



**Jahresbericht 2023**

# **Auf dem Weg zu inklusiver Nachhaltigkeit**



**Gemeinsam für  
Gleichbehandlung**



**Jahresbericht 2023**

# **Auf dem Weg zu inklusiver Nachhaltigkeit**

Um Lesern mit Sehbeeinträchtigung, die einen Screenreader verwenden, das Lesen zu erleichtern und um den Text einfacher zugänglich zu machen, wurden wo möglich eine genderneutrale Wortwahl verwendet, ansonsten aber die die grammatisch männlichen Formen „Student“, „Lehrer“ ... verwendet, um alle Geschlechter, Männer und Frauen, sowie alle verschiedenen Formen von Geschlechtsidentität oder Geschlechtsausdruck zu bezeichnen.

Der vorliegende Bericht enthält Passagen mit Meinungen von Außenstehenden, die befragt wurden. Diese spiegeln nicht notwendigerweise die Standpunkte von Unia wider.

# In diesem Jahresbericht

**Vorwort** 4

**Mit neuen Ambitionen** 6



**Unia als Partner** 8

- › In Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft 9
- › Eine Inspiration für politische Entscheidungsträger 10
- › Im Dienst der beruflichen Akteure 10
- › Austausch mit anderen Menschenrechtsinstitutionen 12



#### Interview

Dadurch, dass wir die Erfahrung und konkrete Sachkenntnis von Unia nutzen, arbeiten wir realitätsbezogen und nicht in einem Elfenbeinturm 15



**Lokale Präsenz** 18

- › Deutschsprachige Gemeinschaft 19
- › Wallonie 20
- › Flandern 21
- › Brüssel 22



#### Interview

Der Mehrwert bei dem Ansatz von Unia besteht darin, dass man auf die Zivilgesellschaft als Zement unserer Gesellschaft bauen kann 23



**Eine Welt im Wandel** 26

- › Folgen der Energiewende 27
- › Digitale Kluft 28
- › Künstliche Intelligenz 29



#### Interview

Neben dem Zugang an sich kommt es beim Internet auch darauf, sich gleichwertig und respektiert zu fühlen 32



**Internierte Menschen** 36

- › Internationale Verurteilung 37
- › Aufsicht und Prävention 38
- › Bericht über Internierung 39



#### Interview

Wie begleitet man vulnerable Personen in solchen Situationen? 40



## In die Menschenrechte investieren

44

- › Behinderung und unser Begleitausschuss 46
- › Rassismus und unser Begleitausschuss Rassismus 49



### Interview

Die Menschen systematisch einbeziehen, von der ersten Idee bis hin zur Bewertung der betreffenden Politik 52



## Besserer Schutz und mehr Unterstützung

56

- › Gesetzesänderungen 57
- › 10 Jahre COL13 59
- › Psychosoziale Unterstützung 60
- › Rechtsbeistand und Rechtsprechung 61



### Interview

Unia ist ein Kompetenzzentrum, auf das ich zurückgreifen kann 65



## Verfolgung von Diskriminierungsmeldungen

70

- › Positive Maßnahmen und Präventionspolitik 71
- › Dienstleistungen 72
- › Hassrede 74
- › Konflikt zwischen Israel und der Hamas 75
- › Wirkung der Präventionsarbeit 75
- › Der Rechtsweg 76



### Interview

Rassismus hat sich im Laufe der Jahrhunderte tief in unserer Gesellschaftsstruktur verwurzelt 84



## Wir sind Unia

- › HR 89
- › Kommunikation 90
- › Zusammensetzung des interföderalen Verwaltungsrats 93
- › Haushalt, Bilanz und Ergebnisrechnung 94



### Interview

Es fühlt sich gut an, in einer Organisation zu arbeiten, die so viel Kompetenz unter einem Dach hat 96

# Vorwort



Es ist schon erstaunlich, wie schnell die Gesundheitskrise, die derart einschneidende Auswirkungen auf **die vulnerabelsten Personengruppen unserer Gesellschaft** hatte, in Vergessenheit zu geraten scheint. Seither hat sich einiges getan in der Welt, und es sind Veränderungen im Gange, die genau diese Personengruppen erneut besonders hart treffen. Unablässig werden wir daran erinnert, wie dringend notwendig es ist, auf Gleichheit und Inklusion zu achten und uns aktiv dafür einzusetzen.

Die zunehmende Polarisierung, Digitalisierung und Einbindung von „künstlicher Intelligenz“ (nachfolgend KI abgekürzt) sind nur einige Beispiele der großen Herausforderungen unserer Gesellschaft. Allzu oft müssen wir feststellen, dass vulnerable Menschen bei solchen Veränderungen übersehen werden. Unser **neuer mehrjähriger Strategieplan**

unterstreicht, wie wichtig Inklusion in Anbetracht dieser Entwicklungen ist, und hat schon einige unserer Aktionen im Jahr 2023 maßgeblich bestimmt.

Die **Auswirkungen** von Entwicklungen im Rahmen der Klimakrise, **der zunehmenden Digitalisierung und des wachsenden Einflusses der KI** auf die demokratische Teilhabe sind nicht zu unterschätzen. Daher ist es überaus wichtig, Politik, Dienstleistungen und Rechtsvorschriften zukunftsbereit zu machen, um systematisch jeden Menschen zu beachten.

Als belgische Gleichbehandlungsstelle und nationale Menschenrechtsinstitution (mit Status B) wollen wir mit Blick auf diese Herausforderungen eine entscheidende Rolle spielen, **in partnerschaftlicher Zusammenarbeit** mit allen Betroffenen: der Zivilgesellschaft, den beruflichen Akteuren und den politischen Entscheidungsträgern. Mit bewusstseinsbildenden Initiativen, Schulungen vor Ort und der Entwicklung praktischer Tools setzen wir auf Prävention. So wollen wir gemeinsam vorankommen auf dem Weg zu einer inklusiveren Nachhaltigkeit, die wiederum zu nachhaltiger Inklusion führt.

In dem vorliegenden Jahresbericht lenken wir den Fokus auch insbesondere auf **Personen, die interniert sind**. Mehrere internationale Institutionen haben beanstandet unter welchen Bedingungen Personen mit psychischer Problematik oder geis-

tiger Beeinträchtigung in Belgien in Haftanstalten und Zentren für forensische Psychiatrie untergebracht sind. Wir haben Belgien aufgefordert, verstärkt auf **Behandlung und Wiedereingliederung** zu setzen.

Um größeren Einfluss zu nehmen und unsere Unabhängigkeit zu wahren, plädieren wir für eine Stärkung des **Zusammenarbeitsabkommens**, mit dem Unia geschaffen wurde. Das Abkommen muss den neuen europäischen **Standards für Gleichbehandlungsstellen** gerecht werden, welche die Unabhängigkeit, Ressourcen, Aufträge und Befugnisse von Gleichbehandlungsstellen untermauern.

2023 haben wir unsere **Begleitausschüsse Behinderung und Rassismus** personell verstärkt. Diese Begleitausschüsse sind nun zu echten Foren avanciert, in denen Erfahrungen und Sachkenntnisse ausgetauscht werden. Auf Anfrage der Föderalbehörde haben wir einen Fortschrittsbericht über den **föderalen Aktionsplan Behinderung** vorgelegt und unsere **DIA-Toolbox** (zu einem durchgängig inklusiven Ansatz) präsentiert, damit Personen mit Behinderung von der Politik stärker berücksichtigt werden. Des Weiteren haben wir die Umsetzung verschiedener **Aktionspläne Rassismus** verfolgt und dabei erneut unsere Forderung vorgetragen, einen Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus auszuarbeiten. Ebenso die Forderung an die Polizei, ihre **Profiling-Praxis** zu professionalisieren.

In dem vorliegenden Jahresbericht gehen wir zudem auf die Gesetzesänderungen ein, mit denen unser Antirassismus- und Antidiskriminierungsrecht gestärkt wurde. Belgien hat nun erneut eine **wegweisende Gesetzgebung, auch wenn diese**

**noch effizienter sein könnte, wenn eine größere Kohärenz zwischen den einzelnen Gesetzen, Dekreten und Ordonnanzen bestände, wie es zuvor der Fall war.**

In diesem Jahresbericht lenken wir die Aufmerksamkeit zudem auf eine Reihe kritischer Punkte, in denen nach wie vor dringender Handlungsbedarf besteht. So fordern wir, Artikel 150 der Verfassung zu ändern, damit sich das Korrekionalgericht auch mit Hassbotschaften aufgrund von Glauben oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung befassen kann. Wir legen auch dar, was Unia unternehmen will, um verstärkt auf die **psychosoziale Unterstützung** von Diskriminierungsopfern zu setzen.

Dieser Jahresbericht bietet außerdem eine kurze Übersicht über die **Diskriminierungsmeldungen**, die 2023 bei uns eingingen, und über die Fälle, die wir hierzu eröffnet haben. Dabei stellen wir auch Überlegungen zu den Auswirkungen des Konflikts zwischen Israel und Palästina an. Zur eingehenden Analyse der Meldungen und Fälle verweisen wir auf unseren Zahlenbericht 2023.

Wir hoffen, dass die vielen Empfehlungen, die wir in unserem Memorandum zu den Wahlen formuliert haben und die wir in diesem Jahresbericht noch einmal in den Fokus rücken, in die **Regierungs- und Verwaltungsabkommen** einfließen werden. So können wir in diesem Wahljahr gemeinsam auf eine inklusivere Zukunft zusteuern, in der Gleichheit und Gerechtigkeit für alle garantiert sind.

Els Keytsman

Patrick Charlier





# Mit neuen Ambitionen

Unia hat 2023 einen [neuen Strategieplan](#) (nur FR oder NL) vorgelegt. Der vorige Plan stammte bereits aus dem Jahr 2019, aus der Zeit vor den Krisen, die seither reihenweise eingetreten sind und mit denen die Ungleichheiten in unserer Gesellschaft erneut in aller Schärfe hervortraten. Mit dem Strategieplan 2023-2027 wollen wir unseren Einfluss und unsere Effizienz optimieren und den Kurs für unsere Arbeit vorgeben. Welche Vision hat Unia? Was wollen wir bis 2027 erreichen? Wie positionieren wir uns in der gesellschaftlichen Debatte? Mit diesen Fragen vor Augen haben wir unseren Auftrag weiter ausgefeilt und eine Vision ausgearbeitet, um den Auftrag zu erfüllen.

## Auftrag

Unia ist ein unabhängiger öffentlicher Dienst. Wir arbeiten für und mit diskriminierten und vulnerablen Menschen und den Organisationen, die sie vertreten. Wir analysieren Ungleichbehandlungen in Belgien, um Empfehlungen für politische Entscheidungsträger auf lokaler und inter-föderaler Ebene auszuarbeiten. Wir beraten Organisationen und Unternehmen, die zu einer inklusiven Gesellschaft beitragen möchten und Diskriminierung vorbeugen oder bekämpfen wollen.

Unia ist Experte in Gleichbehandlung, Diversität, Inklusion und Antidiskriminierung. Als

Gleichbehandlungsstelle ist Unia eine feste Größe auf belgischer und internationaler Ebene. Wir wachen über die Achtung der Menschenrechte, vor allem in Sachen Behinderung und Rassismus. Dabei setzen wir auf Kooperation und Respekt und haben stets das Gemeinwohl im Blick.

Unsere Ambitionen für die nächsten fünf Jahre lassen sich in 3 großen Anliegen zusammenfassen:

- › Aktives Engagement für mehr Inklusion und Demokratie in einer **polarisierten und digitalisierten Gesellschaft**.
- › Einsatz für die Teilhabe der **vulnerabelsten Personen** und für die Achtung ihrer Rechte, um systemische Diskriminierungen zu bekämpfen.
- › Untermauerung unseres hohen Stellenwerts als verlässliche **Gleichbehandlungsstelle** in Belgien und international.

In unserem mehrjährigen Strategieplan haben wir dies in **5 strategische Schwerpunkte** gefasst, zu denen wir jeweils eine Reihe konkreter Ziele anstreben. Zum einen müssen wir uns darauf einstellen, dass sich der Kontext unserer Arbeit durch die laufende Polarisierung und Digitalisierung der Gesellschaft in kurzer Zeit gewaltig verändert. Zum anderen wollen wir ganz gezielt auf Menschen in vulnerablen Situationen eingehen. Wir profilieren Unia als festen Bezugsrahmen für alle beteiligten politischen Ebenen und für unser Netzwerk aus Partnern. Uns selbst stellen wir ebenfalls auf den Prüfstein und wollen auch intern anwenden, was wir nach außen tragen.



# Strategische Schwerpunkte

**1** Aktives Engagement für mehr Inklusion und Demokratie in einer **polarisierten Gesellschaft**:

- › Polarisierungsprozesse und ihre Akteure identifizieren.
- › Brücken bauen und verstärken.
- › Partizipative Prozesse einführen, um Kohäsion und Integration zu fördern.

**2** Aktives Engagement für mehr Inklusion und Demokratie in einer **digitalisierten Gesellschaft**:

- › Gegen die digitale Kluft vorgehen, durch die vulnerable Menschen weiter abgehängt werden.
- › Gegen die diskriminierenden Folgen der künstlichen Intelligenz vorgehen.
- › Künstliche Intelligenz als Instrument für mehr Gleichberechtigung nutzen.

**3** Einsatz für die **Teilhabe der vulnerabelsten Personen** und für die Achtung ihrer Rechte, um systemische Diskriminierungen zu bekämpfen:

- › Mechanismen identifizieren, die zu einer erhöhten Vulnerabilität führen.
- › Gesetzesregeln, die vulnerablen Personengruppen Zugang zu ihren Rechten verschaffen, zu mehr Beachtung verhelfen.
- › Unia zu größerer Bekanntheit, Partizipation und Zugänglichkeit unter vulnerablen Personen und ihren Sprachrohr-Organisationen verhelfen.

**4** Untermauerung unseres hohen Stellenwerts als **verlässliche Gleichbehandlungsstelle** in Belgien und international:

- › Dafür sorgen, dass der Status, die Anlaufstellen und der Auftrag von Unia auf den verschiedenen politischen Ebenen bestens bekannt sind.
- › Sowohl Unia als auch unseren Partnerschaften auf lokaler Ebene, bei anderen Institutionen und der Zivilgesellschaft besser bekannt machen.
- › Die Prinzipien, Befugnisse und Mittel, die die Existenzgrundlage von Unia bilden, stärken.
- › Die Fach- und Sachkenntnisse sowie die Erfahrungen des Personals von Unia pflegen und weiter anregen.

**5** Intern umsetzen, was wir nach außen tragen:

- › **Diversität und Inklusion** in allen Aspekten der Arbeitsbeziehung garantieren.
- › Die **physische und digitale Barrierefreiheit** der Dienstleistungsangebote von Unia nach den Grundsätzen des Universellen Designs garantieren.

Die 5 Schwerpunkte sind unsere Referenzmarken, um uns standfest und nachhaltig in der gesellschaftlichen Debatte zu positionieren und Orientierung bei den Optionen zu finden, vor denen wir in unserer täglichen Arbeit stehen. Zu diesen Schwerpunkten sind bereits 2023 konkret mehrere bereichsübergreifende Projekte ange laufen. ■





# Unia als Partner

Die belgische Landschaft der Gleichbehandlungsstellen und Menschenrechtsinstitutionen hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Aufgrund unserer Alleinstellungsmerkmale und jahrelangen Erfahrungen konnte sich Unia als feste Größe behaupten. So können wir nicht nur Diskriminierungsopfern juristisch beistehen, sondern notfalls auch gemeinsam mit ihnen **vor Gericht ziehen**. So erhält jeder betroffene Mensch Zugang zu Rechtsschutz, gerade auch vulnerable Menschen, denen eine Klage vor Gericht oft nicht machbar scheint.

Im Laufe der Jahre (2023 haben wir übrigens 30-jähriges Bestehen gefeiert) konnte Unia immer mehr Kompetenz aufbauen. Unsere fundierte Kenntnis des Antidiskriminierungsrechts und seiner Anwendung ist im In- und Ausland überaus geschätzt. Wir verfolgen die **Rechtsprechung** aus nächster Nähe und arbeiten daran, dass alle hiermit befassten Personen ebenfalls Bescheid wissen. In vielen Bereichen haben wir unterschiedlichste Aspekte der Diskriminierung und Gleichbehandlung untersucht und auf dieser Grundlage zahlreiche **Empfehlungen** formuliert.

Dabei streben wir immer erst einen **präventiven Ansatz in Sachen Diskriminierung und Gleichbehandlung** an und geben Fachleuten verschiedene Arbeitshilfen an die Hand, beispielsweise die [DIA-Toolbox](#) für einen *durchgängig inklusiven Ansatz* (Handstreaming) oder die Bildungsplattform [eDiv](#) (nur FR oder NL) auf die

wir noch an anderer Stelle in diesem Jahresbericht eingehen. Darüber hinaus arbeiten wir mit mehreren Organisationen zusammen, um Schulungen nach Maß zu entwickeln, sei es punktuell oder im Rahmen eines Fortbildungsprogramms, das wir gemeinsam ausarbeiten. Auch mit unseren Newslettern tragen wir zu größerer Bekanntheit und breiterer Anwendung des geltenden Antidiskriminierungsrechts bei.

Diese Rolle können wir nur wahrnehmen, weil wir Zugang zu einem [soliden Netzwerk aus Vereinigungen und Organisationen](#) (nur FR oder NL) haben, mit denen wir eine vertrauensvolle Beziehung aufbauen können. Dies reicht von Gemeindeverwaltungen über Sprachrohr-Organisationen und Gewerkschaften bis hin zu Arbeitgeberverbänden und Unternehmen. Durch sie bleiben wir in Tuchfühlung mit allen Teilen der Gesellschaft.

## In Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft

Für eine Gleichbehandlungsstelle ist es nicht selbstverständlich, Zugang zu **Personen in vulnerablen Situationen** zu haben. Umgekehrt finden vulnerable Personen nicht immer den Weg zu Unia, wenn sie diskriminiert werden. Durch unsere

Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft lassen sich persönliche Diskriminierungserfahrungen vulnerabler Bevölkerungsgruppen leichter erfassen. So haben wir als Gleichbehandlungsstelle einen besseren Einblick in die spezifischen Herausforderungen und Probleme, mit denen bestimmte Personengruppen konfrontiert sind. Ein Beispiel hierfür ist unsere Zusammenarbeit mit der ‚VoG Lire et Écrire‘, die, wie auch der Dienst zur Bekämpfung von Armut, an unserer Stellungnahme zu den Auswirkungen der Digitalisierung von Dienstleistungen mitgewirkt hat. Hierauf werden wir in diesem Jahresbericht noch näher eingehen.

Wir plädieren außerdem dafür, **Sozialpartner und Interessengruppen** stärker in die Ausgestaltung der Politik einzubeziehen, um zusätzliche Garantien für einen inklusiven Ansatz zu haben. Indem wir die Perspektive derer berücksichtigen, die direkt von der Politik betroffen sind, sorgen wir für gezieltere Maßnahmen im Kampf gegen Diskriminierung und für Gleichbehandlung. Die Zivilgesellschaft bietet zudem eine Plattform, um Hilfe und Unterstützung in der breiten Gesellschaft zu mobilisieren.

## Eine Inspiration für politische Entscheidungsträger

Unia will Parlamenten, Personen mit politischer Verantwortung und Verwaltungen im Kampf gegen Diskriminierung und bei der Ausarbeitung einer inklusiven Politik als verlässlicher Partner zur Seite stehen. Unsere [Stellungnahmen und Empfehlungen](#) sind eine Quelle fundierter Sachkenntnis für alle, die Ansätze und

Anhaltspunkte bei der Ausarbeitung von rechtlichen Rahmen und politischen Maßnahmen suchen. In diesem Jahresbericht finden sich die Stellungnahmen und Empfehlungen, die wir 2023 formuliert haben, an entsprechender Stelle wieder.

Mit Blick auf das Wahljahr haben wir in unserem [Memorandum zu den Wahlen](#) die wichtigsten Empfehlungen von Unia an politische und sonstige Entscheidungsträger aller Ebenen sowie an die akademische Welt und die Zivilgesellschaft zusammengefasst. Dieses Memorandum haben wir den politischen Parteien in unserem Land und auch anderen Akteuren vorgestellt.

In diesem Memorandum zu den Wahlen rücken wir sechs prioritäre Anliegen in den Fokus:

1. Vermeiden, dass die **Digitalisierung der Dienstleistungen** zu Diskriminierung und Rechtsverzichten führt.
2. Auf die schnelle Verabschiedung einer europäischen Verordnung über den **Einsatz von KI** und die Einrichtung eines Kontrollorgans hinarbeiten.
3. Eine zwingende **Präventionspolitik** gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz einführen.
4. Eine Politik und Praxis des **professionellen Profilings** bei der Polizei entwickeln.
5. An einer **inklusiven Gesundheitsversorgung** arbeiten.
6. Das **Zusammenarbeitsabkommen** überarbeiten, mit dem Unia geschaffen wurde.

Diese Prioritäten stehen im Einklang mit unserem mehrjährigen Strategieplan und zogen sich auch 2023 als roter Faden durch unsere Arbeit.



## Im Dienst der beruflichen Akteure

Die Kenntnisse und Erfahrungen, die wir in Sachen Gleichbehandlung und Antidiskriminierung aufgebaut haben, sind Ressourcen von unschätzbarem Wert, die wir beruflichen Akteuren gerne zur Verfügung stellen. So haben wir im Laufe der Jahre die **Rechtsprechung über Diskriminierung, Hassreden und Hassdelikte** in einer [Online-Datenbank](#) zusammengetragen, die Juristen, Magistrate und Akademiker regelmäßig nutzen. Und weil Vorbeugen das beste Mittel ist, unterstützen wir auch berufliche Akteure, die auf mehr Diversität und Inklusion hinarbeiten wollen. Forschende, die nach Daten über (Un-)Gleichheit und Diskriminierung suchen, sind bei Unia ebenfalls an der richtigen Adresse.

2023 haben wir mit unseren Begleitungen und Schulungen **7.676 Teilnehmende** erreicht. Der Arbeitsaufwand hierfür betrug 1.440 Stunden bzw. 190 Tage. Nur ein geringer Anteil hiervon verlief online. Seit dem Ende der COVID-19-Krise steht das Schulungsangebot in den Organisationen wieder oben auf der Agenda. Hinzu kommt, dass der interaktive und dynamische Aspekt unserer **Präsenzveranstaltungen** erneut zur Geltung kommt.

Die Teilnehmenden unserer Lehrveranstaltungen sind in etwa gleich verteilt über **private und öffentliche Organisationen und Bildungseinrichtungen**. Da wir mit unseren Lehrveranstaltungen einen strukturellen und nachhaltigen Einfluss anstreben, legen wir besonderen Wert auf die Rolle und Verantwortung des mittleren und oberen Managements. Auch 2023 bestätigen die Zahlen, dass wir in diesem Vorhaben erfolgreich waren, indem wir

**Führungskräfte, Personalverantwortliche** und **Diversitätsmanager** erreichten. Das ist natürlich kein Zufall, da wir unser Angebot bewusst diversifiziert haben, um auf den Bedarf dieser Verantwortungsträger einzugehen. Darüber hinaus haben wir Personen in Kontakt- und Erstgesprächsfunktionen erreicht, um die betreffenden Diskriminierungen besser zu verstehen und zu erkennen.

Auf [eDiv](#) (nur FR oder NL), unserer Online-Plattform für eine diverse und inklusive Arbeitsumgebung (19.876 Besucher im Jahr 2023) bieten wir neben zwei kostenlosen Online-Schulungen auch einen **Leitfaden zur Unterstützung von beruflichen Akteuren**, damit sie weitere Schritte auf dem Weg zu mehr Diversität und Inklusion am Arbeitsplatz unternehmen. Die Plattform inspiriert mit Situationsbeispielen aus der Praxis und bietet eine Toolbox mit Arbeitshilfen. eDiv ist in allen Unternehmen und Sektoren einsetzbar und in jeder Phase des Entwicklungsprozesses zu mehr Inklusion und Diversität förderlich. Dieses Arbeitsinstrument ist für jeden von Nutzen, sei es bei der Planung erster Diversitätsmaßnahmen oder in Unternehmen, die Diversität und Inklusion bereits als festen Bestandteil ihrer Kultur betrachten, diese aber verbessern oder vertiefen möchten.

Unia setzt weiterhin auf die Schulung von **Polizeibediensteten** in Antidiskriminierungs- und Antirassismusrrecht. 2023 haben zwei Diversitätsbeauftragte der Antwerpener Polizei eine intensive Schulung bei Unia absolviert, um auch selbst als Ausbilder fungieren zu können. In Gent nimmt unsere lokale Botschafterin an der pentalateralen Beratung zum Thema Hassdelikte teil, einer Initiative der Stadt Gent in Zusammenarbeit mit der Staatsanwaltschaft, der Polizei und Casa Rosa. Aus dieser Beratung ist ein separater [Schalter für die Opfer von Hassdelikten](#) (nur NL) hervorgegangen. Unia wirkt zudem an der

Ausarbeitung einer Politik mit, die der Polizei im Umgang mit psychiatrischen Problematiken im öffentlichen Raum helfen soll. Des Weiteren war Unia an dem Projekt [Community Policing without Borders](#) (nur ENG) der *International Organization for Migration* der Vereinten Nationen beteiligt. Dieses Projekt soll zur Beseitigung von Rassismus und Diskriminierung in der belgischen Polizei beitragen.

Eine weitere wichtige Gruppe beruflicher Akteure sind **Forschende**. Sie können unser [Datahub „Equality Data“](#) (nur FR oder NL) nutzen. Ein Datahub ist ein Datenmanagementsystem. Hiermit lassen sich alle bestehenden Daten in Belgien zu drei Gruppen von Diskriminierungsgründen aufsuchen: (1) rassistische Gründe, (2) Glaube und Weltanschauung sowie (3) sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität (Gender), Gender-Ausdruck und Geschlechtsmerkmale. Anfang 2023 startete die [zweite Phase](#) (nur FR oder NL) des Projekts zu drei neuen Diskriminierungsgründen: (1) Behinderung, (2) körperliche Merkmale und (3) Gesundheitszustand. Inzwischen sind auch die Datenquellen für diese vierte Gruppe von Merkmalen in das Datahub eingepflegt. Zugleich hat man die Quellen für die anderen Diskriminierungsgründe aktualisiert. Die Entwicklung einer koordinierten und strukturellen Datenpolitik über (Un-)Gleichheit und Diskriminierung in Belgien ist übrigens auch eine der Empfehlungen in unserem [Memorandum zu den Wahlen](#) (Empfehlung Nr. 6).

### Unia schließt Forschungslücken

Im Dezember 2023 hat Unia **zwei Studien über Rassismus im Gesundheitswesen** veranlasst. Die erste trägt die Erfahrungen von Patienten mit Ungleichheit und Diskriminierung zusammen und

untersucht die Auswirkungen dieser Erfahrungen auf ihren Patientenweg. Die zweite befasst sich mit der Berufspraxis im geistigen Gesundheitswesen in Brüssel. Auf der Grundlage dieser Studie wollen wir Empfehlungen für eine bessere Patientenversorgung ausarbeiten. Beide Studien werden von Indiville durchgeführt.

Im Dezember ist eine weitere Studie angelaufen, über die **Anwendung kommunaler Verwaltungsstrafen (KVS)**. Unia will mit dieser Studie herausfinden, ob und wie KVS auf vulnerable Personen abzielen und sie übermäßig oft treffen. Diese Studie läuft 18 Monate lang und wird vom *Institut de Gestion de l'Environnement et d'Aménagement du Territoire* (IGEAT) der *Université Libre de Bruxelles* durchgeführt.

## Austausch mit anderen Menschenrechtsinstitutionen

Der Austausch und die Zusammenarbeit mit anderen Menschenrechtsinstitutionen im In- und Ausland sind für Unia wichtig. So bündeln wir unsere Stärken im Kampf gegen Diskriminierung und Rassismus. Auf europäischer Ebene haben wir 2023 eng mit dem Netzwerk [Equinet](#) (nur ENG) an den **Standards für Gleichbehandlungsstellen** (hierzu mehr an anderer Stelle in diesem Jahresbericht) zusammengearbeitet. Das niederländische *College voor de Rechten van de Mens* und die unabhängige französische Behörde *Défenseur des Droits* haben eine Präsentation über

künstliche Intelligenz und Menschenrechte bei unserem Networking-Day im Oktober abgehalten.

Im eigenen Land haben wir wiederholt **gemeinsame Stellungnahmen und Empfehlungen** mit anderen Menschenrechtsinstitutionen ausgearbeitet: mit unseren Schwesterorganisationen Myria und dem Dienst zur Bekämpfung von Armut, prekären Lebensumständen und sozialer Ausgrenzung sowie mit dem Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern, dem Föderalen Institut für Menschenrechte und auch den beiden Generalbeauftragten für die Rechte der Kinder (dem flämischen *Kinderrechtencommissaris* und dem französischsprachigen *Délégué général aux droits de l'enfant*).

### **Aufnahmekrise: Europa und die Vereinten Nationen sind aufgefordert, Menschenrechtsverletzungen zu untersuchen**

Unser Land wurde bereits 7.000 Mal verurteilt, weil Asylsuchende **keine menschenwürdige Aufnahme** erhalten. Und nach wie vor hat der Staat keine durchgreifenden Maßnahmen getroffen, um die Aufnahmekrise unter Kontrolle zu bringen. Die Betroffenen landen immer noch auf der Straße, wenn sie in Belgien internationalen Schutz beantragen. Belgien verletzt damit international anerkannte Menschenrechte, wie das Recht auf Aufnahme.

**Unia und sieben weitere Menschenrechtsinstitutionen** rücken diese anhaltenden Menschenrechtsverletzungen daher in den Brennpunkt. In einem [gemeinsamen Brief](#) (nur FR oder NL) an die Sonderberichterstatter der Vereinten

Nationen, die Europäische Kommission, den Menschenrechtskommissar und den Sonderbeauftragten für Asyl und Migration des Europarats weisen wir mit Nachdruck auf die besorgniserregende Situation in Belgien hin.

Wir fordern die internationalen Akteure auf, Belgien wegen dieser Menschenrechtsverletzungen zu ermahnen und darauf zu drängen, **dass Belgien diese Misstände beendet**. Außerdem wünschen wir, dass die internationalen Akteure Belgien besuchen, um die Menschenrechtsverletzungen vor Ort festzustellen.

Bereits zuvor hatte Unia gemeinsam mit den anderen Menschenrechtsinstitutionen gefordert, dass dem Recht [alleinstehender männlicher Asylsuchender](#) (nur FR oder NL) auf Aufnahme mehr Beachtung zukommt. Durch einen Beschluss der Föderalregierung, der allerdings vom Staatsrat ausgesetzt wurde, sind sie vorübergehend von der Aufnahme ausgeschlossen. In der Realität ist die Aufnahme alleinstehender Männer bereits seit über zwei Jahren überaus problematisch. Die Betroffenen müssen Monate warten, bis sie Zugang zu einer Aufnahmestelle erhalten.

Im vergangenen Jahr haben wir im großen Umfang in die Ausbildung und Unterstützung neu eingestellten Personals des **Flämischen Menschenrechtsinstituts (Vlaams Mensenrechteninstituut, kurz VMRI)** investiert, das Ende 2022 gegründet wurde und am 15. März 2023 die Befugnisse von Unia in Flandern übernommen hat. Mit der Vermittlung unserer Sachkenntnis und Erfahrung wollen wir dazu beitragen, dass



Diskriminierungsopfer in Flandern weiterhin eine effiziente und verlässliche Unterstützung erhalten. Im Kampf gegen Diskriminierung und Rassismus ist es auch wichtig, dass das VMRI schnellstmöglich seine politische Beratungsrolle wahrnimmt. Unsere beiden Organisationen sind bereits mehrmals zusammengekommen, um zu klären, wie die Zusammenarbeit am besten ablaufen sollte. Wir hoffen, dass dies 2024 zu einem Zusammenarbeitsprotokoll im Sinne aller Betroffenen und Organisationen führen wird.

Unia gehört auch der **Menschenrechtsplattform** an, in der [20 öffentliche Organisationen Belgiens](#) (nur FR oder NL) vereint sind, die einen menschenrechtlichen Auftrag haben. Die Menschenrechtsplattform kommt monatlich zusammen, um Probleme zu analysieren, über gute Praktiken auszutauschen und Kooperationen untereinander anzugehen.

### Internationale Vertretung

Unsere Kodirektorin Els Keytsman ist seit Dezember 2023 Mitglied des Büros der [Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz \(ECRI\)](#) (nur ENG oder FR) des Europarats.

Nathalie Denies, die unsere Abteilung Unterstützung leitet, ist seit 2021 ordentliches Mitglied des Verwaltungsrats der [Agentur der Europäischen Union für Grundrechte](#) (*Fundamental Rights Agency*). Els Keytsman ist ihre Stellvertreterin.

Da Personen mit LGBTQI+-Geschlechtsidentität immer noch massiv mit Diskriminierung und Missbrauch konfrontiert sind, hat die **Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI)** 2023 eine [Empfehlung](#) (nur ENG oder FR) veröffentlicht, um der Intoleranz gegenüber LGBTQI+-Personen ein Ende zu setzen. Bei dem [jährlichen Seminar](#) (nur ENG oder FR) der ECRI ging es 2023 um die Stärkung der Unabhängigkeit und Effektivität von Gleichbehandlungsstellen. Während des Seminars berichteten zwei Diskriminierungsopfer, welche Unterstützung sie von ihrer Gleichbehandlungsstelle erhalten haben. Eine dieser Stellen war Unia.

Die **Agentur der Europäischen Union für Grundrechte** hat 2023 mehrere Forschungsberichte veröffentlicht, unter anderem [Being Black in the EU – Experiences of people of African descent](#) (nur ENG). Dieser Bericht wirft ein Licht auf den weit verbreiteten und tief verwurzelten Rassismus gegen Personen afrikanischer Herkunft in Europa. Seit 2016 haben die Fälle von Rassismuserfahrungen zugenommen. ■



**Dadurch, dass wir die Erfahrung und konkrete Sachkenntnis von Unia nutzen, arbeiten wir realitätsbezogen und nicht in einem Elfenbeinturm**

**Michaël Segers ist Leiter des regionalen öffentlichen Dienstes [equal.brussels](https://www.equal.brussels) (nur FR oder NL), der die Brüsseler Chancengleichheitspolitik koordiniert. Der Dienst [equal.brussels](https://www.equal.brussels) will dafür sorgen, dass jedes politische Projekt der Region Brüssel-Hauptstadt möglichst inklusiv gestaltet wird und allen Einwohnern der Region dient. Seine Kollegin Ornella D'Addario, Projektleiterin für bereichsübergreifende Themen, ist für die Unterstützung des Personals in Sachen Chancengleichheit zuständig.**

**Welche Rolle spielt Unia als Partner in der Regionalverwaltungslandschaft? Inwiefern hat unsere Zusammenarbeit zu einer inklusiveren Politik in Brüssel beigetragen?**

Michaël: Die Zusammenarbeit ist besonders interessant, weil der Auftrag von Unia voll und ganz mit unseren Aktionen übereinstimmt. Der Unterschied ist, dass der öffentliche Dienst

[equal.brussels](https://www.equal.brussels) weitgehend von den politischen Entscheidungen anderer abhängt, während Unia als unabhängige Institution lediglich Rechenschaft vor den Parlamenten ablegen muss und sich somit frei äußern oder auch Forderungen stellen kann. Auf dieser Arbeit können wir dann aufbauen.

Wir selbst stehen nicht direkt in Kontakt mit der

Bevölkerung, wohingegen Unia Diskriminierungsmeldungen von der Bevölkerung erhält und bearbeitet. Uns ist es wichtig, mit Organisationen zusammenzuarbeiten, die derart reiche Informationen haben. Unia kann uns beispielsweise auf bestimmte Tendenzen bei der Diskriminierung aufmerksam machen, oder welche Folgen die digitale Kluft für vulnerable Menschen hat. Dadurch, dass wir die Erfahrung und konkrete Sachkenntnis von Unia nutzen, arbeiten wir realitätsbezogen und nicht in einem Elfenbeinturm.

Ornella: Hierzu haben wir eine informelle Beratungsplattform mit Unia und dem Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern eingerichtet. Diese Plattform kommt alle drei Monate zusammen, um über aktuelle Themen in Sachen Diversität und Inklusion zu sprechen. Auch der erste Brüsseler Jahresbericht wurde auf der Beratungsplattform vorgestellt und diskutiert. Das war für uns natürlich besonders interessant, weil wir dadurch einen besseren Einblick in Sachverhalte gewinnen, die speziell im Brüsseler Kontext eine Rolle spielen.

Michaël: Unsere Aufgabe ist es, den öffentlichen Brüsseler Diensten, wie Bruxelles Mobilité, STIB, Actiris usw., dabei zu helfen, ihre Diversität

und Inklusion voranzubringen. Zum Beispiel dadurch, dass man bei öffentlichen Anlagen auch die Barrierefreiheit berücksichtigt oder dass man sich bei der Kommunikation inklusiv an alle richtet. Hierzu haben wir formelle Beratungen im Regionalausschuss für Chancengleichheit mit den Beauftragten der öffentlichen Brüsseler Dienste und Kabinette abgehalten. Wir laden auch regelmäßig Unia zu diesen Beratungen ein, um Informationen zu bestimmten Themen zu geben, und auch weitere Referierende wie das Institut oder Experten und Expertinnen aus der Zivilgesellschaft und der akademischen Welt. So können wir diese Kenntnisse und Erfahrungen an die öffentlichen Dienste weitergeben und die Legitimation für die betreffende Politik liefern.

Unia ist immer für uns da, wenn wir Fragen haben. Und die Empfehlungen, die wir erhalten, werden auch größtenteils befolgt. Zum Beispiel bei der Ausarbeitung des Gesetzbuches, das das Brüsseler Antidiskriminierungsrecht zusammenfasst und vereinheitlicht. Hierbei haben wir uns größtenteils an die Empfehlungen von Unia gehalten. Woher dieses Vertrauen? Weil die Empfehlungen ausgewo-

gen sind und auf der breiten Sachkenntnis und Erfahrung von Unia an vorderster Front beruhen. Ein weiteres Beispiel ist die Gestaltung unserer Kommunikationskampagnen, bei denen wir den Input von Unia nutzen. Unia war auch Mitglied in der Jury, als es um die Gewährung von Projektzuschüssen für Vereinigungen ging.

### **Hat die Zusammenarbeit zwischen Unia und equal.brussels denn auch dazu beigetragen, das Bewusstsein für Gleichheit auf Verwaltungsebene zu schärfen?**

Ornella: Zusammen mit Unia haben wir für das Personal der öffentlichen Brüsseler Dienste eine Schulung in Diskriminierung und Equality-Mainstreaming organisiert. Diese Schulung bieten wir dreimal im Jahr an, und sie kommt auch gut an beim Personal. Bei der Vorbereitung des Mainstreaming-Moduls, das wir selbst erteilt haben, konnten wir uns ebenfalls auf das Feedback von Unia verlassen. Eine solche Zusammenarbeit ist ganz klar ein Mehrwert.

Michaël: Es ist nicht immer einfach, klar zwischen Antidiskriminierung und Diversität in öffentlichen Diensten einerseits und Gleichheits-Mainstreaming

andererseits zu unterscheiden. Auch für das Personal in unseren öffentlichen Diensten. Eine diverse Personalpolitik ohne Diskriminierung beim Einstellungsverfahren müsste doch reichen, denkt man. Doch man muss auch berücksichtigen, wie sich diese Politik auf bestimmte Minderheitsgruppen oder vulnerable Personengruppen auswirkt. Welche Folge kann eine politische Maßnahme beispielsweise für Einwohner mit Migrationshintergrund haben? Beachte ich wirklich alle Aspekte, wenn ich einen Mobilitätsplan aufstelle? Hier ist noch einiges an Sensibilisierungsarbeit nötig.

### **Was kann Unia als Gleichbehandlungsstelle unternehmen, um Regionalverwaltungen noch stärker zu unterstützen und noch enger mit ihnen zusammenzuarbeiten?**

Michaël: Die Region Brüssel-Hauptstadt hat unsere materiellen und personellen Mittel gekürzt. Es wurden politische Entscheidungen getroffen das Personal nicht mehr zu ersetzen. Und wenn in einem unauffälligen Bereich wie Gleichbehandlung gespart wird, kommt auch wenig Widerstand. Hier sind wir wirklich dankbar, Unia als unabhängiges Sprachrohr auf unserer Seite zu haben. Nehmen wir ein wichtiges Thema wie die digitale Kluft.

Überall wird digitalisiert, doch das hat Folgen für Menschen mit Behinderung oder auch für ältere oder vulnerable Menschen. Unia kann hier das nötige Gewicht in die Waagschale legen, um diese Folgen ins Blickfeld zu rücken, was wir als öffentlicher Dienst nicht so wirkungsvoll hinbekommen.

Ornella: Was uns noch fehlt, ist das Benchmarking mit anderen Ländern. Ich habe gehört, dass euer Direktor Patrick Charlier jetzt Vorsitzender von Equinet ist. Vielleicht ist das unsere Chance. Wir haben als Lokalverwaltung kaum Zugang zu Austauschmöglichkeiten über Inspirationsquellen und Beispiele guter Praxis aus dem Ausland. Außerdem haben wir keinen guten Überblick über die Wirkung der betreffenden Diversitätspolitik, und es gibt auch keine Messungen, wie stark Brüssel von Ungleichheit betroffen ist. Wir haben bisher keine Messinstrumente, um die Entwicklung der Inklusion zu verfolgen, zum Beispiel die Barrierefreiheit der öffentlichen Dienste. Unser einziger Input ist die Anzahl der Diskriminierungsmeldungen, doch wissen wir nicht, ob ein Anstieg oder Rückgang tatsächlich mit der betreffenden Politik zu tun hat oder nicht.

### **Welches sind derzeit die größten Herausforderungen für die Region Brüssel-Hauptstadt, was Gleichbehandlung und Inklusion angeht?**

Michaël: Die digitale Kluft ist eine große Herausforderung. Auch die Gender-Gleichstellung, nach wie vor, zumal jetzt, wo wir festgestellt haben, dass der Beschäftigungsgrad von Frauen in Brüssel seit der COVID-19-Krise abgenommen hat. Wir sehen auch weiterhin eine Diskrepanz zwischen dem gesetzlich zugesicherten Schutz und der Realität in der Bevölkerung. Brüssel gilt eigentlich als eine LGBTQI+-freundliche Stadt. Trotzdem leiden immer noch viele unter Diskriminierung oder sind im Alltag mit Hassreden konfrontiert. Auch das interkulturelle Geschehen in Brüssel dürfen wir nicht aus den Augen verlieren. Nach Dubai sind wir die Stadt mit den meisten Nationalitäten, und das wird auch in Zukunft eine Herausforderung sein. Wir müssen wachsam bleiben und darauf achten, dass die Gesetzgebung und die Rechte eines jeden geachtet werden. Das gilt auch für die (digitale) Barrierefreiheit.

### **Brüssel und die gesamte Region Brüssel-Hauptstadt sind super-divers. Kinder lernen schon in der Schule, mit Gleichaltrigen ganz anderen Hintergrunds**

### **umzugehen und zusammenzuarbeiten. Wie hat sich die Weltstadt Brüssel gesellschaftlich entwickelt? Wie sieht das Zusammenleben heute aus?**

Ornella: Aus dem Vereinsleben kommen wortwörtlich Hunderte Initiativen, um soziale Beziehungen zu schaffen: Schulbegleitungen, geführte Besichtigungen für Anwohner, Hilfsinitiativen usw. Und schaut man sich die jüngsten Generationen an und die Mittel oder Beispiele, die sie nutzen können, dann hat sich doch einiges getan. Man sieht, dass die Aktionen der Vereinigungen, aber auch die öffentlichen Dienste, etwas bewirkt haben. Es wird aber noch Jahre dauern, und den perfekten gesellschaftlichen Zusammenhalt wird man nie erreichen. Wenn ich aber beispielsweise junge Mädchen selbstbewusst über Themen wie beidseitiges Einverständnis sprechen höre, dann stimmt mich das doch positiv. Das merke ich auch beim Personal unserer öffentlichen Dienste. Wir müssen ihnen nicht lange erklären, warum Equality-Mainstreaming wichtig ist. Es wäre sozial auch nicht mehr akzeptabel, das in Frage zu stellen. Diskutiert wird nur noch über das Wie. ■







# Lokale Präsenz

Unia hat seinen Hauptsitz in Brüssel. Wir arbeiten aber auch von unseren lokalen Kontaktstellen aus, **in Flandern, der Wallonie und der Deutschsprachigen Gemeinschaft**. Die lokalpolitischen Entscheidungsträger und die Partner aus der Zivilgesellschaft haben über diese Kontaktstellen einen niederschweligen Zugang zu einem gesamten Kompetenzzentrum. Durch die Zusammenarbeit mit lokalen Akteuren fängt Unia leichter Meldungen auf, kann schneller auf örtliche Situationen reagieren und bei Vorkommnissen schnell und effizient die nötigen Maßnahmen ergreifen.

Umgekehrt überbringen und vermitteln die lokalen Kontaktstellen größere Themeninhalte oder Kampagnen in der betreffenden Stadt oder Region. Unsere **lokalen Botschafter und Botschafterinnen** stimmen ihr Angebot mit den Partnern ab und tragen so zum Mainstreaming der Diskriminierungsbekämpfung, zur Förderung der Gleichheit und zur Stärkung lokaler Akteure bei, die an diesen Themen arbeiten. Im Folgenden fassen wir ihre Arbeit in den einzelnen Regionen kurz zusammen. 2024 erwarten wir uns lokal auch einiges von unserem Memorandum zu den Wahlen.

## Deutschsprachige Gemeinschaft

Um unsere Präsenz in der Deutschsprachigen Gemeinschaft zu verstärken, hat Unia 2023 eine **deutschsprachige lokale Botschafterin** eingestellt. Sie befasst sich mit den deutschsprachigen Fällen und baut unser lokales Netzwerk weiter aus. Unia ist derzeit auf der Suche nach geeigneten Räumen in Eupen, um auch dort eine Kontaktstelle zu eröffnen.

Die Deutschsprachige Gemeinschaft hat 2020 wichtige **Befugnisse im Wohnungswesen** von der Wallonischen Region übernommen, was eine Überarbeitung der entsprechenden Gesetzgebung mit sich zog. Unia hat ein Gutachten zur Orientierungsnote und zum Dekretentwurf erstellt. Mehrere Maßnahmen werfen Fragen auf, was das Recht auf Wohnen und geltendes Antidiskriminierungsrecht angeht. Wir plädieren weiterhin für Maßnahmen, die das Recht auf Wohnen möglichst vollumfänglich schützt, besonders im Fall von vulnerablen Personen.

Zu Beginn des Schuljahres gingen bei uns mehr Meldungen als in den Vorjahren zu **Kindern mit besonderen Bedürfnissen** ein, die Schwierigkeiten hatten, einen Platz in der Schule ihrer Wahl zu finden. Dies zeigt, dass der Weg zu einem inklusiven Unterricht in der Deutschsprachigen

Gemeinschaft noch weit ist. Wir unterstützen die individuellen Opfer und auch hier gibt es legislative Entwicklungen, die wir aus nächster Nähe verfolgen.

2023 hat Unia zum zweiten Mal das **Antidiskriminierungsdekret** der Deutschsprachigen Gemeinschaft analysiert. Dabei haben wir die Meldungen und Fälle aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft in dem Zeitraum 2017-2022 kommentiert und die Bestimmungen des Dekrets kritisch bewertet. Laut Artikel 44, beurteilt das Parlament die Anwendung und die Wirksamkeit des Dekrets alle fünf Jahre, was allerdings seit Inkrafttreten noch nicht erfolgt ist. Unia hofft, dass dies in der nächsten Legislaturperiode nachgeholt wird, damit der Diskriminierungsschutz belgienweit harmonisiert ist.

## Wallonie

Auch in der Wallonie spielen unsere **lokalen Botschafter und Botschafterinnen** eine wichtige Vermittlungsrolle auf lokaler Ebene. Sie führen lokale Akteure zusammen, um Gleichheit und Antidiskriminierung voranzubringen. So bauen sie Brücken zwischen Vereinigungen und lokalen Verwaltungen und stellen die Sachkenntnis und Erfahrung von Unia zur Verfügung. Unsere lokalen Botschafter und Botschafterinnen achten insbesondere auf **inklusive Kommunikation**. In der Debatte über die Dekolonisation in Verviers und über die Entwicklung der Folklore in Ath (*Le Sauvage d'Ath*) helfen sie beispielsweise, den größten gemeinsamen Nenner zu finden. Wie können wir heute den Respekt vor Tradition und zugleich vor dem einzelnen Menschen in Einklang bringen?

Unsere lokalen Botschafter und Botschafterinnen sind im Einsatz vor Ort und helfen dabei, **konkrete Lösungen** für konkrete Probleme zu finden.

Wie können Vermieter einen geeigneten Mieter finden, ohne diskriminierende Kriterien anzusetzen? Wir sorgen für eine **bessere Kenntnis der Antidiskriminierungsgesetzgebung**. In Zusammenarbeit mit lokalen Partnern organisieren unsere Botschafter und Botschafterinnen Weiterbildungen zum Thema Gleichbehandlung und Antidiskriminierung. Oder sie helfen bei der Entwicklung von Lehrmaterial zur Antidiskriminierungsgesetzgebung, unter anderem in Zusammenarbeit mit Universitäten (UMons und UNamur). Im Folgenden sind weitere Beispiele für Aktionen aufgelistet, die wir in der Wallonie durchgeführt haben:

- › Unia moderiert seit 2019 die „**Plateforme des villes wallonnes de lutte contre les discriminations dans le secteur du logement**“ (Plattform der wallonischen Städte gegen Diskriminierung im Wohnungswesen). Diese Arbeitsgruppe kommt alle drei Monate zusammen. Die 9 ordentlichen Mitglieder inspirieren einander und tauschen sich über gute Praktiken aus, die sie an die Eigenheiten ihrer jeweiligen Stadt anpassen (Bastogne, Charleroi, Chaumont-Gistoux, Lüttich, Mons, Mouscron, Namur, Tournai und Verviers).
- › Anlässlich des **Welttags der Chancengleichheit** hat die Stadt Wavre am 5. Dezember 2023 einen Diskussionsabend für Beamte der Provinz Wallonisch-Brabant zum Thema Chancengleichheit veranstaltet. Gemeinsam mit dem Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern hat Unia die lokalen Verwaltungen der Provinz Wallonisch-Brabant über die Antidiskriminierungsgesetzgebung informiert.
- › Unia hat mit Partnern aus dem Hennegau an der Organisation eines Webinars über **soziale Vulnerabilität in der Schule** gearbeitet, eine Problematik, die im Bildungsbarometer 2018 eingehend beleuchtet wurde.
- › In der Provinz Wallonisch-Brabant hat Unia die Mitarbeitenden eines Bildungsverlags für die Bedeutung von **Inklusivität in Schulbüchern** sensibilisiert.



- › Unsere lokalen Botschafter und Botschafterinnen haben an mehreren **Plattformen** teilgenommen, **die die Zivilgesellschaft und die öffentlichen Akteure zusammenführen**: *Plateforme Agir ensemble* mit CeRAIC (Charleroi), mehrere kommunale Beratungsausschüsse für Personen mit Behinderung (Mons, Charleroi, Lüttich, Namur, Verviers ...), die Beiräte für Personen mit Migrationshintergrund (Mons, Saint-Ghislain), der LGBTQI+-Beratungsausschuss von Seraing, die Antirassismus-Plattform von Verviers, das Kollektiv O3/12 für die Inklusion von Menschen mit Behinderung in Lüttich ...
- › Die Städte Brügge, Kortrijk, Ostende und Roeselare haben an einer Methodik gearbeitet, um die Zielsetzungen der ECCAR gemeinsam mit HOWEST und Unia zu **qualifizieren und zu quantifizieren**.
- › Zusammen mit SAAMO Limburg haben wir für etwa sechzig Mitarbeiter(innen), die organisatorische Beziehungsarbeit leisten (Community Organizing), eine Schulung zum Thema **Vorurteile und Diskriminierung** vorbereitet, die unter anderem auf Mikroaggression einging, das heißt das Erleben subtiler Formen von Aggression, die diskriminierende Situationen mit sich bringen und die zu einem Gefühl der Ausgrenzung führen.
- › Gemeinsam mit der KULeuven und der Stadt Löwen waren wir an einem Pilotprojekt zur Einrichtung von **Safe(r) Spaces** beteiligt, um das Coping und die Resilienz bei Personen mit rassistischen Erlebnissen zu stärken.

## Flandern

Unia hat sich bewusst dafür entschieden, auch in Flandern lokale Präsenz zu zeigen, obwohl mit dem Austritt Flanderns aus dem Zusammenarbeitsabkommen, durch das Unia geschaffen wurde, finanzielle Mittel verloren gingen. So verschob sich der Schwerpunkt der lokalen Arbeit in Flandern von den Bereichen Wohnen und Bildung auf **föderale Angelegenheiten, für die Unia in Flandern weiterhin befugt ist**. Unia sendet damit ein klares Signal aus, dass sie die lokalen Verwaltungen nach wie vor unterstützen will, etwa in Sachen Hassreden und Hassdelikte oder in den Bereichen Polizei und Beschäftigung.

Mehrere Städte und Gemeinden, denen Gleichheit und Antidiskriminierung ein ausdrückliches Anliegen ist, arbeiten hier formell mit Unia zusammen. Oft haben sie auch einen Plan im Rahmen der [Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus](#) (ECCAR – Link nur ENG) aufgestellt und sich zu einer Regenbogenpolitik verpflichtet. Diese Städte haben wir über verschiedene Projekte unterstützt:

- › Die Stadt Gent haben wir bei der Ausarbeitung ihrer Kampagne zum Thema **Hassreden im Internet** ([Hass am Bildschirm? Nicht akzeptieren, sondern reagieren](#), nur NL) und bei der Ausarbeitung eines [Leitfadens mit Tipps zur richtigen Reaktion](#) (nur NL) unterstützt.
- › Mit der Stadt Gent haben wir auch bei den [Praxistests](#) (nur NL) zusammengearbeitet, die die Universität Gent gegen Diskriminierung aufgrund von Alter, Herkunft, Gender, Gesundheitszustand und Behinderung auf dem **Gender Arbeitsmarkt** durchführte.
- › Im Dezember präsentierte unsere lokale Botschafterin Informationen zum Gesetzesrahmen in Sachen angemessene Vorkehrungen, dies bei einem Lunch-Vortrag der Stadt Gent zum Thema **Barrierefreiheit von Veranstaltungen**.
- › Als Mitglied der Arbeitsgruppe ‚Regenboogbeleid‘ der Stadt Mecheln ist Unia an der Ausarbeitung einer strukturellen **Regenbogenpolitik** für die Stadt beteiligt, die großen Wert auf Prävention und Sicherheit legt.

## Brüssel

Die Region Brüssel-Hauptstadt steht vor **besonderen Herausforderungen**, wie der hohen Anzahl von Meldungen zu Rassismus, Diskriminierung im Wohnungswesen oder zur unzureichenden Inklusion von Menschen mit Behinderung in sämtlichen Bereichen. Um diese Herausforderungen anzugehen, arbeitet Unia eng mit den Brüsseler Institutionen zusammen, die proaktiv auftreten und alles daran setzen, Diskriminierung zu bekämpfen und Diversität zu fördern.

2023 hat Unia erstmals einen [Jahresbericht](#) (nur FR oder NL) herausgebracht, der sich ausschließlich mit seinen Tätigkeiten in der Region Brüssel-Hauptstadt befasst. Die Brüsseler Fälle machten im Jahr 2022 über **20 % aller Fälle** bei Unia aus. Wir haben auch eng mit equal.brussels kooperiert und arbeiten im Beschäftigungsbereich strukturell mit Actiris zusammen.

### Folgen der Brüsseler Park-Ordonnanz für Menschen mit Behinderung

Unia hat eine [Stellungnahme](#) (nur FR oder NL) an die Brüsseler Regierung gerichtet, damit sie die neue Park-Ordonnanz, die am 8. Juli 2023 in Kraft getreten ist, revidiert. Die Ordonnanz gefährdet die Rechte von Menschen mit Behinderung.

Um in der Region Brüssel-Hauptstadt gebührenfrei parken zu können, mussten **Personen mit Behinderung** vorher einfach nur ihre Parkkarte sichtbar hinter die Windschutzscheibe legen. Seit dem Sommer 2023 müssen sie sich jedoch **digital registrieren**, um für die Scan-Cars identifizierbar zu sein. Je nach Gemeinde

gilt ein anderes Verfahren. Registrieren sie sich nicht, fällt eine Gebühr an, die sie nicht anfechten können.

Da wir wegen der Folgen dieser neuen Ordonnanz für Menschen mit Behinderung besorgt sind, haben wir die neue Regelung auf verfassungsrechtliche und internationalrechtliche Grundsätze geprüft. In der Stellungnahme an die Brüsseler Regierung hat Unia eine Reihe von Empfehlungen zur Abänderung der Ordonnanz formuliert. Wir hoffen, dass diese Empfehlungen auch umgesetzt werden.

2023 sind in der Region Brüssel-Hauptstadt mehrere [neue Rechtsvorschriften](#) (nur FR oder NL) in Kraft getreten, um **Diskriminierung im Bereich Beschäftigung** effizienter bekämpfen zu können. Diese Änderungen verbessern die Durchsetzung durch die regionale Arbeitsinspektion. So können Diskriminierungsmeldungen bei Actiris leichter an die regionale Arbeitsinspektion sowie an Unia und das Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern weitergeleitet werden.

Unia hat Empfehlungen zu den Textentwürfen formuliert und begrüßt die Änderungen. Sie zeugen von der festen politischen und gesellschaftlichen Absicht der Region Brüssel-Hauptstadt, gegen Diskriminierung beim Zugang zur Beschäftigung vorzugehen. Dennoch erinnert Unia die regionale Brüsseler Regierung daran, die **Meldepflicht bei diskriminierenden Fragen** von Arbeitgebern oder Kunden auf Leiharbeits- und Dienstleistungsscheck-Agenturen auszuweiten. ■



**Der Mehrwert bei dem Ansatz von Unia besteht darin, dass man auf die Zivilgesellschaft als Zement unserer Gesellschaft bauen kann**

**Karima Boutliss ist Community-Organizerin bei [SAAMO Limburg](#) (nur NL), einer Organisation, die Hunderte begeisterte Ehrenamtler im Einsatz hat. Genau wie Unia feierte SAAMO 2023 ihr 30-jähriges Bestehen. Gemeinsam mit Karima hat Unia für die Mitarbeitenden von SAAMO Limburg eine Schulung zum Thema Inklusion und Diskriminierung ausgearbeitet.**

Karima: Unsere Organisation setzt sich für besonders vulnerable Menschen in unserer Gesellschaft ein. Hierzu stärken wir unter anderem die Viertel und unterstützen armutsbekämpfende Organisationen, wobei sich der Hauptfokus auf Bildung und Wohnen richtet. Ich bin schon seit 20 Jahren Community-Organizerin für SAAMO Limburg. Was mich immer wieder überrascht, ist, dass kulturelle Diversität auch heute noch nicht selbstver-

ständig ist. Viele Menschen mit Migrationshintergrund leben hier schon seit Generationen, und trotzdem spürt man, dass die Beziehungen zwischen den Bevölkerungsgruppen immer noch schwierig sind. Manche Gruppen kommen nur selten in Kontakt miteinander. Unbekannt macht unbeliebt, heißt es, und polarisierende Posts in den Medien gießen weiter Öl aufs Feuer.

**Wie lässt sich dieses negative Bild umkehren?**

Karima: Ich betrachte es als unsere Aufgabe, an der Beziehung zwischen den Communitys zu arbeiten, die nebeneinander her leben. Diese Beziehung kommt nämlich nicht von selbst. Bei SAAMO Limburg haben wir daher eine Arbeitsgruppe Diversität gebildet, um Überlegungen anzustellen, wie wir als Organisation mehr für Diversität und Inklusion tun können.

Diversität hat natürlich viele Facetten. Da kann es um Menschen in Armut gehen, um psychisch gefährdete Personen, um Menschen mit Behinderung, LGBTQI+ usw. Die Problematik der Hautfarbe aber, die doch eine große Personengruppe in unserer Gesellschaft betrifft, erfordert einen besonderen Ansatz, weil diese Personen oft in unterschiedlichsten Bereichen ausgegrenzt werden. Selbst der Zugang zu den üblichen Angeboten gestaltet sich in ihrem Fall nicht selten schwierig. Nehmen wir beispielsweise die Kulturzentren, die diese Personen oft nicht erreichen. Bezieht man sie bei

der Programmplanung nicht mit ein, dann ist das Angebot auch nicht auf sie abgestimmt.

### **Dennoch hat sich einiges getan in Sachen Diversität, oder?**

Karima: Lokale Organisationen und Verwaltungen unternehmen große Anstrengungen im Hinblick auf Diversität, doch bedarf es vor allem eines inklusiven Ansatzes. Wir müssen uns fragen: Was können wir tun, um wirklich jeden zu erreichen? Und dann stoßen wir oft auf Widerstand, vor allem, wenn es um kulturelle Diversität geht: „Warum müssen denn *wir* uns anpassen, um *die* zu erreichen?“

SAAMO Limburg hat deshalb einen Aktionsplan ausgearbeitet. Hierbei geht es unter anderem darum, die Kompetenzen und Fertigkeiten unseres Personals im Bereich Community-Organizing zu verstärken. Die Fortbildung, die wir mit Unia zusammengestellt haben, war eine der konkreten Aktionen in diesem Rahmen. Gut 60 Kolleginnen und Kollegen haben an einer der vier Sitzungen teilgenommen, in denen wir uns mit Inklusion und Diskriminierung befassten.

Was bedeutet inklusives Arbeiten und wo liegt der Unterschied zum einfachen Bemühen um Diversität? Inklusives Arbeiten geht einen Schritt weiter. Man versucht, die Spielregeln zu verstehen und dominante Mechanismen aufzudecken. Wie sieht mein Viertel aus? Spiegeln die Menschen, die ich erreiche, dieses Viertel wider? Man kann nach geeigneten Begegnungsformen suchen, indem man etwa ein Essen organisiert und es dann mit einer Befragung verbindet.

### **In der Fortbildung ging es neben Inklusion auch um Diskriminierung. Was haben die Community-Organizer dabei gelernt?**

Viele Kolleginnen und Kollegen arbeiten mit Ehrenamtlichen Mitarbeitenden zusammen, von denen schon mal die eine oder andere diskriminierende oder rassistische Bemerkung kommt. Da kann inklusive Personalführung den großen Unterschied machen. Wir müssen uns unserer Haltung als Fachperson bewusst sein. Wenn wir nicht auf Diskriminierung und Hassreden reagieren, bestätigen wir es. Es ist natürlich nicht immer einfach, dagegen

zu halten. Deshalb haben wir bei dieser Fortbildung auch einen Handlungsrahmen mit Unia ausgearbeitet, auf den man in schwierigen Situationen zurückgreifen kann. Man muss unbedingt reagieren, denn wenn man es nicht tut, kommt jemand zu Schaden. So funktioniert soziale Normierung. Und wenn wir nicht bewusst mit unseren Referenzrahmen umgehen, können wir uns selbst unbewusst zu Mikroaggressionen hinreißen lassen. Mikroaggressionen sind Bemerkungen, Fragen oder Verhaltensweisen, die unschuldig erscheinen, es aber absolut nicht sind. Das geschieht häufiger, als man denkt. Nehmen wir beispielsweise die scheinbar unschuldige Frage „Wo kommen Sie her?“

### **Dieser Aspekt, die Mikroaggression, hat den Teilnehmern die Augen geöffnet. Was kann Diskriminierung bei der betroffenen Person bewirken? Und welche Lösung haben wir dafür?**

Wenn man eine Person diskriminiert oder beispielsweise am Arbeitsplatz rassistisch behandelt, kann dies zu einem echten Trauma führen. Die betroffene Person kann nicht mehr schla-

fen, nicht mehr essen, und funktioniert psychisch schlechter. Hierzu kommt es vor allem in Situationen, in denen ein Vorgesetzter beteiligt ist. Oder wenn die Täter sich gegenseitig schützen. Oft bekommt man zu hören, dass es doch nur ein Witz war und nicht ernst gemeint. Die traumatischen Erfahrungen häufen sich. Das kann man nur eine gewisse Zeit lang aushalten, bis der Zusammenbruch kommt.

**Wenn wir auf die Zusammenarbeit mit Unia zurückblicken, welchen Mehrwert kann eine Gleichbehandlungsstelle wie Unia auf lokaler Ebene bringen?**

Der Mehrwert bei dem Ansatz von Unia besteht darin, dass man auf die Zivilgesellschaft als Zement unserer Gesellschaft bauen kann. Die Zivilgesellschaft entwickelt Dynamiken, um die Gesellschaft zu verbinden, und es ist wichtig, das zu nutzen. Manche Organisationen suchen selbst nach Lösungen, wie beispielsweise die „Agentschap Inburgering“, die uns hilfreiche Instrumente an die Hand gibt, aber man braucht das verbindende Element. Man braucht natürlich auch guten Willen, Akzeptanz und Unterstützung aus der Zivilgesellschaft. Daran

muss man als Erstes arbeiten: die Organisationen stärken, die wirklich etwas bewirken können, und die Prozesse voranbringen. Erst wenn diese Basis gelegt ist, können die Instrumente ansetzen. ■







# Eine Welt im Wandel

Die Klimakatastrophe, die uns zur **Energiewende** zwingt, die zunehmende **Digitalisierung** der Dienstleistungen und jetzt die rasend schnelle Verbreitung **künstlicher Intelligenz (KI)**, diese drei Entwicklungen haben allesamt einen gewaltigen Einfluss darauf, wie wir unsere Gesellschaft gestalten und daran teilhaben. Diese Entwicklungen können dazu führen, dass vulnerable Menschen zurückbleiben und keinen Anschluss mehr finden. Oder dass wir – oft unbewusst – andere diskriminieren.

Manche haben das Gefühl, nicht mehr dazuzugehören, und kommen zu grenzwertigen Ansichten, um sich von dem zu distanzieren, was sie als Bedrohung empfinden. So werden sie zur leichten Beute für **polarisierende Brandstifter**: Klimaleugner, Verschwörungstheoretiker, extremistische Gruppierungen, die den Verlorenen wieder ein Zusammengehörigkeitsgefühl vermitteln. Nehmen wir beispielsweise [Dries Van Langenhove](#) (nur FR oder NL), der uns einreden will, dass die Intersex Progress Pride Flagge für die Akzeptanz von Pädophilie steht, oder den [Protest gegen die Aufklärungsplattform EVRAS](#) (Link nur FR, EVRAS als Abkürzung für *Éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle*).

Dort, wo das Vertrauen in den Staat, die traditionellen Medien und die politischen Parteien erschreckend gering ist und die Zivilgesellschaft bröckelt, suchen viele die Nähe zu Gruppierungen,

die Minderheiten ins Visier nehmen, weil sie in ihnen den Kern oder die Ursache gesellschaftlicher Probleme erkannt zu haben glauben. Durch die Verbreitung von **Desinformation** werden gezielt Zweifel gesät, was die Polarisierung der Gesellschaft weiter verschärft und bestimmte Bevölkerungsgruppen stigmatisiert. Dieser Kontext zwingt auch die Menschenrechtsinstitutionen dazu, ihre Arbeitsweise und Kommunikationsstrategie auf den Prüfstein zu stellen.

## Folgen der Klimakatastrophe

**In Armut lebende Menschen** sind gewöhnlich die ersten Leidtragenden der Klimakatastrophe und der Umweltveränderungen und auch der hieraus resultierenden Klima- und Umweltpolitik. Doch auch **Kinder, Frauen oder Menschen mit Behinderung** sind hier besonders vulnerabel. Deshalb hat Unia zusammen mit dem Dienst zur Bekämpfung von Armut, prekären Lebensumständen und sozialer Ausgrenzung, mit Myria, den beiden Generalbeauftragten für die Rechte der Kinder (dem flämischen *Kinderrechtencommissaris* und dem französischsprachigen *Délégué général aux droits de l'enfant*) und dem Föderalen Institut für Menschenrechte eine [Stellungnahme](#) (nur FR oder



NL) für eine **gerechte Wende** und Menschenrechte veröffentlicht. Diese Empfehlung richtet sich an die Versammlung aller Hauptakteure der gerechten Wende, zu der die föderale Ministerin für Klima, Umwelt, nachhaltige Entwicklung und Green Deal am 24. Mai 2022 den Startschuss gab. Diese Stellungnahme fordert unter anderem, die Situation vulnerabler Bevölkerungsgruppen als Ausgangspunkt für die Energiewende-Politik zu nehmen: Was gut für die schwächsten Mitglieder der Gesellschaft ist, das ist gut für alle.

Viele regionale und kommunale Behörden in unserem Land arbeiten an **nachhaltigen Mobilitätsmaßnahmen**, wie Umweltzonen (Low-Emission-Zones, kurz LEZ), einer intelligenten Maut und verkehrsberuhigten oder verkehrsfreien Zonen. Dies bedeutet mehr Verkehrssicherheit, weniger Staus, eine gesündere Umwelt, höhere Luftqualität und bessere Voraussetzungen im Kampf gegen den Klimawandel. Vor allem für sozial vulnerable Bevölkerungsgruppen, die öfter in ungesunden städtischen Vierteln leben, kann dies einen positiven Effekt haben. Die Meldungen, die bei Unia eingehen, zeigen aber gleichzeitig, dass die getroffenen Maßnahmen negative Auswirkungen auf die Mobilität und gesellschaftliche Teilhabe dieser Gruppen haben können.

Personen mit Behinderung, ältere Menschen und Familien mit jüngeren Kindern besitzen **nicht immer die nötigen Mittel**, um sich ein Elektroauto oder einen Wagen mit schadstoffarmem Verbrennungsmotor zu leisten. Hinzu kommt, dass **die öffentlichen Verkehrsmittel** oder andere nachhaltige Verkehrsangebote derzeit oft keine Lösung für diese Gruppen darstellen.

Zufahrtsbeschränkungen können gravierende Folgen für **Personen mit Behinderung oder chronisch kranke Menschen** haben, wenn sie tags-

über auf die Pflege oder Hilfe von nahestehenden Personen oder professionellen Helfern in ihrer Wohnung angewiesen sind. Auch Patienten, die öfter in ein Krankenhaus innerhalb einer LEZ müssen, können betroffen sein. In Großstädten steigen mancherorts auch die Miet- und Immobilienpreise durch **Gentrifizierungsprozesse**. Dies zwingt nicht wenige zum Umzug in die günstigeren Vororte, woraufhin sie allerdings zu ihrer **Arbeitsstelle** in der Großstadt pendeln müssen.

Unia hat hierzu eine [Stellungnahme](#) (nur FR oder NL) mit **10 Empfehlungen zur inklusiven und nachhaltigen Mobilität** veröffentlicht, um die Auswirkungen auf vulnerable Bevölkerungsgruppen aufzufangen.

## Digitale Kluft

Die **Digitalisierung** unserer Gesellschaft hat sich seit der COVID-19-Krise noch beschleunigt, sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor. Diese digitale Revolution verändert grundlegend die Struktur und Funktionsweise unserer Gesellschaft in wirtschaftlicher, sozialer und politischer Hinsicht und bringt sowohl Chancen als auch Gefahren mit sich. Zu den größten Problemen der Digitalisierung zählt, dass gewisse vulnerable Bevölkerungsgruppen hierdurch **möglicherweise diskriminiert** werden und unter Umständen **ihre Rechte nicht ausüben** können. Durch die Abschaffung von Schaltern und die Digitalisierung der Dienstleistungen verstärkt sich zudem das Gefühl, sozial isoliert und ausgegrenzt zu sein, und damit das Misstrauen gegenüber den Regierungen und Behörden.

Auf Anfrage der französischsprachigen Vereinigung *Lire et Écrire* haben Unia und der Dienst zur Bekämpfung von Armut, prekären Lebensumständen und sozialer Ausgrenzung die digitale Transformation mit Blick auf geltendes Antidiskriminierungsrecht geprüft. In einer [gemeinsamen Stellungnahme](#) (nur FR oder NL) fordern Unia und der Dienst, die digitale Barrierefreiheit zu verbessern und eine vollständige Digitalisierung zu vermeiden. Alle öffentlichen und privaten Dienstleistungen müssen **in mehreren Formen zugänglich** sein, nicht nur digital, und dies ohne Mehrkosten für die Nutzer. Außerdem müssen vulnerable Bevölkerungsgruppen zügiger digitale Hilfsmittel und Internetzugang und bei Bedarf auch Unterstützung erhalten, um digitale Fertigkeiten zu entwickeln. Dies ist eine der Kernforderungen in unserem [Memorandum zu den Wahlen](#) (Empfehlung Nr. 42).

### Außergerichtliche Lösung für digitale Arzttermine

Der Zugang zur Gesundheitsversorgung ist von grundlegender Bedeutung. Die Digitalisierung der Dienstleistungen kann hier zu Diskriminierung führen, beispielsweise dann, wenn Arzttermine nur online vergeben werden. In einem konkreten Fall hatte ein Paar Achtzigjähriger ein Krankenhaus angerufen, um einen Arzttermin zu erhalten. Der Mitarbeiter bat sie, eine E-Mail oder einen Brief zu senden oder persönlich zum Krankenhaus zu kommen. Es war also nicht möglich, telefonisch einen Arzttermin zu erhalten.

Unia wandte sich an das Krankenhaus, um eine [Lösung](#) (nur FR oder NL) zu finden. Dabei stellte sich heraus, dass man

in diesem Krankenhaus sehr wohl telefonisch Termine erhalten und absagen kann und dass der Mitarbeiter die Vorschriften nicht richtig angewandt hatte. Das Krankenhaus bat um Entschuldigung für das Kommunikationsproblem und hat sowohl die Website angepasst als auch das gesamte Personal gebeten, auf Hindernisse durch die digitale Kluft zu achten.

Unia will Partnerschaften mit öffentlichen und privaten Akteuren eingehen, um ihr Bewusstsein für die Auswirkungen der Digitalisierung auf vulnerable Bevölkerungsgruppen zu schärfen und bei ihren Dienstleistungsangeboten auf unsere Empfehlungen zu achten. Barrierefreiheit hilft nicht nur vulnerablen Menschen, sondern verbessert den Benutzerkomfort für alle.

## Künstliche Intelligenz

Künstliche Intelligenz (KI) bringt zahlreiche Vorteile, doch kann die Anwendung von Algorithmen auch zu **Diskriminierung, Ausgrenzung und fragwürdigem Profiling** führen. Gewisse Vorkommnisse aus jüngster Zeit machen deutlich, dass die von der KI genutzten Algorithmen eine regelrechte Gefahr für die Demokratie darstellen können und in einigen Fällen zur Polarisierung der Gesellschaft beitragen. Denken wir beispielsweise an die ausländische Beeinflussung der Wahlen weltweit oder, in unserem Land, an die Polarisierung in den sozialen Medien, wenn es um die Regenbogenflagge oder Sexualerziehung in der Schule geht. Die Bekämpfung der diskriminierenden Auswirkungen von KI und die Förderung

von KI als Instrument für mehr Gleichheit stehen im Mittelpunkt des Unia-Strategieplans für die nächsten Jahre.

Als Gleichbehandlungsstelle und Menschenrechtsinstitution verfolgt Unia die Entwicklungen zum **EU-Rechtsrahmen für KI** aus nächster Nähe. Die KI-Verordnung, auch „AI Act“ oder KI-Gesetz genannt, befand sich bei Redaktionsschluss dieses Jahresberichts in der letzten Phase des legislativen Prozesses. Gemeinsam mit der Europäischen Kommission finalisieren der Europäische Rat und das Europäische Parlament die EU-Verordnung, die in jedem Mitgliedstaat direkte Anwendung finden wird.

Im Hinblick auf die weiteren Verhandlungen zwischen den drei europäischen Institutionen hat Unia zusammen mit den europäischen Dachorganisationen für Gleichbehandlungsstellen und Menschenrechtsinstitutionen, Equinet und ENNHRI, eine Stellungnahme und [Empfehlungen](#) (nur FR oder NL) formuliert. Unia und seine europäischen Pendanten weisen auf die dringende Notwendigkeit hin, auf nationaler und europäischer Ebene die **Aufsicht und Kontrolle zu harmonisieren** und die nötige **Kompetenz** in Menschenrechten zu entwickeln. Auch die Zusammenarbeit mit den bestehenden Menschenrechtsinstitutionen ist von entscheidender Bedeutung.

### Networking Day am 13. Oktober 2023

Am Freitag, dem 13. Oktober 2023, hatte Unia institutionelle Partner zu einem Austausch eingeladen, um Bilanz zur Diskriminierungssituation in Belgien zu ziehen. Themenschwerpunkte bei diesem Networking Day (nur FR oder NL) waren

Menschenrechte, Gleichheit und künstliche Intelligenz.

Jan-Peter Loof, stellvertretender Vorsitzender des **College voor de Rechten van de Mens**, referierte über die diskriminierenden Folgen der Betrugsbekämpfung mit künstlicher Intelligenz in den Niederlanden, und Gabrielle du Boucher der unabhängigen französischen Behörde **Défenseur des Droits** legte dar, wie die Entwicklungen in der künstlichen Intelligenz die Menschenrechte in Frankreich beeinflussen.

Darauf folgten Workshops über die Einführung positiver Maßnahmen, über die diskriminierenden Folgen der Digitalisierung und über die jüngsten Änderungen in der Antidiskriminierungsgesetzgebung.

In unserem [Memorandum zu den Wahlen](#) (Empfehlung Nr. 5) drängen wir auf die zügige Annahme einer **europäischen Verordnung über die Anwendung von KI** und die Einrichtung einer **Aufsichtsbehörde**, die sicherstellen muss, dass KI transparent, kontrolliert und im Einklang mit den Menschenrechten genutzt wird.

Wir ersuchen die belgischen Behörden:

- › Ein Register für die Nutzung von künstlicher Intelligenz durch öffentliche Stellen anzulegen.
- › Die betroffenen Personen systematisch zu informieren, wenn öffentliche Stellen KI einsetzen.
- › Die Gleichbehandlungsstellen zu unterstützen und dafür zu sorgen, dass sie angemessene und relevante Befugnisse und Mittel erhalten, um

sich den neuen Herausforderungen durch die KI zu stellen.

- › Für eine effiziente Zusammenarbeit und Befugnisverteilung zwischen der KI-Regulierungsbehörde, den Gleichbehandlungsstellen und den Menschenrechtsinstitutionen zu sorgen.

Ende 2023 hat der Europarat zusammen mit Unia und weiteren Partnern den Kurs [Künstliche Intelligenz und Diskriminierung](#) (nur ENG oder FR) organisiert. Die zentrale Frage lautet: Wie können wir es schaffen, dass Algorithmen die Gesellschaft verbessern, ohne Diskriminierung. Der Online-Kurs bestand aus 5 Modulen, die den Teilnehmenden helfen sollten, sich in der aktuellen und künftigen belgischen und europäischen Rechtsetzung und Normenwelt im Bereich KI zurechtzufinden.

In den kommenden Jahren wollen wir bei Unia eingehende Kenntnisse in den Auswirkungen der KI vermitteln, um Diskriminierung gezielter bekämpfen zu können. Außerdem wollen wir an einer **besseren Registrierung AI-bezogener Diskriminierungsformen** arbeiten und KI in die Fallbearbeitungspraxis integrieren, beispielsweise durch die Verarbeitung von Daten über Gleichbehandlung (Equality Data). Wir wollen die Risiken der KI auf dem Arbeitsmarkt erfassen und zudem untersuchen, wie sich diese Risiken vermeiden oder beheben lassen. Auch die Rolle der KI für die Diskursanalyse im Rahmen von Hassreden soll in den Mittelpunkt rücken.

Die Nutzung von KI und Algorithmen bietet neue Chancen, Diskriminierung und Hassreden gezielter zu bekämpfen. Zum einen ermöglicht die Entwicklung von Data-Mining und Datenverarbeitungen die Erfassung **systemischer Diskriminierung**, die sich in individuellen Situationen nur schwer herauschälen lässt. Zum anderen können Daten auch dazu analy-

siert werden, um einen besseren Überblick über **die Nichtausübung von Rechten** zu erhalten. Außerdem bietet KI neue Möglichkeiten zur Ermittlung von **Online-Hassreden**, wobei darüber zu wachen ist, dass die eingesetzten Instrumente nicht selbst diskriminierend wirken (siehe hierzu die [Studie](#) (nur FR oder ENG) der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte). ■



Neben dem Zugang an sich kommt es beim Internet auch darauf an, sich dort gleichwertig und respektiert zu fühlen

Unia sprach mit Laura Faure, Forschungsassistentin an der FOPES (*Faculté ouverte de politique économique et sociale: Offene Fakultät für Wirtschafts- und Sozialpolitik*) der UCLouvain und als Forscherin dem CIRTES (*Centre Interdisciplinaire de Recherche Travail, Etat et Société: Interdisziplinäres Forschungszentrum Arbeit, Staat und Gesellschaft*), an derselben Universität verbunden. Im Auftrag der König-Baudouin-Stiftung hat sie zusammen mit ihrer Kollegin Périne Brotcorne den Zusammenhang zwischen digitaler Kluft und ungleichem Internet-Zugang untersucht ([Barometer Digitale Inklusion 2022](#)). Diese Forschungsarbeit hat unter anderem gezeigt, dass die digitale Kluft in Belgien wächst, genau wie die Kluft zwischen bestimmten Bevölkerungsgruppen.

**Laura, wie konntet ihr feststellen, dass die digitale Kluft wächst und sich auch zwischen bestimmten Bevölkerungsgruppen geweitet hat?**

Es klingt vielleicht seltsam, dass es heute mehr Menschen geben soll, die digital randständig sind, weil wir nach der Pandemie doch eine enorme Ausweitung der Online-Anwendungen erlebt haben. Und es stimmt auch, dass

noch nie so viele Menschen wie heute Zugang zum Internet hatten. Wenn wir den Zugang, die Nutzung und die Kompetenzen aber genauer betrachten, dann stellen wir fest, dass es weiterhin Ungleichheiten gibt und dass sie jetzt neue Formen annehmen. Viele Menschen haben nur ein Smartphone, doch für viele Internet-Anwendungen braucht man einen Computer. Oder die ganze Familie besitzt nur einen einzigen Laptop. Viele

haben auch nur Zugang zu einer mobilen Internet-Verbindung, die nicht so stabil ist wie eine Festnetzverbindung.

Auch bei den digitalen Fertigkeiten stellen wir Veränderungen fest. Um die zu erwerben, braucht man Zeit und Mittel. Hinzu kommt aber noch, dass sich die Internet-Anwendungen rasant weiterentwickeln und dass man ständig neue Fertigkeiten braucht. Denken wir beispielsweise an die Internet-Sicherheit. Vor vier Jahren musste man dagegen noch nicht so viel unternehmen, aber inzwischen hat der Missbrauch massiv zugenommen. Und viele Menschen in Belgien können noch nicht mit diesen Gefahren umgehen.

Die zunehmende digitale Kluft hängt auch mit diesen Veränderungen zusammen, die vielleicht nicht auf den ersten Blick zu erkennen sind. Zum Beispiel beim Datenschutz. Wie kann ich meine Daten mit den richtigen Cookie-Einstellungen schützen? Wie schütze ich mich vor Mobbing in den sozialen Medien? Auch hier stellen wir eine Kluft fest zwischen denjenigen, die sich schützen können, und anderen, die da anfälliger sind.

### Welche Unterschiede habt ihr sonst noch zwischen bestimmten Bevölkerungsgruppen festgestellt?

Obwohl das Internet allgemein häufiger und breiter benutzt wird, stellen wir fest, dass vor allem sozial und wirtschaftlich vulnerable Personen vor Hindernissen stehen. Sie haben nicht die finanziellen Möglichkeiten und oft auch nicht den nötigen Zugang zu einem sozialen Netzwerk, wo sie Erklärungen finden könnten. Denken wir auch an Alleinstehende und Alleinerziehende oder an den Einfluss auf den schulischen Erfolg von Kindern aus diesen Familien.

Die digitale Kluft zwischen höheren und niedrigeren Einkommen hat sich verringert, doch haben die höheren Einkommen einen großen Vorsprung beim Erwerb digitaler Fertigkeiten. Dieser Rückstand lässt sich nicht von heute auf morgen beheben. Hier ist auch der Staat gefragt. Wir stellen fest, dass Anstrengungen von öffentlicher Seite effektiv ihre Früchte tragen. Zum Beispiel während der Pandemie, als Familien Laptops erhielten für den Unterricht zu Hause. Es ist wichtig, diese Anstrengungen auszuweiten und beizubehalten.

Beim Barometer Digitale Inklusion 2022 liegen uns nur Daten zu den Altersgruppen von 16 bis 74 Jahre vor. Aus anderen Forschungsarbeiten wissen wir aber, dass ältere Menschen gefährdeter sind digital ausgeschlossen zu werden. Auch Neuankömmlinge sind hier anfälliger. Digitale Anwendungen basieren auf geschriebener Sprache, und das ist natürlich eine Hürde, wenn man die Sprache noch nicht beherrscht. Außerdem fehlen hier oft die finanziellen Mittel. Dabei ist ein gut funktionierendes Smartphone beispielsweise sehr wichtig, um allerlei administrative Schritte zu erledigen und mit Familienangehörigen und Freunden in Kontakt zu bleiben. Komplizierte Formulierungen oder Jargon können ebenfalls eine Hürde für Personen mit Migrationshintergrund sein. Das sollte man unbedingt beachten, wenn man die Verwaltung vereinfachen will.

Auch Menschen mit Behinderung stehen teilweise vor Hindernissen. Seit 2016 ist eine europäische Richtlinie in Kraft, die öffentliche Dienste dazu anhält, ihre Websites barrierefrei zu gestalten. Dennoch gibt es hier Probleme.

### Von Datenschutz und Mobbing haben wir ja schon gesprochen. Wie kann sich digitale Ungleichheit sonst noch äußern?

Da wären die Algorithmen zu nennen, die oft undurchsichtig sind, oder der Einsatz künstlicher Intelligenz, oder Fake News. Hier muss man auf den Erwerb der nötigen digitalen Fertigkeiten setzen. Auch wenn das Internet heute stärker genutzt wird, müssen wir berücksichtigen, wie es denn genutzt wird. Da gibt es große Unterschiede. Die digitale Welt entwickelt sich rasant weiter, und das hat Auswirkungen auf Menschen, die digital nicht die gleichen Chancen haben.

### Mit welchen Hindernissen haben Arbeitsuchende bei der Jobsuche zu kämpfen und welche Folgen kann das haben?

Die Jobsuche verläuft heutzutage vor allem über das Internet. Man muss sich online registrieren, online den Lebenslauf eingeben und einsenden, Suchmaschinen benutzen usw. Einerseits ist es wichtig, Alternativen für den Zugang zum Arbeitsmarkt anzubieten. Aber andererseits müssen Arbeitsuchende auch materiell Zugang zum Internet



haben und notfalls soziale Hilfe hierzu erhalten.

Denn selbst bei der Jobsuche spielen digitale Fertigkeiten eine Rolle. Nehmen wir beispielsweise den Einsatz von KI beim Screening der Lebensläufe. Das muss man vor Augen haben und auch berücksichtigen, wenn man seinen Lebenslauf aufstellt. Sonst wird er nicht auffallen. Da sich alles online abspielt, haben Personen mit digitalem Vorsprung am schnellsten Zugang zu den Angeboten. Hier besteht die Gefahr, dass ein zweispuriges Bewerbungssystem entsteht.

### Was kann der Staat gegen die digitale Ungleichheit unternehmen?

Digitale Ungleichheit entsteht vor allem durch soziale Ungleichheit. Eine ganz wichtige Rolle des Staates ist es daher, auch gegen die soziale Ungleichheit vorzugehen, das heißt Soziale und wirtschaftliche Ungleichheiten, Einkommensungleichheiten, Unterschiede im Bildungsniveau usw. Was die digitale Inklusion an sich betrifft, stellen wir fest, dass das Bewusstsein hierfür seit der Pandemie zugenommen hat. Und es besteht heute ein breiter Konsens, dass die digitale Ungleichheit eher mit

gesellschaftlichen Faktoren als mit persönlichen Eigenschaften zusammenhängt.

Man kann die digitale Inklusion in zweierlei Weise betrachten. Zum einen haben wir den adaptiven Ansatz. Das heißt, man sorgt dafür, dass die Betroffenen materiell Zugang zum Internet haben und auch die nötigen digitalen Fertigkeiten hierzu erwerben. Und wie schon gesagt, tragen die Anstrengungen, die man hierzu unternimmt, effektiv ihre Früchte. Zusätzlich dazu muss man auch verstehen, was Inklusion eigentlich bedeutet. Inklusion bedeutet, dass man die Umgebung an die Diversität der Benutzer anpasst. Die öffentlichen Dienste müssen Überlegungen anstellen, wie sie ihre Dienstleistungen barrierefrei für alle anbieten können. Damit wirklich jeder, ungeachtet des persönlichen Hintergrunds, alle administrativen Schritte in passender Weise ausführen kann. Hierauf wird noch nicht so lange geachtet, und es ist wichtig, beide Aspekte zu berücksichtigen.

**Beim Thema digitale Kluft richtet Unia den Fokus in ihrem mehrjährigen Strategieplan insbesondere auf vulnerable Menschen. Welche Rolle kann Unia Ihrer Meinung**

### nach im Kampf gegen digitale Ungleichheit spielen?

Die erste Rolle ist es, die Einhaltung des rechtlichen Rahmens zu kontrollieren, zum Beispiel der europäischen Richtlinien über die Barrierefreiheit von Websites und über den Datenschutz. Eine Gleichbehandlungsstelle kann darüber wachen, dass alle das Gleiche unter diesen Richtlinien verstehen. Vor allem bei wesentlichen Angeboten wie Bildung und Beschäftigung ist darüber zu wachen, dass sie barrierefrei für alle sind und dass notfalls Alternativen geboten werden. Jeder muss sich auf dieselben Angebote verlassen können.

Und in einer Gesellschaft, die sich immer stärker digitalisiert, besteht die zweite wichtige Rolle darin, dass sich alle Benutzer im Internet gleichgestellt und sicher fühlen können. Denken wir beispielsweise an die Datenerhebung, den Einfluss von künstlicher Intelligenz und Fake News, an Hassreden im Internet ... Neben dem Zugang an sich kommt es beim Internet auch darauf an, sich gleichwertig und respektiert zu fühlen. Damit jeder eine inklusive und sichere Benutzererfahrung im Internet hat. ■









# Internierte Menschen

Beim Thema Gleichheit und Inklusion bleibt eine bestimmte Personengruppe oft außen vor: Internierte Menschen, also **Menschen mit psychischer Problematik oder geistiger Beeinträchtigung**, die in Haftanstalten oder Zentren für forensische Psychiatrie untergebracht sind. Belgien wurde bereits mehrmals wegen der langen Internierung von Verurteilten mit psychischer oder geistiger Beeinträchtigung, die nicht selten in Gefängnissen sitzen, beanstandet. Als Gesellschaft stehen wir vor einer großen Herausforderung, und zwar müssen wir dieser vulnerablen Personengruppe die nötige Unterstützung bieten. Wir müssen Antworten auf die dringende Frage finden: Wie wollen wir in unserem Strafrechtssystem mit psychischen Gesundheitsproblemen umgehen?

## Internationale Verurteilung

Der **Europäische Gerichtshof für Menschenrechte** hat Belgien schon mehrere Male wegen der Verletzung der Grundrechte von Menschen in Haftanstalten verurteilt. Bereits 2012 verurteilte der Europäische Gerichtshof Belgien wegen der langen Internierung in den psychiatrischen Abteilungen von Haftanstalten, ohne ihnen die Begleitung zu bieten, die sie benötigen. 2016 hat

der Europäische Gerichtshof eine Pilotentscheid aufgrund anhaltender Rechtsverletzungen im belgischen Internierungssystem verkündet. Belgien hatte daraufhin zwei Jahre Zeit, die Zahl der Personen mit psychischer Problematik, die sich in der psychiatrischen Abteilung einer Haftanstalt befinden und keine geeignete Begleitung erhalten, zu verringern. 2018 lief diese Frist ab, ohne dass sich die Situation verbessert hätte. Infolge dessen wurde Belgien weitere Male verurteilt.

### ENNHRI-Bericht über den Rechtsstaat in Belgien

Nationale Menschenrechtsinstitutionen aus ganz Europa ziehen in einem neuen [Bericht des Europäischen Netzwerks der nationalen Menschenrechtsinstitutionen](#) (ENNHRI - nur FR oder NL) Bilanz zum Rechtsstaat in ihrem Land. Das Föderale Institut für Menschenrechte hat den Input für Belgien geliefert, in Zusammenarbeit mit Unia, Myria, dem Zentralen Aufsichtsrat für das Gefängniswesen und dem Dienst zur Bekämpfung von Armut, prekären Lebensumständen und sozialer Ausgrenzung.

Wir weisen unter anderem darauf hin, dass Belgien zahlreichen Verurteilungen wegen Menschenrechtsverletzungen noch keine Folge geleistet hat. Es dauert oft lange, bis

Belgien die Rechtsverletzung in Angriff nimmt und eine strukturelle Lösung findet. Dies führt zu einer gravierenden **Schwächung des Rechtsstaats** in Belgien. Bereits mehrere Europäische Gerichtshöfe haben unser Land wegen **verschiedener Menschenrechtsverletzungen** verurteilt, wie:

- › Schlechte Haftbedingungen in Gefängnissen.
- › Lange Internierung von Menschen mit psychischer Vulnerabilität.
- › Langwierige Gerichtsverfahren.

Der Bericht fasst eine Reihe wegweisender Entscheide zusammen, die Belgien noch nicht umgesetzt hat, und geht auf die gute Arbeit der nationalen Menschenrechtsinstitutionen ein. Darüber hinaus enthält er Empfehlungen an europäische Entscheidungsträger und nationale Regierungen und Behörden.

Das [Ministerkomitee des Europarates](#) (nur FR oder NL) hatte 2023 seinerseits festgestellt, dass Belgien unzureichende Fortschritte bei den Versorgungsangeboten für Menschen erzielt, die in einem Gefängnis interniert sind. Damit folgt das Komitee der Forderung von Unia, dem Föderalen Institut für Menschenrechte und dem Zentralen Aufsichtsrat für das Gefängniswesen. Das Komitee weist auf die **Notwendigkeit einer strukturellen Lösung** hin und fordert unser Land auf, Unterbringungsplätze für internierte Menschen in **normalen Pflegeeinrichtungen** bereitzustellen. Das Komitee äußert sich zudem besorgt über die steigende Zahl internierter Menschen in Haftanstalten. In den ersten sechs Monaten 2023 waren es im Schnitt 886 Personen pro Tag. Falls Belgien bis zur nächsten Bewertung im Dezember

2024 keinen ausreichenden Fortschritt in diesen Bereichen erzielt, wird das Komitee einen vorläufigen Beschluss vorbereiten, um Maßnahmen aufzuerlegen.

## Aufsicht und Prävention

Unia hat ein Zusammenarbeitsprotokoll mit dem [Zentralen Aufsichtsrat für das Gefängniswesen](#) (nur FR oder NL) unterzeichnet, der über die Achtung der Rechte und Menschenwürde der Personen im Strafvollzug wacht. Der Zentrale Aufsichtsrat kann Unia um Rat ersuchen, wenn es um die Umsetzung von Rechtsvorschriften in Sachen Diskriminierung und Gleichbehandlung geht, oder auch im Rahmen der UN-Behindertenrechtskonvention. Umgekehrt kann Unia die Kompetenz des Rates bei der Bearbeitung von Diskriminierungsmeldungen und der Ausarbeitung von Empfehlungen in Anspruch nehmen. Unia hat 2023 eine Schulung in Antidiskriminierungsgesetzgebung und in der UN-Behindertenrechtskonvention für die Mitglieder der [Kontrollkommissionen](#) (nur FR oder NL) veranstaltet, die die unabhängige Aufsicht über die Haftanstalten ausüben.

Entsprechend dem Fakultativprotokoll zum Übereinkommen gegen Folter und andere grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Strafe fordert Unia die Einrichtung eines **nationalen Präventionsmechanismus**, der die Aufsicht über geschlossene und halbgeschlossene Einrichtungen, wie Gefängnisse, psychiatrische Anstalten, Krankenhäuser und Stätten für Menschen mit Behinderung ausübt. Belgien ist eines der letzten Länder der Europäischen Union, die noch keinen derartigen nationalen Präventionsmechanismus haben. Dieser muss die Kompetenz, Methodik und Handlungsmittel



der einzelnen Einrichtungen integrieren, die über spezifische Aspekte des Übereinkommens wachen.

Der föderale Justizminister hat jetzt die Initiative ergriffen, einen Präventionsmechanismus innerhalb des Föderalen Instituts für die Menschenrechte einzurichten. Unia bedauert, aufgrund seines Mandats als **unabhängiger Überwachungsmechanismus für die UN-Behindertenrechtskonvention** und aufgrund der Besuche, die Unia den (halb)geschlossenen Einrichtungen im Rahmen dieses Auftrags abgestattet hat, nicht in diese Entscheidung einbezogen wurde. Nach internationalem Recht müssen auch die Gemeinschaften und Regionen einbezogen werden, beispielsweise über ein Zusammenarbeitsabkommen, was bisher nicht der Fall ist.

## Bericht über Internierung

In Belgien gibt es derzeit über 4.000 Personen, die für **unzurechnungsfähig** erklärt sind bezüglich Taten, die sie aufgrund einer psychischen Vulnerabilität begangen haben. Diese Personen werden im Prinzip vom normalen Strafrechtssystem ausgenommen und stattdessen einer **unbefristeten Internierungsmaßnahme** unterworfen. Fast 900 Personen, die für unzurechnungsfähig erklärt wurden, sind jedoch in einem normalen Gefängnis untergebracht.

In dem Zeitraum von 2021 bis 2023 hat Unia 200 internierte Personen, ihre Familie und Berufstätige in diesem Sektor interviewt. Auf der Grundlage dieser Interviews haben wir einen [Bericht](#) (nur FR oder NL) verfasst, der die Komplexität des

Internierungssystems näher beleuchtet. Die darin aufgenommenen Erfahrungsberichte verdeutlichen, wie entmutigend und beängstigend es ist, **keine Perspektive** zu haben. Darüber hinaus ist es schwierig, jeder internierten Person einen geeigneten Unterbringungsplatz zu bieten, an dem die nötige Begleitung vorhanden ist und eine tatsächliche Wiedereingliederung stattfindet.

In diesem Bericht formuliert Unia rund **sechzig Empfehlungen** zum Schutz der Rechte internierter Personen während ihres Pflegeparcours und zur Förderung ihrer Wiedereingliederung in die Gesellschaft. Diese Empfehlungen lassen sich in **fünf große Anliegen** aufgliedern:

1. Die Qualität der Expertise in forensischer Psychiatrie garantieren.
2. Internierte Personen nicht in Gefängnissen unterbringen.
3. Jeder betroffenen Person Zugang zu einer bedarfsgerechten Begleitung bieten.
4. Den Freiheitsentzug befristen.
5. Personen ohne Aufenthaltsgenehmigung die gleichen Bedingungen ermöglichen, Freigang zu kommen. ■



## Wie begleitet man vulnerable Personen in solchen Situationen?

Unia sprach mit Christophe Busch, dem Leiter des [Hannah Arendt Instituts](#) (nur FR, NL oder ENG), über die Problematik internerter Personen und über die Bedeutung eines ernsthaften Engagements. Das Hannah Arendt Institut ist eine Interessenvereinigung mehrerer Universitäten, die eine stabile Gesellschaft anstrebt, in der sich jeder einbezogen fühlt. Das Institut vermittelt politischen Entscheidungsträgern, beruflichen Akteuren und den Bürgern wissenschaftliche Erkenntnisse über Zivilgesellschaft, städtisches Zusammenleben und Diversität.

**Christophe, welche Schnittpunkte siehst du zwischen dem Tätigkeitsfeld des Hannah Arendt Instituts und den Anliegen von Unia für internierte Menschen?**

Wir interessieren uns für alle gesellschaftlichen Aspekte, so auch für Haft- und Internierungsbedingungen. Vor welchen Herausforderungen stehen wir hier als Gesellschaft? Wie gehen wir mit vulnerablen Menschen um, auch mit denen, die in Haft oder interniert sind? Welche Rechte haben sie beispielsweise im Hinblick auf ihre psychiatrische Begleitung?

Übrigens ein wichtiges Menschenrechtsthema, auch aus der arendtschen Perspektive.

Mit ihrer Erfahrung als Staatenlose war Hannah Arendt besonders kritisch, wenn es um Menschenrechte ging. Wer steht für deine Menschenrechte ein, wenn du dich nicht auf den Schutz eines Staates verlassen kannst? Arendt sprach sogar von dem Recht, Rechte zu haben. Das gilt insbesondere für Menschen, die in sozialer Isolation leben, wie inhaftierte oder internierte Personen. Eine Zielgruppe, die als Wählerpublikum nicht sonderlich interessant ist, aber an

unserem Umgang mit ihnen misst sich, wie zivilisiert wir sind. Wie sehr kümmern wir uns um die vulnerabelsten Mitglieder unserer Gesellschaft? Diese Fürsorge ist eine klare Schnittfläche zwischen dem Hannah Arendt Institut und Unia.

**Als Gesellschaft haben wir die Verantwortung dafür, dass wir die Beziehungen zueinander aufrechterhalten, auch mit isolierten Menschen. Wie können wir dafür sorgen?**

Für Hannah Arendt geht die menschliche Kondition nicht vom Einzelnen aus, sondern vom Miteinander. Oder um eine Metapher zu bemühen: Wir sitzen alle im selben Boot. Nun könnte man sich darauf einigen, dass bestimmte Menschen nicht ins Boot dürfen oder über Bord geworfen werden. Als Mensch ist es aber unser höheres Ziel, jeden an Bord zu halten. Wir müssen uns auch nicht immer einig sein, es darf Meinungsverschiedenheiten und polarisierte politische Standpunkte geben, aber wir sind gemeinsam dafür verantwortlich, mit allen in Dialog zu treten, damit das gesellschaftliche Zusammenleben funktioniert.



Die abschätzigen und teils hinterhältigen Äußerungen über isolierte Menschen führen dazu, dass den Betroffenen wenig Bedeutung und Interesse beigegeben wird. In der Soziologie und Sozialpsychologie weiß man einiges über das „*Othering*“ und das „*Belonging*“, zwei Mechanismen, die hier eine Rolle spielen. Welches Bild haben wir von uns als Gruppe? Wem gilt unsere Sympathie und wem nicht? Wovor haben wir teilweise sogar Angst? Krisen können dieses Gefühl verstärken und unter Umständen zu einer toxischen Polarisierung führen.

Aufgrund unserer wissenschaftlichen Erkenntnisse in diesen Dingen haben wir auch die Verantwortung, tätig zu werden. Wir müssen den Menschen Referenzrahmen bieten, Denk- und Handlungshilfen. Das ist, was Hannah Arendt „*Amor mundi*“ nannte. Liebe für diese Welt. Es bedeutet auch, dass wir Verantwortung für die Welt in all ihrer Komplexität übernehmen. Wenn man etwas weiß, hat man zugleich die Verantwortung, danach zu urteilen und zu handeln.

**Das Hannah Arendt Institut hatte 2023 eine Schulung im Umgang mit Polarisierung für**

**uns organisiert. Wie können wir in einer oft stark polarisierten Gesellschaft auf mehr Engagement hinarbeiten?**

Polarisierung funktioniert wie ein Akku: Die Energie fließt jeweils zu einem der beiden Pole. In der Gesellschaft ist es ähnlich. Gesellschaftlich und politisch ist die Zuwendung zu inhaltlichen Polen auch erwünscht, weil eine Demokratie nur mit einer gewissen Polarisierung funktionieren und gedeihen kann. Wir reden hier wohlbermerkt von der demokratischen Polarisierung, bei der jede Partei ihre Argumente zu einem politisch legitimen Thema darlegt, wie etwa zum Umgang mit Migration oder Internierung. Indem man die gesellschaftlichen Herausforderungen überspitzt formuliert, lässt sich ein demokratischer Veränderungsprozess herbeiführen.

Problematisch ist es, wenn die Polarisierung toxisch wird. Hier weiß man gar nicht mehr, was eigentlich das Thema der Meinungsverschiedenheit war. Es geht nicht mehr um ein politisch legitimes Thema, sondern man äußert sich essenziellistisch (Anm. d. Redaktion: verallgemeinernd und reduzierend) über Bevölkerungsgruppen und

macht damit Aussagen, die stark an die Mechanismen des *Othering* und *Belonging* anlehnen. Denken wir beispielsweise an das Stereotyp des hart arbeitenden Flamen, der finanziell für den parasitären Wallonen aufkommen muss. Umgekehrt wird Flamen oft das Etikett des Faschisten angehängt. So nimmt die Beziehung zwischen den beiden Seiten Schaden. Man ist kein politischer Gegner mehr, sondern Feind.

Und jede Feindschaft ist ein Riss im sozialen Gewebe. Flamen sind von Grund auf rassistisch, Wallonen Profiteure. Diese Art essenziellistischer Aussagen steht einer guten Verständigung im Wege. Unsere Antwort darauf muss es sein, solche Aussagen im wahrsten Wortsinn zu hinterfragen, um herauszufinden, was genau dahintersteckt. Was zum Beispiel meint jemand wirklich, wenn er einen neonazistischen Begriff wie „Umvolkung“ verwendet? Welche gesellschaftlichen Herausforderungen oder Probleme stecken dahinter? Auf diesem Weg können wir zu den legitimen politischen Themen zurückkehren, um die es eigentlich ging, und hierüber debattieren.

**Der Unia-Bericht über Internierung zeigt, dass das geistige Gesundheitswesen unterfinanziert ist. Dies führt zu einer Eskalation der psychischen Gesundheitsprobleme, wodurch die Betroffenen häufiger mit der Justiz in Konflikt geraten. Trotz breiter gesellschaftlicher Mobilisierung sowohl in Flandern als auch in der Wallonie, um der geistigen Gesundheit mehr Bedeutung beizumessen, hinkt die Politik hinterher. Warum?**

In einigen Bereichen sind zwar Fortschritte zu verzeichnen, so auch in der forensischen Psychiatrie, doch man kommt nur langsam voran und reagiert nicht mit der nötigen Entschlossenheit. Dafür, dass wir zu wenig investieren, zahlen wir letzten Endes einen hohen Preis. Weil es an einer langfristigen Vision und an entsprechenden Investitionen fehlt, entstehen zum einen hohe Kosten durch Rückfälle und zum anderen Schäden durch die unzulängliche Begleitung der internierten oder inhaftierten Personen mit psychiatrischen Problemen. Auch die Tatsache, dass immer häufiger psychiatrische Probleme bei jüngeren Menschen auftreten, die dann oft bis zu zwei Jahre auf ein

Erstgespräch warten müssen, sollte zu denken geben.

Wir müssen stärker in Programme investieren, bei denen die Reha ab dem ersten Tag der Internierung oder Haft beginnt. So ließe sich die Dauer der Internierung oder Haft verkürzen. Auch Rückfälle wären seltener und die hiermit verbundenen Kosten niedriger. Norwegen ist ein gutes Beispiel. Hier wird in hochqualifiziertes Personal und in umfassende Reha-Programme investiert.

Außerdem müssen wir stärker auf Trauma-Begleitung setzen. Viele Probleme sind heute auf Traumata zurückzuführen, die von Generation zu Generation weitergegeben werden. Traumata lösen sich nicht auf, indem man sie verdrängt. Im Gegenteil, sie werden dadurch meist noch schlimmer und zudem unbewusst weitergegeben. Das sehen wir auch im Strafvollzug, wenn man sich die Familiengeschichte anschaut. Wir müssen diese Muster effizienter durchbrechen, wie es auch im Kampf gegen Armut erforderlich ist. An Wissen mangelt es nicht, aber wir tun uns schwer, gezielt zu investieren, um wirklich voranzukommen.

**Belgien wurde mehrmals von internationalen Instanzen verurteilt: wegen der langen Haft internierter Personen, wegen fehlender menschenwürdiger Aufnahmemöglichkeiten für Flüchtlinge und wegen weiterer Verstöße. Stehen wir der durchgeführten Politik nicht kritisch genug gegenüber?**

Würde der eigene Sohn oder die eigene Tochter interniert und nicht die nötige Betreuung erhalten, dann würde die Sache uns wohl betreffen? Es geht hier aber um eine Bevölkerungsgruppe, die einen schweren Stand in unserer Gesellschaft hat, und Investitionen zugunsten dieser Personen bringen bei den Wahlen wenig. Das ist die Schattenseite des demokratischen Systems, wie wir es kennen. Langfristige Aufgaben werden nicht immer zielführend angegangen, wegen der kurzen Sicht auf die Wahlen. Große Aufgaben erfordern aber eine Vision und echte staatsmännische Führungsqualitäten. In den präsidentiellen Regierungssystemen sieht man, dass die staatsmännischen Qualitäten oft erst in der zweiten Amtszeit zum Vorschein kommen.

Politiker müssen die Bevölkerung für ein gemeinsames

Projekt gewinnen und vereinen. Nehmen wir beispielsweise die Bauernproteste wegen der Stickstoffpläne. In dieser Debatte haben wir Politiker vermisst, die ganz klar sagen: „Das ist unsere Vision und das müssen wir jetzt tun. Hierzu sind einige radikale Schritte erforderlich, auch wenn das jetzt schwerfällt.“ Das ist jetzt unsere gemeinsame Vision und Verantwortung.

### Welche Rolle könnte Unia spielen?

Bei Ungleichheiten oder Diskriminierungen wendet man sich oft zu spät an eine Gleichbehandlungsstelle, zu einem Zeitpunkt an dem es bereits Reibungen, Ungleichheiten oder Diskriminierung gibt. . An sich ist Reibung in der Gesellschaft normal und etwas Gutes, weil es uns voranbringt. Hier kann Unia eine wichtige Rolle spielen. Wenn es uns gelingt, aus diesem Reibungsprozess einen Lernprozess zu machen, bei dem der einzelne Mensch oder eine Bevölkerungsgruppe oder die ganze Gesellschaft im Mittelpunkt steht, dann hilft uns das, voranzukommen. *Never waste a good crisis!*

Natürlich muss Unia auch eine präventive Rolle spielen. Im Hannah Arendt Institut hat Unia einen Vortrag über KI und ihre Auswirkungen auf Diskriminierung und Ungleichheit gehalten: Wird die neue Technologien die Ungleichheit aufrechterhalten oder verstärken? Und selbstverständlich befasst sich Unia auch mit dem, was ich zuvor *Othering* und *Belonging* nannte, das heißt mit der Frage, wie gleich wir eigentlich sind. Hierüber nachdenken und die Politik dabei unterstützen, das ist eine wesentliche Aufgabe einer Gleichbehandlungsstelle. ■







# In die Menschenrechte investieren

Der Auftrag von Unia wurde 2013 in einem **Zusammenarbeitsabkommen** zwischen den acht Parlamenten unseres Landes festgelegt. Inzwischen hat sich die Menschenrechtslandschaft in Belgien signifikant verändert, mit der Einrichtung eines Föderalen Instituts für Menschenrechte und dem Flämischen Menschenrechtsinstitut. Damit Unia seine Arbeit in dieser neuen Menschenrechtslandschaft erfolgreich fortführen kann, muss das Zusammenarbeitsabkommen nun abgeändert werden.

Auch die laufenden europäischen Verhandlungen über die Richtlinien zu den **Standards für Gleichbehandlungsstellen** werden einen Einfluss haben. Die vorgeschlagenen Richtlinien beinhalten nämlich auch Maßnahmen, um Gleichbehandlungsstellen unter anderem durch Ermittlungsbefugnisse, durch einen Mechanismus zur Überwachung der Empfehlungen und durch den verbesserten Zugang zu Daten bei Behörden und privaten Einrichtungen zu stärken.

## Standards für Gleichbehandlungsstellen

Im Dezember 2022 hat die Europäische Kommission [zwei Richtlinienvorschläge mit Standards](#)

[für Gleichbehandlungsstellen](#) (nur ENG) veröffentlicht. Hiermit möchte die Kommission den Mitgliedstaaten Mindeststandards auferlegen, um Gleichbehandlungsstellen und ihren Auftrag zu stärken, d. h. ihre Unabhängigkeit, Mittel, Befugnisse, Effektivität, Zugänglichkeit usw.

Für eine Gleichbehandlungsstelle ist es in der Praxis schwer, alle relevanten Angaben in einer persönlichen Diskriminierungsakte zusammenzutragen. Nicht selten ist es so, dass diese belastenden Angaben absichtlich zurückgehalten werden. Dadurch ist es schwierig, Diskriminierungen nachzuweisen. Eine **Ermittlungsbefugnis** für Gleichbehandlungsstellen wäre hier eine Lösung. Auch der Ausschuss für die Bewertung der föderalen Antidiskriminierungsgesetze empfiehlt in seinem [Abschlussbericht](#) (nur FR oder NL), die Möglichkeit zu prüfen, Gleichbehandlungsstellen Ermittlungsbefugnisse einzuräumen. Das [Flämische Menschenrechtsinstitut](#) (nur NL) besitzt nun eine solche Befugnis, wenn es um öffentliche Dienste geht.



Unia hat alle belgischen Behörden aufgerufen, wirkungsvolle Richtlinien anzustreben, um die Gleichbehandlungsstellen tatsächlich in ihrem gesellschaftlichen Auftrag zu stärken. Nach der Annahme muss der Gesetzgeber auch für eine konsequente Umsetzung dieser Richtlinien sorgen.

Unia würde auch gerne die Zuständigkeit für das **geschützte Merkmale Sprache** übernehmen. Keine einzige öffentliche Stelle in Belgien hat bisher eine bestimmte Befugnis hierzu erhalten. Dies sind wichtige Aspekte, die in dem neuen Zusammenarbeitsabkommen geregelt werden müssen, auch ohne entsprechende europäische Richtlinie.

Unia ist unter anderem für den Schutz, die Förderung und die Überwachung der Rechte zuständig, die in dem **Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung** und in dem **Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen** verankert sind. Wir schützen die Menschenrechte aus den beiden Übereinkommen, indem wir Meldungen zu Fällen von Diskriminierung und Rassismus bearbeiten und den Opfern beistehen und sie beraten. Darüber hinaus fördert und überwacht Unia die Umsetzung beider Übereinkommen. Hierzu arbeiten wir eng mit unseren Begleitausschüssen Rassismus und Behinderung zusammen.

### UN-Konvention über die Rechte älterer Menschen

Mehrere Unia-Berichte zeigen, dass die Achtung der **Grundrechte älterer Menschen** in unserem Land zu wünschen

übrig lässt. So wurden ältere Menschen beispielsweise besonders stark durch die Nachteile der Schutzmaßnahmen während der COVID-19-Pandemie getroffen. Es fehlt ein internationaler Rahmen, der die Grundrechte älterer Menschen garantiert und einen inhaltlichen Leitfaden zur Ausarbeitung nationaler Gesetze und Regelwerke zum Schutz älterer Menschen bietet.

Die „Open-ended Working Group on Ageing“ der Vereinten Nationen ist derzeit mit dem Entwurf einer **UN-Konvention über die Rechte älterer Menschen** befasst. Am 12. März 2020 hat die Föderalregierung eine Resolution mit dem Gesuch angenommen, auf eine solche UN-Konvention hinzuwirken. Unia fordert daher auch, international an einer UN-Konvention über die Rechte älterer Menschen mitzuwirken.

## Behinderung und unser Begleitausschuss

Nichts über uns ohne uns. Das ist die Devise der UN-Behindertenrechtskonvention. Und hier können wir uns fest auf die Unterstützung durch unseren Begleitausschuss Behinderung verlassen. Dies bereits seit 2011, als Unia als **unabhängiger Mechanismus** zur Überwachung der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention bezeichnet wurde.

Der Begleitausschuss Behinderung setzt sich aus **Vertretern der Behindertenorganisationen, akademischer Expertise und Sozialpartnern**

zusammen. Unia informiert sie über laufende Arbeiten und sucht ihren Rat bei der Ausarbeitung von Stellungnahmen und Empfehlungen. Die Ausschussmitglieder berichten ihrerseits über das Geschehen vor Ort und die konkreten Anliegen. Sie bringen ihre Kompetenz und Erfahrung ein, beraten Unia in ihren strategischen Entscheidungen und nehmen an Arbeitsgruppen zur Formulierung neuer Empfehlungen teil.

Die Gründung des Flämischen Menschenrechtsinstituts im März 2023 erforderte eine neue **Zusammensetzung** des Begleitausschusses. Nach einer öffentlichen Aufforderung durften wir fünf zusätzliche ordentliche Ausschussmitglieder und fünf zusätzliche beobachtende Mitglieder aus der Zivilgesellschaft begrüßen, die uns nun bei unserer strategischen Arbeit in Zusammenhang mit Behinderungen begleiten.

In der vorigen Legislaturperiode haben die Föderalregierung und die föderierten Teilgebiete mehrere **Aktionspläne im Bereich Behinderung** ausgearbeitet. Außerdem wurde der Ministerkonferenz Behinderung neues Leben eingehaucht, unter anderem zur Ausarbeitung einer interföderalen Strategie Behinderung 2022-2030. Diese Initiativen knüpfen an die Schlussbemerkungen an, die der UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2014 an Belgien gerichtet hatte. In unserem [Memorandum zu den Wahlen](#) (Empfehlung Nr. 3) ersuchen wir die Regierungen, die begonnene Arbeit fortzuführen und neue Aktionspläne Behinderung für die Legislaturperiode 2024-2029 zu verabschieden. Zudem gilt es, die Arbeiten der Ministerkonferenz Behinderung fortzuführen und die interföderale Strategie Behinderung 2022-2030 umzusetzen und zu überwachen.

Belgien wird übrigens im August 2024 erneut vom **UN-Ausschuss für die Rechte von Personen mit Behinderungen** bewertet. Unia ruft die Regierungen auf, alle erforderlichen Schritte zu unternehmen, um die Empfehlungen dieser zweiten Bewertung zügig umzusetzen.

### Monitoring des föderalen Aktionsplans Behinderung

2022 wurde der FÖD Soziale Sicherheit damit beauftragt, einen **Zwischenbericht** über den Fortschritt des föderalen Aktionsplans Behinderung zu erstellen. Unia konnte anschließend mit einer sogenannten [Monitoring-Note](#) (nur FR oder NL) hierauf reagieren. Der Abschlussbericht des FÖD wird dem föderalen Parlament 2024 präsentiert.

Unia hat zudem eine Reihe von Anliegen formuliert und erinnert an die **Pflicht zu angemessenen Vorkehrungen** für Personen mit Behinderung in sämtlichen Gesellschaftsbereichen erinnert: am Arbeitsplatz, in der Schule, im Krankenhaus usw.

Wir haben auch darum gebeten, bei der Umsetzung bestimmter Maßnahmen eng einbezogen zu werden, so etwa bei der Aufsicht und Schulung von Sachverwaltern. Des Weiteren hat Unia erneut an die notwendige **Beratung zwischen den einzelnen Ebenen** und auf die wichtige **verstärkte Aufsicht** der Einrichtungen für Menschen mit Behinderung, der psychiatrischen Kliniken, der Wohnheime usw. erinnert.

## DIA-Toolbox (für einen „durchgängig inklusiven Ansatz“)

Eine der Maßnahmen aus dem föderalen Aktionsplan Behinderung ist es, die Verwaltungen und politischen Entscheidungsträger darin zu bestärken, bei sämtlichen Vorhaben die Behinderungsaspekte in all ihrer Tragweite zu berücksichtigen. Hierzu hat Unia eine [DIA-Toolbox](#) zusammengestellt. **„Durchgängig inklusiver Ansatz“**, kurz „DIA“, ist die von Unia gewählte deutsche Übersetzung des englischen Begriffs „Disability Mainstreaming“ oder des in den französisch- und niederländischsprachigen Landesteilen Belgiens eingeführten Begriffs „Handistreaming“ (ein Zusammenschluss aus den Wörtern „Handicap“ und „Mainstreaming“). Gemeint ist die **Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderung als politische Querschnittsaufgabe in allen gesellschaftlichen Bereichen**. Personen, die für die Ausarbeitung, Umsetzung und Bewertung politischer Maßnahmen zuständig sind, sorgen mit diesem Ansatz dafür, dass die Menschenrechte von Personen mit Behinderung gefördert, geschützt und geachtet werden. Bei jeder neuen politischen Maßnahme ist zu prüfen, **welche Auswirkungen dies auf Menschen mit Behinderung hat oder haben kann, und zwar in allen Lebensaspekten**. Je mehr man gleich zu Beginn auf einen durchgängig inklusiven Ansatz achtet, umso weniger muss hinterher in Form von angemessenen Vorkehrungen nachgebessert werden.

Zur Einführung der DIA-Toolbox haben wir auch **Workshops** für Kabinette und Verwaltungen veranstaltet. In diesem Workshop gehen wir darauf ein, was Behinderung bedeutet und welche gesellschaftliche Vision wir in dieser Hinsicht haben. Wir erklären die zu verwendenden Begriffe und geben eine Übersicht über den Rechtsrahmen und die Anwendung der

UN-Behindertenrechtskonvention, wobei wir insbesondere das Recht auf Antidiskriminierung und auf angemessene Vorkehrungen hervorheben. Die Teilnehmenden erwerben somit wichtige Kenntnisse, um die Politik für Personen mit Behinderung und die Kommunikation inklusiv zu gestalten.

## Aktualisierung mehrerer Broschüren

2023 haben wir zwei unserer meistgelesenen Broschüren aktualisiert. Die Broschüre über [angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz](#) wurde vollständig überarbeitet und an aktuelles Recht angepasst. Mit dieser Broschüre wollen wir erreichen, dass möglichst viele Menschen von dem Recht auf angemessene Vorkehrungen wissen. Nicht nur Personen mit Behinderung selbst, sondern auch Arbeitgeber, Gewerkschaften, Job-Coaches, Unfallverhütungsberater, Arbeitsärzte und andere Mittelpersonen. Neben den konkreten Beispielen in der Broschüre stehen auf unserer Website weitere aufschlussreiche [Erfahrungsberichte von Amal, Rebecca, Eric, Dolores und Patrick](#) (nur FR oder NL).

Auch die französischsprachige Broschüre über [angemessene Vorkehrungen im Unterricht](#) bedurfte einer Aktualisierung (Unia ist jetzt nicht mehr für das niederländischsprachige Unterrichtswesen zuständig). Die Broschüre erklärt, was inklusiver Unterricht bedeutet, und informiert über die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen im Unterrichtswesen der Französischen Gemeinschaft. Die Broschüre richtet sich an alle Unterrichtsakteure: Schülerschaft, Studierende, Eltern und Lehrkräfte.

### Außergerichtliche Lösung für einen Studenten

Unia hat eine [Lösung](#) (nur FR oder NL) für einen Kommunikationsstudenten mit Lese-Rechtschreibstörung ausgehandelt, der in der Hochschule keine Rechtschreibkorrektur in den Kommunikations- und Sprachfächern benutzen durfte. Dieses Hilfsmittel braucht er aber, um die gleichen Chancen wie die anderen Studierenden zu haben.

In einer schriftlichen Stellungnahme an die Bildungseinrichtung hat Unia erklärt, dass der junge Mann nach seinem Studium im Beruf schließlich dasselbe Hilfsmittel benutzen wird. Der Student ist gegen die Entscheidung der Hochschule in Berufung gegangen. Die Berufungskommission hat hierüber beratschlagt und akzeptiert, dass der betreffende Student eine Rechtschreibkorrektur benutzt.

## Rassismus und unser Begleitausschuss

### Rassismus

Rassismus bekämpfen ist keine leichte Aufgabe. Die vielen Meldungen wegen Rassismus darf man nicht als unglückliche Zufälle abtun. Sie zeigen vielmehr, dass **rassistische Diskriminierung in unserer Gesellschaft Struktur hat**. Mehrere Untersuchungen – zum Beispiel unsere Diversitätsbarometer Beschäftigung, Wohnen und Bildung und das Sozioökonomische Monitoring – belegen, dass unsere Gesellschaft Jahr für Jahr

und von Generation zu Generation Ungleichheiten, Ethnostratifizierung (das Phänomen, nach dem die Herkunft einer Person ausmacht, in welchem Segment des Arbeitsmarktes sie sich wiederfindet) und Segregation fortführt. Auch Gender und die sozioökonomische Stellung spielen hier eine Rolle.

Um Rassismus möglichst effizient zu bekämpfen, suchen wir die Unterstützung durch den Begleitausschuss Rassismus, der sich aus **Vertretern der Zivilgesellschaft, der Sozialpartner und der akademischen Welt** zusammensetzt. 2023 durften wir neue Mitglieder im Begleitausschuss begrüßen. Zugleich wurde die Arbeit des Ausschusses bewertet und justiert. So soll der Begleitausschuss zu einem echten Forum werden, in dem Erfahrungen und Sachkenntnisse ausgetauscht werden. Durch den Ausschuss können wir das Gesellschaftsgeschehen in Sachen Rassismus aus nächster Nähe verfolgen und unser Netzwerk über die Arbeit von Unia informieren.

### Eine Politik und Praxis des professionellen Profilings bei der Polizei entwickeln

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

In unserem [Memorandum zu den Wahlen](#) fordern wir für die Bürger und Bürgerinnen effizientere, neutralere und transparentere **Beschwerdemöglichkeiten** über rechtswidrige Verhaltensweisen, damit dem Handeln der Ordnungskräfte wieder die gebührende Legitimität beigemessen wird (Empfehlung Nr. 69). Außerdem ist eine **Untersuchung** erforderlich, um eindeutig zu klären, wie geschützte Merkmale bei Polizeikontrollen registriert werden können, um anschließend überprüfen zu können, ob die Praktiken diskriminierend waren oder nicht. Darüber hinaus muss die Polizei gesetzlich verpflichtet werden, Kontrollen aufzuzeichnen und eine **Empfangsbestätigung** unter Angabe des Grundes der Kontrolle sowie der möglichen Rechtsmittel hiergegen auszustellen.

Unsere **bereichsübergreifende Fachstelle Rassismus** koordiniert die Arbeit von Unia im Kampf gegen alle Formen von Rassismus und sorgt dafür, dass dieses Thema intern und auch extern auf die strategische Agenda kommt: Wie positionieren wir Unia in dieser Thematik? Und wie gehen wir sie bei Unia an? Die Fachstelle wirkt auch an den **Aktionsplänen gegen Rassismus** der einzelnen Regierungen in unserem Land mit, pflegt Kontakte zu den Kabinetten, um diese Aktionspläne zu verfolgen und zu überwachen, und wacht auch über die Bewertung dieser Pläne.

Nach der föderalen Regierung und der Region Brüssel-Hauptstadt haben 2023 auch die **Französische Gemeinschaft** und die **Wallonische Region** ihren eigenen Aktionsplan gegen Rassismus vorgestellt. Neben einer ganzen Reihe positiver Aspekte sieht Unia aber auch einige Schwachpunkte in den [zwei neuen Aktionsplänen gegen Rassismus](#) (nur FR oder NL). Beide föde-

rierten Teilgebiete werden Antirassismusräte einrichten, denen neben akademischen Experten, Sozialpartnern und Vereinigungen auch Unia angehört. Diese Räte werden die jeweilige Rechtsetzung gegen Rassismus bewerten und eventuell reformieren. Die Wallonie wird Texte verabschieden, die proaktive Praxistests in den Bereichen Wohnen und Beschäftigung ermöglichen. Die Französische Gemeinschaft plant ihrerseits Maßnahmen zur Förderung der Diversität im öffentlichen Dienst. Hierzu gehört auch die Umsetzung positiver Aktionspläne.

Unia konnte nur indirekt an den beiden Plänen mitwirken, nämlich über die Ministerkonferenz zur Bekämpfung von Rassismus, und wurde vorher nicht formell um Rat gefragt. Bedauerlicherweise stellen wir fest, dass in diesen Plänen einige Chancen vertan wurden. So hatten wir beispielsweise gehofft, dass operative Instrumente ausgearbeitet werden, um einen besseren Überblick über die **Zeitpläne** für die geplanten Maßnahmen und über die **Budgets** zu haben, die den verschiedenen Handlungsbereichen des jeweiligen Plans zukommen sollen. Unia hält es für unverzichtbar, die Umsetzung der Aktionspläne von einem Begleitausschuss überwachen zu lassen. In diesem Ausschuss müsste neben der Regierung auch die Zivilgesellschaft in ihrer ganzen Bandbreite vertreten sein.

Im Übrigen warten wir nach wie vor – und das bereits seit über 20 Jahren – auf den **Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus (NAPAR)**, dem sich alle föderierten Teilgebiete des Landes anschließen. In unserem [Memorandum zu den Wahlen](#) (Empfehlung Nr. 1) wiederholen wir unseren Appell an die nachfolgenden Regierungen (Föderalregierung sowie Regional- und Gemeinschaftsregierungen), gemeinsam einen ehrgeizigen und von allen Akteuren unterstützten Aktionsplan gegen Rassismus, rassistische



Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und damit zusammenhängende Intoleranz zu entwickeln. Der Weg dorthin ist genauso wichtig wie das Ergebnis. Daher müssen alle relevanten Akteure einbezogen werden: Behörden, Sozialpartner, Zivilgesellschaft, Justiz, Akademiker ... Um einen solchen Plan wirkungsvoll zu gestalten, muss Rücksprache mit der Zivilgesellschaft gehalten werden, insbesondere mit den Organisationen, die sich für die Interessen der Opfer von Rassismus einsetzen.

### Studie über die Selbstdefinition der Herkunft

In Belgien wird die Herkunft einer Person oft nach ihrer Nationalität oder der ihrer Eltern oder Großeltern bestimmt. Diese Herkunft stimmt aber nicht immer mit dem Grund überein, aus dem eine Person diskriminiert wird, beispielsweise aufgrund ihrer Hautfarbe oder ihres sonstigen Äußeren.

Deshalb hat Unia Anfang 2023 eine [Studie über die Selbstdefinition](#) (nur FR oder NL) der Herkunft in Belgien angesetzt. Das Projekt [Improving equality data collection in Belgium](#) (2021 - nur FR oder NL) hat ergeben, dass bei der Sammlung von *Equality Data* darauf zu achten ist, dass die Selbstdefinition zugrunde gelegt wird, sofern dies möglich und sinnvoll ist. Dies ist wichtig, um die Faktoren besser zu verstehen, die zu Ungleichheit und Diskriminierung führen.

Selbstdefinition bedeutet, dass Angaben zu persönlichen Merkmalen (wie Herkunft) von der betreffenden Person selbst kommen, wobei diese auch die Wahl haben muss, keine Angabe zu machen. Hierzu

wird die Person beispielsweise gefragt, wie sie sich selbst definiert oder aufgrund einer Herkunft diskriminiert fühlt.

Die Nutzung der Selbstdefinition bei der Sammlung von *Equality Data* ist ein Grundprinzip der menschenrechtsbasierten Datenerfassung, aber bisher noch nicht geläufig in Belgien. Diese Studie soll die Sammlung und Qualität von *Equality Data* verbessern. Der Abschlussbericht mit guten Praktiken zur Methode der Selbstdefinition wird im Juni 2024 vorgestellt. ■



## Die Menschen systematisch einbeziehen, von der ersten Idee bis hin zur Bewertung der betreffenden Politik

**Thomas Peeters ist festes Personalmitglied der [ORBIT VoG](#) (nur NL), einer Vereinigung, die sich als Mitstreiter für Superdiversität und Migration versteht. Diese VoG strebt die gleiche gesellschaftliche Stellung aller Bürgerinnen und Bürger an. Thomas ist auch einer der Koordinatoren des [NAPAR-Bündnisses](#) (nur FR oder NL), einer Interessenvereinigung aus etwas sechzig zivilgesellschaftlichen Organisationen, die sich für einen inter-föderalen Aktionsplan gegen Rassismus stark machen. Er ist Mitglied des Unia-Begleitausschusses Rassismus. Wir fragten ihn, wie man Diskriminierung und Rassismus in den einzelnen Gesellschaftsbereichen noch stärker bekämpfen könnte.**

**Thomas, warum brauchen wir immer noch Aktionspläne gegen Rassismus und warum fehlt uns hier ein inter-föderaler Aktionsplan?**

Rassismus kommt immer noch häufig vor. Das zeigen ja auch die Statistiken von Unia. Und in sämtlichen Gesellschaftsbereichen stoßen wir auf strukturellen und institutionellen Rassismus. Aktionspläne haben den Vorteil, dass man die Maßnahmen auf-

einander abstimmen kann und keinen Gesellschaftsbereich auslässt. Seit Kurzem haben wir ja Aktionspläne für die Brüsseler und die Wallonische Region, die Französische Gemeinschaft und auch auf föderaler Ebene. Flandern und die Deutschsprachige Gemeinschaft müssen hier noch nachlegen.

Die Ausarbeitung und Überwachung eines umspannenden inter-föderalen Aktionsplans bringt einen Austausch zwi-

schen den einzelnen Entscheidungsebenen zustande. Denken wir beispielsweise an den Bereich Beschäftigung, wo die Befugnisse zwischen der Föderalbehörde und den Regionen aufgeteilt sind. Bei einem inter-föderalen Ansatz könnte man alle Aspekte der Arbeitsmarktpolitik abdecken und über gute Praktiken austauschen. Auch im Bereich Wohnen sind die Befugnisse aufgeteilt. Und es fehlt an einer Koordination dieser Befugnisse. Nehmen wir beispielsweise Praxistests. Wer ist dafür verantwortlich, sie zu organisieren? Muss das auf kommunaler, regionaler oder föderaler Ebene geschehen? Solche Dinge könnten besser abgestimmt sein.

**Welche politischen Maßnahmen fehlen nach deinem Ermessen noch in den Aktionsplänen?**

Eine wichtige Maßnahme, die in jedem dieser Aktionspläne fehlt, ist es, weltanschauliche Symbole im öffentlichen Dienst und im Unterrichtswesen zuzulassen, sowohl für Schüler oder Studierende als auch für die Lehrkräfte\*. Das war bisher ein *No Go* für alle Regierungen. Ihr Argument ist oft, dass man sich neutral präsentieren muss.

\* Die Position von Unia zu weltanschaulichen und religiösen Symbolen finden Sie auf unserer Website.

Dabei gäbe es jede Menge andere Maßnahmen, um die Neutralität zu garantieren. So verwehrt man jetzt einem Teil der Bevölkerung die Teilhabe am Arbeitsmarkt, obwohl wir in der Bildung und in vielen weiteren Wirtschaftszweigen mit einem gravierenden Arbeitskräftemangel kämpfen.

Auch das professionelle Profiling bei der Polizei scheint in den Aktionsplänen kein Thema zu sein. Wir plädieren unter anderem für eine systematische Registrierung der Kontrollen und für eine Empfangsbestätigung, die den Grund der Kontrolle aufführt. Bei der Ausarbeitung des Rundschreibens zum professionellen Profiling – übrigens ein erster Schritt in die richtige Richtung – hat man die Zivilgesellschaft kaum einbezogen, obwohl wir mehrmals darauf gedrängt hatten.

### **Das bringt uns zu einer anderen Frage: Hat die Polizei ein strukturelles Rassismusproblem?**

Die Polizei hat in der Tat ein strukturelles Rassismusproblem, aber wie tief es verwurzelt ist, hängt stark von dem jeweiligen Korps ab. Man kann nicht sagen, dass „die Polizei“ rassistisch ist. Es gibt da große Unterschiede, zum Beispiel zwischen födera-

ler und lokaler Polizei. Föderale Einsatzdienste kennen manchmal den lokalen Kontext nicht so gut und gehen dann anders heran als die lokale Polizei. Wir hören, dass die Kultur in einigen Korps faul ist. Dieses Problem ist nicht leicht anzugehen, aber es wird auch zu wenig getan. Das zählt nicht zu den obersten Prioritäten bei der Polizei. Die politischen Entscheidungsträger leugnen oft, dass es ein strukturelles Rassismusproblem gibt. Folglich werden auch keine Maßnahmen ergriffen.

Null Toleranz gegenüber Rassismus sollte auf jeden Fall Teil der Lösung sein, neben einem gezielten Screening der Personen die eine Polizeiausbildung beginnen wollen und auch der bestehenden Bediensteten. Man muss sich aber auch mit den negativen Erfahrungen der Polizeibediensteten im Einsatz vor Ort befassen. Mit manchen Bevölkerungsgruppen kommen sie nur in heiklen Situationen in Kontakt, und diese Erfahrungen werden dann bewusst oder unbewusst verallgemeinert. Deshalb plädiert ORBIT für eine Intervention, bei der die Bediensteten in einem sicheren Rahmen und unter fachlicher Begleitung ihre belastenden Erfahrungen verarbeiten kön-

nen. Polizeibedienstete spielen den Einfluss dieser Erfahrungen oft herunter.

### **In welchen Bereichen könnte man sonst noch stärker gegen Rassismus vorgehen?**

Zum Bildungswesen hätten wir in den Aktionsplänen mehr erwartet. Der Aktionsplan der Föderation Wallonie-Brüssel fällt in dieser Hinsicht enttäuschend aus. Die Verantwortung für die Studienorientierung wird hier komplett auf die Schülerinnen und Schüler abgewälzt, die jetzt Beistand zu einem Beschwerdeverfahren erhalten, wenn sie nicht mit der erhaltenen Bescheinigung einverstanden sind. Es fehlt aber an Maßnahmen zur Unterstützung und Professionalisierung der Lehrkräfte in diesen Fragen. Das würde nämlich zu einer objektiveren Orientierung der Schülerinnen und Schüler führen. Und das beginnt schon damit, wie man den Schüler oder die Schülerin in der Klasse behandelt, ob bewusst oder unbewusst.

Bei Diskriminierung im Wohnungswesen plädieren wir für Praxistests, auch mit Schauspielern. So könnte man den Ablauf auch bei der Wohnungsbesichtigung, also

der zweiten Auswahlphase, auf Diskriminierung prüfen. Für den Mietwohnungsmarkt und den Arbeitsmarkt hat man in den letzten Jahren zwar einen Gesetzesrahmen für Praxistests aufgestellt, aber konkret wurden bisher zu selten proaktiv Praxistests durchgeführt. Deshalb plädieren wir dafür, quantitative Ziele vorzugeben.

### **Welche Rolle kann eines Erachtens die Zivilgesellschaft spielen, damit unsere Gesellschaft inklusiver wird?**

Die Zivilgesellschaft kann den Kampf gegen Rassismus nicht alleine ausfechten. Wir können schließlich keine Gesetze verabschieden, der Arbeitsinspektion keine Ermittlungen in Diskriminierungsfällen auftragen, keine inklusiven Arbeitsordnungen für den öffentlichen Dienst aufstellen usw.

Dennoch spielt die Zivilgesellschaft eine nicht zu unterschätzende Rolle im Kampf gegen Rassismus. Wir können Schulungen anbieten, Rassismuspfer begleiten und anderes mehr. Das sind Aufgaben, die der Staat nicht übernehmen kann, weil man hierfür das nötige Vertrauen braucht. Außerdem können wir die Signale, die wir empfangen, an die Politik weitergeben.

Und wir haben als zivilgesellschaftliche Organisationen eine weitere wichtige Aufgabe: Rassismus vorbeugen und dabei mit gutem Beispiel vorangehen. So erzielen wir vielleicht die größte Wirkung. Wen stellen wir ein? Wie ist die Stimmung am Arbeitsplatz? Wie gehen wir mit Feiertagen um? Haben wir eine gezielte Antirassismuspolitik für unsere Organisation? Das sind Fragen und Aufgaben für Organisationen wie unsere, aber auch für jede andere Organisation, ganz gleich, ob man sich für Verkehrssicherheit einsetzt oder ein Biogärtnerverein ist.

Außerdem treten wir als Experte auf. Wir beraten, bieten Schulungen und regen mit Projekten zu Inklusion an, von der Basis aus, in Vierteln, Schulen und Organisationen. Dabei geht es uns um Gleichbehandlung. Wir leugnen nicht, dass wir auch selbst als Organisation vor Herausforderungen stehen, wenn es um Inklusion geht. Das geben wir offen zu. Inklusion ist ein kontinuierlicher Prozess, der immer wieder Aufmerksamkeit und Anstrengungen erfordert. Aber das kommt uns als Organisation auch deutlich zugute. Wie sehr Rassismus und Diskriminierung die Ziele einer Organisation gefährden können, ist nicht zu

unterschätzen. Denken wir beispielsweise an den hiermit verbundenen Krankenstand oder die Personalfuktuation oder auch an die Motivation der Mitarbeiter und den Ruf der Organisation.

### **Wie kann man dafür sorgen, dass die Stimmen und Erfahrungen der betroffenen Bevölkerungsgruppen gehört und bei politischen Entscheidungsfindungen berücksichtigt werden?**

Hier geht es nicht nur um Erfahrungen, sondern auch um Sachkompetenz. Politisch kann und sollte man die Menschen systematisch einbeziehen, von der ersten Idee bis hin zur Bewertung der betreffenden Politik. Aber was machen wir konkret mit diesem Input? Man muss nicht nur zuhören, sondern das, was man hört, auch wirklich aufnehmen und einfließen lassen.

Organisationen müssen ebenfalls hierauf achten. Indem man, um nur ein Beispiel zu nennen, bei der Zusammensetzung eines Panels auf ein Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern oder Geschlechtsidentitäten oder zwischen unterschiedlichen Migrationshintergründen bedacht ist. Das gehört mit zur Einbeziehung. Genau wie die

Menschen, die man mit den eigentlichen Tätigkeiten erreichen will. Man muss sich fragen, ob man als Organisation bewusst Gruppen anspricht, die man bisher noch nicht erreicht. Welche Stakeholder man bei der Ausarbeitung eines politischen Plans für die eigene Organisation interviewen will. Ob man auch für Personen mit einer Beeinträchtigung barrierefrei ist. Auch Verwaltungsräte, Beiräte und Fokusgruppen sind Orte der Partizipation.

Auch auf die Stimme von Nichtbelgiern, die in Belgien leben, sollte man hören. ORBIT arbeitet mit LEVL und De Wakkere Burger an der Registrierung von Nichtbelgiern für die Gemeinde- und Europawahlen. Wahlen sind eine gute Gelegenheit, auch denjenigen Gehör zu schenken, die sonst überhört werden. Wenn Nichtbelgier wählen dürften, müssten die politischen Parteien ihren Anliegen Rechnung tragen und auch andere Standpunkte berücksichtigen. Neben der einfacheren Registrierung für die Gemeinderats- und Europawahlen plädieren wir dafür, das Wahlrecht auch auf die Regionalwahlen auszuweiten. ■







# Besserer Schutz und mehr Unterstützung

Beim Schutz und bei der Unterstützung der Opfer von Diskriminierung, Hassreden und Hassdelikten waren 2023 in mehreren Bereichen Fortschritte festzustellen. Unia hat an einer Reihe von **Gesetzesänderungen mitgewirkt, die die Opfer besser schützen** und die Diskriminierungsbekämpfung effizienter gestalten. Damit setzt Belgien erneut Maßstäbe mit seiner Gesetzgebung, verglichen mit anderen europäischen Ländern. Dennoch besteht weiterhin Handlungsbedarf.

2023 war das **Rundschreiben zur Ermittlungs- und Strafverfolgungspolitik in Sachen Diskriminierung und Hassdelikte**, das sogenannte COL13, seit 10 Jahren in Kraft. Das Rundschreiben gibt eine Übersicht über relevante Rechtstexte, legt die Erwartungen an Magistrate dar und fordert die Polizeidienste zu größeren Anstrengungen und Verbesserungen bei der Ermittlung von Diskriminierung und Hassdelikten auf. 2023 haben wir Input zur Aktualisierung des Rundschreibens gegeben.

Die **Folgen von Diskriminierung und Hass** für die Opfer sind schwerwiegend und werden oft unterschätzt. Auch wiederholte Mikroaggressionen (zum Beispiel unbeabsichtigt verletzendes Aussagen oder Verhaltensweisen) können schlimme Folgen

haben. Da müssen wir als Gesellschaft aktiv werden. Deshalb haben wir 2023 mit der Arbeit an einer besseren **psychosozialen Unterstützung** für Personen begonnen, die uns Fälle von Diskriminierung und Hass melden. In bestimmten Situationen sorgen wir außerdem dafür, dass die Opfer Zugang zu **Rechtsbeistand** haben, und tragen somit zu einer **konstruktiven Rechtsprechung** bei.

## Gesetzesänderungen

In den vergangenen Jahren haben mehrere Gemeinschaften und Regionen an ihrer Gesetzgebung gefeilt, um Diskriminierung wirkungsvoller bekämpfen zu können. Hierbei wurde auch Unia immer wieder um Rat ersucht. So hat man die Liste der geschützten Merkmale aktualisiert, die Rolle der Arbeitsinspektion gestärkt und den Rahmen für den Einsatz von Diskriminierungstests näher definiert. 2023 wurde auch die föderale Antidiskriminierungsgesetzgebung weiter überarbeitet.

Bereits 2022 hatte man mit einem neuen Gesetz die **Liste der geschützten Merkmale erweitert**



(Gesetz vom 6. Dezember 2022 für eine humanere, schnellere und strengere Justiz). Diesen Schutz kann man auch in Anspruch nehmen, wenn man aufgrund eines vermeintlichen Merkmals diskriminiert wird. Darüber hinaus hat das neue Gesetz dafür gesorgt, dass ein [diskriminierendes Motiv](#) (nur FR oder NL) bei allen Straftaten einen erschwerenden Umstand darstellt. Vorher konnte das diskriminierende Motiv oder Hassmotiv nur bei bestimmten Straftaten, zum Beispiel bei Körperverletzung, geltend gemacht werden. Unia plädiert im Fall eines Hassmotivs dafür, dass dies auch **klare Konsequenzen** für den oder die Täter hat und ein höheres Strafmaß verhängt wird. Es gibt allerdings nach wie vor einen Unterschied zwischen „erschwerendem Faktor“ und „erschwerendem Straftatbestand“ (vorher „erschwerender Umstand“). Es wäre sinnvoll, das diskriminierende Motiv bei allen Straftaten als erschwerenden Umstand gelten zu lassen.

Seit dem 1. Juni 2023 bietet eine neue Gesetzesregelung Opfern und Zeugen einen [besseren Schutz vor Vergeltung](#) (nur FR oder NL). Aus Angst vor Vergeltung unternehmen manche Opfer oder auch Zeugen von Diskriminierung keine konkreten Schritte. Die neue Regelung trägt den Empfehlungen von Unia Rechnung. Ab sofort sind nicht nur diejenigen Personen geschützt, die Diskriminierung melden (sei es schriftlich, telefonisch oder mündlich), sondern auch Informanten, Zeugen und Helfer.

Am 22. Juni 2023 hat das föderale Parlament einen Gesetzesentwurf angenommen, um die Antidiskriminierungsgesetzgebung zu stärken. Unia wurde in diesem Zusammenhang um Rat ersucht und begrüßt die Gesetzesänderung. Mit dem neuen Gesetz können Diskriminierungsopfer jetzt auch außerhalb ihrer Arbeitsbeziehungen mit [verbesserten Schadenersatzleistungen](#) (nur FR

oder NL) rechnen. Der pauschale Schadenersatz ist nun verdreifacht und wird jährlich indexiert.

Das neue Gesetz erkennt zudem zwei Formen von Mehrfachdiskriminierung an:

- › **kumulative Diskriminierung:** wenn beispielsweise ein älterer Mann nicht eingestellt wird, weil man denkt, dass er nicht in ein Team aus jüngeren Frauen passen würde. Die geschützten Merkmale Alter und Geschlecht treffen zusammen, bleiben aber voneinander getrennt (ein jüngerer Mann oder eine ältere Frau wären auch nicht eingestellt worden).
- › **intersektionale Diskriminierung:** Das [Sozioökonomische Monitoring](#) (nur FR oder NL) hat gezeigt, dass die Stellung von Arbeitskräften mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt statistisch gesehen ungünstiger als die von Arbeitskräften belgischer Herkunft ist. Außerdem sind Frauen strukturell im Nachteil gegenüber Männern. Die Kombination aus Herkunft und Geschlecht kann zu intersektionaler Diskriminierung führen, die schwerer wiegt als eine einfache Kumulation.

Für diese Formen von Mehrfachdiskriminierung kann der Richter die vorgegebenen pauschalen Schadenersatzleistungen addieren.

Diese Gesetzesänderungen lehnen allesamt an eine Reihe von Empfehlungen an, die Unia im Rahmen ihrer [Evaluierung des Antidiskriminierungsgesetzes und des Antirassismuses](#) formuliert hatte. Dennoch sind damit nicht alle Probleme behoben. In diesem Zusammenhang verweisen wir auf die Empfehlungen Nr. 16 und 17 aus unserem [Memorandum zu den Wahlen](#).

Schriftliche Hassbotschaften, die in der Öffentlichkeit verbreitet werden – sogenannte

Pressedelikte – fallen in die Zuständigkeit des Assisenhofes. In der Praxis kommt es aber selten oder gar nicht zur Verhandlung, weil diese sehr kostspielig, zeitraubend und aufwendig sind. Bei rassistischen und fremdenfeindlichen Hassbotschaften macht **Artikel 150 der Verfassung** jedoch eine Ausnahme: Diese werden vor dem Korrekionalgericht verhandelt, was in der Praxis wirkungsvoller ist. Unia fordert eine Verfassungsänderung, damit auch Hassbotschaften aufgrund von Glauben oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Geschlecht vor das Korrekionalgericht gebracht werden können. Diese Änderung ist umso wichtiger, da sie auch Cyber-Hass betrifft, also die Verbreitung von Hassbotschaften über das Internet und die sozialen Medien.

Des Weiteren fordert Unia, **das Antidiskriminierungsgesetz und das Antirassismugesetz besser aufeinander abzustimmen** und auch die neuen geschützten Merkmale hierin aufzunehmen. In den letzten Jahren haben mehrere föderierte Teilgebiete ihre Dekrete und Ordonanzen aktualisiert. Unia richtet daher den Appell an die Teilgebiete, sich zu abzustimmen, um für die Einheitlichkeit der einzelnen Rechtstexte zu sorgen und die neuen Merkmale aufzunehmen. Wir denken dabei insbesondere an das Merkmal der **sozialen Stellung**, das die Gesetzgebung in nicht erschöpfender Weise definieren muss: sozio-ökonomischer Status und sonstige Stellungen, wie die von Wohnwagenbewohnern, aktuellen oder ehemaligen Häftlingen, Arbeitsuchenden, aktuellen oder ehemaligen Sexarbeitenden, Analphabeten, Obdach- und Wohnungslosen. Auch das Merkmal der Familienpflichten – das einen weiterreichenden Schutz verleiht als das Merkmal der Familienzusammensetzung, weil es auch die Pflichten von Eltern umfasst, die nicht unter demselben Dach wohnen – müsste aufgenommen werden. Ebenso das Merkmal der

Aufenthaltsrechtsstellung, das es ermöglicht, in bestimmten Situationen Schutz zu bieten, in denen bisher nur indirekter Schutz aufgrund der Nationalität geboten wird.

## 10 Jahre COL13

Das Rundschreiben zur Ermittlungs- und Strafverfolgungspolitik in Sachen Diskriminierung und Hassdelikte (nur FR oder NL), das „COL13“, sorgt bereits seit 10 Jahren für einen besser koordinierten Ansatz. Dennoch gibt es nach wie vor gewisse **Hindernisse bei der Umsetzung** dieses Rundschreibens. So wird das diskriminierende Motiv einer Straftat bei der Registrierung von Hassdelikten nicht systematisch angegeben. Einige Polizeizonen haben auch immer noch keinen Referenzbeamten bezeichnet. Durch die starke Fluktuation ist es im Übrigen schwierig, eine aktuelle Liste von Referenzbeamten zu führen.

Deshalb hat Unia für die Bewertung und **Überarbeitung des COL 13** plädiert, um die Registrierung von Hassdelikten zu verbessern. Unia fordert zudem einen Mechanismus zur garantierter Aktualisierung der Liste von Referenzbeamten und -magistraten. Das neue Rundschreiben ist seit dem 22. April 2024 in Kraft.

Das neue Rundschreiben richtet den **Fokus** auf Rassismus, Antisemitismus, Hass aufgrund von Glauben oder Weltanschauung, Sexismus, Hass gegen Transgender und homosexuelle Menschen sowie Hass gegen Menschen mit Behinderung. Das Rundschreiben enthält eine **eindeutige Definition** der angewandten Konzepte und Indikatoren und sorgt für eine **bessere Kennzeichnung** der Akten. Pro Bezirk müssen klare Absprachen über die **Kommunikation** zwi-

schen Polizei und Staatsanwaltschaft sowie über die Zusammenarbeit mit Unia, dem Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern und mit Akteuren der Zivilgesellschaft getroffen werden.

Ein Nachteil ist, dass Unia und das Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern aufgrund der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) keine Gerichtsurteile mehr erhalten können, wenn diese nicht anonymisiert sind, und auch nicht mehr über Anberaumungsmittelungen informiert werden oder die Liste der Referenzpolizeibeamten und -magistraten empfangen können. Wir fordern daher eine Gesetzesänderung, um diese Hindernisse aus dem Weg zu räumen.

In manchen Strafrechtssachen (bei Hassdelikten, Hassreden, Negationismus und strafrechtlich verfolgbarer Diskriminierung) können **alternative Maßnahmen und alternative Strafen** hilfreich sein. Sie sorgen dafür, dass das Opfer in den Mittelpunkt rückt. Dies bietet dem Opfer nicht nur eine Wiedergutmachung für den erlittenen Schaden, sondern hilft auch, das Selbstwertgefühl wieder aufzubauen. Der Täter wird aktiv in den Wiedergutmachungsprozess einbezogen. Man arbeitet im Grunde an einer anderen Einstellung des Täters und an seiner Sensibilisierung, statt nur zu bestrafen. Unia fordert daher in seinem [Memorandum zu den Wahlen](#), dass genügend Optionen geboten werden, die der Straftat und dem Diskriminierungsgrund angemessen sind (Empfehlung Nr. 72).

## Psychosoziale Unterstützung

Als Gleichbehandlungsstelle müssen wir **die Barrierefreiheit unserer Dienstleistungen** für alle Bürger garantieren, physisch und auch online. Dabei wollen wir noch stärker auf **die psychosozialen Folgen von Diskriminierung und Rassismus** achten. Opfer brauchen nicht nur Rechtsberatung, sondern oft auch Anerkennung und Unterstützung. Daher bilden wir unser Personal darin fort, auch praktische und emotionale Unterstützung bei der Behandlung von Diskriminierungsmeldungen zu bieten. Wir arbeiten an unserer Barrierefreiheit und sorgen für einen besseren Empfang. Hierbei achten wir insbesondere auf vulnerable Personen und auf Opfer von Mehrfach- oder intersektionaler Diskriminierung.

Durch **Partnerschaften** mit Akteuren der sogenannten ersten und zweiten Linie (Anlauf- und Fachstellen) können wir schnell an die richtigen Personen weiterverweisen und auf den dringenden Bedarf eingehen: psychologische Unterstützung, allgemeine Fragen zum Wohlbefinden, Rechtsberatung. Hierfür sorgen wir auch lokal durch Einschaltung unserer **lokalen Botschafter und Botschafterinnen**. Zudem wollen wir die psychosozialen Folgen von Diskriminierung und Rassismus objektivieren und messen. Einerseits, um stärker auf **Sensibilisierung** zu setzen, und andererseits, um auch angemessene **Schadenersatzleistungen** in den Verhandlungen und Gerichtsverfahren zu erwirken. Wir wollen hierzu die nötigen Instrumente entwickeln und unseren Sachbearbeitern die erforderlichen Kompetenzen vermitteln, um diese Instrumente korrekt anzuwenden.



## Rechtsbeistand und Rechtsprechung

Eine Untersuchung hat gezeigt, dass Diskriminierungsoffer **bessere Chancen** haben, ein Gerichtsverfahren zu gewinnen, wenn ihnen eine Gleichbehandlungsstelle wie Unia beisteht. In 70 % der Fälle aus den Jahren 2009 bis 2019, in denen Unia einem Verfahren als Zivilpartei an der Seite des Opfers beigetreten ist, erhielt das Opfer Recht, gegenüber lediglich 33 % der Fälle, wenn das Opfer alleine vor Gericht zog (zu veröffentliche Untersuchung der [Universität UCLouvain Saint-Louis Bruxelles](#) - nur FR). Im Folgenden führen wir eine Reihe von Gerichtsverfahren auf, denen Unia als Zivilpartei beigetreten ist und deren **Urteil 2023 verkündet** wurde. Eine Übersicht der Gerichtsverfahren, zu deren Beitritt wir 2023 die Genehmigung unseres Verwaltungsrats erhalten haben, findet sich im folgenden Kapitel.

### Datenbank Rechtsprechung

Zu den Aufträgen von Unia gehört es, Gerichtsurteile zu sammeln und zu veröffentlichen, die bei der Bewertung der Antirassismus- und Antidiskriminierungsgesetzgebung von Nutzen sein können.

Die [Datenbank](#) auf unserer Website **trägt Urteile und Entscheide über Diskriminierung, Hassdelikte und strafbare Hassbotschaften zusammen**. Die Texte sind systematisch anonymisiert und zusammengefasst. Juristen und andere Interessierte können diese Datenbank anhand einfacher fester Parameter

nutzen oder gezielt nach Wörtern oder Textauszügen suchen.

Die Datenbank enthält nicht nur die Urteile und Entscheide, an denen Unia als Partei beteiligt war. Da wir nicht systematisch über alle relevanten Urteile und Entscheide informiert werden, können wir bisher noch nicht garantieren, dass die Datenbank vollständig ist.

### Pauschaler Schadenersatz nicht auf Arbeitsbeziehungen anwendbar

Eine Frau im Alter von 52 Jahren hatte auf ein Stellenangebot geantwortet, wurde aber aufgrund ihres Alters abgelehnt. Das Arbeitsgericht urteilte, dass es sich hierbei um Diskriminierung aufgrund ihres Alters handelte, und sprach ihr einen pauschalen Schadenersatz von 650 Euro zu.

Das Arbeitsgericht hat das Antidiskriminierungsgesetz aber damit falsch angewandt. Der im Antidiskriminierungsgesetz festgelegte pauschale Schadenersatz ist nämlich nur außerhalb von Arbeitsbeziehungen anwendbar. Im Rahmen der Arbeitsbeziehungen hat das Diskriminierungsoffer Anrecht auf einen pauschalen Schadenersatz in Höhe von drei oder sechs Monaten Bruttolohn. Der [Arbeitsgerichtshof Brüssel](#) (nur FR oder NL) korrigierte diesen Fehler und gewährte drei Monate Bruttolohn als Schadenersatz.

### Entlassung von Frau mit Gebissproblemen ist Diskriminierung

Eine Arbeitnehmerin wurde am ersten Arbeitstag in einer Versicherungsagentur in Aalst entlassen, als man feststellte, dass sie abgebrochene Zähne

hat. Die Frau erklärte, dass dies erblich bedingt ist und die geplante Operation aufgeschoben wurde. Die Geschäftsführer wollten davon nichts wissen und setzten die Frau unter Druck, damit sie eine Vertragsauflösung im beiderseitigen Einverständnis unterzeichnet. Da der Arbeitgeber nicht auf die wiederholte Bitte von Unia um ein Gespräch einging, zog Unia zusammen mit der Frau vor Gericht.

Der Präsident des [Arbeitsgerichts Gent, Abteilung Aalst](#) (nur FR oder NL), urteilte am 8. Februar 2023, dass die von der Versicherungsagentur angeführten Fehlschlüsse, die zur Entlassung geführt haben, einer sachlichen Prüfung in keiner Weise standhalten. Das Gericht gab dem Antrag auf einen pauschalen Schadenersatz in Höhe von 6 sechs Bruttomonatsgehältern für den materiellen und moralischen Schaden der Frau statt. Der Präsident des Gerichts erklärte unmissverständlich, dass „das Argument, dass die Arbeitnehmerin durch ihr Äußeres ablehnende Reaktionen bei Kunden oder Kollegen hervorruft, nicht als legitimer Zweck zu betrachten ist, der eine Unterscheidung rechtfertigt.“

## Bedeutung kohärenter Aussagen

Am 18. Dezember 2015 wurden zwei Minderjährige von zwei Polizeibeamten wegen Taten verhaftet, bei denen der Sohn eines Kollegen der Polizeibeamten das Opfer war. Die beiden Minderjährigen reichten Klage gegen die zwei Polizeibeamten wegen Körperverletzung aus Hass als Motiv ein. Am 8. Dezember 2021 wurden die zwei Polizeibeamten vom [Korrekionalgericht Lüttich, Abteilung Lüttich](#) (nur FR oder NL), freigesprochen. Das Korrekionalgericht urteilte, dass die Aussagen der beiden Minderjährigen einander widersprachen. Der [Appellationshof Lüttich](#) (nur FR oder NL) hat den Freispruch bestätigt. Aufgrund

der widersprüchlichen Aussagen der Opfer konnten die Tatbestände nicht bewiesen werden. Die Polizeibeamten wurden freigesprochen.

## „Junior-Profil“ darf nicht missbraucht werden, um Altersdiskriminierung zu rechtfertigen

Ein Unternehmen wandte sich an eine Leiharbeitsagentur, um eine freie Stelle zu besetzen. Zwei ältere Männer wurden für die betreffende Funktion abgelehnt, weil das Unternehmen nach einem „Junior-Profil“ suchte. Bezüglich der Leiharbeitsagentur entschied das [Arbeitsgericht Gent, Abteilung Sint-Niklaas](#) (nur FR oder NL), dass keine Tatbestände angeführt wurden, die auf eine Diskriminierung durch die Leiharbeitsagentur hindeuten, unter anderem deshalb, weil in dem von der Agentur veröffentlichten Stellenangebot kein Alter genannt wurde.

In den E-Mails des Unternehmens war nach Einschätzung des Arbeitsgerichts aber „ein gewisses Muster von ungünstiger Behandlung älterer Bewerber im Vergleich mit Bewerben um die dreißig Jahre“ zu erkennen. Das Unternehmen versuchte noch zu argumentieren, man habe Bewerbern mit weniger Erfahrung eine Chance geben wollen. Doch das Arbeitsgericht urteilte, dass der Begriff „Junior-Profil“ nicht dazu benutzt wurde, Bewerber mit weniger Erfahrung anzuziehen, sondern um nach Alter auszuwählen. Das Unternehmen hatte sich somit der Diskriminierung aufgrund des Alters schuldig gemacht.

Der Begriff „Junior“ darf kein Freischein für Altersdiskriminierung sein. Die Verwendung dieses Begriffs ist erlaubt, wenn er sich ausschließlich auf Berufserfahrung, Überqualifizierung, Diplom

und Bildungsstand der Bewerber bezieht. Nicht aber, wenn damit das Alter gemeint ist. Dennoch wird der Begriff in der Praxis oft benutzt, um Altersdiskriminierung zu verschleiern.

## Ungleiche Behandlung bei der Unterstützung von Schülern mit Behinderung

Mit dem Dekret vom 17. Juni 2021 hat die Französische Gemeinschaft förderpädagogische Ressourcen-Pools, sogenannte „pôles territoriaux“, geschaffen, um die Inklusion von Kindern mit besonderem Bedarf im Regelunterricht nach und nach zu verbessern. Diese Ressourcen-Pools sind mit der Unterstützung der Regelschulen bei der Integration von Schülern mit besonderem Bedarf beauftragt.

Die VoG Inclusion hat sich an den Verfassungsgerichtshof gewandt, weil das Dekret gegen Artikel 10 und 11 der Verfassung (die den Grundsatz der Gleichheit und Antidiskriminierung verankern) und gegen die international verbrieften Rechte von Menschen mit Behinderung verstößt. Schüler mit sensomotorischer Behinderung wurden nämlich günstiger behandelt – im Rahmen der zusätzlichen Finanzierung von Begleithilfen bei besonderem Förderbedarf – zum Nachteil von Schülern mit geistiger Behinderung.

Unia war dem Verfahren als Partei beigetreten. Der [Verfassungsgerichtshof](#) (nur FR oder NL) entschied, dass die Unterscheidung zwischen Schülern mit sensomotorischer und mit geistiger Behinderung nicht zu rechtfertigen ist. Der Dekretgeber darf Schüler nicht ungerechtfertigt je nach Behinderung, ob sensomotorisch oder geistig, anders behandeln. Die betreffenden Bestimmungen des Dekrets wurden für nichtig erklärt.

## Entlassung nach Beschwerde wegen rassistischen Mobbing am Arbeitsplatz

Zwei Arbeiter hatten sich beim Unfallverhütungsberater formell wegen rassistischen Mobbing am Arbeitsplatz beschwert. Noch während der Schutzperiode wurden sie entlassen. Sie forderten einen Schadenersatz von sechs Monaten Bruttolohn wegen Mobbing oder Diskriminierung, doch hat das Arbeitsgericht ihre Klage in erster Instanz abgewiesen. Der [Arbeitsgerichtshof Gent, Abteilung Brügge](#) (nur FR oder NL), entschied seinerseits, dass die angeführten Tatbestände nicht auf Mobbing oder Diskriminierung hindeuten. Er legte dar, dass es die Hinweise auf Mobbing und Diskriminierung konkret die beiden Arbeiter hätte betreffen müssen. Allgemeine rassistische Vorurteile und Stereotype reichten nicht zur Umkehrung der Beweislast.

Das Arbeitsgericht befand also, eine Umkehrung der Beweislast sei nicht möglich und es gäbe auch keinen Beweis für Mobbing oder Diskriminierung. Die Schadenersatzforderung in Höhe von sechs Monaten Bruttolohn wegen Mobbing oder Diskriminierung wurde abgewiesen. Da das Unternehmen aber nicht beweisen konnte, dass die Entlassung der nichts mit der Beschwerde zu tun hatte, die sie eingereicht hatten, wurde den beiden Arbeitern dennoch ein pauschaler Schadenersatz von sechs Monaten Bruttolohn wegen Entlassung während der Schutzperiode zugesprochen.

## Rechtsextremer Hassprediger zu Haftstrafe verurteilt

Ein Mann hatte in mehreren sozialen Medien Tausende Bilder und Botschaften gepostet, mit denen er unter anderem den Nationalsozialismus verherrlichte. Er stempelte jüdische Menschen als

Feinde ab und rief dazu auf, andere Völker zu unterwerfen. Der Mann war als radikalisierte Extremist bekannt und international als Hassprediger gemeldet. Er hatte Pläne, den *Vlaamse Militanten Orde* neu zu gründen. Die Staatsanwaltschaft hatte den Angeklagten wegen Anstiftung zu Hass oder Gewalt und wegen Gutheißung des Genozids im Zweiten Weltkrieg (Negationismus) strafrechtlich verfolgt. Das [Korrekionalgericht Ostflandern, Abteilung Oudenaarde](#) (nur FR oder NL), verurteilte den Mann zu einer Haftstrafe von sechs Monaten und zu einer Geldbuße von 1.600 Euro.

Die Begründung des Korrekionalgerichts war in mehreren Punkten bahnbrechend. So urteilte das Gericht, dass auch eine geschlossene Facebook-Gruppe das Öffentlichkeitskriterium im Sinne von Artikel 444 des Strafgesetzbuches erfüllt. Bezüglich der Straftat der Anstiftung befand das Korrekionalgericht, dass der Mann zwar nicht öffentlich zu körperlicher Gewalt aufgerufen hatte, aufgrund der anhaltenden und konsequenten Verbreitung seiner Posts hatte er aber indirekt zu einem Klima der Polarisierung, Angst und Hassgefühle beigetragen, das bestimmte Minderheiten als eine Form psychischer Gewalt oder Bedrohung der eigenen Unversehrtheit erleben können.

Was den Straftatbestand des Negationismus angeht, hatte der Mann die Zuständigkeit des Korrekionalgerichts angefochten. Er vertrat den Standpunkt, dass die Taten nicht durch Rassismus oder Fremdenfeindlichkeit motiviert waren, sondern durch Diskriminierung aufgrund der Glaubensüberzeugung. Der Beklagte meinte daher, dass ein Assisenhof hierüber zu befinden habe (Artikel 150 der Verfassung). Das Korrekionalgericht verwarf dieses Argument. Die Tatbestände, die als Negationismus gewertet wurden, stellten sehr wohl überwiegend rassistische Äußerungen dar. Nebenbei kann Negationismus durch Diskriminierung aufgrund der Glaubensüberzeugung motiviert sein.

## ÖPNV-Betrieb De Lijn wegen Diskriminierung von Rollstuhlbenutzern verurteilt

Zusammen mit Unia hatten vier Rollstuhlbenutzer die Verkehrsgesellschaft De Lijn wegen Diskriminierung von Reisenden mit Behinderung angeklagt. Die Betroffenen hatten jeweils mehrere Fälle erlebt, in denen sie nicht mit dem Bus mitfahren konnten. De Lijn behauptete, dass sie eine Reihe von Maßnahmen getroffen habe, um ihre Dienstleistungen durch entsprechende Vorkehrungen anzupassen, doch das Gericht befand, dass keine konkreten Beweise für tatsächliche Vorkehrungen vorgebracht wurden. Falls De Lijn tatsächlich Vorkehrungen getroffen habe, seien diese jedenfalls nicht zielführend und hätten nicht dafür gesorgt, dass Personen mit Behinderung eigenständig am öffentlichen Verkehr teilnehmen können. De Lijn konnte auch nicht beweisen, dass die geforderten Vorkehrungen für sie eine unangemessene Belastung darstellen.

Das [Gericht erster Instanz Antwerpen, Abteilung Mecheln](#) (nur FR oder NL), kam zu dem Urteil, dass De Lijn bei ihrem ÖPNV-Angebot einen verbotenen Unterschied aufgrund von Behinderung macht und daher der Diskriminierung schuldig ist. De Lijn diskriminiert Personen mit Behinderung, indem sie keine angemessenen Vorkehrungen trifft, damit die Betroffenen eigenständig die öffentlichen Verkehrsmittel benutzen können. Es liege ein Muster ungünstiger Behandlung von Personen mit Behinderung vor, und das habe Folgen für die Lebensqualität von Reisenden mit Behinderung. Die vier Personen, die zur Fortbewegung einen Rollstuhl benutzen, erhielten jeweils einen pauschalen Schadenersatz von 650 Euro. De Lijn wurde außerdem zur Zahlung einer Verfahrensschädigung von 1.800 Euro verurteilt. Der Fall ist jetzt in der Berufungsinstanz. ■



Unia ist ein  
Kompetenzzentrum,  
auf das ich  
zurückgreifen kann

**In jeder Provinz bezeichnet die Staatsanwaltschaft einen Referenzmagistrat zur Verfolgung von Diskriminierung und Hassdelikten. Für Westflandern ist dies seit 2021 Inge D'haese der Staatsanwaltschaft Westflandern, Abteilung Ypern. Als Referenzmagistratin Diskriminierung und Hassdelikte arbeitet sie oft mit Unia zusammen.**

### Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit zwischen der Staatsanwaltschaft und Unia konkret?

Diskriminierung und Hassdelikte sind eine sehr komplexe und spezifische Materie, und es ist sinnvoll, dass jede Staatsanwaltschaft hierfür einen Referenzmagistrat bezeichnet. Das bedeutet nicht, dass ich als Referenzmagistratin das ganze Wissen gepachtet habe. Ich interessiere mich sehr für diese Materie und versuche, so gut es geht auf dem neuesten Stand zu bleiben. Und ich bin nebenbei für eine ganze Reihe weiterer Materien zuständig, wohingegen Unia sich Tag für Tag mit dieser Materie befasst und somit auch

sehr umfassende Kenntnisse hierin besitzt.

Unia trägt zum Beispiel die gesamte Rechtsprechung über Diskriminierung aus dem ganzen Land zusammen und analysiert sie. Außerdem bietet Unia eine Übersicht aller Gesetzesänderungen und verfolgt das ganze Geschehen. Unia ist ein Kompetenzzentrum, auf das ich zurückgreifen kann. Mit Ihrer Website, die Zugriff auf all diese Informationen bietet, haben wir als Referenzmagistrate ein praktisches Instrument zur Hand, um unsere Kenntnisse zu vertiefen. Unser erster und wichtigster Referenzrahmen ist natürlich das Gesetz, aber wenn

wir zum Beispiel nachschauen wollen, wie eine Problematik vorher beurteilt wurde, ist die Unia Website hilfreich.

Die Kommunikation miteinander verläuft auch sehr gut. Wenn ein Opfer Anzeige bei der Polizei erstattet hat, können Sie dieser Person im weiteren Verfahren beistehen. Manchmal tritt Unia dem Verfahren auch als Zivilpartei bei. Dann ist es für Sie praktisch, einen Ansprechpartner bei der Staatsanwaltschaft zu haben, um zu erfahren, ob schon ein Fall eröffnet wurde und wie der Stand der Dinge ist. So können Sie dem Opfer die Situation besser erklären. Wir geben Ihnen auch Bescheid, wenn in einem Fall vor Gericht geladen wird, damit Sie entscheiden können, ob Sie dem Verfahren als Zivilpartei beitreten wollen. Außerdem tauschen wir interessante Rechtsprechungen aus. So können Sie die Übersicht über die Rechtsprechung auf der Unia Website fortführen und die Informationen aktuell halten. Bei unserer Kommunikation miteinander geht es überwiegend um Informationsaustausch. Die inhaltlichen, juristisch-technischen Entscheidungen in den einzelnen Fällen sind aber alleinige Befugnis der Staatsanwaltschaft.



### Die Ermittlungs- und Strafverfolgungspolitik in Sachen Diskriminierung und Hassdelikte wurde in einem Rundschreiben festgelegt (COL13), das 2024 revidiert wird. Was erwarten Sie von dieser Revision?

Es ist wichtig, gewisse Dinge neu zu bewerten, weil sich die Gesellschaft ständig verändert. Sie wird immer komplexer in dem Sinn, dass ständig neue Ausdrucksformen hinzukommen. Darauf müssen wir uns ebenfalls einstellen.

Das COL13 enthält bereits einige gute Ansätze, zum Beispiel die Tatsache, dass innerhalb jeder Instanz (Staatsanwaltschaft, Polizei, Gemeinde) Referenzpersonen bezeichnet werden, aus den Gründen, die ich vorhin schon angeführt hatte. Es ist gut, wenn sich eine Staatsanwaltschaft spezialisiert, um eine kohärente Strafverfolgungspolitik auszuüben. Diese Strafverfolgungspolitik impliziert, dass Fälle nicht aus Opportunitätsgründen zu den Akten gelegt werden. Ich persönlich finde, dass dies in manchen Fällen weiterhin möglich sein muss (und theoretisch ist es das auch noch), weil es viele Abstufungen gibt, wie ernst ein Fall ist oder aus welchen Motiven jemand etwas gesagt oder getan

hat. Manche Bürger sind sich nicht einmal bewusst, dass bestimmte Verhaltensweisen oder Äußerungen strafbar sind. Jedenfalls ist es wichtig, dass die Strafverfolgungspolitik klare Linien zieht, und in dieser Hinsicht wäre es hilfreich, wenn die Referenzpersonen einen engeren Austausch hierüber hätten.

Unia fordert in ihren Empfehlungen, konsequenter gegen Online-Hass vorzugehen. Das ist natürlich eine große Aufgabe, die auch angegangen werden muss, aber hierfür brauchen wir die nötigen Kapazitäten, um das alles zu untersuchen. Außerdem lässt sich Online-Hass nicht mit einem bestimmten geografischen Ort verbinden, das heißt, die Untersuchung müsste praktisch landesweit durchgeführt werden. Vom Computer aus hat man leicht etwas Beleidigendes geschrieben. Und es besteht ein Unterschied zwischen einem Täter, dessen Mentalität von strafrechtlich verfolgbareren Auffassungen durchdrungen ist, und jemandem, der unüberlegt einen unpassenden Kommentar unter einen Online-Zeitungsartikel setzt. Bei der Vernehmung fällt der Betroffene dann manchmal aus allen Wolken. Deshalb ist es wichtig, auch auf Sensibilisierung in der Bevölkerung zu setzen.

Der besondere Vorsatz bei Hassdelikten ist oft schwer zu beweisen. Deshalb sehe ich in dem neuen Gesetz für eine humanere, schnellere und strengere Justiz, das mit Artikel 78ter den erschwerenden Umstand auf alle Straftaten anwendbar macht, eine echte Chance. So kann das Gericht gegebenenfalls Hass als eines der Tatmotive berücksichtigen, wenn dieser Hass sich aufgrund eines bestimmten Merkmals gegen eine Person oder Personengruppe richtet. Wobei sich dieser Aspekt manchmal leichter von den Tatbeständen selbst ableiten lässt.

**Artikel 150 der Verfassung besagt, dass alle Pressedelikte vor den Assisenhof gebracht werden müssen, außer wenn das Motiv Rassismus oder Fremdenfeindlichkeit ist. Solche Pressedelikte kommen dann vor das Korrektionalgericht. Das führt aber zu einer unterschiedlichen Behandlung je nach dem Inhalt der Hassrede. Außerdem spielen oft mehrere Diskriminierungsgründe gleichzeitig eine Rolle. Dann lässt sich nur schwer klären, ob das Korrektionalgericht zuständig ist oder nicht. Zum Beispiel dann, wenn es gleichzeitig um Rassismus und Hass gegen Muslime geht. Wie kann eine Gesetzesänderung hier die Lösung bringen?**

Dieser Artikel ist meines Erachtens etwas überholt in der heutigen Gesellschaft. Als die Verfassung geschrieben wurde, dachte man bei Pressedelikten vor allem an Bücher, Zeitungen und Pamphlete. Das heißt an Veröffentlichungen, die aus der Druckerpresse kamen. Abgesehen von persönlichen Begegnungen war es damals das einzige Medium, mit dem man Informationen oder Meinungen austauschen konnte. Artikel 150 bezog sich also vor allem auf die Autoren dieser Bücher, Zeitungen oder Pamphlete. Das ist aber nicht mehr zeitgemäß.

Wenn wir die Entwicklung der Rechtsprechung des Kassationshofs betrachten, sehen wir, dass die Online-Verbreitung von Hassbotschaften als Pressedelikt zu betrachten ist. Mit Ausnahme von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit müssen solche Delikte demnach vom Assisenhof beurteilt werden. Ein Entscheid durch den Kassationshof ist technisch gesehen korrekt, weil alle Kriterien eines Pressedelikts erfüllt sind. Es ist aber nicht sonderlich pragmatisch, und ich glaube, der Gesetzgeber wollte diesen Artikel auch nicht auf die gesamte digitale Kommunikation anwenden. Die Folgen der digitalen Entwicklung waren damals natürlich nicht vorhersehbar. Daher

wäre eine Verfassungsänderung eine Lösung.

Erschwerend kommt noch hinzu, dass digitale Plattformen manchmal privat sind oder dass die Täter oft anonym bleiben und nicht leicht zu identifizieren sind. Die digitale Kommunikation ist inzwischen derart verbreitet, dass man nicht ernsthaft erwarten kann, alle Diskriminierungen oder Hassreden aufzudecken. Das ist nicht realistisch. Man kann einfach nicht alles kontrollieren. Doch, die Administratoren der Online-Plattformen müssen wachsam sein und Verantwortung zeigen.

### Was kann man tun, damit sich auch die Täter der Folgen ihres Handelns bewusst werden?

Meines Erachtens muss es in weniger gravierenden Fällen möglich sein, einfach festzustellen, dass jemand falsch gehandelt hat, und dann die Akte zu schließen, ohne stundenlange Begleitung oder hohe Geldbuße. Natürlich erfordert jede Akte ihren eigenen Ansatz und persönliche Konsequenzen, je nach Umständen (Alter, Motiv, Vorgeschichte usw.). Unser Arsenal an Sanktionsmöglichkeiten beschränkt sich auf den Vergleich, die Vermittlung in Strafsachen und die Ladung vor Gericht. In dieser Materie

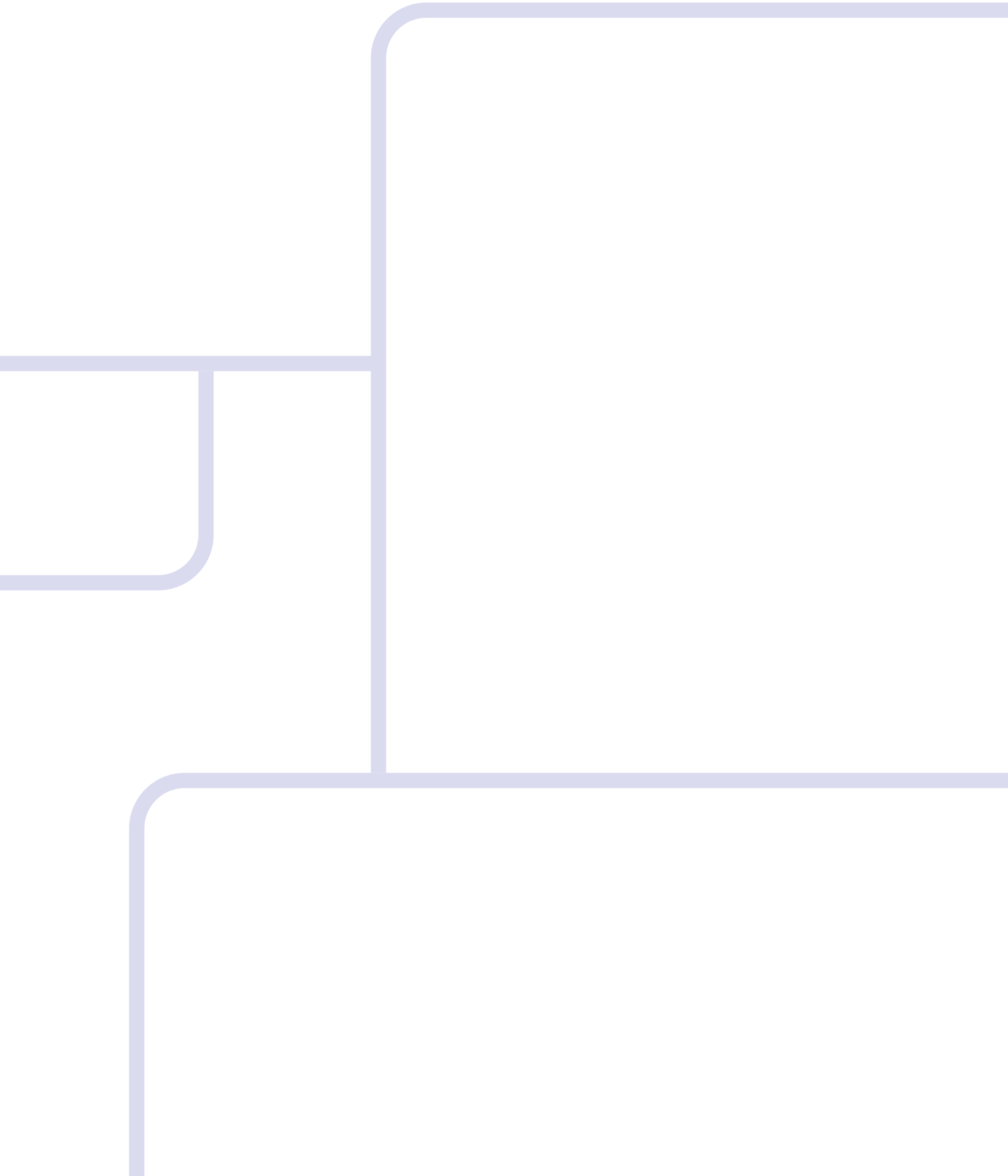
ist es meines Erachtens etwas schwieriger für das Gericht, einen Vergleich vorzuschlagen oder eine Geldbuße zu verhängen, vor allem, wenn der Täter sensibilisiert werden muss.

Neben der repressiven Funktion hat eine Strafe ja auch eine präventive Funktion, die in dieser Materie noch vernachlässigt wird, meines Erachtens vor allem deshalb, weil es an (alternativen) Sanktionen mangelt, die gezielter auf die Art der Straftat eingehen könnten. Im Augenblick ist die Kaserne Dossin meines Wissens das einzige konkrete Angebot. Mehrere Staatsanwaltschaften haben auch ein Zusammenarbeitsabkommen mit der Kaserne Dossin abgeschlossen.

In der Regel erfordert jeder Fall einen individuellen Ansatz. Man muss schauen, ob jemand etwas aus einer bestimmten Gesinnung heraus gesagt oder getan hat oder ob er irgendwelche Äußerungen macht, ohne wirklich zu wissen, welchen Schaden er damit anrichtet. Die Gesinnung, aus der manche Taten begangen werden, macht aus meiner Sicht einen wesentlichen Unterschied, wie die Sache weiterverfolgt werden sollte. Unwissenheit schützt nicht vor Strafe, aber hier gibt es meines Erachtens verschiedene Stufen.

Ich gehe erst einmal davon aus, dass der Mensch im Grunde gut ist und dass nicht jeder grundsätzlich böswillige Absichten verfolgt. Auch das muss man bei der Strafverfolgung in die Waagschale legen dürfen.

Außerdem verändert sich die Gesellschaft gerade grundlegend und wird immer komplexer. Jeder hat das Recht, seine Meinung zu äußern, und hierzu gibt es viele Wege und Möglichkeiten. Wir müssen der Gesellschaft auch Zeit geben, sich daran zu gewöhnen, was aber nicht bedeutet, dass wir Rechtsverstöße dulden sollen. Man muss wissen, dass sich nicht alle Menschen gleich schnell umstellen und mit den gesellschaftlichen Veränderungen fertig werden. Das Gebot der Stunde ist hier eher Sensibilisierung. Die Menschen sollten überhaupt etwas nachsichtiger miteinander umgehen. ■











# Verfolgung von Diskriminierungsmeldungen

Eine unserer wichtigsten Aufgaben ist es, Diskriminierungsmeldungen weiter zu verfolgen. Eine statistische Übersicht der Meldungen und Fälle im Jahr 2023 findet sich auf unserer Website. Im Folgenden gehen wir auf einige konkrete Aktionen und Empfehlungen in den Bereichen Beschäftigung, Dienstleistungen und Medien ein, zu denen besonders viele Meldungen eingingen und Fälle eröffnet wurden. Auch der Konflikt zwischen Israel und der Hamas hat sich in den Statistiken niedergeschlagen. Dies hat uns veranlasst, einen zusätzlichen Anhang in den Bericht über Antisemitismus aufzunehmen, den wir 2023 veröffentlicht haben. Wir schließen dieses Kapitel mit einer Übersicht der Fälle ab, in denen wir von unserem Verwaltungsrat die Genehmigung erhalten haben, vor Gericht zu ziehen.

## Positive Maßnahmen und Präventionspolitik

Unia hat 2023 verstärkt auf **positive Maßnahmen** gesetzt. So stehen wir Arbeitgebern (im privaten und öffentlichen Sektor) und Arbeitgeberorganisationen mit Rat und Tat zur Seite, um einen Rahmen für positive Maßnahmen auszuarbeiten. Auf unserer [Online-Lernplattform eDiv](#) (nur FR oder NL) ist dargelegt, was positive Maßnahmen sind und wie man sie entwickeln kann. Hierzu sind auch Beispiele aufgeführt.

### Positive Maßnahmen

Die Antidiskriminierungsgesetzgebung bietet Unternehmen und Behörden die Möglichkeit, Aktionen und Maßnahmen zu ergreifen, um die Nachteile zu vermeiden oder auszugleichen, mit denen bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern konfrontiert sind. Solche positiven Maßnahmen oder Maßnahmen werden

auch in den **europäischen Richtlinien für Gleichbehandlung** angeregt. Sie können dafür sorgen, dass schwach vertretene Personengruppen vorübergehend gefördert werden, um strukturelle Ungleichheiten zu beseitigen.

Positive Maßnahmen sind aber nur unter folgenden **Bedingungen** zulässig:

- › Es muss nachweislich eine **Ungleichbehandlung** existieren, zum Beispiel anhand von Statistiken zu den Wirtschaftszweigen.
- › Die Beseitigung dieser Ungleichheit muss ausdrücklich als **Ziel** ausgegeben werden.
- › Die positive Maßnahme muss **befristet** sein und beendet werden, wenn das erklärte Ziel erreicht ist.
- › Die positive Aktion darf **die Rechte anderer** nicht unnötig einschränken.

Die Maßnahme darf nicht zu **positiver Diskriminierung** führen. Positive Diskriminierung bedeutet, dass eine Person für eine bestimmte Funktion nicht dieselben beruflichen Anforderungen wie Andere erfüllen muss. Bei positiven Aktionen ist dies nicht der Fall: Nur bei gleichen Kompetenzen erhält die Zielgruppe den Vorzug.

Entsprechend einer [ausführlichen Empfehlung](#) (nur FR oder NL) von Unia fordern wir in unserem [Memorandum zu den Wahlen](#) eine zwingend einzuführende **Präventionspolitik** gegen Diskriminierung bei der Arbeit (Empfehlung Nr. 24). Die bestehenden Gefahrenverhütungsdienste, die für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zuständig sind, können diese Präventionspolitik unter-

stützen. Auch die Arbeitsinspektion muss die Befugnis erhalten, Strafen zu verhängen oder Situationen zu berichtigen, wenn Maßnahmen hinzukommen. Die Arbeitsinspektion muss Data-Mining nutzen können, um objektive Hinweise auf mögliche Diskriminierungen zu erhalten. Beim Data-Mining kommen statistische Instrumente und Software-Anwendungen zum Einsatz, um große Datenmengen zu analysieren. So können Zusammenhänge und Dynamiken aufgedeckt werden, die sonst verborgen blieben.

## Dienstleistungen

Durch die gestiegenen Mietpreise auf dem privaten Wohnungsmarkt finden Menschen in vulnerablen Situationen, zum Beispiel mit Ersatz- oder Eingliederungseinkommen, nur schwer eine **erschwingliche Wohnung**. Unia fordert in ihrem [Memorandum zu den Wahlen](#), Mietpreistraster auszuarbeiten, die steuerlich attraktiv und zwingender sind, mit einer differenzierten Besteuerung der Mieteinnahmen, und drängt auf die Einrichtung eines zentralen Mietkaufionsfonds (Empfehlungen Nr. 31 und 32). Das Sozialwohnungsangebot muss deutlich erweitert werden und die Sozialwohnungsbaugesellschaften müssen ihre Zuteilungsregeln harmonisieren. Für ältere Menschen und Personen mit Behinderung müssen weitere **angepasste Wohnungen** geschaffen werden.

Während der Energiekrise gingen bei Unia zahlreiche Meldungen wegen des Zugangs zum Sozialtarif und der Gewährung von Prämien durch den FÖD Wirtschaft ein. Daher haben wir das System des **Sozialtarifs für Energie** auf die Bestimmungen der Antidiskriminierungsgesetzgebung geprüft. Gemeinsam mit Myria und dem

Dienst zur Bekämpfung von Armut, prekären Lebensumständen und sozialer Ausgrenzung haben wir eine [Stellungnahme](#) (nur FR oder NL) ausgearbeitet, in der wir für einen gemeinsamen Energiekostenansatz von allen betroffenen öffentlichen Stellen in Abstimmung mit den Akteuren vor Ort plädieren.

Sprachbarrieren, die digitale Kluft und der zeitweilige Verzicht auf medizinische Leistungen bei unzureichendem Einkommen haben Ungleichheiten in der **Gesundheitsversorgung** auf Seiten vulnerabler Bevölkerungsgruppen zur Folge. Durch Stigmatisierung, Diskriminierung und fehlendes Verständnis bei den Versorgern für die besonderen Situationen und Bedürfnisse der betroffenen Gruppen (Menschen mit LGBTQI+-Geschlechtsidentität, Behinderung, Migrationshintergrund usw.) wird die Lage für manche oft noch schlimmer. Unia hat 2023 eine Untersuchung zu den Erfahrungen von rassistischer Diskriminierung im Gesundheitswesen in die Wege geleitet. In unserem [Memorandum zu den Wahlen](#) fordern wir zudem, auf eine inklusive Gesundheitsversorgung hinzuwirken (Empfehlung Nr. 59). Hierzu empfiehlt es sich unter anderem, entsprechende Schulungen für Gesundheitsfachkräfte anzubieten und Hindernisse durch mangelnde Kenntnis der betreffenden Landessprachen oder durch Analphabetismus aus dem Weg zu räumen.

Unia fordert in ihrem [Memorandum zu den Wahlen](#), zu bestimmten Zeitpunkten und ohne Zusatzgebühren auch eine **physische Zugangsmöglichkeit** zu allen Dienstleistungen des öffentlichen Interesses (öffentliche Dienste, Banken, Schulanmeldung ...) einzurichten, damit keine einzige Dienstleistung nur noch digital nutzbar ist (Empfehlung Nr. 42). Auch die Barrierefreiheit und die Benutzung digitaler Instrumente müssen verbessert werden, wobei vul-

nerable Menschen sich auf Hilfe und Unterstützung bei der Benutzung dieser Instrumente verlassen können müssen.

### **Der Gesundheitszustand darf nicht automatisch zu erhöhten Versicherungsbeiträgen führen**

Nach wie vor gehen bei uns Meldungen über Versicherer ein, die einen **überzogenen Prämienzuschlag** für Situationen berechnen, in denen kein erhöhtes Risiko aufgrund des Gesundheitszustands des Kunden nachzuweisen ist. In einer unserer [außergerichtlichen Lösungen](#) (nur FR oder NL) musste ein **Mann mit ADHS** einen Prämienzuschlag von 45 % für eine **Restschuldversicherung** zahlen. Der Versicherungsarzt führte ein angeblich höheres Todesfallrisiko an und berief sich dabei auf zwei wissenschaftliche Studien.

Unia konnte in der Argumentation des Versicherers und in den angeführten wissenschaftlichen Studien jedoch keinen klaren Zusammenhang mit einem Prämienzuschlag von 45 % erkennen. Der Versicherer hat auch die **persönliche Situation des Melders** nicht berücksichtigt. In einem Gutachten des behandelnden Arztes wurden die vom Versicherer zitierten wissenschaftlichen Studien nuanciert und der persönliche Gesundheitszustand des Melders näher dargelegt. Die Intervention von Unia führte letztendlich dazu, dass der Versicherer den Prämienzuschlag fallen ließ.

## Hassrede

Online-Hass lässt sich nur schwer eindämmen, da es hierfür an personellen und technischen Mitteln fehlt. In unserem [Memorandum zu den Wahlen](#) fordern wir die Föderalbehörde auf, eine konsequente Politik zu entwickeln, um Online-Hassbotschaften zu bekämpfen (Empfehlung Nr. 67). Dabei ist auch der Einsatz von **künstlicher Intelligenz** zur Ermittlung illegaler Online-Inhalte in Betracht zu ziehen. Bei der Bearbeitung von Meldungen wegen Hassreden richten wir den Hauptfokus auf Meldende, die selbst Opfer sind, auf Wiederholungstäter und auf besonders gravierende Tatbestände.

### Gerichtsverfahren gegen ‚Schild en Vrienden‘

[2018](#) (nur FR oder NL) hatte die Reportage der VRT-Sendung Pano unverhohlenen Rassismus, Antisemitismus und Hass gegen Menschen mit LGBTI+-Geschlechtsidentität von Seiten der rechtsextremen Jugendbewegung ‚Schild en Vrienden‘ ans Tageslicht gebracht. Leiter dieser Bewegung ist Dries Van Langenhove, der seit Beginn des Gerichtsverfahrens in dieser Sache alles daran gesetzt hat, sich dem Prozess zu entziehen.

Nach zahlreichen Verzögerungstaktiken durch die Angeklagten hat das Korrektionalgericht Gent am 12. März 2024 endlich das Urteil verkündet. Dries Van Langenhove wurde als Leiter von Schild en Vrienden zu einer **effektiven Haftstrafe von 1 Jahr** und einer **Geldbuße**

**von 16.000 Euro** verurteilt. Darüber hinaus wurden ihm **die Bürgerrechte für die Dauer von 10 Jahren entzogen**. Die sechs anderen Beklagten erhielten Haftstrafen von 6 bis 8 Monaten auf Bewährung und Geldbußen in Höhe von 8.000 Euro. Ein einziger Beklagter zeigte Reue. Er wurde zwar ebenfalls verurteilt, doch hat das Gericht seine Strafe zur Bewährung ausgesetzt. Er hat jetzt unter anderem eine geführte Besichtigung der Kaserne Dossin in Mecheln vor sich.

Das Gericht zeigte besondere Härte gegen Van Langenhove, weil er als Leiter „die anderen in sein rassistisches, gehässiges, neonazistisches und negationistisches Narrativ hineingezogen hat“, wie in dem Urteil zu lesen ist (Anm. d. Red.: hier und im Folgenden in freier deutscher Übersetzung, negationistisch meint die Leugnung des Holocausts). „Damit bringt er Menschen gegeneinander auf.“ Das Gericht wertete dies als „kriminelles Verhalten“, das „eine Bedrohung für eine friedfertige Gesellschaft ist, in der jeder Mensch seinen Platz hat“. „Er schafft eine feindselige Stimmung in der Gesellschaft und trägt zu Zerwürfnis, Zwiespalt, Konflikt und Gewalt bei.“

„Der Beklagte hat damit körperliche und psychische Gewalt hervorgerufen“, wie in dem Urteil weiter zu lesen ist. „Er wollte die demokratische Gesellschaft untergraben und durch ein eigenes Gesellschaftsmodell der sogenannten weißen Vorherrschaft ersetzen.“

Mehrere Verurteilte haben angekündigt, dass sie in Berufung gehen wollen.

## Konflikt zwischen Israel und der Hamas

Nach den tragischen Ereignissen in Israel, im Gazastreifen und in der umliegenden Region stellt Unia ein **Wiederaufflammen von Hassreden und Hassdelikten** fest, vor allem antisemitischer Art. In dem Zeitraum vom 7. Oktober bis zum 7. Dezember gingen bei uns **91 Meldungen** ein (54 in Niederländisch und 37 in Französisch), die in einem direkten Zusammenhang mit dem Konflikt standen.

In 66 Fällen wurde eindeutig auf die **jüdische Herkunft** verwiesen. Zum Vergleich: Im Jahr 2022 gingen bei Unia gewöhnlich 4 bis 5 Meldungen pro Monat wegen Antisemitismus ein (insgesamt 57 Meldungen). In 8 Meldungen ging es um die palästinensische Herkunft, die arabische Herkunft oder den islamischen Glauben. Unia bearbeitet beispielsweise einen Fall von Diskriminierung gegen eine Person maghrebinischer Herkunft, die „angesichts der aktuellen Situation“ für einen Job abgelehnt wurde.

In den meisten eröffneten Fällen ging es um Hassreden, in 9 jedoch um ein Hassdelikt (Körperverletzung, Graffiti, Sachbeschädigungen). In mehreren Fällen steht Unia in engem Kontakt mit der Staatsanwaltschaft. Wir analysieren jeden Fall und erwägen gerichtliche Schritte, wenn Verstöße gegen die Antirassismus-, Antidiskriminierungs- oder Antinegationismusgesetzgebung festgestellt werden.

### Bericht über Antisemitismus

Die Folgen des israelisch-palästinensischen Konflikts sind auch Gegenstand eines zusätzlichen Anhangs zu dem

[Bericht über Antisemitismus](#) (nur FR oder NL), den Unia Anfang 2024 veröffentlicht hat. In diesem Bericht hebt Unia die Besonderheit des Antisemitismus im Vergleich mit anderen rassistischen Diskriminierungsgründen hervor. Hierbei hatten wir die Fälle zugrunde gelegt, die wir in den Jahren 2018 bis 2022 bearbeitet hatten. In 85 % dieser Fälle ging es um Hassbotschaften, in 10 % um Hassdelikte und in 5 % um Diskriminierung. 20 % der Hassbotschaften betrafen in diesen Fällen die Leugnung des Holocaust. Unia hat **10 Empfehlungen** formuliert und zudem betont, wie wichtig beständige Investitionen in den neuen interföderalen Koordinationsmechanismus zur Bekämpfung von Antisemitismus sind, der am 15. Januar 2024 erstmals zusammengekommen ist.

2023 gingen bei uns **121 Meldungen** wegen angeblicher Fälle von Antisemitismus und Negationismus ein. Hierzu wurden **59 Fälle** eröffnet. In dem Zahlenbericht 2023, der auf unserer Website zur Einsicht steht, gehen wir näher auf diese Meldungen und Fälle ein.

## Wirkung der Präventionsarbeit

Mit allgemeinen Schlussfolgerungen zur Diskriminierungslage in Belgien auf Grundlage dieser Zahlen sind wir vorsichtig. Ein Fall von Diskriminierung kann nämlich nur dann gemeldet werden, wenn der oder die Betroffene überhaupt weiß, dass dies möglich ist und wo. Trotz unse-



rer Anstrengungen zur Sensibilisierung für das Recht auf Antidiskriminierung und zur breiteren Bekanntheit unserer Arbeit stellen wir fest, dass die Anzahl Diskriminierungsmeldungen bei Unia nur **ein Bruchteil** dessen ist, **was die Menschen täglich erleben**.

Dennoch sind wir überzeugt, dass die verstärkten Anstrengungen, die wir in den letzten Jahren zum Schutz, zur Prävention und als politischer Berater unternommen haben, ihre Wirkung zeitigen. Mit strategischen Gerichtsverfahren (*Strategic Litigation*) senden wir Signale über die **Rechtsprechung** aus, deren Wirkung nach und nach in die einzelnen Gesellschaftsbereiche durchsickert. Diskriminierungsopfer, die sich in vulnerablen Situationen befinden, können fest mit dem professionellen (Rechts-)Beistand durch Unia rechnen.

Im Bereich der Prävention setzen wir allem voran auf die Aktualisierung unserer Instrumente, um die **Inklusion und Antidiskriminierung** in Unternehmen und Einrichtungen voranzubringen (z. B. unsere Instrumente auf der Plattform [eDiv](#) (nur FR oder NL) und die [DIA-Toolbox](#) zum durchgängig inklusiven Ansatz, auf die wir an anderer Stelle in diesem Jahresbericht näher eingehen). Immer mehr Organisationen entscheiden sich für ein gezieltes Schulungsprogramm, das wir gemeinsam ausarbeiten. Wir bieten ihnen aber auch andere Formen der Unterstützung und Beratung an. Unsere Mitarbeitenden leisten in mehreren Sektoren Sensibilisierungsarbeit zur Diversität und Inklusion und versuchen, der Antirassismus- und Antidiskriminierungsgesetzgebung zu breiterer Bekanntheit in beruflichen Kreisen zu verhelfen, auch lokal.

Darüber hinaus legen wir großen Wert auf **politische Beratung**. Mit Erfolg. So stellen wir fest, dass

unsere Sachkompetenz und Empfehlungen sowohl auf föderaler als auch auf regionaler und lokaler Ebene geschätzt und genutzt werden. Demzufolge hat sich das Gesetzesarsenal in den letzten Jahren um mehrere Aspekte erweitert: Fortschreibung der Liste von geschützten Merkmalen, Anerkennung von Mehrfachdiskriminierung und intersektionaler Diskriminierung, Anhebung des pauschalen Schadenersatzes, Vorbeugung gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz, Einführung eines Rahmens für Praxistests u. a. m.

In den nächsten Jahren wollen wir weitere Fortschritte herbeiführen: gezielte Gerichtsverfahren, Sensibilisierung beruflicher Akteure für Antidiskriminierung, Ausarbeitung einer konsequenten Präventionspolitik am Arbeitsplatz, Förderung der Inklusion im Dienstleistungsbereich und entschlossenes Vorgehen gegen Hassreden und Hassdelikte. Selbst in einer zunehmend digitalisierten und algorithmisierten Welt, die uns noch weitere Herausforderungen bringt.

## Der Rechtsweg

Unia ist gesetzlich befugt, **mit Genehmigung des Verwaltungsrats** vor Gericht zu ziehen. Dies geschieht aber nur dann, wenn eine außergerichtliche Lösung nicht möglich ist. Oder dann, wenn die Tatbestände besonders schwerwiegend sind oder ein Gerichtsurteil aus Gründen der **strategischen Prozessführung** (*Strategic Litigation*) wünschenswert ist. Die nachstehende Tabelle gibt eine Übersicht der Streitsachen, für die wir die Genehmigung unseres Verwaltungsrats hierzu erhalten haben. Dort, wo bereits ein Urteil oder Entscheidung verkündet wurde, ist dies auch vermerkt.

	Fakten	Verfahren	Gründe
 DISKRIMINIERUNG	<p>Ein Schwarzer Arbeitsuchender hatte sich für die Funktion als Data-Analyst beworben und wurde abgelehnt. Obwohl man ihm mitgeteilt hatte, dass die Stelle schon besetzt sei, blieb das Stellenangebot online stehen. Der Mann vermutete, dass er aufgrund seiner Hautfarbe diskriminiert wurde. Nach Intervention von Unia zeigte sich, dass das Unternehmen nach einem „Junior-Profil“ suchte und hierfür 30 Jahre als obere Altersgrenze angesetzt hatte. Nach einer Untersuchung durch die Arbeitsinspektion hatte das Arbeitsauditorat Hennegau den Fall ohne Weiteres eingestellt, weil keine ausreichenden Hinweise dafür bestanden, dass der Mann aufgrund seiner Hautfarbe diskriminiert wurde, und weil keine strafrechtliche Verfolgung wegen altersbedingter Diskriminierung möglich war. Den von Unia vorgeschlagenen Vergleich lehnte das Unternehmen ab, woraufhin Unia ein zivilrechtliches Verfahren anstrebte.</p>	Zivilverfahren	Alter
 DISKRIMINIERUNG	<p>Eine Frau mit beeinträchtigter Mobilität besitzt ein Appartement im zweiten Stock eines Gebäudes ohne Aufzug. Sie wollte einen Treppenlift installieren lassen und erhielt hierfür eine Beihilfe von der <i>Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap</i>. Selbst die Feuerwehr hatte die Installation des Treppenlifts genehmigt. Die Eigentümergemeinschaft verweigerte jedoch ihre Zustimmung zur Installation eines Treppenlifts. Die Frau wandte sich an das Friedensgericht, das einen gerichtlichen Sachverständigen bestellte. Dieser kam zu dem Schluss, dass die Installation eines Treppenlifts die Nutzung der Wendeltreppe durch die anderen Bewohner zu sehr erschweren würde. Gemeinsam mit einem Planungsbüro für Barrierefreiheit fand die Frau eine alternative Lösung, bei der die Schiene des Treppenlifts nicht außen an der Wendeltreppe verläuft, sondern innen, und die anderen Bewohner somit nicht mehr stört. Die Eigentümergemeinschaft gab keine Antwort auf das Gesuch von Unia, dieser alternativen Lösung zuzustimmen. Unia ist gegen die Eigentümergemeinschaft vor Gericht gezogen, um die Installation des Treppenlifts doch noch durchzusetzen.</p>	Zivilverfahren	Behinderung





	Fakten	Verfahren	Gründe
 DISKRIMINIERUNG	<p>Eine Frau hatte sich über das Brüsseler Arbeitsamt Actiris für eine Stelle als Buchhalterin beworben. Das Unternehmen, das die Stelle ausgeschrieben hatte, bat sie in einer E-Mail um Angabe ihres Geburtsdatums und ihrer Nationalität. Im E-Mail-Verlauf war folgender Vermerk zu finden: „<i>nicht so schlecht, aber schwarz und schon älter</i>“. Die Frau teilte die geforderten Angaben mit, doch wurde ihre Bewerbung nicht weiter bearbeitet. Actiris wurde von dieser diskriminierenden Behandlung in Kenntnis gesetzt und löschte daraufhin das Konto des Unternehmens. Unia bat das Unternehmen um nähere Auskunft. Das Unternehmen bestritt die Diskriminierung und argumentierte, man habe schließlich auch Arbeitnehmer ausländischer Herkunft beschäftigt. Unia wies das Unternehmen darauf hin, dass die angeführten Angaben nicht ausreichen, um die Diskriminierung zu widerlegen, und wiederholte die Forderung, Schadenersatz zu leisten. Das Unternehmen bestritt weiterhin, diskriminiert zu haben.</p>	Zivilverfahren et pénale	Rassismus und Alter
 DISKRIMINIERUNG	<p>Eine Frau mit HIV litt unter vaginaler Trockenheit und vereinbarte auf Anraten ihres Gynäkologen einen Termin bei einem Arzt zur Laserbehandlung. Durch die Medikamente, die sie nimmt, ist das Virus nicht nachweisbar. Sie ist somit auch nicht ansteckend. Dennoch weigerte sich der Arzt wegen ihres Serostatus, die Laserbehandlung bei ihr durchzuführen. Der Arzt schlug eine alternative Behandlung mit Hyaluronsäure vor, doch bietet eine solche Behandlung nicht die gleichen Vorteile. Unia fordert die Unterlassung dieser diskriminierenden Praxis.</p>	Zivilverfahren	Gesundheitszustand
 DISKRIMINIERUNG	<p>Auf Empfehlung des Arbeitsarztes hatte ein Busfahrer die Arbeit halbzzeitig wieder aufgenommen. Als er jedoch eine Prüfung ablegen wollte, um Kontrolleur zu werden, wurde ihm diese verweigert, vermutlich wegen der Fehlzeiten aus medizinischen Gründen. Der Arbeitgeber setzte den Arbeitsarzt unter Druck, damit dieser die Empfehlung zur halbzzeitigen Wiederaufnahme der Arbeit zurückzieht. Der Arbeitgeber weigerte sich, die Halbzzeitbeschäftigung aus medizinischen Gründen zu verlängern, unter dem Vorwand gewisser Fristen, die in einem KAA festgelegt sind. Die Verlängerung der Halbzzeitbeschäftigung war jedoch als angemessene Vorkehrung im Sinne der Antidiskriminierungsgesetzgebung zu betrachten. Für Unia steht ganz klar fest, dass diese Gesetzgebung der öffentlichen Ordnung Vorrang vor einem KAA hat.</p>	Zivilverfahren	Behinderung


	Fakten	Verfahren	Gründe
 DISKRIMINIERUNG	<p>Ein Schwarzer Mann, der für das ÖSHZ arbeitet, besichtigte eine Wohnung, die zur Miete ausgeschrieben war. Als er fragte, ob seine Bewerbung erfolgreich war, antwortete der Eigentümer: <i>„Sag dem Vermieter das nächste Mal gleich, dass du vom ÖSHZ kommst, das spart allen Zeit. Außerdem wurden die Ausländer bei uns sowieso alle rausgeschmissen. Wir vermieten nicht mehr an Ausländer. Ich wurde schon oft genug bedroht und beklaut von diesen Leuten, die ihre Miete ja doch nicht zahlen!“</i> Und die Schimpftirade ging sogar weiter, als Unia sich an den Eigentümer wandte: <i>„Als Eigentümer kann ich ja wohl noch selbst entscheiden, wen ich in mein Haus lasse. Ich muss mich doch nicht krank machen mit diesen Ausländern, die doch alle Kriminelle sind. Nehmt ihr die doch in euer Bett! Herr X soll doch in Afrika eine Wohnung verlangen und noch Geld dazu!“</i></p>	Zivilverfahren	Rassismus und Vermögen
 DISKRIMINIERUNG	<p>Ein IT-Spezialist, der als Subunternehmer für ein IT-Unternehmen arbeitet, hatte mit einem neuen Auftrag für einen Kunden dieses Unternehmens begonnen. Kurz nachdem er sich am ersten Tag an der Rezeption angemeldet hatte, erlitt er einen Epilepsieanfall auf dem Parkplatz des Kunden. Der Kunde wertete dies als Nichterscheinen und sagte den Auftrag ab. Das IT-Unternehmen schloss sich dieser Sichtweise an: <i>„Es hat sich eindeutig ein gravierender Vorfall (ernsthafter Störfall) ereignet, der zu diesem Zeitpunkt die begründete Vermutung nahelegte, dass der selbstständige Unternehmer über längere Zeit nicht mit dem Auftrag beginnen könnte“</i>. Es wurde nicht untersucht, ob der IT-Spezialist nicht trotz seiner Beeinträchtigung imstande war, den Auftrag kurzzeitig auszuführen. Der Versuch einer außergerichtlichen Einigung war erfolglos.</p>	Zivilverfahren	Behinderung und Gesundheitszustand

	Fakten	Verfahren	Gründe
 DISKRIMINIERUNG	<p>Eine Frau begann als Leiharbeitskraft in der Vertriebsabteilung eines Großunternehmens und war dort für die Auftragskommissionierung zuständig. Wegen ihrer Schulterarthrose konnte der Arbeitgeber zum Ausgleich ihrer Minderleistung die flämische Unterstützungsprämie („Ondersteuningspremie“) in Anspruch nehmen. Das Unternehmen wusste von dieser Prämie, doch hat die Leiharbeitsagentur diese Prämie nie weiter überwiesen. Nach einigen Monaten bat die Frau vergeblich darum, die Leistungsziele (Anzahl Wagen pro Tag) wegen ihrer Beeinträchtigung anzupassen. Wenig später erhielt sie eine negative Bewertung, weil sie nicht die gleichen Leistungen wie die anderen Mitarbeiter brachte. Das war auch der Grund, warum ihr Arbeitsvertrag nicht verlängert wurde. Das Unternehmen ging nicht auf die Mahnung ein, und auch die Leiharbeitsagentur unternahm nichts weiter. Bei Unia gingen mehrere Meldungen zu demselben Unternehmen wegen verweigerter angemessener Vorkehrungen ein.</p>	Zivilverfahren	Behinderung
 DISKRIMINIERUNG	<p>Bei Unia sind rund zehn Meldungen zu der Arbeitsausfallpolitik einer in Belgien tätigen Fluggesellschaft eingegangen. Piloten, die in den vorangegangenen 12 Monaten viermal rechtmäßig fehlten, erhielten einen Brief mit dem Hinweis, dass diese rechtmäßigen Arbeitsausfälle über dem Schnitt liegen und somit Disziplinarmaßnahmen zur Folge haben. In dem Brief steht auch, dass die Fehlzeiten die anderen Kollegen unfair unter Druck setzen. Arbeitnehmer mit hohen Fehlzeiten werden anschließend zu einer Disziplinarversammlung im ausländischen Hauptsitz geladen, wo sie zu den Gründen ihrer medizinischen Fehlzeit befragt werden. Die Piloten fühlen sich dadurch unter Druck gesetzt, trotzdem zu fliegen, obwohl sie körperlich hierzu nicht imstande sind.</p>	Zivilverfahren	Gesundheitszustand



	Fakten	Verfahren	Gründe
 DISKRIMINIERUNG	<p>Eine Frau, die Kopftuch trägt, hatte sich für eine Stelle als ‚Payroll-Specialist‘ beworben. Sie kam auch in die engere Auswahl und wurde zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Bei diesem Gespräch teilte man ihr mit, dass sie dem Profil entspreche, aber dass man von ihr erwarte, am Arbeitsplatz kein Kopftuch zu tragen. Aus der Funktionsbeschreibung geht aber nicht hervor, dass sie als ‚Payroll-Specialist‘ in Sichtkontakt mit Kunden steht (Backoffice-Funktion). Der Arbeitgeber bestritt dies, und Unia ersuchte die Arbeitsinspektion, eine Untersuchung einzuleiten. Der Bericht der Arbeitsinspektion bestätigte, dass die Funktion keinen Sichtkontakt mit Kunden beinhaltet. Dem Bericht ist auch zu entnehmen, dass das Unternehmen bereits andere Frauen mit Kopftuch für Funktionen ohne Sichtkontakt mit Kunden abgelehnt hatte (zum Beispiel als Raumpflegepersonal). Die Verhandlungen mit dem Unternehmen blieben ohne Ergebnis.</p>	Zivilverfahren	Glaube und Weltanschauung
 DISKRIMINIERUNG	<p>Ein Mann mit festem Arbeitsvertrag suchte nach einer Mietwohnung. Zusätzlich zu seinem Lohn bezieht er Kindergeld. Als er eine Immobilienagentur anrief, um nähere Auskünfte über eine Wohnung zu erhalten, sagte ihm der Mitarbeiter am anderen Ende der Leitung, dass Kindergeld nicht einberechnet wird und dass sein Lohn mindestens das Dreifache des Mietpreises betragen muss.</p>	Zivilverfahren	Vermögen
 HASSREDE	<p>Im November 2021 berichtete die Presse, dass in Militärcasernen und in den Wohnungen mehrerer Militärangestellte Hausdurchsuchungen durchgeführt wurden, weil Angehörige der Armee in dem Verdacht standen, rechtsextreme Taten begangen und zu Terrorismus aufgestachelt zu haben. Unia erhielt Einsicht in die Akte und trat dem Verfahren als Zivilpartei bei. Es ging um vier Militärangestellte, die verdächtigt wurden, zu rassistischem Hass und Negationismus aufgestachelt zu haben. Die Verdächtigen gehörten neonazistischen Gruppen auf Facebook („Auschwitz“) und auf Telegram („Hitler did nothing wrong“) an und hatten ein flammendes Hakenkreuz auf dem Boden der Sporthalle einer Militärcaserne angebracht.</p>	Strafverfahren	Racisme en négationnisme

	Fakten	Verfahren	Gründe
 HASSREDE	<p>Ein Mann mit Profilen in mehreren sozialen Medien ist Administrator einer Reihe von Facebook-Gruppen und betreibt auch einige Websites und Online-Radiosender. Diese Profile, Gruppen und Websites sind voll mit Nazi-Symbolen und antisemitischen Botschaften (Tausende Fotos und Videos). Er erreicht damit über 7.000 Follower. Außerdem ist er im Begriff, eine paramilitärische Organisation namens „<i>Dietse Militanten Orde</i>“ (nach dem Vorbild des verbotenen „<i>Vlaamse Militanten Orde</i>“) zu gründen. Beim KOBA (Koordinierungsorgan für die Bedrohungsanalyse) ist er als radikalisierte Extremist bekannt. Unia ist dem Verfahren vor dem Korrekionalgericht als Zivilpartei beigetreten.</p>	Strafverfahren	Antisemitismus
 HASSREDE	<p>Beim Begräbnis eines Neonazi-Mitglieds einer Biker-Gang in Charleroi zeigten mehrere Anwesende den Hitler-Gruß, und während der Feier lief deutsche Militärmusik aus dem Zweiten Weltkrieg. Eine Videoaufnahme der Feier verbreitete sich über die sozialen Medien und wurde von der Presse aufgegriffen. Zwei Täter sind Mitglied der neonazistischen „<i>Légion 88</i>“ (wobei die Zahl 88 auf die Initialen HH für „Heil Hitler“ verweist). Auf ihrer Kutte tragen sie das Emblem dieser Gruppierung, das neben einem SS-Akronym auch das Motto des SS-Regimes wiedergibt: „Meine Ehre heißt Treue“.</p>	Strafverfahren	Negationismus
 HASSDELIKTE	<p>Nach längerer krankheitsbedingter Abwesenheit wurde ein Barmann aufgrund seiner sexuellen Orientierung durch die Ersatzarbeitskraft beleidigt. Der Mann hatte sich mehrmals bei seinem Arbeitgeber hierüber beschwert, doch dieser unternahm nichts. Nach einem Handgemenge mit dem Mobber musste der Mann zur Notaufnahme. Der Arbeitgeber unternahm auch diesmal nichts, um dafür zu sorgen, dass der Mann die Arbeit unter sicheren Bedingungen wieder aufnehmen konnte. Nach einigen Monaten wurde der Mann schließlich wegen längerer Abwesenheit entlassen. Um die Verantwortung des Arbeitgebers zu verdeutlichen, der präventive Maßnahmen hätte ergreifen müssen, und wegen der gravierenden Tatbestände hat Unia ein Zivil- und ein Strafverfahren angestrengt.</p>	Zivilverfahren et pénale	Sexuelle Orientierung
 HASSDELIKTE	<p>Ein Mann wurde aufgrund seiner sexuellen Orientierung körperlich angegriffen. Als Folge dieses Angriffs musste er sich sieben Knieoperationen unterziehen und erlitt eine Krankenhausinfektion. Der Täter belästigte den Mann nach dem Angriff weiterhin. Unia trat dem Gerichtsverfahren als Zivilpartei bei.</p>	Strafverfahren	Sexuelle Orientierung

	Fakten	Verfahren	Gründe
 HASSELIKTE	<p>Am 1. Juni 2023 unternahmen Schüler einer Sekundarschule eine Klassenfahrt in die Nähe von Dinant, um dort Kajak auf der Lesse zu fahren. An diesem Tag war auch eine Gruppe Bediensteter der Polizeizone Brüssel-West (in Zivilkleidung) dort. Bei der Abfahrt stieß ein Schüler versehentlich mit seinem Kajak gegen das zweier Polizeibediensteter. Einer der Polizeibediensteten ärgerte sich über den Schüler und nannte ihn Vollidiot. Weitere Polizeibedienstete kamen hinzu, und es kam zu einem Wortwechsel mit den Schülern. Eine Lehrkraft, die einschritt, um beide Seiten zu beruhigen, bemerkte, dass die Polizeibediensteten stark alkoholisiert waren. Die Polizeibediensteten griffen die Lehrkraft und mehrere Schüler an. Dabei fielen rassistische Beleidigungen wie „Nur weil du Araber bist, heißt das nicht, dass wir dir nichts tun“, „dreckiger Schwarzer“ oder „dreckiger Afrikaner“. Mehrere Schüler wurden gewaltsam mit dem Kopf unter Wasser gehalten und dabei geschlagen, unter anderem mit Paddeln. Schließlich kam die lokale Polizei. Die machte beleidigende Bemerkungen über den Wohnort der Schüler, Molenbeek. Sie befahlen der Schule, die Lesse-Abfahrt abubrechen und die Polizeibediensteten weiterfahren zu lassen. Die Schüler und Lehrkräfte hatten allesamt das Gefühl, dass die lokale Polizei sie als Verdächtige behandelt und nicht ernst genommen hatte. Da sie nicht wussten, was aus der Angelegenheit wird, erstatteten sie Anzeige beim Polizeikommissariat in Molenbeek. Dort stellten sie fest, dass ihre Widersacher genau da im Dienst sind.</p>	Strafverfahren	Rassismus



## Rassismus hat sich im Laufe der Jahrhunderte tief in unserer Gesellschaftsstruktur verwurzelt

**Evodia Uggi war Leiterin des Projekts ‚Racisme Ontrafeld‘ (nur NL), einer Befragung von SANKAA, die Einsicht darin gibt, inwiefern sich Menschen mit afrikanischen Wurzeln in Belgien anders behandelt oder ausgegrenzt fühlen. SANKAA ist die Dachvereinigung afrikanischer Selbstorganisationen in Belgien. Die Befragung von SANKAA wurde auch den Kolleginnen und Kollegen von Unia vorgestellt. Wir sprachen mit Evodia über die Erfahrungen, die die Menschen in dieser Befragung geteilt haben.**

**Evodia, was ist Ihnen besonders aufgefallen bei den vielen Erfahrungsberichten, die Sie gesammelt und analysiert haben?**

Mir ist vor allem bewusst geworden, dass ein Schwarzes Kind, das heute im entwickelten Belgien geboren wird, nicht sonderlich bessere Aussichten auf eine verheißungsvolle Zukunft hat als ein Kind in Afrika. Der Frust, der gewaltige Schmerz, die tiefe Traurigkeit und die Angst um die Zukunft Schwarzer Kinder in Belgien haben einen bleibenden Eindruck auf mich

hinterlassen. Es ist herzerreißend zu sehen, wie sehr sie sich gemeinsam mit ihren Eltern anstrengen, weiterhin nach vorne zu schauen und für Veränderung zu kämpfen, auch wenn sie im Endeffekt oft nicht spürbar ist oder kaum.

**Das ist wirklich bewegend. Wo ereignen sich diese rassistischen Erfahrungen? Was ist hierbei besonders aufgefallen?**

Die Zahlen zeigen deutlich, dass Rassismus ein weit verbreitetes und tiefgreifendes Problem ist. Es bricht mir das Herz, wenn

ich all diese Erfahrungen lese. Rassismus ist überall. Neben den auffälligsten Mustern, die in den Grafiken hervortreten, das heißt am Arbeitsplatz, in der Schule, in der Öffentlichkeit usw., scheint man als Mensch afrikanischer Abstammung selbst in den eigenen vier Wänden nicht sicher zu sein. Denken wir beispielsweise daran, was manche von ihrer weißen Schwiegerfamilie zu hören bekommen.

Die geschilderten Situationen sind oft schreiend ungerecht, zum Beispiel in der Schule. Und diese Kinder müssen dann weiter zur Schule gehen. Sie können nicht von sich aus eine andere Schule wählen, wie ein Erwachsener es tun würde. In manchen herzerreißenden Geschichten lesen wir, dass Kinder ihre Eltern schützen und mit niemandem über ihren inneren Kampf reden. Der Weg vom Kindergarten bis zur Universität, falls sie die überhaupt erreichen, ist oft ein Spießbrutenlauf. Und wenn sie laut darüber nachdenken, die Schule abubrechen, werden sie zu Unrecht als faul abgestempelt, ohne dass jemand wirklich versteht, welche Hürden sie Tag für Tag überwinden müssen, und kaum jemand sieht es.

**In den Geschichten wird das allgemeine Gefühl von Unsicherheit hervorgehoben und dass man sich an niemanden wenden kann. Ein wiederkehrendes Thema ist, dass die öffentlichen Stellen keine Reaktion zeigen, wie etwa die Polizei oder der betreffende Schulbegleitdienst. Was ist nötig, damit sich etwas ändert?**

Rassismus hat sich im Laufe der Jahrhunderte tief in unserer Gesellschaftsstruktur verwurzelt. Er hat die gesellschaftliche Realität tief durchdrungen, und das erfordert nun eingreifende strukturelle Maßnahmen. Diese Maßnahmen sind nötig, um Rassismus und Diskriminierung wirkungsvoll zu bekämpfen. Und es ist eine große Enttäuschung, zu sehen, dass Belgien in dieser Hinsicht noch immer so weit hinten dran ist. Das ist entmutigend.

Menschen mit afrikanischen Wurzeln merken, dass die Gesellschaft die Problematik des Rassismus nicht ernst nimmt. Dementsprechend misstrauen sie auch den öffentlichen Stellen. Dies hat zur Folge, dass sie rassistische Vorfälle nicht melden und wir blind bleiben für die Realität. Wir müssen

Hand in Hand arbeiten, um das Vertrauen wiederherzustellen, und gemeinsam die nötigen Schritte unternehmen, um eine gerechtere Zukunft aufzubauen.

**Welche Erwartungen haben die Befragten an die Politik?**

Erwartet wird vor allem, dass man mehr Diversität anstrebt, den Dekolonisationsprozess im Bildungswesen und in der Öffentlichkeit voranbringt und dass man Rassismus härter bestraft. Was die Betroffenen aber jetzt dringend brauchen, ist Anerkennung. Dass Rassismus nicht nur körperlichen und psychischen Schmerz verursacht, sondern grundsätzlich das Daseinsrecht mancher Menschen infrage stellt und ihnen die Möglichkeit nimmt, sich zu entfalten. Man braucht auch sichere Orte, an denen Menschen, die Rassismus erlebt haben, ihre Erfahrungen teilen können. Das wäre ein erster wichtiger Schritt.

Manche suchen auch Begleitung, um sich innerlich zu stärken und besser mit solchen Erfahrungen umgehen zu können. Wir müssen aber auf allen Ebenen an Inklusion im weiteren Wortsinn arbeiten, damit

Diversität wirklich überall einzieht, am Arbeitsplatz, in der Schule und in allen sonstigen Gesellschaftsbereichen. Vor allem dort, wo Entscheidungen über Rassismus und Diskriminierung getroffen werden, fehlen bisher immer noch die Stimme und die Perspektive der Betroffenen selbst. Wir dürfen nicht länger über diejenigen hinwegreden, um die es geht, sondern die Betroffenen müssen selbst zu Wort kommen.

Und es ist höchste Zeit, nicht nur zu reden, sondern aktiv zu werden. Dabei ist es bedauerlich, dass Organisationen, die sich für diese Sache engagieren, nicht selbst mit gutem Beispiel vorangehen und für eine inklusive Personalzusammensetzung sorgen.

**Viele berichten, dass sie aufgrund ihrer Gruppenidentität angesprochen werden: „dein Volk“, „Leute deiner Art“ usw. Wie können wir als Gesellschaft besser hierauf achten?**

Sobald Probleme auftreten, werden Menschen mit afrikanischen Wurzeln, wie ich selbst, auf die Gruppe reduziert, die sie vertreten. Und ohne es zu wollen, stellt man auf einmal fest, dass



man nicht nur für sich selbst spricht und lebt, sondern auch als Vertreter der Gemeinschaft, der man angehört. Dadurch trägt man als Einzelner auch die ganze Last der falschen Vorstellungen mit sich, die andere von dieser Gemeinschaft haben. Und umgekehrt, wenn einer von uns etwas Besonderes leistet, ist es oft so, dass man diese Leistung den Chancen zuschreibt, die ihnen die weiße Gesellschaft bietet. So entwickelt man ein Gefühl der Dankbarkeit gegenüber der weißen Gesellschaft als „der weiße Retter“.

Dadurch wird einem zugleich die Individualität genommen. Man stellt sich existenzielle Fragen. Wer bin ich wirklich? Wo finde ich meinen eigenen Platz? Der Mix an Gefühlen, die hierdurch geweckt werden, schafft innerlich eine komplexe Dynamik, die schwer zu verstehen ist.

Das geht über das Gefühl des Ausgegrenztseins hinaus. Es ist, als ob dir das Daseinsrecht als individueller Mensch gegenüber der Außenwelt und den anderen mit einem Schlag genommen wird. Es rührt an den Kern deiner Existenz und macht das Gefühl der Individualität manchmal schwer greifbar.

**Welchen Einfluss hat das Gefühl, nicht vertreten zu sein, auf das Gefühl, anders behandelt oder ausgegrenzt zu werden?**

In den Erfahrungsberichten berührt es mich tief, wenn jemand irgendwo reinkommt und die Blicke auf sich spürt, als hätte man einen bösen Geist gesehen. Ich selbst habe erlebt, dass andere regelrecht erschrecken, wenn ich als Bewerberin eintrete. Und das Schamgefühl, der Schock und

das Trauma, das hiermit verbunden ist, lassen sich nicht in Worte fassen. Das rückt auch unser Bildungssystem in ein peinliches Licht. Was lernen Kinder und junge Erwachsene in unserem Lehrplan eigentlich über Kolonialgeschichte und Sklaverei? Welche Sichtweisen vermittelt man ihnen über Afrika? Und wer erzählt oder lehrt ihnen diese Geschichte? Der Kolonisator oder der Kolonisierte?

Selbst wenn es nicht mehr zu offen rassistischen Vorfällen auf der Straße kommen sollte, schwelt der Rassismus weiter in den Büchern, im Lehrplan und in der Mentalität, mit der wir heute unsere Kinder erziehen. Deshalb ist ein struktureller Ansatz erforderlich, wenn wir diese tief verwurzelte Problematik in all ihren Aspekten angehen wollen. ■









# Wir sind Unia

Unia, das sind **111 Kollegen und Kolleginnen**, die sich täglich für eine diversere und gerechtere Gesellschaft einsetzen (2023 lag der Personalbestand im Schnitt bei 89 Vollzeitäquivalenten). Indem sie Diskriminierungsmeldungen bearbeiten und den Opfern von Diskriminierung beistehen. Indem sie Schulungen anbieten und Gutachten oder Stellungnahmen formulieren. Indem sie die Politik verfolgen und Empfehlungen ausarbeiten. Indem sie Untersuchungen durchführen. Indem sie mit lokalen Akteuren zu einer verbindenden Zusammenarbeit kommen.

Wir arbeiten in mehreren Teams zusammen, die ihre jeweilige Sachkompetenz einbringen. Beim Empfang unserer Besucher können wir uns auf ein entgegenkommendes Team an der Rezeption verlassen. Die Abteilungen HR und Interne Verwaltung sorgen für einen stimulierenden Arbeitsrahmen und eine zuverlässige Buchhaltung (Unia kostet den belgischen Steuerzahler keinen einzigen Euro pro Jahr).

In unserem mehrjährigen Strategieplan 2023-2027 haben wir als Ziel ausgegeben, **Diversität und Inklusion** in allen Phasen der Arbeitsbeziehung zu garantieren: Einstellung, Arbeitsordnung und -organisation, Laufbahnentwicklung, Fortbildung, Arbeitsbedingungen, angemessene Vorkehrungen, Management usw. Außerdem wollen wir die **physische und digitale Barrierefreiheit** unserer Dienstleistungsangebote nach den Grundsätzen des *universellen Designs* garantieren.

## Personalpolitik

Mit unserer **hybriden Arbeitsregelung** bieten wir den Personalmitgliedern einen flexiblen Rahmen, der es ermöglicht, effizient zusammenzuarbeiten und gleichzeitig den sozialen Zusammenhalt zu wahren.

Wir sind bestens ausgerüstet, um uns schnell in hybrider Form zu beraten. Ist jedoch ein intensiverer Austausch erforderlich, bitten wir um Präsenz im Büro. Telearbeit ist keine Pflicht, doch wer möchte, kann die Hälfte seiner Arbeitszeit strukturell im Homeoffice leisten.

Wir haben im vergangenen Jahr intensiv am Ausbau einer gemeinsamen Vision von **Fortbildung und Entwicklung** gearbeitet. Dabei haben wir auch unsere Pflichten im Rahmen des Arbeitsdeals eingebaut. Hierzu hatten wir einen Workshop für alle Teamleiter und beide Direktoren organisiert und interne Leitlinien festgelegt. Der Entscheidungsfindungsprozess zum Fortbildungs- und Entwicklungsbedarf wurde formalisiert.

Für 2023 haben wir einen **Fortbildungsplan** mit klaren Prioritäten aufgestellt. Im Fokus steht hierbei auch die Unterstützung des Personals bei der Entwicklung strategischer Projekte. Zu den einzelnen Schwerpunkten des Strategieplans wurden entsprechende Fortbildungen vorbereitet.

Wir setzen verstärkt auf **internen Wissensaustausch**. Kraft ihrer spezifischen Sachkompetenz bieten unsere eigenen Mitarbeitenden Fortbildungen zu bestimmten Themeninhalten (denken wir beispielsweise an die jüngsten Änderungen in der Antidiskriminierungsgesetzgebung oder an Konzepte wie Intersektionalität), und wir schaffen die Möglichkeit zur Intervision für Mitarbeitende in ähnlichen Funktionen (zum Beispiel im Bereich Personalmanagement). Auch in den Konversationsrunden Französisch und Niederländisch können Mitarbeitende gegenseitig Kenntnisse und Erfahrungen nutzen und darauf weiter aufbauen.

Dreimal im Jahr organisieren wir ein **Inspirationstreffen** mit einem externen Referenten für alle Mitarbeitende von Unia und unseren Schwesterorganisationen Myria und dem Dienst zur Bekämpfung von Armut, prekären Lebensumständen und sozialer Ausgrenzung. 2023 ging es um die Themen „Reden vor Publikum“ und „Polarisierung“.

## Kommunikation

Mit unserer Kommunikation wenden wir uns vor allem an **berufliche Akteure**. Dies sind zum einen die Mitarbeitenden der zivilgesellschaftlicher Organisationen, die mit vulnerablen Menschen arbeiten. Damit wollen wir erreichen, dass vulnerable Menschen ihre Rechte kennen und auch

wissen, dass sie sich an Unia wenden können, wenn sie mit Diskriminierung konfrontiert sind. In einem neuen Flyer informieren wir darüber, welche Angebote man als beruflicher Akteur bei Unia nutzen kann.

Zum anderen richten wir uns an **Experten**, die auf der Suche nach Sach- und Fachkenntnissen sind: politische Entscheidungsträger, Magistrate, Juristen, Forscher, Journalisten. Hierzu wollen wir die Informationen auf unserer Website leichter zugänglich machen. 2023 haben wir mit der Gestaltung einer **neuen Website** begonnen, die in der zweiten Jahreshälfte 2024 fertig sein soll.

In einer großen Organisation wie Unia ist es wichtig, für einen zügigen **Informationsaustausch zwischen den verschiedenen Abteilungen** zu sorgen. Hierzu haben wir einen digitalen Newsletter und eine Intranet-Plattform. Jeden Monat richten wir einen hybriden Austauschmoment ein, an dem auch das Personal von Myria und dem Dienst zur Bekämpfung von Armut, prekären Lebensumständen und sozialer Ausgrenzung teilnimmt. Die Kollegen können bei dieser Gelegenheit ihre Projekte vorstellen.

Unsere Kommunikationsabteilung arbeitet strategisch mit allen anderen Unia-Abteilungen zusammen, um unsere Position als Gleichbehandlungsstelle zu untermauern. Wir streben dabei eine **vereinende, inklusive und barrierefreie Kommunikation** an. Auf unserer Website sammeln wir hierzu hilfreiche Instrumente mit diesbezüglichen Leitlinien.

## Unsere Websites

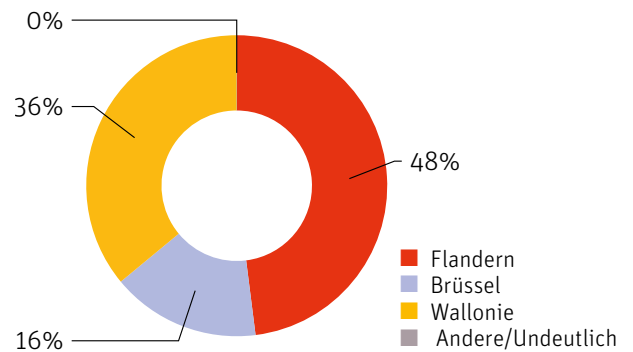
	Unia.be	Meldeformular	eDiv	chancengleichheitwaehlen.be	Datahub
<b>Besucher</b>	321.389	21.841	19.876	6768	2830
<b>Seitenaufrufe</b>	955.652	92.126	473.665	13.582	19.005



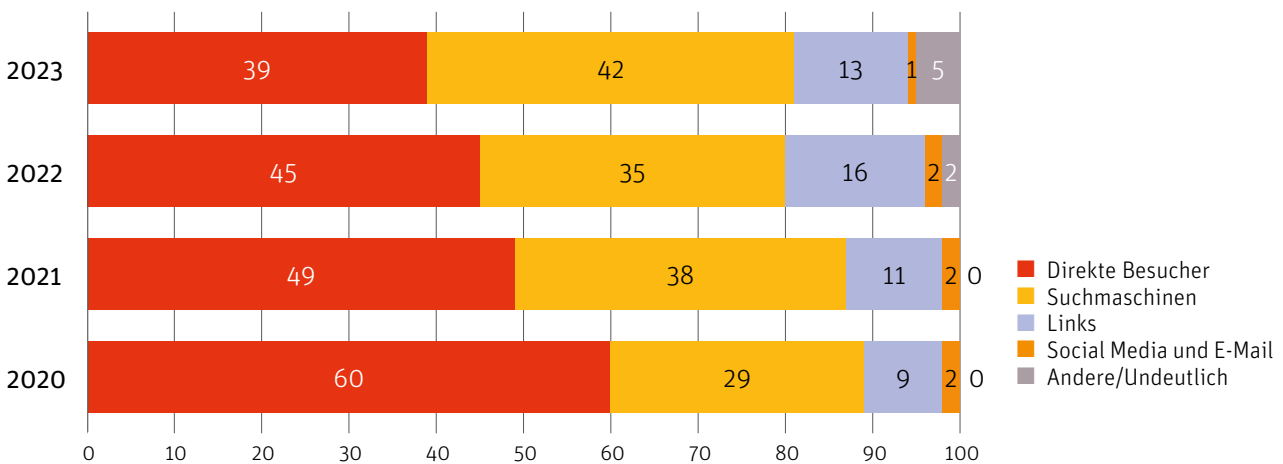
## eDiv

eDiv (nur FR oder NL) ist unsere Online-Lernplattform, mit der wir Unternehmen, Einrichtungen und Behörden bei der Ausarbeitung und Verfolgung einer inklusiven Diversitätspolitik unterstützen. 2023 zählten wir **19.876 Besucher**, davon 4.167 wiederkehrende Besucher. Die Plattform hat online an Visibilität gewonnen. So finden inzwischen mehr Benutzer die Plattform über Suchmaschinen (42 % gegenüber 35 % im Jahr 2022). Bisher ziehen wir überwiegend flämische Benutzer an.

### Besucherkzahlen pro Region



### Anwerbungskanäle



## Unsere Social-Media-Kanäle

	Facebook	LinkedIn	Instagram
<b>Follower</b>	16.900	7.770	2.900
<b>Anzahl Posts</b>	124	217	42

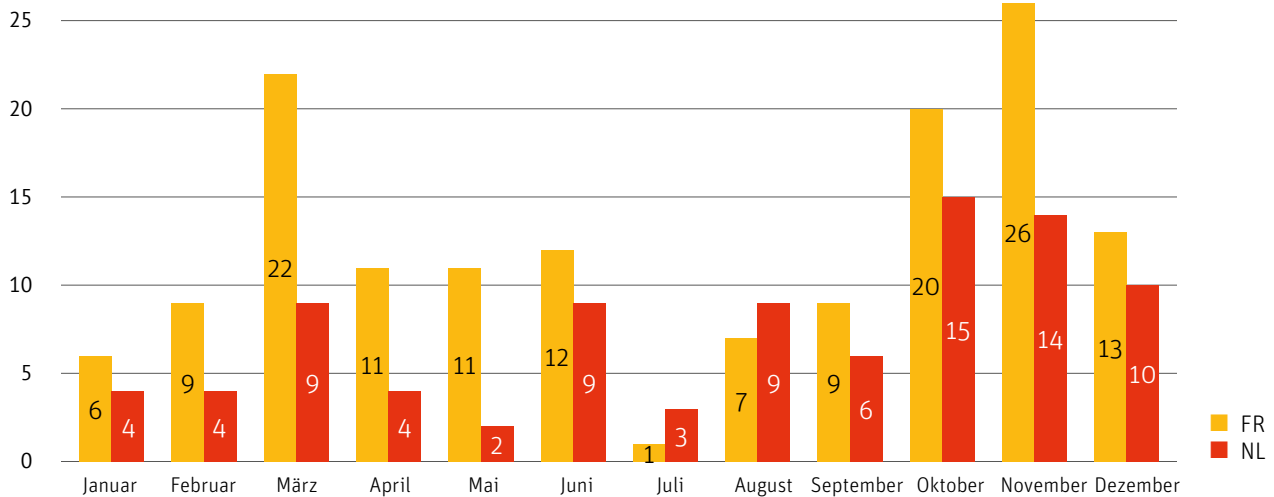
Anfang Oktober 2023 hat Unia die Online-Plattform X (nur FR oder NL) verlassen. Dies war eine wohlüberlegte Entscheidung, nachdem Elon Musk die Plattform im Herbst 2022 übernommen hatte.

## Unsere Newsletter

		Unia News	Handi News	COL13
Abonnenten	FR	2.709	1.110	233
	NL	2.624	1.033	263
	Insgesamt	5.333	2.143	496
Anzahl per Post		8	3	4

## Presse

### Anfragen 2023



2023 hat Unia **236 Anfragen** von Journalisten beantwortet. Gegen Jahresende gingen vermehrt Fragen infolge der rassistischen Äußerungen des damaligen Vooruit-Vorsitzenden Conner Rousseau ein (vor allem von niederländischsprachiger Seite) und auch gehäuft Meldungen infolge des aufgeflamnten Konflikts zwischen Israel und der Hamas.

# Zusammensetzung des interföderalen Verwaltungsrats

Ordentliche Mitglieder	Ersatzmitglieder
Ernennungen durch:	
Abgeordnetenkommission	
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
Wallonisches Parlament	
Nastasja WARTEL David QUINAUX	Gisèle MARLIÈRE 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

## 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 Politik und Unterstützung wird regelmäßig über die finanzielle Situation informiert, und der Rechnungshof kontrolliert jedes Jahr die Bücher von Unia und die Verwendung der Mittel. Ein Betriebsrevisorenbüro prüft zudem alljährlich den Jahresabschluss.

Das Zusammenarbeitsabkommen besagt, dass Unia nach dem folgenden Schlüssel von den föderierten Teilgebieten finanziert wird:

	€
Föderal	8.970.807
Flandern*	208.648
Wallonische Region	752.054
Französische Gemeinschaft	349.000
Region Brüssel-Hauptstadt	143.413
Deutschsprachige Gemeinschaft	20.866
<b>Insgesamt</b>	<b>10.444.788</b>

\* Die Flämische Gemeinschaft hat beschlossen, sich ab dem 15. März 2023 aus dem Zusammenarbeitsabkommen zurückzuziehen.

Im Folgenden sind die wichtigsten Zahlen der Bilanz zum 31. Dezember 2023 und der Ergebnisrechnung des Jahres 2023 in einer

Übersicht zusammengefasst. Die Abschlüsse wurden vom Betriebsrevisor geprüft und vom Verwaltungsrat von Unia genehmigt.

<b>Bilanz zum 31. Dezember 2023</b>			
<b>AKTIVA</b>	<b>9.003.818</b>	<b>PASSIVA</b>	<b>9.003.818</b>
<b>Anlagevermögen</b>	<b>149.121</b>	<b>Langfristige Verbindlichkeiten</b>	<b>6.306.076</b>
<b>Umlaufvermögen</b>	<b>8.854.697</b>	Eigenkapital	5.260.551
• Forderungen mit einer Restlaufzeit bis zu einem Jahr	1.230.407	• Kapital	3.451.022
• Geldanlagen in flüssige Mittel	7.281.877	• Nicht verfügbare Rücklagen	1.520.000
• Rechnungsabgrenzungsposten	342.413	• Gewinn-/Verlustvortrag	289.529
		Rückstellungen	1.045.525
		<b>Kurzfristige Verbindlichkeiten</b>	<b>2.697.742</b>
<b>Ergebnisrechnung 2023</b>			
<b>AUFWENDUNGEN</b>	<b>-11.695.038</b>	<b>ERTRÄGE</b>	<b>11.785.560</b>
Betriebskosten	-1.757.493	Subventionen/Zuschüsse	10.444.788
Personalkosten	-8.028.502	• Föderale Subventionen	8.970.807
Abschreibungen	-70.881	• Regional- und Gemeinschaftssubventionen	1.473.981
Finanzielle Lasten	-40	Ertrag aus Tätigkeit	831.445
Sonstige Betriebskosten	-7.250	Projekteinnahmen	410.926
Einstellung in die Rücklagen/ Rückstellungen	-681.966	Diverse Erträge	8.841
Einstellung in bestimmte Fonds	-400.000	Wertsteigerung	979
Projektkosten	-748.906	Rückbuchung von Rückstellungen	88.581
<b>ERGEBNIS</b>			<b>90.522</b>





**Es fühlt sich gut an, in einer Organisation zu arbeiten, die so viel Kompetenz unter einem Dach hat**

**Lucie hat 2023 in der Abteilung Prospektion begonnen, die dafür zuständig ist, die Wissensentwicklung in Sachen Gleichheit und Diskriminierung anzuregen. Moré und Mounjy sind in der Abteilung Unterstützung für die Verfolgung und Analyse von Diskriminierungsmeldungen mitverantwortlich. Wir sprachen mit ihnen über die Arbeit bei Unia.**

**Fangen wir ganz am Anfang an. Was hat euch dazu bewegt, euch für eine Stelle bei Unia zu bewerben?**

Moré: In meinem Bachelor-Studium in internationaler Zusammenarbeit hatte ich schon öfter von Unia gehört. Und ich wollte gerne bei einer Organisation arbeiten, die die gleichen Werte hat wie ich: Gleichheit, Antidiskriminierung und eine soziale Ader. Auch die Arbeit, die Unia schon seit

Jahren leistet, sprach mich an. Das schien mir ein cooler Ort zum Arbeiten zu sein.

Lucie: Ich hatte mich für eine sehr spezifische Stelle beworben, im Rahmen des Projekts *Improving Equality Data Collection in Belgium* (IEDCB). Die war wirklich maßgeschneidert für mich, mit meinem Master in Gender and Diversity.

Mounjy: Bei mir war es vor allem das Studium, durch das

ich an einer Arbeit bei Unia interessiert war. In meinem Master-Studium haben wir uns im Strafrecht ziemlich intensiv mit verwerflichen Beweggründen von Straftaten befasst. In diesem Zusammenhang besuchten wir einen interessanten Workshop, der von Unia gehalten wurde. Ich war auch Mitglied einer Studierendenvereinigung, die sich für den Kampf gegen Diskriminierung einsetzt. Da habe ich auch hin und wieder die Empfehlungen und Rechtsprechung auf der Website von Unia zu Hilfe genommen.

**Wie verlief die Bewerbung?**

Lucie: Als Erstes musste ich einen schriftlichen Test ablegen, von zu Hause aus innerhalb eines bestimmten Zeitlimits. In dem Test ging es um spezifische Kenntnisse in Zusammenhang mit dem Projekt, für das ich mich bewarb.

Mounjy: In dem mündlichen Test, der darauf folgte, hab ich mich sofort wohlfühlt. Der Empfang war sehr freundlich und respektvoll, auch das Einstellungsverfahren. Man hat mir wirklich zugehört und wollte wissen, ob ich noch Fragen habe. Es war erst mein zweites Vorstellungsgespräch, aber eine sehr angenehme Erfahrung.

**Und dann bekommt man Bescheid, dass man eingestellt ist. Wie verliefen die ersten Wochen bei Unia?**

Lucie: Ich habe zusammen mit vier anderen neuen Kollegen in einer Abteilung angefangen, die gerade erst geschaffen wurde. Wir haben auch das Onboarding zusammen gemacht. Anfang Januar war noch nicht ganz so viel los, deshalb hatten wir wirklich Zeit, uns in die Materie einzuarbeiten.

Mounjy: Von den ersten Wochen an hatte ich ein gutes Gefühl. Wir wurden freundlich aufgenommen und die Kollegen waren total offen. Wir konnten uns an jeden wenden, wenn wir Fragen hatten.

Moré: Es war aufregend und richtig gut, eine tolle Zeit, in der man viel gelernt hat. Und wie schon gesagt, die Kollegen waren sehr fürsorglich, das macht schon einen Unterschied. Das klingt vielleicht komisch, aber ich hatte das Gefühl, die anderen schon seit Jahren zu kennen. Das hat mir geholfen, mich schnell in meiner Arbeit zurechtzufinden.

Mounjy: Dadurch, dass wir Zeit hatten, uns einzuarbeiten, konnten wir den Dingen auch unseren eigenen Stempel aufdrücken und uns ins Team integrieren.

**Hattet ihr in der kurzen Zeit, die ihr jetzt bei Unia seid, schon Gelegenheit, euch fortzubilden?**

Lucie: Ja, doch. Vom Studium her hatte ich schon ziemlich gute theoretische Kenntnisse, aber bei Unia konnte ich mich eingehend mit bestimmten geschützten Merkmalen befassen und bin darin wirklich zur Spezialistin geworden.

Moré: Für mich ist es noch etwas früh, zu sagen, dass ich schon eine Expertin in irgendwas bin. Mounjy und ich sind erst seit drei Monaten bei Unia. Ich hab aber jetzt schon ein gutes Gefühl, dass ich das schaffen werde.

Lucie: Wir hatten bereits Vorträge über das Reden vor Publikum und über Polarisierung. Und es gab mehrere interne Fortbildungen, zum Beispiel in den Änderungen der Antidiskriminierungsgesetzgebung oder in Intersektionalität. Außerdem konnte ich während meiner Arbeitszeit an einer externen Schulung teilnehmen, die speziell auf meinen Aufgabenbereich eingeht.

Mounjy: Und wir können Niederländisch-Kurse belegen!

**Wo möchtet ihr selbst in eurem Job bei Unia Schwerpunkte setzen? Was ist euch wichtig?**

Moré: Es fühlt sich gut an, in einer Organisation zu arbeiten, die so viel Kompetenz unter einem Dach hat. Und es ist beruhigend zu wissen, dass man sich immer an einen Kollegen wenden kann. Mir persönlich ist es wichtig, dass ich eigenständig arbeiten kann und dass man mir vertraut, aber in dem Wissen, dass ich mich da, wo es nötig ist, auf das Team verlassen kann.

Lucie: Ich arbeite in einem neuen Team, das seinen Weg erst noch finden muss. Aber wir haben genügend Freiraum, um Forschungsideen zu entwickeln, und 2024 haben wir die große Chance, zusammen eine langfristige Strategie auszuarbeiten. Das macht es super spannend. Ein Kritikpunkt ist vielleicht, dass unser kleines Team komplett aus jungen weißen Kolleginnen und Kollegen besteht und nicht sehr divers ist. Da ist es gut, dass wir in unserem mehrjährigen Strategieplan auch intern ein besonderes Augenmerk auf Diversität und Inklusion richten wollen.

Mounjy: Ich finde den menschlichen Aspekt in meinem Job bei Unia sehr wichtig. Es ist äußerst wertvoll, von fürsorglichen Menschen umgeben zu sein, die es gut meinen. Das ist faszinierend und anregend und gibt mir Vertrauen in die Zukunft. ■

# Anmerkungen

# Anmerkungen

Jahresbericht 2023 – Auf dem Weg zu inklusiver Nachhaltigkeit  
Brüssel, Juni 2024

**Herausgeber:**

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

**Redaktion:** Unia

**Übersetzung:** Daniel Piette

**Grafikdesign und Layout:** StudiOrama.be

**Fotos:** Lies Engelen

**Druck:** Bulckens

**Verantwortlicher Herausgeber:** Els Keytsman

*Ce rapport est aussi disponible en français.*

*Dit verslag is ook beschikbaar in het Nederlands.*

Sie finden diese Publikation auf [www.unia.be](http://www.unia.be) in der Rubrik « Ressourcen & Empfehlungen »

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





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)   