



Jahresbericht

2020

Gefährdete
Menschen-
rechte in
Krisenzeiten



Für Gleichheit,
gegen Diskriminierung

Jahresbericht

2020

Gefährdete
Menschen-
rechte in
Krisenzeiten



Für Gleichheit,
gegen Diskriminierung

Inhalt

Vorwort	4
Auftrag und Vision	6

1 Markante Ereignisse im Jahr 2020 8

1. Regierungsbildung	9
1.1 Minderheitsregierung Wilmès	9
1.2 Föderalregierung De Croo	9
2. COVID-19: ein Prüfstein für die Menschenrechte	10
3. Unruhen wegen des Auftretens von Polizeikräften	10
4. Extremismus: wenn aus Hass noch Schlimmeres wird	11
5. Und dennoch ...	12

2 Gleichberechtigung fördern 13

In Zeiten der sozialen Distanzierung gemeinsam an Gleichberechtigung arbeiten 14

1. Beschäftigung	15
1.1 Diversität auf dem Arbeitsmarkt: unsere Empfehlungen	15
1.2 Schulungen für Unternehmen, Organisationen und Verwaltungen	16
1.3 eDiv: in wenigen Klicks zu einer besseren Diversitätspolitik	17
1.4 Sozioökonomisches Monitoring: ein Diplom ist noch keine Erfolgsgarantie	18
1.5 Zusammenarbeit mit Sozialpartnern	19

2. Güter und Dienstleistungen	20
2.1 Wohnen: auf Sensibilisierung und Praxistests setzen	20
2.2 Banken und Versicherungen	22
2.3 Mobilität	23

3. Bildung	25
3.1 Fortbildungen in inklusivem Unterricht	26
3.2 Empfehlungen zur Unterstützung von Schülern mit besonderem schulischem Förderbedarf in der Corona-Politik in Flandern	28
3.3 Empfehlungen, um in der Corona-Krise niemanden auszugrenzen	28

4. Polizei: Fortbildung und Prävention	29
---	-----------

3 Diskriminierung, Hassbotschaften und Hassdelikte bekämpfen

31

1. Rassismus	33
1.1 Ein Wendejahr in Sachen Rassendiskriminierung?	33
1.2 Bildung einer Ministerkonferenz nach einer Reihe von Hassdelikten und gehässigen Reaktionen	35
1.3 Bildung der Begleitkommission gegen Rassismus	35
2. Behinderung und Gesundheit	36
2.1 Die dramatischen Corona-Auswirkungen	36
2.2 Kaum Fortschritt im Kampf für die Rechte von Personen mit Behinderung	39
3. Alter	41
3.1 Die Grundrechte älterer Menschen schützen	41
4. Glaube und Weltanschauung	41
4.1 Religionsfreiheit am Arbeitsplatz	41
4.2 Diskriminierung aufgrund des Glaubens oder der Weltanschauung trifft vor allem Muslimas	43
4.3 Erwähnenswerte Gerichtsverfahren	44
4.4 Religiöse oder weltanschauliche Symbole bei gewählten Mandatsträgern	45
5. Sexuelle Orientierung	46
5.1 Zeit für eine neue Politik	46
5.2 Zusammenarbeitsabkommen mit çavaria	46
6. Sonstige Merkmale	48
6.1 Gewerkschaftliche Überzeugung oder Angehörigkeit	48
6.2 Politische Überzeugung	48
7. Hassbotschaften und Hassdelikte	48
7.1 Krisen und Sündenböcke	48
7.2 Hassbotschaften im Internet	49
7.3 Antisemitismus, Negationismus und Nazisymbolik	51
7.4 Straftaten aus Hass als Motiv	53
7.5 Erwähnenswerte Gerichtsverfahren	54

4 Förderung der Gleichheit auf allen Ebenen

57

1. Unia, eine (inter)föderale Einrichtung	58
1.1 Interföderal und unabhängig: ein Mehrwert für jeden	58
1.2 Menschenrechtsplattform	58
2. Unia, immer in der Nähe, im ganzen Land	59
2.1 Flandern	59
2.2 Wallonie	61
2.3 Deutschsprachigen Gemeinschaft	61
2.4 Lokale Behörden setzen auf Praxistests, die Regierungen in Flandern und der Wallonie folgen	62
3. International stark präsent	63
3.1 Vereinte Nationen	63
3.2 Europarat	64
3.3 Europäische Union	65
3.4 Internationale Netzwerke als Menschenrechtsinstitutionen	66

5 Wir sind Unia

67

1. Personal und Organigramm der Dienste	68
2. Verwaltungsrat	71
3. Haushalt, Bilanz und Ergebnisrechnung	72

Anhang 1: Stellungnahmen und Empfehlungen	74
--	-----------

Anhang 2: Liste von Publikationen	75
--	-----------

6 Zeittafel

78

Vorwort



Liebe Leserin, lieber Leser,

wir hoffen, es geht Ihnen gut, wann immer Sie diesen Jahresbericht lesen. Vor allem hoffen wir, dass Sie gesund sind. Vielleicht sind Sie ja schon geimpft. Möglicherweise sind die Schutzmaßnahmen gegen das Coronavirus inzwischen gelockert, sodass Sie sich wieder mit Freunden und der Familie treffen können. Oder bei der Arbeit ganz einfach mit Kollegen sprechen können. Bei Redaktionsschluss zumindest war dies noch nicht der Fall und alles Weitere ungewiss. Den Großteil des vergangenen Jahres haben wir – vermutlich wie auch Sie – in unserem „Kämmerlein“ verbracht. Wir haben versucht, uns auf ein Leben mit wenig Bewegungsraum und kaum persönlichen Kontakten umzustellen. Und mit einem Mal wurde deutlich, wie verletzlich wir selber und unsere Gesellschaft eigentlich sind.

2020 war jeder mit seinen eigenen Gefährdungsrisiken beschäftigt, aber nicht jeder in gleicher Weise. Die Corona-Schutzmaßnahmen haben nicht jeden gleich stark belastet. Wer seine Arbeit (vorübergehend oder endgültig) verloren hat, in Isolation war, seine Familie nicht sehen konnte, Homeoffice mit Kinderbetreuung kombinieren musste (Kinder mit oder ohne Behinderung) oder nur begrenzten Wohnraum ohne Garten oder Terrasse hat, wurde natürlich härter getroffen und hatte eher mit finanziellen und psychosozialen Problemen zu kämpfen.

In diesem Zusammenhang mussten auch wir bei Unia uns schnell anpassen. Ab Mitte März arbeitete plötzlich fast jeder von zuhause aus. Neue Mitarbeiter(innen) wurden eingestellt und geschult, ohne auch nur einen einzigen Kollegen in Wirklichkeit gesehen zu haben. Die Personalabteilung wachte über das Wohlergehen der gesamten Unia-Belegschaft.

Die Zahl der Meldungen, die bei uns eingingen, stieg gewaltig. So mussten wir allein in diesem Jahr 9.466 Meldungen bearbeiten, was einen Anstieg um 11,7 % gegenüber 2019 bedeutete. Hierzu eröffneten wir 2.189 Fälle. Damit setzt sich der Trend, den wir seit Jahren beobachten, ungebremst fort, wobei nicht nur die Anzahl Meldungen anwächst, sondern auch die Arbeitslast. Wir freuen uns natürlich, dass die Bevölkerung den Weg zu Unia immer schneller findet, blicken aber mit Sorge auf die zunehmende Polarisierung in der Gesellschaft.

Die Corona-Krise hat die schwelenden Konflikte noch weiter verschärft. Und die Corona-Politik macht deutlich, dass manche Bevölkerungsgruppen leicht übersehen werden und der Weg zu einer wirklich inklusiven Politik noch weit ist. 2020 hat Unia diversen Partnern und Akteuren eine ganze Reihe von Empfehlungen zu dieser Corona-Politik vorgelegt. So haben wir uns beispielsweise an Vermieter gerichtet, die Druck auf Pflegekräfte ausübten, damit diese aus ihren Immobilien ausziehen. Wir richteten einen Appell an die Bildungsminister und Bildungsträger, damit sie insbesondere gefährdete Schülerinnen und Schüler nicht aus dem Auge verlieren. Wir haben eine Umfrage bei Personen mit Behinderung und ihren Familien durchgeführt. Darüber hinaus haben wir zahlreiche Empfehlungen ausgearbeitet, weil die Maskenpflicht oder die Vorschrift, Einkäufe allein zu machen und einen Einkaufswagen zu benutzen, nicht für jede Person mit Behinderung umsetzbar ist. Zudem haben wir einen allgemeinen Bericht über die Corona-Maßnahmen verfasst: „COVID-19: ein Prüfstein für die Menschenrechte“. Abgesehen davon mussten wir selbst neue Arbeitsmethoden finden. Denn plötzlich konnten wir Polizeibeamte, Immobilienmakler, Präventionsberater und sonstige Berufsgruppen, die wir jährlich in Menschenrechten und Antidiskriminierungsrecht fortbilden, nur noch online erreichen. Über diese Umstellungen und andere präventive Ansätze von Unia informieren wir in Kapitel 2: Gleichberechtigung fördern.

Was uns weiterhin auch verletzlich macht, sind Dinge, die wir uns nicht aussuchen können, wie unsere Hautfarbe. 2020 hat der Slogan "Black Lives Matter" auf der ganzen Welt Resonanz gefunden. Auch Schwarze Leben zählen. Was eigentlich selbstverständlich sein müsste, doch die Statistiken zur Gewaltkriminalität und Diskriminierung gegen Personen mit afrikanischen Wurzeln sagen etwas anderes. Die Tatsache, dass sowohl die Regierung unter Wilmès als auch unter De Croo 2020 einen interföderalen Ansatz gegen Rassismus angekündigt hat, lässt zumindest hoffen. König Philippe äußerte sein „tiefstes Bedauern“ wegen der Verbrechen in der Kolonialzeit und schuf eine sinnvolle Verbindung zwischen den weltweiten Protesten aus dem Jahr 2020 und der belgischen Vergangenheit als Kolonialmacht.

Auch unsere Institute und demokratischen Einrichtungen zeigten sich 2020 deutlich fragiler, als wir es vermutet hätten. Das selektive Einschreiten der Polizei, die Arbeitsweise des Parlaments und die Legitimität der Regierung standen alleamt infrage. Dies führte zu Protesten und Demonstrationen, oft trotz Versammlungsverbots oder Ausgangssperre.

Mitte Dezember 2020 stellte die Europäische Kommission das Gesetz über digitale Märkte („Digital Markets Act“, kurz DMA) und das Gesetz über digitale Dienste („Digital Services Act“, kurz DSA) vor. Unia begrüßt diese Initiative, die dazu beitragen kann, die demokratischen Werte im Internet zu untermauern, und verfolgt die Entwicklung aus nächster Nähe. Einige große Social-Media-Plattformen hatten bereits 2020 gewisse Schritte gegen die Verbreitung von Fake-News und die Anstiftung zu Hass und Gewalt unternommen, müssen sich dank DSA aber künftig an eine Reihe von zusätzlichen Verpflichtungen halten. Bei Unia stellen wir Jahr für Jahr fest, dass die aktuelle Gesetzgebung nicht schlagkräftig genug ist, um das Online Hass-Virus wirksam zu bekämpfen. Dass wir in der Kammerkommission für eine Abänderung von Artikel 150 der Verfassung plädieren konnten, damit Hassbotschaften gleich welcher Art einfacher bestraft werden können, stimmt uns positiv. Freie Meinungsäußerung und Pressefreiheit sind wichtige demokratische Errungenschaften. Anstiftung zum Hass oder Aufruf zu Gewalt fallen allerdings nicht hierunter.

2020 war in mehrerer Hinsicht von „Streit“ und „Kampf“ geprägt. Die Rhetorik war oft martialisch. Wir hörten vom *Kampf* gegen das Virus, von dem Pflegepersonal, das an vorderster Front im Einsatz ist, und anderem mehr. Auch die Gegner der Corona-Maßnahmen bemühten Kriegsmetaphern. Wissenschaftler, die als Berater öffentlicher Instanzen auftraten, gerieten ins Kreuzfeuer. Mehrere Virologen mussten sogar unter Polizeischutz, nachdem man sie online und offline bedroht hatte. Wir sind besorgt darüber, dass Meinungsverschiedenheiten solche Distanzen zwischen Menschen schaffen und halten es daher für wichtig, dieses Phänomen zu untersuchen. So haben wir die Online-Äußerungen von Politikern und Parteien vor Wahlen, die Verfolgung von Hassdelikten durch die Staatsanwaltschaft und die Personalauswahlmechanismen der Polizei untersucht. Die Ergebnisse finden Sie in Kapitel 3: Diskriminierung, Hassbotschaften und Hassdelikte bekämpfen.

Trotz erschwelter Umstände, darunter die zunehmende Polarisierung und Stigmatisierung bestimmter Bevölkerungsgruppen, konnten wir aber auch ein hohes Maß an Solidarität, professionellem Engagement und Bürgersinn beobachten. 2020 wird uns daher als ein Jahr der Paradoxe in Erinnerung bleiben. Das neue Jahr 2021 kündigt sich vielmehr als Jahr der Hoffnung an. Hoffnung auf einen Ausweg aus der Corona-Krise. Mut und Tatendrang, wie wir sie 2020 gesehen haben, bestärken uns in dieser Hoffnung. Aber wir dürfen nicht naiv sein. Auch 2021 werden wir verletzlich bleiben. Die wirtschaftlichen Folgen der Pandemie werden unserer Gesellschaft vermutlich weiterhin zu schaffen machen und benachteiligte Personen als erste treffen. Unia ist jedenfalls fest entschlossen, auch dieses Jahr für gleiche Rechte und Chancen zu kämpfen. Gemeinsam mit vielen anderen, gemeinsam mit Ihnen. Denn nur so kommen wir als Gesellschaft voran.

Patrick Charlier
Direktor

Els Keytsman
Direktorin



Auftrag



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

Vision



Unia strebt eine inklusive Gesellschaft an. Der **Strategieplan 2019-2021** von Unia setzt auf drei Säulen:

1. Unia will die gleichberechtigte und inklusive Teilhabe fördern



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

2. Unia ist für alle gesellschaftlichen Akteure da



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

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

3. Unia fördert die Kenntnis und Achtung der Menschenrechte



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

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

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

Der Strategieplan 2019-2021 (verlängert bis 2022) steht auf der Unia-Website in der Rubrik Publikationen.

Befugnisse von Unia



Diskriminierungsgründe

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



Unia ist für 17 geschützte Merkmale zuständig:



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



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



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

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



Dieses Merkmal ist bereits im belgischen Antidiskriminierungsrecht verankert. Es fehlt nur noch die Bezeichnung einer öffentlichen Instanz, die für Diskriminierungsangelegenheiten aufgrund von Sprache zuständig ist. In etwa 8 % der Meldungen, die bei Unia eingehen ohne dass wir für sie zuständig sind, geht es um das Merkmal Sprache. Unia registriert zwar diese Meldungen, kann den Opfern aber nicht immer weiterhelfen und sie auch nicht an eine eigens zuständige Instanz verweisen. Es gibt allerdings einige Ausnahmen, beispielsweise im Fall bestimmter (mutter)sprachlicher Anforderungen, die einer indirekten Diskriminierung aufgrund der Herkunft, Staatsangehörigkeit oder eines anderen geschützten Merkmals gleichkommen, sodass Unia hierfür wohl zuständig ist. Die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) bekräftigt in ihrem Bericht über Belgien aus dem Jahr 2020 ihre Empfehlung an die belgischen Behörden, kurzfristig ein für Diskriminierungsangelegenheiten aufgrund von Sprache zuständiges Gleichberechtigungsorgan zu bezeichnen oder zu schaffen und ihm die gleichen Befugnisse und die gleiche Unabhängigkeit wie Unia zu verleihen.

Die Publikationen von Unia sowie die Stellungnahmen, die Rechtsprechung und die außergerichtlichen Lösungen, auf die in diesem Jahresbericht verwiesen wird, sind auf unserer Website www.unia.be abrufbar (in den Rubriken Publikationen & Statistiken, Gesetzgebung & Empfehlungen und Rechtsprechung & Alternativen). Neben diesem Jahresbericht veröffentlicht Unia auch einen Zahlenbericht 2020 und regionale Tätigkeitsberichte 2020.

A woman with curly red hair is wearing a black and white patterned face mask. She is holding a small box of fresh strawberries. The background is a dark, textured wall with a red geometric shape on the left side.

Kapitel 1

Markante
Ereignisse
im Jahr 2020

1. Regierungsbildung

1.1 | Minderheitsregierung Wilmès

Die belgische Minderheitsregierung Wilmès II amtierte vom 17. März bis zum 1. Oktober 2020 mit dem Vertrauen der Abgeordnetenkammer und war praktisch die Fortsetzung der geschäftsführend amtierenden Regierung Wilmès I. Sie sollte sich um die Corona-Krise und die sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen kümmern. Am 18. März ging Belgien offiziell in den Lockdown. Am 23. März gab die Kammer grünes Licht für die Sondervollmachten¹ dieser Regierung, damit sie kurzerhand die nötigen legislativen Schritte unternehmen konnte, ohne jedes Mal das Parlament einschalten zu müssen. Diese Maßnahmen wurden im sogenannten „Superkern“ getroffen, der Versammlung aller beteiligten Ministerinnen und Minister sowie – aus dem Kreis der zehn Parteien, die diese sonderbevollmächtigte Regierung unterstützten – der neun Parteivorsitzenden und des N-VA-Fraktionsvorsitzenden.

Auf diese Regierung folgte am 1. Oktober 2020 die Regierung De Croo, womit die politische Ungewissheit auf föderaler Ebene endlich ein Ende fand. 652 Tage lang hatte unser Land unter der Führung einer Minderheitsregierung gestanden, seit dem Fall der Regierung Michel am 9. Dezember 2018.

1.2 | Föderalregierung De Croo

Das Regierungsabkommen der neuen Föderalregierung liefert Ansatzpunkte für eine verstärkte Antidiskriminierungspolitik. So bekräftigt das Abkommen ausdrücklich die internationale Rechtsordnung und nimmt als Ausgangspunkt die Menschenrechte.

Dabei hat die Regierung nicht nur einen interföderalen Aktionsplan gegen Rassismus angekündigt (siehe Rahmentext), sondern will auch die gesetzlichen Voraussetzungen für Mystery-Calls verbessern. Eine entscheidende Hürde jedoch übersteht das Regierungsabkommen: Ein Mystery-Call muss immer erst von einem Arbeitsauditor oder Staatsanwalt zugelassen sein. Unia wertet diese Bedingung als unnötiges Hindernis, wenn es darum geht, Diskriminierung in der Tat festzustellen. Unia hofft daher, dass man, wo immer dies möglich ist, auf Data-Mining setzt, ein erfolversprechendes statistisches Instrument, um Diskriminierungsrisiken in bestimmten Sektoren oder Unternehmen aufzudecken und gezielte Kontrollen durch die Inspektionsdienste zu rechtfertigen. Dies kann mit

dem von der Regierung geplanten Diversitäts- und Diskriminierungsmonitoring pro Sektor verknüpft werden.

Unia ist zudem der Meinung, dass eine präventive Politik gegen Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt ausgesprochen wichtig ist. So können Unternehmen dazu angehalten und darin unterstützt werden, eine Diversitäts- und Antidiskriminierungspolitik zu führen, die jedem Arbeitnehmer über die gesamte Laufbahn zugesichert ist.

Die Föderalregierung will in Sachen inklusive Personalpolitik mit gutem Beispiel vorangehen und ein Spiegelbild der Diversität in unserer Gesellschaft sein, insbesondere durch Einbeziehung der Personen mit Behinderung. Hinzu kommt ein Aktionsplan "Universelle Zugänglichkeit", um die vollständige Zugänglichkeit von Dienstleistungen zu gewährleisten. Außerdem sollen die niedrigsten Beihilfen schrittweise an die Armutsgrenze angehoben werden. Für Personen mit Behinderung sollen der sogenannte „Preis der Liebe“ (bei Einbeziehung der Einkünfte des Partners) und der „Preis der Arbeit“ (bei Verlust von Beihilfen im Arbeitsfall) in Angriff genommen werden, damit Menschen mit einer Behinderung nicht davon abgehalten werden, vollwertig an der Gesellschaft teilzuhaben.

Unia wird die Umsetzung des Regierungsabkommens genau verfolgen und ihre Sachkompetenz bei Bedarf gerne einbringen.

Zwanzig Jahre nach Durban: endlich ein interföderaler Aktionsplan gegen Rassismus

Am 23. Januar 2020 verkündete Premierministerin Wilmès in der Kammer, dass man an einem Entwurf zu einem interföderalen Aktionsplan gegen Rassismus arbeite. Am 19. Februar 2020 bewilligte der Konzertierungsausschuss die Einrichtung einer Ministerkonferenz gegen Rassismus.

Die Föderalregierung De Croo will den besagten interföderalen Aktionsplan gemeinsam mit allen Regierungen und relevanten Akteuren dieses Landes ausarbeiten. 20 Jahre nach der ursprünglichen Selbstverpflichtung unseres Landes bei der Weltkonferenz in Durban gegen Rassismus, rassistische Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und damit zusammenhängende Intoleranz folgt nun ein wichtiger Schritt in diese Richtung. Für Unia hat ein solcher interföderaler Ansatz absolute Priorität. Große gesellschaftliche Probleme erfordern eine multilaterale Konzertierung und die unentwegte Suche nach einem einheitlichen Ansatz auf den verschiedenen Zuständigkeitsebenen unseres Landes. Dies hat uns auch die Corona-Krise gelehrt.

¹ Es sei angemerkt, dass auch einige Regierungen der föderierten Teilgebiete Sondervollmachten hatten.

2. COVID-19: ein Prüfstein für die Menschenrechte

Bereits im Februar 2020, als COVID-19 noch als geografisch begrenzte Virusinfektion angesehen wurde, die nur in China umgeht, erhielt Unia Meldungen über diskriminierende Taten gegen Personen asiatischer Herkunft. Die Angst erreichte unser Land schon vor dem eigentlichen Virus.

Die Corona-Pandemie veranlasste Unia zu einer Analyse aus zweierlei Blickwinkeln:

- Erst einmal befasste sich Unia in ihrer Eigenschaft als anerkanntes Menschenrechtsorgan mit der Situation. So richteten wir das Augenmerk auf die Einhaltung der Menschenrechte, die allgemein anerkannt, unveräußerlich, unabhängig, unteilbar und gleich sind und nicht zu Diskriminierung führen dürfen. Die Beeinträchtigung eines einzelnen Menschenrechts schwächt also zugleich alle anderen Menschenrechte. Umgekehrt stärkt die Einhaltung jedes einzelnen Menschenrechts auch alle anderen. Diese Analyse findet sich in dem Bericht „COVID-19: les droits humains à l'épreuve“ (COVID-19: ein Prüfstein für die Menschenrechte). Nähere Informationen zu den Auswirkungen der Corona-Politik auf die Situation von Personen mit Behinderung finden sich in unserem Bericht „COVID et droits humains: impact sur les personnes handicapées et leurs proches“ (COVID und Menschenrechte: Auswirkungen auf Personen mit Behinderung und Ihre Angehörigen) und in Kapitel 3 dieses Jahresberichts unter 2.1.: Die dramatischen Corona-Auswirkungen.
- Die zweite Analyse entsprang unserem Auftrag als Gleichberechtigungsorgan, das Opfern beisteht und Diskriminierung bekämpft. In den Meldungen, die mit der Corona-Krise zusammenhingen, ging es um verschiedene geschützte Merkmale und Gesellschaftsbereiche. Auf diese Analyse kommen wir in dem vorliegenden Jahresbericht noch zurück, und zwar in Kapitel 2: Gleichberechtigung fördern sowie in Kapitel 3: Diskriminierung, Hassbotschaften und Hassdelikte bekämpfen.

Auch 2021 werden wir die Auswirkungen der Corona-Krise und die betreffenden Maßnahmen verfolgen und hierüber berichten.

3. Unruhen wegen des Auftretens von Polizeikräften

2020 warf das Auftreten und Verhalten von Polizeikräften wiederholt Fragen auf. Polizeibeamte posteten beleidigende und rassistische Äußerungen in der geschlossenen Facebook-Gruppe *Thin Blue Line Belgium*. Das Land reagierte mit Entsetzen, als Aufnahmen leakten, in denen zu sehen war, wie Jozef Chovanec in einer Polizeizelle misshandelt wurde und ein Polizeibeamtin den Hitlergruß zeigte. In Brüssel kam es zu Unruhen nach dem Tod des 19-jährigen Adil C., der von einem Polizeiwagen angefahren wurde und an den Folgen starb. Dieser Vorfall löste Tumulte aus, teils mit gewaltsamen Ausschreitungen, doch es gab auch friedliche Proteste. Anwohner hängten Tücher und Transparente mit Protestsprüchen an die Fassade, um Gerechtigkeit zu fordern. Die Polizei zwang sie, die Transparente wieder zu entfernen.²

In Roeselare wurden Polizeibeamte in sozialen Medien von Personen bedroht, die einen fairen Prozess wegen dem Tod von Lamine Bangoura forderten. Er kam 2018 zu Tode, als er bei einer Zwangsräumung von der Polizei überwältigt wurde und an den Folgen starb. Im Juni 2020 entschied das Gericht, dass das Verfahren gegen die betroffenen Beamten eingestellt wird.

Noch in demselben Monat gingen bei einer Demonstration gegen Polizeigewalt und Rassismus gut 10.000 Menschen in Brüssel auf die Straße. Zwei Wochen später demonstrierten Hunderte Polizeibeamte ihrerseits in Brüssel, um sich gegen das stigmatisierende Bild zu wehren, das der Polizei angehängt werde. In demselben Monat gingen sieben Organisationen, darunter Amnesty International und die Ligue des droits humains/Liga voor Mensenrechten mit der Website „pasnormal.be“ online. Mit dieser Kampagne wollte man das Problem des Ethnic Profiling auf die Agenda der Polizei und Politik bringen und die Opfer über ihre Rechte informieren.

Bei Unia gehen regelmäßig Meldungen wegen Einsätzen oder Auftritten von Polizeibeamten ein, die als diskriminierend, selektiv und überzogen empfunden werden. Unia stellt zudem fest, dass die Polizei immer noch damit ringt, wie sie intern gegen strukturell eingeschliffenen Rassismus und Intoleranz vorgehen soll. Unia ist jederzeit bereit, ihre Erfahrung und Sachkenntnis mit der Polizei zu teilen, damit diese zu einer korrekten Arbeitsweise findet.

² Siehe unter anderem: Ligue des droits humains/Liga voor Mensenrechten: Rapport Police Watch - Abus policiers et confinement, 2020 (www.liguehdh.be/abus-policiers-et-confinement).

In einem Meinungsbeitrag auf der Website der Zeitschrift Knack im September 2020 hob Unia zum einen ihre Partnerschaft mit einer bevölkerungsnahen Polizei hervor, die für alle Bürger da ist, beanstandete aber zugleich das wiederholt überzogene Auftreten der Polizei.

➤ Die Ergebnisse und Empfehlungen unserer Untersuchung zur selektiven Vorgehensweise der Polizei sind in Kapitel 3 zusammengefasst. Nähere Informationen über unsere sensibilisierende und fortbildende Zusammenarbeit mit der Polizei finden Sie in Kapitel 2.

4. Extremismus: wenn aus Hass noch Schlimmeres wird

Die Corona-Krise erwies sich im Jahr 2020 als Brandbeschleuniger bei der Radikalisierung bestimmter Bevölkerungsgruppen. Die Verbreitung von Fake-News über das Coronavirus hat manche Bevölkerungsgruppen gegeneinander aufgebracht und das Vertrauen in die öffentlichen Instanzen zerrüttet. Mehrere Einrichtungen unseres Landes beobachten gewisse Verschiebungen in Sachen Extremismus.

In der Französischen Gemeinschaft arbeitet Unia mit dem *Centre d'Aide et de Prise en charge de toute personne concernée par les Extrémismes et Radicalismes Violents* zusammen (kurz CAPREV, Zentrum für Hilfe und Unterstützung aller, die sich gegen Extremismus und gewaltbereiten Radikalismus engagieren). Das CAPREV will in Zukunft verstärkt den Rechtsextremismus ins Visier nehmen. Bisher hat das Zentrum vor allem Kompetenzen auf dem Gebiet des religiösen (insbesondere islamistischen) Extremismus entwickelt.

Eine Umfrage, die der flämische Städte- und Gemeindeverband (VVSG) in 155 flämischen Städten und Gemeinden zum Thema Radikalisierung und Polarisierung durchführte, ergab, dass 51 % der betroffenen flämischen Städte und Gemeinden Anzeichen einer islamistischen Radikalisierung³ sehen, was einen leichten Rückgang gegenüber der Erhebung von vor zwei

Jahren (57 %) bedeutet. Die rechtsextreme Radikalisierung hingegen verzeichnet einen starken Anstieg, wie die Umfrage ergab. Jede dritte flämische Stadt und Gemeinde gab an, Anzeichen hierfür zu erkennen. Als Quellen dienten vor allem die lokale Polizei und die sozialen Medien. 2018 war dies nur jede fünfte Stadt und Gemeinde, 2016 sogar nur jede zehnte. Der flämische Städte- und Gemeindeverband kam daher zu dem Schluss, dass die Akteure Mittel brauchen und sich der Dringlichkeit bewusst werden müssen, um rechtzeitig eingreifen zu können. Die Feststellungen zum Extremismus aus der Befragung des flämischen Städte- und Gemeindeverbands decken sich mit denen aus dem Bericht über die gewaltbereite Radikalisierung und Polarisierung, die das Vlaams Vredesinstituut⁴ im November 2020 veröffentlichte, sowie denen des jüngsten Jahresberichts des Staatssicherheitsdienstes (VSSE).

Der Staatssicherheitsdienst (VSSE) bestätigt, dass rechtsextreme Gruppierungen, darunter Skinheads, Neonazis und identitäre Bewegungen, sich immer seltener scheuen, ihr Gedankengut publik zu machen, selbst an symbolträchtigen Orten wie dem Fort Breendonk, und dabei eine immer härtere Tonart anschlagen. Richteten diese Gruppierungen sich früher noch in erster Linie gegen Migranten und den Islam, nehmen sie inzwischen auch Politiker und die „linke Lügenpresse“ ins Visier.⁵

Obwohl unser Land 2020 von terroristischen Anschlägen verschont blieb, haben extremistische Gruppierungen oder Einzeltäter in Nachbarstaaten wie Frankreich und Deutschland tödliche Anschläge verübt. Die belgische Koordinierungsstelle für die Bedrohungsanalyse (OCAD) stuft die allgemeine Bedrohung Belgiens – auf einer Skala von 1 bis 4 – auf 2 (mäßig) ein. Auch die OCAD stellt einen leichten Rückgang fest, was die Bedrohung durch islamistischen Terrorismus angeht. Die europäischen und belgischen Geheimdienste läuten Alarm wegen der zunehmenden Bedrohung durch rechtsextreme Gewalt und die Feststellung, dass sich Gefährder immer häufiger bewaffnen und zu Kampftraining und erhöhter „Wehrbereitschaft“ aufrufen.

Unia veröffentlichte 2020 eine Studie über die Online-Äußerungen von (unter anderem) rechtsextremen Politikern und Influencern. In dem vorliegenden Jahresbericht ist zusammengefasst, warum diese Äußerungen nicht unschuldig sind. Siehe Kapitel 3: Diskriminierung, Hassbotschaften und Hassdelikte bekämpfen.

3 Der Begriff wurde in dieser Erhebung wie folgt definiert: „Radikalisierung ist im Grunde ein Prozess, der in hohem Maße die Gewaltbereitschaft bestimmt. Einzelpersonen und Gruppen, die sich radikalieren, vollziehen eine fortschreitende, dynamische Veränderung, bei der sie radikale Ideen, Auffassungen und Visionen übernehmen oder entwickeln. Ein solcher Prozess kann folglich zu gewaltbareitem Extremismus führen, auch wenn dies nicht zwangsläufig der Fall ist. Unter Extremismus ist Folgendes zu verstehen: rassistische, fremdenfeindliche, anarchistische, nationalistische, autoritäre oder totalitäre Auffassungen oder Bestrebungen, ob politischer, ideologischer, konfessioneller oder philosophischer Art, die theoretisch oder praktisch gegen die Grundsätze der Demokratie oder der Menschenrechte, gegen das ungestörte Walten der demokratischen Einrichtungen oder gegen sonstige Prinzipien des Rechtsstaates verstoßen. Extremismus kann sich dementsprechend auf eine religiöse (katholische, islamische, jüdische usw.), politische (linke, rechte usw.) oder sonstige Form von Ideologie (Umwelt-, Klima-, Tierschutz usw.) beziehen.“, VVSG: *Bevraging Radicalisering en Polarisering*, 2020, S. 7.

4 Vlaams Vredesinstituut: *Gewelddadige Radicalisering & Polarisering, Beleid & preventie in Vlaanderen: Evaluatie en uitdagingen*, 2020 (www.vlaamsvredesinstituut.eu/rapport/gewelddadige-radicalisering-en-polarisering-beleid-preventie-in-vlaanderen-evaluatie-en-uitdagingen).

5 Staatssicherheitsdienst (VSSE): *Jahresbericht 2019* (www.vsse.be/nl/jaarrapport-2019).

5. Und dennoch ...

Im Laufe der einzelnen Krisen, die 2020 nach und nach eintraten, haben die Belgier auch ihre Solidarität unter Beweis gestellt. Unzählige Menschen haben freiwillig geholfen, sei es im Bildungswesen, bei der Austeilung von Lebensmitteln oder in Altenpflegeheimen, um Hilfsbedürftigen in der Corona-Krise zur Seite zu stehen. Wer eine Nähmaschine besaß, nähte kurzerhand Mundschutzmasken. Musiker boten Trost und Unterhaltung, insbesondere bei den allabendlichen Applaus-Runden für das Pflegepersonal. Wir haben durchgehalten, weil viele mit anpackten.

Auch die Politik hat 2020 immer wieder entschlossen unter die Arme gegriffen. Plötzlich zeigte sich, dass es machbar ist, innerhalb kürzester Zeit personelle und finanzielle Mittel freizusetzen, um die Folgen der Corona-Krise für die Bevölkerung so weit wie möglich aufzufangen. Unia begrüßte sehr, dass sie in mehrere *Task-Forces* in Flandern und auf föderaler Ebene einbezogen wurde, um die Folgen der Krise für die am stärksten Benachteiligten zu untersuchen und gezielte Maßnahmen zu empfehlen.



Kapitel 2

Gleichberechtigung
fördern

In Zeiten der sozialen Distanzierung gemeinsam an Gleichberechtigung arbeiten

Zusammen mit einer ganzen Reihe von Partnern entwickelt Unia Strategien, um die Gleichberechtigung in jedem Moment des Lebens und in jeder Hinsicht zu gewährleisten. In diesem Kapitel gehen wir näher auf die Präventionsarbeit von Unia ein, vor allem in den Bereichen, in denen Unia die meisten Fälle eröffnet: **Arbeit** (603 Fälle im Jahr 2020), **Güter und Dienstleistungen** (einschließlich Wohnen, 600 Fälle) und **Bildung** (174 Fälle). Wir möchten zudem einige neue Partnerschaften sowie die enge Zusammenarbeit mit der Polizei zur Fortbildung vorstellen. Die Polizei ist nach wie vor ein ganz wichtiger Partner für Unia, nicht zuletzt deshalb, weil Gewalt durch und auch gegen Polizeibedienstete 2020 immer wieder für Schlagzeilen sorgte. Des Weiteren möchten wir einige denkwürdige außergerichtliche Lösungen in den Fokus rücken.



Außergerichtliche Lösungen

Is außergerichtliche Lösung gilt bei Unia jeder Fall, in dem man allein durch Vermittlung zu einer zufriedenstellenden Lösung für alle Beteiligten gekommen ist, ohne vor Gericht ziehen zu müssen. Eine außergerichtliche Lösung hilft nicht nur dem betreffenden Opfer. Sie kann auch allgemein, strukturell etwas in Bewegung setzen.

Unia hat mehrere praxisnahe Instrumente entwickelt, um auf dem gütlichen Verhandlungsweg zu Lösungen zu kommen. Die involvierten Unia-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter, die an Einzelfällen arbeiten, haben 2020 eine Fortbildung in Verhandlungstechniken absolviert.

Selbstverständlich war COVID-19 ein großes Thema bei der Präventionsarbeit 2020. So haben wir zahlreiche Empfehlungen formuliert, um die schwächsten Personengruppen innerhalb der Gesellschaft die von den Corona-Maßnahmen am stärksten benachteiligt wurden, nicht aus dem Auge zu verlieren. Unsere Analysen haben wir in dem Bericht „COVID-19: les droits humains à l'épreuve“ veröffentlicht (Covid-19: ein Prüfstein für die Menschenrechte), der auf unia.be in der Rubrik Publikationen zum Download steht. Mit unserer Kommunikation waren wir reaktionsschnell bei der Sache, um benachteiligte Bevölkerungsgruppen über ihre Rechte zu informieren.

Durch das Coronavirus und die betreffenden Schutzmaßnahmen sah sich Unia gezwungen, auch ihre eigene Arbeitsweise zu überdenken. So haben wir unser Fortbildungs- und Unterstützungsangebot angepasst und in der Zusammenarbeit mit mehreren Organisationen auf Online-Fortbildungen umgeschaltet. Auf diese Weise konnten wir die betreffenden Organisationen weiterhin unterstützen. Wir stellten auch fest, dass dies bei den Themen, um die es in den Fortbildungen geht, gar nicht so einfach war. Wie kann man die Betroffenen trotz des vorgeschriebenen sozialen Abstands wirklich erreichen? Welche Instrumente können wir einsetzen, um unseren Auftrag bestmöglich zu erfüllen? Diese und andere Fragestellungen haben uns 2020 beschäftigt und zu den Ergebnissen geführt, die auf den folgenden Seiten zusammengefasst sind.

➤ Die detaillierten statistischen Übersichten zur Anzahl Meldungen und Fälle und zu den Präventionsmaßnahmen wie z. B. Fortbildungen finden Sie in unserem Zahlenbericht 2020. Diesen Zahlenbericht können Sie auf unia.be in der Rubrik Publikationen herunterladen.

1. Beschäftigung



Respektvollerer Umgang mit unserem Pflegepersonal

2020 waren unsere Pflegekräfte plötzlich ungeahnten Belastungen ausgesetzt. Sie standen an vorderster Front im Kampf gegen das Coronavirus und begaben sich dabei, zumindest in der Anfangsphase, im wahrsten Wortsinn in Lebensgefahr. Zwar ernteten sie hierfür Applaus, und wir hängten auch lieb gemeinte Transparente mit Dankes- und Ermutigungssprüchen an unsere Fenster, doch es gab auch andere Reaktionen.

So meldeten uns zahlreiche Pflegekräfte, dass sie zuhause oder in ihrer Nachbarschaft gemobbt und diskriminiert wurden. Von einer Krankenpflegerin beispielsweise erfuhren wir, dass die Nachbarn sie baten, ihr Auto weiter weg zu parken. Ein Krankenpfleger wurde in seinem Apartmentgebäude aufgefordert, in den Gemeinschaftsbereichen Handschuhe zu tragen. Einige Pflegekräfte bedrängte man, damit sie so schnell wie möglich ausziehen (teilweise in Briefen, die man ihnen an die Wohnungstür hängte), oder kündigte ihnen sogar.

Unia bot dem Pflegepersonal in diesen schweren Zeiten Unterstützung. So sandten wir einen Brief an die Mit-eigentümer und die Hausverwaltung. Wir erinnerten sie daran, dass ein solches Verhalten gesetzlich strafbar ist. Es stellt nämlich eine direkte Diskriminierung aufgrund des aktuellen oder künftigen Gesundheitszustands dar, ob die betroffene Person nun mit dem Coronavirus infiziert ist oder nicht. Wir haben sie auch dazu aufgefordert, diese Informationen an die anderen Mitglieder weiterzuleiten.

Auf unia.be finden Pflegekräfte zudem eine Übersicht mit Fragen und Antworten zu den Schritten, die sie selbst unternehmen können, wenn sie mit rechtswidrigen Forderungen oder Diskriminierungen wegen ihres Berufs konfrontiert sind⁶.

Besonders unangenehm wurde es für Pflegekräfte dunklerer Hautfarbe. Bemerkungen von Kollegen, Patienten oder Hausbewohnern, Diskriminierung durch Vorgesetzte, es war nichts Neues, doch besonders gravierend in der ohnehin belastenden Corona-Zeit. So hat Unia sich in einem bestimmten Fall für den Gerichtsweg entschieden. Es ging dabei um rassistisches Mobbing gegen eine Pflegekraft afrikanischer Herkunft, die sogar entlassen wurde.

1.1 | Diversität auf dem Arbeitsmarkt: unsere Empfehlungen

In den letzten Jahren haben sowohl das föderale als auch das Brüsseler Parlament Initiativen ergriffen, um Praxistests auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Inzwischen ist deutlich geworden, dass diese Rechtsregeln einer Bewertung bedürfen. Unia hat daher zwei neue Empfehlungen mit einer Reihe von Vorschlägen zur Verbesserung des bisherigen Ansatzes veröffentlicht. Die erste Empfehlung („Concrétiser l’application du datamining pour lutter contre la discrimination sur le marché du travail“, Nutzung von Datamining zur Bekämpfung von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt) erläutert den Einsatz von *Datamining*, während die zweite Veröffentlichung („Les tests de situation sur le marché du travail bruxellois“, Praxistests auf dem Brüsseler Arbeitsmarkt) einige Empfehlungen zu Praxistests enthält. Beide Mitteilungen stehen auf unia.be in der Rubrik Gesetzgebung und Empfehlungen, auf Französisch und Niederländisch.

Damit wollen wir eine neue Dynamik in die Debatte bringen, Politiker zur Verbesserung der bestehenden Rechtsregeln inspirieren und die Regionen, in denen es noch keine Praxistests gibt, zur Nutzung dieses Instruments bewegen.

Datamining: Unsichtbares sichtbar machen

Unia hat eine Empfehlung veröffentlicht, in der mehrere Ansätze dargelegt sind, wie *Datamining* im Kampf gegen Diskriminierung eingesetzt werden kann.

Unter *Datamining* sind statistische Instrumente und Anwendungen zu verstehen, mit denen es möglich ist, große Datenmengen zu analysieren. So lassen sich Zusammenhänge und wiederkehrende Dynamiken aufdecken, die sonst in der Masse der Daten untergehen.

Unia denkt dabei an Algorithmen, mit denen man Datenbanken systematisch auf Verhaltensweisen durchsucht, die möglicherweise diskriminierende Praktiken im Unternehmen darstellen. Hinzu kommt die Möglichkeit, vereinfachte *Datamining*-Techniken einzusetzen, um beispielsweise die Personalzusammensetzung eines Unternehmens im Vergleich zur durchschnittlichen Personalzusammensetzung in dieser Branche zu analysieren. So kristallisieren sich die Unternehmen heraus, die erheblich vom Schnitt abweichen.

Diese Ansätze bieten die Möglichkeit, neben den derzeitigen reaktiven Kontrollen (aufgrund konkreter Beschwerden) auch gezielte Kontrollen bei objektiven Hinweisen auf mögliche Diskriminierung durchzuführen.

6 Unia: „Discriminer le personnel soignant n’as pas sa place dans une société solidaire“, 7. avril 2020 (<https://www.unia.be/fr/articles/discriminer-le-personnel-soignant-na-pas-sa-place-dans-une-societe-solidair>).

Praxistests auf dem Brüsseler Arbeitsmarkt

Die zweite Empfehlung von Unia betraf die Frage, wie sich die Brüsseler Ordonnanz vom 16. November 2017 verbessern lässt. Diese Ordonnanz greift nämlich nur in einer begrenzten Anzahl Fälle ein. Unia hat in ihrem Bericht die Gründe aufgeführt, warum die Ordonnanz in dieser Form nur schwerlich umsetzbar ist. Das Verfahren ist beispielsweise sehr umständlich. Praxistests aufgrund einer Meldung und ernsthafter Hinweise sind in der Durchführung relativ komplex und zeitaufwendig. Deshalb gibt Unia eine Reihe von Empfehlungen, wie man Praxistests gezielter einsetzen kann, um Diskriminierung zu bekämpfen.

Auch hier greifen wir die Vorteile des *Dataminings* auf, gehen aber in unseren Empfehlungen noch weiter. Unia fordert zudem, dass die Ordonnanz abgemildert wird und dass die gleichzeitige Erfüllung der Ausgangsbedingungen (sowohl ernsthafte Hinweise als auch eine Beschwerde), um einen Praxistest überhaupt durchführen zu dürfen, gestrichen wird. Dies würde das Verfahren deutlich vereinfachen.

Unia regt die Sozialpartner außerdem an, Systeme zur Selbstregulierung und Selbstkontrolle einzuführen. Wenn die Branchen dies transparent umsetzen, ist es für die Inspektionsdienste leichter, gezielte Kontrollen in denjenigen Branchen durchzuführen, in denen die größten Probleme zum Vorschein treten.

Diese zwei Empfehlungen finden sich auf unia.be in der Rubrik Empfehlungen.

1.2 | Schulungen für Unternehmen, Organisationen und Verwaltungen

Schulung für das Sortierzentrum Antwerpen X von bpost

Seit Dezember 2018 arbeitet bpost mit Unia zusammen, um ihre Diversitätspolitik weiter auszugestalten. Nach dem Sortierzentrum Brüssel X hat Unia mit einer Schulungsreihe im Sortierzentrum Antwerpen X begonnen. Im Januar 2020 nahmen 42 bpost-Teamleiter an der Schulung „Umgang mit Diversität in deinem Team“ teil. Auch die Gewerkschaftsvertreter und Managementmitglieder absolvierten diese Schulung. Die Teilnehmer lernten, in schwierigen Situationen einen Standpunkt zur Diversität einzunehmen, und tauschten mit ihren Kollegen über gute Praxiserfahrungen aus. In Rollenspielen lernten sie auch, wie man gegebenenfalls auf diskriminierende Bemerkungen reagiert. Nach den Schulungen stellte Unia ihren Bericht mit Empfehlungen für das Management

des Sortierzentrums Antwerpen X vor. Die Schulung fand ein sehr positives Echo unter den Teilnehmern.

Schulung für die *Interaction-Coaches* und *Field-Advisor* von bpost

Im Herbst 2020 veranstaltete Unia zwei Schulungen für die *Interaction-Coaches* und *Field-Advisors* von bpost. Wir gaben ihnen konkrete Anhaltspunkte in Sachen Diversität und informierten sie über die Inhalte der Schulungen, an denen die Teamleiter teilnahmen. Damit haben sie die nötigen Arbeitshilfen für künftige Interventionen zum Thema Diversität, die bpost den Führungskräften bieten will.

Schulung für die belgische Bahn SNCB/ NMBS (Vertrauenspersonen und Gefahrenverhütungsberater)

Im Rahmen ihres Diversitätsplans 2019-2023 hat die SNCB/ NMBS begonnen, mit Unia zusammenzuarbeiten. In dem Zeitraum von Dezember 2019 bis Februar 2020 hat Unia in diesem Themenbereich 64 Vertrauenspersonen bei der SNCB/ NMBS geschult. Die Teilnehmer lernten dabei geltendes Antidiskriminierungsrecht und die Mechanismen kennen, die der Diskriminierung zugrunde liegen. Anhand von Fallbeispielen tauschten sie über gute Praktiken als Vertrauenspersonen aus. Zudem lernten die Teilnehmer, wie man gegebenenfalls auf diskriminierende Bemerkungen reagiert.



Neues Schulungsmodul: diskriminierungsfrei Personal anwerben und einstellen

Unia hat den Lockdown dazu genutzt, neue Schulungsmodulare und pädagogische Instrumente auszuarbeiten, so auch ein Modul speziell zur Personalanwerbung und -einstellung.

Dieses Schulungsmodul für HR-Personal und Führungskräfte stellt Anwerbungs- und Einstellungspraktiken auf den Prüfstein und gibt Instrumente an die Hand, um sicherzustellen, dass es bei der Auswahl von Personal neutral und diskriminierungsfrei zugeht. Ziel ist es, Gleichbehandlung in allen Phasen des Auswahlverfahrens zu garantieren, von der Aufstellung des Funktionsprofils bis zum Vorstellungsgespräch.

Die Teilnehmer lernen dabei den gesetzlichen Rahmen zum Schutz vor Diskriminierung und Rassismus

kennen. Außerdem lernen sie, unbewusste Schwellen zu erkennen (oder wiederzuerkennen) und in allen Phasen des Anwerbungs- und Einstellungsverfahrens neutral zu bleiben.

Unia hat diese praxisnahe Schulung erstmals im Rahmen eines Projekts mit einer Brüsseler Gemeinde veranstaltet.

Mithilfe des begeisterten und konstruktiven Feedbacks der Teilnehmer können wir das Programm und die angebotenen Instrumente nun weiter verbessern. So können wir diese Schulung künftig als vollwertiges Modul in unser Fortbildungsangebot aufnehmen.

Präventionsberater, Vertrauenspersonen und Arbeitsärzte

Präventionsberater, Vertrauenspersonen und Arbeitsärzte spielen eine entscheidende Rolle in Sachen Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Die eingehende Kenntnis des Antidiskriminierungsrechts und des Anspruchs auf angemessene Vorkehrungen ist eine wichtige Voraussetzung und Hilfe, um gemeinsam mit den Arbeitnehmern nach Lösungen zu suchen. Beispielsweise dann, wenn es am Arbeitsplatz zu Mobbing kommt oder wenn jemand nach längerer krankheitsbedingter Abwesenheit an den Arbeitsplatz zurückkehrt.

Schulung für Arbeitsärzte

Neu im Fortbildungsangebot 2020 ist die Schulung für angehende Arbeitsärzte in Zusammenarbeit mit der KU Leuven (Universität Löwen). Unia hat bei der Bearbeitung konkreter Fälle festgestellt, dass der rechtliche Rahmen manchmal unzureichend bekannt ist und dass der Arbeitsarzt eine entscheidende Rolle spielt, wenn es um die Frage geht, ob jemand eingestellt wird oder seine Arbeit behält. Der Fokus dieser Schulung liegt auf den Begriffen Behinderung, angemessene Vorkehrungen und Wiedereingliederung.

Schulung für Präventionsberater in Zusammenarbeit mit Co-Prev und Prevent

Gemeinsam mit Co-Prev und dem Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern (IGFM) haben wir eine Schulung in „Diversität und Antidiskriminierungsrecht“ für Präventionsberater organisiert, die sich mit psychosozialen Aspekten befassen. Co-Prev ist der Dachverband aller belgischen externen Dienste für Prävention und Schutz am Arbeitsplatz. Er hat zu einer starken Verbreitung dieser Schulung beigetragen. 29 Präventionsberater nahmen an der interaktiven Schulung teil.

Bei dieser Fortbildung haben wir die Zusammenhänge zwischen dem geltenden Antidiskriminierungsrecht und dem Arbeitsrahmen der Teilnehmer aufgezeigt. Anhand konkreter Fallbeispiele haben wir zudem verdeutlicht, worauf Präventionsberater besonders achten müssen.

Auf Anfrage von Prevent, einer Organisation, die Unternehmen darin unterstützt, die Interaktion zwischen Mensch und Arbeitsplatz zu optimieren und die Arbeitsbedingungen zu verbessern, haben wir ein Online-Modul angeboten, das sich an auszubildende Präventionsberater für psychosoziale Aspekte richtet. Die elf Teilnehmer waren gebeten, vorher unsere eDiv-Module durchzunehmen (siehe weiter unten). In der Online-Schulung sind wir dann näher auf die Rolle und die Aufgaben eines Präventionsberaters bei der Ausarbeitung einer Antidiskriminierungspolitik im Unternehmen eingegangen.

Schulung für Vertrauenspersonen

Im Rahmen einer langjährigen Zusammenarbeit zwischen Actiris, Unia und dem IGFM schulen wir regelmäßig Vertrauenspersonen verschiedener Unternehmen in Antidiskriminierungsthemen. Dank der engagierten Mithilfe und Flexibilität aller Partner haben wir 2020 erfolgreich zwei Online-Schulungen durchgeführt.

1.3 | eDiv: in wenigen Klicks zu einer besseren Diversitätspolitik

Vor einer Schulung oder Begleitung bittet Unia die Teilnehmer jeweils, die eDiv-Module auf unserer Online-Plattform durchzunehmen, insbesondere das Modul über Antidiskriminierungsrecht. Dieses Modul vermittelt solide Grundkenntnisse, um mit der Schulung beginnen zu können.

Die Anzahl eDiv-User steigt ständig. 2020 haben sich insgesamt 8.886 Besucher für mindestens 1 der 3 Schulungsmodul angemeldet (Antidiskriminierungsrecht, Diversitätspolitik und Behinderung). Das sind 3.602 Besucher mehr als im Jahr 2019. Somit steigt die Gesamtzahl individueller eDiv-User auf 35.298. Im März war zu Beginn des Lockdowns eine deutlich erhöhte Nutzung festzustellen. Die Statistik zeigt außerdem, dass eDiv im weiteren Jahresverlauf gezielter aufgerufen wurde, dass die Besucher mehr Zeit auf dieser Plattform verbrachten und dass sie auch häufiger wiederkehrten. 30,2 % der Besucher im Jahr 2020 kamen nach ihrem ersten Besuch auf eDiv wieder zurück. 2019 lag dieser Wert bei 20,8 %.

2021 stellt Unia das neue Modul „Unternehmensweite Diversitätspolitik“ vor. Es handelt sich dabei um einen Ratgeber für

belgische Unternehmen, wie sie eigenständig eine inklusive Diversitätspolitik entwerfen und weiterentwickeln. Die neue eDiv-Plattform wird den Besuchern neben eLearning-Modulen noch weitere konkretere Ansätze bieten. Die Plattform bündelt die vorhandenen Informationen und verweist die Besucher gezielt weiter. Darüber hinaus soll eDiv sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer mit konkreten Fällen und Best-Practice-Beispielen inspirieren und motivieren.

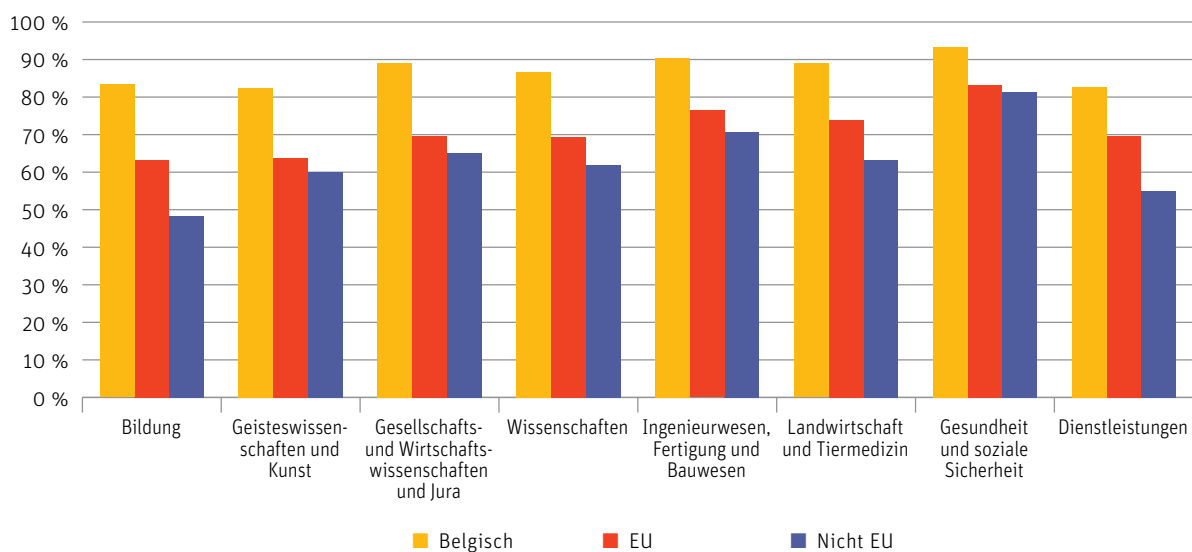
1.4 | Sozioökonomisches Monitoring: ein Diplom ist noch keine Erfolgsgarantie



In Belgien wirkt sich eine ausländische Herkunft immer noch nachteilig auf den Stellenwert auf dem Arbeitsmarkt aus. Um dies zu ändern, haben Unia und der Föderale Öffentliche Dienst Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung (FÖD BASK) das Sozioökonomische Monitoring entwickelt. Diese Publikation beinhaltet eine Bilanz des belgischen Arbeitsmarktes nach Herkunft und Migrationshintergrund.

Die 4. Ausgabe des Sozioökonomischen Monitorings ist im März 2020 erschienen. Diese Ausgabe des Berichts präsentiert die Arbeitsmarktindikatoren über den Zeitraum 2008-2016. Da das Monitoring Ergebnisse zur gesamten erwerbstätigen Bevölkerung liefert, können Ungleichheiten zwischen Gruppen unterschiedlicher Herkunft erfasst und vor Augen geführt werden.

Erwerbstätigkeitsquote von Personen mit Master-Diplom nach Herkunftsgruppen und Bildungsbereich (25-64 Jahre, 2016)



Quelle: Datawarehouse Arbeitsmarkt und Sozialschutz, ZDSS. Berechnungen und Verarbeitung: FÖD BASK und Unia.

Diese Ausgabe enthält auch eine Reihe von Neuheiten, wie den Bildungsbereich, eine Analyse des Arbeitsmarktes auf Stadtebene, eine Analyse dreier spezifischer Gruppen (zweite Generation, Personen aus anderen EU-Ländern und Personen aus afrikanischen Ländern südlich der Sahara) sowie eine Analyse der Personen, die im Rahmen eines „Arbeitsvertrags gemäß Artikel 60“ tätig waren.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Chancen auf dem Arbeitsmarkt immer noch stark von der Herkunft der Personen abhängen. Hier ist nur eine geringfügige Verbesserung erkennbar. Bei der Erwerbstätigen-, Arbeitslosen- und Nichterwerbstätigenquote hat sich die Kluft zwischen Personen ausländischer Herkunft und belgischer Herkunft leicht verringert.

Obwohl bei allen Gruppen eine bessere Bildung auch die Teilhabe am Arbeitsmarkt verbessert, zeigt der Bericht weiterhin hartnäckige Ungleichheiten selbst bei gleichem Bildungsstand. Die Kluft bei der Erwerbstätigkeit hat sich für alle Gruppen ausländischer Herkunft gegenüber der Gruppe belgischer Herkunft verringert, und zwar auf jedem Bildungsstand (außer für Personen mit Hochschuldiplom aus dem Nahen oder Mittleren Osten). Auffallend ist, dass die Beschäftigungskluft bei Personen mit Hochschuldiplom größer ist. Dies ist bei allen Gruppen ausländischer Herkunft festzustellen. Für Personen ausländischer Herkunft lohnt sich ein längeres Studium also weniger.

Wissensaustausch von entscheidender Bedeutung

Am 17. November hat Unia ein Webinar über das Sozioökonomische Monitoring 2019 veranstaltet. Der Fokus lag auf der Situation in den acht analysierten flämischen Städten: Antwerpen, Brügge, Genk, Gent, Hasselt, Löwen (einschl. Oud-Heverlee), Mechelen und Vilvoorde. Dabei haben wir die demografischen Merkmale der Städte und die Beschäftigungsquote erörtert.

Im Januar 2021 fanden 2 Webinars und eine Präsentation statt, um die Untersuchungsergebnisse so weit wie möglich zu verbreiten. Wir sind überzeugt, dass diese Informationen von grundlegender Bedeutung sind, um die betreffenden wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise in Angriff zu nehmen. Die Pandemie wird sich nämlich auch auf die sozioökonomische Ungleichheit in Belgien auswirken.

1.5 | Zusammenarbeit mit Sozialpartnern

Selbstverständlich hat Unia auch 2020 eng mit den Sozialpartnern zusammengearbeitet. Nachdem wir das Zusammenarbeitsabkommen mit den Arbeitgeberorganisationen Ende 2019 unterzeichnet hatten, wollten wir einander Unterstützung bieten in der Arbeit für Diversität und gegen Diskriminierung. Ein Seminar, das Unia gerade mit den Arbeitgebern organisierte, als die Corona-Krise ausbrach, fiel dadurch ins Wasser. Dennoch hat man im Hintergrund eng zusammengearbeitet. So steuerte Unia Informationen zu einer Broschüre der Arbeitgeberorganisationen über gute Unternehmenspraxis für mehr Diversität bei. Unia hatte die Arbeitgeberorganisationen auch bei der Ausarbeitung der eDiv-Plattform einbezogen und erhielt hierzu hilfreiches Feedback. In einem Meeting mit den Arbeitgeberorganisationen durfte Unia zudem unsere Vision von Praxistests darlegen, was zu einem interessanten Austausch führte.

Das Protokoll zwischen Unia und der CSC wurde 2019 unterzeichnet, und dies stellte die Weichen für eine enge Zusammenarbeit im Jahr 2020, sowohl bei den eröffneten Fällen als auch bei Fortbildungen und rechtlichem Beistand. Unia und die CSC haben zwei Meetings zum eingehenden Kennenlernen und Austausch veranstaltet. Die Treffen waren ausgesprochen interessant und haben bewiesen, dass das vertraute Miteinander oft die Basis für eine gute Zusammenarbeit ist. Mit der FGTB hat Unia die Verhandlungen 2020 fortgesetzt. So konnten wir gegen Jahresende ein fertiges Protokoll vorlegen, das 2021 unterzeichnet wird. Auch mit der CGSLB laufen Gespräche.

2020 stellten die Sozialpartner zudem einen Ratgeber über Diversität und Gleichbehandlung bei der Personalanwerbung vor. Unia hatte vorher die Gelegenheit, inhaltlich zu diesem Ratgeber beizutragen und äußerte sich zufrieden mit dem Ergebnis.

2. Güter und Dienstleistungen

2.1 | Wohnen: auf Sensibilisierung und Praxistests setzen

Das Recht auf Wohnen ist gefährdet. In vielen belgischen Gegenden ist vor allem das Angebot an erschwinglichen Wohnungen unzureichend. Der Vlaamse Woonraad sprach in diesem Marktsegment sogar von einer Wohnungskrise. Der anhaltende gravierende Mangel an Sozialwohnungen und die steigenden Wohnungspreise schließen immer mehr Menschen aus und machen Mietinteressenten zu Konkurrenten. Die Folge sind oft Diskriminierungen aufgrund der Herkunft oder des Vermögens. Hinzu kommt, dass Mietern mit einer Behinderung oftmals angemessene Vorkehrungen verweigert werden.

Akademiker wie Pieter-Paul Verhaeghe untersuchen, oft gemeinsam mit Gemeindeverwaltungen und/oder mit Unia, ob Makler oder Eigentümer auf dem privaten Wohnungsmarkt diskriminieren. Die Untersuchungsergebnisse bestätigen die Probleme, auf die Unia bereits im Diversitätsbarometer Wohnen (2014) hingewiesen hatte, und untermauern unsere Empfehlungen.

Im Kampf gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt setzt Unia auf die Sensibilisierung von etablierten und auszubildenden Maklern und von Mitarbeitern in Gemeindeverwaltungen.

Unia arbeitet nach wie vor auch mit höheren Verwaltungsebenen zusammen. So ist Unia in der Wallonie an einer Arbeitsgruppe Wohnen und Antidiskriminierung beteiligt, neben Akteuren der Zivilgesellschaft, der Immobilienbranche und der öffentlichen Dienste. In der Region Brüssel-Hauptstadt arbeitet Unia mit der Verwaltung (Direction de l'inspection régionale du logement - Directie Gewestelijke Huisvestingsinspectie) und dem Kabinett des Staatssekretärs für Wohnungswesen und Chancengleichheit zusammen, um die Ordonnanz vom 16. November 2017 zur Bekämpfung von Diskriminierung im Bereich Wohnen in der Region Brüssel-Hauptstadt zu bewerten. In Flandern unterhalten wir eine Zusammenarbeit mit Wonen Vlaanderen.

Sensibilisierungskampagne über die Rechte von Mietern

Unia legt großen Wert darauf, die Bürger über ihre Rechte in allen Gesellschaftsbereichen zu informieren. Um Mieter und

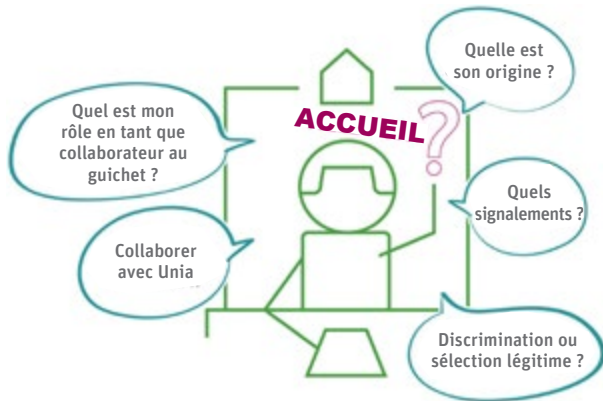
Vermieter an die Rechtslage und das Recht auf die Haltung eines Assistenzhundes zu erinnern (auch dann, wenn Haustiere nicht erlaubt sind), hat Unia eine Kommunikationskampagne über Social Media gestartet. Im Oktober und November veröffentlichten wir Visuals auf unserer Facebook-Seite in Französisch und Niederländisch, die zahlreiche Interaktionen auslösten. Rund 1.600 Personen riefen hierdurch unsere Broschüre über Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt (2019) auf der Unia-Website auf.



Inspirationssitzungen mit Wonen Vlaanderen

Ab dem 1. Januar 2021 muss jede flämische Gemeinde, die Mitglied einer interkommunalen Wohnungsvereinigung ist, eine physische Meldestelle für Problemsituationen und Diskriminierung auf dem privaten Wohnungsmarkt haben. Die Kontaktmitarbeiter einer solchen Interkommunalen können benachteiligten Mietern so beistehen und die Bürger über ihre Rechte informieren. Diese Meldestellen leiten die eingehenden Diskriminierungsmeldungen dann an Unia weiter, wo sie bearbeitet werden.

2020 hat Unia 11 Inspirationssitzungen zu diesen Meldestellen abgehalten, mit 255 Teilnehmern aus flämischen Gemeindeverwaltungen. Die Teilnehmer erhielten dabei nähere Erläuterungen zur Gesetzgebung speziell im Bereich Wohnen. Sie lernten, wie man ein Meldeformular im Diskriminierungsfall richtig ausfüllt und wie man sich mit dem Meldenden auf eine Vorgehensweise einigt, die seinen Erwartungen entspricht. Diese Schulungen fanden zwangsläufig digital statt.



Ein Teilnehmer berichtet:

„Wenn man bei einem heiklen Thema Selbstreflexion übt, ist es einfacher, in einem unerwarteten Moment angemessen auf diskriminierende Äußerungen, Fragen oder Situationen zu reagieren.“

Schulungen im Immobilienwesen

Am 28. August und am 1. September veranstaltete Unia online eine Train-the-Trainer-Ausbildung für Dozenten in Deontologie und Vermietung am Flämischen Institut für Immobilienberufsausbildung VIVO (Vlaams Instituut Vastgoedopleiding). Die Dozenten erhielten Einsicht in das Antidiskriminierungsrecht, in die Auswirkungen von Stereotypen und Vorurteilen und in die Mechanismen, die Diskriminierungen zugrunde liegen. Außerdem lernten sie, mit diesbezüglichem Widerwillen in Ausbildungen umzugehen. Mit diesen Kompetenzen im Gepäck boten einige VIVO-Dozenten ihrerseits 4 Webinars über Antidiskriminierung an und erreichten damit 278 Immobilienmakler.

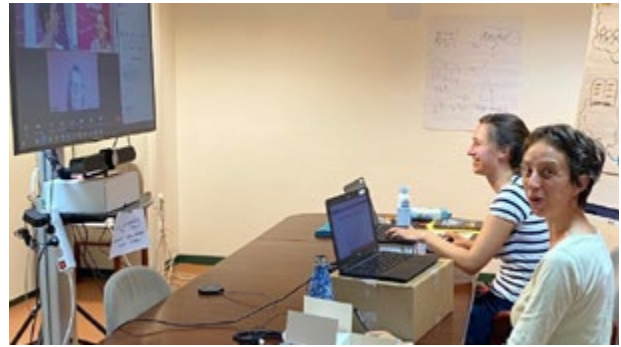


Foto: Train-the-Trainer-Ausbildung für VIVO

Unia weist nachdrücklich darauf hin, wie wichtig es neben Sensibilisierung und Prävention ist, geltendes Recht durchzusetzen.

So hat Unia vor einigen Jahren ein Instrument entwickelt, mit dem man selbst einen Praxistest durchführen kann, wenn man vermutet, dass man bei der Wohnungssuche benachteiligt wird. 2020 hat der Richter des Brüsseler Appellationshofes bekräftigt, dass ein Praxistest, wie ihn Unia ausgearbeitet hat, ein gültiges Beweismittel ist (siehe Rahmentext).

☎ Par téléphone

1. J'appelle en utilisant mon nom et repose ma candidature. J'enregistre la conversation.
2. Le même jour, je demande à une connaissance ou à une association de rappeler avec un nom à consonance « belge » et d'enregistrer la conversation. Le profil utilisé doit être comparable.
3. Si la réponse est différente, je conserve la preuve et la transmets à Unia.

✉ Par email

1. J'envoie un email à mon nom pour reposer ma candidature.
2. Le même jour, je demande à une connaissance ou à une association d'envoyer un email similaire avec un nom à consonance « belge ». Le profil utilisé doit être comparable.
3. Si la réponse est différente, j'envoie un nouvel email à mon nom pour demander si la situation a évolué et si le bien est disponible.
4. J'envoie ensuite les différents échanges d'emails à Unia.

➤ Näheres hierzu finden Sie auf unia.be in der Rubrik Prävention und Sensibilisierung unter Tools. Zu den von den Gemeindeverwaltungen organisierten Praxistests und den diesbezüglichen Absichten in den einzelnen Regierungsabkommen finden Sie Näheres in Kapitel 4 dieses Jahresberichts: Gleichheit in jeder Hinsicht als großes Ziel.

Appellationshof Brüssel nimmt Praxistests als Beweismittel in Diskriminierungsfällen an

In seinem Entscheid vom 28. September 2020 hat der Appellationshof Brüssel erstmals bestätigt, dass ein Praxistest ein gültiges Rechtsmittel ist, um Diskriminierung zu beweisen. Was ging diesem Entscheid voraus? Ein belgischer Mietinteressent afrikanischer Herkunft hatte sich an eine Immobilienagentur gewandt. Er legte alle erforderlichen Dokumente vor, doch wurde ihm mitgeteilt, dass der Eigentümer sich bereits für einen anderen Interessenten entschieden habe. Daraufhin bat er eine Frau ohne ausländischen Akzent, sich als Interessentin an die Immobilienagentur zu wenden und dabei das Telefongespräch aufzunehmen. Diesmal schien die Wohnung noch frei zu sein. Auf Grundlage der Aufnahmen dieser Telefongespräche urteilte der Richter am 3. September 2019, dass hiermit eine direkte Diskriminierung vorliegt. Der Appellationshof bestätigte dieses Urteil.

Dieser Entscheid verbessert den Schutz vor Diskriminierung, da es einem Opfer ohne solchen Praxistest sehr schwierig ist, eine solche Diskriminierung nachzuweisen.

2.2 | Banken und Versicherungen

Restschuldversicherungen: das Recht auf Vergessenwerden, auch für ehemalige Krebspatienten

Seit Februar 2020 ist es für ehemalige Krebspatienten einfacher, eine Restschuldversicherung abzuschließen. Die Versicherungsgesellschaften sind seither verpflichtet, 10 Jahre nach Genesungserklärung von der Berücksichtigung der damaligen Krebserkrankung abzusehen. Dies ist eine Erleichterung für ehemalige Patienten, die oft vor Hürden standen, wenn sie eine Versicherung abschließen wollten. Auch Unia begrüßt diese Entscheidung, fordert aber Gleiches für Menschen, die eine chronische Krankheit, wie Diabetes Typ 1, oder eine psychische Erkrankung haben und bisher noch ausgegrenzt werden.

Bankkonten von Wohnwagenbewohnern schon seit anderthalb Jahren gesperrt

Am 7. Mai 2019 unternahm die Polizei eine Razzia auf mehreren Wohnwagengeländen wegen Betrugs mit Gebrauchtfahrzeugen („Operation Strike“). Dabei wurden 90 Wohnwagen beschlagnahmt, in denen Familien wohnten. Seither haben viele von ihnen kein Dach mehr über dem Kopf. Ihre Bankkonten wurden ohne weitere Begründung gesperrt, ihre Wohnwagen beschlagnahmt oder auch ihre Kennzeichen abgemeldet.

Das European Roma Rights Center (ERRC) reichte eine Sammelbeschwerde beim Europäischen Ausschuss für soziale Rechte (des Europarats) ein. Der ERRC hat Unia und einige weitere Organisationen gebeten, die Situation der Wohnwagenbewohner anderthalb Jahre nach diesem Polizeieinsatz zu untersuchen. Im Oktober und November 2020 nahmen wir Zeugenaussagen auf. Demzufolge wurden die betreffenden Personen bis heute kein einziges Mal vernommen oder rechtlich verfolgt und haben weder ihren Wohnwagen zurückerhalten noch Zugang zu Bankdienstleistungen bekommen. Unia ist besorgt wegen der sozialen Folgen dieser rechtlichen Grauzone und des unterbundenen Zugangs zu grundlegenden Bankdienstleistungen. Wir hoffen, dass der Ombudsmann für finanzielle Konflikte (Ombudsfin) den Familien aus dieser schwierigen Situation heraushelfen kann.

➤ Den vollständigen Bericht über die Wohnwagenbewohner nach der Operation Strike finden Sie auf unia.be in der Rubrik Publikationen, auf Französisch oder Niederländisch.

Auch Erstankommende haben Anrecht auf ein Basiskonto

Manche Banken verweigern regelmäßig die Eröffnung eines Basiskontos, obwohl die Antragsteller die gesetzlichen Bedingungen hierzu erfüllen. Dabei ist die Bank verpflichtet, ein solches Konto zu eröffnen. Außerdem muss jede Kontoverweigerung schriftlich begründet werden. Diese Gesetzespflichten werden jedoch immer wieder ignoriert. So kommt es, dass benachteiligte Personen, vor allem Menschen, die erst seit kurzem in Belgien leben, in sehr missliche Situationen geraten. Ohne Bankkonto ist es beispielsweise sehr schwierig, einen Lohn zu beziehen oder die Miete zu zahlen. Unia arbeitet mit Myria und den Akteuren des Bankenwesens daran, dass sich diese Praxis ändert.



Außergerichtliche Lösung: als Person mit Sehbehinderung Bankgeschäfte verrichten

Immer mehr Banken entfernen die Automaten, mit denen man in einer Filiale Überweisungen ausführen kann. Eine Person mit Sehbehinderung wandte sich daher an Unia, weil sie jetzt nicht mehr eigenständig Geld überweisen kann. Sie kann sich zwar an einen Filialangestellten wenden, der die Überweisung an ihrer Stelle ausführt, doch ist dieser Service gebührenpflichtig und somit keine gleichwertige Alternative, wie Unia feststellt. Durch unsere Vermittlung hat die betreffende Bank nun beschlossen, die Kosten für die Eingabe von Überweisungen zu übernehmen, als angemessene Vorkehrung für diesen Kunden.

2.3 | Mobilität

Von A nach B kommen, sei es mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder mit dem eigenen Wagen, sollte selbstverständlich sein. Personen mit einer Behinderung stehen hier jedoch vor zahlreichen Barrieren, angefangen bei unzugänglichen Bahnhöfen, Bushaltestellen oder Bahnwagen, doch auch in anderer Hinsicht, beispielsweise durch finanzielle Hürden oder Vorurteile. Eine fundierte Mobilitätspolitik trägt diesem Bedarf Rechnung und sucht nach Lösungen, um den öffentlichen Raum für alle barrierefrei zu machen.

Personen mit eingeschränkter Mobilität zahlen hohen Preis für niedrige Emissionen



Im März 2020 äußerte Unia gegenüber dem Brüsseler Umweltminister Alain Maron Bedenken wegen dem hohen Preis, den Personen mit Behinderung aufgrund der emissionsarmen Zonen zahlen („Low Emission Zones“, kurz LEZ), die 2018 eingeführt wurden. Die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel ist für Personen mit Behinderung nach wie vor eine gewaltige Herausforderung. Hinzu kommt, dass die Betroffenen überdurchschnittlich oft finanzielle Probleme haben und ihren älteren Wagen nicht so leicht ersetzen können.

Daher haben wir die Brüsseler Regierung ersucht, die bestehenden Ausnahmen um Fahrzeuge zu erweitern, die von oder für Personen mit Behinderung benutzt werden. Diese Ausnahme gilt auch in Flandern (in der LEZ Gent und Antwerpen) für den Eigentümer des Fahrzeugs (oder für eine Person, die ihren Wohnsitz an derselben Adresse hat), wenn die Person Anrecht auf erhöhte Zuwendungen für Gesundheitskosten hat und einen Parkausweis für Personen mit Behinderung besitzt. Ende 2020 konnten die Betroffenen in einem solchen Fall noch keine Ausnahmerechtigung beantragen. Inzwischen hat die Brüsseler Regierung bekannt gegeben, dass diese Abweichung rückwirkend zum 1. April 2020 in Kraft tritt.

Als Person mit Behinderung problemlos parken

Unia hat mehrere Meldungen von Personen mit Behinderung erhalten, die zu Unrecht einen Parkgebührenbescheid bezahlen sollten. Diese Parkgebührenbescheide sind auf ein neues automatisiertes System zurückzuführen, das parkende Autos mit einem sogenannten Scan-Car kontrolliert. Diese Scan-Cars sind Autos, die mit einer Dachkamera ausgerüstet und mit Parkautomaten verbunden sind, in denen die Benutzer zum Parken ihr Kfz-Kennzeichen eingeben. Das System übersieht dabei allerdings, dass es sich gegebenenfalls um eine Person mit Behinderung handelt, die einen Parkausweis hat und somit in den meisten belgischen Gemeinden kostenlos parken kann. Deshalb müssen die Betroffenen auch ihr Kfz-Kennzeichen nicht in den Parkautomaten eingeben.

Um unberechtigte Parkgebührenbescheide für Personen zu vermeiden, die aufgrund einer Behinderung einen Parkausweis besitzen, haben einige Gemeinden ein System eingeführt, in dem die Betroffenen ihr Kfz-Kennzeichen vorregistrieren müssen. Obwohl der Umstieg auf ein automatisiertes Kennzeichenkontrollsystem an sich kein Problem darstellt, beeinträchtigt die obligatorische Vorregistrierung des Kennzeichens die Mobilität von Personen mit Behinderung. Unia bittet darum, dieses Vorregistrierungssystem zu überdenken und dabei die Rechte von Personen mit Behinderung zu berücksichtigen, indem man Alternativen oder ergänzende Systeme in Betracht zieht.



Im Fokus: Gemeinsam mit der SNCB/NMBS für barrierefreie Züge sorgen



Die belgische Bahn SNCB/NMBS will größeren Wert auf Barrierefreiheit legen. Dennoch erntete das Bahnunternehmen Anfang 2020 heftige Kritik nach Ankündigung eines zweiten Lieferauftrags für M7-Wagen. Diese Eisenbahnwagen sind für viele Benutzer nur schwer zugänglich. Unia hat sich an der Lösungssuche beteiligt. M7-Wagen haben gleich mehrere Zugänglichkeitsprobleme. Die Wagenbodenhöhe des multifunktionalen Wagens, der auch für Rollstuhlfahrer gedacht ist, entspricht nicht der Standardhöhe der Bahnsteigkante (67 cm). Dadurch können Rollstuhlfahrer nicht eigenständig ein- und aussteigen. Die anderen Wagen haben eine Wagenbodenhöhe von 119 cm, was gut 43 Unterschied zur höchsten Standardhöhe der Bahnsteige ausmacht. Für viele Fahrgäste (ältere Menschen, Personen mit Gehbeschwerden, Gepäck, Klappfahrrad, Kinderwagen usw.) erweisen sich die Stufen als unüberwindliches Hindernis. Dies widerspricht den Zugänglichkeitsanforderungen, die ein öffentliches Bahnunternehmen erfüllen muss. Wenn ein Zug schnell zugänglich ist, können die Fahrgäste ohne fremde Hilfe ein- und aussteigen, wodurch der Zug auch pünktlicher ist. Die neuen Züge werden etwa 30 Jahre in unserem Schienennetz verkehren. Deshalb war es nötig, schnell einzugreifen und diese Zugänglichkeitsprobleme zu lösen.

Hierzu hatten wir am 8. Juni ein Treffen mit der SNCB/NMBS per Videokonferenz. Gemeinsam mit dem Nationalen Hohen Rat für Personen mit Behinderung und der Vereinigung für Barrierefreiheit CAWaB VoG (Collectif Accessibilité Wallonie Bruxelles (CAWaB asbl)) wollten wir sie davon überzeugen, den zweiten Lieferauftrag aufzuschieben und erst Lösungen für die Zugänglichkeitsprobleme zu finden. Die SNCB/NMBS zeigte sich offen für unsere Empfehlungen.

Im August erhielten wir eine Einladung, um einen neuen Musterwagen zu begutachten und auf Barrierefreiheit zu testen. Es zeigten sich aber noch diverse Probleme, die innerhalb des Rahmenvertrags der SNCB/NMBS mit dem Eisenbahnhersteller Bombardier nicht ohne Weiteres zu lösen waren. Mit Unterstützung von Unia und anderen Partnern ist es der SNCB/NMBS gelungen, den Rahmenvertrag entsprechend abzuändern. Jeder Zug, der komplett aus M7-Wagen besteht, wird einen Wagen erhalten, der von einem Bahnsteig mit Standardhöhe aus (76 cm) völlig ohne fremde Hilfe zugänglich ist. Wir bedauern allerdings, dass im Innern dieses Wagens nicht alle Zugänglichkeitsprobleme gelöst werden konnten.

Darüber hinaus hat die SNCB/NMBS sich gemeinsam mit Infrabel dazu verpflichtet, die unterschiedlichen Bahnsteighöhen in belgischen Bahnhöfen nach und nach zu vereinheitlichen. So sollen 2025 bereits 78 von 150 Bahnhöfen völlig ohne fremde Hilfe zugänglich sein.

Unia wertet dies als erfreulichen Fortschritt und stellt bei der SNCB/NMBS ein positives Umdenken fest. Setzte die SNCB/NMBS früher bei Zugänglichkeitsproblemen noch eher auf Assistenz, so entscheidet sie sich jetzt für Barrierefreiheit, damit jeder Fahrgast die Züge und Bahnhöfe eigenständig nutzen kann. Wir hoffen nun, dass die SNCB/NMBS auch schnell einen ehrgeizigen Aktionsplan für Barrierefreiheit aufstellt und die assistenzfreie Zugänglichkeit in der neuen Geschäftsführungsvereinbarung zur Grundregel wird.



Außergerichtliche Lösung: Möbelhauskette informiert alle Filialen über angemessene Vorkehrungen

Eine Person mit beeinträchtigter Mobilität benutzt zur Fortbewegung einen Ninebot Elite Plus, eine Art Segway. Im Unterschied zu Rollstühlen sind diese Fahrzeuge nicht nur für Personen mit Behinderung oder Krankheit eine praktische Hilfe, sondern auch beispielsweise unter jungen Leuten sehr beliebt. Sie sind also nicht mit einem Stigma verbunden wie etwa ein Rollstuhl. Dennoch bringen sie Probleme mit sich.

So erstattete ein Benutzer Meldung bei Unia, weil eine Möbelhauskette ihm den Zugang mit einem solchen Fahrzeug verwehrt hatte. Unia wandte sich daher an die Möbelhauskette und stellte klar, dass Personen mit Behinderung Anrecht auf angemessene Vorkehrungen haben. Die Möbelhauskette bestätigte, dass sie diese Fahrzeuge in ihren Filialen nicht zulässt, weil sie gewöhnlich nur zum Spaß benutzt werden. Das Unternehmen gab jedoch zu, dass man die Situation wohl falsch eingeschätzt habe, und startete eine Kommunikationskampagne in ihren Filialen und beim Kundendienst, um derartige Situationen künftig zu vermeiden.

3. Bildung

Bildung ist von grundlegender Bedeutung für Chancengleichheit. 2020 kam man jedoch zu der schmerzlichen Feststellung, dass Bildung in manchen Fällen auch die Ungleichheit zwischen den Schülern oder Studierenden zementieren und sogar vergrößern kann. Der Lockdown und der Online-Unterricht haben erhebliche Auswirkungen auf Schüler und Studierende mit Benachteiligungen oder mit besonderem Förderbedarf. Die digitale Kluft verschärft ihre Situation, den Lernrückstand und die Schulabbruchquote noch einmal. Unia hat zusammen mit dem Dienst zur Bekämpfung von Armut, prekären Lebensumständen und sozialer Ausgrenzung den flämischen Bildungsminister Ben Weyts und die Träger der flämischen Schulnetze aufgerufen, um auf die Schwierigkeiten des „Pre-teachings“ (Vorunterricht für lernbeeinträchtigte Schüler vor der eigentlichen Unterrichtsstunde) hinzuweisen. Außerdem haben wir uns gemeinsam an die Hochschulen und Universitäten der Französischen Gemeinschaft und der Flämischen

Gemeinschaft gerichtet. Unsere Empfehlungen finden sich in unserem Covid-19 Bericht Covid-19 : les droits humains mis à l'épreuve auf unia.be in der Rubrik „Publicationen“ (auf Französisch oder Niederländisch).

Eine akademische Studie der VUB auf Grundlage von Praxistests zum Thema Diskriminierung bei der Anmeldung von Kindern in der Vorschule zeigt, dass Kinder mit Migrationshintergrund bereits sehr früh Opfer von Ausgrenzung werden⁷. Diese Untersuchungsergebnisse bestätigen die Feststellungen von Unia im Diversitätsbarometer Bildung (2018).

2020 hat Unia erneut die Einführung eines wirklich inklusiven Unterrichtswesens gefordert. Jeder Schüler verdient eine gleichberechtigte Teilhabe an der Bildung, ungeachtet seiner Beeinträchtigungen, Herkunft oder familiären Situation. Hierzu haben wir den Bildungsministern und -trägern Empfehlungen übermittelt und digitale Fortbildungen angeboten.

Zusammenarbeit mit Bildungspartnern in Flandern und der Französischen Gemeinschaft

Im Dezember 2020 hat Unia eine Kooperationsvereinbarung mit den flämischen Bildungspartnern⁸ unterzeichnet. Dank dieser Vereinbarung können jetzt alle Partner Informationen über geplante Aktionen, Kampagnen, Empfehlungen und Studien zum Thema Diversität im Unterricht austauschen. Die Partner werden mindestens einmal im Jahr zusammenkommen.

„Wir befürworten einen bedarfsgerechten und chancenreichen Unterricht für jeden einzelnen Schüler. Die Zusammenarbeit mit Unia bietet hierzu gute Ansätze, doch mindestens genauso wichtig ist es, die Rollen der einzelnen Akteure zu respektieren, die wir in dieser Vereinbarung konstruktiv verankert haben.“

Lieven Boeve, Generaldirektorin Katholiek Onderwijs Vlaanderen.

⁷ Bourabain, D., Verhaeghe, P.-P., & Stevens, P. (2020). *School of choice or schools' choice? Intersectional correspondence testing on ethnic and class discrimination in the enrolment procedure to Flemish kindergarten*. *Race Ethnicity and Education*, 2020, 1-21.

⁸ Katholiek Onderwijs Vlaanderen, GO! Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap, Onderwijsvereniging van Steden en Gemeenten, Provinciaal Onderwijs Vlaanderen, Federatie Steinerscholen, Vlaams Onderwijs Overlegplatform, Raad van Inrichtende Machten van het Protestants-Christelijk Onderwijs und Federatie van onafhankelijke, pluralistische, emancipatorische methodescholen.



Kinder mit geistiger Behinderung: Belgien erneut verurteilt

Der Europäische Ausschuss für soziale Rechte (ECSR) kam im September 2020 zu dem Urteil, dass das Unterrichtswesen der Französischen Gemeinschaft das Recht von Kindern mit geistiger Behinderung auf inklusiven Unterricht verletzt. Belgien wurde deswegen erneut verurteilt. Bereits drei Jahre zuvor war unser Land aus diesem Grund verurteilt worden, wengleich es damals um das Unterrichtswesen der Flämischen Gemeinschaft ging.

In Anlehnung an eine Stellungnahme von Unia stimmt der Ausschuss dem Internationalen Bund der Ligen für Menschenrechte (FIDH) und Inclusion Europe zu. Die Französische Gemeinschaft unternimmt nicht genügend Anstrengungen, um Kinder mit geistiger Behinderung vollwertig am Unterricht teilhaben zu lassen. Dies verstößt gegen die (revidierte) Europäische Sozialcharta.

Der Europäische Ausschuss für soziale Rechte prangert zudem Verstöße gegen weitere Rechtsbestimmungen an, vor allem der UN-Behindertenrechtskonvention.

Unia, die VoG Inclusion, der FIDH und der französischsprachige Generalbeauftragte für die Rechte der Kinder (Délégué général aux droits de l'enfant) fordern unter anderem, dass die bestehende Gesetzgebung eingehalten und bewertet wird. Außerdem bedarf es eines Plans, um die Umstellung auf ein inklusives Unterrichtswesen durchzusetzen und dabei die Bedürfnisse von Kindern mit geistiger Behinderung in allen politischen Erklärungen zur schulischen Inklusion zu berücksichtigen.

Die Bildungsministerin Caroline Désir plant eine Konferenz über den Bedarf von Kindern mit geistiger Behinderung. Teilnehmen sollen Minister, Vertreter von Vereinigungen, Schulpersonal und weitere Akteure. Auch Unia soll in die Konzertierung einbezogen werden.

Unia arbeitet zudem mit der Französischen Gemeinschaft sowie mit den Schulnetzen und Schülerbegleitdiensten (ehemals PMS-Zentren) der Französischen Gemeinschaft und der Deutschsprachigen Gemeinschaft zusammen. Unia ist Mitglied zahlreicher Ausschüsse und Kommissionen, um gemeinsam mit Eltern, Schülern und Bildungsakteuren ein inklusives Unterrichtswesen herbeizuführen. Die Schulen und auch andere Bildungsanbieter können sich stets an Unia wenden, wenn sie Fortbildungen in Antidiskriminierungsrecht oder zum Thema UN-Behindertenrechtskonvention wünschen. Durch diese Zusammenarbeit kann Unia sich ein besseres Bild von den Barrieren verschaffen, die einem inklusiven Unterricht und dem Recht auf Nichtdiskriminierung im Wege stehen.

Das Komitee französischsprachiger Schüler CEF (Comité des Elèves Francophones) hat ein interaktives Spiel für Sekundarschüler entwickelt. *Just' Rights* soll Schüler über ihre Rechte in der Schule informieren. Unia hat an dem Begleitheft zu diesem Spiel mitgewirkt. Das Begleitheft ist auch ohne das Spiel sehr hilfreich und steht auf www.lecef.org zum Download bereit.

3.1 | Fortbildungen in inkluisivem Unterricht

2019 ist Unia gemeinsam mit Inclusion Europe in ein Projekt der European Association of Service Providers for Persons with Disabilities (EASPD) eingestiegen: *IE+ Promoting positive attitudes and evidence-based policy for inclusive education*. Zusammen mit mehreren Bildungsakteuren haben wir eine Fortbildung ausgearbeitet, um auf dem Weg zu einem inklusiven Unterricht voranzukommen. Mit diesem Ansatz will Unia präventiv gegen Diskriminierung im Unterrichtswesen vorgehen. Ende 2019 haben wir eine erste Fortbildungsreihe veranstaltet. Die zweite Reihe war für April 2020 geplant, wurde wegen der Corona-Krise jedoch zweimal aufgeschoben.



Hertens sprach über seinen Weg schulischer Inklusion.

Letztendlich haben wir beschlossen, die gesamte Fortbildungsreihe im November online anzubieten, verteilt über drei halbe Tage. Es war eine Kooperation zwischen Schülern mit besonderem Förderbedarf, Eltern, Akademikern, einem Schulleiter, Förderlehrkräften und Mitarbeitern aus Schülerbegleitsdiensten. Wir hatten die Teilnehmer gebeten, vorher drei kurze Interviews anzuschauen. In dem ersten Interview berichteten der Schüler Wout Hertens und sein Förderlehrer über den inklusiven schulischen Werdegang. In dem zweiten Interview erklärte Kurt Willems, Professor für Bildungsrecht an der KULeuven, was das Recht auf inklusiven Unterricht genau bedeutet. In dem dritten Interview erläutert Elisabeth De Schauwer der Fachgruppe Orthopädagogik an der UGent, wie wir in der Schule mit Herausforderungen umgehen können, denen Schüler mit besonderem Förderbedarf ausgesetzt sind, und wie die Lehrkräfte auf bereits vorhandene Kompetenz setzen können.

„Einfach so weitermachen wie bisher, also mit zwei separaten Unterrichtssystemen, ist nicht akzeptabel. Ich bin vielmehr von dem Grundgedanken überzeugt: Förderunterricht muss ein Dienstleistungsangebot sein, kein Ort. Wir müssen nämlich dafür sorgen, dass die hohe Kompetenz, die bereits vorhanden ist, nicht verloren geht, sondern an einem anderen Ort zum Einsatz kommt: im Regelunterricht. Langfristig erfordert dies eine Umstellung des Unterrichtssystems.“

Kurt Willems, Professor für Bildungsrecht

Die Teilnehmer hatten an jedem Fortbildungstag die Wahl zwischen zwei „Inspirationsrunden“ zu Fragen wie: Welche Mittel gibt es, um das Leben in der Schulklasse inklusiv zu gestalten? Wie kann man die Schulvision und Schulorganisation überarbeiten, um Inklusion zu fördern? Und wie können Schulen mithilfe des Universal Design for Learning (UDL) und des Referenzrahmens für Unterrichtsqualität („Referentiekader voor Onderwijskwaliteit“, kurz ROK) einen hochwertigen inklusiven Unterricht zusichern?

Mit dieser Fortbildung hat Unia 56 Bildungsfachleute zusammengeführt, die sich eine gemeinsame Vision erhofften, wie man den Weg zu einem inklusiven Unterrichtswesen schaffen will. Die Teilnehmer zeigten eine große Begeisterung und Bereitschaft, zusammenzuarbeiten und Kenntnisse und Erfahrungen auszutauschen. Wir haben daher den Bildungsminister ersucht, die betreffenden Bildungsakteure zu unterstützen, die Hindernisse zu beseitigen und eine Vision auszuarbeiten, wie man Schritt für Schritt zu einem inklusiven Unterrichtswesen kommen will.

Unia hat eine Stellungnahme zu inklusivem Unterricht formuliert und sie dem flämischen Bildungsminister Ben Weyts Anfang 2021 übermittelt. Die Stellungnahme findet sich auf unserer Website in der Rubrik Gesetzgebung & Empfehlungen.

➤ **Das Fortbildungsmaterial zu inklusivem Unterricht IE+ steht auf unia.be in der Rubrik Tools für Inklusion in der Unterrubrik Bildung.**



Außergerichtliche Lösung: mühsame Suche nach angemessenen Vorkehrungen im Schulgebäude

Eine Schülerin mit Kleinwuchs aus der vierten Grundschulklasse hat Schwierigkeiten mit den Treppentufen. In den vorigen Schuljahren hatte sie stets Unterricht im Erdgeschoss. Im letzten Schuljahr jedoch befand sich ihr Klassenraum im ersten Stockwerk, sodass sie Treppen steigen musste. Die Eltern haben darauf hingewiesen, dass dies für ihre Tochter sehr anstrengend ist, und baten die Schule um angemessene Vorkehrungen. Unternommen wurde jedoch nichts. Die Schule meinte, dass die Schülerin vielmehr begeistert zur Schule komme und sich noch niemals beklagt habe.

Wegen dieser Blockadehaltung baten die Eltern Unia um Unterstützung. Unia führte Gespräche mit allen Beteiligten und war darauf aus, die Beziehung zwischen Eltern und Schule wieder ins Lot zu bringen. So suchte man gemeinsam nach einer passenden Lösung. Die Schülerin erhielt nun einen Schlüssel für eine andere Zugangstür und erspart sich somit die Treppe zum ersten Stock. Außerdem darf sie nun die Erwachsenentoiletten benutzen, die für sie schneller erreichbar sind. Der Pflegekoordinator und die Klassenleiterin achten darauf, dass die Schülerin die Treppen nicht mehr benutzt, damit sie nach dem Schultag nicht mehr übermüdet ist, wenn sie nach Hause kommt.

3.2 | Empfehlungen zur Unterstützung von Schülern mit besonderem schulischem Förderbedarf in der Corona-Politik in Flandern

Gemeinsam mit dem Steunpunt voor Inclusie und der Fachgruppe Othopädagogiek (Vakgroep Orthopedagogiek) der Universität Gent hat Unia 10 konkrete Empfehlungen ausgearbeitet, um Schüler mit besonderem schulischem Förderbedarf in der Corona-Politik stärker zu berücksichtigen. Diese Empfehlungen wurden im Mai veröffentlicht und sind ein Appell an den flämischen Bildungsminister, inklusive Maßnahmen zu beschließen, die alle Schüler einbeziehen. Kinder und Jugendliche mit besonderem schulischem Förderbedarf haben nämlich nach wie vor Anrecht auf angemessene Vorkehrungen und Nichtdiskriminierung.

Jede einzelne Empfehlung ist bis heute unvermindert gültig und dringlich:

- Die bedarfsgerechte Unterstützung des Kindes darf in Krisenzeiten nicht aussetzen. Deshalb ist es wichtig, dass die Förderlehrkräfte ihre Schüler auch zuhause erreichen. Falls dies virtuell nicht machbar ist, sind auch Hausbesuche in Betracht zu ziehen, natürlich mit allen Sicherheitsgarantien (hierfür gibt es bereits Beispiele guter Praxis von schülerbegleitenden Hilfsnetzen, die den Schülern desinfizierte Materialboxen nach Hause bringen).
- Das Schülerbegleitmodell muss auch und gerade in dieser Krisensituation korrekt angewandt werden, indem man Förderlehrkräfte in den Regelschulen einschaltet. Die Unterstützung darf nicht nur den Förderschulen vorbehalten sein.

.....
 ➤ Die vollständigen Empfehlungen stehen auf unia.be in der Rubrik Gesetzgebung & Empfehlungen: Empfehlungen von Unia (nur auf Niederländisch).

3.3 | Empfehlungen, um in der Corona-Krise niemanden auszugrenzen

Klassenräte müssen Gleichberechtigung garantieren

Unia und der Dienst zur Bekämpfung von Armut, prekären Lebensumständen und sozialer Ausgrenzung wollen die Schulen dazu bringen, dass Schüler und Eltern hinreichend in alle Entscheidungen der Klassenräte einbezogen werden. Dabei bitten wir sie, die familiären Situationen der Schüler in der Corona-Krise entsprechend zu berücksichtigen.

Aus dem Diversitätsbarometer Bildung (2018) geht nämlich hervor, dass die Entscheidungen der Klassenräte durch unbewusste Vorurteile aufgrund der Herkunft, des Geschlechts und/oder des sozialökonomischen Hintergrunds eines Schülers beeinflusst sein können. So werden Schüler durch ungünstige familiäre Situationen zusätzlich benachteiligt, sind aber deshalb nicht weniger kompetent.

Diese Empfehlungen wurden den zuständigen Ministern sowie sämtlichen Schulnetzen und Schulträgern im Juni übermittelt.

Berücksichtigung benachteiligter Gruppen bei Fernunterricht

Unia wies im April 2020 nachdrücklich darauf hin, dass Fernunterricht für alle Schüler und Studierenden eine große Belastung darstellen kann. Für besonders stark benachteiligte Gruppen ist die Herausforderung sogar noch größer. Im Oktober 2020 wiederholten wir diese mahnenden Hinweise.

Nicht alle Schüler und Studierenden haben die nötigen Mittel, um bestimmten oder sämtlichen Unterrichten online zu folgen. So haben sie zuhause nicht alle einen Computer oder einen eigenen Raum zum Lernen oder Studieren. Einige müssen sich zudem die jüngeren Geschwister kümmern oder einen Raum und den Computer mit anderen Familienmitgliedern teilen.

Unia ersucht die Schulen, die Gegebenheiten bei den Schülern oder Studierenden zuhause in jedem Einzelfall zu berücksichtigen, damit jeder eine Chance hat, unter geordneten und gleichwertigen Bedingungen für die Schule oder Uni zu arbeiten. Außerdem ersucht Unia die Schulen, ganz besonders auf die spezifischen Bedürfnisse von Schülern und Studierenden mit Behinderung zu achten.

Darüber hinaus bittet Unia die Schulen, diese Maßnahmen immer in Rücksprache mit allen Beteiligten zu treffen: Schulbegleitsdienste, Lehrpersonal, Schüler-, Studenten- und Elternvereinigungen, Hilfsdienste für Studierende mit Behinderung, soziale Dienste usw. Das Recht auf Bildung ist keine Option, sondern Gesetz, und das Recht auf inklusiven Unterricht auch in Krisenzeiten unabdingbar.



Außergerichtliche Lösung: Schule setzt nach massiver Kritik in den internationalen Medien auf Sensibilisierung

Am 6. März 2020 feierten Schüler im Abitur Jahrgang an einer flämischen Schule ihre letzten 100 Schultage (Mottowoche). Traditionsgemäß verkleiden sich die Schüler zu diesem Anlass, und in der Schule herrscht während der Mottowoche eine ausgelassene Stimmung.

Die Schule hatte auf ihrer Facebook- und Instagram-Seite ein Foto von der Feier veröffentlicht. Die Schüler auf dem Foto sind als Chinesen kostümiert. Ein Mädchen zog dabei Schlitzaugen, während andere ein Schild mit der Aufschrift „CORONA TIME“ hielten. Die Schule erntete hierfür massive Kritik in den Medien, sowohl national als auch international. Der Schulleiter erklärte, dass die Schüler oder das Schulteam niemanden verletzen wollten und die Wirkung des veröffentlichten Fotos falsch eingeschätzt haben.

Dabei fällt das Verspotten anderer Kulturen, zumindest in diesem Fall, durchaus unter das Recht auf freie Meinungsäußerung. Es schadet jedoch dem Klima in der Schule und verletzt die Schüler, die sich dieser Kultur verbunden fühlen. Auf Vorschlag von Unia hat die Schulleitung eine Mitteilung unter den Schülern des Abschlussjahrgangs verteilt, um den Kontext klarzustellen, in dem der Vorfall diskutiert wurde. Außerdem hat die Schule mehrere Initiativen geplant, um die Schüler und das Lehrpersonal hierfür zu sensibilisieren. Die Schule lässt sich dabei von der Vereinigung „School zonder racisme“ begleiten.

4. Polizei: Fortbildung und Prävention

Train-the-Trainer-Ausbildung

Unia schult regelmäßig Dozenten, Ausbilder oder Coaches. Mit diesem Train-the-Trainer-Ansatz multiplizieren wir unseren Einfluss. Im Februar 2020 hat Unia auf diesem Weg 12 Dozenten der föderalen Polizei geschult. Die Teilnehmer erhielten konkrete Anhaltspunkte für den Umgang mit Diversität in ihren Aus- oder Fortbildungsgruppen. Ein weiterer Aspekt dieser Schulung war die Vorbildfunktion als Dozent. Außerdem lernten die Teilnehmer, wie sie angemessen auf eventuelle diskriminierende Äußerungen reagieren.

Holocaust, Polizei und Menschenrechte: ein unvergessliches Seminar für Polizeibedienstete



Seit 2014 arbeitet Unia gemeinsam mit der Polizei und der Kaserne Dossin an dem Projekt „Holocaust, Polizei und Menschenrechte“. Dieses Projekt soll dem Polizeipersonal in einem eintägigen Seminar die Mechanismen vor Augen führen, die zu Ausgrenzung und Gewalt führen.

Die Teilnehmer lernen dabei, konkrete Situationen zu analysieren und ihrer persönlichen Überzeugung entsprechend zu handeln, wobei diese Überzeugung natürlich in einem ethischen Rahmen bleiben muss, der die Menschenrechte achtet. Die Seminarteilnehmer besichtigten das Museum der Kaserne Dossin und folgten dabei einem Erkundungspfad, der die Rolle der belgischen Polizei bei der Deportation von Juden, Roma und Sinti während der deutschen Besatzung veranschaulichte. Bei dem Museumsbesuch am Vormittag lernen die Teilnehmer, die historischen Ereignisse mit den zugrundeliegenden Mechanismen zu verknüpfen (Diskriminierung und Ausgrenzung, Spirale kollektiver Gewalt, Handlungsspielraum und individuelle ethische Entscheidungen) und mit einem aktuellen Konzept zum Umgang mit Menschenrechten als

Fundament des modernen demokratischen Rechtsstaates. Nach diesen Erkenntnissen befassen die Teilnehmer sich mit heutigen ethischen Dilemmas, die eine Gefahr für die Menschenrechte bedeuten können.

Unia, die Polizei und die Kaserne Dossin haben ein Ausbildungsprogramm für Seminarleiter entwickelt, die von der Polizei angeworben werden und die Teilnehmer durch den Fortbildungstag führen sollen, sowohl bei dem Museumsbesuch als auch beim Austausch zu individuellen Fällen. Darüber hinaus ist Unia Mitglied des Kernteams, das die Qualität des Seminars kontinuierlich verbessern soll. So hat das Kernteam 2020 die Art und Weise, wie die Begleiter das zentrale Thema der Menschenrechte bei dem Seminar als roten Faden präsentieren, verbessert und wirksamer gestaltet.

Um die Verbindung zwischen der Analyse ethischer Dilemmas und den Menschenrechten zu verdeutlichen, hat das Kernteam nun das Seminar anders aufgebaut, damit die Teilnehmer die Menschenrechte und ihre historische Entwicklung seit dem Zweiten Weltkrieg besser verstehen. Auch die Rolle der Polizei im Hinblick auf die Menschenrechte wird näher beleuchtet. Bei der Analyse heutiger Dilemmas rückt der Kern der Polizeiarbeit somit in den Mittelpunkt, nämlich Achtung und Schutz der Rechte und Freiheiten eines jeden Menschen (Artikel 1 des Gesetzes über das Polizeiamt).

Rundschreiben COL13/2013

2020 wurden 38 Polizeibeamte auf Französisch (darunter 2 deutschsprachige) und 14 Polizeibeamte auf Niederländisch im Kampf gegen Hassdelikte, Hassbotschaften und Diskriminierung fortgebildet. So können sie ihre Funktion als Referenzpolizisten im Sinne des Rundschreibens COL13/2013 effizienter erfüllen. Unia weiß sehr zu schätzen, dass eine deutliche Mehrheit der Polizeizonen bereits einen oder mehrere Polizeibedienstete mit dieser Funktion beauftragt hat und auch daran denkt, bei einem internen Personalwechsel neue Referenzpolizisten zu bezeichnen.

Mehrere Referenzpolizisten haben bereits vielversprechende Sensibilisierungsinitiativen für Kolleg(inn)en in Sachen Opferbetreuung oder korrektes Kodieren/Registrieren von Hassdelikten unternommen. Dies ermöglicht eine effizientere Behandlung vor Gericht und verbessert die Beziehung zwischen der Polizei und den Opfern von Hassdelikten.

Unia hält es für wichtig, dass Referenzpolizisten und -magistrate eingehend informiert sind, und sendet ihnen hierzu viermal im Jahr einen digitalen Newsletter über das Rundschreiben COL13/2013 und die jüngste Rechtsprechung zu. Dieser Newsletter ist auch als Öffentlichkeitsarbeit für Initiativen gedacht, die bereits von Referenzpolizisten unternommen wurden. Dadurch werden andere in der Polizeizone sensibi-

liert und besser über geltendes Antidiskriminierungsrecht informiert.

Online-Schulung für Kommissare und Hauptinspektoren

Im Rahmen der Kommissarausbildung der nationalen Polizeiakademie haben wir eine Online-Schulung zum Thema „Einschreiten und Protokollieren bei Diskriminierungs- oder Rassismus Vorfällen“ für die Anwärter veranstaltet.

Auf Anfrage der Direktion Koordination und Unterstützung Halle-Vilvoorde der föderalen Polizei hat Unia den Führungskräften und Personalmitarbeiter(inne)n der betreffenden Direktion eine Fortbildung geboten. Dabei sind wir näher auf spezifische Fragen und Situationen eingegangen, mit denen Personalmitarbeiter und Führungskräfte im Berufsalltag konfrontiert sind.



Kapitel 3

Diskriminierung,
Hassbotschaften
und Hassdelikte
bekämpfen

Der zweite Auftrag von Unia, neben der Förderung der Chancengleichheit, ist die Bekämpfung von Diskriminierung und Hass. Diskriminierung steht in direktem Widerspruch zu Chancengleichheit. Unia bekämpft jede Form von Diskriminierung aufgrund der gesetzlich „geschützten Merkmale“ (ausgenommen Geschlecht und Sprache). Wer Opfer oder Zeuge von Diskriminierung oder Hass ist, kann Unia dies melden.

2020 war erneut ein gewaltiger Anstieg (+11,7 %) der Anzahl Meldungen festzustellen. Immer häufiger finden Betroffene den Weg zu Unia, um einen (möglichen) Fall von Diskriminierung zu melden. Hinzu kommt, dass immer öfter mehrere Meldungen gleichzeitig, manchmal von Dutzenden oder sogar Hunderten Personen, zu einem einzelnen Vorfall eingehen. Dies geschieht vor allem bei entsprechenden Aufrufen in den sozialen Medien.

In diesem Kapitel veranschaulichen wir die auffälligsten Tendenzen im Jahr 2020 und führen einige markante Gerichtsfälle an. Außerdem befassen wir uns mit den Ergebnissen einiger wichtiger Untersuchungen, die Unia in Auftrag gegeben hatte.



Mehrfachdiskriminierung, geht das überhaupt? Und was bedeutet das?

In diesem Kapitel ist wiederholt die Rede von Mehrfachdiskriminierung oder Intersektionalität. Hier sollte man den Unterschied kennen. Deshalb hier einige Begriffsbestimmungen:

- **Sukzessive Mehrfachdiskriminierung** bedeutet, dass jemand aus mehreren Gründen diskriminiert wird. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn ein homosexueller Mann, der einer ethnischen Minderheit angehört, in manchen Situationen wegen seiner sexuellen Orientierung diskriminiert wird und in anderen wegen seiner ethnischen Herkunft (siehe in diesem Kapitel Teil 2: Behinderung und Gesundheit).
- Von **kumulativer Mehrfachdiskriminierung** sprechen wir, wenn eine Person gleichzeitig aufgrund zweier oder mehrerer Merkmale diskriminiert wird und dabei ein bestimmtes Diskriminierungsmerkmal durch ein anderes (oder mehrere andere) in seiner Wirkung verstärkt wird und diese sich nicht einfach nur addieren. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn ein Arbeitgeber ausschließlich Arbeitnehmer einer bestimmten Altersgruppe, mit gewisser Erfahrung, mit perfekten Sprachkenntnissen und einer bestimmten Staatsangehörigkeit sucht. Durch die Kombination dieser Anforderungen sind die Chancen gewisser Arbeitnehmer stark eingeschränkt (siehe in diesem Kapitel Teil 5: sexuelle Orientierung).
- **Intersektionale Diskriminierung** liegt vor, wenn mehrere Diskriminierungsmerkmale gleichzeitig eine Wechselwirkung haben und nicht voneinander zu trennen sind. So kann beispielsweise eine Frau, die einer ethnischen Minderheit angehört, eine andere Form von rassistischer Diskriminierung erleben als ein Mann derselben ethnischen Minderheit (siehe hierzu in diesem Kapitel Teil 4: Glaube und Weltanschauung).

1. Rassismus

1.1 | Ein Wendejahr in Sachen Rassendiskriminierung?

Weltweit und auch bei uns waren Bürger, Großunternehmen, öffentliche Einrichtungen, Städte und Gemeinden im Jahr 2020 sehr besorgt über die Gefahr, die Rassismus darstellt und sind aktiv geworden. Der Tod von George Floyd durch das gewalttätige Eingreifen der Polizei im Mai löste wochenlange Bürgerproteste aus. Nicht nur in den USA, auch in Belgien fanden Demonstrationen der Bewegung „Black Lives Matter“ statt. Die Protestierenden prangerten Polizeigewalt gegen ethnische Minderheiten an und forderten eine Polizeireform. Wie bereits im vorigen Kapitel erwähnt, arbeitet Unia mit der Polizei zusammen, um die Bediensteten für Menschenrechte zu sensibilisieren und sie dafür zu gewinnen, geltendes Antirassismus- und Antidiskriminierungsrecht systematisch anzuwenden und Hassdelikte korrekt zu registrieren.



Forschung und Empfehlungen zu „polizeilicher Selektivität“



Unia bearbeitet jährlich etwa fünfzig Fälle, in denen ein möglicherweise rechtswidriges Verhalten von Polizeibediensteten gemeldet wurde. Ein solches Verhalten ist nicht allein durch die individuelle Haltung mancher Polizeibediensteter zu erklären. Auch die Entscheidungen auf strategischer oder führender Ebene einer Polizeizone können sich positiv oder negativ auf die Beziehungen zwischen Polizei und Bevölkerung auswirken⁹.

Unia finanzierte hierzu eine Aktionsforschung, die in der Polizeizone Brüssel-Nord (PolBruNo) durchgeführt wurde, in Zusammenarbeit mit dem Polizeikorps und dem Nationalen Institut für Kriminalistik und Kriminologie (INCC).

Unia finanzierte hierzu eine Aktionsforschung, die in der Polizeizone Brüssel-Nord (PolBruNo) durchgeführt wurde, in Zusammenarbeit mit dem Polizeikorps und dem Nationalen Institut für Kriminalistik und Kriminologie (INCC).

Die wichtigste Feststellung betrifft die Art und Weise, in der eine Polizeizone geführt wird. Dies hat beträchtliche Auswirkungen auf die Berufspraktiken der Polizeibediensteten. Unser *Position-Paper* enthält hierzu gezielte Empfehlungen für Experten und Führungskräfte bei der Polizei sowie für Organisationen, die an einer besseren Beziehung zwischen Polizei und Bevölkerung arbeiten wollen. Hier einige unserer Empfehlungen:

- Ein transparentes Auftreten der Polizei sicherstellen, um das Vertrauen der Bevölkerung in die Polizei zu stärken.
- Die Verpflichtung der Polizeibediensteten zur Begründung von Kontrollen gesetzlich verankern.
- Missbrauch und diskriminierendes Verhalten von Polizeibediensteten klar und deutlich bestrafen.
- Über Partnerschaften an einem bevölkerungsorientierten Ansatz arbeiten.

➤ **Alle Empfehlungen und Informationen zu dieser Forschung stehen auf unia.be in der Rubrik Publikationen zum Download bereit (auf Französisch oder Niederländisch).**

9 Siehe auch unseren Jahresbericht 2019 zum Thema ethnisches Profiling.

Dialog mit der Brüsseler Feuerwehr nach Zeugenberichten über rassistisches Mobbing

Ende 2019 erschien in der Presse ein Artikel über rassistisches Mobbing bei der Brüsseler Feuerwehr. Die Empörung war groß, und schon bald erhielt Unia zahlreiche Zeugenberichte über Rassismus- und Diskriminierungsprobleme bei der Feuerwehr. Unia untersuchte diese Aussagen sogleich und nahm daraufhin Kontakt mit der Brüsseler Feuerwehr auf.

Seitdem erhält Unia regelmäßig Informationsanfragen zu diesem Fall. Doch es treffen auch weiterhin neue Meldungen ein. Unia gibt jedoch - und dies gilt allgemein für sämtliche Fälle - keine Details zum Inhalt der Gespräche bekannt, die mit den Betroffenen geführt wurden. Das ist wichtig, weil die Zusammenarbeit mit der Direktion der Feuerwehr nur in vollstem Vertrauen möglich ist. Zugleich jedoch soll hier in groben Zügen dargelegt werden, was wir in diesem Fall unternommen haben.

Der erste Schritt bei der Eröffnung eines Falls besteht immer darin, dass Unia den Dialog zu allen Beteiligten sucht. Auch in diesem Fall haben wir sofort die Direktion der Brüsseler Feuerwehr angeschrieben, um zu besprechen, was genau geschehen ist und wie man die Probleme in Angriff genommen hat. Gleichzeitig hat Unia Zeugenaussagen von Arbeitnehmern aufgenommen, aus denen deutlich wurde, dass die Brüsseler Feuerwehr ein Rassismus- und Diskriminierungsproblem hat und unzureichend dagegen vorgegangen ist.

Für Unia steht fest: Die Feuerwehr muss als öffentlicher Dienst für alle Brüsseler Einwohner da sein. Jeder hat ein Recht auf Sicherheit. Dies gilt natürlich auch für die Feuerwehrleute selbst, die nur unter sicheren Bedingungen arbeiten können. Außerdem soll das Personal eines öffentlichen Dienstes ein Spiegelbild der Gesellschaft sein, für die er arbeitet. Um all dies umsetzen zu können, bedarf es entschlossener Maßnahmen.

Der zuständige Staatssekretär hat inzwischen einen externen Partner beauftragt, um den Dienst zu diesem Thema zu befragen. Mit dieser Befragung will man herausfinden, wo genau die Schwachstellen liegen und die Lösungen ansetzen müssen. Unia steht diesem externen Partner selbstverständlich zur Verfügung, um Erfahrungen und Kenntnisse in dieser Thematik zu teilen.

Im Brennpunkt: Dekolonisierung

Neben den Protesten der Bürgerbewegung „Black Lives Matter“ haben mehrere Städte Initiativen zur Dekolonisierung unternommen, genau 60 Jahre nach der Unabhängigkeit der ehemaligen belgischen Kolonialgebiete. Auf mehreren Plätzen haben Gemeindeverwaltungen damit begonnen,

Statuen von König Leopold II. zu entfernen, Straßennamen zu ersetzen oder Relikte aus der Kolonialzeit in der Stadt in den richtigen Kontext zu rücken. Man wird sich zunehmend der Tatsache bewusst, dass solche Straßennamen und Statuen eine schmerzliche Vergangenheit verherrlichen. Im Juli 2020 wurde zudem eine Kammerkommission zur Aufarbeitung der kongolischen Kolonialvergangenheit eingerichtet. Diese Kommission hat 12 Monate Zeit, ihre Schlussfolgerungen zu formulieren.



Treffen mit der Brügger Bewegung „Black Lives Matter“



Im September 2020 trafen sich Unia-Mitarbeiter mit Bruges United Against Racism (BUAR), einer Initiative, die im Rahmen der Bewegung „Black Lives Matter“ entstanden ist. Ein Unia-Mitarbeiter berichtet hierzu:

„Wir wollten die Gruppe besser kennen lernen und mit ihnen die Kritik besprechen, die sie an Unia und dem Antirassismusplan der Stadt Brügge übten. Bei dem Treffen, das unter den gebotenen Corona-Schutzmaßnahmen stattfand, lieferte BUAR wertvolle Ideen, wie man Rassismus und Diskriminierung in Brügge angehen kann, und wir konnten ihnen näher darlegen, wie Unia arbeitet. Vieles davon hörten sie zum ersten Mal. Was hat dieses Treffen gebracht? BUAR ist nun ein konstruktiver Partner beim Roll-out des Antirassismusplans in Brügge.“

Im Juni 2020 stimmte das Brüsseler Parlament für eine Resolution zur Dekolonisierung des öffentlichen Raums und bildete zudem eine Arbeitsgruppe. In der Eröffnungsplenarsitzung am 21. September 2020 kündigte der Vorsitzende an, dass das Parlament Sitzungen zum Thema Rassismus

abhalten will. Unia ist Mitglied des Beirats, der diese Sitzungen vorbereiten soll. Durch die zweite Corona-Welle mussten diese Vorbereitungen jedoch aufgeschoben werden.

Noch im Sommer verkündeten mehrere Großunternehmen, dass sie anders mit verletzenden Stereotypen zur sogenannten Rasse umgehen wollen. Facebook und Instagram haben Blackfacing verboten (schwarzes Anmalen des Gesichts zur Unterhaltung) und zählen hierzu auch Abbildungen des Knecht Ruprecht („Schwarzer Peter“). Das Online-Versandunternehmen Bol.com verbietet künftig den Begriff „Zwarte Piet“ (Schwarzer Peter) und hiermit verbundene stereotype Abbildungen. Außerdem ersetzt Bol.com nun den Begriff „Hautfarbe“ durch „beige“ oder „andere passende Farbe“.

1.2 | Bildung einer Ministerkonferenz nach einer Reihe von Hassdelikten und gehässigen Reaktionen

- Im November 2019 kam es zu einer Brandstiftung in einem als Flüchtlingsunterkunft geplanten Gebäude. Die Tat wurde allgemein verurteilt. In den sozialen Medien waren jedoch derart viele rassistische Reaktionen zu lesen, dass die Staatsanwaltschaft Limburg beschloss, eine Untersuchung zu eröffnen.
- Im Dezember 2020 konnten drei Tatverdächtige der Brandstiftung festgenommen werden. Einer der Verdächtigen ist ein Mann, der Beziehungen zu Voorpost und Vlaams Belang unterhält und am 27. September landesweit für Schlagzeilen sorgte, als er in einem mit Nazi-Symbolen verzierten Pickup an einer Protestaktion von Vlaams Belang gegen die neue Föderalregierung teilnahm.
- Im Januar 2020 wurden die Social-Media-Plattformen von gehässigen Reaktionen überschwemmt, nachdem Flüchtlinge auf der Durchreise vergeblich versucht hatten, mit einem Boot von De Panne nach England zu gelangen.

Diese Tatbestände führten dazu, dass die Föderalregierung und Regierungen der Gliedstaaten eine Ministerkonferenz gegen Rassismus ins Leben riefen. Die Ministerkonferenz soll einen Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus ausarbeiten. Für einen solchen Aktionsplan plädiert Unia bereits seit 2001, als Belgien sich in der Weltkonferenz gegen Rassismus in Durban hierzu verpflichtet hatte.

Die Zivilgesellschaft und vor allem das zweisprachige Bündnis für einen interföderalen Aktionsplan gegen Rassismus (NAPAR-Bündnis) sind eine wichtige Antriebskraft für die Politik, damit sie mit dem interföderalen Aktionsplan vorankommt. Im Juni 2020 bestätigte die damalige Premierminis-

terin Sophie Wilmès nach der Debatte über die Black-Lives-Matter-Demonstration in Brüssel, dass die Vorbereitungen der Ministerkonferenz gegen Rassismus zwar angelaufen, doch wegen der Corona-Krise in Verzug sind. Anfang 2021 hat die Regierung De Croo ihre Vertreter für die Ministerkonferenz gegen Rassismus bezeichnet.

Unia und das NAPAR-Bündnis sollen 2021 ihre Empfehlungen vor mehreren Arbeitsgruppen präsentieren, die im Auftrag der Ministerkonferenz gegen Rassismus gebildet wurden.

1.3 | Bildung der Begleitkommission gegen Rassismus

Ein großer Teil der bei Unia eingehenden Meldungen hängt mit Rassismus zusammen. So erhielten wir 2020 diesbezüglich 3.616 Meldungen. Das heißt, es ging hierbei um eines oder mehrere gesetzlich geschützte Merkmale aus dem Antirassismus Gesetz: angebliche Rasse, Hautfarbe, Staatsangehörigkeit, Abstammung (jüdische Vorfahren) und nationale oder ethnische Herkunft.

Im Kampf gegen Rassismus sind wir jedoch nicht allein. So arbeiten wir mit allen betroffenen Partnern (zivilgesellschaftliche Organisationen, Akademiker, Sozialpartner ...) in sämtlichen Landesteilen zusammen. Hierzu hat Unia am 5. März 2020 die Begleitkommission gegen Rassismus gebildet, im Beisein von rund 30 Akteuren aus der Zivilgesellschaft (Minderhedenforum, Liga für Menschenrechte ...), Gewerkschaften und akademischen Kreisen. Die Begleitkommission befasst sich mit Fragen zum Thema Rassismus im weitesten Sinne, also auch in Zusammenhang mit Antisemitismus oder Islamfeindlichkeit.



Auf der Unia-Website wurde der Artikel „Lutter contre le racisme : plus que jamais d'actualité en Belgique“ (Der Kampf gegen Rassismus: in Belgien aktueller denn je) im abgelaufenen Jahr am häufigsten gelesen. Am 21. März hatten wir den betreffenden Bericht anlässlich des Internationalen Tages gegen Rassismus veröffentlicht. Seitdem wurde der Bericht über 3.200 Mal aufgerufen. Von unseren Webseiten über die geschützten Merkmale war die Seite über Rassismus auch 2020 die mit den meisten Aufrufen.



Ausländische Psycholog(inn)en in Belgien

Eines der Diskriminierungsmerkmale ist die Staatsangehörigkeit. Es ist aber nicht immer Rassismus im eigentlichen Wortsinn, wenn jemand aufgrund seiner Staatsangehörigkeit anders behandelt wird. Ein Problem, mit dem Neuzugewanderte in Belgien oft konfrontiert sind, ist die Anerkennung ihres ausländischen Diploms. 2020 war die Nachfrage nach psychologischer Betreuung hoch wie nie zuvor. Dennoch mussten viele qualifizierte Psycholog(inn)en ausländischer Herkunft, die ihr Diplom im Ausland erworben haben, tatenlos zusehen, weil sie ihren Beruf seit einer diesbezüglichen Gesetzesänderung so nicht ausüben dürfen. Tun sie es doch, laufen sie Gefahr, gerichtlich verfolgt zu werden.

Belgien ist eines der wenigen Länder, die den Beruf des klinischen Psychologen gesetzlich geregelt haben. 2020 wurde Dutzenden klinischen Psychologen, von denen einige bereits seit geraumer Zeit in Belgien arbeiten, die Zulassung wegen ihres ausländischen Diploms verweigert, das sie oft in einem Nachbarstaat erworben hatten (Frankreich, Schweiz, Deutschland, Luxemburg ...). Ein ausländisches Diplom muss erst anerkannt werden, doch treten hier oft unüberwindliche Hindernisse auf, sei es durch langwierige Verfahren, administrativen Wirrwarr, unklare Kriterien, was genau den klinischen Charakter eines Master-Diploms in der Psychologie ausmacht usw. Unia stellt in mehreren Situationen einen indirekten Unterschied in der Behandlung der Antragsteller(innen) aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit fest.

2. Behinderung und Gesundheit

2.1 | Die dramatischen Corona-Auswirkungen

Die Corona-Krise hinterlässt tiefe Spuren im Leben zahlreicher Personen mit Beeinträchtigungen und ihrer Familien. Sie fühlten sich im Stich gelassen oder hatten den Eindruck, nicht beachtet zu werden. Dies ergab eine Umfrage¹⁰, die Unia nach zunehmenden Anfragen und Meldungen während des ersten Lockdowns durchführte. 865 Personen nahmen an dieser Umfrage teil, darunter 502 Personen mit Behinderung und 363 Familienangehörige.

Ein Unia-Mitarbeiter berichtete hierzu:

„Im vergangenen Jahr hörten und lasen wir ständig von schreienden Ungerechtigkeiten gegenüber Personen mit Behinderung und ihren Familienangehörigen. Und dennoch muss man konstruktiv und kreativ an die Sache herangehen, um eine Lösung zu finden. So mussten wir immer wieder kurzerhand eingreifen und gemeinsam mit zivilgesellschaftlichen Organisationen als Berater einspringen, um politischen Entscheidungsträgern Empfehlungen auszustellen. Sehr oft wurde unsere Arbeit von der Realität überholt. Trotz kleiner Erfolge, die wir für die betroffenen Personen mit Beeinträchtigungen verbuchen konnten, war 2020 eine große emotionale Belastung. Wenn ein anonymer Umfrageteilnehmer antwortet, dass er keine Lust mehr zu leben hat, ohne dass man darauf reagieren kann, dann setzt einem das stark zu.“

Die Folgen der Corona-Schutzmaßnahmen in den ersten Krisenmonaten 2020 waren für viele Personen mit Beeinträchtigungen und für ihre Familienangehörigen teils unerträglich. Die häusliche Pflege fiel weg, unter anderem deshalb, weil es an Schutzmaterial für die Pflegekräfte fehlte. Manche Eltern mussten die äußerst schwierige Entscheidung treffen, ihr Kind in der Einrichtung zu lassen oder ganz zu sich nach Hause zu nehmen. Hinzu kam, dass das Kindergeld an die Einrichtung

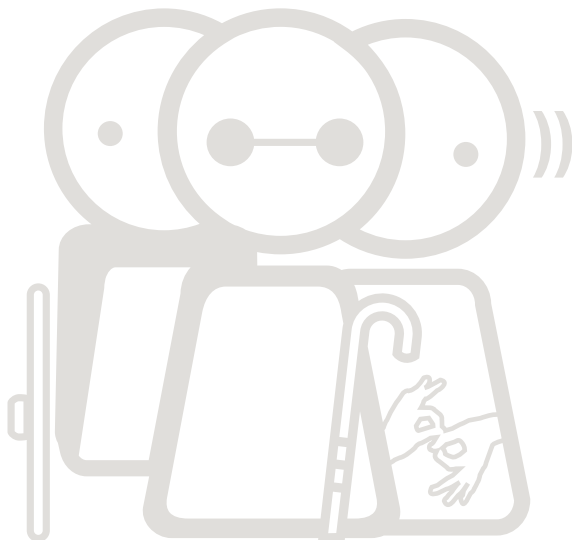
¹⁰ Die Umfragen wurden in der Zeit vom 28. April bis zum 1. Juni 2020 bei Teilnehmern in ganz Belgien durchgeführt. Die Erhebungen fanden in Niederländisch und Französisch sowie in flämischer und belgisch-französischer Gebärdensprache statt.

gezahlt wurde, selbst wenn die Eltern ihr Kind zuhause betreuen und alle Kosten tragen (Windeln, Sondennahrung ...).

Durch die Intervention von Unia und dem flämischen Behindertenbeirat „Niets over ons zonder ons“ (NOOZO) gegenüber der flämischen Task-Force „Kwetsbare gezinnen“ (benachteiligte Familien) wurde dieses Problem angegangen und geregelt. Gewisse Behinderungen machten es besonders schwer, die Corona-Maßnahmen zu befolgen. So können manche Personen mit motorischer Behinderung keinen Einkaufswagen schieben, der nun Pflicht war im Geschäft. Andere Behinderungen erschweren beispielsweise das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes.



- ↳ Lesen Sie hierzu auch den Bericht „Covid et droits humains : Impact sur les personnes handicapées et leurs proches“ (Covid und Menschenrechte: Auswirkungen auf Personen mit Behinderung und ihre Angehörigen) auf unia.be in der Rubrik Publikationen, auf Französisch oder Niederländisch.



Ausnahmen von der Maskenpflicht

Als Erstes mussten wir den Mund-Nasen-Schutz in öffentlichen Verkehrsmitteln tragen. Ab Mitte Mai galt die Maskenpflicht dann auch am Arbeitsplatz, falls man den vorgegebenen Abstand nicht einhalten konnte, und in der Schule für das Personal und für Schüler unter 12 Jahren. Auch beim Frisör war der Nasen-Mund-Schutz Pflicht. Dann wurde die Maskenpflicht auf andere Innenbereiche ausgeweitet, wie Geschäfte, und zuletzt auf alle öffentlichen Orte, an denen sich viele Menschen aufhalten. Die Vorschriften galten von Amts wegen. Nach jeder Verschärfung der Regeln zur Maskenpflicht gingen bei Unia Meldungen von Personen mit Behinderung ein. Die Regeln lösten bei ihnen Sorge und Empörung aus, weil sie beispielsweise aus bestimmten gesundheitlichen Gründen keinen Nasen-Mund-Schutz tragen konnten. Oft mussten sich die Betroffenen auch grobe Kommentare von anderen anhören, wenn sie keinen Nasen-Mund-Schutz trugen, obwohl sie hierfür einen triftigen Grund hatten.

Auf Empfehlung von Unia wurde per Ministeriellem Erlass vom 22. August 2020 eine Ausnahme eingeführt: „Wer aufgrund einer durch ein ärztliches Attest bescheinigten Behinderung nicht in der Lage ist, eine Schutzmaske, eine Alternative aus Stoff oder einen Gesichtsschutzschirm zu tragen, braucht die Bestimmungen des vorliegenden Erlasses, die diese Verpflichtung vorsehen, nicht einzuhalten.“

Unia hat außerdem darum gebeten, diesen Hinweis gezielt zu verbreiten, damit Personen mit Behinderung, die keinen Nasen-Mund-Schutz tragen, nicht stigmatisiert werden. Dennoch gingen diesbezüglich zahlreiche Fragen bei Unia ein. Denn trotz der Bestimmungen in den betreffenden Ministeriellen Erlassen wird vielen Personen nach wie vor keine Ausnahme von der Maskenpflicht zugestanden.

In der zweiten Jahreshälfte gingen bei Unia deutlich weniger Meldungen wegen der Auswirkungen der Corona-Schutzmaßnahmen auf das Leben von Personen mit Beeinträchtigungen ein. Dank der Gespräche von Unia mit Premierministerin Sophie Wilmès, dem belgischen Handels- und Dienstleis-

tungsverband Comeos und anderen Akteuren hat man die Auswirkungen auf benachteiligte Zielgruppen im Laufe des Jahres zunehmend in der Corona-Politik berücksichtigt. So blieben die Schulen und Tagesstätten während des zweiten Lockdowns geöffnet.



Unia hat in der Corona-Krise zudem eine Reihe von Empfehlungen für Städte und Gemeinden insbesondere mit Blick auf Personen mit Behinderung veröffentlicht. Diese Akteure spielen nämlich eine wichtige Rolle bei der Umsetzung von schützenden und auch unterstützenden Maßnahmen für ihre Einwohner.

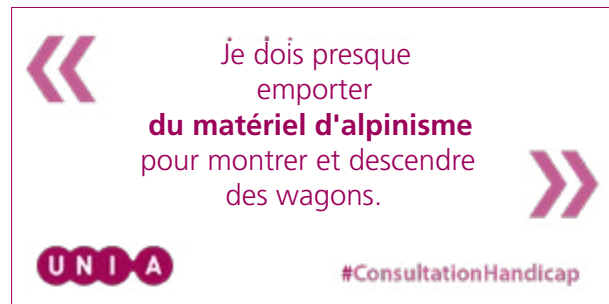
- Die Empfehlungen wurden auf der Grundlage von Umfrageergebnissen formuliert. Den vollständigen Wortlaut finden Sie auf unia.be in der Rubrik Empfehlungen, auf Französisch oder Niederländisch.

SNCB/NMBS setzt Assistenzdienste aus und lässt Fahrgäste mit Beeinträchtigungen im Regen stehen

Zu Beginn des ersten Lockdowns setzte die belgische Bahn SNCB/NMBS die Assistenzdienste für Personen mit eingeschränkter Mobilität aus. Unia schrieb die SNCB/NMBS an und plädierte für eine Lösung, bei der sowohl die Sicherheit des Bahnpersonals als auch die Assistenz für die Fahrgäste gewährleistet ist.

Manche Fahrgäste, die eine unaufschiebbare Fahrt unternehmen müssen, beispielsweise zum Krankenhaus, benötigen nun mal Assistenz. Oft steht ihnen für solche Fahrten kein anderes Verkehrsmittel als der Zug zur Verfügung.

Unia hat die SNCB/NMBS gebeten, die beschlossene Unterbrechung der Assistenzdienste für Personen mit eingeschränkter Mobilität rückgängig zu machen oder eine Alternative zu bieten, solange die Assistenzdienste ausgesetzt werden. Die SNCB/NMBS ist leider nicht auf diese Bitte eingegangen und hat die Assistenzdienste erst Anfang Mai wieder aufgenommen.



Folgen der zwangsverordneten Homeoffice für Arbeitnehmer mit Beeinträchtigung

Am 3. Dezember 2020, dem Internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen, wollte die Föderalregierung in einem Webinar für 250 Beamte über das zwangsverordnete Homeoffice sprechen. Unia hat dabei die Folgen für Arbeitnehmer mit Behinderung näher beleuchtet.

Einer Umfrage von Unia zufolge erleben Arbeitnehmer mit Beeinträchtigungen die gleichen Schwierigkeiten wie andere Arbeitnehmer, die zwangsweise von zuhause arbeiten. Die Trennung zwischen Berufs- und Privatleben beispielsweise fällt dabei schwer. Im Fall von Arbeitnehmern mit Behinderung kommen noch konkrete Hindernisse im Berufsalltag hinzu, da angemessene Vorkehrungen, die es im Unternehmen gibt, zuhause eventuell fehlen (z. B. besondere Software).

Wer ein Familienmitglied mit Behinderung hat, kämpft ebenfalls mit Problemen beim Homeoffice. Zahlreiche Kinder mit Behinderung waren während des ersten Lockdowns plötzlich den ganzen Tag zuhause. Solche Familiensituationen schränken die betreffenden Arbeitnehmer natürlich ein, vor allem Eltern von Kindern mit Autismus, die durch die wechselnden Maßnahmen und zwischenzeitlichen Lockerungen auf eine harte Probe gestellt wurden. Die Eltern waren gezwungen, zusätzlich zu ihrer Arbeit ein Kind mit Beeinträchtigung zu betreuen, und dies wochenlang.

- Näheres hierzu finden Sie in dem Bericht über die Umfrage: „Covid et droits humains : Impact sur les personnes handicapées et leurs proches“ (Covid und Menschenrechte: Auswirkungen auf Personen mit Behinderung und ihre Angehörigen) auf unia.be in der Rubrik Publikationen, auf Französisch oder Niederländisch.

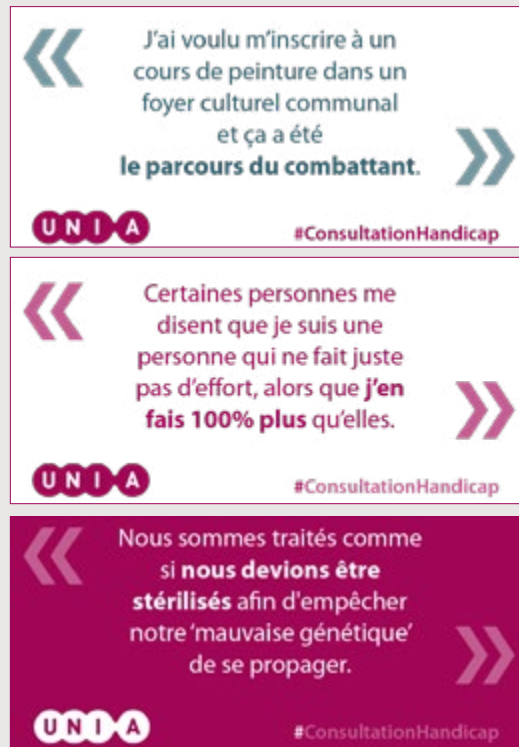
2.2 | Kaum Fortschritt im Kampf für die Rechte von Personen mit Behinderung

Am 3. Dezember 2019, dem Internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen, hatte Unia eine Umfrage gestartet, um die Meinung von Personen mit Behinderung zu 10 großen Themen zu erfahren, darunter Arbeit, Bildung und Lebensstandard. Insgesamt nahmen 1.144 Personen mit Behinderung an dieser Umfrage teil.

Mit der Befragung wollte Unia sich ein genaueres Bild von den Hindernissen verschaffen, die Personen mit Behinderung bei der Ausübung ihrer Rechte im Weg stehen. Diese Ergebnisse haben Unia geholfen, unsere Arbeit gezielter auszurichten, und sind zudem von großem Wert für den Parallelbericht von Unia an den UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Genau ein Jahr später, am 3. Dezember 2020, veröffentlichten wir die schockierenden Ergebnisse dieser Umfrage. 61 % der Umfrageteilnehmer antworteten, dass die Vorstellung, die andere von ihrer Behinderung haben, sie daran hindert, das Leben zu führen, das sie sich wünschen. Auf der Straße, in der Schule, in den Medien und selbst in ihrem Intimleben (Sexualleben) geht Behinderung automatisch mit einer ganzen Reihe von Klischees, Unverständnis und sogar Gewalt einher.

60 % der Umfrageteilnehmer antworteten, dass ihre Behinderung einem menschenwürdigen Lebensstandard im Weg steht.

Auch in unseren sozialen Medien nutzen wir den Internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen um Betroffene zu Wort kommen zu lassen. Vielen in der Bevölkerung ist nämlich nicht bewusst, mit welchen Schwierigkeiten Personen mit Beeinträchtigungen oft zu kämpfen haben, um ihre Rechte auszuüben.



Außergerichtliche Lösung: als seropositiver Patient zum Zahnarzt?

Unia hat Kontakt zu einer Zahnarztpraxis aufgenommen, die ihren Patienten mit HIV systematisch einen Termin am Ende des Arbeitstages gab. Grund hierfür sei, so die Zahnärzte, dass man die Praxis nach der Behandlung eines seropositiven Patienten dann gründlich desinfizieren könne.

Dies entspricht jedoch nicht den Empfehlungen des Hohen Gesundheitsrates, der sagt, dass nach jedem einzelnen Patienten gründlich desinfiziert werden muss. Jeder Patient kann nämlich infiziert sein.

Durch die Intervention von Unia verstehen die Zahnärzte dieser Praxis nun, dass sie mit ihrer Gewohnheit gewisse Patienten unnötig stigmatisieren. Inzwischen behandeln sie jeden Patienten gleich.



Richter bestätigt kumulative Schadenersatzansprüche bei Mehrfachdiskriminierung

Das Antwerpener Arbeitsgericht verkündete am 29. September 2020 ein (Zwischen)urteil in einem Fall von Mehrfachdiskriminierung. Es ging um eine gehörlose Frau, die auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert worden war. Der Richter stellte drei diskriminierende Tatbestände fest und bestätigte, dass die Schadenersatzansprüche bei mehreren Diskriminierungen kumuliert werden müssen, also gleichzeitig gelten. Zu diesem Erfolg hatte Unia gemeinsam mit den Kollegen vom Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern (IGFM) beigetragen.

Die gehörlose Frau, die ein Master-Diplom in Bio-Ingenieurwissenschaften besitzt, hatte sich bei einem Pharmaunternehmen beworben. Dort lud man sie auch zu einem Vorstellungsgespräch ein, bei dem deutlich wurde, dass die Frau schwanger ist. Je nach Einstellungsdatum hätte die Frau also entweder wenige Monate später wegen Mutterschaftsschutz aussetzen müssen oder erst nach dem Mutterschaftsschutz den Dienst antreten können.

Das Unternehmen gab ausdrücklich zu verstehen, dass man erst abwarten wolle, ob eine Zusammenarbeit mit der Frau angesichts ihrer Gehörlosigkeit überhaupt möglich ist. So bot man der Frau erst einmal eine befristete, rein administrative Stelle an. Dieses Angebot lehnte sie aufgrund ihres akademischen Grades ab. Das Bewerbungsverfahren kam damit zum Erliegen. Nach mehreren Monaten Funkstille musste die Frau vernehmen, dass ihre Bewerbung abgelehnt worden sei.

Daraufhin zog die Frau gemeinsam mit Unia und dem IGFM vor das Arbeitsgericht und reichte eine Klage wegen gleichzeitiger Diskriminierung aufgrund ihrer Behinderung und ihres Geschlechts ein.

Drei Diskriminierungen, dreifacher Schadenersatz

Das Arbeitsgericht stellte fest, dass mehrere Diskriminierungen vorliegen. So konstatierte der Richter nicht nur eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, sondern auch eine zweifache Diskriminierung aufgrund der Behinderung. Erstens im Rahmen des Bewerbungsverfahrens durch die Anforderung der Annahme einer befristeten Stelle unter ihrem Niveau, damit das Unternehmen sich an ihre Behinderung „gewöhnen“ könne. Diese zusätzliche Anforderung galt nicht für die Bewerber ohne Behinderung. Zweitens urteilte der Richter, dass die Entscheidung gegen die Einstellung der Frau deshalb diskriminierend war, weil die Frau eine geeignete Kandidatin war, die ohne ihre Behinderung eingestellt worden wäre.

Wer als Arbeitgeber diskriminiert, muss der geschädigten Person laut Antidiskriminierungsgesetz einen pauschalen Schadenersatz in Höhe von 6 Monaten Bruttolohn zahlen. Das Gesetz schreibt im Übrigen keine Obergrenze für die Anzahl Schadenersatzleistungen vor, falls eine Person mehrfach diskriminiert wird.

Das Arbeitsgericht Antwerpen hat nun bestätigt, dass ein Opfer von Mehrfachdiskriminierung für jede einzelne Diskriminierung Schadenersatz erhalten muss. Da das Unternehmen die Bewerberin gleich dreimal diskriminiert hat, wurde es zur Zahlung eines Schadenersatzes in Höhe von 18 Monaten Bruttolohn verurteilt. Damit hat zum ersten Mal überhaupt ein belgisches Gericht ein Unternehmen zu einem kumulierten Schadenersatz verurteilt. Das betreffende Unternehmen hat beschlossen, in Berufung zu gehen.

Unia begrüßt dieses Urteil, weil es ein klares Signal an die Unternehmenswelt sendet, dass Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt ein ernst zu nehmender Straftatbestand ist. Damit dient es zugleich einem erklärten Ziel der europäischen Gesetzgebung, nämlich einen ausreichenden Abschreckungseffekt etablieren, der von Diskriminierungen abhält.

3. Alter

2020 ist die Anzahl Meldungen wegen Diskriminierung aufgrund des Alters erneut gestiegen. Hierzu hat Unia 172 Fälle eröffnet. Gegenüber Jugendlichen herrscht oft das Vorurteil, dass sie sich unreif verhalten, weshalb manche Vermieter ihnen ein B&B-Zimmer verweigern. Ältere Menschen haben Probleme, Versicherungen abzuschließen, und waren besonders hart von den Corona-Schutzmaßnahmen getroffen. Wiederholt wendeten sich empörte Senioren an uns, weil bei der Lockerung und Verschärfung der Corona-Regeln oft als Altersgrenze 65 Jahre angesetzt wurde.

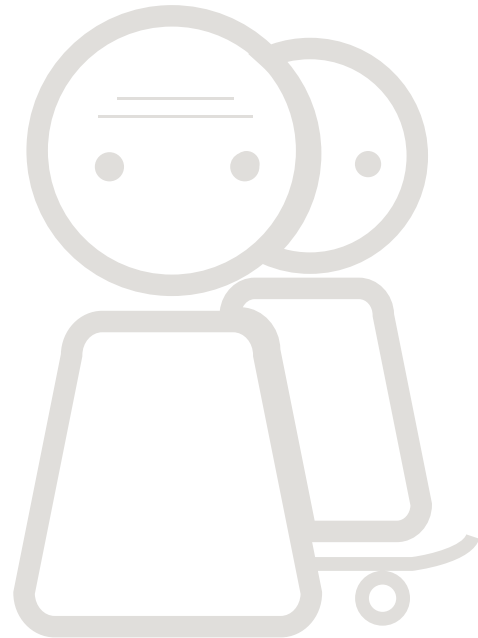
Unia hat nachdrücklich daran erinnert, dass man das Antidiskriminierungsgesetz nicht außer Acht lassen darf. Demnach ist eine Altersgrenze nur dann zulässig, wenn diese Unterscheidung objektiv angebracht und gerechtfertigt ist. Dies bedeutet, dass eine Altersgrenze nur dann auferlegt werden darf, wenn sie notwendig, angemessen und sinnvoll ist, um die Corona-Pandemie einzudämmen. Es gibt genügend alternative Möglichkeiten, nicht nach Alter zu unterscheiden, sondern beispielsweise nach dem tatsächlichen Gesundheitszustand. Unia hat daher im Mai 2020 an die Regierung appelliert, darauf zu achten, dass Personen über 65 Jahre durch die Lockerung der Maßnahmen für andere nicht diskriminiert, stigmatisiert oder kindlich behandelt werden.

3.1 | Die Grundrechte älterer Menschen schützen

Am 1. Oktober, dem Internationalen Tag der älteren Generation, hat Unia zu einem besseren Schutz der Grundrechte älterer Menschen aufgerufen. Wie dringend notwendig dies ist, zeigte sich in der Corona-Krise, die insbesondere Senioren schwer getroffen hat, ob zuhause oder in Alten- und Pflegeheimen. Mehr als die Hälfte aller Corona-Todesopfer in Belgien waren Bewohner von Alten- und Pflegeheimen.

Der flämische Ombudsdienst hat anonyme Zeugenaussagen über das Chaos zusammengetragen, das zu Beginn der Corona-Krise in Alten- und Pflegeheimen herrschte. Der Ombudsdienst hat den bedrückenden Bericht über die Gespräche mit Personal, Familienangehörigen und Bewohnern im Juli veröffentlicht. Der Bericht trägt den Titel „Stemmen uit de stilte“ (dt.: Stimmen aus der Stille) und wurde in den Medien und im flämischen Parlament eingehend diskutiert oder thematisiert. Im November 2020 veröffentlichte die Menschenrechtsorganisation Amnesty International einen schockierenden Bericht über Menschenrechtsverletzungen in belgischen Alten- und Pflegeheimen infolge der Corona-Politik. Unia ersucht die

belgischen Regierungen eindringlich, sich international für eine UN-Seniorenrechtskonvention einzusetzen. Selbstverständlich muss eine solche Konvention anschließend auch in Belgien ratifiziert und politisch umgesetzt werden.



4. Glaube und Weltanschauung

Menschen können ihre religiöse oder weltanschauliche Überzeugung auf verschiedene Art und Weise zeigen, beispielsweise durch Rituale, durch die Teilnahme an gemeinsamen Veranstaltungen oder durch das sichtbare Tragen eines Symbols. Man kann sich aber auch dafür entscheiden, seine Überzeugung nicht zu äußern. All diese Praktiken sind durch die Religionsfreiheit geschützt.

4.1 | Religionsfreiheit am Arbeitsplatz

Religionsfreiheit ist ein Grundrecht in Belgien. Dies bedeutet, dass man selbst frei wählen darf, woran man glaubt und in welcher Form, und dass man dies weder verbergen noch bekanntgeben muss. Auch Weltanschauungen wie Atheismus, Agnostizismus oder Freidenkertum sind durch dieses Recht geschützt. Wenn jemand ohne triftigen Grund anders behandelt wird wegen seiner (tatsächlichen oder vermeintlichen) Glaubensüberzeugung oder Weltanschauung, ist dies ein Fall von Diskriminierung und somit verboten. In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass sich immer wieder Personen

an uns wenden, die behaupten, Opfer von Diskriminierung zu sein, weil es ihnen verboten ist, sich zu ihrem Glauben zu bekennen, beispielsweise durch das Tragen religiöser Symbole. Es kommt jedoch nur äußerst selten vor, dass sich Personen an uns wenden und behaupten, zu einem (echten oder vermeintlichen) Glaubensbekenntnis gezwungen worden zu sein, auch wenn wir hin und wieder indirekt von solchen Fällen erfahren. Bei einer entsprechenden Meldung würden wir diese Fälle auch nach geltendem Antidiskriminierungsrecht bearbeiten.

Das Recht, seine Glaubensüberzeugung oder Weltanschauung zu bekunden, ist aber nicht absolut, nicht unbegrenzt. Aus bestimmten Gründen und unter gewissen strengen Bedingungen kann die Bekundung der eigenen Glaubensüberzeugung oder Weltanschauung eingeschränkt oder sogar verboten werden. 2020 hat Unia neue Webseiten über die Gesetzgebung zu religiösen oder weltanschaulichen Symbolen sowie zu entsprechenden Handlungen oder Praktiken am Arbeitsplatz veröffentlicht. Dort finden sich Antworten auf zahlreiche Fragen zu den konkreten Herausforderungen, vor denen Arbeitnehmer und Arbeitgeber stehen können, wenn es um Religionsfreiheit geht.

Die neuen Webseiten stehen auf unia.be in der Rubrik Glaube & Weltanschauung unter „Diskriminierungsgründe“ (auf Französisch oder Niederländisch). Wer sich in dieses Thema vertiefen möchte, kann auch die kostenlosen Online-Lernmodule auf eDiv.be durchführen oder Kontakt zu unserem Dienst Begleitung und Ausbildung aufnehmen.

Ein Mitarbeiter des Dienstes Begleitung und Ausbildung bei Unia drückte es wie folgt aus:

Wir gehen Diversitätsfragen inklusiv an und versuchen, sie entsprechend umzuformulieren und auszuweiten. Ist beispielsweise die Frage nach dem Gebet am Arbeitsplatz nur eine religiöse Frage? Oder kann man die Frage so formulieren, dass es um eine bessere Abstimmung zwischen Arbeits- und Privatsphäre geht? Und können die Lösungen, die einem zu der Frage einfallen, nicht auch anderen Kollegen zugutekommen, die nicht am Arbeitsplatz beten möchten? So könnte man sich in einem ruhigen Mehrzweckraum auch ganz allgemein entspannen oder mittags sogar meditieren. Damit bietet man dem ganzen Personal etwas. In dieser Weise helfen wir den Gemeindeverwaltungen, konstruktiver und durchdachter mit weltanschaulicher Diversität umzugehen.



Neutralitätspolitik in Brüsseler Gemeinden mithilfe einer co-kreativen Methode

Viele Unternehmen, Organisationen und Einrichtungen haben Fragen zum Thema Religion und Weltanschauung am Arbeitsplatz. Sie wissen nicht genau, wie dies gesetzlich geregelt ist und wie sie es selbst in ihrer Unternehmenspolitik handhaben sollen. Im Fall von lokalen Behörden ist dieses Thema noch komplexer, weil dort auf die Neutralität der Dienstleistungen zu achten ist, die jeder Einwohner der Gemeinde erwartet. 2020 haben sich mehrere Brüsseler Gemeinden an Unia gewandt, um Empfehlungen, Unterstützung und Begleitung bei der Neugestaltung ihrer Neutralitätspolitik zu erhalten.

Bei komplexen und oft sensiblen Fragen zu religiösen oder weltanschaulichen Symbolen und Praktiken bietet Unia eine co-kreative Methode, bei der die gemeinsame Konzertierung im Mittelpunkt steht, um für Akzeptanz und Unterstützung in der Organisation zu sorgen. Indem man alle Ebenen und Funktionen in den Gemeinden in die Konzertierung einbezieht, erhält man eine genaue Vorstellung von den Erfahrungen und Bedürfnissen. Unia begleitet die Gemeinde dann bei der Planung einer gezielten Organisation und Struktur, wie sie für die gewünschte Politik am besten ist. Bei diesem co-kreativen Ansatz sind die Rollen klar verteilt: Unia tritt vor allem als Vermittler auf, während die Gemeinde die Antriebskraft in dem gesamten Prozess und zugleich Eigentümerin des Endergebnisses ist.

4.2 | Diskriminierung aufgrund des Glaubens oder der Weltanschauung trifft vor allem Muslimas

Intersektionalität: in der Schnittfläche mehrerer Diskriminierungen?

Intersektionalität ist ein theoretisches Konzept, das in der Erforschung von Ungleichheiten schon lange verbreitet ist. In den Antidiskriminierungsgesetzen geht es um geschützte persönliche Merkmale, wie Geschlecht, sexuelle Orientierung, Hautfarbe, Herkunft, Weltanschauung usw., auf deren Grundlage niemand benachteiligt werden darf. In Wirklichkeit jedoch ist Diskriminierung oft komplex. So kommt es beispielsweise vor, dass eine Person aufgrund mehrerer Merkmale gleichzeitig diskriminiert oder durch eine bestimmte Maßnahme besonders stark benachteiligt wird. Ungleichheit entsteht daher oft in der Schnittfläche mehrerer persönlicher Merkmale.

Deshalb plädiert Unia seit 2017 für eine Revision der Antirassismus- und Antidiskriminierungsgesetze. Bisher geht es darin nämlich um Unterscheidungen aufgrund „eines bestimmten geschützten Merkmals“. Besser wäre es, ausdrücklich klarzustellen, dass es um „ein einzelnes oder mehrere geschützte Merkmale oder eine Kombination solcher Merkmale“ gehen kann.¹¹

Ein intersektionaler Ansatz ermöglicht eine dynamische Analyse der diskriminierenden Mechanismen und Strukturen, statt die betroffenen Personen auf eine Reihe separater Merkmale zu schmälern.

2020 hat Unia eine interne Arbeitsgruppe gebildet, um näher zu untersuchen, was ein intersektionaler Ansatz für unsere Arbeit bedeutet und wie wir ihn sowohl bei unseren Empfehlungen als auch bei der Registrierung und Bearbeitung von Meldungen in unsere Arbeit integrieren können.

Jedes Jahr gehen bei Unia zahlreiche Meldungen und Beratungsanfragen zu religiösen oder weltanschaulichen Symbolen ein. Die interne Arbeitsgruppe Intersektionalität hat die Fälle im Bereich Glaube und Weltanschauung und auch diejenigen Fälle analysiert, in denen es um das Tragen von Kopfbedeckungen oder sonstige Kleidungsvorschriften geht (über den Zeitraum von 2017 bis zum 1. Quartal 2020 inklusive). Diese Analyse hat Folgendes ergeben:

- 50 % der Fälle betreffen Melder/Opfer **nichtbelgischer Herkunft**.
- 90 % der Melder/Opfer sind **Muslime**.
- 76 % der Melder/Opfer sind **weiblich**.
- 13 % der Melder/Opfer befinden sich in **prekären Lebensumständen**.
- In 29 % der Fälle geht die Ungleichbehandlung oder Ausgrenzung mit **Stereotypen und Vorurteilen** einher, in 90 % der Fälle sind Muslime betroffen.
- 39 % der Fälle betreffen Muslimas nichtbelgischer Herkunft.
 - 14 % von ihnen befinden sich in **benachteiligten Lebenssituationen** und 29 % dieser Fälle (Diskriminierung, Hassdelikt ...) gehen mit **Stereotypen und Vorurteilen gegenüber dem Islam** einher.

Wir können also schlussfolgern, dass Vorschriften in Zusammenhang mit dem Tragen von religiösen Symbolen vor allem Muslimas treffen. Insbesondere auf dem Arbeitsmarkt und im Unterrichtswesen treten dadurch zahlreiche Probleme auf. Genau diese beiden Bereiche sind jedoch von grundlegender Bedeutung für die Emanzipation und Integration von Personen, die in diverser Hinsicht besonders benachteiligt sind (als Frau, Muslim(a), Person nichtbelgischer Herkunft).

Wenn diese Probleme auch unter Vermittlung durch Unia nicht zu lösen sind, können wir vor Gericht ziehen (siehe Gerichtsverfahren in Punkt 4.3.). Das islamische Kopftuch bleibt ein heikles Thema in unserer Gesellschaft, weil hier mehrere Rechte und Freiheiten kollidieren. Dies zeigt sich auch an der Rechtsprechung.

2020 gab es zahlreiche Rechtsprechungen in Sachen Kopftuch, und dies in mehreren Bereichen (Beschäftigung, Bildung, Freizeit). Die Rechtsprechung ist jedoch alles andere als einheitlich und hat somit auch nicht für Klarheit gesorgt.

In mehreren Fällen sind die Gerichte, unter anderem der Verfassungsgerichtshof, der von Unia vorgebrachten Argumentation nicht gefolgt. In anderen Fällen - teils mit, teils ohne Beteiligung von Unia - wurden Einschränkungen oder Verbote in Zusammenhang mit dem Tragen von religiösen Symbolen als diskriminierend gewertet. In solchen Fällen ist der Rechtsweg also ungewiss und ein zweischneidiges Schwert. Wir nehmen die unterschiedlichen Rechtsprechun-

11 In dem Dekret der Deutschsprachigen Gemeinschaft zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung ist bereits die Formulierung „aufgrund von mindestens einem der geschützten Merkmale“ enthalten. In dem Antirassismogesetz heißt es aber noch: „unmittelbare Unterscheidung; Situation, die entsteht, wenn eine Person aufgrund eines der geschützten Merkmale eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde“(Artikel 4, Pkt. 6 ff, des Antirassismogesetzes). Ähnliche Bestimmungen stehen im Antidiskriminierungsgesetz (Artikel 4, Pkt. 6 ff, des Antidiskriminierungsgesetzes). (Unia: Evaluatie van de Antidiscriminatie- en Antiracismewet (2017), S. 70).

gen zur Notiz und passen uns an, vor allem bei unseren Analysen und Empfehlungen. Dennoch sind wir überzeugt, dass die Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit das Grundprinzip bleibt und dass jede Einschränkung, die durchaus möglich ist, stets die Ausnahme bleiben muss. Unter dieser Bedingung können wir uns eine wirklich inklusive Gesellschaft vorstellen.

Unia denkt weiter über alternative Möglichkeiten nach (neben dem Rechtsweg), wie man die Teilhabe von Frauen und Mädchen mit Kopftuch in der Gesellschaft sicherstellen kann. So versuchen wir, Arbeitgeber, Schulen und Gewerkschaften in den diesbezüglichen Dialog einzubeziehen und zu sensibilisieren. Diese Lobbyarbeit zeigt auch Früchte. Immer mehr öffentliche Dienste und Privatunternehmen entscheiden sich nachdrücklich für ein inklusives Neutralitätsmodell. Eines sei hierzu noch angemerkt: Wenn ein Richter urteilt, dass es zulässig ist, eine Neutralitätspolitik zu führen und hierzu religiöse oder weltanschauliche Symbole zu verbieten, bedeutet dies nicht, dass man dieses Verbot auch tatsächlich einführen oder beibehalten muss.



4.3 | Erwähnenswerte Gerichtsverfahren

Kopftuch am Arbeitsplatz

Der Arbeitsgerichtshof Gent verkündete am 12. Oktober 2020 das Urteil im Fall Samira Achbita. Sie wurde vor 14 Jahren bei der Firma G4S entlassen, weil sie an ihrem Arbeitsplatz als Rezeptionistin ein Kopftuch tragen wollte. Die Richter kamen jetzt zu dem Schluss, dass es sich dabei nicht um Diskriminierung handelt, weil Muslimas, die ein Kopftuch tragen wollen, durch eine Neutralitätspolitik nicht stärker benachteiligt werden als andere Arbeitnehmer. G4S musste dem Arbeitsgerichtshof zufolge auch keine alternative Lösung finden, beispielsweise die Versetzung der Arbeitnehmerin in eine Funktion ohne Kundenkontakt oder eine neutrale Kopfbedeckung. Diese Argumentation trägt aber der Forderung des Europäischen Gerichtshofs nach Angemessenheit nur unzureichend Rechnung, wie Unia meint. Das damalige Urteil des Gerichtshofs besagte Folgendes: Wenn der Arbeitgeber beschließt, dass sein Personal neutral auszusehen hat, muss er diese Politik auch kohärent und systematisch umsetzen (also nicht nur dann, wenn ein Kunde dies verlangt). Außerdem muss der Arbeitgeber prüfen, ob es nicht möglich ist, weniger drastische Maßnahmen als eine Entlassung anzusetzen. Mit dem neuen Urteil im Fall Achbita endet ein langes Verfahren. Dennoch herrscht weiterhin Unklarheit, wie Frauen am Arbeitsplatz ihre Religionsfreiheit ausüben können.

In einem anderen Fall wollte eine junge Frau mit Kopftuch ein Praktikum in einer Sozialwohnungsbau-gesellschaft absolvieren, deren Personal nicht unter das Beamtenstatut fällt, sondern unter die Regelungen der Privatwirtschaft. Die Sozialwohnungsbau-gesellschaft berief sich auf ihre Neutralitätspolitik. Vor der Urteilsverkündung trug das Arbeitsgericht dem Europäischen Gerichtshof im Juli 2020 mehrere Vorabentscheidungsfragen sowohl zur inhaltlichen Bedeutung des Merkmals als auch zur eventuellen Benachteiligung an. Unia ist nicht an diesem Verfahren beteiligt, hat aber eine Analyse zu diesen Vorabentscheidungsfragen durchgeführt.

Kopftuch im Unterricht

Das Gericht erster Instanz im Wallonischen Brabant fällte 2020 zwei Urteile in Zusammenhang mit dem Tragen eines Kopftuchs im Unterricht.

Bei dem ersten Urteil im Februar lehnte das Gericht den Antrag der Eltern einer 15-jährigen Schülerin ab. Nach Änderung der Schulordnung ist sie nicht mehr in dieser Schule willkommen und setzt ihren Bildungsweg nun in einer anderen Einrichtung fort.

In einem zweiten Urteil ging es um die Regelung (2019) des Provinzialrats im Wallonischen Brabant. Diese Regelung besagt, dass in den Bildungseinrichtungen, deren Träger die Provinz ist, alle weltanschaulichen Symbole verboten sind. Einige Studierende weigerten sich, diese Regelung anzunehmen. Das Gericht befand in Anbetracht des von der Schule vorgelegten Zahlenmaterials, dass das Verbot einzig und allein auf das Kopftuch abzielt und somit ein besonderer Nachteil für Muslimas entsteht, die ihre Religionsfreiheit ausüben möchten. Außerdem kam das Gericht zu dem Schluss, dass das Kopftuchverbot Auswirkungen auf die Wahl der Bildungseinrichtung hat und die Religionsfreiheit nur in drei Fällen gerechtfertigter Weise eingeschränkt werden könne (Ursache von Unruhestiftung, Gefahr für die Sicherheit oder Gesundheit der Trägerin, Gruppenzwang oder Konformitätsdruck auf andere Schülerinnen oder Studierende). Diese Fälle lagen hier aber nicht vor.

Eine Hochschule in Brüssel verbietet in ihrer Schulordnung unter anderem das Tragen von religiösen Symbolen. Sie beruft sich dabei auf das Dekret der Französischen Gemeinschaft vom 31. März 1994, das die Neutralität des gemeinschaftlichen Unterrichtswesens definiert. Mehrere volljährige Studierende, die Kopftuch tragen möchten,

haben gemeinsam mit Unia ein Gerichtsverfahren angestrengt, worauf das Gericht eine Vorentscheidungsfrage formulierte. Der Verfassungsgerichtshof urteilte am 4. Juni, dass das Verbot nicht im Widerspruch zu der Neutralitätspflicht steht, die im öffentlichen Unterrichtswesen gilt, und keine Verletzung der Religionsfreiheit im Sinne der Europäischen Menschenrechtskonvention darstellt. Der Gerichtshof hielt zwei Bedingungen fest, unter denen ein Verbot weltanschaulicher Symbole zulässig ist: Entweder ist das Verbot Bestandteil einer exklusiven Neutralitätspolitik oder das Verbot ist durch besondere Umstände gerechtfertigt (Schutz der Studierenden vor sozialem Druck). Es sei also klargestellt, dass ein Verbot religiöser Symbole unter gewissen Bedingungen in einer Schule zulässig, aber keineswegs Pflicht ist.

Kopftuch bei Freizeitaktivitäten

Ein Sportcenter hatte das Kopftuchverbot in seine Hausordnung aufgenommen.

Das Gericht erster Instanz in Brüssel urteilte im Februar 2020 über diesen Fall. Das Gericht kam zu dem Schluss, dass eine mittelbare Unterscheidung, aber keine Diskriminierung vorliegt, weil die Hausordnung das Kriterium der Angemessenheit erfüllt.

Im September 2020 urteilte das Gericht erster Instanz in Lüttich über eine Klage von zwei Frauen, die Kopftuch tragen. Zuvor hatten sie problemlos ein Sportcenter genutzt, wurden aber plötzlich angesprochen, weil ihr Verhalten gegen die Hausordnung verstoße, wie man behauptete. Die Klage wurde allerdings für unzulässig erklärt, weil die betroffenen Personen keine hinreichenden Beweise für eine Diskriminierung vorbrachten und keine Wiederholungsgefahr besteht.

4.4 | Religiöse oder weltanschauliche Symbole bei gewählten Mandatsträgern

Unia formulierte eine Empfehlung, nachdem wiederholt Fragen zum Verbot offen getragener religiöser oder weltanschaulicher Symbole bei gewählten Mandatsträgern in Beratungsorganen verschiedener Ebenen, wie Parlamenten, Provinzialräten und Gemeinderäten, bei uns eingegangen waren.

Gewählte Mandatsträger sind Volksvertreter. Sie haben bei den betreffenden Wahlen genügend Bürgerstimmen erhalten, ob sie nun religiöse beziehungsweise weltanschauliche Symbole trugen oder nicht. Außerdem gehört es zu ihrer Funktion, eine Meinung zu sozialen Fragen zu haben und ihre Verbundenheit mit einer bestimmten politischen, weltanschaulichen oder religiösen Strömung zu zeigen.

Da gewählte Mandatsträger ein hohes Maß an Meinungsfreiheit genießen (natürlich stets innerhalb gewisser Grenzen, also nicht Volksverhetzung oder Ähnliches), ist es wichtig und wesentlich, dass sie die Freiheit haben, ihre religiöse oder

weltanschauliche Überzeugung zu äußern. Dies können sie zum Beispiel durch ihre Kleidung bekunden.

➤ Den vollständigen Wortlaut der Empfehlung und die Analyse finden Sie auf unia.be in der Rubrik Empfehlungen (auf Französisch und Niederländisch).

5. Sexuelle Orientierung

5.1 | Zeit für eine neue Politik

Jedes Jahr gehen zahlreiche Meldungen wegen LGBTQI+-Feindlichkeit oder Gaybashing bei Unia ein. Wir prüfen diese Informationen, eröffnen Fälle, beraten die Opfer und geben Entscheidungsträgern aller Ebenen Empfehlungen. Personen der LGBTQI+-Community erleben überdurchschnittlich oft Ungleichbehandlungen, Diskriminierungen und verbale oder körperliche Gewalt. Um diese Probleme näher zu erfassen, arbeitet Unia mit verschiedenen Partnern zusammen, wie lokalen Behörden und zivilgesellschaftlichen Organisationen. Diese Kooperation dient außerdem dazu, Unia zu größerer Bekanntheit in dieser Zielgruppe zu verhelfen und gegen Gewalt und Diskriminierung vorzugehen.

2019 ist der interföderale Aktionsplan gegen Diskriminierung und Gewalt gegenüber LGBTQI+-Personen abgelaufen. Wir ersuchen die heutigen Regierungen, diesen Aktionsplan zu bewerten und einen neuen interföderalen Aktionsplan auszuarbeiten, mit einem zusätzlichen Augenmerk für die lokale Ebene und für besonders benachteiligte Gruppen.

Außerdem bedarf es einer intensiveren wissenschaftlichen Forschung und konsequenterer Strafen für Hassdelikte gegen LGBTQI+-Personen, indem man die Meldungsquote verbessert. Um Letzteres zu erreichen, plädiert Unia für eine Revision von Artikel 150 der Verfassung (siehe auch 7.2. Hassbotschaften im Internet).

Equal.brussels, der öffentliche Dienst für Chancengleichheit in der Region Brüssel-Hauptstadt, hat den Brüsseler „SOGI-Plan“ (*sexual orientation and gender identity*) 2020 bewertet. Unia war Mitglied des Begleitausschusses. 2021 wird ein neuer SOGI-Plan in Kraft treten, der auch die Intersektionalität gebührend beachtet, um die am stärksten benachteiligten und am wenigsten sichtbaren Gruppen zu erreichen.

5.2 | Zusammenarbeitsabkommen mit çavaria



Unia hat 2020 erstmals ein offizielles Zusammenarbeitsabkommen

mit çavaria abgeschlossen, dem flämischen Dachverband von über 120 LGBTQI+-Vereinigungen. Bereits zuvor, im Jahr 2019, hatte Unia ein Zusammenarbeitsabkommen mit den LGBTQI+-Kontakt- und Beratungsstellen „Maisons Arc-en-Ciel“ in der Wallonie unterzeichnet.

Unia und çavaria werden nach bester Möglichkeit Informationen austauschen, die zur Bekämpfung von Diskriminierung, Hassbotschaften und Hassdelikten beitragen können. Das Abkommen ermöglicht zudem gemeinsame Informationskampagnen und Stellungnahmen.



Lumi, die gebührenfreie Hotline von çavaria, bietet Hilfe und nimmt Meldungen zu Diskriminierungsfällen entgegen. Sie wird ihre Zielgruppe nun auch näher über die Arbeitsweise und Dienstleistungen von Unia informieren.

Das Zusammenarbeitsabkommen mit çavaria und alle weiteren Zusammenarbeitsabkommen stehen zur Einsicht auf unia.be in der Rubrik „Über Unia“ (auf Französisch oder Niederländisch).



Außergerichtliche Lösung: Gemeinde darf gleichgeschlechtliche Eltern nicht diskriminieren

Eine Gemeinde hatte sich geweigert, die Nachnamen beider Mütter auf dem Personalausweis ihres Sohnes aufzuführen, obwohl die eine Mutter das Kind geboren und die andere das Kind anerkannt hat. Nach Einschaltung von Unia hat die Gemeinde begriffen, dass dies eine Diskriminierung darstellt. Seit 2014 können Eltern wählen, welchen Nachnamen ihr Kind tragen soll: den Namen eines Elternteils oder beider Elternteile. Dies gilt für alle Eltern. Die Gemeinde versprach, ihre Arbeitsweise zu ändern, und hat nun beide Nachnamen in den Personalausweis des Kindes aufgenommen.



Außergerichtliche Lösung: Gewerkschaft und Unia greifen gegen LGBTQI+-feindliches Mobbing am Arbeitsplatz durch

Ein Mann wurde bereits seit über einem Jahr wegen seiner sexuellen Orientierung von mehreren Kollegen und auch von seinem Vorgesetzten erniedrigt, ausgelacht und beleidigt. Dieses Mobbing beschränkte sich auch nicht auf den Arbeitsplatz, sondern setzte sich in den sozialen Medien fort. Der Arbeitgeber reagierte vollkommen unangemessen, als der Geschädigte ihm Dutzende Vorkommnisse meldete. Er bot nicht etwa eine Entschuldigung an, sondern stellte es als „Humor“ hin, woraufhin der Geschädigte gegen seinen Willen an einen Arbeitsplatz in einer anderen Niederlassung versetzt wurde.

Der Geschädigte berichtet: „Das Schlimmste war, in Anwesenheit von Kunden ausgelacht und gedemütigt zu werden. Wenn ich sagte, dass ich es jemandem melden würde, wurde ich nur ausgelacht, beleidigt und mit Entlassung bedroht. Ich hatte Angst, mit jemandem über das Mobbing zu sprechen. Ich fühlte mich ständig gestresst und unter Druck im beruflichen Alltag. Ich liebe meine Arbeit, aber ich ging schweren Mutes und mit düsteren Gedanken hin. Ich schlafe auch schlecht.“

Unia ist daraufhin zusammen mit der Gewerkschaft eingeschritten. Die Tatbestände waren nämlich derart gravierend, dass es einer entschiedenen Reaktion von Seiten des Arbeitgebers bedurfte. Auf Anregung des Geschädigten wurden bei den Verhandlungen folgende individuelle und strukturelle Maßnahmen vereinbart: Der Arbeitgeber erkennt an, dass LGBTQI+-feindliches Mobbing in einer seiner Niederlassungen stattgefunden hat, und zahlt den gesetzlich vorgeschriebenen Schadenersatz in Höhe von 6 Monaten Bruttolohn. Darüber hinaus müssen die Täter schriftlich um Entschuldigung bitten, eine Schulung in Antidiskriminierung absolvieren und eine persönliche Begleitung sowie eine offizielle schriftliche Abmahnung erhalten. Alle Mitarbeiter der Personalabteilung absolvierten die Online-Schulung von Unia in Antidiskriminierungsrecht, und es fand eine Sensibilisierungskampagne in allen Niederlassungen statt.

In einem anderen Fall wegen Mobbing am Arbeitsplatz ging es um eine Mitarbeiterin einer psychiatrischen Einrichtung. Sie wurde zum Opfer von LGBTQI+-feindlichem Verhalten seitens ihrer Kollegen. Die Gewerkschaften haben daraufhin ein Treffen mit Unia, der Einrichtungsleitung, dem Gefahrenverhütungsberater und der Frau selbst organisiert. Unia hat an geltendes Recht erinnert und sowohl präventive Maßnahmen als auch Maßnahmen zum Schutz des Wohlbefindens der Arbeitnehmerin am Arbeitsplatz gefordert. Damit fand die diskriminierende Situation ein Ende. Die Einrichtungsleitung bat die Mitarbeiterin um Entschuldigung und stellte einen Aktionsplan auf, um das Bewusstsein für diese Problematik zu schärfen, das Personal zu informieren und Diskriminierung am Arbeitsplatz zu verhindern.

Unia ist nicht für Tatbestände gegen Transgender-Personen und wegen Sexismus zuständig. Bei Meldungen zu solchen Fällen verweisen wir an das Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern und an die Genderkammer des flämischen Ombudsdienstes (soweit dies in den flämischen Zuständigkeitsbereich fällt).



LGBTQI+-feindliche Videos in den Social Media: Humor oder Aufstachelung zum Hass?

Im Juli 2020 hatte der User Fouzcous auf seinen Social-Media-Kanälen ein Video veröffentlicht, in dem er zufällige Passanten fragte, was sie tun würden, wenn ihr Freund oder ihre Freundin plötzlich schwul oder lesbisch würde. Die Montage zeigt eine Reihe respektloser, grober Äußerungen, die in der LGBTQI+-Community für Empörung sorgten. Unia vermutet, dass das Video die Grenzen der Meinungsfreiheit überschreitet und möglicherweise zu Hass und Gewalt gegen Schwule, Lesben und bisexuelle Menschen aufstachelt. Deshalb haben wir Klage bei der Staatsanwaltschaft in Gent eingereicht.

6. Sonstige Merkmale

6.1 | Gewerkschaftliche Überzeugung oder Angehörigkeit

Unia hat mehrere Meldungen wegen Kurzarbeit („zeitweilige Arbeitslosigkeit“) im Rahmen der Corona-Maßnahmen erhalten. Wir stellen fest, dass das System der Kurzarbeit missbraucht wird, um manche Arbeitnehmer gezielt vom Arbeitsplatz fernzuhalten, z. B. Arbeitnehmer mit Gewerkschaftsmandat oder nichtbelgischer Herkunft. Diese Meldungen erhielten wir von der Arbeitsinspektion für die Überwachung der Sozialgesetze.

6.2 | Politische Überzeugung

Internationale Konflikte sind oft Ursache für Hass zwischen einzelnen Bevölkerungsgruppen im Inland. Nach dem misslungenen Putschversuch 2016 erhitzen sich die Gemüter zwischen Anhängern des türkischen Präsidenten Recep Tayyip Erdoğan und seines politischen Gegners Fethullah Gülen.

Auch die Gülen-Bewegung in unserem Land und der Dachverband VoG Fedactio waren Opfer eines anhaltenden Klimas von Hass und Gewalt. Auf Facebook gerieten Mitglieder der Bewegung ins Fadenkreuz, und es erging der Aufruf, Gebäude der VoG Fedactio in Brand zu stecken. Die Posts verfehlten ihr Ziel nicht. So wurden an einem Gebäude der Organisation in Gent Graffiti aufgesprüht und Fenster eingeworfen. 2016 ging die VoG Fedactio als Zivilpartei vor Gericht. Unia reichte am 16. Februar 2017, ebenfalls als Zivilpartei in dieser Sache, eine zusätzliche Klage wegen der gravierenden Tatbestände ein.

Das Korrektionalgericht Gent hat das Urteil in dem Verfahren um die VoG Fedactio am 16. November verkündet. Ungeöhnlich an dieser Rechtssache ist, dass es um das Merkmal der politischen Überzeugung ging. Das Gericht kam in seinem Urteil zu dem Schluss, dass mehrere Täter aus Hass, Verachtung oder Feindseligkeit gegenüber Anhängern der Gülen-Bewegung gehandelt haben. Da die Hassrede und der Aufruf zu Gewalt gegen die Gülen-Bewegung nicht rassistisch begründet waren, sondern eher durch politische Überzeugung, Glaube oder Weltanschauung, greift die Ausnahme von Artikel 150 der Verfassung hier nicht.¹²

¹² Artikel 150 der Verfassung besagt Folgendes: Das Geschworenengericht wird für alle Kriminalsachen sowie für politische Delikte und Pressedelikte eingesetzt, außer für Pressedelikte, denen Rassismus oder Xenophobie zugrunde liegt. In der Praxis werden Pressedelikte aber nicht vom Assisenhof verfolgt, sodass die Täter sozusagen strafrechtlich immun sind.

7. Hassbotschaften und Hassdelikte

7.1 | Krisen und Sündenböcke

Die Corona-Krise hat bestehende Spannungen in der Gesellschaft noch verschärft. Leider ist es oft so, dass Menschen in Krisensituationen einen Sündenbock suchen. Sogleich wurden bestimmte Bevölkerungsgruppen als „Schuldige“ für die Ausbreitung des Coronavirus ausgemacht. In den sozialen Medien grassierten mehrere Verschwörungstheorien, denen zufolge Juden oder Israel das Virus entwickelt hätten. Die Vorsitzenden der beiden Moscheen in Antwerpen reichten Klage gegen Tom van Grieken ein, den Vorsitzenden der Partei Vlaams Belang, nachdem dieser erklärt hatte, dass die Muslimgemeinde für den Anstieg der Corona-Fälle in der Stadt verantwortlich sei. Vor allem zu Beginn der Epidemie war außerdem zu beobachten, dass die Feindseligkeit gegenüber asiatisch aussehenden Personen zunahm und sich teilweise in verbaler, manchmal sogar körperlicher Gewalt äußerte.

Durch die Corona-Schutzmaßnahmen waren die Menschen öfter zuhause, was mancherorts für Spannungen mit den Nachbarn sorgte. Bei Nachbarschaftsstreitigkeiten leitet Unia die Betroffenen gewöhnlich an besser geeignete Streitschlichtungsinstanzen weiter, zum Beispiel an die eigens hierfür eingerichteten „Burenbemiddeling“-Stellen oder die lokale Polizei. Nur wenn die Tatbestände besonders gravierend sind, beispielsweise bei schwerer Körperverletzung, unternimmt Unia weitere Schritte, die über die reine Information und Beratung hinausgehen. Im Fall von hassmotivierten Konflikten (z. B. aus Rassismus oder Homophobie) setzen wir uns mit dem Referenzmagistraten in Verbindung oder treten dem Gerichtsverfahren als Zivilpartei bei. Wir stellen aber auch fest, dass die Melder solche Streitigkeiten nicht auf die Spitze treiben wollen, damit das Leben in der Nachbarschaft nicht noch schwerer zu ertragen ist.



Auszug aus den VRT-Nachrichten, 30. August 2020.

Auffallend ist auch, dass es 2020 trotz des allgemeinen Versammlungsverbots zu mehreren Protestmärschen rechtsextremer Gesinnung kam, wie etwa in Ostende und Puurs. Über die sozialen Medien können die Anstifter kurzerhand

zu solchen Aktionen aufrufen und bestimmte Personen oder Gruppen ins Visier nehmen.

Viele scheuen sich kaum noch, offen rechtsextreme, neo-nazistische oder antisemitische Sympathien zu bekunden.

7.2 | Hassbotschaften im Internet

Auch 2020 eröffneten wir zahlreiche Fälle (348) wegen Äußerungen in den Social Media, vor allem auf Twitter und Facebook. Diese Social-Media-Plattformen unternehmen auch selbst zunehmend Schritte gegen die Verbreitung von Hass und *Fake News*. Unia ermutigt die Melder daher, inakzeptable Äußerungen und Bilder bei diesen Plattformen zu melden. In bestimmten Fällen fordern wir auch selbst die Löschung bestimmter Posts an. Unia kann jedoch nicht die Löschung eines ganzen Accounts anfordern. Die Social-Media-Plattformen sind unabhängige Unternehmen und können ihrerseits bestimmte Accounts vorübergehend sperren oder endgültig löschen. Dies geschieht nach ihrem eigenen Ermessen, wobei ihre Arbeitsweise nicht immer transparent oder regelkonform mit der belgischen Gesetzgebung ist. Twitter und Instagram beispielsweise (Letzteres gehört zu Facebook) haben rechts-extreme Accounts gelöscht. Allgemein ist festzustellen, dass sich rechtsextreme Gruppen auf weniger bekannte Plattformen zurückziehen, wie VK, Parler, Discord oder Telegram.



Hassbotschaften sogar auf den Social-Media-Kanälen von Unia

Unia betreibt Social-Media-Seiten in 4 sozialen Netzwerken (Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn). Darin werben wir für unsere Angebote und stellen unsere Kompetenzen vor. Wir teilen dort auch Mitteilungen unserer Partner, um unseren Zusammenhalt zu stärken, und verbreiten inspirierende Publikationen für eine inklusivere Gesellschaft.

Unia unterstützt die Meinungsfreiheit der Internetnutzer und regt konstruktive Debatten an, damit die Internetnutzer einander besser verstehen. Dafür erntet Unia auch hin und wieder Hassbotschaften als Reaktion auf bestimmte Veröffentlichungen. Wenn wir solche Posts lesen, gelten bei uns klare Regeln. Diese Regeln stehen in unserer Hausordnung. So löschen oder verbergen wir systematisch alle Posts, die zu Hass aufstacheln, beleidigen, Unwahrheiten verbreiten oder eine Bedrohung darstellen.

Verfassungsänderung nötig, um Hassbotschaften konsequenter zu bestrafen

Artikel 150 der Verfassung schützt die Meinungsfreiheit der Presse. Um ein vermutliches Pressedelikt zu verfolgen, muss daher ein Geschworenengericht gebildet werden. Dies hat zur Folge, dass Pressedelikte, darunter auch Online-Hassbotschaften, in der Praxis nur selten verfolgt werden. Um das Antirassismogesetz in seiner Anwendung zu stärken, wurde Artikel 150 der Verfassung im Jahr 1999 abgeändert. Pressedelikte, die rassistisch oder fremdenfeindlich motiviert sind, können seither vor dem Korrekionalgericht verfolgt werden. Seit dieser Revision hat sich die Welt aber grundlegend verändert. So ist die Zahl der Hassbotschaften aufgrund anderer geschützter Merkmale durch die Social Media explosionsartig gestiegen.

Unia plädiert bereits seit Jahren dafür, alle Hassdelikte in einheitlicher Weise zu verfolgen. Den Opfern von Hassbotschaften ist nämlich nur schwerlich zu erklären, warum ein Video verfolgt werden kann, eine schriftliche Hassbotschaft aber nicht. Oder warum ein rassistischer Tweet bestraft werden kann und ein schwulenfeindlicher Post auf Facebook ohne Folgen bleibt. 2020 haben mehrere Gerichtsverfahren vor Augen geführt, wie dringend notwendig eine Verfassungsänderung ist, unter anderem das Verfahren um die Gülen-Bewegung, bei dem es um das Merkmal der politischen Überzeugung ging.

Am 8. Juli 2020 war die Unia-Direktion zu Gast in der Abgeordnetenversammlung, um diesem Appell an den Verfassungsrevisionsausschuss Nachdruck zu verleihen. Am 4. November 2020 kündigte der neue Justizminister Vincent Van Quickenborne in seiner politischen Erklärung an, dass die ungleiche Verfolgung verschiedener Arten von Hassdelikten vereinheitlicht werden muss.



Richter bestraft Fake News in Social Media

Ein Mann betrieb unter verschiedenen Pseudonymen mehrere Profile in den sozialen Medien, über die er diskriminierende und stigmatisierende Posts über Juden, Schwarze Menschen und Muslime veröffentlichte. So verbreitete er auch Fake News über ein Schaf, das angeblich in der Nähe einer Flüchtlingsunterkunft gequält und geschlachtet wurde.

Das Korrektionalgericht Kortrijk verurteilte den Mann am 3. Juni 2020 zu einer Haftstrafe von 2 Monaten (zur Bewährung auf 3 Jahre ausgesetzt) und zu einer Geldstrafe wegen Aufstachelung zum Hass. Unia war dem Verfahren als Zivilpartei beigetreten und erhielt 500 Euro Schadenersatz. Wir begrüßen dieses Urteil, weil es zum ersten Mal klarstellt, dass die Verbreitung von Fake News unter einem Pseudonym kraft des Antirassismogesetzes eine Strafe nach sich ziehen kann. Das Urteil verdeutlicht außerdem, dass Betreiber von Facebook-Seiten für den Inhalt ihrer Seiten haften.

Untersuchung zur Analyse politischer Aussagen: die Sache mit der Hundepfeifen-Politik (dog whistle)

DForscher der Freien Universität Brüssel (VUB) und der UCLouvain haben im Auftrag von Unia Social Media Botschaften mehrerer Politiker, dazu der sieben größten Parteien und auch einiger Influencer aus dem französisch- und niederländischsprachigen Landesteil während der Wahlen analysiert. Die Untersuchungsergebnisse helfen uns, das Phänomen des Online-Hasses besser zu verstehen und entsprechend unserem Auftrag gezielt zu bekämpfen. Unia will diese Untersuchung nutzen, um entsprechende Projekte und Untersuchungen zu unterstützen und bestimmte Zielgruppen zu schulen, die sich mit dieser Art von Aussagen beschäftigen: Polizei, Medien und Lehrkräfte.

Die Forscher nahmen 3.121 Facebook-Posts und 24.764 Tweets von 35 Accounts unter die Lupe. Hierbei zeigte sich, dass 95 Facebook-Posts und 102 Tweets in eine Grauzone fielen, d. h. sie sind zwar verletzend oder pauschal verurteilend, aber nicht strafbar. Den Großteil dieser Posts und Tweets hatte die Partei Vlaams Belang oder einer ihrer Mandatsträger veröffentlicht. Manche stammten auch aus dem Umfeld der N-VA, der Parti Populaire und von einem sozialistischen Mandatsträger. Die Posts und Tweets in der Grauzone zwischen Meinungsäußerung und gehässigem Sprachgebrauch haben einen diskriminierenden Unterton und sind allesamt Ausdruck von indirekt und implizit stigmatisierender Kommunikation bestimmter Gruppen.

Durch den Gebrauch gewisser Stilmittel und Methoden wird ein ganz bestimmtes Publikum angesprochen und in seiner Überzeugung bestärkt. Eine dieser Methoden ist die sogenannte dog whistle, also „Hundepfeifen-Politik“. Sie besteht darin, dass bestimmte Worte gewählt werden, die für Menschen, die mit dem Jargon vertraut sind, eine ganz besondere Bedeutung bekommen. Sozusagen hören nur sie die Hundepfeife. Der Verfasser kann so stets behaupten, dass dieser Sprachgebrauch im übertragenen Sinn oder als Humor zu verstehen ist, um jede Schuld wegen verletzender Äußerungen von sich zu weisen.

Hier ein konkretes Beispiel aus der Untersuchung. Am 1. Februar 2019 erschien unter dem offiziellen Account der Partei Vlaams Belang folgender Tweet (hier in deutscher Übersetzung aus dem Niederländischen):

„Wer glaubt, dass dies ein Einzelfall ist, der täuscht sich. Eine der nachteiligen Folgen dieser Masseneinwanderung ist, dass unsere Mädchen immer öfter belästigt werden. Niemand spricht darüber, aber das ist die harte Realität. Es ist an der Zeit, unsere Frauen zu schützen!“¹³

Dieser Tweet ist ein Beispiel für eine Pauschalverurteilung. Der Artikel selbst handelt von einem einzelnen konkreten Fall, in dem ein Täter ausländischer Herkunft Gewalt gegen Frauen verübt hat, doch dem Verfasser des Tweets zufolge entspricht dies einem Muster. Diese Botschaft wird mithilfe gewisser Sprachelemente verstärkt. So beginnt er seinen Tweet mit „Wer denkt, dass ...“. Der Verfasser deutet damit an, dass es nur wenige Menschen geben könnte, die dies für einen Einzelfall halten. Diese (erfundenen) Personen sind somit naiv

13 Im Originalwortlaut: „Wie denkt dat dit een alleenstaand geval is, komt bedrogen uit. Eén v/d negatieve gevolgen v massa-immigratie is dat onze meisjes steeds vaker lastig worden gevallen. Niemand spreekt erover, maar het is harde realiteit. Tijd om onze vrouwen te beschermen!“ Der Tweet bezog sich auf folgenden Zeitungsartikel: <https://t.co/MwAcFkOCZc> [nieuwsartikel met als kop 'Man die 13 meisjes aanrandde op bus en tram gedwongen gerepatriëerd naar Bangladesh'] @vlbelang auf Twitter - <https://twitter.com/vlbelang/status/1091398540235079680>.

und werden dem Verfasser zufolge getäuscht. Dann spricht er davon, dass es nur „eine der nachteiligen Folgen“ ist, womit er andeutet, dass es mehrere nachteilige Folgen gibt. Welche es sonst noch sind, sagt er nicht. Das Wort „nachteilige“ ist überflüssig, verleiht seiner Ansicht aber Nachdruck. Den Grund für die Behauptung, dass „unsere Mädchen immer öfter belästigt werden“, sieht er in der „Masseneinwanderung“. Dieser Begriff wird nicht näher definiert oder erklärt. Dies soll zu verstehen geben, dass es allgemein bekannt und selbstverständlich ist. Die Verwendung des Possessivpronomens „unsere“ in diesem Tweet ist vielsagend. Die Mädchen und Frauen, um die es hier geht, sind „von uns“, wie hier klargestellt wird.

Unter dem offiziellen Account der Parti Populaire erschien am 6. Februar 2019 der folgende Post auf Facebook (hier in deutscher Übersetzung aus dem Französischen):

„In unserem Landesgebiet sollen 18.000 genitalverstümmelte Frauen leben, und 9.000 kleine Mädchen, denen dies auch eines Tages droht. Das ist das Vierfache von vor 10 Jahren. Und dann sagt man noch, dass Einwanderung eine kulturelle Bereicherung ist ...“ 🤔¹⁴

Auch in diesem Post, der sich auf einen Artikel auf rtbf.be über den Kampf der Brüsseler Regierung gegen weibliche Genitalverstümmelung bezieht, werden die Belange von Frauen mit Migration in Verbindung gebracht. Und auch hier bemüht man erfundene Personen („man“), die angeblich naiv genug sind, das zu glauben. Der Ton ist eindeutig ironisch, und auch das ist ein typisches Stilmittel in der Grauzone zwischen Meinungsäußerung und Aufstachelung zum Hass. In dieser Form erweckt die Äußerung einen einseitigen negativen Eindruck von bestimmten Gruppen und Tendenzen in der Gesellschaft, ohne direkt zu Hass aufzustacheln.

➤ Den vollständigen Wortlaut der Untersuchungsergebnisse finden Sie auf unia.be in der Rubrik Publikationen, auf Französisch und Niederländisch.

7.3 | Antisemitismus, Negationismus und Nazisymbolik

Bei Unia sind mehrere Meldungen wegen Personen eingegangen, die die Corona-Politik mit dem NS-Staat verglichen. So sind wir auf eine Online-Petition gegen die allgemeine Impf-

pflicht gegen Covid-19 gestoßen, in welcher als Illustration ein bearbeitetes Bild vom Konzentrationslager Auschwitz-Birkenau zu sehen war. In der Deutschsprachigen Gemeinschaft hatte sich eine Gruppe gegen die Maskenpflicht gebildet. Einige gingen so weit diese Maßnahmen unverhohlen mit den Maßnahmen des Nazi-Regimes zu vergleichen.

Die gesetzliche Definition von Negationismus ist die Leugnung, Verharmlosung, Rechtfertigung oder Billigung des während des zweiten Weltkrieges vom deutschen nationalsozialistischen Regime begangenen Völkermordes. Obwohl die meisten Veröffentlichungen in diesem Zusammenhang nicht strafbar sind, weil sie die gesetzliche Definition nicht erfüllen, ist Unia doch besorgt. Solche schamlosen Vergleiche schaffen nämlich ein Klima, in dem die Verharmlosung des Holocaust zunehmend normal erscheint.

Genau wie im Jahr 2019 sind auch 2020 bei Unia mehrere Meldungen wegen jüdischer Karikaturen und Stereotype beim Karnevalszug in Aalst am 23. Februar eingegangen. Unia hat diese Meldungen geprüft und Klage bei der Staatsanwaltschaft Dendermonde eingereicht, um untersuchen zu lassen, ob es sich um strafbare Tatbestände handelt.

Wir fordern weiterhin ein inklusives Karnevalsfest, das die Menschen verbindet, ohne zu polarisieren oder andere zu verletzen, ganz zu schweigen von strafbaren Karikaturen. Die Verantwortung, entsprechende Initiativen zu ergreifen, liegt bei den lokalen Behörden.

Der Hitlergruß, alles andere als eine Bagatelle

- Am 27. Februar 2018 starb der Slowake Jozef Chovanec an den Folgen eines gewalttätigen Polizeiübergriffs in einer Gewahrsamszelle in Charleroi. Die Videoaufnahmen von dem Vorfall sind 2020 geleakt und haben eine Welle der Entrüstung ausgelöst. Auf den Bildern ist unter anderem zu sehen, wie ein Polizeibediensteter den Hitlergruß zeigt. Unia ist dem Verfahren als Zivilpartei beigetreten.
- 2020 hat die Staatsanwaltschaft beschlossen, Gunnar Verreycken wegen Aufstachelung zu Hass und Gewalt und wegen Billigung des Völkermordes im zweiten Weltkrieg zu verfolgen. Verreycken zeigte im August 2019 den Hitlergruß vor einem Hakenkreuz an der Wand im Kasinosaal des Fort Breendonk, im Beisein von Mitgliedern der rechtsextremen Gruppierung Right Wing Resistance. Über die Social Media wurden mehrere Fotos von dem Hitlergruß verbreitet. Im Fort Breendonk hat das Nazi-Regime im zweiten Weltkrieg Tausende Menschen gefangen gehalten, ausgehungert und gefoltert. Unia, die Gemeinde Willebroek, die Menschenrechtsliga, die Konföderation politischer Gefangener und

14 Im Originalwortlaut: „Sur notre territoire, vivraient près de 18 000 femmes excisées, et près de 9000 petites filles qui courent le risque de l'être un jour. C'est quatre fois plus qu'il y a dix ans. Puisqu'on vous dit que l'immigration c'est de l'enrichissement culturel...“ 🤔

Familienmitglieder einiger Opfer in Breendonk sind dem Verfahren als Zivilpartei beigetreten.

- Im August 2020 wurde der Virologe Marc Van Ranst im Mechelner Bahnhof von einem Mann bedrängt, der den Hitlergruß zeigte.

Strafbar ist der Hitlergruß schon jetzt aufgrund des Antirassismusgesetzes (wegen Verbreitung von rassistischem Gedankengut und Aufstachelung zum Hass) und des Negationismusgesetzes. Die Bestrafung oder das Strafmaß hängt jedoch von dem Kontext und der Auslegung des Sachverhalts ab. Andere Symbole, wie Hakenkreuze, sind beispielsweise als Vandalismus strafbar.

Die erneute Verbreitung und Bagatellisierung von nationalsozialistischem Gedanken- und Bildgut hatten wir bereits im Unia-Jahresbericht 2019 mit großer Sorge angeprangert. Unia hält den aktuellen Rechtsrahmen schon jetzt für ausreichend, um gegen dieses Phänomen vorzugehen. Die Akteure von Polizei und Justiz müssen gezielt fortgebildet und hierfür sensibilisiert werden, insbesondere im Rahmen des Rundschreibens COL 13/2013. Sie müssen in der Lage sein, Zeichen, Symbole und Quellen zu erkennen und zu ermitteln, mit denen neonazistische Gruppierungen sich identifizieren. Bei bestimmten Täterprofilen sind alternative Maßnahmen in jedem Fall ein Ansatz, der näher verfolgt werden sollte, auch wenn es hier ausreichender Mittel bedarf, um Maßnahmen gezielt gegen derartige Straftaten zu entwickeln.



Erwähnenswerte Gerichtsverfahren

Fußballfan wegen jüdenfeindlicher Hassbotschaften verurteilt

Ein Fußballfan, und zudem Vorsitzender des Fanclubs Beerschot Wilrijk, rief auf Facebook dazu auf, bei dem Spiel am nächsten Tag ein umstrittenes Lied zu singen. Unter seinem Facebook-Post erschienen einige antisemitische Reaktionen über Hitler, über die „Jagd auf Juden“ und den Holocaust.

Das Korrekionalgericht Antwerpen setzte am 4. November 2020 ein Zeichen und stellte klar, dass solche antisemitischen Äußerungen inakzeptabel sind. Das Gericht sah die Tatbestände als erwiesen an und verurteilte den Beklagten zu einer Arbeitsstrafe von 50 Stunden. Der Richter sprach Unia einen vorläufigen Schadenersatz von 1 Euro wegen des erlittenen moralischen Schadens zu. Außerdem erhielt Unia 100 Euro wegen Sachschadens.

„Nazi-Haus“ in Keerbergen: Eigentümer verurteilt

Das Korrekionalgericht Löwen hat am 14. Juli 2020 einen Einwohner von Keerbergen wegen Verstößen gegen das Negationismus- und das Antirassismusgesetz verurteilt. Der Mann erhielt eine einjährige Haftstrafe sowie eine Geldstrafe in Höhe von 800 Euro. Unia war dem Verfahren als Zivilpartei beigetreten und erhielt 500 Euro Entschädigung. Der Mann muss zudem alle Nazi-Symbole und eingemauerten Nazi-Elemente entfernen.

Der verurteilte Mann bewundert Hitler und hatte sein Wohnhaus mit selbstgefertigten Hakenkreuzen, Fahnen und weiteren Nazi-Symbolen verunstaltet. In seinen Bäumen und am Briefkasten hatte er antisemitische Botschaften angebracht. Dies alles war von der Straße aus zu sehen. In den Medien wurde das Haus als „Nazi-Haus von Keerbergen“ bekannt. Vor laufenden Fernsehkameras zeigte der Mann sogar den Hitlergruß in seinem Vorgarten.

Bereits 2018 hatten empörte Nachbarn Meldung bei Unia erstattet. Unia reichte Klage ein, worauf die Staatsanwaltschaft den Mann wegen öffentlicher Aufstachelung zu Diskriminierung, Hass und/oder Gewalt und Billigung des während des zweiten Weltkrieges vom deutschen nationalsozialistischen Regime begangenen Völkermordes vorlud.

7.4 | Straftaten aus Hass als Motiv

Ein Hassdelikt ist eine Straftat (Brandstiftung, Sachbeschädigung, Körperverletzung, Nachstellung ...), die der Täter aus Hass verübt (d. h. Hass, Verachtung oder Feindseligkeit aufgrund eines geschützten Merkmals). Dem Täter geht es bei einem Hassdelikt oft darum, nicht nur eine einzelne Person, sondern eine ganze Bevölkerungsgruppe einzuschüchtern und zu kränken. Im Fall eines Hassdelikts kann und muss der Richter manchmal ein höheres Strafmaß ansetzen.

Derartige Delikte sprechen oft die Einbildungskraft gewisser Menschen an. Dementsprechend wurden 2020 gleich mehrere Hassdelikte in den Medien breitgetreten. So beispielsweise der Mord an dem Lütticher Mbye Wade, der in der Nacht vom 17. auf den 18. September durch Messerstiche ums Leben kam. Der 25-jährige Täter hatte anscheinend aus rassistischen und homophoben Motiven gehandelt. Unia forderte, den Fall auf das Hassmotiv zu prüfen, obwohl der Täter selbst homosexuelle Kontakte gepflegt hatte.

Ein weiterer Fall, der die Gemüter stark erhitze, war die handgreifliche Polizeikontrolle der Schwarzen deutschen EU-Abgeordneten Pierrette Herzberger-Fofana. Sie sah, wie zwei Schwarze Männer am Bahnhof Brüssel-Nord von der Polizei kontrolliert wurden, und fotografierte die Szene mit ihrem Smartphone. Daraufhin wurde sie selbst rüde von mehreren Polizeibediensteten festgenommen, die im Übrigen nicht glaubten, dass Frau Herzberger-Fofana Mitglied des Europäischen Parlaments ist. Der Zeitpunkt, nämlich eine Woche nach den belgischen Black-Lives-Matter-Demonstrationen, trug dazu bei, dass die Medien sich eingehend mit diesem Vorfall befassten. Sowohl Frau Herzberger-Fofana als auch Unia reichten Klage ein.

Untersuchung zur Unterberichterstattung und häufigen Verfahrenseinstellung bei Diskriminierungsdelikten

Hassdelikte bereiten der Politik, Justiz und Polizei schon seit Langem Sorgen. Dennoch ist festzustellen, dass die diesbezüglichen Verfahren in 75 % der Fälle eingestellt und gerichtlich nicht weiter verfolgt werden. Wir wissen auch, dass die Opfer von Hassdelikten manchmal zögern, konkrete Schritte zu unternehmen, um ihre Rechte einzufordern.

Bei Unia gehen immer mehr Meldungen wegen Hassdelikten ein, während die betreffenden Zahlen bei den Staatsanwaltschaften niedrig bleiben. Dabei hatte das Kollegium der Generalprokuratoren 2013 eine Richtlinie ausgegeben (COL 13/2013), damit Polizei und Magistratur Diskriminierungsdelikte als Priorität betrachten und Verfahrenseinstellungen

vermeiden. Diese Richtlinie stellte zudem einige Registrierungsvorschriften klar: Tatbestände, die unter das Antidiskriminierungsrecht fallen, und Tatbestände, die in gehässiger oder diskriminierender Absicht verübt werden, müssen unter einem bestimmten Code registriert werden.

Unia und die König-Baudouin-Stiftung haben eine eingehendere Untersuchung zu dieser Frage in Auftrag gegeben. Die Ergebnisse der Untersuchung wurden in zwei Berichten veröffentlicht:

- Das Nationale Institut für Kriminalistik und Kriminologie (NICC) hat die häufige Einstellung der Verfahren zu diskriminierenden Tatbeständen auf Ebene der Staatsanwaltschaften an Korrekionalgerichten untersucht. Der Bericht „Analyse eingestellter Fälle mit Straftatsvorwurf in Sachen Diskriminierungsrecht“ steht (in Französisch und Niederländisch) auf unia.be in der Rubrik Publikationen. Aus dieser Untersuchung geht hervor, dass Polizeibedienstete und Magistratur Mühe mit der Umsetzung der Richtlinien aus dem Rundschreiben COL13/2013 und mit der komplexen Rechtslage haben. Eine überraschende Feststellung ist auch, dass Magistrate sich oft die Frage stellen, ob der repressive, gerichtliche Weg wirklich der richtige Ansatz ist, um die Hass- und Diskriminierungsproblematik zu lösen. Hierzu bedarf es nämlich eines Umdenkens bei den Tätern. Auch Unia ist überzeugt, dass sich ein solches Umdenken eher durch Vermittlung und Sensibilisierung als durch Bestrafung erzielen lässt.
- Die König-Baudouin-Stiftung untersucht Meldungen zu diskriminierenden Tatbeständen, indem sie eingehende Interviews mit den Opfern von Hassdelikten führt. Der Bericht „Wie kann man Opfer von Hassdelikten gezielter bei der Bewältigung unterstützen?“ steht (in Französisch und Niederländisch) auf unia.be in der Rubrik Publikationen. Eine wichtige Feststellung in diesem Bericht ist die unzureichende Sach- und Fachkenntnis der Personen, die beruflich mit Opfern von Hassdelikten konfrontiert sind. Die ersten Ansprechpartner sind von entscheidender Bedeutung dafür, ob den Opfern wirklich geholfen wird und ob sie an die richtigen Stellen weitergeleitet werden.

Im Januar 2020 haben Unia und das IGF an dem zweitägigen *Workshop on hate crime in Belgium* der Fundamental Rights Agency (FRA) und des Office for Democratic Institutions Human Rights (ODIHR) teilgenommen, um die Registrierung von Hassdelikten zu verbessern. Dieser zweitägige Workshop lieferte einen Abschlussbericht („*Report from workshop on understanding and improving HC reporting and data collection in Belgium*“). Zudem wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, in der Unia und andere Akteure sich mit der technischen Formulierung der Empfehlungen dieses Berichts befassen. So ist es beispielsweise bisher technisch unmöglich, bei der Registrierung von Hassdelikten Mehrfachdiskriminierungen zu erfassen.

- Über die Arbeit von Unia bei diesen internationalen Institutionen lesen Sie Näheres in Kapitel 4: Förderung der Gleichheit auf allen Ebenen (in dem Abschnitt International stärker).

7.5 | Erwähnenswerte Gerichtsverfahren

Gravierender Fall von Rassismus im Bahnhof Aarschot hart bestraft

Am 26. August 2018 wurde im Bahnhof von Aarschot ein damals 15-jähriger Junge bei einem rassistischen Wortgefecht auf die Gleise gestoßen. In diesem Augenblick fuhr ein Zug aus Richtung Lüttich ein. Glücklicherweise gelang es dem Personal der SNCB/NMBS, den Zug noch rechtzeitig zu stoppen.

Der Löwener Strafrichter urteilte am 15. Juni 2020, dass die Täter aus einem rassistischen Motiv handelten. Die drei Beklagten wurden zu Haftstrafen ohne Bewährung von 9 Monaten bis zu 1 Jahr plus einer Geldstrafe von 400 Euro verurteilt. Unia war dem Verfahren, neben den Opfern, als Zivilpartei beigetreten. Einer der Verurteilten ist in Berufung gegangen.

Richter bestraft homophob motivierte Tat in Zele

Das Korrekionalgericht Dendermonde hat am 23. Juli 2020 einen Mann wegen *Gaybashing*s verurteilt. Der Beklagte, der in trunkenem Zustand einen homosexuellen Mann mit der Faust ins Gesicht geschlagen hatte, wurde zu 12 Monaten Haft auf 5 Jahre Bewährung verurteilt. Unia hat 100 Euro Schadenersatz erhalten.

Das Gericht hat der Feindseligkeit des Täters und dem Umstand, dass er das Opfer aufgrund seiner sexuellen Orientierung verachtete, bei dem Strafmaß resolut Rechnung getragen. Unia begrüßt, dass der Richter das homophobe Hassmotiv anerkannt und die Gewalt in dieser Form verurteilt hat. In der ursprünglichen Ladung fand das mögliche Hassmotiv noch keine Erwähnung. Unia ist dem Verfahren deshalb als Zivilpartei beigetreten und hat eine andere Wertung der Tatbestände beantragt, damit das Hassmotiv berücksichtigt wird.

Schwere Aggression im Straßenverkehr unter Anerkennung des Hassmotivs verurteilt

Das Antwerpener Korrekionalgericht hat am 2. November 2020 sein Urteil in einem Fall von schwerwiegender Verkehrsaggression aus rassistischem Motiv verkündet. Der Beklagte hatte im September 2019 zweimal gezielt mit seinem Wagen einen Mann angefahren, der mit seiner Frau unterwegs war.

Der aggressive Fahrer rief dem Ehepaar außerdem rassistische Bemerkungen zu, wie: „Macht euch zurück in euer Land“, worauf die Frau des Ehepaars entgegnete, dass sie hier geboren ist und auch hier bleiben wird. Darauf antwortete der Beklagte: „Gut, bleib nur, dann kannst du meine Wohnung putzen kommen. Das ist das Einzige, wozu du gut bist.“

Der Beklagte wurde von dem Gericht für schuldig befunden und zu 30 Monaten Haft sowie einer Geldstrafe von 1.600 Euro wegen vorsätzlicher Körperverletzung verurteilt. Unia hielt den Fall für gravierend genug, um dem Verfahren als Zivilpartei beizutreten.

Klares Signal des Richters nach Misshandlung und Diskriminierung durch Polizeibeamte









Das Antwerpener Korrekionalgericht hat am 23. Juni 2020 sein Urteil im Fall der sogenannten Bande von Mega Toby en Sproetje verkündet. Drei der Beklagten wurden für schuldig befunden und zu empfindlichen Haftstrafen verurteilt. Unia sieht in der Verurteilung genau das richtige Signal, denn die Tatbestände waren gravierend: Die Polizeibediensteten hatten ihren Opfern Geld und andere Besitzgegenstände gestohlen, sie körperlich und seelisch misshandelt und sie gedemütigt. Die angeblich verdächtigen Opfer wurden festgenommen und systematisch zu einem entlegenen Ort in der Nähe des Antwerpener Lobroekdok gebracht. Die Polizeibeamteten nahmen dabei gezielt Personen ohne Ausweisdokumente und homosexuelle Sexarbeiter ins Visier. Die Staatsanwaltschaft stellte bei den Beklagten einen „weitgehenden Sittenverfall“ fest.

Dieser Fall ist auch deshalb wichtig, weil es bisher kaum Rechtsprechungen zur Bestrafung von Diskriminierung durch (Polizei)beamte gibt.

Unia ist kraft ihres gesetzlichen Auftrags befugt, vor Gericht aufzutreten. Diesen Schritt unternehmen wir, wenn eine außergerichtliche Lösung nicht machbar ist, wenn der Fall auf einer soliden Beweislage ruht und gesellschaftlich von hoher Relevanz ist (im Rahmen der „Strategic Litigation“, also der strategischen Klageführung) oder wenn die Tatbestände besonders gravierend sind (zum Beispiel bei Hassdelikten).

Eine Verhandlung kann unter Umständen vor Gericht enden, wenn beispielsweise klare Hinweise auf eine Diskriminierung vorliegen und die Gegenpartei sich unaufrichtig verhält. Die folgende Liste zeigt die Mandate, die 2020 vom Unia-Verwaltungsrat erteilt wurden, um Fälle vor Gericht zu bringen. Wenn im Jahr 2020 oder Anfang 2021 ein Urteil in dem betreffenden Fall ergangen ist, erwähnen wir es hier.

	Grund für das Verfahren	Bereiche	Merkmale
 HASSELIKTE	Strafrechtlich Zwei lesbische Frauen wurden in Brüssel in der Nähe des Gare du Midi beschimpft. Der Täter gab einer der Frauen auch einen Tritt, sodass sie sich das Bein brach und monatelang arbeitsunfähig war.	 Gesellschaftsleben	Sexuelle Orientierung
	Strafrechtlich Ein Mann hatte im betrunkenen Zustand einen homosexuellen Mann beschimpft und mit der Faust ins Gesicht geschlagen. Der Täter wurde zu zwölf Monaten Freiheitsstrafe mit fünf Jahren Bewährung verurteilt (Korrekionalgericht Dendermonde, 23. Juli 2020).	 Gesellschaftsleben	Sexuelle Orientierung
	Strafrechtlich Zwei homosexuelle Männer gingen abends nach dem Ausgehen in Löwen eine Pita essen. Beim Verlassen des Lokals sagte einer der Beschäftigten zu einem der beiden, dieser sehe aber sehr „gay“ aus. Anschließend wurden beide Männer von Mitarbeitern des Lokals angegriffen. Das Gericht erkannte den niederen Beweggrund und verurteilte die Täter zu Freiheitsstrafen und Geldbußen. Der Umstand, dass die Täter betrunken waren, ist für den Tathergang unerheblich (Korrekionalgericht Löwen, 10. März 2021).	 Gesellschaftsleben	Sexuelle Orientierung
	Strafrechtlich 2018 stirbt der Slovake J. Chovanec an den Folgen gewaltsamen Eingreifens von Polizisten in einer Gefängniszelle in Charleroi. Die gefilmte Szene drang 2020 an die Öffentlichkeit und rief große Entrüstung hervor. Unter anderem ist zu sehen, wie eine Polizistin die Hand zum Hitlergruß hebt.	 Polizei & Justiz	Gesundheitszustand Behinderung Rassismus
	Strafrechtlich Zwei Jungen spielen im Schwimmbad von Sint-Niklaas Ball. Der Ball landet in der Nähe einer Frau, die sie mehrmals schlägt. Beide Kinder tragen Würgemale am Hals und stehen aufgrund der Ereignisse psychologisch unter Schock.	 Gesellschaftsleben	Rassismus
	Strafrechtlich Ein Mann mit dunkler Hautfarbe holt seinen Wagen in der Werkstatt ab. Es kommt zu einer Diskussion über den Preis und der Mann wird geschlagen. In Beisein der protokollierenden Polizisten kommt es auch noch zu rassistischen Beleidigungen. Das Gericht verurteilt zu Freiheitsstrafen mit Bewährung und Geldbußen (Korrekionalgericht Kortrijk, 22. Februar 2021).	 Gesellschaftsleben	Rassismus Körperliche Eigenschaften
 HASSBOTSCHAFTEN	Strafrechtlich Ein Mann postet auf sozialen Medien unter verschiedenen Namen diskriminierende und stigmatisierende Beiträge über Juden, Schwarze und Muslime und Fake News über ein Schaf, das in der Nähe eines Asylbewerberheims angeblich grausam gequält und getötet wurde. Der Mann wird zu einer Freiheitsstrafe von zwei Monaten (ausgesetzt für drei Jahre auf Bewährung) und einer Geldbuße in Höhe von 800 Euro verurteilt mit sofortiger Zahlung von 200 Euro. Unia erhält 500 Euro Schadensersatz (Korrekionalgericht Kortrijk, 3. Juni 2020).	 Medien & Internet	Rassismus Glaube & Weltanschauungen
	Strafrechtlich Am Vortag eines Fußballspiels veröffentlicht der Vorsitzende des Fanclubs von Beerschot Wilrijk antisemitische Parolen auf Facebook. Der Angeklagte wird zu 50 Stunden Arbeitsstrafe verurteilt (Korrekionalgericht Antwerpen, 4. November 2020).	 Gesellschaftsleben	Rassismus

	Grund für das Verfahren	Bereiche	Merkmale	
DISKRIMINIERUNG	Zivilrechtlich	Ein Arbeitssuchender osteuropäischer Herkunft vermutet von einem Unternehmen für Krankentransporte diskriminiert zu werden. Das Unternehmen und der Geschäftsführer werden zu einer vollstreckbaren Geldbuße in Höhe von 4000 Euro verurteilt (Korrektionalgericht Gent, 17. Februar 2021).	 Beschäftigung	Rassismus
	Zivilrechtlich	Die Antragstellerin ist Nachtschwester und wurde von ihrer Vorgesetzten aufgrund ihrer schwarzen Hautfarbe rassistisch beleidigt. Nachdem sie diesen Zwischenfall und andere diskriminierende Vorkommnisse gemeldet hatte, wurde sie entlassen.	 Beschäftigung	Rassismus
	Zivilrechtlich	Ein 57 Jahre alter Bewerber auf eine Arbeitsstelle kann die notwendige Befähigung nachweisen, wird aber von der Zeitarbeitsfirma „zurückgestellt“. Das Privatunternehmen, das die Stelle ausgeschrieben hat, teilt ihm mit, es suche ein „Juniorprofil“. Die föderale Aufsicht über die Sozialgesetze bestätigt diskriminierende Kriterien beim Auswahlverfahren.	 Beschäftigung	Alter
	Zivilrechtlich	Ein Krankenhaus weigert sich, einer schwangeren Gehörlosen die Anwesenheit eines flämischen Gebärdendolmetschers bei den Vorsorgeuntersuchungen und der Entbindung zu bezahlen. Anhand dieser Frage entwickelt das Krankenhaus eine Strategie, bei der das Krankenhaus künftig nur bei stationärer Aufnahme die Kosten für einen Videodolmetscher übernimmt. Das Krankenhaus weigert sich einzusehen, dass die persönliche Anwesenheit eines Gebärdendolmetschers bei ärztlichen Gesprächen unerlässlich ist, um gehörlose Patienten effizient zu betreuen.	 Gesundheit	Behinderung
	Zivilrechtlich	Ein Student möchte sich an einem Berufsbildungszentrum der Föderation Wallonien-Brüssel in medizinischem Sekretariat ausbilden lassen. Da die Kurse im ersten Stock stattfinden und er im Rollstuhl sitzt, erklärt sich die Schule bereit, eine Lösung zu finden. Sie macht ihm den Vorschlag, die Ausbildung im Fernunterricht zu folgen. Der Student legt gegen diese Entscheidung beim Studienbeirat Einspruch ein.	 Bildung	Behinderung
	Zivilrechtlich	Bei Erreichen ihrer Volljährigkeit hat eine junge Frau Anspruch auf ein Eingliederungseinkommen. Das ÖSHZ ihrer Gemeinde zieht davon über 400 Euro ab, was dem Betrag entspricht, den sie aufgrund ihrer Behinderung als erhöhtes Kindergeld erhalten hat. Ein Richter vertritt die Auffassung, dass der Königliche Erlass, auf den sich das ÖSHZ beruft, eine Diskriminierung zur Folge hat, die Feststellung der Ungesetzlichkeit aber nicht der rechtsprechenden Gewalt unterliegt. Die junge Frau hat gegen diesen Entscheid Berufung eingelegt (Arbeitsgericht Brüssel, 2. September 2020).	 Gesundheit	Behinderung
	Zivilrechtlich	Die V.O.G. Christliche Versammlung der Zeugen Jehovas betreibt gegenüber Mitgliedern, die die Religionsgemeinschaft verlassen, eine Politik der sozialen Ausschließung. Diese hat für die Betroffenen besonders negative Folgen. Die V.O.G. wurde daher wegen Anstiftung zu Diskriminierung und Hass gegenüber ehemaligen Glaubensanhängern zu einer Buße in Höhe von 96 000 Euro verurteilt (Gericht Erste Instanz Gent, 16. März 2021).	 Gesellschaftsleben	Glaube & Weltanschauung
	Zivilrechtlich	Ein Immobilienagent verweigerte einer Familie die Vermietung einer Wohnung unter dem Vorwand, diese sei bereits vermietet. Einige Tage danach befand sich die Anzeige jedoch immer noch im Internet und eine Verwandte der Familie konnte die Wohnung doch noch besichtigen. Ein Mitarbeiter der Immobilienagentur erklärte, die Familie sei abgewiesen worden, weil die Lautstärke ihrer Gebete die Nachbarn stören würde.	 Wohnen	Glaube & Weltanschauung Rassismus Vermögen



Kapitel 4

Förderung
der Gleichheit
auf allen Ebenen

Da Unia eine interföderale Einrichtung ist, sind wir auf allen Zuständigkeitsebenen in Belgien tätig. Darüber hinaus ist Unia Mitglied nationaler und internationaler Netzwerke zum Schutz der Menschenrechte. In diesem Kapitel informieren wir über die Arbeit von Unia auf jeder dieser Ebenen.

1. Unia, eine (inter) föderale Einrichtung

1.1 | Interföderal und unabhängig: ein Mehrwert für jeden

Interföderal bedeutet, dass Unia auf allen Ebenen befugt ist, die Chancengleichheit zu fördern und Diskriminierung zu bekämpfen. In einem komplexen Land wie Belgien ist dies besonders wichtig und wertvoll. Wenn ein Bürger nach Informationen sucht oder Opfer von Diskriminierung ist, kann er sich stets an Unia wenden, ohne erst herausfinden zu müssen, ob es sich um eine föderale, regionale oder gemeinschaftliche Angelegenheit handelt, beispielsweise dann, wenn es um Bildung oder Wohnen geht.

Der interföderale Charakter von Unia bringt einen großen Mehrwert. Die verschiedenen Regierungen in unserem Land können sich jeweils mit Unia konzertieren und gemeinsam mit uns an einer gezielten, kohärenten Politik arbeiten, selbstverständlich mit Rücksicht auf die Autonomie und die Befugnisse der betreffenden Verwaltungsebene. Am 19. Februar 2020 bewilligte der Konzertierungsausschuss die Einrichtung einer Ministerkonferenz gegen Rassismus. Diese soll einen interföderalen Aktionsplan gegen Rassismus ausarbeiten (siehe auch Kapitel 3 über Rassismus).

1.2 | Menschenrechtsplattform

Die Menschenrechtsplattform vereint belgische Einrichtungen, die ein Mandat zum Schutz der Menschenrechte haben. Die teilnehmenden Einrichtungen¹⁵ kooperieren seit Unterzeichnung des Zusammenarbeitsabkommens im Jahr 2015. Unia war von Anfang an Mitglied der Menschenrechtsplattform und hatte 2020 den Vorsitz inne.

Die Einrichtungen kommen einmal im Monat im Senat zusammen. Sie sprechen sich über Angelegenheiten ab, die von öffentlichem Interesse sind, wie die Publikation von Parallelberichten im Rahmen der regelmäßigen Berichterstattungen über die Menschenrechte und die Corona-Maßnahmen. Darüber hinaus lädt die Plattform externe Experten ein, und die Teilnehmer tauschen Erfahrungen und Informationen aus.

2019 wurde das Gesetz zur Schaffung eines Föderalen Instituts für den Schutz und die Förderung der Menschenrechte verabschiedet. Unser Land steht bereits seit Jahren in der Kritik, unter anderem von Seiten der Vereinten Nationen, weil ein derartiges Organ immer noch fehlte. Seit September 2020 existiert nun das Föderale Menschenrechtsinstitut (FIRM). Unia freut sich darüber, dass das FIRM die Szene der Menschenrechtsinstitutionen jetzt bereichert.



¹⁵ Derzeitige Mitglieder der Menschenrechtsplattform: Unia, Myria, das IGFM, die Föderale Vermittlungskommission, die Datenschutzbehörde, der Vermittler für die Wallonie und die Französische Gemeinschaft, die Ombudsfrau der Deutschsprachigen Gemeinschaft, die Generalbeauftragten für die Rechte der Kinder (Kinderrechtencommissaris und Délégué général aux droits de l'enfant), die Nationale Kommission für die Rechte des Kindes (NKRK), der Dienst zur Bekämpfung von Armut, prekären Lebensumständen und sozialer Ausgrenzung, der Ständige Ausschuss I, der Ständige Ausschuss P, der Hohe Justizrat, der Zentrale Aufsichtsrat für das Gefängniswesen und seit 2020 das Föderale Menschenrechtsinstitut.

2. Unia, immer in der Nähe, im ganzen Land

Bürger und lokale Behörden können sich stets an die regionalen Kontaktstellen von Unia wenden, die über das gesamte Land verteilt sind. In diesem Abschnitt wollen wir uns kurz mit der Arbeit von Unia auf den verschiedenen Landesebenen befassen: in den Städten und Gemeinden, den Regionen und den Gemeinschaften. Nähere Informationen hierzu finden Sie in den eigenen regionalen Jahresberichten, die jährlich für Flandern und die Wallonie erscheinen.

2.1 | Flandern



Die lokalen Mitarbeiter sind unsere Botschafter: Sie tragen die Arbeit und Angebote von Unia an den Bürger und die kommunale Politik heran. Die lokalen Behörden in Flandern engagieren sich immer stärker für Chancengleichheit und können sich hierbei auf die Unterstützung und Kompetenz von Unia-Mitarbeiter(inn)en verlassen. Unia richtet den Fokus dazu auf die Städte und auf die Prioritäten, die sie in ihren Verwaltungsplänen setzen. 2020 hat Unia ihre Zusammenarbeitsabkommen mit elf flämischen „Zentrumsstädten“ verlängert (d. h. größere Städte mit zentraler Funktion für den jeweiligen Großraum in Flandern). Dabei haben wir die Zahl der physischen Kontaktstellen von 13 auf 5 konzentriert und über die flämischen Provinzen verteilt. Die Bürger können sich also nach wie vor an diese regionalen Außenstellen wenden, wenn sie Fragen haben, einen Fall melden wollen oder Unterstützung brauchen. Während des Lockdowns war dies natürlich nur digital möglich.

2.1.1 | Städtische Verwaltungspläne

2020 haben zahlreiche Stadtverwaltungen ihre Verwaltungspläne vorgestellt. Hierzu hatten sie auch regelmäßig Unia um Rat gebeten. In jeder Legislaturperiode bieten wir Unterstützung bei der Ausgestaltung der Initiativen, die sich aus den Verwaltungsplänen ergeben, und passen unsere Arbeit dabei gezielt an den lokalen Kontext an. Unia ist Partner zahlreicher lokaler Projekte, die sich beispielsweise mit der Opferbetreuung bei Hassdelikten, mit Praxistests auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt oder mit der Inklusion im Unterrichtswesen befassen.

Außerdem arbeiten wir eng mit mehreren Polizeizonen zusammen, zum Beispiel über Fortbildungen für die Polizeizone Antwerpen, *Lunch-Talks* für die Polizei Brugge oder die jährliche Beratung mit den Referenzbeamten für Hassdelikte (im Rahmen des Rundschreibens COL13/2013).



Diversität und Inklusion beim Stadtpersonal (Gent)

Im November hat die Stadt Gent ihren Verwaltungsplan zur Förderung der Inklusion und Diversität beim Stadtpersonal vorgestellt. Unia war sehr aktiv an der Ausarbeitung dieses Plans beteiligt. Der Verwaltungsplan umfasst ein zusammenhängendes Maßnahmenpaket, von der Anwerbung und Auswahl des Personals über die Unterstützung eines jeden Einzelnen, der bereits dort arbeitet, bis hin zur Überwachung und Bewertung des Ansatzes.

Die Stadt möchte damit erreichen, dass ihr Personal ein Spiegelbild der Genter Bevölkerung in all ihrer Diversität ist. Der Ansatz ist intersektional, d. h. mit einem besonderen Augenmerk auf die Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Merkmalen einer Person, zum Beispiel Geschlecht, Bildungsstand, Herkunft usw. Diese Merkmale machen uns Menschen einzigartig, doch die Überschneidung gewisser Merkmale kann auch dazu führen, dass eine Person stärker gefährdet ist für Ausgrenzung oder Diskriminierung.



Positive Aktion? Natürlich!

Eine bestimmte Maßnahme in Gent warf Fragen auf: die Maßnahme zur „positiven Aktion“. Unia ist schon lange überzeugt, dass dies ein sinnvolles Instrument sein kann, um gegen die Untervertretung bestimmter Gruppen auf dem Arbeitsmarkt vorzugehen.

Die Stadt Gent will eine ausgewogenere Personalpolitik erzielen und hierzu am Ende eines Anwerbungsverfahrens, wenn mehrere gleichwertige Kandidaten übrig bleiben, positiv einen Kandidaten oder eine Kandidatin aus einer Risikogruppe wählen.

Das System der positiven Aktion ist im europäischen, föderalen und flämischen Antidiskriminierungsrecht verankert. Auch lokale Behörden können sich hierauf berufen. Positive Aktionen sind an eine Reihe von Bedingungen geknüpft:

- Es muss sich um eine nachweislich untervertretene Personengruppe am Arbeitsplatz handeln, wobei dies anhand konkreter Statistiken erwiesen sein muss.
- Die positiven Aktionen beziehen sich einzig und allein auf Risikogruppen.
- Die Aktionen sind befristet.
- Die Rechte der anderen Personen werden nicht grundlos beschnitten.

Eine positive Aktion ist also keine „positive Diskriminierung“. Es ist nämlich nach wie vor verboten und diskriminierend, bestimmten Personen automatisch Vorrang zu geben oder die Kompetenzanforderungen nur für sie herabzusetzen. Hiervon jedoch ist in dem Aktionsplan der Stadt Gent keine Rede.

2.1.2 | Fortbildungsnetz stärkt die lokale Chancengleichheitspolitik

Chancengleichheitsbeamte der großen flämischen Städte brauchten ein Fortbildungsnetz, das ihnen die allgemeinen Themen der Chancengleichheit näher erläutert, wie LGBTQI, Gender, Behinderung, Zugänglichkeit und Diskriminierungsbekämpfung. Die flämische ‚Agentschap Binnenlands Bestuur‘ (ABB - Flämische Agentur für Binnenverwaltung) startete daher im Jahr 2019 ein Fortbildungsnetz für lokale Beamte gezielt zum Thema Chancengleichheit. 2020 übernahm Unia die logistische Unterstützung dieses Fortbildungsnetzes.

In der ersten Fortbildungssitzung am 6. Februar 2020 ging es um die Intersektionalität zwischen LGBTQI und ethnischer Herkunft. Im September gab Unia in einem digitalen Meeting Erläuterungen über die lokale Diversitätspolitik und die Messung ihrer Auswirkungen. Wir stellen fest, dass lokale Behörden auf der Suche nach Instrumenten für eine erfolgreiche Politik und nach Indikatoren zur Messung und Bewertung dieser komplexen Materie sind. Viele Politiker geraten dabei ins Stolpern, weil sie (in guter Absicht) gleich mit einer Maßnahme oder Kampagne beginnen, ohne erst die Probleme zu analysieren. Eine zielführende Kommunalpolitik sollte daher von einer fundierten Analyse ausgehen. Erst danach sollte man sich mit den Lösungsmöglichkeiten befassen, die sich dann in Form von Maßnahmen und Interventionen umsetzen lassen.

2.1.3 | Gemeinsam mit Wonen Vlaanderen gegen die Diskriminierung von Mietern

Der Aktionsplan „Antidiskriminierungspolitik auf dem privaten Wohnungsmarkt“ (ndl.: antidiscriminatiebeleid op de private huurmarkt) der flämischen Regierung setzt auf niederschwelligere Meldemöglichkeiten für Bürger. Der Erlass der flämischen Regierung zur lokalen Wohnungspolitik schreibt zudem vor, dass alle Einwohner der Gemeinden, die einer interkommunalen Interessenvereinigung angeschlossen sind, ab dem 1. Januar 2021 Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt in einer entsprechenden Kontaktstelle („meldpunt discriminatie“) melden können. Besteht bei einer Meldung der Verdacht auf Diskriminierung, wird der Fall zur Bearbeitung an Unia weitergeleitet.

2020 hat Unia gemeinsam mit Wonen Vlaanderen mehrere Fortbildungen über geltendes Antidiskriminierungs- und Antirassismusrrecht erteilt.

➤ Näheres über die Zusammenarbeit zwischen Unia und Wonen Vlaanderen findet sich in Kapitel 2: Gleichberechtigung fördern, im Abschnitt Wohnen.

2.1.4 | Lokale Behörden im Kampf gegen Rassismus und Diskriminierung stärken

Gemeinsam mit dem flämischen Städte- und Gemeindeverband VVSG organisieren wir bereits seit Jahren die Fortbildung „Hallo, is dit discriminatie?“ (Hallo, ist das Diskriminierung?) über die Gesetzgebung hierzu und die Reaktionsmöglichkeiten auf diskriminierende Äußerungen. Diese Fortbildung richtet sich an Kontaktpersonen, Schalterpersonal, ÖSHZ-Mitarbeiter, soziale Mietwohnungsbaugesellschaften, Integrationsbeauftragte Beamte oder solche, die kommunale Verwal-

tungsstrafen verhängen usw. Im Jahr 2020 konnte allerdings nur ein einziger Fortbildungstag stattfinden, in Aalst. Die Fortbildungen finden großen Zuspruch. Inzwischen haben wir an einem alternativen digitalen Format gearbeitet, um 2021 wieder mehr Sitzungen anbieten zu können.

Wir machen uns weiterhin für die regelmäßige Beratung und Zusammenarbeit mit Mitgliedern der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus (ECCAR) und mit regionalen Netzwerken stark. In diesem Zusammenhang setzen wir wie bisher auf Fortbildung, Begleitung und Mitarbeiterschulung, auf den Austausch von Erfahrungen und Sachkompetenz sowie auf Zusammenarbeit in Sachen Politik und Kommunikation.

2.2 | Wallonie



Aufgrund eines Abkommens mit der Wallonie betreibt Unia vier eigene regionale Kontaktstellen: in Mons und Lüttich und seit 2020 auch in Namur und Charleroi. Des Weiteren dürfen wir die Räumlichkeiten der Bürgerbüros „Espaces Wallonie“ benutzen, um Melder zu empfangen oder uns mit lokalen Partnern aus der gesamten Wallonie zu treffen. Durch die Zusammenarbeit mit den wallonischen Behörden können unsere lokalen Mitarbeiter Tätigkeiten vor Ort entfalten und näher am Bürger sein.

2.2.1 | Unia informiert ÖSHZ-Mitarbeiter über Diskriminierung

Der wallonische Städte- und Gemeindeverband UVCW gibt die Zeitschrift CPAS+ heraus, eine monatliche Ausgabe, die allen wallonischen ÖSHZ-Mitarbeitern als Arbeits- und Überlegungsinstrument dienen soll. Die Zeitschrift informiert über geltendes Recht, soziale Innovation und aktuelle Probleme. Unia und der UVCW haben beschlossen, das ÖSHZ-Personal mit dieser Zeitschrift über Diskriminierung aufzuklären. Der

erste Artikel erschien Anfang 2021 und befasste sich mit dem Thema Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt aufgrund des geschützten Merkmals „Vermögen“. Zusammen mit dem UVCW will Unia die Mitarbeiter der wallonischen Städte und Gemeinden in den kommenden Jahren weiter über Diskriminierung informieren.

2.2.2 | Gemeinsam mit SWL und AViQ für angemessene Vorkehrungen in Sozialwohnungen

Unia hat mehrere Meldungen wegen verweigerter angemessener Vorkehrungen in Sozialwohnungen erhalten. Wir haben uns daher mit der Société Wallonne du Logement (SWL) getroffen und den Rechtsrahmen zu angemessenen Vorkehrungen sowie die Hindernisse besprochen, mit denen Wohnungsbaugesellschaften und die SWL konfrontiert sind. Daraufhin wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, um Empfehlungen für die Behörden und die Wohnungsbaugesellschaften zu formulieren.

Am 23. September 2020 fand ein erstes Treffen zwischen Unia, der AViQ (wallonische Agentur für Lebensqualität) und der SWL statt. Dieses Meeting verlief sehr konstruktiv und hat allen Partnern einen besseren Einblick in die Probleme vermittelt, vor denen Personen mit Behinderung in Sozialwohnungen stehen können.

2.3 | Unia in der Deutschsprachigen Gemeinschaft

Unia ist auch für die Bürgerinnen und Bürger der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens da. Die Deutschsprachige Gemeinschaft ist keine Insel, sondern hat zahlreiche Berührungspunkte mit den anderen Gebietskörperschaften. So erhielt Unia im Jahr 2020 mehrere Meldungen aus dem deutschsprachigen Landesteil wegen Hassreden in den sozialen Medien. Auslöser waren die Corona-Maßnahmen. Auch die Nachrichten über selektive Polizeikontrollen und Black Lives Matter sorgten in der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Schlagzeilen. Eine Unia-Mitarbeiterin sprach hierüber mit einem Journalisten des deutschsprachigen Fernseh- und Rundfunksenders BRF.

Im Herbst 2020 nahm der Referenzpolizist der Polizeizeone Weser-Göhl (WESGO) an unserer Fortbildung im Rahmen des Rundschreibens COL13/2013 und der Thematik Hassdelikte teil. Wir freuen uns sehr, erneut einen deutschsprachigen Referenzpolizisten bei unseren Polizeifortbildungen begrüßen zu dürfen.

Unia war zudem Mitglied der Jury für den Inklusionspreis, einen Award für Arbeitgeber, die sich in besonderer Form für die Inklusion von Arbeitnehmern mit Behinderung einsetzen.

2.4 | Lokale Behörden setzen auf Praxistests, die Regierungen in Flandern und der Wallonie folgen

Die Behörden können bereits seit einiger Zeit Praxistests, *Mystery-Shopping* und *Mystery-Calls* nutzen, um Diskriminierungen zu erfassen und zu bekämpfen. 2020 haben wir festgestellt, dass nun deutlich mehr lokale Behörden mit diesen Instrumenten arbeiten. Sowohl auf dem Wohnungsmarkt als auch - und das ist neu - auf dem lokalen Arbeitsmarkt. Die lokalen Behörden greifen bei diesen Untersuchungen auf die Kompetenz von Unia und von professionellen Forschern zurück. Akademische Praxistests ziehen eine objektive Bilanz, haben aber keine direkten rechtlichen Konsequenzen für Arbeitgeber oder Immobilienmakler. Einige lokale Behörden arbeiten auch mit einer gezielten Politik an der Durchsetzung der geltenden Rechtsvorschriften. Im Prinzip kann die Praxis auf jedes geschützte Merkmal getestet werden, doch die meisten Praxistests suchen nach eventueller Diskriminierung aufgrund der Herkunft oder einer Behinderung.

Die lokalen Behörden spielen eine wichtige Rolle im Kampf gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. 2020 haben in Flandern gleich mehrere Städte, wie Löwen, Antwerpen und Mechelen, erstmals Praxistests durchgeführt. Dabei konnten sie auf die Sachkompetenz von Unia zurückgreifen.

2.4.1 | Städte inspirieren einander

- 2019 besuchten Mitarbeiter der Städte Lüttich und Namur die Stadt Gent, weil dort bereits seit 2015 auf dem privaten Mietwohnungsmarkt mit Praxistests gearbeitet wird, um Diskriminierung zu messen und zu bekämpfen. Nach diesem Besuch wurde 2020 eine Arbeitsgruppe gebildet, der inzwischen die Städte Lüttich, Namur, Verviers, Charleroi und Mons angehören. Unia regt auch die anderen wallonischen Städte an, sich von diesen Initiativen inspirieren zu lassen und an lokalen Projekten gegen Diskriminierung mitzuwirken.
- 2020 haben Forscher der VUB eine Untersuchung zu den Diskriminierungen durchgeführt, denen Personen ausländischer Herkunft bei der Wohnungssuche in vier großen wallonischen Städten (Namur, Mons, Lüttich und Charle-

roi) ausgesetzt sind. Die Forscher haben überprüft, ob ein Vermieter unterschiedlich auf die Besichtigungsanfragen von Mietinteressenten reagiert. Es meldeten sich jeweils zwei Interessenten, die nur 1 Merkmal voneinander unterscheidet: Der erste Interessent hatte einen marokkanisch klingenden Namen, der zweite einen belgisch klingenden Namen. Wenn der erste Interessent nicht eingeladen wird oder keine Antwort erhält und der zweite wohl, besteht die Vermutung, dass eine Diskriminierung aufgrund der Herkunft vorliegt.

Die Untersuchung der VUB ergab, dass Interessenten mit marokkanisch klingendem Namen in 28 % der Fälle in der Wallonie diskriminiert wurden gegenüber Interessenten mit belgisch klingendem Namen. Immobilienmakler diskriminieren deutlich seltener als Privateigentümer. Es gibt jedoch eindeutige Unterschiede zwischen den vier untersuchten Städten. Diese Informationen helfen den Stadtverwaltungen, gezielt gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt vorzugehen, beispielsweise durch Sensibilisierung der Eigentümer und Makler. Unia moderiert die Arbeitsgruppe mit den vier untersuchten Städten plus der Stadt Verviers. Aufgabe dieser Arbeitsgruppe ist es, lokale Maßnahmen hierfür auszuarbeiten.

Dass die Praxistests an sich eine positive Wirkung auf die Diskriminierungsstatistiken haben, zeigt sich auch an den Zahlen aus Gent. Der Anteil der Immobilienmakler, die (bewusst oder unbewusst) bei der ersten Anfrage eines Interessenten diskriminieren, ist von 26 % auf 10 % zurückgegangen.

2.4.2 | Städte inspirieren andere öffentliche Stellen

- Ende 2020 kündigte der wallonische Minister für das Wohnungswesen ein neues Dekret an, das den Einsatz von *Mystery-Clients* ermöglichen soll, um Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt aufzudecken.
- Die flämische Regierung tat sich schwerer mit den Praxistests. Sie bezeichnete allerdings einen Fachausschuss, um ein akademisches Monitoring-System zu entwickeln, das Diskriminierungen erfasst und gezielt sensibilisieren kann. Der Fachausschuss stellte im Dezember 2020 seinen Abschlussbericht vor und hielt darin Korrespondenztests als bestgeeignete Methode fest. Der flämische Minister für Chancengleichheit hat den lokalen Behörden die Vorreiterrolle überlassen, will sie aber unterstützen und das Monitoring-System gegebenenfalls auch in der eigenen flämischen Behörde anwenden. Die flämische Wirtschaftsministerin schließt Abkommen mit verschiedenen Sektoren ab, um Praxistests auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Diese Tests dienen dazu, die Lage zu erfassen und die Akteure auf Sektorebene zu sensibilisieren. Die Testergebnisse werden weder an Unia noch an eine andere Instanz weitergeleitet. Es gibt also keine rechtlichen Konsequenzen für Unternehmen oder Sektoren, die diskriminieren.

- Die Stadt Gent will noch einen Schritt weiter gehen, um gegen Diskriminierung auf dem lokalen Arbeitsmarkt vorzugehen. So hat die Stadt einen Beirat mit Unia, dem Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern (IGFM) und einem Forschungsinstitut gebildet, das akademische Praxistests auf Sektorebene unter objektiven und wissenschaftlichen Bedingungen ausführt.
 - Wenn der Test eine Diskriminierung aufdeckt, arbeitet der Beirat gemeinsam mit einer Dialoggruppe einen Lösungsvorschlag aus. Diese Dialoggruppe setzt sich aus zivilgesellschaftlichen Organisationen zusammen, wie der IN-Gent VoG, dem Minderheitsforum, der Plattform Praktijktesten Nu sowie den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen.
 - In der zweiten Phase werden diese akademischen Praxistests (auf Sektorebene) wiederholt, um zu untersuchen, ob der Lösungsansatz zu einem Rückgang der Diskriminierungszahlen führt. Stellt sich heraus, dass gewisse Arbeitgeber weiter diskriminieren, trotz wiederholter Tests auf Sektorebene? Dann kommt die Stadt Gent mit Unia und dem IGFM zusammen, um den richtigen Ansatz für Praxistests auf Ebene eines Arbeitgebers zu finden. Zur eventuellen gerichtlichen Verfolgung der Tests werden die Fälle in dieser Phase an Unia oder das IGFM weitergeleitet.

3. International stark präsent

International ist Unia in Verbindung mit den Vereinten Nationen, dem Europarat und der Europäischen Union tätig. Unia gehört außerdem zahlreichen internationalen Netzwerken an. So tritt Unia als Vermittler zwischen Belgien und den internationalen Instanzen zum Schutz der Menschenrechte auf.

3.1 | Vereinte Nationen

Die Generalversammlung der Vereinten Nationen hat die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte verabschiedet. Der Menschenrechtsrat wacht über die Achtung der Menschenrechte in den 193 UN-Mitgliedstaaten. Hierzu führt er eine allgemeine regelmäßige Überprüfung der Menschenrechte pro Mitgliedstaat durch.

3.1.1 | Unia überprüft in mehreren Berichten die Menschenrechtssituation in Belgien

Parallelbericht zur allgemeinen regelmäßigen Überprüfung: Raum für Verbesserung

2020 hat Unia ihren Parallelbericht zur allgemeinen regelmäßigen Überprüfung Belgiens veröffentlicht. Diese Aufgabe haben wir als nationale Menschenrechtsinstitution für Belgien (NMRI-B) im Hinblick auf die Überprüfung 2021 wahrgenommen. In diesem Bericht haben wir gemeinsam mit Myria und dem Dienst zur Bekämpfung von Armut, prekären Lebensumständen und sozialer Ausgrenzung unsere Feststellungen und Empfehlungen zusammengefasst.

Aus diesem Bericht geht hervor, dass Belgien zwar einen Teil seiner Pflichten erfüllt, aber noch einiges besser machen kann. So wurde beispielsweise noch immer kein Gesetz verabschiedet, um das Fakultativprotokoll zur UN-Konvention gegen die Folter (Optional Protocol to the Convention against Torture, OPCAT) in unserem Land umzusetzen. Belgien hat auch nur unzureichende Maßnahmen im Kampf gegen den Menschenhandel ergriffen. Hinzu kommt, dass die meisten sozialen Beihilfen nach wie vor unter der Armutsgrenze liegen. Die Beträge wurden nicht ausreichend angehoben, um ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen.

Unia hat die zivilgesellschaftlichen Organisationen gebeten, bei der Überprüfung Belgiens zu helfen. Hierzu haben wir ein praktisches Instrument für sie entwickelt, mit einer Übersicht der wichtigsten Daten und Dokumente. 17 Organisationen haben ihre Unterstützung zugesagt.

Parallelbericht (2020) zum UN-Sozialpakt („Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte“)



Zusätzlich zu unserem Parallelbericht war Unia im Februar 2020 bei der Belgien-Sitzung in Genf vertreten.

Im Februar 2020 haben Vertreter Belgiens in Genf den Dialog mit dem UN-Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte aufgenommen. Unia hat dazu als nationale Menschenrechtsinstitution (mit B-Status) einen Parallelbericht eingereicht. In diesem Bericht werden diverse Rechte überprüft, wie das Recht auf Wohnen, Beschäftigung, Bildung, Gesundheit und Nichtdiskriminierung. Auf der Grundlage des belgischen Länderberichts sowie der Parallel- und Alternativberichte formuliert der UN-Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte Empfehlungen an Belgien.

Unia fördert die Rechte von Menschen mit Behinderung

Belgien hat die UN-Behindertenrechtskonvention unterzeichnet, und Unia ist als unabhängige Instanz mit dem Schutz, der Förderung und der Umsetzung dieser Konvention in unserem Land beauftragt. In dieser Eigenschaft ist Unia auch an der Überprüfung der Rechte von Personen mit Behinderung in Belgien beteiligt. Zu diesem Mandat gehört unter anderem der Auftrag, dem UN-Ausschuss zu jeder Überprüfung Belgiens einen Länderbericht vorzulegen. Dieser Bericht nennt sich „Parallelbericht“. 2020 hat Unia eine Umfrage unter Personen mit Behinderung über die Achtung ihrer Rechte durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Umfrage liefern einen wertvollen Input für den Parallelbericht, den Unia 2021 verfassen wird.

➤ Näheres zu dieser Umfrage finden Sie in Kapitel 3 unter 2.2. Kaum Fortschritt im Kampf für die Rechte von Personen mit Behinderung.

Als unabhängige Institution wird Unia von einem Ausschuss unterstützt, der sich aus Organisationen für Personen mit Behinderung sowie aus Akademikern und Sozialpartnern zusammensetzt. 2020 hat sich dieser Ausschuss vor allem mit den Corona-Maßnahmen und ihren Auswirkungen auf Personen mit Behinderung befasst. Hierzu wurden zwei Arbeitsgruppen gebildet. Die erste beschäftigt sich mit den Merkmalen, die in der Pandemie als Kriterium dafür dienen, wer bei Krankenhauseinweisungen prioritär behandelt wird. Die zweite Arbeitsgruppe überprüft den Zugang zur Unterstützung von Senioren mit Behinderung (ab 65 Jahre) durch regionale Agenturen (VAPH, AViQ, PHARE).

➤ Eine Übersicht aller Berichte und Daten finden Sie auf unia.be in der Rubrik „Internationale Berichtserstattung“ im Abschnitt „Über Unia“.

3.2 | Europarat

3.2.1 | Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte

Das Ministerkomitee des Europarates wacht über die Umsetzung der Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte. NGOs und Menschenrechtsinstitutionen können sich diesbezüglich schriftlich an das Komitee wenden. Unia möchte auf folgende Entscheidungen des Europäischen Gerichts hinweisen.

- **Entscheidung im Fall Kaya:** Im Januar 2018 wurde ein Mann mit geistigen Problemen, der ein Messer bei sich hatte und damit drohte, sich selbst zu töten, von der Polizei erschossen. Vor dem Gerichtshof kamen der belgische Staat und die Witwe des Mannes zu einem Vergleich. Hierzu gehört es, eine interne Arbeitsgruppe bei der Polizei zu bilden, die eine andere Vorgehensweise der Polizei gegenüber Menschen in Krisensituationen ausarbeiten soll. Wir haben den belgischen Staat ersucht, Unia in diese Arbeitsgruppe aufzunehmen, damit sie ihre Kompetenz in den Rechten von Personen mit Behinderung einbringen kann.
- **Entscheidung im Fall Lachiri :** In dem Fall Lachiri gegen Belgien hatte ein belgischer Richter Frau Lachiri verboten, der Gerichtssitzung mit Kopftuch beizuwohnen. Der Richter berief sich dabei auf Artikel 759 des Gerichtsgesetzbuches: Demnach dürfen Zuhörer den Sitzungen nur „ohne Kopfbedeckung“ beiwohnen. Der Europäische Gerichtshof kam einstimmig zu dem Schluss, dass Belgien hiermit Artikel 9 der Europäischen Menschenrechtskonvention (Schutz der Religionsfreiheit) verletzt hat. Unia empfahl, diesen Artikel im Gerichtsgesetzbuch abzuändern. Nach mehreren Kontakten zwischen Unia, dem Europarat und der belgischen Regierung stimmte die Regierung schließlich zu. Die Gesetzesänderung ist allerdings noch nicht erfolgt.

3.2.2 | Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI)



Der Europarat besitzt ein unabhängiges Aufsichtsorgan für Menschenrechte, die **Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI)**, die regelmäßig Länderberichte veröffentlicht. Im Rahmen ihrer Befugnisse kann Unia Informationen zu diesen Berichten liefern, auch zu der Berichtserstattung über die UN-Antifolterkonvention. Im März 2020 veröffentlichte die ECRI ihren Bericht über Belgien.

Hier einige Empfehlungen der ECRI:

- ECRI empfiehlt den belgischen Behörden, alle möglichen Maßnahmen zu treffen, um darüber zu wachen, dass bei Entscheidungen in Bildungseinrichtungen über das dortige Tragen religiöser Symbole oder Kleidung das Rechtmäßigkeitsprinzip beachtet wird und keinerlei Form von Diskriminierung entsteht. Insbesondere bei erwachsenen Studierenden muss das Prinzip des neutralen Unterrichts in Einklang mit ihrem Recht auf Religionsfreiheit stehen.
- Unter Bezugnahme auf den Interföderalen Aktionsplan gegen Diskriminierung und Gewalt gegenüber LGBTI-Personen (2018-2019) und aufgrund der Überprüfung dessen im nachfolgenden Plan empfiehlt die ECRI den Behörden, dafür zu sorgen, dass alle Beteiligten in die Beratungen einbezogen werden, insbesondere die Zivilgesellschaft. Der nachfolgende interföderale Aktionsplan muss über die föderalen Ebenen hinausreichen. So muss er auch die Gemeinschaften und Regionen einbeziehen und zudem ein besonderes Augenmerk für die lokale Ebene haben.
- Die ECRI empfiehlt den Behörden, enger mit den Arbeitgebern zusammenzuarbeiten, um die Beschäftigungsaussichten von Einwanderern zu verbessern. Die Kommission verweist dabei auf die Allgemeine politische Empfehlung Nr. 14 zur Bekämpfung von Rassismus und Rassendiskriminierung am Arbeitsplatz. Sie enthält unter anderem wertvolle Beispiele für positive Aktionen, um den Zugang zur Beschäftigung für Migranten zu verbessern und Mechanismen zur Anerkennung von Diplomen einzuführen.

Els Keytsman, Direktorin von Unia, wurde von Belgien zum unabhängigen Mitglied der ECRI ernannt. Keytsman war 2020 auch Mitglied der Arbeitsgruppe Antisemitismus.

3.3 | Europäische Union

3.3.1 | Unia und Myria wachen über die Rechte europäischer Arbeitnehmer

Der Gerichtshof der Europäischen Union (auch Europäischer Gerichtshof genannt, kurz EuGH), wacht über die richtige Auslegung und Erfüllung der europäischen Pflichten. Unia und Myria wurden offiziell als zuständige Organe im Rahmen der EU-Richtlinie 2014/54/EU bezeichnet. In dieser Funktion haben Unia und Myria den Auftrag, die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer(innen) in der Europäischen Union sowie ihrer Familienmitglieder zu fördern, zu analysieren, zu überwachen und zu unterstützen, ohne Diskriminierung aufgrund von Staatsangehörigkeit und ohne ungerechtfertigte Einschränkungen ihres Rechts auf Freizügigkeit. Die zwei Institutionen haben hierfür allerdings nicht die

zusätzlich benötigten Mittel erhalten. Für Myria wurde dies mittlerweile nachgeholt, wohingegen Unia bisher nicht die nötige Zusatzfinanzierung hat.

Unia-Stellungnahmen zum Gleichheitsprinzip, zu angemessenen Vorkehrungen und zu Ausgleichsleistungen

Wie weit geht die Verpflichtung eines Arbeitgebers zu angemessenen Vorkehrungen, wenn ein Arbeitnehmer die ihm ursprünglich zugewiesene Funktion nicht mehr erfüllen kann? Diese Vorabentscheidungsfrage trug der Staatsrat dem Gerichtshof der Europäischen Union 2020 an. Unia nahm wie folgt Stellung hierzu:

„Die Verpflichtung zu angemessenen Vorkehrungen, wie sie in der Charta, in der Richtlinie 2000/78 und in der UN-Behindertenrechtskonvention festgelegt ist, erkennt das Grundrecht von Personen mit Behinderung auf Gleichheit an. Dieses Recht auf angemessene Vorkehrungen ist nicht dazu gedacht, ihnen einen Vorteil zu verschaffen, sondern das Gleichheitsprinzip zu gewährleisten.

Dieses Recht hat unter anderem zur Folge, dass es verboten ist, einen Arbeitnehmer zu entlassen, wenn er in dem Unternehmen oder der Organisation eine andere Funktion einnehmen kann, um seine bleibende Unfähigkeit zur Erfüllung der ursprünglich vereinbarten Funktion auszugleichen. Dabei kann es sein, dass die Suche nach einer neuen Funktion eine unangemessene Belastung für den Arbeitgeber mit sich bringt. Der Arbeitgeber muss dann mit allen Gesetzesmitteln nachweisen, dass dem betreffenden Arbeitnehmer die geforderte Vorkehrung nicht gewährt werden kann.

Mit der Anerkennung der Mittel- und Sorgfaltspflicht zieht die belgische Rechtsprechung lediglich logische Schlussfolgerungen aus der Verpflichtung zu angemessenen Vorkehrungen, wie der Gerichtshof der Europäischen Union und der Ausschuss für die Rechte von Personen mit Behinderung sie auslegen.“

3.3.2 | Agentur der Europäischen Union für Grundrechte

Die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) bietet den Einrichtungen und Mitgliedstaaten der Europäischen Union Beistand und Sachkompetenz im Bereich Menschenrechte. Dem Verwaltungsrat gehört auch Unia-Mitarbeiterin Nathalie Denies als unabhängige Menschenrechtsexpertin an, zusammen mit Els Keytsman als stellvertretendes Mitglied.

- Im Januar 2020 haben Unia und das IGM an einem zweitägigen Workshop on *understanding and improving hate crime recording and data collection in Belgium* der

FRA und des Büros für demokratische Institutionen und Menschenrechte (BDIMR/ODIHR) teilgenommen, um die Registrierung von Hassdelikten zu verbessern. Wir wissen nämlich, dass Hassdelikte unterdurchschnittlich zu wenig gemeldet und registriert werden. Dies wurde bereits in Kapitel 3 über Hassdelikte dargelegt.

- Am 20. November 2020 hat die FRA die Ergebnisse ihrer Erhebung zur Lebensqualität von Roma und Wohnwagenbewohnern in 6 europäischen Ländern, darunter in Belgien, vorgestellt. Patrick Charlier, Direktor von Unia, war einer der Redner bei dieser Präsentation. Er zeichnete ein düsteres Bild von der Lage in Belgien. Obwohl es Beispiele guter Praxis für die Unterstützung von Roma und Wohnwagenbewohnern bei der Suche nach einem Platz in der Gesellschaft gibt, unternehmen die meisten Behörden nicht genug. Es mangelt an interkulturellen Vermittlern, und es herrscht große Not an Stellplätzen für Wohnwagen im Land.

3.4 | Internationale Netzwerke als Menschenrechtsinstitution

Die Global Alliance for National Human Rights Institutions (GANHRI) hat Unia 2018 als nationale Menschenrechtsinstitution mit B-Status anerkannt. Diese Anerkennung öffnet zahlreiche Türen auf internationaler Ebene. Unia gehört 1 der 4 regionalen Netzwerke der GANHRI an, nämlich dem European Network of National Human Rights Institutions (ENNHRI). Darüber hinaus ist Unia Mitglied der Association francophone des commissions nationales des droits de l'Homme (AFCNDH).

3.4.1 | European Network of National Human Rights Institutions (ENNHRI)

Das ENNHRI vereint gut 40 Menschenrechtsinstitutionen in Europa. Das ENNHRI möchte diese Institutionen stärken, unterstützen und verbinden. Unia ist in der Arbeitsgruppe Behinderung (zur UN-Behindertenrechtskonvention) und in der Arbeitsgruppe Justiz des ENNHRI vertreten.

Die Arbeitsgruppe UN-Behindertenrechtskonvention hat 2020 die Rechte von Personen mit Behinderung während der Corona-Krise überwacht. Unia war einer der Redner beim Webinar am 23. September zum Thema *On-site monitoring of the rights of persons with disabilities during COVID-19 pandemic*.

➤ Nähere Informationen über die Aktivitäten des ENNHRI finden sich auf der Website des Netzwerks www.ennhri.org und in der Agenda in diesem Jahresbericht.

3.4.2 | European Network of Equality Bodies (Equinet): Gleichheit fördern

Equinet ist das Europäische Netzwerk der nationalen Chancengleichheitsinstitutionen. Ihm sind 49 Institutionen aus 37 europäischen Ländern angeschlossen. Diese Netzwerkorganisation will Chancengleichheit als europäischen Wert fördern und Chancengleichheitsorgane durch Forschung, Fortbildungen und Vernetzung unterstützen.

Patrick Charlier, Direktor von Unia, ist Vorstandsmitglied des Equinet. Er war einer der Redner beim Runden Tisch über die Zukunft des Chancengleichheitsrechts in Europa. Diese Konferenz fand am 14. Oktober 2020 als Livestream auf der Facebook-Seite des Equinet statt. Eine große Herausforderung für die Zukunft ist die Unabhängigkeit der Chancengleichheitsorgane, mit unabhängigen Vorstandsmitgliedern. Unia hat daher alle belgischen Parlamente aufgerufen, bei der Ernennung der neuen Verwaltungsratsmitglieder 2020 resolut unabhängige Personen zu wählen.

Unia ist bei Equinet an mehreren Arbeitsgruppen beteiligt, unter anderem zum Chancengleichheitsrecht und zu den Normen für Chancengleichheitsorgane.

Eine Unia-Mitarbeiterin berichtete von ihrer Erfahrung in der Arbeitsgruppe Kommunikation:

„Junge Menschen werden diskriminiert und kennen ihre Rechte nicht. Zu dieser Feststellung sind mehrere Mitglieder der Arbeitsgruppe Kommunikation des Equinet gekommen. Der Dienst für Kommunikation bei Unia hat daher im Jahr 2020 gemeinsam mit ihren europäischen Pendants eine Broschüre verfasst. Als Institutionen verfolgen wir nämlich dasselbe Ziel: die Gleichheit in Europa fördern, indem wir smarte Kommunikation entwickeln, die auch junge Menschen erreicht und anspricht.“

➤ Nähere Informationen über die Aktivitäten des Equinet finden sich auf der Website des Netzwerks www.equineteurope.org und in der Agenda in diesem Jahresbericht.

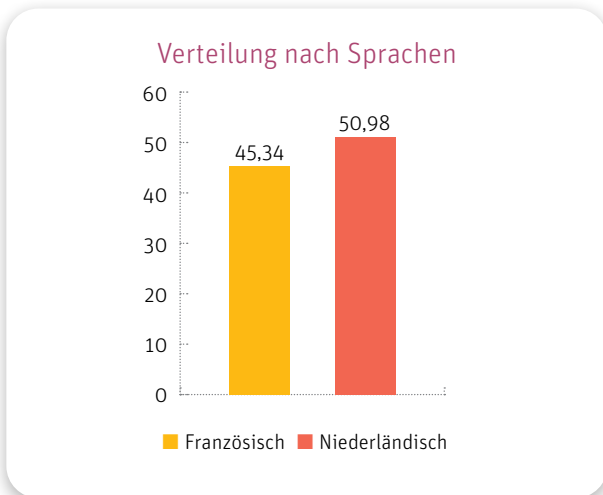
A woman with dark hair is wearing a white face mask with a colorful pattern of various ice cream cones and scoops. She is also wearing a brown cardigan with yellow and green floral embroidery. A semi-transparent white box is overlaid on the lower part of the image, containing the text 'Kapitel 5' and 'Wir sind Unia'.

Kapitel 5

Wir sind Unia

1. Personal und Organigramm der Dienste

Der Personalrahmen von Unia ist Beschlussache des Verwaltungsrats. Am 31. Dezember 2020 waren bei Unia 104,71 Vollzeitäquivalente beschäftigt, die sich über 7 operative und 2 horizontale, unterstützende Dienste sowie das Direktions-team verteilen.



1.1 | Direktionsteam

Das Direktionsteam besteht unter anderem aus den zwei Unia-Direktoren (einer Direktorin und einem Direktor), die gemeinsam die tägliche Geschäftsführung innehaben und Unia sowohl national als auch international vertreten. Ihr Mandat läuft 6 Jahre. In ihren breitgefächerten Aufgaben werden die beiden Direktoren von einer Direktionssekretärin (Terminplanung und Verwaltung) und einer Direktionsassistentin (Inhalt und Versammlungen) unterstützt.

1.2 | Regionale Kontaktstellen landesweit (Dienst „Lokaal NL“ und „Locale FR“)

Seit 2020 folgt Unia einem neuen regionalen Ansatz. Neben dem Hauptsitz in Brüssel gibt es 5 regionale Kontaktstellen in Flandern und 4 in der Wallonie sowie eine Kontaktstelle auf Termin für die Deutschsprachige Gemeinschaft. Über diese regionalen Kontaktstellen haben die lokalen Behörden einen niederschweligen Zugriff auf die gesamte Kompetenz bei Unia. Die regionalen Kontaktstellen arbeiten eng mit mehreren flämischen Zentrumsstädten und auch mit wallonischen Gemeinde- und Regionalverwaltungen zusammen. So ist Unia näher am Geschehen und kann schneller auf Situationen vor Ort reagieren. Doch auch umgekehrt können die regionalen

Kontaktstellen größere Themen oder Kampagnen gezielt auf die betreffende Stadt oder Gegend zuschneiden. Die Mitarbeiter(innen) treten als lokale Unia-Botschafter auf.

1.3 | Individuelle Unterstützung

Individuelle Meldungen von Opfern oder Zeugen wegen Diskriminierung, Hassbotschaften oder Hassdelikten gehen über die regionalen Kontaktstellen oder die anderen Meldekanäle bei Unia ein, und zwar beim Dienst Individuelle Unterstützung. Dieser Dienst prüft jeweils, ob Unia für den betreffenden Fall zuständig ist und wie sich der Fall aus rechtlicher Sicht gestaltet. Die Mitarbeiter bieten den Meldern Beratung und Beistand. Der Dienst übernimmt auch andere Aufgaben juristischer Art (Bewertung des rechtlichen Rahmens, Durchsicht der Rechtsprechung ...) und Berichterstattungen.

1.4 | Politik und Gesellschaft

Der Dienst Politik und Gesellschaft untersucht Themen und Trends in Zusammenhang mit Chancengleichheit und Diskriminierung. Gemeinsam mit akademischen Partnern führen die Mitarbeiter Untersuchungen durch, um Diskriminierungen zu erfassen (zum Beispiel das Sozioökonomische Monitoring des Arbeitsmarktes in Zusammenarbeit mit dem FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung). Darüber hinaus leisten sie intensive politische Beratungsarbeit bei verschiedenen Behörden, um die Chancengleichheits- und Antidiskriminierungspolitik in ganz Belgien voranzubringen.

1.5 | Behinderung/UN-Konvention

Dieser Dienst wacht über den Schutz und die Förderung der Gleichheit von Personen mit Behinderung, wie dies in der UN-Behindertenrechtskonvention verankert ist. Als unabhängige Institution sorgt Unia dafür, dass die Bestimmungen dieser Konvention und die Antidiskriminierungsgesetzgebung besser in die Politik integriert werden. Hierzu arbeitet der Dienst Stellungnahmen zu Händen von Behörden und sonstigen gesellschaftlichen Akteuren aus und kommt alle zwei Monate mit einer Begleitkommission zusammen, die sich aus Vertretern von Behindertenorganisationen, akademischen Partnern und Sozialpartnern zusammensetzt.

1.6 | Kommunikation

Der Dienst Kommunikation wirbt für die Kompetenz von Unia und macht die Themen unserer Organisation durch effektive

Kommunikationsstrategien, Pressemitteilungen, Website-Veröffentlichungen, Beiträge in sozialen Medien und Newsletter sichtbar. Dieser Dienst ist auch für die interne Kommunikation bei Unia zuständig, um die Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Diensten zu unterstützen.

1.7 | Begleitung und Fortbildung

Lokale Behörden, öffentliche Einrichtungen, Unternehmen und Organisationen nutzen den Dienst Begleitung und Fortbildung, um gemeinsam Antworten auf Diversitätsfragen zu finden. Im Mittelpunkt steht die Begleitung tiefgreifender Veränderungsprozesse und struktureller Einflussnahmen auf die Politik der betreffenden Organisation (Einrichtung, Verwaltung oder Unternehmen).

1.8 | Personal

Der Dienst Personal ist für das Wohlbefinden aller Personalmitglieder zuständig und sichert ihnen Chancengleichheit zu. Außerdem ist er für die Lohnverwaltung, die Anwerbungsverfahren und die Organisation der Mitarbeiterschulungen zuständig und berät die Direktion in Fragen des (individuellen und kollektiven) Personalmanagements. Der Dienst erfüllt diese Aufgaben für Unia, Myria und den Dienst zur Bekämpfung von Armut, prekären Lebensumständen und sozialer Ausgrenzung.

1.9 | Interne Verwaltung

Der Dienst Interne Verwaltung ist für den Empfang, die Logistik, die Verwaltung der Gebäude und Nutzseinrichtungen, die EDV-Verwaltung und die Finanzen zuständig. 2020 hat dieser Dienst dafür gesorgt, dass alle Mitarbeiter sowohl im Büro als auch im Homeoffice unter optimalen Bedingungen, sicher arbeiten konnten. Der Dienst erfüllt diese Aufgaben sowohl für Unia als auch für Myria und den Dienst zur Bekämpfung von Armut, teilweise auch für die Sekretariate der europäischen Netzwerke Equinet und ENNHRI, die ihren Sitz in demselben Gebäude haben.

Unia, ein fürsorglicher Arbeitgeber

2020 war auch für Unia als Arbeitgeber ein Jahr der Herausforderungen. Als die Corona-Pandemie ausbrach, bildete Unia eine interne Task-Force, um die Sicherheit und das Wohlbefinden des Personals zu garantieren. Diese Task-Force hat die amt-

lichen Maßnahmen in klare interne Richtlinien umformuliert und bietet dem Personal Unterstützung und Begleitung, um es möglichst wohlversorgt durch die Krise zu bringen.

Homeoffice war 2020 überwiegend die Regel. Das Personal wurde hierbei mit gezielten Schulungen, neuen Richtlinien, dem nötigen Material und einer Zusatzprämie unterstützt. Personalmitglieder, die ihre Aufgaben nicht im Homeoffice erledigen können oder die (zu der Zeit, als die Schulen geschlossen waren) Kinder betreuen oder kranke Familienmitglieder versorgen mussten, wurden vom Dienst freigestellt. Die vorübergehende Einführung flexibler Arbeitszeiten bot den Kollegen die Möglichkeit, Berufs- und Privatleben leichter zu kombinieren. Wir haben mehrere Initiativen ergriffen, um informelle Kontakte zwischen den Mitarbeitern zu fördern, auch wenn unsere Büros geschlossen blieben.

Für neue Kolleg(inn)en hat Unia seit Februar 2020 ein neues Onboarding-Verfahren, um sicherzustellen, dass sie sich auch in Zeiten des zwangsverordneten Homeoffice willkommen fühlen, genügend Kontakte zu anderen haben, regelmäßig individuelle Unterstützung erhalten und schnell die gesuchten Informationen finden.

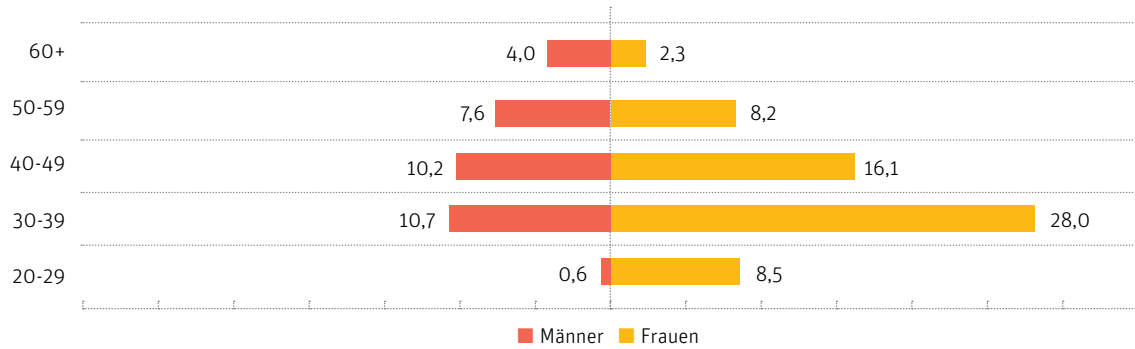
Eine Unia-Mitarbeiterin berichtete von ihrer Fortbildung:

„Zum Glück durfte ich zwischen den zwei Lockdowns an der zweitägigen Fortbildung in konstruktiver Kommunikation teilnehmen. Ich dachte eigentlich, dass ich schon ziemlich gut kommuniziere, schließlich arbeite ich im Dienst Kommunikation. Aber ich habe gelernt, noch viel besser zu spüren und mitzuteilen, was ich brauche, zum Beispiel bei Meinungsverschiedenheiten.“

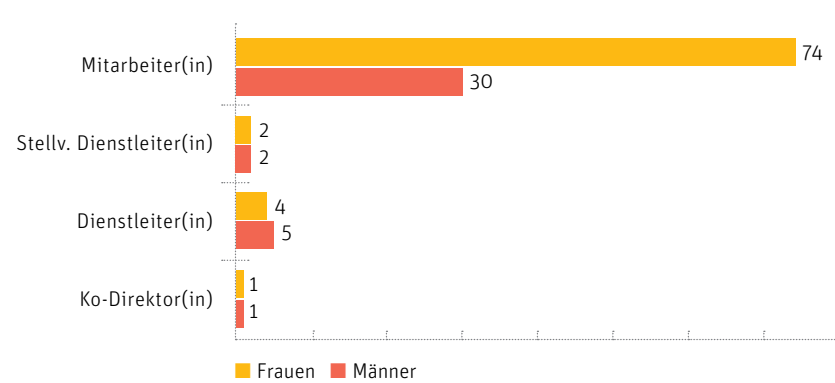
Menschen verbinden, das ist der Grundgedanke hinter der Vision, die Unia von Kommunikation hat. Um effizient mit Kollegen und externen Personen zu kommunizieren, haben 49 Unia-Personalmitglieder im Jahr 2020 an der Fortbildung zur konstruktiven Kommunikation (ndl. „Verbindend Communiceren“, frz. „Communication bienveillante“) teilgenommen. Diese Fortbildung ist inzwischen fester Bestandteil des Ausbildungspakets für neue Mitarbeiter. Die Sitzungen für Führungskräfte gehen noch tiefer in die Materie ein. Ziel ist es, fürsorglich und wohlgesinnt miteinander umzugehen. Diese Fortbildung liefert auch wichtige Anhaltspunkte für Kolleg(inn)en, die öffentliche Kontakte haben und in ihrer Kommunikation über Chancengleichheit und Inklusion manchmal auf Widerstand stoßen. Das Personal kann diesen Widerstand besser aushebeln, wenn es die Methoden der konstruktiven Kommunikation anwendet.

1.10 | Bei Unia arbeiten

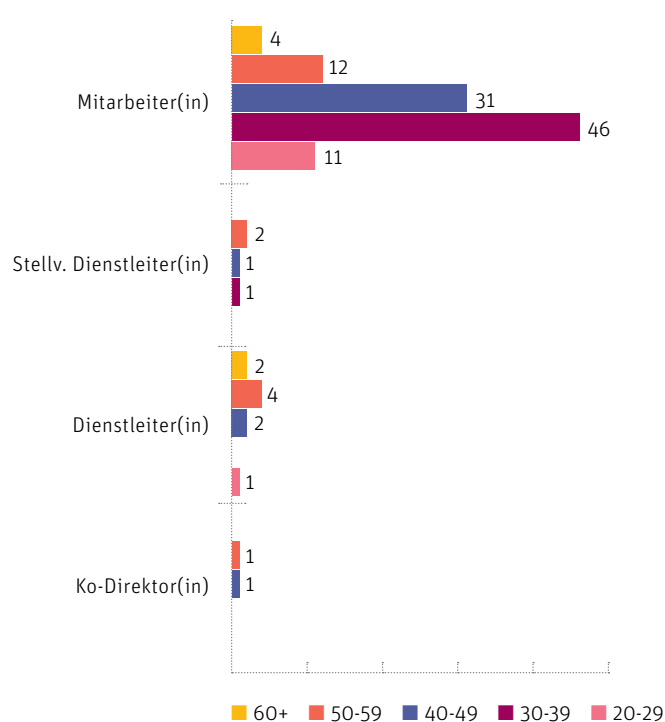
Verteilung VZÄ nach Alter und Geschlecht



Verteilung nach Funktion und Geschlecht



Grafik Verteilung nach Funktion und Alter



Wir legen Wert auf ein angemessenes, funktionsgerechtes Arbeitsentgelt, das auf Gehaltsklassen basiert. Unsere Gehaltstabellen sind transparent und mit den Gewerkschaften abgesprochen. Auf www.unia.be in der Rubrik „Bei Unia arbeiten“ erfahren Sie Näheres über die Gehaltstabellen.

2. Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat von Unia besteht aus 21 Mitgliedern, die auf Grundlage ihrer Kompetenz, Erfahrung und Unabhängigkeit ernannt werden, und hat zwei Vorsitzende: **Bernadette Renauld und Fahim De Leener**. Ihr Mandat läuft 6 Jahre und ist 2020 abgelaufen. Der Verwaltungsrat bezeichnet die Direktion, entscheidet, wann Unia vor Gericht zieht, und

genehmigt im Übrigen den strategischen und operativen Plan, den Haushalt, den Jahresabschluss, den Kommunikationsplan und den Personalrahmen. 2021 wird ein neuer Verwaltungsrat eingesetzt. Die Zusammensetzung ist auf unia.be in der Rubrik „Über uns“ wiedergegeben.

Ordentliche Mitglieder	Ersatzmitglieder
Von der Abgeordnetenkommission bezeichnete Mitglieder	
Yves Aerts Shaireen Aftab Louis-Léon Christians Thierry Delaval Sotieta Ngo Christine Nina Niyonsavye Bernadette Renauld (Vorsitzende) Els Schelfhout Herman Van Goethem Jogchum Vrielink	Caroline Deiteren Claire Godding Jacqueline Goegebeur Bernard Hubeau Selahattin Kocak Christine Kulakowski Daniel Soudant Jan Theunis Patrick Wautelet Die Abgeordnetenkommission wird ein neues Ersatzmitglied bezeichnen.
Vom flämischen Parlament bezeichnete Mitglieder	
Hasan Duzgun Sabine Poleyn Matthias Storme Hedwig Verbeke	Boudewijn Bouckaert Inge Moyson Sami Souguir
Vom wallonischen Parlament bezeichnete Mitglieder	
Isabelle Hachez Gisèle Marliere	Yves Polomé Das wallonische Parlament wird ein neues Ersatzmitglied bezeichnen.
Vom Parlament der Region Brüssel-Hauptstadt bezeichnete Mitglieder	
Ursule Akatshi Fahim De Leener (président)	Steph Feremans Ornela Prifti
Vom Parlament der Französischen Gemeinschaft bezeichnete Mitglieder	
Corentin Delmotte Abdoul Diallo	Anaïs Nkunda Pierre-Alexandre Asmanis de Schacht
Vom Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft bezeichnete Mitglieder	
Uwe Köberich	Daniel Müller

3. Haushalt, Bilanz und Ergebnisrechnung

3.1 | Finanzierung

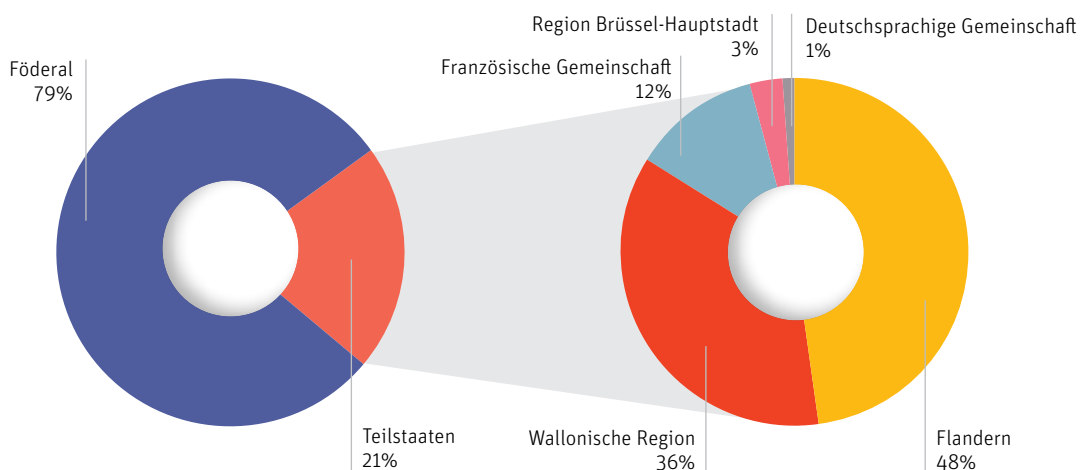
Artikel 16 § 2 des Zusammenarbeitsabkommens vom 12. Juni 2013 zwischen der Föderalbehörde, den Regionen und den Gemeinschaften zur Schaffung eines Interföderalen Zentrums für Chancengleichheit und Bekämpfung des Rassismus und der Diskriminierungen in der Form einer gemeinschaftlichen Einrichtung besagt Folgendes: „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 föderierten Gebietskörperschaften beläuft sich auf einen Betrag, der ab 2015 1,64 Millionen EUR entspricht.“

Diese Beträge werden jährlich auf der Grundlage des Gesundheitsindex indexiert.

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

	€
Föderal*	6 811 745,00
Flandern	858 479,00
Wallonische Region	642 030,60
Französische Gemeinschaft	214 641,00
Region Brüssel-Hauptstadt	53 660,28
Deutschsprachige Gemeinschaft	17 886,76
Summe	8 598 442,64

* darunter die Nationallotterie und der FÖD Strategie und Unterstützung



3.2 | Bilanz und Ergebnisrechnung














Im Folgenden sind die wichtigsten Zahlen der Bilanz zum 31. Dezember 2020 und der Ergebnisrechnung des Jahres 2020 in einer Übersicht zusammengefasst. Der Verwaltungsrat von Unia hat diese Finanzabschlüsse am 25. Februar 2021 angenommen, und die Rechnungen sind vom Kommissar-Revisor geprüft. Die aufgeführten Beträge sind in der Einheit tausend Euro angegeben.

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

Dennoch bleibt es wichtig, eine zusätzliche Finanzierung zu erhalten, weil Unia nicht genug Projektarbeit leisten kann, die Meldungen und Fälle zahlenmäßig steigen und auch die Zuständigkeitsbereiche erweitert wurden.

Bilanz zum 31.12.2019 (x 1 000 €)			
Passiva	6 547	Aktiva	6 547
Kapital	3 451	Anlagevermögen	219
Zweckgebundene Mittel für Sozialverbindlichkeiten	1 500	Umlaufvermögen	6 327
Gewinn-/Verlustvortrag	-535	Forderungen mit einer Restlaufzeit bis zu einem Jahr	580
Rückstellungen	372	Geldanlagen und flüssige Mittel	5 442
Sonstige Sozialverbindlichkeiten	695	Anzurechnende Aufwendungen	305
Lieferanten	423		
Sonstige Verbindlichkeiten	640		
Ergebnisrechnung 01.01.2020-31.12.2020 (x 1 000 €)			
Erträge	9 335	Aufwendungen	-9 205
Föderale Zuschüsse	6 811	Betriebskosten	-1 318
Zuschüsse der Gemeinschaften	1 786	Personalkosten	-7 416
Diverse Einnahmen	586	Projektkosten	-61
Projekteinnahmen	151	Abschreibungen	-110
		Sonstige Betriebskosten	-1
		Einstellung in Rücklagen	-296
		Ergebnis 2020	130

Anhang 1: Stellungnahmen und Empfehlungen

Datum	Zuständigkeits Ebene	Geschütztes Merkmal	Bereich	Stellungnahme oder Empfehlung
Februar		Behinderung	Gesundheitsversorgung	Empfehlung zur Erstattung von Logopädie-Kosten durch die Krankenversicherung für Kinder, wenn sie die IQ-Bedingungen nicht erfüllen
März		Alle	Beschäftigung	47 Empfehlungen im Rahmen des „Sozioökonomischen Monitorings 2019: Arbeitsmarkt und Herkunft“
		Behinderung	Mobilität	Empfehlung zu den Auswirkungen der Brüsseler Low-Emission-Zones auf Personen mit Behinderung
		Rassismus	Alle	Empfehlungen im Rahmen der von der Französischen Gemeinschaft organisierten Kampagne gegen Rassismus
April		Alle	Bildung	Unia und der Dienst zur Bekämpfung von Armut appellieren an Universitäten und Hochschulen, insbesondere auf benachteiligte Gruppen zu achten
		Alle	Inländische Angelegenheiten	Empfehlung an den Ausschuss Inneres zu einem eventuellen Bürgervertrag und zur Änderung des Gesetzbuches über die belgische Staatsangehörigkeit
Mai		Behinderung	Bildung	Empfehlungen zur Unterstützung von Schülern mit besonderem schulischem Förderbedarf in der Corona-Politik
	Alle politischen Ebenen, Lebensbereiche von Personen mit Behinderung	Behinderung	Gesellschaftsleben	6 Empfehlungen im Rahmen des Berichts über die Teilnahme von Personen mit Behinderung an Wahlen
Juni		Behinderung	Wohnen	Empfehlung zum Bau von Wohnungen für 80 Personen mit geistiger Behinderung
		Rassismus, Sozioökonomischer Status	Bildung	Empfehlung: faire Klassenräte
	Lokale Behörden	Behinderung	Alle	20 Empfehlungen für Städte und Gemeinden bezüglich der Covid-19-Krise, insbesondere mit Blick auf Menschen mit Beeinträchtigungen
Juli	lokale Behörden (Polizeizonen)	Rassismus	Polizei	8 Empfehlungen im Rahmen einer Untersuchung zur polizeilichen Selektivität
	Alle	Behinderung	Alle Bereiche	11 Empfehlungen bei der Anhörung von Unia zu den Rechten von Personen mit Behinderung während der Corona-Krise
September	Alle	Glaube oder Weltanschauung	Beschäftigung	Empfehlung in Zusammenhang mit dem Verbot für gewählte Mandatsträger, äußere Symbole ihrer Überzeugungen zu tragen
		Alle	Alle	Empfehlung an die flämische Regierung zum Schutz vor Repressalien: Formalismus abbauen und eine breitere Kategorie von Personen schützen
Oktober		Formalismus abbauen und eine breitere Kategorie von Personen schützen	Bildung	Fernunterricht: Unia bittet um besondere Beachtung benachteiligter Gruppen
			Beschäftigung	Empfehlung zu positiver Aktion der Stadt Gent im
November		Rahmen des Aktionsplans Diversität und Inklusion 2021-2025	Beschäftigung	„Praxistests 2.0“ und Datamining: neue Vorschläge
	Alle	Alle	Alle	15 Empfehlungen im Rahmen des Berichts „COVID-19: ein Prüfstein für die Menschenrechte“
Dezember	Privatsektor	Alle	Wohnen	Formelle Empfehlung zur Vorlage für Referenzschreiben von Immoweb
	Alle	Behinderung	Alle Bereiche	79 Empfehlungen zu den Ergebnissen unserer Umfrage unter Personen mit Behinderung über die Achtung ihrer Rechte

Anhang 2: Liste von Publikationen

Alle Publikationen stehen kostenlos auf der Website.

- Beratung über angemessene Vorkehrungen in der Schule: ein Leitfaden** (Januar 2020)
 Unia hat einen Leitfaden verfasst (ndl. „Overleg rond redelijke aanpassingen op school: een leidraad“), der den Schülerbegleitdiensten, der Schule und den Eltern Anhaltspunkte bietet, um sicherzustellen, dass die Beratung bezüglich angemessener Vorkehrungen für Schüler mit einem (motivierten) Bericht auf qualitative Weise abläuft. (nur in Niederländisch erhältlich)



- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte: Parallelbericht** (Februar 2020)
 Unia hat in ihrer Eigenschaft als nationale Menschenrechtsinstitution (B-Status) einen Parallelbericht zum interaktiven Dialog in Genf zwischen Belgien und Mitgliedern des UN-Ausschusses für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte eingereicht. (nur in Französisch und Englisch)



- Sozioökonomisches Monitoring 2019: Arbeitsmarkt und Herkunft** (März 2020)
 In Belgien kann die Herkunft einer Person nach wie vor eine Barriere auf dem Arbeitsmarkt sein. Der FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzentration hat gemeinsam mit Unia das Sozioökonomische Monitoring entwickelt, um dieses Problem in Angriff zu nehmen. (in Niederländisch, Französisch und Englisch)



- Bericht: Teilnahme von Personen mit Behinderung an Wahlen** (Mai 2020)
 Unia sprach mit Personen mit Behinderung, Helfern und Eltern über das Stimmrecht von Personen mit Behinderung. Die Ergebnisse sind in diesem Bericht zusammengefasst. (in Niederländisch und Französisch)



- Recht auf eigenständiges Wohnen und gesellschaftliche Teilhabe** (Juni 2020)
 Unia hat spezifische Richtlinien zum Inhalt und zur Umsetzung von Artikel 19 der UN-Behindertenrechtskonvention formuliert. (in Niederländisch und Französisch)



■ **Jahresbericht 2019: Über die Arbeit an einer chancengleichen Gesellschaft für alle** (Juni 2020)

Der Jahresbericht von Unia gibt eine Übersicht der markantesten Ereignisse im Jahr 2019. (in Deutsch, Französisch und Niederländisch)



■ **Übersicht der Unia-Arbeit 2019 in Zahlen** (Juni 2020)

Der Zahlenbericht gibt eine Übersicht der Statistiken und Grafiken zur Arbeit von Unia im Jahr 2019. (in Niederländisch und Französisch)



■ **Regionale Tätigkeitsberichte 2019 (Flandern und Wallonie)** (Juni 2020)

Die regionalen Tätigkeitsberichte liefern nähere Informationen über die Arbeit der lokalen Kontaktstellen von Unia im Jahr 2019 in Flandern (Bericht nur in Niederländisch) und in der Wallonie (Bericht nur in Französisch).



■ **Untersuchung zur Analyse politischer Online-Äußerungen** (Juni 2020)

Untersuchung der UCL und der VUB zu den sprachlichen Merkmalen der Kommentare von Politikern in sozialen Netzwerken bei Wahlen (Oktober 2018 bis Mai 2019): Manche Botschaften fallen in die Grauzone und gelten nicht als Aufstachelung zum Hass, verschärfen aber die polarisierenden Spannungen in der heutigen Gesellschaft.



■ **Position-Paper zur polizeilichen Selektivität** (Juli 2020)

Unia hat eine Untersuchung zur Selektivität bei der Polizei finanziert, in Zusammenarbeit mit dem Nationalen Institut für Kriminalistik und Kriminologie (NICC) sowie der Polizeizone Brüssel-Nord (PolBruNo). Auf der Grundlage dieser Untersuchung hat Unia zudem Empfehlungen formuliert. (in Niederländisch und Französisch)



■ **COVID und Menschenrechte: Auswirkungen auf Personen mit Behinderung und ihre Angehörigen** (Juli 2020)

Die Corona-Krise hat tiefe Spuren im Leben zahlreicher Personen mit Behinderung und ihrer Familien hinterlassen. Dies ergab eine Umfrage von Unia, an der 865 Personen teilgenommen haben. (in Niederländisch und Französisch)



■ **Parallelbericht zur allgemeinen regelmäßigen Überprüfung der Menschenrechtsslage in Belgien** (Oktober 2020)

Unia hat in Zusammenarbeit mit Myria und dem Dienst zur Bekämpfung von Armut, prekären Lebensumständen und sozialer Ausgrenzung einen Parallelbericht im Rahmen der allgemeinen regelmäßigen Überprüfung Belgiens durch den UN-Menschenrechtsrat verfasst. (in Niederländisch und Französisch)



■ **COVID-19: ein Prüfstein für die Menschenrechte** (November 2020)

Unia hat die gesellschaftlichen Auswirkungen der Corona-Krise in Belgien analysiert. Die behördlichen Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie hatten gravierende Folgen für benachteiligte Gruppen. (in Niederländisch und Französisch)



■ **Umfrage unter Personen mit Behinderung über die Achtung ihrer Rechte** (November 2020)

Unia hat eine Umfrage durchgeführt, damit Personen mit Behinderung sich zu 10 Hauptthemen äußern können. In dieser Publikation sind die Antworten von 1.144 Teilnehmern näher analysiert. (in Niederländisch und Französisch)



A photograph of a man wearing a blue cap, a light blue surgical mask, and a blue lab coat over a dark blue sweater and a light blue collared shirt. He is standing in front of a light-colored brick wall. His hands are clasped in front of him. The image has rounded corners.

Kapitel 6

Zeittafel

UNI A 2020



Justiz

Bildung und
Sensibilisierung

Politik



Internationales

Datum	Kategorie	Aktivität
Januar		
06/01/2020		Fortbildung „Antidiscriminatie- en antiracismewetgeving voor buddy's Tiel“ (Antidiskriminierungs- und Antirassismusrrecht für Buddys Tiel) auf Anfrage der Agentschap Integratie en Inburgering
07/01/2020		Fortbildung in Antidiskriminierungs- und Antirassismusrrecht für die Agentschap Integratie en Inburgering und die Provinz Westflandern, Koksijde
10/01/2020		Stadt Charleroi wegen Diskriminierung durch verweigerte angemessene Vorkehrungen für eine Lehrkraft mit multipler Sklerose verurteilt (Arbeitsgericht Charleroi)
13/01/2020		Beginn der Fortbildung in Diversität und Antidiskriminierungs- und Antirassismusrrecht für die Lokale Polizei Antwerpen
14&15/01/2020		„Workshop on understanding and improving hate crime recording and data collection“, FRA und ODHIR
16/01/2020		Überlegungsarbeitstreffen zum Thema Sport im Hochschulunterricht für Studierende mit Behinderung, organisiert von der Kammer für inklusiven Hochschulunterricht im Hennegau
20/01/2020		Anwendung des EU-Antidiskriminierungsrechts für die Academy of European Law
28/01/2020		Informationssitzung über Antidiskriminierungsrecht und Diskriminierung von Personen mit Behinderung auf dem Wohnungsmarkt für die Sozialwohnungsbaugesellschaft des Gebiets Visé
Februar		
03/02/2020		Informationssitzung „Vermieten ohne zu diskriminieren“ für den Studiengang Immobilien an der Hochschule VIVES, Kortrijk
04/02/2020		Fortbildung für den flämischen Städte- und Gemeindeverband VVSG „Hallo, is dit discriminatie?“ (Hallo, ist das Diskriminierung?), Aalst
04/02/2020		Informationssitzung über angemessene Vorkehrungen und den Rechtsrahmen, Conseil de l'Enseignement des Communes et des Provinces, Brüssel
04/02/2020		Urteil im Fall eines Sportcenters mit Kopftuchverbot (Gericht erster Instanz Brüssel)
05/02/2020		Seminar über Radikalismus, Französische Gemeinschaft
06/02/2020		Informationssitzung zum Thema Inklusion für ARES, Brüssel
11/02/2020		Antidiskriminierungsrecht in der Praxis für die Aksie VoG, Kortrijk
11&18/02/2020		Fortbildung für Referenzpolizisten im Umgang mit Diskriminierung und Hassdelikten (im Rahmen des Rundschreibens COL 13/2013)
12/02/2020		Preisverleihung des Wettbewerbs „GibMir1Minute“, Vendôme Brüssel
13/02/2020		Inspirationstag zum Thema inklusiver Unterricht, Katholiek Onderwijs Vlaanderen, Limburg
14/02/2020		Diversitätsforum Actiris Brüssel

Datum	Kategorie	Aktivität
17/02/2020		Fortbildung für die Unterrichtskommission des Rates französischsprachiger Frauen Belgiens (Conseil des femmes francophones de Belgique) über religiöse und weltanschauliche Symbole im Hochschulunterricht
17/02/2020		Informationssitzung über Unia, angemessene Vorkehrungen und den Rechtsrahmen für die Plattform von Sozialassistenten der Brüsseler PMS-Zentren
20/02/2020		Fortbildung über Diskriminierung aufgrund von Behinderung und über das Recht auf angemessene Vorkehrungen, für ÖSHZ-Mitarbeiter der Stadt Mons
20/02/2020		Informationssitzung über angemessene Vorkehrungen im Rahmen der Konferenz „Le Sport pour tous“ (Sport für alle) des Beirats für Personen mit Behinderung Verviers
20/02/2020		Informationssitzung über Antidiskriminierungs- und Antirassismusrrecht und über die Arbeitsweise von Unia, Vilvoorde: Stadt und Zivilgesellschaft
März		
03/03/2020		Informationssitzung über Antidiskriminierungsrecht und angemessene Vorkehrungen im Rahmen des Infotages über Barrierefreiheit von Sportzentren, organisiert von der Association des Établissements Sportifs, Andenne
04/03/2020		„The D-word“, Theatergruppe Ras El Hanout, Molenbeek
06/03/2020		Beitrag bei der Anhörung vor der Ausschusssitzung: Verfassungsrevision: Artikel zur Wahrnehmung der Rechte und Freiheiten durch Personen mit Behinderung, Senat
07/03/2020		Vortrag zum Thema Rassismus für das Online-Magazin Resistances, Brüssel
April		
21/04/2020		Informationssitzung „Solo slim of topcollega?“ (Einzelkämpfer oder Spitzenkollege?) für die UCLL
22/04/2020		Urteil in einem Fall, bei dem eine Bewerberin im Auswahlverfahren unter einem anderen Namen weiterkam (Arbeitsgericht Brüssel)
24/04/2020		Unia und der Kampf gegen Rassismus, Fortbildung für das Centre Bruxellois d'Action Interculturelle, Brüssel
29/04/2020		ÖSHZ Ganshoren verurteilt, weil es einer Frau mit Kopftuch verweigert hatte, in einem Wohnheim zu arbeiten (Arbeitsgericht Brüssel)
29/04/2020		1. Sitzung der neuen Fortbildung für Arbeitsärzte
Mai		
05/05/2020		Vorgesetzter in Supermarkt in der Berufungsinstanz wegen Rassismus verurteilt, den er bei der Entlassung eines schwarzen Arbeitnehmers im Jahr 2017 bekundet hatte (Appellationshof Brüssel)
08/05/2020		Gastvortrag über die Problematik weltanschaulicher und religiöser Überzeugungen, Université Saint-Louis, Brüssel
28&29/05/2020		Algorithmen, Vorurteile und Kampf gegen Diskriminierung, Défenseur des Droits und CNIL, Frankreich
Juni		
03/06/2020		Mann aus Hooglede wegen rassistischer Posts auf Facebook verurteilt (Korrekionalgericht Kortrijk)
04/06/2020		Urteil des Verfassungsgerichtshofs: Hochschule darf das Tragen religiöser und weltanschaulicher Symbole verbieten

Datum	Kategorie	Aktivität
15/06/2020		Verurteilung wegen schwerwiegender rassistischer Tatbestände im Bahnhof Aarschot (Korrekionalgericht Löwen)
16/06/2020		Informationssitzung über künftige Kontaktstellen zur Meldung von Diskriminierung im Wohnungswesen für die Overlegplatform Woonwijzer Waasland
16/06/2020		Informationssitzung für Mitarbeiter sozialberuflicher Eingliederungsdienste über Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt
18/06/2020		„Fighting Discrimination on Ethnic and Religious Grounds: Addressing the Vulnerabilities of Muslim Communities“, Europäische Kommission
18/06/2020		Wer mit einem Assistenzhund einen Tierpark besuchen will, darf nicht diskriminiert werden (Appellationshof Lüttich)
23/06/2020		Verurteilung der Bandenmitglieder von „Mega Toby en Sproetje“ (Polizeibeamte), die mehrere Personen misshandelt und diskriminiert hatten (Korrekionalgericht Antwerpen)
Juli		
14/07/2020		Verurteilung eines Einwohners von Keerbergen wegen Verstößen gegen das Negationismus- und das Rassismusgesetz (Korrekionalgericht Löwen)
20/07/2020		EU Action Plan Against Racism Consultation Meeting
23/07/2020		Mann wegen <i>Gaybashings</i> verurteilt (Korrekionalgericht Dendermonde)
August		
06/08/2020		Informationssitzung über Antidiskriminierungs- und Antirassismusrecht für die Kifkif VoG
28/08/2020		1. Sitzung der Train-the-Trainer-Fortbildung für Immobilienfachleute (Vlaams Instituut Vastgoedopleidingen, VIVO)
September		
01/09/2020		Urteil in einem Fall, in dem ein Sportzentrum plötzlich ein Kopftuchverbot gegen zwei Frauen verhängte (Gericht erster Instanz Lüttich)
10/09/2020		Wohnungsproblematik bei fahrenden Menschen, RBDH/BBRoW
11/09/2020		Fortbildung für ÖSHZ-Mitarbeiter und Streetworker der Stadt Dinant
12/09/2020		„Ouvrir la voix“ – Namurer Plattform gegen Rassismus
17/09/2020		Fortbildung gemeinsam mit VormingPlus und SODA+ zum Thema Rassismus im Unterrichtswesen (Löwen)
18/09/2020		Teilnahme an der Launch-Aktion der EU gegen Rassismus im Fußball
22/09/2020		Informationssitzung über Rechtsextremismus, CAPREV
23/09/2020		ENNHRI-Webinar: „On-site monitoring of the rights of persons with disabilities during COVID-19 pandemic“
24/09/2020		Salongespräch: Ethnische Daten im Kampf gegen Rassismus („Etnische data in de strijd tegen racisme“), Kifkif VoG
24/09/2020		Fortbildung zum Thema „Jugendliche und Polizei“, organisiert von Uit de Marge und dem Kinderrechtencommissariaat (Sonderbeauftragter für die Rechte des Kindes)
28/09/2020		Belgier mit afrikanischen Wurzeln kann Diskriminierung durch Immobilienagentur anhand eines Praxistests nachweisen (Appellationshof Brüssel)

Datum	Kategorie	Aktivität
29/09/2020		Unternehmen, das einer schwangeren Frau mit Gehörproblemen einen Arbeitsplatz verweigerte, wegen Diskriminierung aufgrund von Behinderung und Geschlecht verurteilt (Arbeitsgericht Antwerpen)
Oktober		
01/10/2020		Präsentation der Arbeitsweise von Unia für die Stadt Kortrijk
06/10/2020		Workshop für Jugendliche zum Thema (Reagieren auf) Rassismus und Diskriminierung, für Vlucht Vooruit
08/10/2020		Einführung in Antidiskriminierungsrecht, Legal Clinic UGent
09/10/2020		Kolloquium „The EU charter turns 20. Exchange on views on a anniversary“, Université Saint-Louis, UCLouvain, ULB Brüssel
12/10/2020		Verurteilung eines Mannes in einem Fall von schwerem Verkehrsdelikt und rassistischen Äußerungen (Anerkennung des Hassmotivs) (Strafgericht Antwerpen)
12/10/2020		Arbeitsgerichtshof kommt zu dem Urteil, dass eine Muslima nicht durch die Neutralitätspolitik der Firma G4S diskriminiert wurde (Arbeitsgerichtshof Gent)
13/10/2020		Fortbildung über Unia und geltendes Antidiskriminierungsrecht für den Direktionsrat der Stadt Tournai
14/10/2020		Konferenz Future of Equality Legislation, Equinet
19/10/2020		Informationssitzung „Safe To Be Conference“, çavaria
20/10/2020		Mehrere Gastvorträge über Antidiskriminierungsrecht für die Arteveldehogeschool Gent
20/10/2020		Informationssitzung „Religious Discrimination at the Workplace“, Academy of European Law
21/10/2020		Start des Netzwerks Onderwijs en discriminatie Antwerpen
22/10/2020		Zwei Facebook-Seitenbetreiber der Identitaires Ardenne wegen Aufstachelung zu Hass und Gewalt für schuldig befunden (Korrekionalgericht Neufchâteau)
22/10/2020		Gastvortrag über freie Meinungsäußerung, UGent
November		
02/11/2020		Mann in einem Fall schwerwiegender Verkehrsaggression und rassistischer Äußerungen verurteilt, unter Anerkennung des Hassmotivs (Korrekionalgericht Antwerpen)
04/11/2020		Fußballfan wegen antisemitischer Äußerungen verurteilt (Korrekionalgericht Antwerpen)
05/11/2020		Online-Seminar „Rassismus in Belgien“, Assemblée Nationale, Frankreich
05/11/2020		Fortbildung „Working Group: Communication Strategies and Practices“, organisiert von Equinet
07/11/2020		Webinar über den Rechtsrahmen zur Inklusion, für die GRIP VoG
09/11/2020		Online-Konferenz (Runder Tisch) von Equinet: „The future of Equality Legislation in Europe“
10/11/2020		Virtual Workshop „Stepping up efforts to combat unlawful profiling“, organisiert von FRA und EQUINET

Datum	Kategorie	Aktivität
10/11/2020		Beginn der Inspirationsitzungen mit der Agentschap Wonen Vlaanderen für Kontakt- und Meldestellen zu problematischen Situationen auf dem privaten Wohnungsmarkt (11 Sitzungen für 255 Mitarbeiter)
12/11/2020		Informationssitzung über angemessene Vorkehrungen für den Dienst für Inklusion
16/11/2020		Mehrere Beklagte türkischer Herkunft wegen Aufstachelung zu Hass und Gewalt durch Graffiti und Sachbeschädigungen verurteilt
16, 20& 23/11/2020		(Korrektionalgericht Gent)
17/11/2020		Fortbildungsvormittage zum Thema inklusiver Unterricht (IE+)
17/11/2020		Webinaire Monitoring socio-économique 2019 : Focus sur les villes
19/11/2020		Eine Konferenz zum Thema „Kann die Polizei reformiert werden?“ im Rahmen des Festival des libertés von Bruxelles Laïque, Brüssel
20/11/2020		Vorstellung des FRA-Berichts über Roma und fahrende Menschen, für POD Maatschappelijke Integratie
23/11/2020		Urteil in einem Fall, bei dem Frauen mit Ganzkörper-Badeanzug schwimmen gehen wollten und das Schwimmbad ihnen den Zugang verweigerte (Appellationshof Antwerpen)
24/11/2020		Abteilung Orthopädagogik der Hochschule HELMO Lüttich: digitale Informationssitzung über die UN-Behindertenrechtskonvention
25/11/2020		Gastvortrag in Antidiskriminierungs- und Antirassismusrecht für die Artesis Plantijn Hogeschool
25/11/2020		Gastvortrag über Ungleichheit und Diskriminierung im Unterrichtswesen, für die ULB
25/11/2020		Webinar „Wij versus zij: polarisatie als verrijking of bedreiging“ (Wir gegen sie: Polarisierung als Bereicherung oder Gefährdung) für Allemaal Mensen Brugge
26/11/2020		Fortbildung in Antidiskriminierungs- und Antirassismusrecht für das Theater Antigone
Dezember		
01&07/12/2020		Online-Modul über Antidiskriminierung für Vertrauenspersonen, in Zusammenarbeit mit dem IGFM, Actiris
03/12/2020		„Implementation of NHRI mandates and functions in the COVID-19 context: Knowledge Exchange“, organisiert von der GANHRI
03/12/2020		„Leren en Vorming: een recht, ook voor personen met een handicap“ (Schulung und Ausbildung: ein Recht auch für Personen mit Behinderung), für Formation Bruxelles
04/12/2020		Unia sprach bei einem Webinar für föderale Beamte über die Auswirkungen von zwangsverordnetem Homeoffice auf Personen mit Behinderung
09/12/2020		Webinar „Je recht als patiënt op aangepast werk“ (Dein Recht als Patient auf angepasste Arbeit) für die Vlaams Patiëntenplatform
14/12/2020		Fortbildung für Arbeitsärzte
17/12/2020		Fortbildung bei dem Lehrgang „Digital Arts & Entertainment Howest“ über Diskriminierung und Darstellung in Games

Jahresbericht 2020 - Gefährdete Menschenrechte in Krisenzeiten
Brüssel, Juni 2020

Herausgegeben durch:

Unia, Interföderales Zentrum für Chancengleichheit
Rue Royale 138, 1000 Brüssel
☎ +32 (0)2 212 30 00

.....
Redaktion: Unia

Endredaktion: Unia

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

Für die Übersetzung dieses Berichts ist der niederländische Text maßgebend.

Grafikdesign und Layout: StudiOrama

Fotos: François De Heel, Unia

Druck: Bulckens

Verantwortlicher Herausgeber: Patrick Charlier

.....
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 2020 – Gefährdete Menschenrechte in Krisenzeiten“ 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
www.unia.be



Für Gleichheit,
gegen Diskriminierung