

Jahresbericht  
**2018**

Rückbesinnung  
auf die  
Menschenrechte



Interföderales Zentrum  
für Chancengleichheit





Jahresbericht

2018

Rückbesinnung  
auf die  
Menschenrechte



Interföderales Zentrum  
für Chancengleichheit

# Inhalt

## Einleitung 4

## Der neue Strategieplan 2019-2021 6



## Entwicklungen in den einzelnen Bereichen und markante Ereignisse 2018

7

### 1. Beschäftigung 8

- 1.1. Kontrollpolitik 8
- 1.2. Präventionspolitik 10
- 1.3. Öffentliches Auftragswesen: Ansatzpunkte zur Durchsetzung von Antidiskriminierungsnormen 16
- 1.4. Sozialpartner und Arbeitsämter: an vorderster Front 16

### 2. Wohnen 17

- 2.1. Regionalpolitische Maßnahmen: Entwicklungen EIN Jahr nach Regionalisierung des Wohnungsmietrechts 17
- 2.2. Fortbildungen für Immobilienmakler 20
- 2.3. Fahrende: keine dauerhafte Lösung in Sicht 21

### 3. Bildung 24

- 3.1. Diversitätsbarometer Bildung: Follow-up 24
- 3.2. Inklusive Bildung für Personen mit Behinderung 25
- 3.3. Gesundheitsversorgung und Personenbetreuung 31

### 4. Gesundheitsversorgung und Personenbetreuung 34

- 4.1. Rahmenregelwerk zu den Tagesstätten und Wohnheimen für Erwachsene 34
- 4.2. Transkulturelle Kompetenzen in der Krankenpflege 34
- 4.3. Alten- und Pflegeheime 35

## 5. Hassreden - Medien 36

- 5.1. Soziale Medien: Dr. Jekyll & Mr. Hyde 37
- 5.2. Revision von Artikel 150 der Verfassung 39

## 6. Polizei – Justiz / Hassdelikte 40

- 6.1. Umsetzung des Rundschreibens COL 13/2013 41
- 6.2. Polizei: die eigenen Praktiken überdenken 41
- 6.3. Mediation in Strafsachen zur Bekämpfung von Hassreden und Hassdelikten 46
- 6.4. Studie zu den eingestellten Verfahren 46
- 6.5. Nationaler Sicherheitsplan: Evaluation der Ergebnisse in Sachen Diskriminierungsbekämpfung 47
- 6.6. Maßnahmen zur Terrorismusbekämpfung: Kontrolle der erkennungsdienstlichen Erfassung 47

## 7. Wahlen 48

- 7.1. Gemeindewahlen: Chancengleichheit wählen 48
- 7.2. Memorandum zum Super-Wahljahr 2019 50
- 7.3. Verrohung der Sprache: Nachbetrachtungen zu einigen stark mediatisierten Fällen 50
- 7.4. Studie über die politische Teilhabe von Personen mit Behinderung 51



## Von individuellen bis zu strukturellen Fällen: Entwicklungen nach Merkmal

53

### 1. Individuelle Fälle 54

- 1.1. Gerichtsverfahren 54
- 1.2. Ausgehandelte Lösungen 56

<b>2. Spezifische Entwicklungen nach geschütztem Merkmal</b>	<b>59</b>
2.1. Behinderung und Gesundheitszustand	59
2.2. Merkmale aus dem Antirassismogesetz	68
2.3. Glaube und Weltanschauung	74
2.4. Sexuelle Orientierung	78
2.5. Alter	81

<b>3. Fortbildung – Information – Sensibilisierung</b>	<b>82</b>
3.1. Informieren, fortbilden und begleiten: strukturelle und nachhaltige Wirkungen herbeiführen	82
3.2. eDiv: E-Learning-Plattform von Unia verzeichnet über 20.000 Nutzer	83

<b>4. Stellungnahmen und Empfehlungen</b>	<b>85</b>
---	-----------



## Von der lokalen bis zur internationalen Ebene

86

<b>1. Auf lokaler Ebene</b>	<b>87</b>
1.1. Gib mir 1 Minute: Wenn ich Bürgermeister wäre	87
1.2. Einige Aktionen aus dem Jahr 2018	88
<b>2. Förderierte Teilgebiete</b>	<b>91</b>
2.1. Region Brüssel-Hauptstadt	91
2.2. Flandern	93
2.3. Wallonie	94
2.4. Föderation Wallonie-Brüssel	94
2.5. Französische Gemeinschaftskommission (COCOF)	95
2.6. Deutschsprachige Gemeinschaft	96
<b>3. Föderalstaat</b>	<b>96</b>
<b>4. International</b>	<b>97</b>
4.1. Vereinte Nationen	97
4.2. Europarat	99
4.3. Europäische Union	100
4.4. Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE)	102



## Über Unia

103

<b>1. Unia im Jahr 2018</b>	<b>104</b>
1.1. Nationale Menschenrechtsinstitution: 1. Akte	104
1.2. Die interföderale Rechtsform von Unia: ein Mehrwert für alle	105
<b>2. Auftrag und Vision</b>	<b>105</b>
2.1. Auftrag	105
2.2. Vision	105
<b>3. Personal und Organigramm</b>	<b>106</b>
3.1. Operative und transversale Dienste	106
3.2. Zusammensetzung des Personals	107
<b>4. Verwaltungsrat</b>	<b>109</b>
<b>5. Bilanz und Ergebnisrechnung</b>	<b>110</b>
<b>6. Publikationen und Kommunikationsinstrumente</b>	<b>112</b>
6.1. Unia im 2018	114

<b>Impressum</b>	<b>119</b>
------------------	------------

# Einleitung



Zu Redaktionsbeginn unseres Jahresberichts sind vielerorts Stimmen zu vernehmen, die den grassierenden Rassismus anprangern, der unser gesellschaftliches Miteinander vergiftet, und die ein entschlosseneres Vorgehen seitens der Politik und der Bürger fordern. Die fast zeitgleiche Ausstrahlung einer Reportage über Schild & Vrienden und das Video mit dem Gefühlsausbruch der RTBF-Wettermoderatorin Cécile Djunga erschütterten das ganze Land und brachten Belgien zu der Einsicht, dass Rassismus nach wie vor in unserem Land schwelt und zündelt. Auch im Sommer kam es zu gewaltsamen Ausschreitungen, unter anderem mit den rassistischen Vorfällen beim Pukkelpop-Festival und im Bahnhof von Aarschot. Das Bild von einer offenen und toleranten Gesellschaft hat aber noch weiteren Schaden genommen durch eine Reihe homophober Übergriffe, die sich über das ganze Jahr verteilt an mehreren Orten in Belgien ereigneten.

Wenn der vorliegende Jahresbericht erscheint, werden die Ergebnisse der Mehrfachwahlen im Mai 2019 bereits bekannt sein. Was wird dann noch von diesen aufwühlenden Einsichten übrigbleiben? Werden sie sich in den Regierungsabkommen widerspiegeln? Wird der inter-föderale Aktionsplan gegen Rassismus endlich in die Tat umgesetzt, nachdem Belgien sich schon vor 18 Jahren zu diesem Plan verpflichtet hatte? Wird die Revision von Artikel 150 der Verfassung, mit der sich Homophobie oder

islamfeindliche Hassreden effektiv verfolgen ließen, endlich in Angriff genommen? Wird sich Belgien zu guter Letzt kompromisslos für ein inklusives Bildungswesen entscheiden, das alle Schüler gleichermaßen aufnimmt und unterstützt? Wird man die Diskriminierung in der Beschäftigung oder auf dem Wohnungsmarkt mit härteren Bandagen bekämpfen und das geltende Recht erstmal konsequent durchsetzen?

Ist eine nuancierte und sachliche Debatte in der heutigen Stimmung, die durch die sozialen Medien unablässig aufgeheizt wird, überhaupt noch möglich? Wie lässt sich die ständige Empörung in den sozialen Netzwerken in aktives, nachhaltiges Engagement verwandeln? Wo sollen die Forderungen ansetzen, damit die Menschenrechte endlich geachtet werden? Wie lässt sich vermeiden, dass die einzelnen Forderungen miteinander konkurrieren und Akteure entzweien, statt sie in Solidarität zu vereinen? Die Menschenrechtsorganisationen stehen vor unzähligen Fragen und Herausforderungen, sowohl inhaltlicher als auch formeller Art.

Unia hat 2018 sein 25-jähriges Bestehen gefeiert und seine erneute Akkreditierung von den Vereinten Nationen als nationale Menschenrechtsinstitution mit B-Status erhalten. Unser Wirken hat sich gewandelt, nicht zuletzt durch das Internet und die sozialen Medien, die im Laufe der Jahre zu einem unserer vier Hauptaktionsbereiche angewachsen sind, neben der Beschäftigung, dem Wohnungswesen und der Bildung. Auch die potenziell benachteiligten Zielgruppen, an die wir uns richten, haben sich geändert. Sie sind inzwischen besser strukturiert, verlieren aber das Vertrauen in die öffentlichen Einrichtungen, von denen sie nicht immer als vollwertige Gesprächspartner anerkannt werden. Auch unsere Zielgruppen sind auf der Suche nach neuen Aktionsmöglichkeiten.

Belgien kann sich rühmen, eine für europäische Verhältnisse relativ ausgereifte Antidiskriminierungsgesetzgebung zu besitzen. Vor allem für die Diskriminierungsoffer ist sie von unschätzbarem Wert, weil sie die Wiedergutmachung oder zumindest die Anerkennung gewisser Straftaten und des erlittenen Unrechts ermöglicht. Außerdem zieht sie klare Linien, die nicht überschritten werden dürfen. Die belgische Gesetzgebung hat zwar hier und dort

noch Lücken, die Unia mit seinen Empfehlungen an die Regierungen zu schließen versucht, doch besteht die große Aufgabe inzwischen eher darin, die Gesetzgebung mit den Grundsätzen und Werten in Einklang zu bringen, die das Fundament unserer Gesellschaft bilden. So fortschrittlich die Antidiskriminierungsgesetzgebung auch sein mag, der Gesetzgeber kann und will nicht das gesamte Projekt einer inklusiven Gesellschaft alleine schultern.

Es ist kein Zufall, dass der neue Strategieplan 2019-2021 von Unia darauf setzt, die Förderung der Chancengleichheit und die Diskriminierungsbekämpfung aus menschenrechtlicher Perspektive anzugehen. Dabei möchten wir nicht etwa unsere Arbeitsfront ausweiten, sondern uns neu fokussieren. Außerdem gilt es, die enge, unlösliche Verbindung zwischen Chancengleichheit und Menschenrechten zu stärken, da das eine nicht ohne das andere bestehen kann.

Die Menschenrechte bilden unzweifelhaft das Gerüst unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens und werden dennoch infrage gestellt. Laut einer Erhebung<sup>1</sup>, die Amnesty International 2018 im französischsprachigen Landesteil Belgiens durchführte, haben 37 % der Befragten im Alter von 18 bis 34 Jahren noch nie etwas von der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte gehört!

Auch das Bekenntnis zur Demokratie lässt nach, unter anderem deshalb, weil sie ihre Versprechen im Hinblick auf Chancengleichheit und Inklusion nicht hält. Während einige versuchen, die Demokratie neu zu erfinden und hierzu partizipative oder deliberative Demokratieerfahrungen anzubieten, wenden sich andere von ihr ab, berauben sie ihres Inhalts oder instrumentalisieren sie mit dem Ziel, sie zu schwächen.

Ironie der Geschichte: 2018 standen die Menschenrechte gleich mehrfach im Rampenlicht. So feierte die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte 70-jähriges Bestehen, die Europäische Menschenrechtskonvention war seit 65 Jahren in Kraft und die Pariser Grundsätze, auf denen die Arbeit der nationalen Menschenrechtsinstitutionen gründet, hatten 25-jähriges Jubiläum. In die Feststimmung mischten sich allerdings einige unschöne Untertöne.

Die Schwierigkeit, umzudenken und die Gesellschaft inklusiv zu begreifen, spiegelt sich auch in der gesellschaftlichen Stellung der Menschen mit Behinderung wider. So

kommt man bei der Zugänglichkeit nicht wirklich voran. Neue Gebäude, Schulen und Verkehrsnetze werden eingeweiht, ohne dass sie zugänglich sind. Die Budgets der Behinderteneinrichtungen übersteigen bei Weitem die Gelder, die in Dienstleistungsinitiativen, angepasste Wohnungsangebote und institutionsfreie Betätigungen fließen. 2018 und 2019 konnten viele Personen mit Behinderung nicht wählen gehen, weil sie gar nicht informiert wurden oder die Wahlbüros nicht zugänglich waren.

Rein formell hingegen gab es 2018 mehrere Fortschritte in der Rechtsetzung und sogar einige bahnbrechende Siege vor Gericht zu vermelden. War die Anwendung von Situationstests vor einigen Jahren noch tabu, so ist dies nun zulässig, wenn auch in einem sehr engen Rahmen und nicht auf allen Ebenen. Der Beweis, dass man tatsächlich diskriminiert wird, bleibt der wunde Punkt in der Antidiskriminierungsgesetzgebung. Ein Königlicher Erlass öffnet jetzt endlich den Weg zu positiven Maßnahmen, das heißt zu der Möglichkeit, benachteiligte Gruppen beim Zugang zur Beschäftigung zeitweilig bevorzugt zu behandeln. Im Februar 2018 hat ein Appellationshof ganz klar bestätigt, dass die Folgen einer Krebserkrankung die Form einer Behinderung annehmen können, was den Betroffenen einen besseren Schutz im Entlassungsfall bietet. Einige Monate später, im November, hat ein Gericht das Recht eines Kindes mit Down-Syndrom auf inklusiven Unterricht anerkannt, nachdem die Schule das Kind lieber ausgeschlossen hätte. Und erstmals in Belgien wurde ein ursprünglich anonymer Twitter-User identifiziert und wegen rassistischer Äußerungen verurteilt. Diese juristischen Siege haben nicht nur symbolischen Stellenwert. Sie zeigen direkte Wirkung im Alltag derer, die bisher ganz einfach ihrer selbst wegen diskriminiert wurden.

Das alleine reicht aber noch nicht. Diese durchaus nennenswerten Erfolge stehen im Widerspruch zu den erneuten Spannungen in einer Gesellschaft, die zunehmend unter sozialen Ungleichheiten leidet, was wiederum den sozialen Zusammenhalt gefährdet. In diesem Kontext müssen wir mehr denn je am Puls der Zeit bleiben und den Betroffenen Gehör schenken, wobei wir sowohl die Möglichkeiten als auch die Grenzen aufzeigen müssen.

Els Keytsman  
Direktorin

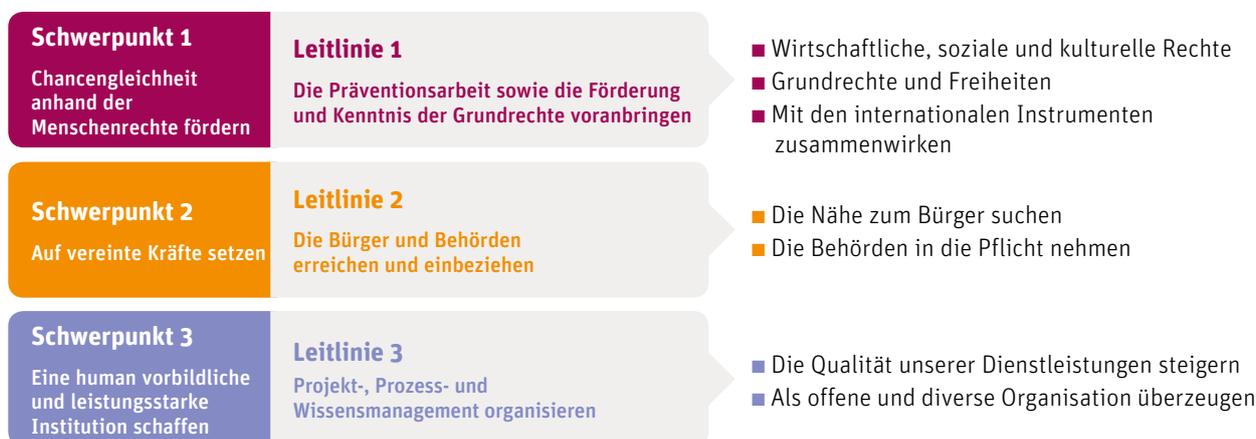
Patrick Charlier  
Direktor

<sup>1</sup> Erhebung vom Juni 2018 im Internet, durchgeführt von AMNESTY INTERNATIONAL und DEDICATED unter 1.005 Einwohnern des französischsprachigen Landesteils Belgiens im Alter von 18 bis 75 Jahren. Nähere Informationen: [www.amnesty.be/camp/declaration-universelle-des-droits-de-l-homme/sondage-exclusif-vous-et-les-droits-humains/sondagedudh](http://www.amnesty.be/camp/declaration-universelle-des-droits-de-l-homme/sondage-exclusif-vous-et-les-droits-humains/sondagedudh).

# Der neue Strategieplan 2019-2021

Der Verwaltungsrat hat den neuen Strategieplan 2019-2021<sup>2</sup> von Unia am 18. Oktober 2018 verabschiedet. Gerade jetzt, wo die Grundrechte zunehmend in Frage gestellt und relativiert werden und Menschenrechtsinstitutionen ins Kreuzfeuer und Wanken geraten, baut dieser Strategieplan auf unserer festen Überzeugung auf, dass die

Förderung der Chancengleichheit und die Bekämpfung aller Arten von Diskriminierung das Fundament eines jeden Rechtsstaates bilden. Nur so lassen sich Grundrechte effektiv zu sichern. Der Strategieplan setzt drei große Schwerpunkte und Leitlinien, denen jeweils mehrere Aufgabenstellungen zugeordnet sind.



Dieser Strategieplan ist zwar nicht nach geschützten Diskriminierungsmerkmalen oder nach Zuständigkeitsbereichen und -ebenen strukturiert, doch sind diese übergreifend abgedeckt. Gleiches gilt für unsere Aufgabenbereiche. Der Strategieplan setzt von mehreren Seiten an und eröffnet somit neue Wege, weil er einen besseren Gesamtüberblick über die wichtigsten Herausforderungen und Arbeitsschwerpunkte verschafft.



<sup>2</sup> Der neue dreijährige Strategieplan steht zur Einsicht auf [www.unia.be](http://www.unia.be), Rubrik „Publikationen“.

# Teil 1

Entwicklungen in den  
einzelnen Bereichen und  
markante Ereignisse 2018



# 1. Beschäftigung

*Im Kampf gegen Diskriminierungen bei der Beschäftigung plädiert Unia weiterhin für eine zweigleisige Politik, das heißt einerseits für einen präventiven Ansatz, der insbesondere von den Sozialpartnern ausgeht und durch die Behörden angeregt wird, und andererseits für eine Kontrollstrategie zur effektiven Anwendung der Antidiskriminierungsgesetzgebung, vor allem – doch nicht nur – durch die Arbeitsinspektion<sup>3</sup> mittels gezielter unabhängiger Kontrollen.*

*Für das Jahr 2018 sind mehrere interessante Entwicklungen in Sachen Beschäftigung festzuhalten. So kann die Arbeitsinspektion nun kraft des Gesetzes vom 15. Januar 2018<sup>4</sup> (mit diversen Bestimmungen zur Beschäftigung) „Mystery Calls“ und Situationstests einsetzen, um sicherzustellen, dass Arbeitgeber nicht gegen geltendes Antidiskriminierungsrecht verstoßen. Es sei daran erinnert, dass diesem Gesetz die Ordonnanz von 2017 mit ähnlichen Bestimmungen für die Region Brüssel-Hauptstadt vorangegangen war, womit diese Region den Weg zu einer handfesten Kontrollpraxis bereitete<sup>5</sup>. Unia plädiert weiterhin für einen Rechtsrahmen, der diese Kontrollinstrumente auch in den anderen Landesteilen vorsieht.*

*Am 14. September 2018 hat der föderale Ministerrat überdies den Vorentwurf eines Königlichen Erlasses angenommen, der privaten Arbeitgebern „positive Maßnahmen“ zugunsten benachteiligter Personengruppen erlaubt, die im Unternehmen unzureichend vertreten sind. Diese Rechtsregel war zwar schon im Antidiskriminierungsgesetz verankert, doch fehlte bis dahin ein klarer Rechtsrahmen, der besagt, in welchen Situationen und unter welchen Bedingungen solche Aktionen zulässig sind. Der Entwurf durchläuft derzeit das Legislativverfahren und wurde am 11. Januar 2019 in zweiter Lesung vom föderalen Parlament angenommen. Es ist zu erwarten, dass diese Bestimmungen noch im Laufe des Jahres in Kraft treten werden.*

<sup>3</sup> Art. 32/1 des Gesetzes vom 15. Januar 2018 mit diversen Bestimmungen im Bereich Beschäftigung, in Kraft getreten am 15.02.2018. Siehe auch die Empfehlung von Unia zur Ermittlung und Überwachung von Diskriminierung in den Arbeitsbeziehungen durch die föderale Arbeitsinspektion, die auf [www.unia.be](http://www.unia.be) in der Rubrik Empfehlungen zur Einsicht steht.

<sup>4</sup> Loi du 15 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi, *ibid.*: [www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2018011502&table\\_name=loi](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2018011502&table_name=loi).

<sup>5</sup> Siehe Art. 4/3 der Ordonnanz vom 30. April 2009 zur Überwachung der Rechtsvorschriften in Sachen Beschäftigung, welche in den Zuständigkeitsbereich der Region Brüssel-Hauptstadt fallen, und zur Einführung administrativer Geldbußen für Verstöße gegen diese Rechtsvorschriften, abgeändert durch die Ordonnanz vom 16. November 2017 zur Bekämpfung der Diskriminierungen in Sachen Beschäftigung in der Region Brüssel-Hauptstadt.

## 1.1 | Kontrollpolitik

### 1.1.1. | Situationstests: ein Kontrollsystem, das bewertet und verstärkt werden muss

Unia begrüßt die neuen Bestimmungen zu den Situationstests auf Brüsseler und föderaler Ebene als klaren Fortschritt im Kampf gegen Diskriminierungen am Arbeitsplatz. Zumindest von der Zielsetzung her wertet Unia diesen Gesetzestext als richtigen Schritt. Die konkrete Durchführbarkeit allerdings weckt Zweifel. Vor allem in folgenden Punkten sieht Unia Nachbesserungsbedarf.

#### Weitere Alarmsignale

Erst einmal ist dieses Kontrollsystem sowohl auf Brüsseler als auch auf föderaler Ebene ein rein reaktives Instrument. Situationstests greifen nur dort, wo bereits eine Beschwerde oder Klage wegen Diskriminierung eingegangen ist. Da Diskriminierungsfälle aber nicht immer gemeldet werden, müssen neben den Beschwerden noch weitere Alarmsignale vorgeschaltet werden. Wir plädieren insbesondere für die Entwicklung des „Data-Minings“ auf föderaler und auch teilstaatlicher Ebene.

Data-Mining ist die Anwendung eines statistischen Analyseverfahrens auf Datenbestände, um Diskriminierungsrisiken zu objektivieren. Es basiert auf bestehenden sozialen und administrativen Datenbanken und deckt Diskriminierungsmuster auf (*Patterns*). Dabei treten beispielsweise Unternehmen hervor, die systematisch ältere Arbeitnehmer entlassen, Organisationen, die nur Bewerbern belgischer Herkunft feste Arbeitsverträge anbieten, Unternehmen, die Personalmitgliedern nach einer gewissen Arbeitsunfähigkeitsdauer systematisch kündigen, usw.

So wäre es denkbar, bestimmte Datenbestände automatisch zu analysieren, z. B. auf föderaler Ebene die Zentrale Datenbank der sozialen Sicherheit und auf regionaler Ebene die Datenbanken der regionalen Begleit- und Arbeitsvermittlungsdienste sowie der regionalen Arbeitsinspektion.

#### Einheitliche Kriterien für Auditoren

Auf föderaler Ebene zeigt sich ein weiteres Manko des aktuellen Gesetzestextes: Nach Eingang einer Beschwerde oder Meldung müssen die Inspektoren erst beim Arbeitsauditor die Genehmigung für einen Situationstest einholen, wodurch das Verfahren verlangsamt und komplexer wird. Deshalb hat Unia dazu appelliert, in einem gemeinsamen Rundschreiben des Kollegiums der Generalproku-

ratoren sowie des Justizministers und des Arbeitsministers einheitliche Kriterien auszuarbeiten und den Arbeitsauditoraten praktische Richtlinien an die Hand zu geben, um alle juristischen Unwägbarkeiten zu beseitigen. Anfang 2019 wurde ein vertrauliches Rundschreiben verabschiedet, und wir hoffen, dass es dem Gesetzestext mehr Konsequenz verleiht. Unia fordert zudem eine Überarbeitung der föderalen Gesetzesregelung, falls die Evaluation der Tests zeigen sollte, dass diese juristischen Hindernisse trotz effektiver Kontrolltests fortbestehen.

### Persönliche Gespräche

Außerdem ist Folgendes anzumerken, auch wenn dies auf föderaler Ebene nicht in dieser Deutlichkeit formuliert ist: Situationstests sind nur per Brief, E-Mail oder Telefon zulässig. Sie dürfen derzeit nicht in einem persönlichen Gespräch durchgeführt werden, obwohl man weiß, dass diskriminierende Äußerungen eines Arbeitgebers meist mündlich getätigt werden.

Diese Kontrolltests sind dennoch ein Fortschritt angesichts des gegebenen Kontextes, der in der Tat schwierig ist. Auch wenn die Wirkung dieser Tests vermutlich begrenzt sein wird, muss man diese Möglichkeit dennoch nutzen, wobei die Tests regelmäßig zu evaluieren und zu überarbeiten sind, damit sie zu einem wirklich effizienten Instrument für mehr Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt heranreifen.

Wir appellieren an die Wallonische Region und die Flämische Region, dass sie ihre Inspektionsdienste mit ähnlichen Instrumenten ausstatten. Am 9. Januar 2018 fand im wallonischen Parlament eine Anhörung zu einem Vorschlag<sup>6</sup> des Parlaments für Situationstests im Bereich Beschäftigung statt. Unia und auch andere Akteure konnten bei dieser Gelegenheit ihre Anliegen vortragen. Unseres Wissens hat diese Anhörung allerdings keine konkreten Fortschritte gebracht.

### 1.1.2. | Technische Arbeitsgruppe Data-Mining

Im Juni 2017 ist erstmals eine Arbeitsgruppe zum Thema Data-Mining zusammengelassen. Neben Unia waren Vertreter des föderalen Beschäftigungsministers Kris Peeters, Experten des FÖD BASK, des Landesamtes für Arbeits-

beschaffung, des Landesamtes für soziale Sicherheit und des Instituts für die Gleichheit von Frauen und Männern beteiligt. Eine zweite Sitzung fand Ende Januar 2018 statt.



### Dienstleistungsschecks in Flandern: Ergebnisse der Situationstests

Am 28. Juni 2017 hat das flämische Parlament die Einführung von Situationstests im Bereich der Dienstleistungsschecks angenommen. Diese Tests sind Teil des Aktionsplans des flämischen Beschäftigungsministers Philippe Muyters. Organisiert werden sie selbstregulierend vom Arbeitgeberverband dieses Sektors (Federgon) und nicht von der Arbeitsinspektion in Flandern, wie Unia es gefordert hatte. Eine Zulassung der Region erhalten jetzt nur noch Unternehmen, die in die Teilnahme an diesen Tests einwilligen.

Der Bericht der VoG Mycadis, die mit der Organisation der ersten Situationsteststelle beauftragt war, ist am 11. Dezember 2018 erschienen. In 30 % der 1.350 Tests gab es Hinweise auf Diskriminierung. Häufigstes Diskriminierungsmerkmal ist mit 47 % das Alter (das sowohl jüngeren als auch älteren Arbeitnehmern zum Nachteil gereichte), gefolgt von den Diskriminierungsmerkmalen Geschlecht (25 %) und Herkunft (18 %). Mycadis führt dieses Ergebnis auf das weit verbreitete Unwissen zurück, dass das Alter ein Diskriminierungsmerkmal ist. Besser informiert sind Unternehmen hingegen über die Tatsache, dass Kundenanfragen zum Ausschluss bestimmter KandidatInnen nach ihrer Herkunft eine Diskriminierung darstellen und illegal sind.

Unternehmen, die diskriminierenden Anfragen Folge geleistet haben, müssen 2019 eine Fortbildung in Antidiskriminierungsrecht und Diversitätsmanagement belegen. Die Modalitäten dieser Fortbildung waren bei Redaktionsschluss in Ausarbeitung.

Unia bedauert, dass diese Situationstests vom Sektor selbst und nicht von einer unabhängigen Instanz organisiert werden. Damit hat Flandern unseres Ermessens eine Chance vertan, Zeichen zu setzen und den Kampf gegen Diskriminierungen bei der Beschäftigung in aller Entschlossenheit aufzunehmen. Dennoch ist diese Initiative eine Premiere in Belgien und nicht ohne Bedeutung für einen Sektor, der besonders hohen Diskriminierungsrisiken ausgesetzt ist.

6 Vorschlag eines Dekrets zur Einfügung eines Artikels 3septies in das Dekret vom 5. Februar 1998 über die Überwachung und Kontrolle bezüglich der Beachtung der Gesetzgebungen im Bereich der Beschäftigungspolitik zur verstärkten Bekämpfung von Diskriminierungen im Bereich Beschäftigung (Dok. 910 (2017-2018) Nr. 1 und 1bis). Das Protokoll der Anhörung steht zur Einsicht auf: [http://nautilus.parlement-wallon.be/Archives/2017\\_2018/CRIC/cric63.pdf](http://nautilus.parlement-wallon.be/Archives/2017_2018/CRIC/cric63.pdf).

### 1.1.3. | Zusammenarbeitsprotokolle mit der Arbeitsinspektion

Im Laufe des Jahres 2018 wurden Zusammenarbeitsprotokolle mit den Arbeitsinspektionen der Föderalbehörde und der Brüsseler Region unterzeichnet oder verlängert. Auf föderaler Ebene arbeitet Unia bereits seit fast zehn Jahren mit der Kontrolle der Sozialgesetze zusammen (Protokoll vom 22. Oktober 2010). Das Protokoll mit der Inspektion der Brüsseler Region wurde am 3. Mai 2018 unterzeichnet. Ein ähnliches Zusammenarbeitsprotokoll hat die Regionalinspektion übrigens mit dem Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern unterzeichnet.

Bei der Zusammenarbeit geht es insbesondere um den Austausch von Informationen und Stellungnahmen zur Bearbeitung von Beschwerden sowie zur Einführung eines Überwachungs- und Datenaustauschsystems gegen Diskriminierung beim Zugang zur Beschäftigung. In diesem Rahmen kann Unia künftig individuelle Diskriminierungsmeldungen an die Inspektion weiterleiten, wenn ein Situationstest sinnvoll erscheint.

Auf föderaler Ebene, wo das besagte Rundschreiben an die Arbeitsauditoren noch aussteht, wurde bisher noch kein einziger individueller Fall weitergeleitet. Auf Brüsseler Ebene hat man 2018 lediglich sieben Fälle weitergeleitet, da das Zusammenarbeitsprotokoll noch nicht lange in Kraft ist. Eine nennenswerte Wirkung werden die jüngsten Regelungen wahrscheinlich erst 2019-2020 zeigen.

Darüber hinaus werden Unia und die regionale Inspektion die Möglichkeit prüfen, ein Ausbildungsmodul über Diskriminierung bei der Beschäftigung in den Lehrplan der Inspektoren aufzunehmen. In der Zwischenzeit organisiert die Inspektion jedes Jahr vereinzelte eintägige Fortbildungen. So fand am 22. Januar 2018 ein Fortbildungstag zu diversen Themen statt, unter anderem über die Grundsätze des Antidiskriminierungsrechts bei der Beschäftigung in der Brüsseler Region, über die Instrumente der Ermittler zur Feststellung von Diskriminierungen, darunter auch Situationstests, sowie über die Schutzmechanismen für Zeugen und Opfer. An diesem Fortbildungstag wurde auch der Entwurf einer Arbeitsmethode vorgestellt, um die Zusammenarbeit zwischen Unia und der Inspektion der Brüsseler Region zu vereinheitlichen.

## 1.2 | Präventionspolitik

Die Antidiskriminierungsgesetzgebung hat zwar ganz klar eine Reihe verbotener Verhaltensweisen festgeschrieben und bietet auch einen Rechtsrahmen im Kampf gegen Diskriminierung in Belgien, doch greift sie in der Regel erst, nachdem es bereits zur Diskriminierung gekommen ist. Zur Vorbeugung trägt sie wenig bei.

Wie lässt sich Diskriminierung vorweg unterbinden? Auf mehreren Ebenen sind bereits vereinzelte präventive Initiativen festzustellen, doch fehlt es bisher an einer gesetzlichen Grundlage, um systematisch und organisiert vorzugehen. In seinem Strategieplan 2019-2021 hat Unia sich zum Ziel gesetzt, die Ausarbeitung einer Präventionspolitik anzuregen und tatkräftig zu unterstützen. Die Präventionspolitik sollte zumindest folgende Kernaufgaben beinhalten:

- Bestimmung der Zielgruppen (in Anlehnung an die geschützten Merkmale der Antidiskriminierungsgesetzgebung), wobei je nach Sektor eventuell andere Zielgruppen ins Auge zu fassen sind.
- Eine „Nullmessung“ und ein anschließendes Monitoring vom Makrobereich (siehe auch Punkt 1.2.4. dieses Kapitels über das sozioökonomische Monitoring) bis in den Mikrobereich. Den Sektoren und Unternehmen muss es darum gehen, die Zusammensetzung ihres Personals überwachen zu können und Zugang zu verlässlichen Datenbanken zu haben, selbstverständlich unter Einhaltung aller Rechtsvorschriften zum Datenschutz. Diese Bestandsaufnahme ist unerlässlich, um unter- oder übervertretene Bevölkerungsgruppen identifizieren zu können.
- Die Möglichkeit, positive Maßnahmen anzuwenden, um bestimmten Personengruppen fortan oder erneut eine gleichberechtigte Teilhabe an der Beschäftigung zuzusichern. Hierzu bietet sich eine große Bandbreite an Anreizen und verbindlichen Auflagen an (siehe Punkt 1.2.3. dieses Kapitels).
- Verhaltenskodexe für die einzelnen Sektoren (oder eventuell sektorübergreifend) bis hin zu Verhaltenskodexen auf Betriebsebene. Ein konkreter Ansatz- und Startpunkt einer solchen Präventionspolitik kann der Quick-Scan für Antidiskriminierung sein (siehe Punkt 1.3. dieses Kapitels) oder das „Inspirationsmenü“, das den Unternehmen auf der Website eDiv.be vorgeschlagen wird (siehe Punkt 1.2.1. dieses Kapitels).
- Informations-, Sensibilisierungs- und Fortbildungsmaßnahmen.
- Anerkennung der Diskriminierung als psychosoziales Risiko<sup>7</sup> durch Aufnahme der Diskriminierungsvorbeu-

<sup>7</sup> Anmerkung zur Spezifität des Gender-Mobbings.

gung in die Vorschriften für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz, unter anderem in das Gesetz vom 4. August 1996. Diskriminierung ist ein spezifisches Risiko, das in den gesetzlich vorgeschriebenen Risikoanalysen und Präventionsplänen für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz gesondert behandelt werden muss.

### 1.2.1. | Gemeinsame Verantwortung mit Schlüsselrolle seitens der Sektoren

Diese Präventionspolitik erstreckt sich verständlicherweise über mehrere Ebenen, wobei den Behörden, den Sektoren und den Unternehmen eine gemeinsame Verantwortung zukommt, auch wenn die Sektoren hier eine eminent wichtige Rolle spielen.

So ist es die Aufgabe der Paritätischen Kommissionen, Defizite bei der gleichberechtigten Teilhabe und Diskriminierungsrisiken in ihrem Sektor zu identifizieren, positive Maßnahmen anzusetzen, wo dies zielführend ist (siehe Punkt 1.2.3. dieses Kapitels), Verhaltenskodexe für den betreffenden Sektor auszuarbeiten usw.

Auch die Wirtschafts- und Sozialräte des Landes auf föderaler Ebene und in den Teilstaaten (und die Sozialpartner in diesen Räten) spielen hier eine wichtige Rolle als Konzertierungsorgan und auch als untersuchende, begutachtende und empfehlende Instanz.

Die Behörden müssen diese Initiativen anregen, begleiten, unterstützen und manchmal auch auferlegen. Hierzu ist beispielsweise eine ergebnisabhängige Finanzierung nach dem Vorbild der flämischen Sektorenabkommen<sup>8</sup> denkbar (ndl. „Sectorconvenants“). Auch für die Behörden selbst ist es ganz wichtig, eingehende Diversitätspläne auszuarbeiten, mit verbindlichen Zielwerten, deren Nichteinhaltung mit Strafmaßnahmen belegt werden kann.

An dieser Stelle möchten wir auf die neuen Sektorenabkommen 2018-2019 in Flandern hinweisen, die bereits eine eigene Klausel zur proportionalen Teilhabe und zur Diversität bei der Beschäftigung enthalten und jetzt zu genaueren Vorgaben verpflichten. Ein sektorieller Verhaltenskodex muss unseres Erachtens zu den Mindestanforderungen gehören. Dieser muss anschließend in Form von konkreten Maßnahmen in die Arbeitsordnungen einfließen.

<sup>8</sup> In Flandern gibt es seit 2001 Sektorenabkommen. Dabei handelt es sich um Zusammenarbeitsprotokolle zwischen den Sektoren, die durch ihre Sozialpartner vertreten sind, sowie der flämischen Regierung zu bestimmten Themen, wie Angleichung von Bildungsangebot und Arbeitsmarkt oder Kompetenzentwicklung und Diversitätsförderung. Bisher wurden über 30 Sektorenabkommen unterzeichnet.

Die bisherigen Initiativen sind zwar noch zögerlich, doch an sich lobenswert. Mehrere Sektoren haben über ihren sektoriellen Fonds einen Ratgeber mit konkreten Empfehlungen zur Aufstellung dieser Verhaltenskodexe ausgearbeitet und hierbei Unia zu Rate gezogen. Diese Initiativen müssen aber noch mehr Aufmerksamkeit erfahren, um Wirkung zu zeigen.

In diesem Rahmen hat Unia am 21. September 2018 einen Austausch mit Vertretern mehrerer Sektoren organisiert. Hierbei wurden die Ziele der sektoriellen Verhaltenskodexe in Sachen Antidiskriminierung näher erörtert und Leitlinien vorgeschlagen. Dabei ging es auch um die Frage nach dem nötigen Schutz für die Hinweisgeber, die diskriminierende Praktiken in einem bestimmten Sektor enthüllen. Für die Sektoren, die bereits einen Verhaltenskodex besitzen, hat Unia eine Reihe konkreter Ansätze vorgeschlagen, unter anderem zur Fortbildung und Selbstkontrolle.



#### Verhaltenskodexe: mehr als eine einfache Absichtserklärung

Die Website eDiv.be, die Unia mit Unterstützung der drei Regionen entwickelt hat, bietet seit 2018 ein „Inspirationsmenü“ (frz. „menu d’inspiration“) für Unternehmen an, die sich für eine Präventionspolitik engagieren. Dieses Inspirationsmenü legt bestimmte Inhaltspunkte nahe, die in einem Verhaltenskodex festgehalten werden sollten. Das Menü führt außerdem Links zu bestehenden Initiativen auf, die je nach Kontext eine Inspirationsquelle für Sektoren und Unternehmen sein können. Als Inhaltspunkte werden insbesondere nahegelegt:

- das Anwerbungsverfahren (Auswahlkanäle, Vorgehensweise, angemessene Vorkehrungen ...);
- die Arbeitsbedingungen (u. a. Lohnpolitik);
- die Arbeitsordnung (u. a. die Antidiskriminierungsklausel);
- Mechanismen zur Meldung von Diskriminierungsfällen, u. a. für Zeugen;
- Kontrollmechanismen (intern und für die Kundenbeziehungen);
- Bestimmungen zur Vorbeugung von psychosozialen Risiken;
- Monitoring der Personalzusammensetzung.

Nähere Infos: [www.ediv.be](http://www.ediv.be)



### Innovative Praktiken im Leiharbeitssektor

Ende März 2018 haben Unia und das Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern an der Antidiskriminierungswoche des Leiharbeitsunternehmens Accent Jobs teilgenommen. Vor nahezu 700 Büroleitern und Beratern in Belgien konnten wir dort unsere Aufträge, den Gesetzesrahmen und die Diskriminierungsformen im Leiharbeitssektor darlegen.

Unia hatte bereits zuvor mit anderen Leiharbeitsunternehmen zusammengearbeitet, um Unternehmensbeauftragte fortzubilden und ihnen dabei zu helfen, interne Verfahren zum Schutz vor Diskriminierungsrisiken auszuarbeiten.

### 1.2.2. | Die Förderung von Diversitätsplänen überdenken oder festigen

Auf Unternehmensebene sind Diversitätspläne mit den oben genannten Inhaltspunkten nach wie vor ein unverzichtbares Instrument der präventiven Betriebspolitik.

In der Region Brüssel-Hauptstadt ist das Arbeitsamt „Actiris“ damit beauftragt, Unternehmen zu begleiten, die einen von der Region anerkannten Diversitätsplan einführen möchten<sup>9</sup>. Unternehmen, die bereits einen solchen Plan haben, erhalten das Diversitätslabel („Label Diversité“)<sup>10</sup>. Unia berät seinerseits das Beraterteam von Actiris in allen Fragen der Diskriminierungsbekämpfung und des Diversitätsmanagements. Bisher wurden über 100 solcher Label verliehen, teils an größere, teils an kleinere Unternehmen oder Organisationen.

Unia nimmt auch an den seit 2018 laufenden Überlegungen zur Reformierung der Diversitätsinstrumente der Region in Sachen Beschäftigung teil. Diese Überlegungen dürften 2019 zum Abschluss kommen. Die Reform wird mit der Neugestaltung der Diversitätspläne und der Beratungsstelle von Actiris für Antidiskriminierung einhergehen. Aufgabe dieser Beratungsstelle ist es, Arbeitssuchende zu begleiten, die einen Verdacht auf Diskrimi-

nierung gemeldet haben. Kommt die Beratungsstelle zu der Feststellung, dass es sich tatsächlich um einen Fall von Diskriminierung handelt, leitet sie den Fall an Unia weiter, sofern der Antragsteller einverstanden ist.



### Studie über Intersektionalität

Im Rahmen der Überlegungen in der Region Brüssel-Hauptstadt zu den Diversitätsplänen war Unia Mitglied im Begleitausschuss einer Studie über Intersektionalität<sup>11</sup>, die das Brüsseler Arbeitsamt Actiris dem CIJ (*Center for Intersectional Justice, Berlin*) in Auftrag gegeben hatte.

Der Begriff Intersektionalität bezeichnet die Überschneidung (Intersektion) von verschiedenen Diskriminierungsformen in einer Person oder Personengruppe, das heißt eine Diskriminierung nicht aufgrund eines einzelnen Merkmals, sondern gleich mehrerer Merkmale. Von einer Überschneidung dieser Merkmale ist die Rede, wenn sie einander verstärken und somit neue Diskriminierungssituationen schaffen. Die Diskriminierung von Frauen ausländischer Herkunft auf dem Arbeitsmarkt beispielsweise kennzeichnet sich teilweise durch ganz andere Aspekte als im Fall von Männern gleicher Herkunft.

Die Studie zielt darauf ab, betroffene Personengruppen zu erfassen und zu benennen, um ihnen anschließend in den statistischen Analysen und bei der Ausarbeitung öffentlicher politischer Maßnahmen Rechnung zu tragen. Eine wertvolle Ressource für die Autoren der Studie war hierbei das sozioökonomische Monitoring<sup>12</sup>, das in seinen statistischen Analysen systematisch auf die Überschneidung der Merkmale „Herkunft“ und „Geschlecht“ eingeht.

Die Förderung von Laufbahn- und Diversitätsplänen wurde in der vorigen Legislaturperiode in Flandern gestrichen, wodurch ein beträchtliches Fachwissen verloren ging. Unternehmen können heute zwar einen Zuschuss über das KMU-Portfolio beantragen, doch reichen diese Fördermittel nicht aus, wie Unia feststellen muss. Die

9 Nähere Infos: [www.actiris.be/diversite/tabid/899/language/fr-BE/Plan.aspx](http://www.actiris.be/diversite/tabid/899/language/fr-BE/Plan.aspx).

10 Nähere Infos: [www.actiris.be/diversite/tabid/980/language/fr-BE/Label-Diversite.aspx](http://www.actiris.be/diversite/tabid/980/language/fr-BE/Label-Diversite.aspx).

11 Nähere Infos: <https://press.actiris.be/invitation-presse>.

12 *Sozioökonomisches Monitoring 2017* steht zur Einsicht auf [www.unia.be](http://www.unia.be), Rubrik „Publikationen“.

intensive Begleitung und Weiterverfolgung bei den Laufbahn- und Diversitätsplänen brachte einen entscheidenden Mehrwert für die Erfolgsaussichten dieser Pläne.

Die Frage nach den Fördermitteln, guten Beispielen und Wachstumsmöglichkeiten im Hinblick auf eine erfolgreiche Laufbahn- und Diversitätspolitik in Unternehmen und Organisationen ist nach wie vor aktuell, wie Unia feststellt. Die neuen Orientierungen der talentfokussierten Politik erzielen nicht die erhoffte Wirkung bei bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern, die bereits längere Zeit eine Randstellung auf dem Arbeitsmarkt haben. Gemeint sind beispielsweise Personen mit einer Arbeitsbeeinträchtigung, mit Migrationshintergrund oder in Armutsverhältnissen. Und dies, obwohl der allgemeine Trend in der Arbeitslosigkeitsbekämpfung und Beschäftigung als positiv zu bezeichnen ist. Gezielte positive Maßnahmen sind hier mehr denn je vonnöten. Die Regierungen müssen Antworten auf die Frage liefern, wie sich die Diversitätspolitik in den Unternehmen effektiv fördern lässt.

Doch auch wenn die Entwicklungen in Flandern in mehrerer Hinsicht zu kritisieren sind, steht die Frage nach der Diversität im Unternehmen weiterhin im Vordergrund, was eine erfreuliche Feststellung ist.

Die Wallonie zeigt in dieser Hinsicht erschreckend wenig Ambitionen. Bis heute gibt es keine einzige Maßnahme oder Struktur zur gezielten Förderung der Diversität in Unternehmen, was Unia zutiefst bedauert. Gewerkschaften, regionale Integrationszentren und Hilfsorganisationen an der Basis entwickeln zwar Initiativen, die von der Wallonie unterstützt werden, doch ist dies nicht als systematische Aktion von Seiten der Region zu werten.

### 1.2.3. | Positive Maßnahmen

Die Antidiskriminierungsgesetzgebung besagt, dass eine unmittelbare oder mittelbare Unterscheidung im Rahmen „positiver Maßnahmen“ keine Diskriminierung darstellt.



#### Was ist eine positive Maßnahme?

Es handelt sich hierbei um eine Maßnahme zur Wiederherstellung der Chancengleichheit bei offensichtlicher Benachteiligung einer Gruppe von Personen, die ein gemeinsames geschütztes Merkmal aufweisen. Gemäß Artikel 10 des Antidiskriminierungsgesetzes ist eine positive Maßnahme nur unter folgenden Bedingungen zulässig:

- Es muss eine offensichtliche Ungleichheit bestehen.
- Die Beseitigung dieser Ungleichheit muss als ein zu förderndes Ziel bestimmt werden.
- Die positive Maßnahme muss zeitweilig sein und derartig sein, dass sie verschwindet, wenn das gesetzte Ziel erreicht ist.
- Die positive Maßnahme darf die Rechte anderer nicht unnötig beeinträchtigen.

Auf föderaler Ebene ist im Antirassismus- und Antidiskriminierungsgesetz klargestellt, dass die Voraussetzungen und Bedingungen, unter denen eine positive Maßnahme zulässig ist, in einem Königlichen Erlass festgelegt werden müssen.

Seit 2007 drängt Unia darauf, diesen Königlichen Erlass zu verabschieden, der von entscheidender Bedeutung für die Präventionspolitik gegen Diskriminierung ist. Elf Jahre später wurde dieser Empfehlung endlich Folge geleistet. Anlässlich des Studientages, den das Minderhedenforum und Unia am 7. Mai 2018 über positive Maßnahmen abgehalten haben, verkündete der föderale Beschäftigungsminister Kris Peeters, dass ein Entwurf für einen entsprechenden Königlichen Erlass in Ausarbeitung sei. Am 11. Januar 2019 hat der Ministerrat diesen Entwurf<sup>13</sup> in zweiter Lesung auf Vorschlag des Ministers und auf Stellungnahme des Staatsrates angenommen. Der Entwurf gilt allerdings nur für die Privatwirtschaft.

Auch die Regionen müssen entsprechende Erlasse zur Ausführung der Antidiskriminierungsdekrete und -ordonnanz verabschieden. Flandern bildet hier eine Ausnahme, da das dortige Antidiskriminierungsdekret positive Maßnahmen in regionalen Angelegenheiten direkt ermöglicht. Dies bedeutet konkret, dass bei Praktika, Berufsausbil-

13 Nähere Infos: <https://www.unia.be/fr/articles/unia-reagit-a-ladoption-des-actions-positives>.

dungen und Beschäftigungen positive Maßnahmen zur Anwendung kommen können. Unia empfiehlt, die Möglichkeit auch tatsächlich zu nutzen, was bisher noch zu selten der Fall ist.



Gemeinsamer Studientag von Unia und dem Minderhedenforum über positive Maßnahmen vom 7. Mai 2018 in Anwesenheit von Arbeitsminister Kris Peters



### Studientag über positive Maßnahmen

Am 7. Mai 2018 hatten das Minderhedenforum und Unia einen Studientag über positive Maßnahmen organisiert. Es ging dabei um eine Einführung in die Sachverhalte, den Handlungsbedarf und die Rechtslage sowie den Austausch guter Praktiken. Private und öffentliche Arbeitgeber stellten ihre Praktiken bei der Anwerbung oder bei Praktika und Studentenjobs vor.

Eingehend debattiert wurde die Frage, ob positive Maßnahmen auferlegt werden dürfen, insbesondere durch verbindliche Quoten, gegen die sich die Arbeitgeberorganisationen aber vehement zur Wehr setzten. Unia vertritt den Standpunkt, dass Quoten nicht ausgeschlossen werden dürfen, falls die quantitativen Vorgaben systematisch verfehlt werden. Es sprächen allerdings gute Gründe dafür, einen „weicheren“ Ansatz für die Privatwirtschaft und einen „härteren“ Ansatz für den öffentlichen Dienst zu wählen, da letzterer in der Pflicht steht, die Gesellschaft in ihrer Vielfalt widerzuspiegeln. Der föderale Beschäftigungsminister Kris Peeters verkündete bei diesem Studientag, dass ein Königlicher Erlass für die Privatwirtschaft in Ausarbeitung sei und keine weiteren Auflagen für Arbeitgeber enthalten werde.

### Warum und wozu?

Bei Unia sind im Laufe der Jahre diverse Fragen zu positiven Maßnahmen eingegangen. Hierzu hat Unia 2018 eine Stellungnahme<sup>14</sup> veröffentlicht. So wollte beispielsweise eine Versicherungsgesellschaft die Vielfalt im Unternehmen fördern und in diesem Rahmen mit einem Jugendzentrum zusammenarbeiten, um gezielt Studierende ausländischer Herkunft für Studentenjobs anzuwerben. Ein anderes Unternehmen, das eine umgekehrte Alterspyramide aufwies, wollte zeitweilig jüngeren Bewerbern den Vorzug geben. Und es gibt noch weitere Beispiele. Vor dem besagten Königlichen Erlass hätten sich diese Unternehmen einem Gerichtsverfahren wegen Diskriminierung ausgesetzt. Jetzt haben sie die nötige Rechtssicherheit, um eine stärker diversifizierte Personalzusammensetzung zu fördern.

Eine besondere Bedeutung hat diese Maßnahme für Personen mit Behinderung. Bei einer Beschäftigungsrate von nur 23 % laut Statbel (dem belgischen Amt für Statistik) zählt Belgien innerhalb der EU eher zu den Hinterbänkern. In diesem Zusammenhang sei daran erinnert, dass die von Belgien ratifizierte UN-Behindertenrechtskonvention nicht nur positive Maßnahmen erlaubt, sondern auch ein Appell an die Behörden ist, solche Maßnahmen bei Bedarf einzuführen, beispielsweise durch Einführung von Quotenregelungen bei der Einstellung.<sup>15</sup> Der UN-Ausschuss empfiehlt allerdings nicht, bestimmte Arbeitsplätze ausschließlich Personen mit Behinderung vorzubehalten, da dies ein Stigmatisierungsrisiko beinhaltet und die weiteren Karrieremöglichkeiten eher einschränkt.

Mit positiven Maßnahmen lässt sich zudem die Beschäftigungsrate von Arbeitskräften ausländischer Herkunft anheben. Im Jahr 2016 hatten nur 49,1 %<sup>16</sup> der aus Ländern außerhalb der EU stammenden Personen eine Beschäftigung, womit sie 20 % unter der belgischstämmigen erwerbstätigen Bevölkerung lagen. Ende Mai wurde Belgien von der Europäischen Kommission für diesen besorgniserregenden Missstand gerügt.

### Positive Maßnahmen im öffentlichen Dienst

Der jüngst verabschiedete Königliche Erlass gilt nur für die Privatwirtschaft. Neben dem Minderhedenforum und

14 Die Stellungnahme von Unia zu den positiven Maßnahmen steht im vollständigen Wortlaut zur Einsicht auf [www.unia.be](http://www.unia.be) in der Rubrik Beschäftigung.

15 Nähere Infos: UN-Behindertenrechtskonvention Art. 27 § 1 g) und h). Siehe auch Allgemeine Bemerkung (General Comment) Nr. 6 (2018) über Gleichheit und Nichtdiskriminierung, die der UN-Ausschuss in seiner 19. Sitzung angenommen hat (1. Februar - 9. März 2018).

16 Statistik aus dem Länderbericht Belgiens 2018 (Europäisches Semester), Europäische Kommission.

anderen Organisationen vertritt Unia den Standpunkt, dass nun auch an einem Königlichen Erlass für positive Maßnahmen im öffentlichen Dienst gearbeitet werden muss. Gewisse positive Maßnahmen existieren faktisch bereits, insbesondere zugunsten der Sprachgleichheit oder zum Erreichen des 3-Prozent-Ziels bei der Beschäftigung von Personen mit Behinderung. Somit ist es nur logisch, dass auch für den öffentlichen Dienst ein Königlicher Erlass folgt.

Gerade im öffentlichen Dienst sollte die Belegschaft die Vielfalt in der Gesellschaft widerspiegeln. Für Unia ein guter Grund, im öffentlichen Dienst einen Schritt weiter zu gehen bei den positiven Maßnahmen und unter anderem auf Lösungen zu setzen wie Quoten, gezielte Anwerbungskampagnen, Praktika oder Studentenjobs nur für untervertretene Personengruppen usw.

#### 1.2.4. | Sozioökonomisches Monitoring

Ein wesentlicher Bestandteil der Präventionspolitik ist das Monitoring: Wie sieht die aktuelle Situation in den einzelnen Wirtschaftszweigen, Unternehmen und öffentlichen Diensten aus? Wie entwickelt sich die Situation unter dem Einfluss der Arbeitsmarkt- und Diversitätspolitik? Die Fragenliste ließe sich fortsetzen. Immer mehr Unternehmen, Wirtschaftszweige und Behörden wollen ihre Personalzusammensetzung überwachen. Daher ist es wichtig, dass sie hierzu entsprechende Daten anfordern können, wobei die Verfahren transparent, zugänglich und von den Datenschutzbestimmungen her klar sein müssen.

Schon jetzt gibt es dank der Zusammenarbeit zwischen Unia und dem FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung ein sozioökonomisches Monitoring, das einen Überblick über den belgischen Arbeitsmarkt verschafft und die Ergebnisse nach Herkunft und Migrationshintergrund sowie nach Geschlecht und Alter aufschlüsselt.

Die Ergebnisse des dritten Berichts zum sozioökonomischen Monitoring, das der Föderale Öffentliche Dienst Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung zusammen mit Unia im Dezember 2017 veröffentlicht hat, wurden am 18. Juni 2018 vorgestellt. Diese Ausgabe des Berichts beinhaltet vier Neuerungen, nämlich Analysen auf Basis bestimmter Aspekte: Bildungsstand, Situation junger Menschen in der Berufseingliederungszeit, öffentlicher Dienst, Aufenthaltsgrund.

Wir verweisen den Leser auf den Jahresbericht 2017, der diese Ergebnisse zusammenfasste. Es sei angemerkt, dass eine der wichtigsten Erkenntnisse aus diesen Ergebnissen

die Verbindung zwischen Herkunft, Bildungsstand und Beschäftigungsrate war. Auch wenn die Beschäftigungsrate (alle Herkünfte zusammen) mit zunehmendem Bildungsstand steigt, sind die Unterschiede je nach Herkunft doch sehr markant. Personen mit hohem Bildungsstand und ausländischer Herkunft liegen bei der durchschnittlichen Beschäftigungsrate um fast 19 Prozentpunkte unter dem Schnitt der belgischstämmigen Personen (67,2 % gegenüber 85,9 %). Besonders niedrig ist der Schnitt bei Personen aus afrikanischen Ländern südlich der Sahara (58,4 %).

Das Seminar zu diesem Monitoring hat sich eingehend mit diesem Ergebnis beschäftigt. Hierbei ging es vor allem um die Frage nach der Anerkennung von Diplomen, um duale Aus- und Weiterbildungen sowie um Maßnahmen zur Heranführung an den Arbeitsmarkt. Auch der Mangel an Informationen über Personen, die in internationalen Einrichtungen arbeiten, oder Leiharbeiter wurde thematisiert. Diese Daten erscheinen nicht in der Zentralen Datenbank.

Die Wirtschaftszweige und Behörden heben die Bedeutung eines solchen Referenzinstruments hervor und haben die Arbeit auch bereits teilweise aufgenommen. So setzten sich 2018 mehrere Wirtschaftszweige in diesem Zusammenhang mit Unia in Verbindung (unter anderem: Dienstleistungsschecks, freie Berufe, Papier- und Kartonverarbeitung, Chemie, Kunststoffe, Biowissenschaften), um Daten über ihren Wirtschaftszweig zu erhalten und dabei auch die Methodik des Monitorings zu übernehmen. Deshalb fordert Unia, dass die öffentlichen Dienste, die relevante Daten liefern, beispielsweise das „Data-warehouse Arbeitsmarkt en Sociale Bescherming“, ihre Dienstleistungen auf die einzelnen Wirtschaftszweige, Behörden und Unternehmen ausweiten.

Das Monitoring wurde dem Ausschuss Beschäftigung des flämischen Parlaments am 22. Februar 2018 vorgestellt und dort debattiert. Auch die Brüsseler Statistiken wurden dem Ministerpräsidenten der Regierung der Region Brüssel-Hauptstadt, Rudi Vervoort, präsentiert. Derzeit arbeitet die FGTB Brüssel an einer Publikation, die auf denselben Zahlen und Feststellungen basiert.

### 1.3 | Öffentliches Auftragswesen: Ansatzpunkte zur Durchsetzung von Antidiskriminierungsnormen

Die Behörden sitzen gewissermaßen an einem Hebel, um öffentliche Aufträge an Unternehmen zu vergeben, die nachweislich bestimmte Sozialstandards erfüllen. Hierzu könnten Antidiskriminierungs- und Diversitätsmanagementklauseln in die Lastenhefte aufgenommen werden, wobei man ausdrücklich Kündigungsklauseln für den Fall einer nachweislichen Diskriminierung hinzufügen könnte.

In Zusammenarbeit mit der Stadt Gent läuft derzeit ein Pilotprojekt. Hierzu gehört die Aufnahme einer Antidiskriminierungsklausel mit Kontroll- und Strafmaßnahmen. Darüber hinaus müssen Bieter einen „Quick-Scan“<sup>17</sup> durchführen, um die Betriebspolitik der beteiligten Unternehmen auf Antidiskriminierung und Diversitätsförderung zu prüfen. Unia hat an dem gesamten Verfahren mitgewirkt. Die Testphase wurde bis 2020 verlängert.

### 1.4 | Sozialpartner und Arbeitsämter: an vorderster Front

Die Sozialpartner und Arbeitsämter stehen im Kampf gegen Diskriminierungen bei der Beschäftigung an vorderster Front. Seit der Schaffung von Unia hat es verschiedene Formen von partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit den Vertreterorganisationen der Sozialpartner und Arbeitsämter gegeben, um Austausch- und Kooperationsmöglichkeiten zu fördern.

Mit den Gewerkschaften hatte Unia 2018 zahlreiche Kontakte, um die Zusammenarbeitsprotokolle und Vereinbarungen zur Bearbeitung individueller Meldungen zu aktualisieren. Unia war zudem an mehreren Veranstaltungen beteiligt, die von Gewerkschaften ausgerichtet wurden, so unter anderem an dem Gewerkschaftenforum am 21. März 2018 zum Thema „Unternehmen ohne Rassismus – miteinander leben und arbeiten“, an einer Tagung

der ACV-CSC über LGBTQI-Personen in der Arbeitswelt sowie an einem Treffen der FGFB zum 10-jährigen Bestehen des Antidiskriminierungsgesetzes. Des Weiteren haben wir FGFB-Vertretern an der Basis Fortbildungen in Antidiskriminierungsrecht erteilt. Darüber hinaus hat sich Unia gemeinsam mit den Gewerkschaften in individuellen Diskriminierungsfällen an die Justiz gewandt.

Die Arbeitgeberorganisationen<sup>18</sup> haben sich im Juli 2017 auf einen Aktionsplan für Diversität<sup>19</sup> geeinigt. In diesem Rahmen hatte Unia eine Konzertierung mit den Branchenverbänden begonnen, die 2018 fortgeführt wurde. Ein Kooperationsabkommen zwischen Unia und diesen Verbänden ist in Ausarbeitung. Es wurde den führenden Akteuren im Dezember 2018 vorgelegt. Die Diskussionen um dieses Abkommen waren bei Redaktionsschluss des vorliegenden Berichts noch nicht abgeschlossen.

Von Seiten der Arbeitsämter wird derzeit in Brüssel intensiv an der Neuorganisation der Beratungsstelle für Antidiskriminierung gearbeitet (siehe Punkt 2.2. in diesem Kapitel).

17 Den Quickscan zum Thema Antidiskriminierung und Chancengleichheit finden Sie auf Unias e-Learning-Plattform: [www.eDiv.be](http://www.eDiv.be).

18 Namentlich: die FEB (Fédération des Entreprises de Belgique), Unizo (Unie van Zelfstandige Ondernemers), die UCM (Union des Classes Moyennes), das Voka (Vlaams netwerk van ondernemingen), die UWE (Union Wallonne des Entreprises), die BECI (Chambre de Commerce & Union des entreprises de Bruxelles), Unisoc (Union des entreprises à profit social, Verband der Sozialunternehmen) und der AFROfront (dem die Landwirtschaftsverbände ABS, Boerenbond und FWA angehören).

19 Nähere Infos: [www.feb.be/domaines-daction/ethique--responsabilite-societale/egalite-des-chances/plan-daction-des-organisations-patronales-pour-plus-de-diversite-au-sein-de-lentreprise](http://www.feb.be/domaines-daction/ethique--responsabilite-societale/egalite-des-chances/plan-daction-des-organisations-patronales-pour-plus-de-diversite-au-sein-de-lentreprise).

## 2. Wohnen

*Im Bereich Wohnen plädiert Unia für eine deutliche Erweiterung des Angebots an erschwinglichem Wohnraum und angemessenen Sozialwohnungen, die den neuen Familienprofilen entsprechen. Außerdem fordert Unia, dass die Befugnisse der regionalen Wohnungsinspektionen auf die Durchsetzung der Antidiskriminierungsgesetze ausgeweitet werden.*

### 2.1 | Regionalpolitische Maßnahmen: Entwicklungen ein Jahr nach Regionalisierung des Wohnungsmietrechts

Die Regionalisierung des Wohnungsmietrechts ist eine willkommene Gelegenheit, die Rechtsvorschriften zu prüfen und zu ergänzen, um gegen systematische Diskriminierungen beim Zugang zu Wohnungsangeboten vorzugehen. In diesem Rahmen hat Unia den drei Regionen in den Jahren 2017 und 2018 eine Reihe von Stellungnahmen und Empfehlungen vorgelegt, in denen es um vier Kernanliegen geht:

- Ausdrücklich festlegen, welche Informationen und Belege ein Vermieter von einem Mietinteressenten verlangen darf;
- einen zentralen Mietgarantiefonds einrichten, der allen Mietern offen steht;
- die Befugnisse der regionalen Wohnungsinspektionen auf die Durchsetzung der Antidiskriminierungsgesetze ausweiten und Situationstests als Kontrollinstrument einführen;
- die Kontrolle der verbindlichen Mietpreis- und Gemeinschaftskostenanzeige auf die Regionen delegieren, damit diese Vorschrift im gesamten Gebiet der Region einheitlich Anwendung findet, insbesondere hinsichtlich der Strafmaßnahmen.



#### Eigentümer wegen Diskriminierung verurteilt

Am 28. März 2018 hat das Gericht Gent einen Eigentümer zu einer Geldstrafe wegen rassistischer Diskriminierung verurteilt<sup>20</sup>. Grund: Er wollte seine Studentenwohnung ausschließlich an Interessenten im Alter von 20 bis 26 Jahren vermieten, deren Eltern Belgier sind. Unia ist nach mehreren gütlichen Vermittlungsversuchen vor Gericht gezogen. Der Richter hat den Mann im Versäumnisweg zu einer Geldstrafe von 500 Euro pro erneuten Verstoß verurteilt.

#### 2.1.1. | Brüssel: Situationstests angekündigt

In der Region Brüssel-Hauptstadt enthält die Ordonnanz, die am 1. Januar 2018 zur Regionalisierung des Wohnungsmietrechts in Kraft getreten ist<sup>21</sup>, mehrere wichtige Bestimmungen zur Bekämpfung von Diskriminierungen. So besagt die Ordonnanz unter anderem ausdrücklich, dass weder Art noch Herkunft der Einkünfte eines Mietinteressenten geltend gemacht werden dürfen, um seine Bewerbung auszuschließen. Diese Ordonnanz ergänzt ein bereits üppiges Instrumentarium gegen Diskriminierung. Sie hatte aber zunächst noch eine empfindliche Schwachstelle, nämlich die Beweislast. Obwohl die Beweislast auf beide Parteien verteilt ist, obliegt sie eigentlich dem Opfer. Beweisen, dass man tatsächlich diskriminiert wurde, ist jedoch alles andere als einfach.

Am 21. März 2018 wurde der Vorschlag einer Resolution<sup>22</sup> zur Einführung von Situationstests im Rahmen der Diskriminierungsbekämpfung auf dem Wohnungsmarkt in das Parlament der Region Hauptstadt-Brüssel eingebracht.

Es folgte ein (Vor-)Entwurf einer Ordonnanz zur Einführung zweier Beweismittel: Situationstests und Mystery-Client-Tests. Zur Erinnerung: Der Situationstest besteht darin, dem Vermieter oder Immobilienmakler zwei (fiktive oder reale) potenzielle Mieter vorzustellen, deren Profil ähnlich ist, mit Ausnahme des getesteten geschützten Merkmals. Die Antworten auf die beiden Bewerbungen werden anschließend verglichen, um zu überprüfen, ob

20 Nähere Infos: [www.unia.be/fr/articles/un-propretaire-condamne-pour-discrimination](http://www.unia.be/fr/articles/un-propretaire-condamne-pour-discrimination).

21 Nähere Infos: Ordonnanz vom 27.07.2017 zur Regionalisierung des Wohnungsmietrechts (Veröffentlichungsdatum: 30.10.2017).

22 Nähere Infos: <http://weblex.irisnet.be/data/crb/doc/2017-18/135136/images.pdf>.



eine unterschiedliche Behandlung vorliegt oder nicht. Der Mystery-Client-Test besteht darin, sich gegenüber einem Immobilienmakler für einen Vermieter auszugeben, den Makler vor eine diskriminierende Anfrage zu stellen und zu sehen, ob er darauf eingeht oder nicht.

Unia fordert für die Opfer und auch für bestimmte Menschenrechtsorganisationen das Recht ein, diese Tests zu veranlassen. Hierzu gibt Unia ein Online-Instrument<sup>23</sup> an die Hand, um das Testverfahren zu begleiten.

Auch der öffentliche Dienst der Region Brüssel-Hauptstadt für das Wohnungswesen muss diese Tests durchführen können, um Diskriminierungsfälle leichter ermitteln und feststellen zu können. Nach dem Dafürhalten von Unia müssen die regionalen Wohnungsinspektionen mit den nötigen Instrumenten ausgestattet werden, um bei individuellen Beschwerden oder bei der Kontrolle von Immobilienmaklern Ermittlungen durchzuführen und Geldstrafen zu verhängen.

Die Ordonnanz vom 21. Dezember 2018 wurde in enger Zusammenarbeit zwischen Unia und der Brüsseler Wohnungsministerin Céline Fremault vorbereitet. Damit übernimmt die Region Brüssel-Hauptstadt erneut eine Vorreiterrolle wie bereits 2017 im Bereich Beschäftigung.

Gemäß Ordonnanz leitet die regionale Wohnungsinspektion jede festgestellte Diskriminierungspraxis an den Prokurator des Königs weiter, der über die eventuelle Weiterverfolgung des Falls entscheidet. Wird der Fall nicht weiterverfolgt, kann die Inspektion eine administrative Geldbuße von 125 bis 6.200 Euro verhängen, je nach Schwere des Verstoßes, Rückfälligkeit und Beruf des Urhebers der Diskriminierung. Das Geld fließt in den regionalen Haushaltsfonds für Solidarität.

Des Weiteren ist eine Neuauflage der gemeinsamen Informationsschrift von Unia und dem Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern zu vermelden, die im Frühjahr 2019 erscheinen wird. Die Informationssitzungen für Immobilienmakler wurden ebenfalls fortgeführt, und zwar



im März 2018. Unia hat auch an der Diskussionsrunde „Midi du Logement“ teilgenommen, die die Region am 27. November 2018 zu diesem Thema veranstaltet hat.



### Situationstests: abschreckende Wirkung teilweise erreicht

Wie die Stadt Gent im Jahr 2015 hat „Bruxelles Logement“ 2016-2017 eine erste Studie<sup>24</sup> über diskriminierende Praktiken auf dem privaten Mietwohnungsmarkt in der Brüsseler Region durchführen lassen. Unia war Mitglied des Begleitausschusses dieser Studie. Es zeigte sich, dass etwa ein Drittel aller Immobilienmakler, die in der Region Brüssel-Hauptstadt tätig sind, darin einwilligten, Mietinteressenten ohne Arbeitsvertrag oder ausländischer Herkunft zu diskriminieren. Im Jahr 2018 wurde eine Followup-Studie durchgeführt. Sie zeigt, dass die Zahl der Immobilienmakler, die auf Anfrage des Eigentümers bereit sind, Personen ausländischer Herkunft zu diskriminieren, im Vergleich zum ersten Berichtsjahr um 43 % zurückgegangen ist. Dennoch waren 2018 immer noch 33 % bereit, Mietinteressenten zu diskriminieren, wenn sie Sozialhilfe beziehen.

### 2.1.2. | Flandern: Chance zu einer vollwertigen Antidiskriminierungspolitik auf dem privaten Mietwohnungsmarkt vertan

In Flandern hat Wohnungsministerin Liesbeth Homans am 20. Juli 2018 einen flämischen Aktionsplan zur Antidiskriminierungspolitik auf dem privaten Mietwohnungsmarkt veröffentlicht. Das neue Dekret über den

<sup>23</sup> Nähere Infos: [www.unia.be/de/sensibilisierung-praevention/tools/rassistischen-diskriminierung-im-bereich-wohnen-wie-kann-ich-es-beweisen](http://www.unia.be/de/sensibilisierung-praevention/tools/rassistischen-diskriminierung-im-bereich-wohnen-wie-kann-ich-es-beweisen).

<sup>24</sup> Die Studie *Discrimination sur le marché locatif privé (agences immobilières)* en RBC steht zur Einsicht auf <https://logement.brussels>.

Wohnungsmietvertrag<sup>25</sup> wurde am 9. November 2018 verabschiedet (und ist am 1. Januar 2019 in Kraft getreten).

Der Aktionsplan legt den Schwerpunkt auf Information und Bewusstseinsbildung. Unia erkennt hierin positive Initiativen, so beispielsweise die Schaffung einer Plattform zur Konzertierung auf dem Mietwohnungsmarkt unter Beteiligung aller Organisationen, die den Sektor vertreten. Oder auch die Förderung des Musterformulars zur Anlegung von Mietkandidaten-Akten<sup>26</sup>. Dieses Formular haben Unia und das Berufsinstitut für Immobilienmakler (BII) 2013 gemeinsam mit dem Datenschutzausschuss verfasst. Außerdem kommt den Städten und Gemeinden jetzt eine bedeutendere Rolle zu, wenn es darum geht, die Vermieter zu informieren.

Trotz solcher positiven Ansätze wurde mit diesem Aktionsplan jedoch die Chance vertan, eine vollwertige Antidiskriminierungspolitik auf dem privaten Wohnungsmarkt herbeizuführen. Die beiden Säulen dieses Plans, nämlich Information und Bewusstseinsbildung, sind weder mutig noch neu. Dies gilt insbesondere für die Erwartungen an die Vermieterorganisationen in der mit ihnen geschlossenen Vereinbarung zur Bekämpfung von Diskriminierung.

Unia bedauert, dass dieser Plan keine effektiven Kontrollmaßnahmen enthält, um das nötige Gleichgewicht zwischen Prävention und Sanktion zu finden. Wir sind der Meinung, dass die Verantwortung für die Kontrollmaßnahmen nicht nur beim Immobiliensektor selbst liegen darf. Objektiver und transparenter wären die Kontrollen, wenn sie von der regionalen Wohnungsinspektion organisiert würden.

Artikel 7 des Dekrets besagt, dass der Vermieter von einem Mietkandidaten nur diejenigen Dokumente verlangen darf, die belegen, dass er seine Pflichten als Mieter erfüllen kann. Unia hält diese Formulierung für zu vage, um diskriminierende Anforderungen an die Art oder Herkunft der Einkünfte eines Mietkandidaten ausschließen zu können, zumal das Dekret nicht zwischen den einzelnen Phasen einer Vermietung unterscheidet. So wäre es sinnvoll, diese Phasen und die Auflistung der Dokumente, die in der jeweiligen Phase verlangt werden dürfen, in einem Erlass der flämischen Regierung festzuhalten.

Die Obergrenze der Mietgarantie wurde zudem auf drei (statt zwei) Monate festgelegt. Auch wenn gleichzeitig eine neue Kreditmöglichkeit zur Bestellung einer Miet-

garantie für Personen mit Niedrigeinkommen geschaffen wurde, sieht Unia hier die Gefahr, dass Geringverdiener weiter an den Rand der Gesellschaft gedrängt werden. Wir wiederholen daher unsere Empfehlung, einen zentralen Mietgarantiefonds einzurichten.



### Situationstests auf lokaler Ebene

Seit 2015 führt die Stadt Gent unter Beteiligung von Unia Praxistests auf dem Mietwohnungsmarkt durch. Anlass hierzu ist die Charta „Gelijke toegang tot huisvesting“ (Gleicher Zugang zu Wohnungen), die einige Jahre zuvor von der Stadt Gent, dem Berufsinstitut für Immobilienmakler (BII), der Confederatie van Immobiliënberoepen Vlaanderen (CIB, Fachverband der Immobilienberufe), dem Huurdersbond (Mieterbund) und Unia unterzeichnet wurde.

Mit diesen Tests will die Stadt Gent ermitteln, wie schwierig es für Personen ausländischer Herkunft, mit Behinderung, mit einem gleichgeschlechtlichen Lebenspartner oder mit einem Ersatzeinkommen ist, eine Mietwohnung in Gent zu finden. Darüber hinaus soll überprüft werden, ob solche Tests die Diskriminierungsrate senken können.

Insgesamt wurden 86 Immobilienmakler zum zweiten Mal getestet. Zwölf von ihnen erzielten ein schlechteres Ergebnis. Im Januar 2018 bot man diesen Maklern ein persönliches Gespräch mit Unia-Mitarbeitern an, um ihre Ergebnisse zu erörtern.

Am 20. Februar 2018 organisierten die Stadt Gent und Unia zudem eine kostenlose Fortbildung für alle Makler in Gent. Unia erklärte dabei die wichtigsten Punkte von gesetzlicher Seite: Was darf man als Makler fragen? Wann wählt man objektiv aus und ab wann diskriminiert man? Die Schauspieler von 12Act, ein so genanntes Betriebstheater, vermittelten den Maklern Kompetenzen im Umgang mit diskriminierenden Kundenanfragen.

Darüber hinaus war Unia Mitglied in der Lenkungsgruppe unter der Leitung der Stadt Gent und plädierte für die Fortsetzung von Praxistests in der neuen Legislaturperiode. Nicht nur in Gent, sondern auch in anderen so genannten „Zentrumsstädten“ in Flandern fand dieser Appell Gehör, denn in mehreren Verwaltungsvereinbarungen sind inzwischen Praxistests verankert.

25 Nähere Infos: *Decreet houdende bepalingen betreffende de huur van voor bewoning bestemde goederen of delen ervan*, 9. November 2018 (Veröffentlichungsdatum: 07.12.2018).

26 Nähere Infos: [www.unia.be/fr/articles/discrimination-dans-le-logement-le-centre-et-lipi-saccordent-sur-un-formulaire-type](http://www.unia.be/fr/articles/discrimination-dans-le-logement-le-centre-et-lipi-saccordent-sur-un-formulaire-type).

### 2.1.3. | Wallonie

In der Wallonie wurde am 15. März 2018 das Dekret über den Wohnungsmietvertrag<sup>27</sup> verabschiedet, das seit dem 1. September 2018 in Kraft ist. Artikel 6 dieses Dekrets erinnert den Vermieter an das Diskriminierungsverbot im Sinne des Dekrets vom 6. November 2008 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung.

Unia bedauert, dass dieses neue Dekret eine Bestimmung aus dem alten System übernimmt, nämlich die Möglichkeit, eine Bankgarantie aufgrund eines Mustervertrags zwischen einem ÖSHZ und einem Finanzinstitut zu bestellen. Dieses System hat sich als Fehlschlag erwiesen. Daher empfiehlt Unia vielmehr die Einrichtung eines zentralen Mietgarantiefonds, der allen Mietern die gleichen Chancen einräumt.

In ihrer Stellungnahme zu dem Dekretentwurf hatte Unia empfohlen, ausdrücklich festzuhalten, dass weder die Herkunft noch die Art der Einkünfte geltend gemacht werden dürfen, um einem Mietkandidaten eine Wohnung zu verweigern. Diese Bestimmung kommt zwar nicht in dem Dekret selbst vor, findet sich aber in den Anhängen des Dekrets mit den Erläuterungen zu den verschiedenen Mietverträgen, die zur Ausführung des neuen Dekrets vorgegeben werden und zu denen auch Unia konsultiert wurde. Positiv wertet Unia auch, dass das Dekret in der Präambel zu den Anhängen an das Diskriminierungsverbot bei der Vermietung einer Immobilie erinnert.

2018 hat Unia zudem an einer Arbeitsgruppe über Diskriminierungsbekämpfung im Wohnungswesen teilgenommen, die seit September in der wallonischen Verwaltung im Einsatz ist und an einer Reihe von Maßnahmen arbeitet, die 2019 eingeführt werden sollen.

## 2.2 | Fortbildungen für Immobilienmakler

Nicht zuletzt im Zuge der regulatorischen Änderungen ist natürlich eine verstärkte Nachfrage an Fortbildungen für Immobilienmakler festzustellen.

Seit 2014 bildet Unia in Zusammenarbeit mit dem Cefim (Centre d'Etude et de Formations Immobilières, Studien- und Ausbildungszentrum für das Immobilienwesen) französischsprachige Immobilienmakler in der Gesetzgebung

gegen Rassismus und Diskriminierung aus. Um auf die zunehmende Nachfrage eingehen zu können, hat man 2018 beschlossen, neue Ausbilder zu schulen, um einen Multiplikationseffekt zu erzielen. Am ersten Ausbildungstag, den Unia am 17. Mai 2018 abgehalten hat, ging es darum, den Rechtsrahmen zu vertiefen, die Mechanismen der Diskriminierung zu verstehen und das Bewusstsein dafür zu schärfen, wie wichtig es ist, angemessen auf diskriminierende Äußerungen zu reagieren. Die Ausbilderkandidaten wurden zudem bei ihren ersten Schritten in einer realen Situation begleitet. Hierzu erhielten sie methodische und juristische Ratschläge.

Unia hat zudem an einem Kolloquium teilgenommen, das die Brüsseler Wohnungsministerin Céline Fremault am 27. April 2018 organisiert hatte. Rund 60 Immobilienmakler nahmen an dieser Veranstaltung teil, die mit einem originellen Format überraschte: Zwischen den Vorträgen führten professionelle Schauspieler konkrete Szenen auf, in denen es um Aspekte wie die gewissenhafte Einhaltung der Rechtsvorschriften durch den Immobilienmakler oder die Argumentation angesichts einer diskriminierenden Kundenanfrage ging.



Im Jahr 2018 wurden in Flandern 70 angehende Immobilienmakler im Antidiskriminierungsrecht ausgebildet. Am 29. November 2018 konnten die Studierenden der AP Hogeschool Antwerpen während der Gastlesung von Unia auf eine Reihe realer Situationsbeispiele reagieren. Auch vor etwa 50 Sozialarbeiter-Studierenden der AP Hogeschool erklärte Unia den Gesetzesrahmen in Sachen Antidiskriminierung. Am 22. März 2018 erhielten sie anhand eines Quiz nähere Einsicht in die verschiedenen Formen von Diskriminierung. Unia wurde bereits zu einer Neuauflage 2019 eingeladen.

27 Nähere Infos: [Dekret vom 15. März 2018 über den Wohnungsmietvertrag \(Veröffentlichungsdatum: 28.03.2018\)](#).



## Mindestalter für den Einzug in ein Apartment? Illegal!

In Hasselt fiel ein neues Immobilienprojekt mit einer Altersbegrenzung auf 32 Jahre als Bedingung für die künftigen Bewohner auf. Die Reklamationen ließen nicht lange auf sich warten. Der Bauträger des neuen Komplexes, der in einem Studentenviertel liegt, wollte damit den Beschwerden älterer Bewohner wegen Lärmbelästigung vorgreifen. Außerdem sollte jungen Diplomierten die Möglichkeit geboten werden, weiter im Stadtzentrum zu wohnen.

Das Ziel an sich ist legitim, nicht aber das Mittel. Das Alter ist laut Antidiskriminierungsgesetz ein geschütztes Merkmal, sodass eine Altersbegrenzung hier illegal ist. In seiner Stellungnahme<sup>28</sup> vertrat Unia den Standpunkt, dass es andere Anreize gibt, überwiegend junge Bewohner anzuziehen, wie die Einrichtung einer attraktiven Umgebung für diese Zielgruppe. Die Stadt Hasselt und der Bauträger haben sich dem Standpunkt von Unia angeschlossen und die ursprünglich verhängte Altersbegrenzung aufgehoben.

## 2.3 | Fahrende: keine dauerhafte Lösung in Sicht

Belgien wurde bereits 2012 vom Europäischen Ausschuss für soziale Rechte des Europarats zur Ordnung gerufen, weil es sich bei der Aufnahme von fahrendem Volk nicht an die Europäische Sozialcharta hält. Seitdem hat sich die Situation kaum gebessert, abgesehen von einigen zaghaften Regulierungsversuchen.

### 2.3.1. | Brüssel: immer wieder NIMBY („Not in my backyard“)

Im Frühsommer wurden mehrere Familien, die sich im Wohnwagen auf einem Privatgrundstück in Anderlecht aufhielten, auf Anordnung des Bürgermeisters aufgefordert, den Ort zu verlassen, ohne dass man ihnen eine Ausweichmöglichkeit anbot. Dies ist keineswegs ein Ein-

zelfall. Jedes Jahr spielen sich in den drei Landesregionen Ausweisungsszenen ab.

In Brüssel zeigt sich dabei vor allem, dass die bisherigen Maßnahmen der Region fehlschlagen. Es herrscht ein angespanntes Verhältnis zwischen der Region und den Gemeinden, die es erst gar nicht auf feindselige Reaktionen ihrer Bevölkerung ankommen lassen wollen und lieber auf eine NIMBY-Politik setzen („meinetwegen anderswo, aber nicht vor meiner Haustür“).

Dabei erkennt die Brüsseler Wohnungsgesetzgebung das Recht auf mobiles Wohnen an, und auf Initiative eines Ausschusses für mobiles Wohnen stellt die Region den Brüsseler Gemeinden sogar Mittel zur Verfügung, um Stellplätze anzulegen.

Angesichts dieses humanitären Notstands hat Unia Anfang Juli Alarm geschlagen<sup>29</sup>. Unseres Ermessens muss die Region dringend ihre Politik ändern, und zwar grundlegend. Die Region muss die Brüsseler Gemeinden zwingend dazu anhalten, Stellplatzflächen bereitzustellen, und/oder selbst dazu übergehen, „regionale“ Stellplatzflächen einzurichten und zu betreiben.

Die Arbeiten des Ausschusses haben gezeigt, dass es vor allem kleiner Stellplatzflächen bedarf, die bei zeitweiliger Nutzung leicht zu betreiben und zu verwalten sind und möglichst geringe Auswirkungen auf die Nachbarschaft haben. Die erstgenannte Option wäre auch nicht mit übermäßigen Kosten für die Gemeinden verbunden, zumal sich die Region an der Einrichtung und Verwaltung solcher Stellplatzflächen beteiligen könnte. Bei der zweiten Option kann die Region auf bestehende Strukturen zurückgreifen, um diese neue Aufgabe zu übernehmen (Wohnungsfonds, Brüsseler Wohnungsbaugesellschaft „Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale“, soziale Immobilienagenturen ...).

### 2.3.2. | Flandern: Überbelegung der Stellplatzflächen

In Flandern ist die Agentur „Wonen Vlaanderen“ seit 2016 dafür zuständig, Zuschüsse für die Einrichtung oder Renovierung von Stellplatzflächen für Wohn- oder Kurzaufenthalte zu gewähren. Diese Zuschüsse können sich über die gesamte Höhe der Investitionen erstrecken, allerdings innerhalb der von der Regierung gesetzten Grenzen. Die Verwaltung dieser Stellplatzflächen wird den Gemeinden

28 Nähere Infos: [www.unia.be/fr/articles/une-limite-dage-pour-pouvoir-vivre-dans-un-appartement-illegale](http://www.unia.be/fr/articles/une-limite-dage-pour-pouvoir-vivre-dans-un-appartement-illegale).

29 In der Presse ist hierzu ein von der Unia-Direktion unterzeichneter Leserbrief (*carte blanche signée par la direction d'Unia*) erschienen. Er steht zur Einsicht auf [www.unia.be](http://www.unia.be), Rubrik „Artikel“.

oder Provinzen, auf deren Initiative die Stellplatzfläche entsteht, oder einer sozialen Wohnungsbaugesellschaft anvertraut<sup>30</sup>.

Anfang 2017 hat die Agentur „Wonen Vlaanderen“ den Auftrag erhalten, die Entwicklung dieser Stellplatzflächen zu überwachen. Das Monitoring von 2017 verbuchte etwa 30 Stellplatzflächen zu Wohnzwecken und fünf für Kurzaufenthalte (von denen derzeit nur drei tatsächlich nutzbar sind: in Asse, Gent und Kortrijk<sup>31</sup>). Dies reicht keineswegs, um den Bedarf zu decken. Einige Stellplatzflächen sind überbelegt, und der Mangel an kurzzeitigen Abstellplätzen sorgt in jeder Saison aufs Neue für Spannungen.

Im Jahr 2018 hat Flandern auch den neuen Aktionsplan für eine inklusive Politik zugunsten von Wohnwagenbewohnern in ihren „horizontalen Integrationspolitikplan“ (Horizontaal Integratiebeleidsplan) aufgenommen, der im Juli 2018 aktualisiert wurde<sup>32</sup>, um inklusiv arbeiten zu können. Positiv ist, dass Flandern einen neuen Plan für Wohnwagenbewohner aufstellt und in eine bestehende, funktionierende Beratungsstruktur integriert, doch leider reicht dieser Plan nicht aus, um effektiv eine Lösung für den Wohnungsbedarf von Wohnwagenbewohnern zu schaffen.

Am 9. Januar 2019 hat das flämische Parlament grünes Licht für die Abänderung des Dekrets vom 7. Juni 2013 über die flämische Integrationspolitik<sup>33</sup> auf Anregung der flämischen Integrationsministerin Liesbeth Homans gegeben. Das neue Dekret rückt Fahrende und die von ihnen benötigten Stellplatzflächen für Kurzaufenthalte wieder in den Mittelpunkt der flämischen Politik, während die Bewohner von Wohnungsgrundstücken nicht mehr als Zielgruppen der flämischen Integrationspolitik gelten.

Unia ist der Auffassung, dass der gesamten Zielgruppe der Wohnwagenbewohner besondere Beachtung in allen politischen Bereichen und somit auch in der Integrationspolitik zukommen muss. Sorge bereitet Unia nicht zuletzt der Umstand, dass die Sachkenntnis und -kompetenz, die bei der Agentschap Integratie en Inburgering im Fall von Wohnwagenbewohnern vorhanden war, verschwinden wird, obwohl sie dringend gestärkt werden sollte, um die Gemeindeverwaltungen und andere örtliche Behörden in

ihrer Arbeit mit dieser spezifischen Zielgruppe zu unterstützen.

### 2.3.3. | Wallonie: laufende legislative Arbeiten mit zahlreichen Dämpfern

In der Wallonie hat man den Vorentwurf des Dekrets zur Organisation der Aufnahme von Fahrenden, der am 15. Juni 2017 in erster Lesung angenommen wurde, nach dem Mehrheitswechsel aufgegeben. Geplant war die Bereitstellung von mindestens vier Aufnahmeflächen pro Provinz, darunter mindestens eine eingerichtete Stellplatzfläche für Wohnzwecke und drei für Kurzaufenthalte, jeweils mit Wasser- und Stromanschluss, Sanitäranlagen und Müllabfuhrdienst.

Bisher sind Namur, Ath und Bastogne die einzigen Gemeinden, die eine eingerichtete Stellplatzfläche für befristete Wohnzwecke anbieten. Acht weitere Gemeinden (Amay, Charleroi, Hotton, Mons, Ottignies, Sambreville, Verviers und Wasseiges) stellen Flächen für Kurzaufenthalte bzw. zu Durchfahrtszwecken zur Verfügung.

Im Jahr 2018 hat die wallonische Ministerin Alda Greoli, die für Soziales und Chancengleichheit zuständig ist, einen neuen Dekretentwurf zur Unterstützung von Fahrenden<sup>34</sup> ausgearbeitet, zu dem Unia eine Stellungnahme vorgelegt hat. Wir begrüßen durchaus die Initiative der Ministerin, welche teilweise auf unsere Anliegen eingeht.

Allerdings sind wir zu dem Schluss gekommen, dass die Anreizpolitik, auf die der Dekretentwurf setzt, in der Vergangenheit nicht sehr wirkungsvoll war. Sinnvoller wären verbindliche Auflagen, die die Gemeinden dazu zwingen, Stellplatzflächen einzurichten. Die Region könnte auch rechtlich an die Stelle der Gemeinden treten und diese Flächen selbst einrichten. Die jetzige Situation ist jedenfalls nicht länger tragbar.

Im Übrigen plädiert Unia weiterhin dafür, dass die Aufnahmepflicht nicht auf reine Kurzaufenthalte zu Durchfahrtszwecken begrenzt bleibt, sondern auf die Aufnahme in den Wintermonaten zu Wohnzwecken ausgeweitet wird, da dies für zahlreiche Familien ein gravierendes Problem ist.

Außerdem sind wir der Meinung, dass die Gemeinden (und die Eigentümer der Privatgrundstücke, die als Stell-

30 Bisher entsteht eine einzige Stellplatzfläche auf Betreiben einer sozialen Wohnungsbaugesellschaft.

31 Nähere Infos: [www.wonenvlaanderen.be/lokale-besturen/woonwagenterreinen-monitoring](http://www.wonenvlaanderen.be/lokale-besturen/woonwagenterreinen-monitoring).

32 Nähere Infos: [www.vlaanderen.be/nl/publicaties/detail/geactualiseerd-horizontaal-integratiebeleidsplan-vlaanderen-2018-2019](http://www.vlaanderen.be/nl/publicaties/detail/geactualiseerd-horizontaal-integratiebeleidsplan-vlaanderen-2018-2019).

33 Nähere Infos: [www.vlaamsparlement.be/parlementaire-documenten/parlementaire-initiatieven/1276655](http://www.vlaamsparlement.be/parlementaire-documenten/parlementaire-initiatieven/1276655).

34 Nähere Infos: *Vorentwurf des Dekrets zur Unterstützung von Fahrenden und zur Abänderung von Teil 2, Buch 1, Titel VII, des wallonischen Gesetzbuches über Maßnahmen im Bereich Soziales und Gesundheit* (erste Lesung 30. November 2018).

platzfläche genutzt werden) in ihrer Aufgabe unterstützt werden müssen, wenn sie sich bereit erklären, Fahrende aufzunehmen. So ist beispielsweise darauf zu achten, dass ihnen nicht unnötigerweise hohe Verwaltungsgebühren berechnet werden.

In diesem Zusammenhang sei noch erwähnt, dass der Vorentwurf des Dekrets zur Einführung des Begriffs „leichte Behausung“ (frz. „habitation légère“) in die wallonische Wohnungsgesetzgebung<sup>35</sup> auf Initiative der wallonischen Wohnungsministerin Valérie de Bue am 18. Oktober 2018 in erster Lesung von der wallonischen Regierung angenommen wurde.

Der Text hat allerdings einige Schwachstellen, auf die Unia in seiner Stellungnahme zu Händen der Ministerin hingewiesen hat. Erst einmal ist in der Begründung nicht klargestellt, dass es im Fall von Fahrenden darum geht, ihre traditionelle Lebens- und Wohnart endlich im Sinne der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und der diversen internationalen und europäischen Übereinkommen anzuerkennen. In dieser Begründung sind zudem verschiedene Formen „leichter Behausung“ aufgeführt, wie Jurten, Hütten, Chalets, *Tiny Houses* und Wohnwagen, doch nirgendwo die Wohnanhänger oder Wohnmobile von Fahrenden, was problematisch und fragwürdig ist.

Der Vorentwurf des Dekrets würde den Gemeinden auch das Recht einräumen, auf ihrem Gebiet eigene Regelungen für leichte Behausungen einzuführen. Dies könnte faktisch bedeuten, dass Texte verabschiedet werden, die diese Art der Behausung auf kommunaler Ebene schlichtweg ausschließen.

Diese beiden Entwürfe sind zwar als ein gewisser Fortschritt zu werten, was die Anerkennung der Behausungen von Fahrenden und die Organisation der Stellplatzflächen betrifft, doch hält Unia diese Bestimmungen für zu permissiv. Es sei daran erinnert, dass diese Thematik über das Wohnen an sich hinausgeht, da hiermit zugleich der Zugang zu Schul- und Berufsbildung und sogar zum Gesundheitswesen für die Betroffenen verbunden ist, denen dieser Zugang derzeit weitgehend verwehrt ist.

#### 2.3.4. | Bezugsadresse für Personen in mobilen Wohnungen: Empfehlung von Unia berücksichtigt

Personen, die in einer mobilen Wohnung leben, können sich unter einer Bezugsadresse bei einer natürlichen oder juristischen Person anmelden. Für die Anmeldung unter einer Bezugsadresse und die Überprüfung dieser Adresse ist die Gemeinde zuständig. In der Praxis erwies sich diese Anmeldung immer wieder als problematisch, vor allem deshalb, weil die allgemeinen kommunalen Anweisungen ungenau waren. Im Jahr 2017 haben Unia und der Dienst zur Bekämpfung von Armut, prekären Lebensumständen und sozialer Ausgrenzung daher eine Empfehlung an Innenminister Jan Jambon gerichtet und ihn ersucht, die Bestimmungen zur Bezugsadresse in den allgemeinen Anweisungen klarzustellen und auf der Einhaltung dieser Regelung zu bestehen.

Unsere Empfehlung wurde berücksichtigt. Am 18. September 2018 erhielten die Bevölkerungsdienste der Gemeinden, die Provinzgouverneure und die Zonenchefs der lokalen Polizei ein Rundschreiben, das an den Rechtsrahmen und an die Definition der mobilen Behausung erinnerte. Darüber hinaus stellte das Rundschreiben klar, wer sich unter einer mobilen Behausung anmelden darf, welche Kontrollen die Gemeinde durchführen darf und welche Belege sie verlangen kann.

<sup>35</sup> Nähere Infos: *Vorentwurf des Dekrets zur Einführung des Begriffs „leichte Behausung“* (frz. „habitation légère“) in die wallonische Wohnungsgesetzgebung (erste Lesung 18. Oktober 2018).

## 3. Bildung

*Unia plädiert dafür, dass die Gemeinschaften an einem inklusiveren Bildungswesen arbeiten, das die Zweiteilung zwischen Regel- und Förderschule aufhebt, sowohl die nötigen personellen als auch finanziellen Mittel zur Unterstützung der Schüler und Lehrkräfte aufbringt, die Ausbildung der Lehrkräfte verbessert, die schulische Umgebung und das Wissen an sich zugänglicher gestaltet und die personengerechte Anpassung der Lernziele ermöglicht.*

### 3.1 | Diversitätsbarometer Bildung: Follow-up

Am 5. Februar 2018 hat Unia ihr erstes Diversitätsbarometer zum Thema Bildung<sup>36</sup> herausgebracht, dessen wichtigste Schlussfolgerungen in unserem vorigen Jahresbericht zusammengefasst sind. Das Diversitätsbarometer führte insbesondere die Bedeutung der Orientierungsmechanismen im schulischen Segregationsprozess vor Augen. Außerdem bestätigte das Diversitätsbarometer, dass es dringend struktureller Maßnahmen bedarf, um Mobbing in der Schule zu bekämpfen. Zudem zeigte es Unterstützungsbedarf für Lehrkräfte auf, wenn es darum geht, Diversität zu thematisieren und die hiermit verbundenen Aspekte in der Klasse anzusprechen. Das ganze Jahr hindurch fanden in jeweils unterschiedlichem Rahmen Austauschmöglichkeiten statt, um die Schlussfolgerungen dieses Diversitätsbarometers zu erörtern und Antworten zu finden und zu formulieren. Außerdem traf man sich mit den Untersuchungsgremien mehrerer politischer Parteien.

#### 3.1.1. | Flandern

In Flandern hat man den Mitgliedern des Bildungsausschusses des flämischen Parlaments am 24. Mai 2018 die Ergebnisse des Diversitätsbarometers vorgestellt und mit ihnen diskutiert. Mehrere Parlamentarier stellten inhaltliche Fragen zur Bedeutung der LGBT-Sexualität im Bildungswesen: Wie kann man Grundschulern dieses Thema näherbringen? Was kann eine Schule unternehmen, damit LGBT-Jugendliche sich in der Schule sicherer fühlen? Gibt es Schulen, die hier mit guten Praktiken vorangehen und diese mit anderen Schulen teilen können? Auch die Risiken einer systematischen Diskriminierung in Klassenräten standen zur Debatte: Sind standardisierte, zentral

durchgeführte Tests eine bessere Alternative? Könnte ein sanktionierendes Kontrollorgan hier für korrekte Abläufe sorgen? Muss in der Ausbildung der Lehrkräfte etwas geändert werden, um sich den Herausforderungen wirklich in jeder Hinsicht zu stellen?

Am 1. März hat Unia das Diversitätsbarometer zudem bei einer Versammlung des Vlor (flämischer Beirat für Bildung) vorgestellt.

Auch auf lokaler Ebene fanden mehrere Präsentationen statt, so am 21. Februar in Antwerpen bei einem Treffen mit dem „Netwerk onderwijs en discriminatie van Antwerpen“ (Netzwerk Bildung und Diskriminierung in Antwerpen) und am 7. Juni bei einer Versammlung des „Onderwijsraad Stad Antwerpen“ (Bildungsbeirat der Stadt Antwerpen). Am 25. April hat Unia zudem an einem Workshop im Rahmen des Bildungskongresses der Stadt Brügge teilgenommen. Am 14. Juni präsentierte Unia die wichtigsten Schlussfolgerungen des Diversitätsbarometers im „Onderwijscentrum Gent“ (Bildungszentrum Gent) und im städtischen Dienst Wohlbefinden und Chancengleichheit.

Am 6. Juli wirkte Unia gemeinsam mit Forschern der Studie an den Sommertagungen „Sociale Mix“ für Experten der lokalen Konzertierungsplattformen mit.

#### 3.1.2. | Föderation Wallonie-Brüssel

Im Bereich Bildung der Föderation Wallonie-Brüssel arbeitet man seit Jahren an tiefgreifenden Reformen im Rahmen des „Pakts für ein exzellentes Bildungswesen“. Die Reform der Steuerung und der Schulinspektion sowie die Verlängerung des gemeinsamen Bildungswegs und die Ausweitung der Grundausbildung für Lehrkräfte sind allesamt Ansätze mit Hebelwirkung, die das französischsprachige Schulsystem in Belgien grundlegend verändern dürften und hoffentlich eine inklusivere Schule herbeiführen, für die sich Unia stark macht.

Im Rahmen dieser Reform gilt es auch, die großen Herausforderungen anzugehen, die das Diversitätsbarometer Bildung aufgezeigt hat. Hierzu gehören auch die Schwierigkeit der Bildungsakteure, mit der zunehmenden Diversität der schulischen Population umzugehen, und die entscheidende Rolle des Klassenrats.

Der Rat für Bildung („Conseil de l'éducation et de la formation“) der Föderation Wallonie-Brüssel hatte Unia eingeladen, die Ergebnisse in der Septembersitzung des Rates zum Start des neuen Bildungsjahres vorzustellen. Unia ist der Einladung gefolgt und hat diesen Anlass dazu genutzt, mit der Ausarbeitung einer neuen Stellungnahme zu beginnen.

<sup>36</sup> Siehe [www.unia.be/de/publikationen-statistiken/publikationen/diversitaetsbarometer-bildung](http://www.unia.be/de/publikationen-statistiken/publikationen/diversitaetsbarometer-bildung).

Auch bei Kontakten mit anderen Organisationen, wie dem Verband der Elternvereinigungen oder einigen lokalen Vereinigungen, konnte Unia diese Ergebnisse verbreiten.

Außerdem hat Unia die Fortbildungsarbeit weitergeführt, die sie in Zusammenarbeit mit dem Institut de la Formation en cours de carrière (IFC, Institut für berufsbegleitende Ausbildung)<sup>37</sup> für SchulleiterInnen und SchulinspektorenInnen begonnen hatte, mit denen man übrigens Kontakt aufgenommen hat, um die Zusammenarbeit zu verbessern.

## 3.2 | Inklusive Bildung für Personen mit Behinderung

### 3.2.1. | Flandern

#### Das „M-Dekret“

Im vorigen Jahr hat Flandern weiter am Feinschliff seines „M-decreet“<sup>38</sup> gearbeitet. Unia bedauert allerdings, dass diese Ansätze immer noch nicht in eine größere Vision eingebettet sind, nämlich der Entwicklung hin zu einem inklusiven Bildungsmodell. Eine solche Vision würde allen Bildungsakteuren Klarheit verschaffen. In dieser Hinsicht ist auch der weitere Ausbau des Förderunterrichts eine vertane Chance. Darüber hinaus plädieren wir für das uneingeschränkte Anmelde-recht von Schülern mit Behinderung, die gezwungenermaßen dem Förderunterricht statt dem Regelunterricht folgen. Hier darf die Schule noch allzu oft willkürlich beschließen, ob sie die unter Vorbehalt gewährte Anmeldung wieder rückgängig macht. Des Weiteren ersuchen wir die Regierung, eine effiziente Anlaufstelle für Eltern einzurichten und ihnen handfeste Berufungsmöglichkeiten zu bieten. Eltern müssen schnell alle relevanten Informationen und die nötige Unterstützung erhalten, um eine qualitativ überzeugende Inklusion ihres Kindes zu erwirken, wobei die Eltern eine Anlaufstelle in jedem Unterstützungsnetzwerk und in jedem Schülerbegleitdienst („CLB“) benötigen, die unabhängig von der Schule selbst arbeitet. Wir begrüßen die ersten Schritte, die auf diesem Weg unternommen wurden.

37 Zum Auftrag des IFC gehört unter anderem die Grundausbildung von SchulleiterInnen, doch auch die berufsbegleitende Weiterbildung für Personalmitglieder der Grund- und Sekundarschulen aller Netze (Regel- und Förderunterricht) sowie für MitarbeiterInnen der von der Föderation Wallonie-Brüssel getragenen oder bezuschussten PMS-Zentren und für Mitglieder des allgemeinen Inspektionsdienstes.

38 Dieses Dekret regelt den Umgang flämischer Schulen mit Schülern, die dem Regelunterricht aufgrund einer Beeinträchtigung nicht ohne Weiteres folgen können. Inklusive Bildung ist jetzt die erste Option. Nähere Infos: <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/grote-lijnen-van-het-m-decreet>.

Unia knüpft auch große Hoffnungen an den weiteren Ausbau eines Unterstützungsmodells, bei dem die Lehrkräfte im Umgang mit einem inklusiven Schulangebot und bei konkreten Maßnahmen zur individuell bedarfsgerechten Schulung eines jeden Schülers unterstützt werden. Wir hoffen, dass die Regierung weiter in diese Unterstützung investiert und so den Weg für ein inklusives Bildungswesen bereitet. Zudem müssen die Lehrpläne und das Lehrmaterial so gestaltet werden, dass sie den Lehrkräften Anhaltspunkte bieten, um Ausgleichs- oder Dispensierungsmaßnahmen zu treffen. Außerdem muss klargestellt werden, was genau als gemeinsamer Lehrplan zu betrachten ist: der Lernplan (mit oder ohne erweiterte Lernziele, d. h. Ziele mit einem höheren Abstraktions- oder Schwierigkeitsgrad als die Grundziele) oder der Kompetenzkatalog (ndl. „eindtermen“). So lässt sich leichter beurteilen, ob ein Schüler dem gemeinsamen Lehrplan folgen kann oder ob ein individuell angepasster Lehrplan sinnvoller ist.



#### Verurteilung vor Gericht wegen verweigerter angemessener Vorkehrungen

Das Antwerpener Gericht erster Instanz hat eine Grundschule wegen Einschüchterung und Verweigerung angemessener Vorkehrungen verurteilt. Die Schule hatte ihre Lehrkräfte zur Unterrichtung eines Schülers mit Down-Syndrom befragt, worauf sich keine einzige Lehrkraft bereit erklärte, diesen Schüler mit den nötigen Unterstützungsmaßnahmen weiter zu unterrichten. Da es sich hierbei offensichtlich um eine Diskriminierung handelt und die Eltern kein Vertrauen mehr in diese Schule hatten, in der ihr Kind nicht willkommen war, zog Unia vor Gericht. Dieses stellte fest, dass die Schule nicht nachgewiesen hat, dass die beantragten Vorkehrungen unangemessen sind, und auch nicht näher geprüft hat, inwiefern der herkömmliche Ansatz angepasst werden kann, um die Zugänglichkeitsbarrieren für den Schüler aus dem Weg zu räumen. Dem Gericht zufolge hat die Schule den Nachdruck zu sehr auf all das gelegt, was der Schüler nicht kann, und auf die Probleme, die sich hierdurch auf Seiten der Lehrkräfte ergeben. Außerdem hat die Schule eine für die Eltern feindselige Umgebung geschaffen und sich dadurch den Tatbestand der Einschüchterung zuschulden kommen lassen. Nähere Informationen zu diesem Urteil<sup>39</sup> finden sich auf unserer Internetseite.

39 Urteil des Gerichts erster Instanz in Antwerpen vom 7. November 2018, zur Einsicht auf [www.unia.be](http://www.unia.be), Rubrik Jurisprudence.

### Projekt Angemessene Vorkehrungen

Unia besitzt fundierte Erfahrungen in der Besprechung oder Aushandlung angemessener Vorkehrungen in Schulen. Zusammen mit MitarbeiterInnen der pädagogischen Begleitdienste und der Schülerbegleitzentren („CLB“) haben wir die Entscheidungsprozeduren bei angemessenen Vorkehrungen unter die Lupe genommen. Dabei haben wir mit Fachkräften und Eltern einen schrittweisen Ansatz ausgearbeitet. Diesen Ansatz möchten wir nun weiter verfeinern und uns hierbei mit CLB-Dachorganisationen und pädagogischen Begleitdiensten beraten. Unia will erreichen, dass den Eltern in jedem CLB eine unabhängige Anlaufstelle zur Seite steht, um die Eltern darin zu unterstützen, einen zukunftsorientierten inklusiven Bildungsweg für ihr Kind zu finden. Im Übrigen möchten wir diesen Ansprechpartner (das Personal dieser Anlaufstelle) coachen, um die Frage nach der Angemessenheit der Anpassungen korrekt zu beurteilen, im Interesse des Kindes.

Zusammen mit dem Kommissariat für Kinderrechte hat Unia zudem einen Text<sup>40</sup> über das Interesse des Kindes und die richtige Abwägung dieses Interesses ausgearbeitet. Dieser Text wurde am 3. Dezember 2018 anlässlich des Internationalen Tages der Menschen mit Behinderung veröffentlicht und ist als praktischer Leitfaden für Bildungsakteure gedacht. Unia und das Kommissariat für Kinderrechte legen in diesem Text dar, was bei der Verwirklichung des Rechts auf inklusive Bildung zu beachten ist, um das UN-Behindertenrechtsabkommen und auch das UN-Kinderrechtsabkommen zu befolgen.

In dem Text erörtern wir den Rechtsrahmen und die Ausgangspunkte. Im Anschluss daran erklären wir, wie sich die Angemessenheit der Vorkehrungen und das Interesse des Kindes korrekt beurteilen lassen. Um das Interesse des Kindes richtig abzuwägen, sind bestimmte Schritte bei der Besprechung der nötigen Vorkehrungen zu durchlaufen. Die Reihenfolge dieser Schritte ist wichtig, um der Inklusion eine echte Chance zu geben und die nötigen Vorkehrungen nicht zu Unrecht als unangemessen abzustempeln. Außerdem befassen wir uns mit den drei Momenten, in denen man die Angemessenheit der Vorkehrungen abwägen kann. Auch auf die beschützende Aufgabe des Staates gehen wir näher ein.



### Schritt für Schritt: angemessene Vorkehrungen<sup>41</sup>

Erst einmal dürfen wir von einer Schule erwarten, dass sie tut, was sie zu tun hat. So muss sie ihrer Sorgspflicht nachkommen und die Schüler begleiten, und zwar stets aus einem sozialen Blickwinkel, wenn es um Behinderung geht.

Anschließend muss die Schule alle Inklusionsmöglichkeiten in Betracht ziehen. Je besser die schulische Umgebung im Umgang mit Diversität organisiert ist (denken wir hier an Universal Design for Learning, klasseninterne Differenzierung, flexible Bildungswege usw.), umso weniger zusätzliche Vorkehrungen sind vonnöten und umso einfacher lassen sich solche Vorkehrungen in die schulische Umgebung einbetten.

Hierauf folgt eine Bestandsaufnahme, auf welche Hindernisse das Kind in welchem Kontext stoßen wird, wobei man hier von den Fähigkeiten des Kindes ausgehen muss. Dann werden die nötigen Vorkehrungen aus dem Blickwinkel der Sorgspflicht und -politik betrachtet, um klarzustellen, was von wem zu erwarten ist und welche Unterstützung anzuraten ist.

Dort, wo man den gemeinsamen Lehrplan verlässt, ist die Angemessenheit der Vorkehrungen anhand bestimmter Indikatoren abzuwägen.

Ferner empfiehlt es sich, auch stets die weitere schulische Laufbahn im Auge zu behalten. So vermeidet man, dass die nötigen Vorkehrungen jedes Jahr aufs Neue zur Diskussion stehen, und alle Beteiligten haben ein genaues Bild, auf welche Ziele man mit dem Schüler hinarbeiten muss.

40 Der Text *Kwaliteitsvol inclusief onderwijs in het belang van het kind*, Unia / Kinderrechtencommissariaat, 3 december 2018 (in Niederländisch) steht zur Einsicht auf [www.unia.be](http://www.unia.be), Rubrik Publikationen.

41 Nähere Informationen: [www.unia.be/fr/domaines-daction/enseignement/que-sont-les-amenagements-raisonnables](http://www.unia.be/fr/domaines-daction/enseignement/que-sont-les-amenagements-raisonnables).

### 3.2.2. | Föderation Wallonie-Brüssel

Regelunterricht in der Grund- und Sekundarschule: Dekret über die Aufnahme, Begleitung und Beibehaltung von Schülern mit besonderem Förderbedarf im Regelunterricht der Grund- und Sekundarschule<sup>42</sup>

Das Dekret vom 7. Dezember 2017, das die Einrichtung angemessener Vorkehrungen für Schüler des Regelunterrichts im Kindergarten sowie in der Grund- und Sekundarschule regelt, ist am 1. September 2018 in Kraft getreten.

Zur Erinnerung<sup>43</sup>: Die Pflicht zur Einrichtung angemessener Vorkehrungen wurde nicht erst mit diesem Dekret rechtswirksam, sondern bereits mit dem Dekret der Französischen Gemeinschaft vom 12. Dezember 2008<sup>44</sup>. Das neue Dekret beinhaltet zudem Bestimmungen, die gegen die UN-Behindertenrechtskonvention oder auch gegen die Antidiskriminierungsgesetzgebung verstoßen und sogar im Widerspruch zur Stellungnahme Nr. 3 des Paktes für ein exzellentes Bildungswesen stehen. So macht das Dekret die Gewährung einer angemessenen Vorkehrung von der Bedingung abhängig, dass „die Situation keine Betreuung im Förderunterricht erforderlich macht“ (Art. 4 § 1, nicht konform mit der UN-Behindertenrechtskonvention und mit dem Antidiskriminierungsdekret). Das Dekret schließt aus, dass pädagogische Vorkehrungen an den gemeinsamen Kompetenzkatalogen der Schulnetze rühren (Art. 4 §4), was weder im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention<sup>45</sup> noch der Stellungnahme (Avis) Nr. 3 des Exzellenzpaktes<sup>46</sup> ist. Das Dekret stellt den besonderen Förderbedarf als dauerhafte oder mehr oder weniger dauerhafte Situation hin, ohne den Begriff der Behinderung zu bemühen, was verwirrend ist. Außerdem lässt das Dekret die sensorischen Beeinträchtigungen aus dieser Definition aus.

42 „Décret du 7 décembre 2017 relatif à l'accueil, à l'accompagnement et au maintien dans l'enseignement ordinaire fondamental et secondaire des élèves présentant des besoins spécifiques“ (BS 01.02.2018), zur Einsicht auf: [http://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/44807\\_000.pdf](http://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/44807_000.pdf)

43 Siehe auch *Jahresbericht 2016* von Unia 2016, S. 47, zur Einsicht auf [www.unia.be](http://www.unia.be), Rubrik Publikationen.

44 *Dekret zur Bekämpfung verschiedener Formen von Diskriminierung*.

45 Allgemeine Bemerkung (General Comment) Nr. 4 (2016) zum Recht auf inklusive Bildung: „Das inklusive Bildungswesen muss flexible Lehrpläne und flexible Lehr- und Lernmethoden anbieten, die den verschiedenen Niveaus, Bedürfnissen und pädagogischen Ansätzen angemessen sind.“ (S. 4, hier ins Deutsche übersetzt).

46 „La mise sur pied des aménagements raisonnables peut dans certains cas s'assimiler à des mesures dispensatoires, celles-ci pouvant se traduire par l'ajout ou la dispense d'objectifs du programme d'études commun“ (Pakt für ein exzellentes Bildungswesen, Stellungnahme (Avis) Nr. 3 der Groupe Central, OS 4.3, S. 244). Deutsche Übersetzung: Die Einrichtung angemessener Vorkehrungen kann in manchen Fällen Dispensationsmaßnahmen gleichkommen, indem man gegebenenfalls bestimmte Ziele des gemeinsamen Lehrplans auslässt oder Ziele hinzufügt.

Diese Schwachstellen sind gravierend, auch wenn das Dekret dorthin gehend einen Fortschritt bedeutet, dass es die Modalitäten zur Konzertierung und Umsetzung von angemessenen Vorkehrungen organisiert und ein Mediations- und Einspruchsverfahren einführt.

PMS-Zentren und Schulmediationsdienste: Anfrage zur Unterstützung und Fortbildung

Den Schulmediationsdiensten der Föderation Wallonie-Brüssel und den PMS-Zentren kommt mit dem Dekret eine Sonderrolle bei der Einrichtung angemessener Vorkehrungen zu. Die Mediatoren wurden als Schlichtungsorgane für Streitfälle bei der Einrichtung angemessener Vorkehrungen bezeichnet, während die PMS-Zentren ihrerseits für den einen oder anderen Schüler angemessene Vorkehrungen beantragen können, wobei sie an der Ausarbeitung und Bewertung dieser Vorkehrungen in den diesbezüglichen Beratungssitzungen mitwirken. Der Hohe Rat der PMS-Zentren ist ebenfalls Mitglied im Ausschuss für das Pflichtschulwesen, der für Einsprüche bei erfolgloser Mediation zuständig ist.

Im November 2018 hat Unia bei einem Arbeitstreffen auf Initiative der Föderation Wallonie-Brüssel hierüber mit den Mediatoren und den MitarbeiterInnen der gebührenfreien Hotline „École et Parents“<sup>47</sup> gesprochen.

Unia ist zudem mit sieben der zehn Zonenräte der PMS-Zentren<sup>48</sup> und SchulleiterInnen der Zone Brüssel zusammengesessen, um Überlegungen zu den Modalitäten und den Hindernissen bei der Einrichtung angemessener Vorkehrungen auszutauschen und an den Rechtsrahmen in Sachen Antidiskriminierung und auch an die UN-Behindertenrechtskonvention zu erinnern.

Aus diesen Treffen hat Unia vor allem folgende Erkenntnisse gewonnen:

- Die Schulen sind mit zahlreichen Situationen konfrontiert, in denen ein besonderer Unterstützungsbedarf besteht (gravierende Armutsverhältnisse, geistige Gesundheitsprobleme, Verhaltensstörungen ...). Ohne strukturelle Maßnahmen geraten die Teams an den Rand der Erschöpfung. Daher bedarf es eines schnellen Übergangs, Normen zur gezielteren Begleitung und unterstützende Maßnahmen zur Einführung angepasster Lehrmethoden.

47 Siehe: [www.enseignement.be/index.php?page=27715](http://www.enseignement.be/index.php?page=27715).

48 Zone 3 (Huy-Waremme), Zone 4 (Lüttich), Zone 5 (Verviers), Zone 6 (Namur), Zone 7 (Luxemburg), Zone 10 (Charleroi-Hainaut sud), Zone 8 (Hennegau West) im März 2019 geplant.

- Die Grundausbildung und die Fortbildung der Lehrkräfte (Umgang mit heterogenen Schulklassen) sind Grundvoraussetzungen für eine erfolgreiche Inklusion.
- Die Anforderungen an benotete Beurteilungen können die Inklusion ausbremsen.
- Der Umgang mit dem Bedarf an Gesundheits- und Krankenpflege erfordert konkrete und strukturelle Lösungen.
- Die Umsetzung angemessener Vorkehrungen muss überprüft werden. Alle Schulen müssen hierin einbezogen werden, damit nicht disproportional viele Schüler mit Behinderung auf einige wenige Schulen entfallen, die sich inklusionsbereit zeigen.

Unia stellt zudem fest, dass die Begriffe *angemessene Vorkehrung*, *Zugänglichkeit* oder *pädagogische Differenzierung* bei manchem für Verwirrung sorgen. Der letztgenannte Begriff, der schon lange vor dem Konzept der angemessenen Vorkehrungen Verwendung fand, ist im Dekret vom 24. Juli 1997 über die Aufträge festgehalten. Differenzierte Pädagogik besteht darin, unterschiedliche Methoden anzubieten, um der Heterogenität der Schulklassen und der Diversität der Lernarten und -bedürfnisse Rechnung zu tragen. Recht oft handelt es sich bei den geforderten angemessenen Vorkehrungen ganz einfach um pädagogische Differenzierungen.

Das eigentliche Problem bleibt die Frage, ob die geforderten Vorkehrungen *angemessen* sind. Diese Frage führt oft zu Unverständnis und Konflikten. Unia vertritt den Standpunkt, dass erst bestimmte Bedingungen erfüllt sein müssen, um eine zielführende und zufriedenstellende Lösung für den Schüler und sein schulisches und familiäres Umfeld zu finden (siehe oben):

- Die Indikatoren des in dem Dekret aufgeführten Zusammenarbeitsprotokolls<sup>49</sup> und auch die Art und Weise, wie diese Indikatoren sich gegenseitig beeinflussen, müssen besser bekannt sein und zur Anwendung kommen. Alle Beteiligten, einschließlich der PMS-Zentren, der Mediatoren und der Inspektoren, müssen über die gleichen Informationen verfügen und zudem gezielt darin ausgebildet sein, die Angemessenheit der beantragten Vorkehrungen korrekt zu beurteilen.
- Der verbindliche Rechtsrahmen der angemessenen Vorkehrungen darf einer vernünftigen, unbeschwerteten Beschäftigung mit folgenden Fragen nicht im Wege stehen: Welche Maßnahmen sind denkbar, damit ein

Schüler inklusiv am Unterricht teilhaben kann? An welche Bezugspersonen kann man sich wenden, um Lösungen zu finden, an die man sonst nicht gedacht hätte?

### Hochschulbildung: Dekret vom 30. Januar 2014 über die inklusive Hochschulbildung

Auch 2018 war Unia aktiv an den Versammlungen des Ausschusses für inklusive Hochschulbildung beteiligt („Commission d'enseignement supérieur inclusif“, kurz CESI). Die Änderungsvorschläge der Arbeitsgruppe zu diesem Dekret (an der Unia bereits 2017 mitwirkte) wurden dem Kabinett des Ministers für Hochschulbildung im März 2018 zur weiteren legislativen Bearbeitung vorgelegt. Anfang 2019 soll das Dekret dann im Belgischen Staatsblatt veröffentlicht werden.

Unia war zudem an der Redaktion des Ratgebers für Hochschulen und Universitäten beteiligt. Dieser Ratgeber soll den Bildungseinrichtungen helfen, die Zugänglichkeit ihrer Infrastrukturen und Organisation zu verbessern. Er wurde 2018 bereits in mehreren Einrichtungen getestet. Eventuelle Verbesserungsvorschläge aus diesen praktischen Erfahrungen werden in den Ratgeber einfließen, bevor er dann zu Beginn des akademischen Jahres 2019-2020 an sämtliche Hochschuleinrichtungen verteilt wird.

Ende 2018 hat das Ministerium der Akademie für Forschung und Hochschulwesen ARES einen Zuschuss<sup>50</sup> von 200.000 Euro gewährt, um einen Lehrgang für Begleitstudenten und für das Personal der Aufnahme- und Begleitdienste auf die Beine zu stellen. Dieser Lehrgang ist für September 2019 geplant.

Was die Zahlen von 2017-2018 betrifft, gab es 2.479 Anfragen für angemessene Vorkehrungen, und somit einen Anstieg von 33% im Vergleich zum Vorjahr (et de 174 % par rapport à 2014-2015). Diese Anfragen betreffen somit 1,26% der Studierenden im Hochschulwesen (Erwachsenenfortbildung ausgeschlossen). 88 % dieser Anfragen hatten einen individuellen Begleitungsplan zur Folge (frz.: Plan d'accompagnement individualisé -PAI).

In sieben Fällen ist innerhalb der betroffenen Einrichtung Berufung eingelegt worden. Es gab keine Berufungsfälle bei den Kammern für inklusives Hochschulwesen (frz.: chambres de l'Enseignement supérieur inclusif - CHESI) der verschiedenen Akademien. Die CESI wurde für einen Fall angerufen in dem sie nicht befugt war.

49 Protokoll zwischen dem Föderalstaat, der Flämischen Gemeinschaft, der Französischen Gemeinschaft, der Deutschsprachigen Gemeinschaft, der Wallonischen Region, der Region Brüssel-Hauptstadt, der Gemeinsamen Gemeinschaftskommission und der Französischen Gemeinschaftskommission zugunsten von Personen mit Behinderung, zur Einsicht auf [www.unia.be](http://www.unia.be), Rubrik Gesetzgebung.

50 Erlass vom 6. November 2018 - siehe <https://gouvernement.cfwb.be/home/presse--actualites/publications/le-ministre-marcourt-soutient-l'enseignement-inclusif-en-federation-wallonie-bruxelles-publicationfull.html>.

Eine Studie<sup>51</sup> der ARES (frz. : Académie de recherche et d'enseignement supérieur), erklärt den Anstieg der Anfragen durch den höheren Bekanntheitsgrad des Dekrets und der Prozeduren, die Umsetzung von angemessenen Vorkehrungen im Sekundarschulwesen und durch die Gründung von spezifischen Diensten für inklusiven Unterricht in den Schulen.

Lernschwierigkeiten stellen mehr als die Hälfte der Anfragen dar (57 %), zur Invalidität führende Krankheiten eine von fünf Anfragen (20 %). Psychische Beeinträchtigungen machen 9% der Anfragen aus, gefolgt von sensorischen (7%) und motorischen Beeinträchtigungen (6 %).

Der ARES-Bericht weist auf lange Fristen in der Bearbeitung der Anfragen und auf die Komplexität gewisser Fälle hin. Im allgemeinen fällt das Fazit allerdings positiv aus und wird wie folgt beschrieben : « ein Mentalitätswechsel geschieht bei Studenten und Professoren : beide haben den Willen Dinge zu verändern, zusammenzuarbeiten ».

### Erwachsenenbildung („Enseignement de promotion sociale“) auf Sekundar- und Hochschulebene: Dekret über inklusive Erwachsenenbildung

Der Ausschuss für inklusive Erwachsenenbildung („Commission de l'Enseignement de promotion sociale inclusif“, kurz CEPSE), der mit dem Dekret vom 30. Juni 2016 über die inklusive Erwachsenenbildung eingerichtet wurde, ist am 18. September 2018 erstmals zusammengekommen. Unia ist Mitglied dieses Ausschusses, der in der Generaldirektion des freien Unterrichtswesens und der wissenschaftlichen Forschung untergebracht ist. Der CEPSE ist unter anderem für Einsprüche von Studierenden mit Behinderung zuständig, deren Antrag auf angemessene Vorkehrungen abgelehnt wurde, und entscheidet über die Zulässigkeit des Antrags sowie über die Angemessenheit der Vorkehrungen. Der Ausschuss ist außerdem als Dokumentationsstelle, Plattform für Überlegungen und als Sammelstelle für gute Praktiken gedacht, die sich in den Einrichtungen verbreiten sollen.

### Schülerbeförderung

Seit gut zehn Jahren gehen bei Unia Meldungen zu Situationen ein, in denen Schüler des Förderunterrichts bei der Schülerbeförderung schlecht behandelt werden. Einige von ihnen verbringen bis zu sechs Stunden täglich in Bussen, die nicht an ihren Bedarf angepasst oder zu groß sind (bis zu 50 Schüler). Auch das Begleitpersonal

ist teilweise unterbesetzt oder nicht hierin ausgebildet oder es fehlt gänzlich. Dies hat zahlreiche Folgen für die Betroffenen: Stress, extreme Müdigkeit, beeinträchtigte Lernfähigkeit, eingeschränktes Sozial- und Familienleben, Verschlimmerung der Behinderung, in einigen Fällen sogar Ausschluss aus dem Bus und aus der Schule. Auch die Familien haben mit den Folgen zu kämpfen, denn für viele gehen die Fahrten auf Kosten ihrer Arbeitszeit.

Unia, der Generalbeauftragte für Kinderrechte und der Bund der Familien haben diese Situationen erneut an den Pranger gestellt und hierzu die Kampagne „E-MOBILE – (im)mobiles Kind“ veranstaltet. Ende Februar 2018 sind die drei Akteure mit dem Kabinett des wallonischen Ministers für Mobilität, Carlo Di Antonio, zusammengekommen. Am 7. März 2018 haben sie einen Nachmittag zum Austausch unter Fachleuten, politischen Vertretern und Eltern organisiert. Als Diskussionsgrundlage dienten unter anderem eine Studie des Bundes der Familien und die Erfahrungsberichte zweier junger Schüler. Unia, der Generalbeauftragte für Kinderrechte und der Bund der Familien haben zudem Empfehlungen an die Spitzenkandidaten der Kommunalwahlen vom 14. Oktober gerichtet, um die Inklusion an den Gemeindeschulen zu fördern, damit die betroffenen Kinder eine Schule in ihrer Nähe besuchen können und nicht mehr auf widrige Verkehrsmittel für die Fahrt zur Schule angewiesen sind.

Im September waren einige ermutigende Reaktionen zu vernehmen. So hat die wallonische Regierung am 1. Oktober 2018 beschlossen, ein Budget von 1 Million Euro aus dem Haushalt 2019 für die Organisation eines persönlichen Taxi-Dienstes zugunsten von Kindern mit längerem Schulweg aufzuwenden. 2019 werden Unia, der Generalbeauftragte für Kinderrechte und der Bund der Familien ihre Kampagne fortsetzen. Im Vorfeld der Wahlen 2019 wird man entsprechende Empfehlungen an die politischen Parteien richten. Ein Follow-up dieser Empfehlungen auf lokaler Ebene ist für September 2019 geplant.



51 Recueil des mesures existantes en matière d'enseignement supérieur inclusif, 2017 - 2018 (März 2019), Académie de recherche et d'enseignement supérieur, [www.ares-ac.be](http://www.ares-ac.be).

### 3.2.3. | Internationale Konferenz „Inclusive Education System“

Am 8. und 9. Oktober organisierte Unia gemeinsam mit ihrem niederländischen Pendant „College voor de Rechten van de Mens“ eine internationale Konferenz zum Thema inklusive Bildung<sup>52</sup>. Unterstützt wurden wir hierbei vom OHCHR der Vereinten Nationen in Brüssel (regionales Amt des Hohen Kommissars für Menschenrechte). Ziel der Konferenz war es, Inspirationen zu liefern und konkrete Ideen zusammenzutragen, wie der Staat ein inklusives Bildungssystem schaffen kann. Über 70 Inklusionsexperten, politische MitarbeiterInnen, Bildungsakteure und Personen mit Behinderung nahmen an dieser Konferenz teil.

Recht auf Bildung bedeutet, dass jedes Kind Recht auf einen hochwertigen inklusiven Unterricht in seiner Nähe hat, wie es auch in Artikel 24 der UN-Behindertenrechtskonvention verankert ist. Die Frage, wie sich ein inklusives Bildungssystem in der Praxis verwirklichen lässt und was der Staat hierzu und insbesondere zur Unterstützung der Schüler und auch der Lehrkräfte beitragen kann, ist dennoch weitgehend ungeklärt. Um diese Fragen zu beantworten, haben die KonferenzteilnehmerInnen vier zentrale Themen erörtert:

- Wie funktionieren inklusive Bildungssysteme in der Praxis?
- Wie lassen sich die verfügbaren Mittel zielführend einsetzen?
- Wie können wir ein Personalmodell ausarbeiten, das den Lehrkräften Vertrauen und Motivation verleiht?
- Wie schaffen wir den Übergang zu einem inklusiven Bildungssystem?

Das Fazit dieser Konferenz lautet, dass vor allem der politische Wille da sein muss und ein mutiges Vorgehen nötig ist. Der Weg zur Inklusion erfordert eine langfristige Strategie mit klaren Zielen und festen Zeitvorgaben. Die zweitägige Konferenz war der Ausgangspunkt weiterer Beratungen unter Beteiligung von Personen mit Behinderung, Bildungsakteuren und Inklusionsexperten. Auf der Grundlage dieser Konferenz bereitet Unia nun einen Bericht mit konkreten Ideen und Beispielen vor, wie sich ein inklusives Bildungssystem in der Praxis verwirklichen lässt. Diesen Bericht wird Unia 2019 den zuständigen Behörden vorstellen, um ihnen dabei zu helfen, die bisherigen Hindernisse zu überwinden.

### 3.2.4. | Kollektivbeschwerden

Am 29. März 2018 hat der Europäische Ausschuss für soziale Rechte seine Entscheidung in einer Beschwerde über den belgischen Staat aufgrund des mangelnden Angebots an inklusivem Unterricht in Flandern veröffentlicht.<sup>53</sup>

Die Menschenrechtsorganisation Validity Foundations (das ehemalige Mental Disability Advocacy Centre) hatte 2014 vor dem Europäischen Ausschuss beklagt, dass Kindern mit Behinderung, insbesondere mit geistiger Beeinträchtigung, in Flandern der Zugang zum Regelunterricht verwehrt ist. Unia war dem Beschwerdeverfahren seinerzeit beigetreten.

Unia argumentierte, dass das M-Dekret zwar ein Schritt in die richtige Richtung ist, doch keine ausreichenden Sicherheiten für das Recht auf Anmeldung in einer Regelschule bietet. Schüler mit Behinderung stoßen auch nach ihrer Anmeldung in einer Regelschule noch häufig auf Barrieren, sei es durch mangelnde Unterstützung, unzugängliche Schulgebäude oder aus anderen Gründen.

Der Europäische Ausschuss hat sich dieser Argumentation angeschlossen und ist zu dem Schluss gekommen, dass das flämische Bildungswesen nicht inklusiv genug ist. Die Regierung verstößt damit gegen Artikel 15 und 17 der Europäischen Sozialcharta.

Es sei daran erinnert, dass der Ausschuss in den Schlussfolgerungen 2016<sup>54</sup> zur Anwendung der Europäischen Sozialcharta bereits beanstandet hatte, dass die Organisation der Bildung in sämtlichen Gemeinschaften Belgiens gegen die Grundsätze der Sozialcharta verstößt.

52 Nähere Infos: Das Programm und die Präsentationen stehen zur Einsicht auf: [www.unia.be/fr/articles/conference-comment-les-autorites-peuvent-elles-mettre-en-uvre-un-systeme-educatif-inclusif](http://www.unia.be/fr/articles/conference-comment-les-autorites-peuvent-elles-mettre-en-uvre-un-systeme-educatif-inclusif).

53 Europäischer Ausschuss für soziale Rechte, *Mental Disability Advocacy Center (MDAC) gegen Belgien*, Nr. 109/2014, 16. Oktober 2017.

54 Die Schlussfolgerungen *Conclusions 2016 - Belgium - Article 15-1* stehen zur Einsicht auf [www.coe.int](http://www.coe.int), Rubrik Entscheidungen und Schlussfolgerungen (« Décisions et Conclusions »).



### Was bedeutet „doppelte Kontingentierung“?

Um einen sozialen Mix und Zusammenhalt zu erreichen, hat die Regierung eine Vorrangregelung ausgearbeitet: das so genannte Prinzip der „doppelten Kontingentierung“. Demzufolge arbeitet die Schule bei den Anmeldungen mit zwei Kontingenten: „Indikatorschülern“ und „Nicht-Indikatorschülern“. Indikatorschüler sind Schüler, deren Mutter keinen Sekundarschulabschluss hat oder dessen Familie eine Schulzulage bezieht. Hiermit werden im Grunde sozial benachteiligte Schüler definiert. Ein Nicht-Indikatorschüler ist ein Schüler, der keine dieser beiden Bedingungen erfüllt. Ist die Obergrenze in einem Kontingent erreicht, erhalten die Schüler in dem anderen Kontingent Vorrang. Indem die Schule vorab einen Prozentsatz für Indikatorschüler und Nicht-Indikatorschüler festlegt, schafft sie die Voraussetzungen für einen sozialen Mix.

## 3.3 | Entwicklungen und Perspektiven

### 3.3.1. | Flandern: neues Dekret zu den Anmeldungen

Am 14. September 2018 hat die flämische Regierung zwei Konzeptpapiere über das Anmeldeverfahren angenommen. Das Anmeldeverfahren ist von grundlegender Bedeutung, um die Chancengleichheit im Unterrichtswesen zu gewährleisten. Unia ist Mitglied des Diversitätsausschusses des flämischen Bildungsbeirates „Vlor“. So hat Unia an den vom Vlor formulierten Empfehlungen mitgewirkt und steht uneingeschränkt hinter diesen Forderungen. An dieser Stelle möchten wir einige Punkte herausheben, die Unia für besonders wichtig hält. Begrüßenswert ist beispielsweise, dass Doppelanmeldungen nicht mehr möglich sind. Die neue Regelung hat außerdem das Verdienst, dass sie die Eltern nicht länger zu Bittstellern vor verschlossenen Schultoren macht und dass die „doppelte Kontingentierung“ im Grundschulunterricht beibehalten wurde. Die doppelte Kontingentierung ist ein Instrument, um (je nach Zusammensetzung der Schulpopulation) sozial benachteiligten oder sozial bevorteilten Schülern bei der Anmeldung von Neuzugängen Vorrang zu geben.

Unia bedauert, dass die doppelte Kontingentierung im Sekundarunterricht gestrichen wurde. Schulen haben mehrere Möglichkeiten, den sozialen Mix der Schülerpopulation zu fördern. Die doppelte Kontingentierung erwies sich hier als effektives Mittel. Auch der öffentliche Dienst für Bildung GO!, der Dachverband der Elternvereinigungen im freien Unterrichtswesen, GO! Ouders, die sozialistische Lehrergewerkschaft, die SchulleiterInnen des staatlichen Unterrichtswesens, der Wirtschafts- und Sozialrat Flanderns SERV und einige zivilgesellschaftliche

Akteure, die im Ausschuss Diversität vertreten sind, brachten ihre Besorgnis hierüber zum Ausdruck<sup>55</sup>. Damit steigt das Risiko, dass die Segregation zwischen den Schulen erneut zunimmt.

Anstelle der doppelten Kontingentierung folgt die Rangordnung jetzt dem Zufallsprinzip. Die Schulen können 20 % der Plätze für „untervertretene Gruppen“ freihalten, wobei die Schulen allerdings selbst entscheiden dürfen, was sie als „untervertretene Gruppe“ wählen. Es ist fraglich, ob die Schulen diese 20-Prozent-Regel anwenden werden, um einen tatsächlichen sozialen Mix zu schaffen. Fraglich ist auch, ob 20 % ausreichen, um die gewünschte Wirkung zu erzielen. Zumindest müssen die gewählten „untervertretenen Gruppen“ in der lokalen Beratungsplattform bestätigt werden, doch sind die Vertreterorganisationen ethnisch-kultureller Minderheiten und die Sprachrohrorganisationen prekär lebender Menschen nicht sehr einflussreich in der lokalen Beratungsplattform. Die Wirkung dieser neuen Regelung ist daher nur schwer abzuschätzen.

Außerdem müssen alle Eltern hinlänglich informiert und unterstützt werden, damit auch benachteiligte Eltern, anderssprachige Eltern und Eltern ohne Internet-Zugang oder mit begrenzten Computerkenntnissen ihr Kind effektiv und rechtzeitig in der gewünschten Schule anmelden können. Hierzu bedarf es zusätzlicher Mittel für regionale oder lokale Behörden, Schulen, lokale Beratungsplattformen und örtliche Vereinigungen.

Sorge bereitet Unia auch die Frage, was im Fall einer Ablehnung geschehen soll. Die Rolle und die Zuständigkeiten des Ausschusses für Schülerrechte müssen gestärkt werden, um allen Schülern und Eltern schnell Rechtssicherheit zu verschaffen.

55 Weitere Informationen: [www.vlor.be/adviezen/een-nieuw-kader-voor-inschrijvingsrecht-voor-basis-en-secundair-onderwijs](http://www.vlor.be/adviezen/een-nieuw-kader-voor-inschrijvingsrecht-voor-basis-en-secundair-onderwijs).

Unia plädiert für ein genaues Monitoring dieser neuen Regelung. Auch wenn das neue Anmeldegesetz nicht mehr auf die Förderung von sozialem Mix und Zusammenhalt abzielt, ist es wichtig, die Entwicklung des sozialen Mixes in den Schulen zu ermitteln und zu verfolgen.

Bei Redaktionsschluss des vorliegenden Berichts war der Entwurf des Dekrets durch einen Interessenkonflikt der Französischen Gemeinschaftskommission (COCOF) blockiert. Unia äußert Bedenken zur Begrenzung der Anzahl Plätze für nicht-niederländischsprachige Schüler im flämischen Unterrichtswesen in Brüssel. Die vorrangige Anmeldung von Schülern, die 9 Jahre im flämischen Kindergarten- und Grundschulunterricht eingeschrieben waren, erscheint sehr restriktiv. Anderssprachige Neuankommende, Schüler, die ein Schuljahr überspringen, oder Schüler, für die im niederländischsprachigen Kindergarten kein Platz war, werden somit ungerecht behandelt. Es bleibt nun abzuwarten, ob durch den Interessenkonflikt einige wichtige Punkte behandelt werden.

### 3.3.2. | Föderation Wallonie-Brüssel: Bestimmungen des Paktes für ein exzellentes Bildungswesen

Unia hat die Stellungnahme Nr. 3 der Zentralgruppe im Rahmen des Exzellenzpaktes analysiert und dabei vor allem Artikel 24 der UN-Behindertenrechtskonvention in den Brennpunkt gerückt. Damit will Unia die Frage klären, in welchen Punkten der Pakt mit der UN-Behindertenrechtskonvention konform ist und in welchen Punkten nicht.

Erfreulich ist, dass mehrere Maßnahmen, die der Exzellenzpaket vorschlägt, auf die Anliegen an der Basis eingehen. Der Pakt folgt einem Zeitplan, in dem 2019 als das Jahr festgehalten ist, in dem die inklusive Schule gestärkt und die Abschottung im Förderunterricht beendet werden soll. Marie-Martine Schyns, die Ministerin für Bildung und soziale Förderung, mit der Unia im Oktober 2018 zusammengekommen ist, hat allerdings angedeutet, dass der eigentliche Startschuss für diese Maßnahmenreihe wohl eher zu Beginn des Schuljahres 2020-2021 fallen wird. Dann sollen vor allem die territorialen Unterstützungszentren eingerichtet werden.

Durch diesen Zeitplan müssen dringend strukturelle Unterstützungsmaßnahmen für die Schüler und auch für das Schulpersonal eingeführt werden. Für 2019 sind in Zusammenarbeit mit Unia Informationssitzungen über angemessene Vorkehrungen und über das neue Dekret geplant.

## Was schlägt der Pakt vor? Inwieweit ist er konform mit geltendem Recht?

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Eus dem segregativen Schulmodell aussteigen und zu einem inklusiven Modell übergehen (roter Faden der strategischen Leitlinie 4)</i><sup>56</sup> (S. 224).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Das Recht eines jeden Schülers auf Anmeldung im Regelunterricht bestätigen, auch wenn das Gutachten des PMS-Zentrums eine Anmeldung im Förderunterricht nahelegt</i> (S. 244).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Eine auf Differenzierung und Förderung basierende Pädagogik zum Standard erheben</i> (S. 227).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Den evolutiven Ansatz des inklusiven Unterrichts und die spezifischen Unterrichtsaspekte im Fall von Schülern mit besonderem Bedarf in die Grundausbildung und Fortbildung von Lehrkräften und SchulleiterInnen aufnehmen</i> (S. 245).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Ohne weiteren Aufschub eine eingehendere und breiter gefächerte Ausbildung der Lehrkräfte und eine Begleitung bei der kooperativen Arbeit fordern</i> (S. 229).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Innovative pädagogische Umgebungen schaffen</i> (S. 230).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Die Anpassung des gemeinsamen Lernprogramms ermöglichen</i> (S. 244).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Den Regelschulen eine spezifische Unterstützung bei der Umsetzung angemessener Vorkehrungen anbieten, insbesondere durch territoriale Unterstützungszentren („pôles territoriaux“, S. 252).</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Bestimmte Beratungsorgane zusammenlegen (den Allgemeinen Rat für Förderunterricht „Conseil général de l’enseignement spécialisé“ mit den Organen für den Regelunterricht); die Teams des allgemeinen Inspektionsdienstes „Service général de l’inspection“ zusammenlegen</i> (S. 249).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Die Abschottung des Förderunterrichts aufheben und diesen neu ausrichten: Das eigentliche Ziel einer inklusiven Schule ist nicht mit dem Prinzip des getrennten, „geschlossenen“ Förderunterrichts zu vereinbaren</i> (S. 248); gemischte Schulangebote entwickeln.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Die Abschottung des Förderschulsystems aufheben, um es auf Schüler auszurichten, bei denen sich die angemessenen Vorkehrungen im Regelunterricht als unzulänglich erweisen</i> (S. 248). Bemerkung von Unia hierzu: Ist dies als Übergangsmaßnahme oder als endgültige Maßnahme zur Beibehaltung eines separaten Systems gedacht?</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Die Orientierung in den Förderunterricht reformieren: Die Begleitung und die angemessenen Vorkehrungen im Regelunterricht überprüfen sowie die Orientierung begründen</i> (S. 250). Bemerkung von Unia hierzu: Ist dies nur für Typ 1, 3 und 8 gedacht? Was ist für die anderen Typen geplant?</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Übergangszeiträume einplanen und die zunehmende Einführung angemessener Vorkehrungen vorsehen.</i> Bemerkung von Unia hierzu: Die Umsetzung angemessener Vorkehrungen ist eine Pflicht, die schon jetzt gilt.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Eine Typologie der verbindlichen und der empfohlenen angemessenen Vorkehrungen aufstellen</i> (S. 246). Bemerkung von Unia hierzu: Diese Maßnahme sorgt für Verunsicherung in rechtlicher und praktischer Hinsicht. Vorkehrungen sind entweder angemessen oder nicht. Dazwischen gibt es keine Abstufungen.</li> </ul>

- Maßregeln konform
- Maßregeln teilweise konform
- Maßregeln nicht konform

<sup>56</sup> Strategische Leitlinie („axe stratégique“) Nr. 4: *Um die Rolle des Bildungssystems als Quelle gesellschaftlicher Gleichberechtigung zu verbessern und gleichzeitig auf Exzellenz für alle zu setzen, sind gemischte und inklusive Unterrichte im gesamten Bildungssystem zu fördern und Strategien gegen schulischen Misserfolg, Schulabbruch und Schuljahr-Doppeln zu entwickeln* (Stellungnahme Nr. 3, S. 223).

## 4. Gesundheitsversorgung und Personenbetreuung

*Unia weist mit Nachdruck daraufhin, dass politische Linien entwickelt werden müssen, die den Diversitätsaspekten Rechnung tragen, sowohl was das Angebot an Pflegeleistungen als auch die pflegeberufliche Ausbildung betrifft.*

*2018 hat sich Unia insbesondere mit der Aufnahme gehörloser Personen im Krankenhaus befasst. Nähere Informationen hierüber finden sich in Teil xx des vorliegenden Berichts.*

*Darüber hinaus haben wir unsere Aktion zur Implementierung transkultureller Kompetenzen in den Lehrplan der Krankenpflegehochschulen fortgesetzt (siehe unten).*

### 4.1 | Rahmenregelwerk zu den Tagesstätten und Wohnheimen für Erwachsene

Unia ist dafür zuständig, die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention zu überwachen. Im Rahmen dieses Auftrags hat Unia die Hausordnungen der Tagesstätten und Wohnheime für Erwachsene geprüft. Dabei war festzustellen, dass die Hausordnungen auf schon lange veraltete theoretische Konzepte zum Verständnis von Behinderung zurückgreifen, auch wenn sich die Praxis in diesen Einrichtungen weiterentwickelt hat.

In einer Arbeitsgruppe, die sich aus Nutznießern solcher Einrichtungen, aus staatlichen Akteuren, die für die Lebensqualität von Personen mit Behinderung zuständig sind, und aus Experten an der Basis zusammensetzte, hat Unia ein Rahmenregelwerk<sup>57</sup> ausgearbeitet, das die derzeitigen Hausordnungen zeitgemäß umformulieren und ihnen den Geist der UN-Behindertenrechtskonvention einhauchen soll.

Die Hausordnung ist ein wesentliches Instrument, um die Grundrechte der in Gemeinschaft lebenden Personen mit Behinderung zu garantieren, vor allem ihr Recht auf Teilhabe, Inklusion, Freiheit und Privatsphäre.

Dieses Rahmenregelwerk erinnert an die Grundrechte von Personen mit Behinderung, da diese Rechte gerade in Einrichtungen gefährdet sind. Dabei werden die wichtigsten Rechtsregeln aufgeführt und Formulierungen zur Festlegung

der Rechte und Pflichten vorgeschlagen, die als goldene Mitte zwischen der Achtung der Grundrechte und den Anforderungen des Zusammenlebens in einem institutionellen Rahmen gedacht sind.

Unia hofft, dass man sich bei der Anwendung dieses Rahmenregelwerk interaktiv mit den Nutznießern abspricht und die Praktiken kooperativ mit den Betroffenen weiterentwickelt. Hierzu wurde auch eine Version in Leichter Sprache für Personen mit geistiger Beeinträchtigung ausgearbeitet.

### 4.2 | Transkulturelle Kompetenzen in der Krankenpflege

Transkulturelle Kompetenzen haben eine Hebelwirkung in der Interaktion zwischen den KrankenpflegerInnen bzw. KrankenhelferInnen und den Patienten oder betreuten Personen. Seit 2006 unterstützt Unia daher den Aufbau transkultureller Kompetenzen mit Fortbildungen und bewusstenbildenden Aktionen (in Krankenhäusern, Alten- und Pflegeheimen, häuslichen Pflege- und Hilfsdiensten) sowie mit drei Aktionsforschungen (2010, 2012, 2014) die von der Gemeinsamen Gemeinschaftskommission COCOM in Auftrag gegeben wurden. In unseren Überlegungen konnten wir unter anderem die Praktiken in diesem Bereich aus einem intersektionalen Blickwinkel (Herkunft, Gender, soziale Klasse, sexuelle Orientierung und Behinderung) näher analysieren und hinterfragen.

Im Jahr 2016 hat Unia in einer Empfehlung<sup>58</sup> vorgeschlagen, bei der Grundausbildung der Fachkräfte anzusetzen und transkulturelle Kompetenzen in den Basislehrplan für angehende KrankenpflegerInnen aufzunehmen. Der Erwerb dieser Kompetenzen soll dem Krankenpflegepersonal dazu verhelfen, ihren Beruf unter optimaler Berücksichtigung der Diversität der Patienten und ihrer Familie auszuüben und ihre beruflichen Beziehungen zu den Patienten und Familien in diesem Bewusstsein zu pflegen.

Während des Jahres 2017 wurden 19 französischsprachige und niederländischsprachige Krankenpflegehochschulen zu den bestehenden Praktiken und Lehrinhalten befragt, mit Unterstützung der Bildungsminister sowie der Dachorganisationen ARES und VH LORA. Am 22. November 2017 folgte eine Tagung, um über die Ergebnisse dieser Befragung zu diskutieren und herauszufinden, was die belgischen Hochschulen zu der von europäischer Seite ausgegangenen Lehr-

57 [www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/recommandations-dunia/referentiel-roi](http://www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/recommandations-dunia/referentiel-roi), verfügbar [www.unia.be](http://www.unia.be), Rubrik „Recommandations“.

58 Die Empfehlung von Unia zur Einführung transkultureller Kompetenzen in den neuen Ausbildungslehrplan für KrankenpflegerInnen steht zur Einsicht auf [www.unia.be](http://www.unia.be), Rubrik Empfehlungen.

plan-Reform<sup>59</sup> unternehmen. Der Abschlussbericht<sup>60</sup> mit den Feststellungen zu den diesbezüglichen Entwicklungen in den Hochschulen und den Schlussfolgerungen aus der Tagung wurde im Januar 2018 veröffentlicht.

Im Laufe des Jahres 2018 hat Unia diese Arbeit in der Brüsseler Region und in der Wallonie fortgesetzt. In Partnerschaft mit Culture & Santé, Picardie Laïque und Médecins du Monde haben wir an einem spezifischen Modul „transkulturelle Kompetenzen“ gearbeitet, das wir bisher bei drei Organisationen erteilt haben: dem Centre Régional d'Intégration de Luxembourg, der Fond des Affections respiratoires VoG (FARES) und dem Centre Liégeois de Promotion de la Santé (CLPS). Das Modul wurde nach dem Feedback der TeilnehmerInnen überarbeitet und soll 2019 in seiner neuen Fassung vor den Leitern der Krankenpflegehochschulen vorgestellt werden, um ihren Überlegungen zusätzlichen Input zu geben und eventuell die Dozenten zu begleiten, die dieses Modul erteilen werden.

### 4.3 | Alten- und Pflegeheime

Die Frage nach den Rechten älterer Menschen ist ein vorrangiges Thema in Belgien und auch international, nicht zuletzt aufgrund der höheren Lebenserwartung. Die Bevölkerungsalterung bringt neue gesellschaftliche, wirtschaftliche und rechtliche Herausforderungen allgemein und auch jeweils speziell vor Ort mit sich.

Wir beobachten derzeit eine zunehmende Institutionalisierung der Orte, an denen ältere Menschen leben, und stellen dabei die gleichen Schwachstellen wie bei den Angeboten für Personen mit Behinderung fest: Gruppierung der Betroffenen nach Gesundheitszustand und Eigenständigkeit, freiheitseinschränkende Hausordnungen und eingeschränkte Optionen, wie, wo und mit wem man leben möchte/darf, Verlust der Entscheidungsfreiheit, Verlust der Beziehungen nach außen usw.

Wir erinnern daran, dass Unia in den Jahren 2015 bis 2017 an einem von der Europäischen Kommission finanzierten Projekt zu den „Menschenrechten von Senioren in Langzeitpflegeeinrichtungen“<sup>61</sup> beteiligt war. Hierbei hat sich

gezeigt, dass die Menschenrechte für die leitenden Personen der Alten- und Langzeitpflegeheime kein Anliegen an sich sind, was aber nicht bedeutet, dass die Pflegeleistungen diese Rechte verletzen.

Diese Feststellungen decken sich mit den Schlussfolgerungen der oben genannten Aktionsforschungen<sup>62</sup>, mit denen Unia von der COCOM beauftragt worden war und in denen wir bereits festgehalten hatten, dass die leitenden Personen in den Altenheimen und allgemein in der Pflege und Personenbetreuung nicht immer ein Auge für den identitätsbedingten und kulturellen Aspekt bestimmter Konflikte und für die unterschwelligsten Vorurteile haben, die es bewusst abzubauen gilt. Diversität wird bei der Leitung der Teams nicht hinlänglich thematisiert, sodass gewisse Krisensituationen festgefahren bleiben. Auch fehlt es oft an klaren Positionen, wie man sich bei rassistischen, diskriminierenden oder sonstigen verletzenden Äußerungen zu verhalten hat.

Ziel unserer Arbeit ist es, Alten- und Pflegeheimen dabei zu helfen, sich besser auf die kulturellen Gegebenheiten ihrer Personalmitglieder und Nutznießer einzustellen, indem man transkulturelle Kompetenzen entwickelt. Es handelt sich dabei um einen interaktiven Ansatz, der möglichst viele Ideen und Überlegungen hervorbringen soll, die anschließend diskutiert und auch kritisch betrachtet werden. Die letztendliche Arbeits- und Umgangsweise ist umso hilfreicher, je breiter der Konsens hierüber unter allen Beteiligten ist. Unia übernimmt hierbei eine vermittelnde Rolle.

Im Jahr 2018 hat Unia mit Überlegungen und mit der Begleitung der Führungskräfte von drei Alten- und Pflegeheimgruppen begonnen (Novadia, ISPPC und Anima Care), um die gesamte Methodik zu validieren und umzusetzen. Die Fokusgruppen mit den Arbeitskräften werden ihre Arbeit 2019 fortführen. Anhand dieser Erfahrungen sollte es uns bis 2020 gelingen, allen Alten- und Pflegeheimen ein Methodenmerkblatt an die Hand zu geben, damit sie die Diversitätsaspekte integrieren und bestmöglich mit der Diversität der Nutznießer, ihrer Familien und auch der Personalmitglieder in ihren Einrichtungen umgehen. Außerdem gilt es, Arbeitsinstrumente einzuführen, um das Wissen und die Intervention beim Zugang älterer Menschen zu Alten- und Pflegeheimen zu verbessern, indem man das Augenmerk vor allem auf drei Merkmale richtet: sexuelle Orientierung, Herkunft und Behinderung.

59 Die Empfehlung von Unia basiert auf den Kompetenzen, die in Artikel 31, insbesondere Abschnitt 7, der Europäischen Richtlinie 2013/555/UE gefordert werden und mit dem Kompetenzkatalog des Föderalen Rates für Krankenpflege (Conseil Fédéral de l'Art Infirmier, kurz CFAI) und der Akademie für Forschung und Hochschulwesen (Académie de Recherche et d'Enseignement supérieur, kurz ARES) übereinstimmen.

60 Der Bericht von Unia über die Einführung transkultureller Kompetenzen in den Ausbildungslehrplan für KrankenpflegerInnen (2018) steht zur Einsicht auf [www.unia.be](http://www.unia.be), Rubrik Publikationen.

61 Das europäische Netzwerk ENNHRI hat am 28. November 2017 die Abschlusskonferenz zu diesem Projekt organisiert und dabei 13 Standards zur Achtung der Menschenrechte von Senioren in Langzeitpflegeeinrichtungen vorgestellt, die zur Einsicht auf [www.ennhri.org](http://www.ennhri.org) stehen.

62 Diversität im Brüsseler Sektor der häuslichen Pflege und Betreuung (« La diversité dans le secteur bruxellois de l'Aide à domicile »), COCOM, 2012; Sensibilisierung des leitenden Personals für Diversität und Einrichtung einer Pilotfortbildung in interkultureller Kommunikation für Arbeitskräfte in Alten- und Pflegeheimen (« Sensibilisation des directeurs à la diversité et mise en place d'une expérience pilote de formation à la communication interculturelle des travailleurs des Maisons de repos et de soins »), COCOM, Februar 2014.

## 5. Hassreden - Medien

Im Kampf gegen Hassreden arbeitet Unia vorrangig:

- an der Prävention, insbesondere in den sozialen Medien, und zwar in folgender Form:
  - Information der Nutzer;
  - Beteiligung an bewusstseinsbildenden Initiativen;
  - Zusammenarbeit mit den großen Social-Media-Anbietern;
  - Beteiligung am Monitoring auf europäischer Ebene;
- strategische Gerichtsverfahren;
- an der Abänderung von Artikel 150 der Verfassung, damit Hassreden (aus Homophobie, Islamfeindlichkeit oder aufgrund aller anderen geschützten Merkmale neben denen aus dem Antirassismusetz) genau wie rassistische Äußerungen effektiv verfolgt werden können.



### Mehrere Verurteilungen 2018 wegen Online-Hassreden

Der Anfang ist gemacht: In Belgien werden rassistische Hassreden in den sozialen Netzwerken inzwischen effektiv verfolgt und geahndet. Zwei Urteile aus dem Jahr 2018 möchten wir hier besonders herausheben:

- Am 24. April 2018 verurteilte das Korrekionalgericht Antwerpen<sup>63</sup> einen anonymen Twitter-User zu einer Arbeitsstrafe von 48 Stunden, weil er regelmäßig rassistische Posts in den sozialen Medien gegen mehrere Mitglieder einer VoG veröffentlicht hatte, die er als Terroristen hinstellte. Die Staatsanwaltschaft konnte seine Identität ermitteln. Für Belgien war dies der erste Fall dieser Art. Unia hat das Opfer beraten und unterstützt.
- Am 16. Oktober 2018 hat das Korrekionalgericht Gent<sup>64</sup> einen Mann wegen gehässiger Äußerungen auf Facebook nach dem Tod eines jungen Mannes türkischer Herkunft verurteilt, der bei einem Attentat in Istanbul starb. Der Verurteilte hatte regelmäßig Posts in den sozialen Netzwerken veröffentlicht, mit denen er zu Hass anstiftete, insbesondere gegen Personen ausländischer Herkunft. Als das Gericht ihn mit seinen Äußerungen und ihren Folgen konfrontierte, zeigte er keinerlei Bedauern. Er wurde zu einer Geldstrafe von 4.000 Euro und einer Haftstrafe von sechs Monaten verurteilt. Unia war dem Verfahren als Zivilpartei beigetreten.

Darüber hinaus sorgten 2018 mehrere Fälle vermutlicher Anstiftung zu Hass für Schlagzeilen. Hierzu gingen zahlreiche Meldungen bei Unia ein.

In dem Abschnitt über die Merkmale aus dem Antirassismusetz in diesem Jahresbericht gehen wir näher auf den Fall Schild & Vrienden ein, zu dem Unia ein Gerichtsverfahren angestrengt hat. Ein weiterer wichtiger Fall 2018 waren die Äußerungen von Guy D'haeseleer, Kandidat auf der Liste

Forza Ninove bei den Gemeindewahlen in Ninove. Vor einem Foto, das junge Afrikaner in einem Fluss zeigt, hatte er den Kommentar für geistreich gehalten „So ein Zufall, ich habe gerade Schoko-Mousse bestellt“. Und die Mitglieder seiner Partei schafften es mit einer weiteren Aktion in die Presse, als sie ihren Wahlsieg mit Hitlergruß feierten. Mit der Rechtfertigung dieser Untat mühte man sich anschließend vergeblich. Dennoch kam Unia nach eingehender Analyse der vorliegenden Beweismittel zu dem Schluss, dass die Vorgänge zwar schockierend sind, doch keinen Verstoß gegen geltendes Antirassismus- und Antidiskriminierungsgesetz darstellen. Darüber hinaus wurde Unia, ebenfalls im Rahmen der Wahlkampagnen, aufgrund von Programminhalten und Äußerungen führender Kandidaten der Partei ISLAM eingeschaltet (Näheres hierzu findet sich im Abschnitt über die Wahlen).

Ferner sei das Urteil des französischsprachigen Korrekionalgerichts in Brüssel vom 22. Mai 2018<sup>65</sup> erwähnt, bei dem es um eine Hassrede aufgrund des Merkmals der sexuellen Orientierung ging. Der Täter hatte auf offener Straße eine lange Predigt mit schwulenfeindlichen Äußerungen gehalten, diese Rede gefilmt und anschließend auf Facebook verbreitet. Der Richter verurteilte ihn zu einer Geldstrafe von 2.000 Euro und einer Haftstrafe von zwei Monaten auf Bewährung. Zu seiner Verteidigung bemerkte er lediglich, er wiederhole nur das, was die Bibel sage. Angesichts der Verbreitungsgefahr und des Inhalts seiner Hassrede wertete der Richter sie als Anstiftung zum Hass gegen homosexuelle Menschen und nicht als eine Frage der freien Meinungsäußerung. Unia war diesem Verfahren nicht als Zivilpartei beigetreten. Das Urteil ist außergewöhnlich, da die Verfolgung homophober Hassreden bisher auf mündliche Äußerungen begrenzt ist, solange Artikel 150 der Verfassung nicht abgeändert wird.

63 Korrekionalgericht antwerpen, 24. April 2018, [www.unia.be](http://www.unia.be) Rubrik « Jurisprudence ».

64 Korrekionalgericht Gent, 16. Oktober 2018, [www.unia.be](http://www.unia.be) Rubrik « Jurisprudence ».

65 Korrekionalgericht Brüssel, 22. Mai 2018, [www.unia.be](http://www.unia.be), Rubrik « Jurisprudence ».

## 5.1 | Soziale Medien: Dr. Jekyll & Mr. Hyde

Aus mehreren Gründen beginnen wir dieses Kapitel mit den sozialen Medien. Zunächst einmal, weil die sozialen Medien zunehmend beunruhigen und Fragen aufwerfen, was die Achtung der Grundrechte angeht, und zwar nicht nur des Rechts auf freie Meinungsäußerung, sondern auch des Rechts auf Menschenwürde, Glaubensfreiheit und Antidiskriminierung.

Hinzu kommt, dass hier zwei brisante Phänomene aufeinandertreffen, die dringend strengere Gesetzesregeln und auch gezielte bewusstseinsbildende Maßnahmen erfordern. Gemeint sind Cyber-Hass und Fake-News. 2016 haben die Europäische Kommission und die Social-Media-Anbieter ihren Verhaltenskodex gegen rechtswidrige hassmotivierte Online-Äußerungen aufgestellt. Unia ist am Monitoring dieses Prozesses beteiligt. Am 12. März 2018 stellte zudem eine von der Europäischen Kommission beauftragte Expertengruppe ihren ersten Bericht über die Bekämpfung von Fake-News und Online-Desinformation vor. In Belgien fanden hierzu diverse Initiativen statt. Hatte man die sozialen Medien in der Vergangenheit noch für ihr demokratisches Einflusspotenzial gelobt, empfindet man sie heute eher als eine Bedrohung der Demokratie.

Auch die Nutzung der sozialen Medien durch öffentliche Amtsträger ist zunehmend bedenklich. Im Jahr 2018 verzeichnete Unia in etwa die gleiche Anzahl Meldungen wegen rassistischer, islamfeindlicher und homophober Äußerungen durch Politiker wie insgesamt in den drei Jahren zuvor. Hierauf kommen wir in Teil 1, Kapitel 7 zurück, der sich mit den Wahlen befasst.

Markante Ereignisse aus juristischer Sicht waren 2018 vor allem zwei wegweisende Verurteilungen wegen Cyber-Hass (siehe Rahmentext „Im Fokus“). Eine dieser Verurteilungen war übrigens eine Premiere für Belgien, weil es um einen anonymen Social-Media-User ging, der nach eingehenden Ermittlungen der Staatsanwaltschaft identifiziert werden konnte.

### 5.1.1. | Auf der Suche nach einem neuen Gleichgewicht

Die sozialen Medien haben die freie Meinungsäußerung in eine völlig neue Dimension katapultiert, mit allen Vor- und Nachteilen, auch in Sachen Menschenrechte. Übelste Äußerungen gelangen nun an die Öffentlichkeit, doch auf der anderen Seite können sich jetzt auch benachteiligte und übergangene Personen Gehör verschaffen, indem sie

aus ihrem Alltag berichten und Ungerechtigkeiten oder Verstöße gegen die Grundrechte anprangern. In diesem Zusammenhang sind aus dem Jahr 2018 die Fallbeispiele der Schauspielerin und Moderatorin Cécile Djunga, der Journalistin Yasmien Naciri und der Schriftstellerin Dalilla Hermans festzuhalten. Denken wir aber auch an die Erfahrungsberichte anonymen Personen, wie die Aussagen der jungen Frauen, die auf dem Pukkelpop-Festival belästigt wurden, oder all jener, die überharte Polizeieinsätze gefilmt oder hierüber berichtet haben.

Die sozialen Medien haben auch das Verhältnis zur Obrigkeit verändert, sei es zum Staat insgesamt oder zu einzelnen Amtspersonen, was nachteilige Folgen für die Gesellschaft hat (erstarkter Populismus), aber auch neue Akteure und Gegenpole der Macht ins Spiel bringt. Auch das Verhältnis zur Justiz haben die sozialen Medien verändert. Papier ist geduldig, heißt es. Ebenso die Justiz, wohingegen die sozialen Medien das Geschehen teilweise in Echtzeit verfolgen. Auch das Verhältnis zu den anderen staatlichen Einrichtungen hat sich durch die sozialen Medien weitgehend verändert.

Der Einfluss der sozialen Medien auf die Arbeit von Unia besteht nicht nur darin, dass neue Ressourcen im Kampf gegen Hass im Netz mobilisiert wurden, sondern es treten auch neue Akteure, Lösungsansätze und Praktiken im Kampf gegen Rassismus und Diskriminierung hervor. Hiermit werden wir uns in mehreren gezielten Projekten im Rahmen des neuen Strategieplans 2019-2021 befassen.

### 5.1.2. | Druck von Seiten der Europäischen Kommission auf die sozialen Netzwerke

Mehrere Staaten äußerten sich besorgt über den Einfluss der sozialen Medien auf das demokratische Geschehen, über den Aufstieg rechtsextremer Parteien und die schwierige Eindämmung von Hass im Netz in den Ländern. Dies hat die Europäische Kommission dazu veranlasst, Stellung vor den großen Social-Media-Anbietern zu beziehen.

Ende April 2018 hat die Kommission diese Unternehmen ersucht, sich auf einen Verhaltenskodex zu einigen, um gegen Desinformation zu kämpfen. Anlass waren die Ergebnisse des Berichts einer Expertengruppe, der zu Jahresbeginn veröffentlicht wurde. Dieser Verhaltenskodex erinnert – auch wenn die Zielsetzungen andere sind – an den Verhaltenskodex, den die Europäische Kommission im Mai 2016 bereits mit diesen Internet-Riesen im Kampf gegen Hassreden beschlossen hatte.

Bei der Bekämpfung dieser beiden Phänomene gibt es auch gemeinsame Schwachstellen. So haben mehrere

Studien gezeigt, dass sich „Fake-News“ weiter und schneller verbreiten als die Wahrheit. Dies gilt für alle Arten von Information und ist hauptsächlich auf das Benutzerverhalten und weniger auf Informations-Bots zurückzuführen. Informationen zur Aufdeckung von Hoax-Nachrichten verzeichnen übrigens verschwindend kleine Zugriffsraten. Es reicht also nicht, eine Information richtigzustellen, um ihren Einfluss zu verhindern.

Im Jahr 2018 hat die Europäische Kommission das 4. Monitoring<sup>66</sup> zum Verhaltenskodex gegen Hassreden vorgenommen. Auch diesmal war Unia als Projektpartner beteiligt. Die Ergebnisse zeigen, dass diese Initiative der Europäischen Kommission ihre Früchte trägt, auch wenn es nach wie vor erhebliche Unterschiede zwischen den geprüften sozialen Netzwerken gibt.

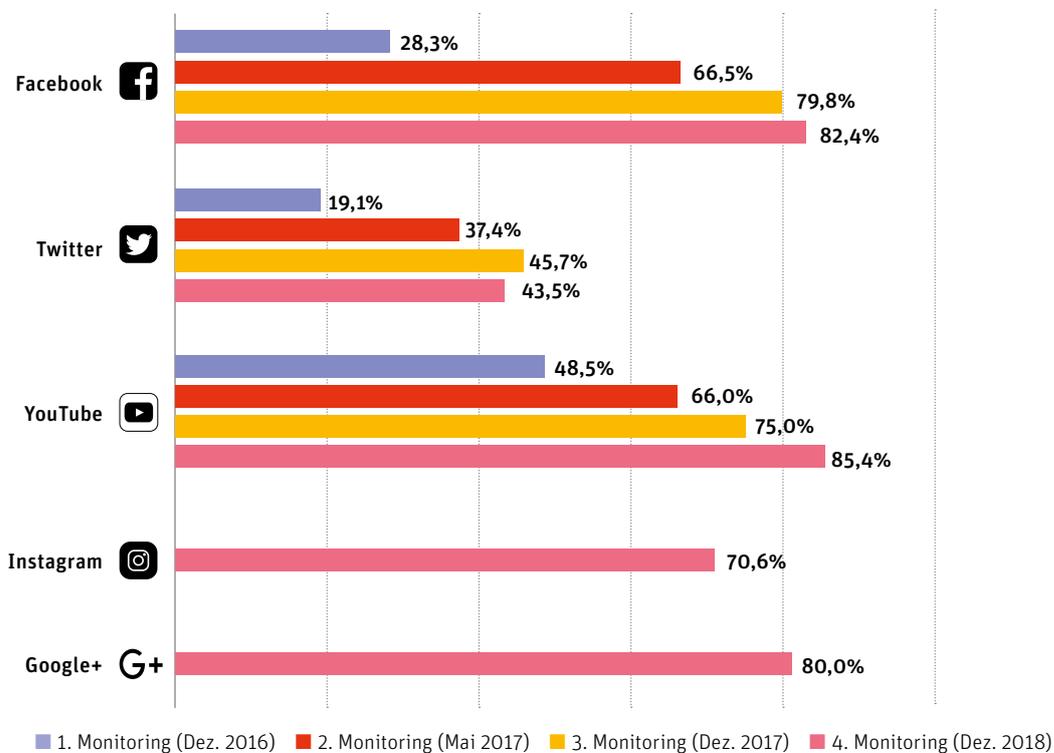
Inzwischen prüfen die Social-Media-Anbieter 89 % der gemeldeten Inhalte innerhalb von 24 Stunden. 72 % der geprüften Inhalte werden als gesetzeswidrige Hassreden

gewertet und gelöscht, nachdem diese Prozentsätze zu Beginn des Kodex im Jahr 2016 noch bei 40 % und 28 % gelegen hatten. Twitter schneidet hier am schlechtesten ab, mit lediglich 43,5 % gemeldeten Hass-Inhalten gegenüber 85,4 % bei YouTube und 82,4 % bei Facebook.

Microsoft, Instagram und Google+ haben sich 2018 erstmals diesem Monitoring angeschlossen. Bei Microsoft war keine einzige Meldung zu verzeichnen, während Google+ und Instagram 80 % bzw. 70,6 % der gemeldeten Inhalte gelöscht haben.

Die Rückmeldung an die Benutzer muss allerdings noch konsequenter zugesichert werden. Mit Ausnahme von Facebook, wo die User fast systematisch (in 92,6 % der Fälle) eine Rückmeldung erhalten, verzeichnen die anderen Netzwerke eine zu geringe Rückinformationsrate (Twitter 60,4 % und YouTube 24,6 %). Diese Rate fällt allerdings höher aus, wenn die Meldungen von „Vertrauenspartnern“ wie Unia kommen.

### Löschen von Hasskommentaren durch soziale Medien



66 Nähere Infos: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/code\\_of\\_conduct\\_factsheet\\_7\\_web.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/code_of_conduct_factsheet_7_web.pdf)

## 5.2 | Revision von Artikel 150 der Verfassung

Die Revision von Artikel 150 der Verfassung wurde 2018 immer wieder zur Sprache gebracht, ohne dass es zu konkreten Schritten gekommen ist. Mehrere Organisationen hatten eine Revision gefordert, nachdem Mitglieder der Partei Schild & Vrienden in den sozialen Medien sexistische und homophobe Äußerungen veröffentlicht hatten.

Laut Artikel 150<sup>67</sup> müssen Pressedelikte vor dem Assisenhof verfolgt werden, mit Ausnahme von Pressedelikten aus rassistischen oder fremdenfeindlichen Gründen. Diese Ausnahme wurde 1999 eingeführt, um vor einem Korrekionalgericht schneller zu einem Urteil zu kommen, wenn es um die Veröffentlichung und Verbreitung strafbarer Äußerungen aus rassistischen oder fremdenfeindlichen Gründen geht.

In der Praxis bedeutet dies aber, dass zwischen rassistischen oder fremdenfeindlichen Pressedelikten und anderen Pressedelikten unterschieden wird, sei es aus Gründen der LGBT- oder Islamfeindlichkeit oder aufgrund anderer Merkmale aus dem Antirassismugesetz. Die letztgenannten Pressedelikte sind zwar faktisch strafbar, doch kommt es nur äußerst selten zu einem Verfahren, da die Bildung einer Geschworenengjury langwierig ist. Allein schon juristisch ist dies ein schwerwiegendes Problem. So bekräftigt die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte, dass nicht-rassistische Diskriminierungen (beispielsweise aufgrund der sexuellen Orientierung) genau so gravierend sind wie rassistische Diskriminierungen<sup>68</sup>. Darüber hinaus hat der Kassationshof klargestellt, dass es sich auch bei der Verbreitung digitaler Inhalte um ein „Pressedelikt“ handeln kann<sup>69</sup>. Eine Revision von Artikel 150 wäre also auch im Kampf gegen Hass im Netz hilfreich, den alle demokratischen Parteien verurteilen und unterbinden wollen.

Aus sozialer Sicht gibt es keinen erklärlichen Grund, warum Hassreden aufgrund rassistischer Merkmale anders als Hassreden aufgrund anderer Merkmale behandelt und verfolgt werden sollten.

In ihrer Evaluation der Antirassismus- und Antidiskriminierungsgesetzgebung<sup>70</sup> empfiehlt Unia daher, Artikel 150 abzuändern, damit Hassreden aufgrund nicht-rassistischer Merkmale genau wie rassistische und fremdenfeindliche Äußerungen verfolgt werden können.



### Hassreden gegen homosexuelle Menschen: Klage eingereicht

Im Dezember 2017 hat eine Klage bei der Staatsanwaltschaft Antwerpen wegen der Verbreitung des Buches „De Grote zonden“ (Die großen Sünden) eingereicht. Autor dieses Buches ist der Imam Al-Haafidh adh-Dhahabi (1274-1348), der den Leser vor den „siebzig großen Sünden“ warnt und die jeweiligen Strafen darlegt. Der Autor stützt seine Behauptungen mit Zitaten aus dem Koran, der Sunna und dem Hadith. Unia vertritt den Standpunkt, dass „Die großen Sünden“ zu Gewalt gegen homosexuelle Menschen anstiftet. „Verbrennt sie. Stoßt sie von der höchsten Stelle des Dorfes. Danach sollen sie gesteint werden“, weist das Buch den Leser an. Unia hatte bereits zuvor durch einen Gerichtsvollzieher feststellen lassen, dass dieses Buch verkauft und in mehreren islamischen Buchhandlungen in Antwerpen in den Verkaufsregalen stand. Das Buch enthält mehrere Passagen, die eindeutig zu Diskriminierung, Hass und/oder Gewalt gegen homosexuelle Menschen anstiften.

Bei Redaktionsschluss war die Klage immer noch anhängig. Unia hatte bereits in der Vergangenheit wegen anderer Bücher mit ähnlichen Inhalten geklagt. Es kam jedoch zu keinem Verfahren, da eine strafrechtliche Verfolgung nicht-rassistischer Pressedelikte bisher praktisch nicht möglich ist.

67 Nähere Infos: [www.unia.be/de/aktionsbereiche/medien-und-internet/zeitungen-zeitschriften-und-buecher/pressedelikt](http://www.unia.be/de/aktionsbereiche/medien-und-internet/zeitungen-zeitschriften-und-buecher/pressedelikt).

68 Weitere Informationen zum Pressedelikt: [www.unia.be/fr/domaines-daction/medias-et-internet/journaux-livres-et-periodiques/delit-de-presse](http://www.unia.be/fr/domaines-daction/medias-et-internet/journaux-livres-et-periodiques/delit-de-presse).

69 Das Urteil des Kassationshof vom 6. März 2012 kann auf [www.unia.be](http://www.unia.be), Rubrik « Jurisprudence » abgerufen werden.

70 Die Evaluation des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Abänderung des Gesetzes vom 30. Juli 1981 zur Ahndung bestimmter Taten, denen Rassismus oder Xenophobie zugrunde liegen, (BS 30. Mai 2007) (Antirassismugesetz) und des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung (BS 30. Mai 2007) (Antidiskriminierungsgesetz) steht zur Einsicht auf [www.unia.be](http://www.unia.be), Rubrik Publikationen.

## 6. Polizei – Justiz / Hassdelikte

Bei der Bekämpfung von Hassdelikten setzt Unia folgende Prioritäten:

- Zusammenarbeit mit der Polizei und Justiz, insbesondere zur Umsetzung des gemeinsamen Rundschreibens COL 13/2013 des Justizministers, des Innenministers und des Kollegiums der Generalprokuratoren an den Appellationsgerichten;
- Fortbildung des Polizeipersonals;
- Vermittlung in Strafsachen zur Bekämpfung von Diskriminierungen und Hassdelikten;
- Prävention und Weiterverfolgung von Hass im Netz (siehe voriges Kapitel), der zu einem Hassdelikt beitragen oder ihm unmittelbar vorausgehen kann.

Das Antidiskriminierungsgesetz und das Antirassismogesetz regeln auch bestimmte strafrechtliche Aspekte und bestätigen damit die Schwere gewisser Straftaten und den Grundsatz, dass die Täter hierfür bestraft und die Opfer hiervoor geschützt werden müssen.

So schreiben diese Gesetze ein höheres Strafmaß für Delikte aus einem niederen Motiv vor, beispielsweise aus Hass, Verachtung oder Feindseligkeit gegenüber einer Person oder Personengruppe, die sich durch ihre Herkunft, sexuelle Orientierung, Religionszugehörigkeit oder ein sonstiges Merkmal kennzeichnet, das laut Antidiskriminierungsgesetz geschützt ist.

Diese Delikte gelten als besonders gravierend, weil sie nicht nur das Opfer treffen, sondern eine ganze Personengruppe, und eine feindselige Umgebung schaffen, in der diese Gruppe als gesellschaftlich unerwünscht dargestellt wird.

Diese erschwerenden Umstände sind aber nicht in allen Fällen rechtswirksam. Deshalb fordert Unia die Ausweitung dieser Rechtsregel auf eine Reihe weiterer Delikte<sup>71</sup>.

Dieses Recht wird erst dann effektiv zur Anwendung kommen, wenn es von den zuständigen staatlichen Instanzen die nötige Beachtung findet, vor allem seitens der Justiz und der Polizei. Deshalb intensiviert Unia die Kontakte und Zusammenarbeit mit diesen Akteuren.



### Brutaler Angriff auf einen Menschen, weil er Asyl beantragt hat

Am 7. November 2018 hat das Korrekionalgericht Dinant eine Person zu sieben Jahren Haft ohne Bewährung wegen versuchten Mordes verurteilt. Der Täter hat einen afghanischen Asylbewerber mit Faustschlägen, Fußtritten und Messerstichen angegriffen<sup>72</sup>. Unia war dem Verfahren als Zivilpartei beigetreten.

Im Sommer 2016 fuhr der Asylbewerber mit dem Rad durch das Stadtzentrum von Couvin. Hier wurde er verbal und körperlich von dem Täter angegriffen. Das Opfer erlitt zudem heftige psychische Traumata und lebte ohnehin bereits in einem Asylantenheim, dem die lokale Bevölkerung feindselig gegenüberstand. Der Richter wertete die Tat als rassistisches Hassverbrechen.

In einem anderen Fall stand ein Täter vor Gericht, weil er das Opfer mit einer Tüte voller Bierdosen ins Gesicht geschlagen hatte. Er wurde wegen vorsätzlicher Körperverletzung verurteilt, doch wurde der Antrag auf Berücksichtigung des rassistischen Motivs abgelehnt.

Auch Polizeibeamte selbst zeigen hin und wieder ein diskriminierendes Verhalten oder lassen sich gehässige Äußerungen oder Hassdelikte zuschulden kommen.

Im vorigen Jahresbericht hatten wir den deutlichen Anstieg an vermutlichen Missbrauchsfällen von Seiten Polizeibeamter erwähnt. Daher möchten wir an dieser Stelle näher auf die Arbeit eingehen, die Unia in dieser Hinsicht leistet.

So setzt Unia in erster Linie auf Fortbildungen, um die Kompetenzen der Polizei und Justiz in der Diskriminierungsbekämpfung zu stärken und gewisse missbräuchliche Vorgehensweisen, ob bewusst oder unbewusst, zu verhindern. Unia beteiligt sich zudem an diversen Forschungsarbeiten, um Phänomene wie das ethnische Profiling oder die Frage nach dem Grund, warum Staatsanwaltschaften an Korrekionalgerichten gewisse Klagen wegen Diskriminierung, Rassismus oder Fremdenfeindlichkeit nicht weiterverfolgen, näher zu beleuchten.

71 Nähere Infos: *Evaluation des Antirassismogesetzes und des Antidiskriminierungsgesetzes* (Unia, 2017), zur Einsicht auf [www.unia.be](http://www.unia.be), Rubrik Publikationen.

72 Nähere Infos: [www.unia.be/fr/articles/sept-ans-ferme-pour-une-tentative-de-meurtre-a-couvin](http://www.unia.be/fr/articles/sept-ans-ferme-pour-une-tentative-de-meurtre-a-couvin).

## 6.1 | Umsetzung des Rundschreibens COL 13/2013

Das gemeinsame Rundschreiben COL13/2013 der Justizminister, Innenminister und des Kollegiums der Generalprokuratoren an den Berufungshöfen, hat die Harmonisierung der Verfolgungspolitik von Straftaten in den Bereichen Diskriminierung, Gender und Rassismus, vorin begriffen Negationismus, zum Zweck.

Seit 2014 arbeitet Unia an der Instandsetzung und Verbesserung des Netzwerks von Referenzbeamten im Polizeibereich und den Staatsanwaltschaften sowie der Einbeziehung der Zivilgesellschaft in diesen Prozess. Im Laufe des Jahres 2018 hat Unia 41 Polizisten aus den Bezirken Mons, Tournai und Charleroi ausgebildet und vier halbe Tage zur Nachbearbeitung in Flandern und Brüssel organisiert.

Auch in den Zonen Charleroi, Brüssel Nord, La Louvière und Mons-Quiévy fanden durch die engagierte Arbeit der Referenzbeamten Nachbearbeitungsseminare statt während denen Kollegen sich über ihre Praxis austauschen konnten. Wir möchten die gute Arbeit der Referenzbeamten in diesem Rahmen hervorheben.

Wir freuen uns über weitgehend positive Rückmeldungen. Die Polizisten erklären dass sie besser informiert sind über die verschiedenen Straftaten und somit ihren Aufgaben, in Zusammenarbeit mit den Staatsanwaltschaften, besser nachgehen können.

Die Fortschritte sind allerdings nicht überall gleich. Manche Fortbildungen wurden ausgesetzt da es schwierig war die Teilnehmer zur Teilnahme zu begeistern. Die Fortbildung der Föderalen Polizei wird 2019 mit dem internen Diversitätsdienst ausgearbeitet.

Auf französischsprachiger Seite wird die zukünftige Zusammenarbeit mit Myria die Ausweitung auf die Thematik des Umgangs mit Geflüchteten (was muss geschehen wenn Minderjährige bei der kontrollierten Gruppe auf einer Autobahnraststätte sind ? Wie geht man mit Klagen zu häuslicher oder homophober Gewalt in diesem Kontext um ? usw.). Diese Zusammenarbeit ist umso interessanter dass einige Polizisten zugleich Referenzbeamte im Bereich Menschenhandel sind.

Unia ist ein engagierter Partner der Polizei. Wir stehen gerne zur Verfügung für die Ausbildung der neuen Referenzbeamten und bilden auch erfahren Polizisten gerne fort. Die Umsetzung der COL13/2013 obliegt uns aller-

dings nicht sondern der Polizei. Beeindruckende Einzelinitiativen bestehen und die Nachbearbeitungsseminare erlauben den Austausch guter Praxis, unserer Meinung nach ist allerdings ein strukturelles Engagement der Polizei von Nöten.

Im Jahr 2018 hat Unia zum wiederholten Mal darauf hingewiesen wie wichtig die Benennung, Fortbildung von Referenzbeamten ist. Der nationale Sicherheitsplan 2016-2019 erinnert Polizeizonen an dieses Engagement und ruft sie dazu auf Unias Fortbildungen zu besuchen. Die Liste der Referenzbeamten muss in regelmäßigen Abständen aktualisiert werden.

Unia ruft zur Evaluierung der erreichten Ziele im Kampf gegen Diskriminierung im Rahmen dieses Planes auf. Wir sind unter anderem der Meinung dass der Kampf gegen Hass im Netz in diesem Plan aufgenommen werden soll. *ofdstuk over de strijd tegen cybercriminaliteit.*

Darüber hinaus, fehlt derzeit eine harmonisierte Einpflegung von Hassdelikten und - staftaten in den Protokollen. Unia ruft die nächste Regierung dazu auf dies zu beheben.

Schlussendlich schenkt Unia, in Zusammenarbeit mit den Referenzbeamten bei Polizei und Staatsanwaltschaft, Meldungen die Polizisten betreffen besondere Aufmerksamkeit. Wir möchten dass diese Fälle die Aufmerksamkeit der Verantwortlichen erfahren.

## 6.2 | Polizei: die eigenen Praktiken überdenken

In dem Zahlenbericht 2017 von Unia wurde bereits auf die gestiegene Anzahl individueller Fälle hingewiesen, die Unia im Bereich Polizei und Justiz eröffnet hat (überwiegend Konflikte mit der Polizei). Dieser Anstieg war auch deshalb nennenswert, weil er sich fortsetzte und nicht abbrechen schien<sup>73</sup>.

2018 ging dieser Trend glücklicherweise zurück. Mit 72 neu eröffneten individuellen Fällen sank die Zahl wieder auf den Stand vor den Attentaten von 2016. Nur die Diskriminierungsfälle aufgrund sexueller Orientierung verzeichneten einen Anstieg von 20 %.

<sup>73</sup> +28,6 % von 2016 bis 2017 und +112,7 % von 2012 bis 2017, während die Gesamtzahl Fälle in demselben Zeitraum um 53,3 % stieg.



### Rassistisches Verhalten gegenüber Polizeibeamten

Ein Polizeiinspektor wurde systematisch von einem Kollegen beleidigt. Die Äußerungen gingen deutlich zu weit („Das ist doch ein Neger, ein Schwarzer. Was will man schon von einem Schwarzen erwarten? ... das sind doch dumme Bananenfresser“). Dazu beleidigte er auch den Sohn des Inspektors („Noch so ein kleiner Affe, den man zurück an den Baum hängen sollte, damit er Bananen fressen kann“). Diese Äußerungen wurden von zwei Zeugen bestätigt, was sehr selten vorkommt, da in einem Polizeikorps meist eine ausgeprägte Kultur bedingungsloser Loyalität herrscht. Unia ist dem Verfahren als Zivilpartei beigetreten.

In einem anderen Fall wurde ein Polizeibeamter von einem Autofahrer verbal angegriffen. Erst waren es rassistische Kommentare, dann wurde der Mann gewalttätig. Unia ist dem Verfahren als Zivilpartei beigetreten. Erwähnenswert ist auch das Urteil vom 28. November 2018 gegen eine Person, die vor Zeugen zum Hass gegen einen Polizeibeamten angestiftet hatte. Auch hier ist Unia dem Verfahren als Zivilpartei beigetreten.

Bei den Fällen in Zusammenhang mit der Polizei geht es vor allem um Personenkontrollen, Gewalt von Seiten der Polizei (insbesondere im Parc Maximilien), Beleidigungen und Provokationen, verweigerte Aufnahme einer Anzeige sowie Ausbleiben oder Untätigkeit der Polizei bei Risikoveranstaltungen oder heiklen Vorkommnissen (insbesondere bei der Gay Pride).

Bei Unia gingen aber auch Meldungen wegen rassistischen Verhaltens gegenüber Polizeibeamten sowohl durch Bürger als auch durch Kollegen ein. In drei Fällen ist Unia dem Verfahren als Zivilpartei beigetreten.

#### 6.2.1. | Verdachtsbasierte Auswahl oder ethnisches Profiling?

Im derzeitigen gesellschaftlichen Kontext, in dem hitzige Diskussionen über mögliche Maßnahmen gegen illegale Einwanderung und Terrorismus laufen, stellt sich umso brennender die Frage nach der Vorgehensweise bei polizeilichen Kontrollen. Eine Auswahl der zu kontrollierenden Personen ist in manchen Fällen notwendig, doch artet

dies in Missbrauch aus, wenn die Auswahl systematisch nach vermutlicher Herkunft, Religion oder Altersgruppe erfolgt. In diesem Zusammenhang ist Unia an mehreren Projekten beteiligt.

Zu diesem Thema, dem Kampf gegen das ethnische Profiling, hat Unia am 8. und 9. November 2018 an einer Tagung von Equinet<sup>74</sup> teilgenommen, dem europäischen Netzwerk der Gleichbehandlungsstellen.

Hierbei kristallisierten sich insbesondere die Schwierigkeiten heraus, mit denen die Gleichbehandlungsstellen zu kämpfen haben, wenn es darum geht, eine rigorose Untersuchung der Verdachtsfälle von ethnischem Profiling dort einzuleiten, wo es keine Zeugen gibt oder die Opfer selbst Polizeibeamte sind.

Einige schwere Fälle von Gewalt und Misshandlung werden zwar weiterverfolgt (wobei Qualität und Zweckmäßigkeit im Hinblick auf die Wiedergutmachung des erlittenen Schadens noch zu bewerten sind), doch über das „alltägliche“ ethnische Profiling sieht man meist hinweg.

Erinnern wir an dieser Stelle an die bedenklichen Ergebnisse Belgiens in der Studie „Second European Union Minorities and Discrimination Survey“<sup>75</sup>, die die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) im Dezember 2017 veröffentlicht hat. So waren über einen Zeitraum von fünf Jahren 13 % der Festnahmen muslimischer Personen nordafrikanischer Herkunft auf ethnisches Profiling zurückzuführen.

Unia und der Ausschuss P (Ständiger Ausschuss für die Kontrolle über die Polizeidienste) haben ein Arbeitsprotokoll abgeschlossen, um den Informationsaustausch zu erleichtern, vor allem in Einzelfällen. Diese Zusammenarbeit muss ausgewertet werden, um das ethnische Profiling im Berufsalltag genauer zu erfassen. Die diesbezüglichen Anzeigen, die bei der Polizeizone eingehen, werden allerdings nicht systematisch an den Ausschuss P weitergeleitet. Sie werden auch nicht als Anzeigen wegen vermutlicher Tatbestände ethnischen Profilings registriert. Die Tatsache, dass es keine Statistiken hierzu gibt und bei Weitem nicht alle Fälle gemeldet werden (vor allem aus Furcht vor Vergeltungsmaßnahmen, aus Unkenntnis der Verfahren oder aus dem verinnerlichten Gefühl der Stigmatisierung heraus), führt zu einer erheblichen Grauzone.

74 Nähere Infos: <http://equineteurope.org/2019/04/08/equality-bodies-countering-ethnic-profiling>.

75 Nähere Infos: <http://fra.europa.eu/en/publication/2017/eumidis-main-results>.



## Partnerschaft zwischen Unia/INCC & PolBruno zur Auswahlpraxis bei Polizeikontrollen

Seit Juli 2017 arbeitet Unia mit dem Landesinstitut für Kriminalistik und Kriminologie (INCC - Institut National de Criminologie et de Criminologie) und der Polizeizone Brüssel-Nord zusammen, um die Auswahlpraxis bei Polizeikontrollen auf den Prüfstein zu stellen. Dieses Aktionsforschungsprojekt erstreckt sich über zwei Jahre (Projektabschluss im Juni 2019) und soll Antworten auf bestimmte Fragen der Projektpartner liefern.

Es handelt sich um eine qualitative Forschung, deren Schlussfolgerungen als Input für die laufende Forschung zur polizeilichen Soziologie dienen sollen. Gegenstand dieses Forschungsprojekts ist die Gerechtigkeit der Kontrollverfahren, ausgehend von dem Grundsatz, dass die Modalitäten eines Polizeieinsatzes, das heißt die Qualität der Interaktion zwischen Polizeibeamten und Bürgern, ebenso wichtig wie die Gründe des Polizeieinsatzes sind. Außerdem liefert dieses Projekt Prüfansätze für das Organisationsmanagement, da das Agieren der Polizeibeamten vor Ort in einen genauen Arbeitsrahmen gefasst ist.

Geleitet wird das Projekt von einer erfahrenen Forscherin des INCC mit Unterstützung eines Lenkungsausschusses, dem die Projektpartner, ein Begleitausschuss aus zivilgesellschaftlichen Akteuren, Polizeibeamte und Universitäten angehören.

Da die Forschungsaktion zur Stunde noch läuft, wäre es verfrüht, bereits das eine oder andere Ergebnis herauszugreifen. Man darf aber festhalten, dass die bisherigen Vorkehrungen es bereits ermöglicht haben, die Arbeitsweise der Polizeizone zu analysieren, die Grundlagen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit dem Personal vor Ort zu schaffen und das Auftreten und Verhalten der Polizeibeamten gegenüber bestimmten Bevölkerungs- oder Personengruppen je nach Einsatzvorgaben zu erfassen.

2018 war man damit beschäftigt, ein System zur Änderung der polizeilichen Praxis in Absprache mit den Streifenpolizisten einzurichten. Ziel ist es, „gut funktionierende“ Einsatzmodalitäten zu erfassen. Gemeint sind gerechte Modalitäten, die überzeugende Ergebnisse liefern und mehr Bürgernähe schaffen. Das Projekt setzt hier auf eine Investition in die Peer-Kultur, um die beruflichen Kompetenzen der Polizeibeamten zu stärken und einen Bezug zu den Zielsetzungen des Führungspersonals der Polizeizone zu schaffen.

Unia und auch die anderen Gleichbehandlungsstellen stehen somit vor einer dreifachen Aufgabe: das Phänomen des ethnischen Profilings ermessen, die Arbeit zur Sensibilisierung und Fortbildung des Polizeipersonals fortführen und gegen die lückenhafte Meldung von Verdachtsfällen vorgehen. Dies erfordert eine Konzertierung unter allen Beteiligten, sowohl von Seiten der Justiz und der Polizei als auch der Organisationen vor Ort.

### 6.2.2. | Gezielte Fortbildungen: Bewusstseinsbildung und Vorbeugung von Vorurteilen und Missbrauch

Die Vereinbarung zwischen der integrierten Polizei und Unia läuft seit Dezember 1996. Im Jahr 2018 hat man sich jedoch für eine flexiblere Form der Zusammenarbeit und einen realistischeren Zeitplan entschieden.

Neben den Fortbildungen für Prokuratoren und Referenzpolizeibeamte im Rahmen des Rundschreibens COL 13/2013 hat Unia 2018 eine Reihe weiterer thematischer Fortbildungen organisiert.

#### Polizeischulen: Pilotprojekt in Jurbise

Wie bereits in unserem Jahresbericht 2016 angekündigt, wollten wir eine neue Strategie einführen, um die Themen Diskriminierung, Berufspflichten und polizeiliche Ethik mit den Polizeiakademien durchzuarbeiten. In diesem Sinne ist auch unsere Kooperation mit der Polizeischule in Jurbise zu verstehen, mit der wir eine Vereinbarung unterzeichnet haben, um den Rahmen für dieses Projekt zu setzen. An dieser Stelle sei die konsequente Unterstützung von Seiten der Direktion der Polizeiakademie in den Jahren 2017-18 hervorgehoben, mit der wir in diverser Hinsicht einen gemeinsamen Handlungsbedarf festgestellt haben.

Auf Grundlage der vorangegangenen Bedarfsanalyse wurden drei Fortbildungsmodule von je 4 Stunden ausgearbeitet, die dem gesamten Schulpersonal angeboten werden:

- **Modul 1: Stereotype Vorstellungen, Vorurteile und Auswirkungen auf die Berufspraxis.** In diesem ersten Modul geht es darum, die Mechanismen, die zur Bildung vorgefasster Meinungen und somit zu diskriminierenden Praktiken führen, zu identifizieren und zu erörtern.

- Modul 2: Gemeinsame Herausforderungen in Sachen Diskriminierungsbekämpfung, Berufsethik und polizeiliche Berufspflichten. Dieses zweite Modul geht auf die Frage nach dem richtigen Umgang mit diskriminierenden Äußerungen aus dem Blickwinkel des Teammanagements und auf entsprechende Kommunikationstechniken ein. Außerdem werden die TeilnehmerInnen eingeladen, über den eigenen beruflichen „Tellerrand“ hinauszuschauen und einen Blick auf die moralischen Dilemmen aus sozialwissenschaftlicher und medizinischer Sicht zu werfen.
- Modul 3: Rechtliche Grundlagen für angehende Polizeibeamte und Inhalte der Antidiskriminierungsgesetzgebung. Dieses dritte Modul vermittelt juristisches Grundwissen, um Verstöße gegen das Antirassismus- oder Antidiskriminierungsgesetz besser zu erkennen.

Unia hofft, diese Module künftig auch in anderen Polizeiakademien erteilen zu dürfen.

#### Föderale Polizei: Aus- und Fortbildungsmodulare für Führungskräfte

Im Jahr 2018 hat Unia 44 Kommissare der föderalen Polizei in spezifischen Themen fortgebildet, die mit Diversität, Diskriminierung und Rassismus zusammenhängen. Der Inhalt dieser Fortbildung ist jeweils auf den spezifischen Bedarf der betreffenden Einheiten abgestimmt. In manchen Einheiten bestand der Bedarf hauptsächlich darin, die Rechtskenntnisse aufzufrischen, während andere Einheiten eher Instrumente zum „richtigen Umgang mit diskriminierenden Äußerungen von Mitarbeitern oder Bürgern“ brauchten. Außerdem haben wir eine Fortbildung „Diversitätsmanagement in meinem Team“ erteilt, bei der wir Überlegungen zu Konzepten wie „multiple Identität“ angeregt und Anhaltspunkte gegeben haben, wie sich gezielt für das eigene Team eine Diversitätspolitik einführen und umsetzen lässt.



Des Weiteren hat Unia 2018 ein Ausbildungsmodul für 52 angehende Hauptinspektoren und Oberkommissare der Polizeiakademie Etterbeek in Antidiskriminierungs- und Antirassismusrrecht erteilt. Die Lehrinhalte sind ein Pflichtmodul ihrer Ausbildung. Die angehenden Füh-

rungskräfte der föderalen und lokalen Polizei lernen dabei die Grundprinzipien der Gesetzgebung, die wichtigsten Rechtsprechungen und die Diversitätspolitik ihrer eigenen Einrichtung kennen. Hinzu kommen Überlegungen über sensible Aspekte zum Thema „Diversität innerhalb der Polizei“ sowie über ihre künftige Rolle als Führungskräfte und die hiermit verbundenen Verantwortlichkeiten.

#### Lokale Polizei: neues Fortbildungskonzept

Im Jahr 2018 hat Unia 118 MitarbeiterInnen der lokalen Polizei Antwerpen (LPA) fortgebildet. Diese Fortbildung war Teil einer Diversitätswoche, die der Dienst Diversiteit der Polizei Antwerpen veranstaltet hatte.

Die Fortbildungswoche ist ein neues Konzept, das der Interaktion und Diskussion zwischen PolizeimitarbeiterInnen einen größeren Stellenwert und Raum verschaffen soll. Unia war damit beauftragt, den Gesetzesrahmen und allgemeine Kenntnisse in Sachen Diversität näher zu bringen, worauf die TeilnehmerInnen die verschiedenen Bevölkerungsgruppen anhand von Dialogtafeln besser kennen lernen. Die Polizei Rotterdam schult die TeilnehmerInnen in Dilemma und erläutert den Begriff des ethnischen Profilings, wobei zu diesem Thema auch Lehrmaterialien verteilt wurden.

Unia vermittelt den TeilnehmerInnen Kenntnisse in der Antidiskriminierungs- und Antirassismusrrecht und bringt ihnen das Thema Diversität im weiteren Wortsinne näher. PolizeimitarbeiterInnen (zivile und operative Personalmitglieder) erfahren in spielerischen Übungen Näheres über stereotype Vorstellungen und Vorurteile. Außerdem liefert Unia Lösungsvorschläge zu Fragen wie „Was bezweckt Humor? Wo liegen die Grenzen des Humors? Ab wann ist Humor als Mobbing zu werten?“ Abschließend üben die teilnehmenden PolizeimitarbeiterInnen, wie man am besten auf gewisse Äußerungen von Kollegen oder Bürgern reagiert.

#### Thematische Fortbildungen: das Come Forward Projekt

Im Rahmen des Projekts „Come Forward“<sup>76</sup> (Europäische Kommission) hat Unia zusammen mit den Projektpartnern Çavaria und dem Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern sowie mit Kollegen aus 9 anderen europäischen Ländern eine Train-the-Trainer-Ausbildung absolviert. Dieses Projekt über Hassdelikte gegen Personen der LGBTI-Community richtet den Fokus auf die Perspektive aus Sicht der Opfer und auf die Frage, wie Polizei, Justiz und psychosoziale Begleitdienste ihre Dienstleistungen gezielter auf diesen Bedarf abstimmen können.

76 Weitere Informationen: [www.lgbthatecrime.eu](http://www.lgbthatecrime.eu).

Im Herbst 2018 haben wir drei Fortbildungen organisiert: 2 für Polizeidienste und 1 für psychosoziale Begleitsdienste (Opferhilfe usw.). Auf dem Lehrprogramm standen u. a. Konzepte wie sexuelle Orientierung und Gender-Identität (SOGI), die lückenhafte Meldung/Anzeigenerstattung in dieser Hinsicht, der Unterschied zwischen einer Straftat und einer Hassstraftat (oder Hassdelikt) und die korrekte Protokollierung von Hassstraftaten. Bei Rollenspielen konnten die TeilnehmerInnen sich in Opfer hineinversetzen, wobei zugleich die Fragetechniken ausgefeilt und geübt wurden.

### Kontextuelle Fortbildungen: vorbeugen und nachbessern

Im Jahr 2017 hatte sich eine lokale Polizeizone an Unia gewandt, weil man intern in Sorge wegen diskriminierender und rassistischer Vorkommnisse war. Kollegen eines bestimmten Dienstes schienen sich in sozialen Medien unangemessen über diverse Zielgruppen zu äußern, und auch intern war die Rede von Spannungen und Mobbing. Gemeinsam mit der Polizeizone hat Unia 2018 eine Fortbildung für alle 56 KollegInnen dieses Dienstes abgehalten.

Diese Fortbildungen umfassten Folgendes:

- Informationen über den Gesetzesrahmen und Bezugnahme auf entsprechende Polizeiinstrumente (wie die polizeilichen Berufspflichten). Was genau bedeutet Diskriminierung oder Rassismus? Wo zieht das Gesetz die Grenzen der freien Meinungsäußerung?
- Erkundung der Grenzen des Humors: Ab wann ist Humor als Mobbing zu werten?
- Informationen und Richtlinien über die Nutzung sozialer Medien als Polizeibeamter.

Die Vorgesetzten erhielten eine eigene Fortbildung, bei der ihre spezifischen Verantwortlichkeiten als Führungskraft unter die Lupe genommen wurden. Im Anschluss daran fand eine Evaluationssitzung statt, in der Unia Bemerkungen und Empfehlungen vor dem oberen Management dieser Polizeizone präsentierte, das einen Aktionsplan aufgestellt hat, um diesen Dienst zu begleiten und zu unterstützen.

### 6.2.3. | Ein Projekt mit positiver und nachhaltiger Wirkung: „Holocaust, Polizei und Menschenrechte“ in Zusammenarbeit mit Kazerne Dossin

2018 war Unia weiterhin am Lenkungsausschuss des Projekts „Holocaust, Polizei und Menschenrechte“ beteiligt. Das Projekt ist im Januar 2014 angelaufen und aus einer

strukturellen Zusammenarbeit zwischen der föderalen Polizei, Kazerne Dossin und Unia hervorgegangen. Es soll innerpolizeiliche AusbilderInnen fortbilden („Train the Trainer“), die dann ihrerseits Gruppen bei der eintägigen Fortbildung „Holocaust, Polizei und Menschenrechte“ (HPMR) begleiten, die allen Mitgliedern der integrierten Polizei offen steht<sup>77</sup>.

Die Wirkung dieses Projekts ist umso stärker, da es von der Polizei selbst durchgeführt wird: Polizeibeamte sensibilisieren ihre eigenen Kollegen und bringen sie zu der Einsicht, wie wichtig es im Berufsalltag ist, eigenständig zu denken und Mut zur Moral zu zeigen.

Im Laufe des Jahres 2018 hat Unia an den Versammlungen und Arbeiten des Lenkungsausschusses teilgenommen, der die Qualität der Fortbildungen kontinuierlich verbessern soll, indem die Begleitpersonen jährlich einen zweitägigen Auffrischungslehrgang erhalten.

Im Jahr 2018 wurden zudem die Ergebnisse der von der Vrije Universiteit Brussel (VUB) durchgeführten Studie zur Optimierung der Fortbildungen veröffentlicht, die unter anderem die Wirkung der Fortbildung auf die TeilnehmerInnen ermitteln sollte<sup>78</sup>. Nach einer eingehenden Befragung, die sich über das ganze Jahr 2017 erstreckte und drei Messphasen umfasste, kamen die Forscher zu dem Schluss, dass die Fortbildung „Holocaust, Polizei und Menschenrechte“ (HPMR) eindeutig Wirkungen auf die TeilnehmerInnen gezeigt hat und dass diese Wirkungen zudem nachhaltig sind. Dies gilt insbesondere in Sachen ethnische Vorurteile. Die größten Wirkungen zeigten sich bei der Bereitschaft der TeilnehmerInnen, tatkräftig einzuschreiten, indem sie unangemessene Verhaltensweisen ahndeten oder ein solches Verhalten seitens eines Kollegen meldeten.

Die Studie kommt zu dem Schluss, dass die festgestellten Wirkungen von bestimmten Faktoren in Zusammenhang mit der beruflichen Situation abhängen. Diese letzte Überlegung und die Erörterungen hierzu in der Studie werden dem Lenkungsausschuss und den Begleitpersonen dabei helfen, ihre Arbeit zur kontinuierlichen Verbesserung der Fortbildungsqualität 2019 weiter voranzubringen.

<sup>77</sup> Alle Informationen über den Kontext, die Zielsetzungen und den Verlauf des Projekts finden sich in den Jahresberichten über die Vereinbarung mit der Polizei 2014-2015 und 2016 auf [www.unia.be](http://www.unia.be).

<sup>78</sup> Spruyt, B., Van Droogenbroeck, F., Lemblé, H. (2018). Holocaust, Politie en Mensenrechten: Een onderzoek naar de instroom, ervaringen van Kapiteelnemers en impact van de HPM-opleiding van Kazerne Dossin. Brüssel: Vrije Universiteit Brussel, Onderzoeksgroep TOR. Eine Zusammenfassung dieser Studie in französischer Sprache findet sich auf: [www.kazernedossin.eu/KazerneDossinWebsite/media/Press/impactstudie\\_FR.pdf](http://www.kazernedossin.eu/KazerneDossinWebsite/media/Press/impactstudie_FR.pdf).

Im Rahmen dieses Projekts begrüßt Unia auch, dass seit November 2018 zwei Fortbildungen „Holocaust, Polizei und Menschenrechte“ (HPMR) in deutscher Sprache abgehalten wurden. So können die Polizeibeamten der Deutschsprachigen Gemeinschaft sich jetzt in ihrer Muttersprache fortbilden. Für 2019 sind weitere HPMR-Fortbildungen geplant. Im Herbst 2019 kommt zudem ein neues fünftägiges Modul „Train the Trainer“ in französischer Sprache hinzu.

### 6.3 | Mediation in Strafsachen zur Bekämpfung von Hassreden und Hassdelikten

Im Jahr 2012 hatte Unia in Zusammenarbeit mit der KU Leuven und dem LINC (Leuven Instituut voor Criminologie) einen ersten Bericht über alternative Maßnahmen im Kampf gegen Diskriminierungen und Hassdelikte veröffentlicht. Dieser Bericht wies bereits auf den Mehrwert des strafrechtlichen Mediationsverfahrens hin, das den Erwartungen der Opfer, was die Wiedergutmachung und den Dialog angeht, in manchen Fällen eher gerecht wird und den Tätern zugleich ihre Verantwortung bewusst macht. Dennoch geht aus den Statistiken der Staatsanwaltschaft (über den Zeitraum 2013-2017) hervor, dass dieses Verfahren in weniger als 1 % der Fälle angewandt wird.

Die Entwicklung einer Mediation und opferorientierter Justiz setzt also erst einmal die Sensibilisierung und Fortbildung der Magistrate und Justizassistenten voraus. Außerdem müssen die nötigen Aufklärungsinstrumente und Lernangebote für die Täter von Hassreden und Hassdelikten bereitgestellt werden.

Zur Erinnerung: Das Gesetz vom 18. März 2018 ermöglicht zu jedem Zeitpunkt eines strafrechtlichen Verfahrens eine Mediation, solange noch kein Urteil oder endgültiger Beschluss gefasst ist. Diese Entwicklung dürfte dem Mediationsverfahren, das bisher als Alternative zur strafgerichtlichen Verurteilung sehr selten Anwendung findet, neuen Aufschwung verleihen.

### 6.4 | Studie zu den eingestellten Verfahren

Unia verzeichnet bereits seit Jahren eine steigende Anzahl Meldungen zu Diskriminierungen, Hassreden und Hassdelikten. Das Rundschreiben COL13/2013 unterstreicht die Unzulässigkeit solcher Straftaten und erklärt ihre Bekämpfung zur Priorität. Die jährlichen Statistiken des Kollegiums der Generalprokuratoren zeigen allerdings zwei auffällige Phänomene: Die Anzahl Fälle, die bei den Staatsanwaltschaften der Korrekionalgerichte eingehen, ist außergewöhnlich gering, und ein hoher Anteil dieser Fälle wird wiederum ohne weitere Bearbeitung zu den Akten gelegt, vor allem aus technischen Gründen.

Bei den Opfern kommt das Gefühl auf, dass diese Straftaten allgemein ungestraft bleiben und dass es keine Gerechtigkeit gibt. Im Oktober 2017 hatte das Kollegium der Generalprokuratoren die StaatsanwältInnen ersucht, solche Fälle nicht länger unbearbeitet zu den Akten zu legen und die Täter zumindest an geltendes Recht zu erinnern. Die genauen Gründe, warum diese Fälle immer wieder zu den Akten gelegt werden, sind aber nicht hinlänglich geklärt.

Um diese beiden Phänomene näher zu durchleuchten, lässt Unia in Zusammenarbeit mit der König-Baudouin-Stiftung, dem Landesinstitut für Kriminalistik und Kriminologie (INCC - Institut National de Criminologie et de Criminologie), dem Kollegium der Generalprokuratoren und dem Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern drei Untersuchungen durchführen. Unia und das Landesinstitut für Kriminalistik und Kriminologie befassen sich insbesondere mit den Mechanismen, die den Verfahrenseinstellungen zugrunde liegen. Diese Untersuchung beginnt im Januar 2019 und wird etwa ein Jahr dauern. Die König-Baudouin-Stiftung untersucht die Gründe, warum so wenige Fälle gemeldet werden, sei es bei der Polizei, der Staatsanwaltschaft, bei Unia, beim Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern oder bei anderen Anlaufstellen. Die Stiftung hat Ende 2018 mit dieser Untersuchung begonnen. Das Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern wird die Fälle in Zusammenhang mit dem Gesetz vom 22. Mai 2014 zur Bekämpfung von Sexismus in der Öffentlichkeit untersuchen. Die Berichte dieser Untersuchungen sollen anschließend veröffentlicht werden.

## 6.5 | Nationaler Sicherheitsplan: Evaluation der Ergebnisse in Sachen Diskriminierungs- bekämpfung

Der Kampf gegen Verletzungen der Menschenwürde und gegen Diskriminierung gehört zu den „Clustern“ von Sicherheitsaspekten im Nationalen Sicherheitsplan 2016-2019, ebenso wie der Kampf gegen Internet-Kriminalität.

Unia bittet die künftige Föderalregierung um eine eingehende Evaluation, inwieweit die Ziele dieses Plans zur Diskriminierungsbekämpfung umgesetzt werden, um die Zielsetzungen des nachfolgenden Plans zu diesem Thema entsprechend zu orientieren. Der Kampf gegen Cyber-Hass müsste in die Bekämpfung der Internet-Kriminalität integriert werden.

## 6.6 | Maßnahmen zur Terrorismusbekämpfung: Kontrolle der erkennungsdienstlichen Erfassung

Seit den Attentaten, die 2016 in Belgien verübt wurden, hat Unia mehrere individuelle Fälle eröffnet, in denen muslimische Personen diskriminiert wurden, weil nach den Attentaten eine feindselige Stimmung gegen sie aufgekommen ist. Dabei ging es überwiegend um verweigerte Einstellungen, Entlassungen und Mobbing am Arbeitsplatz. Unia hat zudem mehrere Fälle eröffnet, weil den Betroffenen die Sicherheitsermächtigung am Arbeitsplatz entzogen oder verweigert wurde. Diese Fälle halten wir in einem Bericht<sup>79</sup> fest, den wir regelmäßig aktualisieren. Die jüngste Auflage dieses Berichts wurde im Dezember 2018 veröffentlicht.

Unia ist sich der Tatsache bewusst, dass die erkennungsdienstliche Erfassung bestimmter Personen eine gängige Technik zur Verhinderung von Terroranschlägen ist. Die mangelnde Transparenz bei den Gründen für die

erkennungsdienstliche Erfassung und bei den Einspruchsmöglichkeiten ist jedoch ein Problem, was das Verteidigungsrecht der Verdächtigten und ihr Recht auf effektive Rechtsmittel anbelangt. Daher bedarf es einer objektiven Kontrolle der erkennungsdienstlichen Erfassung, um die Sicherheitsanforderungen mit den Grundrechten in Einklang zu bringen.

Hierzu sei angemerkt, dass der Verfassungsgerichtshof 2018 dem Antrag der Liga für Menschenrechte stattgegeben hat, mit dem sie gerichtlich gegen die Änderung von Artikel 140a des Strafgesetzbuches vorgegangen war. Diese Änderung hing mit der Terrorismusbekämpfung zusammen und sollte es ermöglichen, verdächtige Person, die im Verdacht standen, indirekt zu einem terroristischen Anschlag anzustiften oder ihn indirekt zu begehen, durch eine vereinfachte administrative Beweislegung leichter strafrechtlich verfolgen zu können. Der Verfassungsgerichtshof kam zu dem Schluss, dass die neuen Bestimmungen das Recht auf freie Meinungsäußerung auf unangemessene Weise einschränken und dass die Absicht der vereinfachten Beweislegung nicht den Umstand rechtfertigt, dass eine Person ohne ernsthafte Anzeichen dafür, dass sie tatsächlich zur Tat schreitet, verurteilt werden kann. Dieser Beschluss ist von großer Bedeutung für die Fälle, die wir in diesem Zusammenhang bearbeiten. Er bekräftigt nämlich, dass die Menschenrechte auch dann garantiert sein müssen, wenn im Kontext der Terrorismusbekämpfung ein besonderes Maß an Sicherheit erwünscht ist.

79 Mehr Informationen : „Mesures et climat – conséquences post-attentats“  
- <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/mesures-et-climat-consequences-post-attentats>.

## 7. Wahlen

2018 und 2019 standen oder stehen in Belgien verschiedene Wahlen an. Der enge Zeitplan hatte vor allem zwei Auswirkungen auf die Arbeit von Unia. Zum einen gingen vermehrt Meldungen wegen unangemessener Äußerungen von Politikern im Rahmen der Wahlkampagnen bei uns ein. Zum anderen war die kurze Aufeinanderfolge mehrerer Wahlen eine willkommene Gelegenheit für Unia, die Chancengleichheit in ihrer gesamten Bandbreite zu fördern.

Auf lokaler Ebene haben wir eine Reihe guter Praktiken zusammengestellt, die teilweise punktuell, aber vor allem strukturell ansetzen. Auf föderaler und teilstaatlicher Ebene haben wir ein Memorandum ausgearbeitet, um nachdrücklich daran zu erinnern, dass der Kampf gegen Diskriminierung eine bereichsübergreifende Aufgabe ist.

### 7.1 | Gemeindewahlen: Chancengleichheit wählen

Im Jahr 2018 hat Unia eine Website in 3 Sprachen eröffnet ([www.chancengleichheitwaehlen.be](http://www.chancengleichheitwaehlen.be)), die der Chancengleichheit auf kommunaler Ebene Vorschub leisten soll.

Auf dieser Website hat Unia rund 100 gute Praktiken zusammengestellt, aus denen die Kandidaten und Mandatäre Ideen schöpfen können, um ihren Pflichten in dieser Hinsicht nachzukommen.

Es handelt sich dabei um Initiativen, die sich bereits in anderen belgischen Gemeinden bewährt haben. Einige Beispiele sind der praktische Leitfaden zur Anpassung von Wohnungen in Namur, ein kostenloser Rechtsberatungsdienst in Saint-Gilles, ein Malwettbewerb zur Sensibilisierung von Kindern in Brügge zum Thema Gender-Identität, ein Preis für Chancengleichheit in Herstal, eine Plattform zur Bekämpfung der Radikalisierung in Colfontaine usw.

Neben diesen Initiativen unterstützt Unia die Gemeinden auch mit Empfehlungen und praktischen Ratschlägen, damit sie ein Gesamtbild und konkrete Vorstellungen davon bekommen, was die Förderung der Chancengleichheit und die Bekämpfung von Diskriminierung auf kommunaler Ebene bedeuten und beinhalten.

Eine gezielte Kommunikationskampagne über E-Mail-Rundschreiben und Anzeigen auf den Facebook- und Twitter-Accounts von Unia haben dieser Website zu größerer Bekanntheit verholfen. 6 Monate nach ihrem Start verzeichnete die Website 4.600 Besucher (und fast 25.000 aufgerufene Seiten). Die Website soll im Laufe der Legislaturperiode mit weiteren Inhalten vervollständigt werden.





## Freiheitsfeindliche Parteien: Einschaltung von Unia wegen mehrerer Listen

Der Hohe Medienrat und Unia haben am 7. November 2002 ein Zusammenarbeitsprotokoll unterzeichnet, das 2017 verlängert wurde.

Artikel 14 der Regelung des Hohen Medienrates vom 29. November 2011 über Rundfunk- und Fernsehprogramme in der Wahlkampfphase besagt, dass die Rundfunk- und Fernsehanbieter ihre audiovisuellen Mediendienste (und die hiermit verbundenen Inhalte auf anderen Plattformen) nicht für Bewegungen zugänglich machen dürfen, die Doktrinen oder Botschaften verbreiten, welche zu Diskriminierung, Hass oder Gewalt gegen eine Person oder Personengruppe aufgrund geschützter Merkmale anstiften oder negationistische (völkermordleugnende) Elemente enthalten. Die Rundfunk- und Fernsehanbieter werden ersucht, insbesondere Unia zu konsultieren (Artikel 15), um die Eignung der betreffenden Parteien und Kandidaten für den Zugang zu prüfen. Auf Grundlage dieser Regelung hat Unia in der Wahlkampfphase mehrere Begutachtungsanfragen erhalten. Gegenstand der Anträge waren die Parteien La Droite, Parti populaire und Vlaams Belang.

Unia hat zudem zahlreiche individuelle Meldungen (157) zur Partei ISLAM erhalten, insbesondere zu deren Vorschlag, Männer und Frauen in den öffentlichen Verkehrsmitteln zu trennen. Es sei daran erinnert, dass laut Gesetz nicht Unia für die Bearbeitung genderbezogener Meldungen zuständig ist, sondern das Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern, mit dem Unia zusammenarbeitet und das spezifisch hiermit beauftragt ist.

Was die Programminhalte der Partei Islam angeht, konnten wir anhand der Elemente, die uns vorgelegt wurden oder die wir zusammengetragen haben, keinen Verstoß gegen das Antidiskriminierungsgesetz feststellen. Wir erinnern allerdings daran, dass das Recht auf freie Meinungsäußerung und auf Religionsfreiheit nicht uneingeschränkt ist. So ist Unia der Meinung, dass dieses Programm im völligen Widerspruch zu einer inklusiven Gesellschaft steht, und verurteilt jede Bestimmung, die das Zusammenleben und die Vision von einer egalitären Gesellschaft untergräbt.

Im Juli 2018 wurde nach den Erklärungen der führenden Politiker dieser Partei eine Verfassungsrevision<sup>80</sup> in der Abgeordnetenkammer vorgeschlagen, um freiheitsfeindliche Parteien zu verbieten. Das belgische Recht beinhaltet tatsächlich keinerlei Bestimmung, die das Verbot einer freiheitsfeindlichen Partei verbietet. Zur Erinnerung: 2004 waren auf eine Klage von Unia (damals noch unter dem Namen „Zentrum für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung“) und der Liga für Menschenrechte drei VoG des Vlaams Blok aufgrund des Antirassismusesetzes verurteilt worden, womit die Finanzierung dieser Partei unterbunden wurde. In der Folge hat die Partei sich in „Vlaams Belang“ umbenannt und vom flämischen Parlament wieder eine Dotation zugesprochen bekommen.

Im Zuge der Verurteilung dieser drei VoG war zudem ein Gesetz<sup>81</sup> verabschiedet worden, um die Dotation einer Partei verringern zu können, wenn diese Partei offensichtlich ihre feindselige Einstellung gegen die Rechte und Freiheiten zeigt, die in der Europäischen Menschenrechtskonvention verankert sind. Auch diese Bestimmung blieb ohne Wirkung, da sie an abweichenden ideologischen Vorstellungen scheiterte, in diesem Fall aus dem rechtsextremen politischen Spektrum auf flämischer Seite.

Unia wird die Problematik der freiheitsfeindlichen Parteien weiterverfolgen und schließt eine Klage vor Gericht im Fall eines Verstoßes gegen das Antirassismus- oder Antidiskriminierungsgesetz nicht aus. Die Tatsache, dass derartige politische Parteien inzwischen gekannt mit dem Rechtsrahmen jonglieren, lässt allerdings Zweifel

am Erfolg eines solchen Gerichtsverfahrens aufkommen. Daher legen wir den Schwerpunkt auf andere Ansatzmöglichkeiten (moralische Verurteilung, Fact-Checking, Sensibilisierung, Studien und Empfehlungen – siehe auch Punkt 7.3. dieses Kapitels).

80 Nähere Infos: <http://www.dekamer.be/FLWB/PDF/54/3207/54K3207001.pdf>.

81 Gesetz vom 17. Februar 2005 zur Einfügung eines Artikels 15ter in das Gesetz vom 4. Juli 1989 über die Einschränkung und Kontrolle der Wahlausgaben.

## 7.2 | Memorandum zum Super-Wahljahr 2019

Das Memorandum „Eintreten für Menschenrechte: 61 Empfehlungen für mehr Gleichberechtigung in der Gesellschaft“ zum Super-Wahljahr 2019 (in dem mancherorts 4 Wahlen gleichzeitig stattfinden) enthält 61 Forderungen (davon eine gemeinsame Forderung mit Myria, dem föderalen Zentrum für Migration) an alle politischen Verantwortungsträger, akademischen Akteure und die Zivilgesellschaft.

Kraft ihrer interföderalen Rechtsstellung präsentiert Unia eine ressortübergreifende Vision zur Förderung der Chancengleichheit und zur Diskriminierungsbekämpfung, wobei diese Vision alle geschützten Merkmale und alle Gesellschaftsbereiche abdeckt, die in die Zuständigkeit der betreffenden belgischen Staatsebenen fallen. In dieser Vision sind alle Ansätze aufgeführt, die Unia im Bereich Beschäftigung, Wohnen, Bildung, Zugänglichkeit von Gütern und Dienstleistungen (darunter auch Gesundheitspflege), Polizei und Justiz empfiehlt, sowie eine Reihe allgemeiner Empfehlungen zu bestimmten Anliegen, die ein gemeinsames Handeln der verschiedenen Teilstaaten erfordern.

Diese Empfehlungen sollen zugleich als Messmarken dienen, um jeweils nach der ersten Hälfte und am Ende der Legislaturperiode eine Evaluation der konkreten Fortschritte in Sachen Chancengleichheit vorzunehmen.

Das Memorandum steht zur Einsicht auf [www.unia.be/de/publikationen-statistiken/publikationen/wahlen-2019-memorandum](http://www.unia.be/de/publikationen-statistiken/publikationen/wahlen-2019-memorandum).



### Wahlwerbung: Unia fordert die Abschaffung einer Bestimmung zugunsten der Eigentümer

Im Jahr 2018 hat sich Unia nach Eingang einer diesbezüglichen Meldung an die wallonische Regierung gewandt. Es ging um einen neuen Artikel im wallonischen Kodex der lokalen Demokratie und Dezentralisierung (Gemeindegeseztgebung), der die Wahlwerbung einschränken soll.

Dieser Artikel verbietet unter anderem, Wahlplakate und sonstige Wahlwerbeträger an anderen Stellen als denjenigen anzubringen, die von den Gemeindeverwaltungen hierzu bestimmt oder vorher schriftlich von dem Eigentümer des betreffenden Grundstücks oder Gebäudes hierfür bereitgestellt werden. Die Absicht, Wahlwerbung einzuschränken und bestimmte Ausuferungen zu unterbinden, ist zwar verständlich, doch birgt diese Bestimmung die Gefahr einer ungleichen Behandlung von Eigentümern und Mietern in sich, da letztere hierfür die besagte Genehmigung einholen müssen. Diese Maßnahme könnte somit einer indirekten Diskriminierung bestimmter Kategorien von Personen gleichkommen, die statistisch aufgrund ihrer Einkommenssituation, ihres Alters, ihrer Herkunft usw. einen geringeren Zugang zu Eigentum haben.

Dieses Beispiel führt zugleich vor Augen, dass es unverzichtbar ist, jeden neuen Regelungsentwurf mit Blick auf die Chancengleichheit und Antidiskriminierung zu prüfen (Einhaltung des Mainstreaming-Prinzips).

## 7.3 | Verrohung der Sprache: Nachbetrachtungen zu einigen stark mediatisierten Fällen

Es ist wohl niemandem entgangen, dass Wortgefechte mit immer härteren Bandagen ausgetragen werden. Juristisch lässt sich wenig ausrichten, wenn gewisse Aussagen als freie Meinungsäußerung hingestellt werden. Dennoch sind sie der Nährboden für gewisse gesellschaftliche Vorstellungen, die zu diskriminierendem Verhalten führen können.

So wurde Unia 2018 mehr als 83 Mal wegen Äußerungen von Politikern eingeschaltet und 185 Mal wegen Aussprachen während Wahlkampagnen. Die Tendenz ist eindeutig steigend. Den Stein des Anstoßes lieferten vor allem Guy D'haeseleer, Senator der Partei Vlaams Belang und Kandidat der Liste Forza Ninove bei den Gemeindewahlen, sowie Theo Francken, zu diesem Zeitpunkt Staatssekretär für Asyl und Migration. Doch auch andere politische Parteien fielen auf, wenn auch eher vereinzelt. In einigen Meldungen ging es um antisemitische oder negationistische Inhalte in politischen Reden oder um homophobe Äußerungen von öffentlichen Amtsträgern, darunter Henri Huygen, Schöffe von Ans. Einige Meldungen kamen auch von Politikern selbst, die sich durch die Äußerungen anderer Politiker diskriminiert fühlten.

Im Fall Guy D'haeseleer und Theo Francken baten mehrere Bürger uns, vor Gericht wegen rassistischer Äußerungen zu klagen, während andere sich bei Unia nach den Handlungsmöglichkeiten bei Äußerungen erkundigten, die nicht gerichtlich verfolgt werden können, aber rassistisches Gedankengut und Verhalten als legitim hinstellen.

Diese zwei Fälle hier und die betreffenden Äußerungen sind jedoch anders zu werten, auch wenn sie derselben Rechtsetzung unterworfen sind. Zu dem allgemeinen Grundrecht auf freie Meinungsäußerung sei noch einmal klargestellt, dass ein Mensch alles sagen darf, solange er in seinen Äußerungen nicht zu Hass, Diskriminierung oder Gewalt anstiftet. Wird diese Freiheit eingeschränkt, muss also ein guter Grund hierfür vorliegen, wobei die Einschränkung angemessen sein muss. Hier bewegen wir uns bereits auf strafrechtlichem Gebiet. Um eine Person vor Gericht wegen Anstiftung zu Hass, Diskriminierung oder Gewalt zu verklagen, muss man ihr böse Absicht nachweisen können. Die strafrechtlichen Möglichkeiten zur effektiven Verfolgung solcher Äußerungen sind daher begrenzt. Politiker (und Personen des öffentlichen Lebens ganz allgemein) tragen jedoch eine größere moralische Verantwortung. Diese „moralische Pflicht“ ist allerdings nicht rechtsverbindlich.

In diesem Zusammenhang sollte man nicht vergessen, dass es in der Politik mittlerweile fest zur Strategie gehört, durch „Poltern“ in den sozialen Medien für Aufmerksamkeit zu sorgen. Dies lenkt die Wähler nicht nur von weniger erfolgsträchtigen Themen ab, sondern bedient auch eine wachsende Wählerschar, die Gefallen an simplen Parolen für komplexe Probleme findet. Bei der Analyse solcher Reden muss man allerdings zwischen Absicht und Vorwand unterscheiden.

Dort, wo eine gerichtliche Verfolgung tatsächlich möglich wäre, geht es jedoch meist um Posts oder Tweets als Antwort auf vorherige strittige Äußerungen, sodass nicht wirklich von einem organisierten Vorgehen die Rede sein kann, außer wenn die Äußerungen von extremistischen Parteien stammen.

Hieraus ist zu schlussfolgern, dass rassistische Inhalte in politischen Reden eher eine Frage der politischen Verantwortung und Ethik als eine Frage der Legalität sind. Nachdem immer mehr Vorfälle dieser Art gemeldet wurden, arbeitet Unia nun an außerjuristischen Instrumenten, um die Sprache besser aufzuschlüsseln und die Absichten und/oder Wirkungen aufzudecken. Die Ergebnisse dieser Forschungsarbeit werden voraussichtlich Ende 2019 vorliegen. 2020 soll dann ein Forschungsbericht erscheinen, wobei Sensibilisierungsmodule ausgearbeitet werden.

## 7.4 | Studie über die politische Teilhabe von Personen mit Behinderung

Artikel 29 der UN-Behindertenrechtskonvention erinnert an das Recht von Personen mit Behinderung, am politischen Leben teilzuhaben. Dies beinhaltet unter anderem das Recht zu wählen und gewählt zu werden. Im Rahmen der Gemeindewahlen 2018 und der Mehrfach-Wahlen 2019 führt Unia eine Studie über die politische Teilhabe von Personen mit geistiger und/oder psychischer Beeinträchtigung durch.

Die Hindernisse, auf die behinderte Menschen bei der Ausübung ihres Wahlrechts stoßen, bestehen oft darin, dass ihre Mobilität oder ihr Zugang zu den Wahllokalen beeinträchtigt ist. Im Fall von Personen mit geistiger und/oder psychischer Beeinträchtigung kommen aber noch weitere Barrieren hinzu. So fehlt es ihnen an Unterstützung und zugänglichen Informationen oder an einem Umfeld, das gezielt ausgebildet und informiert wurde. Aufgrund der Beeinträchtigung stellt man automatisch ihre Fähigkeit zu wählen infrage, was bei anderen Menschen nicht geschieht. So werden sie häufig als nicht teilnahmefähig eingestuft, ohne dass diese Bewertung auf Grundlage handfester Instrumente erfolgt.

Die Studie soll die Praktiken der lebensbegleitenden Dienste oder Personen in Zusammenhang mit dem Wahlrecht erfassen, Hindernisse ermitteln, mit denen behinderte Menschen bei der effektiven Ausübung ihres Wahlrechts zu kämpfen haben, und die Teilhabe der Betroffenen am politischen Leben sowohl bei den Wahlen 2018 als auch 2019 ermesen.

Um zu verlässlichen Ergebnissen zu kommen, befragt Unia die Zielgruppe selbst und ihr Umfeld sowie Experten vor Ort. Zu den Wahlen 2018 werden bereits erste Ansätze für Empfehlungen formuliert, um bestmögliche Voraussetzungen zu schaffen, damit die Betroffenen effektiv an den Regional-, Föderal- und Europawahlen 2019 teilnehmen können. Nach den Wahlen 2019 werden dann erneut Konsultationen stattfinden, um weiter an den Empfehlungen im Abschlussbericht zu feilen, der den lebensbegleitenden Diensten und Personen sowie den Behörden ausgehändigt und mit ihnen besprochen wird.



### **Instrumente zur Vorbereitung von Personen mit Behinderung auf die Wahlen**

Im September 2018 hat Unia ein Verzeichnis mit Instrumenten für Personen mit Behinderung online gestellt, die sich auf die Wahlen vorbereiten möchten. Neben der Zugänglichkeit des Wahlvorgangs und der Wahllokale erfordert die effektive Ausübung des Wahlrechts eine entsprechende Begleitung sowie die vorherige Einübung und Information der betreffenden Personen mit Behinderung. Zahlreiche Organisationen und öffentliche Dienste haben hierzu Lernmaterialien zusammengestellt, Broschüren herausgegeben, Videos produziert und Websites gestaltet. Das Verzeichnis wird laufend erweitert, um auch die neuesten Initiativen aufzunehmen, und an alle Tagesstätten, Wohnheime und Begleitdienste gesandt.

Nähere Infos: [www.unia.be/fr/articles/outils-pour-preparer-les-personnes-en-situation-de-handicap-a-voter](http://www.unia.be/fr/articles/outils-pour-preparer-les-personnes-en-situation-de-handicap-a-voter).



## Teil 2

Von individuellen bis  
zu strukturellen Fällen:  
Entwicklungen nach  
Merkmal

## 1. Individuelle Fälle

Im Jahr 2018 verzeichnete Unia 7489 individuelle Meldungen, die zur Eröffnung von 2192 Fällen führten. Die Analyse der Entwicklungen dieser Meldungen und Fälle nach Bereich und Merkmal ist Gegenstand eines eigenen Berichts (Zahlenbericht 2018). In dem vorliegenden Jahresbericht möchten wir daher nur die individuellen Fälle auflisten, in denen sich Unia an die Justiz gewandt hat, und zudem einige individuelle Fälle herausgreifen, die unsere Arbeit veranschaulichen und in denen die Beteiligten zu einer gütlichen Lösung gekommen sind.

Im Laufe des Jahres 2018 hat Unia in 33 Fällen die Justiz eingeschaltet. Diese Zahl liegt um das Zwei- bis Dreifache über dem statistischen Schnitt. Ein Grund hierfür ist der besondere Umstand, dass in den Jahren 2016 und 2017 zahlreiche Fälle gleichzeitig eingingen. Hierbei kam es in den zivilrechtlichen Streitfällen, die im Schlichtungsverfahren nicht gelöst werden konnten, gerade 2018 häufig zu Gerichtsverfahren. Strafrechtlich kommt hinzu, dass das Rundschreiben COL13 (siehe weiter unten) in einigen Gerichtsbezirken effizienter umgesetzt wird. Aber auch die starke Mediatisierung einiger Fälle hat dazu geführt, dass eine zunehmende Zahl vor dem Korrekionalgericht endete.

### 1.1 | Gerichtsverfahren

	Klagegrund	Bereich	Merkmale
 <b>DISKRIMINIERUNG</b>	Zivil	Entlassung eines Arbeitnehmers wegen einseitiger Erblindung nach einem chirurgischen Eingriff (Anwendung des „Bradford-Faktors“).	Beschäftigung Behinderung/ Gesundheitszustand
	Zivil	Entlassung eines Angestellten in einer Beschützenden Werkstätte nach einem epileptischen Anfall.	Beschäftigung Behinderung/ Gesundheitszustand
	Zivil	Verweigerung der Einstellung einer gehörlosen Person in einem Fachgeschäft für Alpinismus.	Beschäftigung Behinderung/ Gesundheitszustand
	Zivil	Verweigerung der Einstellung einer gehörlosen Person als Verwaltungskraft in einer psychiatrischen Klinik.	Beschäftigung Behinderung/ Gesundheitszustand
	Zivil	Entlassung einer Angestellten in einem Warenhaus nach krankheitsbedingter Abwesenheit.	Beschäftigung Behinderung/ Gesundheitszustand
	Zivil	Verweigerung angemessener Vorkehrungen für eine Grundschullehrerin mit Behinderung in einer wallonischen Schule.	Beschäftigung Behinderung/ Gesundheitszustand
	Zivil	Verweigerung angemessener Vorkehrungen für einen Arbeiter mit Behinderung in der Geschäftsstelle einer Krankenkasse.	Beschäftigung Behinderung/ Gesundheitszustand
	Zivil	Verweigerung der Einstellung einer Juristin mit Kopftuch in einer gemeinnützigen Einrichtung in Brüssel.	Beschäftigung Glaube
	Zivil	Zugangsverbot zu einem Gasthaus für eine Person mit Kopftuch (Sint-Niklaas).	Güter und Dienstleistungen Glaube
	Zivil	Zugangsverbot zu einem Brüsseler Fitness-Center für eine Person mit Kopftuch.	Güter und Dienstleistungen Glaube
	Zivil	Zugangsverbot zu einem Lütticher Fitness-Center für eine Person mit Kopftuch.	Güter und Dienstleistungen Glaube
	Zivil	(In einem Situationstest nachgewiesene) Diskriminierung einer Person afrikanischer Herkunft bei der Arbeitssuche.	Beschäftigung Antirassismusetz

	Klagegrund	Bereich	Merkmale
 <b>HASSREDEN</b>	Straf Anstiftung zu Hass und Gewalt durch eine Gruppe auf Facebook (Identitaires Ardennes).	 Medien > Internet	Antirassismusetz
	Straf Gehässige Äußerungen aufgrund der Hautfarbe gegen einen Polizeinspektor bei einem Einsatz.	 Gesellschaftsleben	Antirassismusetz
	Straf Hassreden durch einen Wahlkandidaten gegen einen Polizeinspektor (Ypern).	 Gesellschaftsleben	Antirassismusetz
	Straf Hassreden durch einen Vorgesetzten in einer Brüsseler Polizeizone.	 Beschäftigung	Antirassismusetz
	Straf Gehässige Äußerungen gegen eine fremdstämmige Person bei einem Zwischenfall auf dem Parkplatz eines Warenhauses.	 Gesellschaftsleben	Antirassismusetz
	Straf Negationistische Äußerungen eines Sicherheitspersonalmitglieds gegen fremdstämmige Kollegen.	 Beschäftigung	Antirassismusetz
	Straf Zurschaustellung von Nazi-Symbolen an der Fassade eines Hauses („Nazihuis“ Keerbergen).	 Gesellschaftsleben	Antirassismusetz
	Rassistische Äußerungen eines Rundfunkmoderators gegen Roma und Fahrende (Verfahren vor dem Staatsrat).	 Medien > Rundfunk	Antirassismusetz
	Straf Hass-Posts auf Facebook gegen muslimische und fremdstämmige Personen.	 Medien > Internet	Antirassismusetz & Glaube
	Straf Rassistische und islamfeindliche Äußerungen einer rechtsextremen Bewegung in den sozialen Medien (Schild & Vrienden).	 Medien > Internet	Antirassismusetz & Glaube
	Straf Rassistische, antisemitische und homophobe Äußerungen in den sozialen Medien.	 Medien > Internet	Antirassismusetz, Glaube & Sexuelle Orientierung
	Straf Rassistische, antisemitische, negationistische und homophobe Äußerungen eines Polizeibeamten einer Brüsseler Brigade.	 Beschäftigung	Antirassismusetz & Glaube
	Straf Anstiftung zu Gewalt gegen Homosexuelle auf Twitter anlässlich der Pride.	 Medien > Internet	Glaube, Antirassismusetz & Sexuelle Orientierung
 <b>HASSKRIMINALITÄT</b>	Straf Willkürlicher Angriff gegen eine Person afrikanischer Herkunft im Bahnhof von Aarschot.	 Gesellschaftsleben	Antirassismusetz
	Straf Sachbeschädigung an Eigentum und jüdischen Symbolen im jüdischen Viertel von Antwerpen.	 Gesellschaftsleben	Antirassismusetz
	Straf Angriff auf ein besetztes Haus in Gent, in dem sich Roma aufhielten.	 Gesellschaftsleben	Antirassismusetz
	Straf Gewalttätiger Angriff gegen eine junge muslimische Frau (Anderlues).	 Gesellschaftsleben	Glaube
	Straf Brutaler Angriff (Gay-Bashing) gegen ein homosexuelles Paar durch Nachbarn (Gent).	 Gesellschaftsleben	Sexuelle Orientierung
	Straf Angriff aus homophoben Gründen in Louvain-la-Neuve.	 Gesellschaftsleben	Sexuelle Orientierung

## 1.2 | Ausgehandelte Lösungen

### Methodische Aspekte

Unia setzt bevorzugt auf Verhandlungen, um Streitfälle zu lösen, kann aber in gezielten Fällen (in Zivil- und Strafsachen) einem Gerichtsverfahren beitreten, beispielsweise dann, wenn der Tatbestand besonders gravierend oder ein Dialog unmöglich ist, oder auch aus strategischen Gründen (Signalwirkung eines Gerichtsurteils, Klarstellung der Rechtslage ...).

In Verhandlungsfällen kann Unia in drei verschiedenen Funktionen auftreten: als Experte zur Analyse und Rechtsaufklärung, als Vermittler in Gesprächen zwischen den Streitparteien oder als Verhandlungsführer auf Seiten einer der Streitparteien.

Diese Strategie hat Unia im Laufe der Jahre weiter ausgefeilt, um ihren MitarbeiterInnen effizientere Instrumente an die Hand zu geben (Checklisten, Fortbildungen ...). Außerdem hat Unia eine Reihe von Kriterien festgelegt, um zu entscheiden, wann der Verhandlungsweg sinnvoll ist. Diese Kriterien betreffen einerseits den Inhalt des Streitfalls (Schwere, Beweislage, gesellschaftliche Auswirkung, Prinzipfrage, Wert als Präzedenzfall ...) und andererseits den Antragsteller (gemeinsame Auffassung von der empfohlenen Herangehensweise und dem erhofften Verhandlungsergebnis, die gemeinsame Absicht, möglichst zu einer strukturellen und nicht nur zu einer individuellen Lösung zu kommen, aktive Beteiligung, Alternativlosigkeit für den Betroffenen beispielsweise aufgrund seiner finanziellen Lage, seines Gesundheitszustands usw.).

Neben den Fällen, die zu Verhandlungen oder einem Gerichtsverfahren führen, unterstützt Unia die Antragsteller auch mit Informationen, Gutachten, Erinnerungen der Gegenparteien an geltendes Recht usw. Statistiken zu unseren Vorgehensweisen finden sich im Zahlenbericht<sup>82</sup>.

In der folgenden Übersicht sind individuelle Fälle aufgeführt, in denen eine Lösung ausgehandelt wurde. Die nachfolgende Liste ist lediglich eine Auswahl von Fällen, die 2018 abgeschlossen und auf unserer Website veröffentlicht wurden, selbstverständlich unter Einhaltung

der vereinbarten Geheimhaltungsklauseln (weshalb die Veröffentlichung einiger Fälle erst später erfolgt). Diese Übersicht soll unsere tägliche Arbeit im Umgang mit individuellen Meldungen veranschaulichen.

	Bereich	Grund
 <b>ALTER</b>	 Beschäftigung	Ein Transportunternehmen wollte einen neuen Manager einstellen und gab im Stellenangebot als Profil aus, dass die Kandidaten männlich und mindestens 35 Jahre alt sein müssen. Nach Einschaltung von Unia und des Instituts für die Gleichheit von Frauen und Männern wurde das Profil abgeändert. Der Personalleiter hat sich zur Teilnahme an einer Fortbildung in Antidiskriminierungsrecht verpflichtet.
	 Beschäftigung	Eine VoG warb ehrenamtliche Helfer im Alter von 16 bis 70 Jahren an. Als Grund für die Altersbegrenzung nannte die VoG ihre Sorge um die Helfer wegen der körperlichen Anforderungen bei einigen Aufgaben. Diese Bedenken sind zwar legitim, doch sind hier andere Kriterien als das Alter sinnvoller. So empfiehlt es sich stattdessen, für jede Funktion die körperlichen Anforderungen anzugeben. Das Anforderungsprofil wurde daraufhin abgeändert.
	 Beschäftigung	Die Kandidaten für ein mit öffentlichen Mitteln finanziertes Fortbildungsprojekt wurden nach ihrer Anzahl verbleibender Berufsjahre ausgewählt. Dieses Kriterium schließt ältere Kandidaten systematisch aus. Unia hat sich hier eingeschaltet, worauf die Auswahlpolitik überarbeitet wurde (siehe auch S. 81).
	 Güter und Dienstleistungen > Banken und Versicherungen	Ein Versicherungsunternehmen weigerte sich, eine Familie nach dem Unfalltod einer über 70 Jahre alten Angehörigen zu entschädigen. Die allgemeinen Geschäftsbedingungen besagten, dass der kausale Zusammenhang zwischen Unfall und Todeseintritt nur innerhalb von 30 Tagen ab dem Unfall geltend gemacht werden kann (wohingegen dies bei Personen unter 70 Jahren innerhalb von 12 Monaten möglich ist). Unia hat sich eingeschaltet, worauf die Geschäftsbedingungen überarbeitet wurden und die Familie ihre Entschädigung erhalten hat.

82 Der Zahlenbericht 2018 steht zur Einsicht unter [www.unia.be](http://www.unia.be), Rubrik Publikationen.

	Bereich	Grund
	 Wohnen	Die Stadt Hasselt wollte junge Haushalte für das Stadtzentrum gewinnen und ihnen hierzu eine erschwingliche Wohnung bieten. Die Vermietung der Apartments eines Wohnungsbauprojekts wurde daher an die Altersgrenze von 32 Jahren geknüpft. Diese diskriminierende Klausel wurde nach Einschaltung und entsprechender Stellungnahme von Unia abgeändert. Stattdessen befasst man sich nun mit alternativen Ansätzen, um dieses Zielpublikum anzuziehen (siehe auch S. 20)
 <b>GLAUBE</b>	 Beschäftigung	Der Vertrag einer jungen Frau, die am Fließband arbeitete, wurde nicht verlängert, weil sie ein Kopftuch trägt. Dabei gab es keinerlei Vorschrift im Unternehmen zur Neutralitätspolitik oder zum Tragen religiöser Symbole. Unia hat sich eingeschaltet und bewirkt, dass die junge Frau eine Entschädigung erhält. Das Unternehmen plant jetzt, ein multifunktionales Kopftuch als Teil der Arbeitskleidung im Betrieb einzuführen.
	 Beschäftigung	Eine VoG weigerte sich, eine Frau einzustellen, die Kopftuch trägt. Unia sprach mit der Verantwortlichen und erinnerte sie an geltendes Recht, worauf die VoG sich letztendlich für eine inklusive Neutralitätspolitik zugunsten aller Arbeitnehmer entschieden hat (Akzeptanz aller religiösen und weltanschaulichen Symbole). Unia wird die VoG auf dem Weg zu diesem Ziel begleiten. Die Kandidatin wurde gebeten, sich erneut zu bewerben.
	 Güter und Dienstleistungen > Freizeit	Ein Fitness-Center hatte einer Frau mit muslimischem Kopftuch die Einschreibung verweigert und berief sich dabei auf eine Regel in der Hausordnung, die jegliche Kopfbedeckung verbietet. Unia sprach mit den Geschäftsführern, die nun sportgerechte Kopfbedeckungen erlauben und eine Antidiskriminierungsklausel in ihre Mitgliedsverträge aufgenommen haben (siehe auch S. 76).
	 Güter und Dienstleistungen > Freizeit	Zwei reitsportbegeisterte Frauen wollten sich in einem Reiterhof in der Nähe ihres Wohnsitzes einschreiben. Der Reiterhof verweigerte ihnen jedoch die Einschreibung, weil sie Kopftuch tragen. Als Grund hierfür nannte man Sicherheitsbedenken und die traditionelle Reitsportkleidung. Unia hat sich eingeschaltet, worauf die Hausordnung abgeändert und das Kopftuch erlaubt wurde, sofern es sich mit dem Reithelm kombinieren lässt (siehe auch S. 76).
	 Wohnen	Einer Person mit ausländisch klingendem Namen wurde nicht gestattet, ein Mietshaus zu besichtigen. Unia hat sich eingeschaltet, worauf man mit der Immobilienagentur zu einer Lösung für den geschädigten Mietinteressenten gekommen ist. Die Agentur unternimmt jetzt auch Maßnahmen, damit sich eine solche Situation nicht wiederholt.
 <b>ANTIRASSISMUSGESETZ</b>	 Güter und Dienstleistungen > Handel	Ein im Ausland geborener Stammkunde eines Sportgeschäfts musste überzogene Kontrollen über sich ergehen lassen und wurde schließlich gebeten, nicht wiederzukommen, „weil es zu viele Diebstähle gibt“. Unia hat ein schlichtendes Gespräch organisiert. Beide Seiten waren mit dem Austausch zufrieden. Die Geschäftsleitung hat den Kunden um Entschuldigung gebeten und ihn eingeladen, wieder in das Geschäft zurückzukommen (siehe auch S. 70).
	 Güter und Dienstleistungen > Freizeit	Ein Hallenfußballspieler wurde von anderen Spielern rassistisch beleidigt. Da diese Vorkommnisse nicht weiterverfolgt wurden, ist Unia eingeschritten, worauf der Amateursportverband sofort reagierte und eine großer angelegte Sensibilisierungskampagne gestartet hat, an der Unia und weitere Partner beteiligt sind (siehe auch S. 70).
	 Beschäftigung	Ein ausländisches Modeunternehmen wollte für seine belgische Tochterfirma einen Finanzleiter einstellen und verlangte im Anforderungsprofil Kandidaten „belgischer Herkunft“. Unia hat das Unternehmen an geltendes Recht erinnert und klargestellt, dass Erfahrungen auf dem belgischen Markt und die Vertrautheit mit den belgischen Gepflogenheiten keineswegs die belgische Staatsangehörigkeit erfordern. Das Unternehmen hat kurz darauf eingelenkt.
	 Unterricht	Ein Mädchen wurde in der Schule wegen seiner Hautfarbe geärgert. Unia ist eingeschritten, worauf die Schule eingestand, dass sie wenig Erfahrung mit dieser Thematik habe. Die Schule hat sich nun verpflichtet, mit Unterstützung von Unia und unter Einbeziehung der Eltern, der Schüler und der Lehrkräfte eine Anti-Mobbing-Politik einzuführen.
	 Güter und Dienstleistungen > Freizeit	Eine Frau unterhielt sich in einem Fitness-Center auf Türkisch mit einem Familienangehörigen, als man sie aufforderte, bitte nur Niederländisch zu sprechen, wie es in der Hausordnung steht. Das Fitness-Center betrachtete dies als eine Frage des gegenseitigen Respekts. Unia erklärte der Geschäftsleitung, dass diese Maßnahmen dem anvisierten Ziel nicht angemessen sind. Der Geschäftsführer hat die Hausordnung daraufhin geändert.
	 Güter und Dienstleistungen > Handel	Einem Studierenden wurde der Kauf eines Laptops auf Kredit verweigert. Beim Kundendienst bestätigte man ihm, dass ein Ratenkauf für Nichtbelgier nicht möglich sei. Der junge Mann ist in Belgien geboren und hat auch durchgehend in Belgien gelebt. Unia hat sich eingeschaltet, worauf die Geschäftskette dem jungen Mann einen Gutschein gegeben hat und ihrem Personal nun korrekte Informationen erteilt.
	 Wohnen	Ein Eigentümer wollte sein Haus nicht an eine Familie vermieten, weil nur der Vater erwerbstätig ist, obwohl die Haushaltseinkünfte reichen, um die Miete zu zahlen. Unia hat sich eingeschaltet und sowohl die Immobilienagentur als auch den Eigentümer an geltendes Antidiskriminierungsrecht erinnert. Der Eigentümer hat seinen Fehler eingesehen.
 <b>VERMÖGEN</b>		

	Bereich	Grund
BEHINDERUNG/ GESUNDHEIT	 Güter und Dienstleistungen > Verkehr und Verkehrswege	Wegen Straßenbauarbeiten konnte eine ältere Person mit Behinderung nur noch unter großer Mühe ihre Wohnung erreichen. Unia hat sich eingeschaltet, worauf die Gemeinde der Aufforderung zu einer technischen Lösung kurzerhand nachgekommen ist.
	 Polizei und Justiz	Eine gehörlose Frau musste in Zusammenhang mit ihrem Scheidungsverfahren zu einem Polizeikommissariat und dann zum Gericht. Keine der beiden Instanzen war bereit, sich an den Kosten für einen Gebärdendolmetscher zu beteiligen. Unia hat die Polizeistelle und das Gericht daran erinnert, dass sie zu angemessenen Vorkehrungen verpflichtet sind. Beide Instanzen haben sich daraufhin bereit erklärt, die Kosten zu übernehmen.
	 Beschäftigung	Ein Mann im Rollstuhl wollte sich einen Assistenzhund anschaffen, damit dieser im Alltag und auch am Arbeitsplatz helfen kann. Der Arbeitgeber lehnte dies ab. Unia hat daraufhin Kontakt zum Arbeitgeber aufgenommen und ihn über seine diesbezüglichen Gesetzespflichten informiert. Der Arbeitgeber hat schnell angemessene Maßnahmen getroffen, mit denen der Arbeitnehmer auch zufrieden war.
	 Güter und Dienstleistungen > Banken und Versicherungen	Eine Versicherungsgesellschaft verlangte eine ärztliche Bescheinigung von gehörlosen Personen, wenn sie eine Kfz-Versicherung abschließen wollen. Der Königliche Erlass vom 23. März 1998 über den Führerschein besagt jedoch, dass gehörlose Personen berechtigt sind, ein Fahrzeug zu führen. Unia hat die Versicherungsgesellschaft darüber informiert, dass sie mit dieser Anforderung diskriminiert und stigmatisiert. Die Anforderung wurde daraufhin gestrichen.
	 Güter und Dienstleistungen > Handel	Ein Metzger hat einem Ausbilder den Zugang mit einem in Ausbildung befindlichen Assistenzhund verweigert. Als Grund nannte er die Hygieneanforderungen und den guten Ruf der Metzgerei bei den anderen Kunden. Unia hat sich eingeschaltet und den Metzger an geltendes Recht erinnert, das ihm nicht bekannt war.
	 Güter und Dienstleistungen > Freizeit	Die Anwesenheit der Eltern autistischer und sehbeeinträchtigter Kinder im Unterricht stellte ein Problem in einer Musikakademie dar. Aufgrund des Verhaltens und der Bedürfnisse dieser Kinder mussten die Eltern dabei sein, doch hatte die Lehrerin das Gefühl, beobachtet und kontrolliert zu werden. Unia hat zu einem schlichtenden Gespräch eingeladen, bei dem man zu zufriedenstellenden Lösungen für beide Seiten gekommen ist.
	 Bildung	Ein Schüler mit Autismus und Dyslexie hatte in den Sommerferien einen Unfall. Seine Eltern baten die Schule anschließend, zu Beginn des neuen Schuljahres einige Vorkehrungen zu treffen (teilweise Fernunterricht, einen Schreibtisch zur Benutzung im Stehen ...), damit der Schüler weiterhin dem Unterricht folgen kann. Erst zeigte sich die Schule widerwillig, konnte sich aber schließlich mit den Eltern einigen, nachdem Unia vermittelt hatte.
	 Güter und Dienstleistungen > Gesundheit	Ein gehörloser Patient bat ein Krankenhaus, einen Gebärdendolmetscher zu dem Arzttermin zu bestellen. Das Krankenhaus weigerte sich, hierfür Kosten zu übernehmen, auch nicht für die Fernzuschaltung eines Gebärdendolmetschers. Unia hat das Krankenhaus an seine Pflicht erinnert, angemessene Vorkehrungen bereitzustellen, und einen geeigneten Dolmetscherdienst vorgeschlagen.
	 Güter und Dienstleistungen > Verkehr und Verkehrswege	Ein Fahrer hatte sich an Unia gewandt, weil ein anderer Verkehrsteilnehmer systematisch den Behindertenparkplatz belegte. Die Polizei wurde bereits gerufen, stellte aber keinen Strafzettel aus, weil der Parkplatz nicht regelkonform war. Unia hat den Eigentümer des Parkplatzes daraufhin an die flämische Zugänglichkeitsagentur Inter weitergeleitet, damit der betreffende Behindertenparkplatz regelkonform gestaltet wird.
	 Güter und Dienstleistungen > Freizeit	Eine Person mit eingeschränkter Mobilität hatte ihre Bibliothek ersucht, die Zeitungsarchive online einsehen zu dürfen, um nicht jedes Mal die beschwerliche Fahrt auf sich nehmen zu müssen. Die Bibliothek verweigerte dies unter Verweis auf das Urheberrecht. Nach Vermittlung von Unia ist man schließlich zu einer technischen Lösung gekommen.
GEBURT	 Güter und Dienstleistungen > Gesundheitspflege und Betreuung	Eine Frau mit Assistenzhund musste zur Kontrollärztin beim FÖD Soziale Sicherheit. Zu ihrer großen Überraschung durfte ihr Hund die Arztpraxis nicht betreten. Unia hat den Dienst an geltendes Recht erinnert. Die Vorschriften für die MitarbeiterInnen der Arztpraxis wurden daraufhin abgeändert.
	 Beschäftigung	Eine junge Frau hatte sich für einen Studentenjob in einer Bank beworben, erhielt aber keine Antwort auf ihre Bewerbung. Sie erfuhr schließlich, dass diese Jobs den Kindern von Personalmitgliedern vorbehalten sind, und wandte sich an Unia. Die Bank hatte diesbezüglich bereits Überlegungen angestellt und beschloss, ihre Politik zu ändern.
SEXUELLE ORIENTIERUNG	 Güter und Dienstleistungen > Handel	Eine Supermarktkette bot werdenden Eltern eine Aktion in Form von Gutscheinen an. Allerdings durften sich nur werdende Mütter anmelden. Ein werdendes Väterpaar, das kurz vor der Adoption stand, wandte sich an Unia. Die Supermarktkette hat sofort eine Übergangslösung angeboten und sich verpflichtet, das Online-Anmeldesystem so schnell wie möglich zu ändern.

## 2. Spezifische Entwicklungen nach geschütztem Merkmal

### 2.1 | Behinderung und Gesundheitszustand

#### 2.1.1. | UN-Behindertenrechtskonvention: 2. und 3. Länderbericht<sup>83</sup>

Mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention (nachstehend die „Konvention“ genannt) hat sich Belgien verpflichtet, dem Ausschuss der Vereinten Nationen zum Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderungen regelmäßig<sup>84</sup> Bericht zu erstatten.

Der erste Länderbericht Belgiens wurde 2011<sup>85</sup> vorgelegt. Als unabhängiger Überwachungsmechanismus, der damit beauftragt ist, die Umsetzung der Konvention zu fördern, zu schützen und sicherzustellen, muss Unia einen sogenannten Parallelbericht<sup>86</sup> vorlegen. Mehrere Behindertenorganisationen haben zudem Schattenberichte verfasst<sup>87</sup>. Auf Grundlage dieser Berichte und eines anschließenden Dialogs mit Belgien hat der UN-Ausschuss in seinen Schlussbemerkungen vom 28. Oktober 2014<sup>88</sup> die Hauptbedenken formuliert und Empfehlungen an Belgien gerichtet.

Durch den großen Erfolg der Konvention, die bisher von 177 Staaten unterzeichnet wurde, ist der UN-Ausschuss allerdings in Verzug mit der Bearbeitung der Länderberichte. Daher wurde Belgien gebeten, den 2. und 3. Länderbericht 2020 in einem vereinfachten Verfahren

gleichzeitig einzureichen. Dennoch hat Unia bereits im Februar 2019 verfahrensgemäß einen Bericht vorgelegt, um Einfluss auf die Punkte zu nehmen, die mit dem belgischen Staat angegangen werden sollen. In diesem Bericht greift Unia die Empfehlungen heraus, denen seit 2014 keine Folge geleistet wurde. Denken wir beispielsweise an die Französische Gemeinschaft und die Deutschsprachige Gemeinschaft, die bisher keine Beiräte eingerichtet haben, oder an die fehlenden Fortschritte in Sachen Zugänglichkeit. In allen drei Regionen und auf föderaler Ebene gibt es bisher keinen konkreten und ehrgeizigen Plan. Im Gegenteil: Neubauten, renovierte Infrastrukturen, neue Schulen und neue Straßenbahnlinien wurden seither eingeweiht, ohne zugänglich zu sein. Wir weisen die Experten zudem auf das Gesetz zur Reform der Regelungen über Handlungsunfähigkeit und zur Einführung eines neuen, die Menschenwürde wahren Schutzstatus<sup>89</sup> hin. Hier stellt sich die Frage, wie der Friedensrichter – angesichts der großen Anzahl Anträge und der mangelnden Mittel und Zeit – die aktuellen und künftigen Fähigkeiten einer Person mit Behinderung bewerten will.

Auch das Angebot an nicht-institutionalisierten Wohn- und Lebensformen ist nach wie vor eine große Herausforderung in den kommenden Jahren. Die Unterbringung zahlreicher Personen mit Behinderung in einem Wohnheim oder einer Tagesstätte ist immer noch die „einfachste“ Lösung. Die Budgets hierfür übersteigen bei Weitem die Mittel für institutionsfreie Begleit-, Wohn- und Aktivitätenangebote im Sinne eines selbstbestimmten Lebens. Die inklusive Bildung und die Beschäftigung von Arbeitskräften mit Behinderung hinken ebenfalls hinterher, wie auch in diesem Bericht deutlich wird.

83 Zeitvorgaben zur Berichterstattung: siehe „*L'évaluation par le Comité des droits des personnes handicapées de l'ONU : chronologie*“ auf [www.unia.be](http://www.unia.be), Rubrik Diskriminierungsmerkmale, Behinderung.

84 UN-Behindertenrechtskonvention, Art. 35.

85 Erster Länderbericht Belgiens, 28. Juli 2011, CRPD/C/BEL/1.; [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fBEL%2f1&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fBEL%2f1&Lang=en).

86 Der *Parallelbericht von Unia* (2014) steht zur Einsicht auf [www.unia.be](http://www.unia.be), Rubrik Publikationen.

87 Vom BDF initiiertes und koordiniertes Schattenbericht, 20. Februar 2014: [http://bdf.belgium.be/resource/static/files/pdf\\_uncrpd/2014-02-20---rapport-alternatif--belgian-disability-forum.pdf](http://bdf.belgium.be/resource/static/files/pdf_uncrpd/2014-02-20---rapport-alternatif--belgian-disability-forum.pdf).

Schattenbericht der GRIP, 21. August 2014: [www.gripvzw.be/nl/document/26/2017817154534258\\_2012-schaduwrapport.pdf](http://www.gripvzw.be/nl/document/26/2017817154534258_2012-schaduwrapport.pdf).

88 Ausschuss der Vereinten Nationen zum Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderungen, Schlussbemerkungen zum ersten Länderbericht Belgiens, 28. Oktober 2014, zur Einsicht auf [www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/handicap/convention-onu-relative-aux-droits-des-personnes-handicapees/evaluation-par-le-comite-des-droits-des-personnes-handicapees-de-lonu-chronologie](http://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/handicap/convention-onu-relative-aux-droits-des-personnes-handicapees/evaluation-par-le-comite-des-droits-des-personnes-handicapees-de-lonu-chronologie).

89 *Gesetz vom 17. März 2013 zur Reform der Regelungen in Sachen Handlungsunfähigkeit und zur Einführung eines neuen, die Menschenwürde wahren Schutzstatus*, BS, 14. Juni 2013, S. 38132.



### Plopsaland engagiert sich für die gleichberechtigte Teilhabe von Besuchern mit Behinderung

Im Jahr 2012 hatten die Plopsa-Vergnügungsparks ihre Zugänglichkeitspolitik für Personen mit Behinderung verschärft und damit eine Welle der Entrüstung sowie zahlreiche Meldungen bei Unia ausgelöst. Durch diese Änderungen waren zum einen körperbehinderte und sehbeeinträchtigte Personen und zum anderen Personen mit geistiger Behinderung praktisch von einer ganzen Reihe Fahrgeschäfte und Vergnügungsangebote ausgeschlossen.

Unia und die damals noch zuständige flämische Dienststelle für Chancengleichheit (Gelijke Kansen in Vlaanderen) hatten sich eingeschaltet und eine objektivere, diskriminierungsfreie Zugänglichkeitspolitik gefordert.

In diesem Fall, der sich sowohl technisch als auch von der Anzahl betroffener Akteure her außerordentlich komplex gestaltete, hat sich Plopsaland unmissverständlich zu einer besseren Zugänglichkeit verpflichtet. Seit Oktober 2017 zählt der Vergnügungspark zu den ersten belgischen Partnern der European Disability Card, mit der behinderte Personen zu reduzierten Eintrittspreisen Vergnügungsparks besuchen können. Eine Begleitperson pro Besucher im Rollstuhl oder pro blinden/sehbeeinträchtigten Besucher hat ebenfalls kostenlosen Eintritt. Für Besucher, die aufgrund ihrer Behinderung nicht lange in einer Warteschlange anstehen können (was durch eine ärztliche Bescheinigung belegt sein muss, die nicht älter als 12 Monate sein darf), gibt es zudem Vortritts-Armbänder.

Unia begrüßt dieses Engagement und stellt fest, dass die Zahl der individuellen Meldungen nach diesen erfreulichen Entwicklungen rückläufig ist. So ging 2018 nur eine einzige individuelle Meldung ein. Aus Sicherheitsgründen wird Personen mit Behinderung dennoch von bestimmten Fahrgeschäften abgeraten. Es gibt bereits Ratgeber, um die Betroffenen gezielt zu informieren. Wenn die Besucher anhand dieser Informationen der Meinung sind, dass sie in der Lage sind, ein solches Fahrgeschäft risikofrei zu benutzen, dürfen sie dies nach Unterzeichnung einer entsprechenden Erklärung am Eingang auch tun.

Die MitarbeiterInnen von Plopsaland werden zudem eine Fortbildung erhalten, um Besucher mit Behinderung bestmöglich zu empfangen. Zur Verbesserung der Infrastrukturen holt Plopsaland überdies den Rat von Inter ein (flämisches Kompetenzzentrum für Zugänglichkeit). Außerdem arbeitet Plopsaland mit dem TÜV Nederland zusammen (vom FÖD Wirtschaft anerkannte technische Prüforganisation), um die Sicherheit ihrer Fahrgeschäfte zu prüfen.

### 2.1.2. | Bürgerrechte: Wahlrecht für Personen mit Behinderung

Anlässlich der Gemeindewahlen 2018 und mit Blick auf die Regional-, Föderal- und Europawahlen 2019 hat Unia alle Personen mit Behinderung an ihr Recht erinnert, am politischen Leben teilzuhaben, wie es in der Konvention festgeschrieben ist. Dies beinhaltet auch das Recht zu wählen und gewählt zu werden.

Neben der Zugänglichkeit der Wahlen an sich und der Wahllokale erfordert die tatsächliche Ausübung des Wahlrechts eine entsprechende Begleitung, Schulung und auch Informationen für Personen mit Behinderung. Hierzu hat Unia 2018 die Kampagne „*Ich habe eine Behinderung und ich habe, genau wie alle anderen, das Recht zu wählen*“. Zu dieser Kampagne wurden weitreichend Plakate verteilt.



Des Weiteren hat Unia beschlossen, eine Studie zur politischen Teilhabe von Personen mit geistiger und/oder psychischer Beeinträchtigung durchzuführen. Darüber hinaus hat Unia eine Liste von Instrumenten zusammengestellt, die von zahlreichen Organisationen und öffentlichen Diensten angeboten werden, um Personen mit Behinderung auf die Wahlen vorzubereiten. Diesbezüglich verweisen wir den Leser auf Kapitel 1.7.

### 2.1.3. | Fokus 2018: Sondereinsatz von Unia für die Rechte gehörloser Personen

Gehörlose Personen sind Menschen mit einer Behinderung. Zugleich gelten sie als kulturelle und sprachliche Minderheit. Manche gehörlosen Personen verständigen sich in Gebärdensprache, wobei die flämische und die belgisch-französische Gebärdensprache amtliche Landessprachen sind.

Da die meisten Mitglieder unserer Gesellschaft die Gebärdensprache nicht beherrschen, stoßen Gebärdensprachler mit Behinderung oft auf Kommunikationsprobleme. So haben sie keinen Zugang zu gewissen Informationen, weil sie sie nicht hören können, und teilweise auch Probleme mit geschriebener Sprache haben. Der UN-Ausschuss hat bereits an unser Land appelliert, sich stärker für die Zugänglichkeit von Informationen und Kommunikation einzusetzen, und in seinen Texten wiederholt an das Recht auf Informationen in Gebärdensprache und auf einen Gebärdendolmetscher erinnert.

In den Jahren 2017 und 2018 hat Unia die eigene Zugänglichkeit durch Gebärdensprache verbessert. So werden die wichtigsten Informationen auf der Website nun auch in Gebärdensprache angeboten, und der Online-Kurs eDiv ist inzwischen in Gebärdensprache übersetzt. Außerdem besteht jetzt die Möglichkeit, Diskriminierungsfälle in Gebärdensprache zu melden<sup>90</sup>.

Unia hat auch weitere Instanzen auf die Rechte gehörloser Personen hingewiesen. Nachdem Unia bereits wiederholt Lösungen in solchen Diskriminierungsfällen aushandeln konnte (siehe auch den Abschnitt „Ausgehandelte Lösungen“), wurden 2018 zwei Empfehlungen hierzu formuliert. Am 21. September 2018 durfte Unia dem Rat für niederländische Sprache und Literatur (Raad voor de Nederlandse Taal en Letteren) ihre Arbeit in diesem Bereich vorstellen.

#### Empfehlung zur Inklusion gehörloser Personen auf dem flämischen Arbeitsmarkt

Ausgehend von den bearbeiteten individuellen Fällen, die in Flandern gemeldet wurden, haben Unia und die Gehörlosenvereinigung Doof Vlaanderen gemeinsam eine Empfehlung zur Inklusion von gehörlosen Personen

auf dem flämischen Arbeitsmarkt formuliert<sup>91</sup>. Gehörlose Personen, die sich in flämischer Gebärdensprache verständigen, benötigen einen Dolmetscher, um sich bewerben zu können, Berufsausbildungen zu absolvieren und am Arbeitsplatz mit Niederländischsprachigen zu kommunizieren. Je öfter sie sich bewerben müssen und je mehr Kommunikation Teil ihres Berufs ist, umso mehr Simultanübersetzung benötigen sie. In manchen Situationen ist ein Gebärdendolmetscher die einzige Lösung, um sich verlässlich zu verständigen.

Da es in vielen Fällen nicht angemessen ist, den Arbeitgeber jedes Mal zur Bezahlung eines Dolmetschers aufzufordern, stellt die flämische Regierung jeweils ein begrenztes Budget an Dolmetscherstunden bereit, wobei dieses Budget allerdings für alle Betroffenen gleich groß ist. Unia und Doof Vlaanderen haben die Regierung daher ersucht, die individuelle Situation und den Arbeitskontext der Person zu berücksichtigen und das tatsächlich erforderliche Maß an Dolmetscherstunden zu gewähren. Einige Personen benötigen mehr Stunden, als bisher im Budget vorgesehen sind.

Die flämische Regierung hat daraufhin im Januar 2019 beschlossen, die Obergrenze dieses Budgets anzuheben. Gehörlose Personen haben jetzt Anrecht auf ein erhöhtes Dolmetscherstundenpaket am Arbeitsplatz, das bis zu 30 % der Arbeitszeit abdecken kann. Bisher waren es 20 %.

Unia sieht hierin einen wichtigen Schritt, der den meisten gehörlosen Personen, die bei der Arbeit öfter einen Dolmetscher benötigen, eine praktische Lösung bringt. Auf längere Sicht ersucht Unia die flämische Regierung, das System der Gebärdendolmetscherstunden zu vereinfachen und maßgeschneiderte Stundenpakete zu gewähren.

In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass die Inklusion gehörloser Personen auf dem Arbeitsmarkt alle Teilstaaten betrifft, auch wenn die individuellen Meldungen, die wir bearbeitet haben, vor allem aus Flandern kamen. Die Empfehlung wird derzeit mit Blick auf die übrigen Teilstaaten angepasst.

#### Empfehlung zur Zugänglichkeit von Krankenhäusern für gehörlose und hörgeschädigte Personen

Nur eine Handvoll Krankenhäuser nimmt bisher Rücksicht auf gehörlose und hörgeschädigte Patienten. Diese stoßen daher oft auf Hindernisse, wenn es darum geht, sich im Krankenhaus zurechtzufinden, sich verständlich

90 Nähere Infos: [www.unia.be/fr/vlaamse-gebarentaal-langue-des-signes-de-belgique-francophone/langue-des-signes-de-belgique-francophone](http://www.unia.be/fr/vlaamse-gebarentaal-langue-des-signes-de-belgique-francophone/langue-des-signes-de-belgique-francophone), auf flämischer und die belgisch-französischer Gebärdensprache.

91 Die gemeinsame Empfehlung von Doof Vlaanderen und Unia zur Inklusion gehörloser Personen auf dem Arbeitsmarkt in Flandern steht zur Einsicht auf [www.unia.be](http://www.unia.be), Rubrik Empfehlungen (nur in Niederländisch).

zu machen, ihr Gegenüber zu verstehen oder sich zu informieren. Demzufolge ist ihr Recht auf eine hochwertige Gesundheitsversorgung nicht immer gegeben. Diesen Schluss zieht Unia aus den Meldungen, die Jahr für Jahr eingehen, doch auch aus den Kontakten mit den Organisationen gehörloser und hörgeschädigter Menschen und aus der Befragung, die Unia in allen Krankenhäusern Belgiens durchgeführt hat, 2017 in Flandern und 2018 in der Föderation Wallonie-Brüssel sowie in der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Im Jahr 2018 hat Unia zwei Workshops zu diesen Feststellungen abgehalten, mit Krankenhausbeschäftigten sowie mit gehörlosen und hörgeschädigten Personen. Anhand der Erkenntnisse aus diesen Workshops hat Unia seine Empfehlungen<sup>92</sup> zur Zugänglichkeit der Krankenhäuser für gehörlose und hörgeschädigte Personen überarbeitet.

Im September 2018 hat Unia zudem ein Informationsblatt<sup>93</sup> für KrankenhausmitarbeiterInnen über die Kommunikation mit gehörlosen und hörgeschädigten Personen herausgebracht.

#### 2.1.4. | Beschäftigung von Personen mit Behinderung

Die Indikatoren sind zwar nicht mehr im roten Bereich, doch immer noch alarmierend, was die Beschäftigungsrate von Personen mit Behinderung angeht. Erinnern wir nur an einige Zahlen aus dem jüngsten Bericht des Begleitausschusses zur Anwerbung von Personen mit Behinderung im föderalen öffentlichen Dienst (CARPH). Demnach liegt die Beschäftigungsrate von Personen mit Behinderung in diesem Dienst nur noch bei 1,37 % (gegenüber 1,44 % im Jahr 2016). Insgesamt erreichen oder übertreffen nur 5 föderale Instanzen die 3-Prozent-Quote bei der Beschäftigung von Personen mit Behinderung<sup>94</sup>.

Im Jahr 2018 waren vor allem in der Rechtsprechung Fortschritte zu erkennen.

So urteilte der Brüsseler Arbeitsgerichtshof am 20. Februar 2018<sup>95</sup>, dass ein Arbeitgeber angemessene Vorkehrungen

hätte bereitstellen müssen, die eine seiner Angestellten benötigte, um ihre Arbeit nach längerer krebserkrankter Abwesenheit wieder aufzunehmen. Damit wertete erstmals ein belgischer Richter die nachteiligen Folgen einer Krebserkrankung als Behinderung. Der Arbeitgeber wurde zur Zahlung einer Entschädigung von 12.500 Euro an die Angestellte wegen Diskriminierung verurteilt. Unia war dem Verfahren als Zivilpartei beigetreten.

Die betreffende Angestellte hatte beantragt, schrittweise wieder in die Arbeit einzusteigen, da sie nicht sofort in der Lage war, das bisherige Stundenpensum zu bewältigen. Nachdem man ihr dies verweigert hatte, folgte wenig später die Entlassung.

Nach Auffassung des Brüsseler Arbeitsgerichtshofs sind die Folgen einer Krebserkrankung also eine Behinderung, womit der Weg für angemessene Vorkehrungen freigegeben ist und die Arbeitszeiten anzupassen sind.

Dies ist keineswegs ein Einzelfall. Arbeitnehmer, die längere Zeit krankheitsbedingt abwesend sind, haben oft damit zu kämpfen, dass sich ihre Beziehung zur Unternehmensleitung verschlechtert. Eine Studie in den Niederlanden<sup>96</sup> hat gezeigt, dass 57 % der ehemaligen Krebspatienten danach unfreundlich von ihrem Arbeitgeber empfangen wurden.

Am 9. März 2018 hat das Lütticher Arbeitsgericht die Gemeinde Eghezée exemplarisch verurteilt, weil sie einer Beamtin mit Behinderung<sup>97</sup> die Verlängerung angepasster Arbeitszeiten als angemessene Vorkehrung verweigert hatte. Die Beamtin hatte zunächst 2 halbe Tage pro Woche zur Behandlung einer neuromuskulären Erkrankung und chronischer Schmerzen Auszeit gewährt bekommen. Die Gemeinde wurde unter Androhung eines Zwangsgeldes verurteilt, diese Diskriminierung zu unterlassen und die Arbeitnehmerin für den erlittenen Schaden zu entschädigen. Unia hatte beschlossen, vor Gericht zu ziehen, nachdem die Gemeinde gleich zu Beginn außergerichtliche Verhandlungen abgelehnt hatte.

#### Prämien für „Präsentismus“ im wallonischen öffentlichen Dienst

Die Regelungen zur Belohnung für regelmäßige Arbeitsanwesenheiten (Fleißprämien) scheinen sich sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der Privatwirtschaft zu verbreiten, werfen aber Fragen im Hinblick auf geltendes Antidiskriminierungsrecht auf. Derartige Maßnahmen

92 Die Empfehlung von Unia zur *Zugänglichkeit der Krankenhäuser für gehörlose und hörgeschädigte Personen (L'accessibilité des hôpitaux aux personnes sourdes et malentendantes)* und die Schlussfolgerungen der Befragungen stehen ab Juni 2019 zur Einsicht auf [www.unia.be](http://www.unia.be), Rubrik Empfehlungen. Eine Zusammenfassung auf Deutsch ist vorgesehen.

93 Nähere Infos: [www.unia.be/files/Informations\\_et\\_conseils\\_au\\_personnel\\_des\\_hopitaux\\_12-09-2018\\_def.pdf](http://www.unia.be/files/Informations_et_conseils_au_personnel_des_hopitaux_12-09-2018_def.pdf).

94 Nähere Infos: <https://fedweb.belgium.be/fr/publications/carph-rapport-d%C3%A9valuation-2017>.

95 *Das Urteil des Arbeitsgerichtshofes Brüssel vom 20. Februar 2018* steht zur Einsicht auf [www.unia.be](http://www.unia.be), Rubrik Jurisprudence, lediglich auf Niederländisch.

96 Nähere Infos: [www.profielstudie.nl/nieuws/kanker-en-werk-7.html](http://www.profielstudie.nl/nieuws/kanker-en-werk-7.html).

97 Nähere Infos: [www.unia.be/fr/articles/eghezee-lourdement-condamnee-pour-discrimination-sur-base-du-handicap](http://www.unia.be/fr/articles/eghezee-lourdement-condamnee-pour-discrimination-sur-base-du-handicap).

muten auf den ersten Blick neutral an, da sie allen ArbeitnehmerInnen zustehen, können aber zum Nachteil für bestimmte Personen werden, deren Gesundheitszustand, Behinderung, Alter oder Geschlecht<sup>98</sup> keine regelmäßigen Anwesenheiten zulässt. Außerdem haben diese Maßnahmen bisher keine nachweisliche Wirkung im Kampf gegen Absentismus gezeigt.

2018 hat Unia Stellung zu dieser Frage bezogen. Anlass war der Fall einer wallonischen Gemeinde, die jedem Beamten, der weniger als 15 Abwesenheitstage pro Jahr hatte, eine pauschale Prämie von 250 Euro gewährte. Die wallonische Ministerin für lokale Behörden, Valérie De Bue, hat diesen Beschluss für ungültig erklärt und als Grund angeführt, dass eine solche Maßnahme diskriminierend ist. Unia hatte den Fall ähnlich gewertet.



### Angemessene Vorkehrung: Anpassung der Arbeitszeiten

Eine Angestellte in einer Beschützenden Werkstätte hatte eine Anpassung ihrer Arbeitszeiten aus medizinischen Gründen beantragt. Sie bat ihren Arbeitgeber, sie nur noch vormittags einzusetzen, damit sie nachmittags ihre kinesiotherapeutische Reha absolvieren konnte. Diese Behandlung hatte der Arzt ihr aufgrund einer Mehrfachbehinderung verschrieben, die zu Mobilitätsbeeinträchtigungen führte.

Der Arbeitgeber hatte den Antrag zunächst abgelehnt, da er eine gewisse Flexibilität für nötig hielt, um den reibungslosen Betriebsablauf gewährleisten zu können. Daraufhin kam es mit Unterstützung von Unia zu Verhandlungen zwischen dem Arbeitgeber und der Gewerkschaft, bei denen der Arbeitgeber an seine Pflicht erinnert wurde, angemessene Vorkehrungen bereitzustellen. Der Arbeitgeber hat dem Antrag schließlich stattgegeben, unter der Bedingung, dass der Arbeitsarzt die Situation nach Ablauf einer gewissen Zeit erneut bewertet.



### Menschen mit HIV/AIDS: bewusstseinsbildende Aktion

Vom 26. November bis zum 1. Dezember (Welt-AIDS-Tag) hat Unia auf Twitter und Facebook eine Reihe von Snapshots veröffentlicht, die für die Achtung der Menschenrechte von Personen mit HIV/AIDS sensibilisieren sollen. Der Schwerpunkt lag hierbei auf den Rechten, die am häufigsten missachtet werden, d. h. dem Zugang zur Beschäftigung und zu Versicherungen, doch auch die zwischenmenschlichen Beziehungen standen im Mittelpunkt. Die Snapshots lehnten an den Bericht *La sérophobie en actes* aus dem „Observatoire du sida et des sexualités“ (Universität Saint-Louis) an, der 2017 in Zusammenarbeit mit Unia veröffentlicht wurde<sup>99</sup>.

### 2.1.5. | Versicherungen: Recht auf Vergessenwerden

Am 17. Oktober 2018, dem Tag vor dem Welttag gegen Krebs, verkündete der föderale Minister für Verbraucherschutz, Kris Peeters, dass er das Recht auf Vergessenwerden in die belgische Gesetzgebung über Versicherungen aufnehmen lassen will. Konkret geht es darum, einen rechtlichen Rahmen zu schaffen, damit eine Person, die eine Versicherung abschließen möchte, nicht mehr gezwungen ist, bestimmte Vorfälle ihrer medizinischen Vorgeschichte in dem Versicherungsantrag anzugeben. Dies soll insbesondere für Restschuld- und Krankenversicherungen gelten.

Dieser Beschluss greift ein Anliegen auf, das Unia bereits wiederholt vorgetragen hatte, nachdem mehrere individuelle Fälle eingegangen waren, in denen Versicherungsprämien erhöht oder Policen verweigert wurden, weil der Antragsteller beispielsweise ehemaliger Krebspatient war, teilweise geraume Zeit vor dem Versicherungsantrag. Der Minister hat wissen lassen, dass dieses Recht auf Vergessenwerden auch im Fall bestimmter Erkrankungen gelten kann, die unter Kontrolle sind, zum Beispiel bestimmter Diabetes-Typen.

98 Für das geschützte Merkmal „Geschlecht“ ist das Institut für die Gleichheit zwischen Frauen und Männern zuständig.

99 Der Bericht *La sérophobie en actes* (2017, Observatoire du sida et des sexualités (Beobachtungsstelle AIDS und Sexualitäten) der Universität Saint-Louis unter Mitwirkung von Unia) steht zur Einsicht auf [www.unia.be](http://www.unia.be), Rubrik Publikationen.

### 2.1.6. | Justiz: Fortbildung

Unia hat zusammen mit Isabelle Hachez, Professorin der Rechtswissenschaften an der Universität Saint-Louis, einen Beitrag zur Studie über Diskriminierung aufgrund von Behinderung verfasst, die im Rahmen des im Oktober 2018 erschienenen Gemeinschaftswerks *Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations*<sup>100</sup> (Antidiskriminierungsrecht verstehen und umsetzen) durchgeführt wurde.

Dieses Werk zieht eine Bilanz des Antidiskriminierungsrecht aus verschiedenen Blickwinkeln. Der Beitrag von Unia und Isabelle Hachez zum Thema Behinderung verdeutlicht, wie sehr dieses Merkmal in der Rechtspraxis an Bedeutung gewonnen hat. So finden sich in diesem Werk zahlreiche Anwendungsbeispiele der Antidiskriminierungsgesetzgebung, der UN-Behindertenrechtskonvention und der anderen Menschenrechtskonventionen in der belgischen und internationalen Rechtsprechung. Außerdem wird in diesem Werk die Arbeit von Unia mit Statistiken über individuelle Meldungen vorgestellt. Der Beitrag soll Juristen, die Rechtsbeistand leisten, für die Tragweite der Hypothesen zum Merkmal Behinderung und für die sich öffnenden Handlungsfenster sensibilisieren, die sich aus den Rechtsetzungen ergeben, um die Situation der Personen mit Behinderung grundlegend zu verbessern.

Die Autoren, darunter auch Unia, haben den Justizakteuren (Rechtsanwälten und Magistraten) an 3 Fortbildungsnachmittagen in Lüttich, Neu-Löwen und Charleroi ihre Beiträge präsentiert.

### 2.1.7. | Zugänglichkeit

#### Öffentliches Verkehrsnetz: bessere Berücksichtigung der Zugänglichkeit für Personen mit Behinderung unverzichtbar

Mehr als 40 Jahre nach Verabschiedung des ersten Zugänglichkeitsgesetzes kommt Unia zu der traurigen Feststellung, dass die Zugänglichkeit für Personen mit Behinderung nach wie vor unzureichend berücksichtigt wird.

2018 hat Unia mehrere Fälle verfolgt, in denen es um neue Infrastrukturbauten ging (Fußgängerüberführungen und -unterführungen, Haltestellen öffentlicher Verkehrsmittel ...), bei denen man sich nicht an die Zugänglichkeitsvorschriften gehalten hat. In diesen Fällen hat Unia mit Nachdruck an die unbedingte Pflicht erinnert, alle neuen Infrastrukturen zugänglich zu gestalten, damit Personen mit Behinderung sie eigenständig nutzen können. Die Einhaltung der Zugänglichkeitsnormen muss bei der städtebaulichen Genehmigung genauestens geprüft und nach Fertigstellung der betreffenden Bauwerke kontrolliert werden.

Ein besonderes Augenmerk muss auch der Instandhaltung der Zugänglichkeitsanlagen im Laufe der Zeit gelten. So hat Unia 2018 mehrere Meldungen von Personen mit Behinderung bearbeitet, die sich über Aufzüge beschwerten, weil sie regelmäßig oder endgültig außer Betrieb waren. Nach Einschaltung von Unia und der zuständigen Personen hat die Direktion der belgischen Bahngesellschaft SNCB sich dazu verpflichtet, die Aufzüge im Brüsseler Zentralbahnhof zu ersetzen.

Des Weiteren hat Unia zahlreiche Fälle bearbeitet, in denen es um die allgemein unzureichende Zugänglichkeit der bestehenden Alltagsumgebung geht (Verkehrswege, Gebäude, öffentliche Verkehrsmittel, Websites ...). In dieser Hinsicht stellt Unia mit Bedauern fest, dass 10 Jahre nach Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention noch keine belgische Regierung einen verbindlichen Rechtsrahmen eingeführt hat, damit der Lebensraum in unserer Gesellschaft nach und nach für alle zugänglich wird.

#### Zugänglichkeit auf kommunaler Ebene

Bei Unia gehen regelmäßig Meldungen von Personen mit Behinderung wegen Zugänglichkeitsproblemen in den Gemeinden ein. Die Betroffenen berichteten von unzureichender Zugänglichkeit an öffentlichen Gebäuden und Verkehrswegen, doch auch von Problemen bei der Nutzung der Dienstleistungen der Gemeinde oder bei der Teilnahme an Aktivitäten und Veranstaltungen, die von der Gemeinde organisiert werden.

Aus diesem Grund hat Unia die Gemeinden daran erinnert, wie wichtig es ist, schnellstmöglich eine ehrgeizige Zugänglichkeitspolitik für Personen mit Behinderung einzuführen. Ende 2017 hatte Unia den Gemeinden einen Online-Fragebogen zugesandt, um Näheres über die Praktiken auf kommunaler Ebene und über die Mittel zu erfahren, die die Gemeinden zur Verbesserung ihrer Zugänglichkeit aufwenden. Anhand der Ergebnisse dieser

100 V. Ghesquière, I. Hachez, C. Van Basselaere, La discrimination fondée sur le handicap, in *Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations*, J. Ringelheim und P. Wautelet (leit. Hrsg.), eine Veröffentlichungsreihe der Commission Université-Palais (CUP) Nr. 184, Lüttich, Anthemis, 2018, S. 73. Diese Publikation steht ebenfalls zur Einsicht auf [www.unia.be](http://www.unia.be), Rubrik Publikationen. Hierzu sei angemerkt, dass die CUP eng mit der Rechtsfakultät der Universität Lüttich und der Lütticher Anwaltskammer zusammenarbeitet. Gemeinsam mit der Anwaltschaft und der Magistratur organisiert sie ein jährliches Fortbildungsprogramm für MitarbeiterInnen der Justiz und allgemein für alle Personen, die Rechtsbeistand leisten.

Befragung hat Unia Empfehlungen<sup>101</sup> formuliert, die den flämischen Gemeinden im Juni 2018 und den wallonischen Gemeinden im September 2018 vorgestellt wurden.



## Zugänglichkeit in der Gemeinde: einige Hauptziele

Nach den Befragungen der Gemeinden empfiehlt Unia insbesondere:

- **ehrgeizige strategische Zugänglichkeitsziele in die Gemeindepolitik aufzunehmen.** Hierzu gehören beispielsweise das Aufstellen eines ressortübergreifenden Aktionsplans, die Bildung einer Arbeitsgruppe und die Durchführung eines Zugänglichkeitsaudits in allen Infrastrukturen.
- **bei allen kommunalen Maßnahmen und Projekten auf universelles Zugänglichkeitsdesign zu setzen.** Es geht darum, Nutzungsweisen anzubieten, die in jeder Behinderungssituation eine Lösung bieten, und die Zugänglichkeit wirklich in allen Tätigkeitsbereichen der Gemeinde zu berücksichtigen, von der Entscheidungsfindung bis hin zur konkreten Umsetzung.
- **vorhandene Kompetenzen in Sachen Zugänglichkeit (intern und extern) zu nutzen.** Es geht darum, die Dienste sachkundiger Organisationen in Anspruch zu nehmen, das Personal der kommunalen Dienste (Bauhof, Stadtplanung, IKT ...) in Zugänglichkeitsfragen fortzubilden und die anderen Personalmitglieder und Beauftragten zu sensibilisieren oder einen Zugänglichkeitsberater zu bezeichnen.
- **Personen mit Behinderung einzubeziehen.** Hier geht es beispielsweise darum, einen Beirat aus Personen mit Behinderung zu bilden, der systematisch in die Entscheidung über Behinderungs- und Zugänglichkeitsfragen einbezogen wird.
- **Personen mit Behinderung über das Niveau an Zugänglichkeit von öffentlichen Gebäuden, Verkehrswegen und Veranstaltungen zu informieren und die Bürger dafür zu sensibilisieren,** wie wichtig Zugänglichkeit ist.

101 Die Berichte „recommandations sur l'accessibilité des communes wallonnes aux personnes en situation de handicap“ und „toegankelijkheid van de Vlaamse gemeenten voor personen met een handicap“ (der jeweilige Bericht über die Empfehlungen zur Zugänglichkeit der wallonischen und der flämischen Gemeinden für Personen mit Behinderung) stehen zur Einsicht auf [www.unia.be](http://www.unia.be), Rubrik Empfehlungen.

Parallel hierzu hat Unia AnySurfer mit einem Monitoring beauftragt, um die Zugänglichkeit der Websites von 60 Gemeinden anhand eines QuickScans zu bewerten. Nur 25 % der Gemeinde-Websites erfüllten die Grundanforderungen in Sachen Zugänglichkeit. Dabei müssen die Websites der Gemeinden bis spätestens zum 23. September 2020 zugänglich sein<sup>102</sup>. Der Score von 25 % zeigt, dass noch einiges zu tun ist.



## Assistenzhunde: Information, Sensibilisierung und Regeländerungen

2018 hat Unia der wallonischen Ministerin für Chancengleichheit, Alda Greoli, auf ihre Anfrage hin eine Stellungnahme zum Zugang von Assistenzhunden zu öffentlichen Einrichtungen und Anlagen im Rahmen des Entwurfs zur Reform des wallonischen Sozial- und Gesundheitsgesetzbuches („Code wallon de l'action sociale et de la santé“, kurz CWASS)<sup>103</sup> unterbreitet.

In dieser Stellungnahme erinnert Unia daran, wie wichtig Assistenzhunde sind, um zahlreichen Personen mit Behinderung (nicht nur blinden, sondern auch stark sehbeeinträchtigten, in ihrer Mobilität eingeschränkten oder epileptischen Personen) eine eigenständige Lebensführung und Teilhabe an der Gesellschaft zu ermöglichen. Unia weist zudem nachdrücklich darauf hin, dass das Zugangsrecht von Personen mit Assistenzhund auch dann anerkannt werden muss, wenn der Hund von einer amtlichen Stelle außerhalb der Wallonischen Region zugelassen wurde. Außerdem empfiehlt es sich, eine Lösung für die wirkungslosen Sanktionen zu finden, die derzeit im CWASS vorgesehen sind, damit Zugangsverweigerungen nicht länger ungestraft bleiben.

Auch die Probleme beim Zugang zu Gesundheitseinrichtungen müssen dringend gelöst werden. So verweigern manche Krankenhäuser Personen mit Assistenzhund den Zugang, ohne dass es hierfür einen objektiven oder angemessenen Grund gibt. Unia plädiert daher für die Umkehrung der bisherigen

102 Richtlinie (UE) 2016/2102 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2016 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen.

103 Die Stellungnahme zum Zugang von Assistenzhunden zu öffentlichen Einrichtungen und Anlagen (*Avis relatif à l'accès des chiens d'assistance aux établissements et installations destinés au public*) steht zur Einsicht auf [www.unia.be](http://www.unia.be), Rubrik Empfehlungen.

Vorschrift, damit die Betroffenen freien Zugang zu Krankenhäusern haben, mit Ausnahme bestimmter Räume, in denen spezifische medizinische- oder Pflegeleistungen erbracht werden.

Eine Arbeitsgruppe, die Anfang 2019 von der Ministerin gebildet wurde, soll sich unter anderem mit dieser Frage befassen. Unia wird zusammen mit den Krankenhausverbänden, der AVIQ und mehreren Behindertenorganisationen an dieser Arbeitsgruppe teilnehmen.

In der Region Brüssel-Hauptstadt haben die Staatssekretärin für Chancengleichheit und der Dienst equal.brussels im Dezember 2018 mit Unterstützung von Unia eine Kampagne zur Förderung des Zugangs für Assistenzhunde zu öffentlichen Gebäuden und Bereichen sowie zu Geschäften gestartet. Diese Kampagne soll die Verantwortlichen öffentlich zugänglicher Räume und Bereiche dazu bewegen, sowohl Personen mit Assistenzhund als auch Ausbildern mit einem auszubildenden Assistenzhund Zugang zu gewähren.



## Audiovisueller Sektor: neue Regelung des Hohen Medienrates

Der französischsprachige audiovisuelle Sektor Belgiens ist im Beratungskollegium des Hohen Medienrates zusammengelassen und hat sich auf eine neue Regelung zur Zugänglichkeit von Programmen für Personen mit sensorischer Beeinträchtigung geeinigt („*Règlement relatif à l'accessibilité des programmes aux personnes en situation de déficience sensorielle*“). Im Unterschied zur alten Regelung aus dem Jahr 2011 haben die Fernsehsender ihre Ziele deutlich angehoben, was die Untertitelung und Audiodeskription angeht. Die Programmanbieter haben sich ihrerseits verpflichtet, die Bereitstellung von entsprechenden Untertiteln und Audiodeskriptionen zu optimieren. Von März bis Juli 2018 hat Unia an mehreren Sitzungen der Arbeitsgruppe teilgenommen, um die Mitglieder des Beratungskollegiums daran zu erinnern, wie wichtig es ist, sich in dieser Hinsicht hohe Ziele zu setzen, um die Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention zu erfüllen und sensorisch beeinträchtigten Personen somit einen besseren Zugang zu Informationen und Kultur zu verschaffen.

### 2.1.8. | Deinstitutionalisierung: durchwachsendes Fazit

Mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention haben sich alle EU-Mitgliedstaaten, also auch Belgien, dazu verpflichtet, das Recht auf selbstbestimmtes Wohnen (Artikel 19 der UN-Konvention) zuzusichern. Dieses Recht wird aber nach wie vor oftmals verletzt. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass nicht genug bezahlbare Begleitdienste zur Verfügung stehen, Personen mit Behinderung stigmatisiert und diskriminiert werden und die Umgebungen vielerorts nicht zugänglich sind, wie die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) in ihrem Bericht schlussfolgert.<sup>104</sup> Dabei wirkt sich selbstbestimmtes, institutionsfreies Wohnen positiv auf alle Betroffenen aus, so die Studie.<sup>105</sup>

Mit Einführung der personenbegleitenden Finanzierung ist Flandern bei der Umsetzung von Artikel 19 der UN-Behindertenrechtskonvention einen großen Schritt vorangekommen. Unia zeigt sich allerdings besorgt wegen der unverändert langen Wartezeiten. Bei der personenbegleitenden Finanzierung für Volljährige sind zur Stunde immer noch 870 Anträge in Prioritätenklasse 1 offen, 714 in Prioritätenklasse 2 und sage und schreibe 13.000 An-

104 *From institutions to community living for persons with disabilities: perspectives from the ground*, European Union Agency for Fundamental Rights, Luxemburg: Publications Office of the European Union, 2018, S. 7.

105 *Ibid.*, S. 29.

träge in Prioritätenklasse 3.<sup>106</sup> Unia äußerte sich auch sehr besorgt über die ausbleibende personenbegleitende Finanzierung Minderjähriger.<sup>107</sup>



### Was bedeutet „personenbegleitende Finanzierung“?

Die personenbegleitende Finanzierung (ndl. „persoonsvolgende financiering“, kurz PVF) bezeichnet eine zweistufige Finanzierung der bedarfsorientierten Unterstützung für Personen mit anerkannter Behinderung in Flandern.

Die erste Stufe ist das Versorgungsbudget (auch Basisunterstützungsbudget genannt). Das Versorgungsbudget ist für Personen mit begrenztem Unterstützungsbedarf gedacht und kann beispielsweise dazu dienen, Dienstleistungsschecks für eine Haushaltshilfe zu kaufen oder einem Freund die Fahrtkosten zu erstatten. Das Versorgungsbudget kann auch dazu verwendet werden, die Kosten für eine regelmäßige Haushaltshilfe oder für direkt zugängliche Hilfeleistungen zu zahlen.

Die zweite Stufe ist das personenbegleitende Budget. Dieses Budget ist für Personen bestimmt, die durch ihre Behinderung einen intensiven oder häufigen Unterstützungsbedarf haben. Volljährige können seit dem 1. April 2016 ein personenbegleitendes Budget beantragen. Da die flämische Regierung aber nur unzureichende Mittel bereitstellt, wird mit drei Prioritätengruppen gearbeitet. In Zukunft werden auch Minderjährige ein personenbegleitendes Budget beantragen können.

Unia ersucht die Regierung, die Wartelisten in dieser und der folgenden Legislaturperiode abzarbeiten und die personenbegleitende Finanzierung auch für Minderjährige einzuführen. Bis zu dieser Einführung empfiehlt Unia, den Abbau der Wartelisten für ein persönliches Assistenzbudget Minderjähriger möglichst schnell und effektiv anzugehen. Auch die Evaluation des Systems der

personenbegleitenden Finanzierung ist vor Kurzem angelaufen. Unia hält es für wichtig, dass diese Evaluation auch aus dem Blickwinkel der Menschenrechte erfolgt und das System auf seine Konformität mit der UN-Behindertenrechtskonvention prüft.

In der Wallonischen Region hat die Regierung in erster Lesung den Entwurf eines Dekrets zur Einrichtung einer Eigenständigkeitsversicherung (frz. „assurance autonomie“) angenommen. Diese soll zwei Sparten umfassen: zum einen häusliche Hilfeleistungen ungeachtet des Alters und zum anderen, für Personen über 65 Jahre, die nur geringe Einkünfte beziehen und an Eigenständigkeit verlieren, das Recht auf eine pauschale Beihilfe ungeachtet ihres Wohnsitzes. In der jetzigen Fassung des Dekretentwurfs und in Ermangelung einer bedarfsorientierten politischen Strategie bietet der Text keine Sicherheiten, dass der Bedarf von Personen mit Behinderung gedeckt wird, weder quantitativ noch qualitativ. Die Anzahl Stunden, die der Begünstigte der Eigenständigkeitsversicherung an Hilfeleistungen in Anspruch nehmen darf, reicht nämlich nicht aus, und zudem werden die Hilfeleistungen, um die es in der Eigenständigkeitsversicherung geht, nur zuhause erbracht, womit das Lebensprojekt der Betroffenen ausgeklammert wird (Freizeitaktivitäten, Teilhabe am gesellschaftlichen und politischen Leben ...). Diese Versicherung wird also den Erwartungen der Betroffenen nicht wirklich gerecht. Außerdem trägt sie nicht ganzheitlich zur Unterstützung und Begleitung aller Personen bei, die ein eigenständiges, selbstbestimmtes Leben führen möchten. Hierzu hätte es vorab einer Evaluation bedurft, um den tatsächlichen Bedarf der Personen zu ermitteln.

In der Brüsseler Region (Französische Gemeinschaftskommission COCOF) gehen trotz des Inklusionsdekrets von 2014 zwei Drittel der Haushaltsmittel an Einrichtungen. Die Inspektionsdienste kontrollieren diese hauptsächlich nach baulichen und personellen Normen, nicht aber nach Behindertenrechtsnormen. Begleitdienste für die soziale und berufliche Lebensführung gibt es zwar, doch werden sie nur begrenzt gestärkt. So wird die Warteliste der stark hilfsbedürftigen Antragsteller nicht kleiner. Seit 2005 kommt man sogar seltener zu einer Lösung. Entlastungsdienste gibt es zwar, doch sind diese selbst überlastet.

106 Flämisches Parlament, Commissie voor Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, 8. Mai 2018.

107 Nähere Infos: [www.unia.be/nl/artikels/persoonlijke-assistentie-voor-jongeren-met-handicap-op-de-lange-baan](http://www.unia.be/nl/artikels/persoonlijke-assistentie-voor-jongeren-met-handicap-op-de-lange-baan) (nur in Niederländisch).



### „Envie d'Amour“ – Lust auf Liebe?

Am 26., 27. und 28. April 2018 fand in Namur die von der AVIQ organisierte Fachmesse „Envie d'Amour“ statt. Auch Unia war mit einem eigenen Messestand präsent. Die TeilnehmerInnen konnten ihre Meinungen zu der zentralen Frage geben, wie es anhand der Hausordnungen der betreffenden Einrichtungen (Wohnheimen, Tagesstätten ...) möglich sein soll, Personen mit Behinderung das Recht auf ein affektiv, zwischenmenschlich und sexuell erfülltes Leben zuzusichern.

## 2.2 | Merkmale aus dem Antirassismusetz

2018 war wiederum ein Jahr, in dem es zu diversen rassistischen Ereignissen kam, die zahlreiche öffentliche Reaktionen und individuelle Meldungen bei Unia nach sich zogen. Nachdem im Sommer bereits rassistische Gesänge auf dem Pukkelpop-Festival für Erschütterung gesorgt hatten, seien hier vor allem zwei Vorfälle genannt, die sich fast gleichzeitig ereigneten. So wurde am 5. September 2018 eine Reportage in der Sendung Pano (VRT) ausgestrahlt, in dem die politische Gruppierung Schild & Vrienden mit rassistischen, sexistischen, homophoben, antisemitischen und faschistischen Äußerungen schockierte, während auf französischsprachiger Seite das Video in dem RTBF-Wettermoderatorin Cécile Djunga auf rassistische Kommentare von Seiten der Fernsehzuschauer reagiert, massiv von Facebook-Usern aufgerufen wurde. Zu dem Fall Schild & Vrienden sei angemerkt, dass Unia bereits in der Vergangenheit mehrfach Meldungen zu dieser Gruppierung erhalten hatte. Nach den erneuten Vorkommnissen hat Unia beschlossen, ein Gerichtsverfahren anzustrengen, das bei Redaktionsschluss noch anhängig war.

Diese zwei Vorfälle machen deutlich, dass der Kampf gegen Rassismus keineswegs der Vergangenheit angehört. Sie zeigen allerdings auch auf, dass das selbe Übel unterschiedliche Ausdrucksformen haben kann. Tatsächlich sind die von Cécile Djunga angeprangerten Taten und Äußerungen als „Alltagsrassismus“ einzustufen. Es handelt sich um eine Art individuelle Äußerung von strukturellem Rassismus der in der Gesellschaft durch ungleiche Behandlung in der Bildung, Beschäftigung usw.

reproduziert wird. In dem Fall Schild & Vrienden geht es hingegen um „organisierten Rassismus“, der zwar nur von einer Minderheit unterstützt wird, aber dennoch nicht unterschätzt werden darf. Diese beiden Formen des Rassismus erfordern unterschiedliche Reaktionen, sowohl bei Unia als auch von Seiten der Behörden und der Zivilgesellschaft.

### 2.2.1. | Nach wie vor kein interföderaler Plan gegen Rassismus

Die Wellen der Entrüstung, die auf die Reportage über Schild & Vrienden und das Video von Cécile Djunga folgten, stimmen uns nur bedingt optimistisch. Es sei daran erinnert, dass man auch schon 2017 die rassistischen Kommentare zum Todesfall eines Jugendlichen, der in Marokko bei einem Quad-Unfall starb, massiv und lautstark verurteilt hatte. Doch die Wellen der Entrüstung führen nicht unbedingt zu greifbaren Folgen. Im Kampf gegen Rassismus und bewusste oder unbewusste, rassistische Diskriminierung, gilt es oft erst einmal, die Polemik und starke Polarisierung aus den Debatten zu nehmen. In den letzten Jahren ist aber genau das Gegenteil geschehen: Der Ton hat sich zunehmend verschärft.

Die politischen Verantwortungsträger müssten sich in vorderster Front hierfür einsetzen, doch sieht die Realität anders aus. Bei der Weltkonferenz gegen Rassismus in Durban 2001 hatte sich Belgien zu einem Aktionsplan gegen Rassismus verpflichtet, der aber niemals zustande kam. Dabei ist dies eine der ältesten Empfehlungen von Unia, die wir bereits seit 17 Jahren wiederholen. Vergessen wir nicht, dass die ehemalige Staatssekretärin für Chancengleichheit, Zuhair Demir, sich verpflichtet hatte, noch vor Ende der Legislaturperiode einen solchen Plan in seinen Grundzügen vorzulegen (herausgekommen ist bisher ein „Plan für gesellschaftliches Miteinander“). Erschwerend kommt hinzu, dass die Föderalregierung zurückgetreten ist, noch bevor die Beteiligten überhaupt mit den Konzentrationen zu diesem Plan beginnen konnten.

Inzwischen hat sich unter den Vereinigungen eine landesweite Koalition für einen interföderalen Aktionsplan gegen Rassismus gebildet, um parallel hierzu gezielt in dem Bereich voranzukommen. Die Koalition besteht aus etwa vierzig Mitgliedern und hat 11 Vorschläge<sup>108</sup> formuliert, die als Grundlage auf interföderaler Ebene dienen sollen. Die Vorschläge wurden am 22. Mai 2018 bei einer Informationssitzung der Kammer vorgestellt. Als unabhängiger

<sup>108</sup> Nähere Infos: [www.bepax.org/files/files/coalition-plan-d-action-interfederal-contre-le-racisme-dossier-propositions-d-actions-220518.pdf](http://www.bepax.org/files/files/coalition-plan-d-action-interfederal-contre-le-racisme-dossier-propositions-d-actions-220518.pdf).

öffentlicher Dienst zur Förderung der Chancengleichheit ist Unia kein Mitglied dieser Koalition, nimmt aber als Beobachter an einigen ihrer Sitzungen teil.

In der Region Brüssel-Hauptstadt wurde der Vorentwurf eines regionalen Aktionsplans gegen Rassismus und Diskriminierungen in erster Lesung (Juli 2018) angenommen. Unia und die Koalition haben jeweils eine Stellungnahme zu diesem Vorentwurf abgegeben und hierbei mit Nachdruck darauf hingewiesen, dass ein klarer, strukturierter Konzertierungsprozess zu diesem Entwurf aufgebaut werden muss. Der Dienst Equal.brussels (SPRB) ist damit beauftragt, diese Konzertierung 2019 in die Tat umzusetzen, und kann dabei mit der Unterstützung von Unia rechnen.



### Die Erklärung bezüglich Grundwerten und grundlegenden Normen

Am 24. November 2016 ist ein Gesetz in Kraft getreten, das eine „Integrationsbedingung“ in das belgische Ausländergesetz einfügt. Es beinhaltet außerdem einen Hinweis auf eine Erklärung, die bei einem Antrag auf Aufenthaltserlaubnis oder -zulassung abgegeben werden muss und angibt Grundwerte und grundlegende Normen der Gesellschaft zu verstehen und entsprechend zu handeln („déclaration des primo-arrivants“). Diesbezüglich hat Unia 2018 eine Stellungnahme auf Anfrage der wallonischen Ministerin für Chancengleichheit, Alda Greoli, verfasst. In dieser Stellungnahme betonen wir, dass die Erklärung positiv formuliert werden muss, unter Verweis auf die bestehenden Integrationswege in unserem Land und unter Vermeidung jeglicher Stigmatisierung. Wir nehmen dabei Bezug auf die Charta der Staatsbürgerschaft („Charte de la citoyenneté“), die 2005 vom Ausschuss für den interkulturellen Dialog („Commission du Dialogue interculturel“) ausgearbeitet wurde und an die Behörden appelliert.

Vor dem Rücktritt der Föderalregierung kam es allerdings zu keiner Einigung über diese Erklärung, die ein Kooperationsabkommen der drei Gemeinschaften des Landes erfordert, da diese in erster Linie für die Integration zuständig sind.

### 2.2.2. | Organisierter Rassismus: Wiederaufflammen in gewandelter Form

Der Fall Schild & Vrienden ist aus zwei Blickwinkeln zu betrachten: zum einen im belgischen Kontext, zum anderen im Rahmen des allgemeinen Auftretens neuer organisierter Bewegungen mit rassistischem Gedankengut in Europa. In ihrem jüngsten Jahresbericht<sup>109</sup> hat die Staatssicherheit nachdrücklich auf das Aufkommen sogenannter identitärer Bewegungen hingewiesen, die eine neue Form des rechten Radikalismus darstellen, ähnlich der Alt-Right in den USA. Diese Bewegungen sind nicht länger mit anderen, älteren Formen des Rechtsextremismus zu vergleichen, wie Neonazismus oder Skinhead-Kultur, die ebenfalls fortbestehen, wenn auch nicht mehr so offen. Schild & Vrienden ist dem Bericht zufolge eine dieser neuen Bewegungen, die ein junges, wohlhabendes Publikum anziehen, das sich einem islam- und asylfeindlichen Aktivismus hingibt und eine konservativ-christliche Weltanschauung Europas verteidigt. Das Profil der Mitglieder und Sympathisanten ist allerdings heterogen. Das Spektrum reicht von einer gewaltfreien konservativen Rechtsideologie bis hin zum gewaltbereiten Nazikult. Dadurch ist diese Bewegung schwer zu fassen. Die Anhängergruppen verbreiten ihre Propaganda natürlich bevorzugt über die sozialen Medien, doch ist hier zwischen den Mainstream-Social-Media und gewissen alternativen sozialen Medien oder geschlossenen Gruppen zu unterscheiden, in denen auch extremistischere Inhalte Verbreitung finden.

Auf französischsprachiger Seite hat Unia 2017 einen Fall gegen die rechtsextreme Gruppierung „Identitaires Ardennes“ eröffnet. Die gerichtliche Untersuchung in der Provinz Luxemburg läuft derzeit noch. Diese Gruppe ist zwar deutlich kleiner als die Bewegung Schild & Vrienden in Flandern, doch geht sie ähnlich vor, mit „Machtdemonstrationen“ in der Öffentlichkeit und Drohgebärden.

Unia hat auch ein Auge auf schon länger bekannte Gruppen, wie „Nation“, die sich 1999 gebildet hat. Zur Erinnerung: Sechs ihrer Mitglieder wurden 2016 vor dem Brüsseler Korrekionalgericht verurteilt, weil sie einen Obdachlosen körperlich misshandelt hatten. Unia war dem Verfahren als Zivilpartei beigetreten.

109 Nähere Infos: Tätigkeitsbericht 2017-2018 der Staatssicherheit, zur Einsicht auf [www.vsse.be](http://www.vsse.be).

### 2.2.3. | Diskriminierungen aufgrund der Merkmale aus dem Antirassismusetz

Neben den zahlenmäßig eher begrenzten Fällen von organisiertem Rassismus, die wir bearbeiten, geht es bei der großen Mehrheit der Fälle aufgrund eines der 5 Merkmale, die mit der sogenannten Rasse zusammenhängen (Nationalität, Hautfarbe, Abstammung, nationale oder ethnische Herkunft), um Diskriminierungstatbestände.

Die Bereiche Wohnen und Beschäftigung sind hiervon am stärksten betroffen. Im Wohnungswesen trifft Unia vor allem auf Fälle, in denen die Besichtigung oder der Mietvertrag verweigert wurde. Bei der Beschäftigung geht es hauptsächlich um verweigte Einstellungen (35,4 % der Fälle Beschäftigung/Rassismus), Mobbing mit Diskriminierungskomponente (21,1 % der Fälle Beschäftigung/Rassismus), Probleme mit den Arbeitsbedingungen (18,0 % der Fälle Beschäftigung/Rassismus) und Entlassungen (13 % der Fälle Beschäftigung/Rassismus). Ferner sind Beleidigungen in Geschäften zu erwähnen.

In unserem Zahlenbericht 2018 findet sich eine vollständige statistische Analyse der individuellen Fälle, die 2018 eröffnet wurden. Im vorliegenden Bericht sind einige Beispiele hieraus aufgeführt.



#### Die Folgen rassistischer Vorurteile

Ein Kunde ausländischer Herkunft hatte den Eindruck, jedes Mal überwacht und übermäßig kontrolliert zu werden, wenn er in ein Sportgeschäft ging, wo er bereits mehrere Paar Schuhe und auch Bekleidung für seine Kinder gekauft hatte.

Als er eines Tages das Geschäft verlassen wollte, ohne etwas gekauft zu haben, fing ihn der Vater des Geschäftsführers ab und befragte ihn. Der Kunde antwortete, dass er bei diesem Geschäftsbesuch ganz einfach nichts gefunden habe, was ihm gefiel. Daraufhin bat man ihn, nicht mehr in das Geschäft zurückzukommen, „weil es zu viele Diebstähle gibt“.

Der Kunde hat sich an Unia gewandt. Dieser Vorfall hat ihn umso mehr verletzt, da er sich vor den Augen seiner Kinder abspielte. Der Geschäftsführer und seine Frau haben das Gespräch mitverfolgt, sind aber nicht eingeschritten.

Unia hat die Beteiligten zu einem schlichtenden Gespräch eingeladen, das sich als konstruktiv erwies. Die Parteien konnten dabei ihren Standpunkt darlegen. Der Geschäftsführer hat sich empathisch für den Vorfall entschuldigt und den Kunden gebeten, sein Geschäft wieder zu besuchen.



#### Rassismus beim Hallenfußball

Ein Hallenfußballspieler musste sich von anderen Spielern Bemerkungen anhören wie „Wenn du in Belgien leben willst, musst du dich an die Regeln halten“ und „Mach, dass du in dein Land zurückkommst“. Er hat den Schiedsrichter gebeten, einzugreifen, doch der sagte nur, er habe nichts gehört. Er hat dem Opfer sogar die rote Karte wegen aggressiven Verhaltens gezeigt. In Anbetracht dieser Umstände hat der Trainer versprochen, etwas zu unternehmen. Daraufhin hat ein anderer Spieler eine Meldung wegen Rassismus beim Amateursportverband eingereicht.

Als dieser Meldung keine Folge geleistet wurde, hat sich Unia eingeschaltet. Die Außenstelle des Amateursportverbandes hat anerkannt, dass es ein Rassismusproblem im Hallenfußball gibt und dass die Schiedsrichter nicht wissen, wie sie sich verhalten sollen. Der Verband hat sich bereit erklärt, gemeinsam mit Unia ein Projekt zu starten, um Abhilfe zu schaffen. Noch am selben Tag hat der Verband auf seiner Website eine Meldung veröffentlicht, die daran erinnert, dass keinerlei rassistisches Verhalten geduldet wird und dass die Schiedsrichter genauestens hierüber zu wachen haben.

Der Verband hat auch mit dem betroffenen Spieler selbst gesprochen. Man wird mit Unia und weiteren Partnern zusammenarbeiten, um dieses Projekt auszuweiten.

## 2.2.4. | Antisemitismus: Negationismus im Aufwind

Das erneute Aufflammen des Antisemitismus ist in vielen europäischen und auch anderen Ländern ein Thema, insbesondere nach mehreren Morden und Attentaten aus Judenhass. Es gab auch vermehrt Medienberichte über antisemitische Schmierereien an öffentlichen Orten, unter anderem in Frankreich. Die Häufung antisemitischer Straftaten in Europa über die letzten Jahre ist in der Tat alarmierend. Auch Belgien hat mit diesem Problem zu kämpfen. Neben verbalen Angriffen, die 2018 zahlenmäßig angestiegen sind, kam es immer wieder zu körperlichen Angriffen und Mobbing. Unia stellt auch gehäuft Sachschäden an Eigentum, insbesondere an Symbolen, fest. So wurde Unia 2018 unter anderem eingeschaltet, nachdem Mesusas (jüdische Schriftkapseln am Türpfosten) an mehreren Häusern jüdischstämmiger Antwerpener Bürger beschädigt worden waren. Auch an einer jüdischen Schule und an zwei Synagogen wurden die Türen beschädigt.

Das Jahr 2019 hat bekanntlich mit dem Prozess wegen des Attentats vom 24. Mai 2014 auf das Jüdische Museum Belgiens begonnen. Unia, der Koordinationsausschuss der jüdischen Organisationen Belgiens CCOJB (Comité de Coordination des Organisations Juives de Belgique) und der Französische Verband der Terroropfer (Association Française des Victimes du Terrorisme) sind dem Verfahren als Zivilparteien beigetreten.

Am 10. Dezember 2018 hat die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) einen Bericht über Diskriminierung und Hassverbrechen gegen jüdische Personen in den EU-Mitgliedstaaten<sup>110</sup> veröffentlicht. Der Bericht präsentiert die Schlussfolgerungen einer Befragung zu den Erfahrungen und Wahrnehmungen der nach eigenem Identitätsverständnis jüdischen TeilnehmerInnen in Sachen Hassverbrechen, Diskriminierung und Antisemitismus in 8 EU-Mitgliedstaaten, darunter auch Belgien.

Die Ergebnisse sind besorgniserregend. So betrachten 77 % der Befragten den Antisemitismus in Belgien als ein „sehr großes“ oder „ziemlich großes“ Problem. Schlechter schneiden nur Ungarn und Frankreich ab. 74 % der Befragten zeigen sich vor allem durch feindselige Äußerungen gegen jüdische Personen auf der Straße oder an anderen öffentlichen Orten betroffen, während 60 % den Eindruck haben, dass Antisemitismus im Internet in den letzten 5 Jahren stark zugenommen hat.

Die Täter, von denen die antisemitischen Äußerungen stammen, sind nach Angaben der Befragten vor allem Personen mit islamistischen Überzeugungen (60 %) oder aus dem linken Rand des politischen Spektrums (58 %). Die belgischen BefragungsteilnehmerInnen verweisen auch auf die Rolle der Medien bei der Verbreitung von antisemitischem Gedankengut.

28 % der Befragten gaben an, dass sie in den letzten 12 Monaten persönlich Opfer von mindestens einer Beleidigung oder von Mobbing aus antisemitischen Gründen und/oder Opfer eines körperlichen Angriffs waren, womit Belgien auch hier schlecht abschneidet. Mehr als jeder fünfte Befragte (21 %) gab zudem an, dass er sich in den letzten 12 Monaten persönlich aufgrund seines Glaubens diskriminiert gefühlt hat. Gravierend ist auch, dass 93 % der belgischen BefragungsteilnehmerInnen das Gefühl haben, persönlich für die Aktionen der israelischen Regierung beschuldigt oder verantwortlich gemacht zu werden. Dies ist der Spitzenwert unter den teilnehmenden Mitgliedstaaten.

Diese Zahlen stehen im Widerspruch zu den Ergebnissen einer anderen Studie, die im Oktober 2018 vom Pew Research Centre<sup>111</sup> veröffentlicht wurde und Belgien zu den tolerantesten Ländern Europas gegenüber jüdischen (und muslimischen) Personen zählt. Die Ergebnisse der Studie Samenleben in Diversität (SID-Survey), die Flandern 2017 veröffentlicht hat, zeigen zudem je nach Herkunft und Alter der Befragten starke Divergenzen in der Toleranz gegenüber jüdischen Personen. Bedenklich ist auch, dass sich die jüngeren Befragten (unter 30 Jahren) weniger tolerant zeigten als ältere BefragungsteilnehmerInnen.

Einziger Lichtblick: 53 % der Befragten in der FRA-Studie wissen nach eigener Angabe, dass die Diskriminierung u. a. von jüdischen Personen bei der Beschäftigung verboten ist, und 75 % bestätigten, dass sie eine Organisation kennen, die Diskriminierungsopfer unterstützt, was einer der höchsten Scores in der EU ist.

Die Ergebnisse der jüngsten FRA-Studie sind für uns als öffentlichen Dienst zur Bekämpfung von Diskriminierung jedenfalls Anlass genug, unsere Aktion gegen den Antisemitismus fortzuführen und noch gezielter auszurichten. Aus den individuellen Meldungen, die Unia 2018 bearbeitet hat, ist auch deutlich zu ersehen, dass die Zahl der negationistischen Äußerungen zugenommen hat. Immer häufiger kommt es zu Verstößen gegen das Antinegationismusgesetz vom 23. März 1995 durch wahrheitswidrige Äußerungen zum Völkermord des nationalsozialistischen Regimes

110 Nähere Infos: <https://fra.europa.eu/de/publication/2014/diskriminierung-und-hasskriminalitt-gegenber-juden-den-eu-mitgliedstaaten>.

111 Die Studie *Eastern and Western Europeans Differ on Importance of Religion, Views of Minorities, and Key Social Issues*, Pew Research Centre, Oktober 2018, steht zur Einsicht auf [www.pewforum.org](http://www.pewforum.org).

oder zu Hitler. Auf diese Tendenz hatten wir bereits ansatzweise in unserem Zahlenbericht 2017 hingewiesen. Diese Entwicklung hat sich 2018 bestätigt<sup>112</sup>. In diesem Zusammenhang sei daran erinnert, dass Siegfried Verbeke am 21. März 2018 erneut vom Antwerpener Gericht Erster Instanz (Abteilung Mecheln) wegen negationistischer Tatbestände verurteilt wurde, nachdem er der Kaserne Dossin eine DVD gesandt hatte, in der er die Gaskammern in das Reich der Fabel verwies. Unia ist diesem Verfahren nicht beigetreten.

Häufigster Auslöser der Meldungen 2018 waren Äußerungen und Handlungen organisierter Bewegungen wie Schild & Vrienden oder Forza Ninove, während die restlichen Meldungen auf vereinzelte Täter entfallen. Immer wieder geht es dabei um antisemitische Vorurteile, die vor allem in den sozialen Netzen auftauchen.

Diese beiden Phänomene sind natürlich miteinander verbunden: Die Verleugnung oder Verharmlosung des Holocaust (auch Schoah genannt) trägt zum Antizionismus bei, der zu antisemitischen Äußerungen verleitet. In diesem Zusammenhang sei klargestellt, dass nicht gleich jede Kritik als Antisemitismus gewertet werden darf. Allerdings scheinen kritische Bemerkungen zum Staat Israel oder zu seiner Regierung inzwischen leider immer stärker antisemitisch auszufallen.

Bei der Prüfung der eingegangenen individuellen Meldungen legt Unia die belgischen Gesetzesvorschriften gegen Rassismus und Diskriminierung sowie das Gesetz vom 23. März 1995 gegen Negationismus zugrunde. Die von der International Holocaust Remembrance Alliance (IHRA) empfohlene Arbeitsdefinition für Antisemitismus ist dabei ein zusätzlicher Anhaltspunkt, um gewisse Tatbestände zu bewerten, die nicht in den Anwendungsbereich dieser Gesetze fallen, aber dennoch beispielsweise im soziologischen, politischen, historischen oder gesellschaftlichen Sinn als antisemitisch zu betrachten sind.

Das derzeitige antisemitische Geschehen und die Entwicklungen der Menschenrechtsslage decken sich weitgehend: Historische Marker, wie das Gedenken an den Holocaust (die Schoah) und der allgemeine Rahmen der Menschenrechte, den man für unantastbar hielt, werden inzwischen untergraben und damit auch ihre Rolle als Bollwerk gegen Barbarei. Dies sollte jeden von uns alarmieren, insbesondere die öffentlichen Stellen.

Zu diesem Thema hat Unia auch an dem Kolloquium des Institut Marcel Liebman am 12.-13. Dezember 2018 in der ULB mitgewirkt (Titel: „*Résurgences de l'antisémitisme: réalités, fictions, usages*“; übers. : „Wiederaufflammen des Antisemitismus: Wirklichkeiten, Vorstellungen, Nutzen“)<sup>113</sup>.

*lités, fictions, usages*“; übers. : „Wiederaufflammen des Antisemitismus: Wirklichkeiten, Vorstellungen, Nutzen“)<sup>113</sup>.

### Stellungnahmen zum Vorschlag einer Resolution zur Bekämpfung von Antisemitismus

Unia hat dem Senat am 8. Juni 2018 eine Stellungnahme zu dem Vorschlag einer Resolution zur Bekämpfung von Antisemitismus vorgelegt und wurde am 10. Dezember 2018 im Senat unter Ausschluss der Öffentlichkeit hierzu angehört.

Die Resolution empfiehlt insbesondere die Ernennung eines nationalen Koordinators zur Bekämpfung von Antisemitismus. Unia begrüßt diesen Vorschlag, der sich in etwa mit den Ansätzen in anderen Ländern oder auch international deckt. Wir weisen allerdings darauf hin, dass die Kommission neben dem Koordinator zur Bekämpfung von Antisemitismus auf Ebene der EU auch einen Koordinator zur Bekämpfung von Islamfeindlichkeit ernannt hat. Die OSZE hat zudem drei Sonderbeauftragte zur Förderung der Toleranz und zur Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung ernannt: 1 für die Bekämpfung von Antisemitismus, 1 für die Bekämpfung von Intoleranz und Diskriminierung gegen Muslime und 1 für die Bekämpfung von Intoleranz und Diskriminierung gegen Christen und andere Religionsangehörige. Wir ersuchen den Gesetzgeber, sich bei der Umsetzung der Resolution näher hiermit zu befassen.

Der Resolutionsvorschlag beinhaltet auch die Reaktivierung der Antisemitismus-Überwachungsstelle, was Unia uneingeschränkt befürwortet. 2018 hat Unia im Übrigen gemeinsam mit dem Zentralen Israelitischen Konsistorium Belgiens, dem FJO und dem CCOJB den erneuten Appell an den Justizminister und den Innenminister gerichtet, diese Überwachungsstelle, die ihren Nutzen unter Beweis gestellt hat, zu reaktivieren.

Die Resolution wurde am 14. Dezember 2018 einstimmig angenommen und die von Unia formulierte Stellungnahme berücksichtigt.

### Drei Urteile im Jahr 2018 (mit Unia als Zivilpartei)

Am 27. April 2018 hat das Korrektionalgericht Antwerpen einen Mann verurteilt, weil er an seinem Arbeitsplatz das Gesetz gegen Negationismus verletzt hatte. Unia war dem Verfahren als Zivilpartei beigetreten. In Anwesenheit mehrerer Kollegen, die zum Teil ausländischer Herkunft waren,

112 Der Zahlenbericht 2018 von Unia steht an Juni 2019 zur Einsicht auf [www.unia.be](http://www.unia.be), Rubrik Publikationen.

113 Nähere Infos: [www.institut-liebman.be/index.php/2018/10/30/resurgences-de-lantisemitisme-realites-fictions-usages-colloque-international-ulb-12-et-13-decembre-2018](http://www.institut-liebman.be/index.php/2018/10/30/resurgences-de-lantisemitisme-realites-fictions-usages-colloque-international-ulb-12-et-13-decembre-2018).

hatte der Mann behauptet, Hitler sei „ein guter Mensch“ gewesen und „die Vergasung der Juden nur ein Detail am Rande der Geschichte“. Bei einer Durchsuchung der Wohnung dieses Mannes im Rahmen des Waffengesetzes fand man mehrere Gegenstände, die auf seine Sympathien für den Nationalsozialismus hindeuteten.

Am 25. Juni 2018 verurteilte das Korrekionalgericht Antwerpen einen Mann, weil er Personen im jüdischen Viertel belästigt hatte. Unia wertete diese Taten als Hassdelikte und beschloss daher, dem Verfahren als Zivilpartei beizutreten. Bei seinem zerstörerischen Treiben und Vandalismus hatte der Mann es gezielt auf jüdische Personen und ihre Glaubenssymbole abgesehen.

Am 21. September 2018 hat das Korrekionalgericht Brüssel Unia und einer Klägerin Recht gegeben, die Opfer antisemitischer Äußerungen und Körperverletzungen unter erschwerenden Umständen geworden war. 2015 wurde die Frau auf die Terrasse eines Cafés Zeugin, wie ein offensichtlich aufgebrachter Mann ein Schild mit dem Namen Mussolinis hochhielt und lautstark sein Bedauern zum Ausdruck brachte, dass „Hitler seine Arbeit nicht beendet hat“. Als sie einschritt, beschimpfte der Mann sie erst mit antisemitischen Äußerungen und schlug sie dann ins Gesicht.

### 2.2.5. | Unia-Reaktion auf den FRA-Bericht *Being Black in the EU*



Personen, die aus Afrika stammen, werden in Europa nach wie vor wegen ihrer Hautfarbe diskriminiert und belästigt. Dies geht aus einer Befragung<sup>114</sup> hervor, die die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) in mehreren EU-Mitgliedstaaten unter 6.000 dunkelhäutigen Personen afrikanischer Herkunft durchführte.

Belgien hat zwar nicht an der Befragung teilgenommen, doch die Ergebnisse stimmen mit den Feststellungen von Unia überein. Wir erinnern daran, dass das Sozioökonomische Monitoring, das Unia und der FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung gemeinsam veröffentli-

chen, bereits eine deutlich niedrige Beschäftigungsrate bei Personen aus afrikanischen Ländern südlich der Sahara erkennen ließ. 2014 waren 73 % der aus Belgien stammenden Personen und nur 42,5 % der aus afrikanischen Ländern südlich der Sahara stammenden Personen beschäftigt. Hinzu kommt, dass unter den Beschäftigten aus diesen Ländern 11 % einen Zeitarbeitsvertrag hatten, gegenüber 3 % bei den aus Belgien stammenden Beschäftigten. Schlimmer noch: Fast jeder zehnte Hochschulabsolvent aus den betreffenden afrikanischen Ländern stand unter Zeitarbeitsvertrag, wohingegen dies bei den belgischstämmigen Hochschuldiplomierten nur auf jeden Hundertsten zutraf.

In den Jahren 2010 bis 2016 ging es in jedem fünften Fall, den Unia wegen Rassendiskriminierung eröffnete, um diskriminierende und/oder rassistische Vorfälle aufgrund der Hautfarbe.

Ende 2018 hat Unia überdies den Besuch der Working Group of Experts on People of African Descent (WGEPAD) vorbereitet, die anlässlich der Weltkonferenz gegen Rassismus gebildet wurde. Diese Arbeitsgruppe hat Belgien im Februar 2019 – nach dem ersten Besuch im Jahr 2005 – erneut besucht, um zu sehen, wie sich die Situation der afrikanischstämmigen Bürger in unserem Land entwickelt hat.



#### Ein Aktionstag – Ein Preisausschreiben

Zum Internationalen Tag gegen Rassismus zeigten die lokalen Unia-Kontaktstellen in mehreren belgischen Großstädten Präsenz. Auf dem Programm standen Diskussionsrunden, Aktionstheater, Ausstellungen und Animationsstände. Als Zeichen des Engagements für mehr Chancengleichheit wurden 22.000 Badges unter den Personalmitgliedern der Gemeindeverwaltungen, der ÖSHZ und der lokalen Polizei in Flandern verteilt.

Darüber hinaus hat Unia ein Video-Preisausschreiben an den Sekundarschulen veranstaltet, damit Jugendliche das Thema Rassismus aus ihrer Sicht vor Augen führen oder ihre Erfahrungen mitteilen. Insgesamt haben 110 Schulklassen ein Projekt eingesandt. Die Preisverleihung fand am 9. Januar 2019 im Museum der Kaserne Dossin statt<sup>115</sup>.

114 Zur Einsicht unter: <https://fra.europa.eu/en/publication/2018/eumidis-ii-being-black>.

115 Nähere Informationen zu diesen Initiativen finden sich in Teil 3 Kapitel 1 über die Aktivitäten unserer lokalen Kontaktstellen.

### 2.2.6. | Roma: eine Strategie, die ganzheitlich ansetzen muss

Die derzeitige landesweite Strategie für Roma stammt aus dem Jahr 2012. Unia fordert, dass die nächste Regierung den nationalen Aktionsplan zur Integration von Roma aktualisiert und ihre Politik auf die tatsächlichen Bedürfnisse vor Ort abstimmt, insbesondere auch den Bedarf der Gemeindeverwaltungen. Eine solche Evaluation und Überarbeitung waren eigentlich für die laufende Legislaturperiode vorgesehen, kamen jedoch nicht zustande. Die Grundlagen hierfür hat die Nationale Roma-Plattform bereits in den vergangenen Jahren ausgearbeitet.

Die Nationale Roma-Plattform bringt die verschiedenen politischen Ebenen (föederal, regional und lokal) zur Konzentrierung über Roma zusammen und steht unter der Leitung des ÖPD Sozialeingliederung. Auch Unia nimmt an dieser Plattform teil. 2018 hat die Plattform lokale runde Tische in Namur und Charleroi organisiert. In der Region Brüssel-Hauptstadt fand ein runder Tisch über den Zugang zur gesundheitlichen Grundversorgung der Roma-Bevölkerung statt. Darüber hinaus hat die Plattform einen Dialog und einen runden Tisch zum Thema Gender und Roma organisiert. Für den Vormundschaftsdienst des FÖD Justiz hat die Plattform eine Intervention für Vormunde minderjähriger Roma eingerichtet.

Vor allem die Situation im Bildungswesen wirft Fragen auf. So finden junge Roma nur sehr schwer Zugang zum Regelschulsystem. Dementsprechend sind sie im Förderunterricht übervertreten. Das Diversitätsbarometer Bildung<sup>116</sup>, das Anfang 2018 veröffentlicht wurde, geht auf die Ursachen dieser Situation ein.

Unia stellt fest, dass vor Ort ein starker Bedarf an Sach- und Fachverstand in der Arbeit mit dieser besonderen Zielgruppe herrscht. Daher ist der Einsatz von Mittelpersonen und Stewards unverzichtbar. Auch die Kontinuität ist ein wichtiger Faktor. Der jetzige Ansatz ist zu stückhaft und zu sehr abhängig von Projektmitteln.



#### Erstes OPRE-Meeting

Am 15. April 2018 hat Unia am ersten gemeinsamen Meeting der operativen Plattform für die Gleichheit von Roma (OPRE Plattform) und der Kooperationsplattform für die sozialen und wirtschaftlichen Rechte (4SocialRights) in Belfast teilgenommen. Ziel war es, das Recht der Roma-Bevölkerung und der Fahrenden auf Wohnen näher zu beleuchten und über die Praktiken der Mitgliedstaaten auszutauschen.

## 2.3 | Glaube und Weltanschauung

Beim Thema Glaube und Weltanschauung dominierte im Jahr 2018 wieder das islamische Kopftuch die Debatten. Leider waren in diesem Jahr auch mehrere Fälle verbaler und körperlicher Gewalt zu verzeichnen, darunter ein besonders brutaler Fall gegen eine junge Frau in Anderlues.

Im Bildungswesen hat Unia einige neue Fälle in Zusammenhang mit Hochschuleinrichtungen eröffnet. Im Sekundarschulwesen war der Dialog weiterhin festgefahren. So hatte die Stadt Gent Anfang Juli angekündigt, dass das Kopftuch mit Beginn des neuen Schuljahres erlaubt ist, besann sich aber anders, als politische Spannungen auftraten. Wegen des Kopftuchverbots in der Hausordnung des Athenäums Maasland und der Sekundarschule Nikola Tesla in Maasmechelen (Limburg) zogen die Eltern mehrerer Schüler vor Gericht und erhielten Recht. Dem Urteil vom 23. Februar 2018 zufolge konnte der Schulverband das Kopftuch nicht hinlänglich rechtfertigen und keine Beweise für Segregationstendenzen, Bekehrungseifer oder sonstige Problemsituationen erbringen. GO! Onderwijs, der amtliche Träger des Bildungswesens in Flandern, hat beschlossen, Berufung gegen dieses Urteil einzulegen.

Im Bereich Güter und Dienstleistungen hat sich Unia mit mehreren Fällen befasst, in denen der Zugang zu Geschäften, insbesondere Gaststätten und Freizeitangeboten, verweigert wurde. Auch im Bereich Beschäftigung kommt Diskriminierung weiterhin häufig vor. Die gesellschaftliche und berufliche Situation von Frauen, die Kopftuch tragen, steht derzeit unter besonderer Beobachtung, nicht zuletzt aus intersektionaler Perspektive (mehrdimensionale Diskriminierung). Zu konkreten regulatorischen Initiativen haben diese Ergebnisse allerdings noch nicht geführt. In diesem Zusammenhang sei auch erwähnt, dass Unia 2018 an dem Begleitausschuss einer

<sup>116</sup> Eine ausführliche Zusammenfassung des [Diversitätsbarometers Unterricht](#) (Unia, 2018) auf Deutsch steht zur Einsicht auf [www.unia.be](http://www.unia.be), Rubrik Publikationen.

Forschungsarbeit<sup>117</sup> des Centre for Intersectional Justice und des Brüsseler Arbeitsamtes Actiris zur Übertragung des Konzepts der Intersektionalität auf die Reformierung der Instrumente zur Diversitätsförderung und Diskriminierungsbekämpfung teilgenommen hat.

Eine vollständige Übersicht der bearbeiteten Fälle findet sich in unserem Zahlenbericht 2018.

Zu erwähnen ist auch, dass Belgien vom Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte zur Ordnung gerufen wurde, was die Freiheit des Tragen religiöser Symbole in Gerichten anbelangt<sup>118</sup>.



### Gerichte: anhängiges Verfahren gegen eine gemeinnützige Einrichtung in Brüssel

Eine gemeinnützige Einrichtung in Brüssel hat in ihrer Arbeitsordnung ausdrücklich verboten, andere Zeichen als das Dienstabzeichen zu tragen (also auch keine religiösen Symbole). Dieses Verbot gilt sowohl für Personalmitglieder in Uniform als auch für Büroangestellte. Die Einrichtung rechtfertigt diese Entscheidung mit der Neutralitätspolitik, die in der Arbeitsordnung sowie im Verhaltenskodex und in den Berufspflichten festgehalten ist.

Unia hat eine Stellungnahme formuliert, um eine Änderung dieser Arbeitsordnung herbeizuführen. Ziel ist es, die Neutralitätspolitik an geltendes Antidiskriminierungsrecht der Region Brüssel-Hauptstadt anzupassen, wie es in den Urteilen Achbita und Bougnaoui vom 14. März 2017 und in dem Entscheid des Arbeitsgerichts Brüssel vom 16. November 2015 ausgelegt ist. Zur Erinnerung: Der Richter hatte die Arbeitsordnung von Actiris als diskriminierend gewertet, da sie den Personalmitgliedern verbot, am Arbeitsplatz ihre religiösen, politischen oder weltanschaulichen Überzeugungen unter anderem durch entsprechende Bekleidung zu bekunden, ohne dass hierbei zwischen Front-Office-MitarbeiterInnen, die im Kontakt mit der Öffentlichkeit

stehen, und den Back-Office-MitarbeiterInnen unterschieden wurde.

Da es sich hierbei um Funktionen handelt, die mit dem Tragen einer Uniform verbunden sind, empfiehlt Unia eine betriebsuniforme Kopfbedeckung für alle MitarbeiterInnen, die direkten Kontakt mit der Klientel haben. Back-Office-MitarbeiterInnen hingegen sollten größere Freiheiten genießen, was das Tragen besagter Symbole angeht.

Unia empfiehlt, dass diese Maßnahme durch einen Konzertierungsprozess unterstützt wird, um den normativen Rahmen zu den zulässigen Verhaltensweisen im Betrieb in Zusammenhang mit religiösen, politischen oder weltanschaulichen Überzeugungen zu klären und auf ein stabiles Fundament zu stellen.

Auf diese Stellungnahme ist man bisher nicht eingegangen. Mehrere Mitarbeiterinnen der gemeinnützigen Einrichtung haben sich daher an Unia gewandt, worauf man 2018 beschlossen hat, die Justiz einzuschalten.

### 2.3.1. | Angriff in Anderlues: Unia befasst sich mit dem Fall

Anfang Juli 2018 wurde eine junge Frau mit Kopftuch von zwei Jugendlichen angegangen. Einer von ihnen rief: „Guck mal, eine Verschleierte!“ Die Jugendlichen griffen sie daraufhin körperlich an. Sie zogen ihr den Schleier vom Kopf, rissen ihr die Kleider vom Leib und fügten ihr mit einem scharfen Gegenstand Schnittverletzungen an Oberkörper, Bauch und Armen zu. Es gelang ihr, zu entfliehen und Hilfe zu finden. Über diese besonders abscheuliche Tat wurde in den Medien berichtet, was zu heftigen Reaktionen führte. Unia hat sich mit dem Fall befasst.

Bereits im April 2018 hatte die Presse über einen Angriff auf ein 16-jähriges Mädchen in Ostende berichtet. Der Vorfall ereignete sich bei einer Schulfahrt. Ein Mann hatte das Mädchen geschlagen, gestoßen, beschimpft und ihr das Kopftuch abgerissen.

Ende Dezember 2018 war eine Frau mit Kopftuch in Brüssel ebenfalls am helllichten Tag von einem vermummten Mann angegriffen worden. Die Tat wurde von einer Überwachungskamera gefilmt. Die Aufnahmen zeigen, dass der Mann die Frau ins Gesicht schlägt, die daraufhin zu Boden fällt. Anfang 2019 verbreitete sich das Video über die sozialen Medien. Bei Redaktionsschluss war das Gerichtsverfahren angelaufen. Das islamfeindliche Motiv dieser Tat steht noch nicht fest, auch wenn ein dringender Verdacht besteht.

117 *Intersectionnalité - Analyse de la transposition du concept d'intersectionnalité dans le cadre de la réforme des instruments de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations*, Center for Intersectional Justice & Actiris Brüssel, Prof. Hourya Bentouhami - Rym Khadhraoui, 2018, zur Einsicht auf [www.actiris.be](http://www.actiris.be).

118 Het arrest *Lachiri vs. België* (18 september 2018) kan je raadplegen op <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-186245>.

In Sachen Islamfeindlichkeit stellt Unia eine Verschlimmerung der gemeldeten Taten fest. 2018 hat Unia zudem mehrere Fälle eröffnet, in denen zur Ermordung von Muslimen aufgerufen wurde.



### Fitness: störendes Kopftuch?

Ein Fitness-Center hatte einer Frau die Mitgliedschaft verweigert weil sie Kopftuch trägt. Die Hausordnung untersagte Kopfbedeckungen. Unia wandte sich daraufhin an die Geschäftsführung und machte sie auf die indirekte Diskriminierung aufmerksam. Aus dem Gespräch mit ihnen ging hervor, dass die Geschäftsführung eventuellen unschönen Reaktionen anderer Kunden vorbeugen wollte.

Die Geschäftsführer haben beschlossen, die Hausordnung abzuändern und Kopfbedeckungen aus medizinischen oder religiösen Gründen zuzulassen, sofern das Modell für den Sport geeignet ist. Außerdem haben sie gegenüber ihren Kunden klar Stellung zur Diversität bezogen und in die Mitgliedsverträge eine Antidiskriminierungsklausel sowie die Verpflichtung zur Achtung aller anderen Personen aufgenommen, ohne Unterscheidung nach Geschlecht, Herkunft, sexueller Orientierung, Religionsangehörigkeit oder Gesundheitszustand.



### Kopftuch und Reithelm nicht unter einen Hut zu bringen?

Zwei Reiterinnen wollten sich in einem Reiterhof in der Nähe ihres Wohnsitzes einschreiben. Der Reiterhof verweigerte ihnen jedoch die Einschreibung, weil sie Kopftuch tragen. Als Grund hierfür nannte man Sicherheitsbedenken, weil sich das Kopftuch nicht mit dem Reithelm kombinieren lasse, doch auch die traditionelle Reitsportkleidung, die es zu wahren gelte.

Unia hat sich eingeschaltet, worauf die Hausordnung abgeändert wurde. Auf der Website des Reiterhofs steht nun ausdrücklich, dass jede Person, die reiten möchte, ohne Diskriminierung willkommen ist und dass das Tragen religiöser oder weltanschaulicher Symbole erlaubt ist, sofern dies den sicheren Sitz des Reithelms nicht stört.

## 2.3.2. | Fälle in Zusammenhang mit Hochschuleinrichtungen und Erwachsenenbildungen

2018 wurde Unia in zwei Fällen eingeschaltet, in denen es um das Verbot religiöser Symbole (und somit des Kopftuchs) an Hochschulen oder Bildungseinrichtungen zur Förderung des sozialen Aufstiegs ging. Die Verhandlungen liefen bei Redaktionsschluss noch.

Darüber hinaus sind zwei Gerichtsverfahren in den Bezirken Lüttich und Brüssel anhängig. In dem Brüsseler Verfahren geht es um eine Vorabentscheidungsfrage vor dem Verfassungsgerichtshof. Die Entscheidung des Gerichtshofs steht noch aus. Hierfür ist die Frage zu klären, ob das Verbot für Studierende, religiöse Symbole an Hochschuleinrichtungen zu tragen, in Übereinstimmung mit der Verfassung und der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte steht.

In Anbetracht der Meldungen, die seit Jahren bei uns eingehen, ist allgemein festzustellen, dass immer mehr Hochschuleinrichtungen das Tragen religiöser Symbole (und somit des islamischen Kopftuchs) in ihrer Hausordnung verbieten. Dies hat individuell zur Folge, dass muslimische Studierende ihre Studienwahl von Hausordnungen abhängig machen, statt ihre Fähigkeiten und Ambitionen in den Mittelpunkt zu stellen. Hinzu kommt, dass dieser „Filter“ die strukturelle Diskriminierung bei der Beschäftigung verstärkt und den Teufelskreis unterhält.

Unia plädiert dafür, dass es Studierenden an Hochschuleinrichtungen oder in Erwachsenenbildungen uneingeschränkt freisteht, ihre religiösen oder weltanschaulichen Überzeugungen zum Ausdruck zu bringen<sup>119</sup>. Eventuelle Einschränkungen müssen sorgfältig abgesteckt werden und angemessen bleiben, was im Fall von Schulen für Erwachsene nicht gegeben scheint. Außerdem plädiert Unia für einen möglichst offenen Zugang zur Schulung und Ausbildung. Regelungen, die Kopftuchträgerinnen den Zugang zu Hochschulstudien oder zu Erwachsenenunterricht für den sozialen Aufstieg verwehren, hemmen die Entwicklung einer inklusiven Gesellschaft, die alle Unterschiede respektiert und offen für Diversität ist.

In den Verhandlungen, die Unia mit den betroffenen Schulen führt, macht sie sich für den Dialog und die Suche nach Alternativen stark. So empfiehlt es sich beispielsweise, ein spezielles Kopftuch für Berufsausbildungen anzubieten,

<sup>119</sup> Die Empfehlung von Unia zum Tragen religiöser Symbole und zu den Hausordnungen von Hochschul- und Erwachsenenbildungseinrichtungen steht zur Einsicht auf [www.unia.be](http://www.unia.be), Rubrik Empfehlungen.

das den jeweiligen Hygiene- und Sicherheitsvorschriften entspricht.

Diese Sichtweise findet sich auch in der jüngeren Rechtsprechung wieder. Erinnern wir uns an den Entscheid eines Lütticher Gerichts zur einstweiligen Verfügung gegen die Hochschule HEPL (Haute Ecole de la Province de Liège), die von der Anwendung ihrer Hausordnung Abstand nehmen musste, weil diese das Tragen religiöser oder weltanschaulicher Symbole verbietet.

Die Entscheidung über die Zulässigkeit offen getragener religiöser Symbole liegt derzeit grundsätzlich in den Händen der Schulleitungen oder Schulträger. Unia plädiert weiterhin für ein Rundschreiben der drei Gemeinschaften an die Hochschuleinrichtungen und die Anbieter von Erwachsenenbildungen zur Förderung des sozialen Aufstiegs.

### 2.3.3. | Artikel 60 und das Tragen religiöser Symbole

Im Oktober 2018 hat Unia den Sozialministern der Regionen und dem Verband der ÖSHZ in Belgien eine Empfehlung zum Tragen religiöser Symbole durch Anspruchsberechtigte im Sinne von Artikel 60 § 7 und Artikel 61 des Grundlagengesetzes der ÖSHZ (8. Juli 1976) unterbreitet. Zur Erinnerung: Artikel 60 bietet den ÖSHZ die Möglichkeit, einem Nutznießer einen Arbeitsvertrag anzubieten, damit er Anrecht auf Arbeitslosengeld erhält oder Berufserfahrungen sammeln kann. Der Arbeitsvertrag ist entweder im ÖSHZ oder bei einem Dritten zu erfüllen.

Mehrere ÖSHZ besitzen ein Verwaltungsstatut, das ihrem Personal das Tragen religiöser oder weltanschaulicher Symbole verbietet, und zwar meist aufgrund des Neutralitätsprinzips des öffentlichen Dienstes im ausschließenden Sinn (d.h. alle äußeren Zeichen einer bestimmten Überzeugung sind verboten). In den Fällen, die Unia vorliegen, ist festzustellen, dass einige ÖSHZ diese Regel (sei es im Rahmen der Hausordnung oder auch nicht) auf Nutznießer im Sinne von Artikel 60 § 7 und Artikel 61 anwenden, auch wenn diese in ein Privatunternehmen oder eine Organisation entsandt werden, wo das Tragen religiöser Symbole erlaubt ist.

Unter diesen Umständen verstößt diese strikte Anwendung des Neutralitätsprinzips im ausschließenden Sinn im Ermessen von Unia gegen eine der wichtigsten Zielsetzungen dieses Artikel 60, nämlich den Nutznießern Berufserfahrungen zur besseren Integration in die Gesellschaft zu ermöglichen. Außerdem wirft das ausschließende Neutralitätsprinzip Fragen zum Recht auf Religionsfreiheit und zum Antidiskriminierungsrecht auf. Hinzu kommt, dass eine solch strikte Anwendung für Rechtsunsicherheit sorgt, da

die Nutznießer einerseits der Hausordnung des Entleihers und andererseits der widersprüchlich hierzu ausgelegten Regelung des ÖSHZ unterworfen sind.

Unia empfiehlt den Sozialministern, die belgischen ÖSHZ in einem Rundschreiben daran zu erinnern, dass die Weisungsgewalt über einen Nutznießer, der einem Entleiher überlassen wird, entsprechend den vorbereitenden Arbeiten zum Gesetz vom 8. Juli 1976 auf diesen Entleiher übergeht, der dann alleine für die Bekleidungsrichtlinien und die Diversitäts- und Neutralitätspolitik verantwortlich ist, sofern diese Vorschriften mit geltendem Antidiskriminierungsrecht übereinstimmen.

### 2.3.4. | Ganzkörper-Badeanzüge: Verbot als diskriminierend gewertet

Am 5. Juli 2018 ist das Gericht Erster Instanz in Gent zu dem Schluss gekommen, dass das Verbot eines Burkinis oder sonstigen Ganzkörper-Badeanzugs aus Hygiene- oder Sicherheitsgründen nicht gerechtfertigt ist. Somit stellt es eine Diskriminierung aufgrund des Glaubens dar. In den betreffenden Urteilen ging es um die Gemeindeschwimmbäder Ter Wallen (Merelbeke) und Van Eyck (Gent).

Zur Erinnerung: 2017 hatte Unia auf Anfrage mehrerer flämischer Städte eine Stellungnahme in diesem Sinne formuliert. Der Richter hat sich unserer Rechtsauslegung somit angeschlossen.

Die Stadt Gent ist übrigens entschlossen, Berufung gegen dieses Urteil einzulegen, aber nicht, um das Tragen von Burkinis oder anderen Ganzkörper-Badeanzügen zu verbieten, sondern weil sie das Urteil für zu restriktiv hält. Es verweist nämlich nur auf den Glauben und die Weltanschauung als Diskriminierungsmerkmal, doch auch bei Transgender-Personen oder Frauen, die einen sichtbaren chirurgischen Eingriff hatten, besteht eine Nachfrage an Ganzkörper-Badeanzügen.

Seit dem 1. September 2018 sind alle Hausordnungen der Gemeindeschwimmbäder in Gent dorthin gehend angepasst, dass auch Ganzkörper-Badeanzüge zulässig sind, sofern sie für das Schwimmen geeignet sind und die Hygienevorschriften erfüllen (keine zu weite Kleidung).

In Merelbeke hat auch der unabhängige kommunale Schwimmbadbetreiber beschlossen, Berufung gegen das Urteil einzulegen. Im Unterschied zur Stadt Gent vertritt er allerdings den Standpunkt, dass das Verbot von Ganzkörper-Badeanzügen keine Diskriminierung darstellt. Das Berufungsverfahren läuft noch.

In Antwerpen bleibt das Verbot von Ganzkörper-Badeanzügen kraft eines Urteils des Gerichts Erster Instanz vom 18.12.2018 rechtswirksam. Der Richter kam zu dem Schluss, dass die betreffenden Burkinis in diesem Fall die Sicherheits- und Hygienevorschriften des Schwimmbads nicht erfüllten, da sie sich aus mehreren Stoffschichten zusammensetzten. Auch gegen dieses Urteil wurde Berufung eingelegt.

Unia ist keinem dieser Verfahren als Zivilpartei beigegetreten.

### 2.3.5. | Belgien wegen Kopftuchverbots in Gerichtssälen verurteilt

In dem Fall Lachiri gegen Belgien hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte in seinem Urteil vom 18. September 2018 entschieden, dass Belgien gegen die Europäische Menschenrechtskonvention verstoßen hat, als einer Frau mit Kopftuch der Zugang zu einem Gerichtssaal verboten wurde. Unia läutet seit Jahren die Alarmglocken, nachdem mehrere Meldungen von Frauen eingegangen waren, denen aus diesem Grund der Zutritt verweigert wurde. Laut einer vom Menschenrechtszentrum der Universität Gent durchgeführten Befragung, die in dem Urteil erwähnt ist, handelt es sich hierbei nicht um einen Einzelfall, da 20 % der befragten niederländischsprachigen RichterInnen und 21 % der befragten französischsprachigen RichterInnen angaben, dass sie bereits Artikel 759 des Gerichtsgesetzbuches gegenüber Anwesenden im Gerichtssaal Geltung verschafft haben, sei es im Publikum, unter den Verfahrensparteien oder unter den Zeuginnen, damit die betreffende Person ihre Kopfbedeckung abnimmt.

Zur Erinnerung: Artikel 759 besagt Folgendes: „Die Anwesenden wohnen der Sitzung ohne Kopfbedeckung, in Ehrfurcht und in Stille bei; alles, was der Richter zur Aufrechterhaltung der Ordnung anordnet, wird genau und unverzüglich ausgeführt.“ Das Tragen eines religiösen Symbols kann allerdings nicht als mangelnde Ehrfurcht oder Gefährdung der Ordnung gewertet werden. Das Gericht kam daher zu dem Schluss, dass Artikel 9 der Europäischen Menschenrechtskonvention (Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit) verletzt wurde.

Unia hat sich an Justizminister Koen Geens gewandt und die bereits 2015 formulierte Empfehlung<sup>120</sup> zur Abände-

rung dieses Artikel 759 erneut vorzulegen. Der Minister hat zugesagt, dass er alle Magistrate über den Inhalt dieses Urteils informieren wird. Die Abänderung von Artikel 759 ist nach Auffassung von Unia aber der einzige Weg, die Gerichte und Gerichtshöfe dazu anzuhalten, im Sinne des Lachiri-Urteils zu handeln. Hierzu hat Unia im März 2019 zudem eine Mitteilung an das Ministerkomitee des Europarates gesandt, um die Aufmerksamkeit auf diesen Sachverhalt zu lenken.



#### Workshop Mozaiko

Das Diversitätsnetzwerk Mozaiko der flämischen Behörden hat Unia ersucht, einen Workshop zum jährlichen Internationalen Tag der Migranten zu organisieren, der 2018 im Zeichen der „Weltanschauung und Spiritualität am Arbeitsplatz“ stand.

Bei dem Workshop von Unia konnten die TeilnehmerInnen in kleinen Gruppen eine konkrete Frage zum Glauben am Arbeitsplatz erörtern, nach einer einheitlichen analytischen Methodik.

## 2.4 | Sexuelle Orientierung

Im Jahr 2018 haben die Fälle, in denen homosexuelle Personen angegriffen wurden, zahlenmäßig zugenommen. Dabei ging es oft um vereinzelte Personen oder Paare, die zunächst auf der Straße verfolgt und dann geschlagen und beleidigt wurden. Andere wurden bei harmlosen Zwischenfällen brutal angegriffen (zum Beispiel beim Herbeirufen eines Reisebusses, eines Taxis ...). Mehrere Melder beschwerten sich zudem darüber, dass die Polizei nichts unternahm oder den Fall nicht ernsthaft verfolgte. In diesem Zusammenhang sei angemerkt, dass zahlreiche Meldungen wegen Angriffen bei der Pride (in Brüssel und Antwerpen) bei Unia eingingen.

In den Aussagen zu den immer brutaleren Vorkommnissen, die uns gemeldet wurden, bestätigt sich ein Trend, der bereits seit fünf Jahren anhält und 2018 einen traurigen Höhepunkt erreichte.

Als Gründe werden meist kulturelle Unterschiede in der Akzeptanz der Homosexualität und der Einfluss bestimmter Moscheen angeführt. In einem der Fälle, den Unia 2018 eröffnet hat, ging es in der Tat um den problematischen

<sup>120</sup> Die Empfehlung von Unia zur Zulässigkeit offen getragener religiöser Symbole in belgischen Gerichtssitzungen (2015) steht zur Einsicht auf [www.unia.be](http://www.unia.be), Rubrik Empfehlungen.

Inhalt von Lehrbüchern, die in der Großen Moschee des Cinquantenaire benutzt wurden.<sup>121</sup>

Die flämische Agentur für innere Angelegenheiten (Agent-schap Binnenlands Bestuur) hat 2018 erstmals versucht, diese Unterschiede zu beziffern. Ihre Befragung über gesellschaftliche Diversität (Samenleben in Diversiteit<sup>122</sup>) ergab, dass von den Befragten, die in Belgien leben, 13 % der aus Rumänien Stammenden, 16 % der aus Marokko Stammenden, 28 % der aus Kongo Stammenden und 31 % der aus der Türkei Stammenden nicht oder gar nicht mit der Aussage einverstanden sind, dass Homosexuelle leben dürfen, wie sie wollen. Unter den belgischstämmigen Befragten waren nur knapp 2 % dieser Meinung.

Die unterschiedlichen Auffassungen sind zwar eine Realität, doch die Bekämpfung von Homophobie aus einem kulturellen Blickwinkel führt in die Sackgasse, und zwar aus mehreren Gründen. Erstens sind Auffassung und Verhalten zwei unterschiedliche Dinge, auch wenn beide natürlich miteinander verbunden sind. Zweitens sind sowohl die Ursachen der Homophobie als auch die Täterprofile im Fall homophober Delikte sehr unterschiedlich. Drittens und nicht zuletzt wird dabei der Umstand übersehen, dass Diskriminierung gegen LGBTI-Personen struktureller Art sind, und die allgemein heteronormative Sicht der Gesellschaft gar nicht in Frage gestellt wird. Der Kampf gegen Homophobie erfordert allerdings einen ganzheitlichen Ansatz.



### Schule mit heterosexueller Linie

Wie das von Unia herausgegebene Diversitätsbarometer Bildung zeigt, erleben LGBTI-Jugendliche in unserem Schulwesen noch oft ausgrenzende Situationen. Der Kampf gegen Mobbing in den Schulen ist hier von wesentlicher Bedeutung. Die Realität sieht leider oft anders aus. So wurde Unia 2018 beispielsweise eingeschaltet, weil ein Jugendlicher in der Schule wegen seiner Homosexualität gemobbt wurde. Es war ihm verboten, seinen Freund zu küssen, wohingegen dies im Fall von heterosexuellen SchülerInnen geduldet wird. Außerdem ist es ihm untersagt, sich zusammen mit den anderen Jungen umzukleiden.

121 Siehe auch weiter oben im Textrahmen: „Hassreden gegen homosexuelle Menschen: Klage eingereicht“, Teil 1, Kapitel 5.2 über die Revision von Artikel 150 der Verfassung.

122 <https://samenleven-in-diversiteit.vlaanderen.be>.



### Mehrere Gerichtsverfahren 2018

Am 12. Dezember 2018 hat das Korrekionalgericht Gent die Täter einer Körperverletzung an einem homosexuellen Paar zu einer Haftstrafe von einem Jahr auf Bewährung und einer Arbeitsstrafe von 100 Stunden verurteilt. Die Tat ereignete sich am 6. August 2018 in Gent auf offener Straße. Das homophobe Motiv dieses Angriffs hat der Richter jedoch nicht als erschwerenden Umstand anerkannt. Unia war dem Verfahren als Zivilpartei beigetreten und bedauert dieses Urteil.

Des Weiteren hat Unia ein Verfahren wegen Tweets (auf Twitter) angestrengt, die zu Gewalt gegen Homosexuelle anstiften. Das Verfahren war bei Redaktionsschluss noch anhängig.

Außerdem wurde Unia von seinem Verwaltungsrat beauftragt, mit dem Fall Schild & Vrienden und auch mit einem anderen Fall vor Gericht zu ziehen, in dem ein Polizeibeamter neben homophoben Tatbeständen auch des Antisemitismus, Negationismus und Rassismus beschuldigt wird.

### 2.4.1. | Öffentliche Maßnahmen: Aktionspläne

Im Mai 2018 hat die damalige Staatssekretärin für Chancengleichheit, Zuhair Demir, einen neuen interföderalen Aktionsplan gegen Diskriminierung und Gewalt gegen LGBTI in die Wege geleitet. Der Vorläufer dieses Plans war 2014 abgelaufen. Der neue Plan ist interföderal ausgelegt und beinhaltet somit Aktionen auf unterschiedlichen politischen Ebenen (föderal, regional, gemeinschaftlich). Er fasst alle (insgesamt 115) Maßnahmen zusammen, die auf den verschiedenen politischen Ebenen für LGBTI getroffen wurden.

Eine positive Wirkung dieses Plans besteht darin, dass allein schon seine Ausarbeitung eine Konzertierung zwischen den einzelnen politischen Ebenen in dieser Thematik herbeiführte, sodass es trotz der ausgebliebenen Ministerkonferenz zu einem konstruktiven Austausch zwischen den verschiedenen Ebenen gekommen ist.

Bedauerlich ist, dass der Aktionsplan nicht ausdrücklich Bezug auf die Menschenrechte nimmt, wie in den Yogyakarta-Prinzipien festgehalten ist. Zur Erinnerung:

Diese Prinzipien wurden 2007 bei der Expertentagung in Yogyakarta (Indonesien) formuliert und 2017 finalisiert. Sie bilden die Grundlage der Erklärung der Generalversammlung der Vereinten Nationen vom 18. Dezember 2008 in Bezug auf Menschenrechte, sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität. Ziel ist es, das internationale Recht in Sachen Menschenrechte durchzusetzen, wenn es um sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität geht.

Der Plan erklärt außerdem, dass LGBTI-Personen noch nicht in allen Kulturen akzeptiert werden. Diese kulturalisierte Formulierung trägt allerdings nicht zu einem ganzheitlichen Ansatz gegen Homophobie in der gesamten Gesellschaft bei. Es bedarf gründlicher Überlegungen und handfester Aktionen, wenn es um die Intersektionalität zwischen sexueller Orientierung und Herkunft geht. Der Ansatz sollte simple Gegensätze vermeiden und somit real zur gesellschaftlichen Akzeptanz beitragen.

Der interföderale Aktionsplan läuft mit der aktuellen Legislaturperiode ab. Unia empfiehlt, in der nächsten Legislaturperiode sofort an einem Nachfolgeplan zu arbeiten, der breite Unterstützung erhält.

Bei dem Brüsseler Aktionsplan in Sachen sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und -Ausdruck, welcher von der Brüsseler Staatssekretärin für Chancengleichheit, Bianca Debaets, in die Wege geleitet wurde, ist Unia an der Lenkungsgruppe und an der Ausarbeitung konkreter Maßnahmen für die Brüsseler Region beteiligt. In Flandern bietet der Horizontale Plan für eine Politik der Chancengleichheit einen Rahmen für diverse Maßnahmen, die über die einzelnen politischen Zuständigkeitsbereiche hinausgehen.

### 2.4.2. | Straferichtliche Verfolgbarkeit homophober Pressedelikte

Unia plädiert weiter für eine Revision von Artikel 150 der Verfassung, mit der homophobe Hassreden effektiv verfolgbar wären. Schriftliche Äußerungen (ob gedruckt oder in Form einfacher Posts und Tweets), deren Feindseligkeit gegen Homosexuelle nicht zu leugnen ist, werden bisher immer noch nicht verfolgt, weil ein strafgerichtliches Verfahren bei Pressedelikten aufgrund anderer geschützter Merkmale als der sogenannten Rassenmerkmale nicht machbar ist. Derartige Pressedelikte kommen nämlich vor den Assisenhof, der für solche Rechtsverstöße allerdings *de facto* nicht einberufen wird.

Zu diesem Themenpunkt verweisen wir den Leser weiter oben in diesem Bericht auf Abschnitt A.5. über „Hassreden“.

### 2.4.3. | Sensibilisierung: Unia in Aktion

Unia hat am 19. Mai 2018 an der Pride in Brüssel und am 11. August 2018 an der Pride in Antwerpen teilgenommen. Dort waren wir mit einem unterhaltsamen Informationsstand präsent. Im Rahmen des Internationalen Tages gegen Homophobie und Transphobie hat Unia weitere lokale Aktionen organisiert (siehe hierzu auch Abschnitt C.1.2. – lokale Aktion).



### 2.4.4. | All Genders Welcome

Seit 2015 organisiert das RainbowHouse die Kampagne *All Genders Welcome*, die auf einen besseren Empfang von LGBTQI+ in den Brüsseler Gemeinden und gemeinnützigen Einrichtungen abzielt. 2018 und 2019 stehen nicht weniger als 14 halbe Fortbildungstage auf dem Programm, die gemeinsam von der Vereinigung „Genres pluriels“ und dem RainbowHouse organisiert werden.

Unia ist aktiv an diesen Fortbildungen beteiligt, sowohl bei der Gestaltung der Lehrinhalte als auch bei der Moderation der Fortbildungssitzungen. Die AusbilderInnen von Unia führen durch die halbtägigen Fortbildungen und geben einen Überblick über die rechtlichen Aspekte. Dabei bringen sie ihre Sachkompetenz in Kommunikationstechniken ein, wie man beispielsweise wirkungsvoll auf diskriminierende Äußerungen antwortet. Die AusbilderInnen helfen den TeilnehmerInnen, die richtige Einstellung zu finden, um Diskriminierungen und homophobes oder transphobes Mobbing zu vermeiden, sowohl unter KollegInnen als auch nach außen.

Da Diversität eine nicht unwesentliche Komponente im Berufsalltag des Brüsseler öffentlichen Dienstes ist, geht die Fortbildung auch auf interkulturelle Aspekte in Zusammenhang mit dem Thema LGBTQI+ ein.

## 2.5 | Alter

Das Alter halten immer noch viele für ein neutrales Unterscheidungsmerkmal, das nichts mit Diskriminierung zu tun hat. Die Realität ist aber deutlich komplexer. Sowohl jüngere als auch ältere Menschen werden regelmäßig diskriminiert, nicht nur bei der Beschäftigung, sondern auch beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (Versicherungen, Bankenwesen, Wohnen ...) oder auch bei der Teilhabe am sozialen, kulturellen, wirtschaftlichen und politischen Leben.

Obwohl altersbedingte Diskriminierung unterschiedlichste Formen annehmen kann, gab es noch nicht viele Gerichtsverfahren in Belgien wegen Verstoßes gegen das Antidiskriminierungsgesetz. In den letzten Jahren scheint sich dies aber allmählich zu ändern.

### 2.5.1. | Beschäftigung: zu schnell als zu alt abgestempelt

Am 2. Mai 2016 hat das Arbeitsgericht Gent ein Unternehmen verurteilt, weil es die Bewerbung eines 59-jährigen Mannes wegen seines Alters aussortiert hatte. Unia war dem Verfahren als Zivilpartei an der Seite des Opfers beigetreten. Die Mediatisierung des Falls verhalf dieser gravierenden und weitgehend unterschätzten Gesellschaftsproblematik zu größerer Bekanntheit und führte sowohl 2017 als auch 2018 zur Eröffnung weiterer Fälle.

2018 verurteilte das Arbeitsgericht Lüttich ein Unternehmen, das ebenfalls die Bewerbung einer Person aussortiert hatte, weil es nach eigener Aussage „eine Kandidatin im Alter von 35 bis 45 Jahren“ bevorzugte. Das Unternehmen wurde dazu verurteilt, dem Opfer eine Entschädigung in Höhe von 6 Bruttomonatsgehältern zu zahlen.



#### Zu alt für eine Weiterbildung?

Im Rahmen eines öffentlich finanzierten Weiterbildungsprojekts (berufliche Neuorientierung) wurden die KandidatInnen aufgrund ihrer noch verbleibenden Laufbahnjahre ausgewählt. Eine Frau im Alter von etwa 40 Jahren wandte sich daraufhin an Unia. Die Auswahlkriterien hatten nämlich zur Folge, dass die Weiterbildung ausschließlich jüngeren KandidatInnen vorbehalten war. Grund hierfür war, dass die Maßnahme einen maximalen wirtschaftlichen Effekt haben sollte: Personen mit einer längeren Restlauf-

bahn würden somit einen größeren Nutzen aus der Weiterbildung ziehen.

Um nach Alter unterscheiden zu dürfen, muss eine altersbegrenzte Maßnahme angemessen und notwendig sein, was hier nicht der Fall war. Außerdem lässt sich die Rentabilität in diesem Kontext nicht als legitimes Ziel geltend machen.

Unia hat die Behörden daher ersucht, dieses Auswahlverfahren zu überarbeiten, das eine indirekte Form der Diskriminierung aufgrund des Alters darstellt. Der öffentliche Dienst arbeitet seit jeher auf Basis verschiedener Kategorien nach Anzahl Laufbahnjahren, doch sind jeder Kategorie Plätze vorbehalten.

### 2.5.2. | Kfz-Versicherungen: ältere Fahrer nicht automatisch ein Verkehrsrisiko

Ein weiterer Sektor, der oft Probleme bereitet, ist das Versicherungswesen. 2018 hat Unia dem Minister für Wirtschaft und Verbraucherschutz, Kris Peeters, eine Empfehlung speziell zu den Kfz-Versicherungen vorgelegt.

Versicherungsunternehmen tun sich schwer, ältere Autofahrer als Versicherungsnehmer zu akzeptieren, und begründen diese Entscheidung mit eigenen Statistiken zu Schadensfällen. Die Statistiken des Tarifierungsbüros widerlegen diese Angaben allerdings. Eine gemeinsame Studie des Instituts für Mobilität der Universität Hasselt und der Stiftung für die Forschung zur Verkehrssicherheit ergibt ihrerseits ganz klar, dass die geistigen und körperlichen Fähigkeiten verlässlichere Faktoren als das Alter sind, wenn es darum geht, das Verhalten von Autofahrern zu prognostizieren.

Unia hat dem Minister politische Maßnahmen empfohlen, um Senioren den Zugang zu Kfz-Versicherungen zu erleichtern. Hierzu wäre ein Abkommen mit dem Versicherungssektor nach dem Beispiel des niederländischen „Safety Deal Oudere automobilisten“<sup>123</sup> oder die Wiedereinführung des Gentlemen's Agreement aus dem Jahr 2003 denkbar, das zwischen dem Versicherungssektor und dem Wirtschaftsministerium unterzeichnet wurde und mit dem sich die Versicherungsgesellschaften verpflichtet hatten, Kfz-Versicherungsverträge mit älteren Versicherungsnehmern nur ab einer gewissen Häufung

123 Nähere Infos: [www.verzekeraars.nl/media/3190/15038\\_vvv\\_safetydeal-oude-auto\\_v3.pdf](http://www.verzekeraars.nl/media/3190/15038_vvv_safetydeal-oude-auto_v3.pdf).

größerer Schadensfälle oder erschwerender Umstände aufzulösen (Trunkenheit, Alkohol- oder Drogeneinfluss, Fahrerflucht ...).

Den obengenannten Studien hat Unia zudem alternative Ansätze entnommen, um dem eventuell erhöhten Schadensfallrisiko bei bestimmten Fahrern, ungeachtet ihres Alters, gegenzuhalten. Hierzu gehören ein obligatorisches Verkehrssicherheitstraining oder ermäßigte Versicherungsprämien für Teilnehmer einer solchen Schulung, technische Fahrzeugmodifikationen, ein Befähigungsnachweis des CARA zum Führen eines Kraftfahrzeugs<sup>124</sup> oder die Pflicht älterer Fahrer, einen Fahrtüchtigkeitstest beim CARA abzulegen, wenn sie innerhalb eines Jahres 2 oder 3 Unfälle verursacht haben (diese Maßnahme wird auch von Assuralia gefordert), die Anwendung der Checkliste des Instituts Vias<sup>125</sup>...

Nach einem Austausch mit Unia am 1. Oktober 2018, dem internationalen Tag der älteren Menschen, hat sich Minister Kris Peeters verpflichtet, diese Frage näher zu prüfen.

### 3. Fortbildung – Information – Sensibilisierung

Wer nicht vorbeugt, hat das Nachsehen. Deshalb ist und bleibt Prävention ein wichtiger Auftrag für Unia. Unternehmen, Organisationen und öffentliche Einrichtungen, die im Kampf gegen Diskriminierung oder in der Diversität vorankommen möchten, finden bei Unia Unterstützung.

#### 3.1 | Informieren, fortbilden und begleiten: strukturelle und nachhaltige Wirkungen herbeiführen

Auch durch unsere lokalen Kontaktstellen wächst das Vertrauen in unsere Arbeit und somit wenden sich immer mehr Menschen an uns. 2018 haben wir in diversen Bereichen Prävention geleistet, unter anderem in Bildung, Beschäftigung und Wohnungswesen.

Bezüglich **Fortbildungen** und **Begleitungen** wurde Unias Angebot für Unternehmen, Behörden und Organisationen im Jahr 2018 noch einmal vertieft und ausgeweitet. So haben wir eine Reihe abgeschlossener Begleitprojekte nachbereitet und mit neuen Fortbildungsprojekten begonnen. Dabei sind wir stets bestrebt, den Fachleuten (vor allem in Führungspositionen) neue Einsichten und Kompetenzen zu vermitteln und eine strukturelle, nachhaltige Wirkung auf die Betriebspolitik und die bestehenden Prozesse zu erzielen.

Bei ihrem **Fortbildungsangebot** wählt Unia einen Ansatz nach Maß und führt hierzu erst einmal eine eingehende Bedarfsanalyse beim Antragsteller durch. In den Fortbildungen gehen wir von konkreten Situationen aus und regen zum Austausch und zur Interaktion zwischen den TeilnehmerInnen an. Abschließend setzen wir die Feststellungen aus den Fortbildungen in Empfehlungen an den Auftraggeber um. Dabei hält sich Unia nach Möglichkeit an das „Train the Trainer“-Prinzip. Auf diese Weise erwerben die Ausbilder in Unternehmen, Behörden und Organisationen die nötigen Kenntnisse, Einsichten und Fertigkeiten, um selbst Fortbildungen in Diversität und Antidiskriminierung zu geben. Damit diese Ausbilder leichter in die Spur finden, bietet Unia zudem eine intensive Begleitung an.

Über diese Fortbildungen gewinnt auch Unia ein genaueres Bild von bestimmten Phänomenen und Tendenzen. So sind wir 2018 auf die wachsende Nachfrage an Fortbildungen in Diversitätsmanagement für Teams eingegangen, die in ihrer Zusammensetzung immer diverser werden. Team- und Abteilungsleitende haben einen entscheidenden Einfluss auf die reibungslose Arbeit und das Wohlbefinden ihrer MitarbeiterInnen.

Die Team- und Abteilungsleitende lenken das Ganze, setzen die Rahmenbedingungen, räumen Hindernisse aus dem Weg, eröffnen Möglichkeiten und bessern notfalls nach. Uns stellt sich jedoch die Frage, ob sie auch die nötigen Instrumente und Kompetenzen besitzen, um den Schutz vor Diskriminierung und die Diversität in ihrem Team zu fördern. 2018 war Unia mit mehreren Fortbildungsprojekten beauftragt, um Führungskräften entsprechende Kenntnisse, Einsichten und Fertigkeiten im Diversitätsmanagement zu vermitteln.

Bei diesen **Begleitungsprojekten** arbeitet Unia eng mit den Vorgesetzten in den begleiteten Unternehmen und Organisationen zusammen. Wir betrachten diese Begleitung als einen gemeinsamen Schöpfungsprozess, zu dem beide Akteure gleichermaßen beitragen. Das Unternehmen oder die Organisation besitzt schließlich eine ganze Reihe von Kompetenzen und somit ein hohes

124 Nähere Infos: [www.vias.be/fr/particuliers/cara](http://www.vias.be/fr/particuliers/cara).

125 Nähere Infos: [www.senior-test.be](http://www.senior-test.be).

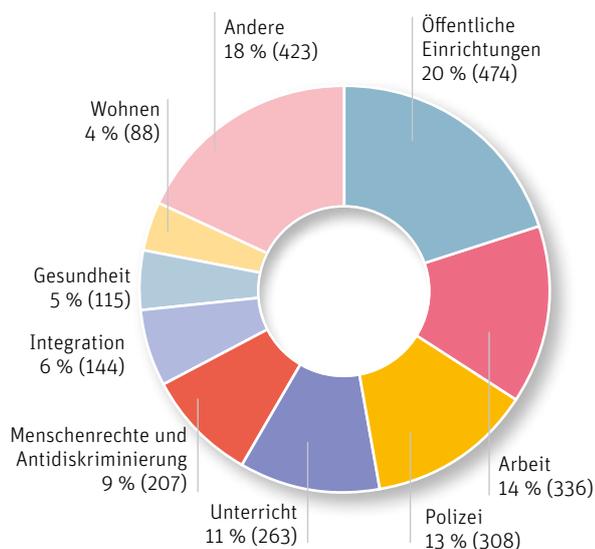
Eigenpotenzial. Ziel ist es, dieses Potenzial zu erschließen und in das Projekt einzubringen. Unia kann den Veränderungsprozess erleichtern indem es seine Kompetenzen beisteuern. Das Unternehmen oder die Organisation ist aber Urheber und Inhaber der strukturellen, langfristigen Lösungen, die wir gemeinsam ausarbeiten.

### 3.2 | eDiv: E-Learning-Plattform von Unia verzeichnet über 20.000 Nutzer

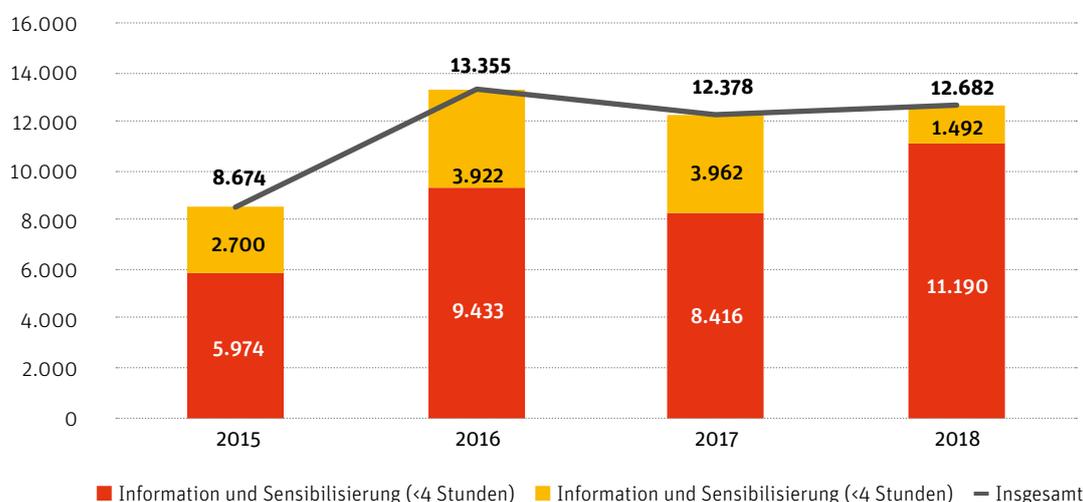
Um auf die zunehmenden Informationsanfragen von Unternehmen zum Thema Diversität und Antidiskriminierungsrecht einzugehen, hat Unia 2014 eine kostenlose E-Learning-Plattform entwickelt (eDiv.be), die auf konkreten Situationen und Übungen basiert. 2018 haben 4.561 Personen die eDiv-Plattform genutzt, die damit die Marke von insgesamt 20.000 Nutzern überschritten hat.

eDiv.be richtet sich an PersonalleiterInnen, TeamleiterInnen, Vertrauenspersonen und ArbeitnehmervertreterInnen. Die Fortbildung umfasst derzeit drei Module: „Gesetzgebung“, „Diversitätspolitik“ und „Behinderung“.

In Sensibilisierung und Schulung investierte Zeit pro Sektor in Stunden insgesamt 2.358



Anzahl Teilnehmer



Über eDiv steht Unia auch in engem Kontakt zu den Dachverbänden der Gehörlosen-Community, um das e-Learning für alle zugänglich zu machen. In Zusammenarbeit mit der Fédération Francophone des Sourds de Belgique hat Unia gehörlose Lehrkräfte und Schülerbegleitpersonen fortgebildet.

Unia berät mehrere Sektorenfonds und bietet auch VIVO, dem Sektorenfonds für sozialwirtschaftliche Unternehmen, Fortbildungen an. Dieser Sektor hat große Schwierigkeiten, genügend Personal zu finden und auszubilden, um auf Dauer kultursensible Leistungen erbringen zu können.



### Neues Verzeichnis der Lehrinstrumente

Es gibt zahlreiche Lehrinstrumente, die von anderen Organisationen als Unia ausgearbeitet wurden, um pädagogischen Fachkräften (Lehrkräfte, AnimatorInnen, ErzieherInnen ...) dabei zu helfen, die Themen Behinderung, Rassismus, sexuelle Orientierung und Glaube mit Jugendlichen anzugehen.

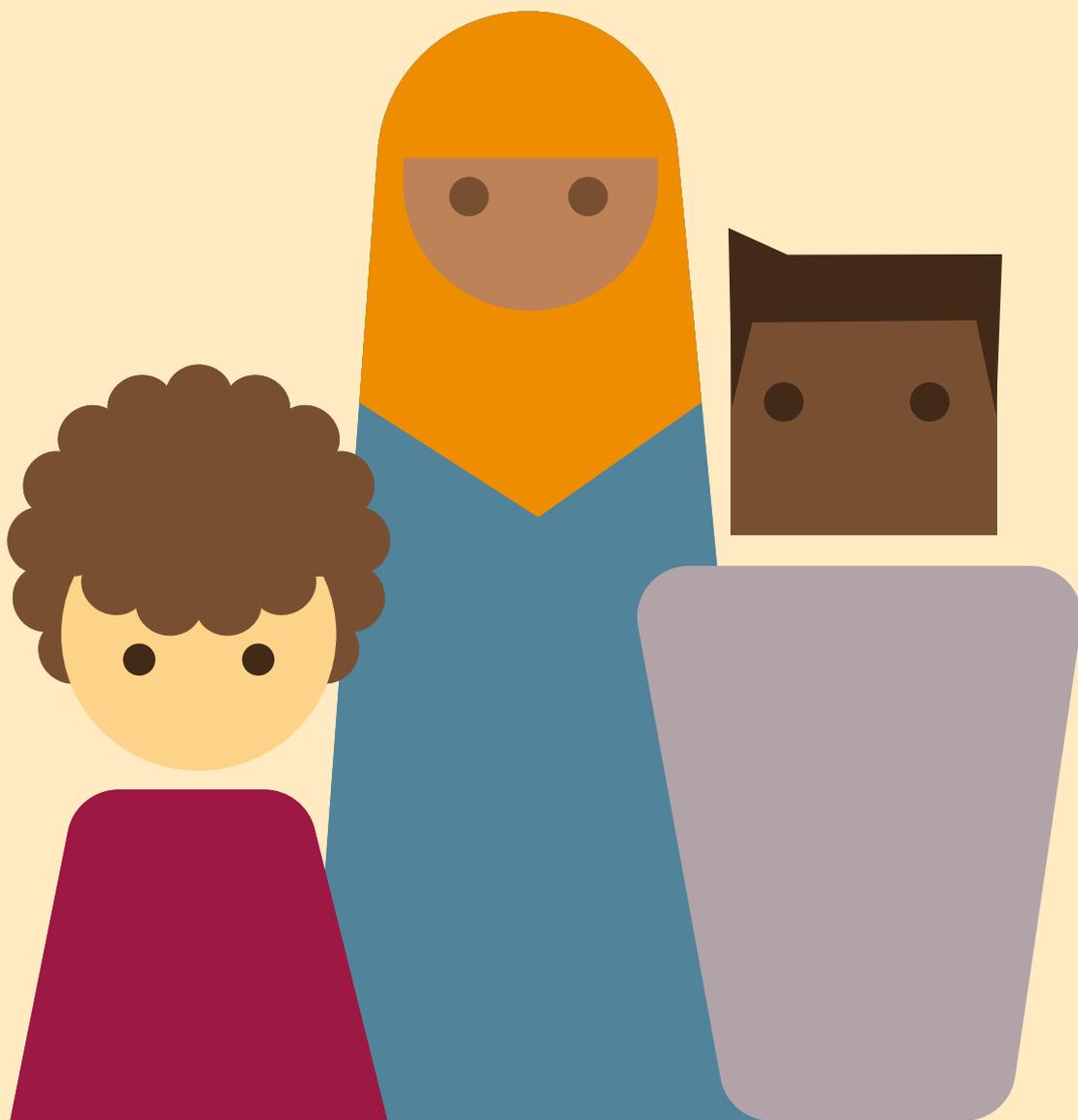
Auf entsprechende Nachfrage aus diesem Sektor hat Unia 2018 begonnen, diese Lehrinstrumente auf ihrer Website aufzulisten. Diese Ressourcen stehen nun zur Einsicht auf [www.unia.be](http://www.unia.be) unter der Rubrik Prävention und Sensibilisierung.

## 4. Stellungnahmen und Empfehlungen

Bereich/Merkmal		
<b>ALLE BEREICHE</b>		
<b>Alle Merkmale</b>	 Alle Ebenen	Memorandum Eintreten für Menschenrechte: 61 Empfehlungen für mehr Gleichberechtigung in der Gesellschaft, Wahlen 2019 (auch auf Deutsch)
		Stellungnahme zum Vorentwurf einer Ordonnanz, eines Ausführungserlasses und der Vorlage eines Fragebogens zur Einführung des Chancengleichheitstests
		Stellungnahme zum Brüsseler Aktionsplan für die Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierungen 2018-2020
<b>Merkmale aus dem Antirassismogesetz</b>		Stellungnahme zum Vorschlag einer Resolution zur verstärkten Sensibilisierung der Behörden im Kampf gegen Diskriminierungen
<b>BESCHÄFTIGUNG</b>		
	<b>Alle Merkmale</b>	 Stellungnahme zum Entwurf eines Königlichen Erlasses über positive Maßnahmen auf dem Arbeitsmarkt
		 Stellungnahme zum Vorentwurf einer Ordonnanz zur Gewährleistung einer Diversitätspolitik im lokalen öffentlichen Dienst in Brüssel
	<b>Glaube</b>	 Stellungnahme zum Tragen religiöser und weltanschaulicher Symbole (in gemeinnützigen Einrichtungen)
	<b>Behinderung/ Gesundheitszustand</b>	 Gemeinsame Empfehlung von Unia und Doof Vlaanderen zum Gebärdendolmetscher-Stundenbudget für gehörlose Personen in der Beschäftigung, Berufsausbildung und Bewerbung
<b>WOHNEN</b>		
	<b>Alle Merkmale</b>	 Stellungnahme zum Vorentwurf einer Ordonnanz zur Abänderung der Brüsseler Wohnungsgesetzgebung für die verstärkte Bekämpfung von Diskriminierung beim Zugang zu Wohnungsangeboten
		 Stellungnahme zum Dekret über den Wohnungsmietvertrag und den Aktionsplan gegen Diskriminierung auf dem privaten Mietwohnungsmarkt
		 Stellungnahme zur Ausführung des Dekrets vom 15. März 2018 über den Wohnungsmietvertrag – Anhänge zu diversen Mietverträgen
	<b>Merkmale aus dem Antirassismogesetz</b>	 Stellungnahme zum Vorentwurf eines Dekrets zur Einführung des Begriffs leichte Behausung in das wallonische Gesetzbuch über das Wohnungswesen und nachhaltiges Wohnen
	<b>Sonstige</b>	 Stellungnahme zu den Bestimmungen, die in den wallonischen Kodex der lokalen Demokratie und der Dezentralisierung eingefügt wurden, um Wahlwerbung einzuschränken (Diskriminierungsrisiko zwischen Mietern und Eigentümern)
<b>GÜTER UND DIENSTLEISTUNGEN</b>		
	<b>Alter</b>	 Empfehlung zur Altersgrenze bei Kfz-Versicherungen
	<b>Behinderung/ Gesundheitszustand</b>	 Bericht über die Empfehlungen: Studie zur Zugänglichkeit der flämischen Gemeinden für Personen mit Behinderung
		 Bericht über die Empfehlungen: Studie zur Zugänglichkeit der wallonischen Gemeinden für Personen mit Behinderung
		 Stellungnahme zum Entwurf der Reform von Bestimmungen des wallonischen Sozial- und Gesundheitsgesetzbuches über die Zugänglichkeit öffentlicher Einrichtungen und Anlagen für Personen mit Behinderung in Begleitung eines Assistenzhundes
	 Empfehlung zur Zugänglichkeit der Infrastruktur und der Fahrzeuge der STIB für Menschen mit Behinderungen	
<b>SONSTIGE</b>		
<b>Merkmale aus dem Antirassismogesetz</b>		Stellungnahme zum Vorschlag einer Resolution für die Bekämpfung von Antisemitismus
	 Alle Ebenen	Stellungnahme zum Entwurf der Erklärung Erklärung bezüglich Grundwerten und grundlegenden Normen („déclaration des primo-arrivants“)

# Teil 3

Von der lokalen  
bis zur  
internationalen Ebene



*Jede Chancengleichheitspolitik muss bereichsübergreifend geplant sein. In der institutionellen Landschaft Belgiens bedeutet dies, dass sie interföderal koordiniert ist und mit interföderalen Aktionsplänen zu spezifischen Problematiken einhergehen muss. Diese Aktionspläne dürfen aber nicht auf die Maßnahmen der einzelnen föderierten Teilgebiete beschränkt bleiben. Außerdem müssen sie mit eigenen finanziellen Mitteln ausgestattet und regelmäßig evaluiert werden.*

*Als unabhängige interföderale Institution ist Unia spätestens seit Schaffung bzw. Integration der lokalen Kontaktstellen, die den Bürgern und örtlichen Interessenvertretungen nahestehen, in einer ausgezeichneten Ausgangsposition. Unser Wirken auf allen politischen Entscheidungsebenen erleichtert den Erfahrungs- und Wissenstransfer. So trägt Unia auch zu einer gewissen Kohärenz der einzelnen Systeme und Ansätze in Sachen Diskriminierungsbekämpfung und Förderung von Chancengleichheit bei.*

## 1. Auf lokaler Ebene

In der Wallonie wurden die ersten lokalen Kontaktstellen 2016 eingerichtet. Bei der Wahl ihres Standortes richtete man sich nach den Lebensballungsräumen (frz. „bassins de vie“), wie sie von der wallonischen Regierung und der Regierung der Föderation Wallonie-Brüssel festgelegt wurden. Bei den Kontaktstellen handelt es sich je nach Fall um feste Außenstellen oder um punktuelle Kontaktangebote auf Terminvereinbarung in den Räumlichkeiten der Gemeindeverwaltungen oder der Espaces Wallonie, mit denen wir weiterhin eng zusammenarbeiten. Infolge unserer Vereinbarung mit der Wallonie haben wir übrigens 2018 eigene Büroräume in Mons und Namur erhalten. Lüttich und Charleroi werden 2019 folgen.

Hier die jetzigen Standorte unserer Kontaktstellen:

- Picardische Wallonie/Zentralhennegau: Mons, Tournai und La Louvière;
- Wallonisches Brabant/Südhenegau: Charleroi und Ottignies;
- Namur/Huy-Waremme/Luxemburg: Namur, Huy und Arlon;
- Lüttich/ Verviers: Lüttich, Verviers, Malmedy und Ans.

Seit Dezember 2017 organisiert Unia zudem eine regelmäßige Präsenz in deutscher Sprache im Eupener Parlamentsgebäude der Deutschsprachigen Gemeinschaft. 2018 war Unia mindestens einmal im Monat vor Ort.

In Flandern gibt es seit 2009 Kontaktstellen gegen Diskriminierung. Sie wurden kraft des flämischen Dekrets über Chancengleichheit und Gleichbehandlung im Juli

2008 geschaffen und gingen 2014 in Unia über. Die 13 Standorte sind: Aalst, Antwerpen, Brügge, Genk, Gent, Hasselt, Kortrijk, Löwen, Mecheln, Ostende, Roeselare, Sint-Niklaas und Turnhout.

Der Auftrag der lokalen Kontaktstellen deckt die einzelnen Aufgabenbereiche von Unia ab, unter anderem:

- die Weiterverfolgung individueller Fälle;
- die Formulierung von Stellungnahmen und Empfehlungen zu Maßnahmen oder Projekten von kommunaler Seite;
- die Organisation von (oder Teilnahme an) Sensibilisierungs-, Informations- und Fortbildungsaktionen.

Entsprechend den Abkommen mit den betreffenden Städten und Stadtgebieten werden Jahresberichte veröffentlicht. Sie stehen zur Einsicht auf [www.unia.be](http://www.unia.be) in der Rubrik Publikationen.

In dem Kapitel über die Wahlen hatten wir in dem vorliegenden Bericht schon auf die neu eingerichtete Website für Gemeindeverwaltungen hingewiesen ([www.chancengleichheitwaehlen.be](http://www.chancengleichheitwaehlen.be)), auf der gute Praktiken, Empfehlungen und praktische Ratschläge für die Arbeit auf lokaler Ebene zusammengetragen werden. In diesem Kapitel hier möchten wir auf die lokale Unia-Kampagne *Gib mir 1 Minute* und auf einige Aktionen zurückkommen, die verschiedene Facetten der Gemeindearbeit vor Ort veranschaulichen. van het werk van onze lokale contactpunten belichten.

### 1.1 | Gib mir 1 Minute: Wenn ich Bürgermeister wäre

2018 hat Unia ihre Kampagne #GibMir1Minute gegen Rassismus<sup>126</sup> neu aufgelegt, an der Jugendliche für Jugendliche mitwirken. Anlässlich der Gemeindewahlen hatten wir die SchülerInnen im ganzen Land gefragt, was sie in ihrer Gemeinde anders machen würden, wenn sie BürgermeisterIn wären. 119 Schulklassen haben ein Video von 1 Minute eingereicht, um ihre Ideen gegen Rassismus und für ein respektvolles Miteinander zum Ausdruck zu bringen.

Diese Projekte waren für die betreffenden Schulen zugleich eine willkommene Gelegenheit, über die Ursachen und Auswirkungen von Rassismus zu sprechen.

<sup>126</sup> Der Artikel *Video-Wettbewerb #GibMir1Minute: mehr als 100 Schulen gegen Rassismus* (10. Januar 2019) steht auf Deutsch zur Einsicht auf [www.unia.be](http://www.unia.be), Rubrik Artikel.



Die Videobeiträge wurden von einer Expertenjury bewertet, in der die Schauspielschule RITCS, der Jugendrat und Unia vertreten waren. Die TeilnehmerInnen wurden auf Inhalt, Kreativität und Videoqualität benotet.

Drei Schulen gingen als Gewinner hervor: das Lycée Provincial Hornu-Colfontaine, VOX Pelt (Overpelt) und BimSem (Mecheln). Die Preisverleihung fand am 9. Januar 2019 in der Kaserne Dossin statt. Die glücklichen GewinnerInnen erhielten einen Scheck im Wert von 5.000 Euro, um ein Projekt zum Thema Diversität, Menschenrechte oder Rassismusbekämpfung auf die Beine zu stellen. Diese Projekte werden am 21. März 2019 anlässlich des Internationalen Tages gegen Rassismus vorgestellt. Eine Neuauflage dieses Preisausschreibens ist bereits für nächstes Jahr geplant.



## 1.2 | Einige Aktionen aus dem Jahr 2018

### Diversitäts-Lehrkoffer in Sint-Niklaas

Gemeinsam mit dem Bibliothekennetzwerk Bib sowie den Teams Flankerend Onderwijsbeleid und Diversiteit wurde ein Lehrkoffer zu den Themen Rassismus, Toleranz und Diversität entwickelt. Diese Initiative kam im Anschluss an den Monat für Toleranz („Maand van de Verdraagzaamheid“) der Stadt Sint-Niklaas und den Internationalen Tag gegen Rassismus und Diskriminierung (21. März) zustande. Hierzu wurden 3 verschiedene Koffer für die Altersgruppen 3-7 Jahre, 8-14 Jahre und 14-18 Jahre zusammengestellt.

In dem Koffer finden die Lehrkräfte Informationen darüber, wie sie den Diversitätsgedanken im täglichen Unterricht und im Berufsalltag konstruktiv vermitteln können, doch auch gezielte Methoden zur Arbeit mit den Themen Rassismus und Diversität in der Klasse, dazu einige Gadgets, eine Broschüre über den Umgang mit Rassismus u. a. m. Bei der Zusammenstellung wurde darauf geachtet, dass die Lehrkraft, die diesen Koffer ausleiht, keine eigene Vorbereitungsarbeit mehr leisten muss, um das Thema in der Klasse durchzunehmen. Die Lehrkoffer können über die Bibliothek ausgeliehen werden.

### Diskussionsveranstaltung zum Film „Retour à Forbach“ in Namur



Am 21. März 2018 bot sich in Namur anlässlich des Internationalen Tages gegen Rassismus eine willkommene Gelegenheit, in Zusammenarbeit mit der Namurer Plattform gegen Rassismus, dem regionalen Integrationszentrum in Namur („Centre régional d'intégration“, kurz CAI) und dem Schöffenamts für Chancengleichheit eine Debatte zu dieser Problematik zu veranstalten. Das Diskussionspodium setzte sich aus MRAX, BePax, dem Schöffenamts für Chancengleichheit und Unia zusammen, wobei jeder Redner einen vorgegebenen Aspekt der Rassismus-Thematik beleuchtete. Bei einer zweiten Diskussionsveranstaltung, diesmal in Zusammenarbeit mit dem Kino Caméo, führte Unia eine Debatte mit dem Publikum nach der Vorführung des Films *Unia Retour à Forbach* des Regisseurs Régis Sauder über das Aufblühen des Rechtsextremismus in einer Region Frankreichs.

### Interaktives Theaterstück für und durch Jugendliche in Gent

Unter der Leitung von Olivier Forges (U Move 4 Peace) übten Jugendliche Wochen lang das Theaterstück „Minder“ (dt.: weniger) ein. Ihre eigenen Erfahrungen mit Rassismus und Ausgrenzung bildeten die Basis für die einzelnen Szenen. Anlässlich des Internationalen Tages gegen Rassismus und Diskriminierung kam das Stück

im Kulturzentrum „Bij De Vieze Gasten“ und in mehreren Schulen zur Aufführung. Während der Vorstellung durfte das Publikum die Darsteller unterbrechen und Vorschläge geben, wie sie anders hätten reagieren können. Auch selbst auf der Bühne mitmischen war erlaubt. Die Initiative war eine Kooperation zwischen der VoG JONG, der Stadt Gent (Jugenddienst), U Move 4 Peace und Unia.



## Duftaufhänger gegen Rassismus in Genk

In Genk kamen die belgische Politikerin und Schriftstellerin Dalilla Hermans und der Comedian Latif am 22. März in die Bibliothek, um das Personal des ÖSHZ und der Stadt Genk in ihrem Kampf gegen Rassismus zu bestärken. Latif wärmte das Publikum für Dalilla auf, die ihre eigene Geschichte und ihre Sicht auf Rassismus näherbrachte.

Am Freitagmorgen um 8.00 Uhr wurde das Personal der Stadt Genk mit einem Kaffee begrüßt, zu dem der Diversitätsdienst, der Schöffe für Chancengleichheit und das Zentrum Unia einluden und bei dem ein besonderes Geschenk verteilt wurde, das in den Dienstfahrzeugen zum Einsatz kommen soll: ein Duftaufhänger mit der Aufschrift: „Racisme, daar zit een geurtje aan!“ (grob in Deutsch übersetzt: Rassismus stinkt). Auch die lokale Polizei nahm teil.



## Zweiter Begegnungstag zum Austausch und Netzwerkaufbau zwischen den kommunalen Akteuren in der Wallonie

Am 27. März 2018 hat Unia den zweiten Begegnungstag zum Austausch und Netzwerkaufbau zwischen den kommunalen Akteuren über Praktiken und Politiken in Sachen Chancengleichheit und Diskriminierungsbekämpfung abgehalten. Der Tag fand in der „Maison pour Associations“ in Marchienne-au-Pont statt.

Thema des Vormittags war die Zugänglichkeit der Wahlen. Dabei wurden die TeilnehmerInnen in die Lage versetzt, dass sie eine Behinderung haben und ihr Recht aufs Wählen ausüben wollen. Darüber hinaus wurden sie über die diesbezüglichen rechtlichen Aspekte aufgeklärt. Am Nachmittag fanden 4 Workshops statt, in denen die TeilnehmerInnen mit den anderen kommunalen Akteuren und mit Unia über konkrete Fragen und Maßnahmen austauschen konnten:

- Teilhabe am Kultur- und Sportleben für alle;
- Empfang und Begleitung der Bürger in den Gemeindediensten;
- Mobilität, Raumordnung und Einbeziehung der Bürger;
- Bildung: eine Säule des Engagements als Bürger.

## Festveranstaltung gegen Homophobie in Verviers

In Zusammenarbeit mit dem Vervierser Haus für LGBTQI-Rechte „Maison Arc-En-Ciel“ (Eigenname „Ensemble Autrement“) und der Stadt Verviers hat Unia an der Organisation einer Festveranstaltung<sup>127</sup> zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit für den Kampf gegen Homophobie und Transphobie mitgewirkt. Anlässlich des Internationalen Tages gegen Homophobie und Transphobie fanden Konzerte und bewusstseinsbildende Aktionen mit Informationsständen im Stadtzentrum statt.

## Lustige Selfies gegen Homophobie in Westflandern

In Westflandern arbeitet Unia seit geraumer Zeit gemeinsam mit dem Haus für LGBTQI-Rechte Rebus (Regenbooghuis West-Vlaanderen) an den Aktionen zum 17. Mai, dem Internationalen Tag gegen Homophobie und Transphobie. 2018 haben wir uns hierfür mit allen

<sup>127</sup> Nähere Informationen über „Ensemble Autrement“: <http://www.ensembleautrement.be/2018/05/22/journee-mondiale-de-lutte-contre-lhomo-trans-phobie-2018/>

Hochschulen der westflämischen „Zentrumsstädte“ zusammengeschlossen und unterhaltsame Informationsstände auf den Campussen aufgeschlagen. Dabei haben wir dem 17. Mai zu größerer Bekanntheit verholfen und die Studierenden in einer besonderen Aktion gebeten, lustige Selfies mit unserer Regenbogenfahne zu machen. Die Studierenden haben ihre Fotos daraufhin massiv unter dem Hashtag #Loveisall verbreitet.



### „Tut uns leid, ist schon vermietet!“ – Welche Begleitmaßnahmen braucht der Wohnungsmarkt in der Provinz Luxemburg?

Am 8. Oktober 2018 hat das regionale Integrationszentrum für Ausländer oder Fremdstämmige der Provinz Luxemburg CRILUX (Centre Régional d'Intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère de la province du Luxembourg) einen Thementag organisiert, um verstärkt komplementäre Ansätze zwischen den einzelnen Wohnungsvermittlungsmaßnahmen und -akteuren und auch zwischen den einzelnen Kompetenzbereichen anzuregen. Unia hat an dem Workshop „Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt: wie reagieren?“ mitgewirkt und dabei auch seinen Auftrag und seine Arbeit in diesem Bereich vorgestellt.

### Angemessene Vorkehrungen: Benutzeranleitung in Lüttich

Ende 2018 hat Unia in Lüttich mehrere Informations- und Sensibilisierungssitzungen für das Lehrpersonal der Hochschule „Haute Ecole Libre Mosane“ abgehalten. Hauptthemen waren die inklusive Bildung und angemessene Vorkehrungen für Studierende mit besonderem Bedarf, insbesondere in den pädagogischen Studienbereichen der Hochschule. Diese Sitzungen sollen 2019 fortgeführt werden.

### Inklusive Bildung: Fortbildungsprojekt in der Wallonie fast startklar

Aus einer Reihe von Kontakten zwischen Unia, der Kammer für inklusive Hochschulbildung (ChESI) des Hennegauer Kompetenzzentrums „Pôle Hainuyer“ und Fachleuten von der Basis ist ein Fortbildungsprojekt entstanden, um die Probleme zu beseitigen, die bei der Begleitung von Studierenden mit Behinderung festzustellen sind. Die ChESI und Unia haben diese Fortbildung gemeinsam ausgearbeitet. Sie besteht aus zwei Modulen. Das erste, „Wie diplomieren?“ wurde im November 2018 in drei Städten abgehalten (Mons, Tournai und Charleroi) und verzeichnete nahezu 100 TeilnehmerInnen. Auf dem Programm standen Simulationen, der theoretische Rahmen, Erfahrungsberichte und Austauschmomente. Das zweite Modul ist für Semester 2019 geplant und wird in Form von Themen-Workshops abgehalten.

### Train-the-Trainer-Fortbildung zu Diversitätsfragen in der Wallonie

Die Plattform Diversité, die vom regionalen Integrationszentrum der Zentrumsregion Ce.R.A.I.C. (Centre régional d'intégration de la région du Centre) koordiniert wird, hat das Sensibilisierungsinstrument „Promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations“<sup>128</sup> (Diversitätsförderung und Diskriminierungsbekämpfung) in Form einer Broschüre mit DVD ausgearbeitet. Sie richtet sich an Auszubildende und sonstige Fachleute im Bereich Animation und Moderation und soll ihnen dabei helfen, ihr Zielpublikum für Diversität zu sensibilisieren. Unia hat an zwei Fortbildungstagen mitgewirkt, an denen das Instrument vorgestellt und einstudiert wurde. Dabei sind wir insbesondere auf die rechtlichen Aspekte im Kampf gegen Diskriminierung eingegangen.

128 Das Instrument *Promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations* (2018, Ce.R.A.I.C.) steht zur Einsicht auf der Website des Ce.R.A.I.C.: [www.ceraic.be](http://www.ceraic.be).

## Sensibilisierung der Gemeindemitarbeiter von Charleroi für Diversität

2018 fanden vier Sensibilisierungsvormittage zum Thema Diversität statt, die sich an das Gemeindepersonal der Stadt Charleroi richteten. Das Projekt ist aus einer Zusammenarbeit zwischen Unia und dem dortigen städtischen Dienst für Chancengleichheit hervorgegangen. Etwa 60 GemeindemitarbeiterInnen wurden über die wichtigsten Inhalte der Antidiskriminierungsgesetzgebung informiert und konnten Fragen zu diesem Thema stellen. Ausgangspunkt waren tatsächliche Situationen aus dem Berufsalltag der Gemeinde. Diese Initiative soll 2019 wiederholt werden.

## Sensibilisierung für das Problem der Stereotypisierung in Erzieherberufen, Wallonie

Am 18. September 2018 haben wir etwa 60 angehende ErzieherInnen (Studierende des Abschlussjahres) der Henegauer Hochschule Haute Ecole de Louvain für Fragen in Zusammenhang mit Stereotypen und Diskriminierungen sensibilisiert. Die angehenden Fachkräfte werden schließlich eine Schlüsselrolle in der Begleitung randständiger Bevölkerungsgruppen einnehmen. Daher hielten wir es für wichtig, den Zusammenhang zwischen Stereotypen und Vorurteilen mit ihnen zu erörtern. Hierzu haben wir auch in großen Zügen die Antidiskriminierungsgesetzgebung dargelegt.

## Leuven Restorative City

Unia Löwen gehört der Lenkungsgruppe Leuven Restorative City unter der Leitung des KUL Institute of Criminology an. Anhand von Versuchsprojekten und Beispielen guter Praxis untersuchen wir, wie das opferorientierte oder verbindende Konfliktmanagement im größeren Maßstab in verschiedenen Rechtsbereichen in Löwen eingeführt werden kann. Konflikte rassistischer oder sonstiger diskriminierender Art fallen auch hierunter.

## 2. Föderierte Teilgebiete

*Neben den an anderer Stelle in diesem Bericht dargelegten spezifischen Entwicklungen nach Bereich oder Diskriminierungsmerkmal hat Unia auch bereichs- oder merkmalübergreifend Stellungnahmen abgegeben oder sich an Initiativen beteiligt. Hier ein Überblick.*

### 2.1 | Region Brüssel-Hauptstadt

2018 hat die Region Brüssel-Hauptstadt ihr Arsenal im Kampf gegen Diskriminierung weiter aufgerüstet und hierzu eine Ordonnanz zur Einführung von Situationstests im Wohnungswesen verabschiedet, wie sie es bereits ein Jahr zuvor im Bereich Beschäftigung getan hatte. Außerdem arbeitet sie an der ersten Fassung eines regionalen Aktionsplans gegen Rassismus und Diskriminierungen. Nähere Informationen hierzu finden sich in den betreffenden Kapiteln des vorliegenden Jahresberichts über diese Themen.

Die Entscheidung des Brüsseler Gesetzgebers zur Verabschiedung separater Antidiskriminierungsordonnanzen für die einzelnen regionalen Zuständigkeitsbereiche bringt unausweichlich Lücken im Antidiskriminierungsrecht mit sich. Unia plädiert schon seit Langem dafür, dass diese Sammlung einzelner Ordonnanzen durch eine einzige Rahmenordonnanz<sup>129</sup> ersetzt wird, die alle regionalen Zuständigkeitsbereiche abdeckt. Dennoch ist festzuhalten und sehr zu begrüßen, dass die Region sowohl regulatorisch als auch über diverse Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen eine gewisse Dynamik im Kampf gegen Diskriminierung an den Tag legt.

Neben diesen Initiativen in einem bestimmten Bereich oder zu einem einzelnen Diskriminierungsmerkmal hat die Region Brüssel-Hauptstadt 2018 auch an zwei ressortübergreifenden Ordonnanzentwürfen zur öffentlichen Verwaltung gearbeitet.

In dem ersten Ordonnanzentwurf geht es um die Einführung einer neuen Art von „Wirkungsanalyse der Rechtsregeln“, die bei allen von der Region Brüssel-Hauptstadt beschlossenen Maßnahmen zur Anwendung kommen soll. Dieser „Chancengleichheitstest“, zu dem Unia auch eine Stellungnahme vorgelegt hat, prüft – bevor eine Entscheidung getroffen wird – die jeweilige Wirkung auf bestimmte Bevölkerungsgruppen nach Geschlecht, Behinderung, ethnokultureller Herkunft, sexueller Orientierung, Ge-

<sup>129</sup> Die Empfehlung von Unia zu einer Rahmenordonnanz zur Bekämpfung von Diskriminierung in der Region Brüssel-Hauptstadt (2017) steht zur Einsicht auf [www.unia.be](http://www.unia.be), Rubrik Empfehlungen.

schlechtsidentität und Ausdruck der Geschlechtlichkeit sowie sozialer Herkunft und Situation<sup>130</sup>. Unia freut sich, dass auf seinen Rat hin das letztgenannte Merkmal in Zusammenhang mit der Armut hinzugefügt wurde, was der „intersektionalen“ Relevanz dieses Tests nur zugutekommen kann. Bei dieser Gelegenheit hat Unia die Brüsseler Verwaltung mit dem Dienst zur Bekämpfung von Armut, prekären Lebensumständen und sozialer Ausgrenzung in Kontakt gebracht.<sup>131</sup>

Im Juni 2018 hat Unia der Brüsseler Regionalregierung zudem eine Stellungnahme zu einem Vorentwurf für eine Diversitätspolitik im lokalen öffentlichen Dienst in Brüssel vorgelegt, um gewisse Lücken in dem regionalen Antidiskriminierungsregelwerk aus dem Jahr 2008 zu füllen, insbesondere zum Schutz lokaler statutarischer Bediensteter vor Diskriminierung.



### Fortbildung im Diversitätsmanagement der kommunalen und regionalen öffentlichen Dienste von Brüssel

„Eine Mitarbeiterin, die an Agoraphobie leidet, beantragte einen individuellen Stundenplan, worauf die anderen Personalmitglieder des Dienstes sich ungleich behandelt fühlten und Beschwerde einreichten. Wie muss ich mit diesem Antrag umgehen?“

„Während des Ramadans fand ein Umtrunk im Dienst statt. Dies führte zu Spannungen zwischen Muslimen und Nichtmuslimen. Wie kann ich als Dienstleitung mit dieser Situation umgehen?“

„Die Arbeitsstimmung in meinem Dienst ist hervorragend und wir lachen viel miteinander. Ich habe aber festgestellt, dass in letzter Zeit immer mehr Witze über Homosexualität gemacht werden. Ich finde das nicht in Ordnung, aber ich weiß nicht, wie ich darauf reagieren soll.“

„In meinem Dienst verläuft fast die ganze Kommunikation in Französisch, obwohl die Hälfte von uns niederländischsprachig ist. Deswegen treten zunehmend Spannungen auf. Wie kann ich das regeln?“

Die Dienstleitung spielt natürlich eine große Rolle. Sie gibt die Richtung vor, sorgt für gute Teamarbeit, achtet auf eventuelle Probleme und beseitigt alle Hindernisse, die eine gute Zusammenarbeit stören. Bei Fragen und Problemen in Zusammenhang mit Diversität fehlen den DienstleiterInnen aber oft die nötigen Anhaltspunkte und Kompetenzen, um diese Fragen gezielt und entspannt anzugehen.

2018 haben sich mehrere kommunale und regionale öffentliche Dienste von Brüssel bei der Einführung ihrer Diversitätspläne an Unia gewandt, um ihren Dienstleitungen die nötigen Instrumente an die Hand zu geben, damit sie in derartigen Situationen richtig reagieren.

Wie gewohnt hat Unia kein Standard-Fortbildungsmodul vorgeschlagen, sondern diese Fragen tiefgehend mit den Diensten durchgearbeitet, in enger Partnerschaft mit den Führungsebenen.

Hierzu wurde jeweils vorab der berufliche Kontext des Dienstes analysiert, worauf ein oder mehrere Besprechungen mit den DienstleiterInnen stattfanden, um eine maßgeschneiderte Fortbildung vorzuschlagen, die gezielt auf den konkreten Bedarf eingeht, der so ermittelt wurde.

Die Fortbildungen (oft zweitägig und in Gruppen von etwa 12 TeilnehmerInnen) waren praxisorientiert, interaktiv und auf konkrete, von den TeilnehmerInnen eingebrachte Situationen ausgerichtet. Neben dem Erwerb von juristischem Grundwissen haben die Fortbildungen die TeilnehmerInnen dazu gebracht, eigene Vorgehensweisen und Vorstellungen zu hinterfragen.

Außerdem haben sie sehr konkrete Instrumente vermittelt, um angemessen auf diskriminierende Äußerungen von Kollegen reagieren zu können oder Konflikte gekonnt zu entschärfen.

In der Fortbildung war auch Zeit für die Analyse von Problemsituationen aus einem eher strukturellen Blickwinkel, damit die TeilnehmerInnen über Ansätze nachdenken, wie ihr Dienst diesen Problemen vorgreifen und nachhaltige Lösungen herbeiführen kann.

Nach dieser Fortbildungsreihe wird jeweils ein Bericht mit den Lösungsansätzen oder Verbesserungsvorschlägen der TeilnehmerInnen und mit den Empfehlungen von Unia verfasst und dann den Leitenden der einzelnen Dienste vorgelegt. Auf diese Weise lässt sich eine strukturelle Wirkung erzielen, da die Ursache vieler Problemsituationen nun bekannt ist und auf falsche Abläufe oder organisatorische Defizite zurückgeführt werden kann.

130 Nähere Informationen über den Test zur Wirkungsanalyse der Rechtsregeln der Region Brüssel-Hauptstadt finden sich auf <http://test.equal.brussels>.

131 Der Artikel *Parlement bruxellois : feu vert à un test d'impact des mesures sur l'égalité des chances* (20. September 2018) steht zur Einsicht auf [www.unia.be](http://www.unia.be), Rubrik Artikel.

Wir freuen uns, dass wir diese Thematik 2018 mit mehreren öffentlichen Diensten durcharbeiten konnten und ihnen jeweils sehr praxisnahe und realistische Lösungsansätze vorschlagen durften, damit sie ganz konkret in ihrem internen Diversitätsmanagement vorkommen und entscheidend zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz beitragen.

## 2.2 | Flandern

Flandern hat 2018 in der Chancengleichheitspolitik weiterhin bevorzugt auf Prävention und Sensibilisierung gesetzt. Im Bereich Beschäftigung kam es zu einer ersten Reihe Situationstests im Dienstleistungsscheck-Sektor. Diese Initiative ist ein wichtiger Schritt im Kampf gegen Diskriminierung in diesem Wirtschaftszweig. Unia bedauert jedoch, dass diese Kontrollen vom Sektor selbst und nicht von öffentlicher Seite durchgeführt werden. Ebenso bedauern wir unzureichende Unterstützung der Unternehmen bei den Plänen zur Förderung von Diversität, obwohl Flandern hierzu vor einigen Jahren innovative Begleitmaßnahmen in die Wege geleitet hatte.

Im Bereich Wohnen ist der neue flämische Aktionsplan gegen Diskriminierung auf dem privaten Mietwohnungsmarkt offensichtlich nicht ehrgeizig genug. Unia fürchtet, dass es bei einer reinen Absichtserklärung bleiben wird, und vertritt wie im Bereich Beschäftigung den Standpunkt, dass nur eine Kombination aus präventiven und zwingenden Maßnahmen einen nachhaltigen Effekt in Sachen Chancengleichheit erzielen wird.

2018 hat Liesbeth Homans, Ministerin für Chancengleichheit, die Rassismusbekämpfung in den Integrationspakt aufgenommen. Nach den vorbereitenden Gesprächen, die sich über einen langen Zeitraum erstreckten, haben zwölf Projekte im Jahr 2018 ESF-Mittel erhalten, um an den Start zu gehen. Der Prozess, den der Integrationspakt durchlief, hat allerdings nicht den erhofften Durchbruch gebracht. Ziel war ein großer, von einer breiten Basis befürworteter und unterstützter Pakt, der die gesamte Gesellschaft im Kampf gegen Rassismus und Diskriminierung einbeziehen würde. Dieses Ziel ist noch nicht erreicht. Der Prozess muss erst noch evaluiert werden, um zu ermitteln, welche Schritte die nächste flämische Regierung im Kampf gegen Rassismus unternehmen sollte.

Für nähere Informationen über einen bestimmten Bereich oder zu einem bestimmten Diskriminierungsmerkmal verweisen wir die Leser auf die themenbezogenen Kapitel in diesem Jahresbericht.

Flandern verabschiedet jedes Jahr einen Aktionsplan für die öffentliche Verwaltung, um Diversität innerhalb des Personals zu fördern. Dieser Aktionsplan ist Teil einer Mehrjahresstrategie für Diversität. Unia wurde bisher nicht offiziell um eine Stellungnahme hierzu gebeten, wohl aber zu bestimmten Aspekten konsultiert, beispielsweise zu affirmativen Maßnahmen oder angemessenen Vorkehrungen bei den Auswahltests. Außerdem pflegen wir regelmäßigen Kontakt zum Diversitätsdienst der Verwaltung, der diesen Plan koordiniert, und wir stehen dem Dienst gerne für eine umfassende Stellungnahme zur Verfügung.

2018 hatte das flämische Antidiskriminierungsdekret vom 10. Juli 2008<sup>132</sup> 10-jähriges Bestehen. In der am 26. Oktober 2018 herausgegebenen Notiz zur Gleichbehandlungspolitik 2018-2019 gab die flämische Ministerin für Chancengleichheit, Liesbeth Homans, ihre Absicht bekannt, mit der Evaluation dieses Dekrets zu beginnen und hierzu eine Studie durchzuführen. Sollte sich dieses Vorhaben bestätigen, wird Unia diese Arbeiten 2019 mit großem Interesse verfolgen.



### Hallo, ist das Diskriminierung?

Diversity ist ein Zusammenarbeitsverband aus dem flämischen Städte- und Gemeindebund VVSG sowie drei Gewerkschaften. Er bietet jährlich die kostenfreie Fortbildungsreihe „Hallo, is dit discriminatie?“ für MitarbeiterInnen lokaler Verwaltungen an. Auch 2018 fand diese Fortbildung in allen flämischen Provinzen statt. Sie richtet sich an Personal in allgemeinen Anlaufstellen und Personalabteilungen, die bei der öffentlichen Arbeit oder im Verwaltungsdienst selbst mit Rassismus oder Diskriminierung konfrontiert sind. Unia ist für den theoretischen Teil zuständig, bei dem es um Gesetzgebung geht. Während der Fortbildung arbeiten die TeilnehmerInnen auch in Rollenspielen an ihren Kommunikationsfertigkeiten. So erhalten sie nähere Einblicke in die Bedeutung von Diskriminierung, den Einfluss des jeweiligen Kontextes und die Wirkung einer bestimmten Reaktion auf die Betroffenen.

<sup>132</sup> Das Rahmendekret vom 10. Juli 2008 über die flämische Politik für Chancengleichheit und Gleichbehandlung (Decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid), BS 23. September 2008, steht zur Einsicht auf [www.unia.be](http://www.unia.be), Rubrik Gesetzgebung.

## 2.3 | Wallonie

In der Wallonie hielten sich die Fortschritte im Kampf gegen Diskriminierungen 2018 eher in Grenzen, so auch im Bereich Beschäftigung, wo die Wallonie sowohl in Sachen Prävention als auch bei der Kontrolle und Sanktionierung von Diskriminierungen hinterherhinkt. Unia appelliert deshalb erneut an die Verantwortlichen, einen Rechtsrahmen zur Durchführung von Situationstests zu schaffen, nach dem Vorbild der Region Brüssel-Hauptstadt und des Föderalstaates.

Im Wohnungswesen ist das Bild etwas erfreulicher, vor allem, wenn man auf die Präambel und die Anlagen des neuen Dekrets über den Wohnungsmietvertrag schaut. Auch beim Wohnungsrecht für mobiles Wohnen sind Fortschritte zu verzeichnen.

Für nähere Informationen über einen bestimmten Bereich oder zu einem bestimmten Diskriminierungsmerkmal verweisen wir die Leser auf die themenbezogenen Kapitel in diesem Jahresbericht.

Es ist fragwürdig ob die spärlichen, wenn auch lobenswerten Initiativen zur Bekämpfung struktureller Diskriminierungen beitragen können. Dies gilt für alle Bereiche und Diskriminierungsmerkmale.

Etwas deutlicher waren die Anstrengungen der Wallonie 2018 im Bereich der öffentlichen Verwaltung. Hier hat der Ansatz zur Förderung der Chancengleichheit und zur Bekämpfung von Diskriminierungen gewiss eine interessante Hebelwirkung. Dies zeigt sich konkret an den Auswirkungen auf die Beschäftigung und die Dienstleistungen für die Bevölkerung, aber auch indirekt an dem Modellcharakter und symbolischen Wert dieses Ansatzes. Doch auch hier müssen den Worten nun Taten folgen.

2018 hat Unia eine Stellungnahme zu einem Resolutionsvorschlag im wallonischen Parlament vorgelegt, der auf eine stärkere Sensibilisierung der lokalen Behörden für den Kampf gegen Diskriminierung abzielt. Unia begrüßte zwar den Vorstoß, der durchaus im Sinne der eigenen Zielsetzungen ist, doch hat es das Parlament ersucht, den einen oder anderen Schritt weiter zu gehen. In dieser Stellungnahme empfiehlt Unia insbesondere:

- unter den Beamten der Verwaltung eine klar als solche erkennbare Ansprechperson zu bezeichnen, an die man sich mit Fragen zu Diskriminierung und Chancengleichheit wenden kann;
- eine Dienststelle für Chancengleichheit zu schaffen, die den Bürgern allgemeine Informationen erteilt und sie an die zuständigen Instanzen weiterleitet;

- die wallonischen Gemeinden in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber zur Unterzeichnung der Charta für Chancengleichheit zu bewegen, die als Arbeitshilfe zur Förderung von Diversität und Chancengleichheit in den Gemeinden gedacht ist, und die Gemeinden für eine vorbildliche Personalpolitik in Sachen Diversität und Bekämpfung aller Formen von Diskriminierung zu gewinnen.

Am 4. Oktober 2018 haben die wallonische Verwaltung und Alda Greoli, Ministerin für den öffentlichen Dienst und für Chancengleichheit, offiziell das Jahr der Diversität und Chancengleichheit ausgerufen („Année de la Diversité-Egalité“)<sup>133</sup> und hierzu eine Charta unterzeichnet, die das gesamte Verwaltungspersonal dazu ermutigt und einlädt, sich für den Kampf gegen alle Formen von Diskriminierung zu engagieren. Ziel ist es, die Förderung und Achtung der Diversität und Chancengleichheit in der wallonischen Verwaltung zu garantieren. Darüber hinaus wurde ein Aktionsplan für die Jahre 2018 bis 2020 eingeführt, um etwa zwanzig konkrete Maßnahmen umzusetzen, von denen einige auch beim HR-Management ansetzen.

## 2.4 | Föderation Wallonie-Brüssel

Die größte Baustelle der Föderation Wallonie-Brüssel im Jahr 2018 war erneut der Pakt für Exzellenz im Bildungswesen („Pacte pour un Enseignement d'Excellence“). Zu dessen fünf erklärten strategischen Zielen gehören auch die Förderung von Vielfalt und Inklusion im gesamten Bildungssystem. Das Kapitel über Bildung im vorliegenden Jahresbericht geht näher auf die Ziele dieses Paktes ein.

Abgesehen von diesen zugegebenermaßen recht umfangreichen Arbeiten war 2018 kein nennenswerter Fortschritt im Kampf gegen Diskriminierungen aufgrund der Merkmale festzustellen, die in den Zuständigkeitsbereich von Unia fallen, was bedauerlich ist.

In der Föderation Wallonie-Brüssel ist allerdings die Bekämpfung von Stereotypen herauszuheben. Hierzu sind vielversprechende Initiativen festzustellen, die 2018 unter anderem im audiovisuellen Sektor fortgesetzt wurden, beispielsweise durch den hohen Medienrat, der als unabhängige Verwaltungsbehörde für die Regelung dieses

<sup>133</sup> Nähere Informationen über das Jahr der Diversität und Chancengleichheit in der Wallonie finden sich auf: <http://greoli.wallonie.be/home/presse-actualites/publications/la-diversite-et-egalite-au-coeur-dun-plan-daction-et-dune-annee-thematique-aussein-de-ladministration-wallonne.publicationfull.html>.

Sektors zuständig ist und mit dem Unia ein Zusammenarbeitsprotokoll unterzeichnet hat. Am 24. April 2018 hat der Hohe Medienrat die Ergebnisse seines Barometers zur Diversität und Chancengleichheit in den sogenannten Bildschirmdiensten („services télévisuels“) in der Föderation Wallonie-Brüssel vorgestellt. Das Barometer gliedert sich nun in zwei Teile: einen ersten über Fernsehprogramme und einen zweiten über die Darstellung von Frauen und Männern in der Werbung. Unia hofft, dass dieser zweite Teil künftig auf die anderen Diskriminierungsmerkmale ausgeweitet wird.

## 2.5 | Französische Gemeinschaftskommission (COCOF)

In ihrem Dekret vom 3. Juli 2010 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung und über die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes hat die Französische Gemeinschaftskommission (COCOF) zwei Zusammenarbeitsprotokolle unterzeichnet, eines mit Unia (2012) und das andere mit dem Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2013). Für die Entwicklung von Sensibilisierungsaktionen im Rahmen des Protokolls mit Unia wird ein jährliches Budget (2018 in Höhe von 35.000 Euro) bereitgestellt (siehe hierzu auch den nebenstehenden Rahmentext).

Ein Unia-Mitarbeiter wirkt zudem als Experte in der Sektion sozialer Zusammenhalt des französischsprachigen Brüsseler Beirates für Personenhilfe und Gesundheit mit. Diese Sektion formuliert Stellungnahmen zu Gemeindeprojekten für sozialen Zusammenhalt (bürger-nahe Aktionen lokaler gemeinnütziger Vereinigungen: Begegnungsstätten, Alphabetisierung und Französischkurse, nachschulische Betreuung, außerschulische Aktivitäten ...) und zur französischsprachigen Politik für die Aufnahme von Neuzugewanderten (Umsetzung durch die Büros zur Aufnahme von Neuzugewanderten, „Bureaux d'accueil pour les primo-arrivants“, kurz BAPA).

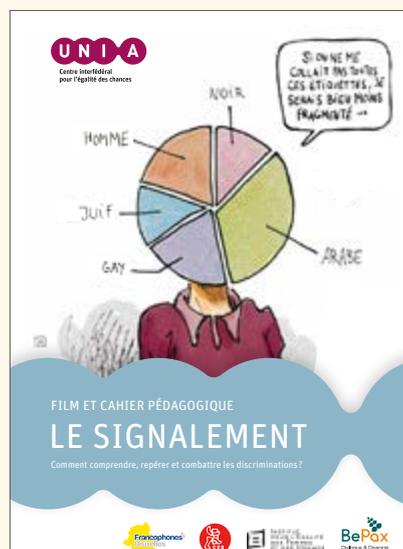
Diese Mitarbeit ist für Unia zugleich eine gute Gelegenheit, daran zu erinnern, dass die Bekämpfung von Diskriminierung eine entscheidende Komponente dieser Programme ist. 2018 hat diese Sektion eine Stellungnahme zu einem wichtigen Entwurf für eine Reform des Dekrets über sozialen Zusammenhalt vorgelegt.



### Französische Gemeinschaftskommission: Le Signalement

Im Rahmen ihres Zusammenarbeitsprotokolls mit der Französischen Gemeinschaftskommission hat Unia 2017 den Film *Le Signalement* (Die Meldung) von Jacques Borzykowski in Zusammenarbeit mit dem Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern sowie mit dem Centre Vidéo de Bruxelles koproduziert.

Dieser Film ist eine Arbeitshilfe bei Fortbildungen. Er richtet sich an die VerwaltungsmitarbeiterInnen der Französischen Gemeinschaftskommission (COCOF) sowie an die MitarbeiterInnen der von ihnen subventionierten Vereinigungen. Der Film analysiert die (individuellen und strukturellen) Mechanismen, die zu diskriminierendem Verhalten führen können. Zu dem Film gibt es ein Begleitheft mit Lehrmaterialien, die die VoG Bepax 2018 nach einer Ausschreibung durch Unia zusammengestellt hat.



Diese Fortbildungsinstrumente wurden am 12. Juni 2018 von der Ministerpräsidentin der französischsprachigen Brüsseler Regierung, Fadila Laanan, und von der Generalverwalterin des SPFB (Brüsseler französischsprachiger öffentlicher Dienst), Bernadette Lambrechts, vorgestellt. Unia hat an den Debatten teilgenommen.

Den von der COCOF subventionierten Vereinigungen wurden 10 Fortbildungstage angeboten. Diese Fortbildungen sollen 2019 von COCOF-MitarbeiterInnen erteilt werden.

## 2.6 | Deutschsprachige Gemeinschaft

Seit der Einstellung einer zweiten deutschsprachigen Mitarbeiterin im Jahr 2017 zeigt Unia auch verstärkt Präsenz in der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Hier sind wir einmal im Monat (jeweils am zweiten Freitag des Monats) vor Ort, und zwar im Büro der Mediatorin der Deutschsprachigen Gemeinschaft im Parlamentsgebäude in Eupen. Unia hat zudem an mehreren Fortbildungen und Projekten der Deutschsprachigen Gemeinschaft mitgewirkt, von denen wir im Folgenden nur drei Beispiele herausgreifen möchten:

### Tag der offenen Tür in den Einrichtungen der Deutschsprachigen Gemeinschaft, 3. Juni 2018

2018 ist Unia der Einladung des Parlaments der Deutschsprachigen Gemeinschaft in Eupen zum Tag der offenen Tür in den Einrichtungen der DG gefolgt. Bei diesem Anlass kam es im Parlament zu einem interessanten Austausch mit den BürgerInnen der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Unia moderierte die Veranstaltung mit einem „Glücksrad“, um den Dialog auf unterhaltsame Weise in Gang zu bringen.

### Fortbildung in Grundrechten, 8. Juni 2018

Unia hat an einem vom Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft organisierten Fortbildungstag in den Grundrechten mitgewirkt. Die Fortbildung richtete sich an öffentliche Einrichtungen und auch Vereinigungen der Deutschsprachigen Gemeinschaft und zählte insgesamt etwa 50 TeilnehmerInnen. Am Vormittag stellten Unia, Myria und das Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die föderale Polizei und diverse lokale Akteure ihre Aufträge vor. Am Nachmittag bot Unia zwei Workshops an: einen zum Thema Diskriminierung im Bereich Beschäftigung und einen anderen über Hassbotschaften in den sozialen Medien.

### Präsentation des Jahresberichts im Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft, 17. September 2018

Unia hat seinen Jahresbericht nun zum dritten Mal in Folge in der Vollversammlung des Parlaments der Deutschsprachigen Gemeinschaft vorgestellt. Neben der allgemeinen Präsentation ging es dabei auch um gezielte Projekte

von Unia zu den Wahlen. Die ParlamentarierInnen erkundigten sich insbesondere nach Fortbildungsmöglichkeiten in deutscher Sprache und stellten Fragen zum genauen Inhalt der Diskriminierungsfälle, die vor Gericht verhandelt wurden.

## 3. Föderalstaat

Auf föderaler Ebene ist 2018 vor allem die Evaluation des Antirassismus- und des Antidiskriminierungsgesetzes von 2007 zu erwähnen. Am 31. Januar 2018 hat Unia seinen Evaluationsbericht<sup>134</sup> im Ausschuss verteidigt. Die Hauptpunkte dieser Evaluation wurden bereits im Jahresbericht 2017 zusammengefasst. Dabei ging es – hier zur Erinnerung – um bestimmte Lücken. So ist in dem Antidiskriminierungsgesetz beispielsweise nur die Rede vom gegenwärtigen oder künftigen Gesundheitszustand, nicht aber von vergangenen Gesundheitszuständen. Damit fehlt der Schutz für Personen, die in der Vergangenheit eine Krankheit hatten und in der Gegenwart noch mit den Folgen zu kämpfen haben. Auch ist es bisher faktisch nicht möglich, homophobe Texte strafrechtlich zu verfolgen. Das Gesetz müsste außerdem weitere Straftaten aufführen, die ein erhöhtes Strafmaß nach sich ziehen. Denken wir beispielsweise an Erpressung, Folter oder Autoritätsmissbrauch, allesamt Straftaten, deren Opfer Personen mit geistiger Behinderung häufig werden.

Auch in anderen Aspekten hat das Gesetz Defizite. So verzichten sozial benachteiligte Diskriminierungsoffer von vornherein auf den Gang vor Gericht, wenn sie die hohen Verfahrenskosten und die geringen Entschädigungen sehen, mit denen sie rechnen dürfen. Ein anschauliches Beispiel hierfür sind Mietinteressenten, die durchaus nachweisen könnten, dass sie wegen ihrer Hautfarbe abgelehnt wurden.

Der Abschlussbericht zur Evaluation der Antidiskriminierungsgesetze vom 10. Mai 2007<sup>135</sup>, die im Namen der vereinten Ausschüsse für Justiz sowie für Volksgesundheit, Umwelt und gesellschaftliche Erneuerung durch-

<sup>134</sup> Der Bericht zur Evaluation des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Abänderung des Gesetzes vom 30. Juli 1981 zur Ahndung bestimmter Taten, denen Rassismus oder Xenophobie zugrunde liegen (BS 30. Mai 2007) (Antirassismusgesetz), und des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung (BS 30. Mai 2007) (Antidiskriminierungsgesetz) steht zur Einsicht auf [www.unia.be](http://www.unia.be), Rubrik Publikationen.

<sup>135</sup> Der Bericht zur Evaluation der Antidiskriminierungsgesetze vom 10. Mai 2007 im Namen der vereinten Ausschüsse für Justiz sowie für Volksgesundheit, Umwelt und gesellschaftliche Erneuerung (24. Mai 2018) steht zur Einsicht auf [www.unia.be](http://www.unia.be), Rubrik Publikationen.

geführt wurde, ist am 24. Mai 2018 erschienen. Er fasst alle Unterredungen mit dem Fachausschuss (Ausschuss zur Evaluation der föderalen Gesetzgebung zur Bekämpfung von Diskriminierungen), mit Unia, mit dem Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie mit den Mitgliedern der föderalen Regierung zusammen.

In Zusammenhang mit dieser Evaluation sind bereits einige interessante Entwicklungen festzuhalten. Eine Untersuchung zu den Ursachen der hohen Anzahl eingestellter Verfahren in Zusammenhang mit Hassreden läuft derzeit (siehe Kapitel A6 – Polizei/Justiz).

Nachbesserungen an dem Gesetz sind bereits für die nahe Zukunft geplant, unter anderem beim Diskriminierungsmerkmal Gesundheitszustand.

Auch das Merkmal Sprache wurde in den Unterredungen wiederholt thematisiert. Es sei daran erinnert, dass bisher weder Unia noch irgendeine andere öffentliche Einrichtung für die Bearbeitung individueller Diskriminierungsfälle in Zusammenhang mit der Sprache zuständig ist. Sollte man sich von öffentlicher Seite hierzu entschließen, könnte Unia diesen zusätzlichen Auftrag übernehmen. Jährlich gehen im Schnitt 120 bis 150 Meldungen wegen Diskriminierung aufgrund dieses Merkmals bei Unia ein. Es gemiddeld 120 tot 150 meldingen over dit criterium.

Des Weiteren wurde 2018 ein Zusammenarbeitsprotokoll zwischen Unia und dem Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern verfasst und am 20. März 2019 unterzeichnet. Dieses Protokoll geht auf die Bedenken des Fachausschusses ein, dass *„die Vielzahl an gleichheitsfördernden Organen in Belgien zu Verwirrung und Orientierungslosigkeit bei den Opfern führen könnte“*. Der Ausschuss hat daher empfohlen, zumindest eine – notfalls virtuelle – zentrale Anlaufstelle zu schaffen, die den Bürgern Auskunft gibt, welches Organ für ihren spezifischen Fall zuständig ist. Es sei daran erinnert, dass Unia und das Institut bereits seit 2007 eine gemeinsame gebührenfreie Hotline gegen Diskriminierung haben. Die regelmäßigen Kontakte zwischen den beiden Einrichtungen wurden bisher aber nicht formal geregelt.



Liesbet Stevens, Michel Pasteel, Els Keytsman und Patrick Charlier unterzeichnen das Zusammenarbeitsabkommen zwischen dem Institut für die Gleichheit zwischen Frauen und Männern und Unia

## 4. International

Auf internationaler Ebene ist Unia an mehreren Netzwerken beteiligt, denen Gleichbehandlungsstellen und Menschenrechtsorganisationen angehören. Vor allem zu zwei Netzwerken pflegt Unia enge Kontakte, nämlich **Equinet** (dem europäischen Netzwerk der Gleichbehandlungsstellen, Brüssel, [www.equineteurope.org](http://www.equineteurope.org)) und **ENNHRI** (European Network of National Human Rights Institutions – Europäisches Netzwerk der nationalen Menschenrechtsinstitutionen, Brüssel, <http://ennhri.org>).

Unia ist außerdem Mitglied des französischsprachigen Verbandes der nationalen Menschenrechtskommissionen **AFCNDH** (Association francophone des Commissions nationales des droits de l'Homme, Paris, <http://afcndh.org>) und hat 2017 an der Generalversammlung teilgenommen.

Eine Unia-Mitarbeiterin ist stellvertretendes Mitglied im Verwaltungsrat der **FRA** (Fundamental Rights Agency – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, Wien, <http://fra.europa.eu>). Unia stellt auch die belgischen Mitglieder, die in die **ECRI** (Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz, Straßburg, [www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri)) gewählt werden.

Unia verfasst zudem Parallelberichte im Rahmen der Berichterstattungszyklen zu diversen internationalen Übereinkommen und Konventionen der Vereinten Nationen, des Europarats, der Europäischen Union und der Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa.

### 4.1 | Vereinte Nationen

Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (CERD). Hierzu sei angemerkt, dass Unia zugleich der von Belgien bezeichnete Kontrollmechanismus zur Annahme von Petitionen aufgrund von Artikel 14 der CERD ist. Jede Person oder Gruppe von Personen kann somit eine Petition bei Unia einreichen, wenn ein Verstoß gegen ein in der CERD verankertes Recht vorliegt und alle anderen nationalen Rechtsmittel bereits erschöpft sind.

Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention, CRPD) und ihre Fakultativprotokolle.

Übereinkommen über die Rechte des Kindes (UN-Kinderrechtskonvention, CIDE).

Im Rahmen seiner Aufträge ist Unia auch an anderen Parallelberichten zur Überwachung weiterer internationaler Menschenrechtskonventionen nach dem für Belgien gesetzten Zeitplan beteiligt.

So haben Unia, das föderale Zentrum für Migration Myria und der Dienst zur Bekämpfung von Armut, prekären Lebensumständen und sozialer Ausgrenzung im März 2018 einen gemeinsamen Parallelbericht<sup>136</sup> in ihrer Eigenschaft als Überwachungsmechanismus zur UN-Kinderrechtskonvention eingereicht. Auch der Generalbeauftragte für die Rechte des Kindes und sein flämischer Amtskollege, der „Kinderrechtencommissaris“, haben einen solchen Bericht vorgelegt. Der belgische Staat hatte seinen Bericht im Juli 2017 eingereicht.

Der Bericht hebt einige Punkte hervor, die nicht abgedeckt sind und in folgende Aufgabenbereiche fallen, für die Unia zuständig ist:

- Antidiskriminierung und Wohl des Kindes (hierauf kommen wir in den Abschnitten zurück, in denen es um die von Unia bearbeiteten individuellen Fälle von ethnischen Profiling und die Maßnahmen zur Bekämpfung von Terrorismus geht);
- Behinderung, Pflege und Wohlbefinden, unter anderem das Problem der Schülerbeförderung (siehe Teil 2, Kapitel 2, punkt 1 in diesem Bericht);
- Bildung und Aktivitäten: Wir erinnern an die Schlussfolgerungen unseres Diversitätsbarometers Bildung, insbesondere an die Tatsache, dass das Schulsystem quasi wie ein Markt funktioniert, an die Probleme in Zusammenhang mit der schulischen Orientierung (siehe Teil 1, Kapitel 3), an die Problematik der gleichzeitigen Weiterführung des Regel- und separaten Förderunterrichts sowie an die Übervertretung randständiger Bevölkerungsgruppen im Förderunterricht.

Das UN-Komitee für Kinderrechte hat am 24. und 25. Januar 2019 in Genf seine 80. Sitzung abgehalten, an der auch Unia teilnehmen durfte. In den Schlussfolgerungen vom 1. Februar 2019 richtet das Komitee 55 Empfehlungen<sup>137</sup> an Belgien. So fordert es unter anderem das Ende des Freiheitszugs bei von Kindern in geschlossenen Zentren, die Inklusion von Kindern mit Behinderung in den Regelunterricht und die effektive Befreiung von Schulgebühren. Das Komitee äußert sich zudem besorgt über

das große Ausmaß an Kinderarmut, das je nach Gebiet in Belgien sehr ausgeprägt ist.

2018 hat Unia überdies einen Bericht verfasst, um Einfluss auf die Themenliste (List of issues prior to reporting - LoIPR) im Rahmen des Berichterstattungszyklus zur UN-Behindertenrechtskonvention zu nehmen. Dieser Bericht wurde dem zuständigen Komitee im Februar 2019 vorgelegt (siehe Teil 2, Kapitel 2, Punkt 1).

Unia nimmt auch an folgenden Verfahren teil:

- universelle regelmäßige Überprüfung;
- Review-Verfahren zu den Durban-Weltkonferenzen I und II gegen Rassismus, Rassendiskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und damit zusammenhängende Intoleranz.

Des Weiteren verfolgt Unia die Aktivitäten der GANHRI (Global Alliance of National Human Rights Institutions), vor allem durch das Mitwirken in einem der vier regionalen Netzwerke dieser Allianz (ENNHRI – siehe unten). Vom 10. bis 12. Oktober 2018 hat Unia an der 13. Konferenz der GANHRI teilgenommen.



Generalversammlung von GANHRI in Marrakesch

Im Juni 2018 wurde Unia als nationale Menschenrechtsinstitution (NMRI mit Status B) „neu“ akkreditiert. Die vorherige Akkreditierung war noch der Vorgängerorganisation von Unia, dem Zentrum für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung, erteilt worden. Mit der Teilung dieses Zentrums in zwei eigenständige Institutionen, Unia und Myria, war die bisherige Akkreditierung verwirkt.

Trotz der Verpflichtungen, die Belgien seit 1999 in mehreren Regierungserklärungen eingegangen ist, besitzt das Land bisher keinerlei interföderale/nationale Menschenrechtsinstitution mit einem Mandat und einer Rechtsstellung, die Status A ermöglichen. Unia hat Status B aufgrund des Mandats, das in erster Linie auf Diskriminierungsbekämpfung und Förderung der Chancengleichheit abzielt (siehe auch Punkt Status 4.1. „Unia im Jahr 2018“).

136 Der gemeinsame Parallelbericht von Unia, dem föderalen Zentrum für Migration Myria und dem Dienst zur Bekämpfung von Armut, prekären Lebensumständen und sozialer Ausgrenzung zum 5. und 6. Länderbericht Belgiens im Rahmen der UN-Kinderrechtskonvention steht zur Einsicht auf [www.unia.be](http://www.unia.be), Rubrik Publikationen.

137 [Concluding observations on the combined fifth and sixth reports of Belgium, Committee on the Rights of the Child, CRC/C/BEL/CO/5-6](#), 1. Februar 2019.

## 4.2 | Europarat

Was die Beziehungen zum Europarat anbelangt, reicht Unia Parallelberichte zu folgenden Konventionen ein oder wirkt an diesen Berichten mit:

- Europäisches Übereinkommen zur Verhütung von Folter und unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Strafe;
- Europäische Sozialcharta (revidiert).

Im Januar 2018 hat Belgien die Direktorin von Unia, Els Keysman, zum Mitglied der ECRI ernannt (Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz). Stellvertretendes Mitglied ist Unia-Mitarbeiter François Sant'Angelo.

Unia ist zudem Mitglied des Europäischen Netzwerks der nationalen Menschenrechtsinstitutionen (ENNHRI - European Network of National Human Rights Institutions).

### 4.2.1. | ENNHRI



Generalversammlung von ENNHRI

ENNHRI ist das Europäische Netzwerk der nationalen Menschenrechtsinstitutionen. Unia unterstützt seine Arbeit durch die Annahme gemeinsamer Stellungnahmen, die Koordination von Arbeitsgruppen und die Organisationen von Konferenzen sowie einer Akademie. Im Sitz von Unia ist auch das ständige Sekretariat von ENNHRI untergebracht.

2018 feierte ENNHRI das 25-jährige Bestehen der Pariser Grundsätze<sup>138</sup>, die der Arbeit der Mitgliedsinstitutionen des Netzwerks zugrunde liegen. Zu diesem Anlass hat die Menschenrechtskommissarin des Europarates, Dunja Mijatović, an die wesentliche Bedeutung und Sachdienlichkeit der nationalen Menschenrechtsinstitutionen (NMRI) erinnert und zugleich vor Augen geführt, welchen Gefahren und Bedrohungen einige von ihnen ausgesetzt sind.

Bei seiner Jahresversammlung im Oktober 2018 hat ENNHRI diese Gefahren noch einmal in aller Deutlichkeit dargelegt (Gesetze, die das Netzwerk finanziell und vom Handlungsspielraum her einschränken, beschränktes Versammlungsrecht, Dissonanzen mit der Gerichtsbarkeit, Festnahmen oder Einschüchterungen von Menschenrechtsschützern ...) und mögliche Abhilfen oder Auswege aufgezeigt.

Bei dieser Jahresversammlung wurde auch ein neuer Verwaltungsrat 2019-2021 gewählt. Emily Logan (leitende Kommissarin der Irish Human Rights and Equality Commission) wurde zur Vorsitzenden gewählt und tritt damit im März 2019 die Nachfolge von Lora Vidović an (Ombudsfrau Kroatiens).

Unia ist aktiv an der *Legal Working Group* und an der *CRPD Working Group* beteiligt (Arbeitsgruppe zur UN-Behindertenrechtskonvention) sowie an mehreren Projekten in Zusammenhang mit seinem gesetzlichen Auftrag.

2018 hat Unia unter anderem an folgenden Veranstaltungen teilgenommen:

- am 8. Februar 2018: Capacity Building Workshop zur Rolle der NMRI bei der Umsetzung der EU-Charta der Grundrechte;
- vom 15. bis 16. Mai 2018: Sitzung der Arbeitsgruppe für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte zum Thema Recht auf Wohnen, wobei der Fokus auf Romalag, gefolgt von der 1. gemeinsamen Versammlung der OPRE (Operational Platform of Roma Equality) und der 4SocialRights Platform;
- vom 4. bis 8. Juni 2018: 5. Auflage der NHRI Academy zur Rechtslage und zum Thema Schutz für Menschenrechtsschützer;
- am 2., 3. und 4. Oktober 2018: Sitzung der ENNHRI-Arbeitsgruppe zur UN-Behindertenrechtskonvention und gemeinsame Fortbildung der Netzwerke ENNHRI und Equinet (europäisches Netzwerk der Gleichstellungsinstitutionen) über die Beteiligung der Überwachungsmechanismen dieser Konvention am UN-Überwachungskomitee und an den Vertretungsorganen für Personen mit Behinderung.



Schulung in Riga über die Rechte von Menschen mit Behinderung für Menschenrechts- und Chancengleichheitseinrichtungen

138 Nähere Informationen hierzu: <http://ennhri.org/The-Paris-Principles>.

#### 4.2.2. | ECRI

Im Rahmen ihrer Überwachungsarbeiten pro Land hat die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) eine eingehende Analyse des Rassismus und der Intoleranz in jedem einzelnen Mitgliedstaat des Europarates durchgeführt.

Am 25. Mai 2018 hat Unia an der von der ECRI organisierten Konferenz teilgenommen, um die Revision der allgemeinen politischen Empfehlung Nr. 2 über die Sonderorgane zur Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und Intoleranz auf nationaler Ebene zu präsentieren und zu diskutieren.

Vom 11. bis zum 15. Februar war übrigens eine Delegation der ECRI zu Besuch in Belgien, um mit den Vorbereitungen zum Überwachungsbericht zu beginnen. Es handelt sich hierbei um das 6. Überwachungsverfahren der ECRI. Gesammelt werden Informationen über effektive Chancengleichheit und Zugänglichkeit der Rechte, über Hassreden und Gewalt aus Hass sowie über Integration und Inklusion.

Nähere Informationen: [www.coe.int/fr/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/home](http://www.coe.int/fr/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/home)

### 4.3 | Europäische Union

Auf Ebene der Europäischen Union ist Unia aktiv bei Equinet beteiligt (europäisches Netzwerk der nationalen Gleichstellungsinstitutionen innerhalb der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte „FRA“ - EU Fundamental Rights Agency). Das Sekretariat von Equinet befindet sich in demselben Gebäude wie der Unia-Sitz, in dem man einige Bürodienste gemeinsam betreibt.

Unia unterstützt zudem die ständige Vertretung Belgiens bei der EU und steht ihr als Experte zur Seite, insbesondere bei dem Vorschlag zu einer europäischen Güter- und Dienstleistungsrichtlinie, bei dem es um die Umsetzung des Prinzips der Gleichbehandlung ohne Unterscheidung nach Glaube, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung in folgenden Bereichen geht: soziale Sicherheit, Bildung, Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (einschließlich Wohnungen).

Belgien hat Unia und Myria, das föderale Zentrum für Migration, im Rahmen der Richtlinie 2014/54 über Freizügigkeit als Gleichbehandlungsstellen bezeichnet und damit beauftragt, das Personal der Europäischen Union und ihre Familienangehörigen zu unterstützen. Die Aus-

führungsmodalitäten dieses neu erteilten Auftrags für Unia sind allerdings noch nicht im Detail geklärt.

#### 4.3.1. | Equinet

Equinet, das europäische Netzwerk der nationalen Gleichstellungsinstitutionen, zählt inzwischen 49 Institutionen aus 36 europäischen Ländern. Patrick Charlier, Direktor von Unia, ist Verwaltungsratsmitglied von Equinet (2017-2019), und mehrere Unia-MitarbeiterInnen nehmen an den Arbeitsgruppen teil.

2018 durfte Equinet erfreulicherweise feststellen, dass seine Empfehlung zur Einführung von Standards für Institutionen zur Förderung der Chancengleichheit und zur Bekämpfung von Diskriminierungen<sup>139</sup> größtenteils in einer Empfehlung der Europäischen Kommission berücksichtigt wurde. Unia hatte die Anliegen von Equinet unterstützt und sieht in diesem Ergebnis ein wichtiges Signal von Seiten der Europäischen Kommission.

Die Unabhängigkeit und die Zusicherung der nötigen Mittel und Ressourcen sind wesentliche Voraussetzungen, damit die nationalen Institutionen, die mit der Förderung der Chancengleichheit beauftragt sind, wirkungsvolle Arbeit leisten können und alle BürgerInnen effektiv davor schützen, Opfer von Diskriminierung zu werden oder zu bleiben. Unia erfüllt schon jetzt diese Standards: Als interföderale Institution kann es auf allen Staatsebenen und in sämtlichen Bereichen operieren (Beschäftigung, Wohnungswesen, Bildung ...).

2018 hat Unia an folgenden Veranstaltungen teilgenommen:

- am 22. März: Tagung „Poverty and discrimination: two sides of the same coin“, organisiert von Equinet und von der Irish Human Rights and Equality Commission, über die Anerkennung des sozialwirtschaftlichen Status als Diskriminierungsmerkmal;
- am 1. Juni: Tagung „Investing in Equality“ zur Untersuchung der aktuellen Aufgabenstellungen bei der Förderung der Chancengleichheit und zur Bestandsaufnahme entsprechender Strategien seitens der Gleichbehandlungsstellen;
- am 27. und 28. Juni 2018: von Equinet und vom Europäischen Jugendforum organisiertes Seminar über (intersektionale) Diskriminierung junger Menschen;

<sup>139</sup> Nähere Informationen über die Standards für Institutionen zur Förderung der Chancengleichheit und zur Bekämpfung von Diskriminierungen (Equinet): [www.equineteurope.org/-Standards-for-Equality-Bodies-](http://www.equineteurope.org/-Standards-for-Equality-Bodies-).

- am 3. und 4. Oktober: Fortbildung zur Überwachung der UN-Behindertenrechtskonvention;
- am 17. und 18. Oktober: von Equinet und von der Europäischen Kommission organisiertes Seminar zur Bekämpfung von Diskriminierung gegen helfende Angehörige hilfsbedürftiger Personen infolge von Behinderung, Krankheit, Unfall oder Alterserscheinungen;
- am 8. und 9. November: gemeinsam von Equinet und der Open Society Justice Initiative organisiertes Seminar über die Rolle der Gleichbehandlungsstellen im Kampf gegen ethnische Profiling;
- am 19., 20. und 21. November: Seminar „Not on Our Watch! Equality Bodies fighting Hate Speech“, gemeinsam organisiert von Equinet und der italienischen Agentur gegen Rassendiskriminierung UNAR. Unia hat zudem an der Publikation *Extending the Agenda. Equality Bodies addressing Hate Speech*<sup>140</sup>[2] mitgewirkt, die im Januar 2019 veröffentlicht wurde und die Schlussfolgerungen dieses Seminars zusammenfasst.



Anne Gaspard (Geschäftsführerin) mit Tena Šimonović Einwalter (stellvertretende Ombudsfrau) und Patrick Charlier (Verwaltungsratsmitglied und Schatzmeister)

Darüber hinaus war Unia an der Redaktion folgender Publikationen beteiligt:

- *Faith in Equality: Religion and Belief in Europe*<sup>141</sup>: eine Analyse der Entwicklungen in der Gerichtsbarkeit und Rechtsprechung in Sachen Diskriminierung aufgrund von Glauben und Weltanschauung seit den Feststellungen der vorigen Ausgabe dieses Berichts im Jahr 2011;
- *Strategic Litigation Handbook*<sup>142</sup>: ein Leitfaden für Gleichbehandlungsstellen in Sachen strategische Gerichtsverfahren und zum Austausch diesbezüglicher Analysen.

140 Der Bericht *Extending the Agenda. Equality Bodies addressing Hate Speech* steht zur Einsicht auf der Website [www.equineteurope.org](http://www.equineteurope.org), Rubrik Publikationen.

141 Der Bericht *Faith in Equality: Religion and Belief in Europe* steht zur Einsicht auf der Website [www.equineteurope.org](http://www.equineteurope.org), Rubrik Publikationen.

142 Das *Strategic Litigation Handbook* steht zur Einsicht auf der Website [www.equineteurope.org](http://www.equineteurope.org), Rubrik Publikationen.

Nähere Informationen über die Aktivitäten des Netzwerks: [www.equineteurope.org](http://www.equineteurope.org).

Unia unterhält überdies bilaterale Kontakte zu den Gleichbehandlungsstellen der Nachbarländer, insbesondere zum „College voor de Rechten van de Mens“ (Niederlande – Arbeitstreffen am 6. September 2018) und zum „Défenseur des droits“ (Frankreich – Arbeitstreffen am 20. September 2018).

#### 4.3.2. | FRA: neue Berichte über die Diskriminierung jüdischer und afrikanischstämmiger Personen

Die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) zählt zu den spezialisierten Agenturen der EU. Die FRA sammelt und analysiert einschlägige Daten und hilft somit den Institutionen der EU-Mitgliedstaaten, die Grundrechte der EU-Bürger zu schützen.

Eine Unia-Mitarbeiterin, Astrid Eichstädt, ist stellvertretendes Verwaltungsratsmitglied für Belgien.

2018 hat Unia mehrere Initiativen und Publikationen der FRA in Zusammenhang mit den eigenen Zuständigkeiten näher verfolgt:

- 28. November 2018: Publikation des Berichts „*Being Black in the EU*“<sup>143</sup>, der die Diskriminierungserfahrungen von nahezu 6.000 aus Afrika stammenden Personen in 12 EU-Mitgliedstaaten untersucht;
- 3. Dezember 2018: Start einer Datenbank über Hass gegen Muslime, mit Informationen über die Rechtsprechung und statistischen Daten aus den teilnehmenden Ländern;
- 4. Dezember 2018: Publikation des Berichts „*From institutions to community living for persons with disabilities: Perspectives from the ground*“ zur Untersuchung der Faktoren, die den Einstieg behinderter Menschen in ein selbstbestimmtes Leben begünstigen oder erschweren; Unia hat an dem Seminar zur Präsentation der Ergebnisse teilgenommen;
- 5. Dezember 2018: Publikation eines „*Guide pour prévenir le profilage illicite*“ (Leitfaden zur Vermeidung



143 Der Bericht *Being Black in the EU* steht zur Einsicht auf der FRA-Website: [www.fra.europa.eu](http://www.fra.europa.eu).

von illegalem Profiling) im Rahmen von Grenzüberwachungen und Polizeieinsätzen in der EU;

- 10. Dezember 2018: Publikation des Berichts *„Discrimination et crimes de haine à l'égard des personnes juives dans les États membres de l'UE: expériences et perceptions de l'antisémitisme“*<sup>144</sup> (Diskriminierung und Hassdelikte gegen jüdische Personen in den EU-Mitgliedstaaten: Erfahrungen und Wahrnehmungen von Antisemitismus). Der Bericht untersucht die Erfahrungen jüdischer Personen mit Diskriminierung, Hassreden und Hassdelikten in der Europäischen Union (siehe auch Teil 2, Kapitel 2, Punkt 2).

## 4.4 | Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE)

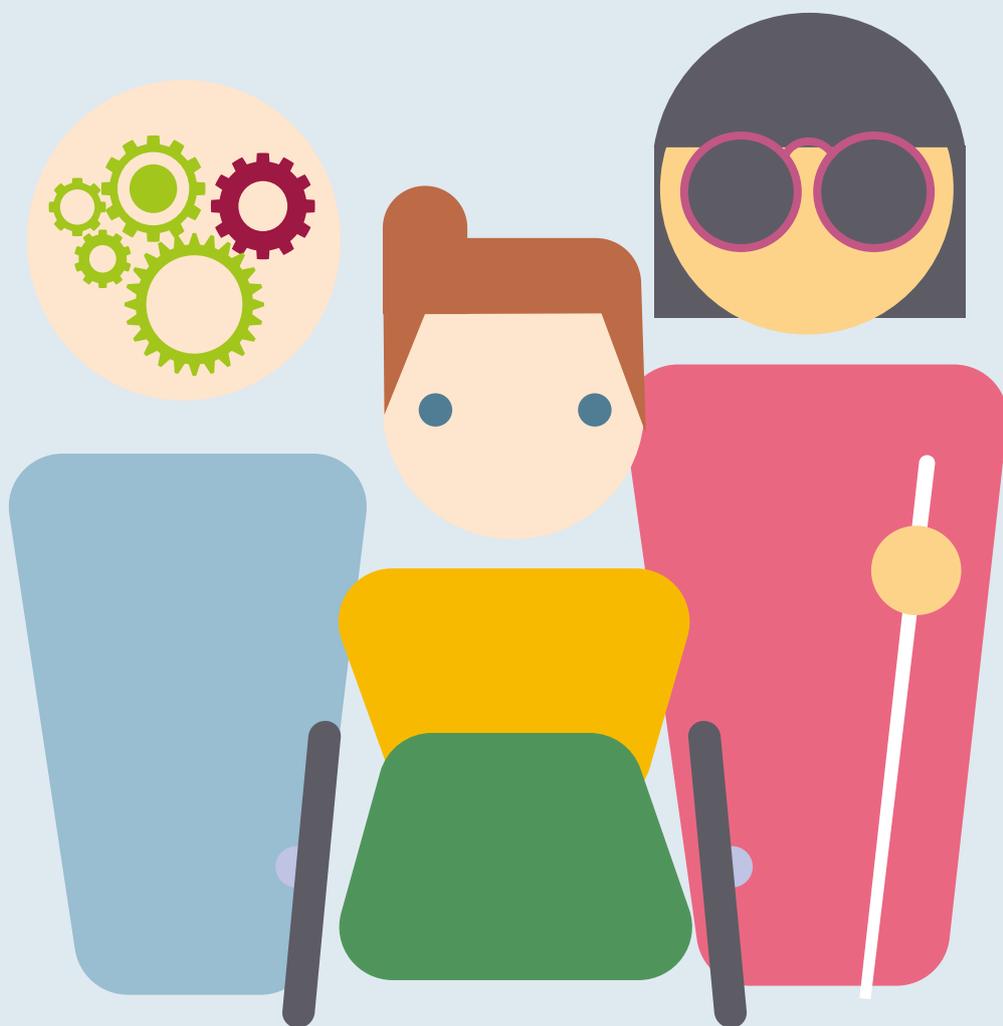
Die OSZE ersucht Unia regelmäßig, Fragebogen zu diversen Themen auszufüllen. Des Weiteren nimmt Unia an internationalen Seminaren und Tagungen des OSZE-Büros für demokratische Institutionen und Menschenrechte (ODIHR) teil. Die Funktion des Berichterstatters hingegen wurde 2018 offiziell dem FÖD Justiz übertragen.

---

<sup>144</sup> Der Bericht *Discrimination et crimes de haine à l'égard des personnes juives dans les États membres de l'UE: expériences et perceptions de l'antisémitisme* (FRA, 2018) steht zur Einsicht auf der FRA-Website: [www.fra.europa.eu](http://www.fra.europa.eu).

# Teil 4

Über Unia



## 1. Unia im Jahr 2018

2018 feierte Unia 25-jähriges Bestehen. Gegründet wurde der unabhängige öffentliche Dienst 1993 als „Zentrum für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung“ und war damals einzig in seiner Art. Seine Arbeit hat in der Folge auch andere Gleichbehandlungsstellen in Europa inspiriert, nachdem diesbezüglich mehrere europäische Richtlinien angenommen wurden, so unter anderem die Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (2000/43/EG) und die Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG).

Dieses Jubiläum haben wir mit dem Personal und den Anspruchsgruppen von Unia gefeiert und auch in der Öffentlichkeit mit einer Street-Marketing-Kampagne in Form von umweltfreundlichen Graffiti auf Bürgersteigen in der Nähe mehrerer Bahnhöfe begangen.



Street-Marketing Kampagne anlässlich des 25-jährigen Jubiläums von Unia

Dieses Ereignis war zugleich eine willkommene Gelegenheit, an einige Meilensteine in der Geschichte der Institution<sup>145</sup> zu erinnern, aber auch, den Blick in die Zukunft zu richten und dabei ein Licht auf den neuen Strategieplan und die Neuakkreditierung von Unia im Juni 2018 als nationale Menschenrechtsinstitution (NMRI Status B) zu werfen.

### 1.1 | Nationale Menschenrechtsinstitution: 1. Akt

Wir erinnern daran, dass Außenminister Didier Reynders vor dem Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen in Genf anlässlich der universellen regelmäßigen Überprü-

fung 2016 die Bereitschaft Belgiens bestätigt hatte, eine nationale Menschenrechtsinstitution (NMRI) gemäß den Pariser Grundsätzen einzusetzen. In der Tat war es eine „Bestätigung“, denn schon 1999 und auch danach noch wiederholte Male, insbesondere in den föderalen Regierungserklärungen, hatte man sich formell verpflichtet, Belgien mit einer zentralen unabhängigen Institution auszustatten, die mit der Förderung und dem Schutz der Menschenrechte im belgischen Staatsgebiet und mittelbar auch im Ausland beauftragt ist.

Die 1993 in der Generalversammlung der Vereinten Nationen angenommenen Pariser Grundsätze halten die grundlegenden Leitlinien zur Schaffung einer nationalen Menschenrechtsinstitution fest: vollkommene Unabhängigkeit, ein breit gefasstes Mandat für die Menschenrechte, eine ausreichende Finanzierung, ein transparentes Verfahren zur Auswahl und Bezeichnung der Mitglieder u. a. m.

Bis zur Einsetzung einer interföderalen Institution mit einem umfassenden Mandat für die Menschenrechte, welche als NMRI mit Status A anerkannt werden kann, hatte Unia beim GANHRI-Unterausschuss für Akkreditierung beantragt, als NMRI mit Status B anerkannt zu werden, wie ihr Vorgänger, das ehemalige Zentrum für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung (bis 2014).

Diese Anerkennung wurde Unia im Mai 2018 gewährt, worüber wir stolz sind, denn wir sehen hierin eine Anerkennung unserer täglichen Arbeit im Sinne der Pariser Grundsätze. Dieser Status öffnet uns international mehrere Türen und bietet uns unter anderem die Möglichkeit, unsere Analysen, Anliegen und Empfehlungen vor diversen internationalen und regionalen Instanzen (UN-Institutionen, Europarat ...) vorzutragen. Status B ist vor allem darauf zurückzuführen, dass unser Mandat zur Bekämpfung von Diskriminierungen sowie zur Förderung der Chancengleichheit und der Behindertenrechte begrenzt ist. Unser Mandat wird wahrheitsgemäß nicht als Auftrag gewertet, der alle Menschenrechte abdeckt.

Am 20. März 2019 wurde ein Gesetzentwurf<sup>146</sup> eingereicht, bezüglich der Einrichtung eines nationalen Instituts für den Schutz und die Förderung der Menschenrechte. Es soll ein federales (und später interfederales) Institut für Menschenrechtsfragen werden, die noch nicht von anderen belgischen, sogenannten "Sektoren gebundenen" Einrichtungen behandelt werden. Der Gesetzentwurf sieht auch die Einrichtung eines Beratungsgremiums für diese

145 Nähere Informationen: [www.unia.be/25](http://www.unia.be/25).

146 Den Gesetzentwurf bezüglich des federalen Instituts zum Schutz und zur Förderung der Menschenrechte steht zur Einsicht unter: [www.lachambre.be](http://www.lachambre.be).

sektoralen Einrichtungen vor. Das soll die heutige Menschenrechtsplattform ersetzen, von der Unia Teil ist. Dieses beratende Gremium wird erst einsatzbereit sein, wenn das nationale Menschenrechtsinstitut interfederal wird.

## 1.2 | Die interföderale Rechtsform von Unia: ein Mehrwert für alle

Das Attribut „interfederal“ ist eine typisch belgische Wortschöpfung für die Gesamtheit der politischen Ebenen. Als „interföderale“ Institution ist Unia sowohl für föderale als auch für regionale und gemeinschaftliche Angelegenheiten zuständig.

Im Juli 2012 hatten die Föderalregierung, die Regionen und die Gemeinschaften bekanntlich ein Zusammenarbeitsabkommen abgeschlossen, um das damalige föderale Zentrum für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung in eine interföderale Institution für Diskriminierungsbekämpfung umzuwandeln. Einige Aufträge dieses Zentrums, nämlich die Untersuchung der Migrationsströme, der Schutz der Rechte von Ausländern sowie die Bekämpfung von Menschenschmuggel und Menschenhandel, wurden dem neuen föderalen Migrationszentrum übertragen, das nun Myria heißt.

Das Zusammenarbeitsabkommen eröffnete neue Möglichkeiten zur Konzertierung und Kooperation zwischen den Behörden des Landes im Kampf gegen Diskriminierungen, wobei gleichzeitig die Zu- und Eigenständigkeits der einzelnen Gebietskörperschaften (Föderalstaat oder föderierte Teilgebiete) berücksichtigt werden. Diese Interföderalisierung sorgt auch innerhalb der Bevölkerung für klare Verhältnisse, da sich jetzt alle an eine einzige Kontaktstelle wenden können, die Opfer von Diskriminierung aufgrund eines Merkmals werden, das kraft eines Gesetzes oder Antidiskriminierungsdekrets geschützt ist. Die jeweilige Staatsebene spielt hierbei keine Rolle mehr.

Hierzu gilt allerdings eine Ausnahme: Für geschlechtsbezogene Diskriminierungsmerkmale ist heute die andere Gleichbehandlungsstelle in Belgien zuständig, nämlich das Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Dieses Institut ist bisher noch nicht interfederalisiert, hat aber Zusammenarbeitsprotokolle mit der Französischen Gemeinschaft, der Wallonischen Region, der Französischen Gemeinschaftskommission, der Region Brüssel-Hauptstadt und der Deutschsprachigen Gemeinschaft abgeschlossen, sodass es nun bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts in den Zuständigkeitsbereichen dieser Teilgebiete einschreiten kann. Flandern

hingegen hat seine eigene Gleichbehandlungsstelle gegen geschlechtsbezogene Diskriminierung geschaffen („Gendekamer van de Vlaamse Ombudsdienst“).

Der Fachausschuss, der mit der Evaluation der föderalen Gesetzgebung zur Bekämpfung von Diskriminierungen beauftragt ist, hat betont, wie wertvoll die Interföderalisierung ist, um die Zugänglichkeit der Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsstellen für die Bevölkerung und die alle Akteure, die an diesem Ziel arbeiten, zu garantieren.

## 2. Auftrag und Vision

### 2.1 | Auftrag

Unia ist ein interföderaler und unabhängiger öffentlicher Dienst mit Sach- und Fachkompetenz in Chancengleichheit und Antidiskriminierung. Der Auftrag von Unia gründet auf den Menschenrechten und besteht darin, Chancengleichheit und Menschenrechte für alle Bürgerinnen und Bürger zu fördern und Diskriminierungen zu bekämpfen. Unia führt diesen Auftrag im Sinne einer kollektiven Entwicklung und Öffnung für mehr Dialog, Zusammenarbeit und Respekt aus.

### 2.2 | Vision

Unia glaubt an eine Gesellschaft, in der jeder seinen Platz und den gleichen Stellenwert hat. Es fördert die inklusive, gleichberechtigte Teilhabe jedes Einzelnen in sämtlichen Bereichen (Beschäftigung, Wohnen, Bildung, Gesundheit, Freizeit, Gesellschaftsleben, Politik usw.). Mit anderen Worten versucht es, Einfluss auf die Gesellschaft zu nehmen, um Ungleichheiten und Diskriminierungen zu unterbinden.

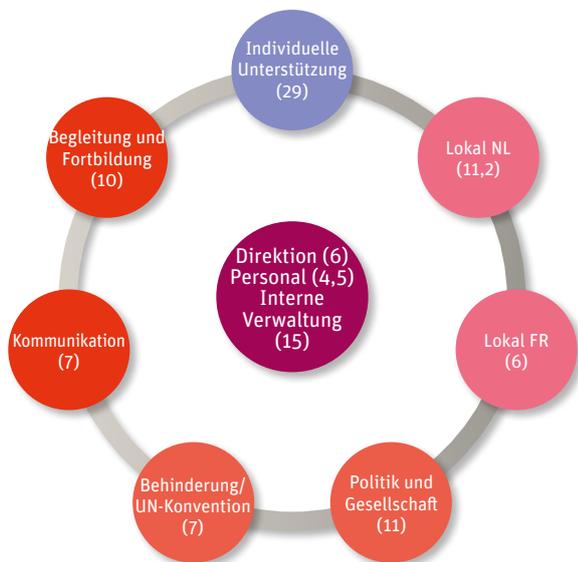
Ausgangspunkte der Unia-Arbeit sind gesicherte Kenntnisse der gesellschaftlichen Gegebenheiten, die Erfahrungen diskriminierter Personen und die eigene Kompetenz in Rechtsfragen. Unia fördert den Wissens- und Erfahrungstransfer in beide Richtungen („bottom up“ und „top down“), wobei es auf allen politischen Ebenen tätig ist (lokal, regional, föderal und international). Bei alledem setzt es sich für die Komplementarität und Subsidiarität der Aktionen der einzelnen gesellschaftlichen Akteure ein, damit jeder Einzelne seine Verantwortung wahrnimmt.

Die strategischen Grundausrichtungen von Unia<sup>147</sup> folgen 3 großen Linien:

- Unia unterstützt die gleichberechtigte und inklusive Teilhabe.
- Unia steht allen gesellschaftlichen Akteuren offen.
- Unia fördert die Kenntnis und Achtung der Grundrechte.

## 3. Personal und Organigramm

### 3.1 | Operative und transversale Dienste



Der vom Verwaltungsrat angenommene Personalrahmen umfasst 106,7 Vollzeitäquivalente (VZÄ), und zwar 55,2 niederländischsprachig besetzte VZÄ und 51,5 französischsprachig besetzte VZÄ (davon 2 zweisprachige MitarbeiterInnen Deutsch/Französisch). Diese VZÄ verteilen sich über 7 operative und 3 transversale Dienste.

#### Individuelle Unterstützung

Der Dienst Individuelle Unterstützung bearbeitet individuelle Meldungen und Fälle von Diskriminierungen, Hassdelikten oder 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) oder Berichterstattungen wahr.

#### Lokal NL und FR

Die beiden Lokal-Dienste von Unia bearbeiten individuelle Meldungen in Zusammenarbeit mit dem Dienst Individuelle Unterstützung und nehmen weitere Aufgaben in Sachen Dienst an der Bevölkerung, Sensibilisierung, Information, Fortbildung, Stellungnahmen und Empfehlungen wahr. Diese Dienste fördern auch die Vernetzung der lokalen Akteure im Kampf gegen Diskriminierungen sowie den Austausch von Informationen und guten Praktiken.

Der Dienst Lokal NL besteht aus 13 ständigen lokalen Kontaktstellen. Der Dienst Lokal FR umfasst 12 ständige oder auf Termin besetzte Kontaktstellen.

#### Politik und Gesellschaft

Der Dienst Politik und Gesellschaft fördert das Diversitätsmanagement sowie den Kampf gegen Diskriminierungen und Rassismus durch Politikberatung. Ziel ist es, die Anliegen von Unia in den einzelnen Gesellschaftsbereichen zu verankern. Dieser Dienst verfolgt die Chancengleichheitspolitik der öffentlichen Stellen aus nächster Nähe und legt ihnen Stellungnahmen und Empfehlungen zu Aspekten vor, in denen Handlungsbedarf besteht. In Zusammenarbeit mit seinen Partnern führt dieser Dienst auch Studien und Untersuchungen durch, um auf objektive und wissenschaftlich fundierte Weise Daten zu den Diskriminierungsvorgängen zu sammeln (Sozioökonomisches Monitoring, Diversitätsbarometer usw.).

#### Behinderung/UN-Konvention

Der Dienst Behinderung/UN-Konvention ist bei Unia insbesondere dafür zuständig, seinen 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.

<sup>147</sup> Nähere Informationen: Die strategischen Grundausrichtungen von Unia sind vollumfänglich im Strategieplan 2019-2021 (*Plan stratégique triennal 2019-2021, Pour plus d'égalité*) wiedergegeben, der zur Einsicht auf [www.unia.be](http://www.unia.be), Rubrik Publikationen, steht.

## Kommunikation

Der Dienst Kommunikation koordiniert die Kommunikationspolitik von Unia. Hierzu gehören die Weiterverfolgung von Pressemitteilungen, Sensibilisierungskampagnen und -aktionen, Publikationen und die digitale Kommunikation.

## Begleitung und Fortbildung

Der Dienst Begleitung und Ausbildung bietet privaten und öffentlichen Organisationen eine maßgeschneiderte Begleitung in Sachen Diversität und Antidiskriminierung an, entsprechend den Zielsetzungen des dreijährigen Strategieplans von Unia. Diese Begleitung, die jeweils auf Anfrage einer Organisation angeboten wird, soll eine strukturelle Wirkung erzielen, d. h. die Verbesserung von Prozessen und Politiken.

## Personalabteilung

Die Personalabteilung ist für die Lohnverwaltung im weiteren Sinne, für die Verfahren zur Anwerbung von Angestellten, Studierenden und Praktikanten sowie für die Fortbildung des Personals zuständig. Sie wacht über

die Zusicherung und Anregung der Chancengleichheit in allen Aspekten des HR-Managements und auf die Achtung des Wohlbefindens der Personalmitglieder. Außerdem trägt sie zur psychosozialen Prävention bei. Darüber hinaus arbeitet die Personalabteilung Stellungnahmen zu Händen der Direktion in Sachen individuelles oder kollektives Personalmanagement aus.

Diese Dienstleistungen werden sowohl für Unia als auch für Myria und den Dienst zur Bekämpfung von Armut, prekären Lebensumständen und sozialer Ausgrenzung erbracht.

## 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 erbringt diese Dienstleistungen für Unia, Myria und den Dienst zur Bekämpfung von Armut, prekären Lebensumständen und sozialer Ausgrenzung, teilweise auch für die Sekretariate der europäischen Netzwerke Equinet und ENNHRI, die ihren Sitz in demselben Gebäude haben.

## 3.2 | Zusammensetzung des Personals

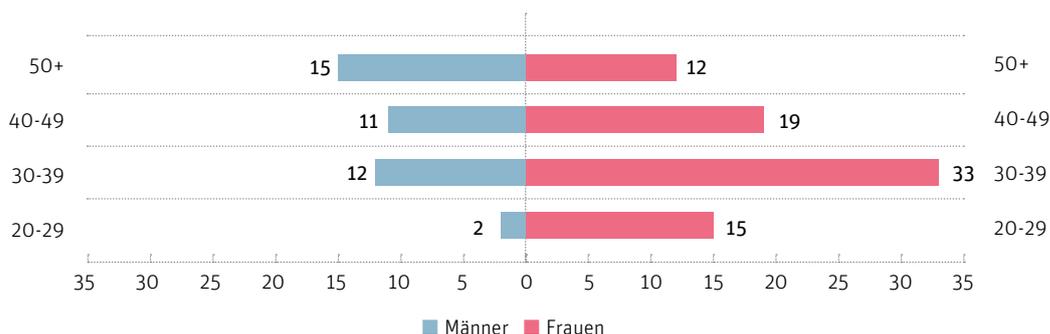
Seit 2013 zieht die Personalabteilung Bilanz zur hausinternen Diversität. Insgesamt sind 2 Drittel der Personalmitglieder weiblich. Innerhalb des Gesamtpersonals ist die Altersgruppe 30-39 Jahre am stärksten vertreten.

2018 haben zudem 6,7 % der Personalmitglieder eine angemessene Vorkehrung oder eine Teilzeitbeschäftigung aus medizinischen Gründen aufgrund einer Behinderung oder langzeitigen Krankheit genutzt. Bei den

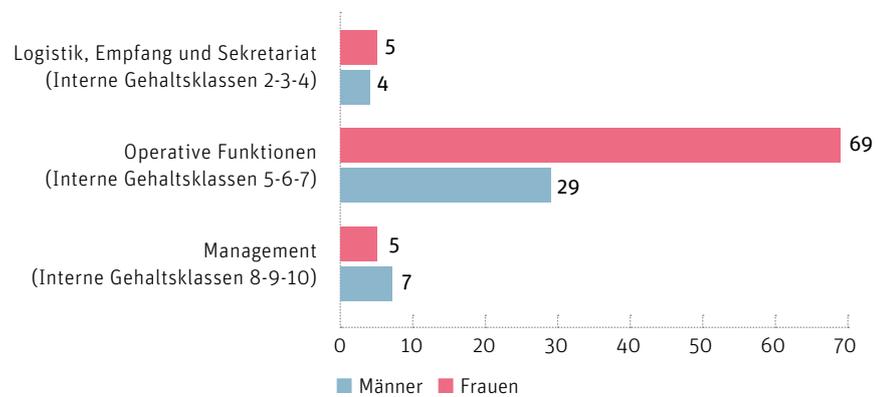
angemessenen Vorkehrungen ging es um Infrastrukturen, IT-Material, Arbeitszeiten, Arbeit von Zuhause, Verkehrsmittel u. a. m.

Die Verteilung nach Alter, Geschlecht und Gehaltsklasse fußt auf der Anzahl Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2018 tatsächlich bei Unia eingestellt waren (119), und nicht der Anzahl VZÄ.

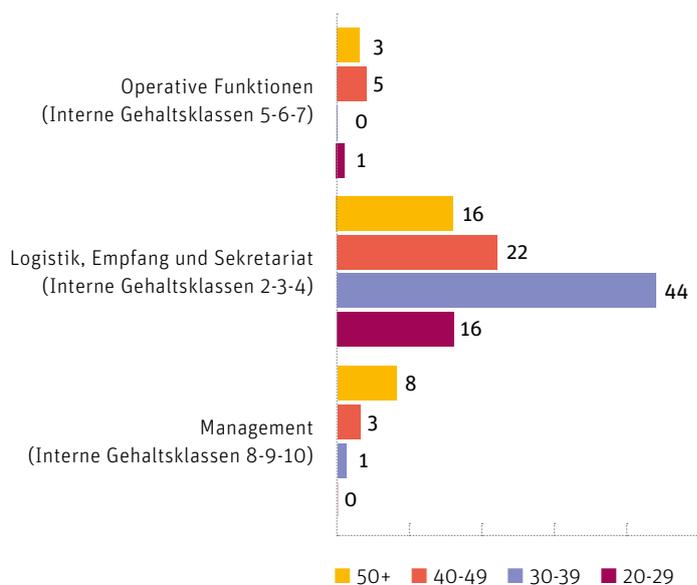
Verteilung nach Alter und Geschlecht



### Funktionen nach Alter und Geschlecht



### Aufteilung nach Funktion und Alter



Die Gehaltsklassen sind auf der Website [www.unia.be](http://www.unia.be) 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).

## 4. Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat von Unia besteht aus 20 Mitgliedern plus einem Vertreter der Deutschsprachigen Gemeinschaft für DG-bezogene Fragen. Die Verwaltungsratsmitglieder werden nach Kompetenz, Erfahrung, Unabhängigkeit und moralischer Autorität ernannt. Sie stammen

unter anderem aus akademischen, gerichtlichen, zivilgesellschaftlichen und sozialpartnerlichen Kreisen. Bernadette Renauld und Fahim De Leener (seit November 2018) hatten 2018 gemeinsam den Vorsitz inne.

Ordentliche Mitglieder	Ersatzmitglieder
<b>Von der Abgeordnetenkommission bezeichnete Mitglieder</b>	
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, Sotieta Ngo, Christine Nina Niyonsavye, Bernadette Renauld, Thierry Delaval	Französischsprachige Ersatzmitglieder: Maïté De Rue, Christine Kulakowski, Patrick Wautelet, Claire Godding, Daniel Soudant
<b>Vom flämischen Parlament bezeichnete Mitglieder</b>	
Matthias Storme Sabine Poley Hasan Duzgun Hedwig Verbeke	Boudewijn Bouckaert Eline Dhaen Sami Souguir Inge Moyson
<b>Vom Parlament der Wallonischen Region bezeichnete Mitglieder</b>	
Malik Ben Achour Isabelle Hachez	Gisèle Marliere Yves Polomé**
<b>Vom Parlament der Französischen Gemeinschaft bezeichnete Mitglieder</b>	
Corentin Delmotte** Abdoul Diallo	Anaïs Nkunda*** Pierre-Alexandre Asmanis De Schacht
<b>Vom Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft bezeichnete Mitglieder</b>	
Uwe Köberlich	Daniel Müller
<b>Niederländischsprachige Mitglieder, die vom Parlament der Region Brüssel-Hauptstadt und von der Vereinigten Versammlung der Gemeinsamen Gemeinschaftskommission bezeichnet wurden</b>	
Fahim De Leener	Steph Feremans
<b>Französischsprachige Mitglieder, die vom Parlament der Region Brüssel Hauptstadt und von der Vereinigten Versammlung der Gemeinsamen Gemeinschaftskommission bezeichnet wurden</b>	
Ursule Akatshi	Ornela Prifti

\* Ersetzt seit Juni 2018 Naïma Charkoui

\*\* Ersetzt seit 2019 Laurent De Briey

\*\*\* Ersetzen seit Januar 2019 Khadija Nahime (ordentliches Mitglied) und Michelle Waelput (Ersatzmitglied)

## 5. Bilanz und Ergebnisrechnung

### 5.1 | 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 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 Gebietskörperschaften finanziert wird:

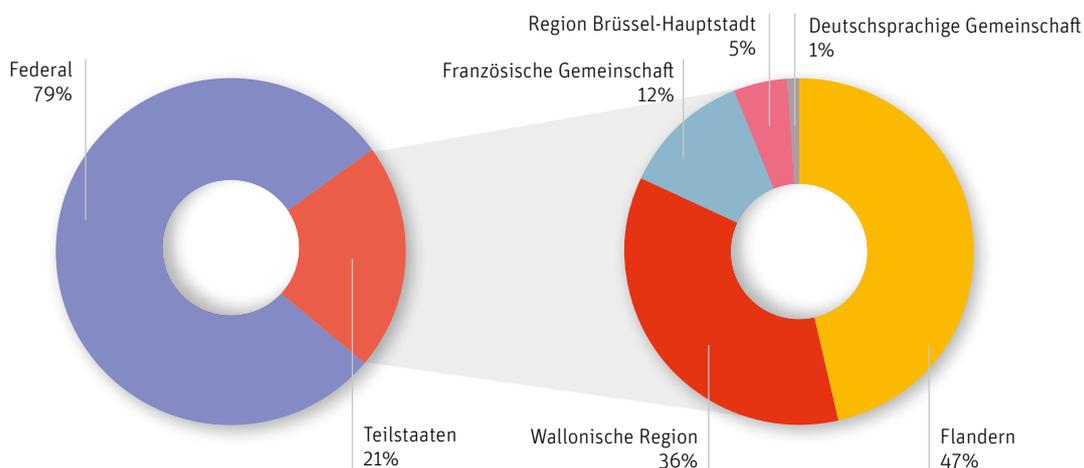
	€
Federal*	6.392.660,00
Flandern	802.956,20
Wallonische Region	611.863,75
Französische Gemeinschaft	205.083,26
Region Brüssel-Hauptstadt	80.153,24
Deutschsprachige Gemeinschaft	17.060,24
<b>Total</b>	<b>8.109.776,69</b>

\* worunter die Nationallotterie und der FÖD Beschäftigung

### Ausnahmesituation 2018

Im Zeitraum von 5 Jahren ist die Zahl der eröffneten Fälle bei Unia um 56 % gestiegen, was mit einer entsprechenden personellen Mehrbelastung und mit zusätzlichen Betriebskosten verbunden ist. Darüber hinaus hat sich die Zahl der Fälle, in denen Unia vor Gericht gezogen ist, im Vergleich zum Schnitt der letzten 5 Jahre verdoppelt<sup>148</sup>: In 33 Fällen wurde Unia beauftragt, ein Gerichtsverfahren anzustrengen. Die Zahl der für Fortbildungen, Begleitungen und Workshops aufgewendeten Arbeitsstunden und die Gerichtskosten erreichen einen der höchsten Stände seit 25 Jahren. Trotz defizitärer Bilanz ist zu erwähnen, dass Unia dem Prüfungsurteil des Kommissar-Revisors zufolge weiterhin eine gesunde Finanzlage aufweist.

148 2013, 2014, 2015: 14 Fälle, 2016: 18 Fälle, 2017: 13 Fälle, 2018: 33 Fälle vor Gericht, d. h. +126 % im Vergleich zum Schnitt der letzten 5 Jahre. Nähere Informationen hierzu finden sich im Zahlenbericht 2017 auf [www.unia.be](http://www.unia.be) in der Rubrik Publikationen.



## 5.2 | Bilanz und Ergebnisrechnung 2018

Im Folgenden sind die wichtigsten Zahlen der Bilanz zum 31.12.2018 und der Ergebnisrechnung des Jahres 2018 in einer Übersicht zusammengefasst. Der Verwaltungsrat von Unia hat diese Finanzabschlüsse am 25. April 2019

angenommen, und die Rechnungen sind vom Kommissar-Revisor geprüft. Die aufgeführten Beträge sind in der Einheit tausend Euro angegeben.

<b>Bilanz zum 31.12.2018 (x 1.000 Euro)</b>			
<b>Aktiva</b>	<b>6.360</b>	<b>Kapital</b>	<b>6.360</b>
<b>Anlagevermögen</b>	<b>206</b>	Startkapital	3.451
		Kumuliertes Ergebnis	-243
		Zweckgebundene Mittel für	1.338
		Rückstellungen	86
<b>Umlaufvermögen</b>	<b>6.153</b>	<b>Verbindlichkeiten</b>	<b>1.726</b>
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	161	Lieferanten	410
Finanzanlagen	310	Sozialschulden	702
Barvermögen	5.563	Sonstige Verbindlichkeiten	615
Umlaufvermögen	67.394	Rechnungsabgrenzungsposten	-
<b>Ergebnisrechnung 01.01.2018 – 31.12.2018 (x 1.000 Euro)</b>			
<b>Erträge</b>	<b>8.949</b>	<b>Aufwendungen</b>	<b>9.725</b>
Aufwendungen	6.517	Betriebskosten	1.774
Zuschüsse der Gemeinschaften und Regionen	1.705	Projektkosten	118
Projekteinnahmen	145	Personalkosten	7.682
Sonstige Einnahmen	529	Abschreibungen	142
		Verluste und Rückstellungen	8.405
		<b>Ergebnis 2018</b>	<b>-774</b>

## 6. Publikationen und Kommunikationsinstrumente

Unia nutzt die folgenden digitalen Kommunikationskanäle:

- eine eigene Website ([www.unia.be](http://www.unia.be)), auf der Unia seine Befugnisse und Arbeit vorstellt. Außerdem finden sich auf dieser Website ein Formular zur Meldung von Diskriminierungsfällen, eine Sammlung einschlägiger Rechtsprechungen sowie eine Übersicht der Gesetzgebung. Die Website hat das Anysurfer-Label erhalten, und einige Bereiche sind in Gebärdensprache übersetzt.
- eine E-Learning-Plattform ([www.eDiv.be](http://www.eDiv.be)) zum Diversitätsmanagement und zur Diskriminierungsbekämpfung im Bereich Beschäftigung.
- eine Website für lokale Verantwortliche (<https://www.chancengleichheitwaehlen.be/>) mit Beispielen guter Praxis, Ratschlägen und Empfehlungen zu kommunalen Aufgabenbereichen.
- 4 Accounts in den sozialen Medien: Facebook ([www.facebook.com/unia](http://www.facebook.com/unia)), Twitter (<https://twitter.com/unia>), Instagram ([www.instagram.com/unia/](http://www.instagram.com/unia/)) und LinkedIn.
- 3 elektronische Newsletter ([www.unia.be/fr/newsletter](http://www.unia.be/fr/newsletter)): ein allgemeiner Newsletter (Unia News), ein Newsletter speziell zum Thema Behinderung (Handicap News) und ein Newsletter zu rechtlichen Aspekten und Entwicklungen (Juri News).

Statistisch betrachtet:

- Die Unia-Website [www.unia.be](http://www.unia.be) verzeichnete 195.590 einmalige Besucher im Jahr 2018 (d. h. im Schnitt 16.299 Besucher im Monat, was einen Zuwachs von 14,9 % im Vergleich zu 2017 bedeutet).
- In den Verteilerlisten der Newsletter sind 5.119 Empfänger für den allgemeinen Newsletter Unia News eingetragen, 1.593 für den Newsletter Handi News und 1.277 für den Newsletter Juri News.
- Die Facebook-Seite hat im Jahr 2018 die Marke von 10.000 Likes überschritten (10.627 Likes, d. h. ein Anstieg um 22 % im Vergleich zu 2017). Der Twitter-Account hatte 4.229 Followers (d. h. ein Anstieg von 17,7 % im Vergleich zu 2017).

2018 hat Unia zudem folgende Publikationen veröffentlicht (eventuelle Übersetzungen sind jeweils vermerkt):

### Diversitätsbarometer Bildung (02/2018 – 372 Seiten) und Anhänge (technische Berichte)

Die 3. Auflage der thematischen Diversitätsbarometer befasst sich mit dem Bildungswesen. Die Studie zeigt die Mechanismen auf, die zu ungleichen Behandlungen in den verschiedenen belgischen Bildungssystemen führen. Verfasst in Französisch, übersetzt in Niederländisch, zusammengefasst in Deutsch.

### Aufnahme der Vermittlung transkultureller Kompetenzen in den Lehrplan der Krankenpflege-Hochschulen (02/2018 – 22 Seiten)

Dieser Bericht zu den transkulturellen Kompetenzen in der Gesundheitspflege ist das Ergebnis einer Befragung des Sektors und eines Seminars, das am 22.11.2017 stattfand. Verfasst in Französisch, übersetzt in Niederländisch.

### Jahresbericht 2017: Stillstand ist keine Option (06/2018 – 131 Seiten)

Der Jahresbericht von Unia fasst die markanten Ereignisse 2017 zusammen und beleuchtet die Entwicklungen der einzelnen Bereiche nach Diskriminierungsmerkmal in Sachen Diskriminierungsbekämpfung und Förderung von Chancengleichheit. Verfasst in Französisch, übersetzt in Niederländisch und Deutsch.

### Zahlenbericht 2017 (06/2018 – 61 Seiten)

Der Zahlenbericht analysiert die Entwicklungen der Meldungen und individuellen Diskriminierungsfälle, die Unia 2017 bearbeitet hat, nach Bereich und Diskriminierungsmerkmal. Verfasst in Französisch, übersetzt in Niederländisch.

### Bericht „Mesures et climat: conséquences post-attentats“ (12/2018 – 17 Seiten – Neuausgabe)

Der Bericht über die Maßnahmen und das Stimmungsbild in der Gesellschaft nach den Attentaten befasst sich mit den individuellen Fällen, die Unia in Zusammenhang mit den Antiterrormaßnahmen (Entzug von Sicherheitsermächtigungen, Schließung von Bankkonten, aktenkundige Erfassung wegen angeblicher Radikalisierung, Hausdurchsuchungen, Beschimpfungen und Pauschalurteilungen ...) bearbeitet hat. Verfasst in Französisch, übersetzt in Niederländisch.

**Memorandum Eintreten für Menschenrechte: 61  
Empfehlungen für mehr Gleichberechtigung in der  
Gesellschaft, Wahlen 2019 (12/2018 – 46 Seiten)**

Unia hat dieses Memorandum mit 61 Forderungen zu einem stärkeren Engagement für die Menschenrechte zusammengestellt. Zwei dieser Forderungen hat Unia gemeinsam mit Myria, dem föderalen Migrationszentrum, aufgestellt und an alle politischen Entscheidungsträger, Akademiker und zivilgesellschaftlichen Akteure anlässlich der anstehenden Europa-, Föderal- und Gemeinschaftswahlen im Mai 2019 gerichtet. Verfasst in Französisch, übersetzt in Niederländisch.

# UNIA 2018



Justiz

Sensibilisierung/  
Schulung

Politik



International

Datum	Kategorie	Aktivität
15/01/18		Gesetz vom 15. Januar 2018 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen im Bereich Beschäftigung (in Kraft seit dem 15.02.2018)
20/01/18		Teilnahme an einer Sensibilisierungsaktion gegen Rassismus im Fußball auf Initiative des Standard
30/01/18		Anhörung im Parlament der Föderation Wallonie-Brüssel (Ausschuss Chancengleichheit): <i>Jahresbericht 2016</i> von Unia
31/01/18		Anhörung im föderalen Parlament: Evaluation der Antirassismus- und Antidiskriminierungsgesetze
31/01/18		Gesprächsrunden über die flämische Politik zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention
05/02/18		Veröffentlichung und Präsentation des <i>Diversitätsbarometers Bildung</i> von Unia
15/02/18		25-jähriges Bestehen von Unia (Gesetz vom 15. Februar 1993 zur Schaffung eines Zentrums für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung)
20/02/18		Verurteilung (in Berufungsinstanz) eines Arbeitgebers wegen Verweigerung angemessener Vorkehrungen für eine Angestellte, die ihre Arbeit nach einer Krebserkrankung schrittweise wieder aufnehmen wollte (Arbeitsgerichtshof Brüssel). Tatbestand: 26. August 2014
20/02/18		Studientag für Immobilienmakler zu den Situationstests auf dem Mietwohnungsmarkt, Gent
22/02/18		Anhörung im flämischen Parlament, Ausschuss Beschäftigung: <i>sozioökonomisches Monitoring</i>
28/02/18		Veröffentlichung des Parallelberichts an das UN-Kinderrechtskomitee (gemeinsamer Bericht von Unia, Myria und dem Dienst gegen Armut, prekäre Lebensumstände und soziale Ausgrenzung)
01/03/18		Anhörung im flämischen Parlament (Ausschuss Wohnen, Armutsbekämpfung und Chancengleichheit) - Diskriminierung auf dem Mietwohnungsmarkt
05/03/18		Mitteilung der Stellungnahme von Unia zum flämischen Dekret über den Mietvertrag und zum Aktionsplan gegen Diskriminierung auf dem privaten Mietwohnungsmarkt in Flandern
07/03/18		Austauschnachmittag E-Mobile: gemeinsame Aktion des Generalbeauftragten für Kinderrechte, des Bundes der Familien und von Unia gegen Misshandlungen von Förderschulkindern beim Schultransport. Wiederaufnahme der Aktion am 16.08.
09/03/18		Verurteilung einer Gemeinde wegen Verweigerung einer angemessenen Vorkehrung für eine Angestellte mit Behinderung (Arbeitsgericht Lüttich). Tatbestand: von März 2015 bis zum 14. August 2017
14/03/18		Verurteilung einer Frau (Wiederholungstäterin) wegen rassistischer Äußerungen gegen eine Person afrikanischer Herkunft bei einer Auseinandersetzung (Korrekionalgericht Mecheln). Tatbestand: 26. August 2016
21/03/18		Verurteilung des flämischen Revisionisten Siegfried Verbeke wegen des Versands einer DVD, in welcher der Holocaust geaugnet wird, an die Kaserne Dossin (Korrekionalgericht Mecheln). Tatbestand: Februar 2017
21/03/18		Internationaler Tag gegen Rassendiskriminierung. Diverse Sensibilisierungsaktionen der lokalen Kontaktstellen von Unia
28/03/18		Verurteilung des Eigentümers von Studentenwohnungen, der nur an 20- bis 26-jährige Studierende mit belgischen Eltern vermietete (Gericht erster Instanz Gent). Tatbestand: Februar 2017.
20/04/18		Veröffentlichung der Stellungnahme von Unia zum Entwurf einer Resolution zur verstärkten Sensibilisierung der Behörden im Rahmen der Diskriminierungsbekämpfung (Wallonie)
24/04/18		Verurteilung einer Person wegen Aufstachelung zum Hass (aufgrund Herkunft und Glauben) in den sozialen Netzwerken (Korrekionalgericht Antwerpen). Unia war dem Verfahren nicht als Zivilpartei beigetreten, doch eines der Opfer beratend beteiligt. Tatbestand: Januar 2015 bis April 2016
26/04/18		Teilnahme an der Fachmesse für selbstbestimmtes Leben <i>Salon Autonomie</i>
27/04/18		Verurteilung eines Mannes wegen Waffenbesitzes und negationistischer Äußerungen (Korrekionalgericht Antwerpen). Tatbestand: 23. September 2016

Datum	Kategorie	Aktivität
07/05/18		Gemeinsamer Studientag von Unia und dem Minderhedenforum über positive Maßnahmen
07/05/18		Freisprechung eines Eigentümers in einem Fall vermuteter Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt aufgrund des Diskriminierungsmerkmals Hautfarbe (Gericht erster Instanz Brüssel). Tatbestand: Juni 2016
08/05/18		Start der Kampagnen-Website <a href="http://www.chancengleichheitwaehlen.be">www.chancengleichheitwaehlen.be</a>
09/05/18		Vorabentscheidungsfrage an das Verfassungsgericht durch das Gericht erster Instanz Brüssel in einem Fall, bei dem es um das Kopftuchverbot an einer Hochschule ging
14/05/18		Freisprechung eines Polizeiinspektors, der sich wegen Aufstachelung zum Rassismus nach Verbreitung einer Fotomontage einer Kommissarin der Polizeizone Mecheln-Willebroeck, die für Diveristätspolitik zuständig ist, verantworten musste (Fall Jinnih Beels - Korrekionalgericht Antwerpen). In Berufung
17/05/18		Internationaler Tag gegen Homophobie und Transphobie. Diverse Sensibilisierungsaktionen der lokalen Kontaktstellen von Unia (unter anderem Informationsstand bei der Pride, 19.05.2018)
28/05/18		Verurteilung eines Unternehmens zur Zahlung einer Abfindung an eine Angestellte, die wegen ihres Kopftuchs am Arbeitsplatz entlassen wurde. Der Richter kam zu dem Urteil, dass zum einen die Angestellte keine schwerwiegende Pflichtverletzung begangen hat und zum anderen die Entlassung keine Diskriminierung darstellt (Arbeitsgericht Brüssel). Tatbestand: Februar 2016
30/05/18		Veröffentlichung der Rahmennote von Unia zu positiven Maßnahmen
05/06/18		Der Appellationshof Gent hat das Urteil vom 19. April 2017 in dem Fall der verweigerten Vermietung an eine (anerkannte) Flüchtlingsfamilie abgeändert und erklärt, dass es sich hierbei sehr wohl um eine direkte Diskriminierung handelte. Tatbestand: November 2014
06/06/18		Veröffentlichung der Empfehlung zur Zugänglichkeit der Infrastrukturen und Ausrüstungen der Brüsseler Nahverkehrsgesellschaft STIB für Personen mit Behinderung
09/06/18		Mitteilung der gemeinsamen Empfehlung von Unia und der Gehörlosenorganisation "DoofVlaanderen" zur Anzahl Übersetzungsstunden in Gebärdensprache für gehörlose Personen bei Beschäftigung, beruflichen Aus- und Fortbildungen sowie Anwerbungsverfahren
11/06/18		Der Kassationshof kassiert das Urteil des Arbeitsgerichtshofs Antwerpen vom 9. Juni 2012 zu Stellenangeboten mit sehr strengen Altersbedingungen. Der Antrag von Unia wurde wegen Unzulässigkeit abgelehnt, da die Einwilligung eines Opfers nicht vorlag.
12/06/18		Teilnahme an dem Kolloquium "DiscrimiNONs-nous ?" der Cocof: Vorführung des Films "Le Signalement" von Jacques Borzykowski (Centre Vidéo de Bruxelles) und Präsentation des Lehrhefts (Bepax)
14/06/18		Veröffentlichung und Präsentation des Jahresberichts 2017 von Unia
18/06/18		Seminar zum 3. <i>sozioökonomischen Monitoring</i> von Unia und dem FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung
25/06/18		Verurteilung einer Person wegen mehrfachen Vandalismus und Aufstachelung zum Hass gegen jüdische Personen (Korrekionalgericht Antwerpen). Tatbestände: Januar-Februar 2018
07-08-09/2018		Teilnahme an mehreren Sommerfestivals: Sensibilisierungsaktionen
02/07/18		Veröffentlichung einer "Carte blanche": "Vertreibung von Fahrenden: ein humanitärer Notfall"
02/07/18		Anhörung im Brüsseler Parlament (Ausschuss allgemeine Angelegenheiten): Jahresbericht 2017 von Unia
05/07/18		Anhörung im flämischen Parlament, Ausschuss Chancengleichheit: Jahresbericht 2017 von Unia
11/08/18		Teilnahme an der Antwerp Pride ( <i>Love United Festival</i> )
17/08/18		Veröffentlichung einer "Carte blanche" von Unia nach mehreren homophoben Übergriffen

Datum	Kategorie	Aktivität
01/09/18		Veröffentlichung der Empfehlung zu Altersgrenzen in der Kfz-Versicherung
05 en 14/09/2018		Networking-Matinees in Namur und Marche-en-Famenne: Vorstellung der Erhebung von Unia zur Zugänglichkeit der wallonischen Gemeinden für Personen mit Behinderung
06/09/18		Austauschbesuch des College voor de Rechten van de Mensen
10/09/18		Neuaufgabe der Kampagne von Unia über die Wahlrechte von Personen mit Behinderung ( <i>Ich habe eine Behinderung und ich habe Rechte</i> ). Veröffentlichung von Online-Instrumenten
11/09/18		Verurteilung (in der Berufungsinstanz) eines Unternehmens wegen Diskriminierung bei der Einstellung aufgrund des Alters (Arbeitsgerichtshof Lüttich). Tatbestand: 21. August 2014
14/09/18		Annahme des Entwurfs eines Königlichen Erlasses über positive Maßnahmen in der Privatwirtschaft im Ministerrat
17/09/18		Anhörung im Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft (Plenarsitzung): <i>Jahresbericht 2017</i> von Unia
17/09/18		Annahme des Entwurfs einer Ordonnanz über einen Wirkungstest von regulatorischen Maßnahmen für Chancengleichheit im Brüsseler Parlament
18/09/18		Verurteilung Belgiens durch den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte wegen des Kopftuchverbots in Gerichtssälen
18/09/18		Verurteilung einer Person wegen Aufstachelung zur Diskriminierung einer Frau und ihrer Kinder aufgrund ihres Glaubens (Korrekionalgericht Löwen). Tatbestand: 11. September 2016
21/09/18		Verurteilung einer Person wegen Aufstachelung zum Hass (antisemitische Äußerungen) (Korrekionalgericht Brüssel). Tatbestand: 16. Juli 2015
22/09/18		Teilnahme von Unia am Welttag der Gehörlosen in Kortrijk ( <i>Werelddovendag</i> Kortrijk)
23/09/18		Internationaler Tag der Gebärdensprache. Präsentation einer Erhebung und einer Broschüre über die Zugänglichkeit von Krankenhäusern für gehörlose Personen
24/09/18		Veröffentlichung des Berichts mit Empfehlungen über die Zugänglichkeit der wallonischen Gemeinden für Personen mit Behinderung
26/09/18		Sensibilisierungsaktion von Unia zum Beginn des neuen akademischen Jahres ( <i>Student Kick-off- Gent</i> )
01/10/18		Internationaler Tag der älteren Menschen. Veröffentlichung einer Stellungnahme von Unia über Diskriminierungen von älteren Menschen bei Kfz-Versicherungen
08- 09/10/2018		Internationale Konferenz <i>Towards an Inclusive Education System</i> , organisiert von Unia und dem College voor de Rechten van de Mensen mit Unterstützung des Amtes der Vereinten Nationen des Hohen Kommissars für Menschenrechte
16/10/18		Verurteilung einer Person wegen Aufstachelung zum Hass nach einem Attentat in Istanbul, bei dem ein junger Belgier türkischer Herkunft starb (Korrekionalgericht Gent). Tatbestand: 3. Januar 2017
16/10/18		Anhörung im wallonischen Parlament (Ausschuss Soziales): <i>Jahresbericht 2017</i> von Unia
17/10/18		Beitrag zur Arbeit des IOM über <i>transkulturelle Kompetenzen und Gesundheit von Migranten</i>
22/10/18		Veröffentlichung der Empfehlung über das Verbot offen getragener Glaubenssymbole im Fall von Nutzungsberechtigten gemäß Artikel 60 des Gesetzes über die ÖSHZ
06/11/18		Teilnahme an der Debatte <i>Noirs desseins pour blanches aspiration</i> über die Dekolonisierung (Brüsseler Parlament)
07/11/18		Verurteilung einer Schule wegen Verweigerung einer angemessenen Vorkehrung und wegen Einschüchterung gegenüber einem Kind mit Down-Syndrom (Gericht erster Instanz Antwerpen). Tatbestand: 2016
07/11/18		Verurteilung des Angreifers eines afghanischen Asylbewerbers (Hassverbrechen aus rassistischen Gründen) (Korrekionalgericht Dinant). Tatbestand: 13. Juli 2016
07/11/18		Teilnahme am Kongress der Vereinigung der Ombudspersonen und Mediatoren aus dem französischen Sprachraum
08-09/ 11/2018		Teilnahme an dem Seminar, das gemeinsam von Equinet und von der Open Society Justice Initiative zur Rolle der Gleichbehandlungsstellen im Kampf gegen ethnische Profiling organisiert wurde

Datum	Kategorie	Aktivität
13/11/18		Teilnahme am regionalen Tag der Diversität (Region Brüssel-Hauptstadt). Gesprächsrunde: Vorteile einer Diversitätspolitik in der Organisation
16/11/18		Veröffentlichung der Stellungnahme zum Vorentwurf des Dekrets zur Einführung des Begriffs der leichten Behausung ("habitation légère") in das wallonische Gesetzbuch über das Wohnungswesen und die Nachhaltigkeit der Wohnverhältnisse
19-20-21/11/2018		Teilnahme an dem Seminar <i>Not on Our Watch! Equality Bodies fighting Hate Speech</i> , gemeinsam organisiert von Equinet und von der italienischen Agentur gegen Rassendiskriminierung UNAR
20/11/18		Teilnahme von Unia an einem vom Brüsseler Arbeitsamt Actiris organisierten Themen-Lunch zur Intersektionalität
21/11/18		Teilnahme an einer Austausch-Matinee über Bürgerrechte und Bürgerbewusstsein <i>Parlons citoyenneté</i> (Dienst für sozialen Zusammenhalt der COCOF)
28/11/18		Verurteilung einer Person wegen Aufstachelung zum Hass gegen einen Polizeibeamten aufgrund des Diskriminierungsmerkmals der sogenannten Rasse (Korrektionalgericht Mecheln). Tatbestand: 20. Mai 2017
28/11/18		Teilnahme an dem Austausch über Diversität <i>La diversité, c'est oui tout simplement!</i> (eine Kampagne von Altéo und Enéo)
30/11/18		Teilnahme an der Mittagsdiskussion <i>Midi du droit</i> des FÖD Justiz über Antidiskriminierungsrecht
03/12/18		Internationaler Tag der Personen mit Behinderung. Teilnahme von Unia an der internationalen Konferenz über die Zugänglichkeit, organisiert von der Europäischen Kommission in Partnerschaft mit dem European Disability Forum
03/12/18		Veröffentlichung des aktualisierten Berichts <i>Mesures et climat : conséquences post-attentats</i> (Maßnahmen und Stimmungsbild: Auswirkungen der Attentate)
05/12/18		Startschuss durch die Brüsseler Staatssekretärin für Chancengleichheit und den Dienst equal.brussels zu einer in Zusammenarbeit mit Unia durchgeführten Kampagne für die Zugänglichkeit von öffentlichen Bereichen und Geschäften für Assistenzhunde
06/12/18		Rechtswege in Sachen Diskriminierung - ULB
10/12/18		Internationaler Tag der Menschenrechte. Präsenz von Unia bei der Einweihung des Obelisken zum 70-jährigen Bestehen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte in Brüssel
10/12/18		Verurteilung eines Tierparks wegen indirekter Diskriminierung aufgrund von Behinderung (Fall in Zusammenhang mit einem Assistenzhund) (Gericht erster Instanz Lüttich)
10/12/18		Anhörung von Unia im Senat zu seiner Stellungnahme zum Vorschlag einer Resolution zur Bekämpfung von Antisemitismus
10/12/18		Symposium <i>Themaboek Handicap en Armoede</i> (Themenbuch Behinderung und Armut, FÖD Soziale Sicherheit)
12/12/18		Verurteilung der Angreifer eines homosexuellen Paares, wobei das Motiv der Homophobie nicht anerkannt wurde (Korrektionalgericht Gent). Tatbestand: 6. August 2018
13/12/18		Teilnahme von Unia an dem Kolloquium über das Wiederaufflammen des Antisemitismus <i>Résurgences de l'antisémitisme</i> , organisiert von der ULB und dem Fonds für wissenschaftliche Forschung FNRS
13/12/18		Veröffentlichung der Stellungnahme von Unia zur Zugänglichkeit öffentlich zugänglicher Einrichtungen und Anlagen für Assistenzhunde im Rahmen der Reform des wallonischen Gesetzbuches über Soziales und Gesundheit CWASS
14/12/18		Paneldiskussion: <i>Radikalisierung nach rechts</i> (Festival van de Gelijkheid, De Vooruit, Gent)
17/12/18		Veröffentlichung des Memorandums <i>Eintreten für Menschenrechte: 61 Empfehlungen für mehr Gleichberechtigung in der Gesellschaft</i> zu den Wahlen 2019
18/12/18		Anhörung im wallonischen Parlament (Ausschuss Soziales): Jahresbericht 2017 von Unia
20/12/18		Vorverhandlung vor dem Assisenhof Brüssel in dem Verfahren zu dem Mordanschlag auf das Jüdische Museum
21/12/18		Kür der Gewinner des Preisausschreibens <i>#GibMir1Minute</i>



Jahresbericht 2018 – Rückbesinnung auf die Menschenrechte  
Brüssel, Juni 2019

Herausgegeben durch:

Unia, Interföderales Zentrum für Chancengleichheit  
Rue Royale 138, 1000 Brüssel

☎ +32 (0)2 212 30 00

✉ [info@unia.be](mailto:info@unia.be)

.....  
Redaktion: Unia

Lektorat und Endredaktion: Unia

Übersetzung: Isa Van Dorselaer (NL), Michel Teller (FR) und Daniel Piette (DE)

Für die Übersetzung dieses Berichts ist der französische Text maßgebend.

Grafikdesign und Layout: StudiOrama

Foto's: Unia

Illustration: Willem Pirquin

Druck: Bulckens

Verantwortlicher Herausgeber: Patrick Charlier

.....  
*Ce rapport est aussi disponible en français.*

*Dit verslag is ook verkrijgbaar in het Nederlands.*

.....  
Möchten Sie diese Publikation bestellen? Senden Sie Ihre Anfrage ganz einfach per E-Mail an [info@unia.be](mailto:info@unia.be) oder rufen Sie uns an unter 02 212 30 00, bitte unter deutlicher Angabe des Titels „Jahresbericht 2018 – Rückbesinnung auf die Menschenrechte“ 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](http://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](mailto:info@unia.be).





