



Jahresbericht

2021

Möglichkeiten  
schaffen



unia.be    



Jahresbericht

**2021**

**Möglichkeiten  
schaffen**



Für Chancengleichheit,  
gegen Diskriminierung

# Inhalt

Vorwort	4
Auftrag und Vision	6

## 1 Leben können, wo und wie man möchte 8

1. Menschenrechte in Alten- und Pflegeheimen	11
2. Wohnungspolitik: Zusammenarbeit mit den Regionen	13
2.1 Flämische Region	13
2.2 Wallonische Region	13
2.3 Region Brüssel-Hauptstadt	13
3. Zugänglichkeit des Mietwohnungsmarktes	14
4. Sozialwohnungsbau und lokale Bindungen	16
5. Inklusives Wohnen	17

## 2 Das volle Potenzial des Bildungswesens ausschöpfen können 20

1. Mit Behinderung an der Schule deiner Wahl	23
1.1 Flämische Gemeinschaft	24
1.2 Föderation Wallonie-Brüssel	24
1.3 Deutschsprachige Gemeinschaft	25
2. Chancengleichheit in Sachen Bildung	25
3. LGBTI+ in der Schule	26
4. Hochschulunterricht	26
4.1 Weltanschauliche und religiöse Diversität	26
4.2 Gewalt und Einschüchterung	27
4.3 Information der Studierenden über geltendes Antidiskriminierungsrecht	27

## 3 In einer wertschätzenden Umgebung arbeiten 28

1. Gleichbehandlung und Diversität am Arbeitsplatz	31
1.1 Diversität in den Notfalldiensten	31
1.2 Weltanschauliche und religiöse Diversität	33
2. Neugestaltung der E-Learning-Plattform eDiv	35
3. Schulungsmodul zur Neutralität bei Anwerbungen und Einstellungen	36
4. Angemessene Vorkehrungen für Arbeitnehmer mit Behinderung	37
5. Nichtdiskriminierungsklausel in öffentlichen Aufträgen	38
6. Auswirkungen der Impfkampagne auf die Arbeitsbedingungen	39

## 4 Dieselben Dienstleistungen wie alle anderen nutzen können 42

1. Covid-19-Impfung und Zugang zu Gütern und Dienstleistungen 44

---

2. Wahlen, die auch allen Wahlberechtigten zugänglich sind 46

---

3. Dieselben Dienstleistungen und Tätigkeiten wie alle anderen nutzen oder ausüben können 46
  - 3.1 Moeders voor Moeders 47
  - 3.2 Gleicher Zugang zum Gericht 47
  - 3.3 Blut und Plasma spenden 47
  - 3.4 Grenzüberschreitende Liebesbeziehungen zwischen Minderjährigen 48

---

4. Eigenständig mit der Bahn reisen 48

---

5. Garantierter Zugang zur Gesundheitsversorgung für alle 45
  - 5.1 Beihilfen ohne Altersdiskriminierung 45
  - 5.2 Zugang zu Rettungsdiensten und Intensivpflege 46

## 5 Verlass auf eine respektvolle Behandlung 53

1. Qualität bei der Opferbetreuung 55

---

2. Professionelles Profiling 56

---

3. Gegen Hassreden vorgehen 57
  - 3.1 Einschreiten von Zeugen 58
  - 3.2 Abänderung von Artikel 150 der Verfassung 59

---

4. Hassdelikte erkennen 61
  - 4.1 Dafür sorgen, dass weniger Strafverfolgungen eingestellt werden 61
  - 4.2 Neues Strafgesetzbuch 63

---

5. Wirksamer Schutz 64
  - 5.1 Evaluation der Gesetzgebung 65
  - 5.2 Inklusion in der Verfassung 66
  - 5.3 Angemessene Versorgung internerter Personen 67
  - 5.4 Antisemitismus 67
  - 5.5 Gerichtsverfahren 69

---

6. Mainstreaming 72
  - 6.1 Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus 72
  - 6.2 Regionaler Plan zur Bekämpfung von Rassismus (Region Brüssel-Hauptstadt) 74
  - 6.3 Föderaler Aktionsplan Behinderung 75

---

7. Bedarf an hochwertigen Daten 75

## 6 Wir sind Unia 78

1. Unia als offizielle Chancengleichheitsstelle und Menschenrechtseinrichtung 81

---

2. Personalpolitik 82

---

3. Zusammensetzung des interföderalen Verwaltungsrats 83

---

4. Haushalt, Bilanz und Ergebnisrechnung 84

# Vorwort



„What are people actually able to do and to be?  
What real opportunities are available to them?“

Martha C. Nussbaum in *Creating Capabilities*

2021 sollte das Jahr der Hoffnung werden. Die Frage, ob diese Hoffnung in Erfüllung ging, sei allerdings dahingestellt. In diesem Jahresbericht geht es darum, eine Übersicht über die Arbeit von Unia zu geben, die zumindest allen eine reale Perspektive bieten soll, ihre Träume zu verwirklichen. Mit fundierter Erfahrung steht Unia Personen, Organisationen und Behörden zur Seite, um Chancen für alle zu schaffen. Ganz gleich, ob wir jung oder alt sind, gläubig oder atheistisch, diese oder jene Wurzeln haben, die eine oder andere Person lieben, eine Behinderung haben oder nicht, in jedem Fall sollten wir uns in allen Lebenssituationen und Gesellschaftsbereichen auf eine sichere Umgebung verlassen dürfen, in der wir uns frei entfalten können.

Leider ist es so, dass viele Menschen diese Sicherheit nicht haben oder auf Hindernisse stoßen. So gingen 2021 bei Unia 10.610 Meldungen ein, was einen Anstieg um 12% gegenüber 2020 bedeutet. Zu diesen Meldungen haben wir 2.379 Fälle eröffnet. Oft geht es dabei um diskriminierende Situationen oder Hassreden (in einigen Fällen um Hassdelikte). Manche Meldungen deckten auch unzugäng-

liche Strukturen oder Angebote auf. Denken wir beispielsweise an Behindertenbeihilfen, die älteren Menschen verwehrt werden. Oder an die Rangordnung bei der Vergabe von Sozialwohnungen, durch die bisher Erstankommende benachteiligt werden. Selbstverständlich müssen wir Diskriminierungen in individuellen Situationen bekämpfen, aber wir müssen auch den Mut haben, die zugrunde liegenden Strukturen und Praktiken zu hinterfragen.

Es ist nämlich nicht akzeptabel, dass eine Gesellschaft, die sich damit brüstet, allen die gleichen Erfolgchancen zu bieten, weiterhin gewisse Privilegien einräumt. Wenn wir Chancengleichheit und Inklusion schaffen wollen, müssen wir tatkräftig an einer Gesellschaft arbeiten, in der alle die gleichen Chancen und Ansprüche auf Wohnen, Bildung, Beschäftigung, Dienstleistungsangebote und nicht zuletzt Rechtsschutz haben. Dies ist nur machbar, wenn wir uns der Auswirkungen dieser Privilegien, der Machtstrukturen und der vorherrschenden Wert- oder Bezugssysteme bewusst werden und sie infrage stellen. Ein besonderes Augenmerk muss hierbei den Minderheitsgruppen gelten, um Hindernisse, die ihre Inklusion erschweren, zu beseitigen.

Ein Beispiel ist die kostenlose Bahnkarte „Hello Belgium Railpass“, die zu Beginn der Pandemie alle Bahnfahrergäste ab 12 Jahre erhielt (Kinder unter 12 Jahren fahren ohnehin kostenlos). Man musste sie allerdings online anhand der Nationalregisternummer beantragen. Es war nicht möglich, sie an einem Bahnhof anzufordern oder abzuholen. Unsere Partnereinrichtung, der Dienst zur Bekämpfung von Armut, prekären Lebensumständen und sozialer Ausgrenzung, hat das Profil der Personen analysiert, die diesen Vorteil tatsächlich nutzen konnten. Die Ergebnisse sprechen Bände. Es gab zwar keinen Unterschied zwischen Belgiern mit und ohne Migrationshintergrund, wohl aber zwischen Belgiern und Nichtbelgiern. So wussten vergleichsweise deutlich mehr Belgier, wie sie einen Railpass zu beantragen haben. Dieser Anteil stieg noch einmal mit der Einkommenshöhe und dem Bildungsstand.

Nun könnte man sagen, alle hatten eine Chance, und man ignoriert das Problem einfach. Oder man untersucht die Mechanismen und Hindernisse, die so manchem bei dieser Aktion, auch wenn sie gut gemeint war, im Wege standen. Unia setzt auf letzteren Ansatz. Wie können wir sicherstellen, dass wir möglichst viele Personen erreichen? Hier ist es ganz klar von Vorteil, wenn die Organisation oder der Anbieter an sich ein möglichst getreues Spiegelbild der

Gesellschaft ist. Mit einer divers aufgestellten Belegschaft erkennt man eher die ganze Bandbreite an Erwartungen und Anforderungen einer vielfältigen Gesellschaft wie der unsrigen. Wenn (politische) Entscheidungen besondere Folgen für bestimmte Zielgruppen haben, müssen diese auch aktiv in den Entscheidungsfindungsprozess einbezogen werden. „Nichts über uns ohne uns“: Diese Grundregel klingt selbstverständlich, und dennoch müssen Unternehmen, Einrichtungen und Behörden nicht selten daran erinnert werden.

Nur so wird die Gesellschaft wirklich dafür sorgen, dass alle ihren persönlichen Zielen nachgehen und das Leben führen kann, das sie sich erträumen. Genau das ist mit Chancengleichheit gemeint. Gemeinsam können wir die Grundbedingungen hierfür schaffen. Deshalb müssen wir weiterhin unermüdlich gegen Diskriminierung, Hassreden und Hassdelikte kämpfen. Damit wir in aller Sicherheit unser Leben führen können, wo immer wir wollen und genau so, wie wir es wollen. Damit wir unser ganzes Potenzial in der Schule entfalten können. Damit wir in einer Umgebung arbeiten können, die uns ein Wertgefühl gibt. Damit alle die gleichen Dienstleistungsangebote nutzen und mit Respekt behandelt werden.

Dementsprechend freuen wir uns, dass der Verwaltungsrat uns 2021 erneut das Vertrauen ausgesprochen hat, diesen Weg in den nächsten 6 Jahren als Kodirektion fortzusetzen. Dies werden wir auch mit großer Begeisterung tun. Doch mit der Erneuerung unseres Mandats stehen zugleich sehr schwierige Entscheidungen an, die uns zutiefst bewegen und das gesamte Personal von Unia betreffen. Durch den Beschluss der flämischen Regierung, sich aus unserer Einrichtung zurückzuziehen, verlieren wir unser Funktion in Flandern und einen erheblichen Teil unserer Ressourcen. Besonders verstörend ist jedoch, dass kein Personal übernommen wird und somit Kompetenz verloren geht. So waren wir gezwungen, fähige und engagierte Personen zu entlassen, was kein guter Start für die künftige flämische Menschenrechtseinrichtung sein kann.

Trotz dieser schwierigen Situation sind wir jedoch zuversichtlich, dass wir uns weiterhin gemeinsam für einen Wandel einsetzen können. Die Menschenrechte dürfen jedenfalls nicht auf ein Mindestmaß reduziert werden.

Erneuerung des Unia-Direktionsmandats von Els Keytsman und Patrick Charlier ↗ 1 | S. 86

## COVID-19

Wir können es schon gar nicht mehr hören. Dennoch müssen wir darüber reden. 2021 war bereits das zweite Jahr in Folge, in dem das Coronavirus wütete und sowohl unser Leben als auch unsere Grundrechte gefährdete. Letzteres war weniger eine Folge des Virus an sich, sondern der beschlossenen Schutzmaßnahmen. Nach mehr als zwei Jahren Pandemie haben wir aber immer noch nicht genug zum Schutz der Grundrechte unternommen. Selbstverständlich war es wichtig und auch eine heikle Aufgabe, die Coronawellen mit Schutzvorschriften einzudämmen und den Gesundheitssektor zu entlasten. Doch selbst unter diesen außerordentlichen Umständen müssen unsere Menschenrechte so weit wie möglich gewährleistet bleiben. Unia hat die Auswirkungen der Gesundheitsschutzmaßnahmen auf die Menschenrechte erfasst und Referenzrahmen für gewisse Sektoren dargereicht, um diese Rechte in Krisenzeiten weitestgehend zu schützen.

Els Keytsman  
Direktorin

Patrick Charlier  
Direktor



## Auftrag



Unia ist eine unabhängige interföderale öffentliche Einrichtung und Experte für Chancengleichheits- und Antidiskriminierungspolitik. Unser Auftrag basiert auf den Menschenrechten und besteht darin, Diskriminierung zu bekämpfen und die Gleichberechtigung und Chancengleichheit aller zu fördern. Diesen Auftrag führen wir mit Blick auf die gesellschaftliche Entwicklung und im Sinne des Dialogs, Zusammenhalts und gegenseitigen Respekts aus.

## Vision



Unia strebt eine inklusive Gesellschaft an.  
Der **Strategieplan 2019-2021** (verlängert bis 2022) von Unia setzt auf drei Säulen:

### 1. Unia will die gleichberechtigte und inklusive Teilhabe fördern



Unia will, dass jeder gleichwertig an sämtlichen Aspekten des Gesellschaftslebens teilnehmen kann. Hierzu bedarf es eines strukturellen, proaktiven und präventiven Ansatzes, neben entschlossenen Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung.

### 2. Unia ist für alle gesellschaftlichen Akteure da



Unia wählt für jede Initiative die entsprechenden Zielgruppen und Partner: Politik und Behörden, Bürger, Zivilgesellschaft, Wirtschaftszweige, Sozialpartner, akademische Kreise, internationale Organisationen ...

Chancengleichheit und Diskriminierungsbekämpfung liegen in der gemeinsamen Verantwortung aller gesellschaftlichen Akteure. Unias Initiativen möchten die Kompetenz der einzelnen Akteure in Sachen Chancengleichheit und Diskriminierungsbekämpfung stärken.

### 3. Unia fördert die Kenntnis und Achtung der Menschenrechte



Unia will zu einer besseren Kenntnis der Menschenrechte allgemein und insbesondere des Rechts auf Nichtdiskriminierung beitragen.

Die Maßnahmen und Stellungnahmen von Unia beruhen auf internationalen Rechtsregeln, wie sie von Gerichten und Überwachungs- oder Aufsichtsorganen ausgelegt werden, sei es auf globaler, nationaler oder regionaler Ebene.

Unia will die Umsetzung der internationalen Rechtsnormen voranbringen, insbesondere der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) und der UN-Rassendiskriminierungskonvention (ICERD).

# Befugnisse von Unia

## Diskriminierungsgründe

Es gibt **20 sogenannte „geschützte Merkmale“** im Sinne der belgischen Antidiskriminierungsgesetzgebung (Gesetze, Dekrete, Ordonnanzen). Diskriminierung aufgrund eines solchen Merkmals ist verboten und strafbar.



### Unia ist zuständig für:

- die 5 Merkmale sogenannter „Rasse“: angebliche Rasse, Hautfarbe, Staatsangehörigkeit, Abstammung (u. a. jüdische Vorfahren) sowie nationale oder ethnische Herkunft
- Behinderung
- Glaube oder Weltanschauung
- sexuelle Orientierung
- Alter
- Vermögen (oder finanzielle Mittel)
- Personenstand
- politische Überzeugungen
- Gewerkschaftszugehörigkeit
- Gesundheitszustand
- körperliche oder genetische Eigenschaften
- Geburt
- soziale Herkunft
- Haushaltszusammensetzung (nur für die Wallonische Region)



### Für das Merkmal **Geschlecht** ist Unia nicht zuständig



Wer sich wegen Genderdiskriminierung oder einer Frage hierzu an Unia wendet, wird an das Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern (IGFM) oder im Fall einer diesbezüglichen flämischen Angelegenheit an die Genderkammer des flämischen Ombudsdienstes verwiesen. Bei intersektionalen Fragen oder Mehrfachdiskriminierung arbeiten wir mit diesen Einrichtungen zusammen.

### Auch für das Merkmal **Sprache** ist Unia nicht zuständig



Dieses Merkmal ist bereits im belgischen Antidiskriminierungsrecht verankert. Es fehlt nur noch die Bezeichnung einer öffentlichen Instanz, die für Diskriminierungsangelegenheiten aufgrund von Sprache zuständig ist.

## Diskriminierung melden



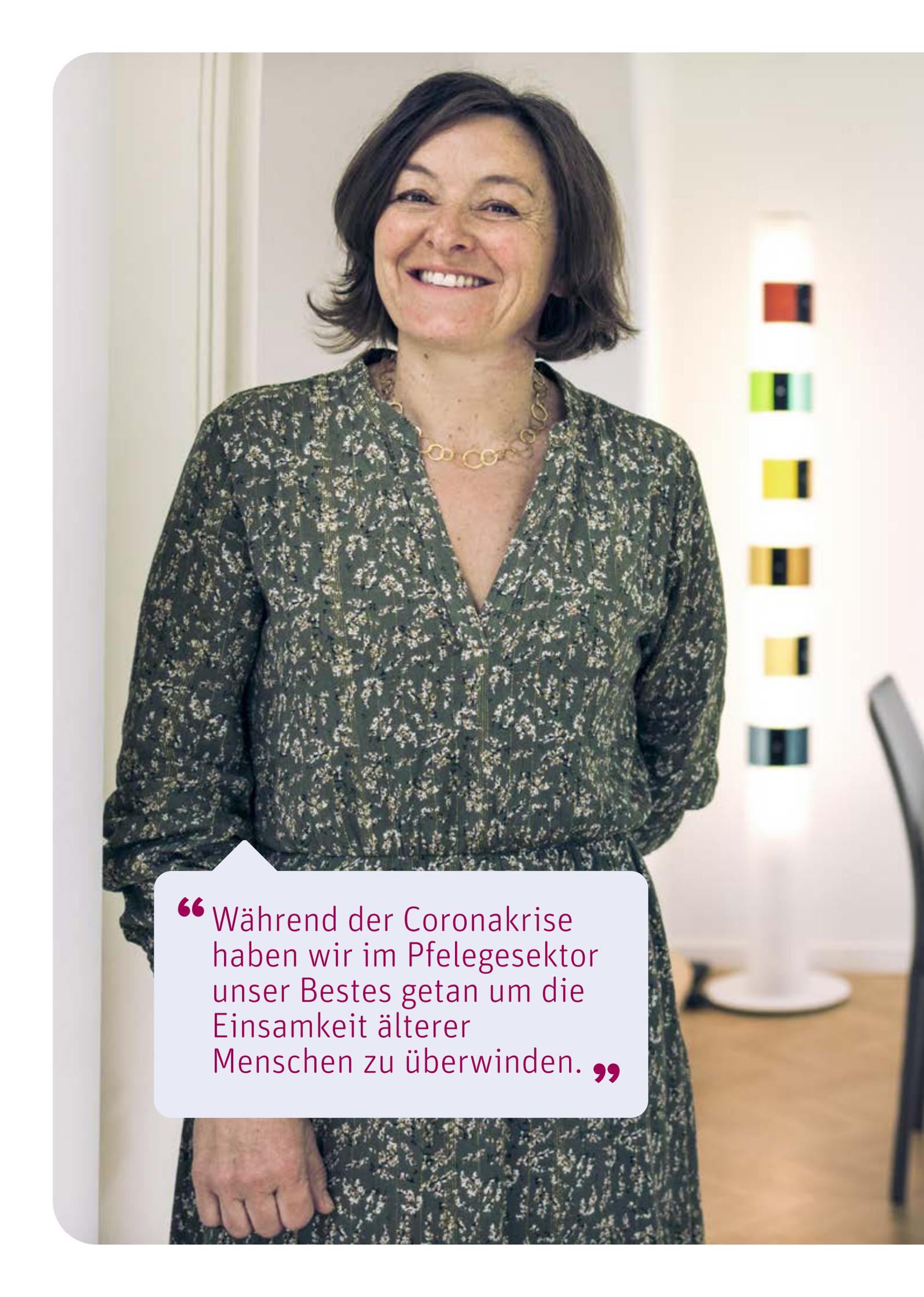
Einer der Hauptaufträge von Unia ist es, individuelle Diskriminierungsmeldungen zu bearbeiten. Hierbei bewegt sich Unia in einem eng abgesteckten rechtlichen Rahmen. Obwohl gewisse Situationen ungerecht erscheinen, bedeutet dies nicht immer, dass sie gegen geltendes Antidiskriminierungsrecht verstoßen. Unia hört erst einmal alle Beteiligten an und informiert sie über die rechtlichen Aspekte. Auf dem Dialog- und Verhandlungsweg versucht man dann, eine für alle Beteiligten zufriedenstellende Lösung zu finden.

Unia bevorzugt langfristige Lösungen, die eine Wiedergutmachung für den vom Melder erlittenen Schaden bringen und gleichzeitig verhindern, dass es erneut zu Situationen dieser Art kommt. Nur dann, wenn der Tatbestand besonders gravierend ist und der Dialog sich als unmöglich erweist oder die Rechtslage unklar ist, kann Unia vor Gericht ziehen. Dies bleibt aber die Ausnahme und geschieht nur mit Einwilligung des Opfers. Unia kann auch einem Zivil- oder Strafverfahren beitreten und als Berater in Gerichtsverfahren auftreten, ohne selbst Partei zu sein.

[Meldeformular von Unia](#) ↗ 2 | S. 86

[Kontaktangaben von Unia](#) | Unia ↗ 3 | S. 86

Die Publikationen von Unia sowie die Stellungnahmen, die Rechtsprechung und die außergerichtlichen Lösungen, auf die in diesem Jahresbericht verwiesen wird, sind auf unserer Website [www.unia.be](http://www.unia.be) abrufbar. Neben diesem Jahresbericht veröffentlicht Unia auch einen Zahlenbericht 2021 und regionale Tätigkeitsberichte 2021. Die Links in diesem Bericht verweisen vorrangig zu französischsprachigen Texten wenn keine deutschsprachige Fassung verfügbar ist.

A woman with short brown hair, smiling warmly, wearing a green dress with a white floral pattern and a gold chain necklace. She is standing in a room with a white wall and a modern floor lamp with colorful shades in the background. A white speech bubble with a purple border is overlaid on the bottom left of the image, containing a quote in purple text.

“Während der Coronakrise haben wir im Pflegektor unser Bestes getan um die Einsamkeit älterer Menschen zu überwinden.”

# Kapitel 1

Leben können,  
wo und wie  
man möchte



Chantal Dehon, Direktorin der VoG Résidence Bois du Manil (Wavre).

”

Durch die Teilnahme an der Studie konnte ich aus meiner Erfahrung berichten. Und auch einen gewissen Frust ablassen, muss ich zugeben. Wir hielten es immer für wichtig, unseren Bewohnern viel Freiheit zu lassen, und wir möchten uns eigentlich zunehmend für die Außenwelt öffnen. Dann aber hat uns die Coronakrise plötzlich in eine andere Richtung gedrängt, und wir mussten uns an Maßnahmen halten, die den Zugang einschränken.

In den ersten Monaten der Coronakrise, im März und April 2020, war niemand darauf vorbereitet, und man musste kurzerhand drastische Maßnahmen ergreifen. Wer das kritisiert, macht es sich etwas zu leicht. Mit unserem engagierten Direktionsteam haben wir es aber zum Glück geschafft, recht schnell Schutzmaterial zu beschaffen. Andere Heime hatten da weniger Glück, glaube ich. Doch je länger die Krise dauerte, umso stärker wurde die Belastung, weil es an Unterstützung fehlte, an klaren Maßnahmen und dann auch an Testmaterial.

Als Alten- und Pflegeheim haben wir alles dafür getan, dass die Leute sich nicht im Stich gelassen fühlten. Die kranken oder sterbenden Bewohner durften natürlich weiterhin Besucher empfangen, sofern man sich an die Schutzmaßnahmen hielt. Wir haben nach geschulten ehrenamtlichen Helfern gesucht, Videogespräche mit der Familie eingerichtet und einen kleinen mobilen Kaufladen organisiert. Innerhalb von zwei Wochen haben wir alle elektronischen Adressen der Familienangehörigen unserer Bewohner beschafft, damit sie leichter Kontakt miteinander hatten.

Es war aber schwierig, die Familienangehörigen klar und deutlich oder auch rechtzeitig über die Schutzmaßnahmen und die wiederholten kurzfristigen Änderungen bei diesen Maßnahmen zu informieren. Außerdem erfuhren die Bewohner in den Fernsehnachrichten am Abend – also dann, wenn die Belegschaft bei uns auf ein Minimum reduziert ist – von furchterregenden Entwicklungen, was sie natürlich noch stärker verunsichert hat. In den ersten Wochen bin ich mit den Teammitgliedern der Spätschicht zu ihnen hingegangen, um sie näher zu informieren und von ihnen zu hören, was ihnen Sorge macht.

Man hätte die Maßnahmen schneller lockern müssen, als alle Älteren und alle Personen mit erhöhtem Risiko Anfang 2021 geimpft waren. Ende 2021 hörte ich, dass Kollegen sagten, sie hätten erneut schließen müssen, weil zwei Bewohner infiziert waren, ohne Symptome zu haben. Manchmal ist es schwierig, die Maßnahmen weiter zu rechtfertigen. Zum einen versteht man natürlich, dass sie notwendig sind, um die Gesundheit der Bevölkerung und das Gemeinwohl zu schützen. Andererseits darf man die Freiheit der Bewohner und ihrer Familienangehörigen nicht einfach einschränken. Vor allem deshalb nicht, weil es bei den Senioren die letzten Jahre ihres Lebens sind. Diese beiden Aspekte stehen manchmal im krassen Widerspruch zueinander, und wir geraten damit in eine schwierige Situation, weil wir immer wieder an geltendes Recht erinnern müssen, ohne den humanen Aspekt aus den Augen zu verlieren.

Meiner Auffassung nach hat man nicht genug auf die Direktionen der Alten- und Pflegeheime gehört. So waren wir oft gezwungen, Maßnahmen umzusetzen, ohne vorher wirklich informiert worden zu sein. Man kann natürlich nicht jeden um seine Meinung bitten, wenn in einer Krisensituation kurzerhand Maßnahmen ergriffen werden müssen. Am Anfang der Krise konnte man ja auch noch vieles nachvollziehen und unterstützen. Es ist aber ärgerlich, dass man in den Monaten danach praktisch keinerlei Initiative unternommen hat, um Beispiele guter Praxis auszutauschen und den Sektor stärker einzubeziehen und zu unterstützen, damit gezieltere Maßnahmen zum Einsatz kommen.

Alten- und Pflegeheime können hier sicherlich noch mehr tun. Der ältere Mensch selbst muss der Hauptakteur sein bei allem, was für ihn und mit ihm unternommen wird. Dieser Grundsatz steht nicht immer in Einklang mit dem oft rein medizinischen Ansatz gegenüber älteren Menschen. Das Pflegepersonal besitzt zwar eine herausragende technische und psychologische Ausbildung, doch wir versetzen uns noch zu selten in die Lage der Betroffenen, um die wir uns täglich kümmern. Was würden wir an ihrer Stelle wollen? Diese Kultur kann in der Ausbildung und auch durch Sensibilisierungsmaßnahmen noch stärker ausgeprägt werden. Allein schon aus Image-Gründen von Seiten unseres Sektors, zumal viele Einrichtungen sich bekanntlich angegriffen fühlen durch das, was in Berichten oder in der Presse über sie veröffentlicht wurde.

Man muss nämlich wissen, dass wir in der Coronakrise unser Bestes gegeben haben, damit unsere Bewohner sich nicht so einsam fühlten. Ich habe oft an die vielen älteren Menschen gedacht, die diese Krise alleine zuhause durchmachen mussten. Deshalb möchte ich allen Personalmitgliedern von ganzem Herzen für ihre Mühe und Liebeshwürdigkeit danken, die sie gezeigt haben, obwohl sie erschöpft waren.

“

**Dort leben können, wo Arbeit ist, in einem angenehmen Viertel und mit genügend Platz für die Kinder, dies ist eine Grundvoraussetzung und auch wichtige Antriebskraft für persönliche Verbesserung und soziale Mobilität. Eigenständig leben und die gleichen Dienstleistungen wie alle anderen nutzen können fördert die Inklusion. Und ganz gleich, für welche Wohnform man sich entscheidet, es muss in jedem Fall möglich sein, das eigene Leben so einzurichten, wie man möchte.**

**Das Recht auf eine angemessene Wohnung ist zwar in Artikel 23 der Verfassung verankert und auch in mehreren regionalen Wohnungsgesetzbüchern festgehalten, doch im Alltag der Menschen keineswegs garantiert. Wer eine neue Wohnung sucht, wird oft nach Kriterien beurteilt, die vollkommen irrelevant sind, wie Herkunft oder Art des Einkommens.**

**Unia hat sich 2021 auf verschiedenen Wegen für das Recht auf eine Wohnung eingesetzt, unter anderem für Personen mit Behinderung, die eine inklusive Form des Wohnens suchen, oder auch aus Sorge um die Grundrechte von Bewohnern in Alten- und Pflegeheimen.**

## 1. Menschenrechte in Alten- und Pflegeheimen

Die Coronakrise hat erneut ein Schlaglicht auf die Menschenrechte älterer Personen geworfen. Da Alten- und Pflegeheimbewohner oft Gemeinschaftsräume nutzen, in denen sich das Virus leichter ausbreitet, sind sie anfälliger für Covid-19. Ihre Infektionsrate ist doppelt so hoch. Sie laufen nämlich eher Gefahr, sich mit dem Virus anzustecken (und einen schweren Krankheitsverlauf zu entwickeln). Auch der Lockdown trifft sie besonders hart (isoliert, nur wenige Besuche, keine Freizeittätigkeiten mehr ...).

Von Anbeginn der Pandemie stand die Alten- und Pflegeheimpolitik im Kreuzfeuer der Kritik. So waren die Maßnahmen nicht immer angemessen und führten in manchen Fällen zu Menschenrechtsverletzungen. Denken wir nur an das Recht der Bewohner auf Bewegungsfreiheit, auf ein selbstbestimmtes Leben, auf ein Privat- und Familienleben. Viele Bewohner waren in den Einrichtungen eingeschlossen und durften das Haus nicht mehr verlassen, auch nicht vorübergehend. Lange Zeit erhielten sie gar keine oder nur wenige Besuche von ihrem Lebenspartner oder von

Familienangehörigen oder Freunden. Diese Situation hat sowohl die Bewohner als auch ihre Angehörigen, das Personal und die ehrenamtlichen Helfer auf eine harte Probe gestellt.

Unia hat die Auswirkungen von Covid-19 auf die Menschenrechte in den Alten- und Pflegeheimen untersucht und hierzu eine qualitative Studie auf der Grundlage von Interviews mit über 80 Personen unterschiedlicher Profile durchgeführt, die in verschiedenen Regionen in dem Sektor tätig sind. Unia sprach auch mit Personalmitgliedern öffentlicher Dienste, die an der Ausarbeitung der Maßnahmen beteiligt waren. So entstand ein genaueres Bild von dem komplexen Kontext, in dem diese Maßnahmen ergriffen wurden. Die Interview-Teilnehmer erkannten an, dass die Maßnahmen die Grundfreiheiten der Bewohner übermäßig eingeschränkt haben. Die Behörden sind ihrer Verantwortung hierfür nicht genügend nachgekommen und haben den Alten- und Pflegeheimen einen zu großen Ermessensspielraum gelassen.

Obwohl die Bewohner eine enorme Resilienz gezeigt haben und man auf der anderen Seite versucht hat, die Auswirkungen in verschiedener Weise aufzufangen, haben die Maßnahmen doch bei den meisten Bewohnern in mehr oder weniger erheblichem Maß zu Formen von Depression, psychischem Stress, Verwirrung und Angst geführt, oft mit irreversiblen Folgen. In einigen Fällen hat man die Betroffenen körperlich oder medikamentös ruhiggestellt, wenn sie nicht in ihrem Zimmer bleiben wollten. So hat Unia viele sehr persönliche Gespräche geführt, in denen die Betroffenen mit starken Emotionen von ihren Erfahrungen berichteten und die konkreten Folgen der Coronakrise auf die Arbeit und das Leben in den Alten- und Pflegeheimen aufdeckten. Die Erfahrungsberichte waren teils sehr bewegend.

„**Unsere Werte gehen verloren. Wir fangen an, das Gegenteil von dem zu machen, was wir gewöhnlich machen. Einige Mitarbeiter kommen gar nicht mehr arbeiten, weil das, was wir jetzt in der Coronakrise machen, vollkommen gegen unsere Werte verstößt, für die wir beruflich stehen.**“

Direktion eines Alten- und Pflegeheims

Die Interview-Teilnehmer geben zu verstehen, dass der Sektor zu stark von einer Kultur des Risikomanagements geprägt ist. Da sich dieser Ansatz mit der Pandemie noch verstärkt hat, neigen Alten- und Pflegeheime dazu, sich von der Außenwelt abzuschotten und um jeden Preis auf Sicherheit zu setzen. Die Krise hat die Beteiligten dazu gebracht, über die Beziehung zwischen Alten- und Pflegeheimen und Außenwelt nachzudenken. Sie sind der Meinung, dass es notwendig ist, sich weiter zu öffnen und Partnerschaften aufzubauen.



Auf der Grundlage dieser Interviews hat Unia in einem Bericht eine Reihe von Empfehlungen an die Behörden formuliert, zum besseren Schutz der Menschenrechte in Alten- und Pflegeheimen. Dies wäre möglich, indem man das Krisenmanagement verbessert und die strukturellen Hindernisse bei der

Betreuung älterer Menschen beseitigt. Und vor allem, indem man die Einbeziehung und Eigenständigkeit der Bewohner schützt und fördert. Es muss ihnen möglich sein, die letzten Jahre ihres Lebens so einzurichten, wie sie möchten, und mit den nötigen Informationen und einem gewissen kontrollierten Rahmen auch Risiken einzugehen, wenn sie dies möchten. Falls sie in Quarantäne sind, müssen sie weiterhin Kontakt mit ihrem Partner, ihrer Familie und Freunden haben dürfen, genau wie der Rest der Bevölkerung (zum Beispiel in Kontaktblasen von 4 Personen).

„Die strukturellen Mängel haben sich schmerzlich gezeigt: Man hatte keinen Plan, wie im kleinen Maßstab vorzugehen ist, was natürlich mit entsprechenden Einbußen an Lebensqualität verbunden war. In der Entwicklung hin zu einem weniger medizinisch beherrschten Ansatz war man auf einem guten Weg, doch Covid hat einen Strich durch die Rechnung gemacht. Von da an ging es wieder in die falsche Richtung.“

Seniorenorganisation

Unia appelliert an die politischen Entscheidungsträger, kritische Überlegungen anzustellen, welchen Platz und Stellenwert wir älteren Menschen und ihrer Betreuung in unserer Gesellschaft geben. Diese Krise hat die derzeitigen Schwachstellen aufgedeckt: Unterfinanzierung, mangelnde Koordination zwischen gesundheitlicher Grundversorgung und Altenpflege, mangelnde Wertschätzung der Pflegekräfte ... Wir müssen den Mut haben, über ein neues Konzept des Pflegemodells nachzudenken, um das Dienstleistungsangebot gezielter auf die Bedürfnisse der Bewohner und Pflegekräfte auszurichten.

Auswirkungen der Covid-19-Schutzmaßnahmen auf die Menschenrechte in Alten- und Pflegeheimen: eine qualitative Studie (2021) | Unia 4 | S. 86

## Unia plädiert für eine internationale Konvention über die Rechte älterer Menschen

Mehrere Untersuchungsberichte haben vor etwa zehn Jahren gezeigt, dass der internationale Menschenrechtsrahmen für ältere Personen unzulänglich ist. Deshalb haben die Vereinten Nationen 2010 eine Arbeitsgruppe gebildet, die sich mit dem Inhalt einer Konvention über die Rechte älterer Menschen befasst. Diese Arbeitsgruppe ist bereits 12 Mal zusammengekommen. Ziel eines solchen neuen Übereinkommens ist es, klarzustellen, wie den Menschenrechten im Fall älterer Menschen Geltung zu verschaffen ist.

### Welchen Mehrwert bringt ein solche Konvention?

Jedes Land, das dieses Übereinkommen unterzeichnet und ratifiziert, hat damit zwingende Pflichten. Gewisse Rechte aufgrund dieses Übereinkommens sind direkt rechtswirksam. Man kann sich also an ein Gericht wenden, um die Rechte durchzusetzen. Darüber hinaus sind die Behörden verpflichtet, den Vereinten Nationen Bericht über die Umsetzung der Konvention zu erstatten.

Ein Übereinkommen ginge mit der Bildung eines Ausschusses für die Rechte älterer Menschen einher, der sich mit individuellen Beschwerden wegen Konventionsverletzungen befassen kann. Außerdem erfordert ein solches Übereinkommen die Schaffung eines unabhängigen Mechanismus, der damit beauftragt ist, die Umsetzung des Übereinkommens zu fördern, abzusichern und zu überwachen. Diese Instanz erstattet dem Ausschuss Bericht über die Umsetzung dieser Konvention in Belgien, wobei der Ausschuss seinerseits die Behörden hierzu befragt und Empfehlungen formuliert.

Ein UN-Konvention bringt auch gesellschaftlich einen hohen Mehrwert. Es rückt die Rechte älterer Menschen in den Blickpunkt und kann dazu dienen, sowohl die breite Öffentlichkeit als auch politische und berufliche Akteure zu sensibilisieren und Diskriminierung aus Altersgründen zu bekämpfen.

## 2. Wohnungspolitik: Zusammenarbeit mit den Regionen

Unia zeigt weiterhin großes Engagement auf regionaler Ebene, insbesondere im Bereich der Wohnungspolitik. Dementsprechend haben die Regionen 2021 unsere Sachkompetenz in Anspruch genommen. Die gute Zusammenarbeit in der Wallonie, in Flandern und in Brüssel setzt sich also fort.

### 2.1 | Flämische Region



In Flandern sind alle Gemeinden, die sich einer Interkommunale für Wohnungswesen angeschlossen haben, seit dem 1. Januar 2021 verpflichtet, eine Kontaktstelle einzurichten, bei der man Diskriminierungen melden kann. In Zusammenarbeit mit Wonen Vlaanderen organisiert Unia Informationssitzungen für bestehende oder neue Mitarbeiter dieser Kontaktstellen, die die Bürger über ihre Rechte aufklären und ihnen gegebenenfalls helfen, online eine Diskriminierung zu melden. Unia hat hierzu einen ausführlichen Leitfaden ausgearbeitet. Bearbeitet wird die Meldung von einem beauftragten Unia-Personalmitglied, das sich direkt mit dem Bürger in Verbindung setzt.

[Discriminatie op de huurmarkt \(Diskriminierung auf dem Mietwohnungsmarkt\) | Vlaanderen.be](#) ↗ 5 | S. 86

### 2.2 | Wallonische Region



Zu Beginn der laufenden Legislaturperiode hat sich die wallonische Regierung 2019 zu gezielten Maßnahmen verpflichtet, um Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt zu bekämpfen. Zusammen mit dem Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie mit Federia (dem wallonischen Fachverband der Immobilienmakler), der Wallonischen Wohnungsbaugesellschaft und mehreren Vereinigungen für Armutsbekämpfung gehört Unia der Arbeitsgruppe an, die das Ministerium für Wohnungswesen bei der Ausarbeitung und Umsetzung dieser Maßnahmen unterstützt. Dabei handelt es sich um dynamische Maßnahmen zu bestimmten Handlungsschwerpunkten.

Einer dieser Schwerpunkte ist die Mietgarantie. Da viele Mietinteressenten Schwierigkeiten haben, diese Garantie zu leisten, hat die wallonische Regierung 2021 beschlossen, hilfsbedürftigen Haushalten (Schätzungen zufolge 12.000 an der Zahl) ein zinsfreies Darlehen zu gewähren. Unia hat an der Ausarbeitung eines Dekrets über Situationstests mitgewirkt

und wird auch bei der Produktion von Informationsvideos und eines Informationshefts über Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt helfen.

Ein weiterer Schwerpunkt sind die Auskünfte, die ein Eigentümer von Mietbewerbern verlangen darf. Diese Auskunftsanfragen sind oft unangemessen und können leicht zu diskriminierenden und ausgrenzenden Situationen führen. Daher haben wir ein Musterformular aufgestellt, das Eigentümer und Immobilienmakler verwenden können. Es ist benutzerfreundlich und gibt genau an, welche Auskünfte in den einzelnen Schritten des Auswahlverfahrens (nach der Wohnungsbesichtigung und bei Unterzeichnung des Mietvertrags) von den Mietbewerbern verlangt werden dürfen.

Die Seite mit dem Musterformular auf der Unia-Website wurde in dem Monat nach seiner Veröffentlichung über 1.000 Mal aufgerufen. Unia appelliert an die Berufsangehörigen des Wohnungssektors, dieses Musterformular möglichst auch zu benutzen. Da es jedoch unverbindlich ist, empfiehlt Unia der wallonischen Regierung, eine erschöpfende Liste von Auskünften, die in den einzelnen Schritten des Auswahlverfahrens verlangt werden dürfen, in das Dekret vom 15. März 2018 über den Wohnungsmietvertrags aufzunehmen. Unia richtet auch einen Appell an die anderen Regierungen, ähnliche Maßnahmen zu ergreifen.

[Logement : un nouveau formulaire-type pour sélectionner les locataires sans discriminer en Wallonie \(Wohnen: ein neues Musterformular zur diskriminierungsfreien Auswahl von Mietern in der Wallonie\) | Unia](#) ↗ 6 | S. 86

### 2.3 | Region Brüssel-Hauptstadt



Das Brüsseler Wohnungsgesetzbuch wurde durch eine Ordonnanz vom 21. Dezember 2018 abgeändert, um Diskriminierungen beim Zugang zu Wohnungsangeboten stärker zu bekämpfen. Im Rahmen der Evaluierung dieser Ordonnanz hat man Unia um eine Stellungnahme ersucht. In dieser Stellungnahme fordert Unia, die Liste von Diskriminierungsmerkmalen zu erweitern und auch Mehrfachdiskriminierungen sowie Diskriminierungen durch Assoziation (wenn jemand diskriminiert wird, weil er mit einer Person in Verbindung steht, die ein Diskriminierungsmerkmal aufweist) zu berücksichtigen. Das Verweigern angemessener Vorkehrungen für Mieter mit Behinderung muss ebenso als Diskriminierungsform anerkannt werden. Und wie in der Wallonie fordert Unia auch hier, dass die Auskünfte, die ein Eigentümer verlangen darf, klarer abgegrenzt werden. Einige Empfehlungen sollen dazu führen, dass die Schutzmaßnahmen ausgeweitet werden, wobei nicht zuletzt auf den Schutz vor Vergeltung geachtet werden muss. Außerdem soll ein genaues Verfahren für Situationstests festgelegt werden.

Inzwischen wurden drei zusätzliche Inspektoren, die speziell mit Diskriminierungsbekämpfung beauftragt sind, bei der Brüsseler Inspektion für Wohnungswesen ernannt. Dies entspricht auch der Empfehlung, die Unia in ihrem Parallelbericht an den UN-Ausschuss für die Beseitigung der Rassendiskriminierung formuliert hatte (siehe auch 5.6. Mainstreaming), um die Inspektion für Wohnungswesen landesweit mit der Befugnis auszustatten, individuelle Beschwerden entgegenzunehmen und Situationstests durchzuführen. Die beiden anderen Regionen haben die Absicht geäußert, dies in ihre jeweiligen Rechtsetzungen aufzunehmen, und müssten dies auch in Kürze tun.

### 3. Zugänglichkeit des Mietwohnungsmarktes

Die Städte und Gemeinden stehen den Bürgern nahe. Sie kennen am besten die Schwierigkeiten ihrer Einwohner und können in diskriminierenden Situationen schnell gezielte Maßnahmen ergreifen. Deshalb schlägt Unia vor, zusätzlich zu der Kooperation mit den Regionen auch die Städte und Gemeinden zu unterstützen, mit denen ein Zusammenarbeitsabkommen abgeschlossen wurde.

2021 lag der Schwerpunkt insbesondere auf einer verbesserten Zugänglichkeit des Mietwohnungsmarkts für alle. Jeder muss ohne Unterschied nach Herkunft, Glaube, Weltanschauung, Alter, Einkommensart und Behinderung die gleichen Chancen haben, eine erschwingliche Wohnung zu finden.

Mehrere Städte sind der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus (ECCAR) beigetreten und haben sich somit verpflichtet, Rassismus in bestimmten Bereichen zu bekämpfen. Die meisten Städte weiten dieses Engagement auf Diskriminierungsbekämpfung aus. Hierzu gehören neben einer erhöhten Wachsamkeit und einer besseren Unterstützung für Diskriminierungsopfer (siehe auch 5.1. Qualität bei der Opferbetreuung) unter anderem Maßnahmen gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. Unia unterstützt die Städte, indem sie beispielsweise Situationstests ausarbeitet und Schulungen für Akteure im Wohnungswesen anbietet. Auch Städte, die nicht Mitglied der ECCAR sind, können im Rahmen eines Zusammenarbeitsabkommens Unterstützung von Unia erhalten.



#### Außergerichtliche Lösung

In einer Immobilienagentur verweigert eine Mitarbeiterin einer Mietbewerberin ganz einfach eine Wohnung, weil sie keinen Arbeitsvertrag vorzeigen kann. Dabei hat die Frau sehr wohl ein festes Einkommen, und ihre Eltern sind zudem bereit, eine Bürgschaft zu leisten. Die Mietbewerberin versucht vergeblich, der Mitarbeiterin klarzumachen, dass dies eine Form von Diskriminierung ist.

Daher wendet sie sich an Unia, die den Dialog mit dem Geschäftsführer der Immobilienagentur sucht. Dieser Dialog erweist sich als konstruktiv, und man kommt zu einer Lösung. Der Geschäftsführer und die Mitarbeiterin bitten um Entschuldigung für den Vorfall und absolvieren eine Schulung in Antidiskriminierungsrecht.

Ein Vermieter darf zwar die Zahlungsfähigkeit eines Mietbewerbers überprüfen, nicht aber grundsätzlich bestimmte Einkommensarten ausschließen. Als Auswahlkriterium darf also nicht die Einkommensart gelten, sondern nur die Höhe des Einkommens im Vergleich zum Mietpreis. Nach geltendem Antidiskriminierungsrecht ist es Immobilienagenten außerdem verboten, diskriminierenden Forderungen oder Vorgaben seitens der Eigentümer Folge zu leisten.



## Rechtsprechung

Ein Mann besichtigt eine Wohnung in Begleitung seiner Mutter, die ein Kopftuch und ein traditionelles Kleid trägt. Seine Bewerbung wird nicht weiter berücksichtigt. Als seine Schwester, die kein Kopftuch trägt, dieselbe Wohnung besichtigt, wird ihre Bewerbung hingegen wohl angenommen. Das Gericht Erster Instanz Brüssel kommt zu dem Schluss, dass hier eine Diskriminierung aufgrund des Vermögens und aufgrund des Glaubens vorliegt, und ordnet am 18. Oktober 2021 an, die diskriminierende Bewerbungsverweigerung zu beenden.

Gericht Erster Instanz Brüssel, 18. Oktober 2021 | Unia [7](#) | S. 86

Eine Gemeinde verweigert einem Einwohner mit Behinderung, der an einem Stadion wohnt und an Spieltagen nicht in seiner Straße parken darf, angemessene Vorkehrungen. Das Gericht Erster Instanz Brüssel hat am 27. September 2021 geurteilt, dass es sich hier nicht um Diskriminierung handelt. Unia sucht weiterhin eine Einigung mit der Gemeinde.

Als die Stadt Gent Anfang 2015 mit Unterstützung der dortigen Universität Situationstests auf dem Wohnungsmarkt durchführen ließ, zeigte sich, dass 26 % der Immobilienagenten Diskriminierungen nach Herkunft, Behinderung, Sprache oder Einkommensart (im Fall eines Ersatzeinkommens) begingen. Nach einigen Monaten wussten die Immobilienagenten durch das Interesse der Medien, dass sie getestet werden konnten, sodass der Anteil auf 10 % sank.

Diese Erfahrung liefert den Behörden zahlreiche Ansätze, wie sie die Schulung und Sensibilisierung der Immobilienagenten unterstützen und darin investieren können. Verbesserungsprojekte dieser Art laufen derzeit auch in Antwerpen, Löwen und Mecheln, jeweils in Zusammenarbeit mit Unia. Brügge, Genk, Gent und Kortrijk haben diese Absicht ebenfalls bekundet.

2020 haben die Situationstests der [Vrije Universiteit Brussel](#) in den Städten Mons, Charleroi, Lüttich und Namur gezeigt, dass Mietbewerber mit marokkanisch klingendem Namen in 28 % der Fälle gegenüber Personen mit anderem Namen diskriminiert wurden (von Seiten der Privateigentümer waren es sogar 43 %). Nach dieser Untersuchung hat Unia die Städte Mons und Charleroi gebeten, der bestehenden Arbeitsgruppe

beizutreten, um über Beispiele guter Praxis im Kampf gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt auszutauschen.

An dieser Arbeitsgruppe nehmen inzwischen 8 Städte teil: Bastogne, Mons, Charleroi, Chaumont-Gistoux, Tournai, Lüttich, Namur und Verviers. Neben dem Austausch über Beispiele guter Praxis stellt die Arbeitsgruppe Überlegungen an, wie der Ansatz der Stadt Gent andere Städte zu ähnlichen Maßnahmen inspirieren kann, die dann an den jeweiligen Kontext anzupassen wären. Unsere regionalen Kontaktstellen unterstützen die Städte mit Beratungen und Informationen.

## Regionale Kontaktstellen

### Flandern



Unsere regionalen Kontaktstellen bieten mehreren Städten und Großräumen ein Angebot nach Maß. Dieses Angebot wird dann in einen Aktionsplan mit konkreten Verpflichtungen von Unia gefasst, um die Gebiete strategisch im Kampf gegen Diskriminierung und ungleiche Behandlung zu unterstützen. Zu dem Angebot gehören Vereinbarungen über die Unterstützung bei der Ausarbeitung spezifischer Maßnahmen innerhalb der politischen Vorhaben der Stadt.

Ziel ist es, eine bessere, gezieltere Zusammenarbeit zur Unterstützung der Politik zu entwickeln, mit klaren Pflichten für alle Partner. Dadurch sind auch Zwischenevaluationen möglich. Wenn Städte, die sich klar für die Bekämpfung von Ungleichheit und Diskriminierung engagieren, eine Maßnahme in Einklang mit dem Verwaltungsabkommen und dem Mehrjahresplan durchführen, stellen sie auch eine inhaltliche Verbesserung der Zusammenarbeit mit Unia fest. Unia hat mit folgenden Städten Zusammenarbeitsabkommen geschlossen: Antwerpen,

Brügge, Genk, Gent, Hasselt, Kortrijk, Löwen, Mecheln, Ostende, Sint-Niklaas und Roeselare.

Inzwischen hat Flandern beschlossen, sich aus Unia zurückzuziehen, ohne das Personal und die Sachkompetenz auf flämischer Ebene zu übernehmen (siehe auch „La concrétisation de l'institution flamande des droits humains est préoccupante“ (Bedenkliches Vorgehen bei der Schaffung der flämischen Menschenrechtseinrichtung) in „Wir sind Unia“). Demzufolge müssen die Struktur und die Aufträge der regionalen Kontaktstellen 2022 überarbeitet werden.

Onze regionale contactpunten (Unsere regionalen Kontaktstellen) | Unia ↗ 8 | S. 86

## Wallonie



Die lokalen Kontaktstellen vertreten Unia bei den lokalen Verwaltungen und Partnern. Sie informieren Berufsangehörige über geltendes Antidiskriminierungsrecht und sensibilisieren sie hierfür, sie bekämpfen vorgefasste Meinungen und Vorurteile und sie fördern angemessene Vorkehrungen für Personen mit Behinderung, indem sie die Maßnahmen und Empfehlungen von Unia auf die lokale Ebene übertragen und dabei mit Initiativen vor Ort zusammenarbeiten.

Die lokalen Verwaltungen können diese Begleitung nutzen, um Projekte zur Prävention von Diskriminierung und zur Förderung von Chancengleichheit auszuarbeiten. In dringenden Fällen können sie die Dienste von Unia in Anspruch nehmen, um sich bei der Festlegung einer gezielten Politik begleiten zu lassen. Außerdem kann Unia Stellungnahmen und Empfehlungen zu Angelegenheiten formulieren, die in den lokalen Zuständigkeitsbereich fallen.

Unsere lokalen Kontaktstellen | Unia ↗ 9 | S. 86

## Brüssel

Unia hat bisher keine lokale Kontaktstelle in der Brüsseler Region. Dennoch führt Unia lokale Aktionen oder Maßnahmen in der Region Brüssel-Hauptstadt durch. Hier wird sich die Situation mit der internen Reform „UniaGo“ wahrscheinlich strukturell ändern, wenn es darum geht, die Einrichtung flexibler und agiler aufzustellen und ihre Arbeitsweise noch besser auf den Bedarf der Bevölkerung und der Einrichtungen abzustimmen. Die lokale Arbeit in Brüssel übernehmen gezielt Kolleg(inn)en aus verschiedenen Diensten, die für Informationen, Fortbildungen und Stellungnahmen da sind, wenn die Brüsseler Zivilgesellschaft, die halböffentlichen oder öffentlichen kommunalen Einrichtungen und Organisationen oder die Gemeindeverwaltungen und -kollegien einen entsprechenden Bedarf haben. Darüber hinaus begleiten wir regionale Brüsseler Initiativen, die eine gezielte Wirkung in bestimmten Gemeinden haben, wie die Brüsseler Kampagne LGBTI+ „Share the color“.

## 4. Sozialwohnungsbau und lokale Bindungen

In dem Erlass der flämischen Regierung von 2021 zur Ausführung des flämischen Wohnungsgesetzbuches wurden allgemeine Regeln zur Zuteilung von Sozialwohnungen festgelegt. Neben den absoluten Vorrangigkeitsregeln beinhaltet dieser Erlass auch optionale Vorrangigkeitsregeln, die den lokalen Bindungen der Mietbewerber Rechnung tragen. Sozialwohnungsbaugesellschaften können somit Mietbewerbern den Vorzug geben, die in den letzten 6 Jahren mindestens 3 Jahre in der Gemeinde, in der die betreffende Wohnung steht, oder in dem Tätigkeitsgebiet der Wohnungsbaugesellschaft gewohnt haben.

Der Erlass lässt den Gemeinden zudem die Freiheit, hiervon abweichende lokale Zuteilungsregeln aufzustellen, um die lokalen Bindungen der Mietbewerber noch stärker zu berücksichtigen. Die Anzahl Jahre, die sie in der Gemeinde gewohnt haben müssen, darf dann frei festgelegt werden. Vorrang können auch diejenigen Mietbewerber erhalten, die in der Gemeinde mit der betreffenden Wohnung arbeiten oder dort Kinder in der Schule haben. Außerdem können nahestehende Hilfspersonen oder ihre Hilfeempfänger, die in der Gemeinde wohnen, Vorrang erhalten.

Unia stellt fest, dass einige Gemeinden den Begriff lokale Bindungen in ihren Zuteilungsregeln sehr streng auslegen. So müssen die Mietbewerber nicht selten mindestens 10 Jahre,

wenn nicht sogar seit ihrer Geburt, in der Gemeinde leben, um die Vorrangigkeitsbedingung zu erfüllen. Eine solch strenge Auslegung des Begriffs lokale Bindungen kann zu einer indirekten Unterscheidung nach Nationalität, Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Alter, Behinderung oder Geschlecht führen.

Denken wir beispielsweise an zugewanderte Mietbewerber. Sie leben oft seit Kurzem in Belgien und können somit noch keine lokalen Bindungen aufgebaut haben. Oder an junge Menschen, die ebenfalls noch nicht genug Zeit hatten, lokale Bindungen aufzubauen. Gleiches gilt für Personen mit Behinderung, die längere Zeit in einer Einrichtung außerhalb der Gemeinde oder des Tätigkeitsgebiets der Sozialwohnungsbaugesellschaft gelebt haben.

So kann es zu Spannungen zwischen den lokalen Zuteilungsregeln für Sozialwohnungen einerseits und geltendem Antidiskriminierungsrecht oder europäischem Freizügigkeitsrecht andererseits kommen. Unia empfiehlt daher, im Einzelfall zu bewerten, ob das Kriterium der lokalen Bindung tatsächlich einem rechtmäßigen Zweck dient, ob es einen sinnvollen Zusammenhang zwischen dem Kriterium und diesem Zweck gibt und ob die Auslegung des Begriffs lokale Bindung dem Zweck angemessen ist.

## 5. Inklusives Wohnen

Die Umfragen von Unia zeigen immer wieder, wie kostspielig es für Personen mit Behinderung ist, eigenständig zu wohnen. Ein Gesellschaftsleben führen und Kultur genießen erweisen sich als Luxus. Allein schon die Fahrten sind eine Herausforderung, und selbst der Regelunterricht ist für die betroffenen Familien oft mit Mehrkosten verbunden (um die lückenhafte Unterstützung zu kompensieren). Des Weiteren ist es für die Betroffenen schwierig, eine Arbeitsstelle zu finden und zu halten. Außerdem herrscht ein gravierender Mangel an barrierefreien Sozialwohnungen. Personen mit Behinderung haben ständig damit zu kämpfen, ihre Rechte durchzusetzen.

Unabhängige Lebensführung und Einbeziehung in die Gesellschaft sind inhaltliche Schwerpunkte in dem Bericht, den Unia den Vereinten Nationen 2021 als unabhängiger Koordinierungsmechanismus zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention übermittelt hat. Unia fordert die Regionen darin auf, einen klaren Zeitplan zur Deinstitutionalisierung aufzustellen, unter klarer Angabe der Anzahl Personen mit Behinderung, die in einer Einrichtung leben, und dazu einen Aktionsplan mit bezifferten Vorgaben auszuarbeiten, um diese Anzahl zu verringern, wobei gleichzeitig auf die Aus- und Fortbildung des Personals und die Umorientierung der bisherigen Dienste und Einrichtungen zu achten ist. Unia fordert die Schaffung barrierefreier oder

anpassungsfähiger Wohnungen sowie die Förderung inklusiver Wohnformen, indem man entsprechende Hilfen entwickelt und Beispiele guter Praxis vor Augen führt. Darüber hinaus fordert Unia, dass die nötigen Mittel für individualisierte Unterstützungsdienste bereitgestellt werden, damit es Personen mit Behinderung leichter fällt, eigenständig zu leben.

Die Behörden können hierzu die Leitlinien des UN-Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen lesen. Diese Leitlinien führen die Allgemeine Bemerkung Nr. 5 weiter aus, die näher auf die Bedeutung von Artikel 19 der Behindertenrechtskonvention zum Thema unabhängige Lebensführung und Einbeziehung in die Gemeinschaft eingeht und die Maßnahmen darlegt, die im Rahmen der Deinstitutionalisierungsprozesse zu treffen sind, insbesondere im Hinblick auf dringende Situationen wie jetzt in der Coronakrise.

OHCHR | [Regional consultations and Guidelines on deinstitutionalisation - Article 19](#) ↗ 10 | S. 86

### UN-Behindertenrechtskonvention

Alle Staaten, die die UN-Behindertenrechtskonvention ratifiziert haben, werden alle 4 Jahre einer Fortschrittsbewertung unterzogen. Zuständig für diese Bewertung ist der UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Den Rahmen hierfür bildet das periodische Berichterstattungsverfahren.

Die Fortschritte Belgiens wurden erstmals 2014 bewertet. Für die zweite Bewertung galt ein vereinfachtes Verfahren. Der Ausschuss hat Belgien einen Fragebogen übermittelt. Die Antworten hierauf stellen den periodischen Staatenbericht dar, der als Grundlage für die Bewertung dient. Als unabhängiger Koordinierungsmechanismus verfasst Unia einen sogenannten Parallelbericht, in dem die von Belgien gelieferten Informationen kommentiert, korrigiert oder vervollständigt werden. Als Grundlage hierfür dienen Unia unter anderem zwei große Umfragen, die sie bei Personen mit Behinderung und zu zahlreichen eingegangenen Meldungen durchgeführt hat.

Der Parallelbericht von Unia wurde dem Ausschuss am 3. Dezember 2021, dem Internationalen Tag der Menschen mit Behinderung, überreicht.



Unia hat in diesem Bericht unter anderem folgende Feststellungen verdeutlicht:

- Öffentliche Gebäude, der öffentliche Raum, öffentliche Verkehrsmittel, die Medien und das Internet haben in ihrer Zugänglichkeit weiterhin Nachholbedarf.
- Für den Fall einer akuten Krise oder Katastrophe (wie der Coronakrise oder der Flutkatastrophe 2021) hat Belgien immer noch keinen Krisenmanagementplan, der die Situation von Personen mit Behinderung berücksichtigt.
- Die Mittel für inklusives Wohnen sind unzureichend. Hinzu kommt, dass die Begleitdienste nur unzureichend genutzt werden und nicht genug Wertschätzung oder Anerkennung erhalten.
- Die Finanzierung des schulischen Förderangebots für Schüler mit Behinderung fließt größtenteils in den Förderunterricht, sodass Eltern oft nicht die freie Wahl haben, ihr Kind inklusiv unterrichten zu lassen.
- Die öffentliche Finanzierung ist immer noch schwerpunktmäßig auf Arbeitsplätze in Beschützenden Werkstätten ausgerichtet. Es fließen nicht genug Mittel in die Förderung regulärer Beschäftigungen.
- Die Beihilfen für Personen mit Behinderung reichen nicht, um über die Armutsschwelle hinauszukommen. Hierdurch können sich die Betroffenen nur begrenzten Zugang zur Justiz, Gesundheitsversorgung und Kultur leisten.

Der Bericht gibt eine Übersicht über die Hindernisse, die den Betroffenen bei der Ausübung ihrer Grundrechte im Weg stehen. Anlässlich der Veröffentlichung dieses Berichts hat Unia eine Sensibilisierungsaktion in den sozialen Medien geführt. Hierbei ging es darum, dass Grundrechte miteinander zusammenhängen und eine Wechselwirkung haben und dass die Verletzung eines Grundrechts auch andere Rechte gefährden kann. In diesem Bericht hat Unia eine Reihe von Empfehlungen an die belgischen Behörden gerichtet, damit sie ihrer Pflicht nachkommen und eine inklusivere Gesellschaft schaffen. Die Bewertung des UN-Ausschusses wird für 2023 erwartet.

Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Belgien ↗ 11 | S. 86

Parallelbericht an den UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (2021) | Unia  
↗ 12 | S. 86





“ Aus dem Schrank kommen?  
Wir wollen, dass jeder seinen  
Platz in der Gesellschaft hat! ”



# Kapitel 2

Das volle Potenzial  
des Bildungswesens  
ausschöpfen können



5. Sekundarschulklasse Sozialwissenschaften der Schule GO! in Geel: Alexander, Beau, Bieke, Britt, Daan, Flor, Helena, Hilke, Lena, Lynn, Nore, Renke, Saar, Treasure und Vitany.

### „**Dürfen LGBTI+-Schüler sich an eurer Schule frei zum Ausdruck bringen?**“

Wir dürfen an unserer Schule ganz wir selbst sein. Die Kleidervorschriften sind nicht allzu streng, sodass man seine Persönlichkeit oder Identität zum Ausdruck bringen kann. Unsere Lehrer gehen cool damit um. Sie sehen es als etwas Positives. Unsere Schule zeigt auch offen unsere Diversität.

Wenn ein Junge einen Rock tragen würde, gäbe es keine komischen Reaktionen. Ich glaube auch nicht, dass er gemobbt würde. An unserer Schule gibt es nicht wirklich ein Mobbing-Problem. Sollte es dennoch vorkommen, würde man das Problem ernst nehmen. Das hat unsere Schule uns klar vermittelt, insbesondere über das Smartschool-Portal. Außerdem ist der Schülerbegleitsdienst für uns da.

### **Warum war es euch wichtig, an diesem Wettbewerb teilzunehmen?**

Wir haben keinen Augenblick gezögert! Es ist doch echt lächerlich, dass sich heutzutage noch Leute mit der sexuellen Orientierung anderer schwertun, wenn sich Jungen und Mädchen als LGBTI+ identifizieren.

### **Wie habt ihr dieses Video produziert?**

Erst haben wir ein Brainstorming gemacht. Dabei haben wir ziemlich schnell die Vorurteile festgehalten, um die es dann in unserem Video ging. Weil wir in unserer Gruppe eng befreundet sind, war es ziemlich leicht, die Aufgaben zu verteilen. Der Dreh verlief auch reibungslos. Eine Minute ist kurz, aber gerade lang genug, um eine klare Message zu vermitteln.

### **Und was genau war die Message, die ihr in eurem Video übermitteln wolltet?**

Dass LGBTI+-Menschen ganz normal sind. Man spricht ja auch nicht die ganze Zeit von der sexuellen Orientierung einer Hetero-Person, oder?

Am Anfang wollten wir die Message rüberbringen, dass sich jeder frei fühlen sollte, sein Coming-out zu haben, aus sich herauszukommen. Als wir darüber nachdachten, haben wir aber gemerkt, dass ein solches Schubladen- oder Kastensystem an sich dumm ist. Deshalb hatten wir die Idee mit dem Wortspiel im Slogan. Im Niederländischen heißt „uit de kast komen“ sein Coming-out haben und „kast“ allein bedeutet Schrank oder Kasten. Dazu die Frage, warum es überhaupt ein Kastensystem gibt. Wir wollen, dass alle frei in unserer Gesellschaft leben können, so, wie sie sind.

### **Was macht ihr mit dem Preis, den ihr gewonnen habt?**

Wir veranstalten einen Sozialwissenschaftstag in der Schule. Am Vormittag kann man Informationen und Erfahrungen austauschen, teilweise in der Schule und teilweise im OPZ in Geel (einem öffentlichen Pflege- und Informationszentrum für Personen mit psychischen Störungen und für ihr Umfeld). Mit einer Person im Rollstuhl, einem Studenten, der von einem Eingliederungseinkommen leben muss, einem Flüchtling, einer Person mit Suchtproblem und noch anderen.

Am Nachmittag veranstalten wir dann kreative Workshops zum Thema Diversität im weitesten Sinn: Theater, Schmuck herstellen, Graffiti und noch mehr. Außerdem gibt es ein großes Büfett mit hausgemachten Gerichten. Jeder bereitet etwas aus einer anderen Kultur zu. Das wird eine richtige Fete!

<https://www.unia.be/fr/sensibilisation-et-prevention/campagnes/donnemoui1minute-2021> ↗ 13 | S. 86



Die Gesellschaft investiert viel in Bildung. Aus gutem Grund. Bildung ist die stärkste Triebkraft zu sozialer Gerechtigkeit. Bei vielen Kindern und Jugendlichen ist es aber leider so, dass ihr Bildungsweg eher durch Vorurteile seitens der Gesellschaft vorgezeichnet wird als durch ihre eigenen Fähigkeiten und Interessen. Dies spiegelt sich dann auf dem Arbeitsmarkt wider.

Unia führt in diesem Bereich gezielte Aktionen durch und arbeitet daran Barrieren zu beseitigen. So wachen wir beispielsweise darüber, dass Kinder und Jugendliche sich als Mensch entfalten können, damit kein Talent verloren geht. Alle Schüler müssen sich in der Schule ihrer Wahl willkommen fühlen und sich dort ohne Vorurteile ihres Umfelds entfalten können.

## 1. Mit Behinderung an der Schule deiner Wahl

Es bedarf angemessener Vorkehrungen, damit Schüler mit Behinderung sich an der Schule ihrer Wahl entfalten können. Hierzu müssen sowohl die Schüler und Schülerinnen selbst als auch die Lehrkräfte mit der nötigen Unterstützung rechnen dürfen. Grundvoraussetzung ist, dass man sich ganz klar für Inklusion entscheiden darf und der schulische Rahmen von Barrieren befreit wird. So muss es Schülern mit Behinderung gegeben sein, auch im Regelunterricht genügend Förderung und Anreize zu erhalten und Beziehungen zu Schülern ohne Behinderung aufzubauen.

### Inklusiver Unterricht

Inklusiver Unterricht ist nicht das gleiche wie Integrationsunterricht. Im Integrationsunterricht werden Kinder mit Behinderung nur dann aufgenommen, wenn sie sich an den Regelunterricht anpassen können, ohne dass hierfür besondere Anstrengungen unternommen werden müssen, den Unterricht an die behinderungsspezifischen Herausforderungen anzupassen. Nicht so im inklusiven Unterricht. Hier wird jeder schulische Aspekt angepasst (die Klasse und Schule als Umgebung, der Lehrplan, die Unterrichtsmethoden usw.), damit Kinder mit einer Behinderung möglichst in derselben Gruppe, mit allen anderen, am Unterricht teilnehmen können.

Inklusiver Unterricht ist ein aktiver Prozess, der einer engagierten Politik entspringt, die eine Behinderung aus dem sozialen Blickwinkel betrachtet. So ergibt sich die Behinderung erst dadurch, dass das Umfeld oder gewisse Gewohnheiten Hindernisse schaffen. Diese Hindernisse sind diskriminierend und stehen der Inklusion von Menschen mit Behinderung im Weg. Diese Menschen haben jedoch ein verbrieftes Recht auf ein barrierefreies Leben. Dieser Ansatz ist übrigens auch auf andere (tatsächliche oder vermeintliche) persönliche Merkmale der Schülerinnen und Schüler auszuweiten, wie Gender, soziale Herkunft, Migrationshintergrund, Muttersprache usw.



Im Rahmen des Projekts Inclusion Europe (*IE+ Promoting positive attitudes and evidence-based policy for inclusive education*) hat Unia zusammen mit mehreren flämischen Partnern aus dem Bildungswesen Informations- und Sensibilisierungshilfen (in niederländischer Sprache) zum Thema inklusiver Unterricht entwickelt. Diese Hilfen stehen auf unserer Website und können von Bildungsfachkräften genutzt werden. Hierzu fanden drei inspirierende Interviews statt (übersetzt in Französisch).

[Inklusiver Unterricht: Erläuterungen \(IE+\) | Unia](#)  
 ↗ 14 | S. 86

Kinder und Jugendliche lernen dabei, dass alle auf ihre Weise in der Gruppe sinn- und wertvoll sind, dass man gemeinsam Spaß haben, sich auf die anderen verlassen und einiges voneinander lernen kann. In der Schule und auch außerhalb. So könnten Kinder und Jugendliche einer solchen Gruppe beispielsweise später Unternehmensleiter werden und Arbeitskräfte mit Behinderung einstellen. Unternehmensleiter ohne oder mit Behinderung, wohlbemerkt.

## Artikel 24 der UN-Behindertenrechtskonvention

Die Vertragsstaaten erkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung an. Um dieses Recht ohne Diskriminierung und auf der Grundlage der Chancengleichheit zu verwirklichen, gewährleisten die Vertragsstaaten ein integratives<sup>1</sup> Bildungssystem auf allen Ebenen [...]. Bei der Verwirklichung dieses Rechts stellen die Vertragsstaaten sicher, dass Menschen mit Behinderungen nicht aufgrund von Behinderung vom allgemeinen Bildungssystem ausgeschlossen werden [...].

### 1.1 | Flämische Gemeinschaft



Geht man von der vorhandenen Erfahrung und Sachkompetenz aus und setzt man weiter auf die Zugänglichkeit und die Anpassungsmöglichkeiten des Unterrichtswesens, so ist im derzeitigen

Bildungssystem vieles machbar. Unia ersucht den Bildungsminister, die Bildungsakteure in dieser Hinsicht zu stärken, bestehende Hindernisse zu beseitigen und eine Vision davon zu vermitteln, wie sich schrittweise ein inklusives Bildungssystem verwirklichen lässt.

Unia hat hierzu eine Reihe konkreter Empfehlungen mit fünf Handlungsschwerpunkten formuliert. Dabei muss gleichzeitig in diese fünf Handlungsschwerpunkte investiert werden, um einen größtmöglichen Effekt zu erzielen und ein hochwertiges inklusives Unterrichtswesen zu garantieren:

1. das Recht auf inklusive Bildung zusichern;
2. die Erwartungen im Hinblick auf Barrierefreiheit klarstellen;
3. die Kompetenz der Lehrkräfte als Bildungsfachkräfte stärken;
4. für eine ausreichende und gut organisierte Unterstützung sorgen;
5. Rehabilitation und Therapie im Regelunterricht verstärken.

Aanbevelingen: hoe een inclusief onderwijssysteem kan worden gerealiseerd in Vlaanderen (2021) (Empfehlungen: Wie sich in Flandern ein inklusives Unterrichtswesen verwirklichen lässt (2021) ↗ 15 | S. 86

Im Übrigen verfolgt Unia sehr genau die Ausarbeitung des Dekrets über schulische Unterstützung (Auf Niederländisch: „decreet leersteun“). Unia hat eine Stellungnahme zu dem Konzeptpapier im Hinblick auf das Dekret verfasst und gemeinsam mit Eltern von Kindern mit besonderem schulischem Förderbedarf an der Beratung im Kabinett teilgenommen. Unia plädiert dafür, diese Beratung strukturell zu verankern, damit die Eltern ein Sprachrohr haben, um in der Politik Gehör zu finden.

Das Konzeptpapier beinhaltet vielversprechende Ziele, wie die Qualitätskontrolle der Grund- und Zusatzbetreuung, die entsprechende fachliche Fortbildung der Lehrkräfte, die Stärkung der pädagogischen Begleitdienste, der verstärkte Fokus auf Schulen, die in Verzug sind, und die Ausarbeitung von Referenzrahmen. In drei Aspekten sieht Unia jedoch einen erheblichen Handlungsbedarf:

1. einen Plan für den Übergang zu einem einheitlichen, inklusiven Unterrichtswesen ausarbeiten;
2. die Garantien im Hinblick auf das Anmelde-recht verstärken;
3. die Erwartungen im Hinblick auf die Barrierefreiheit klarstellen.

### 1.2 | Föderation Wallonie-Brüssel



2021 wurde Belgien zum zweiten Mal vom Europäischen Ausschuss für soziale Rechte verurteilt, weil man unzureichende Anstrengungen unternommen hatte, Schülern mit geistiger Beeinträchtigung einen inklusiven Unterricht zuzusichern. Nach Flandern im Jahr 2017 stand diesmal die Französische Gemeinschaft auf dem Prüfstein. Die Stellungnahme von Unia fand erneut Berücksichtigung.

Handicap intellectuel et inclusion scolaire : la Belgique à nouveau condamnée par le Comité européen des droits sociaux (Geistige Behinderung und schulische Inklusion: Belgien erneut vom Europäischen Ausschuss für soziale Rechte verurteilt) | Unia ↗ 16 | S. 86

Nach dieser Verurteilung hat die Bildungsministerin der Französischen Gemeinschaft einen runden Tisch mit politischen Entscheidungsträgern, Elternvertretungen, Bildungsakteuren (Schuldirektionen, Beratungszentren, Begleitdiensten ...) und Universitäten angekündigt. Unia, der französischsprachige Kinderrechtsbeauftragte und die VoG Inclusion waren an der Organisation des runden Tisches beteiligt. Es ging darum, den Bedarf von Kindern mit geistiger Beeinträchtigung näher zu erfassen und geeignete Maßnahmen vorzuschlagen.

<sup>1</sup> In der deutschen Übersetzung der UN-Behindertenrechtskonvention wurde der englische Begriff inclusive mit integrativ übersetzt. Völkerrechtlich bindend ist jedoch die englische Fassung, die korrekt mit inklusiv zu übersetzen ist.

Der runde Tisch umfasste zwei Studientage und hatte als Slogan „*Ouvrons le champ des possibles et construisons un horizon commun!*“ (Neue Möglichkeiten eröffnen und einen gemeinsamen Horizont abstecken). Der erste Studientag fand online am 29. November 2021 statt und befasste sich mit 4 Themen: rechtlicher Rahmen, inklusiver Unterricht als Konzept und die Situation von Schülern mit geistiger Beeinträchtigung in anderen europäischen Ländern sowie in den drei belgischen Gemeinschaften.

Der zweite Studientag sollte als Präsenzveranstaltung stattfinden, wurde aber wegen der vierten Coronawelle auf 2022 verschoben. An diesem zweiten Studientag stehen vier Workshops auf dem Programm: 1. Ermittlung der Hindernisse in der Rechtsetzung, 2. Verbesserung der bisherigen Gegebenheiten, 3. Fortbildung der Lehrkräfte, 4. innovative Maßnahmen. Parallel dazu findet ein Workshop mit geistig beeinträchtigten Schülern statt, die gemeinsame Überlegungen zu inklusivem Unterricht anstellen. Alle Informationen, die bei diesem runden Tisch ausgetauscht werden, und die Empfehlungen, die sich hieraus ergeben, werden auf der Website von Unia erscheinen.

### 1.3 | Deutschsprachige Gemeinschaft



2021 fand der zweite Bürgerdialog in der Deutschsprachigen Gemeinschaft statt. Der Bürgerdialog ist ein Modell zur Bürgerbeteiligung in Ostbelgien. Dabei werden Bürger per Los ausgewählt, um zu einem bestimmten Thema gemeinsam konkrete Empfehlungen an die Regierung auszuarbeiten. Jede Person ab 16 Jahre, die ihren Wohnsitz in der Deutschsprachigen Gemeinschaft hat, kann per Los gezogen werden. Das Thema dieses Bürgerdialogs lautete „*Inklusion macht Schule*“. Unia zeigt sich begeistert über das Interesse an diesem wichtigen Thema und freut sich darauf, die Empfehlungen im Rahmen der angekündigten Abänderungen des Dekrets zu verfolgen und hierbei Sachkompetenz einzubringen.

<https://www.buergerdialog.be> ↗ 17 | S. 86

[Empfehlungen der Bürgerversammlung 15. Mai 2021 \(buergerdialog.be\)](#) ↗ 18 | S. 86

## 2. Chancengleichheit bei der Bildung

Unser Diversitätsbarometer Bildung aus dem Jahr 2018 hatte bereits gezeigt, dass der sozioökonomische Status und der Migrationshintergrund einen starken Einfluss auf die Bildungsorientierung haben. Bei Schülerinnen und Schülern mit prekärem Lebensumfeld oder Migrationshintergrund ist die Wahrscheinlichkeit deutlich höher, eine Orientierungsbescheinigung B oder C zu erhalten und somit in einen anderen Bildungszweig wechseln oder das Jahr doppeln zu müssen. Die Coronakrise hat diesen Effekt noch verschärft. 2021 deuteten die Meldungen wie bereits 2020 darauf hin, dass die Unterschiede in der familiären Situation der Schüler unterschiedliche Ausgangsbedingungen schaffen und zu einem schulischen Rückstand führen. Diese Realität muss bei der Bewertung in den Klassenräten berücksichtigt werden.

Die Corona-Schutzmaßnahmen hatten Folgen. So haben die Quarantäneregeln den Impfstatus der Schüler und ihrer Eltern offengelegt. Der öffentliche Verkehr war durch Personalausfälle stark gestört, sodass Schüler nicht zur Schule kamen. Bei einem Elterngespräch oder Schulausflug musste man ein Covid Safe Ticket vorweisen. Im Hochschulunterricht wurden die Studierenden verspätet und unzureichend über die Prüfungsmodalitäten informiert. Studierende, die in der ersten Prüfungssitzung positiv getestet oder krank waren, durften die Prüfung nicht in der zweiten Sitzung ablegen.

Zum Schulanfang im September 2021 hat Unia eine Kampagne in den sozialen Netzwerken geführt, um den Reichtum der Diversität im Unterricht vor Augen zu führen und sowohl die Lehrkräfte als auch die Eltern hierfür zu sensibilisieren. Unia ruft dazu auf, Segregation im Unterricht zu bekämpfen, auf eine positive Orientierung für alle Schüler hinzuwirken, entschieden gegen Mobbing vorzugehen und die Lehrkräfte gründlich fortzubilden, damit sie den inklusiven Unterricht aktiv mittragen. Diese Empfehlungen sind nach wie vor hochaktuell und weiterhin die Basis unseres politischen Plädoyers und unserer Netzwerkarbeit mit den Akteuren im Bildungswesen.

2021 führte Unia im Rahmen des Nationalen Aktionsplans gegen Rassismus (siehe auch 5.6. Mainstreaming) mehrere Beratungen mit Vertretern der gemeinschaftlichen Verwaltungen und Kabinette innerhalb der Arbeitsgruppe zum Thema Bildung. Unia hat die Gelegenheit genutzt, Empfehlungen zu formulieren und Feedback zu diesen Beratungen zu geben. Das gespannte Warten auf die Ankündigung konkreter politischer Maßnahmen hat begonnen. Unia hofft, dass die Ziele dieser Maßnahmen hoch genug angesetzt sind, um die bestehenden Ungleichheiten aus der Welt zu schaffen.

### Menschenrechte fördern und junge Menschen hierfür wappnen

Junge Menschen sind ein wichtiger Faktor, um den Menschenrechten zu größerer Bekanntheit zu verhelfen. Daher hat Unia gemeinsam mit dem europäischen Netz Equinet ein Handbuch verfasst, das es den Gleichbehandlungsstellen erleichtern soll, Jugendliche zu erreichen. Hierzu hat Unia auch das Feedback der Jugendräte Vlaamse Jeugdraad und Comité des élèves francophones genutzt.



Das Handbuch gibt praktische Tipps, wie man Partnerschaften mit Jugendlichen und Jugendorganisationen aufbauen kann. Es erklärt auch, wie man in 8 Schritten einen Kommunikationsplan aufstellt, um Jugendliche besser zu erreichen.

[Stepping Up our Engagement with Youth: Handbook for Equality Bodies – Equinet \(equineteurope.org\)](https://equineteurope.org/), in englischer Sprache erschienen. ↗ 19 | S. 86

## 3. LGBTI+ in der Schule



Im Mai 2021 wurde ein Schüler in Oudenaarde wegen seiner (vermeintlichen) homosexuellen Orientierung von Klassenkameraden zusammengeschlagen. Einige Monate zuvor war David Polfliet in Beveren von drei Sechzehnjährigen ermordet worden. Über eine Dating-App für Homosexuelle hatten sie ihn in eine Falle gelockt. Dies sind die Auswüchse einer heteronormativen Gesellschaft, in der sich jeder an heterosexuelle Normen zu halten hat. Diese tragischen Ereignisse zeigen, wie wichtig es ist, Diversität zu verteidigen und Unterschiede zu respektieren.

Sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität sind in der Schule nach wie vor ein heikles Thema. Deshalb hat Unia 2021 sowohl Schüler als auch Lehrkräfte vor eine Challenge

gestellt, und zwar sollten sie sich bei dem Wettbewerb #GibMir1Minute mit Homophobie und LGBTI+ auseinandersetzen. Die Aufgabenstellung war einfach. Es ging darum, das Thema in der Klasse zu diskutieren, ein Video von 1 Minute zu drehen und eine Message zu senden, um andere Menschen zu der Einsicht zu bringen, dass niemand aufgrund seiner sexuellen Orientierung diskriminiert werden darf. Unter den 66 Einsendungen hat eine Jury aus Fachleuten 21 Beiträge nominiert. 6 Schulklassen erhielten einen Preis. Dabei ging es um das beste Video aus der Flämischen Gemeinschaft, der Französischen Gemeinschaft und der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Hinzu kam ein Preis für den Unia-Favoriten aus zwei Gemeinschaften und ein weiterer Preis für die Klasse, die das größte Engagement gezeigt hat. Die 6 Schulklassen haben je 1.500 Euro erhalten, um in der Schule ein Menschenrechtsprojekt auf die Beine zu stellen.

## 4. Hochschulunterricht

Auch im Hochschulunterricht ist die Studierendenpopulation zunehmend hyperdivers. 2021 hat Unia auf verschiedenen Wegen dazu beigetragen, dass Studierende sich ungeachtet ihrer Herkunft willkommen fühlen auf dem Campus und unbeschwert studieren können.

### 4.1 | Weltanschauliche und religiöse Diversität

Unia ist einem Gerichtsverfahren beigetreten, bei dem mehrere Studentinnen vor dem Gericht Erster Instanz Brüssel die Hochschule Francisco Ferrer verklagt hatten, weil sie ein Kopftuchverbot verhängt hatte. Als Antwort auf eine Vorabentscheidungsfrage hatte das Verfassungsgericht entschieden, dass ein Schulträger das Tragen religiöser oder weltanschaulicher Symbole verbieten darf, wenn es darum geht, den Unterricht zu schützen oder das Lehrprojekt umzusetzen.

Das Gericht Erster Instanz Brüssel urteilte jedoch am 24. November 2021, dass das hiermit verfolgte Ziel rechtswidrig ist, weil ein solches Verbot nur auf Grundlage der Neutralität des Unterrichts zulässig ist. Wenn ein wesentlicher organisatorischer Aspekt des Unterrichts betroffen ist, kann das Verbot nur auf Grundlage eines Dekrets verhängt werden. Da ein solches Dekret aber nicht vorliegt, kam das Gericht zu dem Schluss, dass es sich hierbei um eine Diskriminierung handelt. Der angefochtene Artikel der Hausordnung ist den betroffenen Studierenden gegenüber also nicht mehr rechtswirksam. Die Stadt Brüssel hat keine Berufung gegen das Urteil eingelegt. Somit ist es rechtskräftig.

Das Verbot religiöser und weltanschaulicher Symbole im Hochschulunterricht per Hausordnung ist eine Diskriminierung | Unia ↗ 21 | S. 86

Inzwischen hat sowohl die Französische Gemeinschaftskommission (COCOF, seit 2019) als auch der Schulträger der Französischen Gemeinschaft (Wallonie-Bruxelles Enseignement, seit September 2021) beschlossen, dass das Tragen religiöser oder weltanschaulicher Symbole im Hochschul- und Erwachsenenunterricht (erneut) zulässig ist, solange dies kein Sicherheits- oder Hygienrisiko darstellt. Das Tragen solcher Symbole ist auch an flämischen Hochschulen und Universitäten erlaubt.

Um Schüler, Studierende und Lehrkräfte über ihre Rechte zu informieren, legt Unias Website klar und übersichtlich dar, was als legitimer Grund für ein Verbot religiöser oder weltanschaulicher Symbole gilt und was den Erfordernissen der Notwendigkeit und Verhältnismäßigkeit entspricht.

Jedes Jahr unterstützt und berät Unia zahlreiche Studierende, die aus diesem Grund eine Meldung machen. Ihr Recht, frei nach eigener religiöser oder weltanschaulicher Überzeugung zu leben und dies zum Ausdruck zu bringen, darf nicht rechtswidrig eingeschränkt werden. Studierende, die keine derartigen Symbole tragen möchten, aber von außen unter Druck stehen, dies zu tun, können sich ebenfalls auf die Unterstützung und Beratung von Unia verlassen. Darüber hinaus unterstützt und begleitet Unia auch Hochschulen und Universitäten bei der Umsetzung eines Aktionsrahmens in diesem Bereich.

Wenn Schüler(innen) und Studierende religiöse oder weltanschauliche Symbole tragen | Unia ↗ 21 | S. 86

### Artikel 9 der Europäischen Menschenrechtskonvention

1. Jede Person hat das Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit; dieses Recht umfasst die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung zu wechseln, und die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung einzeln oder gemeinsam mit anderen öffentlich oder privat durch Gottesdienst, Unterricht oder Praktizieren von Bräuchen und Riten zu bekennen.
2. Die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung zu bekennen, darf nur Einschränkungen unterworfen werden, die gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig sind für die öffentliche Sicherheit, zum Schutz der öffentlichen Ordnung, Gesundheit oder Moral oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer.

## 4.2 | Gewalt und Einschüchterung

Gewalt und Einschüchterung sind stets beunruhigende Entwicklungen, nicht zuletzt im Hochschulunterricht. Auf Ersuchen der Bildungsministerin, die für das Hochschulwesen der Französischen Gemeinschaft zuständig ist, hat Unia eine Stellungnahme zum Rechtsrahmen und zu dessen Grenzen verfasst und überdies eine Reihe von Empfehlungen formuliert, um Studierende besser zu schützen. Die Vereinheitlichung des Rechtsrahmens soll allen Studierenden einen besseren Schutz vor Gewalt und Einschüchterung zusichern. Die Bildungseinrichtungen müssen in ihrer Hausordnung ausdrücklich festhalten, dass sie sich an bestimmte Verfahren halten und entsprechende Rechtsmittel zulassen. Sie müssen die Studierenden und das Personal diesbezüglich informieren und sensibilisieren. Opfer müssen vor Vergeltung geschützt sein. Die Behörden müssen die Bildungseinrichtungen strukturell darin unterstützen, dass sie mit allen betroffenen Akteuren an der Prävention und Überwachung zusammenarbeiten und ihre Politik evaluieren. Hierfür müssen sie die nötigen personellen und materiellen Mittel zur Verfügung haben.

Aktiv gegen Mobbing, Belästigung und jede Form von Gewalt im Hochschulwesen vorgehen | Unia ↗ 22 | S. 86

## 4.3 | Information der Studierenden über geltendes Antidiskriminierungsrecht

Unia bietet jedes Jahr Schulungen für Studierende an mehreren Hochschulen. 2021 konnten Studierende des Studiengangs Sozialarbeit an der Hochschule Artevelde in Gent einen zweiteiligen Einführungskurs in Antidiskriminierungsrecht belegen.

In Zusammenarbeit mit der Universität Mons hat Unia pädagogische Hilfen für Studierende und Lehrkräfte entwickelt, um sie für die Diskriminierungsthematik zu sensibilisieren und ihnen das Antidiskriminierungsrecht zu erklären. Diese Hilfen werden in Form eines separaten Moduls auf dem eLearning-Portal der Universität dargeboten. So können die Lehrkräfte diese Hilfen in ihren Unterrichten nutzen, wenn sie auf das Thema Diskriminierung eingehen.



“ Wir möchten, dass jeder, der am Einstellungsprozess beteiligt ist, die Antidiskriminierungsgesetzgebung kennt und sich der eigenen Stereotypen bewusst ist.

”



# Kapitel 3

In einer  
wertschätzenden  
Umgebung arbeiten



Floriane De Graeve, Beauftragte für Diversität und HR-Projekte der Gemeinde Schaerbeek

### Warum wollen Sie Ihre Anwerbungs- und Einstellungspolitik ändern?

Die Gemeinde Schaerbeek möchte ihre Anwerbungs- und Einstellungspolitik möglichst inklusiv gestalten. In unserem Diversitätsplan achten wir ganz besonders darauf, Diskriminierung zu bekämpfen. Die Schulung unserer HR-Manager und Personaler soll dazu beitragen. Wir wollen, dass jede Person, die an dem Einstellungsprozess beteiligt ist, die Rechtsvorschriften in Sachen Antidiskriminierung kennt und sich der eigenen Stereotype bewusst ist. So kann der Anwerbungs- und Einstellungsprozess möglichst objektiv verlaufen.

Aus Unwissen wurden den Bewerbern vorher manchmal irrelevante Fragen gestellt. Diejenigen, die das Bewerbungsgespräch führten, waren nicht hierin geschult. Das möchten wir jetzt mit dieser Schulung besser machen und auch gezielte Arbeitshilfen entwickeln.

### Wie kamen Sie auf Unia?

Ich kannte Unia als Kompetenzzentrum für Gleichstellungsfragen, und ich habe schon öfter nach Informationen auf Ihrer Website gesucht. Ich wollte aber Näheres über Ihr Schulungs- und Begleitangebot erfahren. Deshalb habe ich Kontakt zu Unia aufgenommen.

Weil wir eine öffentliche Einrichtung sind, mussten wir Preisangebote von mehreren Anbietern einholen. Letztendlich haben wir uns für Unia entschieden, weil Sie schon vorher eine „Fokus-Gruppe“ organisiert hatten, um eine Begleitung gezielt für unseren Bedarf anzubieten. Nach dieser Begleitung haben Sie dann einen ausführlichen Bericht mit Empfehlungen vorgelegt.

### Wie verlief das Schulungsmodul über Neutralität bei der Anwerbung und Einstellung?

Dieses Modul basierte auf den einzelnen Schritten in unserem Anwerbungs- und Einstellungsprozess. Zu jedem Schritt wurden Übungen angeboten, zu denen wir Feedback erhielten. Welches sind die geschützten Merkmale? Welche Verhaltens- oder Vorgehensweisen sind verboten? Wie mache ich mir die Auswirkungen von Vorurteilen bewusst? Die Schulung ist weitgehend interaktiv. Wir konnten gemeinsam über reale Situationen nachdenken.

Wegen der Coronakrise fanden mehrere Sitzungen online statt. Zum Glück konnten wir uns auf die Flexibilität der Ausbilder von Unia verlassen. 6 Teilnehmergruppen haben die Schulung absolviert. Sie bestand in einer ganztägigen Präsenzveranstaltung und zwei Online-Meetings von je einem halben Tag. Die Bewertung unserer Mitarbeiter fiel positiv aus. Besonders gefallen haben die Interaktivität und die vielen praktischen Tipps.

### Was steht als Nächstes an?

Unsere Mitarbeiter können die erworbenen Kenntnisse jetzt in der Praxis anwenden, um unseren Anwerbungs- und Einstellungsprozess anzupassen. Das Feedback und die Empfehlungen von Unia sind eine wichtige Inspirationsquelle für unseren neuen Diversitätsplan. Auf den Ergebnissen, die bereits erzielt wurden, können wir weiter aufbauen. Wir beginnen jetzt den 2. Teil des Begleitprogramms mit Unia. Wir konzentrieren uns nun auf das Diversitätsmanagement in unserer eigenen Organisation.

Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, einen Arbeitsplatz zu einem Ort der Diversität zu machen, an dem Unterschiede wertgeschätzt werden und alle sich wohlfühlen. Zugleich sollten verstärkt Anstrengungen unternommen werden, um Diskriminierung bei der Anwerbung und Einstellung zu unterbinden. Wie auch in den Jahren zuvor betrafen die meisten Diskriminierungsfälle, die Unia 2021 eröffnete, den Bereich Beschäftigung. In mehr als der Hälfte dieser Fälle ging es um die Merkmale Herkunft oder Glaube. Außerdem gingen viele Fragen zu den Auswirkungen der Impfkampagne auf den Arbeitsplatz ein.

## 1. Gleichbehandlung und Diversität am Arbeitsplatz

2021 hat Unia zudem verschiedene Ansätze verfolgt, um die Diversität am Arbeitsplatz zu fördern: durch Unterstützung Menschen, die in der Arbeitswelt diskriminiert, durch Forschungsarbeiten und Untersuchungen, durch Beratungen, gezielte Schulungsangebote sowie Begleitprogramme nach Maß.

### 1.1 | Diversität in den Notfalldiensten



Auf Ersuchen des Brüsseler Parlaments hat Unia etwa zwanzig Zeugenaussagen vorgelegt, in denen es um Rassismus beim Brüsseler Feuerwehr- und Rettungsdienst SIAMU geht („Service d’Incendie et d’Aide Médicale Urgente“). Diese Zeugenaussagen hatten bereits 2020 ein Audit des Brüsseler Feuerwehr- und Rettungsdienstes auf Antrag des zuständigen

Staatssekretärs zur Folge. Nach dem Audit hat Unia die anonymisierten Zeugenaussagen und eine Analyse der Empfehlungen des Audits veröffentlicht. Aus der Zusammenfassung der Erfahrungsberichte geht hervor, dass beim Feuerwehr- und Rettungsdienst SIAMU eine offensichtlich rassistische Kultur herrscht, die dadurch entstanden ist, dass die Täter, die sich rassistische, fremdenfeindliche und islamfeindliche Verhaltensweisen und Äußerungen haben zuschulden kommen lassen, nicht bestraft wurden. Unia hat seine Analyse und Empfehlungen bei einer Anhörung vor dem Brüsseler Parlament kommentiert.

#### Verhaltenskodex für Feuerwehrleute

Die Innenministerin will per Königlichen Erlass einen Verhaltenskodex für Feuerwehrleute einführen. Auf Ersuchen des FÖD Innere Angelegenheiten hat Unia eine Stellungnahme zum Entwurf eines Königlichen Erlasses gegeben, der auch eine Nichtdiskriminierungsklausel enthält. In dieser Stellungnahme fordert Unia, nicht nur auf die Interaktion zwischen männlichen und weiblichen Mitgliedern der Feuerwehr zu achten, sondern auch auf Interaktionen mit der Öffentlichkeit. Der Verhaltenskodex muss ebenso für Äußerungen in den sozialen Medien gelten. Die Rechtsstellung dieses Verhaltenskodex, die strafbaren Verhaltensweisen und die möglichen Sanktionen müssen möglichst klar festgelegt werden. Hassdelikte und vorsätzliche Diskriminierungen bei der Ausübung des Berufs müssen als schwerwiegende Fehler gelten. Die Opfer müssen wissen, wie sie Meldung erstatten und vor Vergeltung geschützt sind.

Unia fordert durchgreifende Maßnahmen, damit sich die Kultur in diesem Dienst ändert, und zwar dorthin gehend, dass die direkten Vorgesetzten wissen, was von ihnen erwartet wird, und entsprechend handeln. Zusätzlich zur Einführung eines Verhaltenskodex muss eine sofortige, angemessene Reaktion auf jede Form von Diskriminierung, Mobbing, Belästigung und Hassrede folgen. Der Anwerbungs-, Auswahl- und Einstellungsprozess muss zudem einer kritischen Bewertung unterzogen werden, um eine stärker diversifizierte Belegschaft zu erhalten. Auf diese Weise kann sich der SIAMU zu einem Dienst entwickeln, mit dem sich auch wirklich jeder in Brüssel identifizieren kann. Unia wird die Umsetzung der Empfehlungen des Audits weiter verfolgen.

Rassismus beim SIAMU – Zusammenfassung der Zeugenaussagen (2021) | Unia ↗ 23 | S. 86

”

Das Stellenangebot als Krankentransportfahrer auf der Website des flämischen Arbeitsamts VDAB hatte mein Interesse geweckt. Der Umgang mit Leuten, die Hilfe brauchen, dazu die verschiedenen Arbeitszeiten, auf Achse sein ... Ich bin keiner, der gerne im Büro sitzt. Als Kfz-Mechaniker und langjähriger Berufsfahrer dachte ich, sie suchten jemanden wie mich. Deshalb habe ich mich noch am selben Abend beworben.

Am nächsten Tag - es war noch sehr früh - wurde ich durch eine E-Mail auf meinem Smartphone geweckt. Es war die Antwort auf meine Bewerbung: „KEINE Ausländer, KEINE Leute ohne Erfahrung und keine Frauen mit kleinen Kindern, denn das kann nur schiefgehen.“ Als ich das las, dachte ich, das muss wohl ein schlechter Traum sein. Also habe ich mein Smartphone beiseite gelegt, um weiterzuschlafen.

Als ich wieder wach wurde, habe ich nochmal die E-Mail gelesen, und ich hatte nicht geträumt. Das hat mich echt schockiert. Das war total skurril. So was hatte ich noch nicht erlebt. Ich habe nicht darauf geantwortet, sondern die E-Mail meinen Eltern und meinem Bruder gezeigt. Dann bin ich damit zur Polizei gegangen, um Anzeige zu erstatten. Dort wurde ich

vernommen. Am nächsten Tag hatte ich einen Termin beim Arbeitsamt wegen meiner Arbeitssuche. Dort hat man mir empfohlen, mich an eine Gewerkschaft zu wenden.

Meine Gewerkschaft hat dann Kontakt mit Unia aufgenommen. Ich kannte Unia vom Namen her, aber ich wusste nicht genau, wann man sich an sie wenden kann. Der Mitarbeiter von Unia hat alles Nötige unternommen, um schnell ein Gerichtsverfahren in die Wege zu leiten. Er hat mich immer auf dem Laufenden gehalten, wie es in der Sache vorangeht, und hat sich auch immer mit der Gewerkschaft verständigt. Ich war sicher, dass wir den Prozess gewinnen würden, weil wir es ja schwarz auf weiß hatten, aber ich habe mich doch sehr über den Ausgang gefreut.

Seit zwei Jahren arbeite ich als Fahrer für die Verkehrsgesellschaft De Lijn. Für die war meine Herkunft nie ein Problem. Die Arbeit ist super, ich mache sie wirklich gern. Im Moment bin ich arbeitsunfähig wegen einer heftigen Kollision mit einem Pkw, der falsch gefahren war. Aber ich kann es kaum erwarten, wieder zu arbeiten. De Lijn ist ein Arbeitgeber, bei dem es viele Möglichkeiten gibt, sich weiterzuentwickeln. Meine Zukunft dort sieht gut aus.

“

Ein Ambulanzunternehmen aus Gent hat zum wiederholten Mal bestimmte Bewerber aufgrund ihrer ausländischen Herkunft ungleich behandelt. So hatte das Unternehmen versehentlich einem Bewerber (statt dem flämischen Arbeitsamt VDAB) eine E-Mail mit ausdrücklichen Diskriminierungsanweisungen zugesendet. Der Empfänger, ein aus Osteuropa stammender Bewerber und gelernter Kfz-Mechaniker, der jahrelange Erfahrung als Kurier besitzt, erhielt eine glatte Absage.

Unia ist dem Verfahren vor dem Korrekionalgericht Gent als Zivilpartei beigetreten. Am 17. Februar 2021 hat das Gericht die Geschäftsführerin ganz klar verurteilt: „Die Beklagte hat sich der Diskriminierung bei der Anwerbung von Personal schuldig gemacht, indem sie Personen ausländischer Herkunft einseitig von dem Auswahlverfahren ausgeschlossen hat. Diversität am Arbeitsplatz ist ein grundlegender Aspekt einer demokratischen Gesellschaft. Das ist nur mit einem korrekten Anwerbungsverfahren möglich, das die Kompetenzen prüft und nicht auf Vorurteilen, Rassismus oder der Ausgrenzung bestimmter Personen oder Bevölkerungsgruppen basiert.“

Die strafrechtliche Verurteilung wurde am 6. Januar 2022 in der Berufungsinstanz vor dem Arbeitsgerichtshof Gent bekräftigt, das daran erinnert hat, dass jede Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund von rechtlich geschützten Merkmalen

strafbar ist, wenn sie vorsätzlich begangen wurde. Abgesehen von diesem Fall ist Unia nur eine einzige weitere strafrechtliche Verurteilung eines Arbeitgebers bekannt, der eine vorsätzliche Diskriminierung aufgrund der Herkunft begangen hat.

Unia unterstützt derzeit das Opfer und seine Gewerkschaft dabei, in einem Zivilverfahren vor dem Arbeitsgericht eine Entschädigung zu erhalten. Unia hat auch das Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern informiert, weil die Geschäftsführerin außerdem angegeben hatte, dass Bewerbungen von Frauen mit kleinen Kindern nicht berücksichtigt werden sollten. Das Institut hat eine Unterlassungsklage eingereicht, um die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der rechtlichen Stellung als Mutter zu beenden. Das Ambulanzunternehmen wurde auch in dieser Sache verurteilt.

Gericht Erster Instanz Ostflandern, Korrekionalabteilung Gent, 17. Februar 2021 | Unia ↗ 24 | S. 86

### Gent führt erste Situationstests auf dem Arbeitsmarkt durch

Im Auftrag der Stadt Gent hat die Universität Gent Diskriminierungen auf dem Genter Arbeitsmarkt anhand von Situationstests näher untersucht. Insgesamt wurden 960 Paar fiktive Bewerbungen als Antwort auf reale Stellenangebote entsandt (1.920 Bewerbungen insgesamt). Die Bewerberpaare hatten identische Profile, doch hatte man jeweils einem von ihnen zufällig ein Merkmal zugeschrieben, das als Diskriminierungsgrund missbraucht werden konnte, nämlich Herkunft, Gesundheitszustand, Behinderung, Transgender-Identität oder Alter.

Neben einem leichten Hinweis auf Diskriminierung aufgrund der Herkunft war vor allem die Diskriminierung von gehörlosen, älteren und transsexuellen Bewerber(inne)n frappant. Am stärksten war diese Diskriminierung im Groß- und Einzelhandel, in der Gesundheitsversorgung und bei sozialen Diensten. Vor allem kleinere Organisationen und Unternehmen begingen Diskriminierungen.

Unia gehörte der Lenkungsgruppe dieser Untersuchung an. Bereits bei anderen Aktionen hatte Unia Sachkompetenz eingebracht, beispielsweise bei der Untersuchung des öffentlichen Auftragswesens oder bei den positiven Maßnahmen im Rahmen der Genter Personalpolitik. Nach dieser Erfahrung haben die Stadt und die regionale Kontaktstelle von Unia ihre Absicht bekundet, gemeinsam an einem ehrgeizigen Verstärkungsprogramm zu arbeiten, im Dialog mit den verschiedenen Sektoren.

Gent führt erste Situationstests auf dem Arbeitsmarkt durch und plant weitere Schritte | Unia ↗ 25 | S. 86

vor dem Arbeitsgerichtshof Lüttich und einem anderen vor dem Arbeitsgericht Brüssel.

### Neutralitätspolitik als legitimer Zweck

Der Arbeitsgerichtshof Lüttich hat am 30. April 2021 das Urteil des Arbeitsgerichts bekräftigt, welches zu dem Schluss gekommen war, dass die Entlassung einer Apothekenangestellten, die entgegen der Arbeitsordnung das Kopftuch tragen wollte, keine Diskriminierung darstellt, weil der Arbeitgeber ein neutrales Bild abgeben möchte. Wie der Europäische Gerichtshof in dem Urteil G4S ausführte, kann dies ein legitimer Zweck sein, der unter die Unternehmensfreiheit fällt, sofern dieser Zweck kohärent und systematisch verfolgt wird. Außerdem muss die Maßnahme – in diesem Fall das Verbot, religiöse und weltanschauliche Symbole zu tragen – notwendig und verhältnismäßig sein. Hinzu kommt, dass dieses Verbot nur auf Personalmitglieder anwendbar ist, die persönlichen Kundenkontakt haben. Dem Arbeitsgerichtshof zufolge traf dies auf den Fall der Apothekenangestellten zu.

Arbeitsgerichtshof Lüttich, 30. April 2021 | Unia ↗ 26 | S. 86

### Neutralitätspolitik

Die Tatsache, dass ein Arbeitgeber eine Neutralitätspolitik führen möchte, rechtfertigt an sich noch keine indirekte Diskriminierung aufgrund des Glaubens oder der Weltanschauung. Die Begründung muss nachweisbar sein. Hierzu muss der Arbeitgeber in der Lage sein, eines tatsächliches Bedürfnis nachzuweisen.

Der Arbeitgeber muss überdies den Beweis erbringen, dass seine Unternehmensfreiheit ohne diese Neutralitätspolitik gefährdet ist, weil er in Anbetracht der Art und des Kontextes seiner Tätigkeiten nachteilige Folgen erleiden würde.

## 1.2 | Weltanschauliche und religiöse Diversität

Das Tragen religiöser oder weltanschaulicher Symbole am Arbeitsplatz sorgt für zahlreiche Gesellschaftsdebatten. Infolge unterschiedlicher Rechtsprechungen wissen Arbeitnehmer(innen) oft nicht genau, welche Rechte sie haben. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zeichnen sich immerhin gewisse Grundlinien ab. Diese wurden in zwei markanten Gerichtsverfahren deutlich, denen Unia als Zivilpartei beigetreten war: einem Verfahren

### Exklusive Neutralität im Gegensatz zu religiöser und weltanschaulicher Diversität

In einem Gerichtsverfahren vor dem Arbeitsgericht Brüssel wurde die Bewerbung einer Frau mit Kopftuch für interne administrative Funktionen zweimal abgelehnt. Auch hier berief sich der Arbeitgeber – die Brüsseler Verkehrsgesellschaft STIB/MIVB – auf die Neutralität, um diese Entscheidung zu rechtfertigen.

Das Gericht hat sich dieser Begründung nicht angeschlossen, und zwar aus zwei Gründen. Zum einen, weil die Neutralitätspolitik der STIB/MIVB nicht kohärent genug ist. Zum anderen, weil Wünsche oder Vorlieben von Kunden nicht als rechtmäßiger Grund für eine Diskriminierung angeführt werden können. Es besteht kein Recht darauf, anderen Überzeugungen oder Meinungen nicht ausgesetzt zu werden. Dieses Argument deckt sich mit der Erklärung des Europäischen Gerichtshofs in dem Urteil Feryn.

Des Weiteren ist das Arbeitsgericht Brüssel der Auffassung, dass die exklusive Neutralität der STIB/MIVB, die das Tragen religiöser und weltanschaulicher Symbole verbietet, im Widerspruch zum Ziel der Diversität steht, die als einer der Grundwerte des Unternehmens angegeben wurde. Das Neutralitätskonzept, wie die STIB/MIVB es als größter Brüsseler Arbeitgeber anwendet, verletzt die Religionsfreiheit ihrer Bediensteten und ihr Recht, beim Zugang zur Beschäftigung nicht aufgrund von Glaube oder Weltanschauung diskriminiert zu werden.

### Begleitprogramme für Unternehmen und Organisationen

Die Rechtsprechung über das Tragen von religiösen oder weltanschaulichen Symbolen zeigt deutlich, dass zahlreiche Unternehmen und Organisationen auf der Suche nach einer Gleichbehandlungs- und Diversitätspolitik sind. In diesem Zusammenhang wenden sie sich immer häufiger an Unia.

Unia bietet ihnen eine Begleitung nach Maß: Nach näherer Untersuchung der Anfangssituation wird ein gezieltes Begleitprogramm aufgestellt, das sich nach dem Bedarf und den Möglichkeiten des Auftraggebers richtet. Das Unternehmen oder die Organisation muss eine tragende Struktur aufbauen und klare Vereinbarungen treffen. Auf dieser Grundlage werden verschiedene Möglichkeiten vorgeschlagen, aus denen man einvernehmlich eine Auswahl trifft sie umsetzt und evaluiert.

So lässt sich eine nachhaltige Politik ausarbeiten, die breite Akzeptanz findet: eine Politik, die sich an geltendes Antidiskriminierungsrecht hält und einen Lösungsansatz zu den Herausforderungen in einem spezifischen Arbeitskontext liefert. Unia bietet Unterstützung bei der Aufstellung dieses Prozesses und bringt dabei juristische Kompetenz ein. Damit diese Inhalte wirkungsvoll in die Unternehmens- oder Organisationspolitik übertragen werden, bietet Unia Schulungen für HR-Mitarbeiter,

Führungskräfte, Gewerkschaftsvertretungen und andere Schlüsselpositionen an.

So hat Unia gemeinsam mit dem Dienst Diversitätspolitik der flämischen Verwaltung an einem Schulungsangebot nach Maß gearbeitet. Über diese konstruktive und qualitätsvolle Zusammenarbeit wurden Vertrauenspersonen, Gefahrenverhütungsberatungen und der HR-Dienst in Nichtsdiskriminierungsrecht geschult.

[Begleitung und Schulung | Unia](#) ↗ 27 | S. 86

Die Ablehnung von Arbeitsplatzbewerberinnen, die Kopftuch tragen, kommt nach Auffassung des Arbeitsgerichts Brüssel einer indirekten Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gleich. Das Gericht beruft sich hierbei auf die Fälle, die Unia in den Jahren 2017 bis 2020 in Zusammenhang mit mehreren Arbeitgebern bearbeitet hatte, die das Tragen religiöser oder weltanschaulicher Symbole verboten hatten. In 95 % der Fälle ging es dabei um Frauen mit islamischem Kopftuch. Das Gericht berücksichtigt somit den intersektionalen Charakter einer solchen Diskriminierung von Frauen mit Kopftuch.

Am 3. Mai 2021 hat das Arbeitsgericht die STIB/MIVB zur Zahlung eines Schadenersatzes von 50.920 Euro an das Opfer verurteilt und der STIB/MIVB verboten, ihre Einstellungspolitik auf das Prinzip der exklusiven Neutralität zu gründen.

[Arbeitsgericht Brüssel, 3. Mai 2021 | Unia](#) ↗ 28 | S. 87

### Mehrfachdiskriminierung

Unia hat eine Politik ausgearbeitet, die der Mehrfachdiskriminierung jetzt größere Beachtung schenkt. Dies gilt im Rahmen der Aus- und Fortbildung von Personal, der Registrierung von Meldungen und der Bearbeitung von Fällen, der Argumentation vor Gericht, der Verbreitung von Ratschlägen und Empfehlungen und der Kommunikation von Unia.

Wir unterscheiden zwischen drei Formen von Mehrfachdiskriminierung:

- **Sukzessive Mehrfachdiskriminierung**  
Sukzessive Mehrfachdiskriminierung bedeutet, dass jemand aufgrund mehrerer Merkmale diskriminiert wird und dass diese Diskriminierungen getrennt voneinander zu verschiedenen Zeitpunkten stattfinden.

Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn ein homosexueller Mann, der einer ethnischen Minderheit angehört, in manchen Situationen wegen seiner sexuellen Orientierung und in anderen wegen seiner ethnischen Herkunft diskriminiert wird.

#### ■ Kumulative Mehrfachdiskriminierung

Von kumulativer Mehrfachdiskriminierung ist die Rede, wenn eine Person in einer Situation aufgrund mehrerer Merkmale ungleich behandelt wird. Diese ungleichen Behandlungen können zusammenkommen oder getrennt voneinander stattfinden.

Dies ist beispielsweise der Fall, wenn ein 44-jähriger männlicher Bewerber abgelehnt wird, weil der Arbeitgeber davon ausgeht, dass dieser Mann nicht in einem Team arbeiten kann, das ausschließlich aus 20- bis 30-jährigen Frauen besteht. Hier liegt eine doppelte Diskriminierung vor: aufgrund des Alters und des Geschlechts.

#### ■ Intersektionale Diskriminierung

Von intersektionaler Diskriminierung ist die Rede, wenn eine Wechselwirkung zwischen mehreren Diskriminierungsmerkmalen eintritt, die dadurch in einem bestimmten Kontext untrennbar miteinander verbunden sind und eine Person stärker benachteiligen als andere Personen in demselben Kontext.

So kann beispielsweise eine Frau, die einer kulturellen Minderheit angehört, aufgrund ihres Geschlechts und ihrer Herkunft eine andere Form von rassistischer Diskriminierung erleben als ein Mann derselben kulturellen Minderheit oder auch eine andere Form von Sexismus als eine weiße Frau.

Die Kombination oder Akkumulation von Diskriminierungsmerkmalen kann die Benachteiligung und Ausgrenzung einer Person verstärken. Der rein individuelle Ansatz bei der Bearbeitung von Fällen endet oft bei strukturellen und institutionellen Diskriminierungen, die gewisse Gesellschaftsgruppen häufiger treffen. Deshalb möchte Unia verstärkt auf diese Mehrfachdiskriminierungen achten. Von 2.379 Fällen, die im Jahr 2021 eröffnet wurden, ging es in 101 Fällen um eine intersektionale Diskriminierung.

## 2. Neugestaltung der E-Learning-Plattform eDiv

eDiv ist ein kostenloses Online-Portal, mit dem Unia den belgischen Unternehmen, Einrichtungen und Behörden hilft, ein inklusives und diverses Arbeitsumfeld zu schaffen, weiterzuentwickeln und zu evaluieren. Dieses Portal, das bereits viele Unternehmen nutzen, wurde 2021 neugestaltet.

Es beinhaltet jetzt einen Online-Leitfaden für mehr Diversität und Inklusion am Arbeitsplatz und eine Toolbox als Einstiegshilfe, darunter auch das Informationsheft von Unia über „Angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz“. Auf dem Portal finden sich auch Arbeitshilfen anderer Organisationen, wie die „Checkliste Diversität und Inklusion“ von Bruxeo oder die Toolbox „Make your organisation inclusive“ von Konekt. Die anderen Tools auf eDiv stehen weiterhin zur Verfügung. Die zwei kostenlosen Online-Lernmodule „Gesetzgebung“ und „Behinderung“ werden nach wie vor intensiv genutzt. Die Datenbank mit inspirierenden Situationsbeispielen wird ebenfalls sehr oft aufgerufen und ist dank der neuen Suchfunktion noch leichter zugänglich.



eDiv ist in allen Unternehmen, Einrichtungen und Behörden einsetzbar, für alle Sektoren geeignet und in jeder Phase auf dem Weg zu mehr Inklusion und Diversität hilfreich. Das Portal ist von großem Nutzen für alle, die an ihren ersten Maßnahmen zur Diversitätsförderung arbeiten, doch auch für Unternehmen, in denen Diversität und Inklusion bereits zum Betriebsalltag gehören, aber weiter verbessert und verstärkt werden sollen.

eDiv schlägt einen Rahmen vor, in dem genügend Platz für Beiträge von Akteuren aus vorderster Linie bleibt, damit sich das Portal weiterentwickeln kann. So arbeiten wir an einer Datenbank mit inspirierenden Erfahrungsberichten aus der Praxis. Anhand von kritischem Feedback wird das Portal laufend überarbeitet, damit diese Informationen in der realen Praxis vor Ort anwendbar sind.

### 3. Schulungsmodul zur Neutralität bei Bewerbungen und Einstellungen

2021 konnte Unia in mehreren Organisationen ein neues Schulungsmodul zur Neutralität bei Bewerbungen und Einstellungen einsetzen. Mit diesem Schulungsmodul möchte Unia Unternehmen, Einrichtungen und Behörden dabei helfen, ein neutrales Anwerbungs- und Einstellungsverfahren zu entwickeln, indem man das Bewusstsein für verzerrte Wahrnehmung (Unconscious Bias) und ihre Auswirkungen schärft und an konkreten Lösungen arbeitet, um den Einfluss dieser Bewertungsfehler zu minimieren.

#### Neutralität bei Bewerbungen und Einstellungen

Das Anwerbungs- und Einstellungsverfahren ist einer der ersten Momente, in denen Vorsicht geboten ist, um die Gleichbehandlung und Diversität am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Von der Aufstellung des Bewerberprofils bis zur letztendlichen Auswahl stehen verschiedene Entscheidungen an, die zu einer ungleichen Behandlung der Bewerber und Bewerberinnen führen können. Hierzu reicht es nicht, den Rechtsrahmen zu kennen. Unia wird übrigens häufig von Unternehmen und Organisationen eingeschaltet, die nicht diskriminieren möchten, aber feststellen, dass ihr Personal nicht sehr divers ist.

Die ungleiche Behandlung ist oft auf unbewusste Prozesse zurückzuführen, wie Stereotype und Voreingenommenheit. So gibt es den **Ähnlichkeitsfehler**, der darin besteht, dass man unbewusst Bewerber bevorzugt, die einem ähnlich sind, sei es durch Alter, Erfahrung, Wohnsitz, Freizeitbeschäftigungen oder dergleichen. Dadurch entstehen oft Teams aus sehr ähnlichen Personen. So entgeht dem Team aber das Potenzial von Bewerbern, die eine andere Vorgeschichte haben und erfrischend Neues einbringen könnten. Dieser Bewertungsfehler kann bereits bei der Prüfung der eingegangenen Lebensläufe eintreten.

Hinzu kommt der **Bestätigungsfehler**, der uns dazu tendieren lässt, Informationen herauszuheben, die unsere Vorurteile bestätigen. Wenn wir einen Lebenslauf oder ein Motivationsschreiben lesen und

den Eindruck haben, dass der Bewerber zu jung ist, um bereits Führungsstärke zu besitzen, fischen wir oft Angaben heraus, die sich in diesem Sinne auslegen lassen. Der Halo-Effekt tritt ein, wenn eine positive Eigenschaft des Bewerbers uns vermuten lässt, dass er auch weitere positive Eigenschaften haben muss (bei negativen Eigenschaften verhält es sich genauso, nur diesmal zum Nachteil des Bewerbers).

Für solche Bewertungsfehler gibt es je nach Sektor und Art des Unternehmens unterschiedliche Lösungen. Hierzu gehören folgende Ansätze:

- ein Funktionsprofil aufgrund der tatsächlich benötigten Kompetenzen aufstellen;
- die Bewerbungen anonymisieren oder ein einheitliches Auswahlformular benutzen;
- Fragen vorgeben, die die tatsächlich benötigten Kompetenzen aufzeigen;
- Bewertungskriterien für Tests und Bewerbungsgespräche festlegen;
- das Auswahlgremium divers besetzen.

Diese Ansätze werden aber nur dann den erhofften Effekt haben, wenn sie auf allen Ebenen der Organisation umgesetzt werden. Damit eine Diversitätspotentialpolitik Erfolg hat, müssen die ausgewählten Personalkräfte sich anschließend auch in einem inklusiven Arbeitsumfeld wiederfinden (siehe 3.1. Diversität am Arbeitsplatz).

#### Zertifizierte Schulung: Diskriminierungen vorbeugen und Inklusion fördern

Im Rahmen einer Kooperation zwischen der Université catholique de Louvain (UCL) und der Université Libre de Bruxelles (ULB) wurde im akademischen Jahr 2021-2022 eine zertifizierte Schulung in Diversität entwickelt: „*Les atouts de la diversité : prévenir les discriminations et promouvoir l'inclusion*“ (Vorteile der Diversität: Diskriminierungen vorbeugen und Inklusion fördern). Diese Schulung richtet sich an Unternehmensmitarbeiter in vorderster Linie und an HR-Mitarbeiter, die ihre Kenntnisse in Diversitäts- und Inklusionsfragen vertiefen möchten. Unia begrüßt diese zertifizierte Schulung, an der sie als Partner mitwirkt.

Interuniversitäres Zertifikat: Les atouts de la diversité : prévenir les discriminations et promouvoir l'inclusion (uclouvain.be) (Vorteile der Diversität: Diskriminierungen vorbeugen und Inklusion fördern) ↗ 30 | S. 87

## 4. Angemessene Vorkehrungen für Arbeitnehmer mit Behinderung

Arbeitnehmer, die aufgrund einer langwierigen Krankheit ausfallen, standen 2021 ganz besonders im politischen Blickpunkt. Dieses Interesse hat durchaus seinen Grund. Die Zahl der Diskriminierungsfälle aufgrund des Gesundheitszustands oder einer Behinderung steigt seit Jahren, wie Unia feststellt. Die meisten davon beziehen sich auf Situationen am Arbeitsplatz. Dabei gibt es sehr wohl Lösungen, wie die bearbeiteten Fälle zeigen. So kann die korrekte Umsetzung des Rechts auf angemessene Vorkehrungen auch Langzeitkranken neue Möglichkeiten eröffnen. Unia bietet Arbeitgebern ein kostenloses Online-Lernmodul zum Thema „Behinderung“, das die Regelung zu angemessenen Vorkehrungen Schritt für Schritt erklärt (siehe auch 3.2. Neugestaltung der E-Learning-Plattform eDiv). Kurze Videos, Übungen und interaktive Erläuterungen sollen sie dazu anregen, über konkrete Lösungsmöglichkeiten nachzudenken.

### Wiedereingliederungsparcours

Der „Wiedereingliederungsparcours“ ist eine Unterstützungsmaßnahme für die zunehmende Anzahl Arbeitnehmer, die aufgrund einer langwierigen Krankheit arbeitsunfähig sind. Die Universität KU Leuven hat diesen Parcours 2020 im Auftrag des FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung evaluiert und kam zu der Feststellung, dass immer noch 73 % der Arbeitnehmer für endgültig arbeitsunfähig erklärt werden.

Nach Einschätzung von Unia ist dies teilweise darauf zurückzuführen, dass das Recht auf angemessene Vorkehrungen in dem Wiedereingliederungsparcours nicht ausdrücklich erwähnt wird. Jeder Arbeitnehmer, der mit einer Behinderung konfrontiert ist (u. a. durch eine chronische oder langwierige Krankheit), hat Anrecht auf angemessene Vorkehrungen. Dabei kann es sich um materielle Dinge handeln, wie beispielsweise eine Spracherkennungssoftware für Arbeitnehmer mit stark beeinträchtigtem Sehvermögen, oder auch immaterielle Hilfen, wie verkürzte Arbeitszeiten für Arbeitnehmer, die wegen einer Krebsbehandlung unter Müdigkeit leiden.

Das Recht auf angemessene Vorkehrungen ist aber keineswegs jedem bekannt. Außerdem widerstrebt es vielen Arbeitgebern, angepasste Arbeitszeiten anzubieten. Unia fordert daher, dass der Wiedereingliederungsparcours ausdrücklich auf geltendes Antidiskriminierungsrecht und auf die Pflicht zur Bereitstellung angemessener Vorkehrungen hinweist.

Wenn sich die Arbeit nicht anpassen lässt, muss der Arbeitgeber in einem Bericht begründen, warum er keinen Wiedereingliederungsplan aufstellt. Ein Problem ist allerdings, dass es keine wirklichen Normen für diesen Bericht gibt.

Unia fordert zudem hinreichende Sanktionen, falls die Bedingungen zur Einleitung und zum Abschluss des Wiedereingliederungsverfahrens nicht erfüllt werden. Bisher ist das Verfahren mit keinerlei Sanktion verbunden. Demzufolge werden die Bedingungen nicht immer eingehalten, was zu Missbrauch durch den Arbeitgeber oder auch den Arbeitnehmer führen kann. So kann das Verfahren beispielsweise unrechtmäßigen in Anspruch genommen werden, um eine Entlassung herbeizuführen oder die Person im Personalregister stehen bleiben, obwohl die endgültige Arbeitsunfähigkeit festgestellt wurde.

Dringend gesucht: angemessene Vorkehrungen für den Wiedereingliederungsparcours | Unia  31 | S. 87



### Rechtsprechung

Eine schwerhörige Person bewirbt sich für eine Stelle in einem Sportgeschäft. Ihre Bewerbung wird zunächst mit der Begründung abgelehnt, dass das Geschäft mit finanziellen Schwierigkeiten zu kämpfen hat, und dann, weil die anderen (neuen) Verkaufskräfte mehr Arbeitsstunden leisten können. Das Arbeitsgericht Brüssel kam am 2. Februar 2021 zu dem Schluss, dass es sich hierbei nicht um eine Diskriminierung aufgrund der Behinderung handelt, sondern dass andere Gründe zur Nichteinstellung der Person geführt haben.

Arbeitsgericht Brüssel, 2. Februar 2021 | Unia  32 | S. 87

Eine gehörlose Person bewirbt sich für eine administrative Stelle in einem Krankenhaus, doch wird die Bewerbung aufgrund der Behinderung abgelehnt, obwohl der Bewerber Lösungen für eventuelle Kommunikationsprobleme vorgeschlagen hat. Das Arbeitsgericht Gent kommt in seinem Urteil vom

16. Februar 2021 zu dem Schluss, dass in diesem Fall eine Diskriminierung vorliegt, allerdings nicht aufgrund einer wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderung, sondern weil angemessene Vorkehrungen erst gar nicht in Betracht gezogen wurden.

Arbeitsgericht Gent, 16. Februar 2021 | Unia

↗ 33 | S. 87

Eine Person mit Behinderung arbeitet in einer öffentlichen Verwaltung, wo sie eine sitzende Tätigkeit ausübt. Nach krankheitsbedingter Abwesenheit beantragt sie bei ihrem Arbeitgeber eine angepasste Arbeit, die nicht zu viel Bewegung erfordert, und – auf Empfehlung des Arbeitsarztes – eine Halbszeitbeschäftigung aus medizinischen Gründen. Der Arbeitgeber weigert sich, dem Antrag auf diese angemessenen Vorkehrungen stattzugeben und fordert die Bedienstete auf, entweder zu kündigen oder eben eine medizinisch ungeeignete Funktion auszuüben. Einige Tage später wird die Person entlassen.

Unia tritt dem Verfahren bei, das die Frau gegen ihren Arbeitgeber anstrengt. Das Arbeitsgericht kommt zu dem Schluss, dass es sich um eine Diskriminierung unter Verweigerung angemessener Vorkehrungen handelt. Dieses Urteil wird am 18. März 2021 vom Arbeitsgerichtshof bekräftigt.

Arbeitsgerichtshof Lüttich, 18. März 2021 | Unia

↗ 34 | S. 87

In dem Zeitraum von 2011 bis 2015 beantragt eine Lehrerin, die an multipler Sklerose erkrankt ist, vergeblich angemessene Vorkehrungen bei ihrem Arbeitgeber. Nachdem Unia eingeschaltet ist, zeigt sich der Arbeitgeber zu gewissen Kompromissen bereit. Doch erst nach einer gerichtlichen Vermittlung kommt der Arbeitgeber wirklich seinen Pflichten nach, ohne jedoch die Diskriminierung einzugestehen. Mit dem Urteil vom 10. Januar 2020 stellt das Arbeitsgericht Charleroi klar, dass es sich sehr wohl um eine Diskriminierung handelte. Der Arbeitsgerichtshof Mons hat dieses Urteil am 2. April 2021 bekräftigt.

Arbeitsgerichtshof Mons, 2. April 2021 | Unia

↗ 35 | S. 87

## 5. Nichtdiskriminierungsklausel in öffentlichen Aufträgen

Immer mehr Bürgern ist es wichtig, dass öffentliche Gelder nicht an Unternehmen fließen, die Menschen diskriminieren, und dass die Behörden tatkräftig einschreiten, um Diskriminierungen zu unterbinden. Die Europäische Kommission richtet einen dringenden Appell an die Mitgliedstaaten, öffentliche Aufträge stärker dafür zu nutzen, gewisse soziale Ziele, wie Chancengleichheit, voranzubringen.

Unter anderem in den USA, Kanada, dem Vereinigten Königreich und den skandinavischen Ländern hat sich eine Nichtdiskriminierungsklausel bei der Ausschreibung öffentlicher Aufträge als zielführendes Mittel erwiesen, um Unternehmen, die sich regelmäßig für öffentliche Aufträge bewerben, zur proaktiven Ausarbeitung einer eigenen Präventions- und Kontrollpolitik gegen Diskriminierung zu bewegen.

Mit dieser Nichtdiskriminierungsklausel vereinbaren der öffentliche Auftraggeber und die beauftragten Unternehmen, dass die Gleichbehandlung der (potenziellen) Arbeitnehmer und Kunden eine Grundbedingung für die Erfüllung des Vertrags ist. Diskriminierung wird somit zu einer Vertragsverletzung, die zu Korrekturmaßnahmen oder Sanktionen führen kann, bis hin zur Vertragskündigung.

Der öffentliche Auftraggeber hat damit ein rechtsverbindliches Instrument, um beauftragte Unternehmen immer dann, wenn ein Verstoß festgestellt wird, zu zusätzlichen Anstrengungen im Kampf gegen Diskriminierung anzuhalten.

Eine Nichtdiskriminierungsklausel kann verschiedene Formen annehmen und an die Erfordernisse und Wünsche des öffentlichen Auftraggebers angepasst werden. Sie kann beispielsweise so verfasst werden, dass sie in erster Linie eine präventive oder korrektive Wirkung hat oder nur dann zur Vertragskündigung führt, wenn es wiederholt oder offenkundig zu Diskriminierung kommt. Unia steht allen Behörden, die eine solche Diskriminierungsklausel aufstellen möchten, sachkompetent zur Seite.

In Flandern hat der Dienst Diversität der „Agentschap Overheids personeel“ (Agentur für öffentliches Personal) die Initiative ergriffen, die bestehende Nichtdiskriminierungsklausel zu aktualisieren. In Zusammenarbeit mit „Facilitair Bedrijf“, Inter und Unia wurden Musterklauseln aufgestellt. Diese Klauseln sind zwar für öffentliche Aufträge gedacht, können aber auch in anderen Vertragsbeziehungen zum Einsatz kommen. So ist es zum

Beispiel hilfreich, sie in Partnerschaftsvereinbarungen, Bezuschussungsregelungen und anderen Abkommen einzufügen. Inwieweit die flämische Regierung diese Vorschläge in ihre Politik aufnehmen wird, ist noch unklar.

Auch die Föderalregierung und die Brüsseler Regierung haben Unia zu Nichtdiskriminierungsklauseln bei öffentlichen Aufträgen um Rat gefragt. Unia empfiehlt eine Zusammenarbeit zwischen den Regierungen, eventuell im Rahmen des Nationalen Aktionsplans gegen Rassismus (siehe auch 5.6. Mainstreaming). So lässt sich eine möglichst einheitliche Regelung für die verschiedenen politischen Entscheidungsebenen ausarbeiten, im Interesse der Unternehmen und Auftragnehmer.

## 6. Auswirkungen der Impfkampagne auf die Arbeitsbedingungen

Ein Arbeitgeber hat weitreichende Pflichten, den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu garantieren. So muss er Maßnahmen ergreifen, um Gesundheitsschäden vorzubeugen, soweit diese Forderungen an ihn vertretbar sind. Arbeitgeber übersehen aber oft, dass diese Pflichten zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz in einem gewissen Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot stehen. Auch Arbeitnehmer stellen sich Fragen hierzu (siehe auch „Häufig gestellte Fragen“ in Punkt 4.1. Impfung gegen Covid-19 und Zugang zu Gütern und Dienstleistungen). Darf mein Arbeitgeber einfach von mir verlangen, dass ich mich impfen lasse? Darf er sich über meinen Impfstatus informieren und muss ich ihm wirklich meinen Impfstatus mitteilen? Darf er mich anders behandeln, wenn ich nicht geimpft bin?

Unia hat sich näher mit den Zusammenhängen zwischen diesen heiklen Sachverhalten und den verfassungsrechtlich verankerten Freiheiten und Rechten sowie den Menschenrechten befasst und hat sie vor dem Hintergrund der Antidiskriminierungsgesetzgebung und auch der Gesetzgebung über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz betrachtet. So ließen sich Risiken ermessen, die eine Gesundheitspolitik mit sich bringt, wenn sie den Impfstatus im beruflichen Rahmen zugrunde legt. Aus diesen Untersuchungen hat Unia Lösungsansätze für den Fall gewonnen, dass sich die Rahmenbedingungen ändern, beispielsweise dann, wenn eine Impfpflicht eingeführt wird.

Die unterschiedliche Behandlung aufgrund des Impfstatus kann unter Umständen eine direkte Diskriminierung aufgrund des aktuellen oder künftigen Gesundheitszustands darstellen

(aufgrund der möglichen Auswirkungen einer ausbleibenden Impfung auf den Gesundheitszustand). Außerdem besteht das Risiko, dass eine unterschiedliche Behandlung zu einer indirekten Diskriminierung derjenigen führt, die sich beispielsweise aufgrund einer Behinderung oder aus religiöser oder weltanschaulicher Überzeugung nicht impfen lassen können oder wollen. Oder derjenigen, die aufgrund ihres Alters noch keine vollständige Impfung erhalten konnten.

Wissenschaftliche Untersuchungen zu den Impfprogrammen in anderen Ländern haben ergeben, dass die Durchimpfungsrate in Gebieten mit hohem Anteil an ethnischen Minderheiten tendenziell niedriger ist. Es besteht ein erhebliches Risiko, dass Covid-19-Impfkampagnen benachteiligte Bevölkerungsgruppen, wie Arbeitsuchende oder in Armut lebende Menschen, in geringerem Maße erreichen. Personen, die mehrere geschützte Merkmale gleichzeitig aufweisen, sind oft besonders stark benachteiligt (siehe auch „Mehrfachdiskriminierung“ in Punkt 3.1. Gleichbehandlung und Diversität am Arbeitsplatz).

Bei der Planung solcher Gesundheitsschutzmaßnahmen ist daher immer ihre Verhältnismäßigkeit in der gegebenen Situation zu berücksichtigen. So muss jeweils überprüft werden, ob sie angemessen sind (tragen sie wirklich zu dem verfolgten Ziel bei?) und notwendig (gibt es nicht weniger einschneidende Alternativen?).

Die Maßnahmen, die der Gesetzgeber oder Arbeitgeber unternimmt, gelten nicht als in vertretbarem Maß notwendig, wenn weniger diskriminierende Maßnahmen hätten unternommen werden können, um dasselbe Ziel zu erreichen. Denken wir beispielsweise an einen Mund-Nasen-Schutz, ausreichenden sozialen Abstand, Begrenzung der Kontakte, Lüftung der Innenräume oder Selbsttests.

Unia empfiehlt Maßnahmen, die jeweils zeitlich begrenzt sind und die persönlichen Rechte möglichst wenig beschränken. Bevor man den Arbeitnehmern bestimmter Berufsgruppen (oder auch nur einem Teil von ihnen) eine Pflichtimpfung vorschreibt, muss geprüft werden, ob diese Pflicht und die hiermit verbundenen Sanktionen angemessen und notwendig sind, um das betreffende Ziel zu erreichen.

Um den epidemiologischen Entwicklungen Rechnung zu tragen, empfiehlt es sich ebenfalls, regelmäßig eine solche Prüfung durchzuführen. Wenn bei einer Pflichtimpfung eine Gegenindikation vorliegt oder die Impfung trotzdem verweigert wird, darf dies nicht automatisch zur Entlassung oder zur Entscheidung auf Arbeitsunfähigkeit führen.

Darüber hinaus ist es bei Impfkampagnen wichtig, hinlänglich auf klare und zugängliche Informationen und Mitteilungen zu achten, die auf die verschiedenen Kategorien

von Arbeitnehmern zugeschnitten sind. Ganz wichtig ist auch, die Akteure vor Ort einzubeziehen, wie Arbeitgeber, Gewerkschaften und Unfallverhütungsberater.

[Covid-19-Impfung und Diskriminierung im Bereich Beschäftigung \(2021\) | Unia ↗ 36 | S. 87](#)

[Covid-19: Stellungnahme von Unia zur Impfpflicht \(2022\) | Unia ↗ 37 | S. 87](#)

### **Standpunkt von Unia zu den Gesundheitsschutzmaßnahmen**

Seit März 2020 hat Unia zahlreiche Stellungnahmen, Empfehlungen, Analysen und Einschätzungen zu den Gesundheitsschutzmaßnahmen im Rahmen der Pandemie veröffentlicht. Hierbei geht es Unia darum, über die Achtung der Menschenrechte in der Coronakrise zu wachen. All diese Stellungnahmen, Empfehlungen, Analysen und Einschätzungen wurden auf einer einzigen Webseite zusammengefasst und thematisch geordnet.

[Covid-19 und Menschenrechte | Unia ↗ 38 | S. 87](#)





“ Es ist ein gutes Gefühl zu wissen, dass man unterstützt wird. Vor allem, wegen dieser Kommentare, der Diskriminierung... Es ist so banal, so normal geworden. ”

# Kapitel 4

Dieselben  
Dienstleistungen  
wie alle anderen  
nutzen können



Anonymer Erfahrungsbericht

” In meinem Scheidungsverfahren musste ich vor Gericht erscheinen. Ich war damals noch in der Ausbildung. Die Richterin oder die Prokuratorin fragte mich, wie ich denn meinen Lebensunterhalt bestreiten will. Und ob ich vorher schon in Belgien gearbeitet hätte. Obwohl ich in Belgien geboren bin. Zum Abschluss ihrer Predigt sagte sie „Es lebe die Sozialhilfe, es lebe Belgien!“ Ich war schockiert und, um ehrlich zu sein, habe ich das bis heute nicht verkraftet. Dieselbe Richterin hatte übrigens eine andere Frau aufgefordert, ihr Kopftuch abzunehmen.

Meine Rechtsanwältin hat mich dann mit Unia in Verbindung gesetzt. Bis dahin kannte ich Unia nur aus den Medien. Es tut gut, sich unterstützt zu fühlen. Vor allem bei solchen Bemerkungen, solcher Diskriminierung ... Das scheint inzwischen alltäglich und normal zu sein. Ich zögere jetzt nicht mehr lange. Wenn ich sehe, dass ich diskriminiert werde, erstatte ich Meldung. Man kann sich nicht einfach so an der Nase herumführen lassen.

“

In einer Gesellschaft, die sich lauthals zu den Menschenrechten bekennt, muss jeder Bürger ohne Unterschied dieselben Dienst- und Pflegeleistungen beanspruchen können. Die Coronakrise ist nicht das erste Ereignis, das diesen Grundsatz auf den Prüfstein gestellt hat. Oft werden gesonderte Lösungen vorgeschlagen, die nicht zu einer inklusiven Gesellschaft passen, wie wir sie ausgerufen haben. Und immer noch finden sich in aktuellen Regelungen vorgestrigte diskriminierende Bestimmungen, die gewisse Bevölkerungsgruppen ausschließen. Unia kann gleich mehrere solcher Ungleichstellungen aufzeigen, die durch Informationen aus dem eigenen weitreichenden Netzwerk von Unia und auch durch viele Meldungen offengelegt wurden. 2021 waren es sage und schreibe 10.610 Hinweise (darunter 1.150 zu Sachverhalten, zu denen wir bereits mehrere Meldungen erhalten hatten).

## 1. Covid-19-Impfung und Zugang zu Gütern und Dienstleistungen

Die Covid-19-Impfung wird dringend empfohlen und unterstützt, ist aber nicht für die gesamte Bevölkerung Pflicht. Dieser Grundsatz ist ganz wichtig, um die folgende Frage zu beantworten: Hat man das Recht, den Zugang zu bestimmten Orten oder Dienstleistungen vom Impfstatus abhängig zu machen? Zum Beispiel den Zugang zum Krankenhaus, zu Wirtschaften, Restaurants, Kinos, Theaterhäusern, Museen, öffentlichen Verkehrsmitteln, Sportzentren ...? Oder den Zugang zu Tätigkeiten wie Praktika, Aus- und Fortbildungen, Demonstrationen, Ferien- und Sportlager oder ehrenamtliche Tätigkeiten? Oder den erneuten Schulbesuch?

### Häufig gestellte Fragen

Die Einführung des Covid Safe Ticket hat viele Fragen aufgeworfen. In der Zeit vom 21. August 2021 bis zum 15. Oktober 2021 – also in weniger als 2 Monaten – gingen bei Unia 1.255 Meldungen wegen der Gesundheitsschutzmaßnahmen ein. Dies macht mehr als die Hälfte der insgesamt 2.357 Meldungen in diesem Zeitraum aus. Über das gesamte Jahr – von Januar bis Dezember 2021 – hat Unia 2.724 Meldungen in Zusammenhang mit Covid-19 erhalten.

Neben Fragen zu den Auswirkungen der Impfkampagne auf den Arbeitsplatz (siehe 3.6. Covid-19-Impfung) hatte Unia zahlreiche Fragen zum Covid Safe Ticket und zum Mund-Nasen-Schutz vorliegen. Auf ihrer Website gab Unia Antworten auf häufig gestellte Fragen zu den Schutzmaßnahmen gegen Covid-19.

[Alle Antworten auf Ihre Fragen zu den Schutzmaßnahmen gegen Covid-19 | Unia](#) ↗ 39 | S. 87

Im April 2021 hat Unia eine Stellungnahme mit rechtlichen Leitlinien für jeden privaten oder öffentlichen Vorstoß herausgegeben, der den Zugang zu Gütern oder Dienstleistungen vom Impfstatus einer Person abhängig machen soll. Unia stellt klar, dass es diskriminierend sein kann, den Zugang zu Gütern oder Dienstleistungen je nach Covid-Impfstatus einzuschränken. Da es hierfür keinen Rechtsrahmen gibt und der aktuelle Wissensstand zu den Impfstoffen und dem Virus noch nicht endgültig ist, kann der Impfstand einer Person nicht einfach darüber entscheiden, ob die Person Zugang zu einer Dienstleistung erhält oder nicht (oder unter einschränkenden Bedingungen).

### Artikel 29 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte

1. Jeder hat Pflichten gegenüber der Gemeinschaft, in der allein die freie und volle Entfaltung seiner Persönlichkeit möglich ist.
2. Jeder ist bei der Ausübung seiner Rechte und Freiheiten nur den Beschränkungen unterworfen, die das Gesetz ausschließlich zu dem Zweck vorsieht, die Anerkennung und Achtung der Rechte und Freiheiten anderer zu sichern und den gerechten Anforderungen der Moral, der öffentlichen Ordnung und des allgemeinen Wohles in einer demokratischen Gesellschaft zu genügen.
3. Diese Rechte und Freiheiten dürfen in keinem Fall im Widerspruch zu den Zielen und Grundsätzen der Vereinten Nationen ausgeübt werden.

Die persönliche Freiheit muss im Rahmen des Zugangs zu Gütern und Dienstleistungen geachtet werden. Jede als notwendig erachtete Einschränkung muss strikt gesetzlich festgehalten werden, unter Einhaltung des geltenden Antidiskriminierungsrechts. Unia macht die Regierung zudem darauf aufmerksam, wie wichtig es ist, bei der Planung von

Impf- und Kommunikationskampagnen gezielt auf benachteiligte Bevölkerungsgruppen zu achten.

[Covid-Impfung und Zugang zu Gütern und Dienstleistungen \(2021\) | Unia](#) ↗ 40 | S. 87

### Covid-19-Schutzmaßnahmen als Prüfstein für die Menschenrechte



Die Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie schränken sowohl die persönlichen Freiheiten (Freizügigkeit, Demonstrationsfreiheit, Schutz des Privatlebens, Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit ...) als auch die kollektiven Rechte ein (Recht auf Bildung, Freizeitbeschäftigung, Arbeit, Gesundheit, Wohnen). Sie werfen zahlreiche Fragen auf, die es zu beantworten gilt.

In ihrem zweiten Bericht über die Schutzmaßnahmen gegen Covid-19 analysiert Unia die Meldungen, die in dem Zeitraum vom 20. August 2020 bis zum 20. August 2021 in Zusammenhang mit der Pandemie eingegangen waren. 1.942 von insgesamt 8.262 Meldungen, d. h. 24 %, betrafen die Schutzmaßnahmen gegen Covid-19. Der Bericht befasst sich mit den Auswirkungen der Pandemie und der Schutzmaßnahmen auf benachteiligte Bevölkerungsgruppen (Jugendliche, ältere Menschen, Personen mit Behinderung, Roma und Fahrende) und auf die Grundrechte eines jeden Menschen. Unia ruft zu einer breiten Debatte mit allen Beteiligten auf, einschließlich der Zivilgesellschaft, und schließt ihren Bericht mit einer Liste von Punkten ab, die zu beachten sind, um die Coronakrise ohne Menschenrechtsverletzungen zu bewältigen.

Die Pandemie ist schon lange keine Notfallsituation mehr, wie sie vorübergehend galt und in der durch dringende Notmaßnahmen allzu schnell gewisse Grundrechte eingeschränkt wurden. Wir haben es inzwischen mit einem langfristigen Problem zu tun. Somit ist es an der Zeit, den Rechtsstaat wieder oben anzustellen und Lösungen zu finden, die in Einklang mit den Grundrechten eines jeden stehen. Nur so lässt sich vermeiden, dass die Einschränkung von Grundrechten verharmlost wird.

[Covid-19-Schutzmaßnahmen als Prüfstein für die Menschenrechte – zweiter Bericht \(2021\) | Unia](#) ↗ 41 | S. 87



### Außergerichtliche Lösung

Eine Frau mit Hörbeeinträchtigung hat einen Termin im Krankenhaus. Aufgrund ihrer Behinderungen – neben der Hörbeeinträchtigung kann sie auch nicht eigenständig Zahlungen mit der Bankkarte ausführen – möchte sie eine Begleitperson dabei haben. Das Krankenhaus verweigert die Begleitperson aufgrund der Gesundheitsschutzmaßnahmen. Laut Regelung dürfen nur Kinder und Personen mit eingeschränkter Mobilität eine Begleitperson haben. So ist es auch am Eingang ausgeschildert. Die Frau muss daher alleine zu ihrem Termin.

Als sie wieder zuhause ist, wendet sich ihr Ehemann an das Krankenhaus und legt die Situation dar. Das Krankenhaus zeigt Verständnis und erklärt sich damit einverstanden, dass die Frau künftig eine Begleitperson hat. Beim nächsten Termin stellt sie aber fest, dass die Schilder am Eingang immer noch nicht entfernt wurden. Daher wendet sie sich an Unia. Nachdem Unia in der Sache vermittelt hat, verpflichtet sich das Krankenhaus, ihre Kommunikation entsprechend zu ändern.

Selbst in Zeiten der Pandemie brauchen Personen mit Behinderung eine Begleitung | Unia ↗ 42 | S. 87

## 2. Wahlen, die auch allen Wahlberechtigten zugänglich sind

Im Juli 2021 hat Flandern die Wahlpflicht bei Kommunalwahlen aufgehoben. Unia befürchtet, dass viele Wahlberechtigte mit Behinderung wegen der zahlreichen Barrieren nicht wählen gehen. Erhebungen von Unia zeigen, dass dies insbesondere auf Wahlberechtigte mit geistiger oder psychischer Beeinträchtigung zutrifft. Nur eine solide Begleitpolitik, die auf einer größtmöglichen Barrierefreiheit und Assistenz beim Wahlvorgang basiert, bietet die nötige Sicherheit, dass dies ein demokratischer Prozess ist, an dem tatsächlich jede(r) Wahlberechtigte teilhat.

Als unabhängige Einrichtung, die damit beauftragt ist, die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention zu überwachen, plädiert Unia seit Jahren für vollends barrierefreie Wahlen. Unia lenkt das Augenmerk aber zugleich auf andere

Bevölkerungsgruppen, die bei der Ausübung ihres Wahlrechts auf Hindernisse stoßen, wie ältere Menschen, gering qualifizierte oder prekär lebende Personen, Neuankömmlinge oder junge Menschen. Denken wir beispielsweise an Alten- und Pflegeheimbewohner, die nicht selten Schwierigkeiten haben, zum Wahlbüro zu kommen, oder an Erstwähler, die sich erst noch mit dem politischen Leben vertraut machen müssen. Für andere wiederum ist es ganz entscheidend, vereinfachte, verständliche Informationen zu erhalten.



Die flämische Verwaltung steht jetzt vor der Aufgabe, die Barrierefreiheit der nächsten Kommunalwahlen 2024 zu garantieren. Hierbei geht es beispielsweise darum, benachteiligte Bevölkerungsgruppen und das Umfeld der Betroffenen zu sensibilisieren, die nötigen Mittel zur Vorbereitung des Wahlvorgangs bereitzustellen und Informationen in leicht verständlicher Sprache zu verbreiten, manchen Betroffenen eine vorgezogene Stimmabgabe (per Brief oder online) zu ermöglichen oder mobile Wahlbüros einzusetzen. So sorgen wir dafür, dass alle Wählerinnen und Wähler tatsächlich ihr Wahlrecht ausüben können und die Gemeinderäte die Diversität der flämischen Städte und Gemeinden widerspiegeln. Dies wird die lokale Demokratie entscheidend stärken.

Aufhebung der Wahlpflicht: Jede Stimme zählt! | Unia ↗ 43 | S. 87

## 3. Dieselben Dienstleistungen und Tätigkeiten wie alle anderen nutzen oder ausüben können

Das Recht auf gleiche Behandlung bedeutet, dass wir alle ohne Unterschied dieselben Dienstleistungen nutzen können und aktiv sein dürfen wie alle anderen. Wenn einer

Person der Zugang verweigert wird oder eine bestimmte Dienstleistung aufgrund eines geschützten Merkmals nur bestimmten Personen offen steht, muss dieser Unterschied eine objektive Rechtsgrundlage haben. Außerdem muss das Mittel zu diesem Ziel – ein separates Angebot bei derselben Dienstleistung oder Tätigkeit – angemessen sein (es muss zur Verwirklichung dieses Ziels beitragen) und notwendig sein (es besteht keine weniger radikale Alternative, dasselbe Ziel zu erreichen). In einigen erwähnenswerten Situationen war dies nicht der Fall.

### 3.1 | Moeders voor Moeders

So bot die VoG Moeders voor Moeders nur Hilfestellungen für Mütter, die aus religiöser Überzeugung ein Kopftuch tragen. Die Versuche, zu einer außergerichtlichen Lösung zu kommen, schlugen fehl, sodass Unia beschloss, vor Gericht zu ziehen. Am 7. Januar 2021 urteilte das Gericht Erster Instanz Antwerpen, dass die Praxis der VoG diskriminierend ist und auf der (vermeintlichen) islamfeindlichen Haltung bestimmter Mütter gründet, die sich angeblich in Anwesenheit von Frauen mit Kopftuch nicht wohlfühlen. Nach Auffassung des Gerichts können diskriminierende oder islamfeindliche Gründe aber in keinem Fall eine ungleiche Behandlung rechtfertigen. Außerdem ist das Gefühl, willkommen oder „zuhause“ zu sein, wie die VoG es schützen möchte, ja auch ein Anliegen der Mütter, die das Kopftuch als Teil ihrer (religiösen) Identität betrachten.

Unia freut sich, dass die VoG Moeders voor Moeders nach diesem Urteil ihr Engagement – das Unia sehr zu schätzen weiß – inklusiv fortsetzt und somit zu einer Gesellschaft beitragen kann, in der sich jeder Mensch willkommen und zuhause fühlt, ungeachtet seiner religiösen oder weltanschaulichen Überzeugung.

Ausschließliche Hilfe für Frauen mit Kopftuch ist diskriminierend | Unia ↗ 44 | S. 87

### 3.2 | Gleicher Zugang zum Gericht

Bei Unia gehen immer wieder Meldungen von Frauen mit Kopftuch ein, denen der Zugang zum Gericht verweigert wurde. Manche Richter legen Artikel 759 des Gerichtsgesetzbuches wörtlich aus. Dieser Artikel wurde aus dem ehemaligen Zivilprozessgesetzbuch von anno 1806 übernommen und schreibt vor, dass den Gerichtssitzungen „ohne Kopfbedeckung“ beizuwohnen ist. Frauen mit Kopftuch sind somit entgegen ihrer religiösen Überzeugung gezwungen, ihr Kopftuch abzunehmen, woraufhin das Verfahren oft in einer sehr angespannten Atmosphäre verläuft. Die betroffenen

Frauen haben nicht selten die Befürchtung, dass ihr Kopftuch einen nachteiligen Einfluss auf das zu ergehende Urteil hat. Unia erhielt übrigens auch eine Meldung von einem Mann, der seine Kippa abnehmen musste, und von einem anderen Mann, der seine Kopfbedeckung abnehmen musste, obwohl er sie aus medizinischen Gründen trug.

2018 wurde Belgien vom Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte verurteilt, der zu dem Schluss kam, dass diese Praxis gegen die Glaubensfreiheit verstößt. Der damalige Justizminister hatte aber das Gerichtsgesetzbuch nicht abändern wollen, sondern lediglich ein Rundschreiben an die Gerichtshöfe und Gerichte gesandt, um sie auf diese Verurteilung hinzuweisen. Da weiterhin Meldungen aus diesem Grund eingingen, hat Unia den Justizminister und den Hohen Justizrat ersucht, diese diskriminierende Praxis zu beenden und den problematischen Artikel abzuändern. Vergeblich.

Unia hat sich daher an das Ministerkomitee und den Europarat gewandt, der über die Einhaltung der Urteile des Europäischen Gerichtshofs wacht. Dies zeigte Wirkung: Drei Jahre nach der Verurteilung Belgiens durch den Europäischen Gerichtshof wurde das Gerichtsgesetzbuch endlich abgeändert. Frauen mit Kopftuch können jetzt mit Sicherheit davon ausgehen, dass der Richter sie in der Sitzung nicht mehr diskriminiert.

Mit Kopftuch im Gerichtssaal: uralter Artikel im Gerichtsgesetzbuch endlich abgeändert | Unia ↗ 45 | S. 87

### 3.3 | Blut und Plasma spenden

Männer, die sexuelle Beziehungen mit anderen Männern haben, waren früher grundsätzlich von Blutspenden ausgeschlossen, weil sie eher Gefahr laufen, sich mit HIV anzustecken. Unmittelbar nach der Ansteckung lässt sich das HIV eine gewisse Zeit lang nicht nachweisen. Dadurch könnten Patienten infiziertes Blut erhalten.

Da es sich aber nicht um eine Dienstleistung im eigentlichen Sinn handelt und auch kein Recht darauf besteht, Blut zu spenden, gingen einige davon aus, dass das Antidiskriminierungsgesetz hier nicht anwendbar ist. 2015 hat der Europäische Gerichtshof aber in einem Urteil bestätigt, dass das Diskriminierungsverbot auch hier Anwendung findet. Bei der Organisation ihrer Blutspenden haben die Mitgliedstaaten sich nämlich an eine Europäische Richtlinie zu halten und sind somit verpflichtet, das Diskriminierungsverbot gemäß EU-Grundrechtecharta zu beachten. Hier ist also die Frage zu klären, in welchen Situationen eine Unterscheidung gerechtfertigt ist, um die Sicherheit von Bluttransfusionen zu garantieren.

### Artikel 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union

Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, der (vermeintlichen) Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sind verboten.

Ein Gesetz vom 11. August 2017 hat dem dauerhaften Ausschluss homosexueller Männer ein Ende gesetzt und ihnen das Recht eingeräumt, Blut zu spenden, allerdings unter der Bedingung, dass sie seit zwölf Monaten keinen sexuellen Kontakt mehr hatten. Der Verfassungsgerichtshof kam 2019 zu dem Schluss, dass die auferlegte Abstinenzdauer verhältnismäßig ist, unter der Bedingung, dass sie regelmäßig anhand der jüngsten wissenschaftlichen Forschungsergebnisse neu bewertet wird. Zugleich hat der Verfassungsgerichtshof geurteilt, dass homosexuelle Männer, die Plasma spenden möchten, nicht ausgeschlossen werden dürfen. Der Gesetzgeber hatte zwei Jahre Zeit, die entsprechenden Änderungen vorzunehmen.

Unia fordert, dass diese Neubewertung regelmäßig durchgeführt wird und die in Belgien und im Ausland gewonnenen wissenschaftlichen Erkenntnisse Berücksichtigung finden. Die Ausschlusskriterien müssen innerhalb kurzer Zeit auf die neuen Erkenntnisse abgestimmt werden. Im Vereinigten Königreich und in Frankreich beispielsweise ist es homosexuellen und bisexuellen Männern erlaubt, Blut zu spenden, wenn sie die anderen Kriterien erfüllen.

Unia ersucht die belgischen Behörden zudem, sich an das Urteil des Verfassungsgerichtshofs zu halten und darüber zu wachen, dass homosexuelle Männer ebenfalls Plasma spenden dürfen. Unseres Wissens hat der Minister der Volksgesundheit bisher noch keinerlei Initiative in diesem Sinne ergriffen.

Unia fordert eine Überarbeitung der Blutspenderegeln für homosexuelle Männer | Unia ↗ 46 | S. 87

### 3.4 | Grenzüberschreitende Liebesbeziehungen zwischen Minderjährigen

Ende August 2020 hat der Konzertierungsausschuss beschlossen, denjenigen Bürgerinnen und Bürgern, die ihren Partner oder ihre Partnerin im Ausland wegen der coronabedingten Reiseeinschränkungen seit Monaten nicht besuchen konnten, das Recht einzuräumen, einander wiederzusehen, sofern sie beweisen konnten, dass sie seit mindestens 2 Jahren eine stabile und dauerhafte Beziehung haben (einige Wochen später galt als Mindestdauer 1 Jahr). Entsprechend den Bedingungen zum Erhalt eines Visums für einen Langzeitaufenthalt musste die reisende Person außerdem mindestens 21 Jahre alt sein.

Eine gesetzliche Regelung für ein Langzeitvisum rechtfertigt jedoch nicht die Einführung eines Alterskriteriums für Minderjährige, wenn diese eine stabile und dauerhafte Beziehung haben, alle Einreisebedingungen erfüllen und nun ihren Partner im Rahmen eines kurzzeitigen Besuchs in Belgien wiedersehen möchten. Hierzu fehlt nicht nur die rechtliche Grundlage, sondern ein solches Alterskriterium verstößt auch gegen die Grundsätze der Notwendigkeit, der Verhältnismäßigkeit und der Nichtdiskriminierung.

Gemeinsam mit Myria, dem föderalen Ombudsdienst sowie dem französischsprachigen und dem flämischen Kommissariat für Kinderrechte hat Unia dem Ausländeramt im Juni 2021 empfohlen, wesentliche Reisen nicht auf Personen ab 21 Jahre zu beschränken.

Empfehlung zu Reiseeinschränkungen für minderjährige Paare | Federaalombudsman.be ↗ 47 | S. 87

## 4. Eigenständig mit der Bahn reisen

Die mangelnde Barrierefreiheit der Dienstleistungen der SNCB/NMBS bereitet Unia nach wie vor Sorge. Deshalb begrüßt Unia die neue Strategie, die die SNCB/NMBS ausgearbeitet hat, um ein barrierefreies Bahnnetz zu entwickeln, das alle Fahrgäste vollkommen eigenständig nutzen können, wie Unia es seit Jahren fordert. Barrierefreiheit und eigenständige Nutzbarkeit bedeutet, dass jeder Fahrgast, auch wenn er gehbeeinträchtigt ist, Rollstuhl fährt, einen Kinderwagen schiebt oder Gepäck trägt, sich ohne fremde Hilfe frei im Bahnhof, auf dem Bahnsteig und im Zug bewegen kann.

Die SNCB/NMBS verpflichtet sich, alle neuen und zu renovierenden Bahnhöfe mit barrierefreien Zugängen zu allen Bahnsteigen, mit Orientierungshilfen für blinde oder sehbeeinträchtigte Fahrgäste im Bahnhof und auf dem Bahnsteig sowie mit barrierefreien Toiletten und mindestens einem barrierefreien Fahrscheinautomaten auszustatten. In Zusammenarbeit mit Infrabel werden alle Bahnsteige systematisch auf 76 cm erhöht. Ab sofort werden nur noch Fahrzeuge mit Türen bestellt, die sich auf dieser Bahnsteighöhe öffnen, um einen bodengleichen Zugang zu bieten.

Die neuen Doppeldecker-Wagen M7 sind leider eine Fehlentscheidung. Nach zahlreichen Anmahnungen durch den Nationalen Hohen Rat für Personen mit Behinderung, das CAWaB (Collectif Accessibilité Wallonie Bruxelles) und Unia hat die SNCB/NMBS Ende 2020 angekündigt, dass sie ihre Bestellung von M7-Wagen ändern will. Mit einer automatischen Schiebeplattform sind die neuen multifunktionalen Wagengruppen (die auch für Rollstuhl- und Radfahrer gedacht sind) bodengleich zugänglich, damit jeder Fahrgast die Bahn eigenständig nutzen kann.

Obwohl Unia hierin einen Fortschritt sieht, hat sie Bedenken wegen der starken Neigungen im Wageninnern, durch die ein Fahrgast im Rollstuhl sich unter Umständen nicht mehr eigenständig fortbewegen kann. Die SNCB/NMBS ist sich bewusst, dass es noch einige Unzulänglichkeiten gibt, und hat versprochen, den Hohen Nationalen Rat für Personen mit Behinderung, das CAWaB und Unia bei den nächsten Ausschreibungen einzubeziehen, um vollkommene Barrierefreiheit zu garantieren.

Die SNCB/NMBS hat im Augenblick aber keinerlei Projekt laufen, um einen bodengleichen Zugang zu allen Wagen und für alle Fahrgäste zu schaffen, obwohl dies ohne Zweifel den Fahrgastkomfort und die Attraktivität der Bahn als Verkehrsmittel steigern würde. Ein leichter Ein- und Ausstieg wären auch im Hinblick auf die Pünktlichkeit der Züge von Vorteil.

Diese und andere Empfehlungen sind in den aktualisierten Empfehlungen an die SNCB/NMBS zu lesen. Bis zur Umsetzung der neuen Strategie für eine barrierefreie Bahn müssen diese Empfehlungen dringend und zwingend befolgt werden. Dies bedeutet, dass die nötigen Mittel bereitgestellt und klare Verpflichtungen in den Verwaltungsverträgen eingegangen werden müssen, so wie es die Verantwortung einer jeden belgischen Behörde ist.

Barrierefreiheit der Infrastrukturen und Betriebsmittel der SNCB/NMBS für Personen mit Behinderung (2021) | Unia  
 ↗ 48 | S. 87

## 5. Garantierter Zugang zur Gesundheitsversorgung für alle

Wenn wir medizinische oder pflegerische Leistungen benötigen, müssen wir sicher sein, dass wir nicht aus Altersgründen oder wegen einer Behinderung hiervon ausgeschlossen werden. Selbst in einem wohlhabenden Land wie Belgien, das mit Stolz auf die Qualität seiner Gesundheitsversorgung blickt, ist dies nicht immer selbstverständlich. Nach entsprechender Beratung und Zusammenarbeit mit der Begleitkommission fordert Unia die politischen Entscheidungsebenen dringend auf, die Ungleichbehandlung zu beenden und den Zugang zur Gesundheitsversorgung für alle zu garantieren.

### Begleitkommission

Um die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention zu fördern, zu schützen und zu überwachen, verfügt Unia eigens hierfür über eine Sonderdienststelle und eine Begleitkommission, in der die Zivilgesellschaft vertreten ist und teilhat. Die 23 Mitglieder dieser Begleitkommission (11 niederländischsprachig, 11 französischsprachig und 1 deutschsprachig) vertreten die Behindertenvereinigungen, die akademische Welt und die Sozialpartner.

### 5.1 | Beihilfen ohne Altersdiskriminierung

Unia und ihre Begleitkommission fordern die Gemeinschaften und Regionen auf, individuelle Eingliederungsbeihilfen (insbesondere materielle Hilfen) für Personen mit Behinderung auch dann zu gewähren, wenn die Antragsteller bereits 65 Jahre oder älter sind. Diese Beihilfen sollen die Finanzierung materieller Hilfen ermöglichen, wie Wohnungsanpassungen, Kommunikationssoftware usw. Allerdings werden sie bisher nur Personen gewährt, deren Behinderung vor dem Alter von 65 Jahren anerkannt wurde, was zu einer Diskriminierung derjenigen führt, deren Behinderung erst nach diesem Alter eintritt.

Individuelle Eingliederungsbeihilfen ohne Diskriminierung gewähren (2021) | Unia ↗ 49 | S. 87

### Erhöhtes Kindergeld für Kinder mit besonderem Förderbedarf

Mit der Regionalisierung des Kindergeldes wurde in Flandern gleichzeitig das gesamte System reformiert. Es heißt jetzt „Groiepakket“ (wörtlich „Wachstumspaket“). Diese Reform betraf auch das erhöhte Kindergeld, das jetzt „Zorgtoeslag voor kinderen met een specifieke ondersteuningsbehoefte“ genannt wird (wörtlich „Versorgungszulage für Kinder mit besonderem Unterstützungsbedarf“).

In der Praxis hatte die Reform zur Folge, dass die Wartezeit bis zur Genehmigung eines Antrags auf über 200 Tage anwuchs. In dieser Zeit können die Eltern also nicht mit der Zulage und den hiermit verbundenen Rechten, wie dem Sozialtarif für Energie, rechnen. Wer sich an das ÖSHZ wendet, muss spekulieren, was aus dem Antrag wird. Wenn die Zulage nach der ärztlichen Beurteilung letztendlich unter dem vorigen Betrag liegt, müssen die Eltern die Differenz erstatten. Die Eltern fordern auch eine bessere Transparenz bei der ärztlichen Beurteilung, weil sie große Unterschiede in den medizinischen Berichten feststellen. So haben sie den Verdacht, dass die Beurteilungen nicht objektiv verlaufen.

Gemeinsam mit Dito (ehemals VFG oder „Vereniging voor personen met een handicap“), der KVG („Katholieke vereniging van personen met een handicap“), Gezin & Handicap, Ouders voor Inclusie und dem Dienst zur Bekämpfung von Armut, prekären Lebensumständen und sozialer Ausgrenzung hat Unia eine erfolgreiche Aktion auf Facebook zu dieser Thematik geführt. Nach dieser Aktion kündigte Kind en Gezin an, dass die Zulage administrativ verlängert und jetzt in Zeitabständen von 0, 6 und 12 Jahren bewertet wird (wobei Abweichungen für bestimmte Gesundheitsbeeinträchtigungen möglich sind). Falls sich der Assistenzbedarf in der Zwischenzeit ändert, ist eine Revision möglich. Außerdem werden künftig mehr Ärzte hierin fortgebildet, um die Wartezeiten zu verkürzen. Kind en Gezin erkennt die Probleme bei der Punktezuweisung an und wird untersuchen, wie sich der Prozess vereinheitlichen lässt.

[Wartelisten für erhöhtes Kindergeld zugunsten von Kindern mit Behinderung verkürzen \(2021\) | Unia](#)

↗ 50 | S. 87

## 5.2 | Zugang zu Rettungsdiensten und Intensivpflege

Als die Coronakrise ihren Höhepunkt erreichte, befürchteten Personen mit Behinderung, von Seiten der Rettungsdienste und Intensivstationen ungleich behandelt zu werden. Würde man diese Patienten bei einer Überlastung des Dienstes nicht eher ihrem Schicksal überlassen als Patienten ohne Behinderung?

Unia und ihre Begleitkommission haben die Empfehlung des belgischen Beratenden Ausschusses für Bioethik zu den ethischen Aspekten der Behandlungspriorisierung während der Coronakrise auf geltendes Antidiskriminierungsrecht und auf die Bestimmungen der UN-Behindertenrechtskonvention geprüft. Welche Priorisierungskriterien gelten für Rettungsdienste und Intensivstationen? Und stehen sie auch im Einklang mit den Rechten von Menschen mit Behinderung?

### Artikel 11 der UN-Behindertenrechtskonvention

Die Vertragsstaaten ergreifen [...] alle erforderlichen Maßnahmen, um in Gefahrensituationen, einschließlich bewaffneter Konflikte, humanitärer Notlagen und Naturkatastrophen, den Schutz und die Sicherheit von Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten.

Die Priorisierungskriterien an sich tragen dem Grundsatz des gleichberechtigten Zugangs zu Rettungs- und Intensivpflegediensten zwar Rechnung, doch Vorurteile und Ignoranz gegenüber Personen mit Behinderung können die Auslegung medizinischer Kriterien beeinflussen und zu diskriminierenden Verhaltensweisen bei der Aufnahme durch Rettungs- und Intensivpflegedienste führen. Das Kriterium der Lebensqualität darf nicht darauf basieren, dass man den Wert des betreffenden Lebens oder Menschen beurteilt, sondern nur darauf, dass man den zu erwartenden Nutzen der Behandlung bewertet.

Die Pflichten, die sich aus der Antidiskriminierungsgesetzgebung und der UN-Behindertenrechtskonvention ergeben, sind nicht immer bekannt oder werden nicht immer erfüllt. Besorgniserregend ist vor allem die Verweigerung angemessener Vorkehrungen für Personen mit Behinderung. Die angemessene Aufnahme von Patienten mit Behinderung setzt voraus, dass man hierauf vorbereitet ist und nicht erst bei der Aufnahme nach Informationen suchen oder eine Reihe von Problemen lösen muss. Eine proaktive Strategie ist hier unverzichtbar.

[Die Priorisierung in Krankenhäusern während der Pandemie mit Blick auf Personen mit Behinderung \(2021\) | Unia](#) ↗ 51 | S. 87





“ Wer ein Hassverbrechen meldet, findet sich bei Menschen wieder die sich ausdrücklich für diese Aufgabe engagieren und die für diese Aufgabe ausgebildet. Das kann in einem Moment wie diesem schon etwas bedeuten.

”



Politie Gent h  
je nu nog vlo

# Kapitel 5

Auf eine respekt-  
volle Behandlung  
vertrauen

plan je bezoek  
politiegent.be  
09 266 61 11



Alain De Backer und Kim De Pauw, Polizei Gent

### Wie lief die Fortbildung ab?

Alain: Die Fortbildung war sehr abwechslungsreich, mit verschiedenen Dozenten, wie dem Staatsanwalt der auf Hassrede und Hassdelikte spezialisiert ist, Opferbetreuungsexperten und Unia. Dabei haben wir uns mit der Bewältigung von Traumata, dem Zivilverfahren und der Rechtsprechung in Sachen Hassdelikte befasst.

Kim: Das alles war über zwei ganze Tage verteilt. Man hat uns auch die Begriffe Geschlechtsidentität, Gender-Ausdruck und sexuelle Orientierung erklärt. Wir haben allerhand Fachwortschatz gelernt, aber das war sehr aufschlussreich.

### Wie kommt das den Opfern von Hassdelikten zugute?

Kim: Wenn eine Person eine Aussage wegen einem Hassdelikt macht, wird sie von Leuten empfangen, die sich ausdrücklich für diese Aufgabe gemeldet haben und hierin fortgebildet wurden. Das kann in einem solchen Augenblick entscheidend sein. Wir nehmen uns Zeit für die Person und hören zu, was sie zu sagen hat.

Alain: Über den Button #nohatecrime auf der Website der Polizei Gent kann man online einen Termin vereinbaren. Mit dieser Kontaktmöglichkeit und der Hilfe durch einen spezialisierten Mitarbeiter haben die Opfer hoffentlich weniger Hemmungen, sich an uns zu wenden.

### Was sagen Sie zu dem Beitrag von Unia?

Alain: Das Wissen und die Erfahrung von Unia, die sie im Laufe der Jahre gesammelt hat, sind ganz klar von Vorteil für die Polizei. Dieser Erfahrungsaustausch stärkt die Gruppe.

Kim: Die Leute von Unia sind immer hilfsbereit, wenn wir bestimmte Fragen haben, obwohl wir natürlich an das Berufsgeheimnis gebunden sind. Mit den Opfern reden wir auch über die Unterstützung, die Unia ihnen bieten kann.

### Warum haben sie sich zu dieser Fortbildung angemeldet?

Kim: Die Polizei ist nicht nur als Aufpasser da. Wir wollen auch menschlich eine Stütze sein. Das ist wichtig.

Alain: Dass wir uns freiwillig zu dieser Fortbildung gemeldet haben und aus persönlichem Interesse motiviert sind, ist ein Mehrwert, glaube ich. Wir wollen die Opfer wirklich so gut wie möglich betreuen und ihnen zeigen, dass wir ihrer Aussage nachgehen. Das ist schon eine Motivation an sich.

### Wie setzt sich diese Fortbildungsgruppe zusammen?

Alain: In der Gruppe sind Kolleginnen und Kollegen verschiedener Polizeidienste: Einsatzdienst, Quartierdienst, Ermittler ... So können wir eine gemeinsame Auffassung von Hassdelikten entwickeln und Erfahrungen austauschen.

Kim: Das Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Teilnehmern ist ziemlich ausgeglichen. Es sind alles erfahrene und motivierte Kolleginnen und Kollegen. Viele identifizieren sich auch als LGBTI+ und sind damit sicher etwas feinfühler, was Hassreden und Hassdelikte angeht.

In mehreren Artikeln der Menschenrechtserklärungen ist das Recht auf ein freies und menschenwürdiges Leben verbrieft und auch die Pflicht des Staates verankert, dieses Recht zu achten und zu schützen. Jeder muss von Hassreden verschont bleiben, die sein Leben beeinträchtigen oder gefährden. Wir müssen uns auf einen ausreichenden gesetzlichen Schutz und auf eine rigorose Strafverfolgung von Hassdelikten gegen unsere Person verlassen können.

Wenn wir Opfer von Hassdelikten werden, müssen wir auf eine professionelle Opferbetreuung und eine eingehende Prüfung des Hassmotivs vertrauen können. Wenn Polizeikräfte eine Kontrolle durchführen, müssen sie stets objektive Gründe hierfür anführen. In keinem Fall dürfen sie in Konfliktsituationen unverhältnismäßige Gewalt anwenden.

Die Behörden müssen darüber wachen, dass alle Machtebenen ausreichend auf die Vorbeugung von Rassismus und Diskriminierung achten und dass gezielte Maßnahmen zur Bekämpfung solchen Fehlverhaltens unternommen werden. Alle Entscheidungsebenen müssen qualitativ einwandfreie statistische und wissenschaftliche Daten zur Verfügung haben, die koordiniert verwaltet werden.

Im vergangenen Jahr hat Unia gemeinsam mit zahlreichen weiteren Akteuren ihre Sachkompetenz mobilisiert, um Fortschritte in all diesen Bereichen zu erreichen und die Zielsetzungen näher zu definieren.

### Artikel 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union

Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie ist zu achten und zu schützen.

### Artikel 6 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union

Jede Person hat das Recht auf Freiheit und Sicherheit.

## 1. Qualität bei der Opferbetreuung

In Zusammenarbeit mit der Polizei Gent hat Unia ein zweitägiges Fortbildungsprogramm für Polizeibeamte und Polizeibeamtinnen entwickelt, die sich freiwillig für die Registrierung von Hassdelikten gemeldet haben. Der Pool besteht aus rund zehn Polizeikräften verschiedener Dienste der Polizei Gent. Während zwei Tagen haben sie Informationen über die rechtlichen Aspekte von Hassdelikten, über die psychischen Auswirkungen solcher Delikte und über die Bedeutung der korrekten Registrierung spezifischer Angaben erhalten, die zusammen einen Hinweis auf ein Hassmotiv darstellen können. Die Polizeikräfte bekamen Videoausschnitte als Beispiel für gute und schlechte Vernehmungen zu sehen und konnten Fragen stellen und Erfahrungen austauschen.



Die Polizeibeamten und Polizeibeamtinnen sind für die Betreuung der Opfer von Hassdelikten zuständig und wechseln sich hierbei ab. Durch die Fortbildung sind sie imstande, gezielte Fragen bei der Anhörung des Opfers zu stellen, um die Untersuchung schnell auf die Täter zu lenken. Die Opfer können online über den Button #nohatecrime auf der Website der Polizei Gent einen Termin vereinbaren. Daraufhin werden sie in das Polizeikommissariat eingeladen, um in aller Vertraulichkeit eine Aussage zu machen.

„Jeder soll sich in unserer Stadt willkommen und zuhause fühlen. Wir sind alle verschieden, aber wir sind alle Genter. Für Hassdelikte ist hier kein Platz. Es ist wichtig, dass die Opfer solcher Delikte ohne Hindernisse und in einem vertraulichen Rahmen eine Aussage machen können. So kann auch die Polizei im Kampf gegen dieses Phänomen vorankommen.“

Mathias De Clercq, Bürgermeister der Stadt Gent

Mit dieser neuen Anlaufstelle möchte die Polizei Gent den Opfern die Kontaktaufnahme erleichtern. Die ersten Kontakte mit der Polizei verlaufen diskret. Die Aussage wird in einer ruhigen Umgebung aufgenommen und der oder die Polizeibedienstete kann sich die nötige Zeit nehmen, um das Opfer ausführlich über die Optionen und die weitere Untersuchung zu informieren. Wenn das Opfer Anzeige erstatten möchte, wird ein Protokoll aufgestellt und das Strafverfahren eingeleitet.

Unia hat übrigens ein Opferbetreuungsprojekt in Brügge und La Louvière und ist immer zur Stelle, um größeren Stadtgebieten bei der Entwicklung konkreter Maßnahmen in diesem Bereich zu helfen. Diskriminierungsopfern eine bessere Unterstützung bieten ist eines der Hauptanliegen der European Coalition of Cities Against Racism (ECCAR), der mehrere belgische Städte angehören (siehe auch 1.3. Zugänglichkeit des Mietwohnungsmarktes).



### Rechtsprechung

Ein Gerichtsverfahren vor dem Korrekionalgericht Brüssel, dem Unia neben den Opfern und dem Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern als Zivilpartei beigetreten war, zeigt, wie wichtig es ist, alle sachdienlichen Angaben korrekt zu registrieren, um das Hassmotiv nachzuweisen.

Ein Passant hatte lauthals zwei Frauen beleidigt, die sich am Brüsseler Südbahnhof küssten. Als die beiden Frauen weggingen, hat der Mann sich ihnen von hinten genähert und eine von ihnen derart brutal getreten, dass sie einen Beinbruch erlitt und mehrere Monate arbeitsunfähig war.

In ihrer Aussage bei der Polizei haben die Opfer aber nur beiläufig erwähnt, dass sie homophob beleidigt wurden. Demzufolge urteilte das Gericht am 23. Juni 2021, dass nicht erwiesen ist, dass der Täter es wegen ihrer sexuellen Orientierung auf sie abgesehen hatte. Der Täter wurde für schuldig befunden, weil er gegen das Gesetz über Sexismus verstoßen und eine Körperverletzung begangen hat, die zu einer Arbeitsunfähigkeit führte, nicht aber, weil er ein Hassdelikt verübt hat. In letzterem Fall kann sich das Strafmaß verdoppeln.

Korrekionalgericht Brüssel, 23. Juni 2021 | Unia

➔ 52 | S. 87

Auf französischsprachiger Seite hat Unia an einem Projekt zur Kompetenzstärkung der Kontaktpersonen gearbeitet, die an vorderster Linie Diskriminierungsmeldungen bearbeiten. Ein besonderes Augenmerk gilt hierbei den Vereinigungen, die mit potenziellen Diskriminierungsopfern in Kontakt sind, denen nicht bekannt oder bewusst ist, dass sie Rechte haben und dass Unia ihnen helfen kann. Zusätzlich zu den Fortbildungen, die 2020 angelaufen sind, hat Unia ein praktisches Checkblatt aufgestellt, mit dem sich überprüfen lässt, ob tatsächlich ein Fall von Diskriminierung vorliegt.

## 2. Professionelles Profiling

Die Polizei darf Bürger in der Öffentlichkeit nicht ohne klaren Grund kontrollieren. Vielen jungen Menschen mit Migrationshintergrund wird aber genau das früher oder später passieren. Ohne sich in irgendeiner Weise verdächtig oder straffällig zu verhalten, werden sie angehalten und aufgefordert, sich auszuweisen. In manchen Fällen werden sie sogar festgenommen.

Das Gesetz über die Funktionsweise der Polizei soll nun geändert werden, damit es Pflicht wird, jede Ausweiskontrolle zu registrieren und zu rechtfertigen. Unia begrüßt diesen Schritt, weil er dazu beitragen wird, das Vertrauen junger Menschen mit Migrationshintergrund in die Polizei wieder herzustellen. Der UN-Ausschuss für die Beseitigung der Rassendiskriminierung hatte Belgien ebenfalls empfohlen, das Verbot von rassistischem Profiling gesetzlich zu verankern und einen Aktionsplan hiergegen aufzustellen (siehe auch „Internationale Berichte“ in Punkt 5.6. Mainstreaming). Die Einführung einer Rechtfertigungspflicht muss nach Unias Ansicht mit einer anderen Arbeitskultur bei den Polizeikräften einhergehen.

Die lokalen Polizeizonen Antwerpen, Brüssel-Nord, Gent und Mecheln-Willebroek haben gemeinsam einen Aktionsrahmen zum professionellen Profiling aufgestellt, um ihrem Personal dabei zu helfen, effiziente und korrekte Ausweiskontrollen durchzuführen. Dieser Rahmen beruht auf einer Untersuchung zum polizeilichen Profiling, die das Landesinstitut für Kriminalistik und Kriminologie (LIKK) in Zusammenarbeit mit der lokalen Polizeizone Brüssel-Nord im Auftrag von Unia durchgeführt hat. Dieser Aktionsrahmen steht auch den anderen Polizeizonen zur Verfügung.

Die Stadt Gent kooperiert jetzt mit der Vrije Universiteit Brussel und der Universität Gent, um die Wirkungen und Auswirkungen des Aktionsrahmens zu untersuchen. Die Professionalität der Ausweiskontrollen soll wissenschaftlich untersucht werden, um sie zu objektivieren und zu evaluieren. Dabei werden die Forscher vor Ort arbeiten

und Daten erheben, um zu untersuchen, wie die Polizei die Anweisungen umsetzt. Die Untersuchung soll zeigen, ob dieser Ansatz tatsächlich eine Wirkung auf die Art und Weise hat, wie Ausweiskontrollen durchgeführt werden. Unia ist Teil der Resonanzgruppe, zusammen mit dem Hannah Arendt Institut, der VoG Jong und den Gemeindebeiräten.

Probleme und Missbrauch beim polizeilichen Profiling aufdecken und angehen | Unia ↗ 53 | S. 87

### 3. Gegen Hassreden vorgehen

Hassreden (auch Hate-Speech genannt), sind regelrechtes Gift, das sich nach wie vor über soziale Netzwerke, auf der Straße, in Kneipen, Geschäften und anderenorts ausbreitet. 2021 hat Unia 211 Fälle abgeschlossen, in denen Bürgerinnen und Bürger diesem Übel ausgesetzt waren (von insgesamt 2.379 eröffneten Fällen). Dieser Hass hat weiterhin verheerende Auswirkungen auf das Leben und Wohlergehen von Menschen mit Migrationshintergrund oder dunklerer Hautfarbe (in 155 der 211 Fälle), von Menschen, die im Exil leben und Schutz suchen, oder von Menschen, die eine andere sexuelle Orientierung haben oder sich in anderer Weise von der Mehrheitsgruppe unterscheiden.

Und es geht noch weiter. Aufgrund der Tatsache, dass Hassreden inzwischen derart verbreitet sind und ohne Hemmungen geteilt werden, hat dies auch einen Einfluss auf die Art und Weise, wie Minderheitsgruppen in der öffentlichen Debatte dargestellt werden. Das Überlegenheitsgefühl derjenigen, die Hass verbreiten, spiegelt sich oft in der Art und Weise wider, wie unsere Gesellschaft Minderheitsgruppen behandelt.

Jede Meldung, die Unia wegen Hassreden in sozialen Netzwerken erhält, wird registriert und untersucht. Auch wenn auf viele Meldungen eine Standardantwort folgt, nutzen wir diese Meldungen dennoch oft, um Fälle wegen strafbarer Hassreden zu eröffnen und zu untermauern. Unia arbeitet zudem unermüdlich daran, dass Social-Media-Anbieter ihrer Verantwortung nachkommen und unter anderem strafbare Formen von Hassreden systematisch erfassen und löschen. Nicht weniger als 27.699 Personen haben unsere Webseiten zum Thema Hassreden aufgerufen.

#### Hassreden und Covid-19

Die Coronakrise ist an niemandem spurlos vorbeigegangen. Was nicht verwunderlich ist, wenn man bedenkt, welche einschneidende Folgen die Gesundheitsschutzmaßnahmen auf unsere Gesellschaft hatten (siehe 4.1. Covid-19-Impfung und Zugang zu Gütern und Dienstleistungen). Einige jedoch haben diese Ausnahmesituation zum Anlass genommen, um ihren Hass über alle zu versprühen, die anderer Meinung sind. Hierdurch entsteht eine Atmosphäre, in der die Menschen sich nicht mehr sicher fühlen und Angst haben, ihre Meinung zu äußern (diese Form der Selbstzensur wird auch „Social Cooling“ genannt).

Dies alles gipfelte bedauerlicherweise darin, dass mehrere Politiker und Wissenschaftler, übrigens in allen Regionen des Landes, unter Polizeischutz gestellt werden mussten. So auch in Ostbelgien, wo sich mehrere lokale Akteure als Reaktion auf die zunehmende Polarisierung gegen „Fake News“ und Online-Hetze zusammengeschlossen haben (Speak up! Gegen Fake News und Hetze im Netz). Unia hat mit mehreren von ihnen zusammengearbeitet und an ihrer Tagung teilgenommen.

Im Zusammenhang mit der Coronakrise haben wir zudem mehrere Meldungen aufgrund der Herkunft als Diskriminierungsmerkmal erhalten. Konkret ging es dabei um Missbrauch des Davidsterns und gewisser Nazi-Symbole bei Demos gegen das Covid Safe Ticket, um Meldungen zu jüdischen Personen, die sich nicht an die Schutzmaßnahmen halten, und um Anschuldigungen, dass „Juden das Virus verbreitet haben“ sollen.

Dies geschah auf der Straße, im Sportverein, im Bus ... Unia rechnet fest damit, dass jeder in der Gesellschaft darüber wacht und sich dafür einsetzt, dass Hassreden aus der Welt geschafft werden. Unia befasst sich sehr gewissenhaft mit diesen Meldungen, soweit ihr das gesetzlich möglich ist. Verbale Beleidigungen sind nämlich an sich noch keine Straftat. Nur in bestimmten Situationen dürfen wir einschreiten, beispielsweise dann, wenn es um Aufstachelung zu Diskriminierung, Hass oder Gewalt, um Negationismus (die Leugnung des Holocaust oder anderer anerkannter Genozide) oder um die Verbreitung von rassistischem Überlegenheitsgefühl (Supremacy) oder Hass geht. Oder dann, wenn zu den Beleidigungen eine Straftat hinzukommt und ein Hinweis auf ein Hassmotiv vorliegt.

### Alternative Maßnahmen

In einem YouTube-Video wurden zufällige Passanten auf der Straße gefragt: „Was würden Sie machen, wenn Sie erfahren, dass ihr bester Freund schwul oder Ihre beste Freundin lesbisch ist?“ Auf diese Frage äußerten sich manche Passanten homophob. Mithilfe der lokalen Polizei konnte der Urheber des Videos identifiziert und ein Protokoll aufgestellt werden.

Unia ist der Auffassung, dass der Urheber des Videos andere Personen zu Diskriminierung, Segregation, Hass oder Gewalt aufgrund der sexuellen Orientierung aufgestachelt hat. Unia hat formell Anzeige bei der Staatsanwaltschaft Ostflandern erstattet und ein Vermittlungsverfahren nahegelegt.

Im März 2021 fand in einem Justizhaus eine Vermittlung mit dem Urheber des Videos statt (ein Schüler, minderjährig). Neben dem Produzenten des Videos und einem Justizassistenten nahm auch der Vater eines homosexuellen Jungen an der Diskussion teil. Der Urheber des Videos hat sich zu einer Reihe von Schritten verpflichtet, unter anderem zur Produktion eines Videos, in dem Homosexualität als etwas Positives dargestellt wird. Das Ergebnis dieses Gesprächs wurde schriftlich in einem Vermittlungsvertrag festgehalten.

Vermittlung nach homophobem YouTube-Video | Unia  
 ↗ 54 | S. 87

Zu Hassreden kam es in der Vergangenheit meist bei Konflikten zwischen einzelnen Personen, doch hat sich dieses Phänomen immer stärker zu einem Gesellschaftsproblem entwickelt, sodass auch dem Staat und den Organisationen eine Verantwortung zukommt. Insbesondere die Behörden sind hier gefordert, weil sie den Bürgern nahe stehen.

„Rassismus ist ein strukturelles Phänomen. Daher müssen wir die Mechanismen in der Gesellschaft auf struktureller Ebene untersuchen und nicht nur gegen einige Personen ermitteln, die sich rassistisch äußern oder verhalten. Ich sehe ein, dass es mehr als eins, zwei Generationen braucht, um Rassismus ausmerzen, aber es wäre schon ein Fortschritt, wenn die jetzige Generation den Mut aufbringt, Stellung zu beziehen gegen Rassismus und Diskriminierung.“

Joyce: „Ce serait déjà un grand pas si cette génération ose s'exprimer sur le racisme et la discrimination“  
 | Unia ↗ 55 | S. 88

2021 hat Unia eine zweitägige Online-Fortbildung über Hassreden veranstaltet, an der alle flämischen Städte und Gemeinden teilnehmen konnten. Diese Fortbildung richtete sich in erster Linie an Bedienstete, die für Chancengleichheit zuständig sind, und an Kommunikationsbeauftragte. Neben dem Rechtsrahmen wurde in dieser Fortbildung erklärt, welche Dynamik Hassreden entwickeln und wie man einschreiten kann.

## 3.1 | Einschreiten von Zeugen

Wie beim Mobbing ist es so, dass Hassreden sich nur deshalb verbreiten, weil die Mehrheit schweigt. Ein wirkungsvoller Ansatz zum Wandel besteht darin, diese Mehrheit zu mobilisieren, das heißt diejenigen, die zwar sagen, sie seien nicht rassistisch, aber nichts gegen rassistische Äußerungen unternehmen. Hierzu können wir gezielte Fortbildungen in Zeugenintervention anbieten (auch „Bystander Intervention“ genannt), um zufällige Beobachter zum Einschreiten zu bewegen.

Aus Sicht des Beobachters ist es nicht immer leicht, zu reagieren. Man traut sich nicht oder möchte nicht der erste sein, der etwas sagt. Oder man fürchtet, dass andere die eigene Reaktion für übertrieben halten. Diese Fortbildungen in Zeugenintervention erklären die Gründe, aus denen wir wegschauen und nichts unternehmen. Außerdem schlagen sie Strategien vor, wie man als Zeuge einschreiten kann.

Die Stadt Gent hat bereits mit solchen Fortbildungen für alle dortigen Interessenten begonnen. Antwerpen, Brügge und Löwen haben Ähnliches vor. Die regionalen Kontaktstellen von Unia sind bereit, aufgrund ihrer Sachkompetenz vermittelnd mitzuwirken.

## Dekret über audiovisuelle Mediendienste und Video-Sharing-Dienste

Am 15. April 2021 ist in der Französischen Gemeinschaft ein neues Dekret über die audiovisuellen Mediendienste und die Video-Sharing-Dienste in Kraft getreten. Dieses Dekret setzt eine Reihe wichtiger europäischer Richtlinien um.

Es verbietet nicht nur die Aufstachelung zu Diskriminierung, Hass oder Gewalt, sondern auch die Verbreitung von Programmen oder Werbungen, die eine Diskriminierung aufgrund von Staatsangehörigkeit, vermeintlicher Rasse, Hautfarbe, Abstammung, nationaler oder ethnischer Herkunft, Alter, sexueller Orientierung, Glaube oder Weltanschauung, Behinderung, Personenstand, Geburt, Vermögen, politischer Überzeugung, Sprache, aktuellem oder künftigem Gesundheitszustand, körperlichen oder genetischen Merkmalen, sozialer Herkunft oder Gewerkschaftszugehörigkeit beinhalten oder anregen.

Aufgrund dieses neuen Dekrets müssen die Medien der Französischen Gemeinschaft sich also an strengere Vorschriften als die des Antidiskriminierungsgesetzes halten. Das Verbot, zu Diskriminierung anzuregen, ist neu. Eine besondere Absicht ist nicht mehr erforderlich, doch war dies nach einer Rechtsprechung in einem Verfahren gegen die RTBF schon seit 2019 nicht mehr der Fall.

Seit 20 Jahren (seit 2002) besteht ein Zusammenarbeitsabkommen zwischen Unia und dem hohen Medienrat (Conseil supérieur de l'audiovisuel). Damit können die beiden Partner gemeinsam beraten, wie mit Anzeigen oder Meldungen vorzugehen ist, und ihrem Personal gegenseitig entsprechende Fortbildungen bieten. Unia formuliert auch Empfehlungen im Rahmen des Diversitätsbarometers.

[Das neue Dekret über die audiovisuellen Mediendienste und die Video-Sharing-Dienste besser verstehen – Hoher Medienrat Belgien ↗56 | S. 88](#)

## 3.2 | Abänderung von Artikel 150 der Verfassung

Unia plädiert dafür, gezielter gegen die Urheber von Hassreden vorzugehen. Dies ist bisher noch nicht für alle Arten von Hassreden der Fall. Artikel 150 der Verfassung besagt, dass Pressedelikte in die Zuständigkeit des Assisenhofs fallen, außer wenn ein rassistisches oder fremdenfeindliches Motiv vorliegt. Diese Ausnahme wurde 1999 eingefügt, um Pressedelikte aus einem rassistischen oder fremdenfeindlichen Motiv strafrechtlich verfolgbar zu machen.

Dies erleichtert zwar die Bestrafung rassistischer oder fremdenfeindlicher Hassreden, doch bleiben Hassreden in Zusammenhang mit sexueller Orientierung, Behinderung, Glaube oder Weltanschauung und anderem mehr weiterhin faktisch ungestraft. Weil das Verfahren umständlich und kostspielig ist, sind die Urheber von Pressedelikten in den letzten Jahrzehnten praktisch immer um eine Anklage vor dem Assisenhof herumgekommen. Hinzu kommt, dass den Opfern nur schwerlich zu vermitteln ist, warum einzig und allein rassistische oder fremdenfeindliche Pressedelikte vor dem Korrekionalgericht verfolgt werden können.



### Rechtsprechung

2018 hatte die RTBF-Moderatorin Cécile Djunga ein Video veröffentlicht, in dem sie ihre leidvollen Erfahrungen mit gezielten rassistischen Posts seit Beginn ihrer Karriere schildert. Als Reaktion hierauf gingen wiederum mehrere Hass-Posts gegen sie und ihren Arbeitgeber ein. Das Korrekionalgericht Brüssel hat den Urheber dieser Posts am 13. April 2021 zu 6 Monaten Haft (15 Tage Freiheitsentzug und der Rest auf Bewährung) sowie zu einer Geldstrafe von 1.600 Euro wegen Aufstachelung zu Hass und Gewalt, Verbreitung von rassistischem Supremacy-Gedankengut oder Hass und wegen Verstoßes gegen das Gesetz über Negationismus verurteilt.

[Der Fall Cécile Djunga: kein Platz für Hass in den sozialen Netzwerken | Unia ↗57 | S. 88](#)

Das Korrekionalgericht Mecheln hat einen militanten Rechtsextremen verurteilt, der am 24. August 2019 den Hitlergruß im Fort Breendonk gezeigt hatte.

Der Mann, übrigens der Sohn eines ehemaligen Abgeordneten der Partei Vlaams Belang, wurde am 2. Juni 2021 des Negationismus und der Aufstachelung zu Hass und Gewalt für schuldig befunden. Er muss eine Haftstrafe von 6 Monaten auf Bewährung und eine Geldstrafe von 800 Euro leisten. Das Gericht hat unter anderem den mangelnden Respekt gegenüber den Opfern des Völkermords und ihren Angehörigen sowie den besonderen Tatort berücksichtigt, nämlich einen Raum, der den Nazis im Zweiten Weltkrieg als Kantine diente.

Hitlergruß im Fort Breendonk unverzeihlich | Unia  
↗ 58 | S. 88

2017 hatte Unia Anzeige gegen die Administratoren der Facebook-Gruppe „Identitaires Ardenne“ erstatet. Der Appellationshof Lüttich hat die Verurteilung der beiden Administratoren der Gruppe wegen Aufstachelung zu Hass und Gewalt und wegen der Mitgliedschaft in einer Gruppe, die sich offenkundig und wiederholt für rassistische Diskriminierung oder Segregation stark gemacht hat, am 30. Juni 2021 bekräftigt. Beide wurden zu 6 Monaten Freiheitsentzug und einer Geldstrafe von 800 Euro verurteilt. Außerdem wurden ihnen für die Dauer von 10 Jahren gewisse zivile und politische Rechte entzogen. Der Appellationshof verwies zu Recht auf die gefährliche Wirkung der Taten beider Angeklagten.

Identitaires Ardenne: beide Administratoren zu 6 Monaten Haft ohne Bewährung verurteilt | Unia  
↗ 59 | S. 88

In allen obengenannten Fällen ist Unia dem Verfahren als Zivilpartei beigetreten, jeweils mit einem entsprechenden Mandat durch ihren Verwaltungsrat.

Die derzeitige Rechtslage entspricht nicht dem Gleichheitsprinzip. Unia empfiehlt daher, Artikel 150 der Verfassung – der zur Abänderung freigegeben wurde – so zu ändern, dass der Straffreiheit ein Ende gesetzt wird. Unia wacht sowohl über das Recht auf freie Meinungsäußerung als auch über die abschreckende Wirkung von (Straf-) Verfolgungen und Sanktionen. Daher empfiehlt Unia, zusätzliche Verfahrensgarantien einzufügen, wie die Einschränkung der Möglichkeit einer direkten Ladung oder der Verweisung strafbarer Pressedelikte an eine Drei-Richter-Kammer. Die Einfügung dieser Garantien sollte Gegenstand weiterer parlamentarischer Initiativen sein.

In der Anhörung vom 8. Juli 2020 vor der Kammer hat Unia ihre Forderung nach einer Abänderung von Artikel 150 der Verfassung wiederholt.

Die Strafverfolgung von Hassreden ist nichts weiter als logisch | Unia ↗ 60 | S. 88

Verbesserungsbedarf in der Verurteilung von Hassreden | Unia ↗ 61 | S. 88

### Pressedelikt oder besser „Mediendelikt“?

Ein Pressedelikt ist eine Straftat, die in der geschriebenen Presse begangen wurde. Die Rechtsprechung hat diese Auslegung im Laufe der Jahre geändert. Als Pressedelikt gilt inzwischen eine Straftat, die unter dem Vorwand des Rechts auf freie Meinungsäußerung in einer schriftlichen Veröffentlichung begangen wurde (der Vorschlag zur Abänderung von Artikel 50 der Verfassung betrifft nur die Aufstachelung zu Diskriminierung, Hass oder Gewalt). Ein Pressedelikt setzt also folgende Merkmale voraus: 1. ein Verstoß gegen die Strafgesetzgebung 2. durch eine Meinungsäußerung 3. in einem gedruckten oder online verbreiteten Dokument, das 4. eine gewisse Öffentlichkeit erlangt. Da die Verbreitung von Meinungsäußerungen im Internet (einschließlich der sozialen Netzwerke) auch unter die Vorschriften über Pressedelikte fällt, empfiehlt Unia, den Begriff „Mediendelikt“ zu verwenden.

### Notorische Hassverbreiter

Eine Frau, die dem Koordinierungsorgan für die Bedrohungsanalyse (KOBA) bereits bekannt war, hat wiederholt gehässige „Memes“ im Internet verbreitet. Ein Meme ist ein Bild oder Videoausschnitt mit einem kurzen Textzusatz, welches bzw. welcher in den sozialen Netzwerken veröffentlicht und zu humoristischen Zwecken sinnentstellend wiedergegeben wird. Memes werden aber auch oftmals dazu genutzt, Rassismus zu banalisieren. Diese Frau hatte ein Meme mit einem Bild vom brennenden Asylantenheim Bilzen und der Botschaft „Ook ik steun de Warmste Week“ geteilt („Auch ich unterstütze die wärmste Woche“ als Anspielung auf eine Solidaritätsaktion in Flandern).

Unia ist dem Verfahren als Zivilpartei beigetreten, weil die Posts zu Hass und Gewalt aufstachelten und

einen negationistischen Charakter hatten. Das Gericht Erster Instanz Antwerpen, Abteilung Turnhout, hat die Sachverhalte am 11. Oktober 2021 anerkannt und die Frau zu einer Haftstrafe von 6 Monaten auf Bewährung während 3 Jahren und zu einer Geldstrafe von 320 Euro verurteilt. Unia begrüßt diese erste Verurteilung wegen rassistischer Memes, die somit die Grenzen der Strafbarkeit gehässiger Mitteilungen in den sozialen Netzwerken ausweitet. Gegen dieses Urteil wurde Berufung eingelegt.

[Erstmals Verurteilung wegen gehässiger Memes in Belgien | Unia](#) ↗ 62 | S. 88

## 4. Hassdelikte erkennen

Eine Gesellschaft, in der sich Hassreden leicht verbreiten können, ist auch ein Nährboden für Hassdelikte. Unia unterstützt nicht nur die Opfer von Hassdelikten, sondern setzt sich auch dafür ein, dass diese Taten bestraft werden. Hierzu müssen sie erst einmal besser registriert werden, damit die Täter leichter zu verfolgen sind. Auch muss ein erhöhtes Strafmaß möglich sein, wenn Hass, Verachtung oder Feindseligkeit des Täters gegenüber einer Person aufgrund eines geschützten Merkmals als Motiv nachgewiesen wird.

„ Wir hatten zu keinem Zeitpunkt auch nur den geringsten Zweifel daran, dass Homophobie der Grund dieser Aggression war. Auch wenn wir zunächst schockiert waren, haben wir doch sofort beschlossen, dagegen vorzugehen. So haben wir die Polizei eingeschaltet und unsere Familien und Freunde um Rat gefragt. Sie haben uns dann von einer Organisation in Belgien erzählt, die benachteiligten Minderheiten hilft, wenn sie in irgendeiner Form Opfer von Diskriminierung sind. Unia war für uns eine wertvolle Hilfe vor Gericht. Etwas mehr als 2 Jahre nach der Anzeige bei der Polizei haben wir endlich ein Urteil erhalten. Dabei mussten wir hartnäckig bleiben und manchmal dagegen ankämpfen, dass wir uns lieber versteckt hätten. Aber letzten Endes waren all diese Schritte wirklich die Mühe wert.“

Jonatas und Tim

[Jonatas und Tim bezeugen: „All diese Schritte waren wirklich die Mühe wert“ | Unia](#) ↗ 63 | S. 88

### 4.1 | Dafür sorgen, dass weniger Strafverfolgungen eingestellt werden

Jahr für Jahr stellt Unia fest, dass weiterhin sehr viele Strafverfolgungen in Zusammenhang mit Verstößen gegen geltendes Antidiskriminierungsrecht eingestellt (und zu den Akten gelegt) werden. Dieser Prozentsatz liegt übrigens deutlich über dem Schnitt aller eingestellten Verfahren (75 % gegenüber 63,52 % im Jahr 2019). 2017 äußerte die Kommission für die Evaluation der föderalen Antidiskriminierungsgesetzgebung ihre Sorge wegen des hohen Prozentsatzes an eingestellten Verfahren und empfahl, die Verfahrenseinstellungspolitik der Staatsanwaltschaft näher zu untersuchen.

Um die Ursachen der vielen Verfahrenseinstellungen zu verstehen, haben das Kollegium der Generalprokuratoren und Unia eine Studie beim Landesinstitut für Kriminalistik und Kriminologie (LIKK) in Auftrag gegeben. Die König-Baudouin-Stiftung hat zudem eingehende Gespräche mit den Opfern von Hassdelikten geführt.

Auf der Grundlage dieser beiden Studien hat Unia 2021 einige Empfehlungen formuliert, die sich in fünf Schwerpunkte gliedern lassen, wobei es einerseits gilt, Antworten auf den spezifischen Bedarf der Opfer im Einzelfall zu finden, und andererseits, das Risiko von Spannungen und Gewalt in der Gesellschaft zu verringern.

Der erste Schwerpunkt ist der Bedarf auf Seiten der Opfer. Unia empfiehlt, einen gesicherten Bereich für Opfer einzurichten und die Strafverfolgungsverfahren zu verbessern, damit die Opfer besser informiert und begleitet werden. Auch der Zugang zur Justiz lässt sich verbessern, indem man die Gerichtskostenhilfe verstärkt und sowohl ersten juristischen Beistand als auch weiterführenden juristischen Beistand entwickelt. Außerdem müssen die Opfer über die möglichen positiven und nachteiligen Folgen der Mediatisierung aufgeklärt werden.

In Zusammenhang mit dem zweiten Schwerpunkt plädiert Unia dafür, das Gerichtsverfahren auf Ebene der Polizei und der Staatsanwaltschaft zu verbessern, indem man den Polizeibediensteten und den Magistraten eine Fortbildung anbietet und das Aktenbearbeitungsverfahren in Sachen Hassreden und Hassdelikte einer erneuten Prüfung unterzieht. Insbesondere geht es darum, die Verfahrenseinstellungen aus Opportunitätsgründen zu vermeiden, wie es das Rundschreiben über die Ermittlungs- und Strafverfolgungspolitik in Diskriminierungs- und Hassdeliktsachen fordert (COL 13/2013).

Der dritte Schwerpunkt unserer Empfehlungen besteht darin, in außergerichtliche Lösungen zu investieren. Eine alternative Lösung, wie die Vermittlung, ist in bestimmten Fällen gerechtfertigt, beispielsweise dann, wenn das Opfer keinen Körper- oder Sachschaden erlitten hat oder wenn es um weniger schwerwiegende Taten geht, wie verbale Beleidigungen. Unia fordert dazu auf, ein spezifisches Angebot an Vermittlungs- und psychologischen Begleitdiensten auszuarbeiten.

Der vierte Schwerpunkt betrifft die Mobilisierung des Netzes, um sich mit den Opfern und den Tätern solcher Delikte zu befassen. Hierzu können die Körperschaften (Schulen, Unternehmen, Sportvereine ...), in denen die Gewalt stattgefunden hat, in die Lösung und Vermeidung von Konflikten einbezogen werden. Außerdem müssen Sensibilisierungskampagnen geführt werden, um die Zeugen von Hassdelikten zu ermutigen, den Opfern während und nach den Vorfällen zur Seite zu stehen.

Mit dem letzten Schwerpunkt möchte Unia den Polizeieinsatz in eine verstärkt gemeinschaftliche Vorgehensweise einbetten, bei der man die Rolle des Referenzpolizeibeamten anerkennt und ihn mit ausreichenden Befugnissen ausstattet. Der Referenzpolizeibeamte kann auch als Kontaktstelle für die Öffentlichkeit fungieren. Eine weitere Verbesserungsmöglichkeit besteht darin, die Polizei stärker in das Vereinswesen einzubinden und mehr in die Entwicklung oder Wiederherstellung vertrauensvoller Beziehungen zu gewissen Bevölkerungsgruppen oder Vierteln zu investieren.

Unzureichende Meldung und zu häufige Verfahrenseinstellungen bei Diskriminierungsdelikten (2020) | Unia  
 ↗ 64 | S. 88

### **Rundschreiben über die Ermittlungs- und Strafverfolgungspolitik in Diskriminierungs- und Hassdeliktsachen (COL 13/2013)**

2013 hat das Kollegium der Generalprokuratoren ein Rundschreiben („COL 13/2013“) veröffentlicht, das die Polizei und die Staatsanwaltschaft dazu auffordert, Diskriminierungssachen Priorität einzuräumen und Verfahrenseinstellungen zu vermeiden. Das Rundschreiben enthält die Forderung, in dem Protokoll klar und deutlich anzugeben, ob es sich um diskriminierende Taten oder Hassdelikte handelt. Die Polizei muss maximale Diskretion zusichern und jede Anzeige mit der nötigen Aufmerksamkeit behandeln, ohne irgendetwas zu banalisieren. Sie muss alle sachdienlichen Angaben zusammentragen und sowohl das Opfer als auch den Täter ausführlich vernehmen.

Wenn das Protokoll bei der Staatsanwaltschaft eingeht, teilt das Sekretariat der Staatsanwaltschaft ihm einen spezifischen Code zu, der dazu dient, zuverlässige Statistiken zu erstellen. Dieser Code garantiert zugleich, dass die Staatsanwaltschaft die Untersuchung zum Diskriminierungs- oder Hassmotiv fortführt.

Unia gibt einen vierteljährlichen Newsletter mit Rechtsprechungen, Beispielen guter Praxis, Publikationen und sonstigen Entwicklungen im Bereich Diskriminierung und Hassdelikte heraus. Darüber hinaus organisiert Unia regelmäßig Fortbildungen für Referenzpolizeibeamte, Polizeidienste und die Staatsanwaltschaft, um ihnen gezielte Informationen über geltendes Antidiskriminierungsrecht zu vermitteln. Diese Fortbildungen befassen sich auch mit Angaben zum Kontext und mit den Folgen von Hassdelikten für die Opfer. So fällt es der Polizei und der Staatsanwaltschaft leichter, Diskriminierungen und Hassdelikte zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren.

### **Ehemalige Glaubensangehörige dürfen nicht ausgegrenzt oder ins Visier genommen werden**

Die VoG Christliche Versammlung der Zeugen Jehovas wendet einen Mechanismus zur sozialen Kontrolle an, um eine gewisse Konformität in der eigenen Gruppe durchzusetzen. Kritik wird nicht geduldet und sogar mit dem Ausschluss aus der Glaubensgemeinschaft bestraft. Die Mitglieder erhalten Anweisungen, wie die Politik der sozialen Ausgrenzung umzusetzen ist. Leitende Mitglieder unterrichten die Gläubigen in diesen Verhaltensrichtlinien.

Zu dieser Politik der sozialen Ausgrenzung dürfen die Gläubigen sich keine eigene Meinung bilden. Es reicht, wenn der Name der ausgeschlossenen Mitglieder verkündet wird. Die Gläubigen haben dann zu wissen, dass sie diese Personen ab sofort meiden und sozial ausgrenzen müssen. Andernfalls werden sie selbst ausgeschlossen. Der Grund für diesen Ausschluss wird nicht mitgeteilt.

Unia ist dem Verfahren als Zivilpartei beigetreten, um den Opfern beizustehen, die ebenfalls Zivilpartei in dem Prozess waren. Am 16. März 2021 hat das Korrekionalgericht Gent die VoG

Christliche Versammlung der Zeugen Jehovas zu einer Geldstrafe von 96.000 Euro wegen Aufstachelung zu Diskriminierung und Hass gegen ehemalige Mitglieder verurteilt. Die Beweisführung beruhte unter anderem auf den Aussagen zahlreicher Opfer. Das Korrekionalgericht hat daran erinnert, dass Einschüchterung eine Form von Diskriminierung ist und die Ausgrenzungspolitik der VoG das psychische Wohlergehen und die Würde der ins Visier geratenen Personen verletzt und gefährdet. Da die VoG Berufung eingelegt hat, ist das Urteil noch nichts rechtskräftig.

Dennoch sieht Unia in diesem Urteil ein wichtiges Signal. Es stellt klar, wie wichtig es ist, die Grundrechte auch in Glaubensgemeinschaften zu achten, wie das Grundrecht auf Religionsfreiheit, das Recht zu konvertieren und das Recht auf freie Meinungsäußerung. Nach Auffassung des Richters „ist es die Pflicht der Justiz, darüber zu wachen, dass Religionsfreiheit und das Recht auf freie Meinungsäußerung nicht dazu missbraucht werden, Straftaten zu begehen und einem Menschen einen nicht wiedergutzumachenden moralischen Schaden zuzufügen.“

Korrektionalgericht Ostflandern, Abteilung Gent, 16. März 2021 | Unia ↗ 65 | S. 88

## 4.2 | Neues Strafgesetzbuch

Die Europäische Kommission hat Belgien ermahnt, weil das Land Artikel 4 des Rahmenbeschlusses 2008/913/JI des Rates vom 28. November 2008 zur strafrechtlichen Bekämpfung bestimmter Formen und Ausdrucksweisen von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit nicht ordnungsgemäß in sein Strafrecht umgesetzt hat. Artikel 4 fordert die Mitgliedstaaten auf, die Maßnahmen zu treffen, die erforderlich sind, um sicherzustellen, dass bei allen Straftaten rassistische und fremdenfeindliche Beweggründe entweder als erschwerender Umstand gelten oder dass solche Beweggründe bei der Festlegung des Strafmaßes durch die Gerichte berücksichtigt werden können. In Belgien ist dies bisher nur bei bestimmten aufgelisteten Straftaten möglich.

In seiner Evaluation der föderalen Antirassismus- und Antidiskriminierungsgesetzgebung im Jahr 2017 hatte Unia bereits die Empfehlung formuliert, dass die Liste der Straftaten, für die ein erhöhtes Strafmaß geltend gemacht werden kann, auf bestimmte weitere Straftaten erweitert wird, wie Mord, Machtmissbrauch, Bedrohung, Folter, unmenschliche oder erniedrigende Behandlungen, Diebstahl unter

Gewaltanwendung oder Bedrohung sowie Erpressung. Unia hat diese Empfehlung in Anbetracht der Ermahnung durch den Europäischen Gerichtshof und mit Blick auf den Vorentwurf des neuen Strafgesetzbuches aktualisiert.

Unia plädiert dafür, in das neue Strafgesetzbuch gemäß Rahmenbeschluss eine allgemeine Klausel über das Hassmotiv aufzunehmen, die 1. für alle Straftaten gilt (einschließlich derjenigen, auf die bereits das höchste Strafmaß steht), die 2. alle geschützten Merkmale abdeckt (und nicht nur rassistische Merkmale) und die 3. zwingend anzuwenden ist.

Im Sinne des Gemeinwohls muss Unia zudem Klagen einreichen können, um die Sache auf ein Hassmotiv zu prüfen, wenn das Opfer der Diskriminierung oder des Hassdelikts hierzu nicht in der Lage ist, weil es verstorben ist, im Langzeitkoma liegt, des Landes verwiesen wurde usw. So kommt es beispielsweise vor, dass die sexuelle Orientierung oder der Glaube des verstorbenen Opfers zum Bruch mit der Familie geführt hat und diese keine Klage vor Gericht will. In diesem Fall kann Unia bisher nicht beantragen, dass das Hassmotiv untersucht wird.



### Rechtsprechung

Als ein Mann dunklerer Hautfarbe seinen Wagen in der Werkstatt abholt, kommt es zur Diskussion über die Höhe des Rechnungsbetrags. Der Kunde wird mit einem Stock geschlagen und in Anwesenheit der Polizei rassistisch beleidigt. Das Korrekionalgericht Kortrijk verurteilt den Werkstattbetreiber wegen Körperverletzung (der erschwerende Umstand des Hassmotivs wird nicht berücksichtigt) und – zusammen mit seiner Frau – wegen Aufstachelung zu Diskriminierung, Hass oder Gewalt. In der Berufungsinstanz wird das Paar am 19. Januar 2022 in dem Anklagepunkt der Aufstachelung zu Diskriminierung, Hass oder Gewalt freigesprochen. Der Appellationshof ist der Auffassung, dass kein entsprechender Vorsatz nachgewiesen wurde.

Appellationshof Gent, 19. Januar 2022 | Unia ↗ 66 | S. 88

Am 1. Juni 2015 hatten sechs Mitglieder der rechts-extremen Gruppierung Nation einen Obdachlosen polnischer Herkunft direkt vor dem Europäischen Parlament brutal angegriffen. Die Täter wurden schnell gefasst, weil ein Zeuge die Szene gefilmt hatte. Das Korrekionalgericht Brüssel hat die Täter

am 17. Februar 2016 verurteilt. Einer der Beklagten, ein ehemaliger Anführer der Gruppierung Nation, hat Berufung gegen das Urteil eingelegt, um das Hassmotiv anzufechten. Am 27. Januar 2021 hat der Appellationshof Brüssel das erstinstanzliche Urteil mit dem Hassmotiv als erschwerendem Umstand bekräftigt. Der Appellationshof erinnert daran, dass zur Geltendmachung des erschwerenden Umstands nicht nachgewiesen werden muss, dass das Opfer ein geschütztes Merkmal aufweist. Es reicht, wenn der Täter der Meinung ist, dass ein solches Merkmal vorliegt. Der Appellationshof stellt zudem klar, dass das Diskriminierungsmotiv nicht unbedingt das alleinige, hauptsächliche oder entscheidende Motiv des Täters sein muss.

Appellationshof Brüssel, 27. Januar 2021 | Unia

↗ 67 | S. 88

Ein homosexuelles Paar besucht mit Freunden ein Restaurant. Ein Angestellter äußert gegenüber einem der Partner, dass er ziemlich schwul aussieht. Als dessen Partner antwortet, dass sie verlobt sind, packt der Angestellte ihn am Hals und wirft ihn aus dem Restaurant. Draußen gibt er ihm noch mehrere Schläge auf den Kopf. Sein Partner, der ihm zu Hilfe geeilt ist, wird ebenfalls angegriffen. Dank der Aussagen der Opfer und mehrerer Zeugen sowie der ärztlichen Atteste der Opfer, die alle dieselben Schlüsse nahelegen, wurden die zwei Restaurant-Angestellten, die an dem Vorfall beteiligt waren, am 10. März 2021 vom Korrekionalgericht Löwen verurteilt.

Korrekionalgericht Löwen (Leuven), 10. März 2021

| Unia ↗ 68 | S. 88

Im Dezember 2019 fahren zwei homosexuelle Männer in Brüssel mit dem Bus. Als sie eine schwangere Frau vorbeilassen wollen, stößt einer von ihnen versehentlich eine ältere Dame (der er zuvor seinen Sitzplatz überlassen hatte) und entschuldigt sich sogleich bei ihr. Trotz dieser Entschuldigung reagiert ein anderer Fahrgast sehr aggressiv und ruft ihnen homophobe Beleidigungen zu. Die Situation eskaliert und einer der beiden Männer erhält eine Ohrfeige. Ein unparteiischer Zeuge macht später eine Aussage zum genauen Hergang. Am 3. Juni 2021 verurteilt das Korrekionalgericht Brüssel den aggressiven Fahrgast wegen Körperverletzung mit Hassmotiv als erschwerendem Umstand.

Korrekionalgericht Brüssel, 3. Juni 2021 | Unia

↗ 69 | S. 88

In einem Schwimmbad kommt es zu einem Vorfall zwischen spielenden Kindern und zwei älteren Damen. Eine der beiden Damen schlägt auf die Kinder ein und beleidigt sie rassistisch. Am 30. Juni 2021 berücksichtigt das Korrekionalgericht Dendermonde in seinem Urteil die Schläge, nicht aber die erschwerenden Umstände (Schläge aus rassistischem Motiv).

Gericht Erster Instanz Ostflandern, Korrekionalabteilung Dendermonde, 30. Juni 2021 | Unia

↗ 70 | S. 88

Beim Verlassen eines Hochzeitsempfangs wird ein homosexuelles Paar auf dem Weg zu seinem Wagen brutal von einem jungen Mann angegriffen, der eines der Opfer zu Boden stößt und am ganzen Körper mit Schlägen übersät. Das Hauptopfer erleidet einen Nasenbruch, eine Gehirnerschütterung sowie zahlreiche Blutergüsse und Prellungen. Dieser Vorfall hat das Opfer psychisch derart belastet, dass es mehrere Monate lang arbeitsunfähig ist. Die Opfer haben nicht verstanden, warum sie angegriffen wurden. Ein unparteiischer Zeuge sagt jedoch aus, dass der Beklagte homophobe Äußerungen gemacht hatte, bevor er die beiden grundlos angriff. Dank der Zeugenaussagen konnte das Korrekionalgericht Lüttich den Täter am 14. Oktober 2021 zu einer Haftstrafe von 12 Monaten auf Bewährung während drei Jahren verurteilen.

Korrekionalgericht Lüttich, 14. Oktober 2021 | Unia

↗ 71 | S. 88

In allen obengenannten Fällen ist Unia dem Verfahren als Zivilpartei beigetreten, jeweils mit einem entsprechenden Mandat durch ihren Verwaltungsrat.

## 5. Wirksamer Schutz

Jede Person muss sich darauf verlassen können, dass das Gesetz ihre Freiheiten und Grundrechte wirksam schützt. Als unabhängige Menschenrechtsorganisation überwacht Unia laufend die Achtung der Grundrechte. Durch die Bearbeitung der Meldungen hat sie ein recht zuverlässiges Gesamtbild von der Diskriminierungslage in den verschiedenen Gesellschaftsbereichen. Unia ist somit nahe genug am Geschehen, um die Antidiskriminierungsgesetzgebung zu evaluieren und den einzelnen Entscheidungsebenen entsprechende Empfehlungen zu geben. Bei der Bearbeitung der Meldungen ist Unia stets um Dialog bemüht, um zu einer zufriedenstellenden außergerichtlichen Lösung für alle Beteiligten zu kommen. In Ausnahmesituationen kann Unia auch vor Gericht klagen.

### Was ist Rassismus und wie lässt er sich bekämpfen?

2021 hat Unia ihre Webseiten über Rassismus überarbeitet und Informationen über die verschiedenen Formen von Rassismus, über gesetzlich verbotenes Verhalten, über die Schritte, die Unia unternehmen kann, und über Ansätze zur gemeinsamen Bekämpfung von Rassismus hinzugefügt. Die Webseite über Rassismus ist eine der am häufigsten gelesenen auf der Website von Unia und wurde 2021 sage und schreibe 21.481 Mal aufgerufen.

[Was ist Rassismus? | Unia ↗ 72 | S. 88](#)

## 5.1 | Evaluation der Gesetzgebung

2021 feierten wir das 40-jährige Bestehen des Antirassismusesgesetzes. Vor vier Jahren hat Unia ihren Evaluationsbericht zu diesem Gesetz und zum Antidiskriminierungsgesetz veröffentlicht. Grundlage hierfür war die Praxiserfahrung von Unia und ihre Sachkompetenz in der Bekämpfung von Diskriminierungen, unter Berücksichtigung der landesweit ergangenen Rechtsprechung. Da das Gesetz eine 5-jährliche Evaluation des Antidiskriminierungsgesetzes vorschreibt, hat Unia 2021 ihre Evaluation in bestimmten Punkten aktualisiert (siehe auch „Neues Strafgesetzbuch“ unter Punkt 5.4. Hassdelikte erkennen).

So formuliert Unia im Bereich Beschäftigung die Forderung, Unternehmen gesetzlich zu einer maßgeschneiderten Präventionspolitik zu verpflichten und die Möglichkeit einzuführen, Diskriminierungsbeschwerde beim (externen) Gefahrenverhütungsdienst des Arbeitgebers einzureichen, sowie zusätzliche Qualitätsgarantien für interne Beschwerdeverfahren. Unia empfiehlt zudem, dass die Arbeitsinspektion ihre Untersuchungsbefugnisse, einschließlich Diskriminierungstests, auch gegen Diskriminierungsformen einsetzen kann, die nicht strafrechtlich verfolgbar sind.

Unia fordert außerdem im Einvernehmen mit dem Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern (IGFM) und dem FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung (FÖD BASK), dass der Schutz vor Vergeltung in der Antidiskriminierungsgesetzgebung angepasst wird, indem man die formellen Anforderungen streicht und die Kategorie der geschützten Personen ausweitet.

### Positive Maßnahmen (Affirmative Action)

Der Königliche Erlass vom 11. Februar 2019 legt die Bedingungen für positive Maßnahmen im Sinne von „Affirmative Action“ fest und schreibt ein Konzertierungs- und Validierungsverfahren zur Annahme positiver Maßnahmen in der Privatwirtschaft vor. Diese Maßnahmen sollen jeglicher Diskriminierung vorbeugen und entgegenwirken, um vollkommene Gleichheit im konkreten Alltag zu garantieren.

Unia fordert zudem, kraft eines ähnlichen Ausführungserlasses ein Konzertierungs- und Validierungsverfahren für positive Maßnahmen in öffentlichen Einrichtungen einzuführen. So kann der öffentliche Sektor beispielsweise in seinen Diensten gezielte Maßnahmen ergreifen, um zu einer gleichberechtigten Beschäftigungsteilnahme untervertreter Personengruppen zu kommen, wie Personen mit Behinderung, mit Migrationshintergrund oder bestimmter Altersgruppen.

Diese Maßnahmen können an realistische quantitative Zielvorgaben geknüpft werden, die auf die jeweilige öffentliche Einrichtung zugeschnitten sind. Anhand dieser Vorgaben lässt sich ein Aktionsplan aufstellen, um die ausgegebenen Ziele zu erreichen und zu halten. Hierzu bedarf es einer Nullmessung, einer Vision, zahlenmäßig festgelegter Ziele, einer Überwachung, einer Evaluation und einer Justierung und auch eines genauen Zeitplans, um diese Ziele zu erreichen.

### Diskriminierung aufgrund der medizinischen Vorgeschichte

Das Antidiskriminierungsgesetz (Gesetz vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung) verbietet jegliche Diskriminierung, unter anderem aufgrund des aktuellen oder künftigen Gesundheitszustands. In der Praxis ist jedoch festzustellen, dass die medizinische Vorgeschichte sehr wohl ein Diskriminierungsmotiv ist. Unklare Rechtsprechungen und Rechtsnormen in Zusammenhang mit diesem Merkmal haben zur Folge, dass Betroffene vor Gericht ungleich behandelt werden.

Aus gesellschaftlichen und juristischen Gründen empfiehlt Unia, einen Schutz vor Diskriminierung aufgrund der medizinischen Vorgeschichte einzuführen. Eine einfache Lösungsmöglichkeit besteht darin, das Diskriminierungsmerkmal „aktueller und künftiger Gesundheitszustand“ in dem Antidiskriminierungsgesetz durch „Gesundheitszustand“ zu ersetzen.

Des Weiteren schlägt Unia vor, innerhalb des FÖD BASK ein Team von etwa zehn Inspektoren gegen „Diskriminierung im Bereich Beschäftigung“ zu bilden, dessen Hauptaufgabe darin besteht, die Einhaltung der Antidiskriminierungsgesetzgebung in Unternehmen und Verwaltungen, die ein Risikoverhalten zeigen, von Amts wegen zu kontrollieren. Diese Inspektoren müssen befugt sein, Präventionsmaßnahmen aufzuerlegen. Der Arbeitgeber muss dann innerhalb einer vorgegebenen Frist beweisen, dass er Maßnahmen ergriffen hat, um jeder Form von Diskriminierung vorzubeugen.

### Evaluation des flämischen Dekrets über Chancengleichheit



Anfang 2021 hat Unia ihren Bericht über die Evaluation des flämischen Dekrets über Chancengleichheit veröffentlicht (offiziell das Dekret zur Schaffung eines Rahmens für die flämische Chancengleichheits- und Gleichbehandlungspolitik).

Bei der Bearbeitung entsprechender Diskriminierungsfälle und in Anbetracht der Anzahl Gerichtsverfahren sowie der Entwicklung des geltenden Rechts und seiner Anwendung in anderen Verfahren stellt Unia eine Diskrepanz zwischen den Zielen des Gesetzgebers von 2008 und der tatsächlichen Anwendung des Dekrets zum Schutz der Opfer fest, deren juristische Situation äußerst prekär bleibt.

Die betroffenen Bürger kennen nicht immer ihre Rechte und Pflichten, sodass sie manchmal gar nicht wissen, dass sie diskriminiert wurden. Deshalb ist es wichtig und notwendig, dass die Inspektionsdienste Amtskontrollen durchführen und über die Anwendung der Gesetzgebung wachen. Nicht selten ist es den Opfern praktisch unmöglich, Beweise zu liefern, und der Grundsatz der umgekehrten Beweislast wird nicht immer korrekt angewandt. Ein Gerichtsverfahren ist zudem für viele Opfer und

selbst für Hilfsorganisationen finanziell nicht tragbar. Die geringe pauschale Entschädigung der Opfer außerhalb des beruflichen Rahmens (bis maximal 1.300 Euro) wird so manchen von einem Verfahren abhalten.

Äußerst besorgniserregend ist in dieser Hinsicht die Entscheidung der flämischen Behörden (nach dem Rückzug Flanderns aus der inter-föderalen Einrichtung Unia), der neuen flämischen Menschenrechtseinrichtung (Vlaamse Mensenrechteninstituut – VMRI) die Möglichkeit zu verwehren, vor Gericht an der Seite der Diskriminierungsoffer auf Schadenersatz zu klagen. Die Streitsachenkammer, die im VMRI eingerichtet werden soll, wird lediglich unverbindliche Beurteilungen aussprechen können und keine Instrumente zur Verfügung haben, um die Einhaltung der Regelungen durchzusetzen. So kann sie beispielsweise keine Schadenersatzleistungen auferlegen. Dies untergräbt den Rechtsschutz sozioökonomisch benachteiligter Personengruppen (siehe auch „Bedenkliches Vorgehen bei der Schaffung der flämischen Menschenrechtseinrichtung“ in „Wir sind Unia“).

In ihrem Evaluationsbericht formuliert Unia 18 Empfehlungen zum Schutz der Rechtssicherheit.

[Vlaams Gelijkekansendecreet \(Flämisches Chancengleichheitsdekret\): evaluatie \(2021\) | Unia 73 | S. 88](#)

## 5.2 | Inklusion in der Verfassung

Nach mehreren Versuchen wurde in dieser Legislaturperiode endlich ein Artikel zur stärkeren Untermauerung der Rechte und Freiheiten von Personen mit Behinderung in die belgische Verfassung eingefügt. Unia begrüßt die Tatsache, dass das Recht auf Inklusion und angemessene Vorkehrungen jetzt in der Verfassung verankert ist. Damit wird nachdrücklich an die Pflichten aus der UN-Behindertenrechtskonvention, die Belgien 2009 ratifiziert hat, und aus der geltenden Antidiskriminierungsgesetzgebung erinnert.

Obwohl zunächst der Begriff „Integration“ verwendet wurde, hat der Gesetzgeber sich ausdrücklich dafür entschieden, einen Artikel einzufügen, der das Recht von Personen mit Behinderung auf vollständige „Inklusion“ garantiert. Unia und die Behindertenorganisationen hatten bei ihrer Anhörung vor dem Senat für diese Wortwahl plädiert. Dieser Begriff entspricht eher dem Sinn der UN-Behindertenrechtskonvention.

Integration bedeutet, dass sich die Person mit Behinderung an ein System anpassen muss, das unverändert bleibt. Daher fordert die UN-Behindertenrechtskonvention Inklusion. Dies bedeutet nämlich, dass wir als Mitglieder der Gesellschaft nach Hindernissen Ausschau halten müssen, die wir selber schaffen und die der uneingeschränkten Teilhabe von Personen mit Behinderung im Wege stehen, und dass wir diese Hindernisse auch beseitigen.

### Artikel 22ter der Verfassung

Jeder Mensch mit einer Behinderung hat das Recht auf vollständige Inklusion in die Gesellschaft, einschließlich des Rechts auf angemessene Vorkehrungen. Das Gesetz, das Dekret und die Bestimmung in Artikel 134 garantieren den Schutz dieses Rechts.

Aufgrund dieses neuen Verfassungsartikels ist jeder Gesetzgeber verpflichtet, dem in der Verfassung verankerten Recht eines jeden Menschen mit einer Behinderung auf vollständige Inklusion schrittweise Gesetzeskraft zu verleihen. Der Gesetzgeber wird damit eindringlich an die Pflichten aus der UN-Behindertenrechtskonvention erinnert. So ist es seine zwingende Pflicht, Gesetze zu verabschieden, die strukturelle Reformen bringen, um Hindernisse zu beseitigen, die der Teilhabe von Personen mit Behinderung im Weg stehen. Der Artikel hat zudem eine zusätzliche Hebelwirkung, wenn es darum geht, die Gesetze in diesem Sinn auszulegen. Dort, wo Rechtsnormen unterschiedlich ausgelegt werden können, müssen die Richter nun die Auslegung im Sinn der Verfassung wählen.

Außerdem wird jede neue Rechtsnorm, die nicht mit dem Grundrecht auf Inklusion und angemessene Vorkehrungen in Einklang steht, verschärft geprüft. Der Verfassungsgerichtshof kann im Rahmen einer Nichtigkeitsklage oder bei einer Vorabentscheidungsfrage prüfen, ob die Gesetze und Dekrete mit Artikel 22ter übereinstimmen. Die anderen Gerichtshöfe und Gerichte können entscheiden, dass sie gewisse untergeordnete Rechtsnormen (zum Beispiel eine Gemeindeverordnung, einen königlichen Erlass usw.) nicht anwenden, wenn sie der Auffassung sind, dass diese im Widerspruch zur Inklusion eines jeden Menschen mit Behinderung stehen. Dieses neue Recht in der Verfassung ist eine sogenannte „Standstill-Verpflichtung“, das heißt, einmal aufgehobene Beschränkungen dürfen nicht wieder eingeführt werden. Auch wenn der Artikel keine absolute Wirkung hat, bedeutet er doch, dass die Behörden keine Maßnahmen ergreifen dürfen, die gegen den bestehenden Schutz in der Verfassung verstoßen.

Das Recht eines jeden Menschen mit Behinderung auf vollständige Inklusion jetzt fest in der Verfassung verankert | Unia ↗ 74 | S. 88

## 5.3 | Angemessene Versorgung internierter Personen

Als Koordinierungsmechanismus zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention arbeitet Unia auch an der Prävention und Überwachung von Verstößen gegen die Menschenrechte internierter oder bedingt freigelassener Personen, die der Aufsicht einer psychiatrischen Abteilung in einer Haftanstalt unterstehen.

In den letzten Jahren ist Unia mit verschiedenen Akteuren des Strafvollzugs, des Pflegesektors und des Organisationswesens zusammengelassen, um sich ein genaueres Bild von den Erfahrungen vor Ort und den Herausforderungen zu machen. 2021 führte Unia die ersten Besuche in der Wallonie durch, um die Wiedereingliederungsmöglichkeiten und -bedingungen zu bewerten. Diese Besuche werden 2022 fortgesetzt (auch in Flandern und Brüssel) und finden ihren Abschluss dann in einer Reihe von Empfehlungen, um die Gesetzgebung und die Praxis noch näher an die UN-Behindertenrechtskonvention heranzuführen.

Bis dahin verfolgt Unia die Sicherheitspolitik gegenüber internierten Personen weiterhin aus nächster Nähe, damit dies nicht auf Kosten ihrer Versorgung und Wiedereingliederungschancen geht. Aus diesem Grund hat Unia auf Textentwürfe reagiert (einen Gesetzesentwurf und einen Gesetzesvorschlag), die darauf abzielen, die Unterbringungsmöglichkeiten internierter Personen in psychiatrischen Abteilungen von Haftanstalten auszuweiten. Diese Texte stehen im Widerspruch zu den Pflichten, die Belgien nach wiederholten Verurteilungen durch den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte eingegangen ist. Durch das Einschreiten von Unia und anderer Organisationen wurden diese Texte letztendlich abgeändert.

Psychiatrische Abteilungen in Haftanstalten: Gesetzestextentwürfe im Widerspruch zu den Grundrechten | Unia ↗ 75 | S. 88

## 5.4 | Antisemitismus

Am 26. Mai 2016 hat die IHRA (International Holocaust Remembrance Alliance) eine neue Arbeitsdefinition des Begriffs Antisemitismus angenommen. Diese Definition ist nicht rechtsverbindlich und wurde mit einer Reihe von Beispielen unterlegt, was konkret als Antisemitismus zu

betrachten ist. Hier die Arbeitsdefinition: „Antisemitismus ist eine bestimmte Wahrnehmung von Jüdinnen und Juden, die sich als Hass gegenüber Jüdinnen und Juden ausdrücken kann. Der Antisemitismus richtet sich in Wort oder Tat gegen jüdische oder nichtjüdische Einzelpersonen und/oder deren Eigentum sowie gegen jüdische Gemeindeinstitutionen oder religiöse Einrichtungen.“

Mehrere jüdische Organisationen haben die belgischen Behörden ersucht, diese Arbeitsdefinition in die Gesetzgebung aufzunehmen. Die Gegner dieses Vorschlags sind der Ansicht, dass die Beispiele, die die IHRA zur Anwendung dieser Definition gibt, zu stark auf Israel ausgerichtet sind, und dass die Arbeitsdefinition unter dem Deckmantel des Antisemitismus jegliche Kritik am Staat Israel verhindert.

Die Kontroverse um die Arbeitsdefinition der IHRA hat mehrere Initiativen hervorgebracht. So hat die Europäische Kommission ein Handbuch zur Anwendung dieser Definition in der Praxis veröffentlicht, während die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz ihre Empfehlung zur Prävention und Bekämpfung von Antisemitismus überarbeitet hat (siehe Rahmentext). Darüber hinaus haben mehrere akademische Gruppen Stellungnahmen veröffentlicht: die Jerusalem Declaration on Antisemitism und das Nexus Document (*Understanding Antisemitism At Its Nexus With Israel And Zionism*). Diese und andere Initiativen zeigen, dass der Kampf gegen Antisemitismus nichts an seiner Brisanz verloren hat.

### Geänderte Empfehlung der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz

Die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) ist ein unabhängiges Überwachungsorgan für Menschenrechte. Die Kommission wurde 1993 vom Europarat gegründet und besteht aus unabhängigen Mitgliedern, die aufgrund ihrer Fach- und Sachkompetenz auf dem Gebiet Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und Intoleranz ernannt werden. Jeder Mitgliedstaat darf 1 Mitglied bezeichnen. Für Belgien ist dies Els Keytsman, Direktorin von Unia, die einen Sitz als unabhängiges Mitglied in der Kommission hat.

2021 hat die ECRI ihre Empfehlung zur Prävention und Bekämpfung von Antisemitismus überarbeitet. Diese Revision trägt den neuen Entwicklungen und den aktuellen Erscheinungsformen des Antisemitismus als einer komplexen Form von Rassismus Rechnung: „Das Judentum wird verteufelt, je nach Kontext mit

einer identitären Note, die sich beispielsweise mit der sozialen Stellung (Vermögen, Bildung), dem Beruf (Akademiker, Künstler, Banker) oder der politischen Überzeugung (Liberalismus, Sozialismus) ändern kann, das Ganze im Fahrwasser der aktuellen Verschwörungstheorien. Wie bei allen Verschwörungstheorien spielt es keine große Rolle, dass die Anschuldigungen teilweise im Widerspruch zueinander stehen (so gelten Juden beispielsweise gleichzeitig als „das Hirn hinter dem Kommunismus“ und als „Strippenzieher der Finanzwelt“).“

Die Empfehlung beinhaltet nun eine große Bandbreite an gesetzlichen und politischen Maßnahmen, um den Mitgliedstaaten des Europarats bei der Prävention und Bekämpfung von Antisemitismus zu helfen. Diese Maßnahmen sind systematisch in eine umfassendere Politik zur Bekämpfung aller Formen von Rassismus einzubetten.

Hierzu müssen unter anderem das Strafrecht, die Sensibilisierung im Bildungswesen und die systematische Datenerhebung zu antisemitischen Straftaten verstärkt werden.

Allgemeine Politik-Empfehlung Nr. 9 der ECRI (geändert) ↗ 76 | S. 88

Die belgische Gesetzgebung bietet bereits zahlreiche Instrumente zur Bekämpfung des Antisemitismus als besonderer Form von Rassismus. So erkennt das Strafgesetzbuch den Hass gegenüber Personen aufgrund ihrer jüdischen Abstammung als Motiv und erschwerenden Umstand an, und die Antidiskriminierungsgesetzgebung verbietet die Aufstachelung zu Diskriminierung, Segregation, Hass oder Gewalt aufgrund jüdischer Herkunft ebenso wie Diskriminierung aufgrund der (jüdischen) Abstammung. Das Gesetz vom 23. März 1995 stellt zudem die Leugnung, Verharmlosung, Rechtfertigung oder Gutheißung des Holocausts während des Zweiten Weltkriegs unter Strafe. Unsere Priorität gilt der effektiven Anwendung dieser Gesetzesvorschriften.

Den Meldungen zufolge, die bei Unia eingehen, äußert sich Antisemitismus vor allem in Hassreden oder Hassdelikten und weniger in Form von Diskriminierung im eigentlichen Sinn. Vor dem Hintergrund der Coronakrise haben wir ebenfalls mehrere Meldungen in Zusammenhang mit der jüdischen Abstammung erhalten (siehe auch „Hassreden und Covid-19“ und „Gegen Hassreden vorgehen“).

## Völkermord an den Armeniern

Um sich an europäisches Recht zu halten, hat der Gesetzgeber 2019 den Artikel 20 des Antirassismusgesetzes vom 30. Juli 1981 abgeändert, um unter gewissen Bedingungen die Leugnung, Verharmlosung, Rechtfertigung oder Gutheißung von Völkermorden, Verbrechen gegen die Menschlichkeit und Kriegsverbrechen unter Strafe zu stellen.

Gemäß einem Rahmenbeschluss des Rates der Europäischen Union hat der Gesetzgeber sich dafür entschieden, die Anwendung dieser Gesetzesbestimmung auf Verbrechen zu beschränken, die durch ein rechtskräftiges Urteil eines internationalen Gerichts als solche anerkannt sind. Obwohl Belgien den Völkermord an den Armeniern im Jahr 2015 anerkannt hat, fällt dieser nicht unter die oben genannte Bestimmung, da hierzu kein entsprechendes rechtskräftiges Urteil eines internationalen Gerichts vorliegt.

Mitglieder des Komitees der Armenier in Belgien haben Beschwerde zur Aufhebung dieser Gesetzesbestimmung beim Verfassungsgerichtshof eingereicht, weil sie diese Bestimmung als diskriminierend erachten. Unia ist diesem Verfahren an der Seite des Komitees der Armenier beigetreten. Der Verfassungsgerichtshof hat am 14. Januar 2021 geurteilt, dass die Beschwerde unbegründet ist. Der Gerichtshof ist der Auffassung, dass die Entscheidung des Gesetzgebers, die Strafbarkeit auf diejenigen Verbrechen zu beschränken, die durch ein rechtskräftiges Urteil eines internationalen Gerichts als solche anerkannt sind, nicht ohne rechtmäßigen Grund getroffen wurde.

Der Völkermord an den Armeniern wurde bisher von keinem internationalen Gericht anerkannt, und da die Ereignisse bereits über 100 Jahre zurückliegen, ist auch nicht mehr mit einer Anerkennung zu rechnen. Daher ist dieser Völkermord ausdrücklich vom Anwendungsbereich des Antirassismusgesetzes vom 30. Juli 1981 ausgeschlossen. Unia bedauert dies, da die Leugnung des Völkermords an den Armeniern hin und wieder konkrete Nachwirkungen hat, hier und heute in Belgien, wo sowohl armenische als auch türkische Bevölkerungsgruppen leben.

Dieses Urteil wirkt sich auch auf die Befugnisse von Unia aus. Obwohl das Interesse von Unia an einem Verfahrensbeitritt angefochten wurde, hat der Gerichtshof diesen Beitritt mit der Begründung zugelassen, dass „die angefochtene Bestimmung [...]

den Auftrag von Unia und das von ihr vertretene kollektive Interesse beeinträchtigen kann“.

Verfassungsgerichtshof, 14. Januar 2021 | Unia ↗ 77 | S. 88

Unia hat eine Note mit einer Analyse des Rechtsrahmens und des möglichen Einflusses der IHRA-Arbeitsdefinition von Antisemitismus auf die Bearbeitung entsprechender Fälle verfasst. In dieser Note unterstützt Unia den Beschluss des Senats, die Regierung zu ersuchen, die IHRA-Arbeitsdefinition als Orientierungshilfe unter anderem in der schulischen Bildung und in der beruflichen Ausbildung zu nutzen. Unia wird weiter statistische Daten zu Antisemitismusfällen zusammentragen und veröffentlichen, ungeachtet der Frage, ob in diesen Fällen gegen ein Gesetz verstoßen wurde oder nicht. Die IHRA-Arbeitsdefinition wird auch Teil der Fortbildungs-, Schulungs- und Sensibilisierungsarbeit von Unia zum Thema Antisemitismus sein.

Analyse und Vorschläge seitens Unia zur IHRA-Arbeitsdefinition von Antisemitismus | Unia ↗ 78 | S. 88

## 5.5 | Gerichtsverfahren

Unia ist gesetzlich befugt, mit Genehmigung ihres Verwaltungsrats ein Gerichtsverfahren anzustrengen. Zu diesem Schritt entscheidet Unia sich allerdings nur in Ausnahmefällen, beispielsweise dann, wenn die Parteien im Dialog miteinander oder auf dem Verhandlungsweg keine Lösung finden oder sich nicht außergerichtlich einigen können oder wenn besonders schwerwiegende Umstände vorliegen oder ein Gerichtsurteil im Sinne einer wegweisenden „Strategic Litigation“ wünschenswert ist. Die nachstehende Tabelle gibt eine Übersicht über die Gerichtsverfahren, die 2021 angestrengt wurden oder zu denen wir die Genehmigung des Verwaltungsrats erhalten haben. Wenn bereits ein Urteil verkündet wurde, ist es ebenfalls angeführt.

	Inhalt des Verfahrens	Merkmal
 <b>HASSREDEN</b>	<p>2018 hatte die RTBF-Moderatorin Cécile Djunga ein Video veröffentlicht, in dem sie ihre leidvollen Erfahrungen mit gezielten rassistischen Posts seit Beginn ihrer Karriere schildert. Als Reaktion hierauf gingen wiederum mehrere Hass-Posts gegen sie und ihren Arbeitgeber ein. Es war nicht das erste Vergehen dieses Täters.</p> <p>Das Korrekionalgericht Brüssel hat diesen Mann am 13. April 2021 zu 6 Monaten Haft (15 Tage Freiheitsentzug und der Rest auf Bewährung) sowie zu einer Geldstrafe von 1.600 Euro wegen Aufstachelung zu Hass und Gewalt, Verbreitung von rassistischem Supremacy-Gedankengut oder Hass und wegen Leugnung, Verharmlosung, Rechtfertigung oder Gutheißung des Holocausts während des Zweiten Weltkriegs durch das deutsche nationalsozialistische Regime verurteilt. <a href="#">Korrekionalgericht Brüssel, 13. April 2021   Unia ↗ 79   S. 88</a></p>	<p>Rassismus Glaube und Weltanschauung Abstammung</p>
	<p>Am 24. August 2019 hat ein militanter Rechtsextremer den Hitlergruß im Fort Breendonk gezeigt, in einem Raum, der den Nazis im Zweiten Weltkrieg als Kantine diente.</p> <p>Am 2. Juni 2021 hat das Korrekionalgericht Mecheln diesen Mann, der übrigens der Sohn eines ehemaligen Abgeordneten der Partei Vlaams Belang ist, des Negationismus und der Aufstachelung zu Hass und Gewalt für schuldig befunden. Er muss eine Haftstrafe von 6 Monaten auf Bewährung und eine Geldstrafe von 800 Euro leisten. Das Gericht hat insbesondere den mangelnden Respekt gegenüber unzähligen Opfern des Holocaust und ihren Angehörigen sowie den Tatort berücksichtigt.</p> <p><a href="#">Korrekionalgericht Antwerpen, Abteilung Mecheln, 2. Juni 2021   Unia ↗ 80   S. 88</a></p>	<p>Abstammung</p>
	<p>Eine Frau, die dem Koordinierungsorgan für die Bedrohungsanalyse (KOBA) bereits bekannt war, hat wiederholt gehässige „Memes“ im Internet verbreitet. Ein Meme ist ein Bild oder Videoausschnitt mit einem kurzen Textzusatz, welches bzw. welcher in den sozialen Netzwerken veröffentlicht und zu humoristischen Zwecken sinnentstellend wiedergegeben wird. Memes werden aber auch oftmals dazu genutzt, Rassismus zu banalisieren. Diese Frau hatte ein Meme mit einem Bild vom brennenden Asylantenheim Bilzen und der Botschaft „Ook ik steun de Warmste Week“ geteilt („Auch ich unterstütze die wärmste Woche“ als Anspielung auf eine Solidaritätsaktion in Flandern).</p> <p>Unia ist dem Verfahren als Zivilpartei beigetreten, weil die Posts zu Hass und Gewalt aufstachelten und einen negationistischen Charakter hatten.</p> <p>Das Gericht Erster Instanz Antwerpen, Abteilung Turnhout, hat die Sachverhalte am 11. Oktober 2021 anerkannt und die Frau zu einer Haftstrafe von 6 Monaten auf Bewährung während 3 Jahren und zu einer Geldstrafe von 320 Euro verurteilt. Unia begrüßt die Tatsache, dass es erstmals zu einer Verurteilung wegen rassistischer Memes gekommen ist. Die Staatsanwaltschaft hat allerdings Berufung gegen das Urteil eingelegt, weil die Zuständigkeit des Gerichts strittig war.</p> <p><a href="#">Gericht Erster Instanz Antwerpen, Turnhout, 11. Oktober 2021   Unia ↗ 81   S. 88</a></p>	<p>Rassismus Glaube und Weltanschauung Abstammung</p>
	<p>Ein Mann, der dem Koordinierungsorgan für die Bedrohungsanalyse (KOBA) ebenfalls bekannt war, betrieb mehrere Social-Media-Kanäle, auf denen er in seinen Posts zu Hass und Gewalt aufstachelte. Er verbreitete Supremacy-Gedankengut oder rassistischen Hass und verherrlichte dabei die Nazi-Ideologie.</p> <p>Das Korrekionalgericht Löwen hat den Mann am 7. Februar 2022 verurteilt. Da er aufrichtige Reue zeigte und ausdrücklich Abstand von der Ideologie genommen hat, an deren Verbreitung er vorher mitgewirkt hat, erhielt er lediglich eine Arbeitsstrafe. Der Verurteilte schämt sich seiner Taten und möchte nichts mehr mit Personen zu tun haben, die eine solche Kultur des Hasses fortführen.</p>	<p>Rassismus Abstammung</p>

	Inhalt des Verfahrens	Merkmal
	<p>Zwei 14-Jährige wurden nach einem Vorfall in einem Bus von der Polizei angehalten. Sie haben später ausgesagt, dass sie von den Polizisten geschlagen und rassistisch beleidigt wurden.</p> <p><b>Strafrecht</b> Am 8. Dezember 2021 hat das Korrekionalgericht Lüttich die beiden Polizisten wegen widersprüchlicher Aussagen zu den Erklärungen der beiden Jugendlichen strafrechtlich belangt.</p> <p><a href="#">Korrekionalgericht Lüttich, Abteilung Lüttich, 8. Dezember 2021   Unia ↗ 82   S. 88</a></p>	Rassismus
	<p>Beim Verlassen eines Hochzeitsempfangs wird ein homosexuelles Paar auf dem Weg zu seinem Wagen brutal von einem jungen Mann angegriffen, der eines der Opfer zu Boden stößt und am ganzen Körper mit Schlägen übersät. Das Opfer erleidet einen Nasenbruch, eine Gehirnerschütterung sowie zahlreiche Blutergüsse und Prellungen. Dieser Vorfall hat das Opfer psychisch derart belastet, dass es mehrere Monate lang arbeitsunfähig ist. Die Opfer haben nicht verstanden, warum sie angegriffen wurden. Ein unparteiischer Zeuge sagt jedoch aus, dass der Beklagte homophobe Äußerungen gemacht hatte, bevor er die beiden grundlos angriff.</p> <p><b>Strafrecht</b></p> <p>Dank der Zeugenaussagen konnte das Korrekionalgericht Lüttich den Täter am 14. Oktober 2021 zu einer Haftstrafe von 12 Monaten auf Bewährung während drei Jahren verurteilen.</p> <p><a href="#">Korrekionalgericht Lüttich, 14. Oktober 2021   Unia ↗ 83   S. 88</a></p>	Sexuelle Orientierung
 <p>HASDELIKTE</p>	<p>Im Dezember 2019 fahren zwei homosexuelle Männer in Brüssel mit dem Bus. Als sie eine schwangere Frau vorbeilassen wollen, stößt einer von ihnen versehentlich eine ältere Dame (der er zuvor seinen Sitzplatz überlassen hatte) und entschuldigt sich sogleich bei ihr. Trotz dieser Entschuldigung reagiert ein anderer Fahrgast sehr aggressiv und ruft ihnen homophobe Beleidigungen zu. Die Situation eskaliert und einer der beiden Männer erhält eine Ohrfeige. Ein unparteiischer Zeuge macht später eine Aussage zum genauen Hergang.</p> <p><b>Strafrecht</b></p> <p>Am 3. Juni 2021 verurteilt das Korrekionalgericht Brüssel den aggressiven Fahrgast wegen Körperverletzung mit Hassmotiv als erschwerendem Umstand zu einer Haftstrafe von 8 Monaten und einer Geldstrafe von 800 Euro.</p> <p><a href="#">Korrekionalgericht Brüssel, 3. Juni 2021   Unia ↗ 84   S. 89</a></p>	Sexuelle Orientierung
	<p>In der Nacht vom 17. auf den 18. September 2020 wurde ein schwarzer homosexueller Mann zuhause mit mehreren Messerstichen ermordet. Die Umstände deuten auf eine Straftat aufgrund von Homophobie und Rassismus hin.</p> <p><b>Strafrecht</b></p>	Sexuelle Orientierung Rassismus
	<p>Bei der Demo vom 24. Januar 2021 in Brüssel gegen die „Klassenjustiz“ wurden etwa 250 Jugendliche festgenommen, obwohl sie nichts mit der Demo zu tun hatten. In der Kaserne der Polizei Etterbeek wurden sie unangemessen behandelt und rassistisch, sexistisch sowie altersbezogen beleidigt.</p> <p><b>Strafrecht</b></p>	Rassismus Alter Geschlecht
	<p>Während ein schwarzer Müllarbeiter Abfälle einsammelt, wird er von einem Autofahrer rassistisch beleidigt und zudem mehrere Male geschlagen.</p> <p><b>Strafrecht</b></p>	Rassismus
	<p>Ein Mann wird von einem Café-Betreiber aufgrund seiner politischen Überzeugung geschlagen und erleidet Körperverletzungen.</p> <p><b>Strafrecht</b></p>	Politische Überzeugung

	Inhalt des Verfahrens	Merkmal	
 <b>DISKRIMINIERUNG</b>	Zivilrecht	<p>Eine Gemeinde verweigert einem Einwohner mit Behinderung, der an einem Stadion wohnt und an Spieltagen nicht in seiner Straße parken darf, angemessene Vorkehrungen.</p> <p>Das Gericht Erster Instanz Brüssel hat am 27. September 2021 geurteilt, dass es sich hier nicht um Diskriminierung handelt. Unia sucht weiterhin eine Einigung mit der Gemeinde.</p>	<p>Behinderung</p> <p>Gesundheitszustand</p>
	Zivilrecht	Eine Leiharbeitsagentur unterlässt es, einem Unternehmen eine Bewerberin mit Kopftuch vorzuschlagen, obwohl das betreffende Unternehmen das Tragen religiöser Symbole in administrativen Funktionen erlaubt.	Glaube und Weltanschauung
	Zivilrecht	In mehreren Fällen haben Busfahrer derselben öffentlichen Verkehrsgesellschaft Fahrgästen mit Rollstuhl den Zugang verweigert.	<p>Behinderung</p> <p>Gesundheitszustand</p>
	Zivilrecht	Bei der Berechnung des sozialen Eingliederungseinkommens wird auch das erhöhte Kindergeld einkalkuliert. Wer erhöhtes Kindergeld bezieht, erhält also ein geringeres soziales Eingliederungseinkommen. Das erhöhte Kindergeld ist aber lediglich dazu gedacht, die behinderungsbedingten Mehrkosten aufzufangen. Dieses Recht darf also nicht zur Verringerung des sozialen Eingliederungseinkommens führen.	Behinderung
	Zivilrecht	Bei der automatisierten Parkgebührenkontrolle mit „Scan Cars“ wird das Recht der Inhaber eines Behindertenparkausweises missachtet, gebührenfrei zu parken. Die Betroffenen erhalten automatisch einen Bußgeldbescheid, selbst wenn sie ordnungsgemäß geparkt haben.	Behinderung

## 6. Mainstreaming

Die Maßnahmen, die in diesem Jahresbericht vorgestellt werden, wirken sich oft spezifisch auf einen bestimmten Bereich aus. Auch wenn dies bereits eine wertvolle Hilfe ist, könnte die Wirkung weiter verstärkt werden, wenn man die Maßnahme systematisch in einen ganzheitlichen Ansatz einbettet, der über die Grenzen der einzelnen politischen Bereiche und Zuständigkeitsebenen hinausgeht. Diese Vorgehensweise nennen wir „Mainstreaming“: die Berücksichtigung wichtiger Anliegen (wie die Gleichstellung der Geschlechter, den Kampf gegen Rassismus oder die Inklusion von Menschen mit Behinderung) in allen politischen Bereichen. So hat Unia ihre Sachkompetenz bei der Entwicklung eines nationalen Aktionsplans gegen Rassismus und bei der Ausarbeitung eines föderalen Aktionsplans Behinderung eingebracht.

### 6.1 | Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus

In das Jahr 2021 fiel das 40-jährige Bestehen des Antirassismusgesetzes. Und 20 Jahre zuvor fand die Weltkonferenz gegen Rassismus im südafrikanischen Durban statt, bei der auch Belgien versprochen hat, an der Beseitigung von Rassismus zu arbeiten. Unia hat stets darauf gedrängt, einen nationalen Aktionsplan gegen Rassismus auszuarbeiten,

wozu der UN-Ausschuss für die Beseitigung der Rassendiskriminierung Belgien bereits 2014 in seinen abschließenden Bemerkungen aufgefordert hatte und diese Forderung 2021 erneuerte.

#### Artikel 5 der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung

Die Unterzeichnerstaaten verpflichten sich, jede Form von Rassendiskriminierung zu verbieten und zu beseitigen und jedem das Recht auf Gleichheit vor dem Gesetz zuzusichern, ohne Unterschied nach [vermeintlicher] Rasse, Hautfarbe oder nationaler oder ethnischer Herkunft.

Nach der Brandstiftung im Asylantenheim Bilzen Ende 2019 und der Flut an rassistischen Reaktionen in den sozialen Netzwerken bei der Rettung von 14 Bootsflüchtlingen in De Panne Anfang 2020 hat die damalige Premierministerin Sophie Wilmès die Dinge in die Hand genommen und die Bildung einer Interministeriellen Konferenz gegen Rassismus angekündigt: „Nach der Entrüstung ist es an der Zeit zu handeln.“

Das Vorhaben ist 2021 auch vielversprechend angelaufen. Die Interministerielle Konferenz gegen Rassismus, an der auch die föderierten Gebietskörperschaften teilnehmen, dient als interföderale Konzertierungsstelle zur Vorbereitung eines nationalen Aktionsplans gegen Rassismus. Neben öffentlichen Diensten und NROs hat Unia an bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen zu den Themen Wohnen, Arbeit, Justiz, Medien, Kultur, Sport, Gesundheit und Jugend teilgenommen. In jeder dieser Arbeitsgruppen konnte Unia Empfehlungen formulieren. Diese Konzertierungen dienten als Grundlage für eine Note, die in jeder Arbeitsgruppe verfasst wurde und zu der Unia ihr Feedback geben konnte. Jetzt steht nur noch die politische Entscheidung aus, mit der dieser nationale Aktionsplan endgültige Form annehmen wird.

### Internationale Berichte

Im Rahmen der Berichtszyklen für die verschiedenen internationalen Übereinkommen der Vereinten Nationen, des Europarats, der Europäischen Union und der Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa verfasst Unia regelmäßig Parallelberichte. Diese Berichte und die der Zivilgesellschaft dienen als Grundlage für die Bewertung der Menschenrechtslage in Belgien.

2021 hat Unia Parallelberichte für 3 UN-Ausschüsse verfasst: den UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (siehe 1.4. Inklusives Wohnen), den UN-Ausschuss für die Beseitigung der Rassendiskriminierung (siehe unten) und den UN-Ausschuss gegen Folter. Auf unserer Website finden Sie eine Übersicht der Berichtzyklen für die Vereinten Nationen.

[Grundrechte: Helfen Sie mit bei der Bewertung Belgiens durch die Vereinten Nationen | Unia ↗ 85 | S. 8](#)

### Parallelbericht an den UN-Ausschuss für die Beseitigung der Rassendiskriminierung (CERD)

Zusammen mit Myria, dem Föderalen Zentrum für Migration, hat Unia rund 40 Empfehlungen formuliert, die zur effektiven Umsetzung der UN-Konvention für die Beseitigung aller Formen von Rassendiskriminierung beitragen können. Neben einer ganzen Reihe von Empfehlungen zur Migrationsthematik enthalten sie unter anderem die Forderung:

1. einen interföderalen Aktionsplan auszuarbeiten;
2. ein Zusammenarbeitsabkommen zwischen der Föderalbehörde und den föderierten Gebietskörperschaften zu schließen, um eine nationale Menschenrechtseinrichtung zu schaffen, die für das gesamte belgische Staatsgebiet und materiell für alle Regierungsebenen zuständig ist;
3. einen Königlichen Erlass zu verabschieden, damit der öffentliche Dienst genau wie die Privatwirtschaft positive Maßnahmen im Sinne von „Affirmative Action“ ergreifen kann (siehe auch „Positive Maßnahmen („Affirmative Action“) in 5.5. Wirksamer Schutz);
4. Artikel 150 der Verfassung abzuändern, um die Verfahrensunterschiede zwischen Fällen von Hassreden aus rassistischem Motiv und solchen aus einem anderen diskriminierenden Motiv abzuschaffen (siehe auch „Abänderung von Artikel 150 der Verfassung“ in 5.3. Gegen Hassreden vorgehen);
5. Religionslehrerinnen und -lehrern zu erlauben, religiöse Symbole zu tragen;
6. Polizeibedienstete zu verpflichten, Bürgern jeweils den Grund einer Ausweiskontrolle mitzuteilen (siehe auch 5.2. Professionelles Profiling);
7. Techniken wie Data-Mining anzuwenden, um die effektive Einhaltung der Antidiskriminierungsgesetzgebung besser zu überwachen;
8. belgischen Staatsbürgern nur diejenigen öffentlichen Arbeitsstellen vorzubehalten, die an die staatliche Souveränität gebunden sind;
9. der Wohnungsinspektion die Befugnis zu erteilen, individuelle Beschwerden entgegenzunehmen und Situationstests durchzuführen (siehe auch 1.2. Zusammenarbeit mit den Regionen);
10. die nationale Strategie von 2014 zur Integration von Roma zu bewerten und zu aktualisieren, wobei insbesondere auf Jugendliche und Frauen zu achten ist.

Inzwischen hat der Ausschuss seine Schlussbemerkungen für Belgien veröffentlicht, die einige dieser Empfehlungen wiedergeben.

[Parallelbericht an den UN-Ausschuss für die Beseitigung der Rassendiskriminierung \(CERD\) \(2021\) | Unia ↗ 86 | S. 89](#)

### Parallelbericht an den UN-Ausschuss gegen Folter (CAT)

Es mangelt noch an zuverlässigen und zentralisierten Statistiken über Vorwürfe polizeilicher Gewalt. Nach wie vor werden Menschen an der Grenze zurückgedrängt oder dorthin zurückgeführt, obwohl sie in diesen Ländern Folter und Misshandlung ausgesetzt sind. Auch die Betreuung von internierten Personen weist strukturelle Lücken auf. Dies sind einige der Feststellungen in dem Parallelbericht, den Unia und Myria dem UN-Ausschuss gegen Folter gemeinsam vorgelegt haben. Der Bericht wurde in einer Sitzung mit dem Ausschuss kommentiert, in der auch Fragen der Experten beantwortet wurden.

Unia und Myria empfehlen unter anderem, ein Protokoll (das Istanbul-Protokoll) anzuwenden, um die medizinische Untersuchung nach jedem Vorwurf von Folter oder Misshandlung durchzuführen, und dieses Protokoll besser zur Kenntnis zu bringen und zu nehmen. Darüber hinaus vertreten sie den Standpunkt, dass die Empfehlungen des föderalen Ombudsdienstes zu Leibesvisitationen anzuwenden sind. Außerdem fordern sie, dass Belgien als einer der letzten EU-Mitgliedstaaten, der dies noch nicht getan haben, endlich das Fakultativprotokoll zum Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Folter zu ratifizieren und einen unabhängigen Mechanismus zur Prävention von Freiheitsentziehung einzurichten. Dieser Mechanismus muss einzig in seiner Art sein und ein interföderales Mandat haben. Er muss eng mit den verschiedenen Akteuren vor Ort zusammenarbeiten. Aufgrund ihrer Kompetenz als Koordinierungsmechanismus für die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention bewirbt Unia sich für diese Aufgabe.

Zusätzlich dazu ist ein System zur regelmäßigen Durchführung unangekündigter Kontrollbesuche durch nationale und internationale Beobachter einzurichten. Des Weiteren werden zusätzliche Garantien für die Achtung der Grundrechte in Alten- und Pflegeheimen (siehe auch 1.1. Menschenrechte in Alten- und Pflegeheimen) und in Einrichtungen für Personen mit Behinderung gefordert.

In den Schlussbemerkungen für Belgien fordert der Ausschuss, einen nationalen Rahmen zur Erhebung von Daten über die Ausweiskontrollpraxis, über den Grund und das Ergebnis der Kontrolle sowie über die

Herkunft der kontrollierten Person einzuführen. So wäre es möglich, Untersuchungen zur Praxis des ethnischen Profilings durchzuführen, um die Ursachen zu ergründen und willkürliche Praktiken zu unterbinden (siehe auch 5.2. Professionelles Profiling). Der Ausschuss fordert Belgien zudem auf, Maßnahmen zu ergreifen, um Fälle von Misshandlung und übermäßigem Einsatz von Gewalt durch die Polizei zu untersuchen und auf dieser Grundlage eine Präventionspolitik in die Wege zu leiten und die Kontrollmechanismen zu verstärken.

[Empfehlungen zu Leibesvisitationen in Haftanstalten | Médiateur fédéral.be \(federalombudsman.be\)](#)  
↗ 87 | S. 89

[Parallelbericht an den UN-Ausschuss gegen Folter \(CAT\) \(2021\) | Unia](#) ↗ 88 | S. 89

## 6.2 | Regionaler Plan zur Bekämpfung von Rassismus (Region Brüssel-Hauptstadt)

Unia war Mitglied der Lenkungsgruppe, die mit der Vorbereitung und dem Ablauf der Debatten im Brüsseler Parlament zur Bekämpfung aller Formen von Rassismus beauftragt war, und hat konkrete Empfehlungen zu jeder der 6 Panel-Diskussionen beigesteuert:

1. Statistiken, Daten, Untersuchungen und Objektivierung der Feststellungen
2. Wohnen
3. Wirtschaft, Beschäftigung und öffentlicher Dienst
4. Öffentlicher Raum und Mobilität
5. Prävention und Mobilisierung
6. Soziales, Gesundheit und Zugänglichkeit von Dienstleistungen

Anhand der Ergebnisse dieser Debatten wird ein regionaler Plan zur Bekämpfung von Rassismus aufgestellt. Alle Mitglieder der Brüsseler Regierung werden zu diesem Plan beitragen, der Bestandteil des interföderalen Plans zur Bekämpfung von Rassismus sein wird. Im Sommer 2022 wird Unia die Brüsseler Sozialpartner und das Organisationswesen hierzu befragen.

[Parlamentssitzungen gegen Rassismus: Annahme des Berichts über die Empfehlungen der Zivilgesellschaft \(parlement.brussels\)](#) ↗ 89 | S. 89

## 6.3 | Föderaler Aktionsplan Behinderung

Im Sommer 2021 hat die föderale Regierung einen föderalen Aktionsplan Behinderung 2021-2024 angenommen, an dem Unia und der Hohe Rat für Personen mit Behinderung mitgewirkt haben. Dieser Aktionsplan beinhaltet 145 Maßnahmen, die sämtliche Lebensbereiche betreffen: Corona-Pandemie, Gesundheitsversorgung und soziale Sicherheit, Arbeit und Beschäftigung, Barrierefreiheit, Mobilität, Bekämpfung von Diskriminierungen, Teilhabe am kulturellen und sportlichen Leben u. a. m.

Fortan wird auch der Grundsatz des sogenannten „Handstreamings“ Berücksichtigung finden. Gemeint ist hiermit, dass bei jeder Maßnahme und jeder Entscheidung der föderalen Regierung aktiv über die Auswirkungen auf Personen mit Behinderung nachzudenken ist.

### Beiräte für Personen mit Behinderung

In ihrem Parallelbericht an den UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen hat Unia empfohlen, die Teilhabe und Befragung von Personen mit Behinderung zu garantieren und hierzu Beiräte zu schaffen und zu unterstützen, die diese Personen vertreten (siehe auch „UN-Behindertenrechtskonvention“ in 1.4. Inklusives Wohnen).

In Brüssel und Flandern arbeitet Unia konstruktiv mit den betreffenden Beiräten zusammen und steht ihnen mit ihrer Kompetenz zur Seite. Die Französische Gemeinschaft hat im Herbst 2021 versprochen, an der Schaffung solcher Beiräte zu arbeiten. In der Deutschsprachigen Gemeinschaft ist bereits ein Verfahren zur Bildung eines Beirats angelaufen. Unia ruft diese zwei Gemeinschaften auf, ihre Verfahren schnellstmöglich zum Abschluss zu bringen, damit Menschen mit Behinderung verstärkt Gehör finden, wo immer politische Maßnahmen ausgearbeitet werden.

Da die Barrieren, vor denen Personen mit Behinderung immer wieder stehen, über die sprachlichen und institutionellen Grenzen hinausreichen, hat die föderale Ministerin für Behindertenbelange eine Arbeitsgruppe Behinderung innerhalb der Interministeriellen Konferenz über Wohlbefinden, Sport und Familie gebildet, mit einem klaren Arbeitsplan bis 2024. Einer der Schwerpunkte dieser Arbeitsgruppe ist es, die Ziele und Maßnahmen der künftigen interföderalen

Strategie 2021-2030 für Menschen mit Behinderung festzulegen. Anhand einer solchen Strategie lassen sich die Herausforderungen pro Regierungsebene strukturieren und klarstellen. Unia will weiter an diesem Vorhaben mitwirken, in Zusammenarbeit mit dem Nationalen Hohen Rat für Personen mit Behinderung.

Föderaler Aktionsplan Behinderung angenommen - GD Personen mit Behinderung (belgium.be) ↗ 90 | S. 89

Interministerielle Konferenz: Minister und Staatssekretäre in Sachen Inklusion von Menschen mit Behinderung einig und vereint | Karine Lalieux (belgium.be) ↗ 91 | S. 89

## 7. Bedarf an hochwertigen Daten

Dort, wo es an Daten fehlt, nehmen Emotionen schnell Überhand. Anhand zuverlässiger Daten hingegen lässt sich eine sachliche Diskussion führen, die auf Fakten basiert und nicht auf subjektiven Eindrücken. Deshalb benötigen wir dringend verlässliche, hochwertige Daten, um die Gleichstellungslage in den einzelnen Gesellschaftsbereichen übersichtlich zu erfassen und Probleme aufzudecken und zu lösen. Dies ist unverzichtbar, um in Belgien eine ambitionierte Gleichstellungspolitik führen zu können.

In partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit dem Büro für Chancengleichheit („Cellule fédérale Égalité des chances“) des FÖD Justiz und mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission (Programm Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft) hat Unia das zentrale Datenmanagementsystem Data Hub Equality Data entwickelt, das alle bestehenden Datenquellen in Belgien zu 3 Gruppen von Diskriminierungsmerkmalen aufführt: 1. die Merkmale sogenannter „Rasse“, 2. Glaube und Weltanschauung sowie 3. sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Gender-Ausdruck und Gender-Merkmale. Als Unia diese Datenquellen zentral zusammentrug, wurde schnell deutlich, dass es an Daten zu bestimmten Themen oder Personengruppen mangelt.

Möchte man beispielsweise wissen, ob Personen mit Migrationshintergrund gleichberechtigten Zugang zur Gesundheitsversorgung in Belgien haben, finden sich hierzu nirgendwo zuverlässige Daten. Solche Lücken sind auch in anderen Bereichen und für andere Diskriminierungsmerkmale ein Problem. Der UN-Ausschuss für die Beseitigung von Rassendiskriminierung hebt in seinen Schlussbemerkungen 2021 für Belgien ebenfalls hervor, dass Daten wichtig sind, um Rassendiskriminierung zu erkennen und wirksam

zu bekämpfen. Bereits zuvor hatte der UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen empfohlen, systematisch Daten über die Situation von Personen mit Behinderung zu erheben, zu analysieren und bereitzustellen.

### Data Hub Equality Data

Das zentrale Datenmanagementsystem (engl. „Data Hub“) von Unia namens Data Hub Equality Data ist im Internet frei zugänglich. Es zentralisiert die bestehenden Datenquellen in Zusammenhang mit (Un)Gleichstellung und Diskriminierung in Belgien, die nach 2010 veröffentlicht wurden. Neben einer Übersicht der bestehenden Quellen finden sich dort auch Informationen über diese Quellen. Die Daten lassen sich nach Diskriminierungsmerkmal oder Gesellschaftsbereich filtern (wie Wohnen, Bildung, Beschäftigung ...). Suchen Sie Quellen zu einem bestimmten Thema? Hierzu steht Ihnen die fortgeschrittene Suchfunktion „Im Text suchen“ zur Verfügung (auf Französisch: „Recherche dans le texte“ unter „Filtres avancés“). In Data Hub Equality Data kann man aber auch nach Gebiet, Sprache, Veröffentlichungsjahr und Datenart suchen.

[Daten über \(Un\)Gleichstellung und Diskriminierung in Belgien | Data Hub Equality Data \(unia.be\)](#) ↗ 92 | S. 89

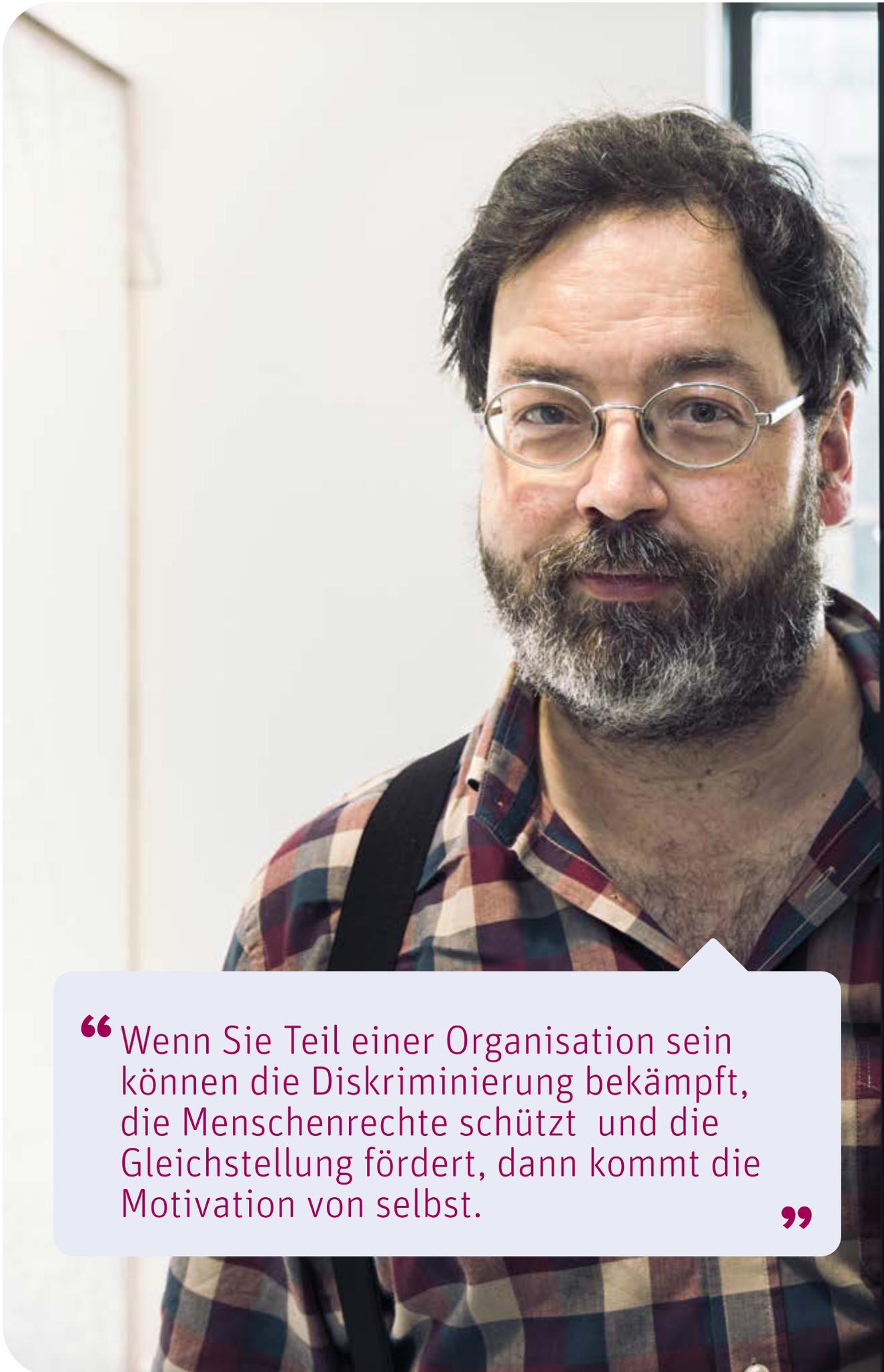
Gleichzeitig mit diesem zentralen Datenmanagementsystem hat Unia einen Bericht mit Erkenntnissen und Empfehlungen zur Erhebung und Entwicklung von Daten über Gleichstellung herausgebracht. Dieser Bericht weist auf gewisse Lücken hin. So mangelt es beispielsweise an zuverlässigen Daten über Diversität im Justiz- und Polizeiwesen. Außerdem werden unzureichend Daten zu den Merkmalen sexuelle Orientierung und Glaube oder Weltanschauung erhoben. Unia stellt zudem fest, dass es genauerer Daten über die Rechtslage bei der Verarbeitung personenbezogener Daten bedarf. Unia empfiehlt auch einen koordinierten Ansatz zur Erhebung und Entwicklung von Daten über (Un)Gleichstellung und Diskriminierung. Dies gilt auch für die anderen Diskriminierungsmerkmale. Unia möchte in die Entwicklung dieses Vorhabens einbezogen werden.



Dieser Bericht und der „Data Hub“ wurden bei einer Abschlusskonferenz im Juni 2021 kommentiert. Auf dem YouTube-Kanal von Unia findet sich eine Aufzeichnung dieser Konferenz.

[Improving Equality Data Collection in Belgium – Closing conference - YouTube](#) ↗ 93 | S. 89





“ Wenn Sie Teil einer Organisation sein können die Diskriminierung bekämpft, die Menschenrechte schützt und die Gleichstellung fördert, dann kommt die Motivation von selbst.

”

A hand is shown from the bottom left, reaching upwards. The hand is dark, and the fingers are spread. The background is a bright, hazy, light-colored space, possibly a window or a bright wall. The overall tone is soft and ethereal.

# Kapitel 6

Wir sind Unia



Bart ist langjähriger Unia-Mitarbeiter und am Empfang tätig. Seit über 26 Jahren pendelt er nach Brüssel, wo er bei Unia am Empfang im Einsatz ist. Selbst er musste ins Homeoffice wechseln, als dies zur Pflicht wurde.



#### Was motiviert dich immer wieder aufs Neue, Bart?

Ich liebe meine Arbeit. Ich mag es, mit vielen Leuten in Kontakt zu sein. Vor allem aber kann ich mich zu hundert Prozent mit dem identifizieren, was Unia macht und wofür Unia steht. Auch wenn mein Beitrag als Empfangsmitarbeiter eher bescheiden ist, kommt meine Motivation ganz von selbst, weil ich Teil einer Institution bin, die gegen Diskriminierung kämpft, die Menschenrechte schützt und Gleichstellung fördert.

#### Deine Kollegen sind da aber anderer Meinung, dass dein Beitrag eher bescheiden ist, Bart.

Jedenfalls finde ich große Genugtuung in dem, was ich mache. Auch nach 26 Jahren noch!

#### Was macht dein Arbeitgeber, um deine Sehbeeinträchtigung zu berücksichtigen?

Verschiedene Sachen. Ich habe einen angepassten Arbeitsplatz mit Großbildschirm. Die Telefonzentrale, die ich benutze, ist auch für eine sehbeeinträchtigte Person leicht zu bedienen. Außerdem habe ich Arbeitsaufgaben, bei denen ich nur sehr begrenzt am Computer arbeiten muss.

#### Wie konntest du deine Arbeit im Lockdown weiterführen?

Die allgemeine Telefonnummer von Unia wurde auf ein Handy umgeleitet. Das brachte natürlich gewisse Probleme mit sich, weil man die Funktionen einer Telefonzentrale nicht mehr hat. Wenn beispielsweise eine Durchwahl besetzt ist, kommen die Anrufer nicht mehr in eine Warteschleife, sondern an den Anrufbeantworter. Aber wir haben an technischen Lösungen gearbeitet.

#### War der fehlende Kontakt zu deinen Kollegen schwer für dich?

Ja, die Kontakte haben mir wirklich sehr gefehlt. Ich kann meine Kollegen und Vorgesetzten natürlich immer etwas fragen, und sie sind auch sehr hilfsbereit und verständnisvoll, genau wie im Büro. Aber eine Besprechung auf Teams, Zoom oder Skype ist nicht dasselbe wie tatsächlich jemanden vor sich zu haben.

Weil ich nicht gut sehe, würde ich nicht gerade sagen, dass der Augenkontakt mit den Kollegen mir fehlt [Lachen], aber bei Online-Gesprächen bin ich immer etwas verunsichert. Und die kleinen Scherze am Rande im Büro, das fehlt mir wirklich. Wenn man jeden Tag nur noch zuhause arbeitet, weiß man irgendwann nicht mehr, welcher Wochentag es ist.

#### Wie hast du den Umzug in die neuen Büroräume erlebt?

Die Rue Royale wird mir bestimmt fehlen, aber direkt neben einem Bahnhof arbeiten, das hat definitiv seine Vorteile. Unia hatte auch vorher einen guten Standort, aber das neue Büro direkt neben dem Südbahnhof ist eine klare Verbesserung in Sachen Zugänglichkeit. Für unsere Besucher und auch für das Unia-Personal selbst. Eine weitere gute Neuigkeit ist, dass Unia und das Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern jetzt in demselben Gebäude sind.

Ich sehe unseren Umzug als einen Neubeginn. Das ist für alle nicht leicht. Aber wenn wir erst einmal in unseren neuen Büros sind, werden auch schrittweise die Gesundheitsschutzmaßnahmen aufgehoben, hoffe ich. Dann werden wir auch ein besseres Gleichgewicht zwischen Büro und Homeoffice finden, ohne Quarantäne und Lockdowns, nehme ich an. Im neuen Bürogebäude alles auf Neustart!!!



# 1. Unia als offizielle Chancengleichheitsstelle und Menschenrechtseinrichtung

Die zahlreichen Maßnahmen, Berichte und Stellungnahmen, von denen in diesem Jahresbericht die Rede ist, waren nur durch die unermüdliche und begeisterte Arbeit unseres Teams möglich (99 Vollzeitäquivalente im Jahr 2021). Unsere Mitarbeiter(innen) unterstehen der Leitung einer niederländischsprachigen Direktorin und eines französischsprachigen Direktors, die den Arbeitsalltag beaufsichtigen und Unia auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene vertreten: Els Keysman (NL) und Patrick Charlier (FR). Das Mandat beider Direktoren wurde 2021 um 6 Jahre verlängert.

Unia ist eine seit 1993 bestehende Einrichtung, die im Laufe der Jahre eine beispielhafte Fach- und Sachkompetenz entwickelt hat, für die sie im In- und Ausland geschätzt ist. Die Unabhängigkeit von Unia und ihr Engagement für die Menschenrechte wurden von der „Global Alliance of National Human Rights Institutions“ (Status B) anerkannt. Unia unterstützt Opfer, die aufgrund eines Merkmals diskriminiert werden, das in dem Antidiskriminierungsgesetz, welches die europäischen Richtlinien 2000/43 und 2000/78 in belgisches Recht überträgt, als „geschütztes Merkmal“ gilt. Am 12. Juli 2011 wurde Unia zudem als unabhängiger Koordinierungsmechanismus eingesetzt, der die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention fördern, schützen und überwachen soll.

Unia hat bisher noch interföderale Befugnis. Dies bedeutet, dass Unia in Belgien sowohl auf föderaler als auch auf gemeinschaftlicher und regionaler Ebene tätig ist. Darüber hinaus nimmt Unia sehr gewissenhaft ihre Rolle als parlamentararisches Organ wahr, indem sie aktiv an zahlreichen Anhörungen vor den einzelnen Parlamenten teilnimmt. Die Herausforderungen in Sachen Menschenrechte, Diskriminierung und (Un)Gleichstellung bilden aber meist eine Schnittmenge zwischen verschiedenen Zuständigkeitsebenen. Durch ihre besondere Stellung als interföderale Einrichtung kann Unia dieser Stratifizierung gerecht werden und gezielte politische Empfehlungen für die einzelnen Regierungsebenen formulieren. So spielte Unia eine aktive Rolle in der Interministeriellen Konferenz gegen Rassismus. Hierzu hat sie einen Aktionsplan mit Maßnahmen zur Beseitigung von Rassismus auf föderaler und teilstaatlicher Ebene vorbereitet.

Die Entscheidung der flämischen Regierung, sich 2023 aus dem Zusammenarbeitsabkommen mit Unia zurückzuziehen, gefährdet allerdings diese einzigartige Stellung.

In der komplexen institutionellen Landschaft, die Belgien kennzeichnet, ist es wichtig, eine Einrichtung zu haben, die eine ganzheitliche Vision von der Achtung der Grundrechte wahrt und Verbindungen zwischen den verschiedenen „Gleichstellungsbaustellen“ schaffen kann. Hierzu gehört auch, Diskriminierungsoffer gezielt zu beraten und zu unterstützen.

Der UN-Ausschuss für die Beseitigung der Rassendiskriminierung hat in den Schlussbemerkungen 2021 seine Bedenken wegen des Rückzugs Flanderns aus dem Zusammenarbeitsabkommen mit Unia zum Ausdruck gebracht. Dies könnte es erschweren, die Menschenrechte in Belgien zu fördern und zu schützen, und auch die Umsetzung des UN-Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung untergraben. Der UN-Ausschuss empfiehlt daher, den Auftrag von Unia als interföderaler Einrichtung für die Bekämpfung von Diskriminierung zu konsolidieren und zu stärken.

Unia setzt sich für die Achtung und Förderung der Menschenrechte in Belgien ein | Unia  94 | S. 89

## Bedenkliches Vorgehen bei der Schaffung der flämischen Menschenrechtseinrichtung

Die flämische Regierung führt Diskussionen über die Schaffung einer flämischen Menschenrechtseinrichtung, die die Aufgaben von Unia in flämischen Zuständigkeitsbereichen übernehmen soll. Diese Vorhaben werfen Fragen bei zivilgesellschaftlichen Organisationen und auch bei internationalen Institutionen wie den Vereinten Nationen auf. Genau wie sie ist Unia in Sorge, dass dies die Menschenrechte in Flandern zurückwerfen könnte.

Die Beiräte der flämischen Behörden haben bereits heftige Kritik an dem Vorentwurf des Dekrets zur Schaffung einer flämischen Menschenrechtseinrichtung geübt. Einige von ihnen, wie der *Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV)* und der *Vlaamse Raad voor Welzijn, Volksgezondheid en Gezin* (Flämischer Rat für Wohlbefinden, Volksgesundheit und Familie), fordern die flämische Regierung sogar auf, den Rückzug Flanderns aus Unia zu überdenken.

Dem Vorentwurf des Dekrets zufolge wird die neue Einrichtung sich auf die Bekämpfung von Diskriminierungen konzentrieren. Sie soll individuelle Beschwerden wegen Diskriminierung in flämischen Zuständigkeitsbereichen bearbeiten und hierzu in

erster Linie auf Vermittlung setzen. Wenn dies zu keinem Ergebnis führt, kann eine Streitsachenkammer ein rechtlich unverbindliches Urteil aussprechen. Unia blickt mit Sorge auf die Unverbindlichkeit dieser Urteile. Darüber hinaus ist kein weiteres Instrument geplant, um die Achtung der Rechtsvorschriften durchzusetzen, beispielsweise durch Auferlegen eines Schadenersatzes. Die Einrichtung darf auch nicht vor Gericht ziehen, um individuellen Diskriminierungsopfern beizustehen. Auch sonst ist kein (rechtlicher) Beistand für Kläger vorgesehen, wenn sie vor die Streitsachenkammer oder vor Gericht ziehen. Es ist auch keinerlei Bestimmung vorgesehen, dass andere Instanzen diese Funktion ausüben können. Der oft bemühte Vergleich mit den Niederlanden hinkt, weil Diskriminierungsopfer dort mit der Unterstützung durch kommunale Dienststellen für die Bekämpfung von Diskriminierung rechnen können.

Dies alles schränkt die Rechtsmittel der Diskriminierungsopfer stark ein, insbesondere von Personen in finanziell prekären Situationen oder ohne Rechtsschutzversicherung. Ein Gerichtsverfahren ist mit zahlreichen Kosten verbunden, die oft nicht tragbar sind, selbst für die Mittelschicht. Hinzu kommt, dass dem Zuwiderhandelnden keine Sanktionen drohen und eine Vermittlung somit kaum Aussicht auf Erfolg hat.

Genau wie die Beiräte ist auch Unia besorgt, dass die Verletzung gewisser Menschenrechte erst gar nicht weiter verfolgt wird, was ein schrecklicher Rückschritt wäre. Die Schaffung einer zusätzlichen Einrichtung ist den Bürgern keine große Hilfe, wenn es darum geht, sich in der ohnehin komplexen institutionellen Landschaft zurechtzufinden.

Unia erwartet von der flämischen Regierung zumindest einen geordneten und organisierten Austritt, damit Unia auch in Zukunft in der Lage ist, ihre Aufgaben und Aufträge korrekt auszuführen und hierbei mit der neuen Einrichtung zusammenzuarbeiten.

[Vorläufige Stellungnahme von Unia zur Schaffung einer flämischen Einrichtung für die Förderung der Gleichstellung | Unia](#) ↗ 95 | S. 89

## 2. Personalpolitik

Unia ist als Arbeitgeber sehr auf die Gleichstellung und das Wohlbefinden all ihrer Mitarbeiter(innen) bedacht. Die Coronakrise hat Unia in dieser Hinsicht vor besondere Hausforderungen gestellt. Homeoffice gehörte fast über das gesamte Jahr 2021 zum Berufsalltag. Für manche Mitarbeiter(innen) war diese Isolation schwer zu ertragen, persönlich und beruflich. Deshalb hat Unia eine Reihe von Maßnahmen eingeführt, um noch mehr Flexibilität zu bieten und ein besseres Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben zu schaffen. So wurden Vorkehrungen getroffen, um den Arbeitsplatz zuhause ergonomischer zu gestalten und berufliche oder auch soziale Kontakte mit den Kolleg(inn)en zu erleichtern. Die Coronakrise hat damit gewissermaßen einen Wandel vorangetrieben.

Die Automatisierung der HR-Verwaltung wurde 2021 ebenfalls fortgesetzt. Inzwischen kann jedes Personalmitglied online sein Arbeitsentgelt, seinen personalisierten Stundenplan, seine Anwesenheiten und Urlaubstage abrufen usw. Darüber hinaus wurde ein neues Verfahren zur Unterstützung bei psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz genehmigt. Das Begleit- und Fortbildungsangebot wurde justiert, mit besonderem Fokus auf neue Personalmitglieder und auf Dienstleiter. Ein weiterer Schwerpunkt ist das Peer-Learning. Wegen der Coronakrise verlief die Einstellung mehrerer neuer Mitarbeiter(innen) komplett online. Bei der Ausübung ihrer neuen Funktion können sie sich natürlich auf eine intensive Online-Begleitung verlassen.

Und es stehen drei weitere Großbaustellen an: der Umzug Anfang 2022 in die neuen Büroräume am Brüsseler Südbahnhof, die interne Neuorganisation des Managementsystems (UniaGO) und der baldige Rückzug Flanderns aus dem Zusammenarbeitsabkommen mit Unia (März 2023).

### Folgen des Rückzugs Flanderns für das Personal von Unia

Die Absicht der flämischen Regierung, sich aus Unia zurückzuziehen und eine flämische Einrichtung zu schaffen, die in dem Regierungsabkommen vom 30. September 2019 festgehalten ist, wird konkreter (siehe oben „Unia als offizielle Chancengleichheitsstelle und Menschenrechtseinrichtung“). Diese Entscheidung verringert die Einnahmen von Unia um etwas mehr als 900.000 Euro pro Jahr und hat zwangsläufig Folgen für das Personal.

Trotz schriftlicher und mündlicher Versprechen und auch der etablierten Praxis, die Kompetenzen von einer Einrichtung auf die andere zu übertragen, hat der flämische Minister für Chancengleichheit, Bart Somers, verkündet, dass das von dieser Entscheidung betroffene Personal nicht in die neu zu schaffende flämische Menschenrechtseinrichtung übernommen wird.

Der Verwaltungsrat von Unia bedauert zutiefst diesen Beschluss, der die Kompetenz und das Engagement des Personals von Unia verleugnet. Unia ist somit gezwungen, sich kurzfristig von etwa 10 % ihres Personals zu trennen, ohne den Betroffenen eine Aussicht auf eine Alternative bieten zu können, das ihren Fähigkeiten entspricht. Weil die neue flämische Einrichtung kein Unia-Personal übernimmt, bittet der Verwaltungsrat die flämische Regierung eindringlich, nach Outplacement-Möglichkeiten (auf freiwilliger Basis) in der flämischen Verwaltung für das betroffene Unia-Personal zu suchen und ihrer Verantwortung nachzukommen, indem sie ausreichende finanzielle Mittel bereitstellt, um dem betroffenen Personal korrekte Entlassungsbedingungen zuzusichern.

Folgen des Rückzugs Flanderns für das Unia-Personal: Standpunkt des Verwaltungsrats | Unia  96 | S. 89

### 3. Zusammensetzung des interföderalen Verwaltungsrats

2021 wurde der interföderale Verwaltungsrat von Unia erneuert, wobei zwei neue Ko-Vorsitzende für die Mandatsdauer von 6 Jahren ernannt wurden: Shaireen Aftab (niederländischsprachig) und David Quinaux (französischsprachig). Der Verwaltungsrat zählt 19 weitere Mitglieder, die aufgrund ihrer Kompetenz, Erfahrung, Unabhängigkeit und moralischen Autorität von den verschiedenen Parlamenten bezeichnet werden. Sie gehen aus akademischen Kreisen, dem Justizwesen, dem Vereinigungsleben oder Sozialpartnervertretungen hervor. Das föderale Parlament, das Brüsseler Parlament, das Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft und das Parlament der Französischen Gemeinschaft haben sich bei der Bezeichnung der Verwaltungsratsmitglieder für einen transparenten Ansatz und ein offenes Verfahren entschieden.

Der interföderale Verwaltungsrat ernennt die Direktion und genehmigt den Strategieplan, den operativen Plan, den Haushalt, den Jahresbericht, den Kommunikationsplan und den Personalrahmen. Er besteht aus einer föderalen, einer flämischen, einer französischsprachigen und einer Brüsseler Kammer.

Ordentliche Mitglieder	Ersatzmitglieder
Abgeordnetenammer	
Shaireen AFTAB Hanne DE ROO Ellen DESMET Marc MICHILS Jogchum VRIELINK Sotieta NGO Bernadette RENAULD Charles-Eric CLESSE Hajib EL HAJJAJI Didier DOCHAIN	Tine CLAUS Claudia BONAMINI Saloua EL MOUSSAOUI Abdelkarim BELLAFKIH Dirk JACOBS Pauline TOMBUS Achilvie DOCKETH-YEMALAYEN Pierre NILLES Pierre-Arnaud PERROUTY Vincent YZERBYT
Flämisches Parlament	
Matthias STORME Sabine POLEYN Hasan DUZGUN Hedwig VERBEKE*	Boudewijn BOUCKAERT  Sami SOUGUIR Inge MOYSON*
Wallonisches Parlament	
Nastasja WARTEL David QUINAUX	Gisèle MARLIERE Christophe JAMBERS
Brüsseler Parlament	
Fahim DE LEENER Shadi FARKHOJASTEH	Joeri BEHETS Anne BANET
Parlament der Französischen Gemeinschaft	
Anne LAMBELIN Pierre-Alexandre ASMANIS DE SCHACHT	Hajar LAWRIZY Corentin DELMOTTE
Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft	
Dirk SCHLEIHS	Uwe KÖBERICH

\* bis Februar 2021

In der französischsprachigen Kammer kommt noch das vom Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft bezeichnete Mitglied hinzu. Die Kammern entscheiden über die durchzuführenden Untersuchungen, die zu formulierenden Stellungnahmen und Empfehlungen und jeweils darüber, ob ein Gerichtsverfahren angebracht ist oder nicht.

Die Fälle verteilen sich über die einzelnen Kammern, je nach Rechtsregelung, für deren Anwendung sie alleine zuständig sind. Diejenigen Fälle, für die mehrere Kammern zuständig sind, fallen in den Zuständigkeitsbereich des interföderalen Verwaltungsrats. Bei einem Zuständigkeitsstreit zwischen zwei Kammern über die Zuteilung eines Falls entscheidet der interföderale Verwaltungsrat mit absoluter Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder.

## 4. Haushalt, Bilanz und Ergebnisrechnung

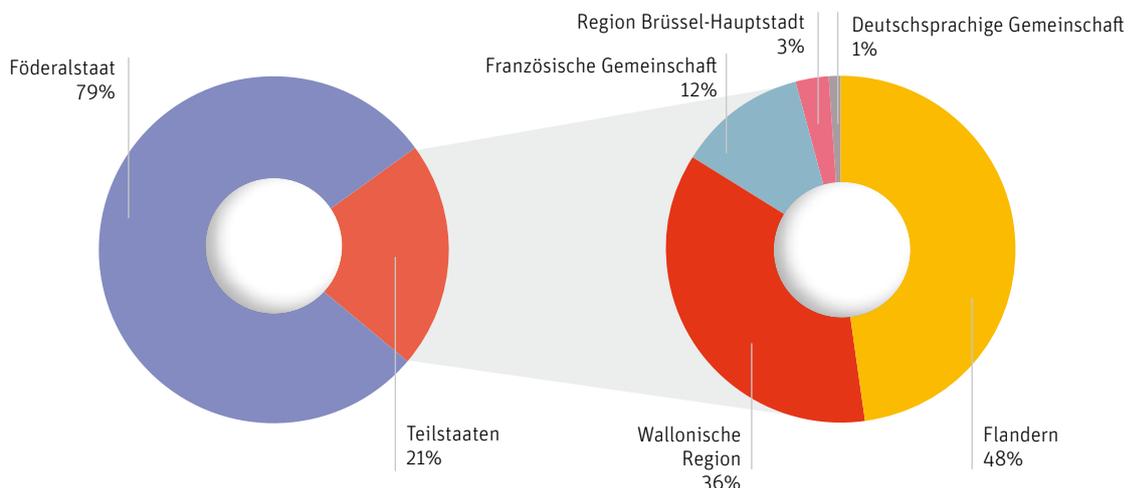
Finanziert wird Unia größtenteils von der föderalen Behörde (durch eine Haushaltsdotation und einen

Zuschuss der Nationallotterie) sowie von den Regionen und den Gemeinschaften. Diese Finanzierung ist in dem Zusammenarbeitsabkommen zwischen der Föderalbehörde, den Regionen und den Gemeinschaften zur Schaffung des interföderalen Zentrums für Chancengleichheit verankert. Der FÖD Finanzen wird regelmäßig über die finanzielle Situation informiert, und der Rechnungshof kontrolliert jedes Jahr die Bücher von Unia und die Verwendung der Mittel. Ein Betriebsrevisoren Büro prüft zudem alljährlich den Jahresabschluss.

Das Zusammenarbeitsabkommen hält fest, dass Unia von den föderierten Gebietskörperschaften finanziert wird, und zwar nach folgendem Verteilerschlüssel:

	€
Föderalstaat*	6.997.909
Flandern	867.868
Wallonische Region	646.147
Französische Gemeinschaft	292.000
Region Brüssel-Hauptstadt	53.958
Deutschsprachige Gemeinschaft	17.989
<b>Summe</b>	<b>8.875.871</b>

\* darunter die Nationallotterie und der FÖD Strategie und Unterstützung



Unia kostet den Steuerzahler also etwas weniger als 1 Euro pro Jahr. Diese Zahl ergibt sich, wenn wir die Subventionen von Unia durch die Anzahl Steuerzahler teilen (jede Person, die föderale und regionale Steuern zahlt, einschließlich Jugendlicher und Pensionierter).

Im Folgenden ist eine Übersicht der wichtigsten Bilanzposten zum 31. Dezember 2021 und der Ergebnisrechnung des Geschäftsjahres 2021 wiedergegeben. Der Jahresabschluss wurde am 24. Februar 2022 vom interföderalen Verwaltungsrat von Unia genehmigt und vom Betriebsrevisor geprüft. Die nachstehenden Beträge gelten in Tausend Euro.

<b>Bilanz zum 31.12.2021 (x 1.000 Euro)</b>			
<b>Aktiva</b>	<b>6.967</b>	<b>Passiva</b>	<b>6.967</b>
<b>Anlagevermögen</b>	<b>151</b>	<b>Langfristige Verpflichtungen</b>	<b>5.098</b>
<b>Umlaufvermögen</b>	<b>6.816</b>	Kapital	3.451
Forderungen mit einer Restlaufzeit bis zu einem Jahr	482	Verfügbare Rücklagen	0
Geldanlagen und flüssige Mittel	5.981	Nicht verfügbare Rücklagen	1.500
Rechnungsabgrenzungsposten	353	Vorläufiges Ergebnis	390
		Gewinn-/Verlustvortrag	-535
		Rückstellung	292
		<b>Kurzfristige Verpflichtungen</b>	<b>1.869</b>
<b>Ergebnisrechnung 01.01.2021 - 31.12.2021 (x 1 000 Euro)</b>			
<b>Erträge</b>	<b>9.811</b>	<b>Aufwendungen</b>	<b>9.761</b>
Föderale Subventionen	7.043	Laufende Kosten	1.541
Regionen und Gemeinschaften	1.878	Personalkosten (einschließlich Projektkosten)	7.832
Verschiedenes	700	Verschiedenes	4
Projektzuschüsse	190	Abschreibungen	124
		Entnahme aus den Rücklagen	-80
		Zuweisung an die Rücklagen	340
		<b>Ergebnis 2021</b>	<b>50</b>

# Links

- 1 | <https://www.unia.be/fr/articles/renouvellement-du-mandat-dels-keytsman-et-de-patrick-charlier-a-la-directio>
- 2 | <https://www.melding.unia.be/fr/signale-le>
- 3 | <https://www.unia.be/fr/contacter-unia>
- 4 | <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/impact-des-mesures-covid-19-sur-les-droits-humains-en-maisons-de-repos>
- 5 | <https://www.vlaanderen.be/publicaties/discriminatie-op-de-huurmarkt>
- 6 | [https://www.unia.be/fr/articles/logement-un-nouveau-formulaire-type-wallonie?utm\\_medium=email&utm\\_campaign=Flash%20138%2012%20januari%202022&utm\\_content=Flash%20138%2012%20januari%202022+Preview+CID\\_1fa21aa324cbb4964046a5485c15ac7c&utm\\_source=REIKO%20nieuwsbrieven&utm\\_term=standaardformulier%20voor%20agenschappen%20en%20verhuurders%20in%20Walloni](https://www.unia.be/fr/articles/logement-un-nouveau-formulaire-type-wallonie?utm_medium=email&utm_campaign=Flash%20138%2012%20januari%202022&utm_content=Flash%20138%2012%20januari%202022+Preview+CID_1fa21aa324cbb4964046a5485c15ac7c&utm_source=REIKO%20nieuwsbrieven&utm_term=standaardformulier%20voor%20agenschappen%20en%20verhuurders%20in%20Walloni)
- 7 | <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/tribunal-de-premiere-instance-bruxelles-18-octobre-2021>
- 8 | <https://www.unia.be/nl/contact-opnemen-met-unia/onze-lokale-contactpunten>
- 9 | <https://www.unia.be/fr/contacter-unia/nos-points-de-contact-locaux>
- 10 | <https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/crpd/regional-consultations-and-guidelines-deinstitutionalisation-article-19>
- 11 | <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/handicap/convention-onu-relative-aux-droits-des-personnes-handicapees>
- 12 | <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/rapport-parallele-pour-le-comite-des-droits-des-personnes-handicapees-2021>
- 13 | <https://www.unia.be/fr/sensibilisation-et-prevention/campagnes/donnemoui1minute-2021>
- 14 | <https://www.unia.be/fr/articles/enseignement-inclusif-supports-explicatifs-ie>
- 15 | <https://www.unia.be/nl/wetgeving-aanbevelingen/aanbevelingen-van-unia/aanbevelingen-hoe-een-inclusief-onderwijssysteem-kan-worden-gerealiseerd-in>
- 16 | <https://www.unia.be/fr/articles/handicap-intellectuel-et-inclusionscolaire-la-belgique-a-nouveau-condamnee>
- 17 | <https://www.buergerdialog.be>
- 18 | [https://www.buergerdialog.be/fileadmin/user\\_upload/20210515\\_BV2\\_Inklusion\\_Empfehlungen\\_Handout\\_korr.pdf](https://www.buergerdialog.be/fileadmin/user_upload/20210515_BV2_Inklusion_Empfehlungen_Handout_korr.pdf)
- 19 | <https://equineteurope.org/publications/stepping-up-our-engagement-with-youth-handbook-for-equality-bodies>
- 20 | <https://www.unia.be/fr/articles/interdire-les-signes-convictionnels-dans-lenseignement-superieur>
- 21 | <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/convictions-religieuses-ou-philosophiques/signes/enseignement/elevés-et-etudiantes>
- 22 | <https://www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/recommandations-dunia/agir-contre-le-harcèlement-et-toute-forme-de-violence-dans-lenseignement-su>
- 23 | <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/racisme-au-sein-du-siamu-synthese-de-temoignages-2021>
- 24 | <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/tribunal-de-1ere-instance-de-flandre-orientale-section-correctionnelle-de-g>
- 25 | <https://www.unia.be/fr/articles/gand-realise-ses-premiers-tests-de-discrimination-a-lemploi-et-ne-compte-pas-sarreter-la>
- 26 | <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/cour-du-travail-de-liege-30-avril-2021>
- 27 | <https://www.unia.be/fr/sensibilisation-et-prevention/accompagnement-formation>
- 28 | <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/tribunal-du-travail-bruxelles-3-mai-2021>

- 29 | <https://www.ediv.be/?lang=fr>
- 30 | <https://uclouvain.be/prog-2021-dive2fc>
- 31 | <https://www.unia.be/fr/articles/recherche-durgence-amenagements-raisonnables-parcours-de-reintegration>
- 32 | <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/tribunal-du-travail-de-bruxelles-2-fevrier-2021>
- 33 | <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/tribunal-du-travail-de-gand-section-de-bruges-16-fevrier-2021>
- 34 | <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/cour-du-travail-de-liege-18-mars-2021>
- 35 | <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/cour-du-travail-mons-2-avril-2021>
- 36 | <https://www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/recommandations-dunia/vaccin-covid-et-discrimination-dans-le-domaine-de-lemploi>
- 37 | <https://www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/recommandations-dunia/covid-19-avis-dunia-sur-lobligation-vaccinale-2022>
- 38 | <https://www.unia.be/fr/domaines-daction/covid-19-et-droits-humains>
- 39 | <https://www.unia.be/fr/articles/faq-covid>
- 40 | <https://www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/recommandations-dunia/vaccin-covid-et-acces-aux-biens-et-services-2021>
- 41 | <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/covid19-les-droits-humains-a-lepreuve-2021>
- 42 | <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/solutions-negociees/meme-en-p periode-de-pandemie-les-personnes-en-situation-de-handicap-doivent-pouvoir-etre-accompagne>
- 43 | <https://www.unia.be/fr/articles/suppression-de-lobligation-de-vote-chaque-voix-compte>
- 44 | <https://www.unia.be/fr/articles/aider-differemment-les-femmes-qui-portent-le-foulard-cest-discriminer>
- 45 | <https://www.unia.be/fr/articles/port-du-foulard-dans-les-tribunaux-un-article-archaïque-du-code-judiciaire>
- 46 | <https://www.unia.be/fr/articles/unia-demande-dadapter-les-regles-de-don-de-sang-pour-les-hommes-homosexuels>
- 47 | <https://www.federalombudsman.be/fr/recommandation-restrictions-de-voyage-pour-couples-mineurs-0>
- 48 | <https://www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/recommandations-dunia/laccessibilite-des-infrastructures-et-equipements-de-la-sncb-pour-les-perso>
- 49 | <https://www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/recommandations-dunia/rendre-les-aides-individuelles-a-lintegration-non-discriminatoires-2021>
- 50 | <https://www.unia.be/nl/wetgeving-aanbevelingen/aanbevelingen-van-unia/wachtlijst-inkorten-voor-verhoogde-zorgtoeslag-voor- een-kind-met- een-hand>
- 51 | <https://www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/recommandations-dunia/la-priorisation-dans-les-hopitaux-en-temps-de-pandemie>
- 52 | <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/tribunal-correctionnel-de-bruxelles-23-juin-2021>
- 53 | <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/identifier-et-affronter-des-problemes-et-abus-dans-la-selectivite-policier>
- 54 | <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/mesures-alternatives/un-film-homophobe-sur-youtube-conduit-a-une-mediation>

- 55 | <https://www.unia.be/fr/articles/joyce-temoigne>
- 56 | <https://www.csa.be/106678/mieux-comprendre-le-nouveau-decret-relatif-aux-services-de-medias-audiovisuels-et-aux-services-de-partage-de-videos>
- 57 | <https://www.unia.be/fr/articles/dossier-cecile-djunga-pas-de-place-pour-la-haine-sur-les-reseaux-sociaux>
- 58 | <https://www.unia.be/fr/articles/faire-le-salut-nazi-dans-le-fort-de-breendonk-est-inexcusable>
- 59 | <https://www.unia.be/fr/articles/identitaires-ardennes>
- 60 | <https://www.unia.be/fr/articles/poursuivre-les-discours-de-haine-cest-tout-simplement-logique>
- 61 | <https://www.unia.be/fr/articles/il-faut-mieux-condamner-les-discours-de-haine>
- 62 | <https://www.unia.be/fr/articles/premiere-condamnation-pour-des-memes-haineux>
- 63 | <https://www.unia.be/fr/articles/jonatas-et-tim-temoignent>
- 64 | <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/le-sous-rapportage-et-le-classement-sans-suite-des-delits-de-discrimination-2020>
- 65 | <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/tribunal-correctionnel-de-flandre-orientale-section-gand-16-mars-2021>
- 66 | <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/cour-dappel-gand-19-janvier-2022>
- 67 | <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/cour-dappel-de-bruxelles-27-janvier-2021>
- 68 | <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/tribunal-correctionnel-de-louvain-10-mars-2021>
- 69 | <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/tribunal-correctionnel-de-bruxelles-3-juin-2021>
- 70 | <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/tribunal-de-1iere-instance-flandre-orientale-section-correctionnelle-termonde-30-juin-2021>
- 71 | <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/tribunal-correctionnel-liege-14-octobre-2021>
- 72 | <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/racisme>
- 73 | <https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/vlaams-gelijkekansendecreet-evaluatie-2021>
- 74 | <https://www.unia.be/fr/articles/le-droit-a-linclusion-des-personnes-en-situation-de-handicap-desormais-dans>
- 75 | <https://www.unia.be/fr/articles/annexes-psychiatriques-des-prisons-des-projets-de-texte-de-loi-contraires>
- 76 | <https://www.coe.int/fr/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/recommendation-no.9>
- 77 | <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/cour-constitutionnelle-14-janvier-2021>
- 78 | <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/analyse-et-propositions-dunia-sur-la-definition-de-lantisemitisme-de-lihra>
- 79 | <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/tribunal-correctionnel-bruxelles-13-avril-2021>
- 80 | <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/tribunal-correctionnel-danvers-section-malines-2-juin-2021>
- 81 | <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/tribunal-de-premiere-instance-anvers-turnhout-11-octobre-2021>
- 82 | <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/tribunal-correctionnel-de-liege-section-liege-8-decembre-2021>

- 83 | <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/tribunal-correctionnel-liege-14-octobre-2021>
- 84 | <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/tribunal-correctionnel-de-bruxelles-3-juin-2021>
- 85 | <https://www.unia.be/fr/a-propos-dunia/droits-humains/rapportage-international>
- 86 | <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/rapport-parallele-pour-le-comite-des-nations-unies-pour-lelimination-de-la-discrimination-raciale>
- 87 | <https://www.federalombudsman.be/fr/recommandations-fouilles-a-nu-en-prison-4>
- 88 | <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/rapport-parallele-pour-le-comite-contre-la-torture-cat-2021>
- 89 | <http://www.parlement.brussels/assises-de-lutte-contre-racisme-adoption-rapport-de-recommandations-emises-societe-civile>
- 90 | <https://handicap.belgium.be/fr/news/260821-handicap.htm>
- 91 | <https://lalieux.belgium.be/fr/conf%C3%A9rence-interminist%C3%A9rielle-les-ministres-et-secr%C3%A9taires-d%E2%80%99C3%A9tat-unis-et-r%C3%A9unis-pour-l%E2%80%99inclusion>
- 92 | <https://www.equalitydata.unia.be/fr/?lang=fr>
- 93 | [https://www.youtube.com/watch?v=\\_k\\_Z\\_sZ0zB8](https://www.youtube.com/watch?v=_k_Z_sZ0zB8)
- 94 | <https://www.unia.be/fr/a-propos-dunia/droits-humains/rapportage-international>
- 95 | <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/position-creation-organisme-flamand-de-promotion-de-legalite>
- 96 | <https://www.unia.be/fr/articles/consequence-sur-le-personnel-dunia-du-retrait-de-la-flandre-position-du-ca>

Jahresbericht 2021 – Möglichkeiten schaffen  
Brüssel, Juni 2022

**Herausgeber:**

Unia, interföderales Zentrum für Chancengleichheit  
Place Victor Horta 40 (Postfach 40), 1060 Brüssel  
T +32 (0)2 212 30 00

.....  
**Redaktion:** Unia

**Endredaktion:** Unia

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

Für die Übersetzung des vorliegenden Berichts ist der niederländische Text ausschlaggebend.

**Grafisches Design und Layout:** StudiOrama

**Fotos:** François De Heel, Unia, Shutterstock

**Abbildungen:** StudiOrama

**Druck:** Bulckens

**Verantwortliche Herausgeberin:** Els Keytsman

.....  
*Dit verslag is ook verkrijgbaar in het Nederlands.*

*Ce rapport est aussi disponible en français.*

.....  
Sie finden diese Publikation auch auf [www.unia.be](http://www.unia.be) in der Rubrik „Publikationen & Statistiken“. Sie können übrigens auch eine gedruckte Fassung dieses Bericht bestellen, indem Sie auf den Button „Papierversion bestellen“ klicken. Diese Publikation ist kostenlos erhältlich. Nur bei größeren Bestellmengen oder einer Eilsendung berechnen wir unter Umständen Porto.

.....  
Sofern nicht anders vermerkt, sind die Informationen in diesem Jahresbericht frei von Urheberrechten. Unter Angabe des Autors dürfen Sie diese Informationen also kostenlos zu persönlichen und nichtgewerblichen Zwecken nutzen. Jede sonstige Nutzung der Texte, Fotos und Abbildungen ist nur mit Genehmigung von Unia zulässig, die Sie per E-Mail an [info@unia.be](mailto:info@unia.be) beantragen können.









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



[unia.be](http://unia.be)    