



Jahresbericht 2017

Stillstand ist keine Option



Interföderales Zentrum
für Chancengleichheit



Jahresbericht

2017

Stillstand ist
keine Option



Interföderales Zentrum
für Chancengleichheit

Inhalt

1



2017: Leitthemen

10

1. Beschäftigung: Für eine bewusste, abgestimmte Politik	11
1.1 Die Wirksamkeit der Gesetzgebung kontrollieren	12
1.2 Sozioökonomisches Monitoring 2017 – Herkunft und Arbeitsmarkt: Berücksichtigung wichtiger neuer Daten	20
1.3 Beschäftigung und Behinderung bzw. Gesundheitszustand: Verpflichtungen konkret umsetzen	25
1.4 Beschäftigung und Diversität in Sachen Glaube und Weltanschauung: pragmatischer und klarer im Ansatz	27
2. Wohnen: Einen eigenen Ort zum Leben wählen	31
2.1 Regionalisierung des Mietvertragsrechts: Fortschritte?	31
2.2 Mobiles wohnen: bisher nur theoretisch anerkannt	35
2.3 Wohnen und freie Wahl des Aufenthaltsorts: ein Plädoyer für die Deinstitutionalisierung	36
3. Bildung: der steinige Weg zur Inklusion	39
3.1 Diversität in der Schule: Eckpunkte abstecken	40
3.2 Behinderung: Schüler und Schulen unterstützen	46
3.3 Hochschulen und transkulturelle Kompetenz	53
4. Hassreden und -delikte: zunehmend im Brennpunkt	55
4.1 Online Hass: Unia intensiviert seine Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission	55
4.2 Hassstraftaten: Fortsetzung der Fortbildungen COL13/2013	58
4.3 Radikalismus und Antidiskriminierungsrecht	59

2



Unia im Arbeitsalltag: gegen individuelle und strukturelle Diskriminierung

62

1. Meldungen und Fälle	63
2. Entwicklungen nach geschützten Merkmalen	68
2.1 Merkmale aus dem Antirassismusetz	68
2.2 Glaube und Weltanschauung: sachliche Gespräche kaum möglich	78
2.3 Behinderung	81
2.4 Gesundheitszustand	87
2.5 Alter	87
2.6 Sexuelle Orientierung	91
3. Fortbildung – Information – Sensibilisierung	94
4. Empfehlungen und Stellungnahmen	97

3



Beziehungen aufbauen

99

1. Die Nähe zum lokalen Geschehen 100

- 1.1 | Lokale und internationale Tage 101
- 1.2 | Schlaglicht auf einige lokale Aktionen 103

2. Aufgaben auf internationaler Ebene 106

- 2.1 | Vereinte Nationen 106
- 2.2 | Europarat 107
- 2.3 | Europäische Union 109
- 2.4 | Organisation für die Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE) 110

3. Partnerschaften 111

4



Rahmen und Perspektiven

113

1. Rahmen: das Antidiskriminierungsrecht in Belgien 114

- 1.1 | Auf (inter)föderaler Ebene 114
- 1.2 | Auf teilstaatlicher Ebene 116

2. Perspektiven: Strategie- und Operationsplan 119

5



Anhänge und Verweise

122

1. Haushalt, Bilanz und Ergebnisrechnung 123

- 1.3 | Finanzierung von Unia 123
- 1.4 | Bilanz und Ergebnisrechnung 2017 123

2. Verwaltungsrat 124

3. Personal und Organigramm 125

- 3.1 | Operative und transversale Dienste 125
- 3.2 | Zusammensetzung des Personals 126

4. Publikationen und Kommunikationsinstrumente 128

Stichwortverzeichnis 135

Impressum 136

Vorwort



2018 feiert Unia 25-jähriges Bestehen. Schon jetzt haben wir einen gewaltigen Weg zurückgelegt und sind mit vielen Menschen zusammengekommen: zivilgesellschaftlich engagierten Menschen, Experten, politisch tätigen Frauen und Männern, Vertretern lokaler oder internationaler Organisationen und vor allem mit zahlreichen Bürgern, die gegen ungleiche Behandlungen vorgehen wollen. Die Diskriminierungsbekämpfung ist ein gemeinsames, unstrittiges Anliegen unserer Gesellschaft. Chancen- und Rechtsgleichheit sind zwar noch nicht überall gegeben, doch die Lage bessert sich, trotz gewisser Widerstände.

Unia hat inzwischen an Erfahrung gewonnen, und unsere Begeisterung für diese große Sache ist ungebrochen, auch wenn im vergangenen Jahr überall Gegenwind zu spüren war.

Ein chaotisches Jahr

Das gesellschaftliche Miteinander hat Risse bekommen. Die Studie *Noir, Jaune, Blues*¹, die zu Beginn des Jahres erschienen ist, kommt zu einem bitteren Schluss, was unsere Beziehung zum Anderen betrifft. 65 Prozent der

Befragten haben Angst vor Muslimen und Zugewanderten (die oft undifferenziert als Gruppe betrachtet werden). Ebenso viele Belgier halten das Gesellschaftsprojekt im Land für gescheitert.

Das Rückzugsverlangen, das in der öffentlichen Meinung deutlich zum Ausdruck kommt, erscheint somit als Reflex auf ein Umfeld, das als feindlich wahrgenommen wird. Gleichzeitig kommt zum Ausdruck, dass man sich eigentlich etwas anderes wünscht, eine inklusivere Gesellschaft, und dass man nach wie vor optimistisch gestimmt ist, trotz allem. Man ist sich bewusst, es muss ein Ruck durch die Gesellschaft gehen und der kann aus eben dieser Zerrüttung entstehen.

Zerrüttung, hat auch Unia im letzten Jahr gekannt. Vor allem in Flandern wurden in bestimmten politischen Kreisen Stimmen laut, die unsere Rolle und einige unserer Standpunkte in Zweifel ziehen. Unsere unabhängige, interföderale Rechtsstellung ist manchem ein Dorn im Auge. Ohne es zu wollen, gerät Unia beim geringsten Zwischenfall politisch und medial in einen Schlagabtausch.

Im April war es die Entlassung einer Mitarbeiterin, die unterschiedlichste Interpretationen hervorrief. Einige zweifelten unsere Unabhängigkeit an, andere dichteten uns Hintergedanken an oder bezeichneten unser Vorgehen als „militant“. Wir hören uns selbstverständlich jede konstruktive Kritik an, doch das derzeitige Klima der Desinformation und Fake News bereitet uns Sorgen. Glücklicherweise genießen wir in unserem Auftrag und Handeln breite Unterstützung von Seiten der Zivilgesellschaft, des Parlaments und auch auf internationaler Ebene. An dieser Stelle möchten wir auch das professionelle Vorgehen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstreichen, die ihre Arbeit trotz des widrigen Klimas hochprofessionell und hochmotiviert fortführen.

Ist die Durchsetzung von geltendem Recht jetzt ein militanter Akt? Falls ja, ist dies kein gutes Zeugnis für unsere derzeitige Demokratie.

Als unabhängiger öffentlicher Dienst wacht Unia über Rechte und nicht über Interessen. Was aber mussten wir

¹ Eine Initiative von Survey and Action, der Stiftung Ceci n'est pas une crise, der RTBF und der Zeitung Le Soir.

2017 feststellen? Dass Belgien eines der am weitesten ausgereiften Rechtssysteme in Europa auf dem Gebiet der Diskriminierungsbekämpfung hat, aber nur mit Mühe und schmerzlicher Verspätung die nötigen Maßnahmen ergreift, um dieses Recht auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung auch effektiv zu gewährleisten.

Die Expertenkommission, die mit der Ausarbeitung des Evaluationsberichts zu den drei Antidiskriminierungsgesetzen beauftragt war, welcher dem Parlament im Februar 2017 vorlag und zu Anhörungen gegen Ende des Jahres führte, kommt zu der gleichen Einschätzung. Die Gesetzgebung ließe sich zwar noch verbessern, indem man beispielsweise Mehrfach- oder assoziative Diskriminierungen stärker berücksichtigt, doch besteht vor allem bei der tatsächlichen Umsetzung Handlungsbedarf. Verstehen wir uns nicht falsch: Diskriminierung, Hassstraftaten und Hassreden sind ein schlimmes Übel, nicht nur für den einzelnen Betroffenen, sondern für die Gesellschaft insgesamt. Hierdurch verschärft sich das Problem der Gesellschaft, die sich mit unterschiedlichen Geschwindigkeiten entwickelt.

Große Herausforderungen

In dem vorliegenden Jahresbericht kommen wir insbesondere auf den Beschäftigungssektor zurück. Die neue Ausgabe des *Sozioökonomischen Monitorings*, die im Dezember 2017 erschien, zeigt erstmals, wie weit die Beschäftigungsrate von Personen ausländischer Herkunft bei gleichem Bildungsstand gegenüber Belgischstämmigen hinterherhinkt. Dennoch stößt der Einsatz unabhängiger Kontrollinstrumente, mit denen sich Diskriminierungen bei der Beschäftigung unterbinden und notfalls ahnden lassen, immer noch auf heftigen Widerstand. Dabei geht es lediglich darum, geltendes Recht durchzusetzen, und nicht etwa, neue Rechte oder Pflichten für wen auch immer einzuführen. Unia plädiert für eine ausbalancierte Beschäftigungspolitik mit sowohl einem präventiven Ansatz, der von den Sozialpartnern ausgeht, als auch einer Strategie zur Kontrolle der effektiven Anwendung des Antidiskriminierungsrechts durch die Arbeitsinspektion. In dieser Hinsicht können wir erfreulicherweise unter-

streichen, dass der Gedanke auf Brüsseler und föderaler Ebene allmählich aufgegriffen wird. Mit Ausnahme von Vorschlägen der Opposition, ist dies in Flandern und der Wallonie leider noch anders.

Im Bildungswesen zeigt sich prinzipiell ein ähnliches Bild. Die erste Ausgabe des *Diversitätsbarometers Bildung*, die im Februar 2018 erschien, führt vor Augen, wie weit die Initiativen zur Stärkung der Diversität an Schulen hinter dem Ziel zurückbleiben. Das Barometer deckt die unterschiedliche Behandlung von Schülern bei ihrer Orientierung auf, abhängig von persönlichen Merkmalen (z.B. Migrationshintergrund oder Behinderung) und dem angeblichen Stellenwert gewisser Schulen auf dem „Schulmarkt“.

Die befragten Lehrkräfte weisen darauf hin, dass es ihnen an Unterstützung und Mitteln fehlt, um auf die Diversität in den Klassen einzugehen. Die Erhebung zeigt, dass Lehrkräfte sich trotz eigentlich guter Absichten nicht kompetent fühlen, um im Alltag souverän mit dieser Thematik umzugehen und Diversitätsaspekte in der Klasse anzusprechen. Dies gilt auch für den Umgang mit Schülern, die eine Behinderung haben. Durch die Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention hat Belgien sich dazu verpflichtet, ein inklusives Bildungssystem zu schaffen. Die Debatte kommt zwar voran, und es zeigen sich konkrete Initiativen, was positiv ist. Doch bis heute steht der allgemeine Kurs weiter auf ein entzweites System aus Regelunterricht zum einen und Förderunterricht zum anderen.

Eine weitere internationale Verpflichtung, bei der Belgien in Verzug liegt, ist die Ausarbeitung eines interföderalen Plans zur Rassismusbekämpfung, wozu sich Belgien schon im Jahr 2001 (!) gegenüber den Vereinten Nationen verpflichtet hat. Wir hoffen, dass die Regierungen unseres Landes noch vor Ende der Legislaturperiode Taten folgen lassen, wie es angekündigt war.

Das Recht besser umsetzen lassen und Vor-Ort-Präsenz verstärken

Einer der Aufträge von Unia ist es, über die Einhaltung des Gesetzes zu wachen und auch darüber, dass die Regierungen ihre Pflichten gegenüber den Bürgern und den internationalen Institutionen in Sachen Chancengleichheit erfüllen, wobei wir den Regierungen hierzu gezielte Empfehlungen unterbreiten. Im Sinne dieses Auftrags ist auch der Titel zu verstehen, den wir dem diesjährigen Jahresbericht gegeben haben. Unsere Pflicht ist es, für die uneingeschränkte und effektive Anwendung des Rechts auf Gleichbehandlung einzutreten. Dies ist unser gesetzlicher Auftrag und Kompetenzbereich und dies bedeutet auch, dass wir gegen Stillstand angehen, wo wir diesen feststellen.

Zu unseren Aufträgen gehört es natürlich auch, jeder Person zur Seite zu stehen, die sich aufgrund eines gesetzlich geschützten Merkmals diskriminiert fühlt. 2016 verzeichnete Unia einen Anstieg von 20 % bei den individuellen Meldungen. 2017 ist diese Zahl noch einmal um 5,8 % gestiegen. Immer mehr Bürger finden den Weg zu Unia, wahrscheinlich deshalb, weil wir lokale Präsenz zeigen und zunehmend die Nähe zum Bürger suchen. Auch die Mediatisierung unserer Tätigkeiten steigert den Bekanntheitsgrad unseres öffentlichen Dienstes. Diese Zahlen zeigen aber auch und nicht zuletzt, dass die Spannungen in unserer Gesellschaft fortbestehen und teilweise noch zunehmen.

Sicher ist niemandem entgangen, dass der Ton in der Diskussion um Diversität immer rauer wird, vor allem dort, wo es um Personen ausländischer Herkunft geht. Diskussionen zu Themen wie Inklusion, Gleichheit und Neutralität sind kaum noch möglich, ohne dass sie auf identitäre Parolen münden. Die Polemik gewinnt an Schärfe und polarisiert immer stärker. Ständig sieht man sich genötigt, ein Lager zu wählen: für oder gegen verstärkte Kontrollen im Kampf gegen Diskriminierung bei der Beschäftigung, für oder gegen angemessene Vorkehrungen, für oder gegen Immigration, für oder gegen Neutralität, ohne dass man genau weiß, was konkret gemeint ist. Und genau hier lauert die Gefahr.

Das Zusammenleben wieder in den Mittelpunkt der Debatte rücken

Diese Rhetorik teilt das Land weiter. 2018 und 2019 sind Wahljahre, in denen es gewöhnlich besonders laut und verbal aggressiv zugeht. Schon jetzt wird Unia regelmäßig wegen Hassreden von Personen des öffentlichen Lebens eingeschaltet. Im Twitter-Zeitalter gehört es für manchen zum neuen politischen Stil, in der Kommunikation ungehemmt auszuteilen, „frei und selbstbewusst“, wie sie es nennen. „Mutig“, könnte man fast meinen.

Unia äußert den Wunsch, dass die politischen Parteien darauf achten, die Spannungen in unserer heutigen Gesellschaft nicht noch zu verschärfen. Und dass die Frage der Diversität, die gewiss auf der politischen Agenda stehen wird, nicht durch identitäre Ergüsse verzerrt wird. Dringender als je scheint es uns geboten, das Gesellschaftsprojekt selbst wieder in den Mittelpunkt der Debatte zu rücken.

In ihrem Strategieplan 2016-2018 plädiert Unia für eine inklusive Gesellschaft, in der jeder seinen Platz hat. So regen wir dazu an, Begegnungsstätten zu schaffen oder wiederzubeleben, um weiter an einer solchen Gesellschaft zu bauen. Zugegeben, die Idee einer inklusiven Gesellschaft mutet heute als politisch korrekt, doch utopisch an. Immer häufiger akzeptiert man die Andersartigkeit oder arrangiert sich mit ihr, auch wenn man sich teilweise dazu gezwungen fühlt. Doch man weiß sie noch nicht zu würdigen, geschweige denn zu schätzen. Dennoch geht es mit der Inklusion voran, und sei es nur dadurch, dass sie auf der sozialen Agenda an Bedeutung und gefühlt auch an Dringlichkeit gewinnt. Die einhellige Feststellung, dass Ausgrenzung und Segregation nicht funktionieren und nur zu Ghettos, rechtsfreien Zonen, Hass und gegenseitiger Ablehnung führen, muss die Regierungen dazu bewegen, Diversität besser in den Fokus zu rücken. Hier muss die Politik Verantwortung zeigen und umdenken, damit Inklusion eines Tages zur Selbstverständlichkeit wird.

Els Keytsman
Direktorin

Patrick Charlier
Direktor

UNIA IM JAHR 2017

20. Jan



Bestätigung der Verurteilung (Berufungsgericht Lüttich) von Dieudonné M'bala M'bala aufgrund von antisemitischen, den Holocaust leugnenden und homophoben Äußerungen.

16. Feb



Bestätigung der Verurteilung (Berufungsgericht Lüttich) von 2 Vergewaltigern mit anschließendem Tötungsversuch mit homophobem Motiv.

14. Mär



Urteilsverkündung des Gerichtshofs der Europäischen Union in der Sache Achbita (Neutralität privater Unternehmen).

21. Mär



Internationaler Tag der Beseitigung der Rassendiskriminierung. Kampagne „Gib mir eine Minute“ (Sensibilisierungsmaßnahmen gegen Rassismus in ganz Belgien).

06. Okt



Verurteilung (Strafgericht Wallonisch-Brabant) des Geschäftsführers einer Fleischerei und eines Supermarkts, die wegen Rassendiskriminierung am Arbeitsplatz verurteilt wurden.

04. Okt



Beginn der Bewertung der Gesetze gegen Rassismus und Diskriminierung im föderalen Parlament.

20. Sept



Bestätigung der Verurteilung (Berufungsgericht Brüssel) von Laurent Louis wegen antisemitischer und Holocaust leugnender Äußerungen. (Sachverhalt: 2014)

04. Jul



Verurteilung (Strafgericht Antwerpen) des Administrators der Facebook-Seite der „Vlaamse Verdedigings Liga“ wegen rassistischer Äußerungen.

13. Okt



Abstimmung über die Brüsseler Ordonanz bezüglich Diskriminierung am Arbeitsplatz (Situationstests und Mystery Calls).

23. Okt



Föderales Parlament: Anhörung über die Beschwerde in Bezug auf die Antidiskriminierungsgesetze zur Bekämpfung der Radikalisierung durch den parlamentarischen Untersuchungsausschuss über die Attentate vom 22. März.

30. Okt



Bestätigung der Verurteilung (Arbeitsgericht Lüttich) einer Fahrschule wegen Ablehnung eines Bewerbers als Fahrlehrer aufgrund von Übergewicht.

06. Nov



Der UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen stellt die Allgemeinen Anmerkungen Nummer 5 in Bezug auf Artikel 19 („Unabhängige Lebensführung und Einbeziehung in die Gemeinschaft“).



Justiz



Sensibilisierung/Schulung



Politik

21. Mär



Nichtdiskriminierungs-
klausel im öffentlichen
Auftragswesen:
Lancierung des
Pilotprojekts der Stadt
Gent und Unia.

26. Apr



Lancierung des Moduls
„Behinderung? Denken
Sie daran!“ unter eDiv.
be, der E-Learning-
Plattform von Unia.

10. Mai



Flandern:
Empfehlung
„Barrierefreiheit
De Lijn“.

18. Mai



Föderale und regionale
Ebene: Empfehlung
„Kontrolle und
Überwachung durch die
Arbeitsaufsichtsbehörde“.

22. Jun



Verurteilung
(Handelsgericht Brüssel)
des Versicherers
Cardif wegen der
Diskriminierung eines
Menschen mit HIV.

20. Jun



Anhörung zur
Beschäftigung
von Menschen mit
Behinderungen im Senat
(Entschließungsantrag
über eine anteilige
Arbeitsvermittlung
von Menschen mit
Behinderungen auf dem
regulären Arbeitsmarkt).

13. Jun



Bestätigung der
Verurteilung
(Arbeitsgericht Gent)
des Unternehmens
Cuisines Dovy wegen
Diskriminierung bei
der Einstellung aus
Altersgründen.

31. Mai



Verurteilung
(Arbeitsgericht Gent)
eines ÖSHZ aufgrund
der diskriminierenden
Kündigung eines
behinderten
Mitarbeiters.

09. Nov



Der Film „J'ai un
handicap et j'ai des
droits“ (Ich habe
eine Behinderung
und ich habe Rechte)
von Unia wird
beim Extraordinay
Film Festival 2017
ausgezeichnet.

20. Nov



Föderal: Empfehlung
„Referenzadresse für
Personen mit Wohnsitz in
einer mobilen Wohnung“
(Unia und die Abteilung
für den Kampf gegen
Armut, Unsicherheit und
sozialen Ausschluss).

22. Nov



Seminar und
Zwischenbericht von
Unia: die Umsetzung
transkultureller
Kompetenzen im
Pflegelehrplan.

13. Dez



Präsentation der
Ergebnisse des
sozio-ökonomischen
Monitorings
(Föderaler
Öffentlicher Dienst
Beschäftigung
und Unia).



Kapitel 1
2017: Leitthemen

1. Beschäftigung: Für eine bewusste, abgestimmte Politik

Eine Maßnahme, die 2017 für besonderen Gesprächsstoff sorgte, war der Einsatz von Situationstests.

Seit dem 1. Januar 2018 dürfen die Brüsseler Regionalinspektoren Situationstests und Mystery-Calls durchführen. Am 13. Oktober 2017 wurde die Ordonnanz, die es der Brüsseler Region ermöglicht, dieses Rechtsinstrument im Kampf gegen Diskriminierung bei der Einstellung anzuwenden, in der Vollversammlung des Brüsseler Parlaments angenommen, womit die Region zur Vorreiterin in dieser Herangehensweise avanciert. Der Föderalstaat hat am 11. Januar 2018 eine ähnliche Maßnahme verabschiedet, die allerdings stärker eingeschränkt ist. So können die föderalen Arbeitsinspektionen nun das „Mystery-Shopping“ einsetzen, um vermutliche oder tatsächliche Diskriminierungssachverhalte festzustellen. Hierbei besteht das Mystery-Shopping darin, einen Arbeitgeber unter einer Pseudo-Identität zu kontaktieren und so zu überprüfen, ob er einen Arbeitsplatzbewerber nicht diskriminiert hat. Diesen Paradigmenwechsel werten wir als positive Entwicklung, doch sind wir auf der Hut, was die Umsetzung anbelangt, da es hierzu noch weiterer Maßnahmen bedarf, damit das System effektiv funktioniert.

Unia plädiert dafür, dass auch in den anderen Teilstaaten des Landes ein rechtlicher Rahmen für den Einsatz derartiger Instrumente eingeführt wird. Die Tatsache, dass eine Diskriminierung nur schwer oder gar nicht nachzuweisen ist, bleibt die große Schwachstelle der Antidiskriminierungsgesetzgebung.

Die Arbeitgeber sind zunehmend überzeugt, dass es von Bedeutung und Vorteil ist, ein Diversitätsmanagement in ihre Politik zu integrieren. Den von öffentlicher Seite organisierten Kontrollen gegen Diskriminierung stehen sie jedoch nach wie vor zurückhaltend, teilweise sogar feindlich, gegenüber. Für Unia hingegen ist klar, wenn alle Arbeitnehmer auf die gleiche Stufe gestellt werden sollen, da gilt Gleiches auch für die Unternehmen. Über ein verbindliches System muss dafür gesorgt werden, dass diejenigen Unternehmen, die sich an die Regeln halten, nicht im Nachteil gegenüber „deloyalen“ Konkurrenzunternehmen sind, die weniger Rücksicht auf die Rechte der Arbeitnehmer nehmen. Die stärkere Überwachung durch die Behörden wird zudem automatisch eine Selbstregulierung in den Unternehmen und den Sektoren herbeiführen, wie diverse Erfahrungen im Wohnungswesen unlängst gezeigt haben (siehe Teil A.2. Wohnungswesen).

Unia stellt auch fest, dass weitgehend Verwirrung darüber herrscht, wo die Debatte hinführen soll. So weiß man nicht genau, welche Ziele man mit den Situationstests oder dem Mystery-Shopping verfolgt und wie man sie umsetzen soll

(siehe Teil 1.1.), welchen Stellenwert diese Instrumente in einem größeren Regelwerk und Maßnahmenkatalog zur Bekämpfung von Diskriminierung haben usw. Dabei geht es nicht darum, zwischen Anreiz und Zwang oder zwischen Handlungs- und Erfolgspflicht zu wählen. Der Kampf gegen Diskriminierungen bei der Beschäftigung erfordert eine Verknüpfung dieser verschiedenen Ansätze.

Die Beschäftigung ist nach wie vor der Sektor, in dem Unia am häufigsten eingeschaltet wird, wenn es um individuelle Fälle von Diskriminierung geht (28,4 % der Fälle). Das Sozioökonomische Monitoring hat bestätigt, dass bestimmte Kategorien der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, die nach den im Antidiskriminierungsrecht geschützten Merkmalen festgelegt wurden, sowohl unter den Arbeitssuchenden allgemein als auch unter den unsicheren und schlecht bezahlten Arbeitsplätzen übervertreten sind, während sie bei den festen und besser bezahlten Arbeitsplätzen untervertreten sind. Bei den betreffenden Merkmalen handelt es sich im Speziellen um Herkunft und Staatsangehörigkeit, Alter (über 45 Jahre), Behinderung, Geschlecht sowie Glaube und Weltanschauung. Diese Feststellungen zeigen, dass es an der Zeit ist, auf eine bewusstere und besser abgestimmte Politik zu setzen.



Zu alt, um sich in der Firma zu entwickeln

Eine Fliesenfirma schreibt eine Stelle als Koordinator des Einkaufsdiensts aus. Jeanne, 53, bewirbt sich um diese Position und wird zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, das gut läuft. Einige Zeit später jedoch informiert sie der Arbeitgeber, dass ihre Kandidatur letztlich nicht akzeptiert wurde, da Vorliebe einem jüngeren Kandidaten gegeben wurde, der sich innerhalb der Firma stärker entwickeln könne. Jeanne fühlt sich aufgrund ihres Alters diskriminiert und kontaktiert Unia.

Das Unternehmen sieht seinen Fehler ein und entschuldigt sich dafür. Es folgt ein Dialog mit der Kandidatin, der die jeweilige Position verdeutlicht. Der Mitarbeiter der Personalabteilung verpflichtet sich Unias e-learning-Plattform über Diskriminierung im Bereich Beschäftigung (eDiv.be) zu absolvieren, um ähnlicher Probleme in Zukunft mehr Aufmerksamkeit zu schenken.

Zur Erinnerung: Diskriminierung aufgrund des Alters in der Beschäftigung wurde von Unia im Jahr 2016 besonders hervorgehoben (siehe auch Kapitel 2.5. Zeit in der „Unia täglich“ dieses Jahresberichts).

1.1 | Die Wirksamkeit der Gesetzgebung kontrollieren

Im Abkommen der Föderalregierung vom 9. Oktober 2014 stand, dass „die Regierung null Toleranz in Sachen Diskriminierung dulden wird, insbesondere auf dem Arbeitsmarkt“.

Ein Jahr später, am 2. Juli 2015, stimmte das föderale Parlament für eine Resolution zur Einführung gezielter Kontrollen gegen Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. Hierbei ging es darum, einerseits die Sozialpartner in die Verantwortung zu nehmen und sie dazu anzuhalten, für jeden Sektor zwingende Verhaltenskodexe zur Nichtdiskriminierung sowie Selbstkontrollsysteme einzuführen, und andererseits die Kontrollen der Arbeitsinspektion zur Durchsetzung des Antidiskriminierungsrechts zu verschärfen. Im Fall einer Rechtsverletzung wäre der Zuwiderhandelnde gezwungen, innerhalb einer vorgegebenen Frist Präventivmaßnahmen einzuführen. Nach Ablauf dieser Frist könnte die Arbeitsinspektion einen Untersuchungsrichter ersuchen, sie mit zusätzlichen Untersuchungsvollmachten auszustatten.

In der Resolution ist auch die Möglichkeit erwähnt, diese Methode in föderalen öffentlichen Einrichtungen mit sofortiger Wirkung anzuwenden. Privatwirtschaftliche Unternehmen, die zwei Jahre nach Verabschiedung der Resolution noch keine ausreichende Selbstkontrolle eingeführt hätten oder nach Einschätzung der Arbeitsinspektion keine ausreichende Transparenz zeigen, müssten ab Juli 2017 gezielt kontrolliert werden können.

Diese Resolution ging zum großen Teil auf die Bedenken von Unia ein, die in den vorangegangenen parlamentarischen Anhörungen für eine zweigleisige Politik plädiert hatte, welche:

- sowohl eine Strategie zur Kontrolle der effektiven Anwendung des Antidiskriminierungsrechts in Form gezielter Kontrollen durch die Arbeitsinspektion anhand objektiver Diskriminierungsindikatoren sowie zur Intensivierung der Ermittlungs- und Verfolgungspolitik seitens der Arbeitsinspektion
- als auch einen präventiven Ansatz von Seiten der Sozialpartner umfasst.

Im März 2017 hat Unia den zuständigen Justizministern und -akteuren² eine Empfehlung über die „**Ermittlung und Überwachung durch die föderale Arbeitsinspektion in Sachen Diskriminierung in Arbeitsbeziehungen**“³ unterbreitet. Diese Empfehlung fällt inhaltlich sowohl in den Rahmen der föderalen Resolution vom 2. Juli 2015 als auch in den des Zusammenarbeitsabkommens vom 22. Oktober 2010 zwischen Unia und der Generaldirektion Kontrolle der Sozialgesetzgebung.

Bei gezielten Kontrollen seitens der Arbeitsinspektion könnte das Arbeitsauditorat für jeden Bezirk eine Politik zur Ermittlung und Verfolgung in Sachen Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt entwickeln (Rundschreiben COL-13/2013 des Kollegiums der Generalprokuratoren).

2018 wird Unia die Arbeit gegen Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt mit voller Kraft weiter vorantreiben. Die Präventionspolitik für die Sektoren wird hierbei eine wichtige Rolle spielen. Ziel ist es, weiter auf die Arbeit aufzubauen, die Unia zu den sektoralen Verhaltenskodexen, Kontrollmechanismen und den Voraussetzungen für positive Aktionen geleistet hat.

Hauptachsen der Empfehlung vom 31. März 2017

Da eine Anweisung zur Diskriminierung heute meist mündlich oder telefonisch erteilt wird, bedarf es neuer Ermittlungsmethoden, die in den Alltagssituationen greifen. **Unia empfiehlt daher, einen Rechtsrahmen für Situationstests durch die Arbeitsinspektion zu schaffen.** Hierbei geht es darum, innerhalb des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung ein neues Inspektoren-Team „Diskriminierung am Arbeitsplatz“ zu bilden, wie dies beispielsweise in den Niederlanden der Fall ist. Seine Hauptaufgabe wäre es, vollzeitig die Einhaltung des Antidiskriminierungsrechts in Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen mit Risikoverhalten zu kontrollieren. Gegenwärtig führen sonderbeauftragte Inspektoren für Diskriminierungsbekä-

2 [Empfehlung Nr. 165 vom 31. März 2017](#), die dem föderalen Minister für Beschäftigung, Kris Peeters, dem Minister für Justiz, Koen Geens, der Staatssekretärin für Chancengleichheit, Zuhal Demir, dem Staatssekretär für die Bekämpfung von Sozialbetrug, Philippe De Backer, sowie dem Kollegium der Generalprokuratoren übermittelt wurde. Text siehe www.unia.be in der Rubrik Empfehlungen.

3 Das Zusammenarbeitsabkommen vom 12. Juni 2013 zwischen der Föderalbehörde, den Regionen und den Gemeinschaften verleiht Unia die Befugnis, den „öffentlichen Behörden unabhängige Stellungnahmen und Empfehlungen zur Verbesserung der Vorschriften und Rechtsvorschriften abzugeben“ (Art. 5).

mpfung nur gelegentlich neben ihren üblichen Aufgaben Kontrollen durch.

Unia legt außerdem nahe, zu prüfen, ob die kontrollbeauftragten Inspektionsdienste nicht eine **administrative Geldbuße oder einen pauschalen zivilrechtlichen Schadenersatz** bei Verstößen gegen die Antidiskriminierungsgesetzgebung anbieten könnten. Ein Solidaritätsbeitrag dieser Art könnte helfen, die finanziellen Folgen der Einführung zusätzlicher öffentlicher Kontrollmaßnahmen aufzufangen. Nach Einschätzung von Unia ist dies auch ein wirksames Mittel, um anhand eines **progressiven, skalierbaren Sanktionssystems angemessen auf Diskriminierungen zu reagieren**. In den ihr angetragenen Fällen von Diskriminierung bei der Beschäftigung vertritt Unia nämlich den Standpunkt, dass ein strafrechtliches Verfahren erst in letzter Instanz oder in besonders schwerwiegenden Fällen angestrengt werden sollte. Ausgehandelte Lösungen oder Zivilklagen („Vermittlung vor Ahndung“) erweisen sich in den meisten Fällen als konstruktiver, zumal die Diskriminierung nicht immer beabsichtigt ist.

Die Empfehlung umfasst unter anderem spezifischere Bestimmungen zur Verstärkung der Wirksamkeit dieses Systems. Hierzu zählen beispielsweise die Gesetzespflicht für alle öffentlichen Stellen und alle Großunternehmen, sämtliche Entscheidungen über die Auswahl, Beförderung und Entlassung intern zu begründen und diese 1 Jahr lang in einer Kandidatenauswahlakte aufzubewahren.

Des Weiteren schlägt Unia dem Kollegium der Generalprokuratoren und dem Justizminister vor, **die Bekämpfung der Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt pro Gerichtsbezirk zu organisieren und dabei dem Modell der Bekämpfung von Sozialbetrug zu folgen**. In diesem Gefüge wäre der Arbeitsauditor für die Schwerpunktaufgaben und die Koordinierung der Kontrollen auf Gerichtsbezirksebene zuständig, wobei auch die föderalen und regionalen Inspektionsdienste Teil dieses Gefüges sind.

Zwischen September und November 2017 organisierten Unia und das Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern eine zweitägige Fortbildung, die sich an die sonderbeauftragten Inspektoren für Diskriminierungsbekämpfung der Inspektion Kontrolle der Sozialgesetzgebung richtete. Neben einem Themenbereich zu den Unterschieden zwischen strafrechtlicher Ermittlung von Diskriminierungsstraftaten einerseits und der administrativen Durchsetzung des gesetzlichen Diskriminierungsverbots zwischen Privatpersonen andererseits fand auch ein beratender Austausch anhand praktischer Situationen statt, u. a. über einen Analyseverlauf und über Zusammenarbeitsmethoden zwischen der Inspektion sowie den

öffentlichen Gleichbehandlungsstellen wie Unia und dem Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern. Thematisiert wurden auch Fragen zu den Untersuchungsmethoden und befugnissen für die Arbeitsinspektion. Unia hofft, 2018 in die weitere konkrete Ausgestaltung der Arbeitsweise beim „Mystery-Shopping“ durch die Arbeitsinspektionsdienste einbezogen zu werden. Eine ähnliche Fortbildung wird auf Brüsseler Ebene stattfinden.

UNIA

Um die Wirksamkeit der Antidiskriminierungsgesetzgebung bezüglich der Beschäftigung zu garantieren, empfiehlt Unia, dass die regionalen und föderalen Behörden in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich gezielte, öffentliche Kontrollmaßnahmen durchführen:

- ein System zur gezielten öffentlichen Kontrolle,
- und ein wirksames Instrumentarium zur Feststellung von Diskriminierungen,
- in Verbindung mit einem System, das progressive, skalierbare Reaktionen ermöglicht,
- das Ganze koordiniert auf interföderaler Ebene sowie auf Gerichtsbezirksebene durch das Arbeitsauditorat,
- abgestimmt mit den Sozialpartnern,
- und mit ausreichenden Eingriffsmöglichkeiten ausgestattet.

Prävention und Kontrolle kombinieren

Neben der Strategie zur Kontrolle durch die Arbeitsinspektion hält Unia die Sozialpartner dazu an, zusätzliche Initiativen zu ergreifen, um zu einer besseren Umsetzung der Antidiskriminierungsgesetzgebung anzuregen. Konkret geht es darum, **Systeme zur Selbstregulierung und Selbstkontrolle einzuführen, die auf Sektorebene organisiert sind**. Diejenigen Sektoren, die sich durch eine verlässliche, transparente Selbstregulierung und Selbstkontrolle auszeichnen, würden dann in geringerem Maß gezielt von der Arbeitsinspektion kontrolliert.

Unia drängt die Sozialpartner seit vielen Jahren, sektoreigene Verhaltenskodexe gegen Diskriminierung in die Kollektiven Arbeitsabkommen aufzunehmen. Bisher wendet nur der Zeitarbeitssektor eine Selbstregulierung und Selbstkontrolle an. Dieser Sektor wird allerdings von Arbeitgebern organisiert und nicht von Sozialpartnern.

Es fehlt diesem Prozess an Transparenz, und die Wirkung bleibt begrenzt, da die Arbeitsinspektion nicht über die Ergebnisse informiert wird, selbst dann nicht, wenn wiederholt diskriminierende Verhaltensweisen festgestellt wurden.

Am 28. Juni 2017 hat das flämische Parlament für die Einführung von Situationstests im Sektor der Dienstleistungsschecks gestimmt. Dies bedeutet konkret, dass nur diejenigen Unternehmen, die sich mit *Mystery-Calls* einverstanden erklären, eine Zulassung von der Region erhalten können. Aus Sicht von Unia wurde hier allerdings eine Chance vertan. Die *Mystery-Calls* werden nämlich vom Arbeitgeberverband des Sektors (Federgon) und nicht von der Arbeitsinspektion in Flandern organisiert, die für die Kontrolle der Sozialgesetzgebung zuständig ist. Wie im Zeitarbeitssektor besteht hier ein hohes Risiko, dass die Unternehmen als Richter in eigener Sache auftreten, sodass die Transparenz des Systems zumindest fraglich ist.

Und das ist nicht der einzige Wermutstropfen: Bei *Mystery-Calls* müssen dreimal in Folge diskriminierende Antworten festgestellt werden, bevor die Arbeitsinspektion eingeschaltet werden kann. Der Arbeitgeberverband wird zudem drei Monate Zeit bekommen, festgestellte Verstöße zu melden. Außerdem beinhaltet das Abkommen nicht die Pflicht, Unternehmen nach erwiesener Rechtsverletzung stärker zu kontrollieren. Hinzu kommt, dass die Gewerkschaften in diesem Zusammenhang nicht konsultiert wurden, wie es in der Resolution des flämischen Parlaments bezüglich der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt vorgesehen war.

Dabei ist die Lage ernst. Eine Umfrage des Minderhedenforum aus dem Jahr 2015 zum *Mystery-Shopping* ergab, dass zwei Drittel der Dienstleistungsscheck-Unternehmen auf diskriminierende Anweisungen ihrer Kunden eingingen⁴.

Der Dienstleistungsscheck-Sektor ist besonders anfällig für diskriminierende Vorgehensweisen, da Arbeitnehmer ausländischer Herkunft hier übervertreten sind und keine festen Verträge erhalten.

4 Der Bericht steht zur Einsicht auf: <http://www.minderhedenforum.be/download/media/387/rapport-dienstencheques-definitief-22-feb-2015.pdf>. Er besagt, dass 165 der 251 befragten Unternehmen dem Wunsch eines Kunden, keine Haushaltshilfe ausländischer Herkunft zu senden, nachgekommen sind. Dieser Bericht hatte in Flandern erbitterte Debatten ausgelöst, insbesondere über die Einführung der Situationstests und *Mystery-Calls*.

Das Abkommen, das die Sozialpartner 2016 zur Bekämpfung von Diskriminierungen in diesem Sektor geschlossen haben, bedeutete ein Fortschritt im Hinblick auf die Ausbildung und Bewusstseinsbildung. Dies reicht aber in der gegenwärtigen Situation nicht aus. Unia vertritt den Standpunkt, dass verbindliche Verhaltensregeln für den gesamten Sektor in ein Kollektives Arbeitsabkommen aufgenommen werden müssen, wie es bereits im Zeitarbeitssektor der Fall ist. Die von den Regionen festgelegten und geprüften Zulassungsbedingungen sind weitere Ansätze mit Hebelwirkung.



Lernen, wie man richtig auf diskriminierende Anfragen reagiert

„Ich möchte eine kaufmännische Kraft einstellen. Können Sie mir Bewerber schicken, die nicht älter als 35 Jahre sind? Sie sollen unsere junge, dynamische Marke nämlich glaubwürdig vertreten.“

„Ein Ausländer soll bei mir im Haushalt helfen? Das kommt nicht in Frage! Ich will eine Belgierin ...“

Zahlreiche Dienstleistungsscheck-Unternehmen und Personalvermittler (doch auch Immobilienagenturen) sind regelmäßig mit diskriminierenden Anweisungen seitens der Kunden konfrontiert. Wie soll man auf derartige Anfragen reagieren? Wie kann man sich an geltendes Recht halten und diese Anfragen ablehnen, ohne die Kundenbeziehung aufs Spiel zu setzen?

Angesichts der zunehmenden Anfragen, die beim Begleit- und Ausbildungsdienst von Unia eingehen, wurde in den letzten Jahren in Zusammenarbeit mit diversen Akteuren je nach betroffenem Sektor ein eintägiges Ausbildungsmodul entwickelt, das 2017 überarbeitet und verbessert wurde.

Dieses Modul verfolgt 3 Ziele:

- Erstens den Rechtsrahmen in Sachen Antirassismus und Antidiskriminierung kennen: Welche Merkmale sind gesetzlich geschützt und welche Verhaltensweisen gesetzlich verboten?
- Zweitens das Phänomen der Stereotype und Vorurteile begreifen und diejenigen erkennen, die der diskriminierenden Anfrage zugrunde liegen.
- Drittens Instrumente und Strategien einführen, um diese Stereotype und Vorurteile durch eine Argumentation abzubauen, die den Kunden oder den Arbeitgeber dazu bewegt, seine Anfrage auf objektive Kriterien zu beschränken (Kompetenzen des Arbeitnehmers oder die Gewissenhaftigkeit des Mietinteressenten).

Die Arbeit, die bei der Ausbildung angeboten wird, geht von Fallbeispielen aus, die an erlebte Situationen anlehnen und durch deren Analyse man eine Methode zur „schrittweisen“ Bewältigung derartiger Anfragen entdeckt. Die Teilnehmer sind anschließend gefordert, diese Methode in konkreten Praxisphasen anzuwenden.

Diese Fortbildungstage sind durch den regen Erfahrungsaustausch stets sehr wertvoll und bieten zudem die Gelegenheit, die Präventivmaßnahmen anzusprechen, die im Unternehmen einzuführen sind (wie Antidiskriminierungsklauseln in Kundenverträgen oder die Einführung eines Diversitätsplans). Wir freuen uns, zu dieser Thematik ein ausgereiftes Fortbildungsangebot und sehr konkrete Lösungsansätze für Fachleute anbieten zu können, die sich bei diskriminierenden Anfragen oft unbeholfen zeigen.

Situationstests, *Mystery-Shopping*, *Data-Mining*: welche Instrumente zu welchem Zweck?

Um die Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt weitgehend zu unterbinden, ist es wichtig, von rein reaktiven Kontrollen aufgrund gemeldeter Diskriminierungen zu gezielten Kontrollen aufgrund von Warnzeichen überzugehen und dabei effiziente Instrumente einzusetzen.

Unter „gezielten Kontrollen“ versteht Unia **Kontrollen, die weder willkürlich noch rein reaktiv sind**. In diesem System wären beispielsweise zufällige Kontrollen (*Fishing Expedition*) nicht zulässig. Es darf auch nicht zu Kontrollen angetrieben oder provoziert werden. Erlaubt sind nur Kontrollen, die sich durch **Warnzeichen** aufdrängen. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn bei Unia und auch bei anderen zuständigen Stellen mehrere Beschwerden oder Fälle vorliegen, wenn Befragungen auf Initiative der Sozialpartner zur Selbstregulierung des Sektors zu einem solchen Ergebnis kommen oder auch entsprechende Hinweise durch *Data-Mining* auftreten.

Data-Mining ist eine statistische Analysetechnik zur Objektivierung der Diskriminierungsrisiken. Sie basiert auf den bestehenden sozialen und administrativen Datenbanken und ermöglicht die Identifizierung von Diskriminierungsmustern (*Patterns*). So ist es mit dieser Technik beispielsweise möglich, Unternehmen und Organisationen zu identifizieren, die systematisch ältere Arbeitnehmer entlassen, die nur belgischstämmigen Personen feste Arbeitsverträge anbieten, oder, die Mitarbeiter nach

einer gewissen Arbeitsunfähigkeitsdauer systematisch entlassen usw.

Unia hat dem Kabinett des föderalen Arbeitsministers Kris Peeters Empfehlung unterbreitet. Der Minister hatte eine Arbeitsbesprechung anberaumt, um zu prüfen, ob eine Arbeitsgruppe *Data-Mining* zu konkreten Ergebnissen kommen könnte. Im Juni traf sich diese Arbeitsgruppe zum ersten Mal. Neben Unia und dem Kabinett Peeters waren Experten des FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung, das Landesamt für Arbeitsbeschaffung, das Landesamt für soziale Sicherheit und das Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern anwesend. Dabei kamen einige konkrete Ansätze zum *Data-Mining* auf. Ein zweites Treffen Ende Januar 2018 soll diese Überlegungen vertiefen. Unia begrüßt die Fortführung dieser Arbeitstreffen.

Anhand der Testinstrumente lässt sich eine Diskriminierung objektiv feststellen. Beim *Mystery-Shopping* richtet ein fiktiver Kunde eine diskriminierende Anfrage an ein Unternehmen oder eine Organisation, woraufhin man überprüft, ob tatsächlich auf diese Anfrage eingegangen wird. Mithilfe von *Situationstests* (oder *Paired Testing*) lässt sich überprüfen, ob zwei Bewerber (Mietinteressenten, Kunden, Arbeitsuchende ...) unterschiedlich behandelt werden, obwohl ihr Profil fast identisch und nur durch das getestete Merkmal (Alter, Herkunft, Behinderung ...) nennenswert zu unterscheiden ist.

Es sei angemerkt, dass diese Instrumente auch zu anderen Zwecken als der Kontrolle eines Verstoßes Anwendung finden. Sie werden auch im Rahmen wissenschaftlicher Studien, zur Sensibilisierung, Selbstregulierung u. a. m. eingesetzt. Auch andere Bereiche als die Diskriminierungsbekämpfung greifen hierauf zurück. So benutzen die Wirtschaftsinspektion und die Finanzaufsichtsbehörde FSMA das *Mystery-Shopping*, um zu überprüfen, ob die Pflicht zur vorherigen Unterrichtung vor dem Verkauf von Finanzprodukten und der Gewährung von Krediten erfüllt wird. Die Nationallotterie wendet die Methode an, um das Verkaufsverbot ihrer Produkte an Minderjährige zu kontrollieren, usw.

Tritt ein Warnzeichen auf, ist dies für Unia Grund genug, weiterführende Kontrollen anhand wirksamer Instrumente anzusetzen. Eine Diskriminierung nachweisen ist vor allem deshalb schwierig, weil die Arbeitgeber darauf achten, dass sie ein Diskriminierungsmerkmal niemals schriftlich erwähnen (in Datenbanken, internen Dokumenten oder E-Mails). Die Arbeitsinspektion hat in einigen Zeitarbeitsagenturen ausdrückliche Anweisungen in diesem Sinne gefunden.



Für gezielte Kontrollen

Weder willkürlich noch rein reaktiv

- Zufällige Kontrollen („*Fishing Expedition*“) sind nicht zulässig.
- In individuellen Fällen ist ein nachträglicher Situationstest oft schwierig und ungeeignet (Erfahrung aus der Zusammenarbeit mit der föderalen Inspektion Kontrolle der sozialen Gesetzgebung).

Einführung von Warnzeichen durch Meldung von Diskriminierungsrisiken ab einer Größenordnung, die über den individuellen Fall hinausgeht

- Auftreten mehrerer Beschwerden.
- Auftreten mehrerer Fälle bei Unia, beim Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern und bei anderen zuständigen Stellen, ohne dass hierzu ein Gerichtsverfahren laufen muss.
- *Data-Mining*: Anhand statistischer Analyse-Algorithmen lassen sich Diskriminierungsrisiken objektivieren.
- Ergebnisse von Selbstüberprüfungen auf Initiative der Sozialpartner zur sektoreigenen Selbstregulierung.

Jüngste Entwicklungen

Die Umsetzung der föderalen Resolution verspätet sich. Die Abstimmung des Gesetzesentwurfs des zuständigen föderalen Ministers Kris Peeters in der Abgeordnetenkammer am 11. Januar 2018 hat die Situation zumindest etwas aus der Blockade befreit. Der Text enthält unter anderem Bestimmungen, kraft derer es möglich ist, auf Kunden oder *Mystery-Calls* zurückzugreifen, um Diskriminierungen bei der Einstellung nachzuweisen. Im jetzigen Kontext und in Anbetracht der langen, zähen Debatten, die der Abstimmung vorangegangen sind, erkennt Unia einen gewissen Fortschritt und begrüßt die Zielsetzungen des Textes. Was die Machbarkeit dieses Systems und seine tatsächliche Wirkung anbelangt, sind wir allerdings gemischter Meinung. So ist das System in letzter Instanz nicht verwendbar, weil es auf der Vermutung einer Diskriminierung durch Verknüpfung mehrerer Indizien basiert. Außerdem benötigen die Inspektoren die schriftliche Genehmigung des Staatsanwalts oder Arbeitsauditors, um die Tests durchführen zu können. Der Text ist zwar ein guter Ausgangspunkt, doch bedarf es weiterer Maßnahmen, damit er auch umsetzbar und wirksam ist.

In diesem Bereich ist die Brüsseler Region, die am 13. Oktober 2017 für eine Ordonnanz in ähnlichem Sinn gestimmt hat, dem Föderalstaat voraus. Die Maßnahmen des Aktionsplans in zehn Punkten, den die Brüsseler Regierung auf Vorschlag des Beschäftigungsministers Didier Gosuin verabschiedet hat, gehen in die richtige Richtung und ermöglichen wohl einen wirksameren Gesamtansatz im Kampf gegen Diskriminierungen in der Arbeitswelt. Unia unterstreicht jedoch, wie wichtig es ist, dass die Arbeitsinspektion in der Lage sein muss, proaktiv Situationstests aufgrund von Indikatoren für das Diskriminierungsrisiko durchzuführen, die sich aus der Analyse statistischer Daten (*Data-Mining*) ergeben, und nicht nur reaktiv aufgrund von Meldungen durch Personen, die sich diskriminiert fühlen. Diese Personen besitzen nämlich selten die nötigen Anhaltspunkte, um eine Diskriminierung aufzuzeigen und zu beweisen. Denken wir beispielsweise an einen Arbeitssuchenden, der keine Informationen über die anderen Bewerber besitzt und somit keine Vergleichsmöglichkeit hat.

In Flandern hat Arbeitsminister Philippe Muyters klar und deutlich wissen lassen, dass eine solche Maßnahme nicht auf der Tagesordnung steht. Der Schwerpunkt liegt derzeit fast ausschließlich auf Anreizen und Selbstregulierung. Im Dienstleistungsscheck-Sektor gab es eine entsprechende Maßnahme (siehe oben).

Zudem wurde ein Budget von zwei Millionen Euro für kleine und mittlere Unternehmen freigegeben, um insbesondere die Annahme interner Diversitätspläne bezuschussen zu können. 2017 haben allerdings nur sehr wenige KMU einen solchen Antrag gestellt⁵.

Bei einem Gedankenaustausch mit dem Ausschuss Arbeit des flämischen Parlaments am 19. Oktober 2017 wurde Unias Jahresbericht 2016 und die wichtigsten Empfehlungen im Bereich Arbeit vorgestellt. Ein besonderes Augenmerk galt der sektoreigenen Selbstregulierung, der Umsetzung und dem Online-Plattform eDiv von Unia. All diese Elemente kehren auch in der Stellungnahme wieder, das Unia über den Aktionsplan zur Bekämpfung arbeitsbezogener Diskriminierung (*Actieplan voor de Bestrijding van Arbeidsgerelateerde Discriminatie*, kurz ABAD) verfasst hat. Unia hat zudem an einer Sensibilisierungskampagne von Minister Muyters mit dem Titel „*Een discriminerende opmerking, 't Is gauw gebeurd*“ (dt.: Eine diskriminierende Bemerkung ist schnell gefallen) mitgewirkt.

⁵ Auf entsprechende Nachfrage der sp.a-Abgeordneten Yasmine Kherbache hat der flämische Arbeitsminister Philippe Muyters klargestellt, dass in dem Zeitraum von Mai bis August 2017 41 Unternehmen hierzu das „Portefeuille für KMU“ in Gesamthöhe von 12.823,36 Euro in Anspruch genommen haben.

Im Zuge der Resolution⁶, die die Flämische Region am 28. Oktober 2015 über Diskriminierung von Personen ausländischer Herkunft auf dem Arbeitsmarkt verabschiedet hat, wurden mehrere sektorielle Abkommen geschlossen. Zur Erinnerung: Diese Resolution legte eine stärkere Selbstregulierung und Sensibilisierung nahe, schloss aber jede zwingendere Maßnahme aus (unter anderem den Einsatz von Situationstests). Wie zu erwarten, setzten die sektoriellen Abkommen demzufolge größtenteils auf Sensibilisierung und sahen von einer Selbstregulierung ab. Es bleibt nun abzuwarten, ob dieser Selbstregulierung in der neuen Generation sektorieller Abkommen eine größere Bedeutung beigemessen wird. Unia ist jedenfalls bereit, ihre Kompetenz in diesem Bereich beizusteuern.



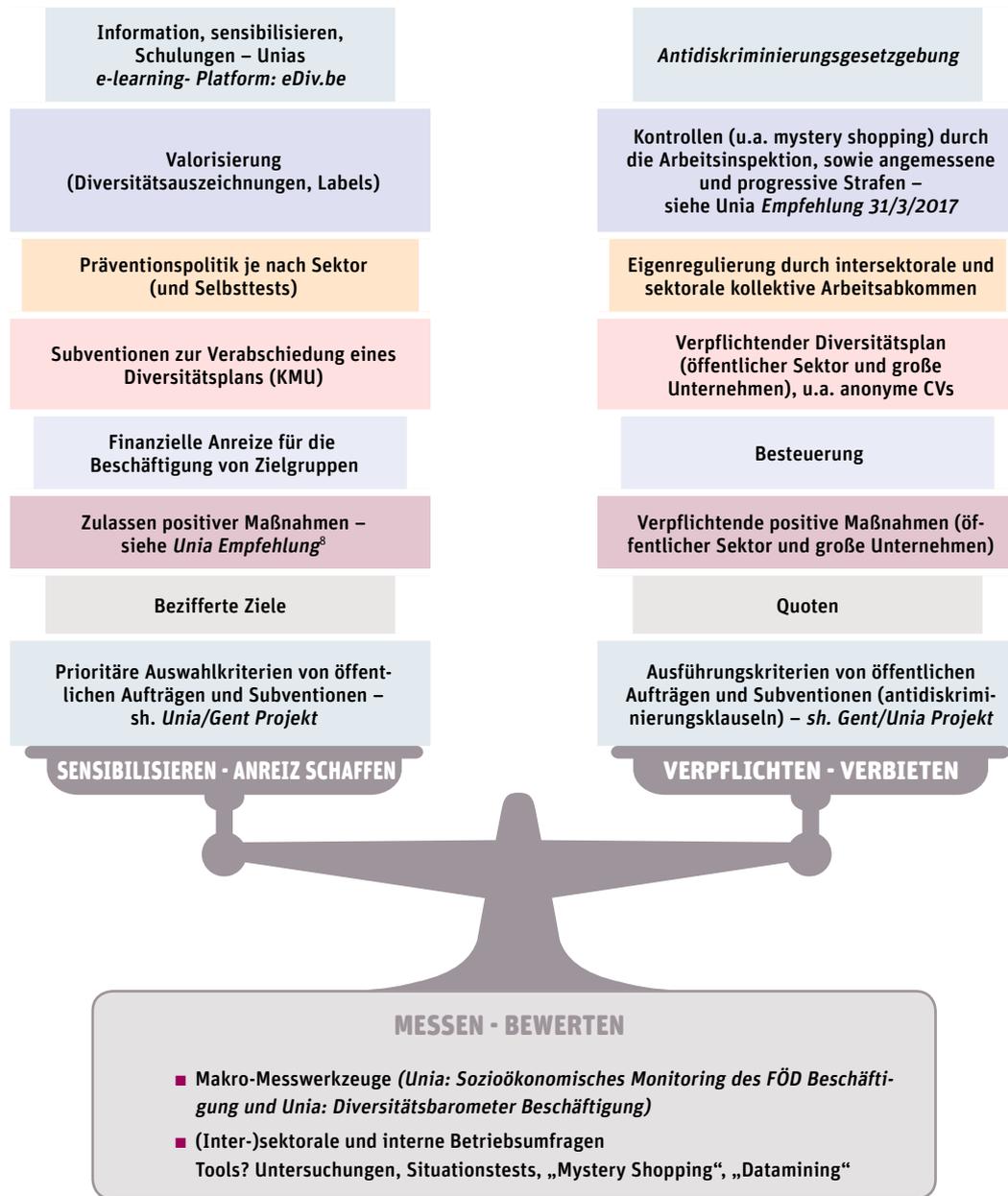
Ideenaustausch zwischen Unia und dem Ausschuss Beschäftigung des Flämischen Parlamentes (19. Oktober 2017)

Auch auf wallonischer Seite ist kein Fortschritt festzustellen. Unia bemerkt und bedauert, dass es keine Initiative zur Regelung gibt, weder von Seiten der Behörden noch der Sektoren. Im August 2017 ließ der gegenwärtige Vizepräsident und Minister für Wirtschaft, Beschäftigung und Bildung, Pierre-Yves Jeholet, über die Presse wissen, dass er sich nicht auf ein zwingendes System wie das in Brüssel einlassen werde. Es sei jedoch angemerkt, dass am 9. Januar 2018 eine Anhörung im wallonischen Parlament zu einem parlamentarischen Vorschlag⁷ für Situationstests im Bereich Beschäftigung stattgefunden hat. Unia und weitere Beteiligte wurden in diesem Rahmen angehört.

⁶ Resolution der Flämischen Region vom 28. Oktober 2015 zur Sensibilisierung, Prävention und Überwachung der Bestimmungen gegen die Diskriminierung von Personen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt.

⁷ Entwurf eines Dekrets zur Einfügung eines Artikels *3septies* in das Dekret vom 5. Februar 1998 zur Überwachung und Kontrolle der Gesetzgebungen über die Beschäftigungspolitik zur stärkeren Bekämpfung von Diskriminierungen im Bereich Beschäftigung (Dok. 910 (2017-2018) Nr. 1 und 1bis). Das Protokoll der Anhörung steht zur Einsicht auf: http://nautilus.parlement-wallon.be/Archives/2017_2018/CRIC/cric63.pdf.

Gegen Diskriminierung bei der Beschäftigung ankämpfen: ein Rundum-Ansatz



8 Die Empfehlung bezüglich positiver Maßnahmen im Rahmen Unias Evaluationsberichtes zu den Antidiskriminierungs- und Antirassismusesetzen finden Sie auf www.unia.be, unter Publikationen, auf Französisch oder Niederländisch.

Die Vergabe eines öffentlichen Auftrags abhängig machen von der Einhaltung der Nichtdiskriminierungsnormen und vom Diversitätsmanagement: Gent als Beispiel

Ein weiterer Ansatzpunkt mit Hebelwirkung, um Unternehmen zu einer Politik des Diversitätsmanagements und zur Einhaltung des Antidiskriminierungsrechts zu bewegen, ist die Kundenbeziehung zum Unternehmen. Dieser Hebel kann in beide Richtungen wirken: So kann ein Unternehmen in seinen allgemeinen Geschäftsbedingungen klarstellen, dass es nicht auf diskriminierende Kundenanfragen eingeht. Deshalb sind auch sektorielle Abkommen wichtig, die solche Bestimmungen anregen. Und ein Kunde kann einem Unternehmen seinerseits verdeutlichen, dass er seinen Auftrag von der Einhaltung bestimmter Normen abhängig macht.

Die Behörden sind Kunde bei tausenden Unternehmen. Damit befinden sie sich in einer starken Position, um öffentliche Aufträge nur an Unternehmen zu vergeben, die sich an gesellschaftliche Normen halten. Hierzu könnten Antidiskriminierungs- und Diversitätsmanagementklauseln in die Lastenhefte aufgenommen werden. Entsprechende Initiativen gibt es bereits⁹, und ihr Potenzial ist nicht zu unterschätzen. Potenziell betroffen sind Behörden von der lokalen bis hinauf zur nationalen Ebene, öffentliche Unternehmen, Interkommunalen und auch Vereinigungen, die zu mehr als 50 % von öffentlicher Seite bezuschusst werden.

Die lokalen Behörden in Gent zählten zu den ersten in Europa, die diesen Ansatz aufgegriffen und auch konkret umgesetzt haben, in Form einer neuen Nichtdiskriminierungsklausel für öffentliche Aufträge. Unia war an dem gesamten Prozess beteiligt und hat ihre juristische Sach- und Fachkompetenz in den Dienst der Stadt gestellt. Die Nichtdiskriminierungsklausel hält jetzt fest, dass jedes Unternehmen, das mit der Stadt Gent zusammenarbeitet, keinerlei verbotene Diskriminierungsform bei ihren eigenen Arbeitnehmern und Zulieferern dulden darf und auch aktive Maßnahmen ergreifen muss, um sowohl vorsätzliche als auch unbewusste Diskriminierung zu vermeiden. Sollte es während der Laufzeit des Vertrags dennoch Hinweise auf Diskriminierung geben, kann die Stadt ihrem Auftragnehmer kraft ihrer Vertragsbeziehung zusätzliche Präventionsmaßnahmen gegen Diskriminierung auferlegen. Andernfalls droht ihm eine Geldbuße oder der Abbruch der Zusammenarbeit.

Neben dieser Klausel, die alle Auftragnehmer der Stadt Gent unterzeichnen müssen, werden diejenigen Unternehmen, die sich für einen von 10 „prioritären“ öffentlichen Aufträgen im Zeitraum 2017-2018 bewerben, dem von Unia ausgearbeiteten *QuickScan* unterzogen. Die Antworten auf diesen Fragebogen, in dem es hauptsächlich um die Personalpolitik geht, werden vorläufig nicht bei der Auftragsvergabe mitbewertet. So sollen die Unternehmen dazu bewegt werden, freiwillig eine Präventionspolitik gegen Diskriminierung auszuarbeiten und sich hiermit als interessanter Bewerber für künftige Aufträge zu präsentieren. Nur dasjenige Unternehmen, das den Auftrag letztendlich erhält, muss in den Jahren 2017-2018 auch tatsächlich Beweise für die Antworten vorliegen können, die es bei dem QuickScan gegeben hat. Falls in einigen Punkten noch Nachbesserungsbedarf besteht, muss das Unternehmen sich zu einem verbindlichen Aktionsplan verpflichten.

Dieses neue Verfahren ist Ende Juni 2017 für die 10 prioritären öffentlichen Aufträge der Stadt Gent in Kraft getreten (z. B. Reinigungsverträge, Bauarbeiten, Catering usw.). Für 2018-2019 ist eine Evaluation angesetzt.



Neue Protokolle mit den Gewerkschaften

Die Gewerkschaften waren von Anfang an Hauptakteure im Kampf gegen Diskriminierungen. Ihre Arbeit zielte vor allem auf die Einhaltung der Gesetzgebung und der Kollektiven Arbeitsabkommen ab. Die zwei wichtigsten Abkommen, KAA 38 und KAA 95, sorgen beispielsweise für gleiche Behandlung während der gesamten Arbeitsbeziehung. Eine wesentliche Voraussetzung hierfür ist, dass die Gewerkschaftsvertreter ausreichende Informationen und die richtigen Instrumente zur Hand haben, um diese Rechtsvorschriften auch geltend zu machen, sowohl präventiv als auch kurativ.

2004-2005 hat Unia ein erstes Zusammenarbeitsprotokoll mit jeder der drei großen Gewerkschaften des Landes geschlossen, um die Anwendung der Antirassismus- und Antidiskriminierungsgesetzgebung im Bereich Arbeit sicherzustellen. Diese Protokolle dienten dazu, die Zusammenarbeit bei der Behandlung individueller Meldungen von Diskriminierungsfällen und beim Informationsaustausch zu regeln.

⁹ In diesem Kontext ist insbesondere die Nichtdiskriminierungsklausel des Kollegiums der Generalbeamten der flämischen Verwaltung zu nennen: <https://overheid.vlaanderen.be/non-discriminatieclausule>.

Zehn Jahre später hat Unia eine Reihe von Gesprächen geführt, um diese Protokolle zu aktualisieren. Hierdurch soll die Zusammenarbeit besser strukturiert werden. Es geht insbesondere darum, Fortbildungs- und Informationssitzungen in Zusammenhang mit der Antidiskriminierungsgesetzgebung sowie regelmäßige Konzertierungsmomente speziell zu strukturellen Themen abzuhalten. Ziel ist es, gemeinsame Standpunkte zu entwickeln, um die Interventionsmöglichkeiten der Gewerkschaften als Akteure im Kampf gegen Diskriminierungen und in der Förderung der Chancengleichheit bei der Beschäftigung zu stärken.



Verstärkte Zusammenarbeit mit Actiris

Actiris und Unia arbeiten seit 2003 bei der Diskriminierungsbekämpfung auf dem Arbeitsmarkt der Region Brüssel-Hauptstadt zusammen. Ein Rahmenabkommen, das jährlich durch einen Nachtrag aktualisiert wird, legt die genauen Maßnahmen dar, die für das betreffende Jahr anstehen.

Unia bringt Sachkompetenz in Ausbildungen oder durch das Mitwirken an Tagungen und Arbeitsgruppen in diversen Organen des Arbeitsamtes Actiris ein: so in der Beratungsstelle Diskriminierung („Guichet anti-discrimination“, Begleitung von Arbeitssuchenden, die sich diskriminiert fühlen), im Dienst Diversität (Begleitung von Brüsseler Unternehmen bei der Entwicklung ihrer Diversitätspläne) und im Rat für Nichtdiskriminierung und Diversität (der sich aus Vertretern von Actiris und den Sozialpartnern, also Arbeitgebern und Gewerkschaften, zusammensetzt). Actiris leitet auch gemeldete Diskriminierungsfälle an Unia weiter, wo diese dann weiter verfolgt werden.

Im Rahmen der laufenden Reform der Diversitätspolitik in der Region Brüssel-Hauptstadt wird Unia zudem regelmäßig zu gemeinsamen Überlegungen eingeladen.

1.2 | Sozioökonomisches Monitoring 2017 – Herkunft und Arbeitsmarkt: Berücksichtigung wichtiger neuer Daten

Seit 2006 haben Unia und der FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung in die Entwicklung eines Instruments zur Messung und Entscheidungsfindung investiert, um ein genaueres Bild des Stellenwerts von Personen je nach Herkunft und/oder Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten.

Inzwischen ist die dritte Auflage des *Sozioökonomischen Monitorings*¹⁰ erschienen, das in Zusammenarbeit mit dem Nationalregister, der Zentralen Datenbank der sozialen Sicherheit und dem Ausschuss für den Schutz des Privatlebens herausgegeben wird. Es aktualisiert die Daten und führt bestehende Analysen zu den Arbeitsmarktindikatoren je nach Herkunft der Personen fort.

Die Besonderheit dieser neuen Auflage, die im Rahmen einer Pressekonferenz am 13. Dezember 2017 vorgestellt wurde, liegt darin, dass sie neue, zusätzliche Analysen liefert, insbesondere:

- die Erfassung der Variablen „Bildungsstand“ (hoch, mittel, niedrig);
- die Analyse der Beschäftigung nach Herkunft im öffentlichen Sektor;
- die Analyse der Beschäftigung nach Aufenthaltsgründen;
- die Werdegänge junger Menschen, die für eine so genannte Berufseingliederungszeit (Berufseingliederungspraktikum) gemeldet sind.



Pressekonferenz bezüglich des Sozioökonomischen Monitorings (13. Dezember 2017)

10 Das Monitoring steht zur Einsicht auf www.unia.be, Rubrik Publikationen. Das ausführliche Zahlenmaterial findet sich auf der Website des FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung: www.emploi.belgique.be, Rubrik „Publikationen“.

Die Besonderheit liegt auch in der Qualität der vom FÖD Beschäftigung und von der Zentralen Datenbank der sozialen Sicherheit gesammelten Daten. Der Analysezeitraum erstreckt sich inzwischen über 7 Jahre, sodass die Daten immer präziser und verlässlicher werden. Die Behörden verfügen nun über eine Datenquelle, die kein anderer EU-Staat vorzuweisen hat. Deshalb bitten wir alle betroffenen Forscher und öffentlichen Einrichtungen, diese Quelle auch zu nutzen.

Bildungsstand und Beschäftigungsrate

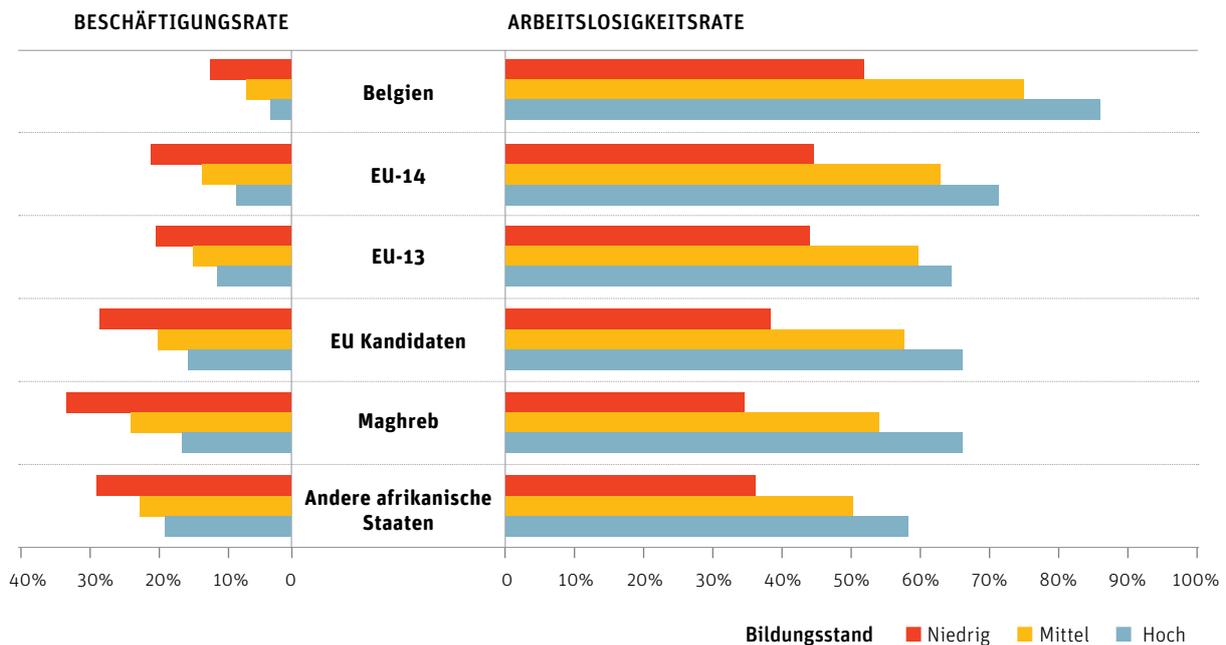
Mit der jetzt hinzugekommenen Variablen „Bildungsstand“ lassen sich wichtige Zusatzinformationen gewinnen. Zuvor war nur schwer festzustellen, inwiefern

das schlechte Abschneiden von Personen diverser ausländischer Herkunft¹¹ bei der Beschäftigungsrate, dem Beschäftigungsniveau und der Vergütung auf den vermeintlich niedrigeren Bildungsstand der Betroffenen zurückzuführen ist.

Ohne große Überraschung stellen wir fest, dass die Beschäftigungsrate mit zunehmendem Bildungsstand steigt. Dies gilt für Personen jeder Herkunft, insbesondere jedoch belgischer Herkunft. Personen mit hohem Bildungsstand¹² erreichen eine Beschäftigungsrate von über 80 % in der Altersgruppe der 30- bis 54-Jährigen.

Doch nur Personen belgischer Herkunft¹³ können die Vorteile ihres hohen Bildungsstandes auch uneingeschränkt ausschöpfen. **Personen mit hohem Bildungsstand, doch ausländischer Herkunft, verzeichnen im Schnitt eine Beschäftigungsrate, die um fast 19 Prozentpun-**

Beschäftigungsrate und Arbeitslosenrate der 20- bis 64-Jährigen je nach Herkunft und Bildungsstand (2014)



EU-14: Frankreich, Deutschland, Italien, Niederlande, Luxemburg, Irland, Vereinigtes Königreich, Dänemark, Griechenland, Spanien, Portugal, Finnland, Schweden und Österreich.

EU-13: Tschechische Republik, Estland, Zypern, Letland, Litauen, Ungarn, Malta, Polen, Slowenien, Slowakei, Bulgarien, Rumänien und Kroatien.

EU Kandidaten: Türkei, ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Albanien und Montenegro.

Maghreb: Algerien, Libyen, Marokko, Tunesien und Mauretanien.

Andere afrikanische Staaten: Afrika mit Ausnahme der Maghreb-Staaten.

11 Personen mit mindestens einem Elternteil ausländischer Nationalität.

12 Der hohe Bildungsstand entspricht dem ersten und zweiten Zyklus einer Hochschulbildung.

13 Belgische Herkunft bezeichnet Personen mit belgischer Nationalität UND mit belgischer Nationalität geboren UND deren beide Elternteile mit belgischer Nationalität geboren wurden.

kte niedriger als im Fall belgischer Herkunft liegt.

Dies gilt in besonderem Maße für Personen aus Herkunftsländern südlich der Sahara.

In der Kategorie „niedriger Bildungsstand¹⁴“ ist der Abstand zwischen der Beschäftigungsrate der Personen ausländischer Herkunft und der Rate Belgischstämmiger geringer (11 Prozentpunkte). Der Abstand ist in den Jahren 2008 bis 2014 zwar noch weiter zurückgegangen, doch ist dies auf die schlechtere Beschäftigungsrate der Personen belgischer Herkunft zurückzuführen (die um fast 8 Prozentpunkte gesunken ist) und weniger auf eine Verbesserung der Beschäftigungsrate von Personen ausländischer Herkunft.

Die Beschäftigungsrate der Neuzuwanderer¹⁵ ist besonders niedrig, auch wenn sie von 2008 bis 2014 gestiegen ist. Bei kürzlich zugewanderten Personen mit hohem Bildungsstand aus Herkunftsländern außerhalb der EU liegt sie sogar noch niedriger als bei Personen belgischer Herkunft mit niedrigem Bildungsstand.

Auffällig ist, dass Geringgebildete der zweiten Generation teilweise schwerer Zugang zum Arbeitsmarkt finden als geringgebildete Neuzuwanderer. Für Hochgebildete gilt dies jedoch nicht: Die Beschäftigungsrate von Hochgebildeten der zweiten Generation liegt jeweils über der von Neuzuwanderern aus den entsprechenden Gruppen. Die Kluft zu den Hochgebildeten belgischer Herkunft allerdings ist nach wie vor beträchtlich.

Weitere Auswirkungen: Arbeitslosigkeit und Niedriglohn

Diese Auswirkungen zeigen sich in mehreren Aspekten. Bei der Arbeitslosigkeit ist festzustellen, dass Personen belgischer Herkunft mit hohem Bildungsstand eine Arbeitslosenquote von 3 % verzeichnen. Personen mit gleichem Bildungsstand aus EU-Beitrittsbewerberstaaten (u. a. Türkei), Maghreb-Staaten und Ländern südlich der Sahara kämpfen hingegen mit einer Arbeitslosenquote von 15 % oder noch mehr.

Beim Lohn haben Personen belgischer Herkunft mit hohem Bildungsstand eine Chance von 57,4 % auf einen hohen Lohn. **Eine Person aus einem Herkunftsland südlich der Sahara hingegen hat bei gleichem Bildungsstand nur eine Chance von 23,9 % auf einen hohen Lohn.**

14 Der niedrige Bildungsstand entspricht dem ersten Zyklus der Sekundarschulbildung, der Grundschulbildung oder dem Fehlen einer Schulbildung.

15 Also die Personen, die seit weniger als fünf Jahren im Personenregister eingeschrieben sind.

Frauen: Auswirkungen um ein Vielfaches stärker

Die Variable „Geschlecht“ liefert besonders bedenkliche Resultate, zumal Frauen allgemein einen höheren Bildungsstand als Männer haben. Wie wir gesehen haben, steigt mit dem Bildungsstand auch die Beschäftigungsrate, doch zeigt sich diese positive Tendenz in deutlich geringerem Maße bei Frauen ausländischer Herkunft als im Fall belgischstämmiger Frauen. Verglichen mit den Männern, ob belgischer oder ausländischer Herkunft, verzeichnen sie allgemein niedrigere Beschäftigungsraten, selbst Frauen mit hohem Bildungsstand. Auch in Sachen Lohn sind Frauen bei gleichem Bildungsstand in der Kategorie der Besserverdiener untervertreten und in der Kategorie der Niedriglohnempfänger übervertreten. Diese Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind bei hohem Bildungsstand sogar noch größer.

Die Statistiken scheinen die Hypothese der Beschäftigungsfälle bei Niedriglohnjobs und stärker noch bei Personen ausländischer Herkunft zu bestätigen, vor allem bei hohem Bildungsstand. Frauen sind diesem Risiko in besonders hohem Maße ausgesetzt.

Öffentlicher Sektor

Die öffentlichen Dienste beschäftigen etwa 24 %¹⁶ der erwerbstätigen Bevölkerung in Belgien. Zum ersten Mal wurde dieser Sektor ausdrücklich und ausführlich analysiert. Oft als „Vorbild“ im Vergleich zur Privatwirtschaft bemüht, lässt sich diese Behauptung nun teilweise überprüfen.

Der Bericht zeigt allgemein, dass Personen belgischer Herkunft im öffentlichen Dienst stark übervertreten sind: 77 % der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind belgischer Herkunft, während dies insgesamt in Belgien nur auf 62 % zutrifft. In den Jahren 2011 bis 2014 stellen wir jedoch einen Anstieg von 17.000 Personen nichtbelgischer Herkunft im öffentlichen Sektor fest. Hierbei handelt es sich hauptsächlich um die zweite Generation (Eltern sind Belgier, aber als Ausländer geboren (29 %) und solche, die die belgische Staatsangehörigkeit seit weniger als 5 Jahren besitzen (11 %).

Die Vertragsarten fallen je nach Herkunft allerdings sehr unterschiedlich aus. Während Personen belgischer Herkunft zu 58 % einen Beamtenvertrag erhalten, geht dieser Prozentsatz je nach Herkunft deutlich zurück. So liegt

16 Die Bevölkerung, die hier in Betracht gezogen wurde, umfasst die Personen, die im 4. Quartal der Jahre 2011 bis 2014 im öffentlichen Sektor gearbeitet haben, ohne dass dies auf die NACE-Klasse O (öffentliche Verwaltung) und P (Erziehung und Unterricht) beschränkt ist.

er bei Personen aus Herkunftsländern südlich der Sahara, die am schlechtesten abschneiden, nur noch bei 15 %.

Der Bericht weist zudem erhebliche regionale Unterschiede auf. So sind Personen belgischer und maghrebischer Herkunft sowie aus Herkunftsländern südlich der Sahara im öffentlichen Sektor in Brüssel stark vertreten, während in anderen Regionen nur Personen belgischer Herkunft übervertreten sind. Personen aus EU-Beitrittsbewerberstaaten (u. a. Türkei) sind sowohl in der Wallonie als auch in Flandern stark untervertreten. Personen aus Herkunftsländern, die der EU erst ab 2004 beigetreten sind (Osteuropa, baltische Staaten, Zypern und Malta), sind in Flandern ebenfalls untervertreten.

Entwicklung des Arbeitsmarktes und Zunahme der Beschäftigung in den letzten Jahren (2008-2014)

Das *Monitoring* erstreckt sich inzwischen über einen Analysezeitraum von 7 Jahren. Es ist jetzt also möglich, nennenswerte Entwicklungen aufzuzeigen.

Auf den ersten Blick verzeichnen die Beschäftigungsraten der Personen ausländischer Herkunft nun einen stärkeren Anstieg, obwohl sie um 15 bis 35 Prozentpunkte unter der Beschäftigungsrate belgischstämmiger Personen liegen. Abgesehen von dieser allgemein positiven Feststellung ist allerdings zu überprüfen, ob auch die Arbeitsbedingungen eine positive Entwicklung genommen haben. Trotz der allgemein positiven Tendenz zur Verringerung des Abstands zwischen den Beschäftigungsraten der Personen belgischer Herkunft einerseits und ausländischer Herkunft andererseits weitet sich die **Schere zwischen den Lohnkategorien**.

Innerhalb der zweiten Generation stellen wir bei den meisten Herkunftsländern einen Anstieg derer fest, die ein Hochschulstudium absolvieren, sowie einen Rückgang der Beschäftigungsrate und einen besseren Zugang zur Kategorie „höherer Lohn“. Der Zugang zur Beschäftigung dauert allgemein für alle Generationen weiterhin sehr lange (deutlich längere Zeitspanne bis zu einer Beschäftigung), selbst für diejenigen, die einen höheren Bildungsstand haben.

Werdgänge junger Menschen, die für eine Berufseingliederungszeit gemeldet sind

Ungeachtet ihrer Herkunft bilden gering qualifizierte junge Menschen eine besonders stark benachteiligte Gruppe.

Ihre Stellung hat sich mit der Wirtschaftskrise deutlich geschwächt.

Bei hohem Bildungsstand verläuft der Zugang zur Arbeit über „Berufseingliederungszeiten“ (Berufseingliederungspraktika) schneller. Dies gilt aber nicht in gleichem Maße für alle Personen sämtlicher Herkunftsländer. Hochgebildete Personen belgischer Herkunft bleiben nur über eine kurze Zeit von 3 Monaten in diesen Praktika, wohingegen Personen aus der EU (außer Belgien), EU-Beitrittsbewerberstaaten und Maghreb-Staaten bei gleichem Bildungsstand im Schnitt 6 Monate dort bleiben und Personen aus Herkunftsländern südlich der Sahara und dem Nahen oder Mittleren Osten im Schnitt ein Jahr.

Konzertierung auf allen Ebenen

Das *Sozioökonomische Monitoring* zeigt, welche entscheidender Faktor die Herkunft in der Ursachenforschung zu den Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt ist. Die Behörden können diese Ungleichheiten, ja sogar Diskriminierungen, die durch das System an sich entstehen und fortgeführt werden, nicht länger ignorieren. Das heißt durch ein System, dessen Organisation sowohl eine Entscheidung der Politik ist als auch auf Beschlüsse im Rahmen der sozialen Konzertierung zurückgeht und somit entwicklungsfähig ist.

Betrachtet man die 6. Staatsreform, mit der sich die Aufteilung der Zuständigkeiten weiter festigt, auch im Bereich Beschäftigung, und nimmt man noch die Alltagsrealität und auch die Mobilität der Arbeitnehmer und Menschen allgemein hinzu, bedarf es immer dringender einer Konzertierung auf allen Ebenen.

Diese Problematik gehört Unia zufolge auch auf die Agenda einer Ministerkonferenz, an der nicht nur alle zuständigen Minister für Beschäftigung teilnehmen sollten, sondern auch die Minister für Bildung, Chancengleichheit und Migration.

In diesem Sinne plädieren wir weiter dafür, dass diese Problematik im Kontext des sozialen Dialogs ausreichende Beachtung auf allen Ebenen findet.

Die Überwachung des öffentlichen Sektors mit diesem Monitoring liefert uns einen willkommenen Anlass, die Behörden dieses Landes aufzurufen, dafür Sorge zu tragen, dass ihr Personal die Vielfalt unserer Gesellschaft widerspiegelt.



Kommunalverwaltungen: interne Vielfalt, genau wie in der Bevölkerung, für die man da ist

Die Kommunalverwaltungen machen einen Großteil der Beschäftigung im öffentlichen Sektor aus. Sie haben wie kaum eine andere Behörde Tuchfühlung zum Bürger und zur Alltagsrealität, insbesondere über die „bürgernahen“ Dienste. Als Arbeitgeber stehen sie damit vor einer doppelten Herausforderung.

Zum einen müssen sie wie jeder Arbeitgeber die besonderen Aspekte, die sich aus der Vielfalt ergeben, in ihrer Personalverwaltung und Anwerbungspolitik berücksichtigen, damit jeder seinen Platz findet und sich bei der Arbeit entfalten kann. Zum anderen müssen sie, nicht nur im Hinblick auf die Humanressourcen, alles in Bewegung setzen, damit der Dienst, den sie den Bürgern anbieten, effizient funktioniert und der Vielfalt besondere Rechnung trägt. In diesem Sinne muss ihr Personal ausreichende Grundkompetenzen besitzen, um geltendes Recht zu befolgen und möglicherweise heikle Situationen entspannt zu bewältigen.

Um auf diese Aspekte einzugehen, entwickelt Unia auf lokaler Ebene eine Reihe von Initiativen für Gemeinden und speziell für Kontaktpersonal und Abteilungsleiter. Die vier Informationssitzungen, die 2016 in der Wallonie stattfanden, haben den Weg für gezieltere Anfragen im Jahr 2017 bereitet. Dies könnte der erste Schritt einer tiefer greifenden Arbeit sein, eventuell gemeinsam mit dem Dienst Begleitung und Bildung von Unia.

Unser Ziel ist es nicht, eine Vorlesung über das gesamte Antidiskriminierungsrecht zu halten, sondern in kleinen Gruppen mit erlebten Situationen zu arbeiten, damit jeder zum Ausdruck bringen kann, was ihn bewegt, und somit Überlegungen zu Vorurteilen und verbotenen Verhaltensweisen anzustellen.

Wir empfehlen, dass auch Abteilungs- und Büroleiter diese Sensibilisierungsangebote nutzen, damit sie gute Praktiken in ihren Teams verankern und auch ihre Mitarbeiter dazu anregen, sich diesem Prozess zu unterziehen. Die Sitzungen für Teams finden getrennt statt, damit die Gespräche nicht beeinflusst werden.

Zu ähnlichen Zwecken hat Unia im April 2017 auch einen ersten Thementag zum Austausch mit den wallonischen Gemeinden abgehalten. Neben den didaktischen Inhalten, mit denen wir die Gesetzesvorschriften in Erinnerung rufen wollten, ging es darum, dass die Teilnehmer – vor allem Gemeindemitarbeiter – in Workshops ihre Erfahrungen zu Themen austauschen konnten, auf die wir uns vorher mit ihnen geeinigt hatten. Einer dieser Workshops behandelte den Umgang mit religiöser und kultureller Vielfalt im Gemeindepersonal. Die zweite Auflage dieses Thementags ist schon jetzt für 2018 geplant.

Studentenjobber: anschauliches Beispiel einer Form struktureller Diskriminierung



Da jedes Jahr vor den Sommerferien entsprechende Fragen von Unternehmen, Medien und Sozialakteuren eingehen, hat Unia nun eine Stellungnahme¹⁷ zu Studentenjobs abgegeben. Es sei daran erinnert, dass die ausschließliche Reservierung von Studentenjobs für Familienmitglieder des eigenen Personals im Unternehmen eine Diskriminierung darstellen kann, da die Teilhabe an der Beschäftigung hierdurch von Grund auf ungleich ist.

Es handelt sich bei einer solchen Vorgehensweise also um eine strukturelle Diskriminierung, die diese Ungleichheiten fortführt. Die Brüsseler Sozialpartner, die im Wirtschafts- und Sozialrat zusammenkommen, äußern sich ähnlich. Mehrere Unternehmen oder Verwaltungen, die einen Diversitätsplan eingeführt haben, sind sich dieser Problematik bewusst geworden und haben beschlossen, ihre Praktiken bei Studentenjobs zu verbessern.

Der Studentenjob ist von grundlegender Bedeutung. Einige können hiermit zur Finanzierung ihres Studiums beitragen. Und allgemein ist er für alle eine nützliche Erfahrung, die man anfangs auf dem Arbeitsmarkt als Pluspunkt vorweisen kann.

Die Reservierung der Studentenjobs für Familienmitglieder des eigenen Personals, wenn auch oft in guter Absicht, ist ein anschauliches Beispiel für eine unbewusste und unbeabsichtigte strukturelle Diskriminierung. Mit Blick auf eine wirklich chancengleiche Gesellschaft sind es genau diese Mechanismen, die es auszumerzen gilt. Nicht durch Bestrafung, Verfahren und Verurteilungen, sondern durch Bewusstseinsbildung und freiwillige Verpflichtungen. Dabei können diese Änderungen schrittweise eingeführt werden. So könnte ein Unternehmen beispielsweise beschließen, einen gewissen Prozentsatz der Funktionen für alle zu öffnen und diesen Anteil jährlich anzuheben.

17 Die [Stellungnahme zur Bevorzugung der eigenen Familien bei der Vergabe von Studentenjobs](#) steht auf Französisch und Niederländisch zur Einsicht auf der Unia-Website in der Rubrik „Empfehlungen“.

1.3 | Beschäftigung und Behinderung bzw. Gesundheitszustand: Verpflichtungen konkret umsetzen

Im April 2017 nahm Els Keytsman an einer Anhörungssitzung im Senat zum Thema Arbeit für Personen mit Behinderung teil. Die Senatsmitglieder befassten sich mit einer Resolution für eine anteilige Beschäftigung von Personen mit Behinderung auf dem regulären Arbeitsmarkt.

Ein Schritt vorwärts ...

Die Resolution ist inzwischen verabschiedet. Eine positive Entwicklung, wie Unia findet. Der Text zielt darauf ab, die UN-Behindertenrechtskonvention in Gänze umzusetzen, und legt auch den Finger in die Wunde: Zu wenige Menschen mit Behinderung haben Arbeit, und es stehen noch zu viele Barrieren im Weg, die sie davon abhalten, auf dem regulären Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Dies gilt sowohl für die Privatwirtschaft als auch für den öffentlichen Sektor. Es wurden zwar Maßnahmen getroffen, doch zeigen sie keine ausreichende Wirkung. Seit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention im Jahr 2009 ist man hier nicht vorangekommen. Um das Problem wirklich in Angriff zu nehmen, muss die Herangehensweise zwischen allen politischen Ebenen koordiniert sein.

Unia hat die Senatsmitglieder dazu aufgerufen, diese Resolution nicht verstauben zu lassen, sondern sofort zur Tat zu schreiten. So würde man unter anderem verhindern, dass die nächste Evaluation durch den UN-Ausschuss (2019) uns Belgien erneut die Schamesröte ins Gesicht treibt, wenn es um die Beschäftigung von Personen mit Behinderung geht.

Hierzu gilt es unter anderem, der Privatwirtschaft die nötigen Instrumente an die Hand zu geben, um mehr Arbeitskräfte mit Behinderung anzuwerben. Möglich wäre dies durch bessere Information (z. B. 1 Schalter für alle administrativen Fragen) sowie stärkere Unterstützung, etwa durch Job-Coaching, um Personen mit Behinderung an einen Arbeitsplatz und eine feste Stelle heranzuführen und dem Arbeitgeber zur Seite zu stehen. Außerdem müssen selbstständige Unternehmer mit Behinderung wirklich alle Chancen erhalten.

... ein Schritt zurück

Eine kohärente Beschäftigungspolitik für Personen mit Behinderung bedeutet auch, dass die Behörden mit gutem

Beispiel vorangehen. Nun hatte das föderale Parlament aber eine Woche vor der Anhörung im Senat für einen Gesetzesentwurf gestimmt, der es den föderalen Behörden erlaubt, gewisse Aufgaben auch an beschützte Werkstätten auszulagern, um das Beschäftigungsziel von 3 Prozent Beschäftigten mit Behinderung doch noch zu erreichen.

Unia beklagt diese Entscheidung. Die UN-Behindertenrechtskonvention fordert nämlich, dass die Unterzeichnerstaaten sich für die Beschäftigung auf dem regulären Arbeitsmarkt stark machen. **Im Übrigen ist es ein falsches Signal von Seiten des Staates, der doch eine Vorbildfunktion hat.** Es erweckt den Eindruck, dass es selbst im öffentlichen Dienst unmöglich ist, 3 % der Stellen mit behinderungsbetroffenen Arbeitskräften zu besetzen. Es stimmt zwar, dass andere Länder ähnliche Maßnahmen eingeführt haben, doch sind die Größenverhältnisse hier ganz andere. In Frankreich beispielsweise liegen die Quoten für die Beschäftigung von Personen mit Behinderung in öffentlichen und privaten Unternehmen mit über 20 Beschäftigten bei 6 % (von denen jetzt 2 % über Praktika und Verträge mit behinderten Selbstständigen erzielt werden dürfen). In Deutschland ist man verpflichtet, 5 % der Stellen mit behinderungsbetroffenen Arbeitskräften zu besetzen. Zulieferverträge mit dem geschützten Sektor verschaffen zwar gewisse finanzielle Vorteile, doch bringen sie keinerlei Beschäftigungsäquivalenz, sodass die Unternehmen tatsächlich 5 % erreichen müssen, um ihre Pflicht zu erfüllen.



Angemessene Vorkehrungen sind keine Gefälligkeit

Karine arbeitet in einem öffentlichen Dienst. Sie hat mehrere angemessene Vorkehrungen bei ihrem Arbeitgeber beantragt, beispielsweise die Möglichkeit, dass ihr Assistenzhund sie zu den verschiedenen Räumen begleiten kann, oder auch einen erleichterten Zugang zum Arbeitsplatz (Rampe, Türöffner, zugängliche Toiletten) sowie die Berücksichtigung ihrer behinderungsbedingten akuten Schmerzanfälle bei der Verteilung der Aufgaben.

Aufgrund der Schwierigkeiten, mit denen sie zu kämpfen hat, wendete sie sich an Unia. Nach Rücksprache mit der Gewerkschaft haben wir uns mit dem Arbeitgeber zusammengesetzt und mit ihm besprochen, welche Maßnahmen möglich wären und was seine Pflicht ist. Der Arbeitgeber hat sich daraufhin verpflichtet, für die nötigen angemessenen Vorkehrungen zu sorgen.

Beschäftigungsfördernde Maßnahmen

2017 wurde Unia von Fachleuten eingeschaltet, die für die Vermittlung behinderter Arbeitsuchender zuständig sind und beanstandeten, dass die neuen Beschäftigungshilfen sich nicht mit der Ausgleichsprämie der AViQ kombinieren lassen.

Diese Prämie soll die Mehrkosten auffangen, die durch die Einstellung oder Weiterbeschäftigung einer Arbeitskraft mit Behinderung entstehen, verglichen mit denen eines nicht behinderten Arbeitnehmers. Grundidee dieser Prämie war, dass das Kriterium der Behinderung kein Hindernis bei der Einstellung oder Weiterbeschäftigung einer Person sein darf.

Wenn aber nun die Arbeitgeber die neuen Beschäftigungshilfen nicht mit der Ausgleichsprämie kombinieren können, laufen die betroffenen Kandidaten Gefahr, diskriminiert zu werden, weil ihr Arbeitsplatz den Arbeitgeber mehr kostet als im Fall nichtbehinderter Bewerber derselben Zielgruppe. Unia hat sich diesbezüglich an den wallonischen Minister für Beschäftigung gewandt, der seine Zustimmung zu einem ministeriellen Rundschreiben der Arbeitsagentur zugesichert hat, die die Kombination einer durch die Behinderungsstelle vergebene Ausgleichsprämie und Impulshilfen erlaubt. Dekretale Veränderungen sind ebenfalls im Gange.

Wiedereingliederung von Arbeitskräften mit Behinderung oder chronischer Krankheit

Die UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtet die Unterzeichnerstaaten unter anderem, dafür zu sorgen, dass angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz bereitgestellt werden, und zwar nicht nur bei der Einstellung, sondern auch in entsprechendem Maße bei der Wiedereingliederung von Arbeitskräften, die eine Behinderung oder chronische Krankheit haben. 2017 hat Unia eine Empfehlung¹⁸ speziell für Staatsbedienstete formuliert. Unia, die Vlaams Patiëntenplatform und die Ligue des Usagers des Services de Santé (LUSS, Verband der Nutzer von Pflegeleistungen) äußern sich besorgt über die Probleme, mit denen Beamte zu kämpfen haben, die eine Behinderung oder chronische Krankheit haben und wieder arbeiten möchten oder ihre Arbeit beibehalten möchten.

Bei allen drei Organisationen gehen **Meldungen von Beamten mit Behinderung oder chronischer Kran-**

keheit ein, die noch arbeiten möchten, aber gegen ihren Willen in den Ruhestand versetzt werden könnten oder bereits wurden. Die Ursache liegt unseres Ermessens darin, dass nicht genügend an angemessene Vorkehrungen gedacht wird, bevor man die Entscheidung zur Versetzung in den Ruhestand trifft.

Des Weiteren sind gewisse Hindernisse festzustellen, die den angemessenen Vorkehrungen für alle Staatsbediensteten, ob Vertrags- oder Beamtenpersonal, im Wege stehen. Dabei sind angemessene Vorkehrungen für Personen mit Behinderung nach geltendem Antidiskriminierungsrecht Pflicht. Alle öffentlichen Arbeitgeber müssen diese Vorschriften korrekt umsetzen, doch in der Praxis hakt es noch an vielen Stellen.



Ein ÖSHZ entlässt einen behinderten Mitarbeiter wegen angeblich mangelnder Rentabilität¹⁹

Im Zuge von Sparmaßnahmen wird Samuel von seinem Arbeitgeber, einem ÖSHZ, entlassen, unter dem Vorwand, dass er nicht rentabel genug arbeitet, um im Nachhinein halbtags wieder eingestellt zu werden. Unia hat beschlossen, an seiner Seite vor Gericht zu ziehen.

Im Mai 2017 entschied das Arbeitsgericht Gent, dass es sich um eine Diskriminierung aufgrund von Behinderung handelt, da das CPAS selbst Samuels Behinderung mit seiner angeblich nicht ausreichenden Rentabilität in Verbindung brachte. Das Gericht stellte auch fest, dass das CPAS alternative Lösungen nicht ausreichend untersucht oder gar ignoriert hat. Das CPAS beantragte keine Subventionen zur Unterstützung der Beschäftigung des Arbeitnehmers.

Das Arbeitsgericht wies das CPAS daher an, Samuel eine Entschädigung in Höhe von sechs Monaten Brutogehalt zu zahlen. Und ordnete den Aushang des Urteils an, damit „alle Mitarbeiter des CPAS über das Diskriminierungsverbot aufgrund von Behinderung informiert werden“.

¹⁸ Die Empfehlung von Unia über das **Recht auf angemessene Vorkehrungen für Beamte mit Behinderung** steht zur Einsicht auf www.unia.be in der Rubrik „Empfehlungen“ auf Französisch und Niederländisch.

¹⁹ Einsicht des Beispiels in französischer Sprache unter: <http://unia.be/fr/articles/un-cpas-reconnu-coupable-de-discrimination>, auf Französisch und Niederländisch abrufbar.

Preisgekrönte Informationsbroschüre und E-Learning-Plattform

Seit 2014 entwickelt Unia eine kostenlose Online-Ausbildung (www.eDiv.be) für Arbeitgeber, die nach Instrumenten und Informationen in Sachen Antidiskriminierungsrecht und Diversitätsmanagement suchen.

Im April 2017 wurde ein neues Modul „Le handicap? Pen-sez-y!“ über die Berücksichtigung von Behinderung online gestellt und präsentiert, das in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit dem Verband belgischer Unternehmen FEB entwickelt wurde. Es befasst sich schwerpunktmäßig mit angemessenen Vorkehrungen und ihrer konkreten Umsetzung. Bei dieser Online-Ausbildung kommen Videos, praktische Übungen und Aktionspläne zum Einsatz.

Das Besondere an diesem Modul ist seine Zugänglichkeit für Benutzer mit Behinderung (Hör-, Seh- oder motorische Beeinträchtigung), insbesondere durch Übersetzung der Videos in Gebärdensprache oder Audiodeskription. **Unia avanciert damit zum Wegbereiter bei der Zugänglichkeit von eLearning-Instrumenten.** Dies ist eine wichtige Innovation für die Inklusion und gleichberechtigte Teilhabe von Personen mit Behinderung. Am 7. Dezember 2017 hat Unia übrigens für dieses Modul den Agoria E-Gov Award in der Kategorie Innovation erhalten. 2018 wird auch das Modul über die Antidiskriminierungsgesetzgebung uneingeschränkt zugänglich sein.



Unia gewinnt den eGov Award von Agoria in der Kategorie Innovation für das Modul Behinderung seiner e-learning-Plattform eDiv (7. Dezember 2017)

Bleiben wir noch kurz bei der Förderung angemessener Vorkehrungen in der Beschäftigung. Hierzu hat Unia im Februar 2017 eine Informationsschrift mit dem Titel „Arbeiten mit Behinderung: Angemessene Vorkehrungen bei der Beschäftigung“ herausgegeben. Die Broschüre soll diesen Begriff veranschaulichen und richtet sich hierbei nicht nur an Personen mit Behinderung, sondern allgemein an alle Beschäftigungsakteure wie Arbeitgeber, Gewerkschaften, Job-Coaches, Unfallverhütungsberater, Arbeitsmediziner und sonstige Mittelspersonen.

Die Informationsschrift ist in Deutsch, Französisch, Niederländisch sowie in *leichter Sprache* (für Personen mit Verständnisschwierigkeiten), in Audiodeskription und in Gebärdensprache erhältlich. Sie steht auf der Unia-Website in der Rubrik „Publikationen“²⁰.

1.4 | Beschäftigung und Diversität in Sachen Glaube und Weltanschauung: pragmatischer und klarer im Ansatz

Was tun, wenn Glaubensfreiheit und Weltanschauung am Arbeitsplatz zum Thema werden? Unia kommt zu dem Schluss, dass die grundsätzliche Freiheit, seinen Glauben oder seine Weltanschauung friedlich auszudrücken, Ausgangspunkt aller Überlegungen bleiben sollte. Keine Freiheit ist absolut, selbst wenn es um eine Grundfreiheit geht, doch müssen eventuelle Einschränkungen genau abgesteckt und gerechtfertigt sein. Mit anderen Worten: Verbote müssen die Ausnahme und nicht die Regel sein. Nach diesem Prinzip ist auch allgemein die gesamte Antidiskriminierungsgesetzgebung bei allen Merkmalen anzuwenden. Jede unterschiedliche Behandlung muss einem legitimen Ziel dienen, wobei die angewandten Mittel notwendig, zweckmäßig und angemessen sein müssen.

Der größte gemeinsame Nenner

2014 hat Unia an der Aktionsforschung des Centre bruxellois d'Action Interculturelle mitgewirkt, aus der ein Instrument für den Umgang mit Diversitätsfragen zum Thema Glaube und Weltanschauung am Arbeitsplatz hervorgegangen ist: „Le Plus Grand Dénominateur Commun“ (PGDC, zu Deutsch: Der größte gemeinsame Nenner, GGN)²¹. Aus Sicht von Unia lehnt dieser Ansatz an eine vorherige Überlegungsarbeit an, die zur Entwicklung und Anwendung eines Tools für den Umgang mit äußerlichen Symbolen (<http://signes.diversite.be>, 2012) und zur Einführung von Verhandlungsrahmen geführt hat, wie Omero Marongiu-Perria sie nahelegt.

²⁰ <https://www.unia.be/de/publikationen-statistiken/publikationen/arbeiten-mit-behinderung-angemessene-vorkehrungen-bei-der-beschaeftigung>.

²¹ Diversité Convictionnelle. Comment l'appréhender, comment la gérer?, Bouzar, D. & Denies, N. (2014) Académia - L'Harmattan.

Bei einem individuellen Antrag (Gebetsraum, Anpassung eines Stundenplans oder des Speisenangebots usw.) empfiehlt der GGN-Ansatz, den Antrag in seiner Substanz zu erfassen und ihn den Beratungsgremien vorzulegen (wie bei jedem anderen Antrag auch), worauf eine Lösung ausgearbeitet wird, die:

- den Antragsteller zufriedenstellt und seine Inklusion fördert,
- zudem einen „Vorteil für alle“ bringt,
- ein gemeinsam genutztes Element bedeutet und
- die Norm auf alle Arbeitnehmer ausweitet.

Mit diesem Ansatz kann derjenige, der einen Antrag aus religiösen Gründen stellt, seinen Glauben offen zum Ausdruck bringen. **Die religiöse Begründung des Antrags und die Identität des Antragstellers werden nicht ignoriert, sondern ausgeweitet. Die Lösung muss für alle von Nutzen sein, ungeachtet ihrer religiösen oder weltanschaulichen Überzeugung.** Es gilt nämlich zu vermeiden, dass einerseits Sonderbehandlungen für einen Teil des Personals eingeführt werden und dass es andererseits zu Stigmatisierungen und Spannungen kommt. Hierzu müssen die Anträge und Lösungen von allen Seiten beleuchtet werden. Dieser Ansatz erfordert allerdings die Annahme allgemeiner Bestimmungen, auf die man sich vorher einigen muss und die nicht auf den religiösen oder kulturellen Gesichtspunkt beschränkt sind.

Diesen Ansatz wendet Unia an, wenn individuelle Fälle behandelt werden, in denen es um Konflikte oder den Umgang mit religiösen Überzeugungen am Arbeitsplatz geht. Auch bei Arbeitgebern in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst findet dieser Ansatz immer größeren Anklang.



Die Macht der Vielfalt

Im Mai 2017 hat Unia an der vierten Sitzung des Seminars „Social Academy“ des Verbandes belgischer Unternehmen FEB mit dem Titel „Croire au pouvoir de la diversité“ (zu Deutsch: An die Macht der Vielfalt glauben) teilgenommen. Ziel dieses Seminars war es, die anwesenden Groß- und Kleinunternehmen des öffentlichen Sektors oder der Privatwirtschaft dahin zu bringen, dass sie diverse Fähigkeiten, Überzeugungen und Identitäten jeweils in Chancen für alle ummünzen.

Die Arbeit ging von verschiedenen Fragen aus, wie:

- Bieten Sie in Ihrem Unternehmen einen Besinnungsraum an?
- Erlauben Sie das Tragen eines Kopftuchs?
- Kann Ihr (privates oder öffentliches) Unternehmen neutral sein?
- Inwieweit ist das Gesetz in allen Aspekten eindeutig oder unklar?

Bei einer Podiumsdiskussion mit Organisationen und Unternehmen wie Ikea, Microsoft Benelux, Actiris und der Braille Liga hatte Unia die Gelegenheit, den Stand der belgischen Jurisprudenz und die Methode des Größten gemeinsamen Nenners vorzustellen.

Multikultur-Management und Diskriminierungsverhütung

Im Rahmen der regelmäßigen Zusammenarbeit mit den regionalen Integrationszentren der Wallonie hat Unia an mehreren Sensibilisierungsseminaren zum Thema religiöse und weltanschauliche Diversität teilgenommen. Wir konnten dabei die Grundsätze der Methode des Größten gemeinsamen Nenners vorstellen. Zudem hat Unia an zwei Sitzungen des weiterführenden Seminars für Multikultur-Management und Diversitätsförderung der offenen Universität Charleroi teilgenommen. Gegenstand der ersten Sitzung war der Umgang mit religiöser und weltanschaulicher Diversität im Unternehmen, während es in der zweiten Sitzung um Diskriminierung in der Arbeitsbeziehung insgesamt ging.

Bei diesen Fragen bringt Unia Kompetenz ein, um:

- Stereotype, die den Diskriminierungen zugrunde liegen, und ihren pragmatischen Wert zu hinterfragen;
- die ersten sachdienlichen Schritte und Instrumente aufzuzeigen, die bei diskriminierendem Verhalten greifen;
- die Teilnehmer mit dem Rechtsrahmen in Sachen Diskriminierung und mit der Jurisprudenz vertraut zu machen;
- den Teilnehmern zu einem besseren Verständnis zu verhelfen, worum es bei religiöser oder weltanschaulicher Vielfalt aus Sicht des HR-Managements geht;
- die Teilnehmer in die Untersuchung konkreter Situationen einzuführen, die in belgischen KMU auftreten, und sie so weit zu bringen, dass sie selbst Lösungen vorschlagen;
- die HR-Prozesse in Anbetracht dieser Herausforderungen zu festigen.



Umgang mit religiöser und weltanschaulicher Diversität im ÖSHZ Löwen/Zorg Leuven: begleitende Unterstützung durch Unia

Ende 2015 ersuchte das ÖSHZ Löwen/Zorg Leuven Unia um Rat. Anlass waren mehrere Vorfälle und wiederkehrende Fragen zu dem Platz, den der Glaube oder die Weltanschauung und das offene Zeigen entsprechender Symbole dort einnehmen dürfen, wenn man dies aus den verschiedenen Blickwinkeln der Organisation betrachtet: als Arbeitgeber, als Dienstleister und als Anbieter von Ausbildungen zur Haushaltshilfe. Das ÖSHZ Löwen/Zorg Leuven engagiert sich bereits seit Jahren für einen konstruktiven Umgang mit Diversität und scheute auch nicht vor dieser heiklen Thematik zurück, bei der es um religiöse und weltanschauliche Diversität geht.

Der Bedarf zeigte sich in zweierlei Hinsicht: Verdeutlichung des Rechtsrahmens in Sachen Diskriminierung (speziell aufgrund des Glaubens oder der Weltanschauung) und Unterstützung bei der Entwicklung eines Handlungsrahmens für den Umgang mit religiösen (und im weiteren Sinne diversitätsbezogenen) Fragen. Hierbei standen zwei Fragen im Mittelpunkt:

- Kann das ÖSHZ Löwen/Zorg Leuven zulassen oder verbieten, dass das Personal seinen Glauben oder seine Weltanschauung zum Ausdruck bringt?
- Muss das ÖSHZ Löwen/Zorg Leuven Vorkehrungen treffen, damit Personal und Kunden ihren Glauben oder ihre Weltanschauung praktizieren können?

Das ÖSHZ Löwen/Zorg Leuven äußerte den Wunsch, diese Fragen objektiv zu behandeln und Antworten zu finden, die auf die berechtigten Sorgen und Anliegen aller Betroffenen eingehen. Das ÖSHZ Löwen/Zorg Leuven entschied sich dafür, die Entscheidungen hierüber in einem partizipativen Prozess auszuarbeiten, den Unia in den Jahren 2016 und 2017 begleiten sollte.

Der Prozess verfolgte zwei Ziele. Erstens ging es um ein konkretes Endergebnis: die Verdeutlichung des Rechtsrahmens und die Entwicklung eines Handlungsrahmens, um (individuelle oder kollektive) Fragen zum Glauben oder zur Weltanschauung des Personals oder der Kunden in konzertierter und objektiver Weise zu beantworten. Darüber hinaus fasste Unia die Begleitung an sich teilweise als eine Übung auf Meta-Ebene auf, um die gewünschte strukturelle Wirkung zu erzielen. Unia baute den partizipativen Prozess ähnlich wie das Verhandlungsverfahren auf, das im Umgang mit Diversitätsfragen vorgeschlagen wird. Unia wollte somit zur Implementierung oder weiteren Verankerung einer Organisationskultur beitragen, in der die Norm gilt, dass man erst einmal auf dem Beratungs- und Verhandlungsweg Win-Win-Lösungen zu finden versucht.

Im September 2017 nahm der Verwaltungsrat des ÖSHZ den Vorschlag an, der im Rahmen dieser Begleitung durch Unia ausgearbeitet wurde. Dieser Vorschlag ging konkret auf den Rechtsrahmen, die Vision des ÖSHZ und die Umsetzung in die Praxis ein.

Fall Achbita: Neuverhandlung vor dem Arbeitsgericht

Anfang 2017 wurde die Frage der Neutralität in Privatunternehmen heftig debattiert. In der Antwort auf eine Vorabentscheidungsfrage des belgischen Kassationshofes zum Fall Achbita wertete der Europäische Gerichtshof²² das Anliegen eines Unternehmens, die politische, weltanschauliche und religiöse Neutralität in den Beziehungen zu den Kunden zu wahren, als legitim. Das Verbot, seine Überzeugungen als Personalmitglied zum Ausdruck zu bringen, ist allerdings, so der Gerichtshof, strengen Bedingungen unterworfen. So muss das Verbot kohärent und systematisch auf alle Personalmitglieder Anwendung finden und vorher in der Arbeitsordnung festgehalten werden. Außerdem muss es sich auf diejenigen Personalmitglieder beschränken, die Sichtkontakt mit den Kunden haben. Falls ein Personalmitglied ein Symbol seiner Überzeugung offen tragen will, muss der Arbeitgeber zudem weniger radikale Maßnahmen als die Entlassung finden und erst einmal alternative Maßnahmen vorschlagen, sofern dies innerhalb der Arbeitsorganisation möglich und nicht mit Mehrkosten verbunden ist.

Zur Erinnerung: In diesem konkreten Fall hatte im Jahre 2006 der Arbeitgeber G4S einer Arbeitnehmerin erklärt, dass ihr Kopftuch weder mit der (ungeschriebenen) Neutralitätspolitik des Unternehmens in Sachen Glaube und Weltanschauung noch mit der Uniform zu vereinbaren sei, die sie bei dem Kunden tragen musste. Aufgrund der widersprüchlichen und unklaren Rechtslage hatte Unia daraufhin eine Vorabentscheidungsfrage nahegelegt, um für Rechtssicherheit zu sorgen.

Im Ermessen des Gerichtshofs ist ein allgemeines Verbot, gleich welches Symbol religiöser, weltanschaulicher oder politischer Überzeugung zu tragen, keine „direkte Diskriminierung“ aufgrund der Überzeugung, solange alle Personalmitglieder gleich behandelt werden. Ein solches Verbot könnte allerdings eine indirekte Diskriminierung darstellen, wenn es zur Folge hat, dass Personen mit einer bestimmten Überzeugung im Besonderen benachteiligt werden, es sei denn, das Verbot ist durch einen legitimen Zweck gerechtfertigt und die Mittel zu diesem Zweck sind angemessen und notwendig.

Der Fall Achbita muss nun erneut vor dem Arbeitsgericht verhandelt werden, diesmal in Gent. Am 20. Oktober 2017 hat der Kassationshof das Urteil des Antwerpener Arbeitsgerichts kassiert, weil dieses der Argumentation des Arbeitgebers gefolgt war, der seine Unkenntnis der

Rechtslage und den unklaren Wortlaut des Gesetzes als Rechtfertigung für die Entlassung vorgeschoben hatte. Das Arbeitsgericht Gent muss sowohl die Schlussanträge des Kassationshofes als auch des Gerichtshofs der Europäischen Union berücksichtigen.

Nach wie vor muss unbedingt Klarheit und letzte Gewissheit in die Sache gebracht werden, so Unia. Wie das Urteil des Kassationshofes bereits in Erinnerung ruft, bleibt ein Arbeitgeber zivilrechtlich haftbar, wann immer er gegen ein Antidiskriminierungsgesetz verstößt, selbst wenn es nicht gewollt war. Es liegt also im Interesse aller zu erfahren, unter welchen Bedingungen religiöse Symbole am Arbeitsplatz verboten werden dürfen.

Abgesehen davon ist es ein Jahr nach dem „Achbita-Urteil“ noch verfrüht, die Auswirkungen in ihrem ganzen Umfang zu ermessen. Während der Gerichtshof der Europäischen Union seine Argumentation auf die Tatsache stützte, dass alle Symbole gleich welcher Überzeugung gleichermaßen gemeint sind, ließen sich die Zeitungen zu den Schlagzeilen hinreißen, dass Unternehmen jetzt das islamische Kopftuch verbieten dürfen. Unseres Wissens gibt es noch keine Studie, die die Haltung der Arbeitgeber nach diesem Urteil untersucht hat, und auch keinen Hinweis darauf, dass die Arbeitgeber tatsächlich ihre Arbeitsordnung in diesem Punkt in dem einen oder anderen Sinne geändert hätten.

Unia wird nicht nur den juristischen Verlauf dieses Falls aus nächster Nähe verfolgen, sondern auch die Entwicklungen, die diese Entscheidung im Bereich Beschäftigung mit sich bringen könnte, was die Teilhabe am Arbeitsmarkt für Kopftuchträgerinnen oder auch das Risiko der indirekten Diskriminierung betrifft, falls sich herausstellen sollte, dass die Neutralitätsforderung im Besonderen auf Kopftuchträgerinnen abzielt.

²² Das Achbita Urteil des europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte finden Sie auf www.curia.eu.

2. Wohnen: Einen eigenen Ort zum Leben wählen

2.1 | Regionalisierung des Mietvertragsrechts: Fortschritte?

Die Regionalisierung des Mietvertragsrechts, die im institutionellen Staatsreformpaket angedacht war, ist eine Gelegenheit, das eigentliche Problem der Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum in Angriff zu nehmen. Es sei daran erinnert, dass die föderale Gesetzgebung über das Mietrecht nur eine einzige Bestimmung speziell zur Bekämpfung von Diskriminierung enthielt, nämlich die Pflicht, den Mietpreis und die Mietnebenkosten zu veröffentlichen, damit skrupellose Eigentümer den Preis nicht vom Mietinteressenten abhängig machen. Diese Bestimmung blieb aber weitgehend ohne Wirkung.

Das Diversitätsbarometer Wohnen²³, das Unia 2014 herausgegeben hat, führte vor Augen, wie stark die Diskriminierung im Wohnungswesen verbreitet war, insbesondere gegenüber Mietinteressenten (vor allem Frauen), die ein Eingliederungseinkommen oder eine Arbeitsunfähigkeitsschädigung beziehen, und gegenüber Mietinteressenten (vor allem Männer), die ausländischer Herkunft sind. Unia wird daher ganz besonders über die Umsetzung der neuen Dekrete und der neuen Ordonnanz in den drei Regionen des Landes wachen.

In Flandern hat die Regierung einen Text in der ersten Lesung am 14. Juli 2017 und in der zweiten Lesung am 17. November 2017 nach der Stellungnahme²⁴ des Vlaamse Woonraad (Flämischer Wohnrat) angenommen. Bei Redaktionsschluss des vorliegenden Berichts muss der Staatsrat noch eine Stellungnahme abgeben, bevor der Text an das flämische Parlament geleitet wird. Das Dekret legt das Datum des Inkrafttretens auf den 1. September 2018.

Auch in der Wallonie hat man die Arbeit nach dem Mehrheitswechsel wieder aufgenommen. Bei Redaktionsschluss des vorliegenden Berichts steht die Regierung vor der Finalisierung eines Dekretentwurfs zur Reform des Mietvertragsrechts. Die neue Wohnungsministerin Valérie De Bue hat hierin die großen Linien des Entwurfs der vorigen Mehrheit übernommen.

23 Diversitätsbarometer Wohnen, Unia, 2014. Erhältlich auf Französisch und Niederländisch. Siehe www.unia.be, Rubrik Publikationen: <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/barometre-de-la-diversite-logement>.

24 Advies Vlaamse Woonraad over het voorontwerp Vlaams Huurdecreet, zur Einsicht auf www.wonenvlaanderen.be.



Schon vermietet?

Idriss sendet eine E-Mail an eine Immobilienagentur, um ein Mietshaus zu besichtigen. Die Agentur antwortet jedoch, dass das Objekt bereits vermietet ist. Da er den Verdacht hat, dass sein ausländisch klingender Name einen Einfluss auf diese Antwort gehabt haben könnte, bittet er eine Kollegin (mit belgisch klingendem Namen), am nächsten Tag die gleiche Anfrage zu senden. Die Agentur sendet diesmal eine Zusage und schlägt ihr eine Besichtigung vor.

Unia hat sich mit den Geschäftsführern der Agentur getroffen, die den Fehler dann auch zugegeben haben. In dem positiven und offenen Dialog hat man zu konkreten Maßnahmen gefunden, um derartige Situationen in Zukunft zu vermeiden, so unter anderem die Anpassung der Verfahren in der Agentur, die Überarbeitung ihrer Website und auch die Verwendung des Musterformulars²⁵ des BII (Berufsinstitut für Immobilienmakler), welches aus einer Zusammenarbeit zwischen Unia, dem BII und dem Ausschuss für den Schutz des Privatlebens hervorgegangen ist. Dem Antragsteller wurde zudem eine Wiedergutmachung vorgeschlagen.

Region Brüssel-Hauptstadt: teilweise auf unsere Bedenken eingegangen

Die Brüsseler Ordonnanz zur Regionalisierung des Mietvertragsrechts wurde am 27. Juli 2017 im Parlament angenommen und ist seit dem 1. Januar 2018 in Kraft. In Rücksprache mit dem Kabinett der Brüsseler Wohnungsministerin Céline Frémault hat Unia wichtige Vorarbeit geleistet, damit die Bestimmungen in dieser Reform präzise genug sind, um im Kampf gegen Diskriminierung Wirkung zu zeigen.

Bei dem Kolloquium „*Bail d'habitation : le point sur la réforme bruxelloise*“ (Der Mietvertrag: die Brüsseler Reform im Überblick), das am 20. November organisiert 2017 wurde und bei dem die wichtigsten Gesetzesänderungen vorgestellt wurden, hatte Unia Gelegenheit, seinen Standpunkt zu diesen Änderungen vorzutragen.

25 <https://www.ipi.be/publications/toutes-les-publications/evitons-la-discrimination-au-logement>.

Auch wenn noch mehrere Ausführungserlasse verabschiedet werden müssen, geht die Brüsseler Ordonnanz doch auf gewisse Bedenken ein, die insbesondere von Unia angemeldet wurden. Nehmen wir beispielsweise die Einfügung des Merkmals der gewerkschaftlichen Überzeugung als geschütztes Merkmal oder die Regelung der Auskünfte und Belege, die ein Vermieter vom ausgewählten Mietbewerber verlangen darf. Außerdem stellt die Ordonnanz ausdrücklich klar, dass weder Art noch Herkunft der finanziellen Mittel als Ausschlusskriterium bei der Auswahl eines Bewerbers herangezogen werden dürfen. Diese Bestimmung ist besonders hinsichtlich der Befunde des Diversitätsbarometers Wohnen (2014) außerordentlich wichtig.

Eine Reihe weiterer Empfehlungen²⁶, die Unia formuliert hatte, fanden hingegen keine Berücksichtigung, unter anderem diejenigen zur besseren Kontrolle der Wirksamkeit der Rechtsvorschriften gegen Diskriminierung. Diskriminierungsopfer im Bereich Wohnen sehen sich kaum in der Lage, die diskriminierenden Sachverhalte nachzuweisen, was jegliche Entschädigung unmöglich macht.

Unia schlägt in diesem Rahmen vor, **die regionale Wohninspektion mit Ermittlungskompetenzen auszustatten**, damit sie eingreifen kann, wenn eine Person, die sich diskriminiert fühlt, Kontakt zu ihr aufnimmt. Darüber hinaus empfiehlt Unia die **Organisation regelmäßiger Mystery-Kontrollen** bei Immobilienmaklern.

Die von der Region durchgeführte Erhebung²⁷, die von einem Begleitausschuss unter Beteiligung von Unia unterstützt wurde, hat gezeigt, dass noch zu viele Immobilienmakler auf diskriminierende Anweisungen gewisser Eigentümer eingehen. Jetzt gilt es, die Erhebung zu den kritischen Aspekten fortzusetzen, die in der ersten Phase aufgezeigt wurden. Geplant sind eine Informationskampagne und die gezielte Fortbildung der Immobilienmakler. Im Anschluss daran wird der gute Wille des Immobiliensektors zu überprüfen sein, um der diskriminierenden Praxis ein Ende zu bereiten.

Auch die Einrichtung eines **Mietkaufonds**, eine weitere Forderung von Unia und schon vor einiger Zeit angekündigt, lässt weiterhin auf sich warten. Damit ließe

sich das derzeitige Mietkautionssystem abschaffen, das nachweislich ineffizient ist und nur Haushalte mit niedrigem Einkommen benachteiligt.



Diskriminierung im Wohnungswesen: Informationsschrift und Online-Tool

Die Broschüre „*La discrimination au logement : informations aux locataires, propriétaires et professionnels du secteur*“ (2015)²⁸, die Unia mit Unterstützung der Region Brüssel-Hauptstadt herausgegeben hat, soll die Rechtslage in Sachen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt klären. Sie legt die großen Prinzipien der Gesetzgebung dar und gibt eine Reihe von Ratschlägen, um Diskriminierung zu vermeiden oder diskriminierende Routinen auszubremsen. Zudem enthält sie eine Liste mit nützlichen Adressen für betroffene Personen.

Zusätzlich dazu bietet Unia ein Online-Tool²⁹ an, das erklärt, wie sich Rassendiskriminierung auf dem Wohnungsmarkt nachweisen lässt. Das Tool basiert auf einem einfachen Test, der direkt von den betroffenen Personen oder von einer Partnervereinigung durchgeführt werden kann.

Flämisches Mietdekret und Aktionsplan

In Flandern wurde die Regionalisierung des privaten Mietwohnungsmarktes durch eine Erhebung des Steunpunt Wonen (Meldestelle Wohnen) vorbereitet. Dabei galt das Augenmerk auch gezielt den Aspekten „Zugang, Auswahl und Diskriminierung“, einem Teilbereich, an dem Unia mitgewirkt hat. Anfang des Jahres 2016 fand in dem Ausschuss Wohnen, Armutsbekämpfung und Chancengleichheit des flämischen Parlaments zudem eine Anhörung über Diskriminierung auf dem privaten Mietwohnungsmarkt statt. Auch Unia trat hierbei als Rednerin auf.

26 Empfehlungen von Unia zur Ordonnanz zur Regionalisierung des Mietvertragsrechts in der Region Brüssel-Hauptstadt, zur Einsicht auf www.unia.be, Rubrik Empfehlungen, auf Französisch und Niederländisch.

27 Diskriminierung auf dem privaten Mietwohnungsmarkt (Immobilienagenturen) der Region Brüssel-Hauptstadt. Abschlussbericht („Discrimination sur le marché locatif privé (agences immobilières) de la Région de Bruxelles-Capitale, rapport final“), Verhaeghe, P.P., Coenen, A., Demart, S., Van der Bracht, K., Van de Putte, B. (2017), zur Einsicht auf <http://logement.brussels>.

28 Die Informationsschrift La discrimination au logement : informations aux locataires, propriétaires et professionnels du secteur steht zur Einsicht auf www.unia.be in der Rubrik Publikationen (Publications im französischsprachigen Bereich der Website).

29 Das Online-Tool zum Nachweis von Diskriminierung bei der Wohnungssuche steht auf www.unia.be in der Rubrik Sensibilisierung, Tools, „Rassistische Diskriminierung im Bereich Wohnen: Wie kann ich es beweisen?“

In Flandern befinden sich die unteren Segmente des privaten Mietwohnungsmarktes in der Krise: Das Angebot für Mieter mit dürftigen Einnahmequellen reicht nicht aus.³⁰ Dieses Missverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage schafft einen Rahmen negativer Auslese und möglicher Diskriminierung.³¹

Am 23. September 2016 stellte die flämische Ministerin Homans ihre Konzeptnote zum privaten Mietwohnen im flämischen Parlament vor. Diese Konzeptnote legt die Eckpunkte der künftigen flämischen Politik fest. Zu dieser Konzeptnote hat Unia eine Stellungnahme³² vorgelegt, in der nachdrücklich auf verschiedene Ansätze hingewiesen wird, mit denen sich die Diskriminierung auf dem privaten Mietwohnungsmarkt effektiv in Angriff nehmen lässt.

Zum Thema Diskriminierung kündigt die Konzeptnote an, dass ein flämischer Aktionsplan für eine Antidiskriminierungspolitik auf dem privaten Mietwohnungsmarkt aufgestellt wird, parallel zur Ausarbeitung des flämischen Mietdekrets. Beide Initiativen sollen am 1. September 2018 in Kraft treten.

Zur Vorbereitung des Aktionsplans gegen Diskriminierung erteilte Ministerin Homans dem Steunpunt Wonen Anfang des Jahres 2017 den Auftrag, eine Untersuchung zu den Kontrollmöglichkeiten im Rahmen der Selbstregulierung gegen Diskriminierung auf dem privaten Mietwohnungsmarkt durchzuführen. Diese Untersuchung richtet den Fokus unter anderem auf den Unterschied zwischen zulässiger Auswahl (Entscheidungsfreiheit) und Diskriminierung. Unia saß als Experte im Begleitausschuss dieser Untersuchung.³³

Ministerin Homans setzt nachdrücklich auf zwei Ansätze: Sensibilisierung und Selbstregulierung. **Für Unia ist es wichtig, dass der angekündigte Aktionsplan effektiv zur Bekämpfung von Diskriminierung beiträgt und eine Kultur der Chancengleichheit auf dem privaten Mietwohnungsmarkt herbeiführt.** Sensibilisierung und Information sind hierbei grundlegende Elemente, doch muss eine vollwertige Politik auch eine Form der Kontrolle enthalten, die dazu stimuliert, eine Kultur der Chancengleichheit zu schaffen. Kontrolle ist durch Selbstregulierung möglich, sofern diese ausreichend transparent ist. Deshalb plädiert Unia dafür, dass die Ministerin Mystery-Calls ermöglicht.



Praxistests gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt in Gent

In Zusammenarbeit mit der Universität Gent und Unia organisiert die Stadt Gent schon seit einigen Jahren Praxistests auf dem Wohnungsmarkt. Auf diese Weise erhält sie ein konkretes Bild von den Schwierigkeiten, auf die Personen mit Migrationshintergrund oder Behinderung bei der Suche nach einem Haus oder einer Wohnung stoßen.

Die Tests werden von ehrenamtlichen Helfern durchgeführt, unter Aufsicht eines akademischen Experten, der die Methodik validiert hat. Ein ehrenamtlicher Helfer mit einem bestimmten persönlichen Merkmal (z. B. einem arabisch klingenden Namen oder einer Behinderung) antwortet per E-Mail oder telefonisch auf eine Anzeige und bittet um eine Besichtigung des Objekts. Im Anschluss daran bewirbt sich auch eine Kontrollperson, die sich nur in einem einzigen Aspekt von dem ersten Bewerber unterscheidet. Sie hat den gleichen Lohn, eine ähnliche Familiensituation usw., doch keinen ausländisch klingenden Namen oder keine Behinderung. Während der Testreihe wird aufgezeichnet, wie oft die Testperson oder die Kontrollperson eine nachteiligere Antwort erhält.

Das Projekt zielt bisher nur auf Immobilienagenturen und nicht auf Privatanbieter ab, die ein Objekt vermieten. Makler, die in den Praxistests durchgehend schlecht abschneiden, werden von Unia zu einem Gespräch eingeladen. Unia bietet eine Fortbildung an, damit Immobilienagenturen erfahren, wie sie mit der Anweisung zur Diskriminierung umgehen können, die oft von den Eigentümern ausgeht.

Im Dezember 2017 hat die Universität Gent die Ergebnisse der Untersuchung veröffentlicht, die sie im abgelaufenen Jahr durchgeführt hatte, um die Auswirkungen dieser Vorschrift zu messen. Die Ergebnisse für das betreffende Jahr zeigen, dass Mietinteressenten mit einer Beeinträchtigung in 15 Prozent der Fälle eine ablehnende Antwort auf ihre Bitte um Hausbesichtigung speziell aufgrund ihrer Beeinträchtigung erhielten (gegenüber 21 Prozent im Jahr 2015). Bei den Mietinteressenten mit nichtflämischem Namen liegt die Diskriminierungsrate bei 14 Prozent (gegenüber 26 Prozent im Jahr 2015).

30 [Stellungnahme 2017/06 des Vlaamse Woonraad](http://www.wonenvlaanderen.be), zur Einsicht auf www.wonenvlaanderen.be.

31 Diversitätsbarometer Wohnen 2014, S. 155 (ndl. Fassung), www.unia.be, Rubrik Publikationen.

32 [Stellungnahme zur Konzeptnote zum privaten Mietwohnen](http://www.unia.be), zur Einsicht auf www.unia.be, Rubrik Empfehlungen auf Niederländisch.

33 [Ondersteuning uitwerking Vlaams anti-discriminatiebeleid op de private huurmarkt](http://www.steunpuntwonen.be), à consulter sur www.steunpuntwonen.be.

12 der 86 Makler, die bei der Untersuchung getestet wurden, behandelten die Testperson schlechter als die Kontrollperson. Bei ihnen kam somit der Verdacht einer Diskriminierung auf, auch nach Einführung der Praxistests. Nur zu dreien von ihnen erhielt Unia Meldungen. Die Untersuchung scheint also die Annahme zu erhärten, dass Situationstests sachdienlich sind, um Diskriminierungen in diesem Sektor effektiv zu bekämpfen.

Flandern: Sprachkenntnisse als Bedingung für eine Sozialwohnung

Am 22. Februar 2017 hat das flämische Parlament für ein Dekret gestimmt, das die Sprachfertigkeit als Einschreibungs- und Zulassungsbedingung im flämischen Wohnungsgesetzbuch streicht und dadurch ersetzt, dass die Sprachkenntnisse nun eine Mieterpflicht sind³⁴.

Unia ist der Meinung, dass das Erlernen der örtlichen Sprache im Rahmen der Integration in unsere Gesellschaft angeregt werden muss. Die Kommunikation zwischen Mieter und Vermieter, zwischen den Menschen untereinander und allgemein zur Steigerung der Lebensqualität sind sehr wohl Ziele, denen Unia beipflichtet.

Unia macht in der entsprechenden Stellungnahme aber deutlich, dass es für all diese Ziele besser geeignete Wege gibt als die Einführung von Sprachkenntnissen als Wohnbedingung. **Die Notwendigkeit und die Wirksamkeit dieser Maßnahme sind nicht wirklich erwiesen, und die Alternativen wurden nicht eingehend untersucht.** In der Praxis werden Sprachkenntnisse als Kriterium wohl kaum zu den vorgegebenen Zielen beitragen. Auf der anderen Seite kann dies den Zugang zum Wohnen für Personen anderer Herkunft gefährden.

Wallonie: eine Debatte, die andauert

In der Wallonie hat der Mehrheitswechsel dem von Wohnungsminister Paul Furlan eingereichten Dekretentwurf über das Mietvertragsrecht einen Riegel vorgeschoben. Ministerin De Bue hat sich der Sache nun angenommen und ihrerseits einen Entwurf eingereicht.

In diesem Zusammenhang hat die Ministerin Unia um eine Stellungnahme ersucht. Einer der Punkte dieser Stellungnahme sieht einen wichtigen Schritt darin, Zahl

und Art der Auskünfte, die in den einzelnen Phasen des Auswahlverfahrens von einem Mietinteressenten verlangt werden dürfen, zu begrenzen und einen Mietkautionsfonds einzurichten.

So empfiehlt Unia, das Auswahlverfahren in 3 Phasen aufzuschlüsseln:

- zunächst die erste Kontaktaufnahme, bei der der Eigentümer jeder interessierten Person Auskünfte über das Objekt und die Mietbedingungen geben kann,
- dann die Auswahl an sich, bei der die Forderung von Belegen streng begrenzt sein muss,
- und zuletzt der Vertragsabschluss, wenn der letztendlich ausgewählte Bewerber bekannt ist. In der letzten Phase dürfen zusätzliche Auskünfte und Belege verlangt werden, weil dies zur Unterzeichnung des Mietvertrags oder zur Überprüfung der vorher mitgeteilten Informationen notwendig ist.

Zur Überprüfung der Zahlungsfähigkeit **empfiehlt Unia, in das Dekret die ausdrückliche Vorschrift aufzunehmen, dass weder Herkunft noch Art der finanziellen Mittel als Grund angeführt werden dürfen, eine Wohnung zu verweigern.** Unia stellt in der Tat fest, dass zahlreiche Vermieter oder Immobilienmakler Ersatz Einkommen nicht berücksichtigen und stattdessen berufliche Einkommen verlangen, teilweise sogar Einkommen aus einem unbefristeten Arbeitsvertrag.

Ein weiterer wichtiger Punkt in der Stellungnahme betrifft die Mietkaution. Der Dekretentwurf übernimmt nämlich das bisherige System, das im Gesetz über den Mietvertrag verankert ist, obwohl es bekanntlich diejenigen benachteiligt, die nicht den nötigen Betrag für die Mietkaution aufbringen können und sich folglich an eine Bank oder das ÖSHZ wenden müssen.

Unia empfiehlt daher, einen **zentralen Mietkautionsfonds einzurichten**, und zwar für alle Mieter, was den Vorteil hätte, dass alle Bürger gleich behandelt werden, ungeachtet ihrer Mittel und der Art ihres Einkommens.

Sollte das Dekret nichts an dieser Situation ändern, könnte dennoch eine Reihe von Änderungen in die Wege geleitet werden. Erst einmal ist die Höhe der Mietkaution für diejenigen, die sich hierfür an eine Bank wenden müssen, auf 2 Monatsmieten zu begrenzen, wie es für alle anderen der Fall ist. Zweitens muss die Bank verpflichtet werden, die eventuelle Verweigerung einer Bankgarantie gegenüber dem Antragsteller zu begründen. Außerdem bedarf es einer Vorschrift, die verbietet, Kosten für die Stellung der Sicherheitsleistung zu verlangen. Diese Kosten sind bisher teilweise sehr hoch.

³⁴ Dekret zur Abänderung von Artikel 92, 93, 95 und 98 des Dekrets vom 15. Juli 1997, welches das flämische Wohnungsgesetzbuch enthält.

Unia durfte diese Vorschläge auf Gesuch des Parlaments in einer Stellungnahme erneut vorbringen, um die Parlamentsmitglieder bei ihren Debatten im Ausschuss aufzuklären.



Kein Job, keine Wohnung

Anne und ihr Lebensgefährte erhalten eine negative Antwort, als sie eine Wohnung mieten wollen, deren Miete auf 720 € festgelegt ist. Der Grund dafür ist, dass Anne, gerade erst diplomiert, noch kein Gehalt hat. Und das obschon ihr Partner die Miete bezahlen kann.

Im Antwortschreiben des Immobilienmaklers erfährt Anne den Grund für die Absage: „Der Eigentümer ist im Moment nicht überzeugt, da Sie keinen Job haben.“ Dank der Intervention von Unia konnte das Paar den Mietvertrag unterschreiben.

Obwohl die Antidiskriminierungsgesetzgebung es einem Vermieter ermöglicht, die Kreditwürdigkeit eines potenziellen Mieters zu berücksichtigen, kann er nicht von vorn hinein Personengruppen, wie z.B. Sozialhilfeempfänger ausschließen. Alle Einnahmen, finanzielle Ressourcen und Garantien müssen in Betracht gezogen werden.

Im Jahr 2017 eröffnete Unia 83 Fälle im Zusammenhang mit einer möglichen Diskriminierung aufgrund des Wohlstands im Wohnungssektor. Anlässlich des Welttags zur Bekämpfung der Armut (17. Oktober) hat Unia diese wenig bekannte Diskriminierung in Form von Artikeln und einem Quiz aufgegriffen³⁵.

2.2 | Mobiles wohnen: bisher nur theoretisch anerkannt

Für Fahrende stellt sich die Frage nach dem Anrecht auf Wohnen in einer anderen Form. Seit mehreren Jahren steht Belgien am Pranger, wenn es um die Aufnahme fahrender Menschen geht. 2012 hat sich der Europäische Aus-

schuss für soziale Rechte (ECSR), der über die Umsetzung der Europäischen Sozialcharta wacht, unter anderem in dem Rechtsstreit zwischen dem Internationalen Verband der Menschenrechtlichen (FIDH) und Belgien geäußert. Die Entscheidung lastet Belgien mehrere gravierende Unzulänglichkeiten an und verweist auf die unzureichenden Stellplätze für Fahrende in allen Regionen Belgiens. Außerdem erwähnt sie ausdrücklich die Tatsache, dass die Wallonische Region den Wohnwagen noch nicht als Wohnsitz anerkannt hat, was aus Sicht des Ausschusses eine indirekte Form der Diskriminierung darstellt.

Flandern hat die eigenen Ziele nicht erreicht und gibt inzwischen keine konkreten quantitativen Ziele mehr für zusätzliche Stellplatzflächen aus. Flandern setzt aber weiterhin auf eine Steigerung der Anzahl Stellplätze. In der Wallonie wurde unter der vorigen Regierung ein Dekretvorentwurf zur Aufnahme von Fahrenden eingereicht, doch wird dieser mit hoher Wahrscheinlichkeit hinfällig, wenn die Provinzen aufgelöst werden, wie die aktuelle Regierung angekündigt hat. In Brüssel gibt es, obschon vor zwei Jahren, auf Empfehlung Unias hin, eine regionale Kommission für mobilen Wohnraum eingerichtet wurde, noch immer keine befriedigende Lösung, um ein Minimum an Wohnstandorten für Familien zu gewährleisten, deren traditioneller Siedlungsort Brüssel ist. Die Kleinheit des Territoriums der Stadt-Region erleichtert die Dinge nicht, und eine noch entschiedener Politik wird notwendig sein, um das zu beheben.

Unia plädiert weiterhin für die Organisation menschenwürdiger Aufnahmestrukturen für Fahrende und mobil wohnende Personen, sowie für die konkrete Erfüllung der Verpflichtungen, die die einzelnen Regierungen in dieser Hinsicht bereits eingegangen sind.



Unia plädiert für einen würdevollen Empfang von Wohnwagenbewohnern und für die Einhaltung des Rechts und eingegangenen Engagements.

35 Mehr dazu in französischer Sprache unter: <http://unia.be/fr/articles/pas-demploi-pas-de-logement-a-la-cle>.

Bezugsadresse für mobil wohnende Personen: Unia plädiert für die korrekte Anwendung des Gesetzes

Personen, die mobil wohnen, haben keinen Hauptwohnsitz. Sie können sich lediglich an einer Bezugsadresse bei einer natürlichen oder juristischen Person melden. Die Zuständigkeit für die Registrierung und Kontrolle einer Bezugsadresse liegt bei der Gemeinde.

Bei Unia sind mehrere Meldungen und Hinweise von Organisationen auf Probleme eingegangen, wenn es um die Meldung an einer Bezugsadresse oder auch die Kontrolle von Personen geht, die an einer solchen Bezugsadresse gemeldet sind. Die konkrete Anwendung der geltenden Rechtsvorschriften scheint in vielen Fällen Probleme zu bereiten, sodass das Gesetz praktisch nicht eingehalten wird. Die nachteiligen Folgen für die betroffenen Personen sind besonders belastend.

In dieser Stellungnahme³⁶ weist Unia auf **Unklarheiten in den Allgemeinen Anweisungen** hin, die zu problematischen Auslegungen seitens der Gemeinden bei ihrer Entscheidung für oder gegen die Gewährung einer Bezugsadresse oder die eventuelle Streichung einer Adresse von Amts wegen bei einer Kontrolle führen kann. Zudem weist diese Stellungnahme auf die Gefahr einer ungleichen Behandlung durch die Einführung der **neuen Definition von zeitweiliger Abwesenheit** hin.

Unia empfiehlt den Ministern für innere Angelegenheiten:

- die Bestimmungen in den Allgemeinen Anweisungen zur Bezugsadresse zu verdeutlichen;
- die Gemeinden zur korrekten Anwendung der Rechtsvorschriften über die Bezugsadresse für mobil wohnende Personen anzuhalten.

Wallonie: ein Dekret, das von Anfang an zum Scheitern verurteilt war?

Am 15. Juni 2017 hat die wallonische Regierung den Vorentwurf des Dekrets zur Organisation der Aufnahme von Fahrenden in der Wallonie angenommen. Der Vorentwurf beinhaltet die Bereitstellung von mindestens vier Stellplatzgeländen pro Provinz, darunter mindestens ein komplett ausgestattetes Gelände.

Unia begrüßt diese Entwicklung und die Verpflichtung der Provinzen zur Organisation dieser Aufnahme. Der Regierungswechsel hat die Karten inzwischen neu gemischt, nachdem die aktuelle Mehrheit eine große Reform der Provinzen angekündigt hat, nämlich ihre Auflösung und Ersetzung durch eine überkommunale Ebene. Unia richtet daher den Appell an die derzeitige Regierung, die vorgesehenen Bestimmungen zu revidieren, damit die Frage nach der Aufnahme von Fahrenden nicht ein weiteres Mal auf die lange Bank geschoben wird.

Unia plädiert³⁷ zudem dafür, **die Aufnahmepflicht nicht auf die Saison der zeitweiligen Aufenthalte zu begrenzen**. Der Winter bringt besondere Anforderungen mit sich, die es zu berücksichtigen gilt.

Unia empfiehlt außerdem, **das wallonische Gesetzbuch über das Wohnungswesen und die Nachhaltigkeit der Wohnverhältnisse sowie das Gesetzbuch über die räumliche Entwicklung abzuändern**, damit Wohnwagen, die von Fahrenden bewohnt werden, und die Gelände, auf denen diese Wohnwagen stehen, als vollwertiger Wohnsitz anerkannt werden können.

2.3 | Wohnen und freie Wahl des Aufenthaltsorts: ein Plädoyer für die Deinstitutionalisierung

Allgemeine Bemerkung zu Artikel 19: Plädoyer für die Deinstitutionalisierung

Laut UN-Behindertenrechtskonvention müssen Personen mit Behinderung wie alle anderen die Möglichkeit haben, ihren Aufenthaltsort zu wählen und zu entscheiden, wo sie mit wem wohnen wollen. Mit anderen Worten dürfen sie nicht gezwungen werden, in besonderen Wohnformen zu leben.

Im September 2017 hat der UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen seine Allgemeine Bemerkung Nr. 5 herausgegeben, die die Empfehlungen zu dem überaus wichtigen Artikel 19 der Konvention wiedergibt. Dieser Artikel schützt das Recht der Personen mit Behinderung auf eine unabhängige Lebensführung und auf die uneingeschränkte Teilhabe an der Gesellschaft, wie

36 Unias Empfehlung bezüglich einer Bezugsadresse für mobil wohnende Personen finden Sie auf www.unia.be in französischer Sprache, unter Empfehlungen.

37 Die Stellungnahme von Unia auf eigene Initiative zu dem Vorentwurf des wallonischen Dekrets über die Aufnahme von Fahrenden steht zur Einsicht auf www.unia.be, Rubrik Empfehlungen.

es auch allen anderen möglich ist. Dieser Artikel erinnert die Gesellschaft an ihre Pflicht, die nötige Unterstützung hierfür zu bieten und eine bessere Verfügbarkeit allgemeiner sozialer Dienstleistungen für Personen mit Behinderung zu gewährleisten.

In seiner allgemeinen Bemerkung³⁸ **plädiert der UN-Ausschuss nachdrücklich für eine „Deinstitutionalisierung“**. Hierbei geht es darum, Unterbringungs- und/oder Begleitmaßnahmen, bei denen die Personen speziell aufgrund ihrer Behinderung zusammenwohnen und dabei ihre Selbstbestimmtheit und Wahlfreiheit verlieren, nach und nach aus der Welt zu schaffen. Der UN-Ausschuss plädiert dafür, ein breites Angebot an Begleitdiensten zu entwickeln, das zum einen die Teilhabe am Gesellschaftsleben fördert und zum anderen gezielt und personalisiert auf den individuellen Bedarf eingeht.

Diese Allgemeine Bemerkung soll den Vertragsstaaten helfen, Artikel 19 umzusetzen und ihre Pflichten zu erfüllen. Sie klärt den Inhalt des Artikels und die wichtigsten Konzepte, die ihm zugrunde liegen (unabhängige Lebensführung, Teilhabe an der Gesellschaft, personalisierte Unterstützung und persönliche Assistenz), sowie die Verbindungen zwischen Artikel 19 und den anderen Bestimmungen der Konvention.

Der UN-Ausschuss hebt einige Elemente hervor, die fürs Erste prioritär zu behandeln sind:

- die Rechtspersönlichkeit (und somit Rechtsfähigkeit) der Personen mit Behinderung anerkennen;
- Diskriminierungen aufgrund von Behinderung bekämpfen;
- die Zugänglichkeit des Wohnungssektors gewährleisten;
- einen konkreten Aktionsplan einführen, der ein ausreichendes Angebot an individueller und persönlicher Unterstützung zusichert;
- einen konkreten Aktionsplan einführen, der das Recht auf unabhängige Lebensführung und Teilhabe an der Gesellschaft fördert;
- die Zugänglichkeit der Dienstleistungen für die allgemeine Bevölkerung erleichtern.

Um diese prioritären Aufgaben zu erfüllen, ruft die Allgemeine Bemerkung des UN-Ausschusses die Regierungen dazu auf, ein Monitoring durchzuführen und sämtliche Investitionen nach und nach im Sinne von Artikel 19 umzuschichten.

Menschen mit Behinderung dürfen nicht gezwungen werden, eine bestimmte Wohnung zu akzeptieren, die unter Umständen weit von dem Wohnort ihrer Familie entfernt ist, nur weil es keine Alternativen gibt. Sie sollen auch keine Vergeltungsmaßnahmen oder Konflikte befürchten müssen, falls sie mit einem Wohnungsangebot nicht einverstanden sind. Unia ermutigt die Regierungen auch, dringend angepasste Wohnungen für Personen mit Behinderung und auf Wunsch auch für ihre Familien zugänglich zu machen, damit sie möglichst unabhängig leben können, wie jeder andere auch.



Hausordnungen von Tagesstätten und Wohnheimen für Personen mit Behinderung

Bei ihrer Überwachungsarbeit in Zusammenhang mit der UN-Behindertenrechtskonvention ist Unia auf eine Reihe von Hausordnungen gestoßen, die derzeit in gewissen Aufnahmestrukturen (Tagesstätten und Wohnheime) für Personen mit Behinderung gelten. Die Analyse der Hausordnungen hat gezeigt, dass diese Vorschriften dem Geist einer anderen Zeit entstammen und nicht der UN-Behindertenrechtskonvention entsprechen. Es sei allerdings angemerkt, dass die Alltagspraxis sich in einigen Fällen positiv entwickelt hat, obwohl die Hausordnung nicht angepasst wurde.

Unia hat eine Arbeitsgruppe gebildet, die einen Leitfaden zur guten Praxis bei der Hausordnung von Tagesstätten und Wohnheimen für Erwachsene in der Wallonischen Region und der Brüsseler Region ausarbeiten soll.

Dieser Leitfaden soll den Geist der UN-Behindertenrechtskonvention und die hieraus resultierenden Rechte und Pflichten vor Augen halten, damit diese Hausordnungen die großen Prinzipien dieser Konvention widerspiegeln. Der Leitfaden wird 2018 veröffentlicht.

³⁸ Der Text der Allgemeinen Bemerkung zu Artikel 19 findet sich in englischer Sprache auf der Website des Ausschusses, <http://www.ohchr.org>.



Zusammenarbeit zwischen Angehörigen und professionellen Pflegekräften und den berufsmäßigen Gesundheitspflegekräften

Unia empfiehlt seit Langem, Lösungen für Situationen zu finden, in denen bestimmte Pflegeleistungen wegen Fachkräftemangels nicht mehr erbracht werden, sodass Personen mit Behinderung hierdurch von Regelunterricht, Freizeitgeschehen und Wohnangebot ausgeschlossen werden und gezwungen sind, in einem medizinischen/institutionalisierten Milieu zu leben. Die Übertragung gewisser Gesundheitspflegeleistungen müsste innerhalb eines bestimmten Rahmens bei entsprechender Ausbildung nichtfachlicher Hilfskräfte möglich sein. Im Dezember 2017 wurde ein Vereinbarungsprotokoll zwischen dem Föderalstaat und den Teilstaaten unterzeichnet, auf das eine koordinierte Gesetzesreform vom 10. Mai 2015 zur Ausübung von Gesundheitspflegeberufen folgen müsste (ehemaliger KE Nr. 78). Das derzeit vorgeschlagene Protokoll bietet allerdings nicht die nötigen Garantien für einen solchen Rahmen oder seine Finanzierung. Unia unterstützt die ablehnende Stellungnahme³⁹ des Nationalen Hohen Rates für Personen mit Behinderung.

³⁹ Die Stellungnahme 2017/05 ist auf Französisch und Niederländisch zugänglich unter: <http://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2017-05.html>.

3. Bildung: der steinige Weg zur Inklusion

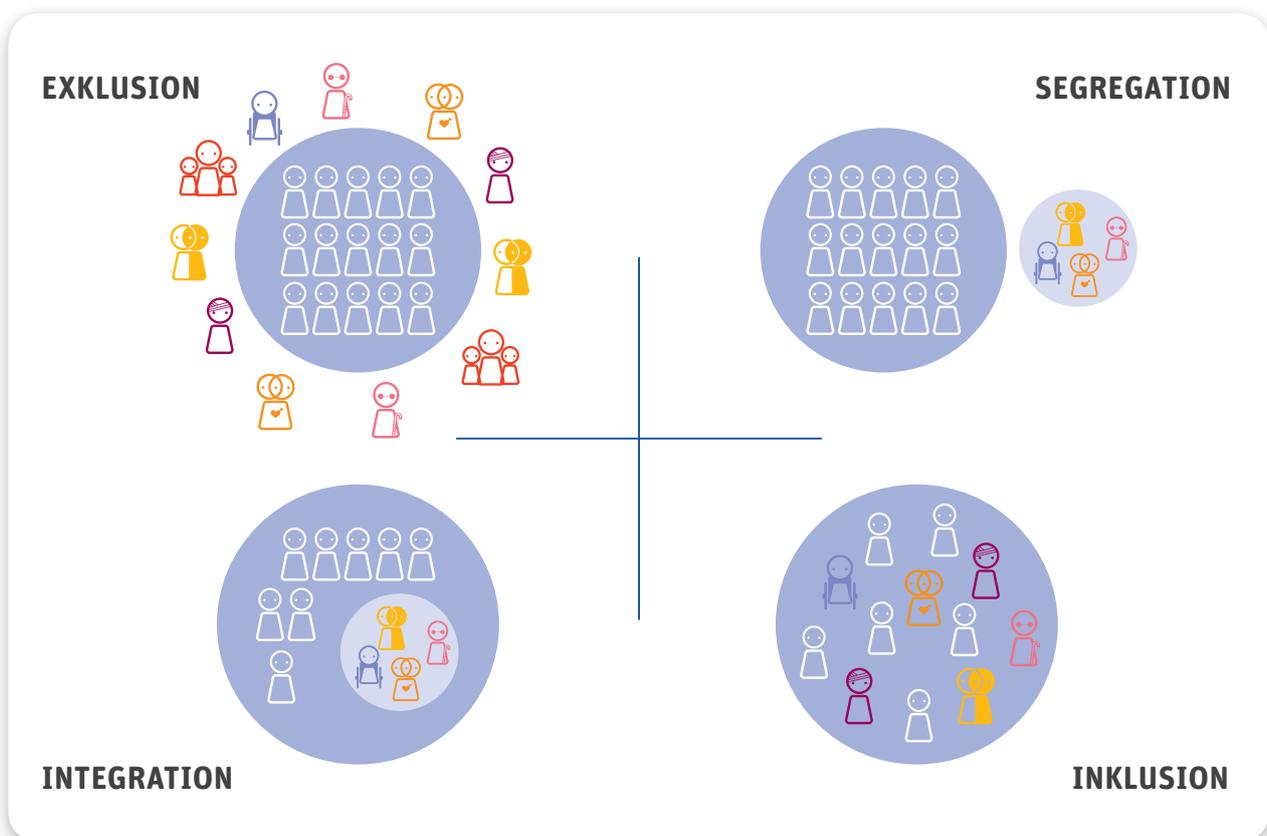
„Segregation in der Schule ist eine der schlimmsten Formen von Diskriminierung“ und „ein offensichtliches Zeichen von Ungerechtigkeit gegenüber Minderheiten und anderen benachteiligten Personen, mit der sich die Ausgrenzung ganzer Bevölkerungsgruppen in Europa fortsetzt“. Dies schrieb Nils Muižnieks, Menschenrechtskommissar des Europarats, in einem Bericht über schulische Segregation und inklusive Bildung, der im September 2017 veröffentlicht wurde. Und er fügte hinzu: „Inklusive Bildung darf nicht als utopisches Vorhaben verstanden werden.“

Die PISA-Studien⁴⁰ zeigen, dass das Bildungswesen in Belgien, sowohl in Flandern als auch in der Föderation Wallonie-Brüssel, sehr ungleiche Chancen bietet, verglichen mit den anderen Ländern der OECD. Die Unterschiede zwischen den besten und schlechtesten Leistungen sind beträchtlich und entsprechen teilweise einem Äquivalent von 6 Schuljahren. Diese Ungleichheit zeigt sich vor allem an Indikatoren wie sozioökonomischer Status, Herkunft oder

Geschlecht. Die Kombination dieser Kriterien verdeutlicht noch einmal die Risiken der schulischen Segregation und somit Ausgrenzung.

Das Konzept der inklusiven Bildung, das Unia vertritt, wurde ursprünglich entwickelt, um auf die Alltagsrealität von Schülern mit Behinderung einzugehen. Dabei zeigte sich schnell, dass es auch allgemein interessant ist, um auf die zunehmende Diversität und Heterogenität der Schülerpopulationen einzugehen. Diesen Ansatz vertreten mehrere internationale Institutionen, wie die Unesco und der Europarat, die Empfehlungen in diesem Sinne formuliert haben.

Unia schließt sich dieser Sichtweise voll und ganz an: Das Recht auf Bildung muss jedem Kind zugesichert werden, ungeachtet seines (wirtschaftlichen, sozialen oder kulturellen) Hintergrunds, seiner besonderen Bedürfnisse oder Behinderung (körperliche Einschränkung, Lernschwierigkeiten ...), seiner Lebensart (Fahrende ...), seiner sexuellen Orientierung usw. Statt die Besonderheiten gewisser Schüler in den Vordergrund zu rücken und sie in bestimmte Sonderformen des Unterrichts zu pferchen, **setzt sich Unia für ein universelles Verständnis des Lernens ein**, das auf einer flexiblen Herangehensweise beruht, die sich individuell jedem einzelnen Schüler anpasst.



40 Julien Danhier, Dirk Jacobs, Perrine Devleeshouwer et al., Vers des écoles de qualité pour tous ? Analyse des résultats de l'enquête PISA 2012 en Flandre et en Fédération Wallonie-Bruxelles (Auf dem Weg zu hochwertigen Schulen für alle? Analyse der Ergebnisse der PISA-Studie 2012 in Flandern und der Föderation Wallonie-Brüssel), GERME und Stiftung Roi Baudouin, 2014, zur Einsicht auf www.kbs-frb.be, Rubrik Publikationen.

Inklusive Bildung lässt sich natürlich nicht von heute auf morgen verwirklichen. Sie ist ein langfristiges Projekt, das grundlegende Veränderungen und bereits zuvor Überlegungen und Konzertierungen auf allen Ebenen erfordert.

Daher ist es wichtig, eine Vision und Strategie auszuarbeiten, damit das Bildungssystem schrittweise die Anforderungen, aber auch Vorteile des inklusiven Systems integriert, in dem alle Kinder aufgenommen, unterstützt und gleich behandelt werden. Ab sofort muss jede Maßnahme, die getroffen wird, in diesem Sinne sein⁴¹.

3.1 | Diversität in der Schule: Eckpunkte abstecken

Das Diversitätsbarometer Bildung⁴²: Ergebnisse und Empfehlungen

Das „Diversitätsbarometer Bildung“ komplettiert die dreiteilige Publikationsreihe der Diversitätsbarometer nach den bereits erschienenen Ausgaben zum Thema Beschäftigung (2012) und Wohnen (2014). Bildung ist einer der Eckpfeiler, wenn nicht sogar erste Grundvoraussetzung für soziale Eingliederung und Ausgrenzungsbekämpfung.

Mit Unterstützung der drei Gemeinschaftsminister für Bildung sowie der Ministerin für Chancengleichheit der Föderation Wallonie-Brüssel, die zusammen mit ihren Verwaltungen im Begleitausschuss vertreten waren, hat Unia ein Forschungsprogramm in die Wege geleitet, um Realität und Ausmaß der strukturellen Diskriminierungsprozesse in unseren Bildungssystemen zu evaluieren. Die wissenschaftlichen Arbeiten übernahmen die KU Leuven-HIVA, die Universität Gent und der Steunpunt Diversiteit & Leren für den flämischen Teil sowie die ULB-GERME für den französischsprachigen Teil. Zum Bildungssystem der Deutschsprachigen Gemeinschaft wurde eine eigene Studie durchgeführt, ebenfalls von der KU Leuven-HIVA. Die drei wissenschaftlichen Arbeiten sind in dem Abschlussbericht des Barometers zusammengefasst.



Das Barometer gliedert sich in drei Teile. Im ersten Teil fassen die Forscher den Kenntnisstand in Sachen Diversität und Chancengleichheit im Pflichtschulwesen zusammen. Hier bestätigt sich, dass es ungleiche Schulbildungswege für Schüler gibt, die aus einem sozioökonomisch benachteiligten Umfeld stammen, ausländischer Herkunft sind oder eine Behinderung haben. Das Schulsystem scheint im Übrigen nur wenige Lösungsansätze für die Probleme zu finden, mit denen LGBT⁴³-Schüler in der Schule konfrontiert sind.

Im zweiten Teil befragt das Barometer die Direktionen und Lehrkräfte zu den ausgearbeiteten Politiken, den gängigen Praktiken und den verfügbaren Mitteln zum Umgang mit Diversität in den Klassen. Die Untersuchung zeigt, dass zahlreiche Lehrkräfte sich für nicht sehr kompetent im Umgang mit Diversität halten und es schwierig finden, Diversitätsthemen in der Klasse anzusprechen, obwohl sie der Sache allgemein offen gegenüberstehen.

Im dritten Teil werden die Orientierungspraktiken (per Orientierungsbescheinigung in den allgemeinbildenden, technischen oder beruflichen Unterricht) untersucht. Dieser Teil zeigt, dass stereotype Auffassungen und Vorstellungen von der (sozialen⁴⁴, nationalen und ethnischen) Herkunft oder auch das Geschlecht der Schüler die Orientierungsempfehlungen der Lehrkräfte und Direktoren beeinflussen. **Bewusst oder unbewusst greifen hier Diskriminierungsmechanismen, und dies jeweils zu kritischen Zeitpunkten im schulischen Werdegang eines Schülers.**

In ihren Empfehlungen weist Unia auf vier prioritäre Wirkungsbereiche hin, die unten näher dargelegt sind. Unia bringt zudem Vorschläge im Hinblick auf Schüler vor, denen ein besonderes Augenmerk gelten muss, unter anderem Kindern mit Behinderung, LGBT und Neuankömmlingen. Zur Bevölkerungsgruppe der Fahrenden wurde eine eigene Studie durchgeführt.

Vorstellung des Diversitätsbarometers Unterricht (5. Februar 2018)

41 Der folgende Abschnitt basiert auf Auszügen aus dem Vorwort des Diversitätsbarometers Bildung, Unia, 2018, zum Download auf https://www.unia.be/files/Documents/Publicaties_docs/1210_UNIA_Barometer_2017_-_DU_AS.pdf.

42 Das Diversitätsbarometer Bildung findet sich auf www.unia.be in der Rubrik Publikationen.

43 Mit der Abkürzung LGBT (Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender) bezeichnen wir homo-, bi-, trans- und intersexuelle Personen.

44 Der Begriff „soziale Herkunft“ bezieht sich hier nicht auf das Merkmal im Sinne der Antidiskriminierungsgesetzgebung, sondern auf sozioökonomische Kriterien (wie den sozioökonomischen Index der Wohnviertel, in denen die Schüler leben). Wir verweisen den Leser auf die Methodik des Barometers, wo dieser Aspekt näher beleuchtet ist (www.unia.be, Rubrik Publikationen).

Schulische Segregation bekämpfen

Wie die Übersicht der Fachliteratur in Erinnerung ruft, funktioniert sowohl das flämische als auch das französischsprachige Schulsystem in Belgien quasi wie ein Markt. Dies ist unter anderem auf die freie Schulwahl der Eltern zurückzuführen, die sich selektiv für die ihres Erachtens besten schulischen Einrichtungen entscheiden können, und auf die Unabhängigkeit der Schulen. Die Kombination aus diesen beiden Faktoren und die Tatsache, dass die staatliche Finanzierung der Schulen von der Anzahl angemeldeter Schüler abhängt, tragen zum Wettbewerbsdenken zwischen den Schulen bei.

Die Organisation des Schulwesens in gesonderten Unterrichtsformen (allgemeinbildender, technischer und beruflicher Unterricht), die Entzweigung von Regel- und Förderunterricht und teilweise auch die Organisation der Schulklassen je nach „Bildungsniveau“ der Kinder verschärfen diese Segregation noch einmal. Die Untersuchungen zeigen aber auch, dass die Mischung einer Schulpopulation das Niveau der besten Schüler nicht gefährdet und stattdessen die schwächeren Schüler stimuliert. Bringt man allerdings in einer Klasse oder Schule gehäuft Problemschüler zusammen, werden sie dadurch noch anfälliger.

Das flämische und das französischsprachige Schulsystem haben Maßnahmen zur Regelung der Anmeldungen eingeführt. In Flandern können die Anmeldeverfahren mancherorts konzertiert in lokalen Beratungsgremien (ndl. „Lokale Overlegplatforms“) festgelegt werden. Die Methode der Doppelquoten (die in Schulen mit starker Nachfrage einen gewissen Prozentsatz für Schüler aus benachteiligten Umfeldern fest schreibt) scheint sich positiv auf die soziale Mischung der Schulen auszuwirken, auch wenn der Effekt nur begrenzt ist.

In der Föderation Wallonie-Brüssel erweist sich das Dekret zur Regelung der Anmeldungen mit Beginn der Sekundarschule trotz guter Absichten als zu komplex für bestimmte Familien, und der Effekt auf die soziale Mischung der Schulen scheint eher begrenzt.

Damit der Unterricht wirklich inklusiv werden kann, unterstützt Unia den Vorschlag einer regulierten Schulwahl. Diese Regelung muss nicht nur für die Gleichstellung aller Schüler bei der Schulwahl sorgen, sondern auch gezielt eine soziale Mischung in allen Schulen herbeiführen.



Deutschsprachige Gemeinschaft: ein Sekundarschulwesen in weniger segregierter Form

Das *Diversitätsbarometer Bildung* zeigt, dass die Segregation aufgrund des Migrationshintergrunds im Sekundarschulwesen der Deutschsprachigen Gemeinschaft weniger stark ausgeprägt ist als in der Grundschule. Dies hängt mit dem begrenzten Angebot an Sekundarschulen zusammen, von denen es weniger gibt als Grundschulen und insgesamt auch proportional weniger als in der Föderation Wallonie-Brüssel oder der Flämischen Gemeinschaft. Die Dynamik des „Schulmarktes“ spielt hier also vermutlich eine untergeordnete Rolle, was zu weniger Segregation und mehr Diversität in den Schulen führt. In der Deutschsprachigen Gemeinschaft besuchen auch proportional deutlich weniger Schüler eine Förderschule, etwa 2 %.

Die schulische Orientierung in eine wirkliche, positive Wahlentscheidung für jeden einzelnen Schüler ummünzen

Die Orientierungsmechanismen setzen schon sehr früh an, verglichen mit anderen Schulsystemen. Auch wenn der erste Wahlentscheidungsmoment in der Föderation Wallonie-Brüssel im Alter von 14 Jahren ansteht, vor dem 3. Sekundarschuljahr, wurden die Weichen bei einigen Schülern schon eingangs des ersten differenzierten Schuljahres gestellt. Auch in Flandern ist die Orientierung der Schüler in den Bildungszweig A oder B bereits im ersten Sekundarschuljahr vorentscheidend für den weiteren schulischen Werdegang, ob allgemeinbildend, technisch oder beruflich.

In der Flämischen und der Französischen Gemeinschaft Belgiens zeigt sich ein vergleichbares Phänomen: Die Orientierung in den beruflichen Unterricht ist nur selten das Ergebnis einer tatsächlichen Wahlentscheidung, sondern eher einer kaskadenartigen Abwärtsorientierung.

Das *Diversitätsbarometer* zeigt insbesondere, dass die Orientierungsbescheinigung B eine gravierende Rolle bei der schulischen Segregation spielt. Vor allem die Entscheidung, ob ein Schüler eine Orientierungsbescheinigung A (bestanden), B (darf mit Einschränkungen in das nächste Schuljahr, wobei der Schüler, wenn er das abgelaufene

Jahr nicht wiederholen will, dazu angehalten ist, eine andere Richtung, einen anderen Bildungszweig oder sogar eine andere Schule zu wählen, die oft als schwächer angesehen werden) oder C (nicht bestanden) erhält, beruht nicht selten auf stereotypen Vorstellungen seitens der Lehrkräfte und Schulleitungen vom vermuteten Misserfolg eines Schülers aufgrund seiner sozialen, nationalen oder ethnischen Herkunft oder seines Geschlechts.

So ist beispielsweise festzustellen, dass Schüler mit niedrigem sozioökonomischem Status eher eine Orientierungsbescheinigung B erhalten, im Vergleich zu Schülern mit höherem sozioökonomischem Status, obwohl ihre Schulnoten genau gleich sind. Besteht ein Schüler aus wohlhabenderem Umfeld ein Schuljahr nicht, wird dies häufiger auf eine ausnahmsweise schwache Leistung zurückgeführt. Die Vergabe einer Orientierungsbescheinigung C bedeutet zwar, dass der Schüler gezwungen ist, das Jahr zu wiederholen, doch wahrt man zugleich seine Chancen auf eine Hochschulbildung. Besteht hingegen ein Schüler mit sozioökonomisch niedrigem Status oder ausländischer Herkunft sein Schuljahr nicht, ist man vor allem darauf aus, dass der Schüler auf seinem Bildungsweg nicht in Rückstand gerät und in einen Zweig wechseln kann, der angeblich seinen Fähigkeiten eher entspricht.

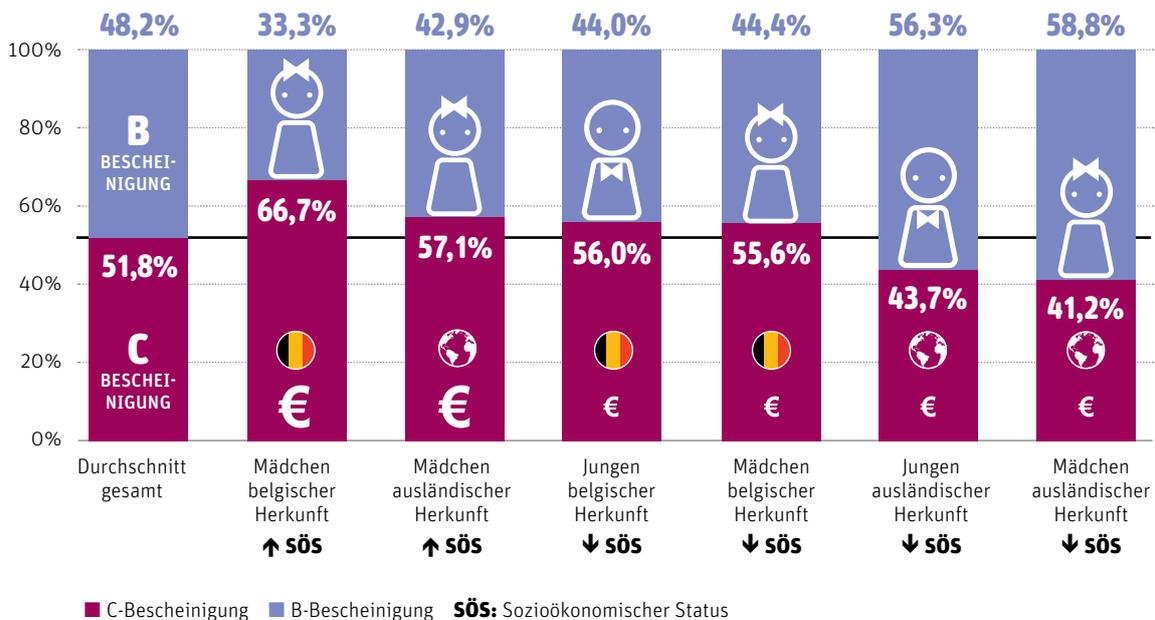
Diese Vorgehensweise zeigt sich vor allem in Schulen mit einem Mehrheitsanteil an Schülern aus wohlhabenderem

Umfeld. Dabei stellen die Schulen ihre Orientierungsbescheinigungen so aus, dass sie immer homogener werden und den Schülern einen Bildungsweg nahelegen, der diesen Effekt noch verstärkt.

Lehrkräfte tendieren dazu, die Vergabe von Orientierungsbescheinigungen A mit dem familiären Umfeld und der elterlichen Unterstützung zu begründen, wenn es sich um Schüler belgischer Herkunft handelt, was aber nicht der Fall ist, wenn es um Schüler ausländischer Herkunft geht. Bei einer Umorientierung argumentieren die Lehrkräfte auch häufiger mit der persönlichen Wahl, wenn es um Schüler ausländischer Herkunft geht. Weitere Argumente, die hier angeführt werden, sind das empfundene schwache Sprachniveau in Niederländisch (in Flandern) oder Französisch (in der Föderation Wallonie-Brüssel) und dem Bestreben, dass der Schüler schnell ein Diplom erlangt.

So ist an der Vergabe der Orientierungsbescheinigungen B zu erkennen, dass ganze Kohorten von Jugendlichen eine Bildung absolvieren, die sie nicht wirklich gewählt haben.

Auf flämischer und auch auf französischsprachiger Seite hat man mehrere Initiativen in Betracht gezogen, um diesem Problem der frühzeitigen Umorientierung abzuwehren. So setzt der „Pakt für ein exzellentes Bildungswesen“ (das Bildungsreformwerk der Föderation Wallo-



Der Klassenrat muss über einen Schüler beraten, dessen Noten für eine Orientierungsbescheinigung A nicht ausreichen. Die Ergebnisse der Untersuchung (im vorliegenden Fall aufgrund der Antworten von 108 Schulen und 377 Lehrpersonen in Flandern) zeigen, dass die Entscheidungen je nach Geschlecht, Herkunft und sozioökonomischem Status des Schülers relativ deutlich auseinander gehen. So werden Jungen und mehr noch Mädchen ausländischer Herkunft und mit niedrigem sozioökonomischem Status eher in einen schwächeren Bildungszweig oder einen anderen Unterrichtstyp orientiert. (Die Methodik des Tests ist im Abschlussbericht des Diversitätsbarometers dargelegt, das zur Einsicht auf www.unia.be, Rubrik Publikationen, 2018, steht.)

nie-Brüssel) auf eine Verlängerung des „gemeinsamen Bildungsstamms“. In Flandern umfasste der Reformplan des Sekundarschulwesens eine erweiterte erste Stufe, damit die Schüler eine wohlüberlegte Wahlentscheidung treffen können. Diese Option wurde aber letzten Endes verworfen: Die Bildungszweige A (der auf den allgemeinbildenden Unterricht vorbereitet) und B (für schwächere Schüler) werden in der ersten Stufe (erstes und zweites Sekundarschuljahr) beibehalten, ohne dass die Schüler im Bildungsweg B die Garantie erhalten, sich wieder in den Bildungsweg A zurückarbeiten zu können.

Damit die Schüler eine wirkliche Mitsprache in ihrer künftigen Orientierung haben, empfiehlt es sich, in einem verstärkten gemeinsamen Bildungsstamm eine polytechnische Bildung mit diversen technischen Fächern anzubieten, sodass jeder Schüler verschiedene Fachbereiche ausprobieren kann. Die Erweiterung des gemeinsamen Bildungsstamms müsste mit einer **qualitativen (Neu-)Bewertung des Befähigungsunterrichts** einhergehen, um von dem Gedanken des schulischen Abstiegs wegzukommen. So könnte man im Rahmen des gemeinsamen Bildungsstamms **mit den Schülern daran arbeiten, diese geschlechtsbezogenen Stereotype abzubauen,** indem man Jungen und Mädchen dazu anregt, auch typische Orientierungen des anderen Geschlechts zu erkunden und in Betracht zu ziehen.

Die Schüler sollen sich wirklich gewollt für eine Orientierung entscheiden können. Hierzu plädiert Unia für eine verstärkte Sensibilisierung der Lehrkräfte und Schulleiter, damit sie sich der stereotypen Vorstellungen und Vorurteile bewusst werden, die sie manchen Schülern gegenüber haben. Diese Sensibilisierungsarbeit muss Teil der Ausbildung sein und später gegebenenfalls bei Fortbildungen aufgefrischt werden.

Unia ist der Ansicht, dass die Anforderungen im Hinblick auf die Lernziele effektiv geregelt werden müssen. Diese Mindestziele müssen nicht nur die gleichen für alle Schulen sein, sondern auch ohne Unterschied als Bewertungskriterium für das Bestehen oder Nichtbestehen eines Schuljahres gelten. In der Tat besteht hier das Risiko, dass gewisse Schulen, die als elitär bekannt sind, ihre Anforderungen anheben, um Schüler mit Behinderung, die inklusiv am Unterricht teilnehmen wollen, oder Schüler aus prekären Lebensumfeldern fernzuhalten.

In diesem Sinne hält **Unia es auch für notwendig, die Beratungskompetenz im Klassenrat zu verbessern.** Die Forschungsergebnisse zu den Klassenratspraktiken deuten auf große Unterschiede zwischen den Schulen hin, was den Beratungsvorgang betrifft. Einige Lehrkräfte

wünschen von sich aus strengere oder präzisere Instrumente, Regeln und Verfahren, damit die Entscheidungen im Klassenrat transparenter und fundierter werden. Außerdem müssen die Schüler und Eltern besser über ihre Einspruchsmöglichkeiten aufgeklärt werden, wobei hier eine sachliche und unabhängige Bearbeitung der Einsprüche garantiert sein muss.

Mobbing-Situationen mit dem nötigen Ernst angehen und für ein gutes Klima in der Klasse sorgen

Bei Unia gehen regelmäßig Meldungen ein, in denen es um diskriminierende Belästigungen geht, beispielsweise gegen einen Schüler mit LGBT-Orientierung oder Behinderung. Die allgemein verbreitete Nutzung von Smartphones und sozialen Netzwerken verschlimmert gewisse Situationen, die man bei rechtzeitiger Beachtung hätte entschärfen können. Es gibt zwar bisher keinen strukturellen Rahmen gegen dieses Phänomen, weder in Flandern noch in der Föderation Wallonie-Brüssel, wohl aber vermehrt Maßnahmen und Initiativen, um gegen Aggressivität, Gewalt, Mobbing und Belästigung in der Schule vorzubeugen. Ganz wichtig ist, dass Lehrkräfte die nötigen Fortbildungen und Instrumente erhalten, um gemeinsam mit den Schülern Präventionsprojekte auf die Beine zu stellen. Auch den Schulleitungen kommt hier eine wichtige Rolle zu. Erzieher, Vermittler und die Mitarbeiter psychologisch-medizinisch-sozialer Begleitdienste müssen ebenfalls eine Fortbildung gezielt für ihren schulischen Aufgabenbereich erhalten.



Mobbing an der Schule verhindern, klar, aber wie?



Im April 2017 ist ein Gemeinschaftswerk mit dem Titel „Prévenir le harcèlement à l'école, oui mais comment ?“ unter der Leitung von Benoît Galand und der Mitwirkung von Unia erschienen. An dieser Publikation haben Akteure aus verschiedenen Fachbereichen (Bildung,

Gesundheitsförderung, Chancengleichheit, Jugend und

Jugendhilfe) zusammengearbeitet. Ziel ist es, herauszufinden, unter welchen Bedingungen es vor Ort am ehesten zu Präventionsprojekten kommt. Ausgehend von der Analyse der Erfahrungen vor Ort, soll diese Publikation Ansatz- und Anhaltspunkte an die Hand geben, um vorbeugende Maßnahmen in der Schule konkret umzusetzen. Hierzu bietet das Gemeinschaftswerk:

- eine Bestandsaufnahme zur Vorbeugung gegen Mobbing im schulischen Rahmen;
- konkrete Beispiele für Präventionsprojekte;
- eine Analyse der Bedingungen, die der Umsetzung solcher Projekte förderlich sind;
- Empfehlungen für eine wirksamere Präventionspolitik.

Unia ist weiterhin Mitglied des Netzwerks zur Vorbeugung gegen Mobbing an der Schule in der Föderation Wallonie-Brüssel sowie mehrerer Arbeitsgruppen zu diesem Thema.

Lehrkräfte ausbilden und unterstützen, damit sie auf einen inklusiven Unterricht hinwirken

Das Diversitätsbarometer zeigt allgemein, dass die Lehrkräfte im Grund- und Sekundarschulunterricht eher für eine diversitätsfördernde Politik zu sein scheinen, ganz gleich, um welches Merkmal es geht. Neben dieser ausdrücklichen Bereitschaft scheint es aber diverse Schwierigkeiten zu geben, die mehr oder weniger ausdrücklich genannt werden und vor denen sowohl Lehrer als auch Direktoren im konkreten Umgang mit Diversität stehen.

Die sowohl in der Föderation Wallonie-Brüssel als auch in Flandern vorgebrachten Reformvorhaben in Sachen Lehrergrundausbildung bieten einen Ansatzpunkt, um Inhalte wie den Umgang mit Diversität, den Einfluss von Stereotypen und die Diskriminierungsbekämpfung im Unterrichtswesen einzubringen.

Unia plädiert daher für eine Aus- und Fortbildung für Lehrer, die auf geäußerte Bedürfnisse eingeht, wobei es nicht nur die Kompetenzen der Lehrkräfte zu verbessern gilt, sondern auch ihre Vorstellungen und Sichtweisen. Diese Ausbildung sollte im Idealfall Folgendes erreichen:

- die Lehrkräfte darauf vorbereiten, zu einem inklusiven Unterricht überzugehen;
- den Lehrkräften die nötigen pädagogischen Mittel für den Umgang mit heterogenen Klassen an die Hand geben;

- alle schulischen Akteure für stereotype Vorstellungen und Vorurteile sensibilisieren;
- den Lehrkräften die Bedeutung der Beziehung zu den Eltern und auch der Kommunikation stärker bewusst machen, in jedem Diversitätsaspekt;
- die Lehrkräfte mit der Realität und den Akteuren außerhalb des eigentlichen Schulrahmens (Pflichtpraktika außerhalb der Schule, wie nachschulische Betreuung, Nachbarschaftsvereine, Streetwork usw.) in Berührung bringen, um die Alltagsrealität der Schüler besser zu verstehen.



Schulen, die um Information und Unterstützung bitten

Die Einrichtung der Kontaktstellen von Unia fördert die direkte Beziehung zu den örtlichen Akteuren, insbesondere den Schulen. Die Entwicklungen der letzten Jahre in den Schulen und die Anzahl direkter Interventionen von Unia in individuellen Situationen verdeutlichen, wie sehr es den Schulen an entsprechenden Informationen mangelt, sodass sie außerstande sind, auf den Bedarf der Familien einzugehen.

Auch die Verteilung des Informationshefts über angemessene Vorkehrungen im Unterrichtswesen⁴⁵ hat sicherlich dazu beigetragen, den Schulen die nötigen Mittel darzureichen, doch hat sie zugleich neue Fragen aufgeworfen. Dies hatte zur Folge, dass nun immer mehr Schulen, die mit diesem Thema konfrontiert sind oder Interesse zeigen, um Gespräche und Informationssitzungen bitten.

Auch das Hochschulwesen zeigt ein wachsendes Interesse an der Fortbildung ihrer Lehrkräfte und angehenden Fachleute. Um hierauf einzugehen, hat Unia in einigen Schulen an Gesprächen und bewusstseinsbildenden Informationssitzungen teilgenommen, insbesondere zum Thema Vorurteile und Nichtdiskriminierung für Studierende im HR-Management, künftige Sozialassistenten und spezialisierte Pädagogen.

⁴⁵ Besagtes Infoheft finden Sie auf Französisch unter: <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/lecole-de-ton-choix-avec-un-handicap-les-amenagements-raisonnables-dans-lenseignement>. Eine ältere Version der Brochure ist auch auf Deutsch erhältlich: <https://www.unia.be/de/publikationen-statistiken/publikationen/mit-behinderung-an-der-schule-deiner-wahl>.



Wenig diversifiziertes Lehrpersonal, teilweise unter Ausschluss bestimmter Lehrkräfte

Eine Bewerberin ausländischer Herkunft antwortet auf eine Stellenanzeige als Lehrkraft in einer Schule und erhält als Antwort, dass die Vorstellungsgespräche bereits abgeschlossen sind. Sie beschließt, eine zweite Bewerbung abzuschicken, diesmal unter belgisch klingendem Namen, und wird jetzt auch prompt zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Sie wendet sich an Unia⁴⁶ und strengt eine Unterlassungsklage vor der Präsidentin des französischsprachigen Arbeitsgerichts in Brüssel an. Dort wird eine gütliche Regelung eingeleitet.

Die Schule sieht ein, dass ihr Anwerbungsverfahren fehlerhaft ist, was die Diversität der ausgewählten und angeworbenen Kandidaten angeht. Sie erklärt sich damit einverstanden, dass Unia sie bei der Verbesserung ihrer weiteren Anwerbungsverfahren begleitet. Die Bewerberin zeigt sich ihrerseits zufrieden mit der einsichtigen Haltung der Schule und der Begleitung durch Unia.

Schüler, denen ein besonderes Augenmerk gelten muss

Solange der inklusive Unterricht noch in Vorbereitung ist, brauchen einige Schüler besondere Unterstützung oder gezielte Vorkehrungen. Gemeint sind vor allem Schüler mit Behinderung, LGBT, Erstankommende sowie Sinti, Roma oder Fahrende.

Was **Kinder mit Behinderung** angeht, verweisen wir den Leser auf den nächsten Abschnitt dieses Berichts (*Behinderung: Schüler und Schulen unterstützen*), der diese Thematik näher beleuchtet.

Auch in den Alltagserfahrungen **junger LGBT** kommt es im hiesigen Unterricht noch oft zu Ausgrenzungen. Das Diversitätsbarometer zeigt zwar eine gewisse Offenheit bei den Lehrkräften, doch haben sie das Gefühl, nicht die nötigen Kompetenzen zu besitzen, um Themen wie Gender, sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität in der Klasse anzusprechen.

46 <http://unia.be/fr/articles/pas-dentretien-dembauche-pour-une-candidate-au-nom-etranger> auf Französisch und Niederländisch.

Unia empfiehlt, einen strukturellen Ansatz für LGBT-Jugendliche zu entwickeln. Obwohl bereits zahlreiche Initiativen ergriffen wurden (so gibt es beispielsweise eine Vielzahl pädagogischer Instrumente), erweisen sie sich oft als unzulänglich, weil sie nur als Projekt oder punktuell angelegt sind. Im Übrigen sieht Unia **die Schulen in der Pflicht, auch für LGBT-Lehrer und -Eltern ein Klima der Sicherheit und Unterstützung zu schaffen.**

Eine weitere Zielgruppe, die besondere Aufnahmestrukturen benötigt, sind **erstankommende Kinder**, die aus aller Welt in Belgien eintreffen, manche von ihnen ganz alleine. Diese Kinder haben sehr unterschiedliche und teils traumatische Erfahrungen gemacht. **In Flandern unterstützt Unia den Vorschlag aus dem OKANS-Bericht⁴⁷.** Die Forscher empfehlen ein Aufnahmeverfahren, das gleich mit der Ankunft im Regelunterricht beginnt und über die gesamte Pflichtschulzeit fortgeführt wird, anstelle eines Lehrplans für ein Zusatzjahr (Grundschulunterricht) oder ein separates Schuljahr (Sekundarunterricht). **In der Föderation Wallonie-Brüssel** ist die Aufnahme der erstankommenden Schüler in einem Dekret von 2012 zur Organisation der Aufnahme- und Unterrichtsstrukturen für erstankommende Schüler (*Dispositif d'Accueil et de Scolarisation des élèves Primo-Arrivants*, kurz DASPA) geregelt. **Unia schließt sich den Akteuren vor Ort an, die eine Evaluation des Systems nach 5 Praxisjahren fordern.**

Fahrende: allem voran die Wohnbedingungen verbessern

Daten über die Teilnahme der **Kinder von Fahrenden⁴⁸** sind kaum vorhanden. Deshalb hat Unia selbst eine Erhebung unter Mittelspersonen aus den drei Regionen

47 *Cartografie en analyse van het onthaalonderwijs voor minderjarige anderstalige nieuwkomers (OKANS)*, Van Avermaet Piet (Universiteit Gent), 2016, zur Einsicht auf <http://data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijszonderzoek>.

48 Fahrende sind Personen, die sich dadurch kennzeichnen, dass sie mobil wohnen und zu bestimmten Zeiten im Jahr in ihrem Wohnwagen unterwegs sind. Bei dem Begriff „Fahrende“ handelt es sich um eine administrative Kategorie, der in Belgien hauptsächlich Fahrende, Sinti und Roma angehören. Wohnwagenbewohner in Belgien bezeichnen sich selbst als „Voyageur“ (Fahrender), Manouche/Manoesj (Sinti) oder Roma. Im Unterschied zu Sinti und Roma haben Fahrende keinen Migrationshintergrund. Sie begannen aus wirtschaftlichen Überlegungen, durch das Land zu fahren und gingen reisenden Berufen nach. Sinti sind indischer Herkunft und leben seit dem 15. Jahrhundert in unserem Land. Roma sind ebenfalls indischer Herkunft, doch begann ihre Migration in unser Land erst Mitte des 19. Jahrhunderts. In Flandern unterscheidet man zudem zwischen den Roma-Gruppen „Roma“ und „Rom“. So gibt es einen Unterschied zwischen Wohnwagenbewohnern und „Roma“, die vor allem seit dem Fall der Berliner Mauer den Weg in unser Land gefunden haben. Diese „Roma“ sind genau so indischer Herkunft wie „Rom“ und Sinti („Manouches“/ „Manoesjen“). Die Abgrenzung in (Unter-)Gruppen deckt sich nicht immer mit der Wirklichkeit, da es auch oft zu „Misch- Ehen“ kommt. Zu der Anzahl Fahrender, Sinti oder Roma liegen keine genauen Zahlen vor.

durchgeführt⁴⁹. Die Ergebnisse decken große Informationslücken auf.

Roma leben allgemein unter besonders prekären Bedingungen und finden nur sehr schwer Anschluss an das Regelschulsystem. Ihre Kinder gehen erst in fortgeschrittenerem Alter zur Schule und verlassen sie oft vorzeitig. Neben der Sprachbarriere spielen auch kulturelle Besonderheiten (Erwartungen an den Unterricht, Gefühl der gesellschaftlichen Außenständigkeit) eine Rolle. Diskriminierung und negative Vorstellungen haben einen starken Einfluss. Ein gravierendes Problem ist nach wie vor, dass Roma im Förderunterricht übervertreten sind. Dies wirft einmal mehr die Frage nach den Gründen für eine Orientierung in den Förderunterricht und nach dem eigentlichen Auftrag dieser Unterrichtsart auf.

Fahrende finden allgemein leichter Anschluss an das Schulsystem. Ihre Kinder gehen früher und länger zur Schule. Ihre Probleme mit dem Unterricht haben oft sozioökonomische Gründe, doch auch Stigmatisierung und vorgefasste Meinungen spielen eine Rolle. Sinti sind von der Unterrichtsteilnahme her eher mit Fahrenden vergleichbar.

Allgemein hängt die Unterrichtsteilnahme der Kinder von Fahrenden weitgehend mit den Wohnbedingungen zusammen. Je prekärer die Verhältnisse, umso geringer die Unterrichtsteilnahme. **Hierzu bedarf es ausreichender rechtmäßiger Wohngrundstücke (kommunal und privat) oder Durchreisendenwohngelände. Dies ist eine Grundvoraussetzung, um ihre bisher randständige Position im Unterrichtswesen zu stärken.**

Unia plädiert für einen inklusiven Unterricht, der die kulturelle Besonderheit der Fahrenden, die Diversität innerhalb dieser Gruppe und ihre sehr unterschiedlichen, oft prekären Wohnbedingungen berücksichtigt. Unia empfiehlt zudem einen nachhaltigen und strukturellen Ansatz, der von punktuellen Projektmitteln und rein persönlichem Engagement losgelöst ist.

49 Die Untersuchung und Empfehlung zur Teilnahme von Kindern von Fahrenden am Schulwesen in Belgien finden Sie in französischer Sprache auf www.unia.be, unter Empfehlungen.

3.2 | Behinderung: Schüler und Schulen unterstützen

Der Anteil der Schüler, die in Belgien eine Förderschule besuchen, liegt immer noch deutlich über dem europäischen Schnitt. In Flandern⁵⁰ gehen 77 % der Kinder und Jugendlichen, die als Schüler mit Behinderung gemeldet sind, in eine Grund- oder Sekundarförderschule. In der Föderation Wallonie-Brüssel⁵¹ sind es 93 %. Diese Situation verstößt gegen die UN-Behindertenrechtskonvention, insbesondere Artikel 24, der die Staaten verpflichtet, darüber zu wachen, dass „Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen in der Gemeinschaft, in der sie leben, Zugang zu einem inklusiven, hochwertigen und unentgeltlichen Unterricht an Grundschulen und weiterführenden Schulen haben“.

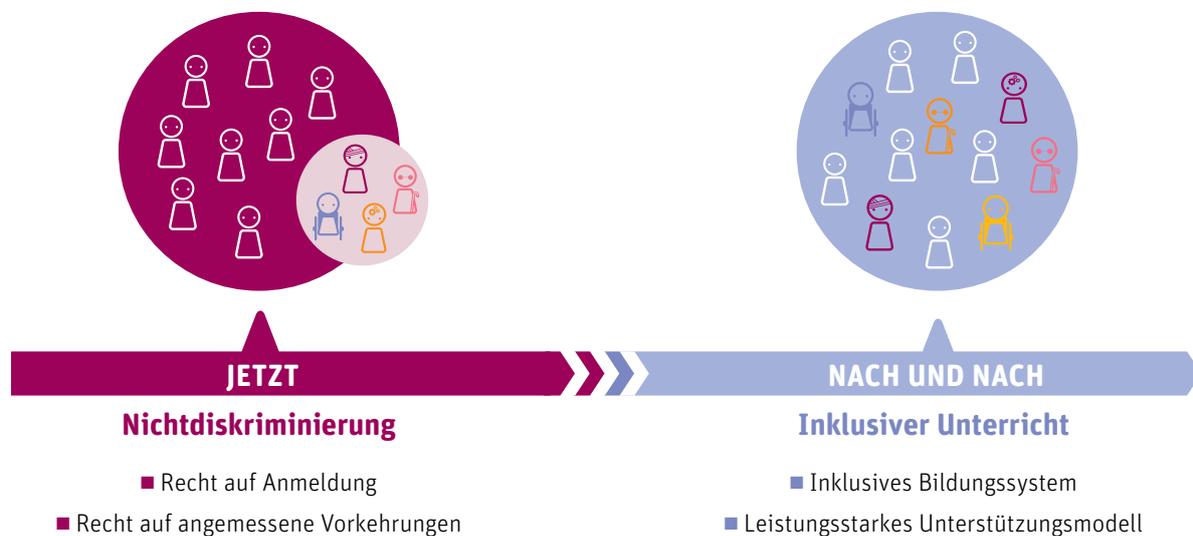
Das Konzept des inklusiven Unterrichts wird auch heute noch missverstanden. Es geht nicht darum, Kinder mit Behinderung in den Regelunterricht zu integrieren, sondern das gesamte Bildungssystem zu überdenken und neu zu organisieren, damit es gezielt auf jeden einzelnen Schüler eingehen kann. Diese Entwicklung sollte schrittweise erfolgen, aber entschlossen angegangen werden. Die UN-Behindertenrechtskonvention und die Allgemeine Bemerkung Nr. 4 ihres UN-Ausschusses legen diesen Übergang zugrunde⁵², indem sie die **sofortige Anwendung des Prinzips der Nichtdiskriminierung und der schrittweisen Entwicklung zu einem inklusiven Bildungssystem vorschreiben.**

50 Quelle: Vlaams onderwijs in cijfers 2016-2017 und Statistisch jaarboek van het Vlaams onderwijs 2016-2017 (<https://www.vlaanderen.be/nl/publicaties>): 13.752 Schüler mit Behinderung sind in den Regelunterricht integriert, gegenüber 46.742 Förderschülern.

51 Quelle: Indicateurs de l'enseignement 2016 der Föderation Wallonie-Brüssel (www.enseignement.be): 2.574 Schüler sind in den Regelunterricht integriert, von insgesamt 36.609 Schülern mit Behinderung. Im Schuljahr 2017 waren 3.685 Schüler mit Behinderung in den Regelunterricht integriert.

52 Die Schaffung eines inklusiven Bildungssystems folgt dem Prinzip der „Verwirklichung nach und nach“ (Art. 4 § 2 UN-Behindertenrechtskonvention. Der General Comment (Allgemeine Bemerkung Nr. 4 des UN-Ausschusses über das Recht auf inklusive Bildung, November 2016, § 40) besagt: „Verwirklichung nach und nach bedeutet, dass die Vertragsstaaten eine besondere und kontinuierliche Verpflichtung haben, so zügig und wirksam wie möglich Fortschritte in Richtung der vollen Verwirklichung von Artikel 24 zu machen“ und „Dies ist nicht mit der Unterhaltung von zwei Bildungssystemen vereinbar: einem allgemeinen Bildungssystem und einem Sonderbildungssystem“.

Von der Nichtdiskriminierungslogik zur Inklusionslogik



Die Segregationsrate insgesamt ist zwar beunruhigend, doch kommt die Situation sowohl in der Französischen als auch in der Flämischen Gemeinschaft voran (die Deutschsprachige Gemeinschaft ist nicht in derselben Situation). Diese Entwicklung äußert sich sowohl quantitativ (deutlicher Anstieg der Anzahl Schüler mit Behinderung im Regelunterricht) als auch legislativ (neues Dekret zur Begleitung dieser Schüler in der Föderation Wallonie-Brüssel und Umsetzung des M-Dekrets in Flandern). Dennoch gibt es deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Gemeinschaften.

In der Föderation Wallonie-Brüssel soll der Exzellenzpakt die Integration von Schülern mit Behinderung in den Regelunterricht unter anderem dadurch verbessern, dass Kompetenzzentren (frz. „pôles“) geschaffen werden, in denen man die Mittel mehrerer Anbieter zusammenlegt. Diese Zentren müssten ab dem Schuljahr 2019-2020 operativ sein. Der Pakt zielt außerdem darauf ab, die Inklusivität des Unterrichts zu stimulieren. Die festgelegten Maßnahmen gehen aber noch nicht über die Integration im Rahmen eines segregativen und nicht inklusiven Unterrichts hinaus. Ein Plan für inklusiven Unterricht steht bisher noch nicht auf der Tagesordnung, da man der Ansicht ist, dass der Förderunterricht den Bedarf dieser Kinder eher zu decken vermag.

Im Hinblick auf die angemessenen Vorkehrungen ist festzuhalten, dass 2017 das Dekret vom 29. Juni 2016 über die inklusive Erwachsenenbildung in Kraft getreten ist und das Parlament am 6. Dezember 2017 das Dekret zur Aufnahme, Begleitung und Beibehaltung der Schüler mit Sonderbedarf im Grund- und Sekundarschulunterricht angenommen hat. Diese Texte bilden den Rechtsrahmen

für die Umsetzung der angemessenen Vorkehrungen, die im Antidiskriminierungsdekret von 2008 vorgesehen sind. Sie ergänzen das Dekret vom 30. Januar 2014 über den inklusiven Hochschulunterricht, der dazu geführt hat, dass die Zahl der Studierenden, die angemessene Vorkehrungen nutzen können, 2017 gestiegen ist.

In Flandern hat die Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention in Belgien die flämische Regierung dazu veranlasst, im März 2014 das so genannte M-Dekret zu verabschieden, in dem das Recht auf Anmeldung im Regelunterricht unter gewissen Bedingungen verankert ist und das Recht auf angemessene Vorkehrungen für Schüler mit Behinderung bestätigt wird.

Zu Beginn des Schuljahres 2017-2018 ist das neue „Unterstützungsmodell“ zur Begleitung von Schülern mit Behinderung im Regelschulunterricht in Kraft getreten. Dieses Modell soll die Unterstützungsmaßnahmen für Schulen, die Schüler mit Behinderung aufnehmen, mit den tatsächlich von diesen Schülern und Schulen geäußerten Bedürfnissen in Einklang bringen. Der Ansatz soll also mehr Flexibilität und eine gezieltere Ausrichtung auf die Diversität der jeweiligen individuellen Situation bringen. Die Haushaltsmittel, die vorher verstreut und für die Finanzierung der angemessenen Vorkehrungen gedacht waren, wurden ebenfalls zusammengelegt und angehoben.

Die Deutschsprachige Gemeinschaft, die 2009 den Übergang zu einem inklusiven Unterrichtswesen in Angriff genommen hat, unterscheidet sich mit einem Anteil von 50 % behinderter Kinder, die im Regelschulunterricht gemeldet sind, von den anderen Gemeinschaften.

Unia begrüßt die Initiativen der drei Gemeinschaften des Landes, auch wenn sie bisher noch nicht überall eine gleiche Behandlung zusichern⁵³. Trotz der Fortschritte, die sie mit sich bringen, festigen die einzelnen Initiativen allerdings die Beibehaltung des Förderunterrichts neben dem Regelunterricht. Auf Dauer verstößt dieser Kurs gegen die UN-Behindertenrechtskonvention und die Pflicht Belgiens, diese Konvention einzuhalten.

Angemessene Vorkehrungen: von der Theorie zur Praxis

In Flandern und auch in der Föderation Wallonie-Brüssel wird heftig über inklusive Bildung und angemessene Vorkehrungen debattiert, wobei diejenigen, die sich zu Wort melden, oft unzureichend informiert sind.

Gerade die Fehlinformationen, die sich zunehmend über die UN-Behindertenrechtskonvention verbreiten, und die Tatsache, dass das Potenzial und der Mehrwert des inklusiven Unterrichts hierbei verschwiegen werden, bereitet uns große Sorge. Wir stehen nämlich vor zwei großen Herausforderungen: Zum einen geht es darum, ins Bewusstsein zu rufen, dass inklusiver Unterricht, zu dem sich Belgien ja verpflichtet hat, eine Chance bedeutet, selbst wenn er viele Fragen aufwirft. Zum anderen muss der Begriff angemessene Vorkehrungen verständlich gemacht werden, ohne dass er zu komplex erscheint.

Es sei daran erinnert, dass dieses Recht sowohl in der UN-Behindertenrechtskonvention als auch in der belgischen Antidiskriminierungsgesetzgebung verankert ist. Das Protokoll vom 19. Juli 2007 über das Konzept der angemessenen Vorkehrungen in Belgien⁵⁴ verdeutlicht, was unter „angemessen“ zu verstehen ist.

Die Praxis und die bei uns eingehenden Anfragen zeigen, dass die Schulen und Begleitdienste (unter anderem die französischsprachigen PMS und die CLB in Flandern) dieses Konzept unzureichend beherrschen. Die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen als Zwischenschritt auf dem Weg zu einer wirklich inklusiven Bildung wirft Bedenken und zahlreiche Fragen auf. Hierbei geht es insbesondere um die **konkrete Bewertung der Angemes-**

senheit einer Vorrichtung, die genauen Erwartungen an die Schule und die Tragweite des Konzepts der **sozialen Auffassung von Behinderung**. Diese Fragen spiegeln das Spannungsfeld zwischen dem (sofortigen) Recht und seiner konkreten Geltendmachung wider (die Schulen sind noch nicht bereit). Diese Feststellungen haben Unia dazu bewegt, verstärkt an einem besseren Verständnis des Begriffs angemessene Vorkehrungen zu arbeiten.



Welche Vorkehrungen sind „angemessen“? Kriterien des Protokolls vom 19. Juli 2007

Eine Vorkehrung kann materieller oder organisatorischer Art sein. Sie kann auch den Lerninhalt oder die Lernmethoden betreffen. Das von Unia herausgegebene Informationsheft *Mit Behinderung an der Schule deiner Wahl: angemessene Vorkehrungen im Bildungsbereich*⁵⁵ zeigt eine große Bandbreite von Beispielen für denkbare Vorkehrungen.

Das Protokoll vom 19. Juli 2007 über das Konzept der angemessenen Vorkehrungen in Belgien führt eine Reihe von Indikatoren auf, mit denen sich ermessen lässt, ob eine geplante Maßnahme als angemessen zu betrachten ist oder nicht. Diese Liste von Indikatoren ist allerdings nicht erschöpfend. Anhand der genannten Indikatoren lässt sich die Angemessenheit sowohl mit Blick auf den komplexen, individuellen Kontext der betreffenden Person bewerten, die diese Vorkehrung beantragt, als auch aus Sicht derjenigen Person, die für die Umsetzung zuständig ist. Bei der Analyse ist auch den Hilfen Rechnung zu tragen, die eventuell gewährt werden. So kann eine kostspielige Vorkehrung mit entsprechenden Zuschüssen als angemessen gelten.

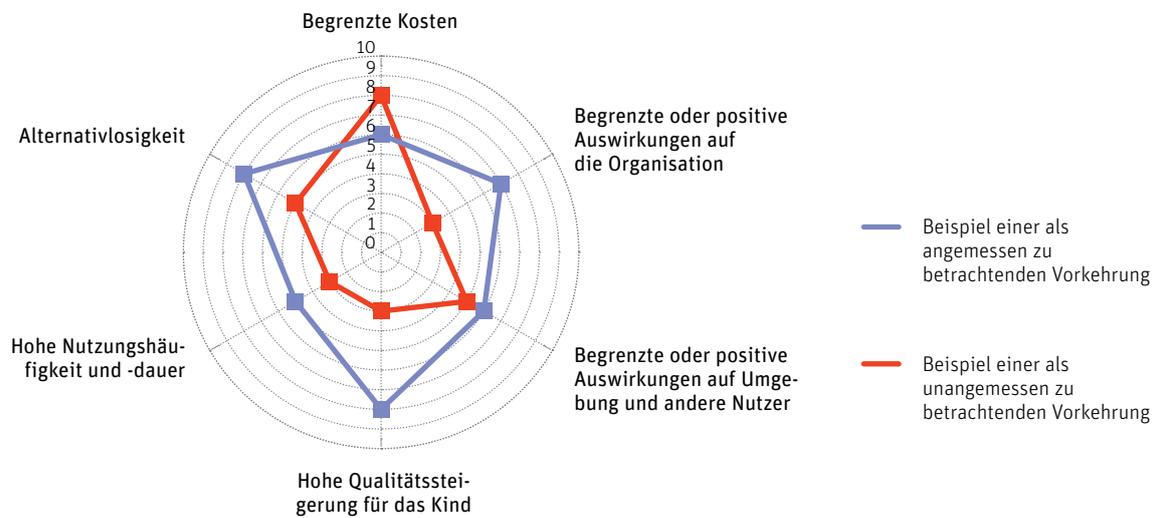
Die Bewertung der Angemessenheit einer Vorkehrung ist somit ganzheitlich zu bewerten, da beispielsweise ein starker positiver Effekt mehrere leicht nachteilige Effekte ausgleichen kann, wie das folgende Schema zeigt.

53 Einen vollständigen Überblick der Stellungnahmen von Unia zu den Initiativen der Gemeinschaften findet der Leser im Jahresbericht 2016 und unter den Stellungnahmen und Empfehlungen, die auf unserer Website www.unia.be veröffentlicht sind.

54 Protokoll zwischen dem Föderalstaat, der Flämischen Gemeinschaft, der Französischen Gemeinschaft, der Deutschsprachigen Gemeinschaft, der Wallonischen Region, der Region Brüssel-Hauptstadt, der Gemeinsamen Gemeinschaftskommission und der Französischen Gemeinschaftskommission zugunsten von Personen mit Behinderung, zur Einsicht auf www.unia.be, Rubrik Gesetzgebung.

55 Das Informationsheft *Mit Behinderung an der Schule deiner Wahl: angemessene Vorkehrungen im Bildungsbereich*, zum Download auf www.unia.be, auch in leichter Sprache und in Gebärdensprache verfügbar.

Angemessener Charakter der Vorkehrungen



Föderation Wallonie-Brüssel: ein Dekret als Rahmen für angemessene Vorkehrungen

Föderation Wallonie-Brüssel: Dekret über die Aufnahme, Betreuung und Beibehaltung der Schüler mit Sonderbedarf im Regelunterricht der Grund- und Sekundarschule⁵⁶

Am 7. Dezember 2017 hat das Parlament der Föderation Wallonie-Brüssel einstimmig den Entwurf eines Dekrets als Rahmen für die Umsetzung angemessener Vorkehrungen gemäß dem Antidiskriminierungsdekret von 2008 für Schüler des Regelunterrichts in Kindergarten, Grund- und Sekundarschule angenommen. Das neue Dekret wird das Dekret über den inklusiven Hochschulunterricht (ME 09.04.2014) und das Dekret über die inklusive Erwachsenenbildung (ME 26.10.2016) ergänzen.

Dieses Dekret ist besonders wertvoll, da es die Modalitäten zur Konzertierung und Umsetzung angemessener Vorkehrungen für Schüler mit Behinderung regelt und ein **Verfahren zur Schlichtung und Beschwerde** vor einer hierfür zuständigen Kommission einführt, in der Unia einen Sitz in „fakultativer und beratender“ Funktion hat. Unia begrüßt auch, dass in den Schulen gezielte Versammlungen zur Frage des Sonderbedarfs organisiert werden.

Unia stellt jedoch **erhebliche Diskrepanzen** (siehe Stellungnahme⁵⁷ von Unia) in der Auslegung des Rechts auf angemessene Vorkehrungen fest, die angesichts der Rechtstexte und der Rechtsprechung viel zu eng ausfällt. So macht das Dekret das Recht auf angemessene Vorkehrungen von der Bedingung abhängig, dass die Situation des Schülers „*die Übernahme durch den Förderunterricht gemäß den Bestimmungen des Dekrets vom 3. März 2004 zur Organisation des Förderunterrichts nicht unerlässlich macht*“.

Kraft der Antidiskriminierungsgesetzgebung und der UN-Behindertenrechtskonvention stellt die Verweigerung angemessener Vorkehrungen eine Diskriminierung dar. Mit anderen Worten: **Es besteht ein Recht auf eine Vorkehrung, sobald sie angemessen ist, und nicht nur die „Möglichkeit“**. Dieses Recht muss allen Schülern mit Behinderung im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention und der internationalen Rechtsprechung zugesichert sein. Die oben genannte zusätzliche Bedingung entspricht also nicht dem geltenden Recht. Außerdem öffnet sie Tür und Tor für willkürliche Einschätzungen.

Das neue Dekret, das zu Beginn des Schuljahres 2018-2019 in Kraft treten wird, **versperrt Schülern, die pädagogische Vorkehrungen benötigen und „die Lernziele gefährden“**, wie sie in dem gemeinsamen Referenzrahmen der Schulnetze zu den Kompetenzen festgelegt sind (Art. 4 § 4), **den Weg zur Regelschule**. Diese Bestim-

56 http://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/44807_000.pdf.

57 Stellungnahme von Unia vom 6. Juni 2016 und 18. August 2017, zur Einsicht auf www.unia.be, Rubrik Gesetzgebung und Empfehlungen.

mung wirkt einem inklusiven Unterrichtssystem entgegen, das „flexible Lehrpläne sowie angepasste Lehr- und Lernmethoden für die verschiedenen Ebenen, Bedürfnisse und Lehrstile“ sowie „flexible und unterschiedliche Bewertungsformen“ ermöglichen muss (Allgemeine Bemerkung Nr. 4 (2016) über das Recht auf inklusive Bildung⁵⁸ § 12c und 26).

Zunehmende Beachtung für Schüler mit geistiger Beeinträchtigung im Regelunterricht in der Föderation Wallonie-Brüssel

Im Januar 2017 haben Inclusion Europe und der Dachverband der Menschenrechtsorganisationen FIDH (Fédération Internationale des Ligues des Droits de l'Homme) vor dem Europäischen Ausschuss für soziale Rechte (ECSR) eine kollektive Beschwerde (Nr. 141/2017⁵⁹) aufgrund **unzureichender Maßnahmen zur Förderung der Inklusion von Schülern mit geistiger Beeinträchtigung im Regelunterricht** in der Föderation Wallonie-Brüssel eingereicht.

Gegenstand der Beschwerde ist zum einen die Schwierigkeit, eine Regelschule zu finden, die bereit ist, diese Schüler aufzunehmen. Rein gesetzlich darf eine Schule zwar eine Anmeldung nicht ablehnen, doch Tatsache ist, dass nur wenige Eltern ihr Kind in einer Schule anmelden, die keinerlei Vorkehrungen getroffen hat, um wirklich für das Wohlbefinden und die Inklusion dieser Kinder zu sorgen. Zum anderen wird in der Beschwerde die Tatsache angeprangert, dass ein Kind den kostenlosen Zugang zu spezialisierten Therapien verliert (Logopädie, Kinesiotherapie ...) oder auch zu Schultransporten in der Brüsseler Region, sobald es von der Förderschule in die Regelschule wechselt.

Am 15. November 2017 hat Unia dem Europäischen Ausschuss für soziale Rechte (ECSR) Stellungnahmen als *Amicus Curiae*⁶⁰ übermittelt. So schlägt Unia dem Ausschuss eine quantifizierte Bestandsaufnahme der Situation von Schülern mit Behinderung und mit Blick auf die UN-Behindertenrechtskonvention eine Analyse der laufenden und geplanten Maßnahmen im Exzellenzpakts vor, die

nach eigener Darstellung die Integration und Inklusion dieser Schüler fördern sollen. Unia stellt zudem fest, dass es an Maßnahmen fehlt, um nach und nach ein wirklich inklusives Unterrichtswesen ohne Aufteilung in Regel- und Förderunterricht herbeizuführen, wobei die Föderation Wallonie-Brüssel sich für die Beibehaltung eines segregativen Unterrichtswesens ausspricht, das angeblich im Interesse des Kindes ist.

Es sei angemerkt, dass Unia bereits 2015 eine Stellungnahme als *Amicus Curiae* an den ECSR gesandt hatte, und zwar im Rahmen einer kollektiven Beschwerde, die das Internationale Zentrum für die Rechte von Menschen mit geistiger Behinderung (MDAC) gegen den Staat Belgien zum Recht auf inklusive Bildung in Flandern⁶¹ eingereicht hatte.



Befragung zur Alltagsrealität gehörloser Schüler in der Föderation Wallonie-Brüssel

Gemeinsam mit dem Generalbeauftragten für die Rechte der Kinder und dem Dienst Chancengleichheit der Föderation Wallonie-Brüssel arbeitet Unia derzeit an der Frage nach der Situation gehörloser Schüler im Pflichtunterrichtswesen der Föderation Wallonie-Brüssel. Hauptziel dieser Zusammenarbeit ist es, die Realität vor Ort besser zu kennen und angehen zu können, um anschließend Empfehlungen an die Regierungen zu senden.

Unter den betroffenen Personen und Akteuren vor Ort (gehörlose und hörende Schüler, Lehrkräfte, Schulleiter, Begleitdienste, PMS-Zentren, Eltern ...) wurde ein Fragebogen verteilt, der in Einzelgesprächen mündete. Die Datenerhebungsphase war Ende 2017 abgeschlossen. Auf die Analyse dieser Fragebogen werden 2018 Empfehlungen folgen.

58 http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD/C/GC/4&Lang=en.

59 Infos auf der Website des Ausschusses (Beschwerde und Berichte Belgiens): [https://www.coe.int/en/web/turin-european-social-charter/collective-complaints-procedure#{"13417396":17}](https://www.coe.int/en/web/turin-european-social-charter/collective-complaints-procedure#{).

60 Der Ausdruck *Amicus Curiae* stammt aus dem Lateinischen und bedeutet wörtlich „Freund des Gerichts“. Dieser Begriff bezeichnet ein Verfahren, mit dem ein Organismus, der nicht mit den Parteien eines Gerichtsverfahrens verbunden ist, dem Gericht (oder einer internationalen Instanz) Informationen oder Erläuterungen gibt, die für die Urteilsfindung von Nutzen sind. Dem Gericht (oder der internationalen Instanz) steht es frei, die hinterlegten Informationen zu berücksichtigen oder nicht.

61 Zur Einsicht auf der Website [www.unia.be](http://unia.be), Rubrik Gesetzgebung und Empfehlungen: <http://unia.be/fr/legislation-et-recommandations/recommandations-dunia/la-reclamation-collective-mdac-contre-la-belgique-devant-le-ceds-observations-du-centre>.

Die PMS-Zentren als Schlüsselpartner

Unia und der Generalbeauftragte für die Rechte der Kinder haben über den Hohen Rat der PMS-Zentren (psychologisch-medizinisch-soziale Zentren, in Ostbelgien der Dienst „Kaleido“) vorgeschlagen, ein Kooperationsprojekt in die Wege zu leiten, um die Alltagsrealitäten, Bedürfnisse und Schwierigkeiten der PMS-Zentren bei der Aufnahme von Schülern mit Behinderung im Unterrichtswesen besser zu verstehen.

Sowohl Unia als auch der Generalbeauftragte werden regelmäßig von Familien und PMS-Zentren eingeschaltet, wenn es insbesondere um das Konzept der angemessenen Vorkehrungen und den diesbezüglichen Rechtsrahmen geht. Vor allem nach der Neuauflage des Informationshefts über angemessene Vorkehrungen im Bildungsbereich⁶² gingen solche Anfragen vermehrt ein. Mehrere PMS-Zentren und lokale Unia-Kontaktstellen in der Wallonischen Region arbeiten jetzt zusammen, um diese Thematik gezielt anzugehen.

Ziel des Kooperationsprojekts ist es, **daran zu arbeiten, dass man das Konzept der angemessenen Vorkehrungen richtig versteht** und auch **die Hindernisse bei der Umsetzung erkennt**. Es geht darum, Überlegungen zu den tatsächlichen Sachverhalten vor Ort und zu der Kluft zwischen dem Rechtsrahmen und der Alltagsrealität der PMS-Zentren und der Schulen anzustellen.

Im Oktober 2017 fand ein Vormittagsmeeting zum Austausch mit den Vertretern aller 10 Zonenräte der PMS-Zentren statt, um das von Unia und dem Generalbeauftragten initiierte Projekt vorzustellen. Hierbei einigte man sich auf weitere Treffen, die ab Februar 2018 bei den einzelnen Zonenräten stattfinden sollen.

Hochschulwesen: Teilnahme von Unia an den Arbeitsgruppen der Kommission für inklusive Hochschulbildung (CESI) zur Evaluation des Dekrets und zur Förderung der Zugänglichkeit von Hochschuleinrichtungen

2017 war Unia aktiv an der Arbeitsgruppe der CESI beteiligt, die Verbesserungsvorschläge zu dem Dekret vom 30. Januar 2014 über die inklusive Hochschulbildung ausarbeiten soll. Die Änderungsvorschläge werden dem Kabinett des Ministers für Hochschulbildung 2018 unterbreitet.

Unia hat zudem an einem Ratgeber für Hochschuleinrichtungen mitgewirkt, der ihnen dabei helfen soll, infrastrukturell und organisatorisch besser zugänglich zu werden. Dieses Projekt dürfte 2018 fertig werden.

Nimmt man die Statistiken von 2016-2017, so ist festzustellen, dass 1.862 Anträge auf angemessene Vorkehrungen gemeldet wurden, was einen Anstieg um 42 % zu 2015-2016 und um 105 % zu 2014-2015 bedeutet. 92 % der Anträge wurden angenommen und haben zur Unterzeichnung eines individuellen Begleitplans zwischen den Beteiligten geführt. Intern ist es zu 2 Beschwerden gekommen, die aber weder bei der Kammer für inklusive Hochschulbildung CHESI („Chambre de l'enseignement supérieur inclusif du Pôle académique de Bruxelles“) noch bei der Kommission für inklusive Hochschulbildung CESI eingereicht wurden. 56 % der Anträge betreffen Lernschwierigkeiten, gefolgt von behindernden Krankheiten und motorischen Beeinträchtigungen, die 21 % bzw. 9 % ausmachen. 10 Hochschuleinrichtungen gaben an, dass bei ihnen kein Antrag eingegangen ist.



Eine andere Auffassung von wissenschaftlicher Forschung

„Diejenigen, die das entschieden haben, sind wohl etwas begriffsstutzig, was eigentlich Beobachtung, Auswertung und Analyse bedeuten. Sie wollen ihre Komfortzone nicht verlassen. Das sind leere Gesten. Chemie ist ein Denksport, kein Fingerfertigkeitssport oder Sehtest.“ Diese offene Antwort erhielten wir von einem Universitätsprofessor, den Unia als Sachverständigen zu einem Diskriminierungsfall an einer Hochschule kontaktiert hatte.

Hugo, ein blinder Studierender, hatte sich an uns gewandt, weil eine Hochschule ihn davon abhalten wollte, eine Ausbildung in Ernährungswissenschaften anzufangen, weil hierzu auch Unterrichte im Labor gehören. Unia hat daraufhin mehrere Universitäten und Hochschulen kontaktiert, um herauszufinden, welche Schwierigkeiten konkret bestehen und welche Lösungen denkbar sind. Das obige Zitat stammt von einem emeritierten US-amerikanischen Professor, der selbst blind ist und seit 33 Jahren Chemie doziert. Sein Institut nimmt regelmäßig blinde Studierende auf. Einige Absolventen arbeiten heute bei der NASA.

⁶² Zur Einsicht auf www.unia.be, Rubrik Publikationen: <http://unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/lecole-de-ton-choix-avec-un-handicap-les-amenagements-raisonnables-dans-lenseignement>.

Erwachsenenbildung: Dekret der Französischen Gemeinschaft vom 29. Juni 2016 über inklusive Erwachsenenbildung in Kraft (seit dem 1. Januar 2017)

Dieses Dekret verankert das Recht eines jeden Studierenden mit Behinderung, angemessene Vorkehrungen über eine Bezugsperson beim Studienrat zu beantragen. Beschwerde kann gegebenenfalls vor der Kommission für inklusive Erwachsenenbildung eingereicht werden, die ihre Arbeit 2018 aufnehmen müsste und der auch Unia angehört.

Flandern: vom M-Dekret zum neuen Unterstützungsmodell

Unia verfolgt die Umsetzung des M-Dekrets in der Flämischen Gemeinschaft seit seinem Inkrafttreten. Im Juni 2016 hat sie einen ersten Zwischenbericht über den inklusiven Unterricht in Flandern veröffentlicht. Diesem Bericht waren 16 Empfehlungen angefügt, um die Rechtsetzung mit der UN-Behindertenrechtskonvention in Einklang zu bringen und dafür zu sorgen, dass sie korrekt angewandt wird, damit nach und nach ein inklusives Bildungssystem entsteht.

2017 waren drei interessante Entwicklungen in Zusammenhang mit diesen Empfehlungen festzustellen. Es geht dabei um die Achtung des Rechts auf angemessene Vorkehrungen, die Einführung eines neuen Unterstützungsmodells und den Überlegungsprozess, der eine Strategie für inklusive Bildung hervorbringen soll.

Ansätze für ein bestehendes, sofort zu gewährendes Recht

Die erste Entwicklung wird von Unia begleitet und geht direkt auf die Bildungsakteure zurück. Ansatzpunkt ist das vom Bildungswesen vorgetragene Anliegen, die Frage nach dem Anrecht auf angemessene Vorkehrungen konkret zu klären. Dabei wird nach Wegen gesucht, die bestehende Pflicht zur sofortigen Gewährung dieses Rechts in der Praxis vor Ort umzusetzen.

2017 ist Unia dreimal zu Gesprächen mit fünf Gruppen zusammengekommen, denen pädagogische Fachkräfte, schulische PMS-Begleiter, Eltern, Inklusionsexperten und Mitarbeiter unserer lokalen Kontaktstellen angehörten. Gemeinsam haben wir eine Reihe von Fällen beleuchtet, in denen Kinder einen Bericht des CLB-Zentrums erhalten hatten, der ihnen Zugang zum Förderunterricht gewährt. Dabei ging es uns vor allem darum, im Detail die Hindernisse zu erfassen, die der Umsetzung angemessener



Leitfaden zu angemessenen Vorkehrungen

- Darüber austauschen, wie die Beteiligten die Situation sehen – den Dialog beleben.
- Die Lernziele des Schülers klären.
- Was ist nötig, damit der Schüler teilhaben kann?
- Die gesamte Unterstützungspyramide nutzen, um die Umsetzung dieser Vorkehrungen vorzubereiten.
- Als Schule die Verantwortung für die Begleitung auf Klassen- und Schulebene übernehmen.
- Überlegen, wer welche Unterstützung bieten kann.
- Sämtliche Indikatoren nutzen.
- Eltern und eventuell Inklusionsexperten einbeziehen (kreativ und innovativ denken).
- Eine geeignete Lernumgebung auf längere Sicht schaffen.
- Angemessene Vorkehrungen als einen Schritt auf dem Weg zu einer inklusiven Lernumgebung nutzen.
- Ist es zum Wohl des Kindes? Die Richtlinien der UN-Kinderrechtskonvention beachten.

Vorkehrungen in den betreffenden Schulen des allgemeinbildenden Unterrichts im Wege stehen.

Diese Gespräche, in denen es um konkrete Fälle ging, haben zunächst einmal bestätigt, **wie wichtig es ist, von Anfang an den Bedarf des Kindes zu analysieren**. Diese Analyse muss individuell erfolgen (jedes Kind hat spezifische Bedürfnisse) und alle Beteiligten einbeziehen (es gilt, die Ansichten und Erfahrungen jedes Beteiligten, nicht zuletzt der Eltern, anzuhören und zu verstehen). Einer der Schlüssel zur erfolgreichen Umsetzung einer angemessenen Vorkehrung ist die gemeinsame Konzentrierung aller Betroffenen gleich zu Beginn.

Die Schlussfolgerungen dieser ausgesprochen konstruktiven Gespräche wurden im Rahmen einer Studientagung im Dezember 2017 näher besprochen. Auf der Grundlage dieser Arbeit wird Unia ihre Methodik 2018 verfeinern, um die Bewertung der Angemessenheit einer Vorkehrung noch transparenter zu gestalten.

Das neue Unterstützungsmodell: eingehender informieren

Anfang 2017 hat die flämische Bildungsministerin Hilde Crevits ihre Note zur Einführung eines neuen Unterstützungsmodells mit Blick auf die Umsetzung des M-Dekrets vorgestellt. Diese Note sieht einen Finanzrahmen vor und legt die Prinzipien eines neuen Unterstützungsmodells dar, das es den Schulen des Regelunterrichts ermöglichen soll, gezielter auf den Bedarf ihrer Schüler mit Behinderung und die sie begleitenden Lehrpersonen einzugehen. Die Note folgt in gewissem Maße der Empfehlung von Unia, ein strukturelles und nachhaltiges Unterstützungsmodell auszuarbeiten.

Unia weiß um die zähen Verhandlungen, die der Einführung des Unterstützungsmodells vorausgegangen sind, und ist sich bewusst, dass die Einstiegsbedingungen nicht ideal sind und einige Elemente eine Weile brauchen, bis sie zum Tragen kommen. Unsere größte Sorge gilt den „Mechanismen“, die in dieser Anlaufphase entstehen und nicht im Sinne des M-Dekrets und der UN-Behindertenrechtskonvention sind.

In den bearbeiteten Fällen, die sich zu Beginn des Schuljahres 2017-2018 ergaben, stellen wir insbesondere fest, dass die medizinische Auffassung von Behinderung nach wie vor die Entscheidungen für oder gegen die Gewährung einer Unterstützung prägt. Zudem stellen wir fest, dass angemessene Vorkehrungen teilweise abgelehnt werden oder in einigen Fällen sogar an die Bedingung geknüpft werden, dass das betreffende Schulnetz sich beteiligt. Die CLB/PMS-Zentren werden manchmal nicht zu Rate

gezogen und außen vor gelassen. Außerdem reagieren die Schulen noch zu oft passiv auf Anträge, die bei ihnen eingehen. Im Übrigen ist festzustellen, dass die Anlaufstellen für Eltern zu Beginn dieses Schuljahres nicht bekannt und nicht aktiv waren. Die Eltern wissen gewöhnlich nicht, dass sie sich an diese Stellen wenden können.

Unia wird die Schwierigkeiten, die bei Inkrafttreten dieses Unterstützungsmodells festgestellt wurden, weiterhin aufmerksam verfolgen. Hierzu hält Unia es für sinnvoll, dass die flämischen Behörden die Anwendung dieses Modells auch tatsächlich überwachen.

Eine Strategie für ein inklusives Bildungssystem

Der erste Zwischenbericht⁶³ von Unia über die inklusive Bildung in Flandern hob hervor, dass man nicht nur die nötigen Mittel bereitstellen muss, sondern auch eine Vision und Strategie braucht, um ein inklusives Bildungssystem in Flandern zu schaffen. Hierzu stellt Unia ihre Sach- und Fachkompetenz in den Dienst der betreffenden Akteure und steht in regelmäßigem Dialog mit den Behörden.

Die Rechtssicherheit für Schüler mit Behinderung und ihre Eltern muss noch verbessert werden. Dies bedeutet auch, dass die betreffenden Akteure und die Eltern eingehender zu informieren sind.

Personen mit Behinderung und ihre Vertreter müssen zudem stärker in die Entscheidungsfindungen bezüglich der Umsetzung des M-Dekrets und in die Überlegungen zur Schaffung eines inklusiven Bildungssystems einbezogen werden.

3.3 | Hochschulen und transkulturelle Kompetenz

Seit einigen Jahren befasst sich Unia mit dem Gesundheitswesen und dem Pflegebereich, zu dem sie regelmäßig eingeschaltet wird, sei es von Dienstleistungsempfängern und ihren Angehörigen oder von den Dienstleistenden selbst. Diversitätsmanagement und die Berücksichtigung besonderer Bedürfnisse in Zusammenhang mit Herkunft, Religion, Alter oder sexueller Orientierung der Patienten oder des Pflegepersonals erhalten in diesem Sektor, in

63 [Empfehlungen von Unia zur inklusiven Bildung in Flandern](http://www.unia.be), zur Einsicht auf www.unia.be in der Rubrik Empfehlungen.

dem die Dienstleistungen in die Privat- und Intimsphäre hineinreichen, eine besondere Dimension.

Die Förderung der transkulturellen Kompetenzen des Pflegepersonals und die Anwendung dieser Kompetenzen schon in der Bachelor-Ausbildung zur Krankenpflegekraft sind inzwischen von wesentlicher Bedeutung in der Patientenbetreuung. Diese Kompetenzen sollen dem Pflegepersonal dazu verhelfen, im Berufsalltag besser auf die Diversität der Patienten und ihrer Familie zu achten und ihre beruflichen Beziehungen entsprechend anzupassen. Die Kompetenzen gehen über gewisse ethische Fragen, Prinzipien und Werte wie Respekt und Toleranz hinaus (auch wenn dies mit dazugehört), denn es gilt auch ganz konkret, Arbeitsinstrumente vorzuschlagen, um professioneller auf die Anfragen der Patienten einzugehen.

Unia schlägt vor, **in der Bachelor-Ausbildung zur Krankenpflegekraft anzusetzen** und den Aspekt der transkulturellen Kompetenzen in den Lehrplan aufzunehmen. In diesem Sinne hat Unia im April 2016 eine Empfehlung⁶⁴ formuliert. Die Umsetzung zweier europäischer Richtlinien (2005/36/EG und 2013/55/EU), in denen es auch um die Berufsqualifikation als Krankenpflegekraft geht, ist eine willkommene Gelegenheit, diese Betrachtungen in die laufende Reform einfließen zu lassen.

Im Zuge dessen hat Unia eine Konsultation bei den Krankenpflege-Hochschulen abgehalten, um ein genaueres Bild von ihren diesbezüglichen Praktiken und Entwicklungen zu erhalten. Diese Konsultation wurde in Zusammenarbeit mit ARES und VLHORA durchgeführt. 19 belgische Krankenpflege-Hochschulen haben an den Besprechungen teilgenommen. Im Anschluss daran hat Unia am 22. November 2017 ein Seminar für Vertreter dieser Hochschulen und zuständiger Behörden organisiert, damit sie über die Ergebnisse austauschen.



Seminar zu Hochschulen und transkulturellen Kompetenzen (22. November 2017)

Aus der Konsultation geht hervor, dass **die meisten befragten Hochschulen transkulturelle Kompetenzen klar und spezifisch in ihre Programme aufnehmen möchten** und bereit sind, diesem Lehrstoff eine gewisse Anzahl theoretischer und praktischer Unterrichtsstunden zu widmen. So sollen die Studierenden sich die betreffenden Kompetenzen aneignen und selbst entwickeln. Da es aber an **Mitteln** und der nötigen **Begleitung** fehlt, um die Anforderungen der europäischen Richtlinien verlässlich umzusetzen, hängen die Initiativen vom guten Willen und der Investitionsbereitschaft der Hochschulen ab. Folglich kommt es zu sehr unterschiedlichen Ansätzen, wobei einige Hochschulen diese Thematik in bestehende Kurse integriert haben (Humanwissenschaften, klinische Beurteilung, Berufsethik ...) und andere spezifische Lehrangebote veranstalten (Praktika, interkulturelle Tage, bewusstseinsbildende Aktivitäten ...). Der Schwerpunkt liegt teils auf praktischen Fällen und teils auf der aktiven Beobachtung bei externen Praktika. Manche Hochschulen haben auch Strukturen eingeführt (Arbeitsgruppen, Bewertungsinstrumente ...), um diese Vorgehensweise dauerhaft zu verankern. Solche Initiativen sind zwar an sich lobenswert, wirken aber improvisiert und stoßen bei Lehrkräften und Direktionen auf Widerstand und Zurückhaltung.

Um fundierte, spezifische Module für transkulturelle Kompetenzen einzuführen, fehlt es bisher noch an der nötigen Bereitschaft und Dynamik, damit alle betroffenen Akteure (öffentliche Dienste im Bereich Gesundheit, Bildung und Chancengleichheit, Ausbildungsträger, Krankenpflegeverbände, Hochschulen ...) gemeinsam konstruktiv Überlegungen anstellen und Entscheidungen treffen.

Bei dem oben genannten Seminar sind 80 Teilnehmer zu zwei runden Tischen zusammengekommen. Die erste Gesprächsrunde befasste sich mit dem Referenzrahmen für Krankenpflegeaufgaben und seine praktische Umsetzung in die Kursmodule der Hochschulen. Der zweite runde Tisch hat den von Europa eingeleiteten Reformprozess und die Schwierigkeiten zusammengefasst, zu denen es erfahrungsgemäß bei transkulturellen Kompetenzen kommt. Der Abschlussbericht⁶⁵, in dem auch die Schlussfolgerungen aus dem Teilnehmernaustausch wiedergegeben sind, wurde im Februar 2018 veröffentlicht.

64 Unias Empfehlung zu einem inklusiven Unterrichtswesen in Flandern finden Sie auf Französisch unter folgendem Link: <https://www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/recommandations-dunia/recommandations-dunia-sur-lenseignement-inclusif-flamand>.

65 Die *Empfehlung über die Aufnahme transkultureller Kompetenzen in den Krankenpflege-Lehrplan (2018)* steht zur Einsicht in französischer Sprache auf www.unia.be in der Rubrik Publikationen.

4. Hassreden und -delikte: zunehmend im Brennpunkt

Die Gesetzgebung gegen Rassismus und Diskriminierung schafft eine Grundlage, um die individuelle Diskriminierung von Personen aufgrund eines persönlichen (geschützten) Merkmals zu bekämpfen. Zugleich bietet sie Ansatzpunkte, um gegen rassistische, islamfeindliche, homophobe, antisemitische Äußerungen usw. vorzugehen, die zu Hass, Gewalt oder Diskriminierung (Hassreden) oder zu Hassdelikten aufstacheln. Gemeint sind Straftaten, wenn eines der Motive Hass, Verachtung oder Feindseligkeit gegenüber dem Opfer aufgrund seiner Herkunft, Religion, sexuellen Orientierung, Behinderung oder eines sonstigen gesetzlich geschützten Diskriminierungsmerkmals ist. Dieses „niedere Motiv“ ist ein erschwerender Umstand, der ein höheres Strafmaß nach sich ziehen kann.

Im Unterschied zur Diskriminierung, die bewusst oder auch unbewusst verübt wird, verfolgen diese Hassreden und -delikte eine gehässige Absicht. Hass als Motivation ist das, was sie kennzeichnet. Dabei zielen sie nicht nur auf einzelne Personen, sondern auch auf ganze Gemeinschaften oder Gruppen. Gerade deshalb sind sie besonders gefährlich und entschieden zu verurteilen.

Bei der Bekämpfung von Hassreden hat Unia den Schwerpunkt in den letzten Jahren auf zwei Ansätze gelegt. Zunächst einmal wollen wir die individuelle Kompetenz stärken, Hassreden zu analysieren und angemessen darauf zu reagieren. Unia wirkt in diesem Sinne an mehreren Netzwerken mit, die Instrumente zur Vorbeugung, Bewusstseinsbildung und Gegenrede entwickeln. Zum anderen sind wir weiterhin bestrebt, unsere Zusammenarbeit mit den wichtigsten Social-Media-Unternehmen zu verstärken.

Bei der Bearbeitung individueller Fälle bietet sich zudem direkt die Möglichkeit, einigen Akteuren bewusst zu machen, was Hassreden bewirken, und die Mittelspersonen in die Verantwortung zu nehmen. Unia schließt auch den Gang vor Gericht nicht aus, vor allem bei Wiederholungstaten oder Hassreden, die von einer politischen und/oder moralischen Instanz ausgehen.

Bei der Bekämpfung von Hassdelikten und -verbrechen legen wir den Schwerpunkt auf die Stärkung der Ermittlungs- und Strafverfolgungspolitik in Zusammenarbeit mit Polizei und Justiz. Das gemeinsame Rundschreiben des Justizministers, des Innenministers und des Kollegiums der Generalprokuratoren an den Appella-

tionshöfen, COL 13/2013, befasst sich bekanntlich mit diesem Gegenstand. Es geht darin um die Ermittlungs- und Strafverfolgungspolitik im Fall von Diskriminierung und Hassstraftaten. Das Rundschreiben fordert alle Polizeizonen zur Bezeichnung eines Bezugsbeamten und alle Staatsanwaltschaften und Arbeitsauditorate zur Bezeichnung eines Bezugsmagistraten auf. Das Rundschreiben enthält außerdem Richtlinien zur Registrierung von Hassdelikten.

In diesem Abschnitt werden wir auch auf das Thema Radikalisierung zurückkommen, das sowohl mit Hassreden als auch mit Hasstaten zusammenhängt.

4.1 | Online Hass: Unia intensiviert seine Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission

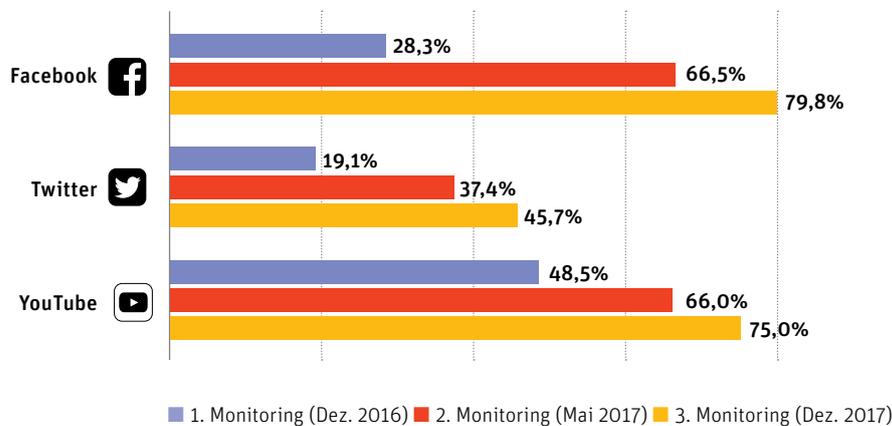
Gewalt verbreitet sich insbesondere über das Internet. Mehrere Organisationen, darunter Unia, haben auf Initiative der Europäischen Kommission beschlossen, ihre Kräfte zu bündeln, um Facebook, Twitter, YouTube und Microsoft dazu anzuhalten, sorgfältiger und beflissener zu sein, wenn es um den Kampf gegen Cyber Hate geht. In den Jahren 2016 und 2017 hat Unia an drei Monitoring-Kampagnen unter Koordination der Europäischen Kommission teilgenommen. Ziel war es, die Umsetzung des Verhaltenskodex zur Bekämpfung illegaler Hassreden im Internet⁶⁶, auf den man sich mit diesen IT-Unternehmen geeinigt hat, zu kontrollieren. Hierzu hat Unia der Europäischen Kommission Berichte über die in den sozialen Medien gelöschten Hassreden übermittelt und dabei jeweils die Zeit angegeben, die bis zur Löschung verstrichen ist.

Der jüngste Bericht⁶⁷ zeigt allgemein positive Entwicklungen, auch wenn es weiterhin große Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern und auch den Medien gibt. Die IT-Unternehmen haben im Schnitt 70 % der illegalen Hassreden gelöscht, die ihnen von den an der Evaluation beteiligten NRO und öffentlichen Stellen der 27 Mitgliedstaaten (außer Luxemburg) gemeldet wurden. In der ersten Monitoring-Kampagne im Jahr 2016 waren es noch 28 % und im Mai 2017 bereits 59 %. Ziel ist es, die eingehenden Meldungen innerhalb von 24 Stunden zu prüfen. Dieses Ziel wurde durchschnittlich in 81,7 % der

66 http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-1937_de.htm.

67 http://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-261_de.htm.

Löschen von Hasskommentaren durch soziale Medien



Fälle erreicht, wobei Facebook (89,3 %) besser abschneidet als YouTube (62,7 %).

Die Transparenz und die Rückmeldung an die User sind nach wie vor die Schwachstellen dieses Verfahrens, auch wenn dies je nach Unternehmen unterschiedlich ist. Während die Reaktionsrate von Facebook bei 94,8 % und die von Twitter bei 70,4 % liegt, kommt YouTube mit 20,8 % nicht von der Stelle. Bei Twitter und YouTube ist die Reaktionsrate allerdings deutlich höher (95,1 % bzw. 31,6 %), wenn die Meldungen von so genannten „Trusted Flaggers“ wie Unia und nicht einfach von Privatnutzern stammen.

Dieser Verhaltenskodex und die regelmäßigen Kontrollen seiner Einhaltung bestätigen zwar die Bereitschaft der großen Unternehmen, das Problem der Hassreden tatsächlich anzugehen, doch dürfen sie sich nicht damit begnügen, nach internen Regeln zu beurteilen, ob eine Online-Äußerung die Grenzen der freien Meinungsäußerung überschreitet oder nicht. Hier haben belgisches Recht und die europäischen Richtlinien zu gelten.

Erwähnenswert auf europäischer Ebene ist auch die Mitteilung⁶⁸ zur Bekämpfung illegaler Inhalte im Internet: hin zu einer verstärkten Verantwortung der Online-Plattformen, mit der sich die Europäische Kommission im

September 2017 an das Europäische Parlament und den Rat wandte. Diese Mitteilung enthält einen Katalog an Orientierungen und Grundsätzen, damit Online-Plattformen gemeinsam mit den einzelstaatlichen Behörden und den anderen betroffenen Akteuren stärker gegen illegale Inhalte im Internet vorgehen. Die Mitteilung enthält zudem eine Reihe von Bestimmungen zu folgenden Aspekten:

- Erfassung und Verfahren zur Meldung von illegalen Inhalten
- Entfernung illegaler Inhalte
- Transparenz der Politik von Online-Plattformen in Sachen Inhalt, Meldeverfahren und aktives Einschreiten
- wiederholte Verstöße und Wiederveröffentlichung von illegalem Inhalt

In der Mitteilung ist auch die **Rolle von Trusted-Flagger-Meldestellen**⁶⁹ wie Unia dargelegt. Angeregt wird eine enge Zusammenarbeit zwischen den Online-Plattformen und diesen Trusted Flaggers, damit nach hohen Qualitätsnormen vorgegangen wird. Die Kommission hat zudem angekündigt, dass sie die Möglichkeiten, auf EU-Ebene Kriterien für Trusted-Flagger-Meldestellen zu vereinbaren, näher ausloten will.

68 Mitteilung zur Bekämpfung illegaler Inhalte im Internet (Communication on Tackling Illegal Content Online - Towards an enhanced responsibility of online platforms), Europäische Kommission, September 2017: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/communication-tackling-illegal-content-online-towards-enhanced-responsibility-online-platforms>.

69 Einrichtungen mit Fachwissen über Onlinehass die ein Abkommen mit den Sozialen Medien abgeschlossen haben.



Was tun bei Hassbotschaften in den sozialen Medien?

2017 hat Unia den Bereich seiner Website überarbeitet, der sich mit der Bekämpfung von Hassreden im Internet befasst: <https://www.unia.be/de/aktionsbereiche/internet-1>.

Unia legt dort die Grenzen der freien Meinungsäußerung dar und schlägt mehrere Möglichkeiten vor, auf Äußerungen oder Bilder zu reagieren, die zu Hass, Diskriminierung oder Gewalt anstiften. In dieser Rubrik wird auch daran erinnert, dass der Administrator einer betroffenen Website für die dortigen Posts und auch für die wiedergegebenen Kommentare haftet. Darüber hinaus werden mehrere Kampagnen und Initiativen zur Bekämpfung von Hassbotschaften in Belgien und Europa vorgestellt.

In diesem Zusammenhang sei insbesondere die Kampagne No Hate Speech erwähnt, die der Europarat 2013 startete und an der auch Unia mitwirkt. 2017 lief die Kampagne in Belgien über diverse bewusstseinsbildende Aktionen weiter. Diese sind auf den Websites www.nonalahaine.be und www.nohate.be aufgeführt. Die Kampagne kommt 2018 zum Abschluss.

Das Internationale Netz gegen Cyber-Hass INACH (International Network Against Cyber Hate) hat, ebenfalls in Partnerschaft mit Unia, das Projekt „Research Report Remove: Countering Cyber Hate Phenomena“ ins Leben gerufen. Dieses Projekt, das zwei Jahre lang von der Europäischen Kommission unterstützt wird (2016-2017), soll dazu verhelfen, die Hassmechanismen im Internet besser zu verstehen. Neben diversen Berichten, die eine Bestandsaufnahme des Cyber-Hass-Phänomens in den teilnehmenden Ländern enthalten, hat das Projekt zur Entwicklung von Tools geführt, um Hassbotschaften im Internet zu melden. Auf der Website des INACH steht ein Meldeformular, wobei die dort eingehenden Anträge zur Bearbeitung an die Mitgliedsländer des INACH-Netztes weitergeleitet werden. Anhand der Datenbank, in der diese Meldungen registriert werden, soll es möglich sein, die Entwicklungen des Cyber-Hass-Phänomens zu analysieren.

Unia ist zudem Mitglied des B-BICO (Better Belgium Internet Consortium) und wirkt an mehreren Initiativen dieses Projekts mit oder fungiert als Anlaufstelle. Das Konsortium zielt darauf ab, die Kompetenzen in Sachen Online-Sicherheit, Bildung und Förderung der Kindersicherheit im Internet zu bündeln. Das Konsortium hat zudem gemeinsame Projekte in die Wege geleitet. Hierzu gehört beispielsweise die Einrichtung eines „One-Stop-Shop“ für belgische User.

Hassreden im Internet: 1 Freispruch, 1 Verurteilung

Online-Hass steht in den letzten Jahren immer häufiger am Pranger. Dennoch kommt es nur selten oder nur schleppend zu Verurteilungen wegen Äußerungen im Internet, die zu Hass, Diskriminierung oder Gewalt anstiften. Hierfür gibt es zahlreiche Gründe, auch juristischer Art. Pressedelikte, die durch Rassismus oder Fremdenfeindlichkeit motiviert sind, können seit 1999 zwar strafrechtlich verfolgt werden, doch gilt dies nicht für Delikte aus anderen niederen Motiven (Homophobie, Islamfeindlichkeit ...). Laut Artikel 150 der Verfassung muss der Fall vor eine Geschworenen-Jury („Assisen“), um derartige Pressedelikte (inzwischen auch Hassreden im Internet) zu verfolgen. So kommt es, dass diese Fälle in der Praxis gar nicht verfolgt werden.

Daher **empfiehlt⁷⁰ Unia, eine parlamentarische Debatte zu eröffnen, um Artikel 150 der Verfassung erneut zu prüfen** und eine Lösung zu finden, damit wirklich alle Hassdelikte aufgrund sämtlicher Merkmale effektiv verfolgt werden.

Freisprechung eines Polizeibeamten

Am 10. Januar 2017 wurde ein Polizeiinspektor, der einen rassistischen Kommentar auf Facebook gepostet hatte, vom Appellationshof Gent freigesprochen. Das Urteil⁷¹ wertet sein Verhalten allerdings als unangemessen. So befindet der Hof, dass *„das Verhalten des betreffenden Polizeiinspektors die Glaubwürdigkeit des polizeilichen Engagements im Kampf gegen Rassismus gefährdet, obwohl der Schutz der Bürger vor Rassismus eigentlich zu den Hauptaufgaben der Polizei gehört“*.

Unia war dem Verfahren als Zivilpartei beigetreten und kam in Anbetracht des Sachverhalts zu

70 Empfehlung 24 des [Unia-Berichts über die Evaluation der Antirassismus- und Antidiskriminierungsgesetze](#) (Februar 2017): „Prüfung von Artikel 150 der Verfassung (Pressedelikte), damit rassistische und fremdenfeindliche Hassreden einerseits und Hassreden gegen andere Bevölkerungsgruppen andererseits nach demselben Verfahren verfolgt werden“. Der Bericht steht zur Einsicht auf www.unia.be in der Rubrik Publikationen (auf Französisch und Niederländisch verfügbar).

71 [Das Urteil des Appellationshofs Gent vom 10. Januar 2017](#) steht zur Einsicht auf www.unia.be in der Rubrik Rechtsprechung (auf Französisch und Niederländisch verfügbar).

der Einschätzung, dass die Äußerungen des Polizeiinspektors zu verurteilen sind, da die Polizei als moralische öffentliche Instanz eine Vorbildfunktion im Kampf gegen Rassismus hat. Wir begrüßen jedoch die Initiative des Polizeikorps Gent, das aufgrund dieses Vorkommnisses einen Verhaltenskodex aufgestellt hat, um festzulegen, in welchem Rahmen sich Polizeibeamte im Internet äußern dürfen.

Verurteilung des Administrators der Facebook-Seite der Vlaamse Verdedigings Liga (Flämische Verteidigungsliga)

Am 4. Juli 2017 hat das Gericht Antwerpen den Administrator der Facebook-Seite der Vlaamse Verdedigings Liga zu einer Freiheitsstrafe von zehn Monaten auf Bewährung verurteilt, weil er zu Rassenhass angestiftet hatte. Zu der Facebook-Seite und ihrem Administrator waren seit 2013 insgesamt 85 Meldungen über verschiedene Fälle von Anstiftung zum Rassenhass eingegangen, vor allem gegen Angehörige der arabisch-muslimischen Gemeinschaft. Zahlreiche Bürger hatten sich darüber empört, dass diese Gruppe ganz gezielt bestimmte Nachrichten postete, um dadurch rassistische Botschaften zu verbreiten.

Unia weist nachdrücklich auf die Bedeutung und Wirkung dieser Entscheidung des Gerichts in Antwerpen hin⁷². Wie bereits erwähnt, kommt es nicht oft vor, dass tatsächlich ein Täter wegen gehässiger Äußerungen im Internet verurteilt wird. Die entschlossene Prozessführung der Staatsanwaltschaft Antwerpen ist in diesem Fall besonders hervorzuheben. Zugleich ist dieses Urteil als klares Signal an all jene zu verstehen, die immer wieder Hassbotschaften im Internet verbreiten.

Klage gegen „De grote zonden“ (Die großen Sünden)

Im Dezember 2017 hat Unia bei der Staatsanwaltschaft Antwerpen Klage gegen die Verbreitung des Buchs „De grote zonden“ (Die großen Sünden) eingereicht. Diese Schrift enthält Texte, die ganz klar zu Diskriminierung, Hass und/oder Gewalt gegen homosexuelle Menschen anstiften („*Homosexualität ist schlimmer als Ehebruch. Der Prophet hat gesagt: Töte den, der es (gleichgeschlechtlich) tut.*“; „*Abbas hat gesagt: Er muss vom höchsten Gebäude der Stadt gestürzt werden*“; ...). Das Buch wird in mehreren islamischen Buchhandlungen in Antwerpen verkauft

und präsentiert. Bei Unia gingen diesbezüglich sieben Meldungen ein, und auch in den Medien wurde hierüber berichtet.

Es sei daran erinnert, dass Unia in der Vergangenheit bereits mehrfach wegen anderer Bücher mit ähnlichem Inhalt geklagt hatte, ohne dass dies weiter verfolgt wurde. Da es sich um ein nicht-rassistisches Pressedelikt handelt, hätte eine Geschworenen-Jury einberufen werden müssen. Bisher wurden aber nur rassistische Pressedelikte strafrechtlich verfolgt (siehe oben).

Unia ist der Ansicht, dass unbedingt etwas unternommen werden muss. Die Verbreitung der oben genannten Bücher trägt eindeutig zu einem Klima der Intoleranz bei. Auch die Tendenz zu Radikalisierung und Islamismus, insbesondere unter bestimmten muslimischen Jugendlichen, oder allgemein zu Polemik und Polarisierung zwischen einzelnen Bevölkerungsgruppen ist Unia nicht entgangen. Die eingehenden Meldungen bei Unia bestätigen, dass zahlreiche Personen der LGBT-Gemeinschaft sich bereits seit geraumer Zeit ernsthafte Sorgen über die öffentliche Verbreitung homophober Hassbotschaften und sogar Aufrufe zur Ermordung Homosexueller machen. Unia hat zudem erfahren, dass Personen der LGBT-Gemeinschaft sich persönlich an die lokalen Behörden gewandt haben, damit sie verwaltungsrechtliche Schritte unternehmen.

Unia ist der Meinung, dass das Verbreiten solcher Bücher den Tatbestand der Anstiftung gemäß Artikel 22 des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung erfüllt.

4.2 | Hassstraftaten: Fortsetzung der Fortbildungen COL13/2013

2017 hat Unia die Fortbildungsreihe für Bezugsprokuratoren und -polizeibeamte fortgesetzt. Diese Fortbildungen wurden in den Gerichtsbezirken Brüssel, Namur und Luxemburg angeboten. Sie verhelfen dazu, Kompetenzen in der eingehenden Analyse von Diskriminierungstaten zu entwickeln, die einzelnen Elemente des Antidiskriminierungsrechts beim Verfassen von Protokollen zu berücksichtigen und über die Rolle des Bezugspolizeibeamten nachzudenken. In den Gerichtsbezirken, in denen bereits eine Basisfortbildung stattgefunden hat, werden halbtägige Fortbildungen angeboten, um die Zusammenarbeit zwischen den Akteuren der Diskriminierungsbekämpfung zu verstärken. Die Fortbildungstage für die Gerichtsbezirke Lüttich und Eupen (in Zusammenarbeit mit den

⁷² Das Urteil des Korrekionalgerichts Antwerpen vom 30. Juni 2017 steht zur Einsicht auf www.unia.be unter der Rubrik Rechtsprechung (auf Französisch und Niederländisch verfügbar).

Kontaktstellen Arc-En-Ciel Lüttich und Verviers) sowie Limbourg (in Zusammenarbeit mit dem Regenbooghuis) sind bereits absolviert. Sie werden auch evaluiert und nachbereitet.

Nennenswerte Beispiele guter Praxis

Unia kann bereits auf zahlreiche Beispiele guter Praxis im Rahmen der Anwendung des Rundschreibens COL 13/2013 verweisen. So haben einige Polizeizonen interne Fortbildungen für ihre Zone eingeführt, so beispielsweise die Polizeizone Weser-Göhl über ihren Referenzpolizeibeamten oder die Zone Brüssel-Nord, die eine Fortbildung in Antidiskriminierungsrecht im Rahmen der Diversitäts-Aktionswochen „Quinzaine de la Diversité“ organisiert haben. Die Polizeizone Sint-Truiden – Gingelom – Nieuwekerken hat interne Richtlinien zu diesem Aufgabenbereich ausgearbeitet, während die Polizeizone Namur die Fortbildung „Holocaust, Polizei und Menschenrechte“ zum Pflichtprogramm für all ihre Mitarbeiter in leitenden Funktionen erklärt hat. Die Polizeizone Antwerpen hat neue Richtlinien für die Vernehmung von Opfern solcher Hassdelikte ausgearbeitet, und die Polizeizone Mecheln – Willebroek übermittelt Unia monatlich eine Liste der eingegangenen Anzeigen (mit Aktenzeichen), um die Weiterverfolgung der Akten und die Unterstützung der Opfer zu verbessern.

Auch bei der Staatsanwaltschaft sind interessante Initiativen zu vermelden. So hat die Staatsanwaltschaft Luxemburg die Initiative ergriffen, eine gemeinsame Fortbildung für die Referenzpolizeibeamten zu veranstalten. Im Gerichtsbezirk Limburg wurde zudem eine Richtlinie in Sachen Diskriminierung – Rassismus – Hassdelikte ausgearbeitet, die vor allen Korpschefs präsentiert und erläutert wurde. Diese Richtlinie ist im November 2017 in Kraft getreten und beinhaltet Erklärungen zur Rechtslage, eine Liste der Referenzpersonen sowie einen Katalog guter Praktiken.

Am 6. Juni 2017 fand bei der Generalversammlung der Referenzmagistrate eine Evaluation zum Rundschreiben COL 13 /2013 statt. Unia hat bei den Vorbereitungen dieser Generalversammlung mitgewirkt und hierzu eine Umfrage analysiert, die vorab unter den Referenzprokuratoren der einzelnen Staatsanwaltschaften durchgeführt wurde.

Dennoch weiterhin Lücken

Trotz zahlreicher guter Praktiken stellt Unia weiterhin Handlungslücken fest. So besagt das Rundschreiben, dass Polizeibeamte jedes Opfer systematisch darüber infor-

mieren müssen, dass es Unia als Anlaufstelle gibt und dass dort juristische Unterstützung geboten wird. Dieser Informationspflicht kommen in der Praxis jedoch nicht alle Beamten nach.

Das Rundschreiben erlegt den Staatsanwaltschaften zudem die Pflicht auf, Unia systematisch über anberaumte Verfahren in Zusammenhang mit dem Antidiskriminierungsrecht zu informieren und Rechtsentscheidungen mitzuteilen. Bis auf wenige Staatsanwaltschaften wird diese Pflicht nicht systematisch erfüllt. Hinzu kommen technische Probleme bei der Eintragung in die Datenbank, da die Codes nicht immer mit dem rechtlichen Rahmen übereinstimmen.

Fortbildung für Magistrate zum Thema Hassreden

Am 23. November 2017 hat Unia an einer Fortbildung für Prokuratoren und Richter im Rahmen des Rundschreibens COL13/2013 mitgewirkt. In Zusammenarbeit mit dem Prokurator, der das COL13/2013 koordiniert, und mit der föderalen Polizeieinheit DJSOC.I2, die für die Bekämpfung von Hass im Internet zuständig ist, hat Unia die Lösung eines Falls von Online-Hass vorbereitet und begleitet. Die Prokuratoren konnten ihre Praktiken hierbei auf die Probe stellen, ausgehend von einer Klage gegen Facebook-Accounts und Benutzergruppen, die zu Hass anstiften.

Unia hat zudem seine Erfahrungen dargelegt, die sie bei der Monitoring-Arbeit zum Verhaltenskodex der Europäischen Kommission für die Bekämpfung von Hetze im Internet sammeln konnte. Eine Vertreterin der Europäischen Kommission und eine Juristin von Google haben ebenfalls ihre Sicht präsentiert.

4.3 | Radikalismus und Antidiskriminierungsrecht

Auch im Jahr 2017 war Radikalismus immer wieder ein Thema. In seinem Bericht *Mesures et climat – conséquences post-attentats*⁷³ (Maßnahmen und Gesellschaftsklima – Auswirkungen der Attentate), der im März 2017 erschienen ist (und in unserem Jahresbericht 2016 näher kommentiert wird), analysiert Unia die eingegangenen und bearbei-

⁷³ Der Bericht *Mesures et climat – conséquences post-attentats* (Maßnahmen und Gesellschaftsklima – Auswirkungen der Attentate) findet sich auf www.unia.be in der Rubrik Publications (möglicherweise noch nicht in deutscher Fassung).

teten Fälle, in denen das derzeitige Klima spürbar zum Ausdruck kommt. Dabei befassen wir uns sowohl mit Situationen, die in direktem Zusammenhang mit den bisherigen Maßnahmen gegen Terrorismus und Radikalismus stehen, als auch mit Sachverhalten, die allgemein auf das Klima nach den Attentaten zurückzuführen sind und in denen es um Diskriminierungen, Beleidigungen oder Pauschalverurteilungen geht.

Im Bereich Beschäftigung hat Unia vier Fälle im Jahr 2015, neun Fälle im Jahr 2016 und **19 Fälle im Jahr 2017 wegen mutmaßlicher Diskriminierung eröffnet, die in direktem Zusammenhang mit den Attentaten vom 22. März standen**. Bei den gemeldeten Vorfällen ging es um Beleidigungen am Arbeitsplatz („dreckiger Terrorist“), **Mobbing** und in selteneren Fällen um die **Entlassung** oder Einstellungsverweigerung aus Angst vor Muslimen und Attentaten oder wegen vermeintlicher Verbindungen zu radikalisierten Milieus. Außerdem hat Unia **11 Fälle in Zusammenhang mit entzogenen oder verweigerter Sicherheitsermächtigungen** für Arbeitsstellen in sensiblen Bereichen (Flughafen, Kernkraftwerk, Armee ...) eröffnet.

2017 hat Unia zudem festgestellt, dass gewisse Vereinigungen eingehend kontrolliert wurden und darüber klagten, dass man bei der Anwendung des BELFI-Plans gegen Radikalisierung und Terrorismus über das Ziel hinausgeschossen sei. Der BELFI-Plan hat zum Ziel den Sozialbeitrag belgischer Staatsbürger die nach Syrien ausgewandert sind aufzudecken aber auch Kontrollen in Vereinigungen durchzuführen die die Ausreise unterstützen könnten.



Unbegründete Schließung von Bankkonten

Mourad ist Unternehmer. Er plante ein Handelsprojekt mit Verbindungen nach Saudi-Arabien. Hierzu wandte er sich an mehrere Banken, von denen aber keine einzige bereit war, sich geschäftlich auf ihn einzulassen. Er hatte auch einen Termin in einer Filiale, bei der er seit Jahren Kunde war. Die Antwort bestürzte ihn. Die Filiale verweigerte ihm nämlich nicht nur die Bankgarantie, sondern schloss auch sein Kundenkonto.

Obwohl die Bank keinerlei Begründung hierfür lieferte, zeigt sich an derartigen Fällen, mit welcher Strenge das Gesetz zur Bekämpfung der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung zur Anwendung kommt, wie auch bereits in dem oben genannten Bericht von Unia festgestellt wurde. Bestimmten Personen oder Vereinigungen, die der muslimischen Gemeinschaft nahe stehen, werden ohne Begründung die Bankkonten geschlossen. Unia registriert diese Vorfälle hauptsächlich zu Monitoring-Zwecken. Durch die Vertraulichkeit der Informationen gestaltet sich die Bearbeitung solcher Fälle besonders komplex.

Auf den Bericht *Mesures et climat – conséquences post-attentats* (Maßnahmen und Gesellschaftsklima – Auswirkungen der Attentate) von Unia wurde auch bei der Anhörung des Kodirektors von Unia, Patrick Charlier, vor dem parlamentarischen Untersuchungsausschuss zu den Attentaten vom 22. März hingewiesen.

Ein weiterer Aspekt, den Unia in den Debatten hervorhebt, betrifft die **Möglichkeit, sich auf das Antidiskriminierungsrecht zu berufen, um gegen Hassprediger vorzugehen**. Die Gesetzesvorschriften, die die Anstiftung zu Hass unter Strafe stellen, sind neben anderen Instrumenten ein konkreter Ansatzpunkt, um Hassreden zu unterbinden oder zu bekämpfen. Diese Möglichkeit wird aber nur selten genutzt.

Unia wurde bereits wiederholt wegen Äußerungen von Hasspredigern eingeschaltet. Anfang der 2000er Jahre beispielsweise wurden die Betreiber der Website des belgischen islamischen Zentrums Assabyle strafrechtlich verfolgt und wegen Anstiftung zu Hass verurteilt. Auch Fouad Belkacem, der ehemalige Wortführer von Sharia4Belgium, wurde im Mai 2012 zum ersten Mal aus gleichem Motiv

verurteilt. Anjem Choudary⁷⁴, einer der einflussreichsten Hassprediger in England, zählte in demselben Verfahren ebenfalls zu den Verurteilten, musste seine Strafe aber niemals antreten, obwohl der Richter seine sofortige Verhaftung angeordnet hatte.

Bevor Unia dem Verfahren gegen Fouad Belkacem als Zivilpartei beigetreten war, hatte sie bereits mehrfach Klage gegen ihn eingereicht (seit 2010), unter Berufung auf geltendes Antidiskriminierungsrecht. Es folgten weitere Verurteilungen⁷⁵. Am 20. Juli 2017 hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) übrigens den Berufungsantrag gegen seine Verurteilung wegen eines Videos auf YouTube abgelehnt, in dem er unter anderem dazu aufrief, Nichtmuslime „zu unterwerfen“ und „ihnen eine Lektion zu erteilen und sie zu bekämpfen“⁷⁶.

Unia war auch dem Gerichtsverfahren gegen Hicham Chaibals als Zivilpartei beigetreten, nachdem es 2012 in Borgerhout zu Unruhen bei der Ausstrahlung des amerikanischen Films „Innocence of Muslims“ gekommen war. Hicham Chaibal wurde im April 2013 verurteilt, doch hatte er sich zu diesem Zeitpunkt bereits dem Daesh (Dschihadistenmiliz IS) in Syrien angeschlossen. Die ehemalige rechte Hand von Fouad Belkacem sollte später in einem vom Daesh verbreiteten Video die Attentate vom 22. März in Brüssel für sich beanspruchen.

Darüber hinaus hat Unia eine Akte über Jean Louis Denis eröffnet und gegen diesen Hassprediger Anzeige erstattet. Er wurde im Januar 2016 verurteilt. Der Aufruf zu Hass, Gewalt oder Diskriminierung wurde nicht in den Tatbestand aufgenommen.

UNIA

Unia ist der Meinung, dass die Antidiskriminierungsgesetzgebung häufiger zur Geltung kommen sollte, um gegen Hassreden vorzugehen, die Täter zu verurteilen und ihrem Treiben ein Ende zu setzen. Das Antidiskriminierungsrecht ist ein nützliches Zusatzinstrument neben weiteren Möglichkeiten, die bereits genutzt werden, um Hassprediger aus dem Verkehr zu ziehen.

⁷⁴ Siehe auch: <http://www.bbc.com/news/uk-37099622>.

⁷⁵ <http://unia.be/fr/articles/fouad-belkacem-condamne-a-18-mois-de-prison-pour-incitation-a-la-haine-a-la-violence-et-a-la-discrimination>.

⁷⁶ Das Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte vom 20. Juli 2017 findet sich auf: <https://hudoc.echr.coe.int>.

Kapitel 2

Unia im Arbeitsalltag:
gegen **individuelle**
und **strukturelle**
Diskriminierung



1. Meldungen und Fälle

Einer der gesetzlichen Aufträge von Unia ist es, „**individuelle Meldungen**“ zu bearbeiten. Jede Person kann Meldung erstatten, wobei hierunter sowohl Interventions- als auch Informationsanfragen oder Kontaktaufnahmen in Zusammenhang mit der Gesetzgebung zum Schutz vor Rassismus, Diskriminierung oder Genozidmordleugnung (Negationismus) oder auch in Zusammenhang mit der UN-Behindertenrechtskonvention zu verstehen sind.

Wenn Unia im eigenen Ermessen für die Bearbeitung einer Meldung zuständig ist und diese Meldung über eine einfache Informationsanfrage hinausgeht, wird ein **Fall** eröffnet. Unia ist für die Bearbeitung von Diskriminierungsfällen aufgrund bestimmter Merkmale zuständig, die kraft der Antidiskriminierungsgesetzgebung⁷⁷ geschützt sind. Hierzu gehören auch Fälle von Mobbing und die Verweigerung angemessener Vorkehrungen. Bei Hassreden und Hassdelikten kann Unia ebenfalls einschreiten.

Die Fälle werden vollkommen unabhängig und vertraulich behandelt. Jeder einzelne Schritt erfordert das vorherige Einverständnis des direkt betroffenen Opfers.

Je nachdem, worum es bei der Anfrage geht, kann Unia:

- allgemeine Informationen über die Gesetzgebung oder Informationsdokumente zu Themen darreichen, die in den Zuständigkeitsbereich von Unia fallen;
- eine gezielte Stellungnahme oder Ratschläge zu der beschriebenen Situation erteilen.

Wenn die vorgebrachten Elemente darauf schließen lassen, dass vermutlich ein Fall von Diskriminierung vorliegt, kann Unia:

- den Antragsteller bei einem Schlichtungs- und Lösungsaushandlungsverfahren begleiten;
- der beschuldigten Person eine Verwarnung und eine Anmahnung zur Einhaltung der Rechtsvorschriften zustellen lassen;

- die zuständige Behörde oder Disziplinarstelle einschalten;
- eine Stellungnahme im Rahmen von Gerichtsverfahren abgeben (ohne hierfür Verfahrenspartei sein zu müssen);
- einfache Klage einreichen;
- ein (zivil- oder strafrechtliches) Gerichtsverfahren anstrengen und diesem Verfahren als Partei beitreten, um den Kläger zu unterstützen.

Unia kann den Antragsteller auch an einen Sozialdienst, eine Rechtsberatungsstelle oder eine Organisation weiterleiten, die auf die betreffende Materie spezialisiert ist.



Blind? Kein Date für Blinde

Eine Datingagentur verweigert Adrians Einschreibung. Der Grund dafür? Adrian ist blind. Zu viele Frauen würden ein zweites Treffen mit ihm ablehnen auf Grund der Hürden die seine Behinderung im Alltag mit sich zieht. Nach Unias Einschreiten hat die Agentur ihren Standpunkt revidiert.

Des Weiteren ist Unia befugt, auf Anfrage öffentlicher Stellen (aller Entscheidungsebenen) Stellungnahmen zu Fragen abzugeben, die in ihren Zuständigkeitsbereich fallen. Auch auf eigene Initiative kann Unia Empfehlungen formulieren (siehe unter anderem Teil 2.4. dieses Berichts).

Bei der Bearbeitung individueller Fälle sucht Unia nicht nur eine Einzellösung für die diskriminierende Situation, sondern auch und vor allem strukturelle Lösungsansätze, wie die Abänderung bestimmter Vorschriften und Verfahren, damit sich derartige Diskriminierungen nicht wiederholen. Deshalb setzt Unia **nach Möglichkeit auf den außergerichtlichen Weg**.

Mit ihrer lokalen Präsenz ist Unia jetzt auch in der Lage, bei der Aushandlung von Lösungen besser auf die Gegebenheiten vor Ort einzugehen. Dadurch, dass wir die dortigen Akteure kennen, ist es leichter, die Antragsteller bei der Bearbeitung individueller Fälle an die richtigen Stellen weiterzuleiten, wenn dies hilfreich ist. Wir vernetzen unsere Arbeit und knüpfen dabei Kontakte zu einigen dieser Akteure, womit wir einen besseren Einblick in die lokalen Probleme gewinnen und koordinierte Lösungsansätze ausarbeiten können.

⁷⁷ Es gibt 19 sogenannte „geschützte Merkmale“ im Sinne der Antidiskriminierungsgesetzgebung (Gesetze, Dekrete, Ordonnanzen). Dies bedeutet, dass jede Diskriminierung aufgrund eines solchen Merkmals verboten und strafbar ist. Unia ist für 17 dieser Merkmale zuständig: die 5 Merkmale sogenannter Rasse (angebliche Rasse, Hautfarbe, Staatsangehörigkeit, Abstammung (jüdische Vorfahren) und nationale oder ethnische Herkunft), Behinderung, Glaube oder Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Alter, Vermögen (finanzielle Mittel), Personenstand, politische Überzeugungen, Gewerkschaftszugehörigkeit, Gesundheitszustand, körperliche oder genetische Eigenschaften, Geburt, soziale Herkunft. Das 18. Merkmal ist das Geschlecht. Hierfür ist das Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern zuständig. Das 19. Merkmal ist die Sprache, für die bisher noch keine öffentliche Instanz eigens zuständig ist.

Gerichtsverfahren machen im Schnitt nur etwa 1 % der Fälle aus. Hierbei geht es in der Regel um gravierende Sachverhalte (insbesondere Gewalt) oder um Fälle, in denen der Dialog nicht oder nicht mehr möglich ist. In Ausnahmefällen kann Unia vor Gericht gehen, um die Rechtsprechung klären zu lassen oder voranzubringen (*Strategic Litigation*).

Wir verweisen den Leser auf unseren Zahlenbericht 2017⁷⁸, der nähere statistische Angaben zu den Fällen aufführt, die Unia 2017 eröffnet hat.

Im Übrigen weisen wir darauf hin, dass der vorliegende Jahresbericht einige dieser individuellen Fälle als Fallbeispiele (siehe Rahmentexte) in den Brennpunkt rückt. Es handelt sich dabei um tatsächliche Begebenheiten, doch wurden die Namen geändert.

2017 mehr als 2000 einzelne Akten eröffnet

Im Jahr 2017, sind bei Unia 6.602 einzelne Meldungen eingegangen (+ 17,5 % im Vergleich zu 2016), zu denen 2.017 Akten eröffnet wurden, **was einen Anstieg von 5,8 % bedeutet**. Sechs von zehn Meldungen kommen von Männern. 57% sind niederländischsprachig, 40% französischsprachig.

Die Anzahl 2017 abgeschlossener Akten beläuft sich auf 1.503. In 44% der Fälle hat Unia eine vermeintliche Diskriminierung festgestellt. In 19% der Fälle hat Unia allerdings keine Diskriminierung im gesetzlichen Sinne erkannt, wenn es sich zum Beispiel eine berechnigte Unterscheidung handelt.

In Fällen von erwiesener Diskriminierung hat Unia in 30% der Fälle eine individuelle Empfehlung ausgesprochen. In 28% der Fälle wurde eine außergerichtliche (Schlichtung, Verhandlung ...) Einigung erreicht. In 13% der Fälle hat der Beschwerdeführer den Kontakt abgebrochen.

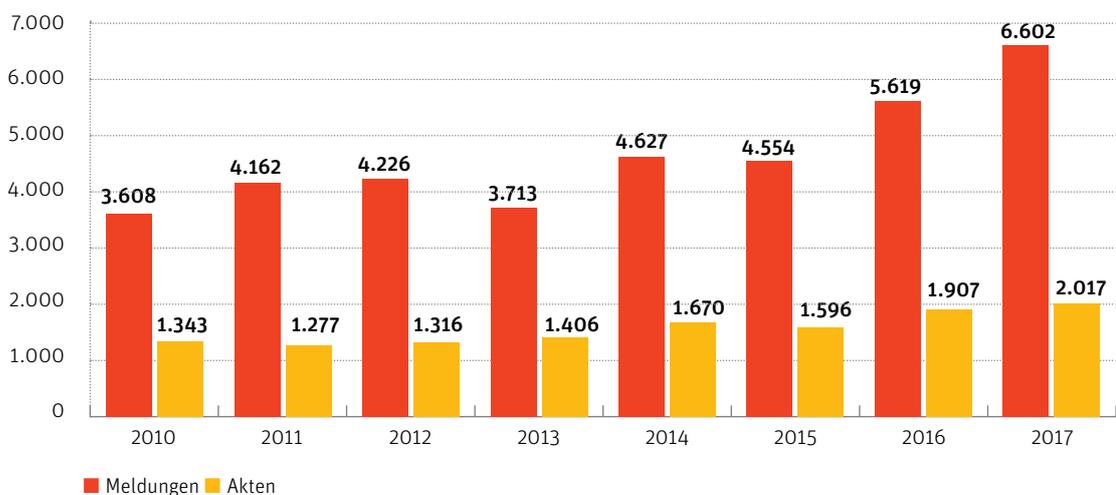
Die durchschnittliche Bearbeitungszeit der Fälle beträgt zwei bis drei Monate. Drei von vier Akten die 2017 angelegt wurden konnten innerhalb des Jahres abgeschlossen werden.



Wichtiger methodologischer Hinweis

Da ein Fall oder eine Meldung mehrere Diskriminierungsmerkmale gleichzeitig betreffen kann, ist der Wert n einiger Tabellen und Grafiken höher als die tatsächliche Anzahl Fälle oder Meldungen.

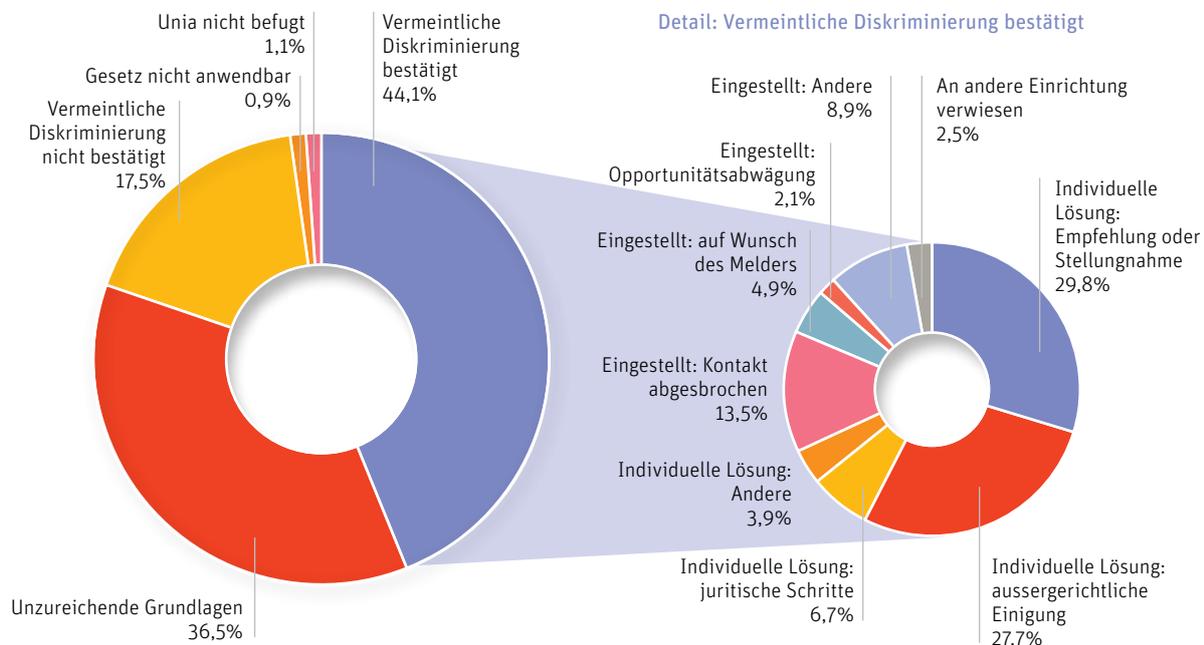
Entwicklung der Anzahl Meldungen und Akten seit 2010



78 Die Zahlenberichte von Unia stehen zur Einsicht auf www.unia.be, Rubrik Statistiken.

Abgeschlossene Akten 2017

Anzahl Akten: 1.530



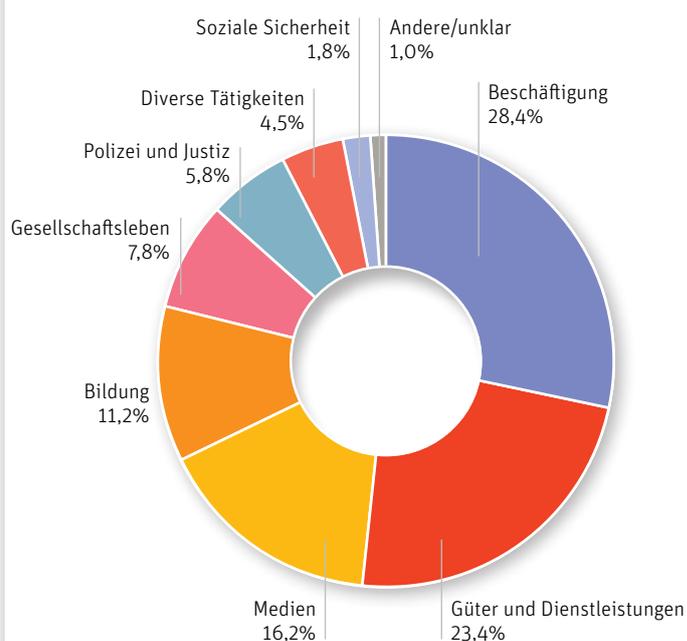
Diskriminierung am Arbeitsplatz steigt, genau so wie Auseinandersetzungen im öffentlichen Raum und mit der Polizei

Vergleicht man die einzelnen Gesellschaftsbereiche, so verzeichnet die **Beschäftigung** erneut einen beträchtlichen Anstieg (+13,5 %), ebenso der Bereich **Polizei und Justiz** (+28,6 %, darunter hauptsächlich Konflikte mit der Polizei). Der Anstieg ist umso signifikanter, da er inzwischen über Jahre andauert (+71,3 % bei der Beschäftigung, +112,7 % im Bereich Polizei und Justiz über die Jahre 2012 bis 2017, wohingegen der Gesamtanstieg der Fälle über 5 Jahre bei 53,3 % liegt).

2017 verzeichnet auch der Bereich **Gesellschaftsleben**⁷⁹ einen erheblichen Anstieg (+11,3 %, darunter hauptsächlich Konflikte in der Öffentlichkeit oder unter Nachbarn).

Akten 2017: Aufteilung nach Bereich

Anzahl Akten: 2.017



⁷⁹ Der Bereich Gesellschaftsleben betrifft Geschehnisse aus dem öffentlichen Leben und in der Nachbarschaft. Es handelt sich dabei hauptsächlich um Fälle von Mobbing, Hassrede oder -delikte.

Tatort

Unter Tatort ist der Ort zu verstehen, an dem eine Diskriminierung oder Hassstraftat wahrscheinlich stattfand. Er ist also nicht mit dem Ort der Meldung oder dem Wohnsitz des Antragstellers zu verwechseln. Hassbotschaften

im Internet sind in den nachstehenden Tabellen nicht berücksichtigt, da der Tatort hier keine entscheidende Rolle spielt.

Tatort (Fälle ohne Medien/Internet) nach Gesellschaftsbereich



	INSGESAMT	%	Region Brüssel-Hauptstadt	Antwerpen	Flämisches Brabant	Ost-Flandern	Lüttich	Hennegau	West-Flandern	Namur	Wallonisches Brabant	Limburg	Luxemburg	Nicht lokalisierbar
INSGESAMT	1.628		339	217	161	159	125	100	96	70	68	65	20	208
%			21%	13%	10%	10%	8%	6%	6%	4%	4%	4%	1%	13%
So genannte Rasse	559	34%	167	55	55	39	44	26	42	18	21	19	6	67
Behinderung	460	28%	68	61	56	48	35	29	20	26	19	10	6	82
Glaube oder Weltanschauung	218	13%	45	29	12	22	18	5	16	14	7	23	2	25
Alter	152	9%	14	30	17	25	13	12	7	8	12	5	1	8
Gesundheitszustand	107	7%	21	19	14	16	2	11	6		4	5	2	7
Vermögen	88	5%	14	18	4	5	11	13	1	3	3	2	2	12
Andere Merkmale	37	2%	8	5	1	3	2	3	4	1	2	1		7
Sexuelle Orientierung	7	0%	2		2	1		1					1	

Tatort (Fälle ohne Medien/Internet) nach Diskriminierungsmerkmal



	INSGESAMT	%	Region Brüssel-Hauptstadt	Antwerpen	Flämisches Brabant	Ost-Flandern	Lüttich	Hennegau	West-Flandern	Namur	Wallonisches Brabant	Limburg	Luxemburg	Nicht lokalisierbar
INSGESAMT	1.855		405	243	181	175	151	109	106	77	76	72	22	238
%			22%	13%	10%	9%	8%	6%	6%	4%	4%	4%	1%	13%
Arbeit und Beschäftigung	587	32%	131	93	73	74	37	21	39	9	21	33	5	51
Güter und Dienstleistungen	507	27%	78	56	42	51	52	33	39	24	27	13	8	84
Bildung	193	10%	76	19	17	7	16	11	5	7	6	5	2	22
Gesellschaftsleben	147	8%	32	21	14	9	10	12	6	5	6	7	2	23
Polizei und Justiz	131	7%	32	16	7	14	9	9	7	5	8	5	1	18
Diverse Aktivitäten	126	7%	22	16	17	8	8	11	3	17	3	2	3	16
Soziale Sicherheit	98	5%	24	11	6	5	11	7	3	6	3	3		19
Anderes/unklar	66	4%	10	11	5	7	8	5	4	4	2	4	1	5

13 Gerichtsverfahren

Im Jahr 2017 hat Unia sich in 13 Fällen an den Richter gewandt (10 mal zivilrechtlich, 3 mal strafrechtlich). Die am häufigsten betroffenen Bereiche sind Beschäftigung (4 Fälle) und Güter und Dienstleistungen (2 Fälle), wovon 4 Fälle den Mangel an angemessenen Vorkehrungen betrafen. Die anderen Bereiche sind Hassrede (3 Fälle), Wohnen (2 Fälle) und Bildung (2 Fälle).

Die am häufigsten betroffenen Merkmale sind die Merkmale aus dem Antirassismogesetz (Antirassismuserkennungsmerkmal) und Behinderung (jeweils 5 Fälle). Die anderen Fälle betreffen den Glauben (2 Fälle), das Alter (1 Fall) und das Vermögen (1 Fall).

	Zivilrechtlich	Bereich	Art des Falls	
 „ANTIRASSISMUS“-MERKMALE	Zivilrechtlich	Verweigerung der Vermietung da Mietanwärter Paar afrikanischer Herkunft ist.	 Wohnen	Diskriminierung
	Strafrechtlich	Der Vertrag eines Metzgers auf Zeitarbeit wird auf Grund seiner Hautfarbe gekürzt.	 Beschäftigung	Diskriminierung
	Strafrechtlich	Wiederholte Hassrede und Aufruf zu Gewalt gegen muslimische und maghrebinische Personen (Facebook).	 Medien	Hassdelikt
	Strafrechtlich	Verbale und körperliche Gewalt eines HORECA Betriebsleiters ausländischer Personen gegenüber.	 Güter und Dienstleistungen > Freizeit	Hassdelikt
	Strafrechtlich	Verbale und Körperliche Gewalt gegen einen Asylbewerber.	 Gesellschaftsleben	Hassdelikt
 BEHINDERUNG	Zivilrechtlich	Gemeinde verweigert behindertem Mitarbeiter angemessene Vorkehrungen.	 Beschäftigung	Verweigerung angemessener Vorkehrungen
	Zivilrechtlich	Regionale Agentur verweigert behindertem Mitarbeiter angemessene Vorkehrungen.	 Beschäftigung	Verweigerung angemessener Vorkehrungen
	Zivilrechtlich	Bankfiliale verweigert Rollstuhlfahrer angemessene Vorkehrungen.	 Güter und Dienstleistungen > Bankensektor	Verweigerung angemessener Vorkehrungen
	Zivilrechtlich	Zugang zu Tierpark wird Personen mit Behinderung mit ihrem Begleithund verweigert.	 Güter und Dienstleistungen > Freizeit	Verweigerung angemessener Vorkehrungen
 GLAUBE	Zivilrechtlich	Kopftuchverbot für Schülerinnen in einer Hochschule der Föderation Wallonien-Brüssel	 Bildung	Diskriminierung
	Zivilrechtlich	Idem	 Bildung	Diskriminierung
 ALTER	Zivilrechtlich	Bewerber über 25 dürfen nicht am Auswahlverfahren für eine Berufsausbildung teilnehmen.	 Beschäftigung	Diskriminierung
 VERMÖGEN	Zivilrechtlich	Keine Vermietung an Paar mit eingeschränkten aber genügenden Mitteln.	 Wohnen	Diskriminierung

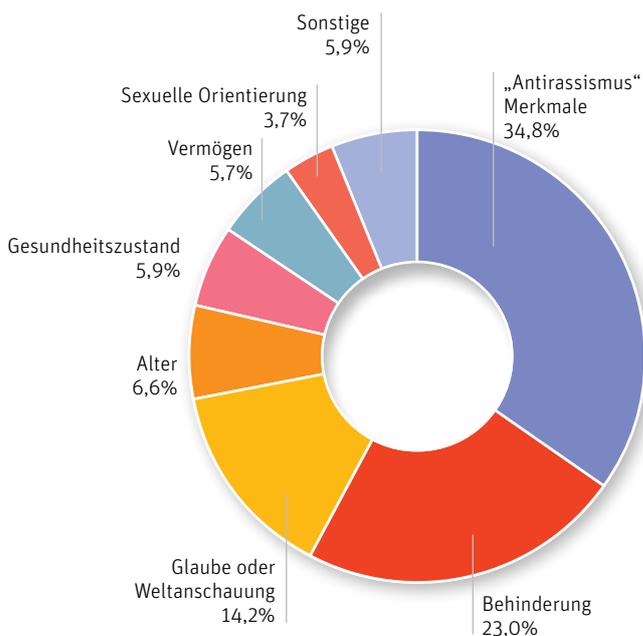
2. Entwicklungen nach geschützten Merkmalen

Im Jahr 2017 ist ein beträchtlicher Anstieg der Fälle aufgrund folgender Merkmale festzustellen: **Merkmale aus dem Antirassismusetz** (+12 %), Vermögen bzw. die **Finanzlage** (+34,4 %) und **Gesundheit** (+52,9 %).

2017 ist auch die Kategorie **Sonstige Merkmale** deutlich gestiegen: um 48,3 %. Dieser Anstieg setzte bereits 2016 ein und scheint darauf hinzudeuten, dass die Bürger inzwischen besser über die Zuständigkeiten von Unia und die Antidiskriminierungsgesetzgebung informiert sind. In diese Kategorie fallen Merkmale wie politische Überzeugung (33 Fälle im Jahr 2017) oder gewerkschaftliche Überzeugung (22 Fälle), soziale Herkunft (25 Fälle), körperliche Merkmale (20 Fälle) oder genetische Merkmale (3 Fälle), Personenstand (17 Fälle) und Geburt bzw. die Tatsache, dass es sich um das Kind der betreffenden Eltern oder eines Elternteils handelt (12 Fälle). Ansonsten wird Unia auch wegen vermeintlicher Diskriminierung aufgrund der Sprache eingeschaltet, doch sind wir für dieses Merkmal nicht zuständig.

Akten 2017: nach geschützten Merkmalen

Anzahl Akten: 2.244



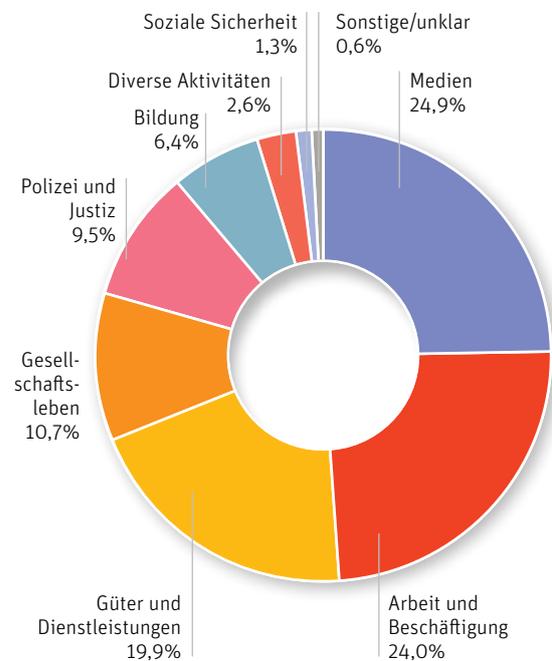
2.1 | Merkmale aus dem Antirassismusetz

Während die Zahl der individuellen Fälle, die Unia eröffnet hat, insgesamt um 5,8 % gestiegen ist, verzeichneten die Fälle aufgrund von Rassismus und Rassendiskriminierung einen **Anstieg von 12 % im Jahr 2017**. Diese Zahlen geben zwar nicht das wahre Ausmaß und den eigentlichen Inhalt dieses Phänomens wieder, sind aber ein Gradmesser für die allgemeine Stimmung und ein Hinweis auf die Umtriebe und Spannungen in der Gesellschaft. Dieser Anstieg darf nicht als Randnotiz abgetan werden. Er zeigt, dass **das erneute Aufblühen von Rassismus wieder ein brisantes und besorgniserregendes Thema ist**.

Vergleicht man die einzelnen Bereiche, so machen die Medien (vor allem durch Hassreden im Internet und in den sozialen Medien), die Beschäftigung sowie Güter und Dienstleistungen (vor allem der Wohnungsmarkt) etwa sieben von zehn **Fällen aus**.

Akten 2017: „Antirassismus“ Merkmale

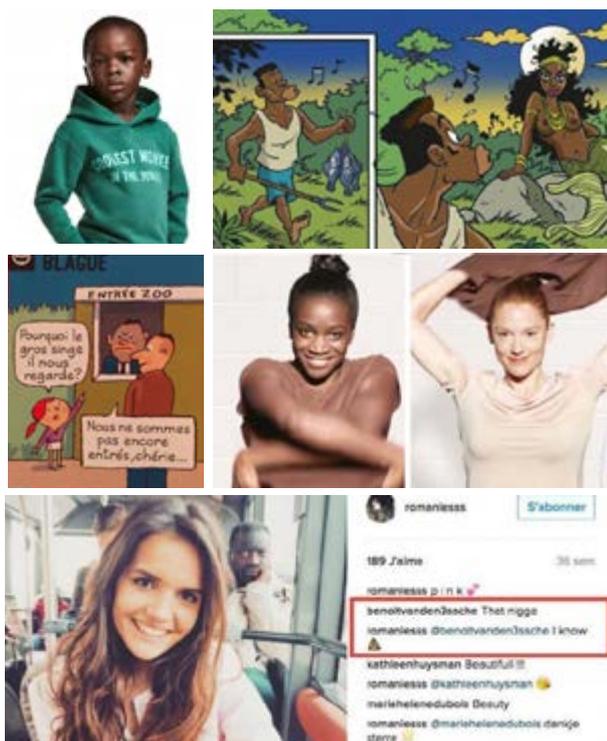
Anzahl Akten: 782



Rassismus: eine Polemik, bei der man den Wald vor Bäumen nicht sieht

Die Verbreitung rassistisch aufgefasster Darstellungen löste 2017 eine Reihe von Polemiken aus. Im Januar sorgte ein Emoticon in Form eines Exkremments auf dem Instagram-Account von Miss Belgien für Aufregung im Internet. Einige Monate später wurde Unia wegen einer Karikatur in der Kinderzeitschrift *Astrapi* eingeschaltet, die eine dunkelhäutige Person darstellt. Dieses Problem ergab sich auch mit einer Zeichnung im jüngsten Comic-Band von Bob und Bobette. Ende des Sommers war es ein strittiger Song der Anhänger von Manchester United, in dem auf die Größe des Penis von Romelu Lukaku angespielt wurde. Auch mehrere Großunternehmen mussten sich rassistisch wirkende Darstellungen ankreiden lassen (Dove, H&M, Kellogg's ...). Für Aufregung sorgte auch ein Hochschuldozent, der zu humoristischen Zwecken auf stark negativ belegte Ausdrücke zurückgriff. Erinnern wir uns außerdem gegen Jahresende an die Diskussion um Knecht Ruprecht, den schwarz bemalten Gehilfen des Nikolaus. Hinzu kamen, über das Jahr verteilt, zahlreiche Entgleisungen prominenter Personen. Vorfälle dieser Art werden zunehmend von den sozialen Medien aufgegriffen, und die herkömmlichen Medien machen es ihnen nach.

Abgesehen von der Desinformation und Instrumentalisierung, zu denen es bei solchen Polemiken kommt, wirft der latente Rassismus in der Gesellschaft weiterhin Fragen auf.



Unia muss wiederholt in Fällen einschreiten, die Symbolcharakter haben und für etwas Gravierenderes stehen. Gewöhnlich geht es dabei um Karikaturen in gezeichneter oder mündlicher Form, die meist auf Personen afrikanischer Abstammung oder manchmal auch auf Juden zielen. Unsere Herangehensweise ist oft die gleiche. Erst stellt sich die Frage „War das rassistisch?“. Unbestreitbar: ja. Und dann die Frage „Gehen wir damit vor Gericht?“ Außer in flagranten Ausnahmefällen⁸⁰: nein. Und zwar deshalb nicht, weil in diesem Fall der Tatbestand für Anstiftung zu Hass in gerichtlich verurteilungsfähiger Form nicht gegeben ist, obwohl der Rechtsweg durchaus der richtige wäre. Diese Reaktion bleibt meist nicht unkommentiert. Will Unia klagen, antwortet das Gericht, man habe Besseres zu tun. Hält sich Unia hingegen zurück (oder erreicht nicht die nötige Aufmerksamkeit der Medien), stellt man uns an den Pranger.

Der Umgang mit solchen Fällen ist nicht einfach. Auf den ersten Blick wirken diese Vorkommnisse fast schon wie Bagatelldelikte, verglichen mit den anderen großen Herausforderungen im Kampf gegen Rassismus. Das Problem des Rassismus ist hier nämlich auf seinen emotionalen und sinnbildlichen Aspekt reduziert. Alle zeigen sich entrüstet, während das Problem der strukturellen Diskriminierungen aufgrund von Herkunft, Hautfarbe oder Überzeugung in den Hintergrund tritt. Man will anscheinend nur sicher gehen, dass die Politik die strittigen Äußerungen oder Zeichnungen auch wirklich geschlossen (oder zumindest lautstark) verurteilt. Dabei vergisst man, dass die Politik es auf der anderen Seite versäumt, entschlossen zu handeln, um die diskriminierenden Mechanismen endlich zu unterbinden. Ungleiche Behandlungen und Diskriminierungen, wie die Betroffenen sie im Alltag erleben, wenn es um Bildung, Beschäftigung oder Wohnen geht, verursachen nämlich in der Regel ein ganz anderes Maß an Gewalt und Leid als eine Karikatur, auf die man zufällig stößt.

Dennoch verdienen diese Karikaturen unsere uneingeschränkte Aufmerksamkeit. Dabei sollten wir uns nicht nur um die offensichtlichen, gezielten Provokationen kümmern, sondern vielleicht gerade um die „unbedachten“. Sie zeigen nämlich, wie tief die stereotypen Denkmuster und Vorurteile weiterhin in unserer Gesellschaft verwurzelt sind und wie sehr sie die Gesellschaftsmuster prägen und umgekehrt. Genau deshalb sollten Vorkommnisse dieser Art uns wachrütteln.

80 Ausnahmefälle sind beispielsweise Wahlprospekte mit Karikaturen, die eindeutig zu Hass, Diskriminierung oder Gewalt anstiften.

Nicht länger leugnen, weder als Gesellschaft noch als Einzelner

Nach den Polemiken, die 2017 für Schlagzeilen sorgten, können wir uns nichts mehr vormachen, weder als Gesellschaft noch als einzelner Mensch. Denn wer von uns kann behaupten, dass er wirklich völlig immun war gegen die rassistischen Einflüsse, denen wir in unserer Kindheit, in Büchern, Filmen, Witzen, Bildern, Worten oder manchmal auch durch Schweigen ausgesetzt waren. Denken wir nur an unsere Kolonialgeschichte.

Wir müssen unsere Denk- und Gesellschaftsmuster gleichermaßen durchbrechen. Denn auch kollektiv ist es an der Zeit, dass Gesellschaft und Politik die Realität nicht länger verleugnen. Unsere Gesellschaft ist nach wie vor rassistisch, nicht im ideologischen Sinn, doch strukturell. Sie ist die Summe der individuellen Konditionierungen und zugleich ihr Nährboden.

Unsere Gesellschaft ist immer noch von strukturellen Mechanismen durchzogen, die dazu führen, dass ungleiche Behandlungen fortbestehen, insbesondere aufgrund der Herkunft, wie unser Diversitätsbarometer Bildung (siehe Teil 3.1. des vorliegenden Berichts) und die jüngste Ausgabe des Sozioökonomischen Monitorings (siehe Teil 1.2. dieses Berichts) erneut zeigen. **Wenn wir den Rassismus wirklich bekämpfen wollen, müssen wir als Allererstes anerkennen, dass unsere Gesellschaft nach wie vor ungleiche, diskriminierende Maßstäbe ansetzt.** Hierzu müssen wir Lehren aus unserer Geschichte ziehen und sie weiterreichen. Wir müssen uns mit Bildern in den Medien, mit Büchern und anderen Publikationen auseinandersetzen. Wir müssen auf inklusive Bildung setzen und Unterschiede als Chance begreifen, und zwar nicht nur die eigenen Merkmale. Wir müssen den anderen wirklich kennen lernen und etwas dafür tun. Erst wenn wir die „strukturelle Dimension“ des Rassismus im erlebten und gefühlten Alltag der Menschen aufdecken, können wir ein neues, besseres Kapitel beginnen.

Von der Leugnung zur Straftat

Rassistisches Gedankengut ist gesetzlich nicht strafbar, wohl aber rassistisches Handeln (hierzu gehört auch die Anstiftung zum Handeln). Das Gesetz soll den Einzelnen und die Gesellschaft insgesamt vor gefährlichen Verhaltensweisen schützen. Unia ist befugt, aufgrund der Gesetzesvorschriften gegen Rassismus, Diskriminierung und Genozidleugnung zu prozessieren, doch nutzt es diese Möglichkeit nur äußerst selten. Stattdessen setzt Unia erst einmal auf Dialog und Versöhnung, um nachhaltig andere Verhaltensweisen herbeizuführen.

Das Antirassismugesetz besagt zwar eindeutig, dass Rassismus in der Gesellschaft unzulässig ist, schiebt diesem aber nicht wirklich einen Riegel vor und taugt nicht einmal als Ausgangspunkt für eine strukturelle Politik gegen Rassismus. Das Gesetz ist ein Instrument, das weiter gefestigt werden muss, um die Auswirkungen und Ausuferungen des Rassismus überhaupt einzudämmen, doch beseitigt es nicht die Ursachen. Deshalb betont Unia schon lange, wie wichtig es ist, einen interföderalen Plan zur Bekämpfung von Rassismus aufzustellen, der alle Gesellschaftsbereiche einbezieht und von allen Regierungen mitgetragen wird. Dieser Plan darf sich nicht auf einen Katalog punktueller Maßnahmen beschränken, die an sich gewiss lobenswert und nützlich sind, doch angesichts der Tatsache, dass es dringend eines nachhaltigen, konzertierten Ansatzes bedarf, nicht ausreichen.



Vom Vorfall zur Überlegung

Im Mai 2017 hatte eine Brüsseler Hochschule einen Dozenten dazu eingeladen, eine Vorlesung über traditionelle Volksmusik zu halten. In seinem Referat kam er beiläufig auf die Sexualität der Frauen in der Gegend der Großen Seen in Afrika zu sprechen und imitierte dabei den afrikanischen Akzent. Einige Monate später stand die Vorlesung online auf dem Portal für die Kursteilnehmer. In den sozialen Medien fand der Ausschnitt kurz darauf virale Verbreitung. Einige beschimpften den Auftritt als sexistisch und rassistisch, während andere den Dozenten verteidigten. Es ging so weit, dass mehrere Vereinigungen vor der Hochschule demonstrierten und sogar die französische Presse darüber berichtete. In der Hochschule machten einige Studierende beleidigende Bemerkungen gegenüber weiblichen Mitstudierenden afrikanischer Abstammung.

Nachdem eine der Studierenden und eine Vereinigung zur Bekämpfung von Afrofeindlichkeit Meldung bei Unia erstattet hatten, traf sich Unia mit der Schulleitung. Nach Einschätzung von Unia handelt es sich bei dem Vorfall nicht um Anstiftung zum Hass im juristischen Sinne, wohl aber um eine Wiederbelebung stigmatisierender Stereotypen wie zu Kolonialzeiten.

Auch andere Vereinigungen haben nach diesem Vorfall Initiativen ergriffen: Veranstaltung einer Konferenz über Afrofeminismus in einem Hörsaal der Hochschule

IHECS⁸¹ mit Einwilligung der Schulleitung, Veröffentlichung diverser Artikel⁸² ...

Der Vorfall und die Flut an Reaktionen zeigen, wie empfindlich beide Seiten auf die koloniale Vergangenheit Belgiens reagieren, die nach wie vor ein heikles Thema ist. Es herrscht gegenseitiges Unverständnis, die legitime Forderung nach Anerkennung steht unbeantwortet im Raum usw. Zugleich aber bietet sich hier die Gelegenheit, ins Gespräch zu kommen (siehe auch unten das Kapitel über „Afrofeindlichkeit: Gedenken als Mittel gegen Rassismus“).

Zaghafte Wiederaufnahme der Arbeiten zu einem Aktionsplan gegen Rassismus

Bei der Weltkonferenz gegen Rassismus im Jahr 2001 hat sich Belgien zur Ausarbeitung eines Nationalen Aktionsplans gegen Rassismus verpflichtet. Die belgischen Behörden sind diesem Versprechen aber noch nicht nachgekommen, wie mehrere internationale und nationale Instanzen bereits angemaht haben.

2016, ganze 15 Jahre nach der Erklärung von Durban, hat eine Studie der Universität Gent mit dem Titel *„Racisme in België 15 jaar na de Durbanverklaring: Tijd voor een interfederaal actieplan tegen racisme“*⁸³ diesen Prozess nun wieder langsam ins Rollen gebracht. Finanziert wurde die Studie durch die ehemalige Staatssekretärin für Chancengleichheit, Elke Sleurs. Die Ergebnisse beruhen größtenteils auf den Arbeiten von Unia in diesem Bereich.

In ihrer Erklärung von April 2017 zur politischen Ausrichtung legte die derzeitige Staatssekretärin Zuhail Demir dar, dass sie eine begrenzte Anzahl politischer Maßnahmen der föderierten Landesteile und des Föderalstaates zusammentragen werde, um die Diversität mithilfe eines Prioritätenplans zu fördern. Von einem wirklichen Aktionsplan gegen Rassismus war zu diesem Zeitpunkt noch keine Rede.

In ihrer Erklärung zur allgemeinen Politik⁸⁴ vom 20. Oktober 2017 hat sie dann allerdings klargestellt, dass sie sich bis Ende der Legislaturperiode für einen solchen Aktionsplan stark machen will. In diesem Rahmen hat sie auch eine Bestandsaufnahme der gegenwärtigen politischen Maßnahmen und der zivilgesellschaftlichen Aktionen ver-

sprochen. Im Dezember 2017 bekräftigte sie diese Absicht in den parlamentarischen Debatten über den Haushalt 2018 und fügte hinzu, dass sie eine Übersicht aller Formen von Rassismus aufstellen will, die das Leben in unserem Land erschweren.

Unseres Wissens wurde dieses Vorhaben nicht mit den föderierten Landesteilen abgeprochen. In Anbetracht der föderalen und teilstaatlichen Zuständigkeiten plädiert Unia dafür, dass der Aktionsplan zur Bekämpfung von Rassismus interföderal sein muss. Hierzu ist es wichtig, **die Sache wieder in Bewegung zu bringen, beispielsweise über eine Ministerkonferenz.**

Die Einführung eines solchen Aktionsplans hat Unia schon vor langer Zeit empfohlen und ruft dies unermüdlich bei jeder Wahl und Regierungsneubildung in Erinnerung. Andere Länder, insbesondere einige Nachbarstaaten (Frankreich, Deutschland, Niederlande, Schweden ...) haben bereits einen solchen Aktionsplan angenommen, um die Beschlüsse der Weltkonferenz von Durban (2001) umzusetzen. Immer wieder sorgen Entwicklungen, Ereignisse und Äußerungen für Schlagzeilen, worauf man sich allgemein entrüstet darüber zeigt, dass es immer noch Rassismus gibt, und konkrete Gegenmaßnahmen fordert. Regelmäßig kommt es auch zu punktuellen Initiativen. Doch dies alleine reicht nicht. Daher plädiert Unia für ein entschlosseneres Engagement aller Landesregierungen, um unseren internationalen Pflichten endlich nachzukommen.

Die Kampagne „Donne-moi 1 minute“ – „Geef Me 1 Minuut“



Darstellung der Kampagne „Donne-moi 1 minute“ – „Geef Me 1 Minuut“, März 2017

81 Siehe www.cbai.be.

82 Siehe auch das MICmag von Oktober 2017: https://www.micmag.be/wpfd_file/14-micmag14.

83 Der Bericht steht zur Einsicht auf <https://biblio.ugent.be/publication/8069432> - nicht übersetzt.

84 *Note de politique générale du 20 octobre 2017*, zur Einsicht auf www.lachambre.be.

Unia organisiert jedes Jahr Veranstaltungen zum Internationalen Tag gegen Rassismus (21. März). 2017 haben sich die lokalen Kontaktstellen von Unia dafür entschieden, **der Bevölkerung die Möglichkeit zu bieten, einen Gedanken, eine Botschaft oder einen Wunsch im Kampf gegen Rassismus zum Ausdruck zu bringen.** Die Kampagne #DonneMoi1Minute (Gib mir 1 Minute) brachte unterschiedlichste Veranstaltungen hervor, die von Jugendbewegungen, Schulen, Ortschaften oder unseren Teams ausgingen. Die Projekte nutzten dabei die Dynamik vor Ort und setzten bevorzugt auf Partnerschaft mit den Akteuren an der Basis.

Zum Angebot in der Wallonie gehörten Urban-Art-Workshops und Ausstellungen (Lüttich), Begegnungsmomente, Animationen und Debatten, unter anderem durch Festivals (*Namur sans murs*, das Festival *Interculturalité* in Verviers, das Urban-Art-Festival in Mons), Wandflächen für Kreatives, Slam- und Live-Painting-Workshops (Charleroi), Video-Gestaltung (Tournai, Waterloo) oder sonstige Kunstprojekte. In Flandern bot die Kampagne „GeefMe1Minuut“ eine Bühne für Urban-Art und Musik in Gent, Saint-Nicolas, Löwen, Genk und Brügge, den Workshop Stop-motion in Aalst, die Babelbox in Ninove, Video-Workshops (Mecheln), Aktivitäten und Gewinnspiele mit Schulen (Antwerpen, Ostende und Kortrijk), Workshops in Street-Dance, Pop-Art, Rap und Street-Food in Hasselt sowie sportliche Aktivitäten (Boxen gegen Rassismus in Löwen).

Die Kampagne wurde in den sozialen Medien über das Hashtag #DonneMoi1Minute aufgegriffen. Was so viel heißen soll wie: Gib mir eine Minute, um ... mich vorzustellen, dir zu sagen, wer ich bin, dir zuzuhören usw. Gibt mir eine Minute ... zum Singen, Tanzen, Slammen, Filmen, Spielen. Die Teilnehmer hatten das Wort. Bei diversen Veranstaltungen wurde zudem eine Serie von Karten verteilt, auf denen Gesichtshälften abgebildet waren, um ein Selfie zu schießen, oder auch bunte Badges, um sein Engagement zum Ausdruck zu bringen.

DonneMoi1Minute wird 2018 in den Sekundarschulen mit Schülern der oberen Klassen fortgeführt, und zwar zum Thema Gemeindewahlen. Im Rahmen eines Wettbewerbs erhalten die Schüler dann die Möglichkeit, ein einminütiges Video zum Thema Rassismus zu gestalten, und zwar unter dem Motto „Wenn ich Bürgermeister wäre“.

Vorpremiere des Films 'I am not your negro' von Raoul Peck: eine Zusammenarbeit von Unia und der Coopération éducation culture (9. Mai 2017)

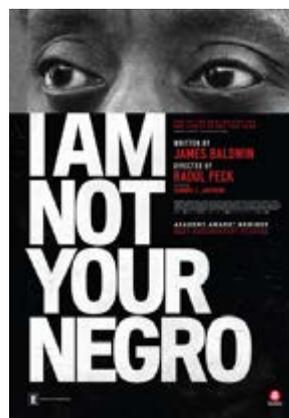


Lüttich: eine Schulung, die Früchte trägt

Im Rahmen einer Partnerschaft, die in den Jahren 2016 und 2017 mit der VoG Solidarité Liège lief, hat Unia Jugendliche in beruflichen Eingliederungsmaßnahmen einen bewusstseinsbildenden Lehrgang gegen Stereotype und Diskriminierungen angeboten. Ziel war es, die Jugendlichen bei der Ausarbeitung eines eigenen Sensibilisierungsinstruments zu unterstützen. So hat die Gruppe aus dem Jahr 2016 eine Fotoausstellung entworfen, die den Besucher zur Teilnahme an einer Animation einlädt, bei der ihm die eigenen Vorurteile und Stereotype bewusst werden. Die Fotos wurden unter anderem in Lüttich am Tag der Kampagne DonneMoi1minute im März und anschließend in Verviers im Rahmen einer Sensibilisierungsaktion in Schulen zu Stereotypen und Vorurteilen ausgestellt.

Afrofeindlichkeit: Gedenken als Mittel gegen Rassismus

Die Problematik der Afrofeindlichkeit kam 2017 durch die Ereignisse in Charlottesville (USA) am 11. und 12. August 2017 wieder in aller Brisanz zum Vorschein. Die Frage, ob man die Symbole der kolonialen Vergangenheit nicht besser beseitigen sollte, stellt sich auch in Belgien. Und sie führt gleich zu einer weiteren Frage, nämlich inwieweit die belgische koloniale Vergangenheit auch heute noch unsere Sicht auf Menschen beeinflusst, die aus afrikanischen Ländern südlich der Sahara (früher „Schwarzafrika“) stammen⁸⁵.



Einige Wochen vor den tragischen Ereignissen von Charlottesville kam bei uns ein aufrüttelnder Film in die Kinos (*I Am Not Your Negro*), über die Morde an Martin Luther King Jr, Medgar Evers und Malcolm X sowie das tiefe Trauma, das sie einer ganzen Generation zugefügt haben. Der Regisseur, Raoul Peck, hat

85 Siehe auch die Erhebung auf Initiative der König-Baudouin-Stiftung, *Des citoyens aux racines africaines: un portrait des Belgo-Congolais, Belgo-Rwandais et Belgo-Burundais*, November 2017.

sich der Texte des schwarzen US-amerikanischen Schriftstellers James Baldwin bedient, an denen diese spannende und dringend benötigte Erzählung anlehnt.

Unia durfte an der Vorpremiere dieses Films mitwirken. Bei dieser Gelegenheit haben wir unsere Informationssammlung über die Diskriminierung von Menschen aus afrikanischen Herkunftsländern südlich der Sahara⁸⁶ aktualisiert. Diese Informationssammlung wirft ein Licht auf die Vorurteile, die speziell gegenüber dunkelhäutigen Menschen grassieren, und auf die Diskriminierungen, denen sie zum Opfer fallen. **In 1 von 6 aller Rassendiskriminierungsfälle geht es um diese Personen, vor allem in den Bereichen Beschäftigung und Bildung.** Das jüngste Sozioökonomische Monitoring, das Unia und der FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung herausgegeben haben, zeigt beispielsweise, dass die Beschäftigungsrate der Personen aus afrikanischen Herkunftsländern südlich der Sahara innerhalb der Personengruppe mit hohem Bildungsstand um 40 % unter der von belgischstämmigen Personen liegt (siehe auch Teil 1.2. dieses Berichts).

Am 5. Oktober nahm Els Keytsman, Kodirektorin von Unia, an der Universität Antwerpen an einer Diskussionsrunde über die koloniale Vergangenheit Belgiens teil. Veranstalter war Mahara, eine muslimische Studentenvereinigung. Els Keytsman stellte dabei mehrere Statistiken vor, die verdeutlichen, wie aktuell das Problem der Diskriminierung aufgrund von Hautfarbe auch heute noch ist. Dabei ging sie auch auf die Besonderheit der Stereotype ein, unter denen Personen aus afrikanischen Herkunftsländern südlich der Sahara heute noch leiden, und auf die Verbindung zwischen Geschichte und Rassismus.



Metzgereileiter und Supermarkt wegen Rassismus verurteilt

Am 3. Oktober 2017 hat das Korrekionalgericht des Wallonischen Brabant (im Jahr 2015) den Leiter einer Metzgereiabteilung in einem Intermarché-Supermarkt in Clabecq verurteilt⁸⁷. Grund hierfür war die Diskriminierung eines Metzgers, der als Leiharbeiter entsandt war und wegen seiner Hautfarbe vorzeitig gehen musste. Diese Entscheidung wurde damit gerechtfertigt, dass ein Teil der Kundschaft entsprechende Bemerkungen gemacht hatte und „nicht von einem Schwarzen bedient werden will“.

Das Gericht hat das diskriminierende Verhalten der Person, die zum betreffenden Zeitpunkt die Metzgereiabteilung leitete, anerkannt. Der Betroffene wurde zu zwei Monaten Haft auf Bewährung und einer Geldstrafe von 1.200 €, davon die Hälfte auf Bewährung, verurteilt. Der Supermarkt Intermarché wurde ebenfalls verurteilt, und zwar zu einer Geldstrafe von 3.000 €, davon die Hälfte auf Bewährung.

Das Gericht ist der Argumentation von Unia gefolgt, das darlegen konnte, dass die Hautfarbe der Grund für die Beendigung der Zusammenarbeit war. Damit geht zugleich ein klares Signal an alle, die sich in der Arbeitswelt ähnlicher Verhaltensweisen schuldig machen und dies bisher nicht in Frage gestellt haben.

Unia hebt auch die gute Zusammenarbeit mit dem Arbeitsauditorat hervor, dass die Akte durch eine umfassende Prüfung vervollständigt hat.

86 *Discrimination envers les personnes d'origine subsaharienne*, Unia, Mai 2017. Zur Einsicht auf www.unia.be, Rubrik Publikationen.

87 Das Urteil vom 3. Oktober 2017 steht zur Einsicht auf www.unia.be, Rubrik Rechtsprechung. Auf Französisch und Niederländisch verfügbar.



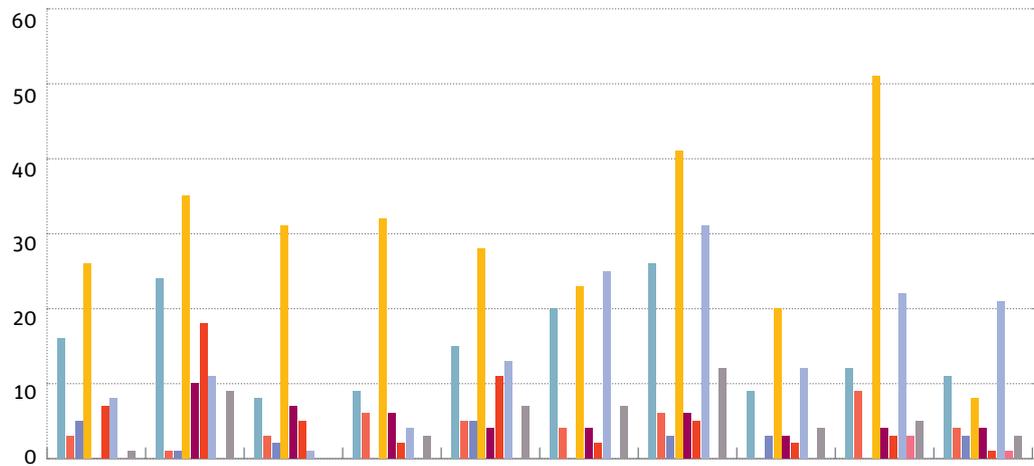
Wegen Hautfarbe gemobbt

Die Mutter eines dunkelhäutigen Kindes, das in einer kleinen Gemeinde zur Schule geht, meldete sich bei einer lokalen Kontaktstelle, weil das Mädchen wegen seiner Hautfarbe gemobbt wurde. Unia setzte sich daraufhin mit der Schule in Verbindung, die in der Tat nicht viele Schüler mit Migrationshintergrund hat und noch auf der Suche nach einer Diversitätspolitik ist. Die Verantwortlichen glaubten, angemessen auf das Mobbing reagiert zu haben. Bei dem Gespräch einigte man sich darauf, dass die Schule die folgenden drei Schritte unternimmt:

- den Eltern die Schulpolitik gegen Mobbing mitteilen;
- bewusstseinsbildende Aktivitäten für die Schüler organisieren;
- Fortbildungs- und Informationssitzungen für das Lehrpersonal bei lokalen Vereinigungen einrichten.

Unia hat die Schule bei der Ausarbeitung der beiden letztgenannten Punkte unterstützt. Darüber hinaus fand eine Aussprache zwischen der Mutter der Schülerin und der Schule statt (Betreuer, Erzieher, Klassenleiter und Schulleitung), wobei Unia als Vermittler auftrat. Seit dieser Aussprache verläuft die Kommunikation zwischen der Mutter und der Schule reibungslos.

Antisemitismus und Negationismus (Genozidleugnung): Entwicklung der gemeldeten Vorfälle 2008-2017



	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Verbale Angriffe, Drohungen	16	24	8	9	15	20	26	9	12	11
Briefe, Artikel	3	1	3	6	5	4	6	0	9	4
Audiovisuelle Medien	5	1	2	0	5	0	3	3	0	3
Internet	26	35	31	32	28	23	41	20	51	8
Gewalttaten	0	10	7	6	4	4	6	3	4	4
Beschädigungen, Vandalismus	7	18	5	2	11	2	5	2	3	1
Negationismus	8	11	1	4	13	25	31	12	22	21
Bildung	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1
Andere	1	9	0	3	7	7	12	4	5	3
Insgesamt	66	109	57	62	88	85	130	53	109	56

Antisemitismus: strafbare öffentliche Äußerungen

Nach einem Höchstwert an Meldungen im Jahr 2016 beläuft sich die Zahl der Vorfälle wegen vermutlichen Antisemitismus und Negationismus (Genozidleugnung) im Jahr 2017 auf 56. Dieser Rückgang ist mit Vorsicht zu deuten, da es im Wesentlichen um einen einzigen Bereich geht: das Internet. Hier ist für alle Merkmale zusammen allgemein ein Rückgang der Meldungen zu verzeichnen. Dies erklärt sich teilweise dadurch, dass die User inzwischen andere Kanäle für Meldungen benutzen, insbesondere die Meldemöglichkeiten der bekanntesten sozialen Medien, um gegen Hass im Internet vorzugehen.

Im Übrigen sind bei Unia zahlreiche Meldungen wegen der Äußerungen von Abou Jahjah eingegangen (17 Meldungen, die in der nachstehenden Tabelle zu einem einzigen Fall zusammengefasst sind), vor allem nach dem Vorfall, als er in einer Debatte erklärte, „man kann schließlich nicht alle Juden ins Meer werfen“.

Für das Jahr 2017 ist auch die Verurteilung zweier öffentlich-rechtlicher Personen ohne Bewährung wegen antisemitischer und negationistischer Äußerungen festzuhalten. Damit wird noch einmal verdeutlicht, dass Prominenz und der Zugang zur medialen Öffentlichkeit nicht jedes Recht verleihen und dass die freie Meinungsäußerung ihre Grenzen hat.

Urteile in den Fällen Dieudonné und Laurent Louis

2017 kam es zu zwei Verurteilungen wegen antisemitischer und negationistischer (genozidleugnender) Äußerungen prominenter Personen. Die Urteile sind deshalb so wichtig, weil sie nicht tolerierbare Bemerkungen einer prominenten Person, deren Publikum über das eines normalen Bürgers hinausgeht, mit einer Strafe belegt haben.

Am 7. Juni 2017 hat der Kassationshof die Beschwerde des französischen Comedian Dieudonné Mbala Mbala (bekannt unter dem Namen Dieudonné) gegen das Urteil des Appellationshofs Lüttich abgewiesen, der ihn zu zwei Monaten Haft ohne Bewährung verurteilt hatte. Nachdem Unia, das Foyer culturel juif de Liège (jüdisches Kulturzentrum Lüttich) und der jüdische Dachverband Belgiens CCOJB Klage eingereicht hatten, wurde der umstrittene Comedian wegen diskriminierender, antisemitischer, negationistischer und revisionistischer (geschichtsverdreher) Äußerungen verurteilt, die er bei einem Auftritt in Herstal im März 2012 von sich gab. Aus Sicht von Unia waren diese Aussagen als Anstiftung zu Hass, Gewalt

oder Diskriminierung zu werten. Dieudonné hatte das Publikum unter dem Deckmantel der Komik zur Formulierung und Verbreitung antisemitischen Gedankenguts missbraucht.

Am 20. September 2017 hat der Appellationshof Brüssel die Straftatsvorwürfe gegen den Abgeordneten Laurent Louis wegen negationistischer Äußerungen und Anstiftung zu antisemitischem Hass im Jahr 2014 bestätigt, setzte die Strafe aber auf Bewährung während 5 Jahren aus. Laurent Louis muss sich in dieser Zeit an bestimmte Auflagen halten, bei denen es im Kern um das Gedenken geht. Der jüdische Dachverband Belgiens CCOJB (Comité de coordination des associations juives de Belgique) hatte eine direkte Ladung vor Gericht veranlasst. Unia schloss sich dem Verfahren aufgrund früherer Klagen an, mit denen sie die Gerichte bereits befasst hatte. Wichtig war vor allem, dass klar und unmissverständlich der negationistische und antisemitische Charakter dieser Äußerungen anerkannt wird, und zwar konkret die Tatsache, dass Laurent Louis auf seiner öffentlich zugänglichen Website geleugnet hat, dass es überhaupt Gaskammern gab.



Antisemitismus: Wiederaufnahme gemeinsamer Überlegungen

Anfang 2017 wurde eine Person zu einer Geldstrafe von 600 € und einer Haftstrafe von sechs Monaten auf Bewährung verurteilt, weil sie sich auf einer propalästinensischen Veranstaltung im Jahr 2014 in Antwerpen antisemitisch geäußert hatte. Der Fall muss 2018 in der Berufungsinanz erneut beurteilt werden. In diesem Fall hatte Unia zunächst die Aussage einer geschädigten Person vor Gericht abgegeben. Wir sind jedoch zu der Einschätzung gekommen, dass nicht genügend Beweise vorliegen, um dem Verfahren als Zivilpartei beizutreten.

Eine interne E-Mail, in der dieses Urteil aus rein juristischer Sicht beanstandet wurde und die versehentlich an eine jüdische Zeitschrift gelangte, hat Unia heftige Kritik von Seiten jüdischer Organisationen eingebracht, die an dem Umgang mit Antisemitismus bei Unia Anstoß nehmen. Dieser Vorfall hat für Unia die Möglichkeit eröffnet mit Vertretern der jüdischen Gemeinde zusammenzukommen und daraus Lehren für die Zukunft zu ziehen. Im März 2017 fand ein Treffen mit den Verantwortlichen des israelitischen Zentralkonsistoriums, des jüdischen Dachverbands Belgiens CCOJB (Comité de coordination des associations juives de Belgique) und des FJO (Forum der Joodse Organisaties) statt, der einen offenen Austausch zuwege brachte und Unia Gelegenheit bot, ihre Arbeitsansätze in Sachen Antisemitismus in Belgien darzulegen. Zugleich konnten gewisse Meinungsverschiedenheiten zum Thema Antizionismus und Antisemitismus und zu der teilweise bewusst herbeigeführten Verwechslung dieser beiden Begriffe zur Sprache gebracht werden.

Da die Dienststelle zur Überwachung der Bekämpfung von Antisemitismus (Cellule de veille sur la lutte contre l'antisémitisme) in der laufenden Legislaturperiode nicht verlängert wird, hat man sich mit den jüdischen Organisationen darauf verständigt, regelmäßige Treffen abzuhalten. So fanden 2017 bereits zwei weitere Treffen statt, bei denen Bilanz zu den von Unia bearbeiteten Fällen gezogen wurde und Themen zur Sprache kamen, die eher strukturelle Sorge bereiten.

Roma: ausgegrenzt, ohne dass es jemanden kümmert

Während Rassismus und Diskriminierung gegen andere Bevölkerungsgruppen große Aufmerksamkeit in Medien und Politik erhalten, ist dies nicht der Fall, wenn es um Roma, Sinti oder Fahrende geht. Sie sind für viele „nicht integrierbare Fremde“, die am Rande der Gesellschaft leben und keinen Wert auf die Normen und individuellen Rechte legen, die das Fundament dieser Gesellschaft bilden. Das **mangelnde Interesse der Politik und das wenige Wissen, das man von den betreffenden Bevölkerungsgruppen hat**, bestärken dieses Gefühl der Gleichgültigkeit oder des gegenseitigen Misstrauens noch.

Bei Unia als öffentlichem Dienst werden nur wenige Diskriminierungsfälle gegen Roma gemeldet (weniger als 10 im Jahr 2017). Organisationen, die an der Basis arbeiten, sind oft die bevorzugte, wenn nicht einzige Anlaufstelle für Roma. Deshalb sind wir bestrebt, unsere Beziehungen zu diesen Organisationen zu verstärken und den Alltag der Betroffenen mithilfe gezielter Erhebungen besser kennen zu lernen (siehe auch Abschnitt A.3. Bildung in diesem Bericht).

Tag der offenen Nationalen Plattform für Roma in Belgien

Unia hat einen Sitz im Lenkungsausschuss der Nationalen Roma Plattform. 2017 organisierte die Plattform vier Themensitzungen zu den Säulen der Integration von Roma: Gesundheitsversorgung, Beschäftigung, Bildung und Wohnen. In diesen Sitzungen sammelten wir Feedback und Empfehlungen von Roma, Fachleuten und Vereinen, die mit Roma arbeiten, sowie von Politikern und Akademikern. Das Ergebnis wurde am 19. April 2017 am Tag der Offenen Roma Plattform⁸⁸ präsentiert und dient als Input für die Evaluation der belgischen Nationalen Roma-Strategie, wie sie im Koalitionsvertrag festgelegt ist.

Unia plädiert für eine Evaluation und Überarbeitung der belgischen Nationalen Roma-Strategie. Seit 2012 wurde diese nationale Strategie nämlich nicht mehr aktualisiert. Die Föderalregierung und die teilstaatlichen Regierungen müssen stärker Verantwortung zeigen. Die Gemeindeverwaltungen werden hier oft im Stich gelassen.

88 Nähere Infos: <https://www.mi-is.be/fr/themes/pauvrete/integration-des-roms/plateforme-nationale-belge-pour-les-roms/annee-dactivite-1-2016>.



Roma: stark verbreiteter Rassismus, der kaum gemeldet wird

Jeder dritte Belgier spricht sich gegen die Einwanderung von Roma in Belgien aus. Den Angaben der Europäischen Sozialerhebung⁸⁹ zufolge sind Roma somit die Bevölkerungsgruppe, die auf den größten Widerstand im Land trifft. Über diese starke Ablehnung wird aber selten gesprochen oder debattiert. Die Demonstration gegen Roma am 26. November 2017 in Gent, zu der Unia vier individuelle Meldungen erhielt, hat noch einmal vor Augen geführt, wie heftig dieser Rassismus ist und dass wir hier besonders aufmerksam hinschauen müssen.

Zur Erinnerung: Auslöser der Demonstration war eine Wohnung, die von Roma besetzt und dann von einer anderen Personengruppe eingenommen wurde. Verhaftet wurde letztendlich nur eine einzige Person, nämlich der Präsident eines Genter Fanclubs. Es folgte ein Aufruf über Facebook und daraufhin über mehrere rechtsextreme Websites, gegen diese „Rechtsverwehrung“ zu demonstrieren.

An der Demonstration, die am 26. November 2017 stattfand, nahmen etwa 250 Personen teil, darunter einige, die als Mitglieder diverser rechtsextremer und neonazistischer Gruppierungen identifiziert wurden. Alle Teilnehmer waren schwarz gekleidet. Die Demonstration artete schnell aus, mit offenen Aufrufen zum Hass gegen Roma und Parolen wie „We hate you Roma, we do“ oder feindseligen Slogans gegen den Bürgermeister Daniel Termont. Die Demonstranten steuerten auf ein Obdachlosenheim zu, wo sie weiterhin einschüchternde und bedrohliche Slogans schrien, begleitet vom Hitlergruß.

Der Bürgermeister erstattete Anzeige wegen Verstoßes gegen das Antirassismusgesetz. Neun Protokolle wurden aufgestellt. Auch Unia erstattete Anzeige bei der Staatsanwaltschaft Gent. Am 10. Dezember 2017 fand eine Gegen demonstration statt, an der 300 Personen teilnahmen, darunter auch Vertreter zivilgesellschaftlicher Organisationen.



"Faites attention aux Gitans" (Vorsicht vor Zigeunern): Strafe gegen den Sender RTBF

Am 4. Mai 2017 hat das Zulassungs- und Kontrollgremium des Hohen Medienrats beschlossen, die RTBF wegen der Ausstrahlung von Äußerungen zu bestrafen, die zu Diskriminierung aus ethnischen Gründen anstiften, insbesondere gegen Roma und Fahrende. Die betreffenden Äußerungen stammten von dem Moderator Alain Simons und wurden am 22. November 2017 auf Vivacité Charleroi ausgestrahlt.

In der Sendung Charleroi Matin rief er die Hörerinnen und Hörer dazu auf „vorsichtig zu sein“, weil „Zigeuner“ in der Gegend von Gerpennes, Nalinnes, Loverval, Somzée und Umgebung seien. Unia hat auf Eigeninitiative einen Fall eröffnet.

Bei Kenntnisnahme des Berichts, den das Ermittlungssekretariat des Hohen Medienrats vorlegte, und nach Anhörung der RTBF, die sich zu diesem Fall äußerte, hat das Kollegium anerkannt, dass die Äußerungen als Anstiftung zur Diskriminierung zu werten sind. Es handelt sich dabei um einen außergewöhnlichen Beschluss in der belgischen Medienwelt. Es wird zwar regelmäßig gegen gehässige oder diskriminierende Äußerungen Anzeige erstattet, doch nur selten wurde in den betreffenden Fällen die rote Linie der Anstiftung zu Diskriminierung überschritten. Gegen den Beschluss des Hohen Medienrats wurde Berufung vor dem Staatsrat eingelegt.

89 Zahlenangaben aus der jüngsten europäischen Sozialerhebung (ESS Data: <http://nesstar.ess.nsd.uib.no/webview/>), hier aufgenommen in 21 questions que se posent les Belges sur les migrations internationales au XXI^e siècle, Jean-Michel Lafleur (Centre d'Etudes de l'Ethnicité et des Migrations) und Abdeslam Marfouk (2017). Laut dieser Erhebung lehnen nur 4 % der Belgier jegliche Aufnahme neuer Migranten ab. Je nach Population gibt es hier jedoch starke Abweichungen: 18 % der Belgier lehnen die Einwanderung von Personen aus armen nichteuropäischen Ländern ab, 19 % die Einwanderung muslimischer Personen und 31 % die Einwanderung so genannter „Zigeuner“.

2.2 | Glaube und Weltanschauung: sachliche Gespräche kaum möglich

Auch im Jahr 2017 wurde wieder heftig über das Tragen religiöser, insbesondere islamischer Symbole und Kleidung diskutiert. Am 14. März hatte der Gerichtshof der Europäischen Union bestätigt, dass es einem Unternehmen unter ganz bestimmten Bedingungen möglich ist, das Tragen eines religiösen Symbols zu verbieten, um seine politische, weltanschauliche und religiöse Neutralität in den Kundenbeziehungen zu wahren. Wir verweisen den Leser diesbezüglich auf den betreffenden Abschnitt in dem Teil Beschäftigung. Kurz vor dem Sommer stand auch der Burkini wieder zur Debatte, nachdem Unia von mehreren Gemeinden eine Bitte um Stellungnahme erhalten hatte und Meldungen von Seiten betroffener Frauen eingegangen waren.

Im Jahr 2017 hat Unia zudem auf Anfrage mehrerer Vereinigungen eine Stellungnahme zur Konformität des Verbots der rituellen Schächtung mit geltendem Antidiskriminierungsrecht abgegeben.

Es ist nicht einfach, in diesen Fragen voranzukommen, da unserem Auftrag Grenzen gesetzt sind und der Kontext von gewaltigen Spannungen geprägt ist. Unia hat intern beschlossen, die Arbeitsgruppe Glaube und Weltanschauung wieder zusammenzurufen, um neue Lösungsansätze vorzuschlagen, damit die Debatte „entpolarisiert“ und die Arbeit im Bereich Information, Begleitung und Empfehlungen weitergeführt wird.

Diskriminierung muslimischer Personen: Alarmstufe rot, aber rückläufige Anzahl Fälle

In Sachen Diskriminierung von Muslimen stehen in Europa weiterhin alle Zeichen auf Alarm. Der Bericht, den die Agentur der Europäischen Union für Menschenrechte (FRA)⁹⁰ im September 2017 veröffentlichte, kann dies nur bestätigen. Demzufolge hat sich fast jede fünfte muslimische Person (17 %) in den letzten 5 Jahren bei der Beschäftigung, auf dem Wohnungsmarkt oder im Bereich Bildung aufgrund ihrer religiösen Überzeugung diskriminiert gefühlt. Bei der vorherigen Auflage der FRA-Erhebung im Jahr 2008 waren es noch 10 %.

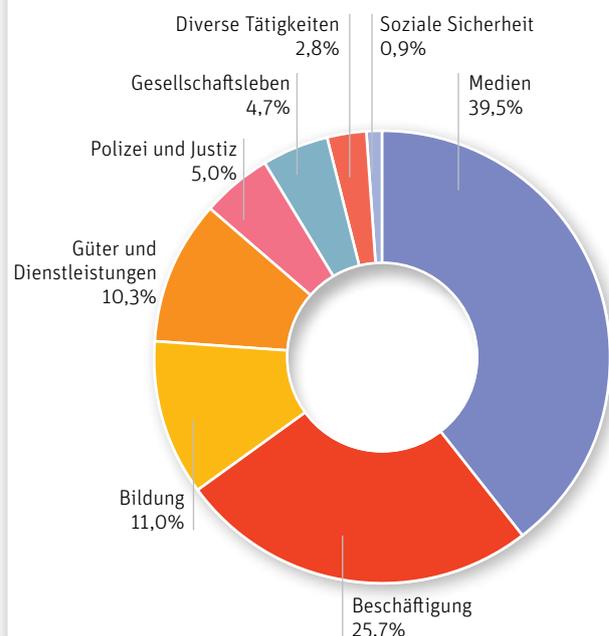
2016 hatte Unia zwar einen Anstieg von 18 % bei den individuellen Fällen aufgrund religiöser Überzeugungen verzeichnet, vermutlich im Zuge der Attentate, doch ist die Zahl der im Jahr 2017 eröffneten Fälle (319) wieder auf das Niveau zurückgegangen, das auch in den fünf Jahren zuvor beobachtet wurde. Die betroffenen Gesellschaftsbereiche sind gewöhnlich dieselben: in vier von zehn Fällen geht es um gehässige Posts im Internet und in etwa ein Viertel um Beschäftigung, wobei dieses Verhältnis exakt das gleiche wie im Vorjahr ist.

Der FRA-Bericht stellt fest, dass die Meldungsrate der Fälle von Diskriminierung gegen muslimische Personen in Belgien zu den niedrigsten in Europa gehört (9 % bei einem europäischen Schnitt von 12 %). Paradoxerweise steht Belgien aber an 4. Stelle, wenn es um den Prozentsatz der muslimischen Personen nordafrikanischer Abstammung geht, die eine Organisation kennen, welche sie im Fall von Diskriminierung unterstützen kann.

Zu dem Grund für die niedrige Meldungsrate gibt es mehrere Hypothesen: mangelndes Vertrauen gegenüber staatlichen Institutionen, wie mehrere Erhebungen aus Belgien und Europa belegen, oder das Gefühl, dass eine Beschwerde nichts bringt oder dass die Vorfälle zu unbedeutend und „gewöhnlich“ sind, wie der FRA-Bericht verdeutlicht. Es sei angemerkt, dass der Bereich Bildung sich dadurch von den anderen unterscheidet, dass als Hauptgrund für die unterlassene Meldung die Angst der Eltern vor Vergeltungsmaßnahmen gegen ihre Kinder angegeben wurde.

Akten 2017: Merkmal 'Glaube oder Weltanschauung' - Aufteilung nach Bereich

Anzahl Akten: 319



90 Second European Union Minorities and Discrimination Survey (EU-MIDIS II) Muslims, zur Einsicht auf <http://fra.europa.eu>.

Bitte um Stellungnahme zum Ganzkörper-Badeanzug

Darf man den Ganzkörper-Badeanzug im öffentlichen Schwimmbad verbieten? Mit dieser Frage wandten sich mehrere flämische Städte und Gemeinden (unter anderem Löwen und Gent) und auch mehrere Schwimmerinnen an Unia. Als Antwort auf die Argumente bezüglich der Hygiene oder der Gleichheit zwischen Frauen und Männern hat Unia die Vlaams Agentschap Zorg en Gezondheid (flämische Agentur für Pflege und Gesundheit) und die flämische Genderkamer (Mediationsstelle für Gender-Fragen beim flämischen Mediationsdienst) um eine Stellungnahme gebeten. Den darin vorgebrachten Argumenten zufolge kann Unia keinen triftigen Grund erkennen, warum man die freie Entscheidung, einen Ganzkörper-Badeanzug (auch Burkini genannt)⁹¹ zu tragen, einschränken sollte. Unia kommt somit zu dem Schluss, dass dieses Verbot in Ermangelung einer gesetzlichen Grundlage gegen das flämische Antidiskriminierungsdekret verstößt.

Es sei daran erinnert, dass die Glaubensfreiheit in Belgien sowohl die persönliche Überzeugung an sich als auch den Ausdruck dieser Überzeugung umschließt, unter anderem durch das Tragen eines Zeichens oder eines symbolischen Kleidungsstücks. Diese Freiheit ist nicht absolut, doch müssen die Einschränkungen ein legitimes Ziel verfolgen, wobei die angewandten Mittel notwendig und angemessen sein müssen. Wenn also eine Behörde die Freiheit einschränken will, seine religiöse Überzeugung zum Ausdruck zu bringen, muss sie hierfür handfeste Argumente liefern, wie den Schutz des allgemeinen Interesses, den Schutz der Rechte anderer, die Sicherheit usw.

Die Vlaams Agentschap Zorg en Gezondheid sieht keinen Grund, den Ganzkörper-Badeanzug aus hygienischen Gründen zu verbieten, sofern er nur zum Baden benutzt wird. Der flämischen Genderkamer zufolge ist auch das Argument der Geschlechtergleichheit gegenstandslos, wenn es um das Verbot eines Kleidungsstücks dieser Art geht. Da es nämlich freiwillig getragen wird, beeinträchtigt es im Ermessen der Genderkamer nicht die Gleichheit zwischen Frauen und Männern.

Weil die Fragen, die diesbezüglich bei Unia eingingen, allesamt aus Flandern stammten, wurden nur die flämischen Behörden befragt. Das Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern ist um eine Stellungnahme über den Aspekt der Gender-Gleichheit in diesem Zusammenhang gebeten worden.

Stellungnahme zur rituellen Schächtung

Ein weiteres Thema, über das regelmäßig debattiert wird, ist die rituelle Schächtung. Sowohl die Wallonie als auch Flandern haben ein Dekret verabschiedet, das eine Schlachtung ohne Betäubung verbietet. Die Dekrete dürften ab 2019 in Kraft treten, was die rituelle Schächtung betrifft. Auch Brüssel hat diesen Weg eingeschlagen. Unia wurde zu Rate gezogen, um die Konformität dieser Entscheidungen mit den regionalen Antidiskriminierungsdekreten und den Grundsätzen der Nichtdiskriminierung zu prüfen.

Der Staatsrat kommt in seinen Stellungnahmen bezüglich diverser Dekret-Entwürfe, die den verabschiedeten Dekreten vorangingen, zu der Einschätzung, dass ein allgemeines Verbot im Hinblick auf den Grundsatz der freien Äußerung und Ausübung des Glaubens oder der Weltanschauung nicht angemessen ist. Die Stellungnahme von Unia⁹² lehnt an diese Argumentation an, ruft aber zum Dialog auf.

Abgesehen von dem rein juristischen Standpunkt plädiert Unia dafür, dass die betroffenen Seiten weiterhin miteinander austauschen. Man muss zu einem Gleichgewicht zwischen Tierschutz und Religionsfreiheit finden. In diesem Zusammenhang war auch die Bereitschaft zu erkennen, sich gemeinsam mit offenem Visier an einen Tisch zu setzen.

Zu dem wallonischen und dem flämischen Dekret sind derzeit Nichtigkeitsklagen vor dem Verfassungsgerichtshof anhängig.

Streit um den Bau neuer Moscheen: Fallstudie

Auf der Grundlage einer Aktionsforschung über den Bau einer Moschee in Fléron hat Unia einen Forschungsbericht⁹³ veröffentlicht, in dem es darum geht, die Entstehung von Dynamiken der Polarisierung und Hass-Eskalation zu

91 Die Stellungnahme von Unia zum Verbot des Ganzkörper-Badeanzugs in Schwimmbädern in Flandern steht zur Einsicht auf www.unia.be, Rubrik Empfehlungen, auf Französisch und Niederländisch verfügbar. In seiner Stellungnahme verweist Unia auf „Ganzkörper-Badeanzüge“ und nicht auf „Burkinis“. Selbst wenn die Diskussion heutzutage vor allem mit der Religionszugehörigkeit behaftet ist könnte diese Art Badeanzug genauso gut aus anderen Gründen wie zum Beispiel des Gesundheitszustandes (Unia ist für dieses Merkmal zuständig) getragen werden.

92 Unias Stellungnahme zum allgemeinen Verbot der rituellen Schächtung kann auf www.unia.be in der Rubrik Empfehlungen eingesehen werden.

93 Der Bericht der Aktionsforschung über den Bau der Moschee Fléron-Retinne steht zur Einsicht auf www.unia.be, Rubrik Publikationen. Auf Französisch und Niederländisch verfügbar.

ergründen, die auftreten können, wenn es um den Bau neuer Kultstätten geht. In diesem Bericht führt Unia eine Reihe von Empfehlungen für die Gemeindeverwaltungen und die Projektträger solcher Bauvorhaben auf. Diese Empfehlungen heben die Bedeutung der Kommunikation und die Tatsache hervor, dass bereits in einem frühen Stadium Konzertierungen und Konsultationen erforderlich sind. Den Gemeindeverwaltungen wird nahegelegt, eine aktive Rolle als Mediator einzunehmen und nicht als Betroffener aufzutreten.

Die Empfehlungen werden an die Gemeinden gesandt, die mit ähnlichen Problemen konfrontiert sind, und in eine spezifisch für Gemeinden entworfene Internetseite aufgenommen (www.chancengleichheitwaehlen.be), die Unia 2018 anlässlich der Kommunalwahlen verteilen wird (siehe Abschnitt *Lokale Herausforderungen* in diesem Bericht).



Gesellschaftliches Miteinander: neue gemeinsame Normen festlegen?

Vorwort zur Verfassung, Bürgervertrag, Bürgervereinbarung, Bürgerschaftserklärung, Aufruf zur strikteren Trennung von Staat und Religion und zum Verbot aller religiösen Symbole in der Öffentlichkeit, diese und weitere Vorschläge sind in den letzten zwei Jahren aufgekommen, um die gesellschaftlichen Grundwerte oder Normen (neu) zu verankern. Die Idee an sich ist nicht neu, wohl aber die Dringlichkeit, mit der sie jetzt wieder aufkommt. Dies mag zwei Gründe haben. Erstens geht es darum, die organisatorischen Grundsätze einer im Wandel befindlichen Gesellschaft zu klären, deren Konturen immer verschwommener wirken. Es bedarf neuer Anhaltspunkte und Grenzmarken, um das gesellschaftliche Miteinander zu erleichtern. Der dreijährige Strategieplan 2016-2018 von Unia weist nachdrücklich auf diese Entwicklung hin und betont, wie wichtig und unerlässlich es ist, die Gesellschaft organisatorisch zu überdenken und inklusiv zu gestalten.

Diese Überlegungen treffen allerdings auf einen besonderen Kontext. So besteht die Gefahr, dass diese Neunormierung dazu missbraucht wird, zu trennen statt zu vereinen. Auch wenn die einzelnen Vorschläge unterschiedliche Schwerpunkte setzen, geht es einigen eher darum, „unsere“ Werte gegen die der „anderen“ Kulturen zu schützen, insbesondere gegen die „islamische Bedrohung“.

Die gemeinsame Einigung auf die Grundwerte und -normen unserer Gesellschaft erweist sich im Übrigen komplexer als gedacht. Die Debatte zeigt, wie sehr man auf Selbstbehauptung aus ist, ohne sich selbst genau definieren zu können.

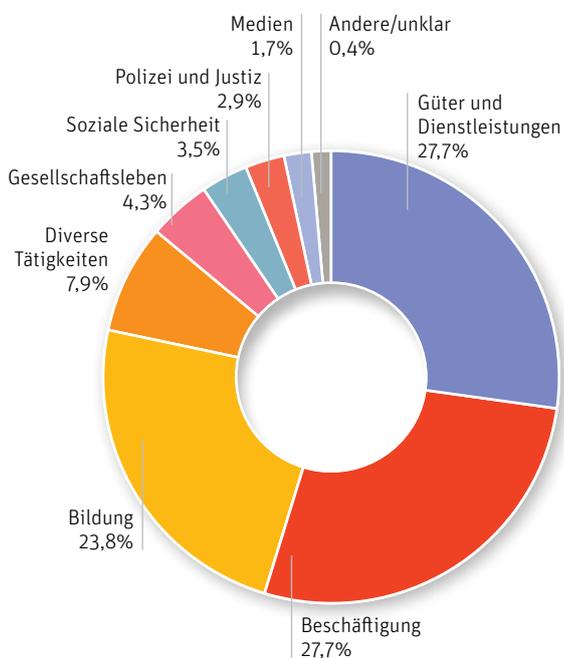
Offiziell fallen diese Initiativen nicht wirklich in den eigenen Zuständigkeitsbereich. Dennoch verfolgt Unia die möglichen Auswirkungen solcher Initiativen auf das gesellschaftliche Miteinander ganz genau. Daher plädiert Unia für eine respektvolle und offene Debatte, die frei von identitären Einflüssen und Unterwanderungen bleibt.

2.3 | Behinderung

2017 hat Unia 516 individuelle Fälle in Zusammenhang mit Behinderung eröffnet, was einen Anstieg von 6 % bedeutet und der Entwicklung entspricht, die allgemein festzustellen ist. Die am stärksten betroffenen Gesellschaftsbereiche sind Güter und Dienstleistungen (28,5 %), Beschäftigung (27,7 %) und Bildung (23,8 %), wobei sich die Größenverhältnisse zum Vorjahr kaum verändert haben.

Akten 2017: Merkmal 'Behinderung' - Aufteilung nach Bereich

Anzahl Akten: 516



Zugänglichkeit: ein Paradigmenwechsel, der auf sich warten lässt

Die Zugänglichkeit der öffentlichen Verkehrsinfrastrukturen und der öffentlichen Verkehrsmittel verzeichnet eine rückläufige Entwicklung. Ein tatsächliches Umdenken im Sinne des „universellen Designs“⁹⁴ findet jedenfalls noch nicht statt. Bei der Planung des öffentlichen Verkehrs und den Entscheidungen über künftige Investitionen wird der Bedarf der Benutzer mit eingeschränkter Mobilität, darunter auch der Personen mit Behinderung, immer noch weitgehend ignoriert. In Brüssel ist 2017 immerhin ein partizipativer Planungsprozess angelaufen, um das Netz der Nahverkehrsgesellschaft STIB/MIVB innerhalb von 10 Jahren zugänglich zu gestalten.

STIB/MIVB: ein partizipativer Aktionsplan

2014 hat Unia in Zusammenarbeit mit dem Collectif Accessibilité Wallonie Bruxelles (CAWaB, Kollektiv Zugänglichkeit Wallonie Brüssel) eine Empfehlung zur Zugänglichkeit des Netzes für Personen mit Behinderung an die STIB/MIVB gerichtet. Seither nimmt Unia regelmäßig an Konzentrationssitzungen und an einer Arbeitsgruppe teil, die verschiedene Aspekte der Zugänglichkeitspolitik thematisiert.

So hat die Regionalverwaltung Bruxelles-Mobilité eine Studie finanziert, die von einem Konsortium aus vier Planungsbüros durchgeführt wurde, um eine Zugänglichkeitsstrategie für das öffentliche Verkehrsnetz der STIB/MIVB auszuarbeiten. Unia begrüßt diese Initiative. Das Vorgehen gestaltet sich in der Tat ausgesprochen partizipativ, da ein reger Austausch zwischen Behindertenorganisationen und Vertretern der STIB/MIVB stattfindet und auch zwei Thementagungen abgehalten wurden. Zum einen ging es darum, eine prag-

94 Universal Design bezieht sich auf die Entwicklung von Gütern oder Dienstleistungen die durch alle, unabhängig von der Behinderung oder des Alters, genutzt und in Anspruch genommen werden können. Dieses Konzept betrifft die Zugänglichkeit und ist in der UN Konvention über die Rechte von Personen mit Behinderung verankert.



Parkplatz für Personen mit Behinderung teuer

Lena lebt in einer Sozialwohnung. Sie hat einen Parkausweis, mit dem sie die reservierten Parkplätze nutzen kann, die für Menschen wie sie, mit Behinderung, gedacht sind. Allerdings kostet sie ein solcher Parkplatz 10 € mehr im Monat als ein „herkömmlicher“ Parkplatz.

Unia hat sich daher mit der Wohnungsbaugesellschaft in Verbindung gesetzt, die bestätigte, dass ein solcher Parkplatz tatsächlich teurer, weil breiter, ist. Unia hat die Gesellschaft daran erinnert, dass dies eine Form der Diskriminierung darstellt, da die größeren Abmessungen der Parkfläche notwendig und keine persönliche Wahl sind. Die Wohnungsbaugesellschaft hat inzwischen ihre Regeln abgeändert und den Aufpreis von 10 € abgeschafft.

matische Bestandsaufnahme zu machen, um anschließend einen konkreten und realistischen Aktionsplan aufzustellen. Dieser dürfte in die zwei nächsten Betreiberverträge der STIB/MIVB 2018-2022 und 2023-2027 einfließen.

TEC: Verbot von Elektromobilen für Personen mit eingeschränkter Mobilität

Im Oktober 2013 hat das CAWaB (Kollektiv Zugänglichkeit Wallonie-Brüssel) eine Kooperationsvereinbarung mit der Nahverkehrsgesellschaft TEC unterzeichnet. Ziel dieser Vereinbarung ist es, die TEC-Linien nach und nach für Personen mit eingeschränkter Mobilität „zugänglich“ zu machen. Seitdem hat die TEC dieses Ziel auch weiter verfolgt, indem sie Busse und Haltestellen angepasst, ihr Personal fortgebildet und Personen mit eingeschränkter Mobilität besser informiert hat. Im Jahr 2017 aber beschloss die TEC, Elektromobile, wie sie Personen mit eingeschränkter Mobilität in Bussen mitführen, ausnahmslos zu verbieten, da diese Elektromobile kippen könnten. Unia bedauert diese Entscheidung, die nicht abgesprochen wurde, und appelliert an die TEC, ihren Standpunkt zu überdenken.

De Lijn: für eine Lockerung der Vorschriften

2017 hat Unia weiter an der Aktualisierung ihrer allgemeinen Stellungnahme⁹⁵ zur Verbesserung der Zugänglichkeit von de Lijn sowie einer spezifischen Stellungnahme zur Beförderung von Elektromobilen⁹⁶ gearbeitet. In diese Stellungnahmen sind unsere Empfehlungen zur Verbesserung der Zugänglichkeit von Verkehrsmitteln und Haltestellen sowie unsere Haltung gegenüber der Reservierungspflicht für Bus und Straßenbahn und dem Verbot der Beförderung von Elektromobilen mit Bus und Straßenbahn eingeflossen. Unia plädiert weiterhin für die Abschaffung der Reservierungspflicht und ruft dazu auf, das Elektromobilverbot nach entsprechender Beratung mit den betroffenen Verkehrsteilnehmern zu lockern.

SNCB/NMBS: Schließung der Schalter

Im Juni 2017 hatte die SNCB/NMBS angekündigt, dass sie ab September die Anzahl Bahnhöfe verdoppeln will, in denen man bis zu drei Stunden im Voraus eine persönliche Assistenz für Personen mit eingeschränkter Mobilität reservieren kann. Seit September wird dieser Dienst nun in 40 größeren Bahnhöfen angeboten, gegenüber 18 Bah-

nhöfen zuvor. Das ist zwar ein Fortschritt, allerdings auf Kosten anderer Aspekte. Insbesondere die Schließung der Schalter hat nachteilige Auswirkungen auf das Dienstleistungsangebot für Personen mit eingeschränkter Mobilität (keine Assistenz mehr möglich, unzugängliche Automaten, 7 € Zusatzgebühr bei Zahlung an Bord ...).

Wenngleich Unia im Jahr 2017 feststellen konnte, dass die SNCB/NMBS besser auf die Bedürfnisse von Benutzern mit Behinderung eingeht, ist doch das mangelnde Engagement zu bedauern, wenn es darum geht, die Zugänglichkeit des Netzes zu verbessern. Die Zugänglichkeit muss eine Grundvoraussetzung bei jeder Entscheidung in Sachen Netzbetrieb sein.

Im Juli 2017 hat das Gericht erster Instanz Brüssel sein Urteil⁹⁷ in einem Fall verkündet, bei dem es darum ging, dass einer Person im Rollstuhl die Assistenz beim Einstieg in einen Zug im Bahnhof Tienen verweigert wurde. Dieser Bahnhof war vor einigen Jahren renoviert worden und gilt eigentlich als zugänglich für Personen mit eingeschränkter Mobilität. Unia war dem Verfahren als Zivilpartei beigetreten.

Der Richter ist unserer Argumentation jedoch nicht gefolgt, sondern kam zu dem Schluss, dass die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen ein zu großer finanzieller Aufwand für die SNCB/NMBS wäre und nicht im Verhältnis zu den Vorteilen steht, die der Fahrgast im Rollstuhl hieraus zieht. Der Richter hielt den Vorschlag der SNCB/NMBS, dass die Person im Rollstuhl im Bahnhof Herentals einsteigen kann, der etwa 13 km von ihrem Wohnsitz entfernt ist, um zur Arbeit nach Turnhout zu kommen, das nur 11 km von ihrem Wohnsitz liegt, für gerechtfertigt.

Unia hat beschlossen, in Berufung zu gehen, da die von der SNCB/NMBS vorgelegten Kosten ihres Erachtens überhöht und die Vorteile unterschätzt wurden. Wir sind der Meinung, dass das Urteil nicht im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention ist und dass die verlangte Vorkehrung angemessen ist, da sich keine wirkliche Alternative bietet.

95 Unias Empfehlung zur Zugänglichkeit der Dienste von De Lijn kann auf www.unia.be in der Rubrik Empfehlungen in niederländischer Sprache eingesehen werden.

96 [Advies over de studieopdracht en beleidsaanbeveling rond scootmobielen](#), zur Einsicht auf www.unia.be, Rubrik Gesetzgebung und Empfehlungen.

97 [Gericht erster Instanz Brüssel, 18. Juli 2017](#), zur Einsicht auf www.unia.be in der Rubrik Rechtsprechung. Auf Niederländisch verfügbar.



SNCB/NMBS: Bahnhof Brüssel-Schuman, komplett zugänglich?

Nach mehreren Jahren Bauarbeiten ist der Bahnhof Brüssel-Schuman seit 2016 angeblich komplett zugänglich. Bis vor Kurzem bot die SNCB/NMBS aber noch keinerlei Assistenz für Personen mit Behinderung an.

Erst nach mehreren Anmahnungen von Unia und der VoG Passe le Message à ton Voisin hat die SNCB/NMBS den Bahnhof Brüssel-Schuman Anfang 2018 endlich in die Liste der Bahnhöfe aufgenommen, die eine Assistenz anbieten. Der Bahnhof besitzt nun ein Aufzugssystem als Ein- und Ausstiegshilfe für Zugfahrgäste mit Behinderung. Diese Assistenz muss allerdings 24 Stunden im Voraus reserviert werden.

Bei Niederflurzügen (Desiro oder M6) ist dieses System nicht erforderlich, weil bereits eine Zufahrtsrampe an Bord ist. Der Zugbegleiter kann diese Rampe ganz einfach anbringen, sofern der Bahnsteig die richtige Höhe hat. Leider erlaubt die SNCB/NMBS ihren Zugbegleitern bisher noch nicht, diese Rampen in Bahnhöfen zu benutzen. Dadurch hängen Personen mit Behinderung weiterhin vom Assistenzdienst ab, den sie vorher reservieren müssen.

Zugänglichkeit der Gemeinden

Nach der Arbeit, die Unia 2015 mit den Brüsseler Gemeinden begonnen hatte, stand 2017 die Zugänglichkeit der flämischen und wallonischen Gemeinden an. **90 wallonische Gemeinden und 80 flämische Gemeinde haben einen Online-Fragebogen beantwortet. Ziel war es, eine Übersicht ihrer Praktiken in Sachen Zugänglichkeit zu erhalten** und zu erfahren, inwieweit sie informiert sind.

Dieses Projekt soll Unia dazu verhelfen, präzisere Empfehlungen zu formulieren, um die lokalen Behörden zur Verbesserung der Zugänglichkeit ihrer öffentlichen Dienste zu bewegen, wobei der digitalen Zugänglichkeit ein besonderes Augenmerk zukommen soll. Außerdem geht es darum, die regionalen Behörden zur Annahme eines ganzheitlichen Aktionsplans für Zugänglichkeit anzuhalten, als Unterstützung der Aktionen von lokaler Seite.

2018 wird Unia einen halbtägigen Austausch in der Wallonie und in Flandern veranstalten, um die lokalen und regionalen Akteure sowie Organisationsvertreter zusammenzuführen, damit sie über gute Praktiken austauschen und Zugänglichkeitsprojekte in die Wege leiten.



Unia regt die Umsetzung des wallonischen Zugänglichkeitsplans an

2017 hat die Wallonie einen Zugänglichkeitsplan für Personen mit Behinderung und eingeschränkter Mobilität eingeführt. Dieser Plan umfasst 28 Maßnahmen, zu denen sich sämtliche Minister der wallonischen Regierung verpflichtet haben. Unia regt die Umsetzung dieses Plans mit großem Nachdruck an und sieht hierin einen ersten Schritt auf dem Weg zur tatsächlichen Achtung der Rechte, die in der UN-Behindertenrechtskonvention verankert sind.

Unia begrüßt insbesondere, dass eine der Maßnahmen im wallonischen Zugänglichkeitsplan die Schaffung anpassungsfähiger und angepasster Sozialwohnungen vorsieht (mit Quoten, einer Bestandsaufnahme ...). Diese Maßnahme ist unerlässlich, damit Personen mit Behinderung eigenständig leben können.

Unia bittet die Wallonie und die anderen Regionen allerdings, ambitionierter vorzugehen und ihren Gesetzesrahmen im Hinblick auf die Zugänglichkeit zu prüfen. Die derzeitigen Vorschriften betreffen nämlich nur öffentliche oder öffentlich zugängliche Neubauten, Renovierungsgebäude und Plätze. Unia ersucht die Behörden, ein ambitionierteres Regelwerk auszuarbeiten, damit auch die bestehenden Infrastrukturen, ob Gebäude, Wege oder öffentliche Verkehrsmittel, innerhalb einer angemessenen Frist zugänglich werden.

Assistenzhunde: Teilnahme an einer Aktion im Senat

Am 26. September 2017 sind die Mitglieder der BADF (Belgian Assistance Dog Federation⁹⁸) vor den Senat getreten, um Parlamentarier und den Privatsektor in Anwesenheit der Presse zu sensibilisieren. Bei dieser Gelegenheit hat Unia daran erinnert, dass es als Diskriminierung und

98 Verband der belgischen Assistenzhundesschulen.

Verstoß gegen die UN-Behindertenrechtskonvention gelten kann, wenn man einem behinderten Menschen den Zugang mit Assistenzhund verweigert. Bereits zuvor hatte Unia wiederholt Empfehlungen in diesem Sinne ausgegeben.

Immer wieder gehen bei Unia Meldungen von Personen ein, die einen Assistenzhund haben (auch Führ- oder Rehabilitationshund genannt), dem der Zugang zu öffentlichen Plätzen, insbesondere in Gaststätten, Geschäften oder Verkehrsmitteln, verweigert wurde. 2016 haben wir 40 Meldungen entgegengenommen, zu denen 23 individuelle Fälle wegen möglicher Diskriminierung eröffnet wurden. Betrachtet man die Statistiken der letzten 6 Jahre (2011 bis 2017), so sind bei Unia 292 Meldungen eingegangen, die zur Eröffnung von 113 Fällen führten. Alle 3 Regionen sind hiervon betroffen.

Unia freut sich über das Interesse der Teilnehmer und das Engagement von Akteuren wie COMEOS, dem Verband des belgischen Handels- und Dienstleistungssektors, oder FASNK, der Föderalagentur für die Sicherheit der Nahrungsmittelkette, um in dieser Angelegenheit zügig voranzukommen. Bei diesem Treffen hat sich auch gezeigt, dass das Gastgewerbe besser über die geltende Rechtslage informiert werden muss. Seit diesem Treffen ist jedenfalls deutlich die Bereitschaft der einzelnen Akteure (BADF, COMEOS, FASNK und Unia) zu erkennen, gemeinsam an einer Sensibilisierungsaktion für den diskriminierungsfreien Zugang von Assistenzhunden zu arbeiten.



Ein Hotel in Spanien verweigert Assistenzhunden den Zugang

Eine sehbehinderte Frau erfuhr über die Reiseagentur, bei der sie einen Urlaubsaufenthalt in einem Hotel in Spanien gebucht hatte, dass dieses Hotel keine Assistenzhunde zulässt. Dabei haben sowohl Spanien als auch Belgien gesetzlich festgelegt, dass Assistenzhunde Zugang zu allen öffentlichen und öffentlich zugänglichen Plätzen, Verkehrsmitteln und Gebäuden haben. Unia hat die Rechtsabteilung der Reiseagentur über die Rechtslage in Spanien informiert und sie ersucht, das Hotel anzunehmen. Letztendlich hat das Hotel den Hund akzeptiert, sodass die Frau ihren Urlaub ohne Aufpreis im Hotel ihrer Wahl in Spanien verbringen konnte, zusammen mit ihrer Familie und dem Hund.

IT und Zugänglichkeit: Möglichkeiten, die nicht hinlänglich genutzt werden

2017 hat Unia sieben individuelle Fälle in Zusammenhang mit IT-Unternehmen eröffnet. Dabei ging es meist um gehörlose, hörgeschädigte, blinde oder sehgeschädigte Personen. Obwohl diese Unternehmen bemüht sind, kommunikationstechnische Hightech-Lösungen anzubieten, wird die Frage nach der Zugänglichkeit der Dienstleistungen für Personen mit Behinderung oft ausgeklammert.

Die Meldungen, die bei uns eingehen, betreffen vor allem Probleme mit den Untertiteln von Fernsehsendungen (zu schnell, unvollständig oder nicht vorhanden), das Fehlen einer Audiodeskription sowie zahlreiche Probleme mit Kundendiensten. Die Bearbeitung elektronischer Anfragen, mit denen man teilweise auf den Bedarf gehörloser Personen einzugehen versucht, funktioniert schlecht oder fast schon im Regelfall mit Verspätung. Einige Personen mit Behinderung werden telefonisch an den Kundendienst weitergeleitet, weil das Personal die wenigen Bestimmungen zugunsten von Kunden mit Behinderung nicht wirklich kennt.

Krankenhäuser und gehörlose Menschen

Unia erhält schon seit einigen Jahren Meldungen von gehörlosen Personen wegen Zugänglichkeitsproblemen in Krankenhäusern, vor allem deshalb, weil keine Gebärdendolmetscher zur Verfügung stehen oder ihre Dienstleistungen nicht erstattet werden. 2017 und 2018 hat Unia eine **Umfrage bei flämischen, französischsprachigen und deutschsprachigen Krankenhäusern** durchgeführt, um zu erfahren, wie sie gehörlose Personen empfangen und inwieweit sie über angemessene Vorkehrungen Bescheid wissen. Auf Grundlage der Ergebnisse dieser Umfrage hat Unia im Frühjahr 2018 zwei Workshops organisiert, unter anderem mit Vertretern gehörloser und hörgeschädigter Personen, Vertretern von Behörden, Krankenhausmitarbeitern und Gebärdendolmetschern, um über die Empfehlungen zu sprechen, die in dieser Hinsicht zu formulieren sind.

Unia wird im Herbst 2018 einen Bericht mit Empfehlungen für die (regionalen und föderalen) Behörden und die belgischen Krankenhäuser veröffentlichen. In Zusammenarbeit mit dem französischsprachigen Gehörlosenverband Belgiens FFSB (Fédération francophone des Sourds de Belgique), dem flämischen Gehörlosenverband Doof Vlaanderen und der Ahosa VoG soll zudem ein Informationsblatt für das Krankenhauspersonal erscheinen, insbesondere mit Ratschlägen zur Aufnahme und Betreuung gehörloser Personen. Auch die Patienten selbst werden Informationen erhalten, um sie über ihre Rechte aufzuklären.



Gehörloskeitsfachmesse „Salon Surdité“ und Internationaler Gehörlosentag „Werelddovendag“

Unia hat am 23. September 2017 an der Brüsseler Fachmesse zum Thema Gehörlosigkeit teilgenommen, dem Salon de la Surdité, der vom Französischsprachigen Gehörlosenverband Belgiens FFSB (Fédération Francophone des Sourds de Belgique) organisiert wird und die Besucher über die technischen, sozialen und kulturellen Aspekte der Gehörlosigkeit informiert. Zugleich bot sich den Besuchern die Gelegenheit, ihre Erfahrungen mit Unia auszutauschen, was die Situation gehörloser Schüler im Pflichtunterricht anbelangt, sei es als Eltern, ehemaliger Schüler, Lehrperson, Begleiter, Gebärdendolmetscher.... Unia hat den Input der Besucher dazu genutzt, zusammen mit dem Generalbeauftragten für Kinderrechte Empfehlungen für die Behörden zu formulieren.

Unia hat auch am *Werelddovendag* am 30. September 2017 in Löwen Präsenz gezeigt. An diesem Tag der offenen Tür organisiert die Gehörlosengemeinde eine Informationsbörse mit externen Fachleuten, Vorlesungen und Workshops. Unia hat die Gehörlosen zu diesem Anlass über die Aufträge des Zentrums informiert und nach den Bedürfnissen der Besucher gefragt. Außerdem haben wir den neuen Bereich „Gebärdensprache“ auf der Website von Unia und das Modul „Angemessene Vorkehrungen“ der Online-Ausbildungsplattform eDiv vorgestellt, die auch für gehörlose Personen uneingeschränkt zugänglich ist. 2017 war übrigens eine besondere Auflage dieses Internationalen Thementags, da sie mit dem 40-jährigen Bestehen des flämischen Gehörlosenverbandes Fevlado zusammenfiel, der bei dieser Gelegenheit einen neuen Namen angenommen hat. Er heißt jetzt „Doof Vlaanderen“.

Bürgersinn: Wir haben Rechte

Ich habe eine Behinderung und ich habe das Recht zu wählen!

Wählen ist ein Grundrecht und eine unverzichtbare Säule der Demokratie und des Bürgersinns. Die von Belgien ratifizierte UN-Behindertenrechtskonvention erinnert uns in Art. 29 ganz klar daran, dass die Vertragsstaaten sich dazu verpflichten: „sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen wirksam und umfassend am politischen und öffentlichen Leben teilhaben können, [...] *was auch das Recht und die Möglichkeit einschließt, zu wählen und gewählt zu werden*“.

Erfahrungsberichte und Meldungen zu den Wahlen zeigen jedoch, dass manche Personen mit Behinderung ihr Wahlrecht nicht wirklich ausüben können, obwohl sie hierzu rechtsfähig sind. Technische oder administrative Barrieren und auch mangelnde Informationen stehen im Weg.

Seit Jahren plädiert Unia für eine Vereinheitlichung und Klarstellung der Regeln, nach denen eine Person mit Behinderung bei den Wahlen **Anrecht auf eine Begleitperson in der Wahlkabine** hat. Die Bestimmungen sind aber nicht einheitlich und sorgen für Verwirrung bei den verschiedenen Wahlen (Kommunal-, Regional-, Provinzial-, Föderal- und Europawahlen), nicht nur, weil die Wahlen manchmal auf Papier und manchmal elektronisch stattfinden, sondern auch, weil eine Behinderung nicht immer sichtbar ist oder die Frage, ob sie anerkannt ist, nicht immer geklärt scheint usw. Die Abänderung des Wahlgesetzbuches dürfte ab 2018 für mehr Klarheit sorgen, doch findet sie erst bei den Föderal- und Europawahlen 2019 Anwendung. Unia wird die Entwicklungen aufmerksam verfolgen.

2018 hat Unia beschlossen, eine **qualitative und quantitative Studie zur Effektivität des Wahlrechts** durchzuführen. Die Studie soll die Praktiken bei der Ausübung des Wahlrechts von Personen mit Behinderung in Erfahrung bringen und Hindernisse aufzeigen, mit denen die Betroffenen, ihre Familie und/oder ihr institutionelles Umfeld hierbei konfrontiert sind. Die Studie soll zudem ermitteln, welche Instrumente und Praktiken die Organisationen und Behörden anbieten, um ihnen zu einem besseren Verständnis des politischen Lebens und zur einfacheren Stimmabgabe zu verhelfen. Anhand dieser Studie möchte man zudem eine Methodik entwickeln, um die Wahlbeteiligung der Zielgruppe bei den Kommunalwahlen 2018 zu messen und dieses Vorgehen bei den Wahlen 2019 zu wiederholen.

Eine preisgekrönte Kampagne, die 2017 fortgesetzt wurde



Anlässlich des Internationalen Tages der Menschen mit Behinderung am 3. Dezember hat Unia alle wahlberechtigten Personen mit Behinderung dazu aufgerufen, im Oktober 2018 und im Mai 2019 ihre Stimme abzugeben. Dabei ging es um eine leicht überarbeitete Neuauflage der Unia-Kampagne „Ich habe eine Behinderung und ich habe Rechte“.

Der Film zu dieser Kampagne hat übrigens den Canal C Award für den besten Film in der Kategorie Kommunikation über Behinderung beim *Extraordinary Film Festival* im November 2017 in Namur erhalten, worauf Unia sehr stolz ist.

Das Extraordinary Film Festival (www.teff.be) vermittelt der breiten Öffentlichkeit, der Fachwelt und auch den Betroffenen selbst ein positives Bild vom Menschen mit Behinderung in seiner Alltagsrealität und Vielfalt an Fähigkeiten, entgegen den althergebrachten Vorurteilen. Das Festival findet alle 2 Jahre statt und präsentiert eine Auswahl belgischer und ausländischer Werke, ob Zeichentrick-, Dokumentar- oder Spielfilm.

Der von Unia vorgeführte Film *Ich habe eine Behinderung und ich habe Rechte* wurde im Dezember 2016 zum 10-jährigen Bestehen der UN-Behindertenrechtskonvention von und für Personen mit Behinderung gedreht, in Zusammenarbeit mit der PR-Agentur Bonjour. Der Film ist auf www.unia.be in der Rubrik Sensibilisierung und Prävention abspielbar.



Unia wurde während des Extraordinary Film Festivals in Namur für den Film 'Ich habe eine Behinderung und ich habe Rechte' ausgezeichnet (November 2017)



Wahlen und Behinderung: undeutliche Richtlinien



„Unterstützt durch jemanden dem ich vertraue fühle ich mich sicherer“, bestätigt Joke.

Joke hat eine Sehbehinderung und versteht immer noch nicht, warum sie am Wahltag nicht ihre eigene vertraute Begleitperson mit in die Kabine nehmen durfte. Diese Frage sorgte für lange Diskussionen im Wahllokal. „Alle mussten warten, weil niemand genau wusste, was im Gesetz steht. Am Ende sind wir zu zweit in die Kabine gegangen. Das war einfacher für mich. Der Präsident des Wahlbüros wollte mir eine fremde Begleitperson zuweisen, aber das wollte ich nicht. Ich habe lieber jemanden dabei, den ich kenne und dem ich vertrauen kann. Warum ist das so schwer zu verstehen? Außerdem gibt es ja nicht nur Wähler mit Behinderung, die dabei unterstützt werden möchten, sondern auch ältere Leute, die oft eine Begleitperson ihrer Wahl dabei haben. Wenn man jedes Mal diskutieren muss, was möglich ist und was nicht, hat man am Ende keine Lust mehr auf die Wahlen und geht gar nicht mehr hin“.



„In meiner Schule lernen wir was Wahlen sind und suchen die Parteiprogramme“, erklärt Kathy

Kathy erinnert sich noch, wie sie zum ersten Mal wählen gehen durfte. „Mama ist mitgegangen und hat mir am Computer ein bisschen geholfen. Das war schön, und ich war froh, dass ich meine eigene Partei wählen durfte.“ Ihre Mutter, Linda, ist fest davon überzeugt, dass jede Stimme zählt, auch die von Kathy. „Nur weil jemand eine geistige Behinderung hat, heißt das nicht, dass er nicht wählen kann“, erklärt sie. „Die Parteien müssen ihr Wahlprogramm nur einfacher formulieren, damit es für alle zugänglich und verständlich ist“, betont Linda. Und damit am Tag selbst alles glatt läuft, bereitet Kathy sich schon mal vor: „In der Schule lernen wir alles über die Wahlen. Wir suchen auch zusammen Informationen in den Zeitungen. Darin lesen wir, welche Ideen jede Partei hat.“

Personen mit Behinderung aus der Armut befreien

Im Januar 2017 hat sich Unia an die ehemalige Staatssekretärin für Chancengleichheit, Elke Sleurs, gewandt⁹⁹, um das Armutsrisiko und den prekären Alltag behinderter Menschen anzusprechen. 40 % der Personen mit Behinderung leben gegenwärtig von Beihilfen und müssen mit weniger als 1.000 Euro im Monat auskommen, was **unter der europäischen Armutsgrenze** liegt. Bei diesem Betrag sind Zusatzkosten durch die Behinderung noch nicht einmal einberechnet, wie Behindertentransporte, Wohnungsanpassungen oder Arztkosten.

Das Eingliederungseinkommen vor Indexangleichung wurde zwar erhöht, um die Tax-Shift aus sozialen Gründen zu korrigieren, doch wurde diese Erhöhung nicht auf die Beihilfe als Einkommensersatz angewandt, obwohl diese unter dem Eingliederungseinkommen liegt und die Beträge jetzt nicht mehr implizit indexgebunden sind, wie dies seit 1987 der Fall war. Die Regierung hat nun eine Korrektur vorgenommen, die ab 2017 greift, aber nicht rückwirkend.

Der Ausschuss, der mit der Durchsetzung und Überwachung der UN-Behindertenrechtskonvention beauftragt ist, fordert seit Jahren einen **koordinierten Aktionsplan in Sachen Behinderung**. In den Ministerkonferenzen, die ansonsten in unserem föderierten Staat mit seinen stark zerstückelten Aufgabenbereichen nützlich und notwendig sind, ist dies aber nach wie vor kein Thema.

2017 verlief auch die Verwaltung der Behindertenbeihilfen alles andere als glatt, da sich die Bearbeitungsfristen im Schnitt deutlich verlängert haben. Die Einhaltung der Fristen und die Zugänglichkeit der Telefenzentrale der Generaldirektion für Personen mit Behinderung sind Probleme, die seit Jahren wiederkehren und 2017 einen traurigen Höhepunkt erreichten, vor allem aufgrund eines neuen EDV-Systems, das sich als untauglich erwies. Unia kann die Empfehlungen des Nationalen Rates für Personen mit Behinderung zur Einhaltung der gesetzlichen Fristen (Stellungnahme 2017/13¹⁰⁰) und seine Stellungnahme 2017/03¹⁰¹ nur unterstützen. Darin prangert der Rat die besagte Situation an, in der „600.000 Personen mit anerkannter Behinderung und auch ihre Familienmitglieder Schaden durch die GD PmB erleiden“. Trotz der von Zuhail Demir, Staatssekretärin für Personen mit Behinderung, ergriffenen Maßnahmen steigt die Zahl der Akten, deren Bearbeitung in Verzug ist, weiter an.

99 Der Textauszug ist einem Meinungsartikel entnommen, der im Januar 2017 in der Monatszeitschrift Sampol erschienen ist (<http://www.sampol.be>).

100 <http://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2017-13.html>.

101 <http://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2017-03.html>.



Fachmesse REVA: eine einzigartige Austauschgelegenheit

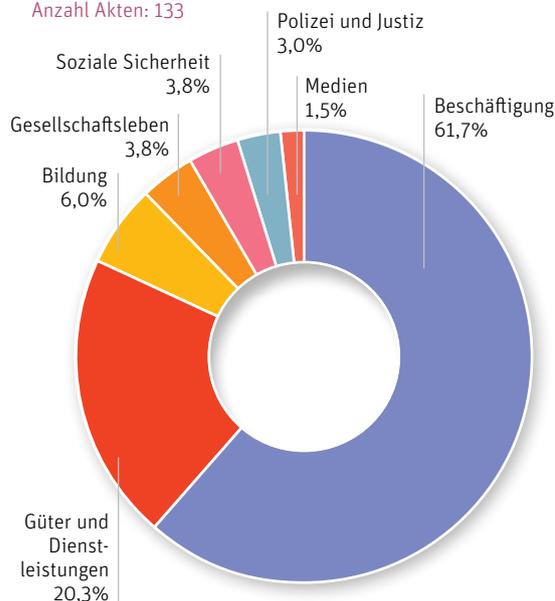
Vom 20. bis 22. April hat Unia erstmals als Aussteller an der REVA teilgenommen, der zweijährlichen Informations- und Austauschmesse auf dem Messegelände Flanders Expo zu allen Aspekten der Behinderung. Die Teilnahme an der REVA war für Unia die perfekte Bühne, um ihre Arbeit für die Rechte von Personen mit Behinderung vorzustellen, und zugleich eine gute Gelegenheit für ihre Mitarbeiter, den direkten Dialog mit den Betroffenen und ihrem Umfeld zu suchen. Unia hielt auch einen Vortrag im Rahmen der REVAstudy über inklusive Bildung und angemessene Vorkehrungen in der Lernumgebung.

2.4 | Gesundheitszustand

2017 war ein beträchtlicher zahlenmäßiger Anstieg der Fälle beim Gesundheitszustand festzustellen (+52,9 %). In 6 von 10 Fällen ging es um Beschäftigung. Es ist zu vermuten, dass dieser Anstieg teilweise darauf zurückzuführen ist, dass die Entlassung einer an Krebs erkrankten Angestellten Ende 2016 für Schlagzeilen sorgte. Unia hatte sich an das Arbeitsgericht Gent gewandt, um den Tatbestand der Diskriminierung bestätigen zu lassen, und den Fall auch gewonnen.

Akten 2017: Merkmal 'Gesundheitszustand' - Aufteilung nach Bereich

Anzahl Akten: 133



Unia stellt fest, dass Arbeitgeber inzwischen immer schneller dazu übergehen, eine Person aus Krankheitsgründen zu entlassen, wenn sie in ihrer Arbeit eingeschränkt ist, statt erst sorgfältig zu prüfen, was die betreffende Person benötigt, um weiterarbeiten zu können. In mehreren Fällen geht es um den Bradford-Faktor, eine Methode zur Messung des Absentismus (Arbeitsausfalls) in einem Unternehmen. Dieser Faktor wird teilweise dazu verwendet, Arbeitnehmer zu sanktionieren, wenn sie wiederholt fehlen, selbst wenn die Fehlzeiten rechtmäßig begründet wurden.

In dem Evaluationsbericht, den Unia im Februar 2017 zum Antidiskriminierungsgesetz veröffentlicht hat, wird empfohlen, die Bestimmungen zu diesem geschützten Merkmal zu vereinheitlichen. Während das Antidiskriminierungsgesetz nämlich den „gegenwärtigen oder künftigen Gesundheitszustand“ als geschütztes Merkmal festhält, ist in dem Zusammenarbeitsabkommen zur Schaffung des interföderalen Zentrums für Chancengleichheit (Unia) ganz allgemein die Rede vom „Gesundheitszustand“ als geschütztem Merkmal, so auch in dem Dekret vom 10. Juli 2008 zur Festlegung des Rahmens der flämischen Chancengleichheits- und Gleichbehandlungspolitik. Das Kollektive Arbeitsabkommen Nr. 95 vom 10. Oktober 2008 über Gleichbehandlung in allen Phasen der Arbeitsbeziehung hat hingegen die „Krankengeschichte“ als geschütztes Merkmal aufgenommen.

Der Unterschied liegt nicht nur in den Begriffen an sich. Unia weiß aus Erfahrung, dass die Zugrundelegung des „gegenwärtigen oder künftigen Gesundheitszustands“ im Antidiskriminierungsgesetz zu restriktiv ist und den vorherigen Gesundheitszustand außer Acht lässt. Bei der Umstrukturierung eines Großunternehmens beispielsweise wurden Entlassungskriterien festgelegt, indem man negative Punkte nach der Anzahl krankheitsbedingter Fehltag vergab. Eine Person, die an Krebs erkrankt war und nun geheilt oder auf dem Weg der Genesung ist, dürfte also in einem solchen Fall entlassen werden. Der Arbeitsgerichtshof hat inzwischen geurteilt, dass das Antidiskriminierungsgesetz keine Anwendung findet, weil der vorherige Gesundheitszustand kein gesetzlich geschütztes Merkmal ist. Unia vertritt den Standpunkt, dass das Gesetz abgeändert werden muss, um solchen Situationen Rechnung zu tragen.



Diabetes heißt nicht gleich arbeitsunfähig

Am 16. Oktober 2017 hat der Arbeitsgerichtshof Antwerpen erneut die Hafenbehörden und einen Arbeitsmediziner verurteilt. Es ging um einen Fall, in dem ein Hafenangestellter seine Arbeitsstelle verlor, weil er Träger des Typ-1-Diabetes ist. Bereits im Jahr 2011 hatte ein ähnlicher Fall zu dem gleichen Urteil geführt.

Anlässlich des Weltdiabetestages am 14. November hat Unia daher beschlossen, die Grundsätze der Antidiskriminierungsgesetzgebung im Bereich Beschäftigung speziell in Zusammenhang mit dem Gesundheitszustand durch die Presse Erinnerung zu rufen. Die Sicherheitsvorschriften am Arbeitsplatz haben selbstverständlich Vorrang, doch stellt Unia klar, dass der automatische Ausschluss aller Diabetiker eine Diskriminierung darstellt. Der Arbeitsmediziner muss in jedem Einzelfall und anhand einer persönlichen Gesundheitsbilanz prüfen, ob die betreffende Person arbeitsfähig ist oder nicht.

HIV-Infizierte werden weiterhin diskriminiert ...

Immer noch werden HIV-Infizierte diskriminiert, vor allem in den Bereichen Versicherung und Beschäftigung. Zu diesem Schluss kommt eine im März 2017 veröffentlichte Studie¹⁰² der Beobachtungsstelle für AIDS und Sexualitäten (Observatoire du sida et des sexualités) der Universität Saint-Louis in Zusammenarbeit mit Unia. Ausgangspunkt der Erhebung waren Meldungen, die seit 2003 bei Unia eingegangen sind, das heißt dem Jahr des ersten Antidiskriminierungsgesetzes.

Es ist die **erste Erhebung dieser Größenordnung zum Thema Diskriminierung von Personen mit HIV-Infektion in Belgien**. Insgesamt wurden 141 Meldungen analysiert und 18 Gespräche geführt, um die Situationen

102 Der Bericht *La sérophobie en actes* des Observatoire du sida et des sexualités, März 2017, findet sich auf der Website www.unia.be in der Rubrik Publikationen.

und Auswirkungen der Angst oder Feindseligkeit gegenüber HIV-Infizierten besser zu verstehen.

Allgemein ist die Zahl der in Zusammenhang mit HIV eingegangenen Meldungen seit 2003 gestiegen, im Schnitt um etwa 10 Meldungen pro Jahr. Mehr als ein Drittel der analysierten Meldungen betraf die Zugänglichkeit und das Angebot von Gütern und Dienstleistungen, insbesondere die Verweigerung eines Versicherungsvertrags oder die Berechnung eines Prämienzuschlags aufgrund der HIV-Infektion des Antragstellers.

Der zweite Bereich, in den fast ein Viertel der Meldungen fällt, ist die Beschäftigung. Hier geht es hauptsächlich um Entlassungen oder verweigerter Vertragsverlängerungen nach Bekanntwerden der HIV-Infektion durch einen obligatorischen Screening-Test oder einen ohne Wissen der Mitarbeiter durchgeführten Test oder infolge von Abwesenheiten des betreffenden Arbeitnehmers wegen der Verschlechterung seines Gesundheitszustands. In weiteren Fällen ging es um Mobbing oder verweigerter Beförderungen.

Es sei angemerkt, dass selbst diejenigen Personen, die nicht diskriminiert wurden, die Diskriminierungsmöglichkeit dennoch derart verinnerlicht haben, dass sie der ungleichen Behandlung vorgreifen und von sich aus auf Distanz gehen.

Neben den direkten Auswirkungen solcher Verhaltensweisen sind bedrückende Gefühle festzustellen (Ungerechtigkeit, Verlassenheit, Verrat, Scham), die den Gesundheitszustand der mit einer HIV-Infektion lebenden Person noch verschlimmern können. Um den Diskriminierungen zu entgehen oder ihnen vorzugreifen, verschweigen viele ihre HIV-Infektion. Diese beiden Sachverhalte sind allerdings nicht im Sinne der Empfehlungen zur AIDS-Bekämpfungspolitik.

Die Studie erinnert uns daran, wie immens wichtig es ist, für eine Kombination aus medizinischer und sozialer Unterstützung zu sorgen, unter anderem, um Diskriminierungen zu vermeiden, damit eine HIV-Infektion wirklich als etwas Normales empfunden wird.

... doch zum ersten Mal wird ein Versicherer verurteilt, weil er eine HIV-Antragstellerin abgelehnt hat

Am 22. Juni 2017 hat das Handelsgericht Brüssel der Versicherungsgesellschaft Cardif befohlen, eine diskriminierende Praxis zu unterlassen, nämlich die Verweigerung

einer HIV-infizierten Person, unter Androhung eines Zwangsgeldes von 2.500 Euro pro festgestellten Verstoß¹⁰³.

Damit gibt das Gericht einer Frau Recht, deren Restschuldversicherung im Rahmen eines Hypothekarkredits verweigert wurde, weil sie HIV-positiv ist. Hiergegen hat sie eine gerichtliche Klage eingereicht, worauf Unia dem Verfahren beigetreten ist.

Cardif, eine Tochtergesellschaft der Gruppe BNP Paribas, hatte vor Gericht erklärt, dass sie außerstande sei, das Risiko zu bewerten, und der Frau deshalb lieber keine Versicherung angeboten habe. Mit dieser Verweigerung verstößt Cardif jedoch gegen das Gesetz vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung von Diskriminierungen, unter anderem aufgrund des Gesundheitszustands.

Unia begrüßt dieses Urteil selbstverständlich. Durch die Verweigerung einer Restschuldversicherung aufgrund einer HIV-Infektion verwehrt man der betroffenen Person den Zugang zu einem Eigenheim und hindert sie daran, ihr Leben zu verwirklichen.



Gute Praxis: Bitte um Stellungnahme wegen neuer Versicherungspolice

Der FÖD Wirtschaft und die Finanzmarktaufsicht FSMA haben Unia um eine Stellungnahme zu einer neuen Versicherungspolice gebeten, die Frauen eine Pauschalzahlung zugesteht, wenn sie an Brust- oder Gebärmutterkrebs erkranken. Die Bedingungen zum Abschluss einer Versicherung rühren allerdings an zwei Merkmale, die durch das Antidiskriminierungsgesetz geschützt sind, nämlich Alter (die Unterzeichnerin muss jünger als 50 Jahre sein) und Gesundheitszustand (die Unterzeichnerin darf vor Vertragsabschluss noch keine Krebserkrankung gehabt haben). Die Statistiken und wissenschaftlichen Daten zur Messung der Proportionalität der Segmentierungskriterien sind komplex und ändern sich schnell. So wurde vereinbart, diese Daten regelmäßig auszuwerten, um die Vertragsabschlusskriterien zeitnah an die wissenschaftlichen Daten anpassen zu können. Diese konstruktive Zusammenarbeit mit dem Versicherer basiert auf Transparenz und offenem Dialog.

¹⁰³ Das Urteil des Handelsgerichts Brüssel vom 23. Juni 2017 findet sich auf der Website www.unia.be in der Rubrik Rechtsprechung. Auf Französisch verfügbar.



Diskriminierungen im Versicherungssektor: Fragerunde an Unia

Unia legt jedes Jahr eine Vielzahl an Akten im Bereich Versicherungen an. Die meisten betreffen Restschuldversicherungen, Krankenhausversicherungen, Einkommensgarantien oder Autoversicherungen. Es handelt sich in der Regel um eine Verweigerung die Person zu versichern, erhöhte Prämien oder Garantieausschlüsse.

In den meisten Fällen sind die Merkmale Behinderung oder jetziger/zukünftiger Gesundheitszustand betroffen. Aber das Alter wird auch regelmäßig aufgeführt.

Die Entscheidungen müssen nicht nur in Einklang mit der Antidiskriminierungsgesetzgebung sondern auch mit dem Schutz der Privatsphäre, der Versicherungsgesetzgebung und den Rechten des Patienten sein. Unia hat die häufig gestellten Fragen zu dieser komplexen Fragestellung zusammengestellt.

Mehr Informationen auf Französisch und Niederländisch verfügbar: <https://www.unia.be/fr/articles/les-discriminations-dans-le-secteur-des-assurances>

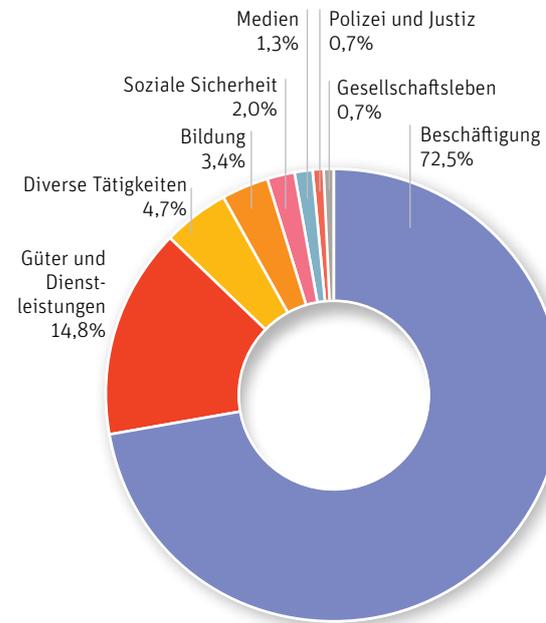
2.5 | Alter

Im Jahr 2017 hat Unia 141 individuelle Fälle von vermutlicher Diskriminierung aufgrund des Alters eröffnet, und somit fast die gleiche Anzahl wie im Jahr 2016. In 70 % der Fälle geht es um die Beschäftigung und in etwas mehr als jedem siebten Fall um Güter und Dienstleistungen (vor allem Versicherungen), was sich mit den Größenordnungen vom Vorjahr deckt.

Diskriminierung aufgrund des Alters, insbesondere bei der Beschäftigung, war bereits 2016 Gegenstand zahlreicher öffentlicher Debatten, insbesondere nach zwei Fällen, die Unia gemeldet wurden und für Schlagzeilen sorgten (*Dovy* und *Belgocontrol*), und auch infolge einer Sensibilisierungskampagne¹⁰⁴ anlässlich des Internationalen Tags der älteren Menschen.

Akten 2017: Merkmal 'Alter' - Aufteilung nach Bereich

Anzahl Akten: 149



Am 13. Juni 2017 hat der Arbeitsgerichtshof Gent das Urteil gegen den Küchenmöbelhersteller Dovy bestätigt¹⁰⁵, der einen 59-jährigen Bewerber aufgrund seines Alters diskriminiert hatte. Der Bewerber erhielt folgende Mitteilung: „Sie haben tatsächlich das perfekte Profil für diese Stelle, bis auf das Alter.“

Im Fall Belgocontrol sind fast 30 individuelle Meldungen bei Unia eingegangen. Es sei daran erinnert, dass Belgocontrol im Juli 2016 ein Anwendungsverfahren für Fluglotsen gestartet hatte, bei dem die Kandidaten zwischen 18 und 25 Jahre alt sein mussten, um an der erforderlichen Ausbildung teilnehmen zu dürfen. Unia hat sich 2017 mehrere Male mit den Vertretern von Belgocontrol zusammengesetzt, um sie zu den Gründen der Altersbegrenzung und zur Rechtfertigung dieser Gründe zu befragen. Ziel war es, eine Lösung sowohl auf struktureller Ebene als auch individuell für die Antragsteller auszuhandeln. Trotz des offenen und ehrlichen Dialogs hat Belgocontrol den diskriminierenden Aspekt nicht anerkannt und Unia nicht von den vorgebrachten Rechtfertigungen überzeugen können. Demzufolge hat der Verwaltungsrat von Unia beschlossen, die Justiz einzuschalten. Das Verfahren läuft nun. Wir bedauern auch, dass Belgocontrol 2017 erneut Stellen mit derselben Altersbegrenzung ausgeschrieben hat.

104 Die Kampagne *Trop jeune ? Trop vieux ?* findet sich auf www.unia.be in der Rubrik Sensibilisierung.

105 Das Urteil vom 13. Juni 2017 steht zur Einsicht auf www.unia.be in der Rubrik Rechtsprechung. Auf Niederländisch verfügbar.



Zu alt, um ein Auto zu mieten?

Ein Mann wollte im Urlaub einen Wagen mieten. Er wandte sich an einen Autoverleih, doch wurde seine Anfrage abgelehnt, weil er über 65 Jahre alt ist. Unia hat daraufhin Kontakt zu dem Unternehmen aufgenommen, das die Entscheidung mit dem Argument zu rechtfertigen versuchte, dass es bereits schlechte Erfahrungen mit älteren Fahrern gemacht hat.

Aktuelle Statistiken von Assuralia zeigen jedoch, dass die Gruppe der 51 bis 75 Jahre alten Fahrer diejenige ist, die am wenigsten Verkehrsschäden verursacht. Die Altersbegrenzung auf 65 Jahre verstößt somit gegen geltendes Recht, da sie weder notwendig noch dem angestrebten Ziel angemessen ist. Das Autoverleihunternehmen hat diese Argumentation akzeptiert und die Altersbegrenzung aus ihren Geschäftsbedingungen gestrichen.

2.6 | Sexuelle Orientierung

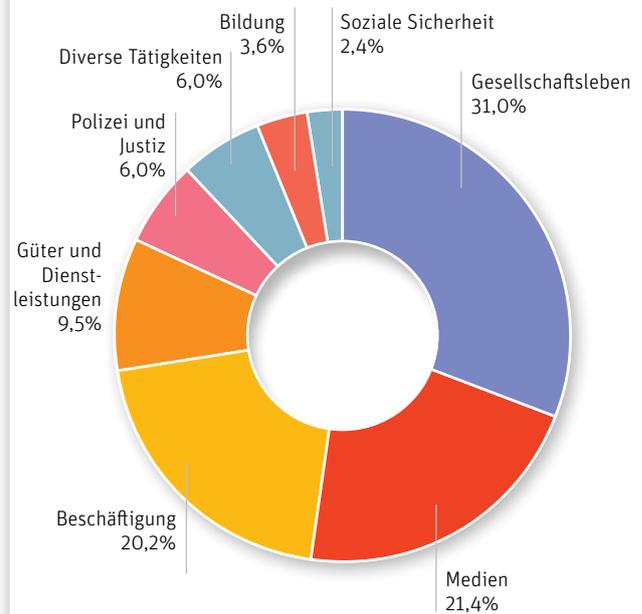
2017 hat Unia 84 Fälle vermeintlicher Diskriminierung von homosexuellen oder bisexuellen Personen eröffnet, was einen Rückgang zu 2016 (104 Fälle) bedeutet, doch dem Schnitt der letzten Jahre entspricht. Wie bei den anderen Merkmalen hat sich die Verteilung dieser Fälle nach Gesellschaftsbereichen kaum verändert. In Sachen sexueller Orientierung wird Unia hauptsächlich wegen Konflikten mit Nachbarn oder in der Öffentlichkeit (verbale oder sogar körperliche Gewalt) eingeschaltet. Der Rückgang zu 2016 ist vor allem im Bereich Medien festzustellen (u. a. Internet und soziale Medien).

In Sachen Gleichberechtigung gilt die belgische Gesetzgebung zwar in vielerlei Hinsicht als vorbildlich, doch es herrscht weiterhin Verbesserungsbedarf. Im Juli 2017 hat Unia diesbezüglich mehrere Empfehlungen in einem Bericht¹⁰⁶ formuliert, den Sie Vitit Muntarbhorn vorgelegt hat, dem unabhängigen Experten für Schutz vor Gewalt und Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität am UNO-Hochkommissariat für Menschenrechte.

¹⁰⁶ Das [Informationsschreiben an Vitit Muntarbhorn](#) (unabhängiger Experte für den Schutz vor Gewalt und Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität) kann auf www.unia.be in der Rubrik Empfehlungen auf Französisch oder Niederländisch konsultiert werden.

Akten 2017: Merkmal 'sexuelle Orientierung' - Aufteilung nach Bereich

Anzahl Akten: 84



Wir plädieren dafür, dass die **Straffreiheit bei diskriminierenden Pressedelikten gegen homosexuelle Personen** thematisiert wird. Zur Erinnerung: Wer zu Hass, Gewalt oder Diskriminierung in der Presse anstiftet (in Zeitungen, Büchern, Internet, sozialen Medien usw.), entgeht derzeit faktisch der Strafverfolgung, wenn das Motiv nicht speziell Rassismus ist. Anders als bei der Anstiftung zu Hass aus rassistischen Gründen werden gehässige homophobe Äußerungen nicht strafrechtlich verfolgt. Sie fallen nach wie vor in den Zuständigkeitsbereich des Assisenhofs, was die Tragweite des Antidiskriminierungsgesetzes von 2007 stark einschränkt.

Während bei manchen Delikten ein **höheres Strafmaß** möglich oder zwingend geboten ist, wenn Hass, Verachtung oder Feindseligkeit gegenüber einer Person aufgrund eines geschützten Merkmals nachweislich eines der Motive ist, doch gilt dies nicht für andere, teils hinterhältigere Delikte, denen homosexuelle Personen zum Opfer fallen (Drohungen, Erpressung, Machtmissbrauch, erniedrigende Behandlung, Raub ...).

Unia fordert zudem eine **Lockerung der Bestimmungen, um Diskriminierungsopfer besser vor Vergeltungsmaßnahmen schützen zu können**, was für Personen mit LGBT-Orientierung wichtig ist, vor allem in Sachen Beschäftigung, auch wenn ein Outing oder Coming-out direkte Auswirkungen auf das Verhalten der Kollegen und Vorgesetzten haben kann.



Adoption durch gleichgeschlechtliche Paare

Gleichgeschlechtliche Paare haben Zugang zur gemeinsamen Adoption (eigentlich im In- und Ausland, faktisch jedoch fast nur im Inland). Adoption ist zwar ein föderaler Zuständigkeitsbereich, doch unterstehen die Adoptionsdienste den Gemeinschaften. Hier zeigen die vorliegenden Statistiken einen deutlichen Unterschied zwischen Flandern (50 % der Adoptionen durch gleichgeschlechtliche Paare über einen Adoptionsdienst¹⁰⁷) und der Föderation Wallonie-Brüssel (ca. 10 %¹⁰⁸). Unia empfiehlt den Behörden, diese Differenz zu untersuchen und auch gleich die Gelegenheit zu nutzen, gegen Diskriminierungen in diesem Bereich vorzugehen.

Blutspende von „Männern, die Geschlechtsverkehr mit anderen Männern haben“

Unia bezorgde in augustus 2017 een aanbeveling over bloeddonatie door mannen die seks hebben met andere mannen aan federaal minister voor Sociale Zaken en Volksgezondheid, Maggie De Block.

Im August 2017 hat Unia eine Empfehlung¹⁰⁹ an Maggie De Block, föderale Ministerin für Soziales und öffentliche Gesundheit, gerichtet. Es geht um die Blutspende von Männern, die Geschlechtsverkehr mit anderen Männern haben.

Zur Erinnerung: Seit den 80^{er} Jahren sind gleichgeschlechtlich aktive Männer nicht zur Blutspende berechtigt. Sie werden dauerhaft ausgeschlossen. Als Grund schieben die zuständigen Behörden das erhöhte Risiko vor, Infektionskrankheiten wie Hepatitis C/B oder HIV zu übertragen. Nach einem Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union hat die Ministerin den Hohen Gesundheitsrat um eine Prüfung gebeten, um entscheiden zu können, ob es möglich ist, den besagten Ausschluss aufzuheben. In

ihrem ersten Gesetzentwurf hat die Ministerin den dauerhaften Ausschluss durch eine 12-monatige Karenzzeit mit sexueller Abstinenz ersetzt.

Unia ist der Meinung, dass der dauerhafte Ausschluss gleichgeschlechtlich aktiver Männer von der Blutspende eine Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung ist. **Die Aufhebung des dauerhaften Ausschlusses ist somit zu begrüßen** und angesichts aktueller Studien gerechtfertigt. Was den Ersatz des dauerhaften Ausschlusses der Betroffenen durch einen zeitweiligen Ausschluss von 12 Monaten angeht, **vertritt Unia den Standpunkt, dass dies ein erster Schritt und noch nicht das Ziel an sich ist.**

Wir halten die bisherige Maßnahme beim derzeitigen Stand der wissenschaftlichen Forschung für vertretbar. Es laufen Studien über Früherkennungstechniken, Vorspendenlisten und weitere medizinische Entwicklungen, doch ebenso zu epidemiologischen Daten, die unter anderem zeigen, dass die Aufhebung des Ausschlusses gleichgeschlechtlich aktiver Männer in einigen Ländern dazu geführt hat, dass der Anteil der erfassten HIV-positiven Spenden gestiegen und die Zahl der Kontaminationsfälle sehr gering ist. Der Hohe Gesundheitsrat kommt im Übrigen zu dem Schluss, dass der Fragebogen zur Vorspende und das persönliche Gespräch mit einer medizinischen Fachkraft, die für die Sicherheit der Blutspende verantwortlich ist, nicht ausreichen, um das Risiko mit der nötigen Präzision zu bewerten. Daher legt der Hohe Gesundheitsrat einen kollektiven Ansatz pro Risikogruppe und nicht auf Grundlage des individuellen Verhaltens nahe.

Unia empfiehlt, für eine regelmäßige Evaluation dieser Ausschlussmaßnahme gegenüber gleichgeschlechtlich aktiven Männern zu sorgen und diesen Ausschluss unter Berücksichtigung medizinischer, wissenschaftlicher und epidemiologischer Daten so weit wie möglich zu begrenzen. Unia empfiehlt außerdem, die Gründe dieser Maßnahme klarer darzulegen und zu kommunizieren, am besten in Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft.

Es sei angemerkt, dass die Maßnahme Gegenstand einer Nichtigkeitsklage auf Grund des Mangels an Ambition vor dem Verfassungsgerichtshof ist, die von der Vereinigung Arc-en-ciel eingereicht wurde.

107 12 Kinder von 23 im Jahr 2016 laut Bericht des VCA, <https://www.kindengezin.be/img/activiteitenverslag-2016.pdf>.

108 9 Kinder von 64 in den Jahren 2014-2015 laut Bericht der Direktion Adoption der Föderation Wallonie-Brüssel, www.adoptions.be, Rubrik „Rapports d'activités“.

109 Die Empfehlung zur Blutspende *Recommandation : don de sang des hommes ayant des relations sexuelles avec d'autres hommes (HSH)* steht auf www.unia.be in der Rubrik Empfehlungen (frz. Recommandations).

Aktionsplan zum Schutz vor Diskriminierung und Gewalt gegen LGBT

Auf föderaler Ebene setzt Zuhail Demir, Staatssekretärin für Chancengleichheit, prioritär auf einen neuen interföderalen Aktionsplan zum Schutz vor Diskriminierung und Gewalt gegen LGBT. Unia hat sehr aktiv an der Ausarbeitung der vorangegangenen Aktionspläne aus dem Jahr 2013 mitgewirkt und auch jetzt inhaltliches Input für den neuen Plan geliefert, der im Frühjahr 2018 fertig werden soll.

Die Regierung der Region Brüssel-Hauptstadt hat Anfang Dezember ihren eigenen Brüsseler Aktionsplan betreffend sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität beschlossen. Die Brüsseler Zivilgesellschaft und Unia wurden vorher zu Rate gezogen, um Input für den Plan beizusteuern, und werden auch in die Ausarbeitung ab 2018 einbezogen.

Unia wird aufgrund seiner Kompetenz im Bereich sexueller Orientierung in die Ausarbeitung dieser Pläne einbezogen. Für die Aspekte Geschlechtsidentität und Ausdruck der Geschlechtlichkeit wurde das Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern hinzugeschaltet.

Unia begrüßt, dass diese Pläne eine kohärentere Politik über die einzelnen politischen Bereiche und Ebenen hinweg ermöglichen. Er de verschillende beleidsdomeinen en -niveaus heen.



Verurteilung wegen Vergewaltigung und versuchten Mordes aus homophoben Gründen

Zwei Lütticher im Alter von 38 und 27 Jahren wurden am 16. Februar vor dem Appellationshof Lüttich zu Haftstrafen von 11 und 7 Jahren verurteilt, weil sie im Jahr 2015 in Angleur einen homosexuellen Mann aus Lüttich vergewaltigt und aus homophoben Gründen zu ermorden versucht hatten. Das Urteil der Berufungsinstanz fiel härter als das Urteil in erster Instanz aus. Unia sieht hierin ein Zeichen, dass die Justiz die besondere Schwere derartiger Gewalt anerkennt. Wichtig ist hier, dass das Motiv der Homophobie bei einer solchen Tat festgestellt und anerkannt wird.

Zentrum für Reproduktionsmedizin schafft letzte Diskriminierung gegen lesbische Paare ab

Bei einer postmortalen Implantation wird nach dem Tod des Partners ein Embryo implantiert, das durch Einfrieren konserviert wurde. Hierzu muss der Partner zu Lebzeiten seine Zustimmung erteilt haben. Ein Zentrum für Reproduktionsmedizin legte das betreffende Gesetz restriktiv aus, weil in dem Text „seinem Tod“ (im Niederländischen „zijn overlijden“, Maskulin) steht, und gestand diese Möglichkeit nur heterosexuellen Paaren zu.

Nach der Intervention von Unia können jetzt auch lesbische Paare in diesem Zentrum eine postmortale Implantation durchführen lassen. Das Zentrum hat die Verträge ihrer Patientinnen angepasst und alle Mitarbeiter, die beratend tätig sind, hierüber informiert.



Belgian Pride: Asyl und Migration

Im Mai 2017 hat Unia wie gewohnt an der Belgian Pride teilgenommen, bei der die LGBT-Gemeinde durch die Brüsseler Straßen zieht. Thema war diesmal „Asyl und Migration“, sodass wir unseren Stand mit Myria geteilt und die Teilnehmer der Parade zu dieser Thematik angesprochen haben, und zwar über unser interaktives Terminal und in Form von Badges, die wir verteilten. Unia hat daran erinnert, dass es leider immer noch zu homophoben Verhaltensweisen kommt. In einem Zeitraum von 5 Jahren ist die Zahl der Fälle, die wegen Homophobie (darunter auch Hassdelikte und -verbrechen) eröffnet wurden, um 20 % gestiegen. In diesem Punkt ist also nach wie vor Wachsamkeit geboten.

3. Fortbildung – Information – Sensibilisierung

2017 hat Unia weiter in eine starke Präsenz vor Ort investiert. Die Zahlen belegen das konstant hohe Niveau an Interventionen aller Art: Information und Sensibilisierung, doch insbesondere Fortbildung und Begleitung.

Bei der **Information** und **Sensibilisierung** hat Unia 2017 gezielt auf Aktionen mit großer Tragweite gesetzt (464 Stunden für 8.416 Teilnehmer). Im Fokus stand hierbei die Präsentation der Arbeitsweise und Aufträge von Unia. Die örtliche Verankerung von Unia durch lokale Kontaktstellen hat auch dieses Jahr den Bekanntheitsgrad von Unia und das Wissen um die Dienste unserer Einrichtung verbessert. Ein Großteil der Interventionen im Jahr 2017 galt auch der Präsentation des Gesetzesrahmens in Sachen Antidiskriminierung.

Bei der eingehenderen **Fortbildung** und **Begleitung**, die Unia anbietet, wurde das Angebot für Unternehmen, Behörden und Organisationen weiter vertieft. Der Schwerpunkt liegt hier auf der Fortbildung und Begleitung von Fachleuten, um eine strukturelle und nachhaltige Wirkung zu erzielen.

In ihrem Fortbildungsangebot setzt Unia auf Lösungen nach Maß und eine gründliche Bedarfsanalyse des Antragstellers. Die Fortbildungen bauen auf konkreten „Problemsituationen“ auf und sollen die Teilnehmer möglichst zum Austausch und zur Interaktion anregen. Hierzu kommen partizipative Arbeitsformen zum Einsatz. Abschließend werden die Schlussfolgerungen und Beiträge aus den Fortbildungen in Empfehlungen für den Auftraggeber umgemünzt.

Wenn es von der Größenordnung des Auftrags her nicht möglich ist, die Fortbildung selbst anzubieten, setzt Unia auf das Train-the-Trainer-Prinzip. Hierbei werden den Ausbildern in den Unternehmen, Behörden und Organisationen die nötigen Kenntnisse, Einsichten und Fertigkeiten vermittelt, damit sie diese anschließend in eigenen Lehrgängen zum Thema Diversität und Antidiskriminierung weiterreichen können.

Im Rahmen seiner Begleitprojekte arbeitet Unia eng mit den Führungskräften beim Auftraggeber zusammen. Eine Voraussetzung ist daher, dass die Führungskräfte auch die Verfahrensinhaber sind und das Engagement tatsächlich in Mittel und Möglichkeiten umgesetzt wird, um das Projekt zum Erfolg zu führen. Die Begleitung ist als ein Prozess der gemeinsamen Mitgestaltung zu begreifen,

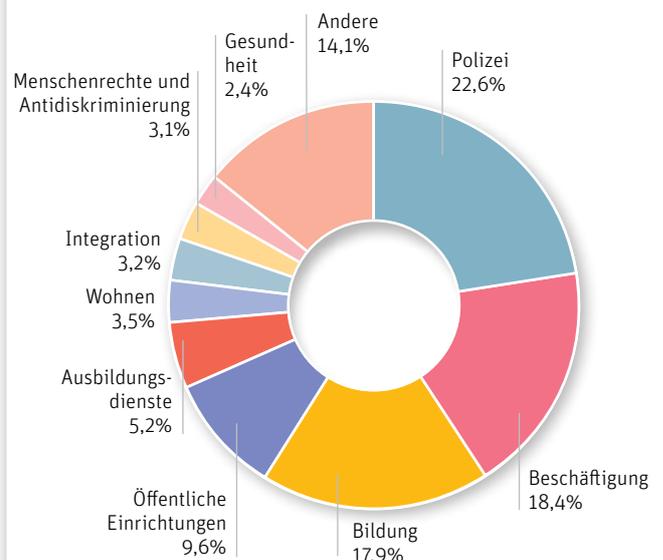
an der sich beide Akteure kreativ beteiligen. Ein Großteil der Kompetenz ist nämlich bereits in der betreffenden Organisation vorhanden und muss nun freigesetzt und genutzt werden. Unia kann ihrerseits Kompetenz beisteuern, sieht ihre Aufgabe aber vor allem darin, dass sie den Prozess moderiert und erleichtert. Die Organisation selbst ist Autor und Inhaber der strukturellen und langfristigen Lösungen, die hierbei ausgearbeitet werden.

Die 3 wichtigsten Bereiche, in denen der Dienst Fortbildung und Begleitung 2016 tätig war, nämlich Polizei, Beschäftigung und Bildung, sind 2017 weiter angewachsen.

Im Bereich Polizei beschloss man 2017, ab 2018 zu einer überarbeiteten Form der Kooperation überzugehen. Die derzeitige Kooperationsvereinbarung zwischen der integrierten Polizei und Unia wird einer Zusammenarbeit weichen, die eine flexiblere Vorgehensweise ermöglicht. So lassen sich die Schwerpunkte bei den ausgegebenen Zielen für die Zusammenarbeit mit der Polizei in einen realistischen Zeitrahmen fassen. Im Sinne der Kontinuität mit den vorherigen Aktionen wird Unia 2018 weiter den Fokus auf das Angebot zum Rundschreiben COL13/2013, die Arbeit zum Ethnic Profiling, die Unterstützung des Projekts der Kaserne Dossin und die gezielte Begleitung der lokalen Polizeizonen richten.

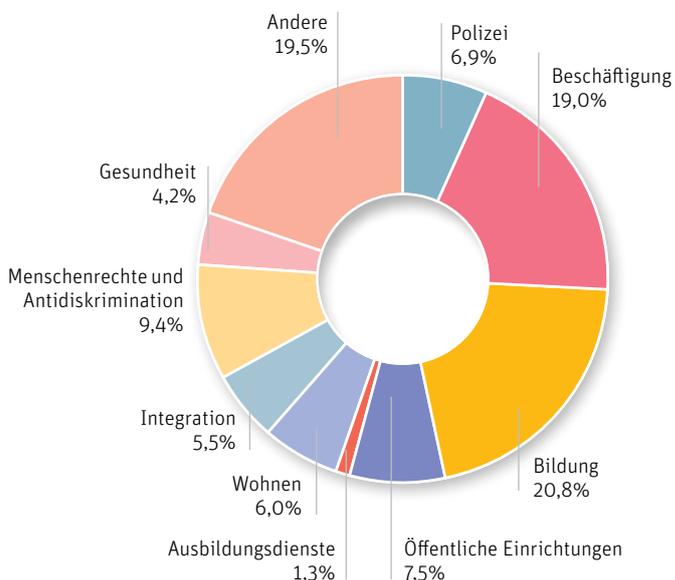
Aufgewendete Zeit pro Sektor (in Stunden)

Gesamtanzahl Stunden: 2.596



Anzahl Teilnehmer pro Sektor

Gesamt: 12.378



Fortbildung und Begleitung: Präsenz vor Ort

Information und Sensibilisierung (< 4 st.) 2017

Stunden	464
Teilnehmer	8.416

Fortbildung und Begleitung (> 4 st.) 2017

Stunden	1.132
Teilnehmer	3.932

GESAMT 2017

Stunden	2.596
Teilnehmer	12.378

Längere Fortbildungen (10 Tage oder länger) in 2017

	Aufgewendete Zeit (in Stunden)	Anzahl Teilnehmer
Polizei	224	206
Zone Brüssel-West	224	206
Beschäftigung	112	60
FÖD Arbeit (eDiv und weiterführende Module)	112	60
Bildung	282	148
Angemessene Vorkehrungen PBD POC*	186	125
Unterrichtsinspektion	96	23
Öffentliche Einrichtungen	160	86
IBGE**	80	39
ÖSHZ Molenbeek	80	47

* in Flandern: Pedagogische begeleidingsdiensten / Permanente Ondersteuningscel Centra voor Leerlingenbegeleiding.

** Die Brüsseler Einrichtung zur Verwaltung der Umwelt.



Fortbildungsprojekt mit der Polizeizone Brüssel-West zum Rundschreiben COL13/2013 über die Ermittlung und Strafverfolgung von Diskriminierungen und Hassdelikten

Das Fortbildungsprojekt zur Umsetzung des Rundschreibens COL13/2013 wurde in der Polizeizone Brüssel-West eingeführt. Es handelt sich dabei um eine Initiative der Polizeizone selbst, unter Einsatz von Referenzpolizeibeamten, die hierzu bezeichnet wurden. Der Erfolg dieses Projekts war insbesondere der ständigen Unterstützung durch die Führungskräfte der Polizeizone zu verdanken. Von Juli 2016 bis September 2017 nahmen insgesamt 251 Personalmitglieder teil, darunter ebenso Vorgesetzte wie Einsatzkräfte, Wachpersonen und Empfangsmitarbeiter.

Allgemein ging es um folgende Ziele: zum einen die Anwendung eines Analyserasters zu konkreten Situationen, um Tatbestandsmerkmale mit Blick auf die Antirassismus- und Antidiskriminierungsgesetzgebung zu erkennen und in die Protokolle aufzunehmen, zum anderen die Durchführung einer Vernehmung mit den nötigen Schlüsselfragen, wenn ein derartiger Gesetzesverstoß vermutet wird. Außerdem haben wir uns damit befasst, die Thematik der Bekämpfung von Diskriminierungen und Hassdelikten nach den Besonderheiten der jeweiligen Zielgruppen aufzuschlüsseln. Diese Maßarbeit hat dazu verholfen, die Fragen bei den Ermittlungen in der Polizeizone genauer zu justieren.

Aus Gründen der Effizienz und Interaktivität haben wir in kleineren Gruppen mit realen anonymisierten Situationen und Vernehmungen gearbeitet und sind dabei systematisch von den Kenntnissen der Polizeibeamten ausgegangen, die bereits Erfahrungen in der Analyse solcher Fälle und Anzeigen haben. Die Rechtsprechung, die zu den vorgeschlagenen Fällen vorgelegt wurde, hat wichtige Anhaltspunkte geliefert, wie sich die Polizeiarbeit noch gezielter und professioneller gestalten lässt.

Trotz gewisser anfänglicher Widerstände haben die Teilnehmer die Fortbildung positiv bewertet. Sie sahen hierin einen ausgesprochen hilfreichen und konkreten Beitrag zur besseren Bewältigung ihrer Arbeit. Sie gaben größtenteils zu verstehen, dass sie im Berufsalltag praktisch niemals mit Anzeigen wegen Diskriminierung oder eines Hassdelikts konfrontiert werden, und räumen ein, dass hier sicherlich mit einer Dunkelziffer zu rechnen ist. Für die unterlassenen Anzeigen gibt es mehrere Gründe: unzureichende Information der Bürger über ihre Rechte, die Angst, ins Kommissariat zu gehen, um deswegen Anzeige zu erstatten, Fortbildungslücken bei Polizeibeamten und Prokuratoren, Probleme bei der Datenerfassung ...



Auf lokaler Ebene haben sich dank dieses Fortbildungsprojekts Hindernisse und Ansatzpunkte in der Funktionsweise der Polizeizone gezeigt. Dabei kamen drei problematische Aspekte zum Vorschein, die dem Direktionsausschuss der Zone angetragen wurden. Es geht dabei um die Notwendigkeit:

- An der internen Diversität zu arbeiten, indem man insbesondere bei der Anwerbung auf mehr Diversität achtet und die Teamarbeit verstärkt, über die eigentlichen Funktionsbereiche des Einzelnen hinaus;
- intern stets über die Aspekte Diskriminierung und Hassdelikte zu wachen, wenn es um interne Mitteilungen oder Datenerfassungen geht;
- effizient an der Beziehung der Polizei zur Bevölkerung zu arbeiten, indem man mit den zivilen Partnern vor Ort zusammenarbeitet, im Sinne des gemeinschaftsorientierten Ansatzes, der das Miteinander in den Vordergrund rückt.

Unia hat auch Überlegungen zur Ethik und zu den Berufspflichten einer Polizeizone angeregt. In der Tat sind bei uns mehrere Meldungen gegen einen Polizeibeamten der Zone wegen islamfeindlicher und rassistischer Äußerungen sowie Körperverletzung eingegangen.

Die stete, tatkräftige Unterstützung der Führungskräfte ist bei einem solchen Projekt unverzichtbar, um eine langfristige Wirkung zu erzielen und konstruktiv vorzugehen. Der Austausch mit den Teilnehmern hat Unia zudem ein besseres Verständnis vom realen Alltag einer Polizeizone und von den Schwierigkeiten vermittelt, die mit den einzelnen Polizeiberufen verbunden sind. Darüber hinaus hat die Fortbildung konkret zur Verbesserung der betreffenden Datenerfassungs- und Kommunikationsinstrumente beigetragen.



Der richtige Umgang mit Diversität in meiner VoG

Im Oktober 2017 hat ein Unia-Ausbilder eine neue Fortbildung mitmoderiert, die jetzt zum Angebot des Arbeitgeberverbandes für Erwachsenen- und Weiterbildung FESEFA gehört. Der zweitägige Lehrgang mit dem Titel „Bien gérer la diversité dans mon asbl“ (Richtiger Umgang mit Diversität in meiner VoG) bietet den Teilnehmern eine aufschlussreiche Einführung in diese Thematik.

Der Lehrgang ist praxisorientiert und baut auf Situationen auf, die von den Teilnehmern vorgetragen werden: Generationenkonflikte, Stellenwert der Religion am Arbeitsplatz, Schwierigkeiten bei der Einstellung einer Arbeitskraft mit Behinderung usw. Die Teilnehmer entdecken den rechtlichen Rahmen in Sachen Antirassismus und Antidiskriminierung, erkunden die Instrumente des Diversitätsmanagements und suchen gemeinsam nach Lösungen für Probleme, mit denen sie konfrontiert werden. Außerdem lädt der Lehrgang dazu ein, die eigene Arbeitsweise in Frage zu stellen, um den Einfluss unbewusster Vorurteile bei der Anwerbung und Teamleitung möglichst zu unterbinden.

Diese Partnerschaft zielt darauf ab, dass der FESEFA den Lehrgang künftig eigenständig anbieten kann. Der Beitrag von Unia besteht darin, die Fortbildungspraxis des FESEFA mit der pädagogischen Kompetenz zu bereichern, die sie speziell in diesem Themenbereich seit Jahren entwickelt. Eine zweite Komoderationssitzung ist für Anfang 2018 geplant.

4. Empfehlungen und Stellungnahmen

Bereich/Merkmal	
ALLE BEREICHE	
Alle Merkmale	 Stellungnahme aus eigener Initiative zur allgemeinen Politiknote der Staatssekretärin für Chancengleichheit (Z. Demir)
	 Empfehlung für eine Antidiskriminierung Rahmenverordnung
	 Stellungnahme zum Plan für die Reduzierung der Ungleichheiten und den Kampf gegen Armut
Sexuelle Orientierung	 Empfehlungsbericht „SOGI“ des Hohen Menschenrechtskommissars
	 Empfehlung zum Brüsseler Plan über Homophobie und Transphobie
BESCHÄFTIGUNG	
Alle Merkmale	 Empfehlung Kontrolle und Überwachung durch die Arbeitsinspektion
	 Empfehlung Studentenjobs
	 Stellungnahme zum Vorentwurf der Verordnung für den Kampf gegen Diskriminierungen im Beschäftigungsbereich
Behinderung	 Empfehlung Recht auf angemessene Vorkehrungen für Beamte mit Behinderung
WOHNEN	
Alle Merkmale	 Stellungnahme zum Entwurf zur Regionalisierung des Mietvertrags in der wallonischen Region
	Andere
	 Empfehlung zur Referenzadresse für Personen in mobilen Wohnformen
	 Stellungnahme aus eigener Initiative zur Anforderung der Sprachkenntnisse im sozialen Wohnungsbau
	 Stellungnahme aus eigener Initiative zum Vorprojekt des wallonischen Dekrets zu Fahrenden
BILDUNG	
Behinderung	 Empfehlung Gebärdensprache im allgemeinen Schulsystem
	 Stellungnahme aus eigener Initiative zum neuen Unterstützungsmodell (inklusives System)
	 Stellungnahme aus eigener Initiative zum Exzellenzakt
	 Stellungnahme zur Aufnahme und Begleitung von Schülern mit Förderbedarf im Regelpflichtschulwesen
GÜTER UND DIENSTLEISTUNGEN	
Behinderung	 Empfehlung Gebärdensprache im Regelschulwesen
	 Empfehlung Zugänglichkeit De Lijn
Glaube	 Stellungnahme zu rituellem Schächten
	 Stellungnahme zum Verbot des Ganzkörperbadeanzuges in öffentlichen Schwimmbäder
	
GESUNDHEIT	
Sexuelle Orientierung	 Empfehlung Blutspenden

Im Rahmen seiner Aufgaben ist Unia dazu befugt sämtlichen Behörden unabhängige Stellungnahme und Empfehlungen zur Regel- und Gesetzgebung auszusprechen. Im Jahr 2017 hat unia insgesamt 22 Gutachten zu Gesetzes- oder Regelvorschlägen ausgearbeitet und auf Studien und Fallanalysen fußende Empfehlungen ausgesprochen.

Diese Stellungnahmen und Empfehlungen sind in diesem Bericht aufgeführt. Sie können ebenfalls auf www.unia.be in der Rubrik Empfehlungen eingesehen werden. Die nebenstehende Tabelle erfasst die betroffenen Sektoren, Kriterien sowie Verwaltungsebenen.



Zunehmende Anfragen um Stellungnahme von Lokalbehörden

Bei der Ansiedlung der französischsprachigen Lokalstelle (Service Local) in der Wallonie haben wir uns auf eigene Initiative mit den lokalen Behörden der Gemeinden einer jeden Zone zusammengesetzt, um Unia und ihre Dienste vorzustellen und Ansatzmöglichkeiten für eine Zusammenarbeit und Begleitung darzulegen.

Im Zuge dieser lokalen Verankerung und diverser Besprechungen und Partnerschaften wird Unia immer häufiger von lokalen Behörden eingeschaltet, sei es über die Pläne für sozialen Zusammenhalt oder direkt über das Gemeindegremium, um Initiativen zu begleiten oder bei der Einführung von Maßnahmen in Zusammenhang mit unseren Zuständigkeitsbereichen zur Seite zu stehen. Darüber hinaus werden wir um Stellungnahmen zu spezifischen Themen oder zu Diversitätsplänen größeren Umfangs gebeten.

Kapitel 3

Beziehungen aufbauen



1. Die Nähe zum lokalen Geschehen

Die lokale Ebene bietet besondere Ansatzmöglichkeiten, um das Recht auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung in die Tat umzusetzen. Hier kommen bürger-nahe politische Maßnahmen zum Tragen, die sich auf den Alltag der Menschen in sämtlichen Lebensabschnitten auswirken. Die lokale Ebene wird von den Bürgern auch als ein Rahmen wahrgenommen, in dem man tatsächlich etwas bewegen oder verhindern kann.

Wir sind aber noch nicht so weit, dass Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung in allen politischen Bereichen als festes Ziel verankert wären. Hier muss es erst noch zu einem Umdenken kommen. Dazu gehört, vor der Umsetzung eines Projekts oder einer Maßnahme grundsätzlich die Frage zu stellen: „*Welche Auswirkungen hat dies auf die Gleichbehandlung aller Bürgerinnen und Bürger?*“

Vielerorts ist bereits eine gute Praxis oder zumindest ein guter Wille festzustellen, und zahlreiche Gemeinden machen regelmäßig mit Projekten zur Sensibilisierung und Förderung des Miteinanders mobil. **Auf diesen Initiativen muss man aufbauen, um das Miteinander tatsächlich im täglichen Gesellschaftsleben vor Ort zu verankern.** Es mangelt nicht an guten Ideen, doch müssen sie auch aufgegriffen werden. Hierzu muss der Austausch guter Praktiken noch stärker angeregt werden. Unia kann dabei behilflich sein.

Mit unserer lokalen Präsenz verfolgen wir zwei Ziele. Zum einen wollen wir den BürgerInnen, aber auch den lokalen und regionalen Behörden oder den zivilgesellschaftlichen Akteuren näher sein und ihnen mit gezielten Dienstleistungen zur Seite stehen. Zum anderen ermöglicht die lokale Präsenz uns, Kompetenz und Bodenständigkeit auf kleinster Gesellschaftsebene zu entwickeln, unter Berücksichtigung der tatsächlichen Gegebenheiten an der Basis. Die MitarbeiterInnen unserer lokalen Kontaktstellen sind auch das „Gesicht“ von Unia und oftmals erste Anlaufstelle für Personen, Unternehmen und Organisationen vor Ort, wenn sie sich mit einem Anliegen an uns wenden.



Unia inspiriert mit seiner Website zum Thema Wahlen

Die Themen, die sich in den Workshops der Kontaktstellen in Flandern und in der Wallonie herauskristallisiert haben, bilden das Fundament eines neuen Tools, das Unia im Hinblick auf die Kommunalwahlen 2018 zur Verfügung stellt.

Die Wahlen 2018 sind für Unia eine gute Gelegenheit, der Bevölkerung vor Augen zu führen, wie wichtig es ist, eine transversale Politik der Chancengleichheit auf lokaler Ebene zu führen. Hierzu haben wir eine inspirierende Website entwickelt (www.chancengleichheitwahlen.be), die sich an Politiker, Beamte und Berater wendet. Auf dieser Website finden sich **zahllose Beispiele guter Praxis** aus Gemeinden, die in bestimmten Aspekten der Chancengleichheit einen mustergültigen Weg eingeschlagen haben. Darüber hinaus bietet die Website **Stellungnahmen und Empfehlungen** zu fast allen Bereichen, für die eine Gemeindeverwaltung zuständig ist. Auch für die lokalen Polizeizonen finden sich hier zahlreiche inspirierende Beispiele und Empfehlungen.

Die Website ist in den drei Landessprachen verfügbar und wird laufend aktualisiert. Städte und Gemeinden können jederzeit den Antrag stellen, ein eigenes Beispiel guter Praxis auf der Website zu teilen und somit andere Gemeinden zu inspirieren.



In der Wallonie haben die lokalen Kontaktstellen 2016 den Betrieb aufgenommen. Sie sind über die so genannten Lebensballungsräume („bassins de vie“) verteilt, wie sie von den Regierungen der Wallonie und der Föderation Wallonie-Brüssel festgelegt wurden. Wir haben uns für

eine Strategie entschieden, die auf vier ständigen Dienststellen und dezentralen Außenstellen basiert, um das Landesgebiet besser abzudecken:

- Pikardische Wallonie/Hennegau Zentrum: ständige Kontaktstelle Mons. Mit Außenstellen wie in Tournai und Péruwelz wird sich das Netz in der Pikardischen Wallonie nach und nach vervollständigen.
- Wallonisches Brabant/Hennegau Süd: ständige Kontaktstelle Charleroi mit Außenstellen in Ottignies und Nivelles (auf Termin).
- Namur/Huy-Waremme/Luxemburg: ständige Kontaktstelle Namur mit Außenstellen in Huy und (auf Termin) in Arlon.
- Lüttich/Verviers: ständige Kontaktstelle Lüttich mit Außenstellen in Verviers, Ans, Eupen (siehe unten) und demnächst auch Malmedy.

Wir unterhalten auch weiterhin enge Beziehungen zu den „Espaces Wallonie“, wo wir nach wie vor Bereitschaftsdienste anbieten, soweit dies möglich ist, oder auch eng mit den dortigen Stellen zusammenarbeiten, wenn es um individuelle Meldungen geht.

Seit Dezember 2017 bietet Unia zudem einen monatlichen Bereitschaftsdienst in deutscher Sprache an, und zwar im Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft in Eupen. An jedem zweiten Freitag im Monat ist eine Unia-Mitarbeiterin im Mediationsdienst der Deutschsprachigen Gemeinschaft als Ansprechpartnerin zugegen.

In Flandern gibt es die Kontaktstellen für Antidiskriminierung seit 2009. Sie wurden im Juli 2008 mit dem flämischen Dekret zur Chancengleichheit und Gleichbehandlung als Meldestellen eingerichtet und 2014 in das Zentrum Unia integriert. Die Standorte verteilen sich über 13 städtische Gebiete: Aalst, Antwerpen, Brügge, Genk, Gent, Hasselt, Kortrijk, Löwen, Mecheln, Ostende, Roulers, Saint-Nicolas und Turnhout.

Während 2016 der Arbeitsschwerpunkt auf der notwendigen Steigerung des Bekanntheitsgrades dieser lokalen Kontaktstellen lag, konnten wir 2017 die bis dahin geknüpften Beziehungen weiter festigen und uns besser in die äußerst vielfältige Landschaft vor Ort einfügen. Hierzu gehörten:

- das Mitwirken im lokalen Netzwerk (Plattformen, Beiräte ...),
- das Mitwirken an den bestehenden Initiativen vor Ort (Festivals, internationale Tage, Stadtprojekte ...),
- die aktive Teilnahme als lokaler Akteur,
- die Förderung von Austausch- und Kontaktmöglichkeiten.

Unser Ansatz ist bewusst nicht der eines öffentlichen Dienstes, der den Kurs vorgibt und Lektionen erteilt. Genau wie bei der Regelung individueller Fälle, bei denen wir in erster Linie auf gegenseitige Verständigung und Schlichtung aus sind, besteht unsere Herangehensweise in den lokalen Kontaktstellen darin, gemeinsame konstruktive Überlegungen anzustellen, über gute Praktiken auszutauschen und als Netzwerk zusammenzuarbeiten.

Dabei nimmt unsere Zusammenarbeit die folgenden konkreten Formen an:

- Zusammenarbeit im Rahmen eines individuellen Diskriminierungsfalls oder akuter Themen im lokalen Kontext, das heißt in Sachen Bildung, Wohnen, gastgewerblicher Angebote, Verkehrsmittel und kommunaler Dienstleistungen;
- gezielte Informations- und Sensibilisierungssitzungen zum Thema Antidiskriminierungsrecht;
- gezielte Stellungnahmen und Empfehlungen oder Projekte, die auf kommunaler Ebene ansetzen;
- Lenkung und Begleitung bei Projekten im Bereich Chancengleichheit und Diskriminierungsbekämpfung;
- Teilnahme an lokalen Veranstaltungen in Zusammenhang mit unseren Zuständigkeitsbereichen.

1.1 | Lokale und internationale Tage

2017 hat Unia in der Wallonie ihren ersten Thementag zum Austausch und zur Vernetzung mit lokalen öffentlichen Akteuren veranstaltet. In Flandern haben die lokalen Kontaktstellen ihre *Inspirationstage* fortgesetzt, mit denen sie 2016 begonnen hatten. Diese Begegnungstage sind für Unia eine Gelegenheit, Näheres über die lokalen Anliegen und Probleme zu erfahren und das lokale Netz besser zu verstehen und selbst fester Teil hiervon zu werden. Für die Gemeinden und die lokalen Akteure sind diese Tage eine gute Gelegenheit, Überlegungen und Projekte auszutauschen und sich mit den von Unia angebotenen Dienstleistungen vertraut zu machen.



Tag der Gemeinden in der Wallonie

Bei diesem Austauschtag, der am 27. April 2017 in Namur stattfand, ging es darum, Fragen zu thematisieren, mit denen die lokalen Behörden konfrontiert sind, und über Beispiele guter Praxis und Politik im Bereich Chancengleichheit und Diskriminierungsbekämpfung auszutauschen. Dieser Tag bot auch die Gelegenheit, die Vernetzung zwischen kommunalen und provinziellen Beamten, dem Zentrum Unia und dem Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern weiter voranzubringen.

Nach einer Einführung in geltendes Antidiskriminierungsrecht wurden 6 Themen-Workshops angeboten:

- Diversitätsmanagement bei religiöser und kultureller Vielfalt – Wie ist mit religiöser Vielfalt, Symboltracht und Praxis in der Gemeindeverwaltung und in der Gemeinde umzugehen?
- Diskriminierungen im Bereich Wohnen – Welche Instrumente gibt es, um Diskriminierungen zu erkennen, zu bekämpfen und ihnen nachhaltig entgegenzuwirken?
- Zugänglichkeit von Dienstleistungen und Infrastrukturen in der Gemeinde – Wie lässt sich die inklusive Teilhabe von Personen mit Behinderung fördern?
- Angemessene Vorkehrungen in Beschäftigung und Bildung – Welche Rolle kommt den kommunalen Akteuren in der Prävention, Sensibilisierung und Begleitung zu?
- Gegen Hassreden in der Öffentlichkeit – Wo liegt die Grenze zwischen freier Meinungsäußerung und Hassrede und wie sollte man reagieren?
- Geschlechtsbezogene stereotype Vorstellungen und Gleichbehandlung in der Gemeinde – Wie lässt sich der Aspekt der Gleichstellung von Mann und Frau in der Gemeinde fest integrieren?

Diese Workshops wurden jeweils zu zweit von MitarbeiterInnen der lokalen Kontaktstellen und ExpertInnen von Unia sowie dem Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern moderiert. Der Austausch war äußerst aufschlussreich. So wurden nicht nur theoretische Aspekte beleuchtet, sondern auch Erfahrungen und Beispiele guter Praxis ausgetauscht, sowohl im Hinblick auf die interne Organisation der Gemeinde als auch auf den Dienst am Bürger.

Diese Arbeit ist aber noch nicht abgeschlossen. Mittelfristig ist der Fokus auf einen größeren Kontext gerichtet, nämlich die Kommunalwahlen 2018 und die Politik, die von den neuen Mehrheiten beschlossen und in den Gemeindeverwaltungen umgesetzt wird.

2017 ist Unia auch bei der dezentralen Präsentation ihres Jahresberichts in Lüttich, Charleroi und Tournai mit lokalen Partnern und Akteuren zusammengekommen.

Hierbei ging man vor allem auf die Wohnungs- und Beschäftigungsthematik ein. Auch externe Redner waren eingeladen. So haben Sébastien Pradella, Direktor des Centre d'Etudes en Habitat Durable (CEHD), und Grégor Stangherlin, leitender Beauftragter des Lütticher Plans für sozialen Zusammenhalt (Plan de cohésion Sociale de Liège), die Wohnungsproblematik thematisiert. Basilio Napoli, strategischer Generaldirektor des wallonischen Arbeitsamts Forem, und Sile O'Dorchai, wissenschaftliche Leiterin des IWEPS, berichteten über ihre Erfahrungen und Forschungen im Bereich Beschäftigung.

Inspirations- und Überlegungstage in Flandern

Seit 2016 veranstaltet Unia in Flandern Inspirations- und Vernetzungstage, um den lokalen Akteuren den Auftrag des Zentrums näherzubringen und dem Austausch von Informationen und guten Praktiken neue Dynamik zu verleihen.

2017 waren diese Tage mit der Präsentation des Jahresberichts von Unia verknüpft. Zudem wurden jeweils zwei externe Redner eingeladen, um eine bestimmte Thematik mit den Teilnehmern zu debattieren. Am 13. Juni befassten sich Karel Van Eetvelt, Geschäftsführer von UNIZO, und Patrick Loobuyck, politischer Philosoph, mit den Diversitätsthemen im Bereich Beschäftigung und mit der zunehmenden Polarisierung der Gesellschaft. Am 14. Juni thematisierten Patrizia Zaroni, Professorin an der Universität Hasselt, und Machteld Verbruggen, Hochschulleiter, die Rechte von Personen mit Behinderung und die Diversität in der Beschäftigung. Am 22. Juni brachten Khalid Benhaddou (Präsident der Plattform flämischer Imame und Autor des Buchs „Is dit nu Islam?“) und Elisabeth De Vleeschauwer (Mitarbeiterin des Bildungsnetzes GO! Onderwijs) das Gespräch auf die Bedeutung des modernen Islam und auf inklusive Bildung. Diese Veranstaltungsreihe soll 2018 fortgesetzt werden.

Deutschsprachige Gemeinschaft

Unia hat ihre Tätigkeiten bei einem Themenabend am 27. November in Eupen präsentiert. Dies war die erste öffentliche Informationssitzung in deutscher Sprache. Nach einer Einführung in den Auftrag der Einrichtung und die hieraus resultierende Arbeit haben die Direktion und die deutschsprachigen Mitarbeiterinnen die wichtigsten Aspekte des Jahresberichts 2016 erläutert. Ein besonderes Augenmerk galt dabei den in der Deutschsprachigen Gemeinschaft gemeldeten Diskriminierungsfällen.

Internationale Tage

Internationale Tage sind traditionsgemäß willkommene Anlässe, ein Schlaglicht auf bestimmte Probleme zu werfen, Empfehlungen vorzubringen und die Diversität in unserer Gesellschaft zu feiern. Auch im Jahr 2017 hat Unia Aktivitäten im Rahmen des Internationalen Tags gegen Rassendiskriminierung (21. März), des Internationalen Tags gegen Homophobie und Transphobie (17. Mai) und am Internationalen Tag der Menschen mit Behinderung (3. Dezember) veranstaltet.

Am **21. März** wollten wir junge Menschen zu Wort kommen lassen und von ihnen erfahren, was ihnen heute zum Thema Rassismus einfällt. Anlässlich der Kampagne #DonneMoi1Minute (Gib mir 1 Minute) fanden Dutzende



Veranstaltungen statt, die von Schulen, Jugendhäusern, Vereinigungen, Städten und Gemeinden sowie anderen Initiatoren organisiert wurden. Die Videos, Tags und sonstigen Urban-Art-Kunstwerke, die am 21. März entstanden, zeugen allesamt von dem Aufbegehren junger Menschen gegen den fast schon alltäglichen Rassismus und von ihrem Wunsch nach einer multikulturellen, inklusiven Gesellschaft. Auf unserer Facebook-Seite und unserer Website www.unia.be haben wir eine Auswahl dieser Veranstaltungen zusammengestellt (siehe auch Punkt 2.3. dieses Berichts).

Am **17. Mai** haben die lokalen Kontaktstellen von Unia mitgeholfen, die prachtvolle Regenbogenfahne symbolisch hochzuhalten, mit unterhaltsamen Animationen, Informationsständen und weiteren Sensibilisierungsaktionen, die von mehreren Städten und Organisationen veranstaltet wurden.

Am **3. Dezember** haben die lokalen Kontaktstellen Informations-Events und diverse Sensibilisierungsaktionen durchgeführt oder an ihnen teilgenommen, um behinderungsrelevante Themen wie Beschäftigung, Zugänglichkeit von Wohnungen oder das Recht auf Selbstbestimmung in den Fokus zu rücken.

Unia ist zudem mit einer eigenen Kampagne für das Wahlrecht behinderter Menschen an die Öffentlichkeit getreten. Anhand von Plakaten, Bildern und Erfahrungsberichten in den sozialen Medien hat Unia die Gemeindeverwaltungen und ganz Belgien an ihre Pflicht erinnert, „sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen wirksam und umfassend am politischen und öffentlichen Leben teilhaben können, [...] was auch das Recht und die Möglichkeit einschließt, zu wählen und gewählt zu werden“ (Artikel 29 der Behindertenrechtskonvention). Für nähere Informationen verweisen wir den Leser auf Punkt 2.1. dieses Berichts.

1.2 | Schlaglicht auf einige lokale Aktionen

Unia veranstaltet jedes Jahr zahlreiche lokale Aktionen in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit Schöffenkollegien und/oder Organisationen vor Ort oder wirkt an diesen Aktionen mit. In diesem Abschnitt stellen wir Ihnen eine kleine Auswahl solcher punktuellen oder regelmäßigen Aktivitäten vor. Wir verweisen den Leser auch auf den Abschnitt *Fortbildung – Information – Sensibilisierung* in diesem Bericht sowie auf unsere Online-Agenda: <http://unia.be/fr/agenda>.



Ein Staffellauf, zugänglich für alle

Unia hat am 3. Dezember 2017 an dem Staffellauf des Collectif 03/12 in Lüttich teilgenommen. Dieses Kollektiv besteht aus 15 Vereinigungen, die im Behindertenbereich tätig sind, und wird vom Schöffenam für Soziales und von dem Dienst Accessplus der Stadt Lüttich unterstützt. Für die Auflage 2017 hat das Kollektiv sich für Inklusion in Lüttich stark gemacht. An dem Staffellauf konnte man als Einzelläufer, Dreier- oder Sechserteam teilnehmen. Der komplette Parcours gestaltete sich so, dass Personen mit spezifischen Bedürfnissen uneingeschränkt mitmachen konnten.

Woche der Verbundenheit: der längste Tisch

Am 28. September haben die Stadt Brügge und zahlreiche lokale Akteure, darunter auch Unia, im Rahmen dieser Themenwoche (ndl. „Week van de verbondenheid“) einen riesigen Tisch im Bahnhof aufgestellt und Bürger „aller Couleure“ eingeladen. Diese Aktivität ist ein Teil des Projektes « Allemaal mensen Brugge » der Vereinigung 11.11.11. Ziel war es, den Dialog anzuregen. So kamen die Geladenen mit anderen Gästen ins Gespräch, mit denen sie sonst im Alltag kaum Kontakt hätten, wie Asylbewerbern, in Armut Lebenden, Jugendlichen, Senioren und anderen mehr. Das bunte Sprachengemisch, diverse Animationen und das köstliche Büffet haben schnell das Eis gebrochen. Man tauschte aus und konnte viele Dinge des Lebens mit den Augen anderer betrachten. „De langste tafel“ war ein erfolgreicher Moment des Miteinanders, was allein schon an der Teilnehmerzahl von 400 bis 450 Gästen zu ersehen ist.

Die „Apéros-débats“ von Unia

Bei den drei Aperitif-Debatten von Unia im März und April 2017 in Mons ging es darum, sich einen Moment Zeit zu nehmen, um am Rande einer Veranstaltung oder Demo, die von einer Partnerorganisation initiiert wird, über Menschenrechte und Chancengleichheit zu reflek-

tieren und auszutauschen. Anlass dieser Diskussionsreihe war die „Triennale de l’Affiche politique“ des Pôle Muséal der Stadt Mons.

Grundgedanke dieser ersten partnerschaftlichen Aktion war es, eine breitere oder andere Zielgruppe als unsere gewohnte Klientel zu erreichen. In der Debatte, die das Kernstück der Ausstellung im Mons Memorial Museum war und sich an ein nicht einschlägig bewandertes oder überzeugtes Publikum richtete, konnte sich jeder frei zu Themen äußern, die jeden angehen.

Die Inhalte der Ausstellung und insbesondere der Plakate, die im Rahmen eines Wettbewerbs ausgestellt wurden, griffen unsere großen Anliegen auf. So konnten wir die Themen Meinungsfreiheit, Migration und Diskriminierung zur Sprache bringen.

Es ging hier nicht um eine Konferenz oder Vorträge, sondern um eine Diskussion zwischen einem Sachkundigen, einem Akteur von der Basis, einem Moderator (Unia) und dem Publikum, wobei es darauf ankam, einen dynamischen Austausch in Gang zu halten. Die Aperitif-Debatten waren zugleich eine willkommene Gelegenheit, einen lokalen Akteur vorzustellen, der in dem diskutierten Themenbereich an der Basis tätig ist.

„Hallo, is dit discriminatie?“

Zu Deutsch: Hallo, ist das Diskriminierung? DiverCity ist eine Kooperation zwischen dem flämischen Städte- und Gemeindebund VVSG und den drei Arbeitnehmerorganisationen (ACOD-Lokale en Regionale Besturen, ACV-Openbare Diensten und VSOA) sowie der flämischen Regierung. DiverCity engagiert sich für eine diverse Personalpolitik. 2017 wurde die lokale Kontaktstelle („Dienst Lokaal“) von Unia dazu eingeladen, die Fortbildung „Hallo, is dit discriminatie?“ mitzugestalten.

MitarbeiterInnen von Gemeindeverwaltungen, Sozialmietwohnungsgesellschaften, Haushaltshilfvermittlungen und Polizeizonen erhielten von Unia eine kostenlose Einführung in die Gesetzgebung gegen Rassismus und



Diskriminierung am Arbeitsplatz. Dabei lernten sie auch, wie man auf diskriminierende Anfragen von Bürgern und Kunden reagieren sollte (beispielsweise auf die Bitte, keine Haushaltshilfe ausländischer Herkunft zu senden). Diese interaktive Fortbildung fand großen Zuspruch. Die fünf Fortbildungstage (in jeder Provinzhauptstadt und in Brüssel) waren nahezu ausgebucht. 2018 soll diese Fortbildungsreihe neu aufgelegt werden.

Debatte zu dem Film „Chez Nous“ („Das ist unser Land“)

Das Athénée Jules Destrée hatte die lokale Kontaktstelle in Charleroi gebeten, eine Animation mit den Schülern zu der Filmvorführung von „Das ist unser Land“ von Lucas Belvaux im Quai 10 zu organisieren. Den Film sahen 220 Schüler der 5. und 6. Klasse. Es folgte eine moderierte und konstruktive Debatte zu Vorurteilen, Diskriminierungen und dem, was als Aufstachelung zum Hass gewertet wird.

„Questions de société“ (Gesellschaftsfragen)

Die Jugendschöffin von Namur hatte die dortige lokale Kontaktstelle von Unia geben, an ihrem Projekt „Questions de société“ teilzunehmen, das sich an die Sekundarschulen richtete. 2017 ging es um das Thema Mobbing in der Schule, ausgehend von der Aufführung eines Aktionstheaterstücks. Unia hat ebenso wie die Polizei Namur mitgewirkt, um die Grenzen der freien Meinungsäußerung, vor allem in den sozialen Medien, zu thematisieren. Alle Schulen sämtlicher Netze haben an dieser Aktivität teilgenommen, die sich über 14 Tage erstreckte und 1.200 Schüler erreichte. Genau so viele Teilnehmer werden auch für die Auflage 2018 erwartet.

eDiv@WEST4WORK

2017 haben die Regionalen sozioökonomischen Beratungskomitees RESOC (Regionaal Sociaaleconomisch OverlegComité) in Westflandern, Diverscity, POM

West-Vlaanderen und das flämische Arbeitsamt VDAB die zweite Auflage des WEST4WORK veranstaltet, das sich an Arbeitgeber und zivilgesellschaftliche Akteure richtet. Unia hat bei diesem Event am 26. Juni in Roeselare ihr eLearning-Modul eDiv vorgestellt und einen Workshop in Antidiskriminierungsrecht abgehalten.

Debatte zum Film SELMA

Im Rahmen der von der Wallonischen Region bezuschussten Projekte für gesellschaftliches Miteinander hat die Stadt Huy ortsaktive Dienste und Organisationen zusammengeführt (Jugendhäuser, Rotes Kreuz, Gesundheitszentren, Territoire de la mémoire und weitere VoGs sowie die lokale Kontaktstelle von Unia), um sie in diverse Aktivitäten zur Förderung des gesellschaftlichen Miteinanders einzubeziehen. Im Rahmen des internationalen Tags gegen Rassismus hat die Stadt im Jugendhaus Le Mézon zweimal den Film SELMA vorgeführt (die Stadt, in der Martin L. King das Wahlrecht für Schwarze ausgehandelt hat). Unia moderierte anschließend die Debatte unter 120 Teilnehmern.

Angst vor dem Islam?

Am 30. Oktober hat Unia die Bevölkerung in Brügge zu einem Besuch der Moschee eingeladen, wo eine Brügger Muslimin eine spannende Präsentation über den Islam gab. Das Publikum konnte anschließend Fragen an die Brügger Muslimgemeinde richten. Unia trat dabei als Moderator auf. Auch am 8. November organisierte Unia in Zusammenarbeit mit Howest einen Vortrag des Imams Khalid Benhaddou über seine Vision von einem „rationalen“ Islam.

Beirat für Kulte („Conseil consultatif des cultes“)

2017 hat die Stadt Charleroi einen Beirat für Kulte und Laizität eingerichtet. Dieser Beirat kann von sich aus

Initiativen im Sinne des gesellschaftlichen Miteinanders ergreifen, aber auch auf entsprechende Anfrage Stellungnahmen zu bestimmten Projekten abgeben. Im September 2017 war Unia zu einem Treffen mit diesem Beirat eingeladen und hat dort ihre Aufträge sowie ihre strukturelle und individuelle Arbeit in Zusammenhang mit Religionsfragen vorgestellt.

Gemeinsame Aktionen und Überlegungen

Die Kontaktstelle Antwerpen (Contactpunt Antwerpen) organisiert jährlich mehrere Vernetzungsmomente für lokale Partner. Hierzu gehört allen voran das regionale Netzwerk für arbeitsbezogene Diskriminierung (Regionaal Netwerk arbeidsgerelateerde Discriminatie), zu dem sich Partner aus der ganzen Provinz Antwerpen zusammengeschlossen haben. Die Ziele sind: der Austausch von Kenntnissen, Zusammenarbeit und wechselseitige Stärkung in den einzelnen Aufgabenbereichen. Dabei gehen wir näher auf effektive Diskriminierung und effiziente Präventionsinstrumente ein. Außerdem bietet sich hier die Gelegenheit, neue Projekte des Zentrums Unia oder der Partner vorzustellen.

Das „Netwerk arbeidsgerelateerde Discriminatie“ kam 2017 zweimal zusammen: Im April befasste man sich mit juristischen Fällen, und im November lag der Schwerpunkt auf Initiativen zur Diskriminierungsbekämpfung im Bereich Beschäftigung und auf der Heranführung von Flüchtlingen an den Arbeitsmarkt.

Die Auswertung dieser Treffen zeigt, dass die Teilnehmer auf der Suche nach juristischen Informationen sind und über gute Präventionspraktiken austauschen wollen.

Darüber hinaus wurde ein lokales Netzwerk Bildung geschaffen. Dieses Netzwerk kommt alle zwei Monate zusammen, um am Puls der Zeit zu bleiben, wo immer es um inklusive Bildung geht. Diesem Netzwerk gehören ausschließlich Partner aus Antwerpen an. Innerhalb des Netzwerks wurde zudem eine Arbeitsgruppe „21. März“ eingerichtet (internationaler Tag gegen Rassismus). Die Mitglieder dieser Arbeitsgruppe organisieren jedes Jahr eine Aktion oder Kampagne gegen Diskriminierung im Unterrichtswesen.

2. Aufgaben auf internationaler Ebene

International wirkt Unia an mehreren Netzwerken mit, die sich aus Organisationen zur Förderung der Chancengleichheit und der Menschenrechte zusammensetzen. Zu zweien dieser Netzwerke unterhält Unia enge Beziehungen: vor allem zu **Equinet** (European Network of Equality Bodies, europäisches Netzwerk der Gleichbehandlungsstellen, Brüssel, www.equineteurope.org), doch auch zu **ENNHRI** (European Network of National Human Rights Institutions – europäisches Netzwerk der nationalen Menschenrechtsinstitutionen, Brüssel, <http://ennhri.org>).

Außerdem ist Unia Mitglied der **AFCNDH** (Association francophone des Commissions nationales des droits de l'Homme, französischsprachige Vereinigung der nationalen Menschenrechtskommissionen, Paris, <http://afcnhdh.org>) und hat im November 2017 an ihrer Hauptversammlung in Abidjan teilgenommen.

Eine Mitarbeiterin von Unia, Astrid Eichstadt, ist stellvertretendes Mitglied im Verwaltungsrat der **FRA** (Fundamental Rights Agency – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, Wien, <http://fra.europa.eu>). Die belgischen Mitglieder der **ECRI** (Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz, Straßburg, www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri) werden ebenfalls aus dem Kreise von Unia gewählt.

Des Weiteren legt Unia Parallelberichte im Rahmen der Berichterstattungszyklen zu diversen internationalen Übereinkommen vor, die über die Vereinten Nationen, den Europarat, die Europäische Union und die Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa laufen.

2.1 | Vereinte Nationen

Unia legt den Vereinten Nationen Parallelberichte zu folgenden Übereinkommen vor:

- UN-Rassendiskriminierungskonvention (ICERD, Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung). Unia ist übrigens die offizielle Monitoringstelle in Belgien, die Petitionen aufgrund von Artikel 14 des ICERD annehmen darf. Jede Person oder Personengruppe kann also eine Petition bei Unia einreichen, wenn ein im ICERD ver-

ankertes Recht verletzt wird, nachdem alle anderen einzelstaatlichen Rechtsmittel erschöpft sind.

- UN-Behindertenrechtskonvention (Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen).

Im Rahmen ihrer Aufgabenbereiche wirkt Unia auch regelmäßig an anderen Parallelberichten zu weiteren internationalen Übereinkommen über Menschenrechte mit, dies jeweils zu den für Belgien vorgegebenen Zeitpunkten.

2017 hat Unia dem unabhängigen Experten für Schutz vor Gewalt und Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität beim Hohen Kommissariat für Menschenrechte einen Bericht vorgelegt (siehe Punkt 2.5. über sexuelle Orientierung in diesem Bericht).

Unia ist zudem an folgenden Prozessen beteiligt:

- allgemeine regelmäßige Überprüfung,
- Nachbereitungsprozesse zu den Weltkonferenzen gegen Rassismus, Rassendiskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und Intoleranz, Durban I und II.

Unia verfolgt auch die Aktivitäten der GANHRI (Global Alliance of National Human Rights Institutions), vor allem durch die Mitarbeit an einem der vier regionalen Netzwerke, aus denen sich dieses Bündnis nationaler Menschenrechtsinstitutionen zusammensetzt (ENNHRI – siehe unten).

2017 hat Unia ihre erneute Anerkennung als nationale Menschenrechtsinstitution mit B-Status beantragt. Die Anerkennung wurde noch dem „Zentrum für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung“ erteilt. Die Aufteilung des Zentrums in zwei getrennte Institutionen, nämlich Unia und Myria, hat diese Anerkennung ungültig gemacht. Die Entscheidung wird für Mai 2018 erwartet.

2.2 | Europarat

Unia legt dem Europarat Parallelberichte zu folgenden Übereinkommen vor oder wirkt an diesen Berichten mit:

- UN-Antifolterkonvention (Europäisches Übereinkommen zur Verhütung von Folter und unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Strafe),
- Europäische Sozialcharta (revidiert).

Im April 2017 hat Unia dem Europäischen Ausschuss für soziale Rechte (ECSR) gemeinsam mit Myria einen Parallelbericht zum 11. Regierungsbericht Belgiens über die Artikel der revidierten Europäischen Sozialcharta be-

treffend Gesundheit, soziale Sicherheit und Sozialschutz vorgelegt (Artikel 3, 11, 12, 13, 14, 23 und 30 der revidierten Europäischen Sozialcharta).

Im Rahmen einer Kollektivbeschwerde, die von Inclusion Europe und dem internationalen Dachverband der Menschenrechtsligen FIDH beim Europäischen Ausschuss für soziale Rechte eingereicht wurde und in der es um die mangelnden Maßnahmen zur Förderung der Inklusion von Schülern mit geistiger Beeinträchtigung im Regelschulwesen der Föderation Wallonie-Brüssel geht, hat Unia mehrere Stellungnahmen als *Amicus Curiae* vorgebracht (siehe Teil 3.2. Behinderung: Schüler und Schulen unterstützen).

Unia ist Mitglied des europäischen Netzwerks der nationalen Menschenrechtsinstitutionen (ENNHRI - European Network of National Human Rights Institutions).

Darüber hinaus vertritt Els Keytsman, Kodirektorin von Unia, das Land Belgien seit Januar 2018 in der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI). François Sant'Angelo, Mitarbeiter von Unia und langjähriges Mitglied der ECRI, ist nun stellvertretendes Mitglied.

ENNHRI: Annahme des zweiten Strategieplans

ENNHRI ist das europäische Netzwerk der nationalen Menschenrechtsinstitutionen. Es unterstützt ihre Arbeit durch die Annahme gemeinsamer Stellungnahmen, die Koordination von Arbeitsgruppen sowie die Organisation von Konferenzen und einer Akademie. Das ständige Sekretariat hat seinen Sitz in den Räumlichkeiten von Unia.

2017 hat das Netzwerk ENNHRI seinen zweiten Strategieplan (2018-2021) angenommen und ein 42. Mitglied aufgenommen (Tschechische Republik). Außerdem hat das Netzwerk nun den Status als Beobachter im Ad-hoc-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen im Europarat.

Unia beteiligt sich aktiv an der *Legal Working Group* und der *CRPD Working Group* (Arbeitsgruppe UN-Behindertenrechtskonvention) sowie an Projekten in Zusammenhang mit ihrem gesetzlichen Auftrag.

2017 hat Unia insbesondere an der Tagung „*EU and NHRIs: towards more effective engagement in promoting and protecting human rights*“ mitgewirkt (EU und nationale Menschenrechtsinstitutionen: für ein effektiveres

Engagement bei der Förderung und dem Schutz der Menschenrechte). Diese Tagung war eine Gelegenheit, alle betroffenen regionalen Akteure zusammenzubringen, um diese Thematik zu erörtern und Beispiele guter Praxis auszutauschen. Im Mai haben wir zudem die Sitzung der CRPD Working Group ausgerichtet.

Ferner waren wir aktiv an der Abschlusskonferenz über die Rechte älterer Personen in der Langzeitpflege beteiligt. Unia zählt zu den Pilotmitgliedern, die das Projekt in die Wege geleitet haben.

Schlussfolgerungen zu dem Projekt „Menschenrechte älterer Personen in der Langzeitpflege“

Am 28. November 2017 hat das ENNHRI die Abschlusskonferenz des von der Europäischen Kommission finanzierten Projekts über die „Menschenrechte älterer Personen in der Langzeitpflege“ organisiert.

2015 und 2016 hatte Unia im Rahmen dieses Projekts ein Monitoring¹¹⁰ in Belgien durchgeführt, bei dem sich unter anderem zeigte, dass Menschenrechte offenbar kein besonderes Anliegen für die Leiter von Altenheimen und Langzeitpflegeeinrichtungen sind, was aber noch nicht bedeutet, dass bei der Pflege gegen geltendes Recht verstoßen wird. Unia hat festgestellt, dass vor allem der Anspruch auf gleichen Zugang zu diesen Einrichtungen gefährdet ist, insbesondere für ältere Menschen in prekären Situationen oder mit Migrationshintergrund, die einem höheren Diskriminierungsrisiko ausgesetzt sind.

Zwischen den Altenheimen zeigten sich erhebliche Unterschiede, und Probleme entstehen vor allem dadurch, dass die Entscheidungsfreiheit der Senioren öfter eingeschränkt wird, als dies nötig ist. Auch ihr Recht auf ein Privatleben ist nicht immer gewährleistet. In den Kritikpunkten, die von den Bewohnern und ihren Familienangehörigen vorgebracht wurden, geht es eher um die Qualität der Infrastrukturen und der Pflegeleistungen. Letztendliche Ursache hierfür ist der Personalmangel. Außerdem sind einige Beschwerden wegen schlechter Behandlung oder Misshandlung bei den zuständigen Instanzen eingegangen.

In der Abschlusskonferenz hat Unia einen Workshop geleitet, der sich speziell mit der Entscheidungsfreiheit befasste. Die Teilnehmer konnten aufzeigen, dass den Lei-

tern der betreffenden Einrichtungen eine Schlüsselrolle im Personalverhaltensmanagement zukommt, damit die Arbeit nicht zu fragwürdigen Praktiken entartet, die gegen die Würde älterer Menschen verstoßen.

Das Netzwerk ENNHRI hat zu diesem Projekt Schlussfolgerungen auf europäischer Ebene präsentiert und darin Bedenken hinsichtlich des Rechts auf Würde, Privatleben, Selbstbestimmtheit und Zugang zur Justiz angemeldet. Die Beispiele, die das Netzwerk vorbrachte, berichten von Menschen, die gegen ihren Willen in einem Altenheim leben müssen, tagsüber nicht angekleidet werden, ohne medizinischen Grund mit Arzneimitteln ruhiggestellt werden, aus Kostengründen in unbeheizten Zimmern leben u. a. m.

Das Netzwerk hat zudem 13 Standards zur Achtung der Menschenrechte älterer Personen in der Langzeitpflege präsentiert. Diese stehen zur Einsicht¹¹¹ auf der Website www.ennhri.org.

ECRI: Überarbeitung der allgemeinen politischen Empfehlung Nr. 2

20 Jahre nach Annahme der ersten allgemeinen politischen Empfehlung Nr. 2 über Fachorgane zur Bekämpfung von Rassismus, Fremdenhass, Antisemitismus und Intoleranz auf nationaler Ebene hat die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) beschlossen, den Text zu revidieren, um einer ganzen Reihe von Entwicklungen Rechnung zu tragen, die seit 1997 eingetreten sind. Am 23.-24. Mai fand hierzu in Straßburg ein Seminar statt, bei dem der Direktor von Unia die Rolle der nationalen Menschenrechtsinstitutionen im Kampf gegen Rassismus präsentierte. Bei dieser Gelegenheit hat die Präsidentin von Equinet das Arbeitsdokument „Normen für Organe zur Förderung der Gleichbehandlung“ vorgestellt. ECRI hat die revidierte Empfehlung¹¹² in ihrer Dezembersitzung angenommen und sie dem Ministerrat Anfang 2018 vorgelegt.

2.3 | Europäische Union

Auf EU-Ebene ist Unia im Equinet tätig, dem europäischen Netzwerk der Gleichbehandlungsstellen, sowie in der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA - EU Fundamental Rights Agency). Das Sekretari-

110 Der Bericht ist auf unserer Internetseite verfügbar: <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/human-rights-of-older-persons-and-long-term-care-2016>.

111 <http://ennhri.org/Final-Project-Conference-371>.

112 Die überarbeitete Empfehlung steht zur Einsicht auf der Website der ECRI: www.coe.int/ecri.

at von Equinet ist in Brüssel angesiedelt, in demselben Gebäude wie Unia, wobei man einige Dienstbereiche gemeinsam nutzt.

Unia hat zudem eine Unterstützungsfunktion und Expertenrolle bei der ständigen Vertretung Belgiens in der EU, insbesondere zum Entwurf der so genannten Dienstleistungsrichtlinie, wo es um die Umsetzung des Gleichbehandlungsprinzips ohne Unterscheidung nach Glaube, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung in den folgenden Bereichen geht: Sozialschutz, Bildung, Zugänglichkeit sowie Güter und Dienstleistungen (einschließlich Wohnen).

Unia und Myria, das föderale Zentrum für Migration, wurden vor Kurzem im Rahmen der Richtlinie 2014/54 über die Freizügigkeit als offizielle belgische Stelle zur Förderung der Gleichbehandlung und Unterstützung der Arbeitnehmer der Europäischen Union sowie ihrer Familienmitglieder bezeichnet. Die Modalitäten der Ausführung dieses neuen Auftrags müssen allerdings noch näher definiert werden.

Equinet feiert 10-jähriges Bestehen

Equinet, das europäische Netzwerk der nationalen Gleichbehandlungsstellen, zählt inzwischen 46 Institutionen aus 34 europäischen Staaten. Patrick Charlier, Direktor von Unia, ist Vorstandsmitglied für die Mandatszeit 2017-2019, und mehrere MitarbeiterInnen von Unia sind an Arbeitsgruppen dieses Netzwerks beteiligt.

2017 hat die Arbeitsgruppe Policy Formation ein Factsheet über diverse Aktionen verfasst, die die Europäische Kommission und nationale Gleichbehandlungsstellen aufgrund der im Jahr 2013 von dem Netzwerk nahegelegten Schwerpunkte unternommen haben, um die Gleichbehandlung von LGBT zu fördern (*Equinet Perspective: Equality Bodies promoting Equality and Non-Discrimination for LGBTI People*).

Die Arbeitsgruppe *Equality Law* hat sich mit jüngeren Gerichtsfällen befasst, in denen es um Diskriminierung ging, insbesondere aufgrund von Glaube und Weltanschauung. Nach dem Austausch in diesen Arbeitssitzungen wird das Netzwerk 2018 eine aktualisierte Ausgabe seines Berichts „A question of faith? Religion and belief in Europe“ (2011) herausgeben. Außerdem hat die Arbeitsgruppe ihr Monitoring der vom Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte gemeldeten Fälle fortgesetzt, um Fälle zu erfassen, die für die Arbeit der Gleichbehandlungsstellen relevant sind.

Die Arbeitsgruppe *Communication Strategies and Practices* hat zwei Ratgeber veröffentlicht, um die Gleichbehandlungsstellen in ihrer Kommunikationspraxis zu stärken. Der erste Ratgeber, „Framing Equality: Communication Handbook for Equality Bodies“, legt den Schwerpunkt auf die Verwendung von Narrativen und lehnt an eine Arbeit an, die 2012 bei den in der Öffentlichkeitsarbeit vermittelten Werten ansetzte. Der zweite Ratgeber geht auf die Nutzung der sozialen Medien ein und ist eine Weiterführung der Fortbildung, die Equinet zu diesem Thema angeboten hatte.

Diese Publikationen können auf Equinets Internetseite eingesehen werden www.equineteurope.org.

2017 feierte Equinet zudem sein 10-jähriges Bestehen. Zu diesem Anlass fand eine Reihe von Aktivitäten statt, die mit einer Abschlusskonferenz „Together for an Equal Europe“ abgerundet wurden. Die Konferenz brachte Vertreter von Gleichbehandlungsstellen, europäischen Einrichtungen, internationalen Organisationen, zivilgesellschaftlichen Akteuren, Regierungen und akademische Experten zusammen. Aktiv teilgenommen haben auch die europäischen Kommissare Frans Timmermans und Věra Jourová, was als ein Zeichen der Anerkennung und Bedeutung von Equinet und seiner Mitglieder als Akteure der Diskriminierungsbekämpfung und Gleichheitsförderung zu werten ist.

Das Netzwerk wurde bekanntlich mit dem Ziel gegründet, den Austausch zwischen Gleichbehandlungsstellen zu erleichtern und ihre Kapazität und Kompetenz zu stärken, um zur Entwicklung und Durchsetzung des Antidiskriminierungsrechts beizutragen. Equinet ist eine wichtige Anlaufstelle für die Europäische Union, wenn es um Entwicklungen in diesem Bereich geht.

Equinet stellt fest, dass die Arbeit der Gleichbehandlungsstellen in den letzten zehn Jahren zum Großteil immer komplexer geworden ist, vor allem im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise und der Reaktionen hierauf von Seiten der Regierungen. Manchen Gleichbehandlungsstellen wurden die Mittel drastisch gekürzt, während bei anderen die Unabhängigkeit in Frage gestellt wurde. Daher hat Equinet 2016 einen Prozess zur Festlegung gemeinsamer Standards in Sachen Unabhängigkeit, Effizienz, Aufgabenkatalog und Befugnisse der Gleichbehandlungsstellen eingeleitet. Diese Standards¹¹³ wurden im Oktober 2017 in der Hochrangigen Gruppe für Nicht-

113 Diese Standards wurden in Deutsch, Französisch und Niederländisch übersetzt. Sie stehen zur Einsicht auf: <http://www.equineteurope.org/Equinet-Working-Paper-on-Developing-Standards-for-Equality-Bodies>.

diskriminierung, Gleichheit und Diversität der Europäischen Kommission vorgestellt.



Strengthening Engagement with the UN CRPD Committee

Im Oktober 2017 hat Unia an dem Kolloquium „Strengthening Engagement with the UN CRPD Committee“ teilgenommen, das vom European Disability Forum, dem Regionalbüro für Europa des Hohen Kommissariats für Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie Equinet organisiert wurde. Unia hat dabei die Art und Weise erläutert, wie sie in ihren politischen Empfehlungen und ihrer Informations- oder Sensibilisierungsarbeit die Abschlussbemerkungen des UN-Ausschusses zum Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderungen dazu nutzt, die Bestimmungen der UN-Behindertenrechtskonvention in Belgien umzusetzen.

FRA: neue Abschnitte in den Berichten über Minderheiten und Diskriminierung

Die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) ist eine Fachstelle der EU. Durch die Erfassung und Analyse von Daten in der EU hilft die Agentur den Einrichtungen der Europäischen Union und ihren Mitgliedstaaten, die Grundrechte derer zu schützen, die ihren Wohnsitz in der EU haben.

2017 hat die FRA unter anderem zwei Berichte veröffentlicht, auf die Unia reagiert hat. Im September 2017 ging der Bericht *Second European Union Minorities and Discrimination Survey (EU-MIDIS II) Muslims – Selected findings*¹¹⁴ der Frage nach, in welcher Weise individuelle Merkmale, wie Vorname und Name, Hautfarbe oder das Tragen religiöser Symbole, diskriminierende Behandlungen und Mobbing auslöst. Im Dezember 2017 zeigte der Bericht über die *Zweite Erhebung zu Minderheiten und Diskriminierung in der Europäischen Union* (zweiter Bericht EU MIDIS¹¹⁵), inwieweit diskriminierende Verhaltensweisen weiterhin das Leben von Minderheiten

114 Der Bericht steht zur Einsicht auf: <http://fra.europa.eu/en/publication/2017/eumidis-ii-muslims-selected-findings>.

115 Der Bericht steht zur Einsicht auf <http://fra.europa.eu/en/publication/2017/eumidis-ii-main-results>.

beeinträchtigen, insbesondere im Bereich Beschäftigung, und dies entgegen geltendem Recht.

2017 hat Unia zudem an der richtungweisenden Anhörung der FRA teilgenommen. Eine Mitarbeiterin von Unia ist stellvertretendes Vorstandsmitglied für Belgien.

2.4 | Organisation für die Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE)

Unia wird ersucht, Fragebogen zu diversen Themen auszufüllen, und nimmt an internationalen Seminaren und Konferenzen des ODIHR teil (Office for Democratic Institutions and Human Rights, die Menschenrechtsinstitution der OSZE). Die Funktion des Berichterstatters wurde dem FÖD Justiz übertragen, auch wenn dies noch offiziell bestätigt werden muss.



Bilateraler Austausch zur wechselseitigen Stärkung

Unia wird regelmäßig von Organisationen mit gleichem Ziel oder Auftrag hinzugezogen, wenn sie unsere Kompetenz nutzen möchten und über gute Praktiken im Kampf gegen Diskriminierungen austauschen wollen. Neben dem Besuch ausländischer Delegationen erhalten wir auch Anfragen zur Teilnahme an grenzüberschreitenden Projekten.

2017 haben wir eine Delegation der Université Populaire von Roubaix empfangen, die sich aus Vertretern von Vereinigungen zusammensetzte, sowie eine Delegation des städtischen Großraums Maubeuge Val de Sambre. Dabei haben wir die Vorgehensweise von Unia gegenüber belgischen Institutionen dargelegt, die Dezentralisierung und Interföderalisierung erörtert und Themen in Zusammenhang mit Behinderung, Rassismus und Diversitätsmanagement beleuchtet.

Im Rahmen des Austauschs mit dem EFUS (European Forum for Urban Safety), dessen Vorsitz gegenwärtig die Stadt Lüttich innehat, und dem belgischen Forum haben wir an Konferenzen und Fortbildungen

für französische Behörden (Dunkerque und Nantes) zum Thema „diskriminierende Gewalt“ mitgewirkt. In diesem Rahmen haben wir auch in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit dem belgischen Forum ein Tools- und Informations-Kit für lokale Behörden, Volksvertreter und künftige Kandidaten mitgestaltet.

3. Partnerschaften

Ihrem Strategieplan 2016-2018 zufolge ist Unia ein Knotenpunkt des Wissensaustauschs und der Begegnung für die Zivilgesellschaft und die Behörden, um Aktionsbereiche zu erfassen, in denen Handlungsbedarf in Sachen Chancengleichheit und Menschenrechte besteht.

Myria und das Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern zählen aufgrund ihres Auftrags zu unseren wichtigsten Partnern. Wir schließen aber auch Kooperationsvereinbarungen mit anderen öffentlich beauftragten Organisationen oder mit Vereinigungen.

2017 hat Unia ihr **Zusammenarbeitsprotokoll mit dem Hohen Medienrat in der Föderation Wallonie-Brüssel**¹¹⁶ verlängert. Seit dem 1. Januar 2018 ist zudem ein neues **Zusammenarbeitsprotokoll zwischen Unia und dem Comité P** in Kraft¹¹⁷. Die **Zusammenarbeitsprotokolle mit den Gewerkschaften** befinden sich ebenfalls in Überarbeitung.

Im Rahmen ihrer Aufträge kommt Unia auch über die Plattform für Menschenrechte und die Begleitkommission zur Überwachung der UN-Behindertenrechtskonvention mit Institutionen und Vereinigungen zusammen.

Plattform für Menschenrechte

Unia beteiligt sich an den Arbeiten der Plattform für Menschenrechte¹¹⁸, die sich aus 15 Institutionen zusammensetzt, deren Auftrag mit der Achtung der Menschenrechte zusammenhängt. Diese Institutionen haben am 13. Januar 2015 ein Zusammenarbeitsprotokoll unterzeichnet. Ziel ist es, die Zusammenarbeit zwischen den Institutionen anzuregen, Probleme, von denen mehrere Institutionen betroffen sind, zu analysieren und die jeweiligen Kompetenzen der Protokollpartner gezielt zu mobilisieren. Unia führte 2017 das Sekretariat, das nun auf die nationale Kommission für die Rechte des Kindes übertragen wurde.

Die Plattform kommt einmal im Monat zusammen, seit 2017 in den Gebäuden des Senats, und befasst sich dabei mit gemeinsamen, bereichsübergreifenden Fragestellungen der Mitglieder. Regelmäßig werden externe Fachleute eingeladen, um Präsentationen zu geben und zu den Überlegungen der Plattform beizutragen. So standen 2017 folgende Themen auf der Agenda: der Zugang zur Justiz und die Reform des Rechtsbestands, die geplante Schaffung eines interföderalen Instituts für Menschenrechte (INDH), die Berichterstattungszyklen vor den UN-Ausschüssen, die Aufgabe, Arbeitsweise und Berichterstattung der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA), die Aktion des Dienstes Menschenrechte des FÖD Auswärtige Angelegenheiten u. a. m.

Begleitkommission zur UN-Behindertenrechtskonvention

Unia ist damit beauftragt, die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention zu fördern, zu schützen und sicherzustellen. Um diesen Auftrag nach bestem Vermögen erfüllen zu können, hat Unia eine Struktur geschaffen, die sich aus dem eigens hierfür eingerichteten Service Handicap und einer Begleitkommission zusammensetzt. Der Service Handicap übernimmt die Förderung, den Schutz und die Überwachung der unabhängigen Struktur in Zusammenarbeit mit den anderen Abteilungen von Unia. Die Begleitkommission sichert die Stellvertretung und Teilnahme der Zivilgesellschaft zu. Sie besteht aus 23 Mitgliedern (11 niederländischsprachig, 11 französisch-

116 Siehe https://www.unia.be/files/Documenten/Over_ons/PROTOCOLE_UNIA-CSA.pdf auf Französisch.

117 Siehe <https://www.unia.be/fr/domaines-daction/autres-domaines-daction> auf Französisch.

118 An dieser Plattform sind folgende Institutionen beteiligt: Unia, Myria, der Dienst für Bekämpfung von Armut, prekären Lebensumständen und sozialer Ausgrenzung, das Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern, das Kollegium der föderalen Ombudsmänner, der Ombudsmann der Deutschsprachigen Gemeinschaft, der Médiateur der Wallonie und der Föderation Wallonie-Brüssel, die Kommission zum Schutz des Privatlebens, der Kinderrechtencommissaris, der Generalbeauftragte für die Rechte des Kindes, die nationale Kommission für die Rechte des Kindes, das Comité R, das Comité P, der Hohe Rat der Justiz und der zentrale Kontrollrat für das Gefängniswesen.

sprachig und 1 deutschsprachig), die von Behindertenorganisationen, akademischen Kreisen und Sozialpartnern entsandt und aufgrund ihrer Kenntnisse, Erfahrungen und Interessen in Sachen Behindertenrechte bezeichnet werden. Den Vorsitz hat der Hohe Nationale Rat für Personen mit Behinderung inne, der auch zu den Verwaltungsratsitzungen von Unia eingeladen wird.

Die Begleitkommission kommt alle 2 Monate zusammen, um die Maßnahmen, Stellungnahmen und Empfehlungen von Unia in Zusammenhang mit der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention zu verfolgen. 2017 hat die Begleitkommission eine ganze Sitzung dem General Comment zu Artikel 19 gewidmet. Zur Erinnerung: Artikel 19 der UN-Behindertenrechtskonvention sichert allen Menschen mit Behinderungen das Recht zu, mit gleichen Wahlmöglichkeiten wie andere Menschen in der Gemeinschaft zu leben, das heißt frei zu entscheiden, wo, mit wem und wie sie leben. Der *General Comment*, den der UN-Expertenausschuss vor Kurzem verfasst hat, erinnert im Grunde nur an die Verpflichtung der Unterzeichnerstaaten zur Deinstitutionalisierung.

Die Begleitkommission hat zudem ein neues Konsultationsverfahren zur Ausarbeitung von Stellungnahmen und Empfehlungen aufgestellt. Alle Stellungnahmen und Empfehlungen von Unia werden nach Anhörung der Zivilgesellschaft und in Zusammenarbeit mit ihr formuliert. Mit dem neuen Konsultationsverfahren verhält es sich jetzt so, dass die Mitglieder eine Benachrichtigung erhalten, sobald Unia an einer neuen Stellungnahme oder Empfehlung arbeitet, und in einer von ihnen gewählten Form hieran teilnehmen können (per E-Mail, telefonische Kontakte, Sitzungen, Arbeitsgruppen oder Vorschlag einer künftigen Kommissionssitzung auf der Tagesordnung).



Kapitel 4
Rahmen und
Perspektiven

In unserem Land gelten mehrere Rechtstexte zur Bekämpfung von Diskriminierungen. Sie spiegeln die Staatsstruktur wider, doch auch inhaltlich eigene Rechtsetzungen je nach Kontext, in dem sie verabschiedet wurden. Die Arbeit von Unia baut auf dieser Gesetzgebung und der hieraus resultierenden Rechtsprechung auf, die sich beide ständig weiterentwickeln. In diesem Kapitel gehen wir auf die jüngeren Entwicklungen ein.

1. Rahmen: das Antidiskriminierungsrecht in Belgien

1.1 | Auf (inter)föderaler Ebene

Evaluation der föderalen Antirassismus- und Antidiskriminierungsgesetze

Die föderalen Antirassismus- und Antidiskriminierungsgesetze schreiben einen Evaluationsprozess fest, der in der Regel alle 5 Jahre ansteht. Die erste Evaluation erfolgt allerdings erst 2017, also mit 5 Jahren Verspätung.

Der mit der Evaluation beauftragte Expertenausschuss unter dem Vorsitz von Françoise Tulkens hat seinen Bericht im Februar 2017 der Abgeordnetenkommission und der Staatssekretärin für Chancengleichheit vorgelegt. Der mit der Prüfung beauftragte parlamentarische Ausschuss ist 2017 zweimal zusammengekommen (4. Oktober und 8. November). Unia und ihre Schwesterinstitution, das Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern, wurden am 31. Januar und 15. März 2018 angehört.



Unias Ausführungen zur Evaluation der Antirassismus- und Antidiskriminierungsgesetze (31. Januar 2018)

Unia hält diese parlamentarische Debatte für unverzichtbar. Das juristische Arsenal, das anfangs als eines der ehrgeizigsten in Europa galt, erzielt aber zu selten die erhoffte Wirkung. Neben einigen Gesetzeslücken werden die unternommenen (oder immer wieder aufgeschobenen) Maßnahmen der letzten 10 Jahre den ursprünglichen Ambitionen Belgiens nicht gerecht, vor allem in Ermangelung einer zielstrebigen, koordinierten politischen Aktion.

In ihrem eigenen Bericht, der auf den in den letzten 10 Jahren bearbeiteten Fällen basiert (d. h. 17.202 Fälle und 145 Gerichtsverfahren), bringt Unia **27 Empfehlungen zur wirksameren Bekämpfung von Diskriminierungen** vor.

Wir weisen in dem Bericht auf verschiedene Arten von Problemen hin, einige davon eher „technisch“, die keiner großen Debatten bedürfen. Das **Merkmal „Gesundheitszustand“** beispielsweise ist bisher auf den „gegenwärtigen und künftigen“ Zustand beschränkt. Wird also eine Person diskriminiert, weil sie vorher krank war, ist sie nicht gesetzlich geschützt. Unia fordert eine Korrektur dieses ihrer Meinung nach offensichtlichen Fehlers in der Formulierung des Rechtstextes.

Die Lösung anderer Probleme wiederum ist eine Frage des politischen Willens. Der **Beweis für die erlittene Diskriminierung**, wie er bisher gefordert wird, ist nach wie vor eine empfindliche Schwachstelle in der Gesetzgebung gegen Diskriminierung. So lässt sich schwerlich beweisen, dass man aufgrund eines geschützten Merkmals diskriminiert wurde, wenn hierfür kein handfester Beweis vorliegt, wie beispielsweise ein schriftlicher Beleg. Zivilrechtlich wäre eine Verschiebung der Beweislast möglich (sofern es Indizien für eine Diskriminierung gibt, obliegt es dem vermutlichen Diskriminierer, zu beweisen, dass er die betreffende Person nicht ohne rechtmäßigen Grund anders behandelt hat). Tatsächlich aber kommt es nur selten zu einer Verschiebung der Beweislast. So wundert es nicht, dass Unia für formalisierte, transparente und unabhängige Situationstests plädiert, wenn der Verdacht einer Diskriminierung naheliegt. Strafrechtlich werden bisher drei Viertel aller Fälle, mit denen die Staatsanwaltschaften an den belgischen Strafgerichten befasst sind, zu den Akten gelegt, meist aus „technischem Grund“, das heißt vor allem aus Mangel an Beweisen. Ohne entsprechende Änderung wird die Antidiskriminierungsgesetzgebung ihre Ziele zum Großteil verfehlen. Allerdings ist auch ein Fortschritt zu verzeichnen. So wurden auf föderaler und Brüsseler Ebene Situationstests eingeführt (siehe Teil I dieses Berichts), die jetzt noch effektiv umgesetzt und auf die anderen Staatsebenen (Flandern und Wallonie) ausgeweitet werden müssen.

Ein weiteres erhebliches Hindernis in der effektiven Anwendung des Gesetzes besteht darin, dass die **Entschädi-**

gung im Fall einer nachweislichen Diskriminierung in anderen Bereichen als der Beschäftigung auf 1.300 € begrenzt ist und manchmal sogar bei 650 € liegt. Dieser Betrag deckt nicht einmal die Gerichts- und Anwaltskosten, weshalb zahlreiche Geschädigte auf ein Verfahren verzichten. Unia befürwortet zwar Pauschalentschädigungen, doch sollte die Höhe revidiert werden. Bei einer Diskriminierung im Bereich Wohnen beispielsweise hält Unia eine Entschädigung in Höhe von 6 Monatsmieten für angemessen, ähnlich wie die 6 Bruttomonatsgehälter im Fall einer Diskriminierung bei der Beschäftigung.

Ein weiterer Punkt, der bisher am Gesetzgeber scheitert, sind so genannte **affirmative Aktionen (positive Diskriminierung)**. Unia wurde bereits mehrmals von Unternehmen eingeschaltet, die benachteiligten Bewerbern bevorzugt einen Arbeitsplatz anbieten möchten, beispielsweise jungen Bewerbern ausländischer Herkunft oder Flüchtlingen. Bisher gilt dies aber noch als Diskriminierung. Dabei hätte bereits vor zehn Jahren ein Königlicher Erlass verabschiedet werden können, der solche affirmativen Aktionen ermöglicht. Unia fordert, dass dieses Säumnis endlich behoben wird.

Der Evaluationsbericht von Unia und der Bericht des Experten Ausschusses stehen zur Einsicht auf www.unia.be in der Rubrik *Publikationen*.

Diskriminierung aufgrund der Sprache: Bezeichnung einer zuständigen Stelle weiterhin ungeklärt

Den föderalen Antirassismus- und Antidiskriminierungsgesetzen zufolge müssen öffentliche Stellen bezeichnet werden, die für die Begleitung von Diskriminierungsopfern zuständig sind. In Zusammenhang mit dem Merkmal „Geschlecht“ (und den hiermit verbundenen Aspekten wie Schwangerschaft, Transgender usw.) ist dies das Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern, während Unia für die 17 anderen Merkmale zuständig ist. 1 einziges Merkmal jedoch entzieht sich den Aufgaben dieser beiden Institutionen: die Sprache. Ist eine Person der Meinung, dass sie aufgrund der Sprache diskriminiert wurde, kann sie sich an keine zuständige Stelle wenden.

In dem Gesetzesentwurf war vorgesehen, dass diese Aufgabe einer öffentlichen Fachstelle aufgetragen wird, da sich das juristische Regelwerk zum Sprachengebrauch und die institutionelle Struktur Belgiens als besonders komplex erweisen.

Unia empfiehlt dem Gesetzgeber, eine zuständige Stelle zu bezeichnen, wie dies in Artikel 29 des Antidiskriminierungsgesetzes festgeschrieben ist, und erklärt sich bereit,

diesen zusätzlichen Auftrag zu übernehmen, falls die Behörden ihn uns anvertrauen wollen und uns die nötigen Mittel zur Verfügung stellen.

Dienststelle Chancengleichheit auf Justiz übertragen

2016 hat die ehemalige Staatssekretärin für Chancengleichheit, Elke Sleurs, gemäß dem Regierungsabkommen diese neue Dienststelle geschaffen, die seit September 2016 im Einsatz ist und mit 3 Beauftragten besetzt wurde.

Am 1. Januar 2018 wurde diese Dienststelle auf die Justiz übertragen und in die Direktion Grundfreiheiten und -rechte integriert. Sie wird die Struktur in Sachen Menschenrechte und internationale Verhandlungen ergänzen, untersteht aber weiterhin der Aufsicht der Staatssekretärin für Chancengleichheit und wird somit zur Entwicklung der Chancengleichheitspolitik beitragen.

Unia begrüßt die Einrichtung dieser Dienststelle und möchte den Dialog fortführen, den sie bei den bisherigen regelmäßigen Treffen bereits mit dieser Stelle aufgenommen hat.

2018 eine nationale Menschenrechtsinstitution in Belgien?

Seit Jahren richten die Vereinten Nationen die wiederholte Empfehlung an Belgien, eine nationale Menschenrechtsinstitution zu schaffen, und seit 1999 haben der Reihe nach mehrere Regierungen die Einrichtung einer solchen Institution auf ihre Agenda gesetzt. So auch in dem Regierungsabkommen vom 10. Oktober 2014.

Im Juni 2015, bei der allgemeinen regelmäßigen Überprüfung Belgiens vor dem UN-Menschenrechtsrat haben die Mitgliedsinstitutionen der jetzigen Plattform für Menschenrechte eine gemeinsame Empfehlung in diesem Sinne formuliert. Sie haben vorgeschlagen, eine interföderale Menschenrechtsinstitution zu schaffen oder zu bezeichnen und zu finanzieren und hierzu eine Kooperationsvereinbarung zwischen dem Föderalstaat und den Teilstaaten abzuschließen, ohne dass die Funktionsweise und Unabhängigkeit der bereits bestehenden Institutionen, die für die Menschenrechte zuständig sind, hierdurch eingeschränkt werden.

2017 haben die Staatssekretärin für Chancengleichheit, Zuhair Demir, und Justizminister Koen Geens ihre Absicht bekräftigt, im Laufe dieser Legislaturperiode zu einem Ergebnis zu kommen. Sollte der Zeitplan eingehalten werden, dürften die Eckpfeiler dieser unabhängigen In-

stitution 2018 stehen. Die betroffenen Instanzen, darunter auch Unia, und die Zivilgesellschaft werden in dieses Projekt einbezogen und müssen diesbezüglich noch angehört werden.

1.2 | Auf teilstaatlicher Ebene

Region Brüssel-Hauptstadt: für eine Rahmenordnanz gegen Diskriminierung

Seit 2008 hat der Brüsseler Gesetzgeber diverse Antidiskriminierungsordnanz zu einzelnen regionalen Zuständigkeitsbereichen verabschiedet, wie Wohnen, private Beschäftigung, regionale öffentliche Beschäftigung oder Beschäftigung im lokalen öffentlichen Dienst. Hierdurch entstanden einige Gesetzeslücken. So sind statutarische Beamte in den Gemeinden und ÖSHZ beispielsweise immer noch nicht gesetzlich vor Diskriminierung geschützt, und der Bereich „Güter und Dienstleistungen“, der den Regionen obliegt, wie beispielsweise der öffentliche Verkehr (abgesehen von der Bahn), sind erst seit 2017 durch eine Antidiskriminierungsordnanz gedeckt. Die vielen Ordnanz bringen Komplikationen mit sich. Das Mietwohnen beispielsweise ist durch das Wohnungsgesetzbuch geschützt und zugleich eine „Dienstleistung“. Unia ist der Meinung, dass nur eine umfassende Ordnanz¹¹⁹, die für alle Brüsseler Regionalzuständigkeiten gilt, die Problematik ganzheitlich, kohärent und nachhaltig lösen kann.

Flandern: Sensibilisierung und Integrationspakt

In Flandern hat die Ministerin für Chancengleichheit ihre Absicht bekräftigt, die Auswirkungen der Evaluation der Föderalgesetze auf das flämische Antidiskriminierungsdekret zu analysieren, dies unter Berücksichtigung der Entwicklungen auf europäischer Ebene. Anfang 2017 hat die Ministerin zudem eine Sensibilisierungskampagne gegen Diskriminierung gestartet.

In dem Regierungsabkommen der flämischen Regierung ist auch der Integrationspakt als wichtiges Instrument zur Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung in Flandern festgehalten. Die Arbeit an diesem Pakt war bereits

2014 unter der Leitung von Alona Lyubayeva angelaufen, damals flämische Amtsbeauftragte für Diversität. Unia hat von Anfang an mitgewirkt. Der erste Entwurf, den man ausgearbeitet hatte, entsprach nicht den Vorstellungen von Ministerin Homans. Daraufhin wurde die Arbeit einer neuen Instanz anvertraut, der VoG Integratiepact, unter der Leitung von Wouter Van Bellingen. Die ersten konkreten Schritte folgten 2017, als man Konsultationsrunden sowie ein Start-Event und drei Follow-ups organisierte. Unia war jeweils zugegen und versuchte dabei, möglichst viel Input zu liefern. Unsere Kompetenz und Erfahrung in der Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung konnten bei der Ausarbeitung dieses Pakts schließlich von Nutzen sein.

Zur Stunde wird an einem neuen Aufruf zur Einreichung von Projekten zur Finanzierung von Initiativen gearbeitet, um den Pakt inhaltlich auszugestalten. Es bleibt abzuwarten, in welche Richtung er sich konkret entwickeln wird. Unia ist jedenfalls bereit, zur Verwirklichung der Ziele dieses Pakts beizutragen. Es ist höchste Zeit, dass alle betroffenen Akteure in Flandern, die politisch unterstützt werden, ihre Verantwortung wahrnehmen und den Kampf gegen Rassismus und Diskriminierung effektiv zur Priorität erklären.



Fortbildungen für den Dienst Diversitätspolitik der flämischen Regierung (2017)

2017 hat Unia die Fortbildungen für den „Dienst Diversitätsbeleid“ (Dienst Diversitätspolitik) der flämischen Regierung fortgesetzt. Diese bauten auf dem Basismodul aus dem Jahr 2016 auf. Zielgruppe der Fortbildungen waren sowohl Mitarbeiter, die für die Anwerbung oder Kandidatenauswahl zuständig sind, als auch Führungskräfte.

Inhaltlich lag der Schwerpunkt auch dieses Jahr auf dem Gesetzesrahmen in Sachen Diskriminierung, doch ging es in den Fortbildungen auch um andere Aspekte, Fertigkeiten und Einstellungen.

Eine der Zielsetzungen war, dass jeder Teilnehmer seine Rolle und Verantwortung begreift, wenn es darum geht, auf Diskriminierung zu reagieren und Vorschriften oder Verfahren gegen Diskriminierung anzuwenden. Im Grunde galt es, die eigene Arbeitspraxis zu überdenken.

¹¹⁹ Pour une ordonnance cadre antidiscrimination en Région de Bruxelles-Capitale (Für eine Rahmenordnanz gegen Diskriminierung in der Region Brüssel-Hauptstadt), Unia-Empfehlung vom 31. März 2017, zur Einsicht auf www.unia.be, Rubrik „Recommandations“ (Empfehlungen im frz. Bereich der Website).

Hierzu arbeitete man an dem Wissen um bestimmte psychologische Abläufe, die bei diversitätsbezogenen Konflikten einen Einfluss haben können. Darüber hinaus erhielten die Teilnehmer Anhaltspunkte für den Umgang mit Spannungen am Arbeitsplatz aus Diversitätsgründen oder den Umgang mit Fragen zu angemessenen Vorkehrungen für Personen mit Behinderung.

Eine der Übungen in den Fortbildungen war es, an der Bereitschaft zu arbeiten, gemeinsam mit dem Diversitätsbeamten der eigenen Behörde die Frage zu erörtern und zu klären: „Welche proaktiven Maßnahmen müssen wir unternehmen, um Diskriminierung zu unterbinden, und wie können wir gegebenenfalls effektiv auf diskriminierende Situationen reagieren?“

Wallonische Region: pour une vision plus transversale

Nach dem Amtsantritt der neuen wallonischen Regierung am 28. Juli 2017 wurde eine neue regionale Regierungserklärung verfasst. Sie besagt, dass das wallonische Antidiskriminierungsdekret *„revidiert wird, um einer größeren Zielgruppe, insbesondere erkrankten oder benachteiligten Personen, jungen Müttern, LGBT usw. einen umfassenderen Schutz zu bieten“*.

Es laufen derzeit Überlegungen zur Bekämpfung der Diskriminierung von Personen je nach Familiensituation und zur Einführung eines entsprechenden geschützten Merkmals in das wallonische Antidiskriminierungsdekret. In diesem Zusammenhang sei die im September 2017 erschienene Studie über die von Einelternfamilien erlebten Diskriminierungen¹²⁰ erwähnt.

In diesem Zusammenhang sei daran erinnert, dass die Stellungnahme von Unia zu dem wallonischen Dekret vom 6. November 2008 auf das geschützte Merkmal der sozialen Herkunft eingeht und eine Ausweitung des Begriffs auf „soziale Herkunft und Stellung“ (oder „sozialer Status“) vorschlägt. Die Hinzufügung eines Merkmals, das speziell die Stellung oder den Status der Familie wiedergibt, hätte nach Ansicht von Unia eine juristische Unstimmigkeit mit den anderen Antidiskriminierungsgesetzen und -dekreten des Landes zur Folge, wohingegen

eine bessere Harmonisierung der Gesetzestexte das Antidiskriminierungsrecht in Belgien stärken könnte. Eine Ministerkonferenz ist unseres Erachtens der beste Weg, dies zu erreichen.

Die neue Grundsatzerklärung zur Regionalpolitik geht allgemein kaum oder zumindest nicht transversal auf den Aspekt der Chancengleichheit und der Diskriminierungsbekämpfung ein. Die Maßnahmen, die bisher klar festgelegt wurden, betreffen hauptsächlich die Merkmale Behinderung und Geschlecht.

Unia betont daher, dass es unbedingt einer transversalen und nicht ressorteigenen Vision von Chancengleichheit und Diskriminierungsbekämpfung bedarf, sowohl in den allgemeinen Richtlinien als auch in den Gesetzestexten und Aktionsplänen.



Fortbildungen an der Ecole d'Administration publique

Unia bietet seit Jahren Fortbildungs- und Sensibilisierungsaktionen an der Ecole d'Administration publique der Wallonie und der Föderation Wallonie-Brüssel an. Zur Stunde ist eine Kooperationsvereinbarung geplant, um die hervorragende Zusammenarbeit, die zwischen den beiden Einrichtungen entstanden ist, auf einer soliden Basis fortzuführen.

2017 ging es in den Fortbildungen um das Thema „Egalité et diversité : des enjeux de tous les jours“ (Gleichheit und Diversität: Herausforderungen im Alltag). Die Beamten der Verwaltung der Wallonie und der Föderation Wallonie-Brüssel nahmen an drei zweitägigen Lehrgängen teil, die sich hauptsächlich mit drei Aspekten befassen:

- dem rechtlichen Aspekt, wobei die Antidiskriminierungsgesetzgebung in einem theoretischen und praktischen Ansatz beleuchtet wurde, ausgehend von konkreten Situationen;
- Kenntnis und Anwendung des von Unia entwickelten Diversitätsmanagement-Tools eDiv.be;
- Herausforderungen in Sachen Diversität, mit konkreten situationsbezogenen Übungen und der Ausarbeitung eines Diversitätsplans durch die Teilnehmer.

Für 2018 sind weitere Fortbildungen angesetzt.

¹²⁰ *Discriminations et familles monoparentales: étude juridique et législative sur les risques potentiels de discrimination des législations relatives aux familles monoparentales*, Öffentlicher Dienst der Wallonie, September 2017, zur Einsicht auf dem Portal Soziale Aktion (Portail de l'Action sociale) <http://socialsante.wallonie.be>.

Föderation Wallonie-Brüssel: alle Augen sind auf den Exzellenzakt gerichtet

In der Föderation Wallonie-Brüssel umfasst der „Plan transversal antidiscrimination 2014-2019“, den die Ministerin für Chancengleichheit, Isabelle Simonis, ausgearbeitet hat, 53 Maßnahmen, zu denen die gesamte Regierung verpflichtet ist. 2018, im letzten vollständigen Jahr der laufenden Legislaturperiode, steht normalerweise eine Evaluation dieser Maßnahmen an.

2017 zog vor allem der Bildungsexzellenzakt die Aufmerksamkeit auf sich. Das ausgegebene Ziel, Ungleichheiten durch eine hochwertige Bildung für alle abzubauen, findet zwar größtenteils Zustimmung, doch tut man sich bei den Gesetzestexten schwer, zu einer Einigung zu kommen.

Im März 2017 hat Unia eine Stellungnahme¹²¹ zu den Maßnahmen abgegeben, die in diesem Plan für Schüler mit Behinderung vorgesehen sind, um die „Mischung der Population und das inklusive Schulwesen zu fördern“. Wir begrüßen zwar den Konsens, zu dem sämtliche Akteure dieses Pakts gekommen sind, um die Integration von Schülern mit Behinderung in den Regelunterricht zu fördern, doch bedauern wir, dass der Pakt keine schrittweise Entwicklung zu einem inklusiven Schulwesen festschreibt. Außerdem sind zahlreiche Schüler mit Behinderung von den Maßnahmen ausgenommen, wie beispielsweise Schüler mit geistiger Behinderung.

Dennoch ist der Pakt, sofern er mit den nötigen Mitteln ausgestattet wird, ein Türöffner zur konkreten Förderung der Chancengleichheit im Bildungswesen. Die Verlängerung des gemeinsamen Basislehrplans müsste dazu beitragen, Ungleichheiten aufgrund der sozialen Herkunft abzubauen. Die geplanten Reformen bei der Lehrerausbildung scheinen ebenfalls ein Schritt in die richtige Richtung zu sein.



Ein Video und ein Lehrheft für Beamte der COCOF

2017 hat Unia die Zusammenstellung von Lehrmaterial für Verwaltungsbeamte der Französischen Gemeinschaftskommission (Commission communautaire française, kurz COCOF) und Mitarbeiter der von ihr bezuschussten Organisationen im Rahmen des Zusammenarbeitsprotokolls zwischen Unia und der COCOF koordiniert.

2015 hatte eine Erhebung zur Wahrnehmung von Diskriminierungen und zum Diversitätsmanagement durch diese Beamten und Mitarbeiter gezeigt, dass die Diskriminierungsproblematik in beiden Behörden unzureichend bekannt ist. Diese Feststellung führte 2016-2017 zur Produktion eines Videos, um das geltende Antidiskriminierungsrecht näher vorzustellen und die Probleme in Zusammenhang mit Diversität vor Augen zu führen. Als Begleitheft zu diesem Video soll nun im ersten Halbjahr 2018 Lehrmaterial zusammengestellt werden.

Das Video und das Lehrheft werden 2018 bei einem Seminar vorgestellt, das die COCOF und Unia gemeinsam veranstalten. Im Rahmen dieses Seminars finden zehn Sensibilisierungssitzungen statt, die auf diesem Lehrmaterial basieren.

Evaluation des Antidiskriminierungsdekrets der Deutschsprachigen Gemeinschaft

Im April 2017 hat die Deutschsprachige Gemeinschaft Unia um eine Stellungnahme zur Umsetzung des Dekrets vom 19. März 2012 „zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung“¹²² gebeten. Das Dekret sieht eine Evaluation nach fünf Jahren vor. Dabei wurde Unia im Besonderen gebeten, auf folgende Punkte einzugehen:

- markante Ereignisse in Zusammenhang mit der Diskriminierungsthematik in der Deutschsprachigen Gemeinschaft;
- eine Zahlenstatistik zu den Meldungen und Fällen;
- Netzwerkarbeit;
- Empfehlungen zum Text des Dekrets.

121 Die Unia-Stellungnahme vom 16. März 2017 über die Punkte im Bildungsexzellenzakt, die Schüler mit Behinderung betreffen (Avis d'Unia du 16 mars 2017 sur les points relatifs aux élèves handicapés du Pacte pour un enseignement d'excellence) steht zur Einsicht auf www.unia.be in der französischsprachigen Rubrik „Recommandations“ (Empfehlungen).

122 Das Dekret der Deutschsprachigen Gemeinschaft zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung steht zur Einsicht auf www.unia.be in der Rubrik Gesetzgebung.

Auf dieser Grundlage haben wir eine Analyse durchgeführt und dabei erstens den Kontext und die Umsetzung des Dekrets und zweitens den Text selbst geprüft, unter anderem durch einen Vergleich mit den nationalen und internationalen Bezugstexten.

Im ersten Teil hat die Analyse gezeigt, dass proportional weniger Meldungen aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft als aus den anderen Landesteilen eingehen. Seit Inkrafttreten des Dekrets im Jahr 2012 hat Unia lediglich 39 Meldungen in deutscher Sprache erhalten. Nur bei der Bearbeitung eines einzigen Falls wurde ausdrücklich auf das Dekret vom 19. März 2012 verwiesen. Was die Netzwerkarbeit anbelangt, fanden Kontakte mit dem Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft, dem Mediationsdienst, der Regierung, dem Ministerium, dem Referenzmagistrat und dem Referenzpolizeibeamten (im Rahmen des Rundschreibens COL 13/2013) sowie mit anderen lokalen Akteuren, insbesondere Vereinigungen, statt. Diese Kontakte waren allgemein sehr förderlich und könnten intensiviert werden.

Was den Text des Dekrets betrifft, enthielten die Empfehlungen von Unia zum einen Bemerkungen aus der Analyse, die Unia 2016 zu den föderalen Gesetzen durchgeführt hatte und in denen es somit um die allgemeine Lage beim Schutz vor Diskriminierung in Belgien geht, und zum anderen spezifischere Empfehlungen zum Dekrettext, insbesondere bezüglich der verwendeten Begriffe.

Die Stellungnahme von Unia zur Umsetzung des Antidiskriminierungsdekrets der Deutschsprachigen Gemeinschaft wurde dem Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft im November 2017 vorgestellt, zusammen mit dem Jahresbericht von Unia.

2017 lag der Schwerpunkt hier auf der Verstärkung der deutschsprachigen Belegschaft bei Unia. Im Zuge dieser Entwicklung konnten die Kontakte zu den Akteuren der Deutschsprachigen Gemeinschaft intensiviert und auch das deutschsprachige Angebot an Inhalten auf unserer Website und an Publikationen erweitert werden.

Wie in den anderen Landesteilen hat Unia auch hier allen interessierten Bürgern bei einem Themenabend am 27. November im Kulturzentrum „Alter Schlachthof“ in Eupen ihre Arbeit vorgestellt.

2. Perspektiven: Strategie- und Operationsplan

Das Zusammenarbeitsabkommen, mit dem das Zentrum Unia geschaffen wurde, sieht vor, dass der Verwaltungsrat alle drei Jahre einen Strategieplan und einen jährlichen Operationsplan auf Vorschlag der Ko-Direktoren annimmt. Der Strategieplan 2016-2018 ist nun auf die Zielgerade eingebogen und wird anschließend evaluiert.

2016-2018: Förderung einer inklusiven Gesellschaft

2018 ist das dritte und letzte Jahr unseres dreijährigen Strategieplans *Eine inklusive Gesellschaft, in der jeder seinen Platz hat*. Die Vision, die bei diesem Strategieplan 2016-2018 im Mittelpunkt steht, setzt bei der Verwirklichung der inklusiven Teilhabe auf eine strukturelle, präventive und proaktive Herangehensweise in allen Gesellschaftsbereichen und hierbei auf 4 Schwerpunkte:

- Unia tritt für den Schutz der individuellen Rechte und das Gemeinwohl ein.
- Unia ist ein Inklusionsakteur in Sachen Herkunft, Glaube oder Weltanschauung und Behinderung.
- Unia fördert Beziehungen und formuliert Empfehlungen und Plädoyers.
- Unia setzt ihre Forderungen auch selbst in die Tat um.

Die Vision von Unia ist darauf ausgerichtet, **die inklusive und gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen** in sämtlichen Gesellschaftsbereichen zu fördern (Beschäftigung, Wohnen, Bildung, Gesundheit, Freizeit, Gesellschaftsleben, Verantwortungsbewusstsein als Bürger usw.). Hierzu sind wir auf mehreren Ebenen tätig (lokal, regional, föderal und international), wobei wir in erster Linie auf den Wissenstransfer und den Erfahrungsaustausch sowohl „bottom-up“ als auch „top-down“ setzen.

Konkret fördern wir:

- die gleichberechtigte und inklusive Teilhabe in allen Gesellschaftsbereichen,
- die Einbeziehung aller Gesellschaftsakteure, indem wir die Rolle eines Forums annehmen, in dem man zu bestimmten Fragen zusammenkommt, die Kenntnis und Achtung der Grundrechte, insbesondere durch die Zusicherung und Überwachung der internationalen Normen und speziell der Behindertenrechtskonvention sowie der Antirassismuskonvention.

Unia setzt immer vorrangig auf Dialog und Konzentrierung mit allen Gesellschaftsakteuren, sei es reaktiv bei der Bearbeitung individueller Fälle oder eher proaktiv bei strukturellen Maßnahmen und Lösungen für die Zusage der Grundrechte. So können wir uns rühmen, dass nur 1 % unserer individuellen Fälle tatsächlich vor Gericht enden.

Um die Effizienz und eine möglichst breite Unterstützung im Zuge der Interföderalisierung zu garantieren, legt Unia besonderen Wert auf **verstärkte lokale Präsenz und die Arbeit auf regionaler und gemeinschaftlicher Ebene**, insbesondere durch die Einrichtung lokaler Kontaktstellen. So können wir auch die Rahmenbedingungen, unter denen sich die Gesellschaft entwickelt, näher im Detail analysieren.

Zur Vorbereitung des nächsten Strategieplans hat Unia Ende 2017 einen unabhängigen **externen Prozess zur Evaluation** ihres derzeitigen Strategieplans in die Wege geleitet. Hierbei gilt es, durch quantitativ und qualitativ angemessene Anhörungen der Beteiligten, der Antragsteller und der Unia-Beauftragten (MitarbeiterInnen und Verwaltungsratsmitglieder) auszuwerten, inwieweit wir die Ziele, die wir uns 2016 gesetzt hatten, verwirklichen konnten.

Unia setzt ihre Forderungen auch selbst in die Tat um: Diversitäts- und Zugänglichkeitspolitik

Seit Ende 2016 leitet ein Begleitausschuss aus MitarbeiterInnen der einzelnen Unia-Teams ein großangelegtes Projekt zur **internen Diversitätspolitik**, um diese Politik formell und noch systematischer festzuhalten, sie zu evaluieren und zu verstärken. Intern wird dieser Ausschuss von ExpertInnen des Dienstes „Begleitung und Fortbildung“ und extern von Fachleuten der Diversitätsdienststelle des Brüsseler Arbeitsamts Actiris unterstützt.

Im Laufe des Jahres 2017 wurden die Regelungen zur internen Diversität erfasst und mit den von den externen Referenten empfohlenen Regelwerken verglichen. Die interne Analyse des Zusatzbedarfs wurde partizipativ durchgeführt. Ab 2018 werden einige neue Regelungen in Kraft treten, um die Diversitätspolitik bei Unia zu stärken.

Alle zwei Jahre wird eine neue Maßnahme zur Förderung der internen Diversität durchgeführt. Die Ergebnisse werden regelmäßig analysiert, um die allgemeine Zufriedenheit der MitarbeiterInnen zu ermitteln.

2017 hat Unia eine weitere interne Baustelle eröffnet, bei der es um **ihre eigene Integritätspolitik und den Verhaltenskodex** geht. Die Arbeit bei Unia ist nämlich oft an die Bereitschaft geknüpft, sich sozial zu engagieren. Dieses persönliche Engagement kann privater Art sein, beispielsweise durch die Mitarbeit in einer Vereinigung oder die Teilnahme an Gesellschaftsdebatten. In einigen Fällen kann es allerdings zu Konflikten zwischen dem Standpunkt von Unia und dem persönlichen Engagement kommen. Das Projekt soll den MitarbeiterInnen die nötigen Instrumente an die Hand geben, um korrekt mit solchen Konflikten umzugehen, ohne ihre persönlichen Meinungen aufgeben zu müssen, aber auch, ohne die Standpunkte von Unia und das Vertrauen der Bürger in unsere Einrichtung zu untergraben.

Es handelt sich hierbei um ein partizipatives Vorhaben, das von den MitarbeiterInnen selbst getragen wird. Es soll jeden einzelnen in die Verantwortung nehmen, ihn zu persönlichen Überlegungen über die Bedeutung von Integrität anhalten, eine Kultur des offenen Dialogs anregen und im Problemfall die Bestimmungen klarstellen. Diese neue Integritätspolitik wird 2018 in Kraft treten.

Unia erhält das Label AnySurfer

Personen mit Behinderung können inzwischen auf zahlreiche technische Hilfen zurückgreifen, um einen Computer zu bedienen und im Internet zu surfen: Bildvergrößerungsprogramme, Sprachausgabe, Braillezeile, Laserstifte u. a. m. Dennoch ist die Zugänglichkeit durch zahlreiche Hindernisse eingeschränkt, vor allem dann, wenn dieser Aspekt nicht von Anfang an beim Web-Design berücksichtigt wurde.

Im Januar 2017 hat die Website von Unia www.unia.be das Label AnySurfer erhalten. Dieses belgische Gütezeichen besagt, dass die Website für alle zugänglich ist, ob blind, sehbehindert oder farbenblind, gehörlos oder hörgeschädigt, motorisch behindert o. a. m. Damit reiht sich Unia neben 111 weiteren belgischen Websites ein, die die Zugänglichkeitsbedingungen für dieses Label bereits erfüllen.

Hierzu wurde der Entwickler der neuen Unia-Website während der gesamten Gestaltung und Implementierung des Projekts mit Unterstützung von AnySurfer fachlich begleitet. Das Label, das jeweils eine Gültigkeitsdauer von zwei Jahren hat, wird regelmäßig von AnySurfer geprüft.

Die Erfüllung der Auflagen von AnySurfer¹²³ oder die obligatorische Fortbildung in Zugänglichkeit gehört zu den Kriterien für die Vergabe öffentlicher Aufträge durch Unia im Fall von Kommunikationsprojekten, ob Online-Auftritte, Publikationen oder Kampagnen.

Im Oktober hat Unia zudem eine Reihe von Video-Clips in Gebärdensprache online gestellt, um zu erklären, wie man bei uns Meldung erstatten kann und wie wir individuelle Fälle bearbeiten.



2017 hat Unia neue Videos in Gebärdensprache für seine Website aufgenommen

123 Die Liste steht zur Einsicht auf der Website von AnySurfer.be: <http://www.anysurfer.be/fr/en-pratique/directives>.

Kapitel 5

Anhänge und Verweise



1. Haushalt, Bilanz und Ergebnisrechnung

1.1 | Finanzierung von Unia

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

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

- zu 48 % von Flandern,
- zu 36 % von der Wallonischen Region,
- zu 12 % von der Französischen Gemeinschaft,
- zu 3 % von der Brüsseler Region und
- zu 1 % von der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

2017 hat Unia folgende Strukturmittel erhalten:

	€
FÖD Beschäftigung	2.993.000,00
Nationale Lotterie	3.399.660,00
Flämische Gemeinschaft	802.956,20
Wallonische Region	611.863,75
Französische Gemeinschaft	205.083,26
Brüsseler Region	80.153,24
Deutschsprachige Gemeinschaft	17.060,24
SUMME	8.109.776,69

1.2 | Bilanz und Ergebnisrechnung 2017

Im Folgenden sind die wichtigsten Zahlen der Bilanz zum 31.12.2017 und der Ergebnisrechnung des Jahres 2017 in einer Übersicht zusammengefasst. Der Verwaltungsrat von Unia hat diese Finanzabschlüsse am 22. März 2018

angenommen, und die Rechnungen sind vom Kommissar-Revisor geprüft. Die aufgeführten Beträge sind in der Einheit tausend € angegeben.

Bilanz zum 31.12.2017 (x 1.000 €)			
Aktiva	7.311	Passiva	7.311
Anlagevermögen	204	Kapital	3.451
		Kumuliertes Ergebnis	532
		Zweckgebundenes Vermögen	1.338
		Sozialverbindlichkeiten	
		Rückstellungen	86
Umlaufvermögen	7.108	Verbindlichkeiten	1.904
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	225	Lieferanten	346
Finanzanlagen	209	Sozialschulden	618
Barvermögen	6.658	Sonstige Verbindlichkeiten	842
Umlaufvermögen	15	Rechnungsabgrenzungsposten	98
Ergebnisrechnung 01.01.2017 – 31.12.2017 (x 1.000 €)			
Erträge	9.276	Aufwendungen	9.180
Föderale Zuschüsse	6.393	Betriebskosten	1.379
Zuschüsse der Gemeinschaften und Regionen	1.717	Projektkosten	606
Projekteinnahmen	715	Personalkosten	7.053
Sonstige Einnahmen	451	Abschreibungen	128
		Verluste und Rückstellungen	14
		Ergebnis 2017	96

2. Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat von Unia besteht aus 20 Mitgliedern plus einem Vertreter der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Fragen, die sie angehen. Die Verwaltungsratsmitglieder werden nach Kompetenz, Erfahrung, Unabhängigkeit und moralischer Autorität ernannt. Sie stammen unter

anderem aus akademischen, gerichtlichen, zivilgesellschaftlichen und sozialpartnerlichen Kreisen. Bernadette Renauld und Michael Cerulus hatten gemeinsam den Vorsitz inne, bis letzterer zurücktrat. 2018 wird ein neuer Vorsitz gewählt..

Ordentliche Mitglieder	Stellvertreter
Von der Abgeordnetenkommission bezeichnete Mitglieder	
Niederländischsprachige Mitglieder: Yves Aerts, Shaireen Aftab, Els Schelfhout, Herman Van Goethem, Jogchum Vrielink	Niederländischsprachige Stellvertreter: Naima Charkaoui (Rücktritt 2017), Jacqueline Goegebeur, Bernard Hubeau, Selahattin Kocak, Jan Theunis
Französischsprachige Mitglieder: Louis-Léon Christians, Sotieta Ngo, Christine Nina Niyonsavye, Bernadette Renauld, Thierry Delaval	Französischsprachige Stellvertreter: Maïté De Rue, Christine Kulakowski, Patrick Wautelet, Claire Godding, Daniel Soudant
Vom flämischen Parlament bezeichnete Mitglieder	
Matthias Storme Sabine Poleyn Hasan Duzgun Hedwig Verbeke	Boudewijn Bouckaert Eline Dhaen Sami Souguir Inge Moyson
Vom Parlament der Wallonischen Region bezeichnete Mitglieder	
Malik Ben Achour Isabelle Hachez	Gisèle Marliere Laurent de Briey (Rücktritt 2017)
Vom Parlament der Französischen Gemeinschaft bezeichnete Mitglieder	
Khadija Nahime Abdoul Diallo*	Michelle Waelput Pierre-Alexandre Asmanis De Schacht
Vom Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft bezeichnete Mitglieder*	
Uwe Köberlich	Daniel Müller
Niederländischsprachige Mitglieder, die vom Parlament der Region Brüssel Hauptstadt und von der Vereinigten Versammlung der Gemeinsamen Gemeinschaftskommission bezeichnet wurden	
Michael Cerulus (Rücktritt 2017)**	Arnaud Stas (Rücktritt 2017)**
Französischsprachige Mitglieder, die vom Parlament der Region Brüssel Hauptstadt und von der Vereinigten Versammlung der Gemeinsamen Gemeinschaftskommission bezeichnet wurden	
Ursule Akatshi	Ornela Prifti

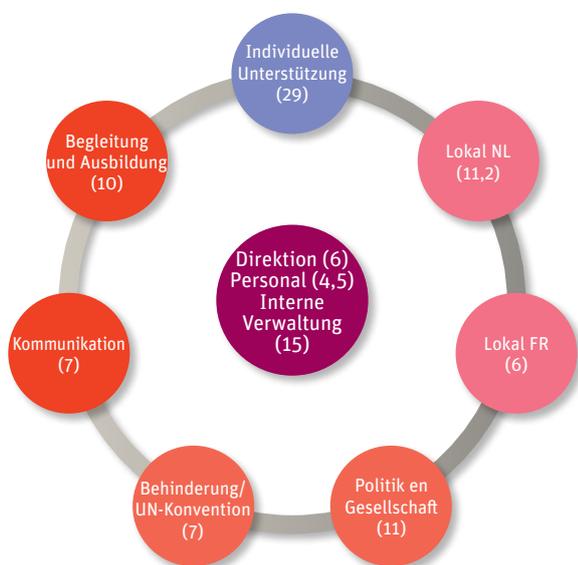
* Stellvertretendes Mitglied das als Ersatz für Samy Sidis ordentliches Mitglied wird.

** Im März 2018 durch Fahim De Leener (ordentlich) und Steph Feremans (stellvertretend) ersetzt.

3. Personal und Organigramm

3.1 | Operative und transversale Dienste

Der im März 2017 durch den Verwaltungsrat gutgeheißene Personalrahmen umfasst 103,7 VZÄ (Vollzeitäquivalenzen) die auf sieben operationale und drei transversale Dienste aufgeteilt sind.



Individuelle Unterstützung

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

Lokal NL und FR

Die beiden Lokal-Dienste von Unia bearbeiten individuelle Meldungen in Zusammenarbeit mit dem Dienst individuelle Unterstützung und nehmen weitere Aufgaben in Sachen Dienst am Bürger, Sensibilisierung, Information, Fortbildung, Stellungnahmen und Empfehlungen wahr.

Diese Dienste fördern auch die Vernetzung der lokalen Akteure im Kampf gegen Diskriminierungen sowie den Austausch von Informationen und guten Praktiken.

Der Dienst *Lokal NL* besteht aus 13 lokalen Kontaktstellen. Der Dienst *Lokal FR* umfasst 4 ständige lokale Kontaktstellen und zusätzlich dazu mehrere Außenstellen, um das Gebiet besser abdecken zu können.

Politik und Gesellschaft

Der Dienst *Politik und Gesellschaft* fördert das Diversitätsmanagement sowie den Kampf gegen Diskriminierungen und Rassismus durch Politikberatung. Ziel ist es, die Anliegen von Unia in den einzelnen Gesellschaftsbereichen zu verankern. Dieser Dienst verfolgt die Chancengleichheitspolitik der öffentlichen Stellen aus nächster Nähe und legt ihnen Stellungnahmen und Empfehlungen zu Aspekten vor, in denen Handlungsbedarf besteht. In Zusammenarbeit mit seinen Partnern führt dieser Dienst auch Studien und Untersuchungen aus, um auf objektive und wissenschaftlich fundierte Weise Daten zu den Diskriminierungsvorgängen zu sammeln („Sozioökonomisches Monitoring“, „Diversitätsbarometer“ usw.).

Behinderung/UN-Konvention

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

Kommunikation

Der Dienst *Kommunikation* koordiniert die Kommunikationspolitik von Unia. Hierzu gehören Presserundschauen, Sensibilisierungskampagnen und -aktionen, Publikationen und die digitale Kommunikation.

Begleitung und Ausbildung

Der Dienst *Begleitung und Ausbildung* bietet privaten und öffentlichen Organisationen eine maßgeschneiderte Begleitung in Sachen Diversität und Antidiskriminierung an, entsprechend den Zielsetzungen des dreijährigen

Strategieplans von Unia. Diese Begleitung, die jeweils auf Anfrage einer Organisation angeboten wird, soll eine strukturelle Wirkung erzielen, d. h. die Verbesserung von Prozessen und Politiken.

Personal

Der Dienst *Personal* ist für die Lohnverwaltung im weiteren Sinne, für die Verfahren zur Anwerbung von Angestellten, Studenten und Praktikanten sowie für die Fortbildung des Personals zuständig. Er wacht über die Zusicherung und Anregung der Chancengleichheit in allen Aspekten des HR-Managements und auf die Achtung des Wohlbefindens der Personalmitglieder. Außerdem trägt er zur psychosozialen Prävention bei. Darüber hinaus arbeitet der Dienst Stellungnahmen zu Händen der Direktion in Sachen (individuelles oder kollektives) Personalmanagement aus. Diese Dienstleistungen werden sowohl für Unia als auch für Myria und den Dienst zur Bekämpfung von Armut, prekären Lebensumständen und sozialer Ausgrenzung erbracht.

Interne Verwaltung

Der Dienst *Interne Verwaltung* ist für den Empfang, die Logistik, die EDV-Verwaltung und die Finanzen zuständig. In seinen Aufgabenbereich fallen die Gebäude- und Infrastrukturverwaltung, öffentliche Aufträge und Verträge sowie die EDV-Instrumente. Er erbringt diese Dienstleistungen für Unia, Myria und den Dienst zur Bekämpfung von Armut, prekären Lebensumständen und sozialer Ausgrenzung, teilweise auch für die Sekretariate der europäischen Netzwerke Equinet und ENNHRI, die ihren Sitz in demselben Gebäude haben.



3.2 | Zusammensetzung des Personals

Unia zählt 54 als französischsprachige MitarbeiterInnen, 56 als niederländischsprachige MitarbeiterInnen und 2 als deutschsprachige Mitarbeiterinnen.

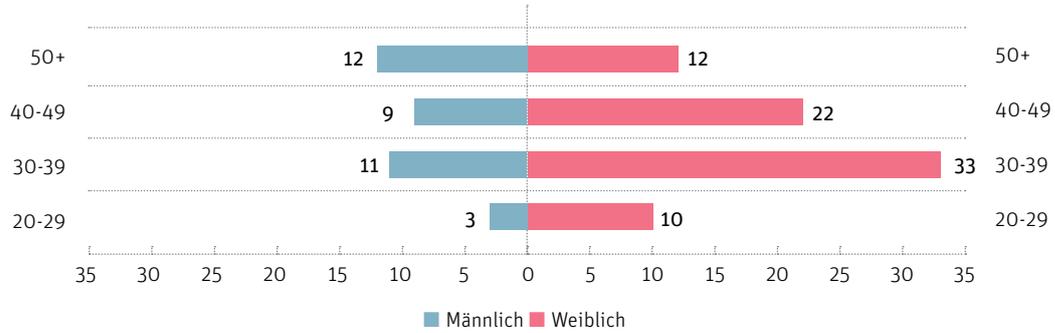
Die Gehaltsklassen sind auf der Website www.unia.be in der Rubrik „Für Unia arbeiten“ aufgeführt. Die Arbeitentgelte hängen von der jeweiligen Funktion und dem Dienstalter ab und reichen von 1.799,59 € brutto/Monat (Klasse 2, 0 Dienstjahre) bis 6.437,93 € brutto/Monat (Direktion, 0 Dienstjahre, wobei das Dienstalter hier ab dem Alter von 30 Jahren angerechnet wird).

Seit 2013 erstellt der Dienst Personal eine Bestandsaufnahme der internen Diversität. Insgesamt sind zwei Drittel der Angestellten weiblich (8 von 13 in führenden Positionen). Die am stärksten vertretene Altersgruppe ist 30-39 Jahre.

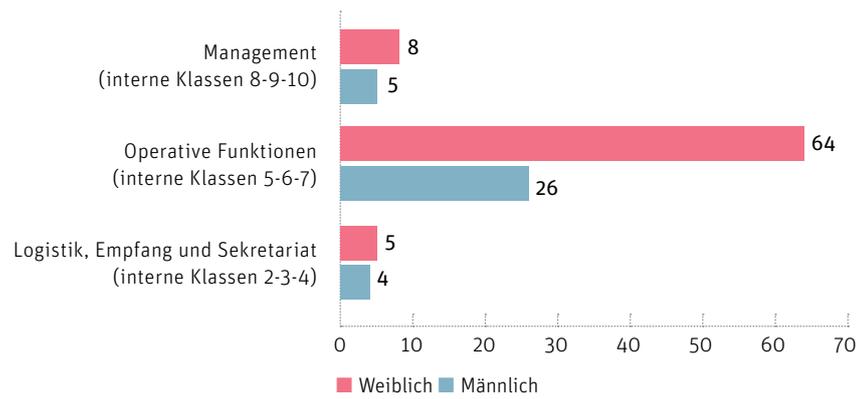
2017 haben zudem 15 % der Personalmitglieder eine angemessene Vorkehrung oder eine Teilzeitbeschäftigung aus medizinischen Gründen aufgrund einer Behinderung oder langzeitigen Krankheit genutzt. Bei den angemessenen Vorkehrungen ging es um Infrastrukturen, IT-Material, Arbeitszeiten, Teleteilzeitarbeit, Verkehrsmittel u. a. m.

Die Verteilung nach Alter und Gehaltsklasse fußt auf der Anzahl Arbeitnehmer die im März 2017 tatsächlich bei Unia neigestellt waren (112) und nicht der Anzahl VZÄ.

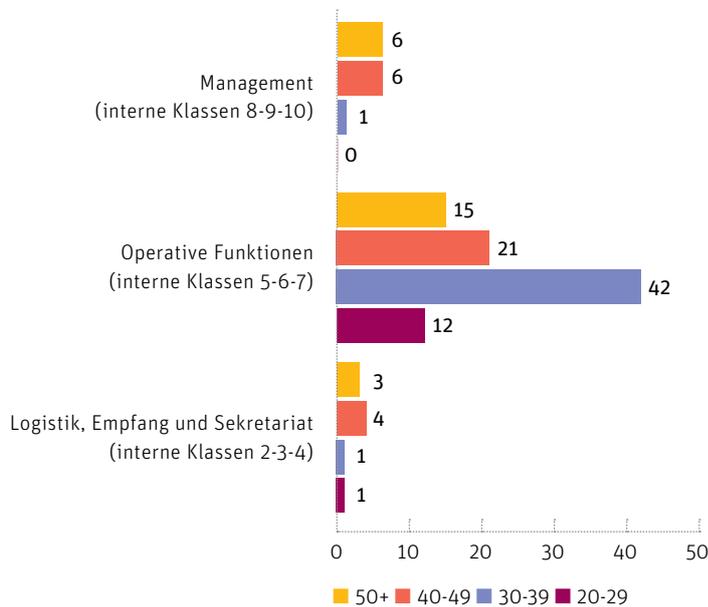
Verteilung nach Alter und Geschlecht



Funktionen nach Alter und Geschlecht



Aufteilung nach Funktion und Alter



4. Publikationen und Kommunikationsinstrumente

Bei der digitalen Kommunikation nutzt Unia folgende Kanäle:

- eine übergeordnete Website (www.unia.be), auf der die gesamte Arbeit von Unia vorgestellt wird und ein Formular zur Meldung von Diskriminierung, eine Sammlung von Rechtsprechungen und eine Übersicht der Gesetzesregelungen, die in den Zuständigkeitsbereich von Unia fallen, aufgeführt sind;
- eine eLearning-Website (www.eDiv.be) zum Thema Diversitätsmanagement und Diskriminierungsbekämpfung im Bereich Beschäftigung;
- 4 Accounts in sozialen Medien: ein Facebook-Account (www.facebook.com/unia), ein Twitter-Account (<https://twitter.com/unia>), ein Instagram-Account (www.instagram.com/unia/) und ein LinkedIn-Account;
- 3 Newsletter (www.unia.be/fr/newsletter): ein allgemeiner Newsletter, ein spezialisierter Newsletter zum Thema Behinderung und ein neuer Newsletter mit juristischen Informationen, der seit 2017 veröffentlicht wird.

2017 hat Unia zudem folgende Publikationen herausgegeben:

In 2017 gaf Unia nog de volgende publicaties in het Nederlands uit (eventuele vertalingen zijn vermeld):

Eine inklusive Gesellschaft mit einem Platz für alle. Strategischer Plan 2016-2018¹²⁴ (01/2017 – 36 Seiten)



Zu einer integrativen Gesellschaft ermuntern und diese zu fördern, damit alle an ihr teilhaben können, das ist die zentrale Vision des Strategieplans 2016-2018 von Unia. Der Strategieplan 2016-2018 ist das Ergebnis eines partizipativen Prozesses des Unia-Teams. Sie zieht

Lehren aus einer Bewertung des vorherigen Strategieplans und nutzt die Dynamik, des neuen Kooperationsabkommens, das eine doppelte Herausforderung beinhaltet: die Dezentralisierung (lokale Präsenz) und die Berücksichtigung von Gemeinschafts- und Regionsinteressen.

(Auf Französisch: <https://www.unia.be/en/publications-and-statistics/publications/strategic-plan-2016-2018a-inclusive-company-with-a-place-for-chacun>; auch auf Niederländisch verfügbar)

Abschlussbericht des föderalen Impulsfonds für Politik von Zuwanderern¹²⁵ - FIPI vom 30. September 2016, vom Verwaltungsrat am 20. Februar 2017 genehmigt (02/2017 – 16 Seiten)



Der föderale Impulsfonds (FIPI) wurde 1991 von der Föderalregierung gegründet. Ziel war es, Projekte zur sozialen Integration von Menschen ausländischer Herkunft, zur Prävention von Diskriminierung und zum interkulturellen Dialog zu unterstützen. Seit 1993 wird das FIPI-Sekretariat vom Zentrum für Chancengleichheit und Kampf gegen Rassismus und dann vom Interföderalen Zentrum für Chancengleichheit (Unia) zur Verfügung gestellt. Während dieser letzten Ausschreibung für Projekte (2014) unterstützte die FIPI 516 Projekte mit einem Gesamtbetrag von 6.966.032,58 €.

(Auf Französisch: <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/rapport-final-du-fonds-dimpulsion-a-la-politique-des-immigres-fipi-au-30-septembre-2016> ; auch auf Niederländisch verfügbar)

Arbeiten mit Behinderung: Angemessene Vorkehrungen bei der Beschäftigung (01/2017 – 42 Seiten)



Personen mit Behinderung stehen vor zahlreichen Hindernissen, die ihnen eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt verwehren. Daher haben sie Anrecht auf angemessene Vorkehrungen. Die vorliegende Broschüre soll diesen Begriff veranschaulichen und richtet sich hierbei nicht nur an Personen

mit Behinderung, sondern allgemein an alle Beschäftigungsakteure wie Arbeitgeber, Gewerkschaften, Job-Coaches, Unfallverhütungsberater, Arbeitsmediziner und sonstige Mittelspersonen.

(Auf Deutsch erhältlich: <https://www.unia.be/de/publikationen-statistiken/publikationen/arbeiten-mit-behinderung-angemessene-vorkehrungen-bei-der-beschaeftigung>)

¹²⁴ Französischer Originaltitel : Une société inclusive avec un espace pour chacun. Plan stratégique 2016-2018.

¹²⁵ Französischer Originaltitel : Rapport final du Fonds d'Impulsion à la Politique des Immigrés - FIPI au 30 septembre 2016 approuvé par le Comité de gestion en date du 20 février 2017.

Evaluierung des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Abänderung des Gesetzes vom 30. Juli 1981 zur Ahndung bestimmter Taten, denen Rassismus oder Xenophobie zugrunde liegen (BS vom 30. Mai 2007) (Antirassismugesetz) und des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung (BS vom 30. Mai 2007)¹²⁶ (02/2017 – 126 Seiten)



Artikel 52 des Antidiskriminierungsgesetzes sieht eine Bewertung der Anwendung und Wirksamkeit der drei Antidiskriminierungsgesetze durch die Gesetzgebenden Kammern vor. Unia hat einen Bewertungsbericht über das Antidiskriminierungsgesetz und das Antirassismugesetz auf der Grundlage ihrer eigenen praktischen Erfahrungen, der bekannten belgischen Rechtsprechung und der allgemeinen Expertise Unias im Kampf gegen Diskriminierung erstellt.

(Auf Französisch : <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/valuation-de-la-loi-antiracisme-et-de-la-legislation-antidiscrimination-2017>; auch auf Niederländisch verfügbar)

Jahresbericht 2016 zur Konvention zwischen Föderalpolizei und Unia¹²⁷ (03/2017 – 30 Seiten)



Seit 20 Jahren arbeiten die Polizei und Unia in Fragen der Vielfalt zusammen. Diese Zusammenarbeit bietet die Möglichkeit, eine ganze Reihe von Maßnahmen zu entwickeln, die langfristig zu Ergebnissen innerhalb der Polizei selbst sowie zwischen Polizei, Bevölkerung und Akteuren der Zivilgesellschaft führen.

(Auf Französisch: <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/collaboration-avec-la-police-federale-rapport-annuel-2016>; auch auf Niederländisch verfügbar)

126 Französischer Originaltitel: évaluation de l'application et de l'efficacité de ces trois lois par les Chambres législatives. Unia a préparé un rapport d'évaluation concernant la loi antidiscrimination et la loi antiracisme en se basant sur sa propre expérience pratique, sur la jurisprudence belge connue et sur son expertise générale en matière de lutte contre les discriminations.

127 Französischer Originaltitel: Rapport annuel - Convention Police fédérale - Unia - Budget 2016.

Taten der Serophobie. Analyse der UNIA Diskriminierungsmeldungen bezüglich HIV/AIDS (2003-2014) - Zusammenfassung der Studie¹²⁸ (03/2017 - coll. Observatoire du sida et des sexualités – 41 Seiten)



Zum ersten Mal in Belgien wurde in einer Studie die Diskriminierung von HIV-Infizierten Personen untersucht. Dies geschah anhand der Meldungen, die von Unia innerhalb 10 Jahre (2003-2014) erhielt, in Zusammenarbeit mit dem *Observatoire du sida et des sexualités*, einer Beobachtungsstelle für AIDS und Sexualität an der Universität Saint-Louis. Insgesamt wurden 141 Berichte analysiert und 18 Interviews geführt, um die Situationen und Folgen von Serophobie in Belgien besser zu verstehen. Weltweit ist die Anzahl der Meldungen in Zusammenhang mit HIV seit 2003 angestiegen, auf einen Durchschnitt von etwa 10 Meldungen pro Jahr.

(Auf Französisch : <https://www.unia.be/fr/articles/les-discriminations-envers-les-seropositifs-perdurent-essentiellement-dans>; Koedition; auch auf Niederländisch verfügbar)

Diskriminierung gegenüber Personen subsaharischer Herkunft: Koloniale Vergangenheit, die Spuren hinterlässt¹²⁹ (05/2017 – 11 Seiten, Wiederauflage)



Dieser Bericht dient dazu den Rassismus, der Personen mit afrikanischen Wurzeln betrifft, besser zu verstehen. Er enthält eine Fallanalyse, die durch universitäre Studien, u.a. eine, die im Jahr 2011 von Unia in Auftrag gegeben wurde, vervollständigt wird.

(Auf Französisch: <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/discrimination-envers-les-personnes-dorigine-subsaharienne>; auch auf Niederländisch verfügbar)

128 Französischer Originaltitel: La sérophobie en actes. Analyse des signalements pour discrimination liée au VIH/sida déposés chez Unia (2003-2014) – Résumé d'enquête.

129 Französischer Originaltitel : Discrimination envers les personnes d'origine subsaharienne : un passé colonial qui laisse des traces.

Zahlenbericht 2016¹³⁰ (06/2017 – 57 Seiten)



Dieser Bericht analysiert quantitativ die Meldungen, die Unia 2016 erhalten hat und die Akten, die geöffnet wurden. Unia erhielt 5.619 Meldungen möglicher Diskriminierungen, Hassbotschaften und Hassstraftaten, die in 1.907 Akten mündeten. Es handelt sich um einen signifikanten Anstieg an Meldungen im

Vergleich zum Vorjahr. Es gingen 2015 4.554 Meldungen ein, im Gegensatz zu 5.619 Meldungen in 2016, was ein Anstieg von 23% bedeutet.

(Auf Französisch : <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/le-travail-dunia-exprime-en-chiffres-pour-lannee-2016>; auch auf Niederländisch verfügbar)

Jahresbericht 2016. Inclusion unter Druck (09/2017 – 93 Seiten)



Unias Jahresbericht bietet einen Überblick der Aktivitäten die das Jahr 2016 für die Einrichtung geprägt haben. Unia hat noch nie so viele Meldungen wie im Jahr 2016 behandelt. Die Bevölkerung verbindet Unia mehr und mehr mit einer Einrichtung bei der man Fälle von Diskriminierung oder Hassdelikte mel-

den kann von denen man Opfer oder Zeuge ist. Vor dem Hintergrund von Polarisierung, Polemik in öffentlichen Debatten, oberflächlichen Tweets, alternativen Fakten und ansteigendem Arbeitsdruck bemüht sich Unias nach wie vor um eine inklusivere Gesellschaft. Sämtliche Informationen zu Unias Arbeit im Jahr 2016 sowie die wichtigsten Akten indem es aktiv war sind dort aufgeführt.

(<https://www.unia.be/de/publikationen-statistiken/publikationen/jahresbericht-2016>)

Sozioökonomisches Monitoring 2017 : Arbeitsmarkt und Herkunft (12/2017 – 188 Seiten)



Welche Stelle nehmen Personen auf Grund ihrer Herkunft oder Migrationsgeschichte auf dem Arbeitsmarkt ein ? Um diese Frage zu beantworten verfügen Unia und das FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung seit mehrere Jahren über ein spezifisches Messinstrument: das Sozioökonomische Monitoring. Eine dritte Auflage ist erschienen, sie gliedert sich in die Perspektive der ersten beiden Auflagen ein.

(Auf Französisch: <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/monitoring-socio-economique-2017-marche-du-travail-et-origine> ; auch auf Niederländisch verfügbar)

(Auf Französisch: <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/monitoring-socio-economique-2017-marche-du-travail-et-origine> ; auch auf Niederländisch verfügbar)



Justiz

Sensibilisierung/
Schulung

Politik



International

Datum	Kategorie	Aktivität
17/01/17		Verurteilung (Jugendgericht Brüssel) eines homophoben Gewalttäters (minderjährig) in Brüssel. (Sachverhalt: 2015)
17/01/17		Präsentation des Jahresberichts vor dem wallonischen Parlament (Ausschuss für öffentliche Arbeiten, Sozialwesen und Gesundheit).
20/01/17		Bestätigung der Verurteilung (Berufungsgericht Lüttich) von Dieudonné M'bala M'bala aufgrund von antisemitischen, den Holocaust leugnenden und homophoben Äußerungen. Kassationsbeschwerde, am 7. Juni 2017 zum Großteil zurückgewiesen. (Sachverhalt: 2012)
26/01/17		Präsentation des Jahresberichts vor dem flämischen Parlament (Ausschuss für Chancengleichheit).
30/01/17		Flandern: Initiativstellungnahme zum neuen Unterstützungsmodell (integrative Bildung).
30/01/17		Flandern: Initiativstellungnahme zum Verbot von E-Scootern für Personen mit eingeschränkter Mobilität (De Lijn).
7/02/17		Safer Internet Day: Unia verstärkt die Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission und aktualisiert ihr Webmodul, um auf Hassparolen zu reagieren.
8/02/17		Flandern: Initiativstellungnahme zum Erfordernis der Kenntnis der Sprache im Bereich soziales Wohnen.
16/02/17		Bestätigung der Verurteilung (Berufungsgericht Lüttich) von 2 Vergewaltigern mit anschließendem Tötungsversuch mit homophobem Motiv. (Sachverhalt: 2015)
13/03/17		Föderales Parlament: Anhörung Ausschuss Anschläge/Abteilung Beschäftigung.
14/03/17		Urteilsverkündung des Gerichtshofs der Europäischen Union in der Sache Achbita (Neutralität privater Unternehmen). (Sachverhalt: 2006)
15/03/17		Föderation Wallonie-Brüssel: Initiativstellungnahme zum Pacte d'Excellence (Pakt für hervorragende Bildung) (Abteilung Behinderung).
16/03/17		Brüsseler Parlament: Anhörung über Situationstests / Mystery Calls.
21/03/17		Internationaler Tag der Beseitigung der Rassendiskriminierung. Kampagne „Gib mir eine Minute“ (Sensibilisierungsmaßnahmen gegen Rassismus in ganz Belgien).
21/03/17		Nichtdiskriminierungsklausel im öffentlichen Auftragswesen: Lancierung des Pilotprojekts von Gent, in Zusammenarbeit mit Unia.
23/03/17		Brüssel: Stellungnahme zum Vorentwurf der Verordnung zur Bekämpfung von Diskriminierungen im Bereich Beschäftigung.
29/03/17		Veröffentlichung einer Studie über die Diskriminierungen von Menschen mit HIV (Beobachtungsstelle AIDS und Sexualität (Universität Saint-Louis), mit der Beteiligung von Unia).
30/03/17		Brüssel: Empfehlung „Für eine Antidiskriminierungsrahmenverordnung“.
30/03/17		Verurteilung (Strafgericht Brüssel) eines Spayers von rassistischen Grafittis auf mehrere Gebäude, wovon eines für den Empfang von Asylbewerbern bestimmt ist und das Rathaus von Vilvorde. (Sachverhalte: 2015)
21/04/17		Föderation Wallonie-Brüssel: Stellungnahme zum Plan zur Reduzierung von Ungleichheiten und zum Kampf gegen Armut.
26/04/17		Lancierung des Moduls „Behinderung? Denken Sie daran!“ unter eDiv.be, der E-Learning-Plattform von Unia.

Datum	Kategorie	Aktivität
27/04/17		Tag der Gemeinden in Wallonien (Treffen und Workshops).
9/05/17		Veröffentlichung des Bewertungsberichts über die Gesetze gegen Rassismus und Diskriminierung von Unia.
9/05/17		Vorpremiere des Films „I'm not your negro“ von Raoul Peck, in Zusammenarbeit mit Unia und Coopération Education Culture. Aktualisierung des Dossiers über Afrophobie (Unia).
10/05/17		Flandern: Empfehlung „Barrierefreiheit De Lijn“.
16/05/17		Verurteilung in 1. Instanz (Löwen) aufgrund wiederholter rassistischer Äußerungen gegen eine muslimische Frau. (Sachverhalte: 2015).
18/05/17		Föderale und regionale Ebene: Empfehlung „Kontrolle und Überwachung durch die Arbeitsaufsichtsbehörde“.
20/05/17		Pride Brüssel (Stand von Unia).
23/05/17		Seminar von ECRI über die Prüfung der Allgemeinen Politikempfehlung Nr. 2 über die Organe, die auf den Kampf gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und Intoleranz auf nationaler Ebene spezialisiert sind.
31/05/17		Verurteilung (Arbeitsgericht Gent) eines ÖSHZ aufgrund der diskriminierenden Kündigung eines behinderten Mitarbeiters. (Sachverhalt: 2013)
6/06/17		Generalversammlung der Referenzrichter. Analyse der Umfrage unter den Referenzrichtern der verschiedenen Staatsanwaltschaften durch Unia.
9/06/17		Flandern - Wallonien - Brüssel: Stellungnahme zu rituellen Schlachtungen.
10/06/17		Föderal: Initiativstellungnahme zur Anmerkung zur allgemeinen Politik der Staatssekretärin für Gleichberechtigung (Z. Demir).
12/06/17		Urteil (Gericht 1. Instanz, Brüssel) wegen Verweigerung angemessener Vorkehrungen der SNCB gegenüber einer Person im Rollstuhl. Klage als unbegründet zurückgewiesen. Berufung eingelegt.
13/06/17		Bestätigung der Verurteilung (Arbeitsgericht Gent) des Unternehmens Cuisines Dovy wegen Diskriminierung bei der Einstellung aus Altersgründen. (Sachverhalt: 2014)
20/06/17		Anhörung zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im Senat (Entschließungsantrag über eine anteilige Arbeitsvermittlung von Menschen mit Behinderungen auf dem regulären Arbeitsmarkt).
22/06/17		Verurteilung (Handelsgericht Brüssel) des Versicherers Cardif wegen der Diskriminierung eines Menschen mit HIV.
22/06/17		Unterzeichnung des neuen Protokolls über die Zusammenarbeit zwischen Unia und dem Conseil supérieur de l'Audiovisuel (Oberste Regulierungsbehörde für Rundfunk und Fernsehen) der Föderation Wallonien-Brüssel.
26/06/17		Föderale und regionale Ebene: Empfehlung „Studentenjobs“.
3/07/17		Flandern: Stellungnahme zum Verbot körperbedeckender Badebekleidung in öffentlichen Schwimmbädern.
4/07/17		Verurteilung (Strafgericht Anvers) des Administrators der Facebook-Seite der „Ligue de défense flamande“ (Vlaamse Verdedigings Liga) wegen rassistischer Äußerungen. (Sachverhalt: Zeitraum zwischen 2012 und 2016)
6/07/17		Veröffentlichung des Berichts „Maßnahmen und Klima - Folgen nach den Anschlägen“ (Unia).

Datum	Kategorie	Aktivität
12/07/17		Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte über das Tragen des Gesichtsschleiers.
13/07/17		Wallonien: Initiativstellungnahme zum wallonischen Vorentwurf des Dekrets über den Empfang von Fahrenden.
17/07/17		Informationsschreiben an Vitit Muntarbhorn (unabhängiger Sachverständiger der UNO für den Schutz der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität).
20/07/17		Zurückweisung der Beschwerde von Fouad Belkacem, verurteilt wegen Aufstachelung zur Diskriminierung, zum Hass und zur Gewalt gegen Nichtmoslems durch den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte. (Verurteilung in 1. Instanz im Jahr 2012, in der Berufung im Jahr 2013 bestätigt).
18/08/17		Föderation Wallonien-Brüssel: Stellungnahme zum Empfang und zur Begleitung im Bereich der normalen Pflichtschulbildung von Schülern mit spezifischen Bedürfnissen.
11/09/17		Für unzulässig erklärte Unterlassungsklage (Arbeitsgericht Anvers) in Bezug auf eine Akte über die Diskriminierung bei der Einstellung auf der Grundlage von rassistischen Kriterien. Berufung eingelegt.
14/09/17		Föderal: Empfehlung Blutspende MSM.
15/09/17		Teilnahme an der 3. Konferenz des Netzwerks der unabhängigen Untersuchungsbehörden für Beschwerden gegenüber Polizeibeamten (IPCAN), im Europarat in Strasbourg über die Einhaltung der Freiheiten und Grundrechte im Zusammenhang mit der Verstärkung des Kampfes gegen den Terrorismus.
20/09/17		Bestätigung der Verurteilung (Berufungsgericht Brüssel) von Laurent Louis wegen antisemitischer und Holocaust leugnender Äußerungen. (Sachverhalt: 2014)
4/10/17		Beginn der Bewertung der Gesetze gegen Rassismus und Diskriminierung im föderalen Parlament.
6/10/17		Verurteilung (Strafgericht Wallonisch-Brabant) des Geschäftsführers einer Fleischerei und eines Supermarks, die wegen Rassendiskriminierung am Arbeitsplatz verurteilt wurden. (Sachverhalt: 2015)
10/10/17		10 Jahre Equinet, das Europäische Netz nationaler Gleichstellungsstellen.
13/10/17		Abstimmung über die Brüsseler Verordnung über die Diskriminierung am Arbeitsplatz (Situationstests und Mystery Calls).
16/10/17		Verurteilung im Berufungsverfahren (Arbeitsgericht Anvers) wegen Diskriminierung einer Arbeiterin mit Diabetis im Hafensektor. (Sachverhalt: 2007. Klage, die am 15. Juni 2010 vom Arbeitsgericht zurückgewiesen wurde).
17/10/17		Föderales Parlament: Anhörung durch den beratenden Ausschuss für soziale Emanzipation (Thema: Frauen mit ausländische Herkunft und Beschäftigung).
18/10/17		Teilnahme an der Konferenz der OSZE (ODIHR): Combating intolerance, discrimination and hatred against Muslims: Towards a comprehensive response in the OSCE region.
19/10/17		Flämisches Parlament: Gedankenaustausch über die Arbeitspolitik auf der Grundlage des Jahresberichts von Unia.
20/10/17		Entscheidung des Kassationsgerichtshofs in Bezug auf die Akte Achbita, mit der die Entscheidung des Arbeitsgerichts Anvers vom 23.12.2011 aufgehoben wurde. (Sachverhalt: 2006)
23/10/17		Föderales Parlament: Anhörung über die Beschwerde in Bezug auf die Antidiskriminierungsgesetze zur Bekämpfung der Radikalisierung durch den parlamentarischen Untersuchungsausschuss über die Attentate vom 22. März.
30/10/17		Brüssel: Stellungnahme zum Brüsseler Plan gegen Homophobie und Transphobie.

Datum	Kategorie	Aktivität
30/10/17		Bestätigung der Verurteilung (Arbeitsgericht Lüttich) einer Fahrschule wegen Ablehnung eines Bewerbers als Fahrlehrer aufgrund von Übergewicht. (Sachverhalte: 2014)
6/11/17		Der Ausschuss der Vereinten Nationen für die Rechte Menschen mit Behinderungen stellt die Allgemeinen Anmerkungen Nummer 5 in Bezug auf Artikel 19 („Unabhängige Lebensführung und Einbeziehung in die Gemeinschaft“) des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen fertig.
9/11/17		Der Film „J'ai un handicap et j'ai des droits“ (Ich habe eine Behinderung und ich habe Rechte) von Unia wird beim Extraordinary Film Festival 2017 ausgezeichnet.
14/11/17		Wallonisches Parlament (Ausschuss für Sozialwesen, Gesundheit und öffentlichen Dienst): Präsentation des Jahresberichts von Unia.
14/11/17		Wallonisches Parlament (Ausschuss für Sozialwesen, Gesundheit und öffentlichen Dienst): Anhörung über das Blutspenden von MSM.
20/11/17		Föderal: Empfehlung „Referenzadresse für Personen mit Wohnsitz in einer mobilen Wohnung“ (Unia und die Abteilung für den Kampf gegen Armut, Unsicherheit und sozialen Ausschluss).
22/11/17		Seminar und Zwischenbericht von Unia: die Umsetzung transkultureller Kompetenzen im Pflegelehrplan.
23/11/17		Mitwirken von Unia bei einer Schulung für Richter im Rahmen des COL13/2013 über den Kampf gegen Hass in Onlinemedien (Schulung auf der Grundlage eines Fallbeispiels über Internethass).
25/11/17		Teilnahme an der Generalversammlung der frankophonen Vereinigung der nationalen Kommissionen für Menschenrechte.
27/11/17		Deutschsprachige Gemeinschaft: Präsentation des Jahresberichts von Unia vor dem Parlament (im Plenum).
27/11/17		Föderale und regionale Ebene: Empfehlung „Recht auf angemessene Vorkehrungen für Beamte mit Behinderungen“.
1/12/17		Wallonien: Stellungnahme zum Dekretentwurf über die Regionalisierung von Mietverträgen in der wallonischen Region.
3/12/17		Internationaler Tag der Menschen mit Behinderungen. Kampagne von Unia über das Wahlrecht von Menschen mit Behinderungen.
5/12/17		Teilnahme an der 4. Versammlung der Europäischen hochrangigen Gruppe zur Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und andere Formen von Intoleranz.
6/12/17		Teilnahme an der Konferenz der FRA über die „Erfahrungen von Immigranten und Minderheiten in der Europäischen Union“.
7/12/17		Unia erhält den Preis Agoria E-Gov in der Kategorie Innovation für ihr Modul Behinderung in dem E-Learning-Programm eDiv.
08/12/2017		Dialogtafel: angemessene Vorkehrungen im Unterricht: Recht und Umsetzung
13/12/17		Präsentation der Ergebnisse des sozio-ökonomischen Monitorings (Föderaler Öffentlicher Dienst Beschäftigung und Unia).
15/12/17		15 Jahre Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern.
19/12/17		Unterzeichnung des neuen Protokolls über die Zusammenarbeit zwischen Unia und dem Comité P.
... 2018		25 Jahre Unia.

Stichwortverzeichnis

Dieses Stichwortverzeichnis soll dem Leser die Suche nach spezifischen Themen vereinfachen. Die Themen werden in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt. Drei Themen werden hervorgehoben: Diskriminierungsmerkmale und -bereiche für die Unia im Jahr 2017 am häufigsten eingeschaltet wurde und die verschiedenen Machtebenen.

Diskriminierungsmerkmale

- **Alter:** 11 ; 15 ; 51 ; 64 ; 65 ; 66 ; 68 ; 87 ; 88 ; 97 ; 105
- **Glaube oder Weltanschauung:** 13 ; 26-27 ; 28-29 ; 64 ; 65 ; 66 ; 75 ; 76-77 ; 94 ; 102 ; 105 ; 111 ; 115
- **Vermögen:** 33 ; 64 ; 65 ; 68 ; 84
- **Behinderung:** 11 ; 24 ; 25 ; 26 ; 32 ; 35 ; 36 ; 37 ; 38 ; 41 ; 43 ; 44-45 ; 46-48 ; 49 ; 51 ; 53 ; 61 ; 64 ; 65 ; 66 ; 78 ; 79 ; 81 ; 82-83 ; 84 ; 87 ; 93 ; 94 ; 100 ; 104 ; 105 ; 107 ; 108 ; 113 ; 114 ; 115 ; 116 ; 118 ; 120-122 ; 123 ; 126-129
- **Sexuelle Orientierung:** 39 ; 40 ; 41 ; 45 ; 53 ; 55 ; 66 ; 88 ; 89 ; 91 ; 92 ; 93 ; 94 ; 99 ; 107 ; 109 ; 129
- **Rassismus:** 31 ; 55 ; 56 ; 57 ; 66 ; 67 ; 69-70 ; 71 ; 74 ; 88 ; 99 ; 101 ; 102 ; 103-104 ; 105 ; 107 ; 112 ; 115 ; 120 ; 123 ; 124 ; 126-129
- **Antisemitismus:** 74 ; 75 ; 76 ;
- **Gesundheitszustand:** 25 ; 40 ; 36 ; 41 ; 49 ; 51-52 ; 55 ; 64 ; 66 ; 68 ; 85 ; 84-85 ; 89 ; 92 ; 114 ; 121

Diskriminierungsbereiche

- **Zugänglichkeit:** 78-81 ; 94 ; 105 ; 115 ; 116 ; 127
- **Güter und Dienstleistungen:** 85-87
- **Arbeit:** 19-22 ; 23 ; 24 ; 26 ; 63 ; 64 ; 65 ; 66 ; 76 ; 78 ; 84 ; 87 ; 88 ; 91 ; 94 ; 126-129
- **Bildung:** 37-52 ; 63 ; 64 ; 65 ; 66 ; 68 ; 71 ; 72 ; 78 ; 84 ; 87 ; 88 ; 91 ; 92 ; 94 ; 99 ; 101 ; 113 ; 114 ; 115 ; 123 ; 126
- **Wohnen:** 11 ; 31-36 ; 38 ; 47 ; 67 ; 74 ; 75 ; 78 ; 80 ; 91 ; 94 ; 98 ; 99 ; 100 ; 105 ; 111 ; 112 ; 118 ; 126
- **Medien und Internet:** 55 ; 56 ; 57 ; 66 ; 71 ; 88 ; 116 ; 126
- **Polizei und Justiz:** 53 ; 55 ; 56 ; 63 ; 91 ; 92 ; 93 ; 97 ; 101 ; 124
- **Gesundheit und Pflege:** 24 ; 25 ; 36 ; 48 ; 51 ; 66 ; 74 ; 76 ; 85 ; 86 ; 87 ; 89 ; 94 ; 103 ; 104-105 ; 110

Machtebene

- **Lokal:** 23 ; 34 ; 75-76 ; 77 ; 80 ; 95 ; 97 ; 98 ; 100 ; 101 ; 107 ; 112
- **Flandern:** 13 ; 14 ; 16 ; 22 ; 29 ; 31 ; 32 ; 34 ; 35 ; 37 ; 38 ; 39-40 ; 41 ; 42 ; 43 ; 45 ; 46 ; 50-51 ; 70 ; 76 ; 80 ; 81 ; 82 ; 85 ; 89 ; 97 ; 98 ; 99 ; 101 ; 102 ; 110 ; 118 ; 119 ; 126-127
- **Region Brüssel-Hauptstadt:** 11 ; 14 ; 16 ; 19 ; 29 ; 30 ; 34 ; 36 ; 48 ; 81 ; 89 ; 112 ; 126-129
- **Wallonische Region:** 34 ; 36 ; 49 ; 80 ; 81 ; 102 ; 113
- **Französischsprachige Gemeinschaft:** 37 ; 38 ; 39 ; 40 ; 41 ; 42 ; 44 ; 45 ; 46 ; 47 ; 48 ; 89 ; 97 ; 104 ; 107 ; 113 ; 126-128
- **Deutschsprachige Gemeinschaft:** 38 ; 39 ; 45 ; 81 ; 98 ; 99 ; 114 ; 129
- **Föderal:** 11 ; 12 ; 13 ; 15 ; 16 ; 24 ; 36 ; 69 ; 81 ; 82 ; 84 ; 89 ; 110
- **International:** 21 ; 28 ; 29 ; 33 ; 37 ; 47 ; 48 ; 53 ; 54 ; 55 ; 57 ; 58 ; 69 ; 75 ; 82 ; 89 ; 103-105 ; 106 ; 107 ; 108 ; 115 ; 121 ; 126-129

Jahresbericht 2017 - Stillstand ist keine Option
Brüssel, Juni 2018

Herausgegeben durch:

Unia, Interföderales Zentrum für Chancengleichheit

Rue Royale 138, 1000 Brüssel

☎ +32 (0)2 212 30 00

✉ info@unia.be

.....
Redaktion: Unia

Lektorat und Endredaktion: Unia

Übersetzung: Cyrano (FR), Dice (NL) und Daniel Piette (DE)

Grafikdesign und Layout: StudiOrama

Fotos: Unia und François Vanheel

Druck: Bulckens

Verantwortlicher Herausgeber: Els Keytsman

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

Ce rapport est aussi disponible en français.

.....
Möchten Sie diese Publikation bestellen? Senden Sie Ihre Anfrage ganz einfach per E-Mail an info@unia.be oder rufen Sie uns an unter 02 212 30 00, bitte unter deutlicher Angabe des Titels „Jahresbericht 2017 – Stillstand ist keine Option“ sowie Ihres Namens und Ihrer Adresse.

Diese Publikation ist kostenlos erhältlich. Nur bei größeren Bestellmengen oder einer Eilsendung berechnen wir unter Umständen Porto.

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

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



Unia

Rue Royale 138 • 1000 Brüssel

T +32 (0)2 212 30 00

info@unia.be

www.unia.be



Interföderales Zentrum
für Chancengleichheit

