

**Memorandum  
2024**



Gemeinde- und Provinzialratswahlen 2024

**Unia-Memorandum für inklusivere  
lokale Behörden**

## Vorwort

Am 13. Oktober 2024 sind die Bürgerinnen und Bürger aufgerufen, die Gemeinde- und Provinzialräte zu wählen. Die Mehrheiten, die aus diesen Wahlen hervorgehen, werden die öffentliche Kommunalpolitik für die nächsten sechs Jahre bestimmen.

In diesem Memorandum sind die wichtigsten Empfehlungen von Unia an die Politikerinnen und Politiker auf den verschiedenen Ebenen der lokalen Verwaltung zusammengefasst. Unsere Empfehlungen stützen sich auf das von Unia gesammelte Fachwissen und unsere Verbindungen zu den betroffenen Bürgern und Bürgerinnen oder ihren repräsentativen Organisationen. Das Memorandum enthält 17 Empfehlungen zu verschiedenen Bereichen, darunter Beschäftigung, Polizeidienste, Wohnungswesen, Bildung und Gesundheit.

Einige dieser Empfehlungen wurden aus unserem [Memorandum für die Bundes-, Europa- und Regionalwahlen im Juni 2024](#) entnommen und so angepasst, dass sie auf lokaler Ebene relevant sind.

## Disclaimer

Um diesen Text so zugänglich wie möglich zu machen und seine Lektüre für Menschen, die eine automatische Lesesoftware verwenden, flüssiger zu gestalten, haben wir kein Gendersternchen oder andere Schriftzeichen, die in der inklusiven Sprache benutzt werden, verwendet. Wir haben versucht, dieses Memorandum so neutral wie möglich zu verfassen. Es richtet sich an alle Menschen unabhängig ihres Geschlechts oder anderer persönlicher Merkmale.

Der Begriff "Behinderung" wird im Text verwendet, da er in den juristischen Texten benutzt wird, wenngleich der Begriff "Beeinträchtigung" in der aktuellen, fachlichen Diskussion Anwendung findet.

Weitere Informationen zur inklusiven Kommunikation: [Lexikon Inklusive Kommunikation \(Communication inclusive: lexique | Unia\)](#).

Hyperlinks sind in der digitalen Version dieses Memorandums zugänglich, die auf unserer Website verfügbar ist.

## Table des matières

1	Politische Entscheidungsträger: Inklusion und Diskriminierungsbekämpfung ganz oben auf die Prioritätenliste setzen .....	4
2	Barrierefreiheit der öffentlichen Dienste: Einen qualitativ hochwertigen und barrierefreien Empfang für alle garantieren .....	5
3	Digitalisierung der öffentlichen Dienstleistungen: aktiv gegen Ungleichheiten und digitale Kluft vorgehen .....	7
4	Künstliche Intelligenz: diskriminierende Auswirkungen nach bester Möglichkeit vermeiden .....	9
5	Kommunikation: Hassreden im Internet bekämpfen .....	10
6	Sozialer Zusammenhalt: toxische Polarisierung effizient durch Einbeziehung der Bürgerinnen und Bürger bekämpfen .....	11
7	Lokale Behörden als Arbeitgeber: Diversität und Inklusion in Ihrer Personalpolitik unterstützen.....	12
8	Öffentliche Aufträge: Antidiskriminierungsklauseln einfügen .....	14
9	Polizei: Diskriminierungsbekämpfung und Diversitätsmanagement verstärken .....	15
10	Wohnen: gleiches Zugangsrecht für alle garantieren .....	16
11	Bildung: das Recht auf inklusive Bildung konkret umsetzen.....	18
12	Mobilität: Nachhaltigkeit aufbauen, die niemanden ausgrenzt.....	20
13	Lokale Sicherheitspolitik: Ungleichbehandlungen bei der Anwendung kommunaler Verwaltungssanktionen bekämpfen .....	22
14	Öffentlicher Raum: bei Bettelverboten oder -regelungen die Menschenrechte achten .....	23
15	LGBTI+: den Schutz ihrer Rechte sicherstellen .....	24
16	Travellers und Roma: menschenwürdige Aufnahme-Infrastrukturen bieten.....	26
17	Rassismus: der ECCAR-Koalition beitreten und Maßnahmen gegen Rassismus ergreifen .....	27
18	Unia auf lokaler Ebene .....	28

# 1 Politische Entscheidungsträger: Inklusion und Diskriminierungsbekämpfung ganz oben auf die Prioritätenliste setzen

Die Herausforderung der Inklusion besteht darin, jedem Menschen die gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen, in jeder Hinsicht.

Gleichbehandlung entsteht aber nicht dadurch, dass man der betroffenen Person sagt, sie solle mehr dafür tun, „sich zu integrieren“, oder dass man sie in eine „abgesonderte“ Umgebung versetzt, die ihrem Bedarf eher entspricht. Es liegt vielmehr an der „Außenwelt“, ihre Systeme, Funktionsweisen und Mechanismen in Frage zu stellen und diese zu korrigieren, wenn dadurch Menschen ausgrenzt werden, auch wenn dies keine Absicht war.

Diese Korrekturen sind ein langwieriges Unterfangen, und es gibt keine Standardlösungen. Im Gegenteil, die Umstellung erfordert die ständige Aufmerksamkeit und volle Verantwortung der politischen Entscheidungsträger und auch der Verwaltungen und sozialen Akteure.

- **Nehmen Sie Inklusion und die Bekämpfung von Diskriminierungen in Ihre politischen Programme und Mehrheitsabkommen auf.** Diese Prioritäten müssen auch bereichsübergreifend für alle Aufgabenfelder in Ihrem Zuständigkeitsbereich gelten.
- **Erklären Sie Inklusion und Diskriminierungsbekämpfung zur festen Zuständigkeit eines Schöffen, einer Schöffin oder Provinzabgeordneten.** Verleihen Sie ihm oder ihr einen bereichsübergreifenden Status, da diese Prioritäten alle Zuständigkeitsbereiche betreffen. Betiteln Sie die verantwortliche Person auch als **Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragten**, damit für die Bürgerinnen und Bürger die Zuständigkeit auch deutlich erkennbar wird.
- **Führen Sie bereichsübergreifende Aktionspläne für Inklusion und Diskriminierungsbekämpfung ein** und setzen Sie den Schwerpunkt auf die strukturellen Auswirkungen. Sorgen Sie dafür, dass diese Aktionspläne auch wirklich umsetzbar sind, indem Sie die nötigen **Ressourcen** bereitstellen, insbesondere **finanzielle Mittel**.
- **Bezeichnen Sie in Ihren Diensten Beauftragte, die für die Überwachung und Umsetzung dieser Aktionspläne verantwortlich sind**, und räumen Sie ihnen genügend Arbeitszeit ein, damit sie ihren Aufgaben auch wirklich nachkommen können.

## Mehr erfahren

- [Chancengleichheit - Lokale Behörden Brüssel \(Égalité des chances | Bruxelles Pouvoirs Locaux \(pouvoirs-locaux.brussels\)\)](#)

## 2 Barrierefreiheit der öffentlichen Dienste: Einen qualitativ hochwertigen und barrierefreien Empfang für alle garantieren

Die Gemeinden und Provinzen müssen allen Bürgerinnen und Bürgern ihre Dienste zusichern. Deshalb müssen sie darauf achten, dass nicht nur ihre Infrastrukturen (öffentliche Gebäude, Plätze und Wege), sondern auch die Dienstleistungen an sich für alle barrierefrei nutzbar sind, insbesondere für vulnerable Personen. Hierzu sind folgende Maßnahmen erforderlich:

- **Berücksichtigen Sie bei der barrierefreien Gestaltung und Zusicherung Ihrer Dienste stets alle Personengruppen, die in irgendeiner Weise vulnerabel sind.**
  - Legen Sie alle Vorurteile ab, um eine korrekte Haltung gegenüber allen Personen zu haben, die sich an Sie wenden.
  - Bieten Sie Ihrem Personal Schulungen an, insbesondere zum Thema **Stereotype, Vorurteile und Diskriminierung**. Unia und andere Fachverbände können Ihnen helfen, solche Schulungsprogramme umzusetzen.
- **Entwickeln Sie einen *durchgängig inklusiven Ansatz* in Ihrer Gemeinde oder Provinz**
  - Wann immer eine neue **politische Maßnahme** beschlossen wird, müssen unbedingt auch die **Auswirkungen auf Personen mit Behinderung** beachtet werden.
  - Bezeichnen Sie eine **Kontaktstelle für den „durchgängig inklusiven Ansatz“ (DIA) in Ihrer Gemeinde und eine Referenzperson in jeder Abteilung**.
  - Stellen Sie einen **klaren und mehrstufigen Aktionsplan** mit Zeitplan und messbaren Maßnahmen auf.
- **Verbessern Sie die Barrierefreiheit Ihrer Infrastrukturen anhand eines lokalen Aktionsplans**
  - Achten Sie auf eine umfassende Zugänglichkeit hinsichtlich aller Formen von Beeinträchtigung und auf ein „universelles Design“ **bei allen öffentlichen Aufträgen** für Infrastrukturen, die zur Nutzung durch die Allgemeinheit oder das Personal im Sinne von Art. 53 des Gesetzes über die öffentlichen Aufträge vorgesehen sind.
  - Führen Sie ein **vollständiges Audit zur Barrierefreiheit** der öffentlichen Infrastrukturen (Parks, Bibliotheken, Sport- und Kulturzentren, kommunale Anlaufstellen, Schulen usw.) unter Berücksichtigung aller Arten von Behinderung durch.
  - **Sensibilisieren Sie das Personal und die Mandatsträger** für die Themen Behinderung, Beeinträchtigung und Barrierefreiheit.
  - Bezeichnen und schulen Sie ein Personalmitglied zur **Referenzperson für Barrierefreiheit**.
- **Achten Sie auf die Barrierefreiheit bei den Wahlen für alle Bürgerinnen und Bürger**
  - Geben Sie den Bürgerinnen und Bürgern vor dem Wahltag barrierefreie Informationen über das Wahlverfahren, die Barrierefreiheit der Wahllokale und die Angebote des Personennahverkehrs. Achten Sie hierbei auf **inklusive Kommunikation**.
  - **Erleichtern Sie am Wahltag den Personennahverkehr für Menschen mit Behinderung** und stellen Sie sicher, dass die **Wahllokale barrierefrei** sind. Berücksichtigen Sie hierbei **alle Arten von (sichtbarer und auch nicht sichtbarer) Behinderung**.

- Sichern Sie allen Personen, die in irgendeiner Hinsicht vulnerabel sind, **einen angemessenen Empfang zu** (stellen Sie unter anderem **Ansprechpartner** bereit, die den betroffenen Personen bei Bedarf Orientierung bieten).

### Mehr erfahren

- [Wahlen 2024: wirklich für alle Wahlberechtigten? | Unia](#)
- [UN-Behindertenrechtskonvention \(siehe Artikel 9\)](#)
- [Barrierefreiheit der öffentlichen Infrastrukturen der 19 Brüsseler Gemeinden für Personen mit Behinderung \(L'accessibilité des personnes handicapées aux infrastructures publiques des 19 communes bruxelloises | Unia\)](#)
- [DIA-Toolbox \(durchgängig inklusiver Ansatz\) - Unia](#)
- [Ratgeber zur inklusiven Kommunikation - Unia \(Communication inclusive: guide et conseils | Unia\)](#)
- [Barrierefreiheit der Wahllokale - Unia \(Accessibilité des bureaux de votes | Unia\)](#)
- [Broschüre des FÖD Inneres über die Zugänglichkeit der Wahlen \(Brochure du SPF Intérieur sur l'accessibilité des élections \)](#)
- [Informationen für Professionals | Handicap Belgium](#)
- [Empfehlung: Handycity® - Esenca](#)

### 3 Digitalisierung der öffentlichen Dienstleistungen: aktiv gegen Ungleichheiten und digitale Kluft vorgehen

Sowohl im privaten Sektor als auch in den öffentlichen Diensten schreitet die Digitalisierung unserer Gesellschaft rasch voran und bricht mit alten Gewohnheiten. Diese Entwicklung erleichtert zwar das Leben vieler Personen und sorgt auch für schnellere und unkompliziertere Abläufe, doch steigt damit die Gefahr, dass vulnerable Personengruppen ausgegrenzt werden und noch größere Schwierigkeiten haben, ihre Rechte auszuüben.

Den lokalen Behörden kommt eine wichtige Rolle zu, um hier Abhilfe zu schaffen:

- Achten Sie darauf, dass der digitale Zugang nie die einzige Zugangsmöglichkeit ist:
  - **Garantieren Sie allen Bürgerinnen und Bürgern, dass sie nicht nur digital, sondern in jedem Fall auch auf anderem Weg Zugang zu den Diensten haben, ohne Mehrkosten.** So dürfen beispielsweise bargeldlose Zahlungsarten niemals die einzige Zahlungsmöglichkeit sein.
  - **Stellen Sie physische Schalter bereit, die barrierefrei zugänglich und klar ausgeschildert** oder angezeigt sind. Sichern Sie den Benutzern **eine Begleitung** zu, wenn sie Hilfe bei Behördengängen oder Abläufen benötigen.
- **Verbessern Sie die Zugänglichkeit der bestehenden und künftigen digitalen Informations- und Kommunikationsangebote:**
  - Erleichtern Sie die **Bereitstellung digitaler Informations- und Kommunikationsmittel**, den **Zugang zum Internet** und den **Erwerb digitaler Kompetenzen** für vulnerable Personengruppen.
  - **Vereinheitlichen Sie die digitalen Verfahren** und die **Benutzerfreundlichkeit** der digitalen Dienste, indem Sie eine einfachere Sprache und eine einzige Benutzeridentifikation für alle kommunalen Dienste benutzen.
  - Ergreifen Sie geeignete Maßnahmen, um die **Zugänglichkeit der digitalen Dienste für Personen mit Behinderung** sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor zu gewährleisten.
  - Achten Sie auf die **strikte Einhaltung der EU-Richtlinie 2016/2102** über den **barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen** öffentlicher Stellen.
- **Setzen Sie bevorzugt auf Unterstützung und Dialog**, um Schwierigkeiten in Zusammenhang mit der Digitalisierung aus dem Weg zu räumen:
  - **Sensibilisieren Sie das Personal** der Gemeinde und Provinz und auch die Sozialarbeiter für die Schwierigkeiten, mit denen manche Personen durch digitale Zugänge konfrontiert sind.
  - Führen Sie **Verfahren** ein, damit die Benutzer digitaler Dienste **Schwierigkeiten ganz einfach melden können**.
  - Bezeichnen Sie einen **unabhängigen Dienstleister**, der dafür zuständig ist, Benutzerbeschwerden über **Probleme mit digitalen Plattformen zu sammeln**.
- Berücksichtigen Sie die Realität vulnerabler Personengruppen:
  - **Nehmen Sie die Alltagsrealität und -schwierigkeiten dieser Personengruppen als Ausgangspunkt**, wenn es um die Gestaltung neuer digitaler Maßnahmen oder Systeme geht. Hierbei gilt es beispielsweise, gleich zu Beginn des Denkprozesses die möglichen Auswirkungen einer Politik oder Maßnahme auf vulnerable Personen zu bewerten. Wenn die Lösung für besonders vulnerable Personen geeignet ist, dürfte dies auch für alle in der Gesellschaft gelten.

- **Beziehen Sie die vulnerablen Personen und verschiedene Interessengruppen** in die Überlegungen zur Digitalisierung ein.

### Mehr erfahren

- [Stellungnahme von Unia zu den Auswirkungen der Digitalisierung der Dienstleistungen \(öffentlich oder privat\)](#)  
(Avis relatif à l'impact de la digitalisation des services (publics ou privés) – Unia)
- [Digitale Kluft: Was tun gegen Ungleichheiten? – Unia \(Fracture numérique : comment réduire les inégalités ? - Unia\)](#)
- [EU-Richtlinie über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen \(Directive UE2016/2102 relative à l'accessibilité des sites internet et applications\)](#)

## 4 Künstliche Intelligenz: diskriminierende Auswirkungen nach bester Möglichkeit vermeiden

KI (künstliche Intelligenz, auch kurz „AI“ für „artifizielle Intelligenz“) kommt in allen Gesellschaftsbereichen zum Einsatz und dringt bis tief in unser Privat- und Alltagsleben ein, ob Gesundheit, Freizeit, Arbeit, Beschäftigung, Handel, Polizei, Justiz, Bildung oder anderes mehr. Obwohl die KI durchaus nützliche und förderliche Anwendungen haben kann, birgt sie auch Risiken, die zu Diskriminierung, Ausgrenzung und problematischen Profiling-Mechanismen führen können. Die jüngsten Ereignisse haben auch gezeigt, dass die von der KI genutzten Algorithmen eine regelrechte Gefahr für die Demokratie darstellen können und in einigen Fällen zur Polarisierung der Gesellschaft beitragen. Die Behörden sind gemeinsam mit den betreffenden Akteuren gefordert, die Bürgerinnen und Bürger vor den potenziell gefährlichen und/oder diskriminierenden Auswirkungen der KI zu schützen.

Unia empfiehlt die zügige Annahme einer europäischen Verordnung über die Anwendung von KI und die Einrichtung einer Aufsichtsbehörde, die sicherstellen muss, dass KI transparent, kontrolliert und im Einklang mit den Menschenrechten zum Einsatz kommt.

Auf lokaler Ebene richtet Unia folgende Empfehlungen an die Behörden:

- **Legen Sie ein Register für die Nutzung künstlicher Intelligenz durch öffentliche Stellen an.** Dieses Register enthält eine Beschreibung der betreffenden KI sowie der Art und Weise, wie sie von der jeweiligen öffentlichen Stelle genutzt wird. Es enthält zudem Informationen über die Lernfähigkeit der KI und über die Datensätze, mit denen die KI trainiert wird.
- **Informieren Sie die betroffenen Personen systematisch, wenn öffentliche Gemeinde- oder Provinzbehörden KI in ihren Entscheidungsfindungen nutzen,** um über individuelle Fälle zu befinden. Dies erhöht die Transparenz und eröffnet den Bürgerinnen und Bürgern die Möglichkeit, zusätzlich eine menschliche Kontrollaufsicht zu verlangen.

### Mehr erfahren

- <https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2023/11/Equinet-and-ENNHRI-key-recommendations-ensuring-strong-equality-and-fundamental-rights-safeguards-in-the-EU-AI-Act.pdf>
- <https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2023/11/Joint-Equinet-and-ENNHRI-Statement-on-EU-Artificial-Intelligence-Act-Trilogue-1.pdf>

## 5 Kommunikation: Hassreden im Internet bekämpfen

Gemeinde- und Provinzbehörden weiten inzwischen ihre Kommunikationswege mit der Öffentlichkeit aus. Offizielle Websites und soziale Medien öffentlicher Anbieter sind teils von Hassbotschaften überflutet. Welche Reaktion hierauf angemessen und erforderlich ist, muss geregelt werden.

- **Legen Sie Richtlinien zur Moderation der sozialen Medien Ihrer Gemeinde fest** und weisen Sie die User auf diese Politik hin.
- **Schulen Sie Ihr Personal in den Strategien zur Moderation sozialer Medien.**

### Mehr erfahren

- [Die richtige Reaktion auf Hassbotschaften | Unia](#)
- [Speak Up – Institut für Demokratiepädagogik \(idp-dg.be\)](#)

## 6 Sozialer Zusammenhalt: toxische Polarisierung effizient durch Einbeziehung der Bürgerinnen und Bürger bekämpfen

Die Beteiligung der Nutzer an der Bereitstellung öffentlicher Dienste ist ein guter Weg, Nähe zwischen der Bevölkerung und der lokalen Verwaltung zu schaffen und die toxische Polarisierung zwischen Bürgern oder zwischen Bürgern und lokalen Behörden zu bekämpfen. Dies trägt dazu bei, die Bedürfnisse der Bevölkerung besser zu verstehen und die Zweckmäßigkeit der angebotenen Lösungen zu bewerten.

Hierzu empfiehlt Unia den Gemeinden und Provinzen folgende Maßnahmen:

- **Beziehen Sie die Bürgerinnen und Bürger**, insbesondere in bestimmten Bedarfssituationen (Personen mit Behinderung, ältere Menschen, Personen mit Migrationshintergrund usw.), **stärker in die politischen Entscheidungsfindungen ein** und **beraten Sie sich** regelmäßig mit ihnen, zum Beispiel in einem kommunalen Beirat.
- **Richten Sie Begegnungstätten oder dritte Orte ein** (Viertelhäuser oder eine mobile Infrastruktur). Setzen Sie hierbei auf die Zusammenarbeit mit bürgernahen Organisationen vor Ort, um dies professionell zu begleiten und verschiedene Aktivitäten anzubieten (sozialer oder gesundheitlicher Bereitschaftsdienst oder Treffpunkte, damit Personen mit unterschiedlichen sozialen und kulturellen Hintergründen zusammenkommen).
- **Rücken Sie die betroffenen Personen in den Mittelpunkt der politischen Maßnahmen und Initiativen** und beziehen Sie sie als erfahrene Experten ein. Berücksichtigen Sie die Lösungsvorschläge und das Fachwissen, das diese Experten anbieten. Dies kann in einem Beirat oder sonstigen Format stattfinden, das die Annäherung zwischen Zielgruppen, Verwaltungen und lokalen Behörden erleichtert.
- **Begleiten Sie die kollektiven Verfahren bei der Einrichtung neuer religiöser Stätten, Aufnahmezentren oder Unterkünfte** und achten Sie dabei besonders auf folgende Aspekte:
  - Arbeiten Sie an der **Abschaffung von Vorurteilen** und am **gelebten Miteinander**, um den nachteiligen Folgen der Polarisierung vorzubeugen.
  - **Seien Sie stets wachsam** und **verurteilen Sie mit aller Entschlossenheit Hassreden**, ob diese nun vom Personal der Gemeinde oder Provinz oder von Bürgerinnen oder Bürgern selbst kommen.
  - **Unterstützen und sensibilisieren Sie die Verantwortlichen für Infrastrukturprojekte** von Anfang an, vor allem bei Kommunikationsinitiativen auf lokaler Ebene.
  - Treten Sie als **Vermittler** zwischen den verschiedenen Personengruppen auf.
  - **Wenden Sie sich an Experten und Expertinnen** (Akademiker, Architekten, Vereinsvertreter, Juristen usw.), damit sie die Entscheidungsfindungen begleiten.

### Mehr erfahren

- [Aktionsforschungsbericht: Ansiedlung einer Moschee in Fléron-Retinne \(Rapport de recherche: l'implantation de la mosquée à Fléron-Retinne\)](#)
- [Städte- und Gemeindebund der Wallonie, Verband der ÖSHZ-Zentren \(La participation du citoyen \(uvcw.be\)\)](#)

## 7 Lokale Behörden als Arbeitgeber: Diversität und Inklusion in Ihrer Personalpolitik unterstützen

Das Personal eines öffentlichen Dienstes sollte die Gesellschaft in ihrer Vielfalt widerspiegeln und in Sachen Diversität mit gutem Beispiel vorangehen. Manche Bevölkerungsgruppen sind aber nach wie vor deutlich unterrepräsentiert in den Verwaltungen der lokalen Behörden (z. B. Personen mit Behinderung, mit Migrationshintergrund, in der Altersgruppe ab 45 Jahren ...).

Unia richtet daher folgende Empfehlungen an die Gemeinden, ÖSHZ und Provinzen:

- **Führen Sie regelmäßig ein Monitoring des Personals der lokalen öffentlichen Dienste durch**, um Personalzusammensetzung sowie Position und Rechtsstellung der Arbeitnehmer zu evaluieren. **Bewerten Sie auch die Arbeit und Neutralität der Personalbeschaffungsdienste.**
- Stellen Sie einen **Aktionsplan** auf, **um zumindest die Quote für Personen mit Behinderung zu erreichen**, die in den regionalen Rechtsvorschriften festgelegt ist.
- **Achten Sie bei der Anwerbung und Auswahl in erster Linie auf die Fähigkeiten** der Kandidaten und Kandidatinnen und **schaffen Sie alle Barrieren für vulnerable Personen ab** (streichen Sie insbesondere den Strafregisterauszug als Kriterium, wenn dies völlig ohne Bedeutung für Art und Ausübung der betreffenden Funktion ist).
- Verfolgen Sie eine **strenge Antidiskriminierungspolitik**, indem Sie beispielsweise eine Antidiskriminierungsklausel in die Arbeitsordnung einfügen.
- **Setzen Sie auf positive Aktionen, die eine Hebelwirkung haben, um dem Gleichheitsziel näher zu kommen.** Positive Aktionen sind Maßnahmen, die dazu dienen, Nachteile aufgrund eines in der Antidiskriminierungsgesetzgebung geschützten Merkmals zu unterbinden oder auszugleichen, um im konkreten Alltag Gleichheit zu gewährleisten. Dies ist ein wertvolles Instrument, um vorgegebene Quoten zu erreichen und den unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen dabei zu helfen, den ihnen gebührenden Platz auf dem Arbeitsmarkt einzunehmen.
- Bezeichnen Sie in Ihrer Personalabteilung eine Person, die für die **Eingliederung oder Wiedereingliederung von Arbeitskräften mit Behinderung** oder nach längerer krankheitsbedingter Abwesenheit zuständig ist.
- Setzen Sie auf „**universelles Design**“, indem Sie für eine angemessene Arbeitsumgebung und für Arbeitsbedingungen sorgen, die möglichst vielen Personen zugänglich sind und unter denen jede Arbeitskraft sich ihren Fähigkeiten entsprechend einbringen kann.
- Bieten Sie **Praktika und Studentenjobs an**, die vulnerablen Personen helfen, Berufserfahrung zu sammeln.

## Mehr erfahren

- [Schulung in Antidiskriminierungsrecht am Arbeitsplatz - eDiv \(Formation sur les lois antidiscrimination au travail \(eDiv\)\)](#)
- [Vielfältiges Personal anwerben - eDiv \(Recruter du personnel diversifié - eDiv\)](#)
- [Eine Diversitätspolitik entwickeln - eDiv \(www.ediv.be: Développer une politique de diversité\)](#)
- [UN-Behindertenrechtskonvention \(Artikel 27\) \(La Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées | Unia\)\)](#)
- [Angemessene Vorkehrungen bei der Beschäftigung](#)
- [Empfehlungen von Unia zu Studentenjobs \(Recommandation Unia jobs étudiants\)](#)
- [Monitoring der Diversität: DIY! \(Monitoring de la diversité: do it yourself!\)](#)
- [Ein positiver Aktionsplan für mein Unternehmen - eDiv \(Un plan d'action positive pour mon entreprise - www.ediv.be\)](#)

## 8 Öffentliche Aufträge: Antidiskriminierungsklauseln einfügen

Der 5. Bericht des Sozioökonomischen Monitorings (2022), das der FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzentrierung und Unia durchführen, hat erneut die ethnische Stratifizierung des belgischen Arbeitsmarktes bloßgestellt. Die strukturellen Diskriminierungen setzen sich fort und verringern die Chancen Arbeitssuchender mit Migrationshintergrund und auch anderer Bevölkerungsgruppen auf eine Beschäftigung. Dabei bieten die vielen öffentlichen Aufträge von staatlicher Hand einen Ansatz, Diskriminierung zu bekämpfen und positive Maßnahmen bei der Vertragserfüllung zu unterstützen.

Zu den sozialen, ökologischen und ethischen Klauseln sind nun Antidiskriminierungsklauseln hinzugekommen.

Unia empfiehlt den Gemeinden und Provinzen die folgende Maßnahme:

- **Fügen Sie systematisch eine -Antidiskriminierungsklausel** in die Lastenhefte aller öffentlichen Aufträge der Gemeinde oder Provinz ein. Diese Klausel muss **gezielte Bestimmungen** enthalten, um:
  - **Diskriminierung zu vermeiden** (eDiv-Schulung, Schulung und Beratung der Vorgesetzten usw.),
  - die proportionsgerechte **Beteiligung von Arbeitskräften aus unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen** vorzuschreiben (positive Aktionen) und
  - die **Einhaltung der Antidiskriminierungsgesetzgebung zu kontrollieren** (Möglichkeit von Audits oder Tests).

### Mehr erfahren

- [Anti-Diskriminierungsklausel für \(öffentliche\) Aufträge - www.ediv.be \(Clauses de non-discrimination dans les marchés publics | Unia\)](https://www.ediv.be/Clauses-de-non-discrimination-dans-les-marches-publics)

## 9 Polizei: Diskriminierungsbekämpfung und Diversitätsmanagement verstärken

Die Polizei ist ein wichtiger Akteur in der Bekämpfung von Diskriminierungen. Dennoch mangelt es oft an Kenntnissen im geltenden Recht.

So werden beispielsweise die Anforderungen des Rundschreibens COL13/2013 zur Ermittlungs- und Verfolgungspolitik in Sachen Diskriminierungen und Hassdelikten bisher unzureichend umgesetzt. Einige Opfer sind damit konfrontiert, dass man ihre Anzeige nicht aufnehmen will oder diese nicht wirklich verfolgt. Zudem stellen wir fest, dass das Opfer oftmals nicht über das Hilfsangebot von Unia informiert wird. Dabei ist der Inhalt des Rundschreibens COL13/2013 gesellschaftlich von großer Bedeutung, weil Gewalt aufgrund von Vorurteilen nicht nur die Opfer trifft, sondern mit ihnen ganze Bevölkerungsgruppen, was zu gesellschaftlichen Spannungen führen kann.

Den Polizeizonen möchten wir folgende Empfehlungen an die Hand geben, um Diskriminierung zu bekämpfen:

- Machen Sie **den Kampf gegen Diskriminierung zu einer Priorität im Sicherheitsplan** der Polizeizone.
- Bezeichnen Sie in jeder Polizeizone einen **Referenzbeamten „Diskriminierung/Hassdelikte“** gemäß COL13/2013.
- **Organisieren Sie Schulungen** in Ihrer Polizeizone zum Thema Antidiskriminierungsrecht und zur Umsetzung des Rundschreibens COL13/2013.
- Führen Sie eine **Diversitätspolitik, das heißt eine Politik der Vielfalt, in den Polizeidiensten** ein, wobei die Methoden sich jeweils nach den Mitteln der betreffenden Zone richten. Durch gezielte interne Diversitätsarbeit lassen sich die Interaktionen mit den Bürgerinnen und Bürgern vor Ort besser handhaben (nicht zuletzt mit Blick auf die Selektivität der Polizeikontrollen).

### Mehr erfahren

- [Rundschreiben COL 13/2013 \(COL13 : Circulaire discriminations et de délits de haine \(version 2024\) | Unia\)](#)
- [Präventiv auf lokaler Ebene gegen diskriminierende Gewalt vorgehen \(Prévenir les violences discriminatoires au niveau local\)](#)
- [Unia unterstützt die Polizei bei der Diskriminierungsbekämpfung](#)
- [www.ediv.be: Eine Diversitätspolitik entwickeln \(www.ediv.be : Développer une politique de diversité\)](#)
- [Selektivitätspraktiken der Polizei unter der Lupe - Unia \(Les pratiques de sélectivité policière à la loupe | Unia\)](#)

## 10 Wohnen: gleiches Zugangsrecht für alle garantieren

Wohnen ist eines der grundlegendsten Bedürfnisse, um ein Leben in Übereinstimmung mit der Menschenwürde zu führen. Leider werden viele Menschen auf dem Wohnungsmarkt diskriminiert, sei es aufgrund ihrer Herkunft, Einkommenssituation oder Behinderung. Den lokalen Behörden kommt eine wesentliche Rolle bei der Bekämpfung solcher Diskriminierungen zu, da sie Inklusion und Gleichbehandlung in ihre Wohnungspolitik verankern können.

- **Sorgen Sie für ein angemessenes und größeres Angebot im öffentlichen und sozialen Wohnungsbau:**
  - Setzen Sie auf öffentliche politische Maßnahmen, um die Auswirkungen des Wohnungsmarktes zu korrigieren, indem Sie **in den sozialen Wohnungsbau investieren**, um das Angebot besser auf die Nachfrage abzustimmen.
  - Geben Sie beim Bau und Renovieren öffentlicher Wohnungen **eine ausreichende Quote an angemessenen und anpassbaren öffentlichen Wohnungen** für Personen mit Behinderung und ältere Menschen vor.
  - Tragen Sie der **hohen Diversität der Familien** Rechnung, die öffentliche Wohnungen oder Sozialwohnungen brauchen, indem Sie sowohl größere Wohnungen für kinderreiche Familien als auch kleinere Wohnungen anbieten.
  - Vereinfachen Sie die **Zugangsverfahren für Sozialwohnungen** (*eine zentrale Anlaufstelle*).
- **Treffen Sie Maßnahmen, um Diskriminierungen im privaten Wohnungswesen zu bekämpfen:**
  - **Informieren und sensibilisieren Sie Privateigentümer und Immobilienmakler** für die Diskriminierungsproblematik. Klären Sie diese über die verschiedenen **gesetzlichen Rahmenbedingungen** und die Antidiskriminierungsgesetze auf.
  - Führen Sie regelmäßig spezifische und proaktive **Tests bei Immobilienagenturen** durch und halten Sie vorher Rücksprache mit Unia und mit akademischen Stellen.
  - **Informieren Sie die Vermieter über ihre Pflichten in Zusammenhang mit der Anzeige der Mietpreise und Nebenkosten** und richten Sie hierzu ein **Kontrollsystem** ein. Diese Kontrolle ist von den Gemeinden, die als dezentrale Behörde hierfür zuständig sind, in Abstimmung mit der übergeordneten Verwaltungsebene durchzuführen.
  - Kontrollieren Sie bei der Prüfung des Antrags auf Städtebaugenehmigung ganz genau, ob die Bau-/Renovierungsprojekte für Mehrfamilienhäuser den **Vorschriften für Barrierefreiheit** entsprechen.
  - Geben Sie privaten Bauträgern bei Neubauprojekten **eine Quote an anpassbaren Wohnungen** für Personen mit Behinderung und ältere Menschen vor (Bau von Mehrfamilienhäusern, Wohnsiedlungen usw.).
- Richten Sie eine **zentrale Anlauf- oder Wohnungsdienststelle** ein, in der an einem einzigen, leicht zugänglichen und bürgernahen Standort alle Informationen und Begleitangebote erhältlich sind. Diese Stelle wäre eine Orientierungshilfe für die betroffenen Haushalte in dem teils unübersichtlichen Arsenal an Beihilfen.

## Mehr erfahren

- [Diversitätsbarometer Wohnen \(Baromètre de la diversité Logement\)](#)
- [Informationsbroschüre über Diskriminierung im Wohnungswesen \(Brochure informative sur la discrimination au logement\)](#)
- [Ostbelgien Live - Wohnmietrecht](#)
- [Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft - Dokument 331 \(2023-2024\) - Dekretentwurf zur Abänderung des Gesetzbuches über nachhaltiges Wohnen und des Dekrets vom 18. März 2002 zur Infrastruktur \(pdg.be\)](#)
- [Dekret über den Wohnmietvertrag vom 15. März 2018 Wallonie - KMBT C364e-20180829140537 \(ostbelgienlive.be\)](#)
- [Dekret zur Infrastruktur vom 18. März 2002 Deutschsprachige Gemeinschaft - 4 \(pdg.be\)](#)
- [Wallonisches Gesetzbuch über nachhaltiges Wohnen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft anwendbare Fassung vom 29. Oktober 1998 Koord. Fassung Gesetzbuch nachhaltiges Wohnen - Download.pdf \(ostbelgienlive.be\)](#)
- [Musterformular für Mietinteressenten nach Besichtigung der Wohnung - Unia \(Formulaire-type à compléter par les candidats-locataires après la visite du bien\)](#)

## 11 Bildung: das Recht auf inklusive Bildung konkret umsetzen

Als Schulträger sind die Gemeinden und Provinzen für die Diskriminierungsbekämpfung im Bildungswesen verantwortlich. Folgende Maßnahmen sind zu empfehlen, um in Gemeindeschulen für einen inklusiveren und diskriminierungsfreien Unterricht zu sorgen:

- Unterstützen Sie die **Entwicklung von Kompetenzen im Umgang mit Diversität** und stellen Sie **Hilfsmittel für Lehrkräfte und Bildungsakteure** bereit, die in ihren Klassen oft nicht wissen, wie sie mit Diversität umgehen sollen. Richten Sie Schulungs- und Interventionsangebote (kollegiale Beratung) ein.
- **Sorgen Sie dafür, dass der Unterricht zunehmend inklusiv und für alle zugänglich ist:**
  - Regen Sie die Bildungseinrichtungen dazu an, **Schülerinnen und Schüler mit besonderem Bedarf** (mit Behinderung, LGBTI+-Orientierung, Migrationshintergrund ...) aufzunehmen und einbeziehen.
  - Sichern Sie Schüler und **Schülerinnen mit Behinderung eine qualitativ hochwertige Inklusion** zu, u.a. indem Sie **ihr gesetzlich geschütztes Recht auf angemessene Vorkehrungen** Folge leisten und Lehrkräfte sowie Bildungsakteure **in einer entsprechenden Schulung mit den nötigen Kompetenzen ausstatten**.
  - Berücksichtigen Sie alle Schüler und Schülerinnen **ungeachtet der Vermögenssituation ihrer Familien** (vor allem bei Schulgeld und Ausflugskosten, u.a. Klassenfahrten).
- **Gehen Sie entschlossen gegen Mobbing in der Schule vor:**
  - **Unterstützen Sie Ihre Schulen bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Bekämpfung von Mobbing** und geben Sie ihnen hierzu die erforderlichen Instrumente und Mittel. **Greifen Sie als Schulträger ein**, wenn es in einer Schule zu einer Mobbing-Situation kommt.
- **Bekämpfen Sie schulische Segregation und Bildungsungleichheit:**
  - Verdeutlichen Sie den **Wert einer sozialen Mischung in der Klasse. Fördern Sie soziale Vielfalt**.
  - Machen Sie die **Orientierung der Schülerinnen und Schüler in der Sekundarstufe zu einer wirklich positiven Entscheidung**, bei der die Schülerinnen und Schüler ihren Fähigkeiten entsprechend unterstützt werden. Entwickeln Sie ein System, **das den Aufstieg aller, aber besonders von vulnerablen Schülergruppen ermöglicht** und nicht auf Abstieg basiert.
  - Stellen Sie sicher, dass **Klassenräte frei von Stereotypen und Vorurteilen** über bestimmte Schülergruppen sind.
- **Achten Sie darauf, dass digitale Formate nie die einzig verfügbare Lösung in den Bildungseinrichtungen sind:**
  - Sichern Sie bei Schulanmeldungen und bei allgemeinen Informationen der Bildungseinrichtungen an vulnerable Familien **immer auch Alternativen zur Online-Lösung** zu (falls Sie beispielsweise die App Smartschool für alle Mitteilungen zwischen Schule und Eltern benutzen, sollten Sie Ihren Schülerinnen und Schülern während der Lernzeiten oder nach der Schule freien Zugang zu einem Computer und zum Internet gewähren).

## Mehr erfahren

- [Wie lässt sich das Unterrichtswesen inklusiv gestalten? - Unia \(Comment parvenir à un enseignement inclusif? | Unia\)](#)
- [Lernen und Studieren mit Behinderung: Broschüre \(2023\) \(Apprendre et étudier avec un handicap : brochure \(2023\) | Unia\)](#)
- [Inklusive Bildung und angemessene Vorkehrungen: wer, was, warum? - Unia \(Éducation inclusive et aménagements raisonnables : qui, quoi, pourquoi ? | Unia\)](#)
- [Artikel inklusive Bildung JDJ - Unia \(Article enseignement inclusif JDJ - version finale.pdf \(unia.be\)\)](#)
- [Enseignement.be - Angemessene Vorkehrungen \(Enseignement.be - Les aménagements raisonnables\)](#)
- [Dekret vom 27. April 2023 zur Verbesserung des Schulklimas und zum Schutz vor Mobbing der Französischen Gemeinschaft \(Décret du 27 avril 2023 relatif à l'amélioration du climat scolaire et la prévention du harcèlement\)](#)
- [Diversitätsbarometer Bildung \(2018\) - Unia \(Baromètre diversité : Enseignement \(2018\) \(Unia\)\)](#)

## 12 Mobilität: Nachhaltigkeit aufbauen, die niemanden ausgrenzt

Die Gemeinden und Provinzen müssen in einem Konzept der universellen Zugänglichkeit sicherstellen, dass Maßnahmen zur nachhaltigen Mobilität in keinem Fall nachteilige Auswirkungen auf vulnerable Bevölkerungsgruppen haben: Personen mit Behinderung, ältere Menschen (einschließlich ihrer nahestehenden Hilfspersonen), kinderreiche oder Ein-Eltern-Familien, prekär lebende Menschen usw.

Hierzu müssen die lokalen Behörden unter anderem folgende Maßnahmen ergreifen:

- **Harmonisieren Sie so weit wie möglich alle Maßnahmen zur Regelung der Parkplätze und Umweltzonen (Low-Emission-Zones, kurz „LEZ“) auf dem Gebiet der Gemeinden.**
  - Beim Einsatz von SCAN-CARs sind die Städte und Gemeinden aufgefordert, **die landesweite Plattform zur Digitalisierung der Parkgebühren zu benutzen**, sobald sie Ende 2024 eingeführt wird.
  - Ein besonderes Augenmerk muss **auch den künftigen Umweltzonen** gelten.
- **Richten Sie ein automatisches System für Ausnahmen und Befreiungen ein**, um die Belastung durch Verwaltungsverfahren für die betroffenen Zielgruppen zu verringern.
- **Befreien Sie alle Personen mit Behinderung, die eine Parkkarte besitzen, von der Gebührenpflicht.** Dies muss sowohl in den SCAN-CARs als auch in den künftigen Umweltzonen registriert sein.
- **Unterstützen Sie verstärkt** die Empfänger erhöhter Beihilfen, wenn Maßnahmen zur nachhaltigen Mobilität eingeführt werden.
- **Beachten Sie die digitale Kluft** bei der Digitalisierung der Parkgebühren, besonders für vulnerable Personengruppen.
- Stellen Sie **die Zugänglichkeit der** auf dem Gemeindegebiet vorhandenen **Parkscheinautomaten sicher.**
- **Halten Sie sich strikt an die Barrierefreiheitsnormen für ÖPNV-Haltestellen** im Gemeindegebiet und erhöhen Sie schrittweise die Anzahl barrierefreier Haltestellen.
- **Berücksichtigen Sie die Situation von pflegenden Angehörigen und Pflegefachkräften**, wenn Maßnahmen zur nachhaltigen Mobilität eingeführt werden.
- **Verbieten Sie das Abstellen öffentlich nutzbarer Fortbewegungsmittel auf Bürgersteigen und Fußwegen** und schreiben Sie feste Abstellplätze hierfür vor („Drop-Zones“ für Fahrräder, E-Scooter ...).
- **Fügen Sie keine zusätzlichen Bedingungen** zum föderalen ministeriellen **Rundschreiben vom 03.04.2001** hinzu, unter denen Personen mit Behinderung Anspruch auf Parkplätze in der Gemeinde und im besten Fall vor dem eigenen Haus haben. **Eine Parkmöglichkeit in der Nähe des Wohnorts und relevanten Geschäften wie Einrichtungen gibt Menschen mit Behinderung eine gewisse Unabhängigkeit und Freiheit und ist ein wichtiger Schritt in Richtung Gleichbehandlung und Teilhabe an der Gesellschaft.**
- **Sprechen Sie sich mit allen vulnerablen Bevölkerungsgruppen ab**, wenn Sie Maßnahmen zur nachhaltigen Mobilität entwickeln.

- **Informieren Sie alle Betroffenen klar verständlich**, umfassend und barrierefrei über alle neuen Entwicklungen bei den Maßnahmen für nachhaltige Mobilität.

### Mehr erfahren

- [Empfehlungen von Unia für inklusivere Mobilitätsmaßnahmen \(Recommandations d'Unia pour des mesures de mobilité plus inclusives\)](#)
- [Der Bürgersteig als Schutzgebiet, frei von öffentlich bereitgestellten Fahrrädern und E-Scootern! - CAWaB asbl \(Le trottoir, un espace sacré à protéger des engins de mobilité en flotte libre ! - CAWaB asbl\)](#)
- [Parkplatz vor dem eigenen Haus: ein gefährdetes Recht in manchen Gemeinden? \(Esenca.be\) \(Les emplacements de parking devant le domicile : un droit en péril dans certaines communes ? \(Esenca.be\)\)](#)
- [Ergänzungen des Ministeriellen Rundschreibens vom 03.04.2001 über reservierte Parkplätze für Personen mit Behinderung \(Circulaire ministerielle relative aux réservations de stationnement pour les personnes handicapées traduction allemande le texte qui suit constitue la traduction en langue allemande de la circulaire du ministre de la mobilité et des transports e foderaler öffentlicher dienst mobilitat und transportwesen ministerielles rundschreiben rber\(...\)\) \(openjustice.be\)\)](#)
- [Parkkarte | Handicap Belgium](#)

## 13 Lokale Sicherheitspolitik: Ungleichbehandlungen bei der Anwendung kommunaler Verwaltungsanktionen bekämpfen

Im Rahmen der lokalen Sicherheitspolitik sind die Gemeinden für die Bekämpfung von Störungen der öffentlichen Ordnung zuständig und können hierzu kommunale Verwaltungsanktionen (im Folgenden kurz „KVS“ genannt) verhängen. Hierbei kann es sich um Verstöße gegen die Polizeiverordnung handeln, in manchen Fällen aber auch um Verstöße, die ein Richter hätte untersuchen können und die nicht von der Staatsanwaltschaft verfolgt wurden (sogenannte „gemischte Verstöße“).

Bei Unia gehen regelmäßig Meldungen ein, weil die Betroffenen sich bei den KVS ungleich behandelt oder diskriminiert fühlen. Im Übrigen wissen wir, dass es Unterschiede zwischen den Städten gibt, was die Auslegung und Anwendung von KVS im Rahmen der lokalen Sicherheitspolitik angeht.

Im Zuge des ständigen Wandels, bei dem die lokalen Behörden immer mehr Möglichkeiten haben, gegen Rechtsverstöße vorzugehen, dürfen die Gemeinden die Menschenrechte nicht außer Acht lassen, wenn sie eine repressive Sicherheitspolitik führen.

Deshalb richten wir folgende Empfehlungen an die Gemeinden:

- **Verhindern Sie Ungleichbehandlungen bei der Anwendung von KVS**, insbesondere gegenüber vulnerablen Minderheiten.
- Achten Sie darauf, dass die lokalen KVS-Politiken **keine unverhältnismäßigen Strafen für Jugendliche** zur Folge haben.
- **Nehmen Sie Rücksicht auf Bevölkerungsgruppen, die in den lokalen KVS-Politiken potenziell kriminalisiert werden**, und stellen Sie sicher, dass es hier nicht systematisch zu Ungleichbehandlungen kommt.

## 14 Öffentlicher Raum: bei Bettelverboten oder -regelungen die Menschenrechte achten

Unia fordert die belgischen Städte und Gemeinden auf, ihre Bettelverbote oder -regelungen so zu formulieren, dass es nicht zu Menschenrechtsverstößen oder Diskriminierungen gegen bestimmte vulnerable Bevölkerungsgruppen kommt.

Eine unlängst veröffentlichte Studie zeigt, dass 253 belgische Städte und Gemeinden (von 581) Bettelverbote eingeführt haben, die mit Blick auf die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) und/oder die Rechtsprechung des Staatsrats problematisch sind.

Unia fordert die Gemeinden auf, folgende Maßnahmen zu ergreifen:

- **Verbieten Sie nicht das Betteln generell**, weder im gesamten Gemeindegebiet noch in bestimmten Bereichen.
- **Wenn Sie Beschränkungen auferlegen, führen Sie nur bestimmte, teilweise Einschränkungen des Bettelns zu legitimen Zwecken** ein, etwa zum Schutz der öffentlichen Ordnung oder der Rechte anderer. Darüber hinaus müssen diese Einschränkungen **in einem angemessenen Verhältnis zu dem verfolgten Ziel** stehen, das heißt, sie müssen auf einem realen Kontext oder einer realen Problematik beruhen und dürfen nicht außerhalb dieses Kontextes oder dieser Problematik gelten.
- **Verbieten Sie nur aggressive oder aufdringliche Formen** des Bettelns oder solche, die den Verkehr behindern. Hierzu sei angemerkt, dass Aggressionen oder Verkehrsbehinderungen ohnehin verboten sind. Das Betteln an sich ist in solchen Fällen also nicht relevant. Somit bedarf es keiner zusätzlichen Regeln für den Fall, dass Personen betteln.
- **Berücksichtigen Sie offensichtliche Fälle von Vulnerabilität.** Manche Menschen sind zum Überleben ganz einfach auf das Betteln angewiesen. Eine gute Praxis besteht darin, in den Polizeiverordnungen ausdrücklich zu verlangen, dass Polizeibedienstete die bettelnden Personen erst einmal an die Sozialhilfe verweisen, wie dies in manchen Gemeinden bereits der Fall ist.

### Mehr erfahren

- [Bettelregeln aus Sicht der Menschenrechte \(La réglementation de la mendicité sous l'angle des droits humains\), Dienst zur Bekämpfung von Armut, prekären Lebensumständen und sozialer Ausgrenzung & Föderales Institut für Menschenrechte, Mai 2023, Cahier Lacatus-FR 04-05-2023.pdf \(luttepauvrete.be\)](#)
- [Zusammenfassung des Artikels: Die Regulierung der Bettelns aus der Perspektive der Menschenrechte \(230516-Mendicite-Thematique-NF-Def.pdf \(luttepauvrete.be\)\)](#)
- [Die Gemeindeordnung gegen unzivilisiertes Betteln, Zeitschrift für Kommunalrecht 2015/1,](#)
- [Universität Namur \(https://pure.unamur.be/ws/portalfiles/portal/51446656/D903.pdf\)](https://pure.unamur.be/ws/portalfiles/portal/51446656/D903.pdf)

## 15 LGBTI+: den Schutz ihrer Rechte sicherstellen

Belgien gilt als eines der LGBTI+-freundlichsten Länder der Welt. Dennoch müssen Maßnahmen ergriffen werden, um die Diskriminierung zu bekämpfen, der LGBTI+-Personen immer noch zu oft ausgesetzt sind.

Den lokalen Behörden kommt hier eine wichtige Rolle zu. Daher empfehlen wir ihnen folgende Maßnahmen:

- **Verbessern Sie den Empfang in den Polizeistationen, schulen Sie die Polizeibeamten und bieten Sie vertrauliche Gesprächsräume, in denen LGBTI+-Personen sich sicher fühlen.** Ziel ist es, den Empfang von LGBTI+-Personen zu verbessern, indem Räumlichkeiten geschaffen werden, die beim Betreten der Polizeistationen mehr Vertraulichkeit und Sicherheit ermöglichen und das Aufgeben einer Anzeige erleichtern. Außerdem müssten die Bediensteten in den Polizeizonen über die LGBTI+-Thematik informiert, hierfür sensibilisiert und geschult werden. Die Gemeindebehörden müssen zudem die nötigen Maßnahmen ergreifen, um die Sicherheit der vertraulichen Räume für LGBTI+-Personen zu gewährleisten.
- **Entwickeln Sie lokale Aufnahmeinitiativen (LAI), um die Aufnahme von LGBTI+-Migrantinnen und -Migranten zu verbessern.** Personen, die internationalen Schutz beantragen, werden in den Aufnahmezentren nach Herkunft und Geschlecht gruppiert, wodurch LGBTI+-Flüchtlinge besonders vulnabel sein können. Die lokalen Behörden müssen LAI entwickeln und vermehrt anbieten, die prioritär LGBTI+-Personen offenstehen, um ihre Sicherheit, ihr Wohlbefinden und ihre Privatsphäre außerhalb von Aufnahmezentren zu garantieren.
- **Stellen Sie sicher, dass nicht-biologische Eltern ihre Elternrechte ausüben können.** Nicht-biologische Eltern von Kindern, die über eine Leihmutter geboren wurden, stehen auf kommunaler Ebene noch vor administrativen Hürden, wenn es um die Ausübung ihrer Elternrechte wie im Fall einer biologischen Elternschaft geht, selbst wenn alle erforderlichen Dokumente vorliegen. Daher müssen die Gemeinden unbedingt und dringend alle Hindernisse bei den Verfahren zur Anerkennung dieser Rechte aus dem Weg räumen.
- **Entwickeln Sie Plattformen zur Konzertierung zwischen Gemeinden und LGBTI+-Organisationen.** In der Deutschsprachigen Gemeinschaft gibt es einen deutlichen, massiven **Mangel an Organisationen**, die die LGBTI+-Gemeinschaft beraten, ihr zur Seite stehen und die Öffentlichkeit über die Themen und Belange der LGBTI+-Gemeinschaft informieren. Aktuell gibt es einen privaten Verein, der sich diesen Zielen klar verschrieben hat, abgesehen von der Prisma VoG, die weitere, andere Ziele verfolgt und von einzelnen Aktionen lokaler Institutionen, die mehrheitlich andere Ziele verfolgen (z.B. allgemeiner Kinderschutz, Jugendarbeit, etc.). **Lokale Organisationen und Bündnisse zur Bekämpfung von LGBTI+-Diskriminierung, mit denen die Städte und Gemeinden Projekte entwickeln könnten, gibt es klar zu wenige.** Hierzu wäre es sinnvoll, **LGBTI+-Ausschüsse oder -Beiräte** zu bilden und die **Bildung neuer Organisationen** zu unterstützen. Die finanzielle und inhaltliche Unterstützung dieser Organisationen und von Initiativen ist in der Deutschsprachigen Gemeinschaft massiv auszubauen, damit Menschen der LGBTI+-Gemeinschaft auch in der Deutschsprachigen Gemeinschaft besser vor Ausgrenzung, Übergriffen und Gewalt geschützt werden.

## Mehr erfahren

- [Angebote : Prisma \(prisma-zentrum.be\)](https://prisma-zentrum.be)
- [Die Rechte von LGBTI+ im Jahr 2023 - Unia \(Les droits LGBTI+ en 2023 | Unia\)](#)
- [Ratgeber „Protect LGBTQIA“ Regenbogenhaus Verviers \(Guide « Protect LGBTQIA+ – Quand l’insécurité nous guette » | Maison Arc-en-Ciel de Verviers - Ensemble @utrement \(ensembleautrement.be\)\)](#)
- [Menschenrechte-Handbuch für lokale und regionale Volksvertreter\(innen\) Manuel sur les droits de l'Homme pour les élus locaux et régionaux - vol.1: lutter contre les discriminations \(Conseil de l'Europe\)](#)
- [Der Aufenthalt in der ILA | Fedasil \(Le séjour en ILA | Fedasil\)](#)

## 16 Travellers und Roma: menschenwürdige Aufnahme-Infrastrukturen bieten

In allen drei Regionen Belgiens herrscht ein alarmierender Mangel an Stand- und Durchgangsplätzen für „Travellers“, Fahrende oder auch das sogenannte fahrende Volk. Die Region Brüssel-Hauptstadt und Flandern haben das Recht auf eine mobile Wohnung anerkannt, die Wallonie noch nicht. Einige flämische Gemeinden bieten Stand- und Durchgangsplätze an, während es in wallonischen Gemeinden nur Durchgangsplätze gibt und in Brüssel bisher kein einziger Dienst ein solches Angebot eingerichtet hat.

Die lokalen Behörden in der Deutschsprachigen Gemeinschaft müssen konkrete Aktionen in Zusammenarbeit mit den Akteuren vor Ort entwickeln, um Roma und Travellern zur Teilhabe an der Gesellschaft zu verhelfen. Hierzu sind insbesondere folgende Maßnahmen dienlich:

- Bereiten Sie sich auf die Aufnahme von Travellern vor. **Richten Sie hierzu Standplätze ein und führen Sie eine angemessene Aufnahmepolitik ein.**
- Erschließen Sie ein **Grundstück für Wohnstandplätze oder eine Fläche für Durchgangsplätze** in Ihrer Gemeinde.
- **Räumen Sie** von Travellern benutzte Standplätze nicht aus städtebaulichen Gründen, ohne den Betroffenen eine **sinnvolle Alternative** zu bieten.
- Wenden Sie die Anmeldemöglichkeit an einer **Bezugsadresse** für Personen in mobilen Wohnungen korrekt und fair an.
- Bezeichnen Sie **eine Bezugs- oder Mittelperson** als Kontaktstelle zwischen der Gemeinde und den betroffenen Personengruppen.
- **Sensibilisieren und Schulen Sie** Schöffen und Verwaltungsbedienstete zum Thema Stereotype, Vorurteile und Diskriminierungen, mit denen Roma und Travellers konfrontiert sind.
- Entwickeln Sie **lokale Strategien zur Aufnahme** von Roma in (Sozial-)Wohnungen und in beruflichen Eingliederungsprogrammen sowie Maßnahmen zur Förderung der soziokulturellen Teilhabe und des Zugangs zu solchen Angeboten.
- **Ersuchen Sie lokale Behörden und Organisationen**, die bereits konkrete Erfahrungen durch die konstruktive Zusammenarbeit mit Roma und Travellern gesammelt haben, um Rat.

### Mehr erfahren

- [Mediationszentrum für Travellers und Roma \(Le Centre de Médiation des Gens du Voyage et des Roms\)](#)
- [Broschüre „Die Organisation des vorübergehenden Aufenthalts von Fahrenden“ \(Brochure "L'organisation du séjour temporaire des gens du voyage"\)](#)
- [Roma sind vollwertige Bürgerinnen und Bürger - Unia \(Les Roms sont des citoyens de première zone | Unia\)](#)
- [Nationale Strategie zur Integration von Roma \(Stratégie nationale pour l'intégration des Roms\)](#)
- [Menschenrechte-Handbuch für lokale und regionale Volksvertreter\(innen\) \(Manuel sur les droits de l'Homme pour les élus locaux et régionaux\) - Vol. 1 : lutter contre les discriminations \(Europarat\)](#)

## 17 Rassismus: der ECCAR-Koalition beitreten und Maßnahmen gegen Rassismus ergreifen

Als „die“ Befugnisebene, die den Bürgern und Bürgerinnen am nächsten steht, kommt den Gemeinden eine Schlüsselrolle zu im Kampf gegen Rassismus und Diskriminierung. Sie sind der Garant für die Anwendung der nationalen und internationalen Rechtstexte und -instrumente zur Achtung der Menschenrechte und zur Bekämpfung von Rassismus.

Die ECCAR – die Europäische Städte-Koalition gegen Rassismus (European Coalition of Cities against Racism) – ist eine Initiative, die 2004 von der UNESCO ins Leben gerufen wurde, um europäische Städte, die ihre Politik gegen Rassismus, Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit verbessern möchten, miteinander zu vernetzen.

ECCAR bietet den Kommunen einen 10-Punkte-Aktionsplan zur Entwicklung inklusiver Politiken. Außerdem bietet sie eine "Gleichstellungs-Toolbox" zur Inspiration der Gemeinden an.

Bisher sind erst 21 Gemeinden in Belgien Mitglied der ECCAR (z.B. 5 in der Wallonie und 4 in der Region Brüssel-Hauptstadt). Unia ermutigt die Gemeinden der Deutschsprachigen Gemeinschaft nachdrücklich, der ECCAR-Koalition beizutreten.

### Mehr erfahren

- [www.eccar.info](http://www.eccar.info)
- [10-Punkte-Aktionsplan \(Plan d'action en 10 points\)](#)
- [Das Antirassismusgesetz feiert 40-jähriges Bestehen. Und jetzt? - Unia \(La loi antiracisme fête ses 40 ans. Et maintenant ? | Unia\)](#)
- [Unia-Bericht - Diskriminierung von afrikanisch-stämmigen Personen \(2022\) \(Rapport Unia – Discriminations à l'encontre des personnes afrodescendantes \(2022\)\)](#)
- [Unia-Bericht über Antisemitismus mit Analyse und Empfehlungen \(2024\) \(Rapport d'Unia sur l'antisémitisme avec analyse et recommandations \(2024\)\)](#)

## 18 Unia auf lokaler Ebene

Die lokalen Botschafterinnen und Botschafter vertreten Unia auf lokaler Ebene. Sie unterstützen lokale Behörden und die Zivilgesellschaft in ihren Bemühungen, die Gleichbehandlung zu fördern und Diskriminierungen zu bekämpfen. Bei Fragen zu diesem Memorandum, können Sie sie über [ostbelgien@unia.be](mailto:ostbelgien@unia.be) kontaktieren.

**Möchten Sie eine Diskriminierung melden**, benutzen Sie hierzu unser [Online-Meldeformular](#) oder rufen Sie uns an unter der gebührenfreien Rufnummer **0800 12 800** (von Belgien aus) oder unter +32 (0)2 212 30 00 (vom Ausland aus). **Sie können eine Diskriminierung jeden Werktag von 9.30 bis 13.00 Uhr telefonisch melden.**

**Interföderales Zentrum für Chancengleichheit und  
Bekämpfung des Rassismus und der Diskriminierungen**

Place Victor Horta 40 • 1060 Saint-Gilles

T+32(0)2 212 30 00

F+32(0)2 212 30 30

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



**Gemeinsam für  
Gleichbehandlung**