



Analyse des Dekrets der
Deutschsprachigen Gemeinschaft zur
Bekämpfung bestimmter Formen von
Diskriminierung vom 19. März 2012

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	3
Begrifflichkeiten	4
1. Chancengleichheit in Ostbelgien im Jahr 2017	6
1. Kontext und Entstehung.....	6
2. Diskriminierungsmeldungen aus Ostbelgien.....	7
a. Zahlen	7
b. Meldungen nach geschützten Merkmalen und Gesellschaftsereich	10
3. Netzwerkarbeit und Partner in Ostbelgien	11
a. Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft und Ombudsdienst	11
b. Regierung und Ministerium.....	11
c. COL 13/2013	12
d. Andere lokale Akteure.....	12
2. Wesentliche Beobachtungspunkte im Dekret.....	12
1. Begriffsbestimmungen	13
a. Geschützte Merkmale	13
b. Sprache	13
c. Definitionen von Unterscheidungen und Diskriminierungen	14
d. Bestimmungen	15
e. Soziale Herkunft oder Stellung	16
f. Gesundheitszustand	16
g. Schutz durch Assoziation.....	17
h. „Tatsächliche oder vermeintliche“ geschützte Merkmale	17
i. Mehrfach Diskriminierung.....	17
2. Anwendungsbereich.....	18
a. Güter und Dienstleistungen	18
b. Belästigung am Arbeitsplatz	19
3. Grundsatz der Gleichbehandlung und Sonderbestimmungen.....	20
c. Beschäftigungsbereich im Allgemeinen	20
d. Beschäftigungsbereich in Bezug auf religiöse Grundsätze oder Weltanschauungen	21
e. Zugang zu, sowie Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen	22
f. Positive Maßnahmen.....	22
4. Rechtsschutz.....	22
a. Verzicht auf den Diskriminierungsschutz	22

b. Schutz gegen nachteilige Maßnahmen	22
c. Zeugenschutz.....	23
5. Unterlassungsklage	24
6. Strafbestimmungen.....	24
Schlussfolgerung.....	24

Einleitung

Die Deutschsprachige Gemeinschaft hat Unia um eine Stellungnahme zum Dekret vom 19. März 2012 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung ersucht. Es wurde darum gebeten genauer auf „markante Ereignisse, Zahlen, Netzwerkarbeit und Empfehlungen zum Dekret“ einzugehen. Diesem Wunsch sind wir nachgegangen indem wir die ersten drei erfragten Punkte im ersten Teil dieses Berichtes „Chancengleichheit in Ostbelgien im Jahre 2017“ und den letzten Punkt im zweiten Teil „Wesentliche Beobachtungspunkte im Dekret“ bearbeitet haben.

Das Dekret zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung vom 19. März 2012 (im Folgenden DG-Dekret) fügt sich in einen breiteren, nationalen Rahmen ein und dient auch der Umsetzung internationaler Konventionen und EU-Recht. Die Kohärenz des DG-Dekrets wurde im Licht der anwendbaren internationalen und nationalen Normen geprüft.

Auf dieser Basis wurde eine Reihe von Empfehlungen und Bemerkungen formuliert (siehe umrahmte Textstellen).

Begrifflichkeiten

Meldungen¹: Es handelt sich hierbei um Fälle, die Unia von Personen (oder in ihrem Namen) gemeldet werden, wenn sie möglicherweise Opfer von Diskriminierungen, Hassstraftaten oder Hassreden sind, doch auch um Zeugenberichte, Fragen oder Anliegen Dritter sowie um Anfragen von Personen oder Organisationen, die jegliche Diskriminierung in einer bestimmten Situation vermeiden möchten. Seit 2011 kann es bei den Meldungen, die Unia entgegennimmt, auch um die Rechte von Personen mit Behinderung gemäß der UN-Behindertenrechtskonvention vom 13. Dezember 2006² gehen.

Fälle: Unia eröffnet einen Fall, wenn (1.) die Meldung ein in ihren Zuständigkeitsbereich fallendes Diskriminierungsmerkmal oder die Rechte von Personen mit Behinderung betrifft und wenn (2.) der Melder um eine konkrete Beratung oder sonstige Intervention bittet. Der Begriff „Fall“ ist also unabhängig davon zu verstehen, wie schwerwiegend der Sachverhalt ist und ob er erwiesen ist oder nicht. Mehrere Meldungen zu ein und demselben Sachverhalt (wie beispielsweise stark mediatisierte Ereignisse oder Hass im Internet) werden in der Regel zu einem einzigen Fall zusammengefasst. Unter gewissen Umständen eröffnet Unia einen Fall auf eigenes Betreiben.

Diskriminierungsmerkmale: Es handelt sich hierbei um die nach geltendem Antidiskriminierungsrecht (nach föderalen Gesetzen oder Dekreten und Ordonnanzen) geschützten Merkmale. Die gesetzlichen Aufträge von Unia erstrecken sich über alle geschützten Merkmale (sowie über die Rechte von Personen mit Behinderung gemäß der UN-Behindertenrechtskonvention vom 13. Dezember 2006), mit Ausnahme des Geschlechts und der dazugehörigen Merkmale (das in den Zuständigkeitsbereich des Instituts für die Gleichheit von Frauen und Männern fällt) und der Sprache (für die bisher noch keine zuständige Stelle bezeichnet wurde). Die Diskriminierungsmerkmale „die angebliche Rasse“, „Hautfarbe“, „Staatsangehörigkeit“, „Abstammung“ (z. B. jüdische) und „nationale oder ethnische Herkunft“ werden unter dem Begriff „‘Antirassismus‘ Merkmale“ zusammengefasst.

Gesellschaftsbereiche: der Kontext, in dem der gemeldete Sachverhalt auftritt. Diese Bereiche decken sich weitgehend mit den materiellen Anwendungsbereichen der Antidiskriminierungs- und Antirassismusetze sowie der entsprechenden Dekrete und Ordonnanzen (Beschäftigung, Güter und Dienstleistungen, Bildung usw.). Im Übrigen verwendet Unia in ihren Berichten spezifische Kategorien, wenn es um Äußerungen in den Medien und im Internet, um Ereignisse in der Öffentlichkeit (im Gesellschaftsleben) oder um Meldungen geht, die sich gegen Polizei, Justiz oder Haftanstalten richten.

Diskriminierung: Das Diskriminierungsverbot erstreckt sich über:

- **Unmittelbare (oder direkte) Diskriminierung:** wenn eine Person aufgrund eines der geschützten Merkmale gegenüber einer anderen Person in einer vergleichbaren Situation benachteiligt wird oder wurde, sofern diese unterschiedliche Behandlung nicht aufgrund von Gesetzesbestimmungen gerechtfertigt ist.

¹ Unia redet eher von Meldungen und Fällen als von Klagen oder Anzeigen, um Verwechslungen mit einer Klage oder Anzeige im strafrechtlichen Sinne zu vermeiden und auch klarzustellen, dass man erst einmal eine außergerichtliche Lösung anstrebt.

² Übereinkommen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Personen mit Behinderungen, BS 22. Juli 2009.

- **Mittelbare (oder indirekte) Diskriminierung:** wenn eine scheinbar neutrale Bestimmung, Bedingung oder Praxis einen gewissen Nachteil für eine Person mit einem geschützten Merkmal gegenüber anderen Personen mit sich bringt, sofern diese indirekte Unterscheidung nicht aufgrund von Gesetzesbestimmungen gerechtfertigt ist.
- **Anweisung zur Diskriminierung:** jedes Verhalten, das eine andere Person dazu anhält, eine Person, Gruppe, Gemeinschaft oder eines ihrer Mitglieder aufgrund eines geschützten Merkmals zu diskriminieren.
- **Belästigung oder Mobbing:** ein unerwünschtes Verhalten in Zusammenhang mit einem geschützten Merkmal, wenn dieses Verhalten darauf hinausläuft, dass die Würde einer Person verletzt wird oder ein bedrohliches, feindseliges, beleidigendes, erniedrigendes oder kränkendes Umfeld entsteht³.
- **die Weigerung angemessener Vorkehrungen zugunsten einer Person mit Behinderung:** Unter „angemessenen Vorkehrungen“ sind gezielte Maßnahmen zu verstehen, die in einer konkreten Situation und Bedarfslage getroffen werden, damit eine Person mit Behinderung Zugang zu den rechtlich geregelten Gesellschaftsbereichen hat, an ihnen teilhaben oder sich in ihnen entfalten kann, außer wenn diese Maßnahmen eine übermäßige Belastung für die Person bedeuten, die diese Maßnahmen umsetzen soll. Wird die Belastung hinlänglich durch Maßnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik ausgeglichen, gilt sie nicht als übermäßig.

Hassstraftaten: Rechtsverstöße, eines derer Tatmotive Hass, Verachtung oder Feindseligkeit gegenüber dem Opfer aufgrund mindestens einem geschützten Merkmale ist und die deshalb einer Anhebung des Strafmaßes unterliegen.

Hassreden: Hierbei geht es beispielsweise um (öffentliche) rassistische, islamfeindliche, homophobe, antisemitische, Völkermord leugnende und bestimmte weitere Äußerungen⁴. Das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung ist weiterhin ein gültiger Rechtsgrundsatz, doch sind gewisse Äußerungen strafbar, wenn die betreffende Person beispielsweise vorsätzlich zu Diskriminierung, Hass, Segregation oder Gewalt gegen eine Person oder Gruppe aufgrund eines geschützten Merkmals aufstachelt.

³ Die Bestimmungen des Antidiskriminierungsrechts gelten nicht im Fall von Belästigung oder Mobbing im Rahmen der Arbeitsbeziehungen gegenüber Personen, die in Artikel 2, § 1, des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz bezeichnet sind (in diesem Fall findet das genannte Gesetz Anwendung).

⁴ Diese Begriffe werden auch in den Bemerkungen zum Studientag vom 26. Februar 2016 näher beleuchtet. Das Dokument ist lediglich in französischer und niederländischer Sprache verfügbar: www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Véronique_Pertry.pdf.

1. Chancengleichheit in Ostbelgien⁵ im Jahr 2017

Der erste Teil dieses Berichts enthält eine Bestandsaufnahme im Bereich Antidiskriminierung und Chancengleichheit in Ostbelgien. Besonderes Augenmerk wurde dabei auf die Anwendung des Dekrets zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung vom 19. März 2012 und Unias Rolle diesbezüglich gelegt.

Dazu werden wir zunächst den historischen Kontexts und der Entstehungsgeschichte des Textes erklären, bevor wir uns den Meldungen widmen, die Unia erhalten hat und einige Beobachtungen bezüglich der Netzwerkarbeit vornehmen.

1. Kontext und Entstehung

Die belgischen und internationalen Bemühungen im Bereich Antidiskriminierung fanden ihren Ursprung im Kontext des Endes des 2. Weltkriegs und der Dekolonialisierung.

21. Dezember 1965: Abschluss des Internationalen **Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung** (unterschrieben am 7. März 1966). Zielstellung dieses Übereinkommens war es die Grundsätze, die in der Erklärung der Vereinten Nationen über die Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (vom 20. November 1963) festgelegt wurden, umzusetzen.

30. Juli 1981: Verabschiedung des **Gesetzes zur Ahndung bestimmter Taten, denen Rassismus oder Xenophobie zugrunde liegen** durch das belgische Parlament. Es ist strafrechtlicher Natur und findet, in überarbeiteter Fassung, noch heute Anwendung.

15. Februar 1993: Per Gesetz dieses Datums wird das **Zentrum für Chancengleichheit und Bekämpfung des Rassismus** geschaffen.

29. Juni 2000: Erlassen der EU-Richtlinie **2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft**. Diese beschränkt sich nicht auf bestimmte Bereiche der Gesellschaft (z.B. Beschäftigung, Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, etc.).

27. November 2000: Erlassen der EU-Richtlinie **2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf** wird beschlossen. Diese betrifft die geschützten Merkmale Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Ausrichtung.

7. Dezember 2000: Proklamation der **Charta der Grundrechte der Europäischen Union** deren Artikel 21 das Gebot der Nichtdiskriminierung enthält.

25. Februar 2003: Umsetzung der beiden Richtlinien auf föderaler Ebene durch das **Gesetz zur Bekämpfung der Diskriminierung** und durch Abänderung des Gesetzes vom 15. Februar 1993 zur Schaffung eines Zentrums für Chancengleichheit und Bekämpfung des Rassismus. Das Antirassismusgesetz von 1981 wird nicht aufgehoben. Stattdessen werden die Straftatbestände um die anderen geschützten Merkmale erweitert und die Zivilbestimmungen um die „Antirassismus“-Merkmale ergänzt.

⁵ Der Term Ostbelgien wird nachfolgend als Synonym für die deutschsprachige Gemeinschaft genutzt.

6. Oktober 2004: Das **Schiedsgericht** (heute Verfassungsgerichtshof) erklärt das Gesetz vom 25. Februar 2003 in großen Teilen für nichtig (Urteil 157/004). Als Begründung gab das Gericht unter anderem an, dass die Merkmale politische Überzeugung und Sprache ohne objektive Begründung nicht in den Katalog der geschützten Merkmale aufgenommen wurden.

13. Dezember 2004: Erlassen die EU-**Richtlinie 2004/113/EG** des Rates vom zur Verwirklichung des Grundsatzes der **Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen**.

5. Juli 2006: Erlassen der EU-**Richtlinie 2006/54/EG** des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und **Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen** (Neufassung).

10. Mai 2007: Der föderale Gesetzgeber erlässt drei sich ergänzende Gesetzestexte (**Gender-, Rassismus- und andere Formen von Diskriminierung**), die sowohl zivil- als auch strafrechtliche Aspekte umfassen und über die Standards der Richtlinien hinaus gehen, zu deren Umsetzung sie dienen. Dekrete und Ordonanzen der verschiedenen föderierten Teilgebiete folgen⁶.

12. Juli 2011: Ein Kooperationsabkommen zwischen Föderalstaat, den Gemeinschaften und Regionen bezeichnet das Zentrum für Chancengleichheit als die unabhängige Einrichtung, die die Anwendung der **UN-Behindertenrechtskonvention** sicherstellen soll.

19. März 2012: Erlass des Dekrets der Deutschsprachigen Gemeinschaft zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung.

12. Juni 2013: Das **Kooperationsabkommen** wird geschlossen, durch das Unia zum **interföderalen Zentrum** für Chancengleichheit und Bekämpfung des Rassismus und der Diskriminierungen umgewandelt wurde (Artikel 92*bis* des Sondergesetzes vom 8. August 1980 zur Reform der Institutionen). In Folge dessen wird Unia von Myria, dem Föderalen Zentrum für Migration, getrennt. In Sachen Antidiskriminierung allerdings ist Unia seitdem nicht mehr nur für föderale Materien zuständig, sondern kann auch die Dekrete und Ordonnanzen der Gemeinschaften sowie Regionen anwenden.

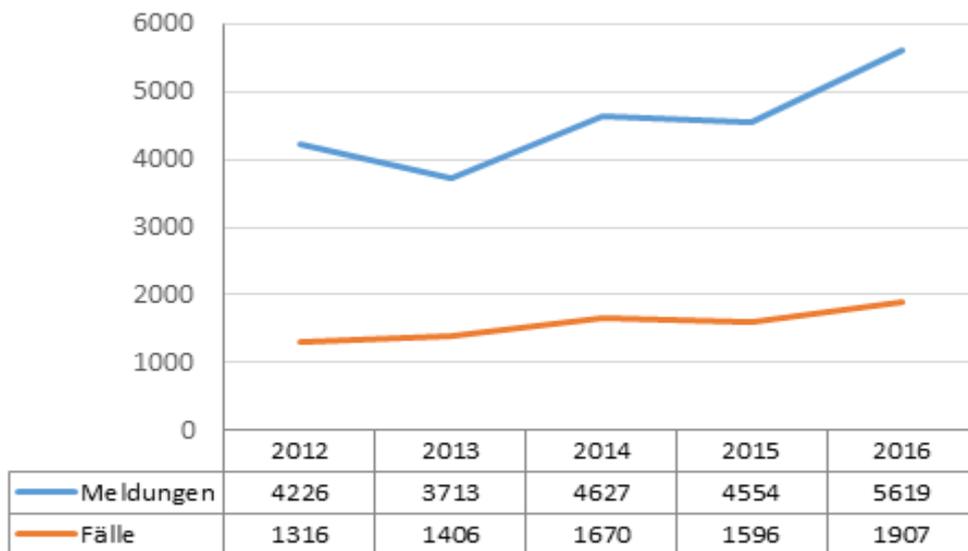
2. Diskriminierungsmeldungen aus Ostbelgien

a. Zahlen

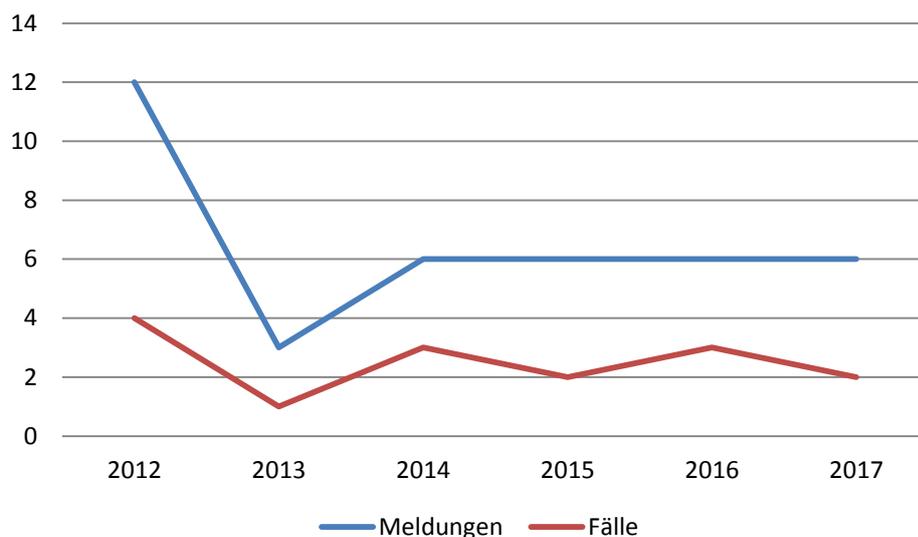
Zum Aufgabenbereich von Unia gehört die Bearbeitung individueller Meldungen von Diskriminierungen.

⁶ U.a.: 10. Juli 2008: Flämisches Dekret zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für Chancengleichheit und Gleichbehandlung, 6. November 2008: Wallonisches Dekret zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung, 12. Dezember 2008: Dekret der Französischen Gemeinschaft zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung und 9. Juli 2010: Dekret der COCOF zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung und zur Festlegung des Gleichbehandlungsprinzips.

In den letzten fünf Jahren ist die Zahl der eingehenden Meldungen bei Unia stetig gestiegen. Für etwa 30% wird eine Akte eröffnet⁷.

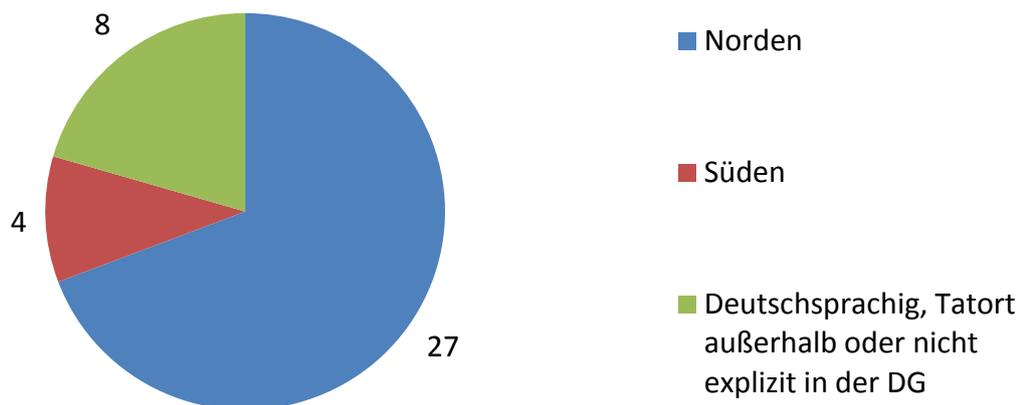


Folgende Grafik zeigt die deutschsprachigen Meldungen und Fälle seit Inkrafttreten des DG-Dekrets. Allerdings bezog sich Unia lediglich in einem Fall in seiner Stellungnahme explizit auf das Dekret.

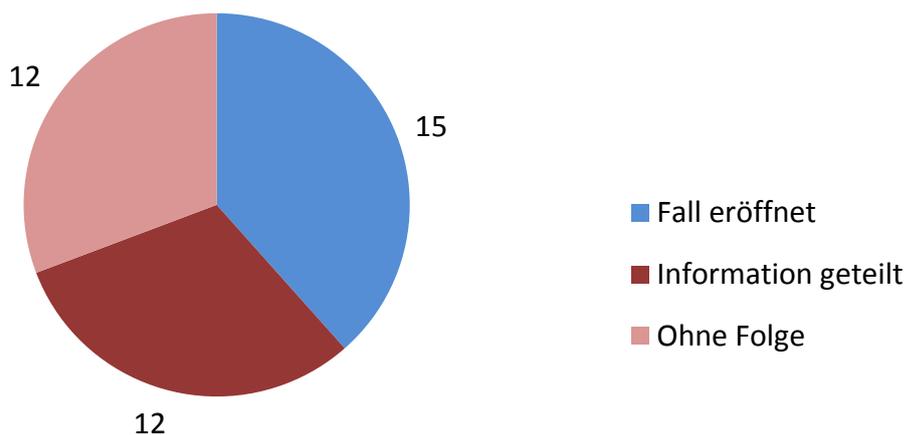


Seit Inkrafttreten des DG-Dekrets sind bei Unia also 39 Meldungen deutschsprachiger Melder eingegangen. Bei einem Großteil lag der „Tatort“ in Ostbelgien. Im Vergleich zwischen den nördlichen und den südlichen Gemeinden zeichnet sich ein klarer Trend.

⁷ Nach einer Überprüfung Unias Zuständigkeit anhand der Antidiskriminierungsgesetzgebung, sowie des Erfragens der Erwartungen der Melder.



Für 15 dieser Meldungen wurde ein Fall eröffnet. In den übrigen bedarf es entweder lediglich der Übermittlung von Informationen oder die Meldung blieb, meistens aus Fragen der fehlenden Zuständigkeit Unias, ohne Folge.



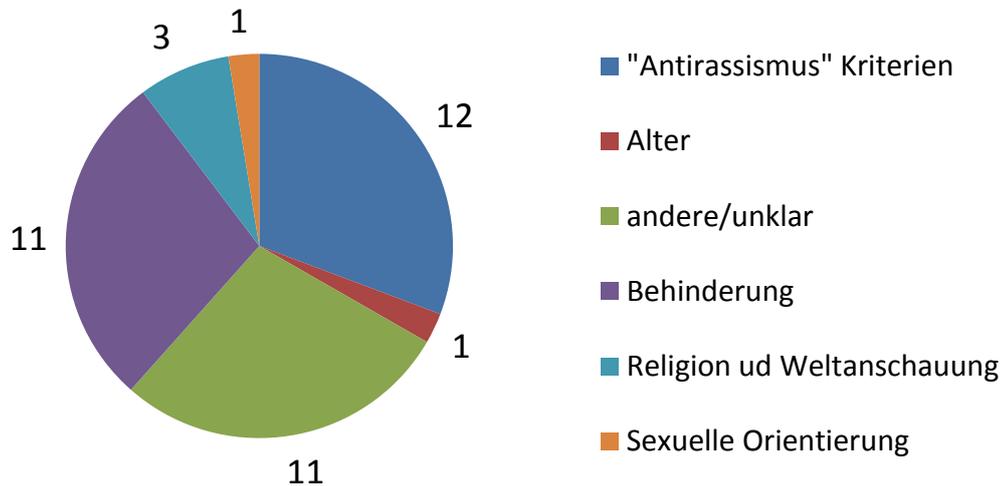
Diese Zahlen sind im Verhältnis zu anderen Landesteilen eher niedrig. Die Gründe dürften sein, dass der Bekanntheitsgrad der Antidiskriminierungsgesetzgebung einerseits und Unias andererseits, in Ostbelgien ausbaufähig sind. Infolgedessen ist es schwierig für Unia, ein genaues Bild des Stands der Dinge der Diskriminierungsfälle zu zeichnen auf die das Dekret anwendbar sein könnte.

Die Evaluierung eines Gesetzestextes kann sich nicht auf seinen Inhalt beschränken, sondern muss in Betracht ziehen, welche praktischen Auswirkung er auf die Bürger hat. Um in diesem Sinne voranzuschreiten wäre es beispielsweise interessant die lokalen Akteure zu befragen inwiefern sie sich mit Diskriminierung konfrontiert sehen, welcher Mittel sie sich bedienen um gegen diese vorzugehen und welches ihre Bedürfnisse sind.

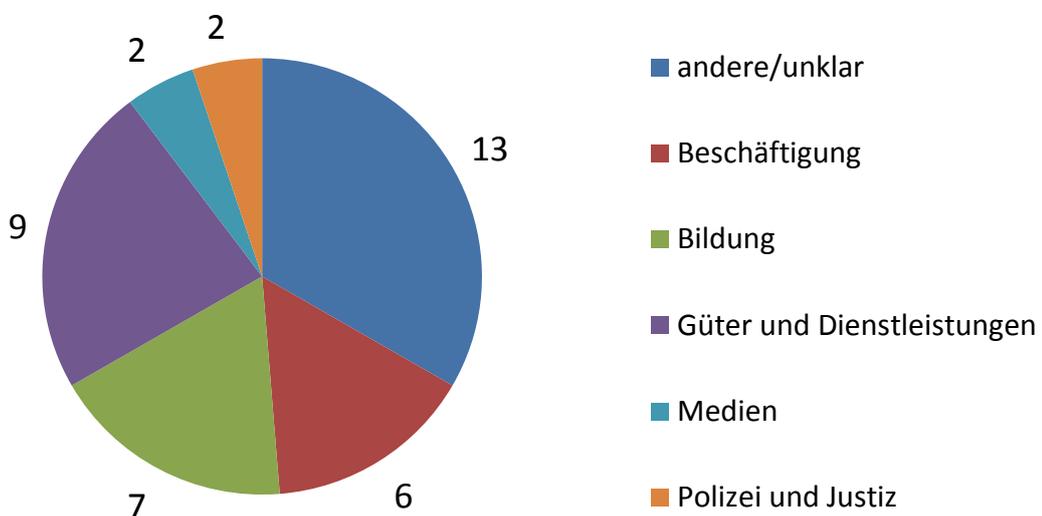
Unia steht zur Verfügung diese Frage aufzugreifen und begrüßt die Kooperation mit dem Ministerium, die es diesbezüglich in jüngster Vergangenheit gegeben hat.

b. Meldungen nach geschützten Merkmalen und Gesellschaftsreich

Die meisten deutschsprachigen Meldungen gingen bei Unia aufgrund der Merkmale der Antirassismugesetzgebung, d.h. Staatsangehörigkeit, eine angebliche Rasse, Hautfarbe, Abstammung oder nationale oder ethnische Herkunft, ein (davon allerdings drei aufgrund der deutschen bzw. österreichischen Staatsangehörigkeit). Darauf folgt das Kriterium Behinderung. Auffällig ist auch die hohe Zahl von Merkmalen, die entweder unklar waren oder die außerhalb Unias Zuständigkeitsbereich fielen.



Die Meldungen betrafen vor allem die Bereiche Güter und Dienstleistungen, Bildung und Beschäftigung. Auch hier ist die hohe Anzahl Meldungen, die außerhalb Unias Kompetenzbereich fallen auffällig.



Aufgrund der geringen Anzahl Meldungen hat eine statistische Auswertung jedoch nur eine begrenzte Aussagekraft.

Stattdessen führen wir hier einige markante Beispiele auf:

- Die Eltern eines tauben Kindes nahmen Kontakt mit Unia auf, da eine Schule ablehnte für eine Begleitung durch eine Logopädin in Gebärdensprache aufzukommen. Schlussendlich haben Gelder der DG ermöglicht die Kosten zu decken.

- Eine Person ist auf Unia zugetreten, da sie aufgrund ihrer Behinderung von einer Bewerbungsprozedur ausgeschlossen wurde. Mitarbeiter von Unia haben an den daraus resultierenden Verhandlungen teilgenommen.
- Das Arbeitsamt der DG hatte einen Ausbildungsvertrag beendet nachdem sich eine Person bezüglich diskriminierendes Verhalten beschwert hatte. In einem formellen Mahnschreiben, das eine Referenz zum Dekret vom 19. März 2012 enthielt, legte Unia dar, dass dieser Text einen einjährigen Schutz gegen negative Auswirkungen einer Beschwerde wegen Diskriminierung enthält.

3. Netzwerkarbeit und Partner in Ostbelgien

a. Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft und Ombudsdienst

Im Jahr 2016 hat Unia zum ersten Mal seinen Jahresbericht in einer Plenarsitzung des Parlaments der Deutschsprachigen Gemeinschaft vorgestellt. In diesem Rahmen gibt es eine positive Zusammenarbeit.

Sowohl mit dem ersten Ombudsman als auch mit der amtierenden Ombudsfrau haben Treffen stattgefunden. Sie hat ihre Räumlichkeiten angeboten, damit Unia dort in Zukunft einmal pro Monat Sprechstunden abhalten kann. Außerdem ist der Ombudsdienst der DG Mitglied der Menschenrechtsplattform⁸.

b. Regierung und Ministerium

Vor allem zu den Kabinetten der Minister in den Bereichen Unterricht und Soziales besteht regelmäßig Kontakt. Dieser findet vor allem im Rahmen der Unia „Diversitätsbarometer“ statt. Die Diversitätsbarometer sind eingehende Studien, in denen Unia in multidisziplinärer Arbeitsweise objektive Statistiken aufstellt. Sie behandeln abwechselnd die Bereiche Unterricht, Beruf und Wohnen⁹. In Kürze wird ein Diversitätsbarometer zum Gesellschaftsbereich Unterricht veröffentlicht, das ins Deutsche übersetzt wurde und einen Abschnitt über die Lage in Ostbelgien enthält.

Die Betrachtung des Parlaments zum DG-Antidiskriminierungsdekrets, in die sich vorliegende Analyse eingliedert, wurde, wie im Dekret festgelegt, fünf Jahre nach seinem Erlass angestrebt. Zur Besprechung Unias Beitrags hat ein Treffen mit den zuständigen Mitarbeitenden des Ministeriums stattgefunden.

⁸ Die Menschenrechtsplattform ist eine Initiative von Unia aus dem Jahre 2015, in der sich verschiedene Akteure (u.a. verschiedene Ombudsdienste, das Institut für die Gleichheit zwischen Frauen und Männern, die nationale Kommission für die Rechte des Kindes, die Komitees P und R, Myria und die Kommission für den Schutz des Privatlebens) zusammen geschlossen haben um sich einmal monatlich zu treffen und gemeinsam

- Lösungen vorzuschlagen und zu analysieren, die die verschiedene Institutionen betreffen,
- über Praktiken und Methodologie auszutauschen, nützlichen Erfahrungen Gewicht zu geben und sich, in einem ergänzenden Sinne, auf angemessene Weise für die jeweiligen Zuständigkeiten jeder Institution zu mobilisieren,
- die Zusammenarbeit zwischen den Institutionen zu stärken.

⁹ Weitere Informationen unter folgendem Link: <http://unia.be/de/publikationen-statistiken/statistiken/statistische-studien-von-unia>.

c. COL 13/2013

Im Jahre 2013 hat das Kollegium der Generalprokuratoren gemeinsam mit dem Justizminister und dem Innenminister ein Rundschreiben erlassen, das die Ermittlungs- und Verfolgungspolitik in Sachen Diskriminierung und Hassstraftaten verbessern soll.

Unia beteiligt sich bei der Umsetzung dieses Rundschreibens, unter anderem durch die Zusammenarbeit mit so genannten Referenzprokuratoren und -polizisten. Zweck dieser Zusammenarbeit ist es zu einer besseren Identifizierung der oben genannten Straftaten zu gelangen und den Informationsaustausch zwischen den verschiedenen Akteuren zu stärken. Dies geschieht unter anderem durch die Sensibilisierung der betroffenen Akteure der Staatsanwaltschaft und der Polizei. Wie in den anderen Landesteilen wurden auch in Ostbelgien solche Referenzpersonen bestimmt, die Unia unterrichten wenn Straftaten verübt werden bei denen die Kriterien aus den Antidiskriminationsgesetzen betroffen sind.

Im Jahr 2016 wurde Unia von der Staatsanwaltschaft Eupen über zwei Strafsachen unterrichtet. Es handelte sich hierbei einerseits um Schläge und Verwundungen mit rassistischem Hintergrund und um die Veröffentlichung von Online Kommentaren die zu Gewalt oder Hass aufrufen. Unia ist in diesen Sachen nicht als Zivilpartei aufgetreten, da dies nur geschieht wenn es einen tatsächlichen Mehrwert für die Opfer und die Interpretation des Gesetzes in seinem Zutun zu geben scheint¹⁰. Die Urteile wurden allerdings in Unias Datenbank aufgenommen und können somit in Zukunft als Präzedenzfälle dienen¹¹.

Auch mit dem in Eupen ansässigen Referenzpolizisten besteht ein regelmäßiger Informationsaustausch.

d. Andere lokale Akteure

Darüber hinaus gibt es andere wichtige Akteure in Ostbelgien, die, wenn auch nicht unmittelbar oder ohne sich bewusst der einschlägigen Rechtsinstrumente zu bedienen, gegen Diskriminierung arbeiten.

Um einige zu nennen erscheinen uns die Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben, das Arbeitsamt der DG, die Öffentlichen Sozialhilfezentren, die Polizei, Schulen, sowie assoziative Akteure, die in einschlägigen Bereichen aktiv sind, essentiell um Erfolge im Kampf gegen Diskriminierung zu erzielen. Mit einigen von ihnen hat Unia in der Vergangenheit bereits zusammengearbeitet. Sie alle verstärkt für Diskriminierungsthematiken zu sensibilisieren kann nur förderlich sein. Unia steht dafür zur Verfügung und wird dies, unter anderem durch die Einrichtung monatlicher Sprechstunden auf Deutsch ausbauen.

2. Wesentliche Beobachtungspunkte im Dekret

Im zweiten Teil dieser Evaluierung wenden wir uns eingehender dem tatsächlichen Text des Dekrets zu. Dazu beleuchten wir nacheinander seine verschiedenen Kapitel.

¹⁰ Unia ist 2016 lediglich neun Strafsachen als Zivilpartei beigetreten.

¹¹ Dabei handelt es sich um zwei Strafsachen, deren Urteile am 15. Mai 2007 vom Gericht erster Instanz Eupen, verkündet wurden. Nähere Informationen finden Sie auf unserer [Internetseite](#).

Teilweise handelt es sich um allgemeine Bemerkungen am aktuellen belgischen Diskriminierungsschutz¹². Diesbezüglich berufen wir uns auf die eingehende Analyse, die Unia im Jahre 2016 an den föderalen Antidiskriminierungsgesetzen vorgenommen hat und übernehmen relevante Empfehlungen in verkürzter Fassung¹³. Die übrigen Anmerkungen sind Dekret spezifisch¹⁴.

1. Begriffsbestimmungen

a. Geschützte Merkmale

Im Gegensatz zu den offiziellen deutschen Übersetzungen der föderalen Gesetze wählt das DG Dekret andere Begriffsbestimmungen. So wird „Staatsangehörigkeit“ zu „Nationalität“, „angebliche Rasse“ zu „sogenannte Rasse“, „religiöse oder weltanschauliche Überzeugung“ zu „Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung“, „Personenstand“ zu „Zivilstand“, „politische Überzeugung“ zu „politische Anschauung“ und „körperliches Merkmal“ zu „physisches Merkmal“. Dies ist sowohl in Artikel 2, also auch 3 des Dekrets der Fall. Auch entspricht die Terminologie nicht genau der internationalen Rahmentexte¹⁵.

Die Unterschiede in der Begriffswahl mögen geringfügig erscheinen. Hinsichtlich der Tatsache, dass das Dekret hauptsächlich mit der Umsetzung der EG-Richtlinien (2000/43/EG und 2000/78/EG) und der konkreten Ausführung des Gleichbehandlungsgrundsatzes im belgischen Staatsgefüge begründet wird, erscheint eine kohärente Begriffswahl in den verschiedenen Texten allerdings von Nöten. In diesem Zusammenhang heißt es im Dekretentwurf vom 17. Januar 2012 selbst „folglich ist es aus Gründen der Rechtssicherheit und der föderalen Loyalität von besonders großer Bedeutung, sich bei der Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf der Ebene der Deutschsprachigen Gemeinschaft an der föderalen Gesetzgebung zur Umsetzung der oben erwähnten Richtlinien zu orientieren“¹⁶.

Unia spricht sich für eine durchdachte Begriffswahl der geschützten Merkmale aus. Abweichungen von der föderalen/europäischen Terminologie sollten vermieden oder erklärt werden. Tatsächlich wirft die veränderte Terminologie die Frage auf ob die Deutschsprachige Gemeinschaft in diesem Rahmen den Schutz im Vergleich zur föderalen Gesetzgebung hat erweitern oder einschränken wollen. Dieser Frage sollte nachgegangen werden.

b. Sprache

Unia erhält regelmäßig Meldungen bezüglich des geschützten Merkmals „Sprache“, obwohl das Zentrum derzeit nicht zuständig ist. In einigen Fällen kann eine Sprachenanforderung eine indirekte Diskriminierung aufgrund eines durch das Antirassismogesetz geschützten Merkmals darstellen und Unia somit dennoch aktiv werden. Wenn eine Person allerdings auf Grund seiner Zugehörigkeit zu

¹² Dabei handelt es sich um die Punkte 1.b., 1.e., 1.f., 1.g., 1.h., 4.b., 4.c. und 5.

¹³ Den kompletten Bericht finden Sie in französischer Sprache unter folgendem Link: http://unia.be/files/Documenten/Evaluation_2016.pdf.

¹⁴ Dabei handelt es sich um die Punkte 1.a., 1.c., 1.d., 1.h., 2.a., 2.b., 3. und 4.a.

¹⁵ Dies ist vor allem der Artikel 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Unia, der dem föderalen Gesetzgeber als Arbeitsgrundlage gedient hat und von: „Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, ethnischer oder sozialer Herkunft, genetischen Merkmalen, Sprache, Religion oder Weltanschauung, politische oder sonstige Anschauung, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Vermögen, Geburt, Behinderung, Alter oder sexueller Ausrichtung“ spricht. Außerdem sind natürlich die bereits genannten EU-Richtlinien relevant.

¹⁶ Parlamentsdokument 98 (2011-2012) Nr. 1 Dekretentwurf, S. 3 und 5.

einer bestimmten Sprachgemeinschaft Belgiens benachteiligt wird, findet das Antirassismugesetz keine Anwendung. Dies hat auch zur Konsequenz dass Unia nicht zuständig ist.

Seitdem dieses geschützte Merkmal im Rahmen des Antidiskriminierungsgesetzes 2007 ausdrücklich hinzugefügt wurde und auch in den Gesetzestexten der anderen Gemeinschaften und Regionen übernommen wurde, steht die Benennung eines für dieses Thema zuständigen Organes aus, obschon dies ausdrücklich im föderalen Gesetz angekündigt wird (Artikel 29, §2). Dies betrifft die Bürger Ostbelgiens natürlich besonders. Die Deutschsprachige Gemeinschaft könnte deshalb eine interessante Vermittlerrolle zwischen den beiden großen Sprachgruppen spielen um in dem Bereich Fortschritte zu erzielen.

Unia empfiehlt ein solches Organ zu benennen und erklärt sich bereit, wie in seiner Evaluierung der Föderalgesetze angekündigt¹⁷, diese Aufgabe zu übernehmen. Wir laden die Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft ein sich für Fortschritte in der Materie einzusetzen.

c. Definitionen von Unterscheidungen und Diskriminierungen

Die in Artikel 3.2., bis Artikel 3.5. enthalten Definitionen bezüglich Unterscheidungen und Diskriminierungen. Auch hier wurde die Formulierung im Vergleich zu den entsprechenden Definitionen in der offiziellen deutschen Fassung der Föderalgesetze verändert.

Zum einfacheren Verständnis führen wir die unterschiedlichen Formulierungen hier auf:

	Antidiskriminierungs- und Antirassismugesetz	DG-Dekret
unmittelbare Unterscheidung	Art. 4.6. Situation, die entsteht, wenn eine Person aufgrund eines der geschützten Merkmale eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.	Art. 3.2. Situation, die entsteht, wenn eine Person aufgrund von mindestens einem der geschützten Merkmale in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.
unmittelbare Diskriminierung	Art. 4.7. unmittelbare Unterscheidung aufgrund eines der geschützten Merkmale, die nicht aufgrund der Bestimmungen von Titel II gerechtfertigt werden kann.	Art. 3.3. eine unmittelbare Unterscheidung, einzige Ausnahme dazu bilden die in Titel 2 Kapitel 2 angeführten Fälle, die diese Unterscheidung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich rechtfertigen, wenn die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.
mittelbare Unterscheidung	Art. 4.8. Situation, die entsteht, wenn dem Anschein nach neutrale Bestimmungen, Kriterien oder Verfahren Personen, die durch ein	Art. 3.4. Situation, die entsteht, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die durch ein bestimmtes

¹⁷ Siehe Evaluation der Föderalgesetze (http://unia.be/files/Documenten/Evaluation_2016.pdf), S. 59.

	bestimmtes geschütztes Merkmal gekennzeichnet sind, gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können.	geschütztes Merkmal gekennzeichnet sind, gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligt werden können.
Mittelbare Diskriminierung	Art. 4.9. mittelbare Unterscheidung aufgrund eines der geschützten Merkmale, die nicht aufgrund der Bestimmungen von Titel II gerechtfertigt werden kann.	Art. 3.5. eine mittelbare Unterscheidung, außer die Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind angemessen und erforderlich.

Im Sinne der Kohärenz und der leichteren Lesbarkeit plädiert Unia dafür die Definitionen an die der föderalen Gesetze anzupassen. In Artikel 3.4. scheint sich sogar ein grammatikalischer Fehler eingeschlichen zu haben¹⁸. Falls die Definitionen nicht überarbeitet werden, sollte zumindest dieser behoben werden.

d. Bestimmungen

Der Begriff „Bestimmungen“ wird im Artikel 3.10 des DG-Dekrets wie folgt definiert: „alle gesetzlichen und verordnungsrechtlichen Bestimmungen, die individuellen oder kollektiven Arbeitsabkommen und die Arbeitsordnungen sowie die Klauseln in einseitig erstellten Dokumenten“. Diese Definition ist bedeutend weiter gefasst als die der föderalen Gesetze¹⁹, welche nicht von „gesetzlichen und verordnungsrechtlichen Bestimmungen“ spricht. Dies führt, in Verbindung mit dem allgemeinen Diskriminierungsverbot, das das DG-Dekret enthält dazu, dass kein gesetzlicher Text eine Unterscheidung erlauben kann, die auf einem geschützten Merkmal beruht ohne den Test des Artikel 8 des Dekrets zu bestehen. Dies ist problematisch, nicht zuletzt hinsichtlich der positiven Maßnahmen, die laut Artikel 11 des Dekrets ermöglicht werden können.

Im DG-Dekret Vorentwurf war im Artikel 5, Absatz 5 eine Bestimmung vorgesehen, die besagte „eine unmittelbare oder mittelbare Unterscheidung aufgrund eines der geschützten Merkmale führt nie zu der Feststellung irgendeiner Form von Diskriminierung, die durch das Dekret verboten ist, wenn diese unmittelbare oder mittelbare Unterscheidung durch oder aufgrund eines Dekrets auferlegt wird“. Der vorherzitierte Bericht des Staatsrates²⁰ wies auf die Inkohärenz hin, die aus Gegenüberstellung der für den Begriff „Bestimmungen“ gewählten Definition und dieses Artikels entstand. Statt die Definition zu verändern wurde Absatz 5 gestrichen.

Eine solche Regel ist allerdings sehr wohl sinnvoll. Einerseits, wie bereits erwähnt, in Bezug auf potentielle positive Maßnahmen und andererseits ermöglicht sie beispielsweise Gesetze, die sich bewusst an bestimmte Altersgruppen richten (Arbeitsbeschaffung, Steuervergünstigungen, ...). So

¹⁸ Laut dieser Formulierungen sind es die „Vorschriften, Kriterien oder Verfahren“, die benachteiligt werden können. Tatsächlich sind es aber natürlich die Personen.

¹⁹ Artikel 4.3 lautet: „Bestimmungen: Verwaltungsbestimmungen, in individuellen oder kollektiven Abkommen und in kollektiven Regelungen aufgenommene Bestimmungen und Bestimmungen, die in einseitig erstellten Dokumenten aufgenommen sind“.

²⁰ Dokument 98 (2011-2012) Nr. 1 Dekretentwurf, S. 51.

wie das Dekret momentan formuliert ist könnte sich also z.B. eine Person im mittleren Alter aufgrund des Dekrets beschweren, dass es im Rahmen einer Maßnahme gegen Jugendarbeitslosigkeit Vorzüge für Menschen unter einer gewissen Altersstufe gibt²¹.

Unia rät an im Dekret zu verankern, dass es möglich ist, gesetzlich begründete Unterschiede zwischen Gruppen zu schaffen und die Definition des Begriffs „Bestimmungen“ so anzupassen, dass es zu keiner Inkohärenz führt.

Darüber hinaus wird im Dekret, neben dem Begriff Bestimmungen auch der Term „Vorschriften“ benutzt (Artikel 3. 4. und 3.5.) ohne ihn zu definieren. Beide Begriffe scheinen in ähnlichen Kontexten, als Synonym, eingesetzt zu werden. Es sollte sichergestellt sein, dass sie kohärent benutzt werden.

e. Soziale Herkunft oder Stellung

Das Dekret wertet die „soziale Herkunft“ als geschütztes Merkmal. In den vorbereitenden Arbeiten zu dem föderalen Antidiskriminierungsgesetz vom 10. Mai 2007 wird klargestellt, dass die soziale Herkunft als „Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Klasse (beispielsweise Adel)“²² zu verstehen ist. Die Auslegung dieses Diskriminierungsmerkmals scheint damit aber relativ eingengt.

Das geschützte Merkmal der „sozialen Stellung“ hingegen, wie es beispielsweise in dem Kooperationsabkommen und in dem Dekret vom 10. Juli 2008 zur Festlegung des Rahmens der flämischen Chancengleichheits- und Gleichbehandlungspolitik vorkommt, ist in einem deutlich weiteren Wortsinn zu verstehen. Die Ausdehnung des Merkmals der sozialen Herkunft auf die soziale Stellung würde das Eingreifen in gewissen Situationen ermöglichen, in denen bisher noch kein Schutz gegeben ist. Personen mit Strafregister, Obdachlose oder Arbeitsuchende beispielsweise wären ebenfalls per Gesetz geschützt. Das geschützte Merkmal der „sozialen Herkunft“ ist dennoch weiterhin dienlich, beispielsweise dann, wenn eine Person diskriminiert wird, weil sie aus einem bestimmten Viertel stammt.

Unia empfiehlt daher, das geschützte Merkmal der „sozialen Herkunft“ zu harmonisieren und in dem Dekret auf das geschützte Merkmal der „sozialen Herkunft und Stellung“ (oder eventuell des „sozialen Status“) auszudehnen. Dies hätte zugleich den Vorteil, dass das Merkmal der sozialen Herkunft von den Merkmalen der nationalen und der ethnischen Herkunft getrennt wird, bei der es um ganz andere Situationen geht und die Betroffenen nicht den gleichen Schutz geltend machen können.

f. Gesundheitszustand

In dem Dekret ist, wie im föderalen Antidiskriminierungsgesetz, der „aktuelle oder künftige Gesundheitszustand“ als Merkmal aufgeführt. Unia weiß aus Erfahrung, dass die Bezugnahme auf den aktuellen oder künftigen Gesundheitszustand im geltenden Antidiskriminierungsrecht zu restriktiv ist, da dieses Merkmal dem vorherigen Gesundheitszustand keine Rechnung trägt. Bei der Umstrukturierung eines Großunternehmens beispielsweise hatte man Entlassungskriterien festgelegt und hierbei Minuspunkte für die Anzahl krankheitsbedingter Abwesenheitstage vergeben. Das

²¹ Die Situation muss dann den Test von Artikel 8 bestehen um gültig zu sein.

²² Abgeordnetenkommission 2006-2007, Gesetzesentwurf 2722/001, S. 17-18.

Arbeitsgericht befand, dass das (föderale) Antidiskriminierungsgesetz hier keine Anwendung findet, weil der vorherige Gesundheitszustand kein geschütztes Merkmal nach diesem Gesetz darstellt²³.

Unia ist der Meinung, dass dieses geschützte Merkmal harmonisiert und hierzu von „aktuellem oder künftigem Gesundheitszustand“ in „Gesundheitszustand“ umgeändert werden muss, nach dem Vorbild des Kooperationsabkommens und des flämischen Antidiskriminierungsdekrets.

g. Schutz durch Assoziation

Aus dem Coleman-Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union gegen A. und S. Law geht hervor, dass Diskriminierung durch Assoziation verboten werden muss²⁴. In dieser Sache war ein Arbeitnehmer aufgrund der Behinderung seines Kindes benachteiligt worden. In Belgien fand das Prinzip der Diskriminierung durch Assoziation erstmals in einem Urteil des Arbeitsgerichts Löwen im Jahr 2013²⁵ Geltung.

Um sich der Auslegung des Gerichtshofs der EU anzuschließen, empfiehlt es sich, das Konzept der Diskriminierung durch Assoziation ausdrücklich in das Dekret aufzunehmen. Ein Vorbild ist hier das Dekret vom 10. Juli 2008 zur Festlegung des Rahmens der flämischen Chancengleichheits- und Gleichbehandlungspolitik, das sich ausdrücklich auf geschützte Merkmale bezieht, die einem Menschen persönlich oder durch Assoziation zugeordnet werden (ndl. „eigen of bij associatie toegekende beschermde kenmerken“).

h. „Tatsächliche oder vermeintliche“ geschützte Merkmale

Eine Person kann aufgrund von Merkmalen diskriminiert werden, die ihr zugeordnet werden, ohne dass sie diese tatsächlich aufweist (beispielsweise eine vermeintliche sexuelle Orientierung oder religiöse Überzeugung). Das Dekret trägt dieser Situation nicht ausdrücklich Rechnung, auch wenn bei den vorbereitenden Arbeiten zu den föderalen Antidiskriminierungsgesetzen (die eine Interpretationshilfe für das Dekret sein können) klargelegt wurde, dass die Konzepte und Gesetzesbestimmungen auch Diskriminierungen aufgrund eines dem Opfer zu Unrecht zugeordneten geschützten Merkmals einschließen²⁶.

Unia plädiert dafür, das Konzept der „tatsächlichen oder vermeintlichen“ Merkmale ausdrücklich in das Dekret aufzunehmen, nach dem Vorbild des flämischen Antidiskriminierungsdekrets.

i. Mehrfach Diskriminierung

Das DG-Dekret weist ausdrücklich darauf hin, dass eine Diskriminierung auf einem oder mehreren geschützten Merkmalen beruhen kann. Dies ist in der Hinsicht nützlich, dass eine Unterlassungsklage eingereicht werden kann, ohne sich für ein geschütztes Merkmal entscheiden zu müssen.

²³ Arbeitsgericht Antwerpen, 3. September 2008.

²⁴ Gerichtshof, 17. Juli 2008, Coleman t. A. und S. Law, Nr. C-303/06. Siehe auch Grundlage „12bis“ in dem Richtlinienentwurf des Rates der EU zur Umsetzung des Prinzips der gleichen Behandlung ohne Unterschied nach Religion, Überzeugung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung: „Als Diskriminierung gilt auch die **Diskriminierung durch Assoziation** aufgrund eines diskriminierenden Motivs, wie der Gerichtshof in der Sache C-303/06 bestätigt hat. Eine solche Diskriminierung liegt beispielsweise vor, wenn eine Person aufgrund des Umstandes, dass sie eine Beziehung zu Personen mit einer bestimmten Religion, Überzeugung, Behinderung, Altersstufe oder sexuellen Orientierung hat, benachteiligt oder belästigt wird.“

²⁵ Arbeitsgericht Löwen, 12. Dezember 2013.

²⁶ Abgeordnetenversammlung 2006-2007, Gesetzesentwurf 2720/9 (Bericht im Namen des Justizausschusses), S. 41-42.

Diese Präzisierung ist in den Absätzen 2 und 3 des Artikel 16 des Dekrets allerdings unterlassen worden. Unia rät an, dies nachzuholen.

2. Anwendungsbereich

a. Güter und Dienstleistungen

Artikel 4.7. erklärt das Dekret für anwendbar bezüglich des „Zugangs zu Gütern und Dienstleistungen, die den Bürgern zur Verfügung stehen, und deren Beschaffung“.

Güter werden in Artikel 3.17. des Dekrets durch „Güter und Waren im Sinne der Bestimmungen des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft über den freien Güter- und Warenverkehr sowie im Sinne des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union“ definiert²⁷. Der zentrale Begriff „Güter“ wird damit auf seinen Sinn in den europarechtlichen Verträgen beschränkt.

Artikel 3.18. definiert **Dienstleistungen** als: „die Dienstleistungen allgemeinen Interesses, einschließlich der Dienstleistungen im Sinne des Artikels 57 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union“. Im europäischen Kontext werden als Beispiele für Dienstleistungen von allgemeinem Interesse „öffentlicher Verkehr, Postdienste und Gesundheitsversorgung“ genannt²⁸. Artikels 57 AEUV seinerseits besagt: „Dienstleistungen im Sinne der Verträge sind Leistungen, die in der Regel **gegen Entgelt**²⁹ erbracht werden, soweit sie nicht den Vorschriften über den freien Waren- und Kapitalverkehr und über die Freizügigkeit der Personen unterliegen. (...)“ Dem Gerichtshof der EU zufolge „kennzeichnet sich das Entgelt somit im Wesentlichen dadurch, dass es eine wirtschaftliche Gegenleistung für die Dienstleistung darstellt, die in der Regel zwischen dem Dienstleister und dem Dienstleistungsempfänger festgelegt wird“³⁰.

Präzedenzfälle in Sachen Antidiskriminierung erstrecken sich über eine Vielzahl von geschäftlichen Tätigkeiten, die ohne weiteres in die oben dargelegten Definitionen passen, aber auch auf gewisse Freizeitdienstleistungen³¹, selbst wenn der Anbieter, der sie erbringt, keine Gewinnerzielung bezweckt, die Leistungen nicht von den Nutznießern bezahlt werden, oder sobald auch nur ein Teil der Leistungen gegen Entgelt erbracht wird³². In diesen Rechtsprechungen, die nicht unter Artikel 57

²⁷ Der Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union wird im Folgenden mit „AEUV“ abgekürzt.

²⁸ Nähere Informationen unter: https://ec.europa.eu/info/topics/single-market/services-general-interest_de.

²⁹ Von uns unterstrichen.

³⁰ Sache C-263/86, Belgischer Staat/René und Marie-Thérèse Humbel, Sammlung, 1988, S. 5365, Punkt 17, freie dt. Übers.

³¹ Sache C 70/95, Sodemare/Region Lombardei, Sammlung, 1997, S. I- 3395; Sache C 415/93, Union royale belge des sociétés de football association ASBL/Jean-Marc Bosman, Sammlung, 1995, S. I- 4921; Sache C 51/96 und 191/97, Deliège/Ligue francophone de Judo et disciplines associées ASBL, Sammlung, 2000, S. I- 2549, und insbesondere Punkt 57, der beispielsweise besagt, dass der Veranstalter eines internationalen Sportwettbewerbs „dem Sportler die Möglichkeit bietet, seine sportliche Aktivität auszuüben, indem er sich mit anderen Wettbewerbern misst, und umgekehrt die Sportler dem Veranstalter durch ihre Wettbewerbsteilnahme die Möglichkeit bieten, eine Sportveranstaltung darzubieten, die von der Öffentlichkeit besucht, von Fernsehsendern übertragen und von Werbeanbietern und Sponsoren genutzt werden kann. Der Sportler bietet zudem seinen eigenen Sponsoren eine Werbeleistung, deren Träger die Sportveranstaltung an sich ist.“

³² Siehe zu diesem Punkt die Ausführungen von J. Ringelheim, „Le droit européen et l'interdiction des discriminations raciales et ethniques dans le cadre de l'accès aux services“, *Revue du droit européen relatif à la non-discrimination*, Europäisches Netzwerk von Rechtsexperten in Nichtdiskriminierung, Juli 2010, S. 11 und s und zahlreiche weitere Verweise.

AEUV fallen, ist auch nicht zwangsläufig die Rede von Dienstleistungen allgemeinen Interesse. Eine Anwendung der Antidiskriminierungsregeln ist somit nicht gänzlich gesichert.

Der Wortlaut des DG-Dekrets ist also restriktiv, da er sich auf die Konzepte Dienstleistungen allgemeinen Interesse und entgeltlicher Leistungen bezieht. Auf unentgeltliche und gemeinnützige Leistungen, die keinen direkten Bezug zum öffentlichen Wesen haben, scheint das Dekret keine Anwendung zu finden, was unseres Erachtens ein Problem darstellt.

Tatsächlich widerspricht dies dem Geiste der Richtlinie 2000/43/EG zu deren Umsetzung das DG-Dekret dient. Diese besagt in der Erläuterung der Grundsätze, die der Richtlinie zu Grunde liegen, unter Punkt (12): *„Um die Entwicklung demokratischer und toleranter Gesellschaften zu gewährleisten, **die allen Menschen**³³ — ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft — eine Teilhabe ermöglichen, sollten spezifische Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft über die Gewährleistung des Zugangs zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit hinausgehen und auch Aspekte wie Bildung, Sozialschutz, einschließlich sozialer Sicherheit und der Gesundheitsdienste, soziale Vergünstigungen, **Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen**, mit abdecken.“* Laut Artikel 3, (1), h) *„gilt diese Richtlinie für **alle Personen** in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.“* Daraus lässt sich schließen, dass sie sich auf alle Menschen auf dem Grundgebiet eines Mitgliedsstaates der EU und nicht nur auf EU-Bürger bezieht und Anwendung findet sobald nicht die nur die reine Privatsphäre betroffen ist. Auch aus der Rechtsprechung lässt sich lesen, was als Willen einer universalen Gültigkeit des Diskriminierungsverbots bezeichnet werden könnte.

Eine konkrete Hürde in Bezug auf den Anwendungsbereich der Antidiskriminierungsregeln im Gesellschaftsbereich „Güter und Dienstleistungen“, die Unia in der Praxis festgestellt hat, ist, dass die aktuelle Gesetzeslage Miteigentümer nicht vor Diskriminierung schützt. In mehreren Unia bekannten Fällen sahen sich Miteigentümer mit Behinderung vor dem Problem, dass die Besitzergemeinschaft den Einbau eines Treppenliftes im gemeinsamen Flur versagte. Die Antidiskriminierungsgesetze sind schwerlich auf Güter anwendbar, die sich in Privateigentum befinden und nicht nach außen angeboten werden. Gleichsam ist allerdings schwer ersichtlich weshalb das Diskriminierungsverbot sie ausschließen sollte.

Unia plädiert folglich dafür, den Verweis auf die Verträge der Europäischen Union zu streichen und dem Vorbild der föderalen Antidiskriminierungsgesetze zu folgen, in denen die Begriffe Güter und Dienstleistungen nicht restriktiv definiert sind.

b. Belästigung am Arbeitsplatz

Die föderalen Antidiskriminierungsgesetze haben die moralische und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, die unter das Gesetzbuch über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz fällt, ausdrücklich von ihrem Anwendungsbereich ausgeschlossen.

Da das Dekret auch für Arbeitsbeziehungen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft gilt, plädiert Unia im Sinne der Kohärenz mit den föderalen Gesetzen dafür, moralische und sexuelle Belästigung

³³ Von uns unterstrichen.

am Arbeitsplatz aus dem Anwendungsbereich des Dekrets auszuschließen. Daher empfiehlt es sich, folgende Bestimmung in das Dekret einzufügen:

„Die Bestimmungen des vorliegenden Dekrets sind nicht auf Belästigungsfälle in den Arbeitsbeziehungen mit Personen anwendbar, die in Artikel 2, § 1, des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit³⁴ bezeichnet sind. Im Fall einer Belästigung im Rahmen ihrer Arbeitsbeziehungen können sich diese Personen ausschließlich auf die Bestimmungen des oben genannten Gesetzes berufen.“

3. Grundsatz der Gleichbehandlung und Sonderbestimmungen

Das DG-Dekret sticht, im Vergleich zu den anderen belgischen Gesetzestexten durch eine transversale Arbeitsweise im Artikel 5 des Dekrets heraus, das mit folgenden Worten ein allgemeines Diskriminierungsverbot errichtet: „Jede Form von Diskriminierung aufgrund von mindestens einem der geschützten Merkmale ist verboten“. Diese transversale Arbeitsweise wurde vor Erlassen des Dekrets vom Staatsrat in Frage gestellt³⁵. Tatsächlich bedienen sich andere Gesetzestexte Belgiens besonderer Rechtfertigungs-Mechanismen, die aus den EU-Richtlinien resultieren, welche sich auf bestimmte geschützte Merkmale, in bestimmten Gesellschaftsbereichen beschränken. Geschützte Merkmale, die wiederum keiner EU-Richtlinie entspringen unterliegen anderen Mechanismen, wenn auch die Nuancen geringfügig scheinen.

Aus dem Vorausgegangen ergibt sich also, dass der Diskriminierungsschutz im DG-Dekret eine allgemeine Tragweite hat, insofern es keine spezifischen Rechtfertigungsmechanismen für bestimmte geschützte Merkmale vorschreibt. Laut allgemeiner Rechtsprinzipien können allgemeine Regelungen potentiell von spezifischen Regelungen zur Seite gedrängt werden.

Es sollte sichergestellt werden, dass die transversale Arbeitsweise des DG-Dekrets nicht die Umsetzung der spezifischen Regeln der EU-Richtlinien gefährdet und sie in der Praxis nicht zur Rechtsunsicherheiten und Lücken im Rechtsschutz führt. Unia rät den Verweis auf die geschützten Merkmale im Diskriminierungsverbot zu streichen. Eine mögliche Formulierung könnte lauten: „In den Angelegenheiten, die in den Anwendungsbereich des vorliegenden Gesetzes fallen, ist jede Form von Diskriminierung verboten“.

Außerdem ist im zweiten Absatz des Artikels 5 die Rede von „Arbeit“. Es sollte sichergestellt werden, dass dieser Absatz nicht zu den Sonderbestimmungen des Beschäftigungsbereiches gehört³⁶.

a. Beschäftigungsbereich im Allgemeinen

Das DG-Dekret sieht Sonderbestimmungen pro Bereich vor.

So kann eine unmittelbare Unterscheidung im Beschäftigungsbereich nur durch eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung gerechtfertigt werden, unabhängig davon, auf welche geschützten Merkmale sich die potentielle Diskriminierung bezieht. In dieser Hinsicht bietet das DG-Dekret einen umfangreicheren Schutz als andere belgische Gesetzestexte, indem eine unmittelbare Unterscheidung für alle Merkmale nur mit einer wesentlichen und entscheidenden beruflichen

³⁴ Wie in Buch I, Titel 1, Kapitel II, Artikel I.1-2 des Gesetzbuchs über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz festgehalten.

³⁵ *Idem.*, S. 43.

³⁶ Kapitel 2, Absatz 1 des DG-Dekrets.

Anforderung gerechtfertigt werden kann. Die im Dekret gewählte Definition des Begriffs ist allerdings undeutlich³⁷.

Unia schlägt folgende Formulierung für Artikel 6, Absatz 2 vor: „Es handelt sich um eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung wenn: das oder die entsprechenden Merkmal oder Merkmale, aufgrund der Art der betreffenden spezifischen Berufstätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung wesentlich und entscheidend ist und die Anforderung auf einem rechtmäßigen Ziel beruht und im Verhältnis zu diesem erstrebten Ziel steht.“

b. Beschäftigungsbereich in Bezug auf religiöse Grundsätze oder Weltanschauungen³⁸

Artikel 7 des DG-Dekrets schränkt den Antidiskriminierungsschutz hingegen beträchtlich ein, in Bezug auf das geschützte Merkmal religiöse Grundsätze und Weltanschauungen.

Dies liegt an der grammatikalischen Formulierung. Wo bezüglich der anderen Merkmale der Ausgangspunkt darin besteht, dass eine Unterscheidung eine Diskriminierung darstellt, „außer wenn“ gewisse Bedingungen erfüllt werden, besagt dieser Artikel, dass eine unmittelbare Unterscheidung aufgrund religiöser Grundsätze oder Weltanschauung **keine** Diskriminierung darstellt, „**weder** in den Fällen, in denen die berufliche Tätigkeit der öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, **noch** aufgrund der Art der beruflichen Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung, wenn die religiösen Grundsätze oder Weltanschauungen eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt“. Die beiden Teile des Tests, d.h. die Kondition bezüglich der Art der Organisation einerseits und der Aktivität andererseits, sind in den übrigen Texten kumulativ. Nach der momentanen Formulierung des DG-Dekrets könnte man hingegen glauben, dass es sich um keine Diskriminierung handelt sobald der Kontext sich in eine „Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht“ eingliedert. Tatsächlich spielt allerdings auch die Relevanz des Glaubens in Bezug auf die betroffene Tätigkeit eine Rolle. Um ein Beispiel zu verwenden, das diesbezüglich im Rahmen der Ausarbeitung des DG-Dekrets von einem Ausschussmitglied benutzt wurde, ist es natürlich nicht zulässig, dass eine kirchliche Organisation ihren Mitarbeiter, z.B. den Hausmeister, entlassen kann, weil er in Scheidung lebt³⁹.

Die momentane Formulierung ermöglicht allerdings einen sehr großen Interpretations-Spielraum, die im Zweifelsfall den Grundschutz des Privat- und Familienlebens, sowie die Religionsfreiheit in Frage stellt, die in verschiedenen internationalen Konventionen sowie der belgischen Verfassung verankert sind. Aus den vorbereitenden Arbeiten zum Dekret ist allerdings ersichtlich, dass eine solche Einschränkung keinesfalls im Sinne des vorliegenden Dekrets ist.⁴⁰

Unia rät dazu die Formulierung des Artikel 7 des Dekrets dem Artikel 13 des föderalen Antidiskriminierungsgesetzes anzugleichen, indem er erstens davon ausgeht, dass es sich vom Prinzip her um eine Diskriminierung handelt, **es sei denn**, es handelt sich um eine „öffentliche oder private

³⁷ Absatz 2 des Artikel 6 ist so formuliert, dass eine „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ durch eine „wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt“ definiert wird.

³⁸ Im Föderalgesetz heißt dieses Geschützte Merkmal „die Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung“.

³⁹ Parlamentsdokument 98 (2011-2012) Nr. 3 Bericht, S. 8.

⁴⁰ *Idem*.

Organisationen, deren Ethos auf der religiösen oder weltanschaulichen Überzeugung beruht“ und andere Bedingungen der Rechtfertigung werden kumulativ erfüllt.

c. Zugang zu, sowie Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

Die Tatsache, dass hier lediglich von Gender Merkmalen die Rede ist erweckt den Anschein, dass sich dieser Teil des Dekrets nicht auf die übrigen geschützten Merkmale anwendet. Außerdem wird nicht ersichtlich inwiefern sich die Rechtfertigungsvoraussetzungen von denen des allgemeinen Diskriminierungsverbotes unterscheiden.

Unia bittet darum diesen Punkt zu erläutern oder zu überarbeiten damit ersichtlich wird inwiefern der Zugang zu, sowie die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen in Bezug auf die Materien für die Unia zuständig ist Sonderbestimmungen unterliegt.

d. Positive Maßnahmen

Der Artikel 11 des Dekrets besagt im ersten Absatz: „die Deutschsprachige Gemeinschaft kann positive Maßnahmen ergreifen oder beibehalten“ und im dritten Absatz „die Regierung bestimmt [...] in welchen Fällen und welchen Bedingungen eine positive Maßnahme getroffen werden kann“.

Aus dieser Formulierung ist nicht ersichtlich ob eine positive Maßnahme der vorherigen Erlaubnis der DG-Regierung bedarf oder nicht. Nach unserem Wissen ist die Frage bisweilen nicht weiter von der Regierung geklärt worden, wie es im dritten Absatz angekündigt ist.

Unia schlägt vor ihn wie folgt abzuändern: *„unter Achtung der im Artikel 11, Absatz 2 festgelegten Voraussetzungen, kann die Regierung Hypothesen und Voraussetzungen für die Umsetzung von positiven Maßnahmen bestimmen. In Abwesenheit einer solchen Verordnung unterliegt es dem Richter zu überprüfen ob die Voraussetzungen des Absatz 2 eingehalten wurden.“*

4. Rechtsschutz

a. Verzicht auf den Diskriminierungsschutz

Artikel 17 des Dekrets hat eine sehr große Tragweite indem er jeden privatschriftlichen Verzicht auf den Diskriminierungsschutz für nichtig erklärt. Einerseits liegt dies an der, wie bereits unter 1. d. angemerkt, besonders breiten Auslegung des Begriffs „Bestimmung“. Andererseits ermöglicht er nicht, anhand eines Vertrages, einer existierenden Situation zuzustimmen sobald diese unter das Antidiskriminierungsdekret fällt, dies sogar im Nachhinein.

Unia begrüßt diese Formulierung, die im Geiste der Entscheidung des Verfassungsgerichtshofes 35/2010 vom 22. April 2010 ist, spricht sich aber dafür aus den Begriff „Bestimmung“ so zu formulieren, dass der Artikel in der Praxis umgesetzt werden kann.

b. Schutz gegen nachteilige Maßnahmen

Artikel 18 beinhaltet einen Schutz vor nachteiligen Maßnahmen im allgemeinen Anwendungsbereich, Artikel 19 spezifiziert ihn für den Bereich der Arbeitsverhältnisse. Dieser Schutz besagt dass, wenn eine Beschwerde wegen eines Verstoßes gegen die Bestimmungen des Dekrets eingereicht wird, diejenigen, gegen die die Beschwerde gerichtet ist, gegenüber der betroffenen Person, die sich beschwert hat, keine nachteilige Maßnahme ergreifen darf, es sei denn aus Gründen, die nicht mit

der Beschwerde zusammenhängen. Es bedarf allerdings einer ganzen Reihe von Formalitäten damit dieser Schutz greift, was seine praktische Umsetzung des Schutzes⁴¹.

Unia plädiert dafür die Formalitäten zu reduzieren, die erfüllt werden müssen, damit der Schutz vor nachträglichen Maßnahmen greift. Er sollte gültig werden sobald nachgewiesen werden kann, dass der gegen den die Beschwerde gerichtet ist von ihr erfahren hat⁴².

c. Zeugenschutz

§9 der Artikel 18 und 19 schützen die Zeugen von Diskriminierung, fordert allerdings, dass diese die Begebenheiten selbst gesehen oder gehört haben und ihre Zeugenaussage gewissen Formalitäten entspricht.

Belgien wurde diesbezüglich von der Europäischen Kommission gerügt, indem sie in einer begründeten Stellungnahme daran erinnerte, dass die EU-Richtlinie 2000/78/EG den Schutzmechanismus nicht wie das belgische Gesetz auf den Beschwerdeführer und formale Zeugen beschränkt, sondern alle Arbeiter vor Entlassung oder nachteilige Maßnahmen schützt, die eine Reaktion auf eine Antidiskriminierungs-Beschwerde darstellen.

⁴¹ Zur Veranschaulichung des höchst technisch formalen Charakters von Artikel 18 führen wir ihn hier auf: „§ 1 - Wenn eine Beschwerde wegen eines in einem anderen Bereich als dem der Arbeitsverhältnisse begangenen Verstoßes gegen die Bestimmungen des vorliegenden Dekrets von bzw. zugunsten einer Person eingereicht wird, dürfen diejenigen, gegen die die Beschwerde gerichtet ist, gegenüber der betroffenen Person keine nachteilige Maßnahme ergreifen, es sei denn aus Gründen, die nicht mit dieser Beschwerde zusammenhängen. § 2 - Im Sinne des vorliegenden Artikels versteht man unter ²nachteilige Maßnahme² jede gegen die Klage einreichende Person gerichtete ungünstige oder unvorteilhafte Maßnahme. § 3 - Im Sinne von § 1 versteht man unter ²Beschwerde²: 1. eine mit Gründen versehene Beschwerde, die von der betroffenen Person bei der Organisation oder der Einrichtung, gegen die die Beschwerde gerichtet ist, gemäß Absatz 2 eingereicht wird; 2. eine mit Gründen versehene Beschwerde, die zugunsten der betroffenen Person von der in Artikel 12 aufgeführten Stelle oder von den in Artikel 13 aufgeführten Vereinigungen oder Organisationen eingereicht wird; 3. eine Rechtsklage, die von der betroffenen Person eingereicht wird; 4. eine Rechtsklage, die zugunsten der betroffenen Person von der in Artikel 12 aufgeführten Stelle oder von den in Artikel 13 aufgeführten Vereinigungen oder Organisationen eingereicht wird. Die in Absatz 1 Nummern 1 und 2 erwähnte mit Gründen versehene Beschwerde ist ein datierter, unterzeichneter und per Einschreiben notifizierter Brief, in dem die Anfechtungsgründe gegen den Urheber der angeblichen Diskriminierung dargelegt werden. § 4 - Wenn binnen zwölf Monaten nach Einreichen der Beschwerde eine nachteilige Maßnahme gegenüber der betroffenen Person ergriffen wird, obliegt die Beweislast, dass die nachteilige Maßnahme aus Gründen ergriffen wurde, die nicht mit der Beschwerde zusammenhängen, demjenigen, gegen den die Beschwerde gerichtet ist. Wenn eine Rechtsklage von bzw. zugunsten der betroffenen Person eingereicht wurde, wird die in Absatz 1 erwähnte Frist verlängert und endet erst drei Monate nach dem Tag, an dem das Urteil rechtskräftig geworden ist. § 5 - Wenn befunden wird, dass eine nachteilige Maßnahme unter Verstoß gegen § 1 ergriffen worden ist, zahlt derjenige, der die Maßnahme ergriffen hat, der betroffenen Person eine Entschädigung, deren Höhe nach Wahl dieser Person entweder der in Artikel 20 § 2 erwähnten Pauschalentschädigung oder dem von dieser Person tatsächlich erlittenen Schaden entspricht. Im letzteren Fall obliegt es der betroffenen Person, den Umfang des erlittenen Schadens zu beweisen. § 6 - Der im vorliegenden Artikel erwähnte Schutz ist auch anwendbar auf Personen, die im Rahmen der Untersuchung der in § 3 erwähnten Beschwerde als Zeuge auftreten und die die Person, bei der die Beschwerde eingereicht wird, durch ein unterzeichnetes und datiertes Dokument über die Begebenheiten informieren, die sie selbst gesehen oder gehört haben und die sich auf den Umstand beziehen, der Gegenstand der Beschwerde ist, oder die als Zeuge vor Gericht auftreten. § 7 - Auf Anfrage der beklagten Partei kann die gemäß § 3 angerufene Gerichtsbarkeit die in § 4 erwähnten Fristen verkürzen.“

⁴² Zum Beispiel durch die Presse oder Kollegen im Arbeitsbereich.

Unia rät also die Formalitäten bezüglich, nicht nur der Beschwerde an sich, sondern auch bezüglich der Zeugen auf die sich der Schutz bezieht, zu reduzieren, um ihn z.B. auch auf sogenannte Whistleblower auszuweiten.

5. Unterlassungsklage

Artikel 23 des Dekrets räumt die Möglichkeit einer Unterlassungsklage ein. Er sieht allerdings nicht vor, dass sie durch die Staatsanwaltschaft oder das Arbeitsauditorat (innerhalb ihrer Kompetenzen) eingeleitet werden kann.

Unia empfiehlt, die Möglichkeit der Staatsanwaltschaft oder des Arbeitsauditorats, je nach Art der angefochtenen Handlung eine Unterlassungsklage einzuleiten, in das Dekret aufzunehmen.

Die Einleitung einer solchen Unterlassungsklage erfordert allerdings eine Abänderung des Gerichtsgesetzbuches. Artikel 585 des Gerichtsgesetzbuches, der die Zuständigkeit des Präsidenten des Gerichts erster Instanz festlegt, müsste dorthin gehend geändert werden, dass der Präsident auch über Unterlassungsanträge kraft des vorliegenden Dekrets entscheiden kann.

Ebenso müssten Artikel 587*bis* und 588 des Gerichtsgesetzbuches abgeändert werden, damit der Präsident des Arbeitsgerichts und der Präsident des Handelsgerichts die Zuständigkeit erhalten, über Unterlassungsanträge kraft des vorliegenden Dekrets zu entscheiden.

Das Dekret muss folglich durch Artikel ergänzt werden, die diese Änderungen des Gesetzbuches vorsehen.

6. Strafbestimmungen

Hinsichtlich der Tatsache, dass Strafrecht großenteils unter die föderale Kompetenz fällt und das Strafgesetzbuch technische Definitionen von Straftaten enthält ist es umso wichtiger die Bestimmungen des DG-Dekrets an die der Bestimmungen der anderen nationalen Gesetzestexte anzupassen.

In diesem Sinne plädiert Unia für die Anpassung der Formulierungen in den Artikeln 26 und 27⁴³.

Schlussfolgerung

Vorliegende Analyse enthält viele detailspezifische und juristisch technische Punkte, die bei einer eingehenden und vergleichenden Beobachtung der Sachlage aufgefallen sind. Uns erscheint es allerdings wichtig unsere Stellungnahme damit abzuschließen, der Deutschsprachigen Gemeinschaft zur Umsetzung der Antidiskriminierungsgesetzgebung und zur fristgerechten Evaluierung ihres Dekrets zu gratulieren.

Die Kontakte, die es in jüngster Zeit nach Ostbelgien gegeben hat, lassen Unia hoffnungsvoll in die Zukunft blicken, sowohl in Bezug auf eine Perfektionierung der relevanten Rechtswerkzeuge, als auch auf die praktische Umsetzung einer gezielten Politik der Chancengleichheit. In einer Zeit in der die

⁴³ In Anlehnung an Artikel 21 und 22 des Antirassismugesetzes sollte „rassische Vorurteile“ zu „Rassenüberlegenheit“ und „anpreist“ zu „predigt“ werden. Außerdem muss sich Artikel 27 nicht nur auf Mitglieder von den betroffenen Gruppen, sondern auch auf die Person, die „Mitwirken gewärt“ haben anwenden.

Inklusion, wie der Unia Jahresbericht 2016 titelt, „unter Druck“ steht⁴⁴ und die Gesellschaft durch Polarisierung, polemische Gesellschaftsdebatten, oberflächliche Tweets, „alternative Fakten“ und einen stark zunehmenden Arbeitsdruck geprägt ist, ist ein konsequenter Kampf gegen Diskriminierung umso wichtiger. Wir hoffen, dass vorliegende Analyse als Arbeitsunterlage für zukünftige Bestrebungen in dieser Materie hilfreich sein wird.

⁴⁴ Den kompletten Bericht in deutscher Sprache finden Sie unter folgendem Link: <https://unia.be/de/publikationen-statistiken/publikationen/jaarverslag-2016-inclusie-onder-druk>.