden.

Regionen und Gemeinschaften

Positive Maßnahmen sind auch in regionalen und gemeinschaftlichen Zuständigkeitsbereichen von Bedeutung, für die ebenfalls Erlasse verabschiedet werden müssen. Das flämische Chancengleichheitsdekret vom 10. Juli 2008 und die Brüsseler Ordonnanz vom 5. Oktober 2017 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung verlangen zwar keinen Regierungserlass, sorgen in der Praxis aber für eine gewisse Rechtsunsicherheit bei der Frage, in welchen Situationen und unter welchen

Bedingungen positive Maßnahmen möglich sind. Das Fehlen eines klaren Ordnungsrahmens wird somit zum Hemmfaktor, wenn es darum geht, Initiativen zu entfalten. Deshalb wäre es sinnvoll und hilfreich, ähnlich der föderalen Regelung einen Regierungserlass mit klarem Verfahren zur Ausarbeitung und Genehmigung positiver Maßnahmen zu haben. Als zusätzlichen Anreiz sollte die Regierung eine Vorbildrolle übernehmen. Im Dekret der Französischen Gemeinschaft vom 12. Dezember 2008 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung ist eine andere Formulierung festgehalten. So kommt es in Ermangelung eines Regierungserlasses dem Richter zu, in jedem einzelnen Fall zu prüfen, ob die Bedingungen für positive Maßnahmen erfüllt sind. Diese Bestimmung gilt allerdings nicht für die Arbeitsbeziehungen. In diesem Bereich bedarf es also noch eines Regierungserlasses.



Positive Maßnahmen in der Praxis: Pool H

Um mehr Menschen mit Behinderung an den Brüsseler Arbeitsmarkt heranzuführen, hat das neu organisierte Brüsseler Arbeitsamt Actiris das Projekt *Pool H* wieder aufgenommen und Unia hierzu um Rat gebeten. Positive Maßnahmen sind in Brüssel zulässig, und zwar kraft einer Brüsseler Ordonnanz vom 4. September 2008 über Diversität im öffentlichen Dienst der Region Brüssel-Hauptstadt. Unia hat untersucht, wie Actiris die in der Ordonnanz vorgegebenen Bedingungen für positive Maßnahmen am besten nutzen sollte, damit mehr Menschen mit Behinderung vermittelt werden. Da positive Maßnahmen immer befristet sein müssen, hat Unia darauf gedrängt, dass man längerfristig an einem gänzlich inklusiven Anwerbsverfahren arbeitet, das Chancennachteile strukturell abschafft.

1.2 | Bereich Beschäftigung im Jahr 2019

Schutz vor Vergeltung

Am 20. Juni 2019 hat der Gerichtshof der Europäischen Union ein wichtiges Urteil zum Schutz vor Vergeltung

gefällt³⁹. Das Urteil betraf das belgische Gendergesetz, doch ist es auch im weiteren Sinn anwendbar. So urteilte der Gerichtshof, dass die belgische Antidiskriminierungsgesetzgebung die Zeugen von Diskriminierung nur unzureichend schützt. Die formellen Bedingungen für den Schutz vor Vergeltung sind in dieser Gesetzgebung nämlich sehr eng gefasst. So müssen Zeugen beispielsweise ein unterzeichnetes und datiertes Dokument an die Instanz senden, bei der die Anzeige oder Klage eingereicht wird, oder vor Gericht ziehen, um geschützt zu werden. Der Gerichtshof der Europäischen Union urteilte, dass die strikten formellen Bedingungen für den Zeugenschutz in Belgien gegen europäisches Recht verstoßen, denn *„Arbeitnehmer könnten davon abgehalten werden, einzuschreiten (...), weil sie befürchten, nicht geschützt zu sein, falls sie bestimmte formelle Bedingungen nicht erfüllen“*⁴⁰. Laut Gerichtshof muss die Kategorie der Arbeitnehmer, die für einen solchen Schutz in Betracht kommen, möglichst breit definiert werden.

Unia fordert, dass strikte formelle Bedingungen zum Schutz vor Vergeltung aus dem Gesetz gestrichen werden, damit alle Betroffenen – Opfer, Zeugen, Meldende ... – nach den zivilrechtlichen Beweisregeln bestätigen können, dass der Arbeitgeber (oder die Person, gegen die sich die Anzeige oder Klage richtet), aus gutem Grund von der Beschwerde hätte wissen müssen.

Prävention

Der Kampf gegen Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt muss an zwei Fronten geführt werden. Zum einen ist es wichtig, auf Prävention und Sensibilisierung zu setzen, zum anderen muss die Einhaltung der Regeln durchgesetzt und kontrolliert werden. Das Antidiskriminierungsgesetz zielt vor allem auf Letzteres ab und hat präventiv einen deutlich geringeren Wirkungsbereich. Die Ausarbeitung einer Präventionspolitik ist daher gemeinsame Aufgabe und Verantwortung der Regierungen, Branchen und Unternehmen.

Diese Aufgabe kommt nach Meinung von Unia allem voran den Branchen zu. Unia möchte alle Beteiligten schon jetzt dazu anregen, eine Präventionspolitik auszuarbeiten und Instrumente bereitzustellen, um diese Politik immer feiner abzustimmen. Unsere Website eDiv.be wartet beispielsweise mit einem „Inspirationsmenü“ für Unternehmen auf, die eine gezielte Präventionspolitik entwickeln und betreiben wollen, mit Ver-

weisen auf bestehende Initiativen, die als Vorbild dienen können. Darüber hinaus haben wir einen *Quickscan* zur Kontrolle auf Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit erstellt. Anhand dieses Fragebogens kann ein Unternehmen seine Präventionspolitik gegen Diskriminierung selbst bewerten und bekommt diverse Ansätze und Wege aufgezeigt, wie sich diese Präventionspolitik stärken lässt.

Sozialpartner und Regierung in Hauptrollen

Es gibt keinen ausdrücklichen Gesetzesanreiz, der die Arbeitgeber dazu anspornt, eine Präventionspolitik auszuarbeiten. Unia ist der Ansicht, dass es allem voran Aufgabe der Sozialpartner in den einzelnen Branchen ist, sektorspezifische Verhaltenskodexe, positive Maßnahmen und Diversitätspläne aufzustellen. Doch auch die Minister, die auf den einzelnen Regierungsebenen für den Bereich Arbeit zuständig sind, müssen Anreize schaffen und notfalls zwingende Maßnahmen auferlegen. Hierzu können sie beispielsweise die finanziellen Mittel von bestimmten Ergebnissen abhängig machen, wie es in den flämischen Branchenvereinbarungen der Fall ist.

Stärkere Fokussierung auf Prävention im Gesetz über das Wohlbefinden während der Arbeit

Unia fordert zudem, dass ein neues Kapitel über Prävention gegen Diskriminierung in das föderale Gesetz vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden während der Arbeit aufgenommen wird. Diskriminierung ist nämlich ein spezifisches Risiko, das bei den gesetzlich vorgeschriebenen Risikoanalysen und Präventionsplänen zum Wohlbefinden während der Arbeit einen eigenen Aufgabenbereich darstellt. Neben der Einführung einer Risikoanalyse muss die Aus- und Fortbildung der Unfallverhütungsberater um eine gründliche Schulung in Diskriminierungsbekämpfung erweitert werden. In ihren Selbstverpflichtungen können die Sozialpartner zusätzlich zum gesetzlichen Diskriminierungsverbot Maßnahmen und Verhaltensregeln einführen, um Diskriminierung zu verhindern. In den flämischen Branchenvereinbarungen ist dies bereits Pflicht. Die Maßnahmen müssen allerdings konkret sein und weit genug gehen, damit es nicht bei leeren Versprechen bleibt.

Die Regierung kann auch in anderer Weise zur Ausarbeitung einer Präventionspolitik anregen, indem sie beispielsweise keine öffentlichen Aufträge mehr an diskriminierende Unternehmen vergibt. Unia fordert in seinem Memorandum einen strikten Gesetzesrahmen, der die Aufnahme von Antidiskriminierungsklauseln in öffentliche Aufträge vorschreibt.

39 Gerichtshof der Europäischen Union, 20. Juni 2019 (Nr. EC-LI:EU:C:2019:523).

40 Gerichtshof der Europäischen Union, 20. Juni 2019 (Nr. EC-LI:EU:C:2019:523), Erwägungsgrund 34.

Diversitätspläne als wichtiger Bestandteil

Diversitätspläne sind ein wichtiger Bestandteil der Präventionspolitik.

- In der Region Brüssel-Hauptstadt unterstützt das Arbeitsamt Actiris gezielt Unternehmen, die Diversitätspläne aufstellen wollen. Wer als Unternehmen einen solchen Plan ausarbeitet, erhält ein Diversitätslabel. Die Berater von Actiris können sich an Unia wenden, wenn sie Fragen zur Antidiskriminierungsgesetzgebung oder zum Diversitätsmanagement haben.
- Die flämische Regierung hatte 2015 angekündigt, dass die Berufslaufbahn- und Diversitätspläne nicht länger gefördert werden. Dadurch ging ein erhebliches Maß an Sachkompetenz verloren. Unternehmen können jetzt Zuschüsse über das KMU-Portfolio beantragen, doch reicht dies nicht aus, wie Unia feststellt. Die intensive Begleitung und Weiterverfolgung bei den Berufslaufbahn- und Diversitätsplänen brachten nämlich einen beträchtlichen Mehrwert, der für den Erfolg dieser Pläne entscheidend war. Die Regierung muss daher eine Lösung finden, wie sie den Unternehmen, die Unterstützung in ihrer Diversitätspolitik benötigen, helfen will.
- In der Wallonischen Region ist von öffentlicher Seite kein strukturelles Vorgehen festzustellen, das die Unternehmen in ihrem Diversitätsstreben unterstützt. Unia fordert, dass die Wallonische Region dies in Angriff nimmt.

Selbstverständlich müssen auch die Regierungen selbst Diversitätspläne mit verbindlichen quantitativen Zielen und hieran anknüpfenden Sanktionen aufstellen.

Überwachung der Ergebnisse

Ein wesentlicher Bestandteil einer jeden Präventionspolitik ist die Überwachung, das Monitoring. Wie sieht der aktuelle Stand aus? Wie entwickelt sich die Situation unter dem Einfluss der hierzu betriebenen Politik? Unia und der Föderale Öffentliche Dienst Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung geben alle zwei Jahre ein *Sozioökonomisches Monitoring* heraus. Es besteht in einer Bestandsaufnahme des belgischen Arbeitsmarktes nach Herkunft und Migrationshintergrund, Gender sowie Alter. Unia stellt fest, dass die Regierungen und Branchen inzwischen nach den Ergebnissen dieses Monitorings fragen und auch damit arbeiten. Deshalb fordert Unia, dass die öffentlichen Dienste, die relevante Daten hierzu liefern, ihr Dienstleistungsangebot an die Branchen, Regierungen, Behörden und Unternehmen ausweiten. Neben dem *Sozioökonomischen Monitoring* hat Unia 2012 auch ein *Diversitätsbarometer Beschäftigung* mit einer Bestandsaufnahme der Diversität auf dem belgischen Arbeitsmarkt herausgegeben.



Durchsetzung

Neben der Prävention und Sensibilisierung sind auch die Durchsetzung und Kontrolle von wesentlicher Bedeutung. Anhand von Praxistests⁴¹ lässt sich überprüfen, wo der Arbeitsmarkt gegen die Antidiskriminierungsgesetzgebung verstößt. Ende 2017 hat die Region Brüssel-Hauptstadt eine Ordonnanz verabschiedet, die den Einsatz von Praxistests ermöglicht, um Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt aufzudecken⁴². Hierauf ließ die föderale Regierung Anfang 2018 ein Gesetz folgen, das Praxistests auf dem Arbeitsmarkt zulässt⁴³. Von der Wallonischen Region und der Flämischen Region werden nun ähnliche Instrumente erwartet. In der Regierungsvereinbarung der Wallonischen Region wurde immerhin angekündigt, dass die Regierung einen Rechtsrahmen für Praxistests im Kampf gegen Diskriminierung bei der Anwerbung ausarbeiten will. In der Flämischen Region enthält die Regierungsvereinbarung keinen ausdrücklichen Hinweis auf Praxistests, doch wurden hierin zusätzliche Maßnahmen angekündigt, um Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt zu unterbinden. Die flämische Arbeitsministerin Hilde

41 Bei einem Praxistest werden jeweils zwei ähnliche Bewerbungen eingeklagt, die sich nur durch ein einziges geschütztes Merkmal unterscheiden, nach dem möglicherweise diskriminiert wird. Bei einem *Mystery Call* ruft man einen Arbeitgeber an, um zu überprüfen, ob er auf eine diskriminierende Anfrage eines potenziellen Kunden eingeht.

42 Ordonnanz vom 16. November 2017 zur Bekämpfung von Diskriminierung bei der Beschäftigung in der Region Brüssel-Hauptstadt, BS 21. November 2017, 99.809.

43 Gesetz vom 15. Januar 2018 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen im Bereich Beschäftigung, BS 5. Februar 2018, 8.197.

Crevits (CD&V) ließ am 24. Oktober 2019 im Flämischen Parlament verlauten, dass sie einen Rahmen in Form eines Dekretes für Praxistests auf dem Arbeitsmarkt nicht ausschließt. Allem voran will die Ministerin die derzeitige Selbstregulierung über die Branchenabkommen beibehalten und Gespräche mit den Branchen aufnehmen. Unia sieht in der Selbstregulierung zwar ein wertvolles Instrument, doch darf man es nicht dabei belassen. Um ein lückenfreies System zu garantieren, müssen auch die Inspektionsdienste einbezogen werden, indem sie beispielsweise Kontrollen anhand der Ergebnisse dieser Selbstregulierung durchführen. Deshalb hält Unia es für unverzichtbar, die Befugnisse der flämischen Sozialinspektion zu erweitern, um Diskriminierung effizienter bekämpfen zu können.

Föderale Gesetzgebung

Die föderale Gesetzgebung – im Besonderen Artikel 42/1 des Sozialstrafgesetzbuches – erteilt den Sozialinspektoren die Befugnis, sich als (potentielle) Kunden oder Arbeitnehmer auszugeben, um zu überprüfen, ob eine Diskriminierung vorliegt. Erlaubt ist ihnen dies allerdings nur bei objektiven Indizien für Diskriminierung oder nach einer Anzeige oder Meldung oder auf der Grundlage von Ergebnissen aus *Data-Mining*⁴⁴ und *Data-Matching*⁴⁵. Außerdem bedarf es hierzu der vorherigen schriftlichen Genehmigung durch den Arbeitsauditor oder die Staatsanwaltschaft (Prokurator des Königs). Der föderale Rahmen für Praxistests ist also rein reaktiv. Es muss erst eine Anzeige oder Meldung eingehen, bevor ein Praxistest durchgeführt werden darf. Menschen, die diskriminiert werden, sind sich dessen aber nicht immer bewusst und erstatten somit nicht immer Meldung. Unia plädiert deshalb für einen proaktiveren Ansatz, der Praxistests zulässt, sobald Warnzeichen auftreten. Durch *Data-Mining* beispielsweise lassen sich Diskriminierungen aufdecken und bekämpfen, etwa im Fall von Unternehmen, die systematisch ältere Arbeitnehmer entlassen oder Arbeitnehmern ausländischer Herkunft systematisch keinen unbefristeten Arbeitsvertrag anbieten. Dem föderalen Rahmen für Praxistests zufolge müssen die Sozialinspektoren auch die Arbeitsauditoren oder Staatsanwaltschaft um Genehmigung ersuchen. Hierdurch wird das Verfahren umständlich. Praxistests müssten, wie Unia meint, auch einen größeren Anwendungsbereich haben als nur in strafrechtlichen Fällen von Diskriminierung nach Sozialstrafgesetzbuch (dies betrifft lediglich Diskriminierungen aufgrund der geschützten Merkmale sogenannter „Rasse“ und Gender-Merkmale).

Konkret konnten die ersten Praxistests auf dem Arbeitsmarkt Anfang 2019 anlaufen. Die föderale Arbeitsministerin Nathalie Muylle (CD&V) hat am 19. November 2019 eine parlamentarische Frage zu den Praxistests beantwortet. In ihrer Antwort vermeldete sie, dass vier Anträge auf Praxistests bei den Arbeitsauditoraten gestellt wurden und in zwei Fällen hiervon eine Genehmigung erteilt wurde. In den Praxistests seien keine Verstöße festgestellt worden. Drei Anträge seien noch zu genehmigen. Diese Statistiken sind bisher kaum aussagekräftig und hängen damit zusammen, dass die Praxistests noch in der Anfangsphase stehen. Sie bestätigen vor allem, dass wir Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt nicht nur reaktiv angehen sollten, sondern auch proaktiv beim Auftreten von Warnsignalen, zum Beispiel Praxistests aufgrund der Ergebnisse aus *Data-Mining*-Verfahren.

Dienstleistungsscheck-Gewerbe

Zusammen mit dem flämischen Städte- und Gemeindebund (Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten, VVSG) und Diverscity hat Unia 2019 rund hundert Mitarbeiter(innen) aus Dienstleistungsscheck-Unternehmen in Antidiskriminierungsrecht und im Umgang mit diskriminierenden Kundenanfragen fortgebildet. Die Lehrgänge fanden in Antwerpen, Brügge, Brüssel, Gent und Hasselt statt.

Die Flämische Region hat 2017 ein Dekret verabschiedet, das Praxistests im Dienstleistungsscheck-Gewerbe ermöglicht⁴⁶. Ausgangspunkt dieser Praxistests ist der Grundsatz, dass die Branche sich selbst regulieren soll. 2017 haben die Arbeitgeberorganisationen des Dienstleistungsscheck-Gewerbes die VoG Mycadis gegründet, um *Mystery Calls* bei Dienstleistungsscheck-Unternehmen durchzuführen. Die Ergebnisse der ersten Praxistestreihe wurden Ende 2018 veröffentlicht. In diesen *Mystery Calls* wurde getestet, ob die Dienstleistungsscheck-Unternehmen auf diskriminierende Kundenanfragen eingehen. 30 % der *Mystery Calls* lieferten ein Indiz für Diskriminierung.

- Speziell beim geschützten Merkmal Alter lieferte die Hälfte der *Mystery Calls* ein Indiz für Diskriminierung.
- Beim Geschlecht war es ein Viertel.
- Bei der nationalen oder ethnischen Abstammung ein Fünftel.

Mycadis schlussfolgert hieraus, dass es vielen Unternehmen klar ist, dass Diskriminierung aufgrund der nationalen oder ethnischen Abstammung unzulässig ist,

⁴⁴ *Data-Mining* ist die gezielte Suche nach Zusammenhängen in größeren Datenbeständen, um Profile für eingehendere Untersuchungen zu erstellen.

⁴⁵ *Data-Matching* ist der Vergleich zweier Datenreihen.

⁴⁶ Dekret vom 7. Juli 2017 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen im Bereich Beschäftigung und Sozialwirtschaft, BS 1. August 2017, 76.451.

doch beim Alter oder Geschlecht zeigen sie sich weniger pflichtbewusst.

Was geschieht, wenn ein Fall von Diskriminierung festgestellt wird? Das Unternehmen erhält dann Unterstützung, um einen Aktionsplan aufzustellen. Wiederholt festgestellte Diskriminierungen meldet die VoG der flämischen Sozialinspektion, doch ist die Schwelle hierfür – nach Ermessen von Unia – zu hoch. Die flämische Sozialinspektion müsste schneller über Verstöße informiert werden, damit sie früher eingreifen kann. Unternehmen, die auf diskriminierende Anfragen eingehen, müssen zudem einen Lehrgang in Diversitätsmanagement absolvieren. Die Praxistests im Dienstleistungsscheck-Gewerbe sollen nicht nur Einhalt gebieten, sondern auch sensibilisieren. Daher hat Unia 2019 einen Lehrgang veranstaltet, der die Branche hierfür sensibilisieren soll.



Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und Arbeitsvermittlern

Arbeitgeberorganisationen

Im Jahr 2019 kam es zu einem wichtigen Ereignis, denn zum ersten Mal unterzeichneten Unia und alle Arbeitgeberorganisationen ein Zusammenarbeitsabkommen⁴⁷. Das am 18. Dezember abgeschlossene Abkommen zwischen Unia und den Arbeitgeberorganisationen hält vier Aktionsschwerpunkte fest, um Diskriminierung ins Visier zu nehmen und Diversität zu fördern. Als Schwerpunkte gelten:

- Fortbildung, Begleitung und Mitarbeiterschulung;
- Zusammenarbeit in Fragen juristischer Kompetenz;
- Zusammenarbeit bei politischen Stellungnahmen, Empfehlungen und Publikationen;
- Austausch von Informationen über Kampagnen, Aktionen und Presseveranstaltungen im Bereich Arbeit sowie Entwicklung gemeinsamer Kampagnen.

⁴⁷ Zu den Vertragsparteien zählen der Verband belgischer Unternehmen (FEB/VBO), die Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO), das Vlaams Netwerk van Ondernemingen (VOKA), die Union Wallonne des Entreprises (UWE), die Union des Classes Moyennes (UCM), Social Profit België (UNISOC), Brussels Enterprises Commerce & Industry (BECI) und Agrofront (vertreten durch den Bauernbund).

Unternehmen tun sich schwer, Stellen zu besetzen. Der Beschäftigungsgrad muss erhöht werden. Täglich sind die Arbeitgeberorganisationen mit Fragen zum Arbeitskräftemangel oder zur Suche nach Talenten konfrontiert. Auf der anderen Seite schneidet Belgien bei der Integration bestimmter benachteiligter Personengruppen auf dem Arbeitsmarkt keineswegs gut ab. Personen mit Migrationshintergrund, Ältere, Jüngere, Personen mit Behinderung und weitere Zielgruppen bleiben auf dem Arbeitsmarkt allzu oft außen vor. Mit dem Zusammenarbeitsabkommen wollen Unia und die Arbeitgeberorganisationen einander stärken, um in Sachen Diversität voranzukommen. Damit bietet sich eine Win-Win-Situation, denn ein interkultureller Betrieb ist ein Türöffner für eine interkulturelle Gesellschaft.



Unia unterzeichnete am 18. Dezember 2019 ein Kooperationsabkommen mit den Arbeitgeberverbänden.

Gewerkschaften

Unia unterhält bereits seit einiger Zeit Zusammenarbeitsabkommen mit den Gewerkschaften. Einige dieser Abkommen sind jetzt in Überarbeitung. Im Rahmen dieser Zusammenarbeitsabkommen bieten wir beispielsweise Fortbildungen für Gewerkschaftsvertreter oder halten bei Studientagungen Referate über Antidiskriminierungsrecht. So haben wir am zweiten *Salon du Délégué* der CSC in Lüttich teilgenommen. Die Zusammenarbeitsabkommen gehen auch auf die Bearbeitung konkreter Einzelfälle ein. In manchen Fällen strengt Unia gemeinsam mit der Gewerkschaft ein Gerichtsverfahren an. In dem Zusammenarbeitsabkommen mit den Arbeitgeberorganisationen ist dieser Schritt nicht vorgesehen. Das Zusammenarbeitsabkommen mit den Arbeitgeberorganisationen kann also niemals Einfluss darauf nehmen, wie die bei Unia eingegangenen Meldungen und Fälle weiter verfolgt werden oder welche Schlüsse gezogen werden müssen, damit Unia ein Gerichtsverfahren anstrengt. Vor allem in Sachen Sozialwerkstätten arbeitet Unia strukturell mit den Dachverbänden und Gewerkschaften zusammen.



Unia unterzeichnete am 12. Juni 2019 ein Kooperationsabkommen mit der CSC.

Arbeitsvermittlung

Unia hat sich 2019 mit Actiris, dem Arbeitsamt der Region Brüssel-Hauptstadt, über *Actiris Inclusive* beraten. Dieser neue „Antidiskriminierungsschalter“ von Actiris wurde Anfang Dezember 2019 vorgestellt. Hier können Arbeitssuchende Fälle von Diskriminierung melden. 2020 werden wir mit Actiris ein spezifisches Zusammenarbeitsabkommen zur Bearbeitung von Meldungen ausarbeiten, die bei *Actiris Inclusive* eingehen.

Im Jahr 2019 hat Unia Actiris auch über die Monitoring-Möglichkeiten zur Diversität in der Herkunft der Belegschaft und über positive Maßnahmen beraten. Wir haben

Actiris empfohlen, eine Erhebung zur Herkunft der Brüsseler Arbeitsuchenden durchzuführen. Dieser Diversitätsmonitor trägt nun den Titel „Profil und Werdegang von Arbeitsuchenden in der Region Brüssel-Hauptstadt – Monitoring nach Herkunft“ (ndl. „*Profiel en traject van werkzoekenden in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest – Monitoring volgens origine*“).



Das „D“-Wort

Die VoG Ras-El-Hanout hat ein interaktives Theaterstück zum Thema Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt produziert, mit Sketchen, die auf realen Situationen beruhen. Diese Fallbeispiele stehen auch auf unserer Website eDiv. Auf die Sketche folgt jeweils eine Diskussion mit dem Publikum. Ein Mitarbeiter von Unia informiert über geltendes Antidiskriminierungsrecht und über die Bedeutung von Diversität im Unternehmen. Das Theaterstück wurde unter anderem bei der Vorstellung von *Actiris Inclusive* am 4. Dezember 2019 aufgeführt.

1.3 | Beispiele außergerichtlicher Lösungen im Bereich Beschäftigung

Geschütztes Merkmal	
 MERKMALE SOGENANTER „RASSE“	Eine Frau bewirbt sich bei einer Schule als Raumpflegerin, doch das Stellenangebot gilt angeblich nur für Bewerber aus einem EU-Mitgliedstaat. Unia weist darauf hin, dass die Behörde diese Auflage bei einer Stelle als Reinigungskraft nicht geltend machen kann, und die Schule streicht die Staatsangehörigkeit im Anforderungsprofil.
 BEHINDERUNG UND GESUNDHEITZUSTAND	Eine Sozialwerkstätte sendet systematisch Abmahnungen an Arbeitnehmer, die längere Zeit abwesend sind, und legt diese Abmahnungen zu den Personalakten. Vor allem Arbeitnehmer mit Behinderung erhalten solche Abmahnungen. Nach Intervention von Unia wird diese Praxis eingestellt. Ein Arbeitnehmer, der an multipler Sklerose erkrankt ist, beantragt angemessene Vorkehrungen. Ein zugänglicher Arbeitsplatz mit feststehendem Computer sind laut Arbeitgeber aber nicht möglich. Unia berät sich mit dem Arbeitsarzt und dem Arbeitgeber. Beide angemessenen Vorkehrungen werden gewährt, ebenso ein neuer Funktionsinhalt und eine Teilzeitbeschäftigung.
 GLAUBE ODER WELTANSCHAUUNG	Eine Frau möchte schriftliche Prüfungen ablegen, um Busfahrerin zu werden, doch wird ihr mitgeteilt, dass sie sich mit Kopftuch nicht bewerben kann. Für den Fall, dass sie die Arbeitsstelle erhält, will sie ihr Kopftuch auch ablegen, aber nicht im Rahmen des Bewerbungsverfahrens. Nach Unias Eingriff ändert die Verkehrsgesellschaft ihre Richtlinie. Das Tragen eines Kopftuchs während des Bewerbungsverfahrens ist jetzt zugelassen.
 ALTER	Ein Kinobetreiber sucht einen Arbeitnehmer, der mindestens zwanzig Jahre alt ist, weil er das nötige Verantwortungsbewusstsein besitzen sollte. Unia weist darauf hin, dass auch jüngere Arbeitnehmer verantwortungsbewusst sein können. Das Anforderungsprofil wird daraufhin abgeändert.

2. Güter und Dienstleistungen

2.1 | Im Fokus: Wohnen

Memorandum

Unia hatte 2014 ein *Diversitätsbarometer Wohnen* herausgebracht und darin das Ausmaß und die Formen von Diskriminierung auf dem öffentlichen und privaten Mietwohnungsmarkt ermittelt. Viele Mietbewerber haben große Mühe, eine geeignete und erschwingliche Wohnung zu finden. Das Angebot an öffentlichen und sozialen Wohnungen ist in Belgien sehr begrenzt. In seinem Memorandum hat Unia daher die regionalen Behörden aufgefordert, ihre Zielvorgaben für den Bau und die Renovierung öffentlicher und sozialer Wohnungen anzuheben. Außerdem muss das Angebot für alleinerziehende Eltern, für kinderreiche Familien, für Personen mit Behinderung u. a. m. erweitert werden. Viele betroffene Mietinteressenten sind derzeit gezwungen, eine Wohnung auf dem privaten Mietwohnungsmarkt zu suchen. Die Einrichtung eines zentralen Mietkaufonsfonds – eine weitere Empfehlung im Memorandum von Unia (und des Dienstes zur Bekämpfung von Armut) – wäre für viele Mietinteressenten eine große Hilfe. Die hohe Nachfrage an geeigneten und erschwinglichen Wohnungen führt zu einer angespannten Wettbewerbssituation auf dem privaten Mietwohnungsmarkt und auch zu Diskriminierungen.

Region Brüssel-Hauptstadt

Im September 2019 wurde eine **Nachfolgeerhebung** über Diskriminierung durch Immobilienmakler auf dem privaten Brüsseler Mietwohnungsmarkt veröffentlicht⁴⁸. Die Erhebung lief in den ersten sieben Monaten 2019 und befasste sich mit der Diskriminierung in Zusammenhang mit vier geschützten Merkmalen: ethnische Herkunft, Behinderung, Einkommensquelle und Familienzusammensetzung. Sie ergab, dass Mietbewerber mit nordafrikanischem Namen, mit Arbeitslosengeld als Einnahmequelle oder mit geistiger Behinderung systematisch auf dem Brüsseler Mietwohnungsmarkt diskriminiert werden. Sie erhalten deutlich seltener eine Einladung vom Immobilienmakler, die Wohnung zu besichtigen. Was die

Familienzusammensetzung betrifft, stellten die Forscher fest, dass bei Mietbewerbern mit belgischem Namen der Personenstand, das Geschlecht und der Umstand, ob sie Kinder haben oder nicht, keinen nachteiligen Einfluss darauf hat, ob sie zu einer Besichtigung eingeladen werden (was nicht ausschließt, dass die Familienzusammensetzung während und nach der Besichtigung sehr wohl eine Rolle spielen kann). Bei Mietbewerbern mit nordafrikanischem Namen scheint die Familienzusammensetzung eine erhebliche Rolle zu spielen. Hier werden vor allem alleinstehende nordafrikanische Männer diskriminiert, dafür deutlich seltener nordafrikanische Paare oder Frauen. Die Nachfolgeerhebung fand keine Hinweise darauf, dass die Diskriminierung auf dem Brüsseler Mietwohnungsmarkt gegenüber der Nullmessung aus dem Jahr 2017 zurückgegangen ist.



Neue Informationsschrift

Im Jahr 2019 brachten der Regionale Öffentliche Dienst Brüssel, das Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern und Unia eine neue Informationsschrift über Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt heraus. Eigentümer, Mietinteressenten und Immobilienmakler finden in dieser Broschüre nähere Informationen über den Gesetzesrahmen sowie Tipps zur Vermeidung von Diskriminierung und zur Unterdrückung diskriminierender Reflexe.



Mit der sechsten Staatsreform wurde die Mietgesetzgebung regionalisiert. Demzufolge entwickelten die Regionen eine eigene Gesetzgebung und Politik. Die Region Brüssel-Hauptstadt verabschiedete Ende 2018 eine

⁴⁸ Pieter-Paul VERHAEGHE und Manon DUMON, *DiscriminibruX 2019. Discriminatie door vastgoedmakelaars in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in 2019*, Brüssel, Vakgroep Sociologie Vrije Universiteit Brussel, 2019, 32 S.

Ordonnanz⁴⁹, die den regionalen Inspektionsdiensten die Befugnis erteilt, Diskriminierungen auf dem Mietwohnungsmarkt zu ermitteln und zu protokollieren. Hierzu fehlte allerdings noch ein **Ausführungserlass**. Dieser kam im März 2019⁵⁰. Die Inspektionsdienste können jetzt zwei Arten von Diskriminierungstests ausführen, nämlich „Situationstests“ und „Mystery Calls“.

- Bei einem Situationstest werden einem (privaten oder öffentlichen) Vermieter oder Immobilienmakler zwei oder mehr (reale oder fiktive) Mietbewerber vorgestellt. Die Mieter haben ein ähnliches Profil und unterscheiden sich nur durch das geschützte Merkmal voneinander, auf das der Test abzielt. Anschließend werden die Antworten verglichen.
- Bei Mystery Calls stellt ein (realer oder fiktiver) Mietbewerber einem (öffentlichen oder privaten) Vermieter oder Immobilienmakler eine Frage. Daraufhin wird die Antwort geprüft.

Die Inspektionsdienste dürfen diese Diskriminierungstests nur auf entsprechende Beschwerde, Anzeige oder Meldung und bei ernsthaften Hinweisen auf diskriminierende Praktiken einsetzen. Diskriminierungstests dürfen auch von den Mietbewerbern selbst (oder von Personen, die sie unterstützen) oder von Antidiskriminierungsorganisationen und -vereinigungen durchgeführt werden. Die Ergebnisse dieser Tests können dann in einem Gerichtsverfahren rechtsgültig vorgebracht oder den Inspektionsdiensten übermittelt werden. Wenn die Inspektionsdienste die Diskriminierungstests selbst durchführen, können sie eine administrative Geldbuße von 125 bis 6.200 Euro verhängen. Der Ausführungserlass besagt, dass erst nach einer Anhörungssitzung vor dem Inspektionsdienst über diese Geldbuße entschieden werden darf. Der Beschuldigte kann Berufung gegen die Entscheidung einlegen. Die neue Ordonnanz ist am 1. September 2019 in Kraft getreten.

Im Jahr 2019 hat Unia den Inspektionsdiensten der Region Brüssel-Hauptstadt bereits einen ersten Diskriminierungsfall im Bereich Wohnen vorgelegt. Ein Mann, der auf Krücken geht, hat sich für eine Mietwohnung beworben. Der Vermieter findet, dass der Mann als Kandidat nicht geeignet ist, weil die Wohnung Treppen hat. Außerdem

führt der Vermieter an, dass der Mann unmöglich den Garten unterhalten könne. Der Mietbewerber kann aber sehr wohl Treppen steigen, und sein Bruder ist bereit, den Garten zu unterhalten. Unia kommt zu dem Schluss, dass der Vermieter diese Bewerbung hätte berücksichtigen müssen, was er aber nicht tat.

Am 11. März 2019 wirkte Unia an einer von Brussel Huisvesting veranstalteten **Fortbildung** für Brüsseler Immobilienmakler in Antidiskriminierung auf dem Mietwohnungsmarkt mit. Bei dieser halbtägigen Fortbildung wurde unter anderem in Rollenspielen veranschaulicht, wie Brüsseler Immobilienmakler auf diskriminierende Kundenanfragen reagieren können. Dabei wurden die Teilnehmer über die Rechtslage und insbesondere über die neue Ordonnanz informiert. Am 14. und 18. Juni 2019 war Unia an der Fortbildung für die Wohninspektionsdienste der Region Brüssel-Hauptstadt in Antidiskriminierungsrecht und Diskriminierungstests beteiligt. Am 26. November 2019 hielt Unia beim „Middag van de Huisvesting“ (Mittagsdiskussion über Wohnen) ein Referat darüber, wie gegen Diskriminierung durch Immobilienmakler in der Region Brüssel-Hauptstadt vorzugehen ist. Dieses Mittagsforum wurde ebenfalls von Brussel Huisvesting organisiert.

Flämische Region

Am 1. Januar 2019 ist in Flandern das neue **Dekret** über das Mietrecht in Kraft getreten⁵¹. Die flämische Regierungsvereinbarung besagt, dass man den bisherigen Weg zur Bekämpfung von Antidiskriminierung auf dem privaten Mietwohnungsmarkt fortführen will. Die Regierung setzt dabei auf Selbstregulierung und auf die Stärkung der bestehenden Kontrollinstrumente. Das Antidiskriminierungsabkommen mit den Vermieterorganisationen soll Ende der Legislaturperiode bewertet werden. Im Bereich des sozialen Wohnungsbaus hat die flämische Regierung angekündigt, dass sie, soweit sie hierzu ermächtigt ist, Mittel für Neubauten und Renovierungen bereitstellen wird, um geeignete Sozialwohnungen für Personen mit Behinderung und für ältere Menschen zu bauen. Von der Absicht, Praxistests auf dem Mietwohnungsmarkt einzuführen, findet sich in der flämischen Regierungsvereinbarung kein Wort. Dies bedeutet aber nicht, dass die Städte und Gemeinden nicht selbst Initiativen in diesem Sinne ergreifen dürfen.

Die Stadt Gent organisiert bereits seit 2015 unter Mitwirkung von Unia **Praxistests** auf dem Mietwohnungsmarkt.

49 Ordonnanz vom 21. Dezember 2018 zur Abänderung des Brüsseler Wohnungsgesetzbuches für eine verstärkte Bekämpfung von Diskriminierung beim Zugang zum Wohnen, BS 31. Januar 2019, 10.391. Siehe auch die Ordonnanz vom 27. Juli 2017 zur Regionalisierung des Wohnungsmietvertrags, BS 30. Oktober 2017, 96.582.

50 Erlass der Regierung der Region Brüssel-Hauptstadt vom 21. März 2019 zur Ausführung der Ordonnanz vom 21. Dezember 2018 zur Abänderung des Brüsseler Wohnungsgesetzbuches für eine verstärkte Bekämpfung von Diskriminierung beim Zugang zum Wohnen, BS 11. Juni 2019, 70.234.

51 Dekret vom 9. November 2018 zur Festlegung von Mietbestimmungen über Wohnimmobilien oder Teile davon, BS 17. Dezember 2018, 96.253.

Praxistests haben einen Abschreckungseffekt und wirken rein präventiv. Sie ermöglichen außerdem eine Nullmessung, um anschließend Verbesserungen festzustellen. So war in Gent zu beobachten, dass die Anzahl Mietbewerber mit Behinderung, die aufgrund ihrer Behinderung keinen Mietvertrag erhielten, inzwischen auf null gesunken ist. Mehrere flämische „Zentrumsstädte“ haben angekündigt, dass sie Praxistests auf dem Mietwohnungsmarkt einführen wollen (manche auch auf dem Arbeitsmarkt). Im Folgenden möchten wir ein paar Beispiele aus den Verwaltungsabkommen einiger Zentrumsstädte anführen.

- **Antwerpen** will die Mechanismen, die zu Diskriminierung auf dem privaten Mietwohnungsmarkt führen, wissenschaftlich untersuchen lassen. Hierzu gehören eine Nullmessung, ein Verbesserungsplan „mit dem Schwerpunkt Sensibilisierung ohne Schuldzuweisung“ und eine Nachfolgemessung.
- **Mechelen** will berufliche und akademische Unterstützung in Anspruch nehmen, um Praxistests auf dem privaten Mietwohnungsmarkt durchzuführen. In dem Verwaltungsabkommen steht, dass die Stadt zusammen mit Unia ein Begleitprojekt für resistente Akteure ausarbeiten will, die gegen geltendes Antidiskriminierungsrecht verstoßen.
- **Löwen** führt eine Nullmessung durch, um ein genaueres Bild von der Diskriminierungsproblematik auf dem privaten Mietwohnungsmarkt zu erhalten. Anhand dieser Nullmessung wird die Stadt dann Aktionen und Kampagnen durchführen, unter anderem Praxistests.
- **Kortrijk** will mit den dortigen privaten und öffentlichen Mietimmobilienagenturen Vereinbarungen abschließen, die einen wissenschaftlich fundierten Diskriminierungstest beinhalten.

Wallonische Region

Auch das **Dekret** der Wallonischen Region über den Wohnungsmietvertrag erwähnt mit keinem Wort Praxistests⁵². In der wallonischen Regierungsvereinbarung hat die Regierung einen Aktionsplan angekündigt, um Diskriminierung beim Zugang zum Wohnen zu bekämpfen. Unia hofft, dass dieser Aktionsplan genügend Spielraum für Praxistests auf dem Mietwohnungsmarkt lässt. Inzwischen zeigen auch einige wallonische Städte Interesse an der Genter Initiative mit Praxistests. So trafen sich mehrere Vertreter wallonischer Stadtverwaltungen in Begleitung von Unia mit Vertretern der Stadtverwaltung Gent, um Informationen über die Praxistests auszutauschen.

In der Wallonischen Region wurde 2019 der Begriff **Mikrowohnung** in das Wallonische Gesetzbuch für Wohnungsbau und nachhaltiges Wohnen aufgenommen.⁵³ Damit erkennt die Wallonische Region einen Wohnwagen als Wohnung an. In der Flämischen Region und der Region Brüssel-Hauptstadt war dies bereits der Fall. Für Wohnwagenbewohner ist dies von großer Bedeutung. Unia hat bei der Ausarbeitung des Dekrets zur Aufnahme des Begriffs Mikrowohnung in das Gesetzbuch und bei den Ausführungserlassen beratend zur Seite gestanden. Die Ausführungserlasse müssen noch bestimmte Details klären, wie Gas- und Stromanschluss, Trinkwasserversorgung, zulässige Höchstanzahl Bewohner usw. Wichtig ist, dass die in den Ausführungserlassen auferlegten Normen den Wohnwagenbewohnern nicht die Möglichkeit nehmen, ihren Wohnwagen weiter als Wohnung zu benutzen.

Gemeinsam mit dem Dienst für die Bekämpfung von Armut war Unia auch beim Entwurf eines Erlasses der Regierung der Wallonischen Region über die Vermietung öffentlicher Wohnungen durch die Société wallonne du logement und die Sociétés de logement de service public in **beratender Funktion** tätig. Des Weiteren hat Unia 2019 gemeinsam mit dem wallonischen Verband der ÖSHZ an der Gewährung von Mietkautionen durch die ÖSHZ gearbeitet. Bei diesem Thema strebt Unia einen einheitlicheren Ansatz an.

Deutschsprachige Gemeinschaft

Ein Dekret der Wallonischen Region und ein Dekret der Deutschsprachigen Gemeinschaft – beide aus dem Jahr 2019 – haben die Grundlage dafür geschaffen, dass die Deutschsprachige Gemeinschaft künftig die **Zuständigkeiten** der Wallonischen Regierung im Bereich Wohnen innerhalb des deutschen Sprachgebiets ausübt⁵⁴. Dies ist seit dem 1. Januar 2020 der Fall. Die Dekrete schreiben vor, dass im Rahmen eines Zusammenarbeitsabkommens zwischen der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft eine spezifische Überwachung der Wohnungspolitik eingeführt wird. Unia wird ihrerseits darüber wachen, dass die Initiativen der Deutschsprachigen Gemeinschaft im Bereich Wohnen dem Aspekt der

52 Dekret vom 15. März 2018 über den Wohnungsmietvertrag, BS 28. März 2018, 30.524.

53 Dekret vom 2. Mai 2019 zur Abänderung des wallonischen Gesetzbuches für Wohnungsbau und nachhaltiges Wohnen sowie des Dekrets vom 15. März 2018 über den Wohnungsmietvertrag zwecks Einfügung des Begriffs Mikrowohnung in das besagte Gesetzbuch, BS 11. Juli 2019, 70.230.

54 Dekret vom 29. April 2019 über die Ausübung der Zuständigkeiten der Wallonischen Region im Bereich der Raumordnung und gewisser verbundener Bereiche durch die Deutschsprachige Gemeinschaft, BS 12. Juni 2019, 60.767, und Dekret vom 2. Mai 2019 über die Ausübung der Zuständigkeiten der Wallonischen Region im Bereich der Raumordnung und gewisser verbundener Bereiche durch die Deutschsprachige Gemeinschaft, BS 23. Juli 2019, 73.524.

Diskriminierungsbekämpfung Rechnung tragen. Selbstverständlich möchten wir auch unsere Unterstützung für Initiativen in diesem Bereich anbieten.



„Es ist außerordentlich gefährlich, Ausländer in dieses Viertel zu holen“

„Ich bin türkischer Abstammung und war auf Wohnungssuche. Mit dem Vermieter einer Villa schien auch alles zu passen. Er führte mich durch die Villa und fragte mich sogar im Scherz, ob ich vorhätte, darin Schafe zu schlachten. Zu meiner großen Überraschung erhielt ich am Tag danach versehentlich eine E-Mail, die eigentlich für den Immobilienmakler bestimmt war. In der E-Mail des Vermieters las ich, dass er meine Bewerbung ablehnte. Darin stand wörtlich (in deutscher Übersetzung aus dem Niederländischen): *„Es ist außerordentlich gefährlich, Ausländer in dieses Viertel zu holen. Für die Nachbarn, die eine andere Mentalität haben, und auch für die Immobilienpreise, die dadurch sinken, was meine Villa auf Dauer zu einer schlechten Investition macht.“* Ich habe die lokale Kontaktstelle von Unia informiert und auch Gehör gefunden. Gemeinsam haben wir beschlossen, ein Vermittlungsverfahren zu starten, das sehr positiv verlief.“

Unia hat den Vermieter hierbei zu einem Gespräch eingeladen. Auf Empfehlung von Unia hat der Vermieter einige Bücher über Rassismus gelesen und so ein besseres Verständnis für den Standpunkt des Opfers erlangt. Im Anschluss daran hat Unia ein Vermittlungsgespräch zwischen dem Vermieter und dem Mietinteressenten sowie seinem Partner organisiert. Sie konnten dem Vermittler deutlich machen, wie tief die Ablehnung sie verletzt hat. Der Vermieter konnte eine Reihe von Fragen stellen und hat sich entschuldigt. Auch nach dem Gespräch sind die Betroffenen in Kontakt geblieben. So wurde der Vermieter unter anderem zu einem türkischen Essen eingeladen. Außerdem hat er einen Auftritt des Mieters besucht, der in seiner Freizeit Standup-Comedian ist.

In der Zeitung ist ein Artikel über diesen Fall erschienen. Unia erhielt daraufhin Kontaktanfragen von Personen, die der Familie dieses Mannes eine Wohnung vermieten wollten.



Keine Mietgarantie vom ÖSHZ

„Ich wollte eine Wohnung mieten, wurde aber vom Vermieter abgelehnt. Mein Einkommen reicht, um die Miete zu zahlen, aber ich lebe von einem Ersatz-einkommen. Der Vermieter hatte in seiner Anzeige ausdrücklich angegeben, dass er keine Mietgarantien vom ÖSHZ akzeptiert. Ich fand das ungerecht und habe mich an die lokale Kontaktstelle von Unia gewandt.“

Unia hat den Vermieter darauf hingewiesen, dass man nicht nach Vermögen diskriminieren darf. Der Vermieter darf natürlich verlangen, dass der Mietbewerber ausreichende Einkünfte nachweist, aber er darf nicht nur Lohnzettel berücksichtigen.

Nach der Intervention von Unia hat der Eigentümer die Mietanzeige geändert und dem Mietbewerber eine Entschädigung in Höhe einer Monatsmiete gezahlt.

2.2 | Bereich Güter und Dienstleistungen im Jahr 2019

Finanzdienstleistungen

Auch 2019 hat Unia wieder mehrere Fälle in Zusammenhang mit der **Schließung von Bankkonten** eröffnet. Banken dürfen Konten ohne jede Erklärung oder Begründung schließen, solange sie dem Kunden dies zwei Monate im Voraus per Einschreiben ankündigen. Weil die Banken keinen Grund hierfür angeben müssen, lässt sich nur schwer feststellen, warum ein Konto geschlossen wird und ob hierbei möglicherweise diskriminiert wurde. So kann durchaus ein Fall von Diskriminierung vorliegen, doch genau so gut ein Streit mit der Bank, ein Beschluss des Pfändungsrichters, ein strategischer Rückzug der Bank aus einem bestimmten Marktsegment, der Verdacht auf Geldwäsche oder auf Terrorismusfinanzierung u. a. m.

Im Jahr 2019 erstatteten mehrere Moscheen Meldung bei Unia, weil Bankkonten gesperrt worden waren und die Eröffnung neuer Konten verweigert wurde. In einem bestimmten Fall hat Unia sich an die Bank gewandt, die den Sachverhalt daraufhin neu geprüft hat, auch mit Blick auf eine mögliche Verletzung der Antidiskriminierungsge-

setzung. Die Bank kam zu dem Schluss, dass die internen Verfahren und Richtlinien ordnungsgemäß befolgt wurden und keine Diskriminierung nachzuweisen war.

Für Unia ist es äußerst schwierig, in solchen Fällen etwas auszurichten, weil hier mehrere Aspekte eine Rolle spielen, zu denen die Banken keine Informationen preisgeben (können oder dürfen). In diesen Fällen arbeiten wir mit *Ombudsfin* (Ombudsmann für Finanzdienstleistungen) zusammen. Unia will die Banken dazu bewegen, in der Kommunikation mit ihren Kunden nach Möglichkeit mehr Transparenz zu zeigen. Unia bedauert zudem, dass es keine Rechtsmittel für Kunden gibt, um gegen die Entscheidung einer Bank vorzugehen. Eine objektive externe Aufsichtsstelle könnte hier wenigstens Mindeststandards garantieren.

Manche Bankkonten werden ausdrücklich im Rahmen des US-amerikanischen **FATCA-Gesetzes** geschlossen. Dieses Gesetz verpflichtet Banken außerhalb der Vereinigten Staaten, den US-amerikanischen Steuerbehörden Informationen über Kunden mitzuteilen, die US-Staatsbürger sind. Unia hat Meldungen von Kunden erhalten, die „zufällig“ die US-amerikanische Staatsbürgerschaft besitzen (weil sie auf US-amerikanischem Boden geboren wurden) und nun feststellen, dass ihnen ein Bankkonto verweigert oder geschlossen wird, weil sie keine US-amerikanische Sozialversicherungsnummer haben oder weil sie nicht beweisen können, dass sie ihre US-amerikanische Staatsbürgerschaft abgelegt haben. Der Unterschied, der hier gemacht wird, basiert auf der Staatsbürgerschaft, die durch ein Gesetz oder durch Gesetzeskraft auferlegt wird. Deshalb findet die Antidiskriminierungsgesetzgebung hier keine Anwendung. Anders liegt der Fall, wenn die betroffene Person eine US-amerikanische Sozialversicherungsnummer besitzt oder nachweislich die US-amerikanische Staatsbürgerschaft abgelegt hat und ihr dennoch ein Konto verweigert oder geschlossen wird, weil die Banken wirtschaftliche Gründe anführen oder den Aufwand scheuen, der mit der Informationspflicht verbunden ist. In solchen Fällen kann Unia sehr wohl einschreiten und überprüfen, ob die Banken nicht gegen geltendes Antidiskriminierungsrecht verstoßen haben.

Unia stellt fest, dass die Verschärfung des **Gesetzes gegen Geldwäsche** aus dem Jahr 2017 neue Probleme – und Meldungen – mit sich gebracht hat. So wandte man sich 2019 an uns, weil eine bestimmte Bank systematisch ein Konto verweigerte, wenn der Antragsteller sich nicht vollumfänglich ausweisen konnte, weil etwa bei seinem Vornamen ein „X“ stand oder das genaue Geburtsdatum nicht bekannt war. Es ist aber keineswegs selten, dass Personen, die in bestimmten asiatischen Ländern geboren sind, ihr genaues Geburtsdatum nicht kennen. Und wer in den siebziger oder achtziger Jahren im damali-

gen Zaire geboren war, musste sich auf dem belgischen Personalausweis mit einem „X“ als Vornamen zufrieden geben, weil sein afrikanischer Vorname hier nicht amtlich anerkannt wurde. Die Maßnahme der Bank benachteiligt somit bestimmte Bevölkerungsgruppen und ist daher eine Form indirekter Diskriminierung. Andere Banken lösen das Problem der fehlenden Ausweisdaten, indem sie offiziöse Dokumente zugrunde legen, zum Beispiel Stromrechnungen, oder indem sie dem Kunden bei solchen Angaben Glauben schenken. Im Januar 2020 teilte die betreffende Bank uns mit, dass sie ihre Richtlinie geändert hat und nun doch in derartigen Fällen ein Konto eröffnet, sofern die anderen Ausweisdaten vorhanden sind.

Ein weiteres Problem ist der eingeschränkte **Zugang zu Basis-Bankdienstleistungen**. Personen mit zeitweiligem Aufenthaltsschein können nicht immer alle Dokumente vorlegen, die eine Bank verlangt, und erhalten deshalb keinen Zugang zu den Basis-Bankdienstleistungen. Aufgrund des Gesetzes gegen Geldwäsche erhalten Personen mit zeitweiligem Aufenthaltsschein entweder ein Standard- oder ein Hochrisikoprofil bei den Banken. Hochrisikoprofil bedeutet, dass sie mehr Informationen mitteilen müssen als bei einem Standardrisikoprofil. Den Empfehlungen der Belgischen Nationalbank zufolge sollten Basis-Bankdienstleistungen erbracht werden, wenn der Kunde ein Niederrisikoprofil hat. Außerdem gilt es, Menschen, die in Belgien unter prekären Umständen leben, Finanzdienstleistungen nicht vorzuenthalten, wie die Belgische Nationalbank betont. In der Gesetzgebung über die Basis-Bankdienstleistungen steht, dass die Verweigerung, ein Bankkonto zu eröffnen, schriftlich bekanntgegeben werden muss. Diese Vorschrift wird aber nicht immer eingehalten. Bei dieser Problematik arbeitet Unia mit Myria zusammen und berät sich mit den betroffenen Banken, dem Föderalen Öffentlichen Dienst Wirtschaft sowie Febelfin und Ombudsfin. Problematisch ist unter anderem, dass die Beschwerden nicht an Ombudsfin weitergeleitet werden, sodass diese Instanz den Banken keinen (verbindlichen) Rat geben kann.

Um ein anderes Thema geht es bei Meldungen, die Unia zu den altersgebundenen **Sparangeboten** der Banken erhält. 2019 gingen beispielsweise mehrere Meldungen zu einem Sparkonto ein, das höhere Zinsen brachte, wenn der Inhaber jünger als 40 Jahre ist. Viele Banken haben derartige altersgebundene Sparangebote, etwa für Neugeborene, Kinder oder junge Erwachsene. Ein Königlicher Erlass besagt ausdrücklich, dass ein reglementiertes Sparkonto mit Bedingungen verbunden sein darf, die spezifisch an das Alter des Sparers anknüpfen⁵⁵. Da die-

55 Artikel 3 des Königlichen Erlasses vom 21. September 2013 zur Abänderung des KE/ESStGB 92 über die Bedingungen zur Freistellung der Sparkonten (...), BS 27. September 2013, 68.465

ser Unterschied in der Rechtsetzung verankert ist, findet das Antidiskriminierungsgesetz hier keine Anwendung. Der Unterschied nach dem Alter des Sparerers ist gemäß Antidiskriminierungsgesetz zulässig, weil er rechtlich begründet ist.

Öffentlicher Verkehr

Unia erhält jährlich Dutzende Meldungen über den öffentlichen Verkehr. Die Gründe hierfür sind sehr unterschiedlich. Meist jedoch geht es um Rassismus oder um die Diskriminierung von Personen mit Behinderung. 2019 erhielten wir beispielsweise erneut Meldungen über Fahrgäste, die mit **rassistischem Verhalten** von Seiten eines Busfahrers oder Zugbegleiters konfrontiert waren. Eine der meldenden Personen war beispielsweise ausländischer Herkunft und wartete bei dem Vorfall draußen hinter anderen Fahrgästen, um in den Bus einzusteigen. Sie war die Dritte in der Reihe. Direkt vor ihrer Nase schloss der Fahrer die Tür. Eine andere meldende Person ausländischer Herkunft berichtete, dass ein bestimmter Fahrer jedes Mal bewusst an der Bushaltestelle vorbeifährt. Ein Phänomen, das auch Frauen mit Kopftuch immer wieder erleben. Einem anderen Fahrgast sagte ein Busfahrer: „Mach dich zurück in dein eigenes Land.“

Eine weitere typische Meldung, die regelmäßig eingeht, betrifft **selektive Kontrollen**, beispielsweise durch Zugbegleiter. Personen anderer Hautfarbe oder ausländischer Herkunft werden anders angegangen und bekommen Bemerkungen zu hören wie „*immer dieselben, die nicht zahlen*“. Des Weiteren erhielt Unia Meldungen über rassistische Äußerungen von Mitfahrern. In einigen Fällen waren Busfahrer Opfer rassistischer Äußerungen von Fahrgästen oder anderen Verkehrsteilnehmern.

Problematisch ist auch nach wie vor der Zugang zu Haltestellen, Fahrzeugen, Bahnhöfen und Zügen durch Personen mit **Behinderung**. Wenn sie öffentliche Verkehrsmittel benutzen wollen, stehen oft umständliche Reservierungsprozeduren an. Spontan etwas unternehmen ist dadurch fast unmöglich. Eine Melderin beispielsweise hatte ihren Rollstuhl durch ein kleines angepasstes Elektromobil ersetzt, mit dem sie aus Sicherheitsgründen aber die Busse der Verkehrsgesellschaft De Lijn nicht benutzen durfte. Ein anderer Melder konnte vom Parkhaus eines Bahnhofs aus nicht mit dem Rollstuhl zu den Bahnsteigen fahren. Ein weiterer Melder stellte fest, dass der Durchgang, den er auf dem Weg zum Bahnhof mit seinem Rollstuhl benutzte, plötzlich abgeschlossen war und dass er jetzt 24 Stunden im Voraus eine Assistenz beantragen müsste. Unia fordert, dass die öffentlichen Verkehrsgesellschaften schnell einen ambitionierten Akti-

onsplan mit klaren Zielen und Fristen ausarbeiten, damit Personen mit Behinderung sich in absehbarer Zeit eigenständig mit öffentlichen Verkehrsmitteln fortbewegen können. Der grundsätzliche Beschluss des Verwaltungsrats der belgischen Bahn SNCB/NMBS von Dezember 2019, erneut Wagen vom Typ M7 zu bestellen, ist bereits ein Schritt in die falsche Richtung. Ohne Assistenz sind diese Wagen nämlich für Personen mit eingeschränkter Mobilität nicht zugänglich.



Mit dem Zug nach Marseille

„Zusammen mit Freunden hatte ich eine Schiffsreise gebucht, die in Marseille startete. Mit dem TGV-Zug wollte ich daher von Brüssel nach Marseille fahren. Ich bin auf einen Rollstuhl angewiesen und wegen meiner Behinderung muss ich zusätzliches Gepäck mitnehmen, nämlich einen (teilweise demontierbaren) Personenheber, um vom Rollstuhl aus auf mein Bett zu kommen. Ich habe mich auch vorher bei der Bahngesellschaft erkundigt, ob es schwierig ist, zusätzliches Gepäck mitzunehmen. Sie hatten aber nur Richtlinien für Fahrräder. Da ich nicht wusste, ob ich nach Marseille komme, wollte ich erst Gewissheit haben, bevor ich die Reise buche. Deshalb wandte ich mich an Unia. Mit Unterstützung von Unia habe ich die Bahngesellschaft darauf hingewiesen, dass sie verpflichtet ist, angemessene Vorkehrungen bereitzustellen. Das hat schnell für klare Verhältnisse gesorgt. Ich konnte meine Reise buchen und man versicherte mir, dass sowohl auf der Hinfahrt als auch auf der Rückfahrt genügend Platz für mein Gepäck sein wird.“

Anonyme Prepaid-Karten

Seit Ende 2016 dürfen in Belgien keine anonymen Prepaid-Karten mehr verkauft werden. Jede Telefonnummer muss mit einer natürlichen Person verknüpft sein. Diese Maßnahme wurde zur Bekämpfung von Terrorismus getroffen und soll die Möglichkeit einschränken, anonym zu kommunizieren. Die Geschäftsstellen sind für die Identifizierung der Käufer verantwortlich. Unia hat Meldungen von Personen erhalten, die keinen elektronischen Personalausweis oder keine Ausländerkarte vorlegen können und deshalb keine Prepaid-Karte kaufen dürfen. Betroffen sind beispielsweise Asylbewerber, die nur Ausweispapiere in gedruckter Form haben. Normaler-

weise müssten diese Dokumente ausreichen, doch in der Praxis zeigen sich Lücken, weil die Geschäftsstellen die Gültigkeit dieser Papiere nicht überprüfen können. Unia versucht, gemeinsam mit Myria und in Rücksprache mit dem Belgischen Institut für Post- und Fernmeldewesen sowie der föderalen Polizei eine Lösung zu finden.



Heteronormatives Steuerformular

„Wir sind ein verheiratetes homosexuelles Paar und haben Beschwerde bei der Steuerverwaltung eingereicht. Wir hatten ein Formular erhalten, das wir ausfüllen und unterzeichnen mussten. Bei den Unterschriften stand Erklärender und Erklärende (frz. „déclarant“ und „déclarante“). In Belgien können gleichgeschlechtliche Paare schon seit 2003 heiraten. Das Steueramt geht aber offensichtlich immer noch davon aus, dass nur ein Mann und eine Frau verheiratet sein können. Das haben wir Unia gemeldet.“

Unia hat sich an die Steuerverwaltung gewandt. Das betreffende Formular ist inzwischen abgeändert. Es wird jetzt darum gebeten, den Namen und Vornamen anzugeben.

2.3 | Beispiele außergerichtlicher Lösungen im Bereich Güter und Dienstleistungen

Geschütztes Merkmal	
 BEHINDERUNG UND GESUNDHEITZUSTAND	Ein Ehepaar sucht über einen Immobilienmakler eine Wohnung. Sie kommen in Kontakt mit einem Eigentümer, der sie als Mieter ablehnt, weil der Ehemann im Rollstuhl sitzt. Unia wendet sich an den Immobilienmakler. Dieser spricht den Eigentümer auf sein diskriminierendes Verhalten an und findet eine andere Wohnung, die zudem noch besser geeignet ist.
	Eine Frau im Rollstuhl möchte mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu einem Benefizabend, doch die Verkehrsgesellschaft kann keine Assistenz bereitstellen. Die Frau organisiert daraufhin einen Ambulanztransport. Nach Intervention von Unia bekommt die Frau die Kosten des Ambulanztransports erstattet. Sie erhält zudem mehrere Gratis-Fahrkarten für öffentliche Verkehrsmittel.
	Eine Familie möchte gemeinsam auf dem Weihnachtsmarkt Schlittschuh laufen. Die Tochter hat eine Behinderung, durch die sie keine Schlittschuhe anziehen kann. Die Familie fragt daher, ob sie ohne Schlittschuhe mit auf die Eisbahn darf. Dies wird aus Sicherheitsgründen verweigert. Unia wendet sich an Sport Vlaanderen und führt Gespräche mit den Betreibern des Weihnachtsmarktes. Das Sicherheitsrisiko lässt sich beseitigen, und die Betreiber ergreifen zusätzliche Initiativen, um den Weihnachtsmarkt zugänglicher zu gestalten.
 GLAUBE ODER WELTANSCHAUUNG	Ein Café hat ein allgemeines Kopfbedeckungsverbot eingeführt und verweigert einer Frau mit Kopftuch den Zugang. Nach Ermessen von Unia verstößt dieses Verbot gegen das Antidiskriminierungsgesetz, weil somit Gäste, die aus religiösen oder medizinischen Gründen eine Kopfbedeckung tragen, diskriminiert werden. Es bedarf erster gerichtlicher Schritte, damit der Betreiber seine Hausordnung abändert und eine Ausnahme für Kopfbedeckungen einfügt, sofern sie aus religiösen oder medizinischen Gründen getragen werden.
 VERMÖGEN	Ein Eigentümer verlangt, dass die Mietbewerber eine feste Arbeit haben. Diese Forderung ist diskriminierend. Unia weist den Eigentümer darauf hin. Da er die Wohnung, an der die Mietbewerber interessiert waren, in der Zwischenzeit bereits vermietet hat, bietet er ihnen eine andere Wohnung an.

3. Bildung

3.1 | Im Fokus: inklusiver Unterricht

Inklusiver Unterricht



Bildung ist eine wesentliche Voraussetzung und vielleicht das Fundament, um Inklusion zu fördern, Ausgrenzung zu bekämpfen und Bürgerrechte auszuüben. 2018 hat Unia das *Diversitäts-barometer Bildung* veröffentlicht, das die Mechanismen offenlegt, die zu Ungleichheiten in den einzelnen Bildungs-

systemen führen. Unia plädiert in dem Barometer für inklusiven Unterricht. Wir wollen allen Kindern, ungeachtet ihrer persönlichen Merkmale und Eigenschaften, das Recht auf Bildung zusichern. Dieses Recht muss jedes Kind ausüben können, ohne dass nach wirtschaftlichem, sozialem oder kulturellem Hintergrund, nach besonderem Förderbedarf oder Behinderung, nach Lebensart, nach sexueller Orientierung oder welchem Merkmal auch immer unterschieden wird. Statt gewisse Eigenschaften bestimmter Schüler in den Vordergrund zu stellen und sie in spezifischen Unterrichtsformen unterzubringen, plädiert Unia für einen Unterricht, der alle einbezieht.

Es wird derzeit viel über inklusiven Unterricht und angemessene Vorkehrungen im Unterricht diskutiert. Die Schulen sind mit einer steigenden Nachfrage an Förderprojekten für Schüler mit Lernschwierigkeiten oder Verhaltensproblemen konfrontiert. Hinzu kommt die steigende Anzahl Schüler aus prekären Familienverhältnissen, Schüler, die die Unterrichtssprache nicht beherrschen ... Sowohl Schulen und Lehrkräfte als auch Familien fordern mehr Unterstützung und strukturelle Maßnahmen, die einen hochwertigen inklusiven Unterricht für alle Schüler ermöglichen.



Beispiele guter Praxis

Inklusiver Unterricht setzt ein neues, einheitliches System voraus, das sowohl Regel- als auch Förderunterricht umschließt. In Artikel 24 der UN-Behindertenrechtskonvention ist das Recht von Personen mit Behinderung auf inklusiven Unterricht verankert. Unia wacht als unabhängige Instanz über die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und hat somit den Auftrag, das Recht auf inklusiven Unterricht zu stärken. 2019 haben wir den Bericht *Naar een inclusief onderwijssysteem in België* (dt.: Der Weg zu einem inklusiven Bildungssystem in Belgien) veröffentlicht, der Inspiration und Beispiele guter Praxis liefert, um ein inklusives Bildungssystem im Sinne von Artikel 24 der UN-Behindertenrechtskonvention einzuführen. Der Bericht entstand im Zuge einer internationalen Konferenz, die Unia am 8. und 9. Oktober 2018 in Zusammenarbeit mit dem College voor de Rechten van de Mens aus den Niederlanden veranstaltet hatte.



Die belgischen Bildungssysteme reichen bisher noch nicht an die internationalen und europäischen Normen heran, was Inklusion angeht⁵⁶. Trotz diverser Maßnahmen bleibt die Schülerzahl im gesonderten Förderunterricht hoch, und Schüler mit besonderem Förderbedarf stehen immer noch vor zahlreichen Hürden, die ihnen den Zugang zum Regelunterricht oder die effektive Teilnahme

56 UN-Ausschuss zum Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderungen, Schlussbemerkungen zum ersten Länderbericht Belgiens (CRPD/C/BEL/CO/1), 2014, Erwägung 36-37.

hieran versperren oder erschweren. Inklusiver Unterricht kommt der Bildung aller Schüler zugute, ob mit (oder ohne) Behinderung, Migrationshintergrund, Sprachrückstand, sozialwirtschaftlicher Benachteiligung usw. Nicht nur die Schüler selbst, sondern auch die Schule und die Gesellschaft profitieren hiervon.

Flämische Gemeinschaft

Wie bereits erwähnt, wurde in der flämischen Regierungsvereinbarung das Vorhaben angekündigt, das M-Dekret abzuschaffen und durch ein Begleitdekret zu ersetzen. Mit dem M-Dekret⁵⁷ hatte die Flämische Gemeinschaft einen großen Schritt in Richtung Inklusion gesetzt. Ein klares Bekenntnis zur Inklusion fehlt jedoch. Unablässig wird die Inklusion in Frage gestellt. Es gibt keine kohärente Bildungspolitik, die ein inklusives Unterrichtswesen voraussetzt und daran festhält.

Unia stellt fest, dass es in der Praxis nach wie vor sehr schwierig für einen Schüler mit Behinderung ist, sich für den Regelunterricht anzumelden. Die Anmeldung hängt nämlich von einer Proportionalitätsabwägung seitens der Schule ab. Außerdem kann eine Anmeldung gekündigt werden, selbst später, wenn der Bedarf des Schülers sich ändert. Die mangelnde Unterstützung von Schülern und Lehrkräften bleibt hier ein großes Manko. Unia fordert daher in seinem Memorandum:

- das Unterstützungsmodell zu optimieren und genügend Kapazität, Kompetenz und finanzielle Mittel bereitzustellen;
- die voranschreitende Umsetzung und Qualität der Inklusion anhand eines Monitoringsystems zu überwachen;
- über die Unterrichtsinspektion die Qualität der Regel- und Sonderförderung zu kontrollieren.

Inklusive Bildung ist ein Menschenrecht und als solches in Artikel 24 der UN-Behindertenrechtskonvention verankert. Diese Konvention enthält eine sogenannte *Standstill-Bestimmung*, das heißt, es darf beim Übergang zur inklusiven Bildung keine Rückschritte geben. Unia hofft, dass das angekündigte Begleitdekret dafür sorgen wird, dass sich künftig mehr Schüler für einen hochwertigen inklusiven Bildungsweg entscheiden können und dass Lehrkräfte besser unterstützt und begleitet werden. Wir hoffen außerdem, dass dieses Dekret eine genauere Vorstellung davon vermittelt, wie der Minister das letztend-

liche Ziel eines alleinigen inklusiven Bildungssystems zu verwirklichen gedenkt.

Das flämische Parlament hat im April 2019 eine Resolution verabschiedet, in der gefordert wird, das M-Dekret auf allen Schulebenen zu bewerten und zu justieren, sowohl regulatorisch als auch ausführungstechnisch⁵⁸. Es ist unklar, ob das neue Begleitdekret auf einer Bewertung des M-Dekrets beruhen wird und dieses justieren soll.

Das M-Dekret ist immer noch nicht in eine größere Vision eingebettet, die den Übergang zu einem alleinigen inklusiven Unterrichtsmodell in den Mittelpunkt stellt. Das Dekret beschränkt sich noch zu sehr darauf, im Detail festzulegen, wie im Unterricht das Recht auf angemessene Vorkehrungen ausgeübt werden kann. Unia hofft, dass das neue Begleitdekret als eine ausgezeichnete Gelegenheit genutzt wird, klar festzuhalten, was unter inklusivem Unterricht zu verstehen ist und was man in Sachen Zugänglichkeit des Lehrplans und des Klassengeschehens von einer Schule erwarten darf. Schulen und Lehrkräfte brauchen jetzt vor allem Unterstützung und einen klaren Rahmen, um einen wirklich zugänglichen und hochwertigen inklusiven Unterricht zu gestalten, bei dem Aspekte im Mittelpunkt stehen wie dynamische Lernumgebungen, universelles Design, flexible Bildungswege, Co-Teaching, Teamarbeit, Intervention, Peer-Support ...



Französische Gemeinschaft

In der Französischen Gemeinschaft bilden vier Dekrete den Gesamtrahmen für die Zusicherung angemessener Vorkehrungen im Unterrichtswesen. Als erstes ist hier das Dekret vom 12. Dezember 2008 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung zu nennen. Es schreibt die allgemeine Pflicht zur Bereitstellung angemessener Vorkehrungen fest⁵⁹. Drei Dekrete umrahmen

57 Dekret vom 21. März 2014 über Maßnahmen für Schüler mit besonderem Förderbedarf, BS 28. August 2014, 64.624.

58 Resolutionsvorschlag über einen neuen Plan für den Grundschulunterricht und diverse Maßnahmen für alle Schulebenen, Flämisches Parlament 2018-19, Nr. 1969 (angenommen in der Plenarsitzung vom 24. April 2019).

59 Dekret vom 12. Dezember 2008 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung, BS 13. Januar 2009, 987.

die Bestimmungen über angemessene Vorkehrungen im Hochschulwesen, in der Erwachsenenbildung (der sogenannten Bildung zur Förderung des sozialen Aufstiegs) und im Primar- und Sekundar-Regelschulunterricht⁶⁰. Das Dekret vom 7. Dezember 2017 über den Primar- und Sekundar-Regelschulunterricht schreibt insbesondere die Einrichtung einer Kommission für inklusiven Pflichtschulunterricht vor. Diese Kommission kann – falls man sich nicht einig wird – über angemessene Vorkehrungen entscheiden. Unia hat eine beratende Stimme in dieser Kommission.

Mit dem neuen Dekret vom 7. Februar 2019 wurde die Grundausbildung der Lehrkräfte in der Französischen Gemeinschaft reformiert⁶¹. Zur Verbesserung der Betreuung und Förderung von Schülern mit spezifischem Bedarf im Regelschulwesen ist eine Erweiterung der Ausbildung um Lern- und Entwicklungspsychologie geplant.

Der Pakt für ein exzellentes Bildungswesen (frz. *Pacte pour un enseignement d'excellence*) schreibt für den Primar- und Sekundarunterricht ein inklusives Schulmodell vor. Zugleich sollen Lehrerteams dazu befähigt werden, mit einer größeren Heterogenität in der Klasse umzugehen. Über lokale Zentren soll den Regelschulen eine gezielte Unterstützung geboten werden, um angemessene Vorkehrungen bereitzustellen. Bei der Professionalisierung liegt der Schwerpunkt auf einer umfangreicheren Grundausbildung und Fortbildung für Lehrkräfte sowie auf Unterstützung und Zusammenarbeit. Im Jahresbericht 2018 waren wir der Frage nachgegangen, inwieweit die Vorschläge des Pakts mit der UN-Behindertenrechtskonvention übereinstimmen. In seinem Memorandum fordert Unia die Französische Gemeinschaft auf, schnellstmöglich strukturelle Maßnahmen für alle Schüler und im Besonderen für Schüler mit Behinderung zu treffen. Angemessene Vorkehrungen sind nicht der einzige Faktor, den es zu berücksichtigen gilt, wie Unia betont. Strukturelle Maßnahmen wie die Bereitstellung von paramedizinischem Personal in den Schulen soll den Schülern dazu verhelfen, im Regelunterricht zu bleiben. Die Regierungsvereinbarung der Französischen Gemeinschaft kündigt an, dass die Reformen im Rahmen des Pakts fortgeführt werden. Die Regierung will die Barrieren zwischen Regel- und Förderunterricht weiter abbauen.

60 Dekret vom 30. Januar 2014 über den (für Studierende mit Behinderung) inklusiven Hochschulunterricht, BS 1. Februar 2018, 30.513; Dekret vom 30. Juni 2016 über den inklusiven Unterricht zur Förderung des sozialen Aufstiegs, BS 26. Oktober 2016, 71.846; Dekret vom 7. Dezember 2017 über Aufnahme, Begleitung und Inhalt im Primar- und Sekundar-Regelschulunterricht für Schüler mit besonderem Förderbedarf, BS 1. Februar 2018, 7.494. Das erste Dekret wurde durch das Dekret vom 7. Februar 2019 über diverse Maßnahmen im Hochschulwesen abgeändert, BS 7. März 2019, 24.535. Unia hat an der Arbeitsgruppe teilgenommen, die Vorschläge zur Abänderung des Dekrets ausgearbeitet hat.

61 Dekret vom 7. Februar 2019 zur Festlegung der Grundausbildung der Lehrkräfte, BS 5. März 2019, 23.838.

Deutschsprachige Gemeinschaft

In der Deutschsprachigen Gemeinschaft regelt das *Förderdekret* aus dem Jahr 2009 den Unterricht für Schüler mit erhöhtem Förderbedarf in Regelschulen⁶². Jede Förderschule muss in der Lage sein, für alle Arten von Behinderung und sonderpädagogischem Bedarf Unterstützung zu bieten. Die Förderschulen dürfen nicht separat organisiert sein, sondern müssen dieselben Einrichtungen wie die Regelschule benutzen. Ziel ist es nicht, den Förderunterricht abzuschaffen, sondern den Prozess der Inklusion in den Regelunterricht zu organisieren, zu lenken und umzusetzen. Die Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft hat in ihrer Regierungsvereinbarung unter anderem angekündigt, dass sie die Dienste Kaleido und das Zentrum für Förderpädagogik (ZFP) besser aufeinander abstimmen will. In ihrem Memorandum fordert Unia, dass die Deutschsprachige Gemeinschaft ihre Bemühungen fortsetzt, damit sie zu einem alleinigen inklusiven Bildungssystem kommt.



Unia erteilt Lehrgänge in inklusiver Bildung

Im Rahmen eines EU-Projekts hat Unia einen Lehrgang in inklusiver Bildung ausgearbeitet. Mit diesem Lehrgang bietet Unia Anhaltspunkte, um eine positive Einstellung und eine empirisch fundierte Politik zu fördern. Ende 2019 wurden die ersten Lehrgänge erteilt. Eine zweite Lehrgangsreihe wurde passgenau für diverse Zielgruppen („von der Schule bis zum Parlament“) ausgearbeitet. Die Teilnehmer erhalten Inspiration und Lösungsansätze für den Übergang zu einem inklusiven Bildungssystem. Der inhaltliche Schwerpunkt liegt bei Schülern mit geistiger Beeinträchtigung und Verhaltensproblematik.



62 Dekret vom 11. Mai 2009 über das Zentrum für Förderpädagogik, zur Verbesserung der sonderpädagogischen Förderung in den Regel- und Förderschulen sowie zur Unterstützung der Förderung von Schülern mit Beeinträchtigung, Anpassungs- oder Lernschwierigkeiten in den Regel- und Förderschulen, BS 4. August 2009, 52.088.

Herausforderungen

Der gesetzliche und der strukturelle Rahmen gehen noch nicht weit genug, doch schon jetzt haben Schulen zahlreiche Möglichkeiten, sich inklusiver aufzustellen. Unia sieht vier große Herausforderungen auf dem Weg zu einem inklusiven Bildungssystem⁶³.

1. Die erste Herausforderung besteht darin, dass derzeit unklar ist, was das **letztendliche Ziel** sein soll und wie man es erreichen will. Hierdurch ist es ungemein schwerer, die nötige Unterstützung und Tragfläche für Inklusion zu finden und zu stärken. Um die Pflichten aus der UN-Behindertenrechtskonvention zu erfüllen, muss die Regierung eine Vision, einen Plan und eine Strategie zur Verwirklichung eines inklusiven Bildungssystems ausarbeiten und ihre Kommunikation konsequent hierauf abstimmen. Dies alles muss auf den Grundprinzipien der Inklusion und Chancengleichheit basieren, unter Berücksichtigung aller Schulebenen und Schüler. Die Regierung muss ein umfassendes und ressortübergreifendes Engagement für inklusive Bildung erwirken. Sie muss die Lehrkräfte bei der Entwicklung inklusiver Arbeitsmethoden unterstützen.
2. Die zweite Herausforderung besteht darin, das Bildungssystem so zu organisieren, dass **Lehrkräfte, Direktoren, Begleiter usw.** sich kompetent und motiviert fühlen, die Inklusion zu unterstützen und zu verwirklichen. Wesentliche Voraussetzung hierfür ist, dass sie genügend Mittel, Begleitung und Unterstützung erhalten, um ein inklusives Bildungssystem in die Tat umzusetzen. Lehrkräfte müssen darin ausgebildet werden, eine inklusive Schülergruppe zu unterrichten. Gegenseitige Beratung, Koordination und eine allgemeine Kultur der Kooperation sind hierbei von grundlegender Bedeutung.
3. Die dritte Herausforderung ist die Frage, wie das **Budget** im Sinne einer inklusiven Bildung optimal eingesetzt und (um)verteilt werden kann. Die Regierung muss ein Finanzierungsmodell entwickeln, das Mittel und Anreize für inklusiven Unterricht beisteuert. So muss sie genügend Mittel für Infrastruktur, Unterstützung, Forschung und Ausbildung (für Lehrkräfte und anderes Bildungspersonal) bereitstellen.
4. Die vierte Herausforderung ist der **Übergang und Wandel** zu einem inklusiven Bildungssystem. Inklusiver Unterricht lässt sich nicht von heute auf morgen bewerkstelligen. Der Übergang will gründlich vorbereitet sein. Hierzu muss die Regierung sich mit den Betroffenen beraten, auf der Grundlage zuverlässiger

Daten. Alle Betroffenen müssen hierbei ihren Teil der Verantwortung tragen. Und da der Übergang zu einem inklusiven Bildungssystem niemals abgeschlossen ist, muss permanent an Inklusion gearbeitet werden.



Kurs in Eltern-Coaching

„Ich habe einen Fernkurs in Eltern-Coaching belegt. In diesem Kurs stand unter anderem, dass bei Kindern aus Ein-Eltern- oder Patchwork-Familien eine höhere Wahrscheinlichkeit besteht, dass sie ein Risikoverhalten entwickeln oder sogar straffällig werden. Gründe hierfür sind angeblich mangelnde Kontrolle und Aufsicht oder auch Beziehungsprobleme zwischen Eltern und Kind. Kinder aus Ein-Eltern-Familien brechen demnach öfter wegen mangelnder finanzieller Mittel die Schule ab, wodurch sie einem größeren Arbeitslosigkeits- und Armutsrisiko ausgesetzt sind. An anderer Stelle in dem Kurs stand zudem, „dass wir nicht ohne Weiteres zulassen können, dass homosexuelle Paare Kinder adoptieren“, denn: „Können Sie sich das Trauma vorstellen?“ Ich habe Unia dies gemeldet, weil ich es doch sehr merkwürdig fand, solche Vorurteile in einem Kurs zu lesen, der sich an Personen richtet, die später Eltern coachen sollen.“

Unia hat sich an die Schulleitung und den betreffenden Lehrer gewandt. Die Schule hat daraufhin beschlossen, den Kurs auszusetzen, um ihn überarbeiten zu können.

Neue Webseite

Im August 2019, kurz vor Beginn des neuen Schuljahres, hat Unia eine neue Webseite online gestellt – *Inclusief onderwijs: wat, waarom en hoe? (Inklusiver Unterricht: was, wozu und wie?)* – mit näheren Erläuterungen zu inklusiver Bildung, zur Bedeutung hiervon und zum Weg dorthin. Auf dieser Webseite sind zahlreiche inspirierende Beispiele aus Belgien und dem Ausland aufgeführt, wie man den Unterricht inklusiv gestalten kann. Hinzu kommt eine Datenbank mit praktischen Inklusionshilfen. Auf dieser Webseite ist auch der Text zu finden, den Unia zusammen mit dem Kommissariat für Kinderrechte über hochwertige inklusive Bildung als Recht eines jeden Kindes verfasst hat.

63 In der Publikation *Naar een inclusief onderwijssysteem in België – Inspiratie en voorbeelden* (Der Weg zu einem inklusiven Bildungssystem in Belgien - Inspiration und Beispiele) hat Unia detaillierte Empfehlungen zu diesen vier Herausforderungen gegeben.

3.2 | Bereich Bildung im Jahr 2019

Im Februar und März 2019 sind bei Unia etwa 90 Meldungen über eine Schule in Melle eingegangen. Die Schüler(innen) des letzten Sekundarschuljahres hatten für ihre Abi-Halftime verschiedene Verkleidungsthemen gewählt, unter anderem Saudi-Arabien. So hatten sich einige Abiturienten in arabisch aussehende Gewänder gekleidet, wie Djellaba, Qamis usw. Einer der Abiturienten hatte sogar eine Sprengstoffgürtel-Attrappe umgebunden. Schnell gingen in den sozialen Medien Aufnahmen von verkleideten Schülern um, die zum Gebet aufriefen und in betender Haltung auf dem Spielplatz saßen. Das Video erntete heftige Kritik, und schon bald war die Rede von „verletzenden“ und „provozierenden“ Bildern. Klischees, Stereotype, Übertreibungen und Verallgemeinerungen treffen auf Unverständnis, wenn sie aus dem Kontext gerissen werden, und können dann als verletzend empfunden werden, wie Unia in einer Pressemitteilung darlegte. Unia plädierte für Dialog und gegenseitiges Verständnis.

Hierzu haben wir Kontakt mit der Schulleitung in Melle aufgenommen. Die Tatbestände bleiben nach Ermessen von Unia im Rahmen der freien Meinungsäußerung. Dennoch kann Spott über religiöse Praktiken dem Schulklima schaden. Sehen wir einmal kurz von der Gesetzgebung über die freie Meinungsäußerung ab, so ist festzuhalten, dass die Schule über ein positives Klima für alle Schüler wachen muss. Unia hat auf die Pauschalisierung von Muslimen und Terroristen hingewiesen und auf die Pflicht der Schulen, eine friedliche und sichere Umgebung für die Schüler zu garantieren. Nach einer Beratung mit Unia hat die Schulleitung ein Treffen veranstaltet, bei dem es darum ging, den Dialog über Vorurteile in Zusammenhang mit Religionen zu eröffnen und voneinander zu lernen. Unia hat darum gebeten, es nicht bei diesem Treffen zu belassen, und die Schule außerdem ersucht, präventive Maßnahmen gegen Mobbing zu ergreifen.



Mit einer Behinderung zur Musikschule

„Ich wollte mich für Gesangsstunden in der Musikschule anmelden. Doch das wurde mir verweigert: Wer sich für Gesang einschreiben will, muss auch immer ein Musikinstrument spielen lernen. Bei mir ist es allerdings so, dass ich eine chronische Krankheit habe, durch die ich immer in Bewegung sein muss. Sonst bekomme ich unerträgliche Schmerzen. Ich kann also singen, aber ein Musikinstrument spielen wäre schwierig.“

Unia hat sich an die Schulleitung gewandt. Als angemessene Vorkehrung hat sie es eingerichtet, dass die Musikschülerin sich ausschließlich für Gesangsunterricht anmelden kann.



Schulbus holt Schülerin ab

„Ich habe eine Behinderung und kann deshalb meine achtjährige Tochter nicht bis zur Bushaltestelle begleiten. Der Schulbus der TEC, mit dem meine Tochter zur Schule kommt, fährt jeden Tag an meiner Tür vorbei. Deshalb hatte ich gefragt, ob es nicht möglich wäre, dass der Schulbus vor meinem Haus hält, um meine Tochter mitzunehmen. Das wurde uns verweigert.“

Die lokale Kontaktstelle von Unia hat die Verkehrsgesellschaft auf das Konzept der Diskriminierung durch Assoziation hingewiesen⁶⁴. Es würde schließlich nichts kosten, das Kind vor der eigenen Tür einsteigen zu lassen, und auch der Fahrplan müsste hierfür nicht geändert werden. Nach dem Gespräch zwischen Unia und der Verkehrsgesellschaft gab es Erfreuliches zu berichten. Die Verkehrsgesellschaft lässt den Bus jetzt kurz anhalten, damit die Tochter der Frau direkt einsteigen kann.

⁶⁴ Diskriminierung durch Assoziation bedeutet, dass man aufgrund der engen Beziehung zu einer im Sinne des Antidiskriminierungsgesetzes geschützten Person diskriminiert wird. Ein Beispiel für Diskriminierung durch Assoziation ist der Fall eines Arbeitnehmers, der aufgrund der Behinderung seines Kindes entlassen wurde (wie im Urteil des Arbeitsgerichts Löwen vom 12. Dezember 2013).

3.3 | Beispiele außergerichtlicher Lösungen im Bereich Bildung

Criterium	
 MERKMALE SOGENANTER „RASSE“	Ein Junge wird in der Schule wegen seiner Hautfarbe gemobbt. Er wechselt die Schule, doch sein Vater befürchtet, dass er auch in der neuen Schule gemobbt und dann an eine Förderschule verwiesen wird. Das Vertrauen in die alte Schule hat er endgültig verloren. Unia nimmt Kontakt mit der neuen Schule auf. Zwischen der Schule und den Eltern wird ein regelmäßiger Dialog in die Wege geleitet.
 BEHINDERUNG UND GESUNDHEITZUSTAND	Ein Kind mit leichter psychomotorischer Beeinträchtigung darf im Kindergarten nicht mit ans Meer fahren. Dafür fehle es an Begleitpersonen. Nach Intervention von Unia beschließt die Schulleitung, zusätzliche Begleitpersonen zuzuteilen, damit das Kind mitfahren kann. Nach einer Beinoperation kann ein Kind nicht mehr eigenständig zu seiner Kindergartenklasse im ersten Stockwerk gehen. Auf Intervention von Unia stellt die Schule einen Mitarbeiter bereit, der das Kind hinauftragen kann, bis ein Platz in einer Kindergartenklasse im Erdgeschoss frei wird.
 GLAUBE ODER WELTANSCHAUUNG	Eine islamische Religionslehrerin tritt vor eine Jury der Französischen Gemeinschaft, um eine Prüfung abzulegen. Die Jury wundert sich über ihr Kopftuch und bittet sie, die Prüfung zu verschieben. Unia wendet sich an die Französische Gemeinschaft und weist die Betreffenden darauf hin, dass eine islamische Religionslehrerin ein Kopftuch tragen darf. Sie darf ihre Prüfung erneut ablegen und nimmt die Entschuldigungen der Jurymitglieder entgegen. Eine Frau möchte Krankenpflege auf dem Erwachsenenbildungsweg studieren. Sie darf nur an den Unterrichten teilnehmen, wenn sie ihr Kopftuch ablegt. Unia nimmt Kontakt mit der Schule auf. Diese beschließt, ihre Schulordnung zu ändern und hierin nicht mehr auf Kopfbedeckungen oder Kopftücher zu verweisen.



Kapitel 4

Strafrecht -
Hassbotschaften,
Hassdelikte und
Polizeifälle

Manchmal ist der Hass auf andere Menschen so groß, dass er seinen Ausdruck in Hassbotschaften oder Hassdelikten findet. Die Grenze zwischen Hassbotschaften und Hassdelikten ist oft fließend. Beides kann zusammen auftreten oder das eine sich aus dem anderen ergeben. Mit Hassbotschaften bezeichnen wir alles, was mit der öffentlichen Verbreitung von Hassäußerungen zu tun hat, beispielsweise in den (sozialen) Medien. Bestimmte „Botschaften“, wie Aufstachelung zu Hass oder Gewalt, sind nach dem Ermessen von Unia als eine Sonderform von Hass- und Gewalttaten zu betrachten, mit der Betonung auf Taten⁶⁵. Bei Hassdelikten oder Hassstraftaten (in diesem Bericht synonym verwendet) handelt der Täter aus Hass, Verachtung oder Feindseligkeit gegenüber einer Person oder Gruppe. In diesem Kapitel befassen wir uns auch mit den Fällen, die die Polizei selbst betreffen. Die eingehende statistische Analyse der Meldungen und Fälle 2019 über Hassbotschaften (Medien), Hassdelikte und Polizei finden Sie in einer gesonderten Publikation, unserem Zahlenbericht.

1. Hassbotschaften

1.1 | Hass in den sozialen Medien ist nicht weniger strafbar als Hass auf der Straße

Ein Pseudonym bedeutet nicht, dass man alles darf

Im ersten Kapitel hatten wir bereits festgehalten: In den sozialen Medien werden manche Menschen bissiger, härter und rassistischer in ihrem Sprachgebrauch. Einige Nutzer auf Facebook und Twitter denken, dass sie ungestraft Hass verbreiten können, wenn sie sich hinter einem

fiktiven Namen verstecken⁶⁶. Nach einem ersten Präzedenzfall im Jahr 2018⁶⁷ stellte das Gericht 2019 erneut klar, dass ein Pseudonym nicht bedeutet, dass im Internet alles erlaubt ist. Die Anonymität in den sozialen Medien darf kein Deckmantel sein, um öffentlich zu Diskriminierung, Hass oder Gewalt aufzustacheln. Am 5. Juni 2019 verurteilte das Korrekionalgericht Antwerpen einen Mann, der gehässige Tweets unter dem Pseudonym Fidelio verbreitet hatte. So schrieb er beispielsweise: „*Marokkaner schlägt man zusammen! Da fackelt man nicht lange!*“ und „*Der einzige Weg, marokkanisches Ungeziefer auszurotten ist gleichzeitig jeden zu packen, der sagt, dass er für den Islam ist.*“ Der Mann hatte nicht nur zu Hass aufgestachelt, sondern nahm auch bestimmte Twitter-Nutzer ins Visier. So bedrohte er auf Twitter auch unsere niederländischsprachige Direktorin. Neben einem Foto von Els Keytsman postete er zum Beispiel ein Foto von Ratten mit der Bildunterschrift: „*Alle Ratten müssen ausgerottet werden*“ und stempelte sie als „*Volksverräterin*“, „*Kollaborateurin*“ und „*Moslem-Blowjobberin und kollaborierende Hure*“ ab. Der Mann besaß illegal Waffen, äußerte Drohungen und verbreitete rassistisches Gedankengut. Er wurde zu einer Haftstrafe von 10 Monaten (zur Bewährung auf 5 Jahre ausgesetzt) und zu einer Geldstrafe von 800 Euro verurteilt. Unia war diesem Verfahren als Zivilpartei beigetreten. Ende 2016 hatte Unia bereits Anzeige bei der Staatsanwaltschaft Antwerpen gegen den Betreiber des Twitter-Accounts eingereicht. Twitter weigerte sich in der ersten Instanz zunächst, Informationen freizugeben. Erst nach großen Anstrengungen – und Druck von Seiten der Strafverfolgungsbehörden – konnte Twitter davon überzeugt werden, dass gravierende Verstöße gegen die Strafgesetzgebung vorlagen, und half schließlich bei der Identifizierung von Fidelio.

Wie bearbeitet Unia Meldungen über Hassbotschaften?

Unia erhält fast täglich Meldungen über gehässige Posts oder Äußerungen in den (sozialen) Medien. In vielen Fällen geht es dabei um Posts, die zwar schockieren, beunruhigen oder verletzen – oder gegen die Richtlinien in den (sozialen) Medien verstoßen –, aber nach geltendem belgischem Recht nicht strafbar sind. So meinte der Leiter eines regionalen Flughafens, dass Antwerpen einen gepflegten Bahnhof hat, „*wohingegen man sich im Bahnhof Brüssel-Süd eher im Kosovo wähnt*“. Die kosovarische

65 „Wenn die Gesetzgebung die Aufstachelung zu Hass verbietet, so verbietet sie damit nicht bestimmte Meinungen, sondern Taten, Verhaltensweisen oder Haltungen, bei denen die Sprache dazu genutzt wird, Gewalt hervorzurufen“, schrieben wir hierzu in unserem Jahresbericht 2011 beim Thema freie Meinungsäußerung.

66 2016 untersuchte ein Studierender im Rahmen einer Master-Endarbeit die Meldungen, die Unia über islamophobe Hassbotschaften erhalten hatte. Die Untersuchung ergab, dass nur 4 % der Botschaften wirklich vollkommen anonym veröffentlicht wurden (in 83 % der Fälle konnte der Name einer natürlichen Person und in 13 % der Fälle der Name einer Organisation oder Gruppe ermittelt werden).

67 Urteil des Korrekionalgerichts Antwerpen vom 24. April 2018.

Bevölkerungsgruppe in Belgien fühlte sich durch diese Äußerung verletzt und meldete sie bei Unia. Gesetzlich bleibt die Äußerung allerdings innerhalb der Grenzen der freien Meinungsäußerung, weil sie nicht zu Diskriminierung, Hass oder Gewalt aufstachelt.

Wenn wir Meldungen zu Äußerungen in den sozialen Medien analysieren, gilt es, folgende **Fragen** zu beantworten: Wurden die Äußerungen in Belgien gepostet und sind sie nach geltendem belgischem Recht strafbar? Geht es um ein Pressedelikt? Geht es um einmalige oder wiederholte Äußerungen? Erst einmal sind wir darauf bedacht, dass die strafbaren Äußerungen gelöscht werden. So wird dem Verfasser signalisiert, dass seine Äußerungen nicht zulässig sind, und die Hassbotschaft kann nicht weiter verbreitet werden. Wenn wir feststellen, dass jemand wiederholt gehässige Äußerungen postet, nicht auf den vorgeschlagenen Dialog eingeht oder bewusst gegen geltendes Recht verstößt, kann Unia beschließen, gerichtliche Schritte zu unternehmen. In den bei Unia eröffneten Fällen, in denen es um strafbare Hassbotschaften geht, arbeiten wir sehr effizient mit anderen Instanzen zusammen, wie der Internet Referral Unit der föderalen Polizei (DJSOC/i2-IRU).

Ein gutes **Beispiel**, wie wir bei Hassbotschaften vorgehen, ist der Fall Tom V.V. 2018 erhielt Unia mehrere Meldungen zu einem Mann, der auf Facebook Posts unter dem Pseudonym Tom V.V. (und später unter seinem eigenen Namen) teilte und likte. Es ging dabei um Äußerungen wie „Die Scheißtürken sollen in ihr eigenes Land zurück (...)“, „Sing, Makakenweib. Sing. Und jetzt die flämische Hymne rückwärts. Oder wir stecken dich in den Ofen.“ und „Abknallen, diese Sandneger.“ Aus den Meldungen stellten wir eine Akte zusammen und beschlossen, Anzeige bei der Staatsanwaltschaft Kortrijk zu erstatten. Das Korrekionalgericht Kortrijk verurteilte den Täter am 27. November 2019 zu einer Haftstrafe von 2 Monaten (zur Bewährung auf 3 Jahre ausgesetzt) und zu einer Geldstrafe. Der Täter – der bei den Gemeinderatswahlen auf der lokalen Liste von Vlaams Belang kandidierte – behauptete zu seiner Verteidigung, dass seine Mitteilungen rein politisch waren und ein Virus auf seinem Computer die Posts gelikt habe. Das Gericht kam zu dem Schluss, dass es hier in der Tat um Aufstachelung zu Diskriminierung, Hass oder Gewalt ging. Indem Tom V.V. in dieser Weise Facebook-Accounts nutzte, einseitige Mitteilungen postete und ausgesprochen rassistische Reaktionen systematisch likte, hat er einen Internet-Kontext geschaffen und gepflegt, in dem ungehemmt rassistische Kommentare gepostet und entfacht wurden, urteilte das Gericht.

Das Liken von Posts sorgt im Übrigen dafür, dass sie von Algorithmen erfasst und noch stärker hervorgehoben werden. Durch das Liken rassistischer Posts bekundet man somit nicht nur seine Zustimmung, sondern verhilft diesem Gedankengut auch noch zu stärkerer Präsenz und Beachtung.



Nichtrassistische Pressedelikte jetzt doch verfolgt?

Der Kassationshof hatte 2012 geurteilt, dass die Rechtsregelung für Pressedelikte, die in Artikel 150 der Verfassung verankert ist, auch für die digitale Verbreitung gilt. Dies hat zur Folge, dass nichtrassistische Pressedelikte in sozialen Medien von einem Assisenhof beurteilt werden müssen und damit in der Praxis ungestraft bleiben.

Dennoch verurteilte das Korrekionalgericht Lüttich am 7. September 2018 einen Mann, der nichtrassistische Hassbotschaften über einen lokalen Schöffen auf Facebook gepostet hatte. Das Gericht verwies auf wesentliche Unterschiede zwischen Presse und sozialen Medien. Vor allem kann jetzt jeder Nutzer Texte in den sozialen Medien veröffentlichen. Einfache Bürger haben aber im Unterschied zur Presse keine beruflichen Richtlinien oder berufsethischen Regeln, an die sie sich halten müssen. Zweitens gibt es in den sozialen Medien kein Antwortrecht. Und drittens beinhaltet das Datenschutzrecht, dass der Ruf einer Person zu schützen sein muss, beispielsweise gegen Anschuldigungen auf Facebook. Das Gericht befand daher, dass der verfahrenstechnische Unterschied zwischen rassistischen und nichtrassistischen Pressedelikten diskriminierend ist. Der Appellationshof Lüttich schloss sich der Sichtweise des Korrekionalgerichts in seinem Urteil vom 28. Mai an. Gegen dieses Urteil ist derzeit eine Kassationsbeschwerde anhängig. Es bleibt abzuwarten, ob der Kassationshof seinen Standpunkt aus dem Jahr 2012 zu Pressedelikten revidieren wird.

1.2 | Hassbotschaften fast schon Normalität

Alle Hemmschwellen scheinen wegzufallen

Rassistische und andere Hassbotschaften sind in einem gewissen Normalisierungsprozess begriffen und werden inzwischen offen und ungeniert gepostet und verbreitet. Alle Hemmschwellen scheinen wegzufallen.

Ein Beispiel hierfür waren die Reaktionen nach der Brandstiftung in Bilzen. In der Nacht vom 9. auf den 10. November 2019 wurde in einem leerstehenden Gebäude in Bilzen, in dem ab Dezember 2019 Asylbewerber untergebracht werden sollten, ein Brand gelegt. Darauf hagelte es Hunderte (teils heftige) Reaktionen in den sozialen Medien. Viele von ihnen waren im eigenen Namen gepostet. Auf Facebook erschienen Posts, in denen die Brandstifter als „Helden“ gefeiert wurden, die eine Medaille verdienten. „Lang leben die Brandstifter“, schrieb ein Nutzer. Man bedauerte sogar, dass zum Zeitpunkt des Brandes noch keine „Glückssucher“ im Asylantenheim wohnten. Einige suggerierten, dass Brandstiftung die Lösung für die Asylproblematik sei und dass jetzt das Volk das Heft des Handelns in die Hand nehmen müsse. Diese Posts wurden viele Male gelikt. Die Staatsanwaltschaft Limburg leitete von Amts wegen eine Untersuchung dieser Hassbotschaften in den sozialen Medien ein. Unia erhielt von seinem Verwaltungsrat die Genehmigung, dem Verfahren als Zivilpartei beizutreten, sowohl im Fall der Hassbotschaften als auch der Brandstiftung. Wir möchten erwirken, dass bestimmte Aspekte berücksichtigt werden, und zwar der enge Zusammenhang zwischen Hassbotschaften und Hassstraftaten, die Beteiligung rechtsextremer Organisationen und die Verantwortung der Moderatoren der Facebook-Seiten.

Stellenweise ist der Hinweis zu finden, dass eine bestimmte Facebook-Seite nur für „Freunde“ zugänglich ist und die Posts somit nicht öffentlich und auch nicht strafbar sind. Das stimmt so nicht. Das Korrekionalgericht Neufchâteau verurteilte am 12. Dezember 2019 einen Mann zu einer Arbeitsstrafe von 100 Stunden wegen Negationismus, Aufstachelung zu Diskriminierung, Hass oder Gewalt und wegen Verbreitung von rassistischem Gedankengut auf Facebook. Der Mann hatte zwar eingewandt, dass es um eine Facebook-Seite für einen geschlossenen Kreis ging, doch bekräftigte das Gericht, dass auch diese Seite als öffentlicher Raum zu betrachten ist. Das Argument, es sei als „Humor“ gedacht, verwarf das Gericht ebenfalls.



Zunehmend verrohte Sprache in den sozialen Medien

Wir stellen fest, dass die grobe Sprache in den sozialen Medien auch bei anderen geschützten Merkmalen fast schon Normalität ist. So gingen im Februar 2019 fünfzehn Meldungen zu dem folgenden Facebook-Post über Menschen mit Behinderung ein: „*Es ist höchste Zeit, dass wir all diese Behinderten kurz nach der Geburt euthanasieren (...). Diese Behinderten werden nie einen konstruktiven Beitrag zu unserer Gesellschaft leisten und nichts als Geld kosten (...). Es gibt viel zu viele egoistische Menschen, die unbedingt ihr behindertes Kind behalten wollen, aber die Kosten dafür auf den Rest der Gesellschaft abwälzen. Ich bin es satt, dafür zu bezahlen!*“ Wenn es um Social-Media-Posts über „nichtrassistische“ geschützte Merkmale geht, ist bei der Beurteilung unter anderem Artikel 150 der Verfassung zu beachten.

Bekannte und unbekannte Menschen im Fadenkreuz

Hassbotschaften richten sich gegen bekannte und auch unbekannte Menschen. Nachdem die Journalistin Salima Belabbas im Juni 2019 zum ersten Mal die Nachrichten auf RTL Info präsentiert hatte, folgte ein Sturm an rassistischen Reaktionen in den sozialen Medien. RTL schritt sofort ein. Man löschte die Hassreaktionen und traf sich mit dem Hohen Medienrat und Unia zu einem runden Tisch, um strukturelle Maßnahmen zu besprechen. Die Journalistin selbst beschloss, auf eine formelle Anzeige bei der Polizei oder Staatsanwaltschaft zu verzichten. Dieser Vorfall ereignete sich 9 Monate nach den rassistischen Kommentaren gegen RTBF-Wettermoderatorin Cécile Djunga. Sie hatte sich für den anderen Weg entschieden und ihren Fall gemeinsam mit Unia vor Gericht gebracht.

Dass nicht nur Personen ausländischer Herkunft Opfer von Hasskampagnen werden können, zeigt ein Urteil des Korrekionalgerichts Dendermonde vom 8. Februar 2019. Ein Mann hatte auf Facebook geschrieben: „*Wir Ausländer lassen uns nicht von den Belgiern in den Arsch ficken. Wir werden diese Hurensöhne in den Arsch ficken, wir werden sie lebendig häuten, jawohl.*“ Der Mann wurde wegen Aufstachelung zu Diskriminierung, Hass oder Gewalt für schuldig befunden. Aufgrund seines jugendlichen Alters hat das Gericht die Strafe 3 Jahre auf Bewährung ausgesetzt.

Von Hassbotschaften zu Hassstraftaten

Im August 2019 erhielt Unia (erneut) Meldungen zu Vorfällen beim Musikfestival Pukkelpop in Kiewit. Wir eröffneten hierzu mehrere Fälle:

- Einige Melder hatten sich darüber entrüstet gezeigt, dass der Pukkelpop-Veranstalter Flandern-Flaggen entfernt hatte und diese als „Kollaborationsflaggen“ bezeichnete.
- Ein Festival-Besucher, der die Flandern-Flaggen auf Twitter gemeldet hatte, erntete dafür einen Sturm an Hass-Posts.
- Auf dem Campingplatz des Pukkelpop-Festivals wurden die Klimaaktivistin Anuna De Wever und ihre Freundinnen belästigt: Zelte wurden aufgerissen und zerstört, man soll mit Urinbeuteln geworfen haben, und mehrere Festival-Besucher riefen „*Tod Anuna*“ und „*Tod allen Juden*.“ Die Staatsanwaltschaft Limburg begann mit einer Untersuchung, musste sie aber wegen mangelnder Beweise (vorläufig) einstellen.

Die Meldungen zeigen unter anderem, dass Hassbotschaften (in den sozialen Medien) und Hassstraftaten (im öffentlichen Raum) nicht wirklich voneinander zu trennen sind.

Für Unia zählen Hassreden in den sozialen Medien daher zu den Prioritäten, die die Politik dringend in Angriff nehmen muss. Nur so lässt sich der tiefgehende und verheerende Einfluss dieser Hassreden auf die Gesellschaft eindämmen. Freie Meinungsäußerung ist nach wie vor ein Grundrecht, doch wenn die Grenzen, die diesem Recht gesetzt sind, überschritten werden, ist es an der Zeit, entschlossen vorzugehen. Deshalb drängt Unia in seinem Memorandum darauf, den Kampf gegen Hass im Netz zu verschärfen, sowohl durch Prävention als auch durch Strafverfolgung, und das Thema in den Nationalen Sicherheitsplan aufzunehmen.

1.3 | Auch auf der Straße wird der Ton immer roher

Rechtsprechung über Hassreden im öffentlichen Raum

Taktlose Äußerungen werden nicht nur über den Computer verbreitet. Auch im öffentlichen Raum – auf der Straße, in öffentlichen Verkehrsmitteln, bei Zusammenkünften ... – fallen immer häufiger offen rassistische oder diskriminierende Worte. Die Grenze zwischen Hassreden

und Hassstraftaten ist ein schmaler Grat. Die Rechtsprechung aus dem Jahr 2019 liefert hierfür einige Beispiele.



Diepenbeek – Einem Jungen ins Gesicht gespuckt

Ein Junge hatte mit dem Fahrradpedal versehentlich die Anhängerkupplung eines Autos berührt. Der Fahrer des Wagens stieg aus, nannte den Jungen „*Brauner*“ und „*dreckiger Brauner*“, spuckte ihm ins Gesicht und gab ihm einen Stoß. Daraufhin trat er gegen das Fahrrad, das schwer beschädigt wurde. Auch das Handy des Jungen fiel auf den Boden. Nach alledem stieg der Fahrer wieder in seinen Wagen und fuhr weg. Der Fahrer wurde wegen Beschädigung des Fahrrads und wegen Körperverletzung verurteilt. Es handelte sich zudem um ein Hassdelikt. Der Fahrer erhielt eine Haftstrafe von 6 Monaten auf Bewährung und eine Geldstrafe von 600 Euro. Darüber hinaus musste er Schadenersatz leisten (Urteil des Korrekionalgerichts Hasselt vom 14. Januar 2019).

Kontich – Einen Mann umgestoßen

Ein Mann ausländischer Herkunft pumppte gerade seine Fahrradreifen auf, als er – augenscheinlich ohne jeden Grund – von einem Mann umgestoßen wurde, der ihm allerlei rassistische Beleidigungen zurief. Das Opfer bekam anschließend einen Kopfstoß und mehrere Schläge und Tritte ab. Als ein Passant einschritt, gab der Täter dem Opfer noch einen Tritt und machte sich davon, während er weitere rassistische Beleidigungen rief. Der Täter wurde wegen Aufstachelung zu Diskriminierung, Hass oder Gewalt und wegen Körperverletzung verurteilt. Er erhielt eine autonome Bewährungsstrafe und musste unter anderem an seinem Drogen- und Aggressivitätsproblem arbeiten (Urteil des Korrekionalgerichts Antwerpen vom 25. Februar 2019).



Mouscron – Jugendliche mit Tasse Kaffee beworfen

Mehrere Jugendliche afrikanischer Herkunft wurden plötzlich mit einer Tasse Kaffee beworfen. Der Mann, der mit dem Kaffee warf, vollzog mehrere Male den Hitlergruß. Er zeigte außerdem eine belgische Flagge mit keltischem Kreuz. Auf seiner Facebook-Seite hatte er mehrere rassistische Posts über Menschen afrikanischer Herkunft veröffentlicht. Der Mann wurde wegen Aufstachelung zu Diskriminierung, Hass oder Gewalt verurteilt. Er musste eine Arbeitsstrafe von 200 Stunden leisten (Urteil des Korrekionalgerichts Tournai vom 7. Januar 2019).

Brüssel – Ein Mann muss sich Widerliches anhören: „In der Zeit von Leopold II. ...“

Nach einer leichten Kollision zwischen zwei Pkws kam es zur Diskussion. Der Fahrer des Wagens, der den Unfall verursacht hatte, sagte im Beisein anderer Personen: „In der Zeit von Leopold II. hätte man ihm einen Arm abgehackt.“ Damit zielte er auf die Hautfarbe eines Anwesenden ab. Das Gericht urteilte, dass es hier um Aufstachelung zu Diskriminierung, Hass oder Gewalt ging. Das Gericht setzte die Strafe auf Bewährung aus (Urteil des Korrekionalgerichts Brüssel vom 9. April 2019).

In einigen Urteilen steht, dass zufällige Zeugen einschritten und die Situation zu deeskalieren versuchten, dem Opfer zu Hilfe eilten oder unverzüglich die Polizei riefen. Dass immer mehr Menschen in der Bevölkerung dagegenhalten, ist eine positive Feststellung. Zeugen erstatten Anzeige bei der Polizei oder melden bei Unia. In manchen Fällen gehen sie auch sofort zum Gegenangriff über und machen deutlich, dass sie genug von den rassistischen und diskriminierenden Beschimpfungen haben. Bürgerbewegungen wie „Allemaal van Belang“ oder „Ik Wacht Mee“ rufen zum Handeln und zu Solidarität auf. Im Oktober 2019 wandte sich zum Beispiel ein junger Mann afrikanischer Herkunft an uns, der im Zug auf der Strecke zwischen Brüssel und Lüttich dem ein Bediensteten der Eisenbahnpolizei sagte, „dass er doch nach Kinshasa zurückkehren soll, wenn er mit dem belgischen System nicht einverstanden ist.“ Der junge Mann war in eine Diskussion um die Gültigkeit seiner Fahrkarte geraten. Anwesende

filmten nicht nur den Vorfall, sondern gaben dem jungen Mann auch den Tipp, sich an Unia zu wenden, um sich in dem Fall beraten und unterstützen zu lassen.

1.4 | Nazismbole und -rhetorik fast schon Normalität

Immer häufiger und immer offener

Es fällt auf, dass in den sozialen Medien und im öffentlichen Raum immer öfter und auch unverhohlener Nazismbole gezeigt werden. Auch Nazi-Rhetorik wird immer wieder gemeldet. Den Fall des Nazi-Hauses in Keerbergen, bei dem Unia dem Verfahren als Zivilpartei beigetreten war, haben wir ja bereits erwähnt. Ebenfalls als Zivilpartei beteiligt war Unia bei einem Verfahren gegen einen Mann, der auf Facebook regelmäßig SS-Symbole, Adler, Hakenkreuze, Parolen („My race is my pride“ oder „Stand up and fight“) und symbolische Zahlen (wie die Zahl 88, die für Heil Hitler steht) veröffentlichte. Das Korrekionalgericht Mechelen urteilte am 23. Oktober 2019, dass der Mann nicht nur zu Hass und Gewalt aufgestachelt hatte, sondern auch Gedankengut im Sinne einer White Supremacy und von Rassenhass verbreitete. Andere Meldungen, die 2019 bei uns eingingen, betrafen beispielsweise Facebook-Seiten, auf denen offen der Hitlergruß gezeigt wurde oder auf denen am 20. April „Happy Birthday Adolf“ zu lesen stand.

Der Brand im Empfangszentrum für Asylbewerber in Bilzen, den wir bereits erwähnt haben, wurde übrigens in der Nacht vom 9. auf den 10. November 2019 gelegt. Dies ist der Jahrestag der *Reichspogromnacht*⁶⁸ 1938. Es steht nicht mit letzter Sicherheit fest, ob es ein Zufall war oder nicht.

Die „älteren“ rechtsextremen Bewegungen bedienen sich bereits seit geraumer Zeit der Nazismbolik und -rhetorik. Doch selbst „einfache“ Bürger scheinen dies jetzt für sich zu entdecken, um ihren Bekundungen Kraft zu verleihen. Auch die sogenannten identitären Bewegungen verwenden Nazismbole und -parolen, allerdings nicht öffentlich, um ihrem Projekt nicht zu schaden. So standen auf der für den geschlossenen Kreis von Schild & Vrienden angelegten Facebook-Seite Verweise auf den Nationalsozialismus. Andererseits setzen diese identitären Bewegungen das Internet und die sozialen Medien sehr geschickt ein, um ihr Gedankengut wie ein Lauffeuer zu verbreiten. So streuen Sie beispielsweise Begriffe wie „Umvolkung“ und „Kulturbereicherer“, die schon bald in der breiten Öffentlichkeit grassieren.

⁶⁸ In der *Reichspogromnacht* (auch zynisch (Reichs-)Kristallnacht genannt) wurden in Deutschland über tausend Synagogen in Brand gesteckt und zudem Tausende jüdische Geschäfte zerstört.



Schild & Vrienden

Im Jahr 2018 eröffnete Unia einen Fall zu der identitären Bewegung Schild & Vrienden und Dries Van Langenhove. Grund hierfür waren sowohl die Meldungen, die diesbezüglich bei uns eingingen, als auch eine Reportage in dem TV-Themenmagazin Pano. Am 17. Juni 2019 gab die Staatsanwaltschaft Gent in einer Pressemitteilung bekannt, dass Dries Van Langenhove formell vom Untersuchungsrichter unter Tatverdacht gestellt wurde. Unter Auflagen kam er wieder frei. Eine der Auflagen war eine geführte Besichtigung der Dossin-Kaserne. Unia äußerte sich zufrieden damit, dass die Untersuchung nun einen Schritt weiter sei. 2018 erhielten wir grünes Licht von unserem Verwaltungsrat, dem Verfahren als Zivilpartei beizutreten, und verfolgen den Fall und die weiteren gerichtlichen Schritte nun aus nächster Nähe.



Die richtige Reaktion auf provozierende Vorfälle durch Aktionsgruppen

Das „Roze Huis“ in Antwerpen (LGBTQ-Servicestelle) hatte im März 2019 eine Diskussionsrunde hinter verschlossenen Türen abgehalten, weil die Organisatoren befürchteten, dass eine rechtsextreme Gruppe die Debatte stören würde. Unia erhält regelmäßig Anfragen von Personen, die eine Aktivität planen und mit Aktionsgruppen konfrontiert sind, die diese Aktivität verhindern oder stören wollen. Solche Gruppen provozieren, schüchtern ein und testen die Grenzen der freien Meinungsäußerung aus. In extremen Fällen wenden sie Gewalt an oder stacheln dazu auf. 2019 hat Unia einen Ratgeber verfasst, wie man auf Provokationen durch Aktionsgruppen reagieren kann. Dieser Ratgeber findet sich auf unserer Website in der Rubrik Aktionsbereiche – Gesellschaftsleben.



Schüler verherrlicht in der Schule Hitler

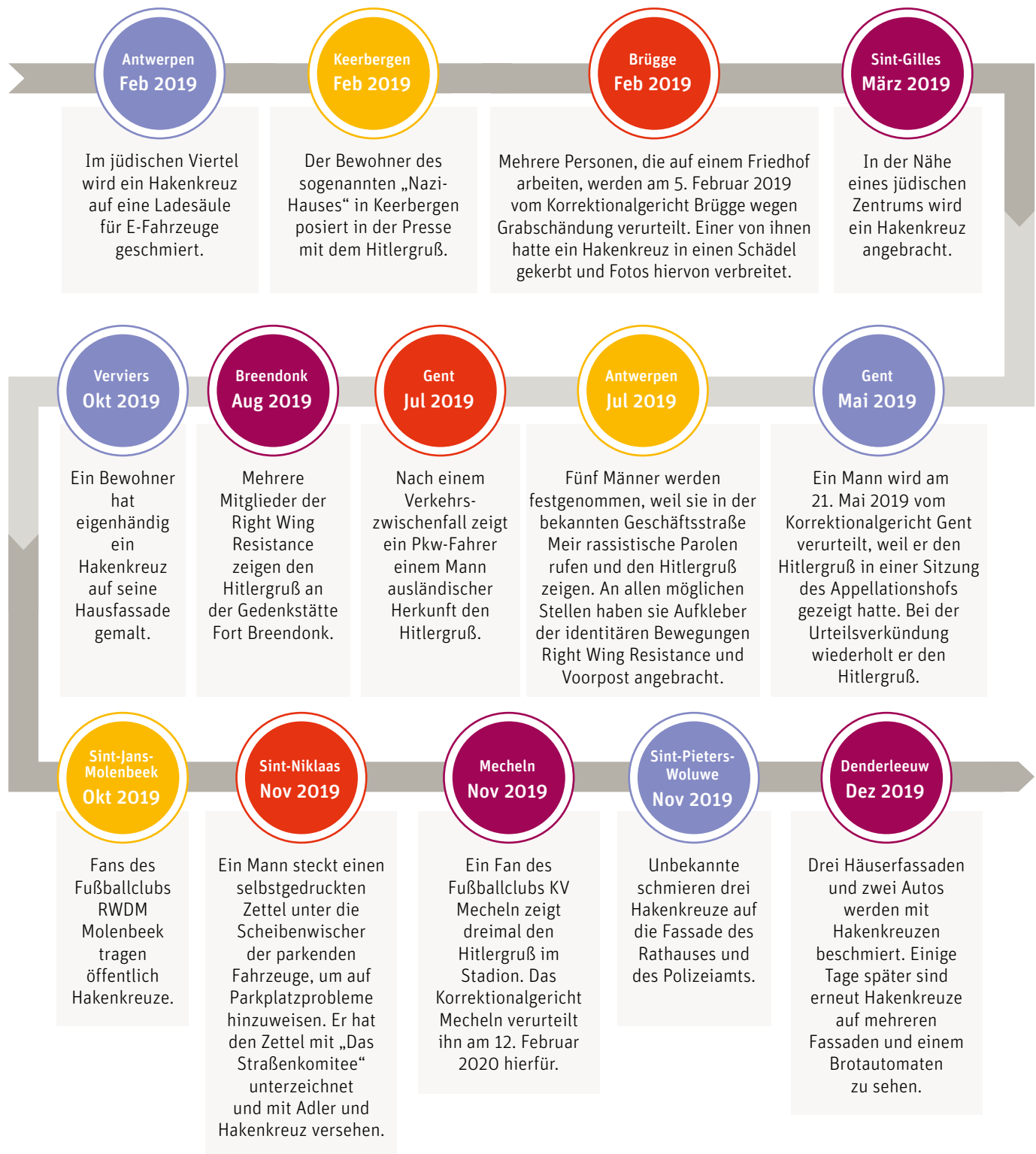
„Ich bin Schulleiterin und erfuhr, dass einer unserer Schüler aus dem fünften Mittelschuljahr regelmäßig Adolf Hitler im Geschichtsunterricht verherrlichte. Er beschimpfte Schüler ausländischer Herkunft mit „Affe“ oder „dreckiger Neger“ und machte Urwaldgeräusche in ihre Richtung. Dabei scharte er Schüler um sich, die er aufwiegelte, damit sie sein Gedankengut ebenfalls verbreiten. Der Schüler wurde einen ganzen Tag lang von der Schule suspendiert. Den anderen Schülern haben wir klar gemacht, dass Rassismus in der Schule nicht toleriert wird.“

Die Schulleitung hat sich an die lokale Kontaktstelle von Unia in Löwen gewandt, um Näheres über die Gesetzgebung und darüber zu erfahren, welche sinnvollen Aufgaben man dem Schüler während seiner Suspendierung geben kann. Unia hat die Schulleitung darüber informiert, wie man gegen Hassbotschaften vorgehen kann und welche Mechanismen eher zu einer Polarisierung führen.

Immer weniger Scheu, Hitlergruß und Hakenkreuz zu zeigen

Der Hitlergruß und Nazi-Symbole wie das Hakenkreuz sind immer häufiger in der Öffentlichkeit zu sehen. Die Hemmschwelle sinkt. Dies belegen unter anderem die

Fälle, die Unia 2019 eröffnete. Im Folgenden sind einige markante Fälle und Rechtsprechungen aus dem Jahr 2019 zusammengefasst.



1.5 | Das EU-Monitoring der Hassbotschaften

Die Europäische Kommission hat 2016 einen Verhaltenskodex mit Facebook, Microsoft, Twitter und YouTube vereinbart, um Hass im Netz zu bekämpfen⁶⁹. Später haben auch Instagram, Google+, Snapchat, Dailymotion und Jeuxvideo.com diesen Verhaltenskodex angenommen. Seit 2016 wird die Einhaltung dieses Verhaltenskodexes anhand eines regelmäßigen Monitorings überprüft. Unia hat 2019 erneut an diesem Monitoring teilgenommen. Die Ergebnisse werden auf der Website der Europäischen Kommission veröffentlicht⁷⁰.

2. Hassdelikte

2.1 | Straftaten aus Hass – das Hassmotiv

Bei bestimmten Straftaten erhöht sich das Strafmaß nach geltendem belgischem Strafrecht, wenn nachweislich eines der Motive des Täters Hass, Missachtung oder Feindseligkeit gegenüber einem Opfer aufgrund eines geschützten Merkmals war. Das Hassmotiv lässt sich beispielsweise aus dem Verhalten oder den Äußerungen des Täters schlussfolgern. So machte ein Mann ausländischer Herkunft gerade seine Einkäufe im nahe gelegenen Supermarkt, als ein Mann ihn mit „*Makake*“ ansprach. Als der Betroffene reagierte, wurde er zu Boden gestoßen und ins Gesicht geschlagen. Das Korrekionalgericht Kortrijk verurteilte den Täter am 18. Dezember 2019 wegen Körperverletzung aus Hass zu einer Haftstrafe von 8 Monaten und einer Geldstrafe von 800 Euro.

In einem anderen Fall trat ein Mann ohne jede Vorwarnung einen jungen Asylbewerber im Zentrum von Couvin und gab dabei rassistische Äußerungen von sich. Der Asylbewerber konnte flüchten, kehrte aber abends an den Tatort zurück, weil er einige Besitzgegenstände zurückgelassen hatte. Dort traf er erneut auf den Täter, der stark alkoholisiert war und einen Freund dabei hatte. Der Täter

stach mit einem Messer auf den Asylbewerber ein und schlug ihn. Der Freund schlug ihm mit einer Tüte voller Bierdosen ins Gesicht. Beide Täter wurden am 18. Juni 2019 vom Appellationshof Lüttich verurteilt. Der erste wegen versuchten Totschlags und vorsätzlicher Körperverletzung, der zweite wegen Körperverletzung. Unia war dem Verfahren in erster Instanz als Zivilpartei beigetreten. Als Motiv des ersten Täters wurde rassistischer Hass anerkannt. Dies schlussfolgerte das Gericht unter anderem aus der Wortwahl, der Grundlosigkeit des Angriffs, den Erklärungen der Partnerin des Täters und aus der Tatsache, dass der Täter einer Jugendbande angehörte, die gegen die Anwesenheit von Asylbewerbern in Couvin agierte.



Wenn Unia einem Verfahren als Zivilpartei beitrifft, geschieht dies, um die Berücksichtigung des Hassmotivs zu erwirken. Hassdelikte werden schwerer bestraft, weil sie größeren Schaden anrichten. Das Opfer wird nämlich gezielt wegen persönlicher (meist unveränderlicher) Merkmale ausgewählt. Der Täter will die Botschaft aussenden, dass bestimmte Menschen in der Gesellschaft nicht willkommen sind (daher der englische Ausdruck „*Hate crimes are message crimes*“, d. h. Hassdelikte sind als Botschaft gedacht). Hassdelikte haben nicht nur eine tiefe, gravierende Wirkung auf das Opfer, sondern auch auf eine ganze Bevölkerungsgruppe, die das gleiche Merkmal wie das Opfer trägt. Sie schaffen ein Klima der Angst innerhalb bestimmter Gruppen, teilen die Gesellschaft und schaden somit dem sozialen Zusammenhalt.

2.2 | Nachbarschaftsstreitigkeiten

Bei Nachbarschaftsstreitigkeiten ist es nicht immer einfach, ein Hassmotiv nachzuweisen. Es können verschiedene Beweggründe mitspielen, wie Lärmbelästigung, störendes Falschparken oder Sachbeschädigungen, die

69 „Europäische Kommission und IT-Unternehmen geben Verhaltenskodex zur Bekämpfung illegaler Hassrede im Internet bekannt“ (31. Mai 2016), Europäische Kommission, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/IP_16_1937.

70 www.ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-code-conduct-counteracting-illegal-hate-speech-online_en.

der eigentliche Auslöser des Konflikts sind. Die Emotionen kochen hoch, worauf der Täter sich zu Beleidigungen hinreißen lässt, zum Beispiel in Verbindung mit der nationalen Herkunft oder der sexuellen Orientierung der Nachbarn. In einem – bereits erwähnten – Urteil des Korrekionalgerichts Namur vom 5. November 2019 wurde im Fall eines Nachbarschaftsstreits mit Körperverletzung homophober Hass als Motiv anerkannt. Anders lag der Fall in einem Urteil des Korrekionalgerichts Gent vom 12. Dezember 2018. Bei diesem Nachbarschaftsstreit mit einem gleichgeschlechtlichen Paar als Opfer sah das Gericht das Motiv des Hasses auf Homosexuelle als nicht erwiesen an. In beiden Rechtssachen war Unia dem Verfahren als Zivilpartei beigetreten.

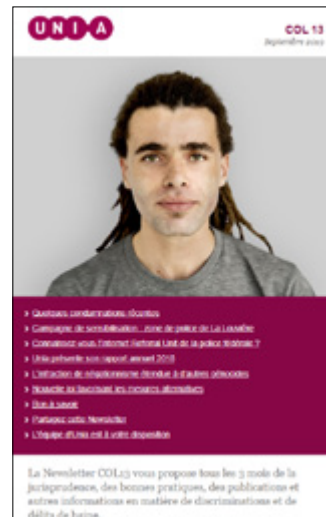
Für Unia ist es gerade bei Nachbarschaftsstreitigkeiten oft schwierig, sich ein objektives Gesamtbild von dem Konflikt und dem eigentlichen Auslöser zu machen. Wir stellen fest, dass zahlreiche Akteure besser in derartigen Streitfällen intervenieren können (zum Beispiel ein Vermittler oder Revierbeamte). Dementsprechend sehen wir uns zunächst einmal in einer Beraterrolle. Bei Meldungen über Nachbarschaftsstreitigkeiten setzen wir uns mit dem Melder in Verbindung und informieren ihn ausführlich über die gesetzlichen und sonstigen Möglichkeiten und auch über die Stellen, an die er sich wenden kann. Wenn der Melder Anzeige erstattet hat, senden wir der Polizeistelle und der Staatsanwaltschaft Informationen über den Gesetzesrahmen, um auf mögliche Verstöße gegen die Gesetzesvorschriften hinzuweisen, für die wir zuständig sind. Nur wenn die Tatbestände besonders gravierend sind – beispielsweise bei schwerer Körperverletzung, Sachbeschädigung oder Brandstiftung – unternimmt Unia weitere Schritte, die über die reine Information und Beratung hinausgehen.

2.3 | Wie Unia gegen Hassdelikte vorgeht

Alternative Maßnahmen

Im April 2019 veröffentlichte die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) mehrere Berichte über **Gerechtigkeit für Opfer** von Gewalttaten⁷¹. Die Agentur schlägt hierin praktische Lösungen für politische Entscheidungsträger vor, um Opfern besser und gezielter helfen zu können. Dazu gehören die Schulung des Polizei- und Justizpersonals, die Förderung der Vermitt-

lung zwischen Opfer und Täter und die Koordination der Weiterverweisung zwischen Polizei und anderen Hilfsdiensten. In diesen Bereichen war Unia 2019 erneut in verschiedenen Formen aktiv.



Beispiel des Newsletters COL13

Das **Rundschreiben COL13/2013** regelt die Zusammenarbeit zwischen Polizei, Staatsanwaltschaft, Unia und dem Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern. Dieses Rundschreiben besagt unter anderem, dass Referenzpolizeibeamte und Referenzmagistrate bezeichnet werden müssen, die in Sachen Diskriminierung und Hassdelikten zuständig sind. Seit 2019 informiert Unia die Referenzbeamten und -magistrate in einem elektronischen Newsletter, dem Newsletter COL13. Darin geht es um aktuelle strafrechtliche Urteile und Entscheide, den Austausch guter Praktiken, die Ankündigung von Studientagen usw. Auf diesem Weg wollen wir das Netzwerk aus Bezugsbeamten und -magistraten auf dem Laufenden halten und noch stärker in unsere Arbeit einbeziehen. Außerdem bieten wir Schulungen und Auffrischkurse im Rahmen des Rundschreibens COL13/2013 an. Hierauf kommen wir im nächsten Kapitel zurück.

Unia setzt auf **alternative Maßnahmen** für Täter von Hassstraftaten oder strafbaren Hassbotschaften. In der Praxis stößt man dabei allerdings auf gewisse Hindernisse. So gibt es keine strukturierten Lehrgänge oder Schulungsprogramme gezielt für unsere Anliegen, und eine Vermittlung oder Maßnahme ist nur dann möglich, wenn der Täter die Tat gestanden hat. Hinzu kommt, dass die Justizhäuser nicht genügend Mittel hierfür haben. Erfreulicherweise sind auch einige Verbesserungen festzustellen. Am 13. Dezember 2018 veranstaltete Unia in der Dossin-Kaserne einen Inspirationstag über Vermittlungsarbeit und Maßnahmen speziell für Justizassistenten und Referenzmagistrate. Es war der Beginn eines Pilotprojekts, das 2019 auf Betreiben des Gerichtsbezirks Antwerpen stattfand und auf die Umsetzung der Vermittlungen und Maßnahmen in Sachen Diskriminierung und Hassdelikten abzielte. 2019 nahm Unia zudem (neben Mitarbeitern der Justizhäuser und der Staatsanwaltschaften Antwerpen, Tongern und Hasselt) an der Arbeitsgruppe teil, die einen Rahmen für die Vermittlung und Maßnahmen in Sachen Diskriminierung und Hassdelikten ausarbeiten will. Die

71 Mitgliedstaaten lassen Opfer von Gewaltdelikten im Stich – Berichte der EU-Agentur, www.fra.europa.eu.

Ergebnisse des Projekts sollen unter anderem als Inspiration für weitere Gerichtsbezirke dienen.



Im Mai 2019 kam es in dieser Hinsicht übrigens zu einer wesentlichen Änderung im **Strafgesetzbuch**⁷². Wenn der Richter eine Arbeitsstrafe oder autonome Bewährungsstrafe bei einer Verurteilung aufgrund des Antirassismusesgesetzes, Gender-Gesetzes, Negationismusesgesetzes oder Sexismusesgesetzes verhängt, kann er die Anweisung erteilen, dass diese Strafe mit der Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Diskriminierung, Holocaust Leugnung oder Sexismus zusammenhängen muss.

Zusammenarbeit und Studien überaus wichtig

Er is vandaag een lage instroom van dossiers over racisme en discriminatie bij de parketten en er zijn veel seponeringen (voornamelijk om technische redenen). Daarom voerden Unia, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen. Bei den Staatsanwaltschaften gehen derzeit relativ wenige Fälle in Zusammenhang mit Rassismus und Diskriminierung ein, und viele davon werden zu den Akten gelegt (hauptsächlich aus technischen Gründen). Daher haben Unia, das Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern, die König-Baudouin-Stiftung, das Landesinstitut für Kriminalistik und Kriminologie sowie das Kollegium der Generalprokuratoren drei Studien durchgeführt. Hierbei untersuchten sie:

- die Mechanismen, die dazu führen, dass **Fälle zu den Akten gelegt** werden (Unia und das Landesinstitut für Kriminalistik und Kriminologie (LIKK));
- die Gründe für den **geringen Eingang von Fällen** bei den einzelnen Stellen, wie Polizei, Staatsanwaltschaft, Unia ... (König-Baudouin-Stiftung);
- die Umsetzung des **Sexismusesgesetzes** (Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern (IGFM) und Landesinstitut für Kriminalistik und Kriminologie (LIKK)).

Im Jahr 2019 wurden Untersuchungen vor Ort durchgeführt und die Ergebnisse verarbeitet. Sofort nach Abschluss der Studie waren die Ergebnisse und Empfehlungen öffentlich.

Eine weitere Studie, die bis Juni 2019 lief, brachte Unia mit dem LIKK und der Polizeizone Brüssel-Nord zusammen. Es ging dabei um **polizeiliche Selektivität** in dieser Polizeizone. Die Ergebnisse wurden Anfang 2020 veröffentlicht.

3. Fälle in Zusammenhang mit der Polizei

3.1 | Ethnisches Profiling

Am 19. Februar 2019 nahm Unia an einer **Anhörung** über ethnische Profiling im Ausschuss Inneres⁷³ teil. Beim ethnischen Profiling prüft die Polizei Personen aufgrund äußerer Merkmale, ohne dass dies objektiv gerechtfertigt ist. Unia drängt darauf, dass dem ethnischen Profiling größere Beachtung zukommt. Dieses Phänomen trägt nämlich zu einem negativen Bild von Minderheiten bei und verstärkt stereotype Vorstellungen von einem bestimmten Zusammenhang zwischen Kriminalität und ethnischer Zugehörigkeit. Ethnisches Profiling schadet der Legitimität der Polizei und trägt in keiner Weise zur Effektivität der Polizeiarbeit bei. Es greift jedoch tief in das persönliche Leben der kontrollierten Personen ein und kann dazu führen, dass sie sich aus der Gesellschaft zurückziehen.

Unia stellt eine geringe **Meldebereitschaft** in Sachen ethnische Profiling fest. Unser begrenztes Zahlenmaterial gibt nur die Spitze des Eisbergs wieder. Ein Teil der Fälle hängt mit Terrorismusbekämpfung zusammen. Personen

72 Gesetz vom 5. Mai 2019 zur Änderung des Strafgesetzbuches zum verstärkten Einsatz von alternativen Maßnahmen, um rassistisch oder fremdenfeindlich motivierte Kriminalität einzudämmen und die Strafrückfälligkeit in Zusammenhang mit Diskriminierung gezielter anzugehen, BS 28. Mai 2019, 51.915.

73 Anhörung zum ethnischen Profiling (Bericht im Auftrag des Ausschusses Inneres, Allgemeines und öffentlicher Dienst), Parl. Dok. Kammer 2018-19, Nr. 3683/1.

mit islamischem Hintergrund werden häufiger als Bedrohung betrachtet. So erhielten wir Meldungen, weil Listen von Kindern angefordert wurden, die zur Moschee gehen, oder wegen willkürlicher Kontrollen an Flughäfen oder in Zügen und Bussen, die ins Ausland fahren. Bei einer Hausdurchsuchung fragte ein Revierbeamter, ob jemand Muslim sei und wie oft er zur Moschee geht.

Da Unia hier nicht untersuchungsbefugt ist, muss sie in solchen Fällen die **Untersuchung** abwarten, die von anderen Stellen durchgeführt wird, zum Beispiel durch die interne Aufsicht der lokalen Polizeizonen oder den Ständigen Ausschuss P. Mit dem Ständigen Ausschuss P hat Unia ein Protokoll vereinbart, um den Informationsaustausch und die Zusammenarbeit zu fördern. Darüber hinaus baut Unia Kontakte zu den internen Aufsichten der (großen) Polizeizonen auf. Dennoch ist es schwer, ein Gesamtbild von den Anzeigen zu erhalten, die lokal bearbeitet werden.

Neben der Studie, die Unia zur polizeilichen Selektivität und zur Verfolgung von Einzelfällen durchführen ließ, ist Unia bestrebt, **Sachkompetenz** über ethnisches Profiling aufzubauen und zu teilen. Am 9. Oktober 2019 nahm Unia beispielsweise an einem Seminar von Equinet teil, in dem es um die beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte anhängigen Verfahren über ethnisches Profiling ging. Am 17. und 18. Oktober 2019 besuchte Unia zudem ein Seminar des Independent Police Complaints Authorities' Network (IPCAN), das unter anderem die Interaktion zwischen Polizei und Gesellschaft thematisierte. Auf den Websites von Equinet und IPCAN finden sich nähere Informationen über diese Seminare und über ethnisches Profiling⁷⁴.

3.2 | Gewalt durch und gegen Polizeibeamte

Gewalt durch Polizeibeamte

Unia eröffnet jedes Jahr Fälle wegen Gewalt durch Polizeibeamte. Wenn es spezifisch um Gewalt durch Polizeibeamte gegen Asylbewerber geht, verfolgen wir diese Fälle in Absprache mit dem föderalen Migrationszentrum Myria.

Im Jahr 2019 sind wir beispielsweise einem Verfahren als Zivilpartei beigetreten, um einer Frau beizustehen, die

nach einem Streit im Warteraum eines Krankenhauses Opfer von Polizeigewalt wurde. Man hatte sie nicht nur körperlich angegriffen, sondern auch verbal beleidigt. Mitten in der Nacht durfte sie die Polizeistelle wieder verlassen und musste zu Fuß nach Hause gehen.

Im Juli 2019 erfuhren wir zudem, dass sechs Bedienstete der Polizei Antwerpen, die der sogenannten Bande von Mega Toby en Sproetje angehörten, vor das Korrekionalgericht geladen wurden. Unia ist diesem Verfahren als Zivilpartei beigetreten. Die Bediensteten mussten sich wegen einer ganzen Reihe von Taten verantworten (unter anderem Diebstahl mit Gewalt und diskriminierendem Auftreten als Beamter), die sie in ihrer Dienstzeit vor allem gegen Personen ohne Ausweisdokumente verübt hatten.

In einem Urteil des Korrekionalgerichts Antwerpen vom 12. Juni 2019 wurde ein Polizeiinspektor wegen illegaler Gewaltanwendung zu einer Haftstrafe von 4 Jahren verurteilt, die zur Bewährung auf 5 Jahre ausgesetzt wurde. Der Polizeiinspektor hatte einen 22 Jahre jungen Mann mit Crouzon-Syndrom und beeinträchtigter Geistesentwicklung gegen den Kopf getreten, während er auf dem Boden lag. Unia stand dem Opfer bei, konnte dem Verfahren aber nicht als Zivilpartei beitreten. Nach geltendem Gesetz kann Unia nur bei bestimmten Straftaten als Zivilpartei auftreten und war in dem vorliegenden Fall nicht befugt.

Gewalt gegen Polizeibeamte

Auch gegen Polizeibeamte wird Gewalt verübt. Hierzu eröffnet Unia ebenfalls Jahr für Jahr mehrere Fälle. In den Gerichtsverfahren, an denen Unia 2019 als Zivilpartei beteiligt war und in denen es um Gewalt von Privatpersonen gegen Polizeibeamte ging, kam es zu zwei Urteilen.

Das erste Verfahren betraf einen Mann, der aus einer Haftanstalt abgeholt wurde und sich gegen zwei Polizeiinspektoren zur Wehr setzte. Er rief ihnen unter anderem zu: „Ihr kapiert nie was mit euren weißen Hirnen“ und „dreckige Weiße“, wobei er einem der Inspektoren einen Stoß versetzte. Ein dritter Polizeiinspektor schritt ein und erhielt einen Schlag von dem Mann. Das Korrekionalgericht Charleroi verurteilte den Täter am 16. Mai 2019 zu 18 Monaten Haft und einer Geldstrafe von 800 Euro wegen Körperverletzung, Widerstand gegen die Staatsgewalt, Schmähung und verbalen Beleidigungen gegenüber einer Amtsperson aus rassistischem Motiv.

Das Urteil verdeutlicht, dass rassistisches Verhalten gegen weiße Personen ebenso inakzeptabel und strafbar ist. Das Gesetz gilt für jeden, ungeachtet der Hautfarbe des Opfers, und Unia bearbeitet alle Meldungen über Rassis-

⁷⁴ www.equineteurope.org/2019/07/25/equality-bodies-countering-ethnic-profiling und www.ipcan.org/fr/non-classe/5eme-seminaire-du-reseau-ipcan.

mus gleich. Dies ändert aber nichts an der Tatsache, dass wir in den bei uns eröffneten Fällen strukturellen Rassismus gegen Minderheitsgruppen feststellen.

Das zweite Gerichtsverfahren betraf einen Mann, der unter Drogen- und Alkoholeinfluss bei einer Verkehrskontrolle gewalttätig und ausfallend gegen die anwesenden Polizeibeamten wurde. Er widersetzte sich der Festnahme und rief einem Bediensteten dunkler Hautfarbe zu: „*Kabila, Lumumba, Kasawubu, Ulabulabula.*“ Ein anderer Polizeibediensteter musste sich Beleidigungen anhören wie „*Fettsack, Drecksack und Loser.*“ Einen der Bediensteten beleidigte er mit der Bemerkung, er sei zu dumm, um höflich zu reden. Das Korrekionalgericht Ypern verurteilte den Mann am 21. Oktober 2019 wegen Schmähung und Widerstand gegen die Staatsgewalt zu einer Haftstrafe von vier Monaten, die zur Bewährung auf drei Jahre ausgesetzt wurde. Die Staatsanwaltschaft ersuchte das Gericht, den erschwerenden Umstand zu berücksichtigen, dass zu Diskriminierung, Hass oder Gewalt aufgestachelt worden sei. Das Gericht urteilte jedoch, dass der Umstand eines Aufstachelungsdelikts nicht erwiesen sei, da es dem Mann nicht vorsätzlich darum ging, andere aufzustacheln. Seine Äußerungen waren als Beleidigung gedacht und brachten eher seinen Frust wegen der Verkehrskontrolle zum Ausdruck.

Mobbing

Des Weiteren erhielten wir Meldungen über Mobbing im Polizeikorps. Die Opfer sind oft randständig und können nicht oder kaum mit Unterstützung durch Kollegen rechnen. Die Kultur des Schweigens, die in dem Polizeikorps herrscht, erschwert die Beweisführung. Oft haben die Opfer bereits auf mehreren internen Wegen versucht, Beschwerde wegen Mobblings einzulegen, wenden sich letzten Endes aber an Unia und das Gericht, weil man intern zu keiner zufriedenstellenden Lösung kommt.

In einem Urteil vom 28. Februar 2019 befand das Korrekionalgericht Brüssel, dass ein Polizeibeamter sich eines Aufstachelungsdelikts schuldig gemacht hatte. Unia war diesem Verfahren als Zivilpartei beigetreten. Der Beamte hatte sich wiederholt in Anwesenheit von Kollegen unverschämt über einen Kollegen dunkler Hautfarbe geäußert, mit Ausdrücken wie: „*Der ist dumm, weil er ein Affe ist, ein Neger, Bananenfresser, Lahmarsch, ich nenn ihn jetzt schwarzer Scheißhaufen, der liegt auch nur da rum und tut nichts.*“ Den neugeborenen Sohn dieses Kollegen nannte er „*wieder ein kleiner Neger, den man an den Baum hängen kann.*“ In diesem Fall waren Kollegen des Polizeibeamten bereit, als Zeugen aufzutreten. Der Beamte wurde zu einer Geldstrafe von 600 Euro verurteilt. Er ging gegen

das Urteil in Berufung. Eine wichtige Schlussfolgerung aus diesem Urteil ist, dass ein Aufstachelungsdelikt nicht unbedingt beinhaltet, dass ausdrücklich zu Diskriminierung aufgerufen wird. Ein feindseliges Klima gegen eine Person am Arbeitsplatz schaffen, indem man wiederholt abfällige Bemerkungen und erniedrigende Witze macht, ist eine Form der Aufstachelung zu Diskriminierung, so das Korrekionalgericht.

Der Appellationshof Antwerpen urteilte am 6. Juni 2019, dass ein Foto – das von einem Polizeiinspektor ausländischer Herkunft über WhatsApp mit einem Text verbreitet wurde, der zu Diskriminierung, Hass oder Gewalt aufstacheln kann – nicht strafbar ist. Der Appellationshof sah das Aufstachelungsdelikt als nicht erwiesen und hielt den Vorfall eher für einen unangebrachten Witz, bei dem nicht hinlänglich bedacht wurde, dass er sich unterschiedlich auslegen lässt und nicht nach jedermanns Geschmack ist. Unia hat diesen Fall aus nächster Nähe verfolgt. Der strafrechtliche Freispruch hat allerdings nicht verhindert, dass der Polizeibeamte der das Foto auf WhatsApp veröffentlichte, entlassen wurde.

Mobbing läuft zunehmend über die sozialen Medien. So war Unia 2019 von seinem Verwaltungsrat damit beauftragt, in einem entsprechenden Fall als Zivilpartei aufzutreten. Es ging um einen Polizeibeamten ausländischer Herkunft, der unter anderem Opfer verbaler Belästigungen und rassistischer Äußerungen war, die auch über WhatsApp verbreitet wurden.

Kapitel 5

Lokal, interföderal
und international



Unia arbeitet auf lokaler, interföderaler und internationaler Ebene. Dank unserer lokalen Kontaktstellen sind wir nahe an den Bürgern und den lokalen Akteuren oder Netzwerken. Als interföderale Instanz erstrecken sich unsere Tätigkeiten über sämtliche Entscheidungsebenen in Belgien. Auch international sind wir in direkter Tuchfühlung mit dem Geschehen.

1. Lokale Antennen

1.1 | Die lokalen Kontaktstellen von Unia in Flandern und der Wallonie

Allgemein

Die Mitarbeiter(innen) der lokalen Kontaktstellen von Unia sind unsere Botschafter vor Ort, die:

- Einzelfälle bearbeiten (vor allem im Bereich Güter und Dienstleistungen, Bildung und Wohnen);
- Informationssitzungen, bewusstseinsbildende Aktionen, Schulungen usw. organisieren (oder daran teilnehmen);
- lokale Behörden in der Bekämpfung von Diskriminierung und der Förderung von Chancengleichheit begleiten;
- Netzwerke mit lokalen Akteuren aufbauen und als Sprachrohr von Unia bei kommunalen Behörden oder sozialen, wirtschaftlichen, pädagogischen und akademischen Partnern auftreten.

In unseren regionalen **Tätigkeitsberichten** gehen wir mehr im Detail auf die Arbeit der lokalen Kontaktstellen von Unia im Jahr 2019 ein. Diese regionalen Berichte finden sich auf unserer Website: für Flandern in Form eines Tätigkeitsberichts pro Gebiet und für die Wallonie in Form eines zusammenfassenden Tätigkeitsberichts. Die Arbeit unserer lokalen Kontaktstellen ist im Folgenden allgemein dargelegt und anhand einiger Beispiele veranschaulicht.



#GibMir1Minute: ein Video gegen Rassismus

2019 hat Unia erneut den Jugendwettbewerb gegen Rassismus veranstaltet: #GibMir1Minute. Schüler aller Sekundarschulen in Belgien konnten an diesem Wettbewerb teilnehmen und hierzu ein einminütiges Video gegen Rassismus drehen. Die eingesandten Beiträge wurden von einer professionellen Jury bewertet. Die preisgekrönten Schulen erhielten einen Scheck im Wert von 3.000 Euro, mit dem sie ein Projekt zum Thema Diversität, Menschenrechte oder Rassismusbekämpfung auf die Beine stellen sollen. Am 12. Februar 2020 fand die Preisverleihung im Cinéma Vendôme in Brüssel statt. Die Jury entschied sich für die Beiträge des Athénée Royal in Tamines und das Sint-Theresiacollege in Kapelle-op-den-bos. Der „Sieger-der-Herzen“-Award ging an das Institut Saint Vincent in Obourg.



Flandern

Die lokalen Kontaktstellen in Flandern gibt es bereits seit 2009. Sie wurden 2014 in das interföderale Unia-Zentrum integriert. Die Zusammenarbeitsabkommen mit den 13 flämischen Zentrumsstädten, in denen die Kontaktstellen ihren Sitz haben, liefen am 1. Januar 2020 ab. Damit bot sich 2019 die Gelegenheit, die lokalen Kontaktstellen in Flandern zu bewerten und neue Abkommen auszuarbeiten. Unia möchte die bisherigen Zusammenarbeitsabkommen mit den Zentrumsstädten verlängern. So haben wir mit allen 13 Zentrumsstädten neue Vereinbarungen getroffen und maßgenau bei den Verwaltungsvereinbarungen und Mehrjahresplänen der Stadt angesetzt. Ziel ist es, stärker auf politische Unterstützung und Beratung sowie auf den Ausbau lernender regionaler Netzwerke zu setzen, in denen wir die lokalen Akteure zusammenführen, um Diskriminierung gemeinsam zu bekämpfen.

Mit den Zentrumsstädten, die sich klar und deutlich für Diskriminierungsbekämpfung und Chancengleichheit engagieren, haben wir die inhaltliche Zusammenarbeit

verstärkt. Andere Städte und Gemeinden, die sich aktiv für unsere Themen einsetzen, laden wir weiterhin zur Teilnahme an unseren regionalen Netzwerken, Fortbildungsangeboten, Präventionskampagnen usw. ein. Unia möchte die Arbeit der lokalen Kontaktstellen in Flandern weiter zur Entfaltung bringen und die dezentrale Struktur dabei auf 5 regionale Antennen in den Provinzhauptstädten verlegen. Auf diese Weise können Mitarbeiter(innen), die bisher als Einzelkraft eine lokale Kontaktstelle -betrieben haben, in regionalen Antennen zusammenarbeiten, was der Effizienz und Kontinuität der Dienstleistung verbessert.



1. Juni 2019 - Sint-Niklaas

Infostand von Unia bei den *Special Olympics*.

12. August 2019 - Antwerpen

Infostand von Unia auf der *Pride*.

21. März 2019 - Brügge

Unia zeigt Präsenz im Brügger Stadtverwaltungsgebäude „Huis van de Bruggeling“ mit der Kampagne „Zet geen dubbel gezicht op“ (Bedeutung in Deutsch: hab kein doppeltes Gesicht). Passanten werden gebeten, sich auf einem Foto ablichten zu lassen, auf dem eine Gesichtshälfte durch die Gesichtshälfte einer anderen Person ersetzt wird. Diese Montagen sollen die Diversität in der Stadt veranschaulichen und den Menschen bewusst machen, dass die Hautfarbe keine Rolle spielt.

2019 - Mecheln

Unia hat einen Sitz im Beirat für Menschen mit Behinderung in Mecheln. Der Beirat kommt alle sechs Wochen zusammen und besteht aus dem zuständigen Schöffen sowie Vertretern von Organisationen, die sich für Menschen mit Behinderung einsetzen.

22. März 2019 - Genk

Besichtigung der Sozialwerkstätten der Stadt Genk. Gemeinsam mit der zuständigen Schöffin, Mitgliedern der Arbeitsgruppe Chancengleichheit und Gewerkschaftsvertretern führt Unia Gespräche über Rassismus am Arbeitsplatz.

2019 - Gent

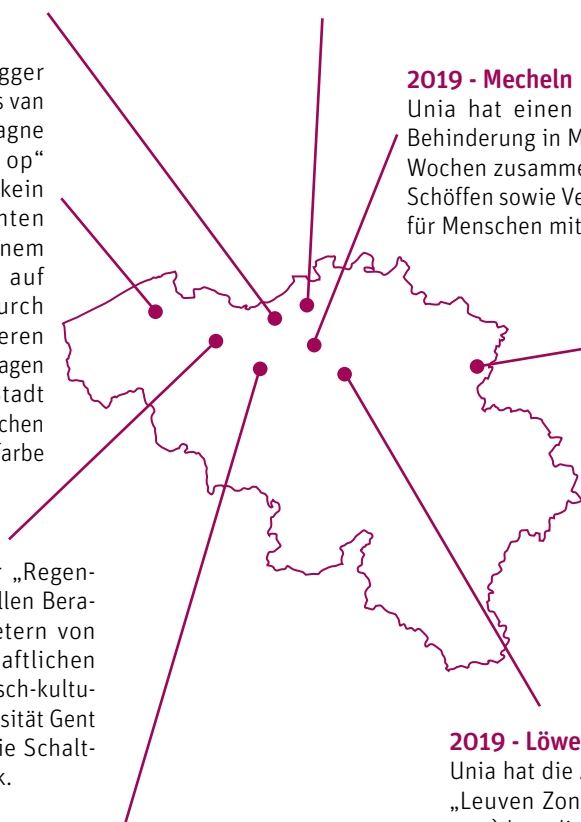
Unia ist Mitglied des Genter „Regenboognetwork“, eines strukturellen Beratungsorgans zwischen Vertretern von Stadtdiensten, zivilgesellschaftlichen Organisationen, Polizei, ethnisch-kulturellen Minderheiten, der Universität Gent und Unia. Das Netzwerk ist die Schaltstelle der Genter LGBTQ-Politik.

14. Mai 2019 - Aalst

Inspirationstag Jugendhilfe, organisiert von mehreren Stadtdiensten in Aalst für Schulen und zivilgesellschaftliche Organisationen. Mit Workshops über Hassreden in den sozialen Medien, LGBTQ und Weltanschauung, Extremismus sowie weitere Themen. Auf dem dazugehörigen Informationsmarkt präsentiert und erklärt Unia ihre lokale Arbeit.

2019 - Löwen

Unia hat die Arbeitsgruppe Support & Action von „Leuven Zonder Racisme“ (Löwen ohne Rassismus) koordiniert. Hierbei veranstalteten wir drei Lunch-Gesprächsrunden. Thematisiert wurden der Umgang mit Rassismus in einem polarisierten gesellschaftlichen Kontext, die Antidiskriminierungsgesetzgebung sowie das Vorgehen gegen Rassismus als Organisation.



Wallonie

Die lokalen Kontaktstellen in der Wallonie wurden 2016 eingerichtet. Sie sind nach Zone und Provinz strukturiert (4 Zonen: Wallonisch-Brabant, Namur-Luxemburg, Lüttich und Hennegau). In jeder Zone⁷⁵ arbeiten zwei lokale Mitarbeiter(innen) von Unia daran, den Strategieplan und den Auftrag der lokalen Kontaktstelle umzusetzen. Durch ein Abkommen mit der Wallonie haben wir eigene Büroräume in Mons und Namur. Lüttich und Charleroi werden

2020 folgen. Des Weiteren dürfen wir die Räumlichkeiten der Bürgerbüros „Espaces Wallonie“ benutzen, um Melder zu empfangen oder uns mit lokalen Partnern zu treffen. Außerdem arbeiten wir mit mehreren Gemeinden zusammen, die uns ebenfalls bei Bedarf Räumlichkeiten zur Verfügung stellen. Durch die Zusammenarbeit mit den wallonischen Behörden können wir unsere Tätigkeiten lokal entfalten und näher am Bürger sein.

26. Februar 2019 - Wavre

Sensibilisierung zum Thema angemessene Vorkehrungen in der Schule für Lehrkräfte der Erwachsenenbildung.

3. Dezember 2019 - Lüttich

Teilnahme an einem inklusiven Sporttag am Internationalen Tag für Menschen mit Behinderung. 160 Teilnehmer nutzten unterschiedliche inklusive Sportangebote.

8. November 2019 - Hennegau

Matinee über inklusive Bildung unter Mitwirkung von Unia. Rund 70 Teilnehmer können längerfristig mit dem Bildungswesen zusammenarbeiten, um die Schlussfolgerungen dieser Matinee umzusetzen.

1. Oktober 2019 - Wallonie

Fortbildung in Lüttich für die wallonischen LGBTQ-Servicestellen („Arc-en-Ciel“) in Antidiskriminierungsrecht. Unia hat zudem eine Kooperationsvereinbarung mit den wallonischen LGBTQ-Servicestellen unterzeichnet.

11. März 2019 - Namur

Fortbildung für das Personal der Bürgerbüros „Espaces Wallonie“ in Antidiskriminierungsrecht, um Diskriminierungsoffer effizienter zu betreuen und weiterzuverweisen.

6. Mai 2019 - Verviers

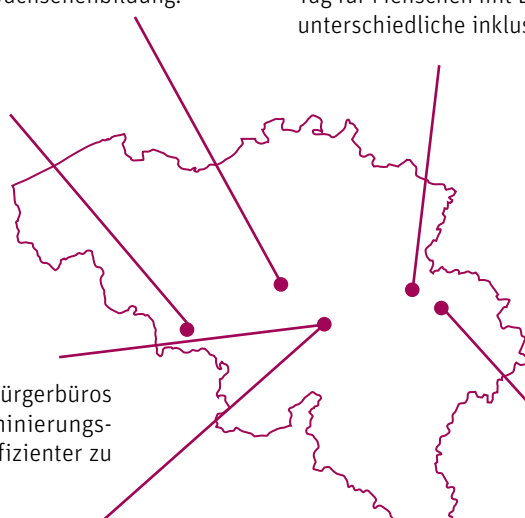
Infostand von Unia beim lokalen Tag gegen Rassismus. Unia organisiert zudem einen Workshop, um den Teilnehmern die Arbeit von Unia und die Antidiskriminierungsgesetzgebung näher zu bringen.

20. März 2019 - Namur

Unia ist Mitglied der Lenkungsgruppe der Plattform gegen Rassismus der Provinz Namur. Anlässlich des Internationalen Tages gegen Rassismus und Diskriminierung konnten Politiker bei einem *Speed-Meeting* mit (stimmberechtigten) jungen Menschen über Themen wie Islamfeindlichkeit, Intersektionalität, Antiziganismus und Afrophobie sprechen. Diese Veranstaltung verzeichnete 65 Teilnehmer.

2019 - Wallonie

Unia hat verschiedene Fortbildungen an wallonischen Hochschulen in Antidiskriminierungsrecht veranstaltet. So haben wir beispielsweise auf Anfrage von Hénallux (Namur) einen Kurs für Studierende der Fachrichtung Personalmanagement in Antidiskriminierungsrecht gegeben. Die Hochschule hat uns außerdem um Input für eine spezialisierte Fortbildung für Dozenten gebeten, damit sie künftig ihrerseits in den Kursen das Antidiskriminierungsrecht erklären können.



⁷⁵ Außer in der Provinz Wallonisch-Brabant, wo alle lokalen Mitarbeiter(innen) tätig sind.

1.2 | Arbeit von Unia in der Deutschsprachigen Gemeinschaft

Deutschsprachige Meldungen

Unia will in der Deutschsprachigen Gemeinschaft klar und deutlich präsent sein. Hierzu ist unsere gebührenfreie Hotline (0800 12 800) seit 2019 auch in Deutsch erreichbar. Die Melder werden nun von einer deutschsprachigen Telefonkraft betreut. Über ein dynamisches Meldeformular auf unserer Website können Deutschsprachige jetzt auch in ihrer Sprache Meldung erstatten. Seit 2017 bietet Unia deutschsprachige Sprechstunden in Eupen an.

Hier einige Beispiele von Initiativen, die Unia in der Deutschsprachigen Gemeinschaft unternommen hat.

Fortbildung im Umgang mit Hassreden (18. April 2019)

Bei einer auf Initiative des Ministeriums der Deutschsprachigen Gemeinschaft veranstalteten Fortbildung im Umgang mit Hassreden in den sozialen Medien präsentierte Unia ihre Arbeit zur Bekämpfung von Hassreden in den sozialen Medien. An dieser Fortbildung nahmen Vertreter der Polizeidienststelle für Opferhilfe, zivilgesellschaftliche Organisationen, Schulen und anderer Akteure teil.

Abendmahl (18. April 2019)

Auf Initiative des deutschsprachigen Mitglieds im Verwaltungsrat von Unia wurde ein Treffen mit rund 50 Bewohnern der Deutschsprachigen Gemeinschaft organisiert. Unter den Anwesenden waren auch Politiker verschiedener Parteien. Einem ausgesprochen diversen Publikum bot sich somit die Gelegenheit zum Gedankenaustausch über Themen, an denen Unia arbeitet.

Fortbildung der Volkshochschule-Bildungsinstitut VoG (26. September 2019)

Unia präsentierte ihre gesetzlichen Aufträge vor Studierenden, die an der Fortbildung für Koordinatoren von kulturellen und soziokulturellen Projekten in der DG teilnehmen (BAGIC-Fortbildung). Diese Fortbildung behandelt Diversitätsfragen anhand praktischer Fallbeispiele, in denen es zu Diskriminierung, Hassbotschaften oder Hassdelikten kam.

Präsentation des Jahresberichts von Unia (10. Dezember 2019)

Präsentation unseres Jahresberichts in der Plenarsitzung des Parlaments der Deutschsprachigen Gemeinschaft in Eupen, zum vierten Jahr in Folge. Die Parlamentsmitglieder konnten hierbei Fragen zur Arbeit von Unia stellen.

2. Interföderale Befugnisse

2.1 | Unia: Auftrag und Vision

Auftrag

Unia ist eine unabhängige interföderale öffentliche Einrichtung. Wir sind auf Chancengleichheitspolitik und auf die Förderung von Nichtdiskriminierung spezialisiert. Unser Auftrag basiert auf den Menschenrechten und besteht darin, die Chancengleichheit und Teilhabe aller zu fördern und Diskriminierung zu bekämpfen. Diesen Auftrag führen wir mit Blick auf die Entwicklung unserer Gesellschaft und im Sinne des Dialogs, Zusammenhalts und Respekts durch.

Vision

Unia glaubt an eine Gesellschaft, in der jeder Platz hat. Die strategischen Handlungsschwerpunkte von Unia ruhen auf drei Säulen:

- **Unia will die gleichberechtigte und inklusive Teilhabe fördern.** Unia will, dass jeder gleichwertig an sämtlichen Aspekten des Gesellschaftslebens teilnehmen kann. Um allen Menschen gleiche Chancen zuzusichern, bedarf es eines strukturellen, proaktiven und präventiven Ansatzes, neben entschlossenen Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung.
- **Unia ist für alle Gesellschaftsakteure da.** Chancengleichheit und Diskriminierungsbekämpfung sind die gemeinsame Aufgabe und Verantwortung aller gesellschaftlichen Akteure (Politik, Behörden, Bürger, Zivilgesellschaft, Berufsgruppen, Sozialpartner, Akademiker, internationale Organisationen ...). Unia will mit ihrer Arbeit einen tatsächlichen Mehrwert für jeden dieser Akteure liefern und achtet dabei auf Komplementarität, Subsidiarität und Sachkompetenz.
- **Unia fördert die Kenntnis und Achtung der Menschenrechte.** Die Aktionen und Stellungnahmen von Unia gründen auf internationalen Rechtsregeln.

Unia will dazu beitragen, dass die Grundrechte allgemein und insbesondere auch das Recht auf Nichtdiskriminierung in Belgien besser bekannt und konsequenter beachtet werden.

Die strategischen Handlungsschwerpunkte von Unia sind jeweils in einem dreijährigen Strategieplan festgehalten. Der Verwaltungsrat von Unia hat den Strategieplan 2019-2021 am 18. Oktober 2018 genehmigt. Er findet sich auf unserer Website in der Rubrik Publikationen.



Unia gewinnt Belgian Diversity Award

2019 hat Unia den **Belgian Diversity Award** der United Color of Belgium VoG (Ucobel) für unseren Kampf gegen Rassismus und Diskriminierung gewonnen. Unia war in der Kategorie Einrichtungen nominiert. Die VoG will Rassismus und Diskriminierung aus der Welt schaffen und ehrt Organisationen und Menschen, die gegen Rassismus und Diskriminierung kämpfen.



2.2 | Unia als interföderale Einrichtung: ein Mehrwert für jeden

Interföderal und unabhängig

Unia ist eine unabhängige interföderale öffentliche Einrichtung. Interföderal bedeutet, dass Unia für die Angelegenheiten und Anliegen auf föderaler, regionaler und gemeinschaftlicher Ebene tätig ist. Dies erleichtert den Wissens- und Erfahrungstransfer. Eine solche Struktur

sorgt für kohärentere Maßnahmen im Bereich Diskriminierungsbekämpfung und Chancengleichheit.

Die Interföderalisierung wurde am 12. Juni 2013 in einem Zusammenarbeitsabkommen zwischen Föderalstaat, Regionen und Gemeinschaften verankert. Grund hierfür ist, dass eine interföderale Einrichtung neue Möglichkeiten zur Beratung und Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Regierungen im Kampf gegen Diskriminierung eröffnet, ohne die Autonomie und Befugnisse der Teilstaaten zu beschneiden. Die Interföderalisierung bringt auch dem Bürger mehr Klarheit. So kann er sich jeweils an eine einzige Instanz wenden, ungeachtet der politischen Entscheidungsebene, die für seinen Fall zuständig ist.

Einheitliche Anlaufstelle

Unia ist nicht befugt, Einzelfälle von Diskriminierung aufgrund des geschützten Merkmals **Sprache** zu bearbeiten. Dieses Merkmal ist zwar in der Antidiskriminierungsgesetzgebung aufgeführt, doch ist dort angemerkt, dass hierfür erst noch eine öffentliche Einrichtung bezeichnet werden muss. Das ist bisher noch nicht geschehen. Wir registrieren die Meldungen über Sprachdiskriminierung, können sie aber nicht weiter verfolgen⁷⁶. 2019 ging es in 8 % der Meldungen, für die Unia nicht befugt ist, um Sprache. Sollten die Regierungen dies beschließen und genügend Mittel bereitstellen, kann Unia diese zusätzliche Aufgabe übernehmen.

Geschützte Merkmale in Zusammenhang mit **Gender** fallen in den Zuständigkeitsbereich des Instituts für die Gleichheit von Frauen und Männern (IGFM). Das IGFM ist keine interföderale Einrichtung, sondern hat Protokolle abgeschlossen, wie im ersten Kapitel bereits dargestellt wurde. Flandern hat eine eigene Gender-Instanz, die „Genderkamer“ des flämischen Ombudsdienstes. Die Expertenkommission, die die föderalen Antidiskriminierungsgesetze bewertet hat, empfahl in ihrem Bericht, eine einheitliche Anlaufstelle einzurichten, „um den Bürgern dabei zu helfen, die zuständige Stelle für ihren Fall zu finden“⁷⁷. Unia und das IGFM haben am 20. März 2019 ein Zusammenarbeitsprotokoll unterzeichnet. Beide Einrichtungen haben seit 2007 eine gemeinsame gebührenfreie Hotline (0800 12 800).

⁷⁶ Außer wenn eine bestimmte Sprachanforderung zu einer indirekten Unterscheidung aufgrund eines geschützten Merkmals sogenannter „Rasse“ führt.

⁷⁷ Erster Bewertungsbericht der Evaluationskommission Föderale Gesetzgebung zur Bekämpfung von Diskriminierung (Februar 2017), www.unia.be.

2.3 | Menschenrechtsplattform

Die Menschenrechtsplattform führt in Belgien Organisationen zusammen, die – ausschließlich oder teilweise – den Auftrag haben, über die Achtung der Menschenrechte in Belgien zu wachen⁷⁸. Die teilnehmenden Einrichtungen haben am 13. Januar 2015 ein Zusammenarbeitsabkommen geschlossen. Unia wirkt bereits seit der ersten Stunde an der Menschenrechtsplattform mit.

Die Einrichtungen, die an der Menschenrechtsplattform teilnehmen, kommen einmal monatlich im Senat zusammen. Sie beraten über Angelegenheiten allgemeinen Interesses (wie die Veröffentlichung von Parallelberichten im Rahmen der regelmäßigen Menschenrechtsberichte), empfangen externe Besucher, arbeiten bei bestimmten Fällen und Dossiers zusammen, bearbeiten gegenseitige Beratungsanfragen usw.

2.4 | Föderales Institut für Menschenrechte

Gesetz vom 12. Mai 2019

Die Global Alliance for National Human Rights Institutions (GANHRI) hat Unia 2018 als nationalen Menschenrechtsmechanismus mit B-Status anerkannt. Diese Anerkennung öffnet zahlreiche Türen auf internationaler Ebene. Der B-Status erklärt sich dadurch, dass der Auftrag von Unia begrenzt ist und nicht alle Menschenrechte abdeckt.

Belgien hat verschiedene – interföderale, föderale, regionale und gemeinschaftliche – Einrichtungen mit Status, Mandaten und Zuständigkeitsbereichen, die teilweise denen einer nationalen Menschenrechtsinstitution gleichkommen, besitzt aber kein Institut für Menschenrechte als solches. Seit 1999 ist die Rede davon, eine nationale Menschenrechtsinstitution entsprechend den Pariser Grundsätzen der Vereinten Nationen (1993) zu errichten, das heißt: vollkommene Unabhängigkeit, ein breit gefasstes Mandat für Menschenrechte, ausreichende finanzielle

Mittel sowie transparente Auswahl und Ernennung der Mitglieder.

2019 wurde das Gesetz zur Schaffung eines Föderalen Instituts für den Schutz und die Förderung der Menschenrechte verabschiedet⁷⁹. Somit wird es in Belgien eine nationale Menschenrechtsinstitution geben. Dieses Institut wird für alle föderalen Menschenrechtsangelegenheiten befugt sein, mit Ausnahme derer, die bereits in den Zuständigkeitsbereich anderer Einrichtungen fallen. Es hat also eine sogenannte „allgemeine Restbefugnis“. Das nationale Institut für Menschenrechte wird mit den bestehenden Menschenrechtsinstitutionen Rücksprache halten.

Aufträge

Das Föderale Institut für den Schutz und die Förderung der Menschenrechte arbeitet nach den Pariser Grundsätzen und hat folgende Aufträge:

- Vorlage von Stellungnahmen, Empfehlungen und Berichten über die Förderung und den Schutz der Grundrechte zu Händen der föderalen Regierung, der föderalen Kammern und anderer Regierungsinstanzen;
- Förderung der Abstimmung von Gesetzen, Rechtsregeln und Vorgehensweisen mit den internationalen Menschenrechtsinstrumenten;
- Überwachung der Erfüllung internationaler Pflichten durch die belgischen Behörden;
- Anregung zur Ratifizierung, Bestätigung oder Beipflichtung zu neuen internationalen Menschenrechtsinstrumenten;
- Zusammenarbeit mit den Organen der Vereinten Nationen und den regionalen Menschenrechtsorganisationen;
- Zusammenarbeit mit den Instanzen und zivilgesellschaftlichen Organisationen, die sich in den Teilstaaten für die Menschenrechte einsetzen;
- Förderung der Menschenrechte, unter anderem durch Informationen und durch Mitwirken an Lehrtätigkeiten und Studien.

Das Föderale Institut für den Schutz und die Förderung der Menschenrechte kann keine Einzelmeldungen bearbeiten, wohl aber im Rahmen ihrer Befugnisse Menschenrechtsverletzungen vor den Staatsrat und den Verfassungsgerichtshof bringen. Zu den Kernaufträgen des Föderalen Instituts für den Schutz und die Förderung der Menschenrechte gehört es, die Konzertierung zwischen allen Menschenrechtsakteuren anzuregen (gesetzgebende, adminis-

⁷⁸ Die folgenden Einrichtungen gehören gegenwärtig der Menschenrechtsplattform: die Datenschutzbehörde, das Kollegium der föderalen Ombudsmänner, der Ausschuss P, der Ausschuss R, das Organ für die Kontrolle der polizeilichen Informationen, die Nationale Kommission für die Rechte des Kindes, der zentrale Aufsichtsrat für das Gefängniswesen, der Hohe Justizrat, der Generalbeauftragte für die Rechte der Kinder („Délégué général aux droits de l'enfant“ und „Kinderrechtencommissaris“), der Schlichter („Médiateur“) der Wallonie und der Föderation Wallonie-Brüssel, Myria, die Ombudsfrau der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens, der Dienst zur Bekämpfung von Armut und Unia.

⁷⁹ Gesetz vom 12. Mai 2019 zur Schaffung eines Föderalen Instituts für den Schutz und die Förderung der Menschenrechte, BS 21. Juni 2019, 63.964.

trative und gerichtliche Instanzen, zivilgesellschaftliche Organisationen und Menschenrechtsinstitutionen).

Die Entwicklung ist in Schritten geplant. Als Erstes wurde ein Föderales Institut geschaffen. Als Zweites soll es inter-föderal ausgeweitet werden. Hierzu müssen erst die nötigen Zusammenarbeitsabkommen unterzeichnet werden. Sobald die Interföderalisierung umgesetzt ist, kommt ein Beratungsgremium nach dem Vorbild der Menschenrechtsplattform hinzu. Dieses Beratungsgremium setzt sich aus Vertretern aller Menschenrechtsinstitutionen und des Föderalen Instituts zusammen.

Unia hat in ihrem Memorandum darauf gedrängt, eine nationale Menschenrechtsinstitution zu schaffen. Dabei treten wir für die Beibehaltung und Konsolidierung der bestehenden Einrichtungen ein. So erzielen wir eine größere Präsenz und einen engeren Kontakt mit Bürgern und Zielgruppen. Auf diese Weise bleiben auch die Sachkompetenzen und bestimmte Arbeitsverfahren der einzelnen Einrichtungen erhalten. Unia freut sich, dass die nationale Menschenrechtsinstitution endlich Wirklichkeit wird – wenn zunächst auch nur auf föderaler Ebene – und so den Flickenteppich der Menschenrechtsinstitutionen vervollständigt, damit auch Belgien seinen internationalen Pflichten nachkommt.

Über die Vereinten Nationen wurden verschiedene **Menschenrechtskonventionen** abgeschlossen. Innerhalb ihrer Befugnisse kann Unia jeweils Parallelberichte einreichen oder an Berichten mitarbeiten, wenn es um folgende Rechtsinstrumente geht:

- die UN-Rassendiskriminierungskonvention („Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung“);
- den UN-Zivilpakt („Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte“);
- den UN-Sozialpakt („Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte“);
- die UN-Frauenkonvention („Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau“);
- die UN-Antifolterkonvention („Übereinkommen gegen Folter und andere grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Strafe“);
- die UN-Kinderrechtskonvention („Übereinkommen über die Rechte des Kindes“);
- die UN-Behindertenrechtskonvention („Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“).



3. International stark präsent

3.1 | Vereinte Nationen

Allgemein



Auf internationaler Ebene steht Unia in Verbindung mit den Vereinten Nationen, dem Europarat und der Europäischen Union tätig. Die Vereinten Nationen (UN) wurden 1945 gegründet. Die

Organisation zählt derzeit 193 Mitgliedstaaten. Die Generalversammlung der Vereinten Nationen hat die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte verabschiedet. Der **Menschenrechtsrat** der Vereinten Nationen wacht insbesondere über die Achtung der Menschenrechte in den Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen. Hierzu wird eine sogenannte „allgemeine (oder universelle) regelmäßige Überprüfung“ der Menschenrechtssituation in jedem einzelnen Mitgliedstaat durchgeführt. Im Rahmen dieser Überprüfung kann Unia einen Parallelbericht einreichen.



Mitarbeit an der Evaluation Belgiens

Für das Einreichen von Parallelberichten gelten strikt einzuhaltende Fristen und Verfahren. Unia hat auf ihrer Website – in der Rubrik „Über Unia“ – die wichtigsten Daten und Dokumente für die internationalen Berichte zusammengestellt. Dies ist als Hilfe und Anregung für die Zivilgesellschaft gedacht, die hiermit ergänzende Informationen und alternative Stellungnahmen übermitteln kann. Zu diesem Zweck können zivilgesellschaftliche Organisationen selbst einen Parallelbericht verfassen oder beispielsweise auch die Regierung auf die Empfehlungen der UN-Stellen hinweisen.

Parallelbericht zum UN-Zivilpakt



2019 hat Unia einen **Parallelbericht** über die Umsetzung des UN-Zivilpaktes (Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte) beim UN-Menschenrechtsausschuss eingereicht. Unia konnte hierbei mit Myria und dem Dienst zur Bekämpfung von Armut zusammenarbeiten. In dem Par-

allelbericht gehen wir näher auf folgende Themen ein: unter anderem Rassismus, Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und des Glaubens (und weiterer geschützter Merkmale), auf Internierung, mögliche Abänderungen der Antidiskriminierungsgesetzgebung, Maßnahmen zur Terrorismusbekämpfung (und ihre Auswirkungen auf die Menschenrechte).

Ende 2019 hat der UN-Menschenrechtsausschuss seine **Empfehlungen** für Belgien formuliert⁸⁰. Gefordert wird unter anderem, das Föderale Institut für den Schutz und die Förderung der Menschenrechte schnellstmöglich operativ zu haben und die Interföderalisierung dieses Instituts voranzubringen. Die Maßnahmen zur Terrorismusbekämpfung müssen bewertet werden. Ethnisches Profiling muss in der Gesetzgebung ausdrücklich verboten sein. Es muss ein Aktionsplan gegen Rassismus aufgestellt werden. Auch die Gesetzgebung über Hassbotschaften ist zu revidieren, damit alle Arten von Hassbotschaften gleich behandelt werden.

Empfehlungen zur UN-Kinderrechtskonvention

2018 hatte Unia gemeinsam mit Myria und dem Dienst zur Bekämpfung von Armut einen **Parallelbericht** beim UN-Kinderrechtsausschuss eingereicht. Dies erfolgte im Rahmen der Berichterstattung zur UN-Kinderrechtskonvention.

Im Februar 2019 gab der UN-Kinderrechtsausschuss seine **Empfehlungen** für Belgien bekannt⁸¹. Darin hält der Ausschuss unter anderem fest, dass an der Chancengleichheit sowie an der Vermeidung und Bekämpfung von Diskriminierung an Schulen gearbeitet werden muss. Die

Lehrkräfte müssen besser in Diversität, interkulturellen Kompetenzen und Streitschlichtung ausgebildet werden. Es bedarf weiterer Maßnahmen gegen Mobbing, unter anderem gegen Mobbing im Netz. Der UN-Kinderrechtsausschuss hebt in seinen Empfehlungen insbesondere die Situation benachteiligter Kinder hervor. So fordert er ausdrücklich inklusiven Unterricht für alle Kinder mit Behinderung. Er äußert seine Sorge darüber, dass sich Kinder mit Behinderung immer noch oft in Einrichtungen wiederfinden, wenn die Eltern oder Familienmitglieder nicht die nötige Unterstützung leisten können. Das persönliche Assistenzbudget muss besser geregelt werden. Belgien muss an einer besseren Datensammlung über Kinder mit Behinderung arbeiten. Der UN-Kinderrechtsausschuss fordert Belgien auf, die Internierung von Kindern in geschlossenen Zentren zu beenden und größere Anstrengungen zur Bekämpfung von Kinderarmut zu unternehmen.

Evaluation zur UN-Behindertenrechtskonvention

Im Dezember 2019 ist auf der Website von Unia eine **Befragung** in Bezug auf die zweite Evaluation Belgiens zur UN-Behindertenrechtskonvention angelaufen. Die Evaluation durch den Behindertenrechtsausschuss basiert auf Berichten, die vom belgischen Staat, von der Zivilgesellschaft und von Unia verfasst werden. Die zweite Evaluation verläuft nach einem vereinfachten Verfahren. Dies bedeutet, dass der belgische Staat keinen Bericht schreiben muss, sondern einen Fragebogen des Behindertenrechtsausschusses beantwortet. Die Fragen wurden dem belgischen Staat Ende April 2019 übermittelt. Belgien hat nun ein Jahr Zeit, sie zu beantworten. Unia will in ihrem Parallelbericht die Erfahrungen und Meinungen von Personen mit Behinderung einfließen lassen. Anhand dieser Befragung überprüfen wir, inwieweit die Rechte in den Bereichen Wohnen, Bildung, Beschäftigung, Zugänglichkeit usw. geachtet werden. Neben dieser Befragung ist Unia auch direkt mit Personen mit Behinderung, Organisationen, Fachleuten u. a. m. zusammengekommen. Anfang 2019 hatte Unia bereits neben der Zivilgesellschaft, die durch das Belgium Disability Forum (BDF) und die Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap VoG (GRIP) vertreten war, einen schriftlichen Beitrag beim Behindertenrechtsausschuss eingereicht. Hierbei sprach Unia unter anderem mit dem Berichterstatter für Belgien. Ziel dieser Besprechung war es, den Fragebogen für Belgien gezielt zu stärken.

80 https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=8&DocTypeID=5.

81 https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/SessionDetails1.aspx?SessionID=1226&Lang=en.

Sonderverfahren

Der UN-Menschenrechtsrat hat sogenannte Sonderverfahren eingeführt. In diesem Rahmen wurden unabhängige Experten damit beauftragt, an einem bestimmten Land oder Thema zu arbeiten.

Vom 4. bis 11. Februar 2019 besuchten die fünf Experten der **Working Group of Experts on People of African Descent** Belgien. Zu ihrem Auftrag⁸² gehörte auch ein Besuch bei Unia. Im September 2019 stellte die Arbeitsgruppe ihren Bericht über den Besuch in Belgien im UN-Menschenrechtsrat vor und wies dabei auf strukturellen Rassismus in Belgien hin. Die Experten formulierten zahlreiche Empfehlungen, unter anderem zur Aufstellung eines Aktionsplans gegen Rassismus, zum Vorgehen gegen ethnisches Profiling, zur Stärkung der Gesetzgebung über Hassdelikte u. a. m. Die Experten zeigten sich erfreut über die maßgebliche Arbeit, die Unia zum Schutz und zur Förderung der Menschenrechte leistet und darüber, dass Rassismus und Diskriminierung erfasst und statistisch festgehalten werden. Sie unterstrichen den Wert der Informationen, die Unia in den Berichten und Diversitätsbarometern zusammenträgt.

Der UN-Menschenrechtsrat ernannte zudem einen unabhängigen Experten für das Thema Gewalt und Diskriminierung aufgrund der **sexuellen Orientierung** und der Gender-Identität. In den Antworten auf den Fragebogen hat Unia diesem unabhängigen Experten weitere Informationen über die Situation und Rechte von LGBTQ in Belgien und über den Gesetzesrahmen an die Hand gegeben.

Am 28. Mai 2019 hat Unia zudem in Paris am runden Tisch über Antisemitismus teilgenommen, auf Einladung des Sonderberichterstatters zur **Religions- und Glaubensfreiheit**.

3.2 | Europarat

Allgemein



Der Europarat wurde 1949 gegründet und zählt 47 Mitgliedstaaten. Der wichtigste Vertrag, der im Europarat abgeschlossen wurde, ist die **Europäische Menschenrechtskonvention** (EMRK), über deren Umsetzung der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) wacht. Hinzu kommt die **Europäische Sozialcharta**, in der es um wirtschaftliche, soziale

und kulturelle Rechte geht und die ein Kollektivbeschwerdeverfahren sowie ein Berichterstattungssystem beinhaltet.

Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte

Das Ministerkomitee des Europarates wacht über die Umsetzung der Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte. Nichtregierungsorganisationen und Menschenrechtsinstitutionen können sich diesbezüglich an das Komitee wenden. Dies hat Unia am 8. März 2019 im Fall **Lachiri gegen Belgien**⁸³ auch getan. Hierbei ging es um eine Muslimin, die einer Gerichtssitzung beiwohnen wollte, aber aufgrund ihres Kopftuchs nicht vom Richter zugelassen wurde. Im Gerichtsgesetzbuch steht nämlich, dass Zuhörer der Sitzung nur „*ohne Kopfbedeckung, ehrfürchtig und stillschweigend*“ beiwohnen dürfen. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte urteilte, dass diese Bestimmung gegen die Religionsfreiheit verstößt, weil Lachiri als einfache Bürgerin im Gerichtssaal anwesend war und nicht als Vertreterin der Obrigkeit. Sie hatte sich nicht respektlos verhalten und den Verlauf der Gerichtssitzung nicht gestört. Damit lag in keiner Weise eine Gefährdung der öffentlichen Ordnung vor, die eine solche Maßnahme erforderlich gemacht hätte. Unia teilte dem Ministerkomitee des Europarats mit, dass ein Rundschreibens ihres Ermessens nicht ausreicht, um das Problem zu lösen, sondern dass Artikel 759 des Gerichtsgesetzbuches abgeändert werden muss.

Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz

Der Europarat besitzt ein unabhängiges Aufsichtsorgan für Menschenrechte, die **Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz** (ECRI), die regelmäßig Länderberichte herausbringt. Im Rahmen ihrer Befugnisse kann Unia Informationen zu diesen Berichten liefern, auch zu der Berichterstattung über die UN-Antifolterkonvention.

Els Keytsman, Direktorin von Unia, wurde von Belgien zum unabhängigen Mitglied der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz ernannt (François Sant'Angelo, Mitarbeiter von Unia, ist ihr Stellvertreter).

Vom 11. bis 15. Februar 2019 war eine Delegation der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz in Belgien zu Besuch, um den periodischen **Länder-**

⁸² https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/42/59/Add.1.

⁸³ Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte, Lachiri gegen Belgien, 18. September 2018, Nr. 3413/09.

bericht über Belgien vorzubereiten. Die Delegation trug dabei Informationen für den Bericht zusammen, der im März 2020 veröffentlicht wurde. Unia war als Beobachter beim runden Tisch über Gleichheitsstellen und LGBTQ, sowie beim runden Tisch über Hassbotschaften und Hassstraftaten anwesend.

3.3 | Europäische Union

Allgemein



Die Europäische Union (EU) wurde 1957 gegründet und besteht aus 27⁸⁴ Mitgliedstaaten. Der Gerichtshof der Europäischen Union (auch Euro-

päischer Gerichtshof genannt, kurz EuGH), wacht über die richtige Auslegung und Erfüllung der europäischen Pflichten. Dem Gerichtshof können beispielsweise Fragen zur Vorabentscheidung über die **EU-Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG** und die **EU-Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG** vorgelegt werden. Die EU-Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie (über Diskriminierung aufgrund von Glauben oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung) bezieht sich nur auf Arbeit und Beruf. Die EU-Antirassismusrichtlinie hat einen breiteren Anwendungsbereich und gilt beispielsweise auch für sozialen Schutz, Bildung sowie Güter und Dienstleistungen (einschließlich Wohnen). Die begrenzte Reichweite der Rahmenrichtlinie hat zur Folge, dass auch die Möglichkeit, dem Europäischen Gerichtshof Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen, eingeschränkt ist. Unia würde eine breite horizontale Rahmenrichtlinie begrüßen. 2008 wurde bereits ein Vorschlag zu einer solchen Richtlinie eingereicht, doch herrscht noch kein EU-weiter Konsens hierüber.

Im Rahmen der **EU-Richtlinie 2014/54/EU** über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, wurden Unia und Myria als zuständige Stelle ernannt. In dieser Funktion haben Unia und Myria den Auftrag, die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer(innen) in der Europäischen Union sowie ihrer Familienmitglieder zu fördern, zu analysieren, zu überwachen und zu unterstützen, ohne Diskriminierung aufgrund von Staatsangehörigkeit und ohne ungerechtfertigte Einschränkungen oder Behinderungen ihres Rechts auf Freizügigkeit.

Agentur der Europäischen Union für Grundrechte

Die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) bietet den Einrichtungen und Mitgliedstaaten der Europäischen Union Beistand und Sachkompetenz im Bereich Menschenrechte.

Astrid Eichstädt, Mitarbeiterin von Unia, ist unabhängiges stellvertretendes Mitglied im Vorstand der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte.

Im Rahmen unserer Befugnisse wirken wir an den Fragebogen und Publikationen der Agentur mit. Des Weiteren nehmen wir an Studientagen teil, die von der Agentur organisiert werden.

3.4 | Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa

Die Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE) wurde 1973 gegründet und zählt 57 Mitgliedstaaten, darunter die Mitgliedstaaten des Europarates sowie Länder wie die Vereinigten Staaten und Kanada. Das **Büro für demokratische Institutionen und Menschenrechte** (BDIMR) befasst sich spezifisch mit den Menschenrechten in den OSZE-Mitgliedstaaten.

Unia nimmt an Studientagen und Fortbildungen des BDIMR teil, unter anderem in Zusammenhang mit Hassreden und Hassstraftaten. 2019 waren Vertreter des BDIMR in Belgien zu Besuch, um einen Bericht über die Wahlen vom 26. Mai 2019 zu veröffentlichen. In dem Bericht stellt das BDIMR unter anderem fest, dass Fortschritte bei den Rechten von Personen mit Behinderung erzielt wurden, beispielsweise beim Zugang zu den Wahllokalen, der Bereitstellung niederschwelliger Informationen, den Assistenzmöglichkeiten u. a. m. Das BDIMR stellt aber zugleich fest, dass es in den Wahllokalen noch zu wenig Wahlkabinen und Einrichtungen gibt, die für Personen mit Behinderung zugänglich sind.

3.5 | Internationale Netzwerke

Allgemein

Unia verfolgt die Aktivitäten der **Global Alliance for National Human Rights Institutions** (GANHRI) und

84 Das Vereinigte Königreich ist nicht mehr mitgerechnet.

ist Mitglied in einem der vier regionalen Netzwerke dieser Allianz, nämlich im **European Network of National Human Rights Institutions** (ENNHRI). Darüber hinaus ist Unia Mitglied im **European Network of Equality Bodies** (Equinet) und in der **Association francophone des commissions nationales des droits de l'Homme** (AFCNDH). Zum ENNHRI und Equinet unterhalten wir enge Beziehungen. Beide Organisationen haben ihren Sitz im selben Gebäude wie Unia.

Außerdem pflegen wir bilaterale Kontakte mit Chancengleichheitsorganisationen in den Nachbarländern, beispielsweise mit dem College voor de Rechten van de Mens (Niederlande) und dem Défenseur des Droits (Frankreich).



Solidarisierung mit dem polnischen Kommissar für Menschenrechte

Die GANHRI und das ENNHRI haben am 20. Februar 2019 eine gemeinsame Erklärung abgegeben, in der sie ihre Solidarität mit dem polnischen Kommissar für Menschenrechte, Adam Bodnar, bekunden. Am 28. Juni 2019 folgte eine weitere Erklärung, der sich auch Equinet – neben anderen Organisationen – anschloss. Ein öffentlich-rechtlicher Fernsehsender in Polen hat Bodnar wegen Äußerungen verklagt, die er in der Ausübung seiner Funktion zum Mord am Bürgermeister von Gdansk gemacht hatte. Bodnar wurde in der Folge Opfer von Drohungen und einer Hasskampagne gegen seine Person, weil er das Recht auf einen ehrlichen Prozess und das Verbot unmenschlicher und erniedrigender Behandlungen verteidigt hatte. Die GANHRI, das ENNHRI und Equinet verwiesen auf die Pariser Grundsätze und die hierin zugesicherte Unabhängigkeit.

Unia richtete am 5. März 2019 einen Brief an den föderalen Premierminister und den Außenminister, um auf diesen Fall aufmerksam zu machen.

European Network of National Human Rights Institutions (ENNHRI)

Das ENNHRI ist das Europäische Netzwerk der nationalen Menschenrechtsinstitutionen, dem mehr als 40 Institutionen aus Europa angeschlossen sind. Das ENNHRI soll die nationalen Menschenrechtsinstitutionen:

- durch den Austausch von Informationen und guten Praktiken in Arbeitsgruppen sowie bei Studententagen und Fortbildungen **stärken**;
- bei ihrer Gründung **unterstützen** (damit sie sich an die Pariser Grundsätze halten) und auch sonst, wann immer sie unter Druck geraten;
- mit den europäischen Institutionen **verbinden**, indem das Netzwerk unter anderem ihre Präsenz verstärkt und politische Entwicklungen anregt.

Emmanuel Schelfhout, Leiter des internen Verwaltungsdienstes von Unia, ist Mitglied des ENNHRI-Finanzausschusses.

Unia ist in der Arbeitsgruppe Behinderung und in der Arbeitsgruppe Justiz des ENNHRI vertreten.

2019 hat sich das ENNHRI unter anderem mit den Themen Seniorenrechte, inklusiver Unterricht, Stimmrecht für Personen mit Behinderung sowie Menschenrechte und Armut befasst. Nähere Informationen über die Aktivitäten des ENNHRI finden sich auf der Website des Netzwerks www.ennhri.org und in der Agenda in diesem Jahresbericht.

European Network of Equality Bodies (Equinet)

Equinet ist das Europäische Netzwerk der nationalen Chancengleichheitsinstitutionen. Ihm sind 49 Institutionen aus 37 europäischen Ländern angeschlossen. Equinet will mit seiner Arbeit:

- **Chancengleichheitsinstitutionen** durch Aktivitäten, Fortbildungen u. a. m. unterstützen;
- **Netzwerke** ausbauen, um Kenntnisse, gute Praktiken u. a. m. auszutauschen;
- **Studien** zur Politik und Gesetzgebung durchführen;
- **Sachkompetenz** einbringen;
- die Gleichheit als europäischen Grundwert **fördern**.

Patrick Charlier, Direktor von Unia, ist Vorstandsmitglied des Equinet.

Unia ist in den Arbeitsgruppen Chancengleichheitsrecht, Politik, Kommunikation, Gender-Gleichheit, Studien und Datenerhebung, Normen für Chancengleichheitsinstitu-

tionen sowie EU-Richtlinie 2014/54/EU (über die Freizügigkeit von Arbeitnehmern) vertreten.

2019 hat sich Equinet unter anderem mit ethnischen Profiling, Altersdiskriminierung, Hassreden in Wahlkampagnen, Diskriminierung von Jugendlichen sowie künstlicher Intelligenz und Diskriminierung durch Algorithmen befasst. Nähere Informationen über die Aktivitäten von Equinet finden sich auf der Website des Netzwerks www.equineteurope.org und in der Agenda in diesem Jahresbericht.

3.6 | International Holocaust Remembrance Alliance

Die International Holocaust Remembrance Alliance (IHRA) zählt 34 Mitgliedstaaten, darunter auch Belgien. Die Organisation verfolgt das Ziel, die Aufklärung, Forschung und das Erinnern im Bereich des Holocaust zu fördern und voranzutreiben. Unia nimmt an deren vorbereitenden Sitzungen teil, die in Belgien von offiziellen Beauftragten organisiert werden. Bei den Sitzungen der IHRA bietet sich Unia die Gelegenheit, ihre Sachkompetenz einzubringen.

A middle-aged man with grey hair, smiling, stands in an office hallway. He is wearing a light blue button-down shirt under a grey and white plaid blazer. His hands are in his pockets. The background shows a modern office interior with white walls, a dark carpet, and a glass partition to the right.

Kapitel 6

Fortbildung,
Begleitung,
Kommunikation

Durch Begleitungen, Fortbildungen, strukturelle Projekte und Programme sowie Kommunikationen tragen wir unsere Themen und Anliegen an den Bürger heran. In diesem Kapitel gehen wir auf unseren spezifischen Ansatz bei Fortbildungen und Begleitungen ein und veranschaulichen diesen Ansatz anhand einiger Beispiele. Anschließend richten wir den Blickpunkt auf unsere Kommunikation.

1. Fortbildung und Begleitung durch Unia

1.1 | Ansatz nach Maß

Unia bietet Fortbildungen und Begleitungen und hilft zudem bei der Ausarbeitung struktureller Projekte oder Programme. Diese drei Aufgabenbereiche sind zugleich eigenständige und auch komplementäre Tätigkeiten. Ein wesentlicher Aspekt bei alledem ist die Prävention. Mit unserem Angebot möchten wir einen vorbeugenden Ansatz anregen, der darauf abzielt, Diskriminierung von vornherein zu unterbinden und die Diversitätspolitik zu verbessern. Ausgangspunkt ist stets das reale Alltagsgeschehen der Organisation, für die wir arbeiten.

Der erste Schritt in dieser **Arbeitsmethode** von Unia besteht daher jeweils in der Analyse der konkreten Anfragen, Bedürfnisse und Probleme der betreffenden Organisation. Ausgehend vom realen Alltagsgeschehen der Organisation arbeiten wir dann einen konkreten Vorschlag nach Maß aus, den wir den Verantwortlichen der Organisation vorlegen. Wenn sie ihn annehmen, wird die Fortbildung oder Begleitung ausgerollt. Wir schließen das Projekt stets mit einer Bewertung und mit Empfehlungen ab. Diese drei Schritte – vorbereiten, ausführen und bewerten/empfehlen – werden systematisch befolgt.

Wir wenden nicht nur eine einheitliche Arbeitsmethode an, sondern setzen auch **inhaltlich** an den gleichen Stellen an. Dabei möchten wir mehr erreichen als nur über den Gesetzesrahmen informieren. Wir wollen die Themen aufgreifen, mit denen sich die Organisationen, für die wir arbeiten, tatsächlich beschäftigen, und Bewegung in das Umfeld bringen. Wir wollen den Teilnehmern bewusst machen, wie komplex die Identität eines jeden Menschen ist und welche Auswirkungen dies auf die täglichen Arbeitsmethoden und -beziehungen hat. Darüber

hinaus wollen wir ihr Bewusstsein für die zugrunde liegenden Diskriminierungsmechanismen, für ihre eigenen stereotypen Vorstellungen und Vorurteile und auch für die Folgen hiervon auf die tägliche Arbeitspraxis schärfen.

Bei unseren Einsätzen kombinieren wir den **Wissens- und Kompetenztransfer** immer häufiger mit Intervention⁸⁵. Bei den Fortbildungen bringen wir den Teilnehmern unter anderem bei, Abstand von ihrem alten Bezugsrahmen zu nehmen und sich ihrer eigenen Vorurteile und stereotypen Vorstellungen bewusst zu werden. Gemeinsam analysieren wir problematische Situationen und geben praktische Arbeitsinstrumente an die Hand, um besser mit Diversität im Arbeitsumfeld umzugehen. Darüber hinaus stellen wir fest, dass **Intervention** eine hilfreiche und wirkungsvolle Methode ist. Die Teilnehmer, die bei der Intervention mitmachen, befinden sich hierarchisch auf einer gleichen Ebene oder erledigen die gleiche Arbeit. Dadurch kennen sie die Realität des anderen und inspirieren sich gegenseitig zu guten Praktiken. Hierbei können die Teilnehmer auf akute und belastende Notsituationen eingehen und ihre Beziehungen untereinander stärken. Die Teilnehmer schaffen es nach der Intervention auch, leichter mit dem Thema umzugehen. Nach Möglichkeit wenden wir das „**Train the Trainer**“-Prinzip an, indem wir das Wissen und die Kompetenz auf die Organisation transferieren, die dann ihrerseits Fortbildungen und Interventionen über Diversität und Nichtdiskriminierung geben kann.

Unternehmen und Einrichtungen sind oft auf der Suche nach einer kohärenten Diversitäts- und Nichtdiskriminierungspolitik. Wir stellen fest, dass sie nicht selten eine einseitige Sicht auf arbeitsbezogene Konflikte haben – zum Beispiel im Umgang mit religiösen Symbolen oder Praktiken am Arbeitsplatz – und Entscheidungen treffen, ohne vorher die Mitarbeiter(innen) zu konsultieren. In manchen Fällen kommt es sogar zu einer Pattsituation, in der die Diskriminierungen einfach weiterlaufen. Unia setzt hingegen auf das Gespräch und gibt hierzu Instrumente an die Hand, um die Fragen, die in der Organisation für Spannungen sorgen, umzuformulieren und in einem breiteren Kontext zu betrachten.



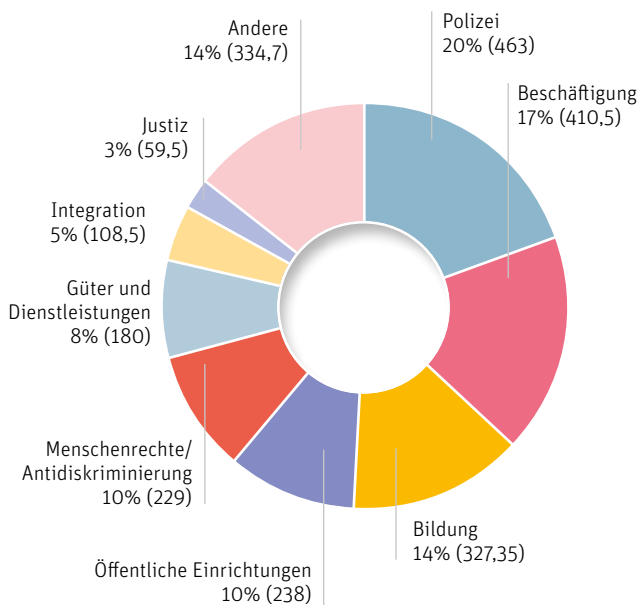
85 Intervention ist ein organisiertes Gespräch zwischen Personen, die in einem bestimmten Fachbereich über ihre Arbeit und die hierbei auftretenden Probleme sprechen. Intervention zielt auf einen entspannteren und effizienteren Umgang mit der Arbeit ab.

2019 kamen in unseren Fortbildungen regelmäßig Fragen zu positiven Maßnahmen, zur Grenze zwischen Humor und Mobbing und zur Äußerung von Glauben und Weltanschauung am Arbeitsplatz auf. Was uns 2019 außerdem auffiel, waren zunehmende Anfragen für Fortbildungen und Begleitungen beim Thema Behinderung und Gesundheitszustand. Hierbei ging es beispielsweise um die Frage, wie man als Vorgesetzter mit einem Mitarbeiter umgehen sollte, der eine Behinderung hat oder krankheitsbedingt öfter fehlt.

2019 verbrachten die Mitarbeiter von Unia insgesamt 2.350 Stunden mit diversen Fortbildungs- und Sensibilisierungssitzungen, in denen wir 14.698 Teilnehmer erreichten.

Investierte Zeit in Fortbildung und Sensibilisierung nach Bereich (in Stunden)

Insgesamt 2.350 Stunden



1.2 | Einige Fortbildungen im Schlaglicht



Die von Unia-Mitarbeitern erteilten **Fortbildungen und Begleitungen** waren auch 2019 wieder sehr divers. Hier einige Beispiele:

- Kommunale **Präventionsbeamte** in Brüssel erhielten eine halbtägige Fortbildung in Antidiskriminierungsrecht.
- **Dienstleistungsscheck-Beschäftigte** von Manpower erhielten eine Fortbildung – mit Rollenspielen – im Umgang mit diskriminierenden Anfragen von Kunden und Haushaltshilfen.
- **Büroverantwortliche** und Berater von Accent Jobs erhielten kurze interaktive Workshops im Umgang mit stereotypen Vorstellungen und Vorurteilen.
- **Mitarbeiter(innen)** von sieben Brüsseler Gemeindeverwaltungen und einer öffentlichen Einrichtung in Brüssel erhielten eine Fortbildung im Rahmen des Projekts *All Genders Welcome*.

Ein Beispiel für ein **strukturelles Programm** ist die Fortbildung, die wir für bpost ausgearbeitet haben. Hierzu haben wir gemeinsam mit dem Diversitätsmanager von bpost einen Fortbildungsvorschlag unterbreitet. Die Unternehmensleitung von bpost hat diesen Vorschlag angenommen und ihre Unterstützung zugesagt. Des Weiteren boten wir Fortbildungen für operative und andere Führungskräfte sowie für Vertrauenspersonen und Gefahrenverhütungsberater im Umgang mit Diversität und in Antidiskriminierungsrecht. Auf Grundlage des Inputs der Teilnehmer haben wir strukturelle Verbesserungen und Empfehlungen ausgearbeitet. 2020 werden die Fortbildungen im Umgang mit Diversität weitergeführt.

2017 hatten wir mit einem strukturellen Programm bei Volvo Trucks Belgium begonnen. In diesem Rahmen haben wir den Führungskräften bereits in 2018 Fortbildungen geboten. Im Herbst 2019 organisierten wir Folgesitzungen, um unter anderem zu ermitteln, inwieweit die Fortbildung etwas gebracht hat. Mit Intervisionen haben wir auch deshalb begonnen, weil wir den Organisationen beibringen möchten, künftig dauerhaft an Diversitätsthemen zu arbeiten.

In einem anderen strukturellen Programm haben wir beispielsweise die Gemeinde Molenbeek bei der Ausarbeitung eines kommunalen Diversitätsplans begleitet.

Das **Gesundheitswesen** steht vor großen gesellschaftlichen Herausforderungen. Sowohl die Zielgruppen als auch das Begleit- und Pflegepersonal im Gesundheitswesen werden immer diverser. Die Zugangspolitik muss inklusiver und stärker auf die Heterogenität der Zielgruppen, die besonderen Bedürfnisse benachteiligter Bevölkerungsgruppen und auf die gleiche Behandlung aller ausgerichtet werden. Es liegt im eigenen Interesse des Begleit- und Pflegepersonals, transkulturelle Kompetenzen zu erwerben und seine Fertigkeiten im Umgang mit diversen Zielgruppen weiter zu verbessern. Im Berufsalltag sind die Beschäftigten mit Mikroaggressionen, Beleidigungen und sogar körperlicher Gewalt konfrontiert. Unia hat ein Fortbildungsmodul in transkulturellen Kompetenzen entwickelt. 2020 wollen wir vor allem bei Rassendiskriminierung im Gesundheitswesen sowie bei Aggressionen und Mobbing ansetzen. Außerdem werden wir weiter auf die ethnische Stratifikation⁸⁶ achten.

1.3 | Fortbildungen für Polizei und Justiz

Im vorigen Jahresbericht informierten wir über ein Pilotprojekt mit der **Polizeischule** von Jurbise. Hierzu hatten wir drei Fortbildungsmodule nach dem „Train the Trainer“-Prinzip entwickelt. Diese Zusammenarbeit werden wir fortsetzen.

2019 haben wir auch eine Fortbildung für die **föderale Polizei** durchgeführt. Dabei standen zwei Fragen im Mittelpunkt: Wie können die Ausbilder ihr Schulungsmaterial noch diverser gestalten? Wie können sie auf diskriminierende Äußerungen während der Schulungen reagieren? Mehrere Direktionen der föderalen Polizei suchten im Rahmen ihrer Diversitätspolitik nach praxisbezogenen Sachkenntnissen und Anhaltspunkten. Hierzu haben wir ihnen ein Praxis-Fortbildungsangebot unterbreitet.

Auch **lokale Polizeizonen** baten uns um Fortbildungen. Gemeinsam mit der Polizeizone Mecheln-Willebroek haben wir ein umfassendes Programm aufgestellt und verschiedene Fortbildungssitzungen für Führungskräfte und Mitarbeiter der Polizeizone erteilt. Ferner haben wir

an einer Sensibilisierungskampagne in der Polizeizone La Louvière mitgewirkt.



Das **Rundschreiben COL13/2013** fordert ausdrücklich Fortbildungen für Referenzpolizeibeamte und Referenzmagistrate. Auch 2019 haben wir Fortbildungen für neue Referenzbeamte der lokalen Polizei organisiert, neben Auffrischungstagen, bei denen die Teilnehmer, die bereits eine Weile im Einsatz sind, über Fallbeispiele und die Rechtsprechung austauschen konnten. Den Mitarbeitern der Staatsanwaltschaft Brüssel boten wir zwei Mittags-sitzungen über Hassstraftaten und Hassreden. Auch den Referenzbeamten der föderalen Polizei haben wir eine Fortbildung geboten. In diesen Angeboten gehen wir von konkreten Bedarfssituationen aus, indem wir beispielsweise (in Zusammenarbeit mit Myria) Themen wie Migration und Asyl vertiefen.

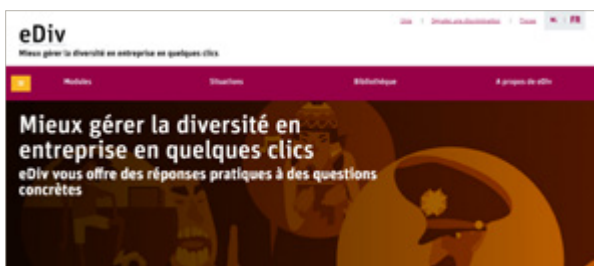
Seit 2014 ist Unia mit dem Projekt **Holocaust, Polizei und Menschenrechte** beschäftigt. Hierbei arbeiten wir mit der föderalen Polizei und der Dossin-Kaserne zusammen. Das Projekt bildet interne Begleiter bei der Polizei aus, die anschließend Gruppen von Polizeibediensteten bei einer eintägigen Schulung in der Dossin-Kaserne begleiten. Indem die internen Begleiter mit ihren Kollegen die Dossin-Kaserne besichtigen und aktuelle Dilemmen besprechen, schärfen sie das Bewusstsein dafür, wie wichtig es ist, eigenständig zu denken und im beruflichen Kontext

⁸⁶ Ethnische Stratifikation ist die Besetzung geringqualifizierter Funktionen mit Frauen ausländischer Herkunft.

Mut zu zeigen, wenn es um moralisches Handeln geht. Unia ist Teil der Lenkungsgruppe dieses Projekts, die 2019 an einem visuelleren und interaktiveren Ansatz bei den verwendeten Fallbeispielen gearbeitet hat. 2019 wurden zwölf neue französischsprachige Bedienstete der integrierten Polizei zum Begleiter ausgebildet. Das Schulungsprogramm verzeichnete bereits seinen zehntausendsten Teilnehmer.

1.4 | eDiv

Unia bietet eine kostenlose Online-Fortbildung namens eDiv (www.eDiv.be). Diese Fortbildung umfasst drei Module: Gesetzgebung, Diversitätspolitik und Behinderung. Nach einer groß angelegten Befragung der Nutzer haben wir die Aufmachung von eDiv 2019 aufgefrischt und dabei den Inhalt angereichert, die Bibliothek aktualisiert und das Ganze benutzerfreundlicher gestaltet. Das Modul Gesetzgebung ist jetzt digital für Personen mit Behinderung zugänglich und in flämischer und französisch-belgischer Gebärdensprache übersetzt. Immer häufiger bitten wir die Teilnehmer unserer Fortbildungen, erst das Modul Gesetzgebung durchzunehmen. 2019 besuchten 5.284 neue Nutzer das eDiv-Portal. 2020 werden wir voraussichtlich den dreißigtausendsten Nutzer begrüßen.



2. Kommunikationsarbeit von Unia

2.1 | Schneller online melden

Seit April 2019 ist ein neues dynamisches Meldeformular online. Wer auf der Website von Unia eine Meldung erstatten möchte, landet jetzt auf einer übersichtlichen Menüseite mit verschiedenen Auswahlmöglichkeiten: Arbeit, Internet, Gewalt und Sachbeschädigung, Bildung, Medien, Polizei, Wohnen, verbale Gewalt und anderes. Je nach ausgewähltem Bereich werden dem Melder gezielte Fragen gestellt. Der Melder kann auch angeben, ob er einen Vorfall als Zeuge melden möchte (ohne weitere Reaktion von Unia) oder ob er selbst Opfer einer Diskri-

minierung, Hassrede oder Hassstraftat ist. Der Vorteil? Der Melder weiß sofort, welche Angaben er mitteilen muss. So kann Unia seine Meldung schneller bearbeiten und auch schneller helfen.



2.2 | Neue Videos

Wie kommt es zu Diskriminierung? Und was verbietet die Antidiskriminierungsgesetzgebung? Unia hat 2019 zwei Trickfilm-Videos veröffentlicht, die dies in zwei Minuten erklären. Sie stehen auf unserer Website in der Rubrik Prävention und Sensibilisierung (unter Tools) und können bei Fortbildungen und in sozialen Medien geteilt werden.



2.3 | Kommunikationskanäle

Die allgemeine **Website** von Unia – www.unia.be – hat das AnySurfer-Label erhalten. Einige Bereiche sind jetzt in flämischer und französisch-belgischer Gebärdensprache übersetzt.

Daneben gibt es die eLearning-Website www.eDiv.be und die Website www.chancengleichheitwaehlen.be mit Tipps, Empfehlungen und guten Praktiken für lokale Mandatsträger und Beauftragte.

Wir haben 2019 ein großes Interesse an der Rechtsprechung, die wir auf unserer Website veröffentlichen, und an unserem *Diskriminierungslexikon* bemerkt (ein praktischer und übersichtlicher Fundus an Antidiskriminierungsrechtsquellen, Rechtsprechungen und Rechtsleh-

ren). Neben dem *Diskriminierungslexikon* steht auf der Website von Unia auch *Curia*, eine Übersicht der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs über Diskriminierung (nach geschütztem Merkmal und Rechtstechnik geordnet).

Unia kommuniziert auch über die folgenden **sozialen Medien**:

- Facebook (www.facebook.com/unia);
- Twitter (<https://twitter.com/unia>);
- Instagram (www.instagram.com/unia);
- LinkedIn.

Zudem senden wir folgende **Newsletter** aus:

- Unia News: allgemeiner Newsletter (monatlich);
- Handi News: spezialisierter Newsletter über Behinderung (alle 4 Monate);
- Juri News: juristischer Newsletter (alle 3 Monate);
- COL13: Rundschreiben für Referenzpolizeibeamte und Referenzmagistrate, die im Aufgabenbereich Diskriminierung, Hassreden und Hassstraftaten tätig sind (alle 3 Monate).

2.4 | Publikationen

■ Strategieplan 2019-2021 (Januar 2019)

Im Strategieplan sind die Prioritäten von Unia für den Zeitraum 2019-2021 festgehalten. Dieser Plan liegt in französischer und niederländischer Sprachfassung vor.



■ Jahresbericht 2018: Rückbesinnung auf die Menschenrechte (Juni 2019)

Der Jahresbericht von Unia gibt eine Übersicht der markantesten Ereignisse im Jahr 2018. Dieser Bericht liegt in deutscher, französischer und niederländischer Sprachfassung vor.



■ Übersicht der Unia-Arbeit in Zahlen (Juni 2019)

Der Zahlenbericht gibt eine Übersicht der Statistiken und Grafiken zur Arbeit von Unia im Jahr 2018. Dieser Bericht liegt in französischer und niederländischer Sprachfassung vor.

■ Regionale Tätigkeitsberichte (Flandern) (Juni 2019)

Die regionalen Tätigkeitsberichte enthalten nähere Informationen über die Arbeit der lokalen Kontaktstellen von Unia in Flandern im Jahr 2018. Diese Berichte liegen nur in Niederländisch vor.

■ Mit Behinderung an der Schule deiner Wahl: angemessene Vorkehrungen im Unterricht (Juli 2019)

Diese Informationsschrift soll Schüler, Eltern, Lehrer, Schuldirektoren und weitere Beteiligte aus dem Bildungswesen über den Begriff „angemessene Vorkehrungen“ aufklären. Weil wir zu würdigen wissen, was an vielen Schulen bereits geleistet wurde, setzen wir hierbei auf Beispiele guter Praxis. Liegt in deutscher, französischer und niederländischer Sprachfassung vor (die französische Fassung wurde 2019 aktualisiert).

■ Auf dem Weg zu einem inklusiven Bildungssystem in Belgien: Inspiration und Beispiele (August 2019)

Der Bericht geht auf die großen Herausforderungen und Hindernisse auf dem Weg zu inklusiven Schulen ein. Diese Publikation liegt in französischer und niederländischer Sprachfassung vor.



■ **Zu jung? Zu alt! Unia hilft gegen Altersdiskriminierung** (September 2019)

Diese Informationsschrift ist die aktualisierte Fassung einer Broschüre aus dem Jahr 2009 über Altersdiskriminierung. Diese Publikation liegt in französischer und niederländischer Sprachfassung vor.



■ **Karneval und die Grenzen der freien Meinungsäußerung** (Oktober 2019)

Bei Karnevalsumzügen und anderen Volksfesten kommt es häufig zu stereotypen, klischeehaften Darstellungen von Minderheiten. In diesem Bericht geht es darum, die Polemik um das Recht auf freie Meinungsäußerung zu versachlichen, die Gemüter zu beruhigen und konstruktiv an die verfahrenene Situation heranzugehen. Dieser Bericht liegt in französischer, niederländischer und englischer Sprachfassung vor.



A man and a woman are standing in a field of tall grass. The man is on the left, wearing a dark blue jacket, a dark cap, and has his arm around the woman's shoulder. The woman is on the right, wearing a light blue jumpsuit and a blue scarf. They are both smiling. The background shows a line of trees and a cloudy sky.

Kapitel 7

Allgemeine
Informationen und
Agenda

1. Organigramm und Personal

1.1 | Operative und horizontale Dienste



Der vom Verwaltungsrat angenommene Personalrahmen umfasst 106,7 Vollzeitäquivalente (VZÄ), verteilt über 7 operative und 3 horizontale Dienste. Von diesen VZÄ sind 55,2 niederländischsprachig und 51,5 französischsprachig (hierunter 2 VZÄ deutschsprachig/zweisprachig) besetzt.

Individuelle Unterstützung

Der Dienst Individuelle Unterstützung bearbeitet individuelle Meldungen und Fälle in Zusammenhang mit Diskriminierung, Hassdelikten und Hassreden (Registrierung, Analyse des Sachverhalts aufgrund der Rechtsbestimmungen und Weiterverfolgung oder Weiterleitung). Der Dienst nimmt auch andere Aufgaben juristischer Art (Evaluation des rechtlichen Rahmens, Durchsicht der Rechtsprechung ...) und Berichterstattungen wahr.

Lokal NL und FR

Die lokalen Kontaktstellen von Unia bearbeiten gemeinsam mit dem Dienst Individuelle Unterstützung die individuellen Meldungen. Darüber hinaus nehmen sie auf lokaler Ebene weitere bürgernahe

Aufgaben wahr (Sensibilisierung, Information, Fortbildung und Beratung oder Empfehlungen). Zudem regen sie lokale Akteure, die in der Diskriminierungsbekämpfung tätig sind, zur Netzwerkarbeit und zum Austausch von Informationen und guten Praktiken an. Der Dienst Lokal NL bestand 2019 aus 13 (ständigen) lokalen Kontaktstellen, der Dienst Lokal FR aus 12 (ständigen oder auf Termin erreichbaren) Kontaktstellen.

Politik und Gesellschaft

Der Dienst Politik und Gesellschaft fördert die Diversität sowie den Kampf gegen Diskriminierung und Rassismus. Ziel ist es, den Anliegen von Unia in den einzelnen Gesellschaftsbereichen durch Lobbyarbeit Gehör zu verschaffen. Der Dienst verfolgt die Chancengleichheitspolitik der öffentlichen Stellen aus nächster Nähe und legt ihnen Stellungnahmen und Empfehlungen zu Aspekten vor, in denen unseres Ermessens Handlungsbedarf besteht. In Zusammenarbeit mit unseren Partnern führt dieser Dienst auch Studien und Untersuchungen durch, um auf objektive und wissenschaftlich fundierte Weise Daten zu den Diskriminierungsvorgängen zu sammeln (Sozio-ökonomisches Monitoring, Diversitätsbarometer usw.).

Behinderung/UN-Konvention

Der Dienst Behinderung/UN-Konvention ist bei Unia insbesondere dafür zuständig, den Auftrag als unabhängige Schutz-, Förder- und Überwachungsstelle im Sinne von Artikel 33.2 der UN-Behindertenrechtskonvention zu lenken. Arbeitsschwerpunkt dieses Dienstes ist die Überwachung zur besseren Umsetzung der Konvention und der Antidiskriminierungsgesetzgebung bei allen öffentlich-politischen Maßnahmen. Hierzu arbeitet der Dienst Stellungnahmen und Empfehlungen aus, die er den öffentlichen Stellen vorlegt.

Kommunikation

Der Dienst Kommunikation koordiniert die Kommunikationspolitik von Unia und kümmert sich dabei um Pressemitteilungen, die interne Kommunikation, Publikationen und die digitale Kommunikation.

Begleitung und Fortbildung

Der Dienst Begleitung und Fortbildung begleitet Unternehmen und Einrichtungen bei Initiativen in Sachen Diversität und Antidiskriminierung. Diese Begleitung ist

jedes Mal maßgeschneidert und folgt den Zielen, die im dreijährigen Strategieplan von Unia festgehalten sind. Diese Begleitung, die jeweils auf Anfrage eines Unternehmens oder einer Organisation angeboten wird, soll eine strukturelle Wirkung erzielen, d. h. Prozesse und Politiken verbessern.

Personal

Der Dienst Personal ist für die Lohnverwaltung, die Anwerbungsverfahren und die Organisation des Fortbildungs- und Entwicklungsangebots zuständig. Der Dienst wacht sehr genau darüber, dass die Chancengleichheit in allen Aspekten des HR-Managements gewährleistet ist. Außerdem fördert und überwacht der Dienst das Wohlbefinden der Personalmitglieder. Darüber hinaus berät

der Dienst Personal die Direktion in Sachen individuelles und kollektives Personalmanagement. Diese Aufgaben übernimmt der Dienst Personal sowohl für Unia als auch für Myria und den Dienst zur Bekämpfung von Armut.

Interne Verwaltung

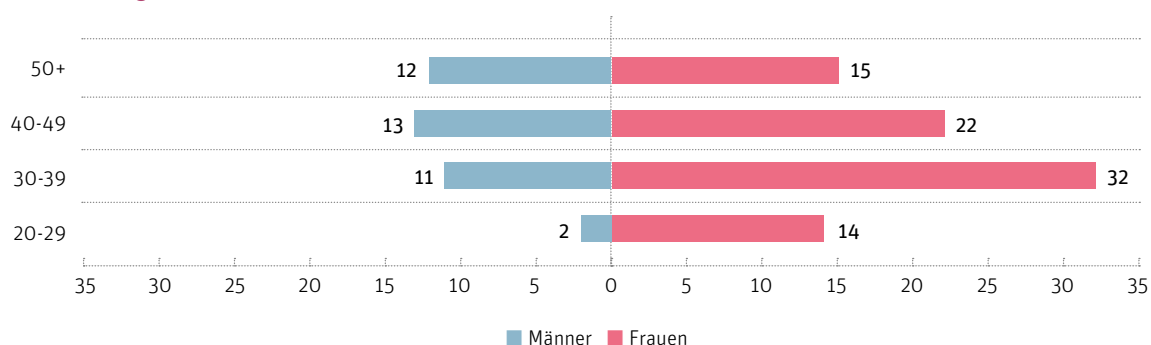
Der Dienst Interne Verwaltung ist für den Empfang, die Logistik, die EDV-Verwaltung und die Finanzen zuständig. In seinen Aufgabenbereich fallen die Gebäude- und Infrastrukturverwaltung, öffentliche Aufträge und Verträge sowie die EDV-Instrumente. Er übernimmt diese Aufgaben sowohl für Unia als auch für Myria und den Dienst zur Bekämpfung von Armut, teilweise auch für die Sekretariate der europäischen Netzwerke Equinet und ENNHRI, die ihren Sitz im gleichen Gebäude haben.

1.2 | Zusammensetzung des Personals

Seit 2013 führt der Dienst Personal eine Bestandsaufnahme der internen Diversität durch. Insgesamt sind zwei Drittel der Personalmitglieder weiblich. Innerhalb des Gesamtpersonals ist die Altersgruppe 30-39 Jahre am stärksten vertreten. 2019 hatten 14 Personalmitglieder angemessene Vorkehrungen oder eine Teilzeitbeschäftigung aus medizinischen Gründen, aufgrund einer

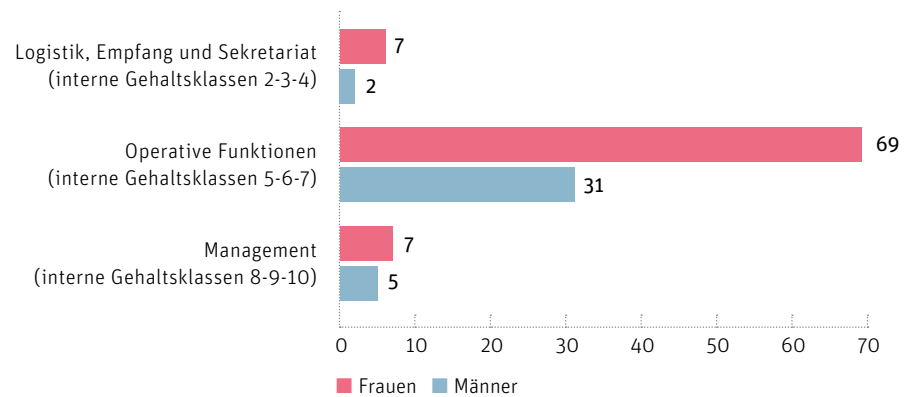
Behinderung oder aufgrund einer langzeitigen Krankheit. Bei den angemessenen Vorkehrungen ging es um infrastrukturelle Anpassungen sowie Anpassungen am IT-Material, den Arbeitszeiten, Telearbeit, Gebrauch von Verkehrsmitteln u. a. m.

Verteilung nach Alter und Geschlecht⁸⁷

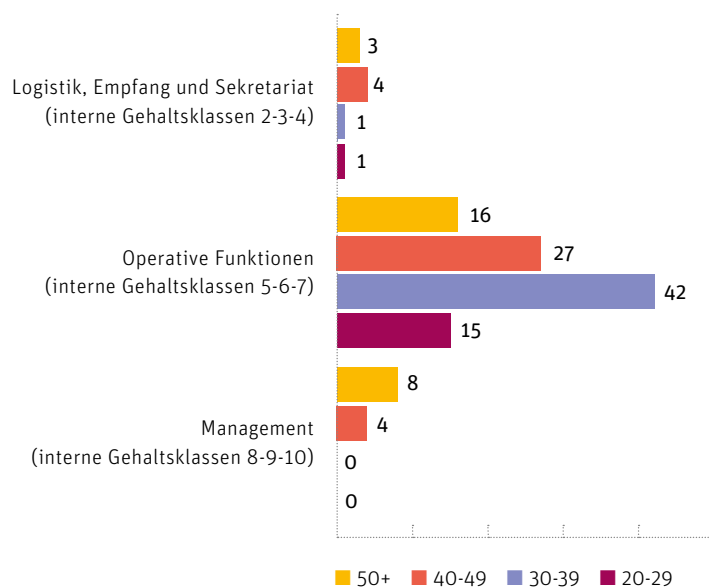


⁸⁷ Die Angaben zu den Verteilungen basieren auf der Anzahl Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2019 tatsächlich im Dienst waren (121 Personalmitglieder), und nicht auf der Anzahl VZÄ.

Verteilung nach Funktion und Geschlecht



Verteilung nach Funktion und Alter



Die Gehaltsklassen sind auf unserer Website in der Rubrik „Für Unia arbeiten“ dargelegt. Die Gehaltshöhe hängt von der Funktion und dem Dienstalter ab und liegt zwischen 1.835,62 Euro brutto/Monat (Klasse 2, 0 Jahre Dienstalter) und 6.566,82 Euro brutto/Monat (Direktion, 0 Jahre Dienstalter, wobei das Dienstalter hier erst ab dem Alter von 30 Jahren gerechnet wird).

2. Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat von Unia besteht aus 21 Mitgliedern. Die Verwaltungsratsmitglieder werden nach Kompetenz, Erfahrung, Unabhängigkeit und moralischer Autorität für eine Mandatsdauer von 6 Jahren ernannt.

Sie stammen aus akademischen, gerichtlichen, zivilgesellschaftlichen und sozialpartnerlichen Kreisen. Bernadette Renauld und Fahim De Leener hatten 2019 gemeinsam den Vorsitz inne.

Ordentliche Mitglieder	Ersatzmitglieder
Von der Abgeordnetenkommission bezeichnete Mitglieder	
Niederländischsprachige Mitglieder: Yves Aerts, Shaireen Aftab, Els Schelfhout, Herman Van Goethem, Jogchum Vrielink	Niederländischsprachige Ersatzmitglieder: Caroline Deiteren, Jacqueline Goegebeur, Bernard Hubeau, Selahattin Kocak, Jan Theunis
Französischsprachige Mitglieder: Louis-Léon Christians, Thierry Delaval, Sotieta Ngo, Christine Nina Niyonsavye, Bernadette Renauld	Französischsprachige Ersatzmitglieder: Claire Godding, Christine Kulakowski, Daniel Soudant, Patrick Wautelet
Vom flämischen Parlament bezeichnete Mitglieder	
Hasan Duzgun Sabine Poleyn Matthias Storme Hedwig Verbeke	Boudewijn Bouckaert Inge Moyson Sami Souguir
Vom Parlament der Wallonischen Region bezeichnete Mitglieder	
Isabelle Hachez Gisèle Marliere	Yves Polomé
Vom Parlament der Französischen Gemeinschaft bezeichnete Mitglieder	
Corentin Delmotte Abdoul Diallo	Anaïs Nkunda Pierre-Alexandre Asmanis de Schacht
Vom Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft bezeichnete Mitglieder	
Uwe Köberich	Daniel Müller
Mitglieder, die vom Parlament der Region Brüssel-Hauptstadt und von der Vereinigten Versammlung der Gemeinsamen Gemeinschaftskommission bezeichnet wurden	
Niederländischsprachiges Mitglied: Fahim De Leener	Niederländischsprachiges Ersatzmitglied: Steph Feremans
Französischsprachiges Mitglied: Ursule Akatshi	Französischsprachiges Ersatzmitglied: Ornela Prifti

3. Haushalt, Bilanz und Ergebnisrechnung

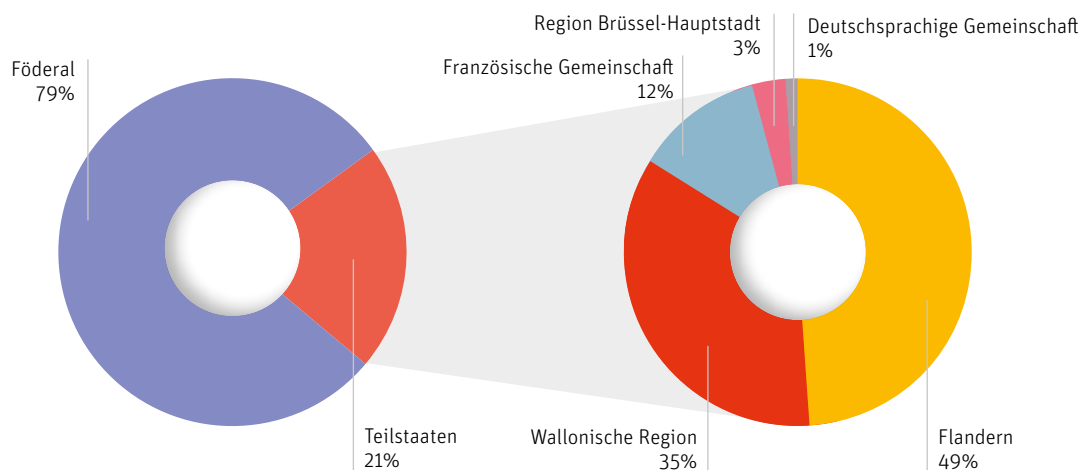
3.1 | Finanzierung von Unia

Das Zusammenarbeitsabkommen vom 12. Juni 2013 zwischen der Föderalbehörde, den Regionen und den Gemeinschaften zur Schaffung eines Interföderalen Zentrums für Chancengleichheit und Bekämpfung des Rassismus und der Diskriminierungen in der Form einer gemeinschaftlichen Einrichtung im Sinne von Artikel 92bis des Sondergesetzes vom 8. August 1980 besagt in Artikel 16 § 2: „Die Verteilung der Beiträge der Parteien wird nach folgenden Grundsätzen festgelegt: Der Haushalt des Zentrums wird ab 2015 unter Ausschluss der vom Zentrum erworbenen eigenen Einnahmen, aber einschließlich der Mittel für den Auftrag „Behinderung“, auf einen Betrag von 7,84 Millionen EUR festgelegt. Der Beitrag [des Föderalstaates] zur Finanzierung des Interföderalen Zentrums wird somit ab 2015 auf 6,2 Millionen EUR festgelegt. Die Beteiligung der förderierten Gebietskörperschaften beläuft sich auf einen Betrag, der ab 2015 1,64 Millionen EUR entspricht.“ Diese Beträge werden jährlich indexiert (auf der Grundlage des Gesundheitsindex).

Das Zusammenarbeitsabkommen besagt zudem, dass Unia nach dem folgenden Schlüssel von den förderierten Teilstaaten finanziert wird:

	€
Föderal*	6.653.310
Flandern	904.592
Wallonische Region	637.738
Französische Gemeinschaft	212.254
Region Brüssel-Hauptstadt	53.289
Deutschsprachige Gemeinschaft	18.133
Insgesamt	8.479.316

* darunter die Nationallotterie und der FÖD Beschäftigung



3.2 | Bilanz und Ergebnisrechnung 2019

Im Folgenden sind die wichtigsten Zahlen der Bilanz zum 31. Dezember 2019 und der Ergebnisrechnung des Jahres 2019 in einer Übersicht zusammengefasst. Der Verwaltungsrat von Unia hat diese Finanzabschlüsse am 20. Februar 2020 angenommen, und die Rechnungen sind vom Kommissar-Revisor geprüft. Die aufgeführten Beträge sind in der Einheit tausend Euro angegeben.

2019 wurde das Fundament für ein finanzielles Gleichgewicht geschaffen, indem man die Betriebskosten strukturell senkt und die Personalkosten effizient verwaltet. Die Ziele, die im Haushaltsplan vorgegeben sind, wurden eingehalten.

Dennoch bleibt es wichtig, eine zusätzliche Finanzierung zu erhalten, da wir nicht genug Projektarbeit leisten können, die Fälle zahlenmäßig steigen und auch unsere Zuständigkeitsbereiche erweitert wurden.

Bilanz zum 31.12.2019 (x 1.000 Euro)			
Aktiva	6.004	Passiva	6.004
Anlagevermögen	175	Startkapital	3.451
		Kumuliertes Ergebnis	-665
		Zweckgebundene Mittel für Sozialverbindlichkeiten	1.187
		Rückstellungen	388
Umlaufvermögen	5.829	Verbindlichkeiten	1.643
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	220	Lieferanten	316
Finanzanlagen	310	Sozialschulden	697
Barvermögen	5.226	Sonstige Verbindlichkeiten	630
Umlaufvermögen	73	Rechnungsabgrenzungsposten	0
Ergebnisrechnung 01.01.2019 - 31.12.2019 (x 1.000 Euro)			
Erträge	9.101	Aufwendungen	9.524
Föderale Zuschüsse	6.653	Betriebskosten	1.332
Zuschüsse der Gemeinschaften und Regionen	1.826	Projektkosten	53
Projekteinnahmen	95	Personalkosten	7.703
Sonstige Einnahmen	527	Abschreibungen	132
		Verluste und Rückstellungen	304
		Ergebnis 2019	-423

4. Gutachten und Empfehlungen

Bereiche/Merkmale		
BESCHÄFTIGUNG		
	Alle Merkmale	 Gutachten zu einer Anwerbungsbroschüre für den Nationalen Arbeitsrat.
		 Gutachten zum Entwurf eines Ausführungserlasses über Diversitätspläne.
	Behinderung / Gesundheitszustand	 Gutachten zum Anwesenheitsbonus in den wallonischen öffentlichen Diensten und Unternehmen.
WOHNEN		
	Alle Merkmale	 Gutachten zum Entwurf eines Erlasses über die Vermietung gemeinnütziger Wohnungen durch die Société wallonne du logement und die Sociétés de logement de service public.
	Merkmale sogenannter „Rasse“	 Gutachten zu Geländen für Wohnwagenbewohner im Rahmen des Entwurfs eines Anlegungsrichtplans („Richtplan van Aanleg“) für das Gelände des ehemaligen Rangierbahnhofs Josaphat.
		 Gutachten zum Vorentwurf eines Dekrets zur Einführung des Begriffs Mikrowohnung.
		 Gutachten zum Vorentwurf eines Dekrets über die Sozialhilfe von Wohnwagenbewohnern.
	Behinderung	 Gutachten zu den Hausordnungen von Tagesstätten und Wohnheimen für Erwachsene.
BILDUNG		
	Behinderung	 Inspiration und Beispiele guter Praxis zur Einführung eines inklusiven Bildungssystems in Belgien.
GÜTER UND DIENSTLEISTUNGEN		
	Behinderung	 Gutachten zu angemessenen Vorkehrungen für Personen mit Behinderung bei Veranstaltungen in Städten und Gemeinden.
		 Gutachten zur Zugänglichkeit von Krankenhäusern für gehörlose und hörbeeinträchtigte Personen.
		 Gutachten zur Abänderung der regionalen Städtebauordnung.
		 Abschlussbericht und Empfehlungen zur Zugänglichkeit flämischer Gemeinden für Personen mit Behinderung.
	Gemeinden	
JUSTIZ		
	Alle Merkmale	 Gutachten zum Gesetzesvorschlag über die Aussetzung der politischen Rechte als zusätzliche Strafe bei Verurteilungen aufgrund der Gesetze zur Bekämpfung von Rassismus, Diskriminierung und Negationismus.
	Merkmale sogenannter „Rasse“	 Gutachten zum Gesetzesvorschlag über die Leugnung (unter anderem) des armenischen Genozids.

5. UNIA 2019



Justiz

Sensibilisierung/
Schulung

Politik



International

Datum	Kategorie	Aktivität
09/01/2019		Berufungsinstanzliche Verurteilung eines Arbeitgebers, der einen Bewerber mit einer E-Mail ablehnte, in der stand: „Wieder so ein ausländischer Name“ (Arbeitsgerichtshof Antwerpen). Tatbestand: 4. Februar 2014.
16/01/2019		Besprechung des belgischen Länderberichts des UN-Kinderrechtsausschusses.
24/01/2019		Besuch der Working Group of Experts on People of African Descent in Belgien.
04-11/02/2019		Präsentation des Jahresberichts 2017 im föderalen Parlament.
06/02/2019		Teilnahme an der Debatte „Universelle Menschenrechte im Ausverkauf?“ in Eeklo.
06/02/2019		Teilnahme an der Konferenz „The fight against antisemitism: a common approach to better protect Jewish communities in Europe“ im Europäischen Parlament.
07/02/2019		Teilnahme an der Tagung „Ist Stigmatisierung schlimmer als die Krankheit?“ in Ixelles anlässlich des Internationalen Tages der Epilepsie.
09/02/2019		Königlicher Erlass über positive Maßnahmen (in Kraft seit dem 11. März 2019).
11/02/2019		Besuch der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz in Belgien.
11-15/02/2019		Anhörung in der Abgeordnetenkammer zum Thema ethnisches Profiling.
19/02/2019		Besuch einer Delegation des BDIMR im Rahmen seines Berichts über die Wahlen vom 26. Mai 2019.
25/02/2019		Verurteilung eines Polizeiinspektors, der sich regelmäßig rassistisch über einen Kollegen afrikanischer Herkunft äußerte (Korrektionalgericht Brüssel). Tatbestand: 1. Januar 2012 bis 1. März 2015.
28/02/2019		Teilnahme an einem Forum über inklusiven Unterricht in Brüssel.
28/2/2019		Zusammenkunft von Referenzbeamten und -magistraten in der Dossin-Kaserne.
01/03/2019		Verurteilung der Täter des Anschlags auf das Jüdische Museum in Brüssel (Assisenhof Brüssel). Tatbestand: 24. Mai 2014.
12/03/2019		Beteiligung an der Beobachtungsstelle Antisemitismus.
12/03/2019		Teilnahme an der Tagung „Post colonialisme et discrimination raciale : les dégâts visibles et invisibles“ (Postkolonialzeit und Rassendiskriminierung: sichtbare und unsichtbare Schäden) in Colfontaine.
21/03/2019		Die lokalen Kontaktstellen von Unia haben mehrere Veranstaltungen anlässlich des Internationalen Tages gegen Rassismus und Diskriminierung organisiert. Teilnahme von Unia an der Aufführung „The D Word“ von Ras-El-Hanout in Brüssel.
21/03/2019		De lokale contactpunten van Unia organiseren verschillende evenementen naar aanleiding van de Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie. In Brussel neemt Unia deel aan de opvoering van The “D” Word door Ras-El-Hanout.
22/03/2019		Unia gewinnt den <i>Belgian Diversity Award</i> .
22/03/2019		Workshop über angemessene Vorkehrungen im Unterrichtswesen in Antwerpen.
24/03/2019		Treffen in Brüssel mit Vertretern von Karnevalsgruppen aus Aalst und Vertretern des Forums jüdischer Organisationen (FJO).

Datum	Kategorie	Aktivität
28-29/03/2019		Präsentation des Berichts mit Vorschlägen zum Fragebogen für Belgien vor dem UN-Behindertenrechtsausschuss.
02/04/2019		Teilnahme am Studientag über den Sicherheitsbedarf der jüdischen Gemeinde in Belgien im Jüdischen Museum von Brüssel.
25/04/2019		Rahmenordonnanz über Diversität und Diskriminierungsbekämpfung im lokalen Brüsseler Beamtenwesen (in Kraft seit dem 3. Juni 2019).
25-27/04/2019		Präsenz von Unia auf der Reha-Messe REVA in Gent, der größten Fachmesse zum Thema Behinderung.
27/04/2019		Präsenz von Unia bei der vierten Auflage des Festival Libertad in Verviers.
29/04/2019		Teilnahme an der Tagung „Immigration: Herausforderung für die Beschäftigungspolitik?“ in Brüssel.
02/05/2019		Abänderung des wallonischen Dekrets vom 6. November 2008 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung (in Kraft seit dem 24. August 2019).
04/05/2019		Präsenz von Unia bei <i>Les Fiertés namuroises</i> in Namur.
05/05/2019		Gesetz zur Ahndung der Leugnung bestimmter Genozide (in Kraft seit dem 3. Juni 2019).
05/05/2019		Gesetz über alternative Maßnahmen zur Ahndung von Kriminalität aus rassistischem oder diskriminatorischem Motiv (in Kraft seit dem 7. Juni 2019).
07/05/2019		Polizeieinsatz auf Geländen für Wohnwagenbewohner. Unia veröffentlicht mehrere Berichte im Zuge dieses Polizeieinsatzes.
07/05/2015		Teilnahme am jährlichen Schoah-Gedenktag in Antwerpen.
08/05/2019		Teilnahme an der Konferenz von Equinet über „Standards for equality bodies“.
09/05/2019		Beteiligung am flämischen Städtenetzwerk zur Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung.
09/05/2019		Von der lokalen Kontaktstelle Mons organisierte Matinee über inklusive Bildung.
10/05/2019		Teilnahme an der Präsentation des Projekts „En Campagne? Pas Sans Nous!“ (Wahlkampf? Nicht ohne uns!) im wallonischen Parlament.
11/05/2019		Präsenz von Unia beim Familientag in Gent.
11-17/05/2019		Die lokalen Kontaktstellen von Unia haben mehrere Veranstaltungen anlässlich des Internationalen Tages gegen Homo- und Transphobie (IDAHOT) und der LGBTQ-Woche (Regenbogenwoche) organisiert.
12/05/2019		Gesetz zur Schaffung eines Föderalen Instituts für den Schutz und die Förderung der Menschenrechte (in Kraft seit dem 1. Juli 2019).
13/05/2019		Lokale Kontaktstelle von Unia veranstaltet Fortbildung im Rahmen der Diversitätswoche der lokalen Polizei Antwerpen.
16/05/2019		Verurteilung eines Manns, der Polizeiinspektoren als „dreckige Weiße“, „Hurensöhne“ und anderes mehr beschimpfte (Korrekionalgericht Charleroi). Tatbestand: 6. Dezember 2018.
16/05/2019		Teilnahme am Studientag „Lutte contre l’homophobie, le sida et la ‘débauche’ en Belgique“ (Bekämpfung von Homophobie, AIDS und „Unzucht“ in Belgien) in Brüssel. Der Studientag ist eine Hommage an Michel Vincineau.
16/05/2019		Meinungsartikel von Patrick Charlier und Bernard De Vos (Generalbeauftragter für die Rechte der Kinder) in La Libre Belgique über den Polizeieinsatz auf Geländen für Wohnwagenbewohner.

Datum	Kategorie	Aktivität
18/05/2019		Präsenz von Unia beim <i>Pride</i> Festival in Brüssel.
18/05/2019		Teilnahme am Studientag „Prendre sa place dans la société avec une maladie chronique : un vrai challenge?!“ (Gesellschaftliche Teilhabe mit chronischer Krankheit: eine regelrechte Herausforderung?!) in La Louvière.
22/05/2019		Von Unia organisierte Tagung über das Recht auf eigenständiges Wohnen für Personen mit Behinderung.
24/05/2019		Teilnahme am Welzijnscongres (Kongress über das Wohlbefinden bei der Arbeit) in Gent.
28/05/2019		Teilnahme am runden Tisch über Antisemitismus auf Einladung des UN-Sonderberichterstatters über Religions- und Glaubensfreiheit.
01/06/2019		Präsenz von Unia bei der Abschlussveranstaltung der Special Olympics in der Sportdomäne Beveren.
05/06/2019		Verurteilung des Manns, der unter dem Pseudonym Fidelio Hass-Posts auf Twitter verbreitet hatte (Korrekionalgericht Antwerpen). Tatbestand: 7. April 2014 bis 12. August 2017.
11/06/2019		Fortbildung von Unia für ihre Mitarbeiter(innen) über die psychologischen Wirkungen von Rassismus und Diskriminierung auf die Opfer.
14/06/2019		Information über die Arbeitsweise von Unia im LGBTQ-Forum an der Universität Gent.
14/06/2019		Berufungsinstanzliche Bestätigung der Verurteilung eines Arbeitgebers, der sich weigerte, weiterhin angemessene Vorkehrungen für eine Arbeitnehmerin mit neuromuskulärer Erkrankung bereitzustellen (Arbeitsgericht Lüttich). Tatbestand: 2017.
18/06/2019		Teilnahme an der Tagung „Approaches to enabling and supporting advisory function of an Equality Body“.
18/06/2019		Berufungsinstanzliche Verurteilung zweier Männer, die einen Asylbewerber im Zentrum von Couvin angegriffen haben (Appellationshof Lüttich – Unia war in erster Instanz als Zivilpartei aufgetreten). Tatbestand: 13. Juli 2016.
19/06/2019		Teilnahme an der Tagung „Comment être homosexuel dans les clivages de classe et de race?“ (Wie kann man sich in der heutigen Klassen- und Rassenkluft als Homosexuelle(r) behaupten?).
20/06/2019		Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union zum Schutz vor Vergeltung.
24/06/2019		Präsentation des Jahresberichts 2018 von Unia im MuntPunt in Brüssel.
25/06/2019		Teilnahme am Launch-Event zum Jahrzehnt der Personen afrikanischer Herkunft im Egmontpaleis in Brüssel.
27/06/2019		Teilnahme an der Equinet-Tagung zum Thema Alter.
27/06/2019		Teilnahme am Symposium des College voor de Rechten van de Mens (Niederlande) über den Zugang zum Recht.
30/06/2019		Präsenz von Unia beim Ottertrotter-Festival in Mecheln.
02/08/2019		Verurteilung eines Arbeitgebers, der einen Arbeitnehmer mit Epilepsie zwei Tage nach Einführung angemessener Vorkehrungen entlassen hat (Arbeitsgericht Brüssel). Tatbestand: 12. April 2017.
10/08/2019		Präsenz von Unia beim <i>Pride</i> Festival in Antwerpen.
03/09/2019		Verurteilung eines Immobilienmaklers, der einen Mietinteressenten afrikanischer Herkunft diskriminiert hat (Gericht erster Instanz Nivelles). Tatbestand: 2. Oktober 2017.

Datum	Kategorie	Aktivität
03/09/2019		Verurteilung eines Unternehmens, das einen Arbeitsvertrag kündigte, nachdem ein Mann mitgeteilt hatte, er werde künftig im Rollstuhl arbeiten kommen (Arbeitsgericht Brüssel). Tatbestand: 10. Mai 2017.
13/09/2019		Gemeinsam von Unia und mehreren Partnern organisierter Studientag über außergerichtliche Lösungen.
19/09/2019		Einzug der lokalen Kontaktstelle in Namur.
21/09/2019		Präsenz von Unia beim TempoColor Festival in Lüttich.
22/09/2019		Infostand von Unia in Kortrijk anlässlich des Welttags der Gehörlosen und Workshop über die Zugänglichkeit von Krankenhäusern.
23/09/2019		Zehntausendster Teilnehmer der Fortbildung „Holocaust, Polizei und Menschenrechte“ in der Dossin-Kaserne.
24/09/2019		Teilnahme an der Tagung „European Day of Action against Islamophobia and religious intolerance“ im Europäischen Parlament.
24/09/2019		Verurteilung eines Arbeitgebers, der eine Arbeitnehmerin entlassen hat, weil sie wegen ihrer Krankheit angemessene Vorkehrungen beantragt hatte (Arbeitsgericht Lüttich). Tatbestand: 14. März 2016.
26/09/2019		Teilnahme an der Sensibilisierungsmatinee über Diskriminierung und Empfang von LGBTQ in Mons.
30/09/2019		Beratung über Rassismus und Fußball mit dem belgischen Fußballbund.
01/10/2019		Von Unia organisierter Fortbildungs- und Begegnungstag für die wallonischen LGBTQ-Servicestellen in Lüttich.
03/10/2019		Teilnahme an dem (zweitägigen) Seminar des Hochkommissariats für Menschenrechte der Vereinten Nationen und des Dienstes Chancengleichheit (FÖD Justiz) über einen Aktionsplan gegen Rassismus.
04/10/2019		Teilnahme am Symposium von Sensoa über „Leben mit AIDS“ in Brüssel.
06/10/2019		63. Pilgerfahrt zur Dossin-Kaserne.
07/10/2019		Verurteilung von Fußballfans, die ein von Roma besetztes Haus gestürmt haben (Korrekionalgericht Gent). Tatbestand: 3. November 2017.
08/10/2019		Verurteilung eines Arbeitgebers, der einen Mann wegen eines hohen Bradford-Faktors entlassen hat (Arbeitsgericht Wavre). Tatbestand: 18. Oktober 2016.
09/10/2019		Teilnahme an der Equinet-Tagung über ethnische Profiling.
15/10/2019		Präsentation des Parallelberichts von Unia zum UN-Zivilpakt („Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte“) in Genf.
17-18/10/2019		Teilnahme an der IPCAN-Tagung über die Interaktion zwischen Polizei und Gesellschaft.
19/10/2019		Teilnahme am Hackathon über Diskriminierung und Rassismus im Fußball.
21/10/2019		Verurteilung eines Manns, der bei einer Verkehrskontrolle Polizeiinspektoren und -bedienstete beschimpft hat (und dabei unter anderem auf die Hautfarbe eines der Bediensteten anspielte) (Korrekionalgericht Ypern). Tatbestand: 14. September 2018.
22/10/2019		Präsentation des Jahresberichts 2018 im wallonischen Parlament.

Datum	Kategorie	Aktivität
23/10/2019		Verurteilung eines Manns, der auf seiner Facebook-Seite Symbole, Äußerungen u. a. m. veröffentlichte, die auf das Dritte Reich verweisen (Korrekionalgericht Mecheln). Tatbestand: 9. Juni 2017 bis 10. Mai 2018.
23/10/2019		Von Unia organisiertes Treffen in Aalst mit Experten, Vertretern von Karnevalsgruppen aus Aalst und Vertretern jüdischer Organisationen.
25/10/2019		Teilnahme an einem Treffen zwischen Vertretern der Staatsanwaltschaft, der Polizei, verschiedener Minderheitsgruppen und der Arbeitsgruppe COL13/2013.
04/11/2019		Gemeinsam von Unia und vom Minderheitenforum organisierter „Trefdag Recht op wonen op wielen“ (Diskussionstag über das Recht auf Wohnen auf Rädern) in Brüssel.
04/11/2019		Teilnahme an der 6. Internationalen Konferenz über das Beobachten und Analysieren von Kriminalität.
05/11/2019		Präsentation des Jahresberichts 2018 von Unia im föderalen Parlament.
05/11/2019		Verurteilung zweier Männer, die ein homosexuelles Paar geschlagen und bedroht haben (Korrekionalgericht Dinant). Tatbestand: 11. April 2015 bis 19. März 2016.
08/11/2019		Bestätigung einer Strafe gegen die Fernseh- und Rundfunkanstalt RTBF wegen Äußerungen über „Zigeuner“ durch einen Radiomoderator (Staatsrat). Tatbestand: 22. November 2016.
25/11/2019		Teilnahme an einer Diskussionsrunde über Rassismus im Fußball in Braine-le-Comte.
25/11/2019		Präsentation des Berichts von Unia über Karneval im Rahmen einer Debatte über das Recht auf freie Meinungsäußerung und Volksfeste in Binche.
25/11/2019		Teilnahme am „Springplank voor divers talent“ (Sprungbrett für diverses Talent) in Genk.
27/11/2019		Verurteilung eines Manns, der rassistische Posts auf seiner Facebook-Seite geteilt und geliket hat (Korrekionalgericht Kortrijk). Tatbestand: 12. Dezember 2017 bis 10. Oktober 2018.
27/11/2019		Moderation der Abschlussdebatte im Brüsseler Parlament im Rahmen der Bürgerschaftslesung über Toleranz.
27/11/2019		Beteiligung an der Beobachtungsstelle Antisemitismus.
28/11/2019		Verurteilung eines Arbeitgebers, der nur Bewerber(innen) bis 25 Jahre an den Einstellungstests teilnehmen ließ (Arbeitsgericht Brüssel). Tatbestand: 9. August 2016.
03/12/2019		Teilnahme an einer Studienmatinee über Armut und Behinderung in Brüssel.
03/12/2019		Mitveranstaltung eines inklusiven Sporttages in Angleur.
09/12/2019		Teilnahme an der Konferenz „La répression du négationnisme en Belgique“ (Ahndung von Negationismus in Belgien) in Brüssel.
10/12/2019		Präsentation des Jahresberichts 2018 von Unia im Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft.
13/12/2019		Organisation eines Treffens durch Unia als Gastgeber für das Netzwerk lokaler Chancengleichheitsbeamter der Agentschap voor Binnenlands Bestuur.
16/12/2019		Präsentation des Jahresberichts 2018 von Unia im Parlament der Französischen Gemeinschaft.
18/12/2019		Unterzeichnung des ersten Zusammenarbeitsabkommens zwischen Unia und allen Arbeitgeberorganisationen.

NOTIZEN

NOTIZEN

Jahresbericht 2019 - Über die Arbeit an einer chancengleichen Gesellschaft für alle
Brüssel, Juli 2020

Herausgegeben durch:

Unia, Interföderales Zentrum für Chancengleichheit

Rue Royale 138, 1000 Brüssel

☎ +32 (0)2 212 30 00

✉ info@unia.be

Redaktion: Unia

Endredaktion: Unia

Übersetzung: Michel Teller (FR) und Daniel Piette (DE)

Grafikdesign und Layout: StudiOrama

Fotos: François De Heel, Unia, Shutterstock

Druck: Bulckens

Verantwortlicher Herausgeber: Els Keytsman

Dit verslag is ook verkrijgbaar in het Nederlands.

Ce rapport est aussi disponible en français.

Möchten Sie diese Publikation bestellen? Senden Sie Ihre Anfrage ganz einfach per E-Mail an info@unia.be oder rufen Sie uns an unter 02 212 30 00, bitte unter deutlicher Angabe des Titels „Jahresbericht 2019 – Über die Arbeit an einer chancengleichen Gesellschaft für all“ sowie Ihres Namens und Ihrer Adresse. Diese Publikation ist kostenlos erhältlich. Nur bei größeren Bestellmengen oder einer Eilsendung berechnen wir unter Umständen Porto.

Sie finden diese Publikation auch auf www.unia.be in der Rubrik „Publikationen & Statistiken“.

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



Unia

Rue Royale 138 • 1000 Brüssel

T +32 (0)2 212 30 00

info@unia.be

www.unia.be



Interföderales Zentrum
für Chancengleichheit