

THEMENBEREICH



Jahresbericht 2022

Chancengleich lernen und arbeiten



Für Gleichheit,
gegen Diskriminierung

In diesem Teil des Jahresberichts 2022 von Unia möchten wir unsere Arbeit als Gleichstellungsstelle näher beleuchten. Vielleicht sind Sie auch an den anderen Teilen interessiert? Diese finden Sie auf unserer Website:

- › Barrierefreie Dienstleistungen für alle
- › Hassreden und Hassdelikte
- › Unia als Gleichstellungsstelle

Viel Spaß beim Lesen!

Auf Prävention setzen, um die Chancengleichheit in der Schule und am Arbeitsplatz voranzubringen

Ein aussortierter Lebenslauf, weil der Bewerber älter als 50 oder ausländischer Herkunft ist. Eine Entlassung, weil die Arbeitskraft jetzt eine Behinderung hat. Eine Person, die nach einer Langzeiterkrankung in den Arbeitsalltag zurückkehrt, aber keine angemessenen Vorkehrungen erhält. Ein Jugendlicher, der in der Schule keine angemessene Förderung erhält und sich nun kein Studium zutraut. Eine Frau mit Kopftuch, der eine Stelle verwehrt wird, obwohl sie die nötige Kompetenz besitzt. Der Arbeitsmarkt bleibt ein Hindernisparcours, je nach Alter, Herkunft, Glaube, Behinderung, Gesundheitszustand oder sonstigen Merkmalen. Dabei ist Arbeit ein wichtiges Instrument, um eine Identität, Selbstvertrauen, Kompetenzen und finanzielle Unabhängigkeit aufzubauen und am Gesellschaftsleben teilzuhaben.

Auch 2022 hat Unia große Anstrengungen unternommen, um dem inklusiven Arbeitsmarkt weiteren An Schub zu leisten. Und das beginnt schon in der Schule. Ob ein Schüler oder eine Schülerin mit besonderem Förderbedarf unterstützt wird oder nicht, macht einen großen Unterschied für die späteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Dies ist auch eine der großen Ambitionen der neuen schulischen Begleitdienste, der „Pôles territoriaux“, die seit dem Schuljahr 2022-2023 im Bildungswesen der Föderation Wallonie-Brüssel zum Einsatz kommen. Doch es gibt immer noch Kinder, die diese Unterstützung nicht erhalten. Aufgabe von Unia ist es daher, die **Rechte der Schüler*innen und Auszubildenden** zu vertreten und hierzu Gesetzeslücken aufzuzeigen, positive Initiativen anzuregen, pädagogische Teams fortzubilden und Opfer von Diskriminierung in der Schule zu unterstützen. 2022 haben wir 275 Personen geholfen, die sich wegen Diskriminierung im Unterricht an uns gewandt hatten. Unia ist ein anerkannter und bewährter Ansprechpartner, wenn es um inklusiven Unterricht geht. Dabei investieren wir auch in die Prävention, indem wir entsprechende Schulungen anbieten.

2022 sind allein im Bereich Beschäftigung 532 Diskriminierungsmeldungen bei uns eingegangen. Dies ist auch der Bereich, in dem Unia die meisten Fälle eröffnete. Neben der individuellen Unterstützung leisten wir strukturelle Arbeit. Um die systemischen Auswirkungen der Diskriminierung zu bekämpfen, setzen wir auf eine ganzheitliche und gemeinsame Herangehensweise mit den Behörden und anderen Partnern. Präventionspolitik, die auf Gleichbehandlung abzielt, fördert das Wohlbefinden und die Produktivität der Arbeitnehmer. Sie bereitet unsere Unternehmen und Organisationen besser auf die Herausforderungen eines zunehmend diversen Arbeitsmarktes vor und verhindert Spannungen und Kosten, die sonst durch Fehlzeiten am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz oder durch den unnötigen Anstieg persönlicher Konflikte entstehen. So floß 2022 ein Großteil der Arbeit von Unia in **die Prävention von Diskriminierung und die Förderung der Chancengleichheit** im Bereich Beschäftigung.

Auch wenn noch viel zu tun ist, besteht Grund zur Hoffnung, denn wir sehen, dass auf mehreren Ebenen **Bewegung in die Sache kommt**: Lockerung der Gesetzgebung bei den Praxistests auf föderaler Ebene und in Brüssel, positive Maßnahmen für Flüchtlinge aus der Ukraine, Anpassung der Wiedereingliederungswege, Genehmigung von föderalen und Brüsseler Plänen zur Bekämpfung von Rassismus, besserer Schutz vor Diskriminierung wegen des Gesundheitszustands, Empfehlungen der Kommission Kolonialvergangenheit, Überlegungen auf europäischer Ebene zu den diskriminierenden Folgen künstlicher Intelligenz ...

Unia macht sich weiterhin für einen inklusiven Arbeitsmarkt stark. Durch ständig neue Krisen und die zunehmend diverse Gesellschaft besteht nämlich die Gefahr, dass die Ungleichheiten noch größer werden. Deshalb achten wir darauf, die **Rechte aller** als Schüler*in, Auszubildende*n oder Arbeitnehmer*in zu **schützen**. ■

IN DIESEM HEFT

Von der Schule...

Unia unterstützt Lehrkräfte

S.9



Die zukünftigen Lehrkräfte müssen das nötige Rüstzeug erhalten, denn sie sind schaffend Gleichheit oder Ungleichheit in den Schulen.

Xavier Liesenborghs, Lehrer für Sozialwissenschaften an der HS Vinci

Wie?

Beratung, Schulungen, Präsentationen



Auf allen Bildungsebenen:

Pflichtunterricht, weiterführend, Erwachsenenbildung, außerschulisch

Erstes Diskriminierungskriterium >

Behinderung

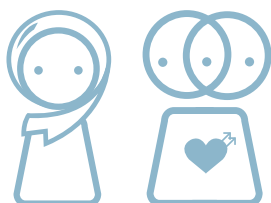
Förderung für gutes Lernen

S.4



275 
offene Dossiers
2022

Focus



Religion:

Zugang zum Unterricht für Schülerinnen mit Kopftuch

S.5

Sexuelle Orientierung:

Sensibilisierung der Schüler*innen

S.6

... bis an den Arbeitsplatz

6 Aktionsbereiche
zur Vermeidung von
Diskriminierung am
Arbeitsplatz



Nur durch
strukturelle
und präventive
Arbeit kann die
Eingliederung in
den Arbeitsmarkt
Wirklichkeit
werden.



Imane El Morabet, stellvertretende Leiterin
der Abteilung Schutz

S.26

Fokus

Neutralität am Arbeitsplatz:

die Bedeutung der Arbeit im
Bereich der Intersektionalität



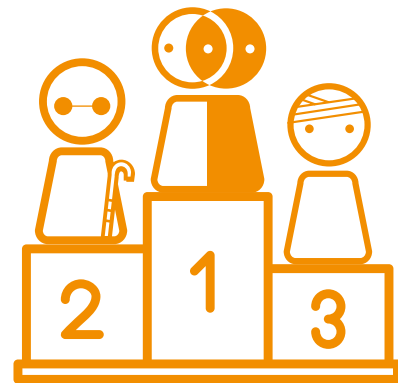
S.15

532



offene Dossiers 2022
(28% aller Unia-Dossiers 2022)

Top 3 Diskriminierungs- kriterien >



1. „Rassenkriterien“

- Blick in die Zahlen
und Ungleichheiten

S.14

2. Behinderung

- Die Bedeutung
angemessener
Vorkehrungen
- Garantierte
Zuwendungen

S.11

S.13

3. Gesundheitszustand

- Richtung bessere
Wiedereingliederung
von Langzeitkranken
- Besserer gesetzlicher
Schutz des
Gesundheitszustands

S.10

S.12

Gleichheit beginnt in der Schule

Schüler*innen mit Behinderung schützen

Der Schutz von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung steht bei Unia im Mittelpunkt aller Überlegungen. Zum Internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen am 3. Dezember 2022 hatten wir in den sozialen Medien eine [Kampagne](#) durchgeführt, um den inklusiven Unterricht und unsere Bemühungen hierum ins Rampenlicht zu rücken. Unia setzt auf allen Bildungsebenen an (Pflicht- und Hochschulunterricht, Erwachsenenbildung, außerschulische Angebote), um Schüler*innen mit körperlicher, sensorischer, geistiger oder psychischer Beeinträchtigung die Möglichkeit zu bieten, ihren gebührenden Platz in der Schule zu finden.



2022 eröffnete Unia **130 Fälle** wegen Diskriminierung in der Schule aufgrund einer Behinderung. Unia half vor allem Kindern und Jugendlichen, die nicht die benötigte

Unterstützung erhielten (90 Fälle), hauptsächlich im Sekundarschulunterricht (46 Fälle) und im Grundschulunterricht (43 Fälle).

So half Unia einer Schülerin im [5. Jahr der Sekundarschule](#), die eine Dyspraxie und eine feinmotorische Störung hat. Solange hierfür keine finanziellen Mittel bereitgestellt wurden, bot die Schule ihr keine Begleitung mehr an und kaufte auch kein angepasstes Schulmaterial. Ohne diese angemessenen Vorkehrungen verschlechterten sich die Noten der Schülerin zusehends. Unia ersuchte die Schule, die fehlenden angemessenen Vorkehrungen bei der Bewertung am Ende des Schuljahres zu berücksichtigen. So bestand die Schülerin doch noch ihre Prüfungen und durfte weiterhin in dem Zweig mit ihren Lieblingsfächern bleiben.

Dies ist ein konkretes Beispiel dafür, wie wichtig angemessene Vorkehrungen sind. Die Föderation Wallonie-Brüssel hat per [Dekret](#) beschlossen, sogenannte „**territoriale Pole**“ (Pôles territoriaux) zu schaffen, um die Regelschulen bei der Einführung angemessener Vorkehrungen besser zu unterstützen. Diese Strukturen müssen sowohl die Schulteams als auch Schüler*innen mit besonderem Förderbedarf begleiten. Die Zusammenlegung und gemeinsame Nutzung der entsprechenden Mittel ist ein großer Fortschritt. Doch das Dekret beschränkt die zusätzliche Unterstützung auf Schüler*innen mit Körper-, Seh- oder Hörbehinderung. Den besonderen Förderbedarf mancher Schüler*innen mit geistiger oder autistischer Beeinträchtigung beispielsweise lässt das Dekret außer Acht. Unia hat daher die [Beschwerde der VoG Inclusion](#) zur Nichtigkeitserklärung dieses Dekrets unterstützt. Wir haben dem Verfassungsgerichtshof dargelegt, warum das Dekret unseres Erachtens das Recht auf inklusiven Unterricht verletzt.

Die Begleitung geistig beeinträchtigter Schüler*innen während ihrer gesamten Schulzeit war im Juni 2022 auch Thema der Rundtischgespräche, die von der Ministerin für

das französischsprachige Unterrichtswesen, dem französischsprachigen Generalbeauftragten für die Rechte der Kinder, der VoG Inclusion und Unia organisiert wurden. Etwa 150 Fachpersonen aus dem Unterrichtswesen suchten nach konkreten Lösungen. Diese Rundtischgespräche, die bereits im November 2021 stattgefunden hatten, waren eine Folge der [Verurteilung der Föderation Wallonie-Brüssel](#) (und davor der [Flämischen Gemeinschaft](#)) durch den Europäischen Ausschuss für soziale Rechte. Unia erwartet jetzt einen anspruchsvollen und kohärenten Aktionsplan, um das Recht auf inklusiven Unterricht Realität werden zu lassen.

In Flandern ist gerade ein neues **Dekret über Lernunterstützung** für das Schuljahr 2023-2024 in Ausarbeitung. Es soll Schulteams Richtlinien für die Begleitung von Schüler*innen mit besonderem Förderbedarf im Regelschulunterricht an die Hand geben. Unia hat den Dekretentwurf geprüft und dem flämischen Unterrichtsminister eine [Stellungnahme zur Lernunterstützung](#) vorgelegt. Wir bedauern, dass das Dekret keine langfristige Vision von einem inklusiven Unterricht hat (Übergangsphasen, Zwischenziele, Indikatoren für konkrete und messbare Erfolge, klarer Zeitplan ...). Dabei zählt dies zu den Pflichten, die Belgien mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention eingegangen ist. Das Recht auf inklusiven Unterricht und auf Inklusion in der Gesellschaft muss sämtlichen Schüler*innen unter allen Umständen zugesichert werden. Auch Schüler*innen mit angepasstem Lehrplan oder denen, die an den Förderschulunterricht weiterverwiesen werden. In Flandern hat Unia 2022 auch die [Engagementerklärung „Diversität als Mehrwert“ des Flämischen Unterrichtsrats](#) mitunterzeichnet.

Schüler*innen und Studierende in ihrer Glaubensüberzeugung schützen

Bei Unia gehen regelmäßig Meldungen von Schüler*innen und Studierenden ein, die aufgrund ihrer Glaubensüberzeugung diskriminiert werden. 2022 wurden hierzu 41 Fälle eröffnet, vor allem für muslimische Jugendliche (38 Fälle) und speziell in Zusammenhang mit den Kleidungs Vorschriften in Schulen (22 Fälle). Dabei sind sowohl das Recht auf Unterricht als auch die Glaubensfreiheit Grundrechte und als solche in der von Belgien unterzeichneten Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte verankert.

Im Fall von diskriminierten Schüler*innen oder Studierenden **sucht Unia nach Lösungen** mit der (Hoch-)Schule. So erklärte sich eine Schule nach näheren Erläuterungen von Unia damit einverstanden, dass eine [Muslimin ihr Kopftuch tragen darf](#), wenn die schulischen Aktivitäten außerhalb des Schulgebäudes stattfinden (Museumsbesuche, Filmvorführungen, Sport in einem öffentlichen Park ...). In einem anderen Fall half Unia einem Schulungszentrum im Gastgewerbe. Dort wusste man nicht, was im Fall von muslimischen Jugendlichen zu machen ist, die aufgrund ihres Glaubens kein Schweinefleisch essen dürfen. [Das Schulungszentrum hat nun ein ausführliches Merkblatt aufgestellt](#), das die beruflichen Anforderungen darlegt und Auszubildende bittet, im Problemfall Kontakt aufzunehmen.

In manchen Fällen zieht Unia gemeinsam mit Schüler*innen oder Studierenden **vor Gericht**, wenn die Schule sich weigert, die Lösungen umzusetzen. So war Unia 2021 Zivilpartei in dem Gerichtsverfahren zwischen 10 Studentinnen und

der Hochschule Francisco Ferrer. Nach einem langen Verfahren gab das Gericht erster Instanz Brüssel den Studentinnen Recht. Sie dürfen nun [in der Schule Kopftuch tragen](#). Der Richter kam zu dem Schluss, dass ein solches Verbot aufgrund seiner Bedeutung per Dekret festgelegt sein müsste und nicht einfach per Schulordnung. 2022 gingen mehrere Lehrkräfte der Hochschule und andere Akteure gegen dieses Urteil vor. Das Gericht hatte Fragen zur Zulässigkeit dieses Dritteinspruchs, da keine der Parteien in dem ursprünglichen Verfahren beschlossen hatte, Berufung einzulegen. Der Richter hat den Verfassungsgerichtshof daher um eine Stellungnahme ersucht. In einer Demokratie muss Freiheit die Regel sein und nur der Missbrauch dieser Freiheit verhindert werden. Wir erinnern daran, dass es sich in diesem Fall um die Freiheit handelt, äußerliche Zeichen der Glaubensüberzeugung zu tragen. Diese Freiheit muss im Unterricht zugesichert sein, damit jeder daran teilnehmen kann, ob mit oder ohne solche äußerlichen Zeichen. Auf der Unia Website finden Sie nähere Informationen über die [Regeln zum Tragen äußerlicher Zeichen der Glaubensüberzeugung](#) im Unterrichtswesen.

Schüler*innen in Aktion für die Achtung aller sexuellen Orientierungen

Sechs Schulen durften im März 2022 einen Preis bei dem Schulwettbewerb **#GibMir1Minute** von Unia (Auflage 2021) entgegennehmen. Insgesamt hatten 66 Sekundarschulklassen ein 1-minütiges Video zur Akzeptanz verschiedener sexueller Orientierungen und zur Bekämpfung von Hass gegen LGBTQI+-Personen gedreht.



Die [preisgekrönten Videos](#) können Sie auf der Website von Unia abspielen:

- › „Le rap“ des Athénée royal in Tamines
- › „De omkering van de rollen“ des Atheneum in Geel
- › „De haat tegen LGBTI+-personen tijdens de pandemie“ des Koninklijk Atheneum in Dendermonde
- › „De reis in de tijd“ des Sint-Vincentiuscollege in Buggenhout
- › „Het pestgedrag op school in beeld“ des Campus de Helix
- › „Worte können verletzen“ des Robert-Schuman-Instituts in Eupen

Die Bewusstseinsbildung unter Jugendlichen für diese Thematik ist von grundlegender Bedeutung. Zahlreiche Studien belegen, dass nicht-heterosexuelle Jugendliche einem höheren Risiko für Schulprobleme ausgesetzt sind. Lehrkräfte tun sich allerdings schwer, in ihrer Klasse über sexuelle Orientierung zu sprechen. Hierauf wies das [Diversitätsbarometer Bildung](#) von Unia bereits 2018 hin.

Unia hat festgestellt, dass es **eine hohe Dunkelziffer bei Mobbing und Diskriminierung** in der Schule in Zusammenhang mit sexueller Orientierung gibt, weil diese Fälle seltener gemeldet werden. 2022 haben wir nur 3 Fälle innerhalb dieser Thematik eröffnet (2021 waren es 7). Wir regen daher bewusstseinsbildende Aktionen in den Klassen und Schulteams an.

Eine aktive Rolle für Lehrkräfte

Die Lehrkräfte sind wichtige Verbündete einer inklusiven Schule. Oft sind sie bemüht, Gleichheit und Gerechtigkeit in ihrer Klasse durchzusetzen. Bedauerlicherweise stoßen sie dabei auf zahlreiche institutionelle und organisatorische Hindernisse, auch deshalb, weil es an Mitteln, Arbeitshilfen, Kompetenzen und Kenntnissen fehlt. Unia hatte bereits 2018 im [Diversitätsbarometer Bildung](#) auf diese Hindernisse aufmerksam gemacht. 2022 haben wir in unserem [Sozioökonomischen](#)

Monitoring die Auswirkungen dieser Hindernisse auf den schulischen Rückstand von Schüler*innen ausländischer Herkunft aufgezeigt. Belgien zählt zu den europäischen Ländern mit den meisten Schüler*innen, die eine Klasse wiederholen. Dabei ist der **Prozentsatz an Wiederholungsklässlern** unter Schüler*innen ausländischer Herkunft noch einmal höher. Das hat natürlich Auswirkungen auf ihre Zukunft. Schüler*innen, die ein Jahr wiederholen, gehen seltener studieren. Das Diplom hat aber einen direkten Einfluss auf die späteren Arbeitsmarktchancen. Ungleiche Chancen beginnen also schon vor dem eigentlichen Berufsleben.

Unia ist Partner der Schulteams. Wir informieren, unterstützen und schulen Lehrkräfte. Gemeinsam mit ihnen stellen wir Überlegungen zu den besten Lösungen an, wie wir einen inklusiven Unterricht zusichern wollen.

- › Im **Pflichtunterrichtswesen** haben wir 200 Lehr- und Direktionskräfte an die Gesetzesvorschriften in Sachen angemessene Vorkehrungen erinnert, anlässlich eines Treffens, das die französischsprachige Liga für Kinderrechte (La Ligue des droits de l'enfant) organisiert hatte. Im Rahmen mehrerer Workshops, die die Generalverwaltung des Unterrichtswesens der Föderation Wallonie-Brüssel für Schuldirektor*innen veranstaltet hatte, durften wir den Rahmen und die Arbeit der territorialen Pole näher beleuchten.
- › Im **Hochschulwesen** haben wir mit dem akademischem Personal der UCLouvain den inklusiven Unterricht aus einer ethischen Perspektive erörtert.
- › Im **Erwachsenenbildungswesen** sind wir auf Fragen zu angemessenen Vorkehrungen eingegangen und haben den Akteuren des Sektors unsere juristische Sachkompetenz im Bereich Nichtdiskriminierung angeboten.

- › Im **außerschulischen Bildungssektor** haben wir auf Anfrage der Gemeinde Sint-Joost-ten-Node etwa dreißig Mitarbeiter*innen, die nach der Schule Kinder mit Behinderung betreuen, für das Thema sensibilisiert.

Bei der inhaltlichen Reform der Grundausbildung für Lehrkräfte in der Föderation Wallonie-Brüssel hat Unia darum gebeten, den Kampf gegen Stereotype und Vorurteile in das Programm der Lehrerausbildung aufzunehmen. Ziel ist es, angehenden Lehrkräften die nötigen Instrumente an die Hand zu geben, damit sie ihre eigenen Vorurteile erkennen und revidieren. So sind sie eher in der Lage, ihre Schüler*innen gleich zu behandeln und voranzubringen. Auf diese Weise entwickeln die Lehrkräfte auch das Gefühl, die nötige Kompetenz zu besitzen, um konstruktiv mit Diversitätsfragen in der Klasse umzugehen.

Darüber hinaus regt Unia die Föderation Wallonie-Brüssel zu politischen Initiativen gegen **Mobbing in der Schule** an. Ziel ist es, die Schulteams fortzubilden und strukturelle Präventions- und Interventionsmaßnahmen einzuführen. Im Pflichtschulunterricht begrüßt Unia das neue Aktionsprogramm, das für das Schuljahr 2023-2024 in Vorbereitung ist. Im Hochschulwesen ist Unia Mitglied einer Arbeitsgruppe. Wir weisen darauf hin, dass Studierende dringend vor Mobbing geschützt werden müssen. Unia ist auch an der Überlegungsarbeit im **Präventionsnetzwerk gegen Mobbing** der Föderation Wallonie-Brüssel beteiligt. Hier bieten wir unsere Sachkompetenz in Antidiskriminierung an. So unterstützen wir die Akteure vor Ort und die Politik, damit sie in heiklen Situationen korrekt und angemessen auftreten oder entscheiden und auf den Dialog mit allen Betroffenen setzen, um Stigmatisierungen (sowohl der Täter als auch der Opfer) zu vermeiden. ■



Lehrkräfte stellen Gleichheit her

Unia sprach mit 65 angehenden Lehrkräften der Haute École Léonard de Vinci in Louvain-la-Neuve. Dabei haben wir ihnen die Ungleichheiten im Unterrichtswesen, die Diversität und die wesentliche Rolle bewusst gemacht, die ihnen zukommt, um für Gleichheit in der Schule zu sorgen. Xavier Liesenborghs, der über Ungleichheiten in der Schule und soziokulturelle Diversität doziert, betonte, wie wichtig die Unterweisung in dieser Thematik ist.

„Die Studierenden besitzen teils wenig oder gar keine Vorkenntnisse in Sachen Diversität und Ungleichheit. Sie haben zuvor privilegierte Schulen besucht und praktisch in einem Mikrokosmos gelebt. Sie waren immer unter ihresgleichen. Andere Studierende hingegen haben schon ein Gespür für diese Thematik. Wenn ich eine Aufgabe zu diesem Thema verbessere, stoße ich manchmal auf wahre Perlen.

Ich will die Studierenden dazu bringen, dass sie über ihren eigenen Werdegang nachdenken. Einige hatten keine Probleme in der Schule, während andere sehr wohl mit Misserfolgen konfrontiert waren und nun verunsichert sind, persönlich und auch gegen-

über dem System. Die größte Herausforderung besteht darin, damit fertig zu werden, dass man selbst ein Produkt des Systems ist, mit eigenen Erfahrungen, und dass man jetzt als Lehrer in eine Position kommt, in der man selber Gleichheit oder Ungleichheit in der Schule herstellt.

Eine andere Herausforderung ist es, ihnen die Diversität bewusst zu machen, ihnen zu helfen, eine andere Perspektive einzunehmen und zu begreifen, dass sie in ihren Klassen vielleicht mit mehr Diversität zu tun bekommen als jemals zuvor in ihrem Leben. Wie in anderen Berufszweigen müssen auch bei den künftigen Lehrkräften noch viele vorgefasste Meinungen abgebaut wer-

den. In ihrer Grundausbildung ist aber kaum Platz dafür.

Deshalb müssen wir den künftigen Lehrkräften die Instrumente an die Hand geben, die sie hierfür brauchen. In dieser Hinsicht war der Beitrag von Unia sehr wertvoll und heilsam. Von den Studierenden habe ich sehr erfreuliches Feedback erhalten: „Das haben wir hier gelernt“, „Das war uns gar nicht bewusst“ oder „Aus unserer Erfahrung heraus hatten wir keine Ahnung, dass ...“ usw. Unia hat die Stereotype und Vorurteile, die ich den Studierenden schon dargelegt hatte, in einen neuen Zusammenhang gebracht und die konkreten Auswirkungen von Ungleichheit oder auch von Diversität klar gemacht, das heißt, welche Schüler am härtesten getroffen werden, wenn sie sitzen bleiben, oder welche Vorstellung ein Klassenrat von manchen Schülern und Familien hat. Das alles sind gute Überlegungsansätze. Anschließend suche ich nach Wegen, die Theorie in die Praxis umzusetzen. Mir gefällt das Bild von einem Suppentopf. Man gibt alle möglichen Zutaten hinein und kann am Ende nur hoffen, dass was draus wird.“



Arbeit, Gesundheit und Behinderung

Auf dem Weg zu einer besseren Wiedereingliederung von Arbeitskräften nach einer Langzeiterkrankung

Die Änderung des Wiedereingliederungsverfahrens für Arbeitnehmer*innen nach einer Langzeiterkrankung war für Unia ein dringendes Anliegen, da die Zahl der Betroffenen in Belgien jährlich steigt. 2022 waren etwa 500.000 Beschäftigte länger als ein Jahr in Krankheitsurlaub. Immer wieder wenden sich Betroffene an Unia, weil sie im Rahmen dieses Verfahrens unrechtmäßig entlassen wurden.

Hierzu hat Unia inzwischen eine Reihe von [Empfehlungen](#) formuliert, dies unter Beachtung des Königlichen Erlasses vom 11. September 2022 zur Abänderung des Gesetzbuches über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz, was den **Wiedereingliederungsweg** für arbeitsunfähige Beschäftigte betrifft.

Die meisten Betroffenen mit chronischer oder beeinträchtigender Krankheit sind im Sinne

der UN-Behindertenrechtskonvention als Personen mit Behinderung zu betrachten. Die neue Wiedereingliederungsprozedur beinhaltet, dass der Arbeitgeber für jede langzeiterkrankte Arbeitskraft ermitteln muss, ob sie eine Behinderung hat. Wenn die Behinderung anerkannt ist, hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin Anrecht auf **angemessene Vorkehrungen**. Der Arbeitgeber muss nun überprüfen, ob diese angemessenen Vorkehrungen machbar sind. Er darf sich aber nicht mehr ohne guten Grund weigern, einen Wiedereingliederungsplan aufzustellen. Andernfalls drohen Sanktionen.

Unias Zwischenbewertung des föderalen Aktionsplans Behinderung geht auch nachdrücklich auf den Einsatz von **„Back-to-Work-Koordinator*innen“** ein. Sie erleichtern den Wiedereinstieg von Arbeitskräften mit Behinderung, indem sie über die Umsetzung angemessener Vorkehrungen wachen. Unia steht den öffentlichen Instanzen zur Verfügung, um diese neuen Akteure in geltendem Antidiskriminierungsrecht und angemessenen Vorkehrungen zu schulen.

Im Übrigen hat Unia die öffentlichen Instanzen noch einmal ersucht, die [Gesetzgebung über die Arbeit im öffentlichen Dienst abzuändern](#), um sie mit der UN-Behindertenrechtskonvention in Einklang zu bringen. Beamte mit Behinderung oder chronischer Krankheit haben teilweise Probleme,

wenn sie ihre Arbeit fortsetzen möchten oder nach einer Krankheit zurückkehren wollen. Außerdem müssen statutarische Bedienstete bisher zwingend in den Ruhestand treten, wenn sie ihre Krankheitstage aufgebraucht haben, selbst wenn sie noch arbeiten möchten.

An das Recht auf angemessene Vorkehrungen erinnern

Das Recht auf angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz (angepasste Arbeitszeiten, andere Aufgaben, eine andere Funktion ...) ist von grundlegender Bedeutung für einen inklusiven Arbeitsmarkt. Die korrekte Durchsetzung der Pflicht zu angemessenen Vorkehrungen kann zu einer **höheren Beschäftigungsquote** von Personen mit Behinderung und zur **Wiederaufnahme der Arbeit** nach einer Langzeiterkrankung führen. Von diesem Recht weiß aber nicht jeder.

2022 hat Unia zwei Vorträge auf der REVA gehalten, der Messe für Menschen mit einer Beeinträchtigung. In dem einen Vortrag hat Unia die Arbeitgeber über den zwingenden Gesetzesrahmen informiert und in dem anderen die Arbeitnehmer über ihre Rechte

aufgeklärt. Auf [eDiv.be](https://www.ediv.be) bieten wir auch eine kostenlose **Online-Schulung** an. Darin erklären wir, was angemessene Vorkehrungen sind und wie sie sich integrieren lassen. Unia hat die Absicht, das Angebot an Arbeitshilfen und Beispielen guter Praxis für Arbeitgeber noch weiter auszubauen. Dies ist auch Teil der **Empfehlungen**, die wir Anfang 2023 formuliert haben, um Diskriminierung am Arbeitsplatz noch besser vorzukommen.

Unia hat **59 Fälle** wegen fehlender angemessener Vorkehrungen am Arbeitsplatz eröffnet. Dabei versuchen wir immer erst, eine gütliche Lösung auszuhandeln. Gelingt dies nicht, müssen wir vor Gericht ziehen. So hat Unia beispielsweise einen **Arbeitnehmer im Rollstuhl** unterstützt, der seine Arbeit verloren hatte. 11 Jahre lang arbeitete er über seine GmbH für ein Unternehmen, bis er 2017 dort Bescheid gab, dass er künftig in einem Rollstuhl zur Arbeit komme. Kurz darauf kündigte das Unternehmen die Kooperationsvereinbarung. Am 4. Januar 2022 bestätigte der Arbeitsgerichtshof Brüssel, dass Grund zu der **Vermutung besteht, dass es sich hierbei um Diskriminierung handelt**. Der Arbeitsgerichtshof verurteilte das Unternehmen zur Zahlung eines pauschalen Schadenersatzes in Höhe von sechs Monaten Bruttoloohn. Unia war dem Verfahren in erster Instanz und auch in der Berufungsinstanz als Zivilpartei beigetreten.



Unsere Kolleg*innen halten eine Konferenz während der REVA-Messe

In einem anderen Fall hatte ein Wartungsfachtechniker nach einem Herzinfarkt einen Herzschrittmacher einsetzen lassen. Die elektromagnetischen Felder an seinem Arbeitsplatz stellten aber nun ein Risiko für ihn dar. Deshalb beschloss der Arbeitgeber, ihn zu entlassen. Der Staatsrat richtete daraufhin die folgende Vorabentscheidungsfrage an den Gerichtshof der Europäischen Union: Muss ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer, der endgültig nicht mehr für die ursprüngliche Funktion geeignet ist, eine neue Funktion anbieten? Die europäische Instanz [bestätigte im Februar 2022 in einem Urteil](#), dass **der Arbeitgeber einen geeigneten Arbeitsplatz finden** und hierzu angemessene Vorkehrungen treffen muss. In der Stellungnahme, um die Unia den FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung hierzu ersucht hatte, wird die gleiche Rechtsauslegung dargelegt.

Den Zugang zur Arbeit für alle schützen

Im Februar 2022 gab Unia der Kammerkommission für Gesundheit eine [Stellungnahme zur Impfpflicht](#) im Rahmen der COVID-19-Krise. Das **Covid Safe Ticket** (CST), also der COVID-19-Impfschein, war im Arbeitswesen keine Pflicht. Dennoch erhielt Unia Meldungen hierzu. Wer Arbeitnehmer zur Impfung verpflichtet oder dies als Bedingung in einem Stellen- oder Ausbildungsangebot vorschreibt, beeinträchtigt den Zugang zur Arbeit. Wenn nach geltendem Recht keine Impfpflicht besteht, können Arbeitgeber sie nicht einfach auferlegen. Sie müssen erst prüfen, ob der betreffende Zweck nicht auch mit weniger drastischen Maßnahmen zu erreichen ist (regelmäßige Tests, Homeoffice, andere Funktion ...).

Im Laufe des Jahres ließ die Bedeutung der Pandemie in der Gesellschaft und auch in der Arbeit von Unia allmählich nach. So eröffnete Unia nur noch 15 Fälle wegen Diskriminierung am Arbeitsplatz in Zusammenhang mit COVID-19, gegenüber 62 Fällen im Jahr 2021. Der Gesundheitszustand bleibt aber eines der Diskriminierungsmerkmale, zu dem wir die meisten Fälle im Bereich Beschäftigung eröffnet haben (104), hinter rassistischen Merkmalen (158) und dem Merkmal Behinderung, das seit Jahren konstant bleibt (156).

Unia hat auch zu den Überlegungen der Kommission beigetragen, die für die Bewertung der Umsetzung und Zweckmäßigkeit der drei föderalen Antidiskriminierungsgesetze zuständig ist. Im Februar 2022 hat die Kommission ihren Abschlussbericht veröffentlicht. Darin empfiehlt sie unter anderem, den Schutz aufgrund des Gesundheitszustands auszuweiten. Sie schlägt vor, den „aktuellen oder künftigen Gesundheitszustand“ in dem Gesetz vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung entsprechend dem [Gutachten](#) von Unia aus dem Jahr 2007 durch „**Gesundheitszustand**“ zu ersetzen. Das föderale Parlament hat die Änderung im Juli 2022 angenommen. Die Bürgerinnen und Bürger sind nun vor Diskriminierung aufgrund ihrer medizinischen Vorgeschichte geschützt. So darf ein Arbeitgeber sich beispielsweise nicht weigern, eine Person einzustellen, die von Krebs geheilt ist, aus Angst, es könnte zu einem Rückfall kommen. Unia äußerst sich besorgt darüber, dass Diskriminierung aufgrund der medizinischen Vorgeschichte durch den zunehmenden Einsatz von künstlicher Intelligenz größtenteils verdeckt geschieht.

Personen mit Behinderung sind auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor untervertreten. Unias Zwischenbewertung des föderalen Aktionsplans für Personen mit Behinderung regt die politischen



Entscheidungsträger dazu an, die Einstellung von Personen mit Behinderung im föderalen öffentlichen Dienst zeitnah zu verbessern. Außerdem empfiehlt Unia, Ausschreibungsverfahren zu entwickeln, die Unternehmen, in denen Personen mit Behinderung Inhaber oder Beschäftigte sind, den Vorzug geben, und nicht nur Sozialbetrieben.

Unia verteidigt Personen, die aufgrund ihres Gesundheitszustands, ihrer Behinderung oder auch eines **körperlichen Merkmals** diskriminiert werden. So wandte sich eine Frau kleiner Körpergröße an uns, die Busfahrerin werden wollte. Das Unternehmen lehnte aber systematisch kleinere Personen in dieser Funktion ab. Unia nahm daher Kontakt mit dem Unternehmen auf, das sich nach Verhandlungen einverstanden erklärte, Bewerber*innen einen Eignungstest ablegen zu lassen.

Für garantiertes Einkommen

Manche Personen mit Behinderung verdienen durch ihre beruflichen Einkünfte allein nicht genug. Eine Eingliederungsbeihilfe ist in solchen Fällen unverzichtbar, um uneingeschränkt am Gesellschaftsleben teilhaben zu können. Wenn Arbeitnehmer*innen mit Behinderung nämlich

zuvor ein berufliches Einkommen hatten, ging ihre Beihilfe stark zurück oder fiel sogar ganz weg. 2022 wurde Arbeitnehmer*innen mit Behinderung eine neue Obergrenze für die **Befreiung von der Einberechnung beruflicher Einkünfte** zugestanden. Dies ist ein wesentlicher Fortschritt. In ihrer Zwischenbewertung des föderalen Aktionsplans für Personen mit Behinderung begrüßt Unia diese Änderung. Darüber hinaus regt sie die Behörde an, die Hürden für Personen mit Behinderung bei der Gründung eines Unternehmens aufzuheben.

Personen mit Behinderung haben Anrecht auf eine **Beihilfe zur Ersetzung des Einkommens** als (teilweisen) Ausgleichs der beruflichen Einkünfte, die ihnen durch ihre Behinderung entgehen. Ein Gesetzesentwurf will nun eine zusätzliche Bedingung auferlegen, um diese Beihilfe beanspruchen zu können: mindestens fünf Jahre ununterbrochen in Belgien wohnhaft und im Bevölkerungsregister der Gemeinde eingetragen sein. Im April 2022 haben Unia, Myria und das Föderale Institut für Menschenrechte (FIRM) eine [Empfehlung](#) zur Änderung des Gesetzesentwurfs veröffentlicht, der gegen die Verfassung und die Grundrechte verstößt.

Unia ist zudem an der Seite einer eigenständig wohnenden jungen Frau mit Behinderung vor Gericht gezogen. Das **erhöhte Kindergeld**, das sie aufgrund ihrer Behinderung bezog, wurde als Einkommen gewertet und daher von ihrem Eingliederungseinkommen abgezogen. Der Arbeitsgerichtshof Brüssel kam zu dem Urteil, dass hier eine Diskriminierung vorliegt. Das erhöhte Kindergeld wurde nämlich von dem Eingliederungseinkommen eines eigenständig wohnenden Kindes abgezogen und nicht von dem Eingliederungseinkommen eines Elternteils, der für das Kind sorgt. Unia sieht hierin einen Sieg für die Eigenständigkeit und den sozialen Schutz von Personen mit Behinderung. ■

Beschäftigung, Herkunft und Überzeugungen

Ein Arbeitsmarkt mit verschiedenen Geschwindigkeiten

Anhand quantitativer und qualitativer Forschung und Datenanalyse ist Unia in der Lage, die Reichweite der Ungleichheiten in Belgien zu bewerten. Dies sind unverzichtbare Instrumente, um unsere Sachkompetenz aufzubauen und gezielte Empfehlungen zu formulieren. 2022 hat Unia **zwei Berichte** ausgearbeitet, um genau zu verstehen, welcher Art von Diskriminierungen Arbeitnehmer*innen ausländischer Herkunft ausgesetzt sind.

Im Oktober 2022 haben Unia und der FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung die 5. Auflage des [Sozioökonomischen Monitorings: Arbeitsmarkt und Herkunft](#) herausgegeben. Diesen Beobachtungsbericht haben wir bereits mehrere Male vorgelegt, um die Sozialpartner, die Zivilgesellschaft und die politischen Entscheidungsträger hierüber zu informieren.

Die **Beschäftigungsquote** von Personen ausländischer Herkunft liegt im Vergleich mit den Nachbarländern immer noch deutlich unter der von Personen inländischer Herkunft. Bei gleichem Diplom und Studiengebiet haben Personen aus-

ländischer Herkunft größere Schwierigkeiten, eine Arbeit zu finden, und verdienen weniger als Beschäftigte belgischer Herkunft. Selbst dann, wenn sie ein Hochschuldiplom besitzen.

Gleiches stellen wir bei der **Qualität der Arbeitsstelle** fest (Gehalt/Lohn, Mobilität zwischen den Statuten, Beschäftigungszweigen und Vertragsarten). Personen mit Migrationshintergrund sind nach wie vor in minderwertigen und weniger sicheren Arbeitsstellen übervertreten.

Während der **COVID-19-Pandemie** konnten Personen ausländischer Herkunft seltener im Homeoffice arbeiten und waren somit einem



höheren Infektionsrisiko ausgesetzt. Sie arbeiteten häufiger in Branchen, die schließen mussten, und verloren daher öfter ihre Arbeit oder konnten erst später wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren.

Zum ersten Mal haben Unia und der FÖD Beschäftigung auch den **schulischen Rückstand** untersucht. Dabei war festzustellen, dass der Prozentsatz an Wiederholungsklässlern unter Schüler*innen ausländischer Herkunft höher liegt. Wer in der Schulzeit eine Klasse wiederholen musste, ging auch seltener studieren. Das Diplom beeinflusst wiederum die Stellung auf dem Arbeitsmarkt.

In einem anderen Bericht, der zum Internationalen Tag gegen Rassismus am 21. März veröffentlicht wurde, ging Unia spezifisch auf die [Diskriminierung von Personen afrikanischer Herkunft](#) ein. In Sachen Beschäftigung haben Personen, die aus Ländern südlich der Sahara stammen, noch häufiger Probleme als Arbeitskräfte anderer Herkunft: niedrige Beschäftigungsquote, hoher Prozentsatz an Langzeitarbeitslosen, Integrationsprobleme, besonders geringerer Einfluss eines Hochschuldiploms. Diesen Bericht und unsere Empfehlungen haben wir bei den Anhörungssitzungen der Kommission Kolonialvergangenheit vorgestellt.

Zu den Analysen umfassender Datenbestände haben wir auch die Meldungen berücksichtigt, die in diesem Zusammenhang direkt bei Unia eingingen. So haben wir im Jahr 2022 **158 Fälle** wegen Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund rassistischer Merkmale eröffnet. Dabei ging es hauptsächlich um Probleme in der Beziehung mit Vorgesetzten, Kollegen oder Kunden. Dies ist spezifisch bei diesem Diskriminierungsmerkmal festzustellen. Betrachtet man alle Merkmale zusammen, so ging es bei den von Unia eröffneten Fällen vor allem um Probleme mit der Einstellung und den Arbeitsbedingungen.

Welche Neutralität am Arbeitsplatz?

Die Neutralität am Arbeitsplatz stand 2022 erneut im Brennpunkt. Im April hatten wir eine Anhörung im Brüsseler Parlament zum Tragen von äußerlichen Zeichen der **Glaubensüberzeugung oder Weltanschauung** auf regionaler Ebene. Die Anhörungssitzungen hatten aber keine Empfehlungen zur Folge. Die Kommission Allgemeine Angelegenheiten des Brüsseler Parlaments verwarf am 7. November den Entwurf einer Ordonnanz zur Sicherstellung der Neutralität und Unparteilichkeit Brüsseler Bediensteter durch das Verbot äußerlich getragener Zeichen der Glaubensüberzeugung oder Weltanschauung in der Amtsausübung.

Unia hielt 2022 auch Vorträge bei mehreren Tagungen, unter anderem beim internationalen Kolloquium des Lehrstuhls Religionsrecht an der UCLouvain und bei einem europäischen Kolloquium des Collectif Laïcité Yallah, sowie eine Präsentation an der Königlichen Militärschule.

Das **Neutralitätsprinzip** in öffentlichen Diensten ist für Unia notwendig, um eine gleiche, nicht-diskriminierende Behandlung zu garantieren. Dieses beinhaltet für Unia allerdings weder die Pflicht, das Tragen äußerlicher Zeichen der Glaubensüberzeugung oder Weltanschauung einzuschränken oder zu verbieten, noch es zu erlauben. Das Neutralitätsprinzip lässt sich auch aufrechterhalten, indem man das Tragen solcher äußerlichen Zeichen akzeptiert und nur die Neutralität der Handlungen wertet, ohne dabei gleich das Argument des neutralen Erscheinungsbildes zu verwerfen. Unseres Ermessens ist Freiheit die Grundregel und Einschränkung die Ausnahme, sofern dies gerechtfertigt ist, um ein legitimes Ziel zu erreichen.

Weder Gesetzgebung noch Rechtsprechung geben eine endgültige Antwort auf die Frage, wo genau die Grenze zu ziehen ist. Dies ist in erster Linie eine politische Entscheidung, eine Vision von unserer Gesellschaft.

Von Diskriminierung aufgrund des Glaubens am häufigsten betroffen: der Bereich Beschäftigung

Unia hat im Jahr 2022 **150 Fälle** zum Diskriminierungsmerkmal Glaube eröffnet (7 % aller Fälle), die größtenteils mit der Beschäftigung zusammenhängen (35 %). In diesem Bereich geht es vor allem um den Zugang zu einer Arbeitsstelle und um die Auswahlverfahren. Bei den Personen, die aufgrund ihrer religiösen oder weltanschaulichen Überzeugung diskriminiert wurden, handelt es sich hauptsächlich um Musliminnen, die ein Kopftuch tragen.

Verbot äußerlicher Zeichen der Glaubensüberzeugung im öffentlichen Dienst: welche Regeln?

Ein öffentlicher Arbeitgeber darf nur unter bestimmten Bedingungen das Tragen äußerlicher Zeichen des Glaubens oder der Weltanschauung am Arbeitsplatz verbieten.

Dem Neutralitätsprinzip entsprechend ist der Staat neutral, das heißt, seine Bediensteten müssen **neutral handeln**. Ihre persönliche Überzeugung darf keinen Einfluss darauf haben, wie sie die Bürger*innen behandeln, und auch andersherum müssen die Bürger*innen ungeachtet ihrer Überzeugung gleich behandelt werden. Das Neutralitätsprinzip wird auch allgemein akzeptiert.

Diskutiert wird meist nur über die Frage, ob dafür auch ein **neutrales Erscheinungsbild** nötig ist. Trägt dies zur Aufrechterhaltung von Vorurteilen

und Stereotypen bei? Hängt die Glaubwürdigkeit der neutralen öffentlichen Handlung auch von dem Eindruck ab, der bei den Bürger*innen entstehen könnte? Die teils widersprüchlichen Gerichtsentscheidungen scheinen aber eher dann auf die große Frage nach einem neutralen Erscheinungsbild hinauszulaufen, wenn die betreffenden Bediensteten direkten Kontakt mit den zu empfangenden Personen haben oder Autoritätspersonen sind. Dabei schafft die Rechtsprechung bisher keine Klarheit, was genau unter einer Autoritätsperson zu verstehen ist. Außerdem kann es bei den Trägern solcher äußerlichen Zeichen zu Ungleichbehandlungen unter Beschäftigten kommen, was die Karrieremöglichkeiten und die Besoldung angeht.

Im Fall der STIB/MIVB hat es in diesem Zusammenhang neue Entwicklungen gegeben. Die öffentliche Brüsseler Nahverkehrsgesellschaft hatte sich zweimal geweigert, eine Frau mit Kopftuch einzustellen, obwohl sie die technischen Fertigkeiten für eine interne Verwaltungsstelle besaß. Dem Gericht zufolge hat die STIB/MIVB sich dadurch der direkten Diskriminierung aufgrund des Glaubens und der indirekten Diskriminierung aufgrund des Genders schuldig gemacht. Die STIB/MIVB verzichtete auf eine Berufung und begann einen partizipativen internen Prozess, um dem Gerichtsurteil Folge zu leisten und ihre Praxis hiermit in Einklang zu bringen.

Mehrere Personen und Organisationen haben jedoch einen Dritteinspruch eingelegt, da sie ihres Erachtens durch dieses Urteil benachteiligt wurden, und beantragten eine neue Beurteilung der Sache. Das Gericht erklärte den Antrag in einem Entscheid vom 6. Oktober 2022 für unzulässig. Das Gerichtsverfahren ist noch nicht abgeschlossen, da Berufung eingelegt wurde.

Neutralität im Privatsektor?

Die Entwicklungen in der Rechtsprechung der letzten Jahre haben verdeutlicht, wie das Neutralitätsprinzip auszulegen ist. Gegenwärtig wird dieses Prinzip nicht nur im öffentlichen Dienst angeführt, um das Tragen äußerlicher Zeichen des Glaubens oder der Weltanschauung zu verbieten, sondern auch in der Privatwirtschaft. In diesem Zusammenhang möchten wir das [Urteil G4S aus dem Jahr 2017](#) und das [Urteil WABE und Müller aus dem Jahr 2021](#) des Gerichtshofs der Europäischen Union sowie ein Urteil des Arbeitsgerichts Lüttich aus dem Jahr 2021 anführen.

2022 stand die Thematik erneut im Brennpunkt, als [der Gerichtshof der Europäischen Union auf drei Vorabentscheidungsfragen antwortete](#), die das Arbeitsgericht Brüssel im Jahr 2020 vorgelegt hatte. In der Streitsache ging es

um eine junge Frau mit Kopftuch, die in einer Sozialwohnungsbaugesellschaft ein Praktikum als Verwaltungskraft (klassieren, fotokopieren usw.) ohne direkten Kundenkontakt absolvieren wollte. Das Personal dieses Unternehmens zählt zum Privatsektor. Der Geschäftsführer des Unternehmens lehnte sie als Bewerberin ab, weil sie Kopftuch trug, obwohl sie dem Anforderungsprofil entsprach. Das Unternehmen berief sich bei der Ablehnung der Bewerberin auf seine Neutralitätspolitik.

Der Gerichtshof bekräftigte das Urteil sowohl im Fall G4S als auch im Fall WABE und Müller. Es entschied, dass eine Arbeitsordnung, die das Tragen äußerlicher Zeichen der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung verbietet, keine direkte Diskriminierung aufgrund des Glaubens oder der Weltanschauung darstellt, sofern bestimmte Kriterien erfüllt sind (kohärente und systematische Anwendung, Rechtfertigung eines realen und konkreten Bedarfs, angemessene Maßnahme usw.). Mit dieser Auslegung will der Gerichtshof den Missbrauch dieses Prinzips vermeiden und **Toleranz, Respekt und Akzeptanz** eines hohen Maßes an Diversität anregen.

Sorge bereiten uns nach wie vor die nachteiligen Auswirkungen, die das Verbot äußerlicher Zeichen der Glaubensüberzeugung am Arbeitsplatz haben kann. In einer [Studie des Brüsseler Arbeitsamts Actiris](#) aus dem Jahr 2019 wird die Kopftuchfrage als spezifisches Hindernis beim Zugang zur Beschäftigung für Musliminnen angeführt: „Verschleierte“ Frauen sind einem dreimal so hohen Ausschlussrisiko auf dem Arbeitsmarkt ausgesetzt, weil die Diskriminierungsmerkmale Gender, Herkunft und Glaube bei ihnen zusammenkommen. ■





Tools zur Bekämpfung von Diskriminierung im Bereich Beschäftigung

Zuverlässige und umfassende Daten

Die Statistiken zu den Meldungen und Fällen, die Unia bearbeitet, vermitteln ein unvollständiges Bild vom tatsächlichen Diskriminierungsgeschehen. Die Dunkelziffer ist ohne Zweifel hoch, da diese Fälle seltener gemeldet werden. Unia regt die betroffenen Akteure daher an, zuverlässige, umfassende und hochwertige **Daten zu erheben**. So können wir den Ursprung der Ungleichheiten und die Mechanismen erkennen, die zu Diskriminierung führen, und die spezifischen Diskriminierungsmerkmale jeder betroffenen Bevölkerungsgruppe ausmachen. Die Analyse dieser Daten ermöglicht eine gezielte evidenzbasierte Politik statt intuitiver Entscheidungen.

In dem Sozioökonomischen Monitoring 2022 hat Unia die Situation von Personen ausländischer Herkunft auf dem Arbeitsmarkt ermessens. Diese Untersuchung, die gemeinsam mit dem FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung durchgeführt wurde, beruht auf umfassenden Daten aus administrativen Informationsbeständen. So erhalten wir ein genaues Bild davon, wie sich die Situation entwickelt. Unternehmen können die administrativen Daten auch abrufen, um die **Diversität ihres Personals zu messen**. 2022

hat Unia ein [eindeutiges Verfahren](#) im Rahmen des Ratgebers „Monitoring von Diversität: DIY“ auf [eDiv](#) veröffentlicht, der einen inklusiven Arbeitsmarkt fördern soll.

In einer [digitalen Datenbank](#) trägt Unia alle Daten über Gleichheit in Belgien zusammen. Bei unserer Bestandsaufnahme 2021 hatten wir auf gewisse Lücken hingewiesen. In den kommenden Jahren soll dieses Projekt noch ausgeweitet werden. 2022 haben wir wiederholt darauf hingewiesen, wie wichtig es ist, eine **koordinierte Strategie zur Datenerhebung und -verarbeitung über Gleichheit zu entwickeln**. Dies haben wir in unserem Parallelbericht an den Ausschuss für die Beseitigung jeder Diskriminierung der Frau (CEDAW) und in unserem Gutachten zu dem Aktionsplan gegen Rassismus 2023-2026 der Region Brüssel-Hauptstadt dargelegt. So ist es sehr wichtig, Daten zu haben, die nach nationaler und sozialer Herkunft aufgeschlüsselt sind, um intersektionale Diskriminierung aufzuzeigen.

Darüber hinaus wacht Unia darüber, dass die Daten nicht zu diskriminierenden Zwecken genutzt werden. Unsere Sachkompetenz in Diskriminierungsfragen, die mit **künstlicher Intelligenz** zusammenhängen, teilen und entwickeln wir in mehreren Arbeitsgruppen auf nationaler Ebene (AI4Belgium, Arbeitsgruppe Ethics & Law) und auch auf internationaler Ebene (ENNHRI,

Europarat). Insbesondere in diesem Bereich regen wir zu Transparenz an. Das ist nur möglich, indem wir eine Bestandsaufnahme aller Algorithmen durchführen und pflegen, die in Belgien verwendet werden. Unia empfiehlt, dies gesetzlich zwingend aufzuerlegen, in jedem Fall auch dann, wenn die Daten in einem öffentlichen Dienst genutzt werden.

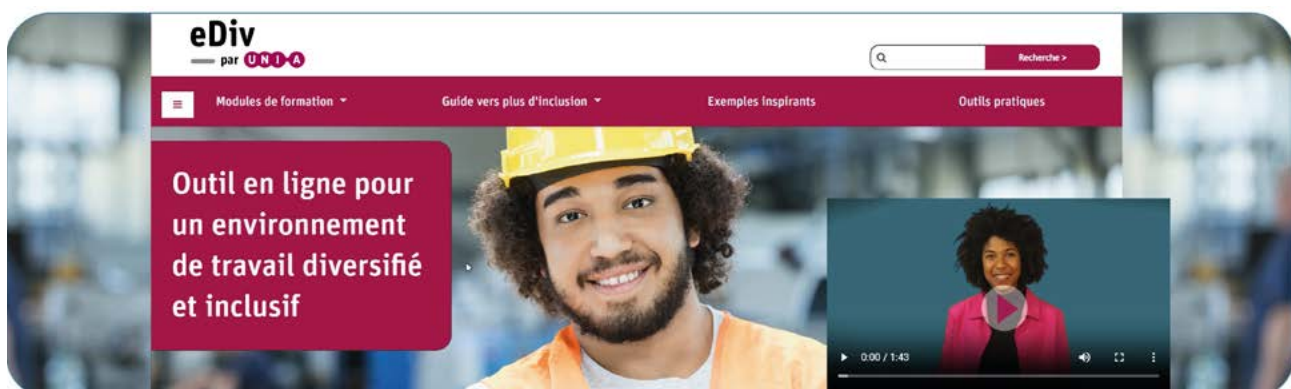
Forderung einer zwingend vorgeschriebenen Präventionspolitik gegen Diskriminierung

Bei der Präsentation des Sozioökonomischen Monitorings im Oktober 2022 erinnerte Unia daran, wie wichtig es ist, Unternehmen zur Einführung einer Präventionspolitik gegen Diskriminierung zu bewegen. Eine auf Gleichbehandlung fokussierte Präventionspolitik **verbessert das Wohlbefinden und die Produktivität** der Beschäftigten. Sie bereitet unsere Unternehmen und Organisationen besser auf die Herausforderungen eines zunehmend diversen Arbeitsmarktes vor. Sie vermeidet zudem Spannungen und Kosten durch Fehlzeiten und vermehrte Konflikte. Mit Präventionsmaßnahmen und einem geeigneten internen Beschwerdeverfahren kann ein Arbeitgeber die Diskriminierungsrisiken einschränken oder dafür sorgen, dass eine diskri-

minierende Situation nicht andauert oder schlimmer wird. Die Kommission zur Bewertung der Antidiskriminierungsgesetze betonte ebenfalls, wie wichtig die Prävention von Diskriminierung am Arbeitsplatz ist.

2022 hat Unia eine [Empfehlung zur Prävention von Diskriminierung am Arbeitsplatz](#) ausgearbeitet. Dabei haben wir mit dem FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung, dem Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern, den Gefahrenverhütungsdiensten, den Arbeitgeberorganisationen, den Gewerkschaften und der Organisation LEVL zusammengearbeitet. Hierzu haben wir eine Fokusgruppe mit Arbeitgebern und Diskussionsveranstaltungen mit Partnern (Gewerkschaften und Gefahrenverhütungsdiensten) organisiert. Ganz wichtig ist es, die **Akteure vor Ort einzubeziehen**, damit unsere Empfehlungen auch für die Realität eines jeden Sektors relevant sind. Diese Konzertierung fand im Rahmen unserer Kooperationsvereinbarung mit den Arbeitgebern statt, die wir im Dezember 2022 verlängert haben.

Kernpunkte sind die zwingende Vorschrift einer Unternehmenspolitik zur Prävention von Diskriminierung am Arbeitsplatz, die Ausweitung der Beschwerdeverfahren gegen Diskriminierung, die Ermächtigung der Arbeitsinspektion zur Überprüfung, ob die Arbeitgeber Präventionsmaßnahmen ergreifen, das Teilen von Beispielen guter Praxis, bewusst-



seinsbildende Aktionen und die Festlegung einer Übergangsperiode. Unia hat Anfang 2023 die Leitlinien dieser gemeinsamen Empfehlung präsentiert.

Auf der [Website eDiv.be](https://www.ediv.be) tragen wir Beispiele guter Praxis aus Unternehmen zusammen, um die Privatwirtschaft weiter zu unterstützen und zu inspirieren. Diese Website steckt voller **Tools für Unternehmen**, die eine Präventionspolitik gegen Diskriminierung ausarbeiten wollen: Was ist unter verbotenen Verhaltensweisen und gerechtfertigten Ausnahmen zu verstehen, wie ist eine Situation zu bewerten oder eine Beschwerde zu bearbeiten usw. Die Plattform eDiv.be liefert eine umfassende Anleitung zur Entwicklung einer inklusiven Diversitätspolitik, in der die Prävention eine von 6 Säulen ist. 2022 haben mehr als 15.000 Besucher auf dieser Website Informationen und Inspiration gesucht.

Einige dieser Empfehlungen befinden sich auch in Unias Gutachten zum Aktionsplan gegen Rassismus 2023-2026 der Region Brüssel-Hauptstadt. Außerdem regen wir eine Änderung der Gesetzgebung an, damit Bedienstete, die für die interne und externe Prävention zuständig sind, formell einen Auftrag zur Prävention von Diskriminierung wahrnehmen können. Wir unterstützen zudem die Einführung eines klar abgesteckten Meldeverfahrens bei den Brüsseler Behörden. Unia gehört auch dem Begleitausschuss an, der mit der Reform der Ordonnanz zur Förderung von Diversität in den Brüsseler Behörden befasst ist.

Die Hauptakteure in Diversität schulen

Unia wirkt an einem inklusiven Arbeitsmarkt mit und bietet den Hauptakteuren hierzu Schulungen an: Arbeitgebern, HR-Verantwortlichen, Teamleitern, Vertrauenspersonen, Gefahrenverhütungsberatern,

Gewerkschaftsvertretern und auch Studierenden, die solche Funktionen anstreben. Mit den richtigen Tools und Informationen können sie auf individueller und struktureller Ebene den Unterschied machen.

2022 hat Unia gemeinsam mit der **flämischen Behörde** die Arbeit an diesem Fortbildungsweg weitergeführt. Wir haben HR-Mitarbeiter*innen geschult, damit sie bei Auswahlgesprächen korrekt auf diskriminierende Fragen von Jury-Mitgliedern reagieren können. Das Schulungsprogramm umfasst Informationen über den Gesetzesrahmen und praktische Anwendungen mit den Akteuren. Unia hat zudem Manager*innen darin geschult, korrekt auf diskriminierende Bemerkungen und Verhaltensweisen in ihren Teams zu reagieren. Eine solche Schulung haben wir auch der **Vlaamse Landmaatschappij** erteilt. **Actiris** und **BX1** haben uns gebeten, ihre Teamleiter im Umgang mit Diversität zu schulen. Darüber hinaus haben wir Informationssitzungen für Gefahrenverhütungsberater und HR-Verantwortliche im **Privatsektor** abgehalten, beispielsweise für eine große Supermarktkette. Unia begrüßt die Proaktivität dieser Behörden und Privatunternehmen, die ihren Umgang mit Diversität und die Prävention von Diskriminierungen auf verschiedenen Ebenen verbessern wollen.

Unia ist **auf lokaler Ebene aktiv**. 2022 haben wir bewusstseinsbildende Sitzungen für Leiter*innen der Gemeindeverwaltung Tournai und Ecaussinnes abgehalten. Darin haben wir den Gesetzesrahmen dargelegt und Ansätze gegeben, wie mit verletzendem „Humor“ unter Kollegen und mit Diversität umzugehen ist. Des Weiteren haben wir eine Schulung für die Polizei in Heist-op-den-Berg (Provinz Antwerpen) durchgeführt. Die Polizeizone möchte an der Integrität und dem Stellenwert von Diversität in den Teams arbeiten.



Unia möchte das Thema Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz in bestimmte **Lehrprogramme für (angehende) Fachkräfte** aufnehmen. So haben wir bereits im zweiten Jahr in Folge an dem Zertifikatslehrgang „Les atouts de la diversité“ (Die Vorteile von Diversität) für Universitäten gearbeitet, welcher an der UCLouvain und der ULB angesiedelt ist. Des Weiteren haben wir an der Schulung für Gefahrenverhütungsberater über die Prevent Academy und die Hochschule UCLL mitgewirkt. Wir haben sie gebeten, auf konkrete Fälle aus ihrer Praxis und auf Diskriminierungsfälle zu reagieren, die Unia eröffnet hatte. Gefahrenverhütungsberater spielen eine entscheidende Rolle bei der Ausarbeitung einer soliden Diversitätspolitik und bei der Umsetzung dieser Politik in einem Unternehmen oder einer Organisation.

Auf der Plattform eDiv.be trägt Unia **Online-Schulungen**, Anleitungen, Beispiele und praktische Tools für mehr Diversität und Inklusion am Arbeitsplatz zusammen. Im Frühjahr 2022 haben wir neue Funktionen für einen schnelleren Zugriff entwickelt. Unia hofft, dass immer mehr Arbeitgeber, HR-Verantwortliche und Teamleiter

dort Inspiration und praktische Tipps finden. Im Herbst haben wir auch einen neuen Ratgeber veröffentlicht: **‘Monitoring von Diversität: DIY!’**. Dieser Ratgeber legt Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen Schritt für Schritt dar, wie man Bilanz zur Diversität des eigenen Personals zieht und wie man eine kohärente Diversitäts- und Inklusionspolitik implementiert. Immer mehr professionelle Netzwerke sind an der Integration von eDiv in die eigene Lernplattform interessiert. In diesem Zusammenhang hat Unia der Stadt Gent und der Organisation The Shift die Plattform eDiv präsentiert.

Außerdem interessieren sich immer mehr Akteure (Akademiker, Sozialpartner, Forscher ...) für die diskriminierenden Auswirkungen der **künstlichen Intelligenz** in allen Phasen des Berufslebens. In diesem Kontext baut Unia Sachkompetenz auf, die sie bei verschiedenen Gelegenheiten teilt. Im April 2022 haben wir an einem **Experten-Panel** teilgenommen, das vom Institut für künstliche Intelligenz der ULB und der VUB (FARI, AI for Common Good Institute) organisiert wurde. Dort haben wir vor Augen geführt, welche Rolle die Antidiskriminierungsgesetzgebung im Kampf

gegen **algorithmische Diskriminierung** spielen kann. Im Juni 2022 haben wir eine [Analyse der Diskriminierung von Personen mit Behinderung in Einstellungsverfahren](#) im Rahmen der Conference on Fairness, Accountability and Transparency (FACCT) erstellt. Im September 2022 haben wir an einem [Workshop des Kenniscentrum Data & Maatschappij](#) mitgewirkt. Gemeinsam mit den Gewerkschaften und den Mitgliedern des Sociaal-Economische Raad van Flandern (SERV) haben wir Überlegungen angestellt, wie Informationsangebote für Arbeitnehmer*innen und Gewerkschaften aussehen sollten, um sie über die Auswirkungen, Rechte und Risiken aufzuklären, die mit den technologischen Entwicklungen künstlicher Intelligenz am Arbeitsplatz verbunden sind. Im Dezember 2022 haben wir auch einen Vortrag über die sozialen Auswirkungen künstlicher Intelligenz beim [Event Cosmetics](#) der KULeuven gehalten.

Den Zugang zu positiven Maßnahmen verbessern

Arbeitgeber können sogenannte „**positive Maßnahmen**“ (auch „Affirmative Action“ oder „Positive Action“ genannt) durchführen, um unter streng geregelten Bedingungen die Beschäftigung bestimmter untervertreter Bevölkerungsgruppen auf dem Arbeitsmarkt zu stimulieren, wenn diese von einem geschützten Merkmal betroffen sind (Personen mit Behinderung, ausländischer Herkunft, über 50 Jahre ...). Positive Maßnahmen im Privatsektor sind per Königlichen Erlass vom 11. Februar 2019 geregelt.

Unternehmen, die positive Maßnahmen einführen möchten, können die Bewertungskommission für positive Aktionen um Rat fragen. So erfahren sie, ob eine Vorzugsbehandlung als diskriminierend zu werten ist oder nicht. Es geht darum, sich juristisch abzusichern. Unia und das Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern gehören dieser Kommission an, die vom FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung eingerichtet wurde. Innerhalb von drei Jahren gingen aber lediglich 5 Pläne für positive Maßnahmen bei dieser Kommission ein. Zum Vergleich: Unia eröffnete in dieser Zeit 15 Fälle in Zusammenhang mit der Einführung positiver Maßnahmen. Um diesen Dienst, der einen präventiven Ansatz vorschlägt, zu verbessern, hat **Unia Kontakt mit Arbeitgebern aufgenommen**, um Feedback zu diesem Mechanismus einzuholen. Im Dezember 2022 haben wir auch eine Stellungnahme zur Änderung des Königlichen Erlasses vorgelegt. Darin geht es um die Befristung der positiven Maßnahmen, die Laufzeit, den Unterschied zu Fördermaßnahmen für Diversität und die Schwerfälligkeit dieser Verfahren.

Unia empfiehlt, den **Mechanismus der positiven Maßnahmen bekannt zu machen**: näher über den Mechanismus und seine Reichweite sowie die Ziele informieren, über den Unterschied zu positiver Diskriminierung, über Quoten usw. In diesem Rahmen haben wir Schulungen für öffentliche Einrichtungen (Talent.Brüssels, Actiris, Brupartners) und Sozialpartner abgehalten. Unia stellt auch fest, dass Arbeitgeber manchmal positive Maßnahmen durchführen, ohne es zu wissen. Dies kam 2022 beispielsweise ukrainischen Flüchtlingen zugute. Die Pflicht, Niederländisch oder Französisch zu sprechen, wurde stellenweise durch Englisch ersetzt, um den Zugang zur Beschäftigung für diese Bevölkerungsgruppe zu erleichtern. Unia regt diesen Solidaritätsimpuls an. Im Übrigen empfiehlt Unia, diese Unterstützungsmaßnahmen auf

andere benachteiligte Personen auszuweiten. Im September hat Unia den Behörden eine [Reihe von Empfehlungen](#) vorgelegt, die sie gemeinsam mit dem Föderalen Institut für Menschenrechte (FIRM), Myria, dem Dienst zur Bekämpfung von Armut, dem Generalbeauftragten für die Rechte der Kinder der Französischen Gemeinschaft und dem flämischen Beauftragten für Kinderrechte ausgearbeitet hatte.

Unia empfiehlt, die Unternehmen, die positive Maßnahmen einführen möchten, zu begleiten. So lassen sich gegebenenfalls hinderliche Faktoren, wie administrative Schritte und juristische Fragen,

Wir regen auch dazu an, Beispiele guter Praxis in Zusammenhang mit positiven Maßnahmen zu teilen. So können sich Unternehmen von diesen Praktiken inspirieren lassen, die sich an anderer Stelle schon bewährt haben.

Unia empfiehlt zudem, einen Königlichen Erlass zu verabschieden, um **positive Maßnahmen im öffentlichen Dienst anzuregen**. Die Bewertungskommission für die Antidiskriminierungsgesetze hat in ihrem Bericht vom Februar 2022 ebenfalls hierauf gedrängt. Die Gesetzgebung ist nämlich ein wichtiger Antrieb für gesellschaftliche Veränderungen.



Erleichterung von Praxistests

Mit einem „**Praxistest**“ lässt sich beurteilen, ob ein Arbeitgeber aufgrund eines geschützten Merkmals diskriminiert (Hautfarbe, Behinderung, ethnische Abstammung, Alter ...). Dabei schlagen wir zwei gleiche Bewerber*innen vor, die sich nur in dem betreffenden Merkmal unterscheiden. Danach kontrollieren wir, ob der Arbeitgeber den Bewerber oder die Bewerberin mit dem betreffenden Merkmal abgelehnt hat und die Vergleichsperson nicht. Mit einem Praxistest lässt sich so Diskriminierung nachweisen.

aus dem Weg räumen. Dies haben wir unter anderem der Brüsseler Regierung im Rahmen unseres Gutachtens zum Aktionsplan gegen Rassismus 2023-2026 der Region Brüssel-Hauptstadt mitgeteilt. Wir betonen auch, wie wichtig es ist, positive Maßnahmen als Pflicht in die Diversitätspläne aufzunehmen. In dem Brüsseler Aktionsplan, der im Dezember 2022 veröffentlicht wurde, sind zwar positive Maßnahmen vermerkt, doch wird ihre Entwicklung nicht unterstützt, was Unia bedauert.

In der Praxis kommt das „Testinstrument“ bisher aber nur selten zum Einsatz. In ihrem Abschlussbericht betonte die Bewertungskommission für die Antidiskriminierungsgesetze ebenfalls, wie wichtig der häufigere und gezieltere Einsatz von Praxistests bei Bewerbungen ist. Unia hat auch mehreren Minister*innen Stellungnahmen hierzu übermittelt. 2022 haben wir eine **Lockerung der Einsatzbedingungen** von Praxistests auf föderaler Ebene und auch in Brüssel erwirkt. Jetzt reicht



Praxistests auf lokaler Ebene

Die Stadt Gent hat beschlossen, Praxistests durchzuführen und ein Sensibilisierungsprogramm für Unternehmen auf lokaler Ebene vorgeschlagen. Unia unterstützt die Stadt bei diesem Ansatz mit Überlegungen, Methodologie, praktischen Organisationshilfen und Follow-up. Lien Allaert, Diversitätsbeauftragte im Dienst Beschäftigung der Stadt Gent, erklärt hierzu:

„Gent ist eine sehr diverse Stadt. Und Arbeit ist wichtig für die soziale Mobilität und für die wirkliche Teilhabe am Gesellschaftsleben. Auch für die persönliche Entwicklung. Daher will die Stadt Gent jede Form von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt bekämpfen.

Hierzu hat die Stadt Stijn Baert, Professor für Arbeitsökonomie an der UGent, gebeten, die ungleichen Behandlungen auf dem Genter Arbeitsmarkt zu ermitteln. Dieser hat dann Praxistests zu den Merkmalen Alter, Geschlecht, Herkunft und Behinderung durchgeführt. Daraus ging hervor, dass Bewerber*innen, die eines dieser Merkmale aufwiesen, im Schnitt 21 % weniger Einladungen

zum Vorstellungsgespräch oder -verfahren erhielten. In den Sektoren mit der höchsten Beschäftigtenzahl in Gent (das heißt der Groß- und Einzelhandel einerseits und das Gesundheitswesen und die Sozialdienste andererseits) ist die Anzahl der Einladungen an Bewerber*innen mit einem der betreffenden Diskriminierungsmerkmale um mehr als ein Drittel geringer.

In Zusammenarbeit mit Partnern hat die Stadt Gent eine Reihe von Maßnahmen durchgeführt, um gegen Diskriminierungen in diesen Sektoren vorzugehen:

- › mehrere Workshops in inklusiver Anwerbung und in der Bekämpfung von

Diskriminierung, Rassismus und Validismus sowie ein Networking-Lunch „Hunger for Inclusion“ für Genter Unternehmen und Personalvermittlungsbüros, das gemeinsam mit Hands on Inclusion organisiert wurde;

- › das Business Game „Becoming a Futureproof Entrepreneur“, das zweimal mit Unizo organisiert wurde;
- › ein Workshop über unbewusste Voreingenommenheiten bei der Einstellung, der gemeinsam mit dem Büro UPOP organisiert wurde;
- › eine Online-Informationsveranstaltung über Fördermaßnahmen bei der Arbeit für Personen mit Behinderung oder gesundheitlicher Beeinträchtigung, die gemeinsam mit dem VDAB organisiert wurde;
- › Kommunikationsaktionen, wie die Förderung der Plattform eDiv.be von Unia und die Gestaltung einer Website, um Initiativen zur Förderung von Diversität und Inklusion in Unternehmen zu bündeln.

bereits die Vermutung einer Diskriminierung in einem Unternehmen oder Sektor.

Oft ist es aber so, dass die Bewerber*innen gar nicht wissen, dass sie diskriminiert werden. [Unia empfiehlt](#) daher, die Anzahl Praxistests durch „**Datamining**“ zu vervielfachen, um strukturelle Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt zu bekämpfen. Mit dieser Methode werden große Datenmengen anhand statistischer Tools, EDV-Tools und Algorithmen analysiert, um wiederholte und verborgene Diskriminierungen aufzuzeigen. Wir sind überzeugt, dass ein aktiverer Ansatz erforderlich ist, um Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt wirksamer zu bekämpfen. Künstliche Intelligenz ist eine wichtige Hilfe, um systematische Fehler und potenziell diskriminierende Prozesse aufzudecken. Anhand der Informationen, die durch Datamining gesammelt wurden, können die zuständigen Inspektionsdienste dann auf eigene Initiative Praxistests in einem Sektor durchführen, in dem sie Diskriminierungen vermuten.

Unia regt alle politischen Ebenen dazu an, den Gesetzesrahmen so anzupassen, dass Praxistests begleitet und stimuliert werden. Wir stehen bereit, um die verschiedenen politischen Ebenen zu unterstützen, die mit uns an der Einführung von Praxistests und an der Optimierung ihrer Wirkung zusammenarbeiten möchten.

Erleichterung der Beweislast vor Gericht

Vielen Opfern fällt es schwer, Diskriminierung zu beweisen. Wenn sie sich aber vor Gericht durchsetzen wollen, brauchen sie Beweise. Der Gesetzgeber sieht eine erleichterte Beweislast im Antidiskriminierungsrecht vor. So reicht es, wenn glaubwürdige Elemente vorliegen (E-Mails, Gesprächsaufnahme, Praxistest ...), die eine Diskriminierung vermuten lassen. Der Arbeitgeber,

Vermieter oder Dienstleistungsanbieter muss dann beweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt. Dies nennt man **Beweislastteilung**.

2022 hat Unia Gerichtsentscheidungen aus den Jahren 2019 bis 2021 im Bereich Beschäftigung geprüft, um zu sehen, wie diese Diskriminierungsbeweise genutzt werden. Die Gerichtsinstanzen wenden die Beweislastteilung in der Tat korrekt an. Dennoch gibt es nach wie vor gesetzlich festgelegte Beweiselemente, die eher selten genutzt werden. In ähnlichen Zusammenhängen werden diese Beweise manchmal vom Richter angenommen und manchmal abgelehnt, wobei eine Ablehnung nicht immer hinlänglich begründet wird. Außerdem werden die Beweiselemente nicht systematisch in den Entscheidungen genannt. Im Frühjahr 2022 hat Unia einen Vortrag vor Anwälten der Rechtsanwaltschaft Wallonisches Brabant sowie weiteren Experten und Personen gehalten, die gegen Diskriminierung vorgehen möchten.

Auch die Bewertungskommission für die Antidiskriminierungsgesetze erwähnt in ihrem Abschlussbericht 2022, wie wichtig die Beweise sind, in Anlehnung an die Empfehlungen von Unia. So empfiehlt sie beispielsweise, dass eine Person, die sich im Bereich Beschäftigung, einschließlich der Einstellungsphase, diskriminiert fühlt, das Recht haben muss, den Grund des Arbeitgebers für seine Entscheidung zu erfahren. Wenn der Arbeitgeber sich weigert, den Grund zu nennen, kann der Richter dies berücksichtigen, um die Vermutung einer Diskriminierung zu erhärten.

Für Diskriminierungsopfer ist es nach wie vor **schwierig, Beweiselemente zu erhalten**. Betrachtet man alle Bereiche zusammen, so muss Unia durchschnittlich jeden vierten Fall schließen, weil nicht genügend Beweiselemente vorliegen. Damit steigt die Gefahr der Straflosigkeit von Diskriminierungen. ■

Zukunftsperspektiven für Unia



Imane El Morabet, stellvertretende Leiterin des Dienstes Schutz, blickt auf die Prioritäten von Unia im Jahr 2022 zurück, um Diskriminierung am Arbeitsplatz und im Unterrichtswesen wirkungsvoll zu bekämpfen. In den nächsten Jahren will Unia sich weiterhin für Prävention stark machen, um eine nachhaltige Wirkung in der Gesellschaft zu erzielen.

Auf welche Aktion von Unia gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz sind Sie besonders stolz?

2022 haben wir viel in die Prävention investiert. So

haben wir eine Empfehlung formuliert, um Diskriminierung am Arbeitsplatz zu unterbinden. Wir plädieren dafür, eine Präventionspolitik gegen Diskriminierung zwingend vorzuschreiben, wie es schon der

Fall für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist. Wir begrüßen übrigens sehr, dass die föderale Regierung unsere Empfehlung übernommen hat, Praxistests zu erleichtern. Hier unterstützen wir die Arbeitgeber, die solche Tests durchführen wollen. Sie möchten eingehend über die Tools informiert werden, die sie nutzen können, um Diskriminierung zu vermeiden, unter anderem positive Maßnahmen.

Unia ist auf verschiedenen Ebenen aktiv: individuell und strukturell, mit Gewerkschaften und Arbeitgebern, in Form von Beratungen und Schulungen ... Wozu ist ein ganzheitlicher Ansatz nötig?

Die Meldungen, die bei Unia eingehen, zeigen, dass Diskriminierung ein Gesellschaftsproblem ist, das sich nicht auf einen Bereich beschränkt. Es ist vielmehr eine facettenreiche Problematik. Und die Opfer sind oft ohnehin benachteiligte Gruppen. 2022 wandten sich vor allem Personen an Unia, die aufgrund ihrer Behinderung, Herkunft oder ihres Gesundheitszustands diskriminiert wurden. Gemeinsam mit ihnen haben wir nach individuellen Lösungen gesucht. Doch wir sind auch strukturell und präventiv tätig. Nur so kann Inklusion Realität werden.

Warum ist es wichtig, schon in der Schule damit zu beginnen, für Chancengleichheit am Arbeitsplatz zu sorgen?

Ein Diplom ist noch keine Garantie für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt. Doch ein Diplom stärkt in jedem Fall die Position auf dem Arbeitsmarkt und eröffnet oft bessere Gelegenheiten.

Wer in der Schulzeit mit Rassismus und struktureller Diskriminierung zu kämpfen hat, findet danach schwerer Zugang zum Arbeitsmarkt. Kindern und Jugendlichen muss daher unbedingt Gleichheit in der Schule zugesichert werden, damit sie beim Start in ihr Berufsleben alle Chancen haben.

Welche Herausforderungen will Unia sonst noch angehen?

Wir wollen verstärkt den benachteiligten Bevölkerungsgruppen zur Seite stehen, die einem höheren Diskriminierungsrisiko ausgesetzt sind. Wer sind sie? Wie können wir sie erreichen? Was brauchen sie? Wie können wir den Zugang zu unseren Diensten erleichtern? In welchen Situationen laufen sie Gefahr, benachteiligt zu werden?

Wir wollen das intersektionale Verständnis der Diskriminierung besser einbeziehen. Manche Personen, bei denen mehrere Diskriminierungsmerkmale zusammenkommen, werden eher benachteiligt, nicht zuletzt auf dem Arbeitsmarkt. So sind beispielsweise weibliche Arbeitskräfte mit Kopftuch durch das Neutralitätsprinzip stärker gefährdet.

Wie schon 2022 werden wir weiter an der Prävention von

Diskriminierung im Bereich Beschäftigung arbeiten. Hier planen wir, Arbeitgeber zu schulen, zu informieren und zu sensibilisieren. Sie sind schließlich wichtige Akteure, mit denen wir einen inklusiven Arbeitsmarkt aufbauen können. Neben unserem individuellen Ansatz wollen wir uns auf diesen präventiven Ansatz fokussieren, wenn sich Personen wegen einer Diskriminierung an uns wenden.

Was sind ihre Hoffnungen für die nächsten Jahre?

Die Polarisierung der Gesellschaft, die Wahlen 2024, die Gründung eines neuen flämischen Menschenrechtsinstituts und noch weitere Entwicklungen, das alles sind Herausforderungen, denen wir uns stellen müssen, um die Menschenrechte in Belgien weiterhin zuzusichern. Unia spielt hierbei eine entscheidende Rolle. Wir müssen unsere Aufträge kreativ ausführen und die Personen, die uns am meisten brauchen, auch wirklich erreichen und unsere Partner mit Analysen und hilfreichen Instrumenten unterstützen, um eine Gesellschaft zu schaffen, in der sich alle wohl fühlen, beim Lernen, beim Arbeiten und ganz allgemein im Leben. ■

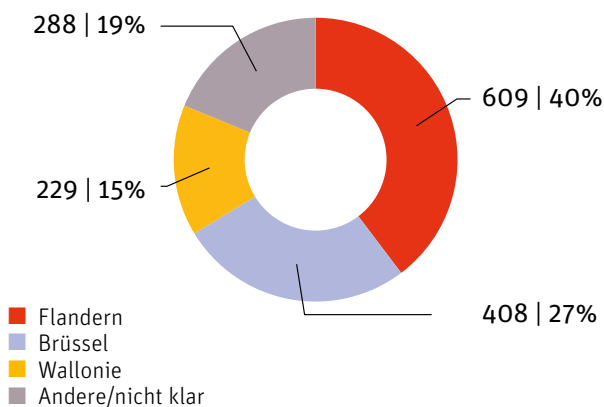
Anhänge

Wenn sich eine Person diskriminiert fühlt, kann sie Unia dies melden. Sofern Unia zuständig ist, eröffnen wir dann einen Fall. Nähere Informationen über [unsere Methodik](#) finden Sie auf unserer

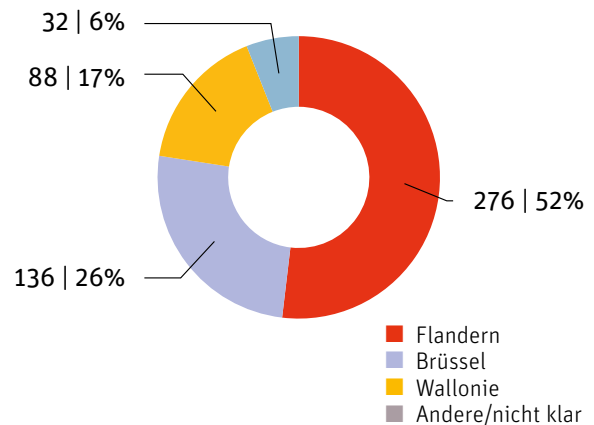
Website. Im Folgenden ist eine Übersicht der Meldungen und Fälle aufgeführt, die 2022 in den Bereichen Bildung und Beschäftigung bei Unia eingingen bzw. eröffnet wurden.

Die Arbeit in Zahlen

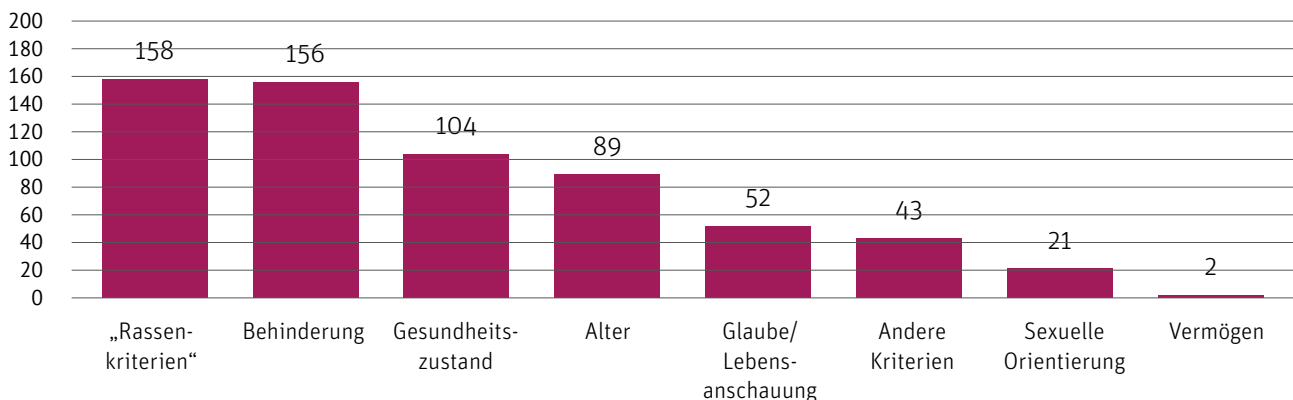
Meldungen Beschäftigung - nach Region



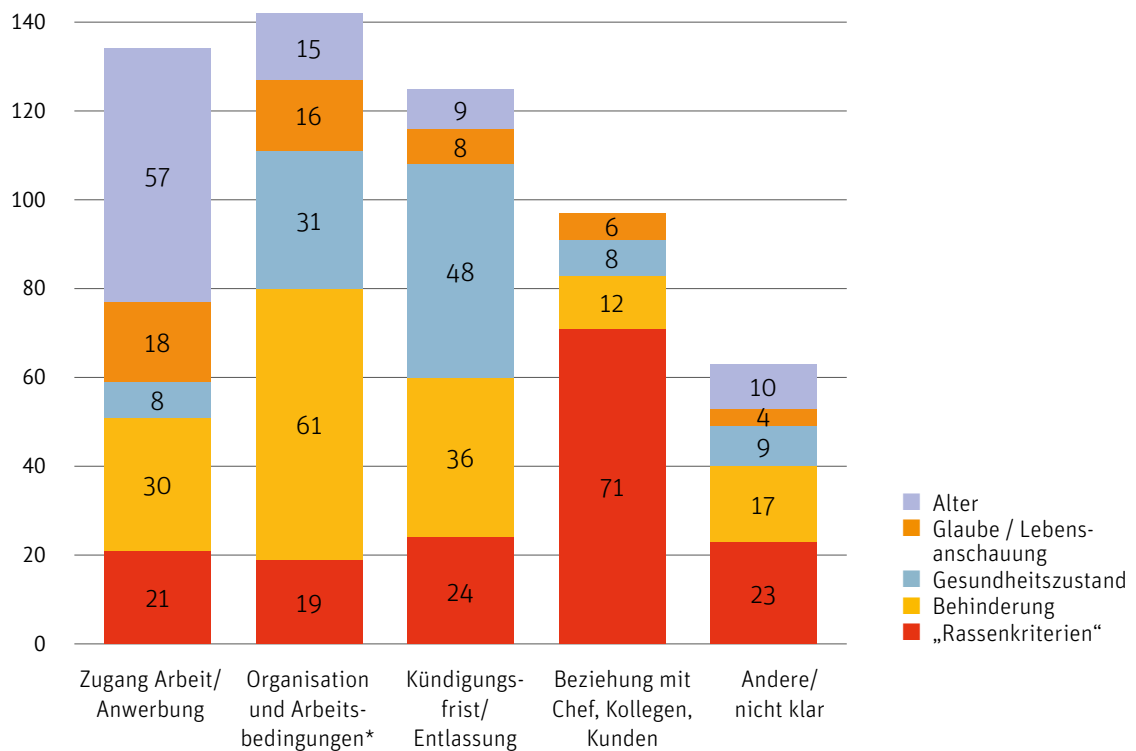
Fälle Beschäftigung - nach Region



Fälle Beschäftigung - nach Merkmal

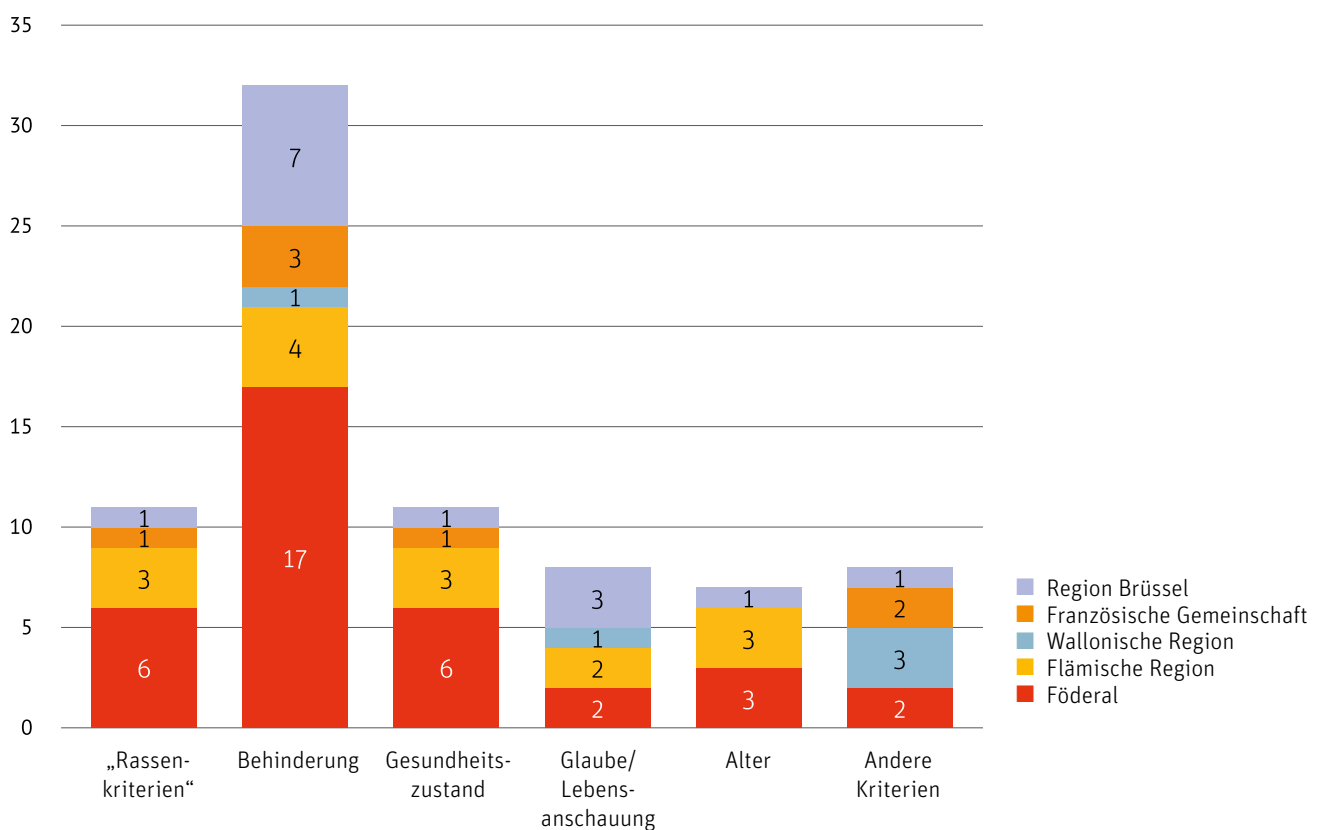


Fälle Beschäftigung - nach Problematik



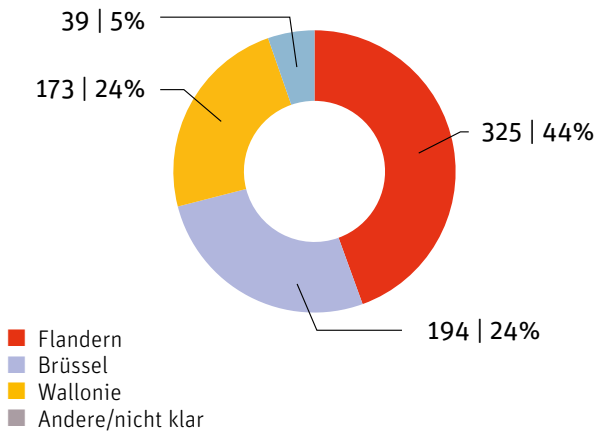
*einschließlich Bekleidungs Vorschriften

Fälle Beschäftigung im öffentlichen Dienst - nach politischer Ebene

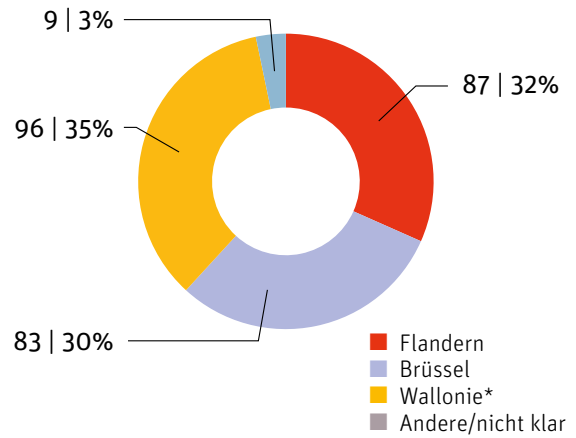


Bildung in Zahlen

Meldungen Bildung - nach Region

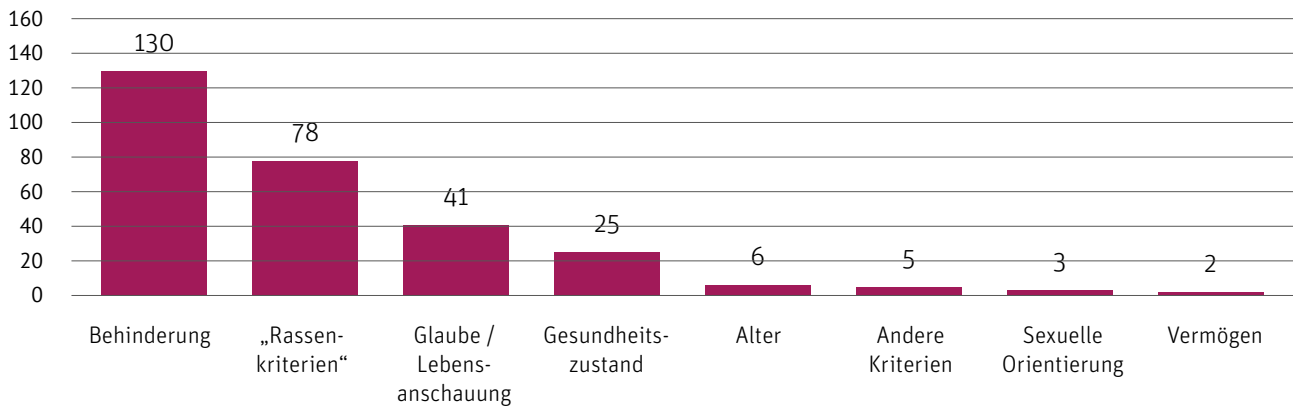


Fälle Bildung - nach Region

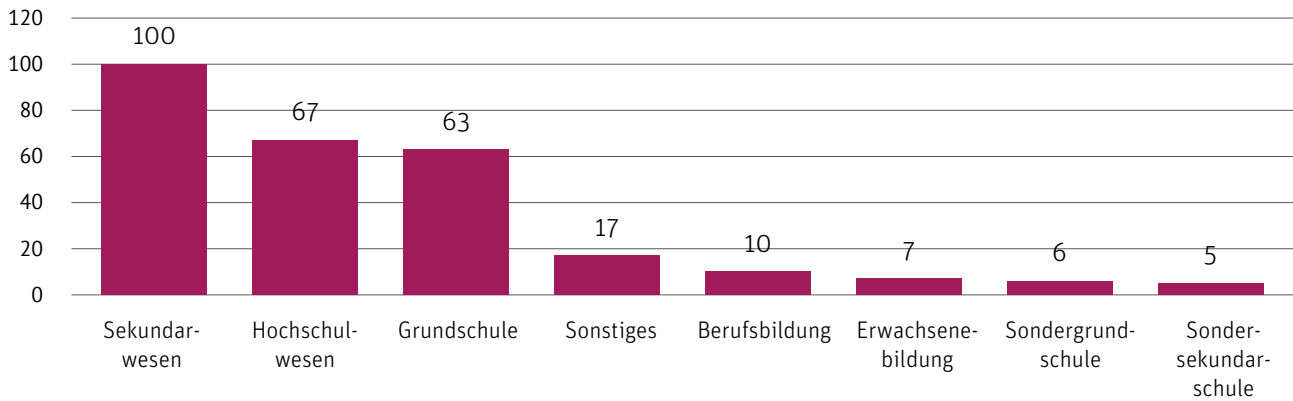


*wovon 3 in der Deutschsprachigen Gemeinschaft

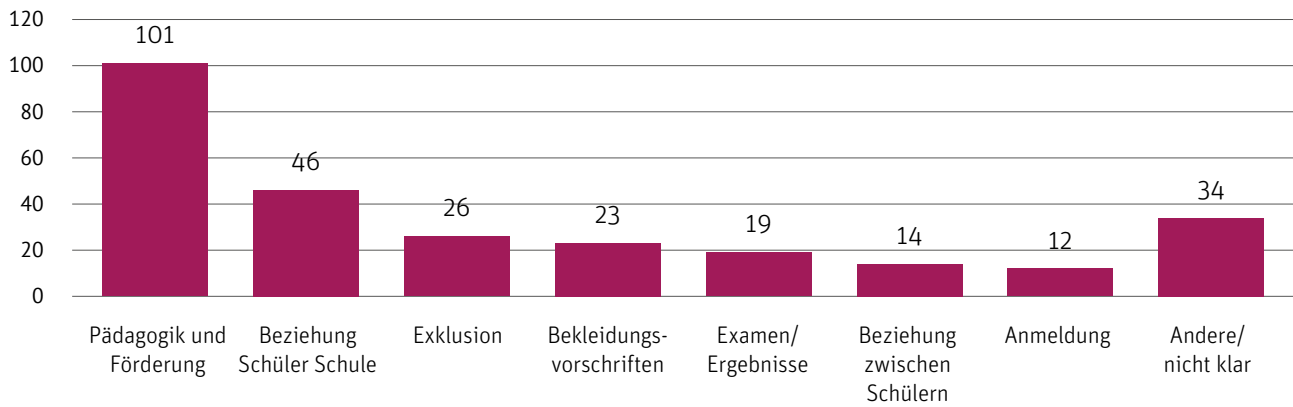
Fälle Bildung - nach Merkmal



Fälle Bildung - nach Ebene



Fälle Bildung - nach Problematik



Jahresbericht 2022 – Chancengleich lernen und arbeiten
Brüssel, Juni 2023

Herausgeber:

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

Redaktion: Unia

Endredaktion: Unia

Übersetzung: Daniel Piette, Colingua

Grafisches Design und Layout: StudiOrama.be

Fotos: François De Heel, Unia

Druck: Bulckens

Verantwortliche Herausgeberin: Els Keytsman

Dit verslag is ook verkrijgbaar in het Nederlands.

Ce rapport est aussi disponible en français.

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

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

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



unia.be    