



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

Aktualisierung 9. Juni 2023

INHALTSVERZEICHNIS

INHALTSVERZEICHNIS	2
EINLEITUNG	4
1. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	5
1.1. Begrifflichkeiten	5
1.2. Chancengleichheit in Ostbelgien: Kontext und Entstehung	7
1.3. Netzwerkarbeit und Partner in Ostbelgien	9
1.3.1. Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft und Ombudsdienst	9
1.3.2. Regierung und Ministerium	9
1.3.3. COL13/2013	9
1.3.4. Andere lokale Akteure	9
2. DISKRIMINIERUNGSMELDUNGEN AUS OSTBELGIEN	11
2.1. Gesamtzahlen 2012-2022.....	11
2.2. Deutschsprachigen Meldungen und Fälle	12
2.3. Herkunft der Meldungen.....	13
2.4. Meldungen nach geschützten Merkmalen und Gesellschaftsereich	13
2.5. Ergebnisse der abgeschlossenen Fälle	15
2.6. Markante Beispiele.....	15
2.7. Rechtsprechung.....	16
3. AUSWIRKUNGEN DER CORONA-KRISE	17
4. WESENTLICHE BEOBACHTUNGSPUNKTE IM DEKRET	19
4.1. Geschützte Merkmale	19
4.1.1. Begriffsbestimmungen	19
4.1.2. Sprache	20
4.1.3. Gesundheitszustand	20
4.1.4. Soziale Stellung.....	20
4.1.5. Familiäre Verpflichtungen	21
4.1.6. Aufenthaltsstatus.....	22
4.2. Definitionen von Unterscheidungen und Diskriminierungen	22
4.2.1. Wortschatz	22
4.2.2. Bestimmungen	23
4.2.3. Schutz durch Assoziation.....	24
4.2.4. 'Tatsächliche oder vermeintliche' geschützte Merkmale	24
4.2.5. Mehrfachdiskriminierung und intersektionelle Diskriminierung	24
4.3. Anwendungsbereich.....	25

4.3.1.	Güter und Dienstleistungen - allgemein.....	25
4.3.2.	Güter und Dienstleistungen -Wohnungswesen	26
4.3.3.	Belästigung am Arbeitsplatz.....	27
4.4.	Grundsatz der Gleichbehandlung und Sonderbestimmungen.....	27
4.4.1.	Allgemeine Bestimmungen	27
4.4.2.	Die Rechtfertigung von Mehrfachdiskriminierung oder intersektionaler Diskriminierung ...	28
4.4.3.	Beschäftigungsbereich im Allgemeinen	28
4.4.4.	Beschäftigungsbereich in Bezug auf religiöse Grundsätze oder Weltanschauungen	29
4.4.5.	Zugang zu, sowie Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.....	29
4.4.6.	Positive Maßnahmen.....	30
4.5.	Rechtsschutz	30
4.5.1.	Außergerichtliche Lösungen fördern.....	30
4.5.2.	Verzicht auf den Diskriminierungsschutz	30
4.5.3.	Schutz gegen nachteilige Maßnahmen und Zeugenschutz.....	31
4.6.	Entschädigung	37
4.7.	Unterlassungsklage	38
4.8.	Beweislast.....	39
	ANHANG: EINIGE INITIATIVEN DIE OSTBELGIEN BETREFFEN	41
	Einige Initiativen in Ostbelgien.....	41
	Unia Publikationen im Zusammenhang mit Ostbelgien.....	42

EINLEITUNG

Am 27. November 2017 präsentierte Unia dem Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft einen ersten Bericht über das Dekret der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 19. März 2012 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung. Der Bericht umfasste den Zeitraum 2012-2017.

In diesem neuen Bericht aktualisiert Unia auf Ersuchen des Parlaments der Deutschsprachigen Gemeinschaft die Beobachtungen aus dem vorherigen Bericht. Der Bericht deckt den Zeitraum 2017-2022 ab. Der vorherige Bericht wurde im November 2017 vorgelegt und enthielt unvollständige Daten für das Jahr 2017. Daher beginnen wir diesen Bericht im Jahr 2017.

Dieser Bericht besteht aus vier Hauptteilen.

- Im ersten Teil beschreiben wir den Kontext und die Entstehung der Chancengleichheit in Ostbelgien. Außerdem erläutern wir den allgemeinen begrifflichen Rahmen.
- Der zweite Teil behandelt die Meldungen und Fälle.
- Im dritten Teil wird kurz auf die Corona-Krise und ihre Auswirkungen auf die Aktivitäten von Unia eingegangen.
- Im vierten und letzten Teil schließlich werden die Bestimmungen des Dekrets vom 19. März 2012 kritisch unter die Lupe genommen.

Im Anhang werden Initiativen näher betrachtet, die mit der Deutschsprachigen Gemeinschaft in Verbindung stehen.

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

1. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1.1. Begrifflichkeiten

Meldungen¹ :

Dieser Begriff umfasst alle Kontaktaufnahmen mit Unia und den lokalen Kontaktstellen des Zentrums im Rahmen der in Artikel 6 des Kooperationsabkommens vom 12. Juni 2013 (B.S. vom 5. März 2014) festgelegten Zuständigkeiten. Dabei geht es um Meldungen von vermutlichen Opfern von Diskriminierung, Hassstrafaten oder Hassreden, doch auch um Zeugenberichte, Fragen oder Anliegen von Dritten oder um Fragen von Personen oder Organisationen, die jegliche Diskriminierung in einer bestimmten Situation vermeiden möchten. Es kann bei den Meldungen, die Unia entgegennimmt, auch um die Rechte von Personen mit Behinderung gemäß der UN-Behindertenrechtskonvention vom 13. Dezember 2006 gehen².

Fälle :

Unia eröffnet einen Fall, wenn (1.) die Meldung ein in seinen 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 Antirassismusedgesetzen sowie der entsprechenden Dekrete und Ordonnanzen (Beschäftigung, Güter und Dienstleistungen, Bildung usw.). Im Übrigen verwendet Unia in Berichten spezifische Kategorien, wenn es um Äußerungen in den

¹ Unia nutzt die Terminologie „Meldungen“ und „Fälle“ statt „Klagen“ oder „Anzeigen“, um Verwechslungen mit einer Klage oder Anzeige im strafrechtlichen Sinne zu vermeiden und darauf hinzuweisen, dass erst einmal eine außergerichtliche Lösung angestrebt wird.

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

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 oder mehrerer 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.
- **Mittelbare (oder indirekte) Diskriminierung :** wenn eine scheinbar neutrale Bestimmung, Bedingung oder Praxis, aufgrund einem oder mehrerer geschützten Merkmalen, einen gewissen Nachteil für eine Person 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 oder mehrerer geschützten Merkmale zu diskriminieren.
- **Belästigung :** ein unerwünschtes Verhalten in Zusammenhang mit einem oder mehreren geschützten Merkmalen, 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.

Hasstraftaten :

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

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).

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.

1.2. Chancengleichheit in Ostbelgien⁵: 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

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.

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

anderen geschützten Merkmale erweitert und die Zivilbestimmungen um die „Antirassismus“-Merkmale ergänzt.

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 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 Ordonnanzen der verschiedenen föderierten Teilgebiete folgen.

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 : Verabschiedung 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 von Rassismus und Diskriminierung 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.

22. Juni 2016 : **Anpassung** des Dekrets der Deutschsprachigen Gemeinschaft zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung.

15. Oktober 2018 : Dekret der Deutschsprachigen Gemeinschaft über die individuelle und öffentliche **elektronische Kommunikation** der Behörden des deutschen Sprachgebiets.

29. April 2019 : Dekret der Deutschsprachigen Gemeinschaft über die Ausübung der Zuständigkeiten der Wallonischen Region im Bereich des **Wohnungswesens** durch die Deutschsprachige Gemeinschaft.

21. Februar 2022 : Dekret der Deutschsprachigen Gemeinschaft zur Festlegung verschiedener Instrumente des Informations- und Beschwerdemanagements in der Deutschsprachigen Gemeinschaft (Schutz von **Hinweisgebern**).

1.3. Netzwerkarbeit und Partner in Ostbelgien

1.3.1. 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 der Folge hat Unia seinen Jahresbericht jedes Jahr im Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft vorgestellt.

In diesem Rahmen gibt es eine positive Zusammenarbeit. Sowohl mit dem ersten Ombudsmann als auch mit der amtierenden Ombudsfrau haben Treffen stattgefunden. Außerdem ist der Ombudsdienst der Deutschsprachigen Gemeinschaft Mitglied der Menschenrechtsplattform⁶.

1.3.2. 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 die Bereiche Unterricht, Beruf und Wohnen⁷.

1.3.3. COL13/2013

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.

Auch mit dem in Eupen ansässigen Referenzpolizisten besteht ein Informationsaustausch.

1.3.4. 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 Deutschsprachigen Gemeinschaft, die Öffentlichen Sozialhilfezentren, die Polizei, Schulen, sowie assoziative Akteure, die in einschlägigen Bereichen aktiv sind, essentiell um Erfolge im Kampf gegen

⁶ 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

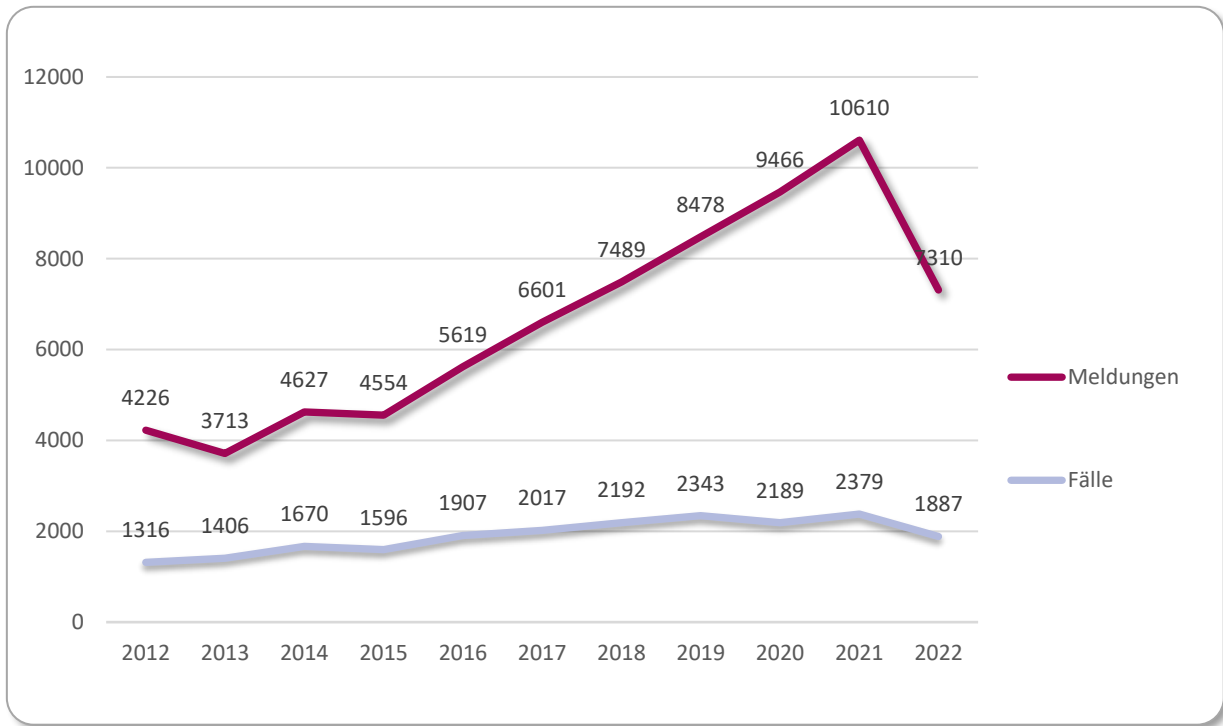
- Lösungen vorzuschlagen und zu analysieren, die die verschiedene Institutionen betreffen,
- über Praktiken und Methodologie auszutauschen, nützlichen Erfahrungen Gewicht zu geben und sich, in einem ergänzenden Sinne, auf angemessene Weise für die jeweiligen Zuständigkeiten jeder Institution zu mobilisieren,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

⁷ Weitere Informationen finden Sie unter folgendem Link: <http://unia.be/fr/publications-et-statistiques>.

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.

2. DISKRIMINIERUNGSMELDUNGEN AUS OSTBELGIEN

2.1. Gesamtzahlen 2012-2022



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

Der Begriff **Meldungen** umfasst alle Kontaktaufnahmen mit Unia und den lokalen Kontaktstellen. Dabei geht es um Meldungen vom vermutlichen Opfern von Diskriminierung, Hassstrafaten oder Hassreden, doch auch um Zeugenberichte, Fragen oder Anliegen von Dritten oder um Fragen von Personen oder Organisationen, die jegliche Diskriminierung in einer bestimmten Situation vermeiden möchten. Es kann bei den Meldungen, die Unia entgegennimmt, auch um die Rechte von Personen mit Behinderung gemäß der UN-Behindertenrechtskonvention vom 13. Dezember 2006 gehen.

Unia eröffnet einen **Fall**, wenn (1.) die Meldung ein in seinen Zuständigkeitsbereich fallendes Diskriminierungsmerkmal oder die Rechte von Personen mit Behinderung betrifft und wenn (2.) der Melder um eine konkrete Beratung oder sonstige Intervention bittet. Mehrere Meldungen zu ein und demselben Sachverhalt werden in der Regel zu einem einzigen Fall zusammengefasst.

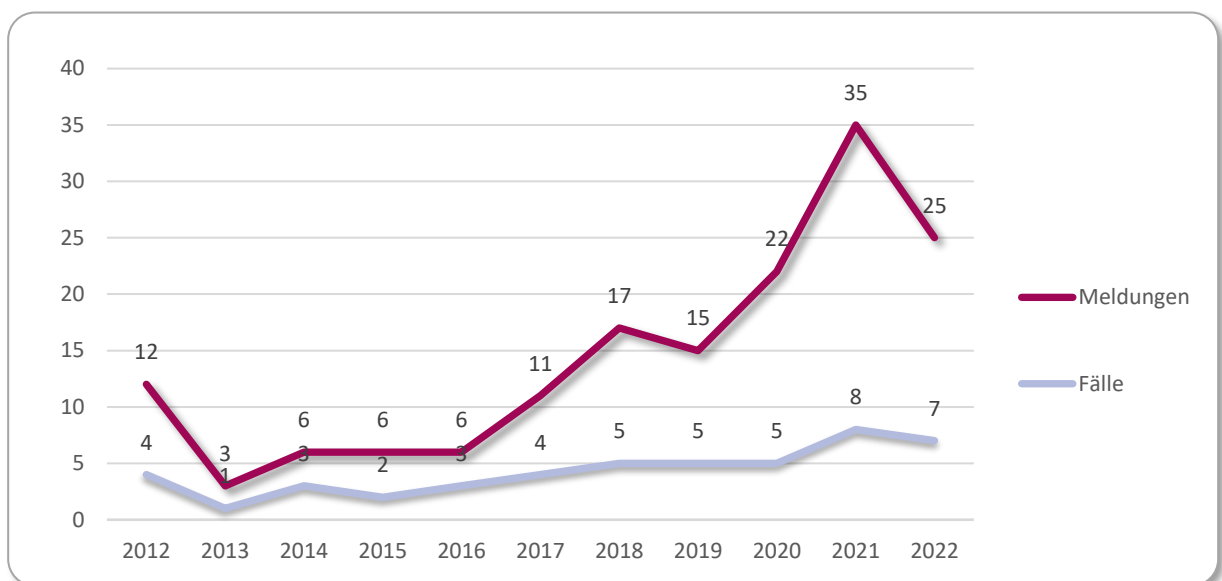
Zahlen und Statistiken basieren auf dynamischen Daten. Das bedeutet, dass die dargestellten Daten zu einem bestimmten Zeitpunkt erstellt und zu einem bestimmten Zeitpunkt exportiert werden. Es ist möglich, dass in der Zwischenzeit Änderungen in der Datenanalyse dazu führen können, dass die Zahlen zur Anzahl der Meldungen und Fälle in diesem Bericht gelegentlich von zuvor veröffentlichten Zahlen abweichen.

In den letzten zehn Jahren ist die Zahl der eingehenden Meldungen und Fälle bei Unia stetig gestiegen. Für etwa 30% der Meldungen wird ein Fall eröffnet.

Im Jahr 2022 war die Zahl der Meldungen und Fälle rückläufig. Dies ist auf mehrere Gründe zurückzuführen: das Ende der Corona-Pandemie, die Änderung der Arbeitsweise von Unia in Bezug auf Hassreden und die Umstrukturierung der Arbeitsweise von Unia nach dem Austritt Flanderns aus dem Kooperationsabkommen vom 12. Juni 2013.

2.2. Deutschsprachigen Meldungen und Fälle

Folgende Grafik zeigt die Meldungen und Fälle seit Inkrafttreten des Dekrets.



Zwischen 2017 und 2022 gingen bei Unia insgesamt **125 Meldungen** in deutscher Sprache und/oder in Bezug auf Ostbelgien ein.

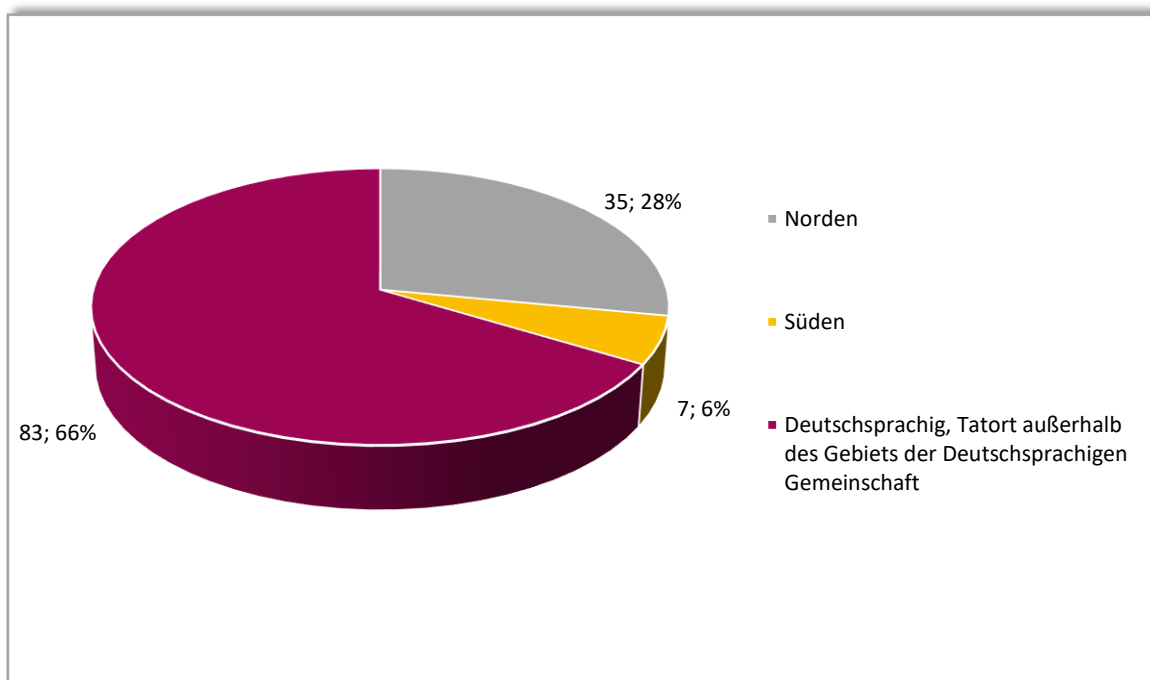
Auf der Grundlage dieser Meldungen eröffnete Unia im Zeitraum 2017-2022 insgesamt **34 Fälle**.

Im vorherigen Evaluationsbericht, der den Zeitraum 2012-2017 abdeckte, wurden 39 Meldungen in deutscher Sprache und/oder in Bezug auf Ostbelgien verzeichnet, die zur Eröffnung von 15 Fällen führten. Die geringe Anzahl von Meldungen (und Fälle) war auf den Bekanntheitsgrad der Antidiskriminierungsgesetzgebung einerseits und Unia andererseits zurückzuführen. Im Zeitraum des vorliegenden Evaluierungsberichts ist ein deutlicher Anstieg der Anzahl der Meldungen (und Fälle) in deutscher Sprache und/oder in Bezug auf Ostbelgien zu verzeichnen. Dies deutet darauf hin, dass der Bekanntheitsgrad über die Antidiskriminierungsgesetzgebung und Unia dank der Bemühungen im vorangegangenen Berichtszeitraum gestiegen ist.

2.3. Herkunft der Meldungen

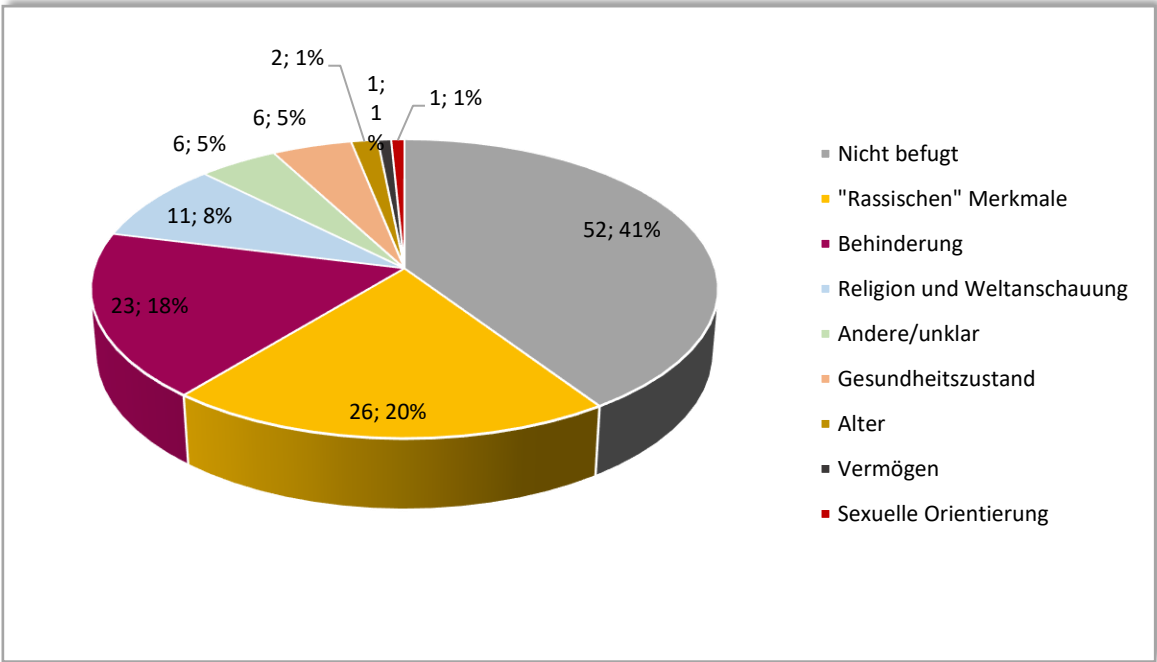
Im Zeitraum 2017-2022 erhielt Unia 7 Meldungen aus den Gemeinden im Süden Ostbelgiens (= 6%) und 35 Meldungen aus den Gemeinden im Norden Ostbelgiens (= 28%). 83 Meldungen in deutscher Sprache oder in Bezug auf Ostbelgien kamen von außerhalb des Gebiets der Deutschsprachigen Gemeinschaft oder konnten nicht explizit in Ostbelgien lokalisiert werden (= 66%).

Von diesen 83 Meldungen die außerhalb des Gebiets Ostbelgiens kamen, stammten 13 aus der Region Brüssel-Hauptstadt (= 16%) und 21 aus anderen Orten als der Region Brüssel-Hauptstadt (= 25%). Bei 49 Meldungen war der Ort nicht bekannt (= 59%).

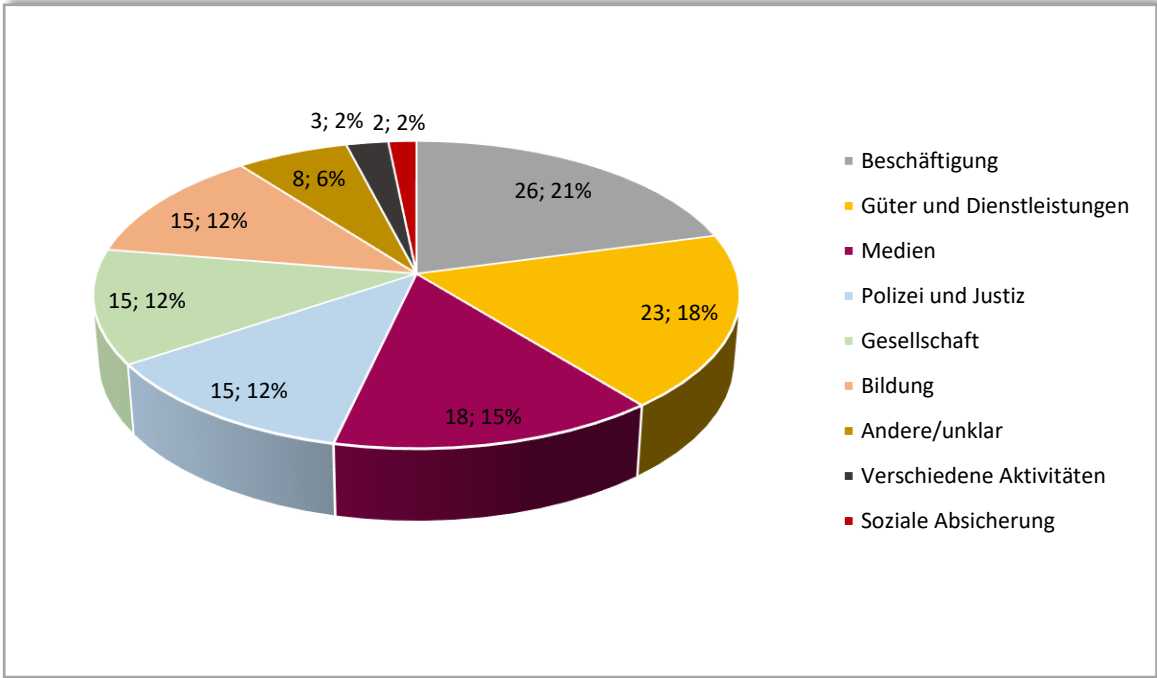


2.4. Meldungen nach geschützten Merkmalen und Gesellschaftsreich

Unia hat 125 Meldungen erhalten im Zeitraum 2017-2022. Für 52 Meldungen war Unia nicht befugt (dabei handelte es sich z. B. um genderbezogene Meldungen). Die Meldungen, für die Unia tatsächlich befugt war, betrafen größtenteils die 'Antirassismus' Merkmale (eine angebliche Rasse, Hautfarbe, Abstammung oder nationale oder ethnische Herkunft) (= 20 %) und Behinderung (= 18 %). Eine Meldung kann sich übrigens auf mehrere geschützte Merkmale beziehen.

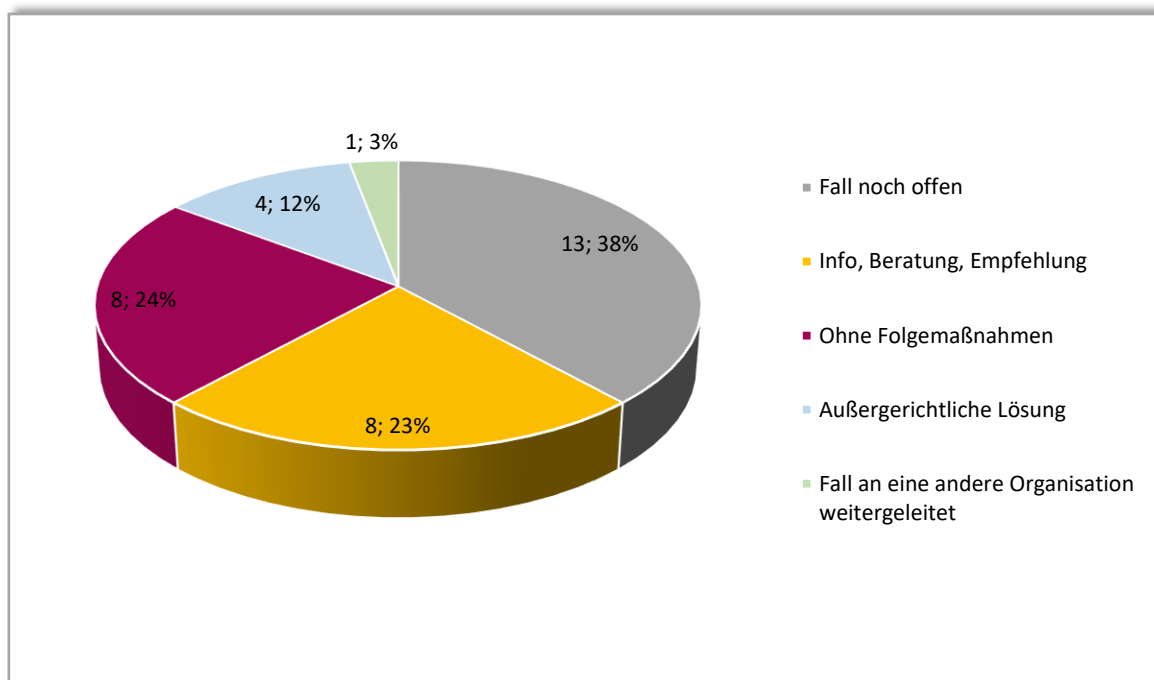


Die 125 Meldungen, die Unia im Zeitraum 2017-2022 erhielt, betrafen hauptsächlich die Bereiche Beschäftigung (= 21%), Güter und Dienstleistungen (= 18%) und Medien (= 15%). Es folgten die Bereiche Polizei und Justiz, Gesellschaft und Bildung (jeweils 12%).



2.5. Ergebnisse der abgeschlossenen Fälle

Von den abgeschlossenen Fällen aus dem Zeitraum 2017-2022 wurden in 8 Fällen Informationen bereitgestellt oder eine Stellungnahme oder Empfehlung abgegeben. In 4 Fällen wurde eine außergerichtliche Lösung erzielt. 1 Fall wurde an eine andere Organisation weitergeleitet. 8 Fälle wurden letztendlich nicht weiterverfolgt (z. B. auf Wunsch des Melders oder nachdem der Melder den Kontakt abgebrochen hatte).



2.6. Markante Beispiele

Wir führen hier einige markante Beispiele auf von Meldungen aus dem Zeitraum 2017-2022:

- Eine Person in einem Rollstuhl nimmt jeden Tag den TEC-Bus. Mehrmals wird ihr nicht ermöglicht, in den Bus einzusteigen, oder sie erhält keine Hilfe dabei (DOS-17-00789).
- Eine Person in einem Rollstuhl wurde vom Friedensrichter vorgeladen, doch das Gebäude war für Rollstuhlfahrer nicht zugänglich (DOS-19-03450).
- Einige Jugendliche fühlen sich diskriminiert, weil der Führerschein in deutscher Sprache mehr kostet als der Führerschein in französischer oder niederländischer Sprache. Sie merken auch an, dass die Fragen der theoretischen Prüfung nicht korrekt ins Deutsche übersetzt werden (DOS-20-01671).
- Eine Person meldet eine Twitter-Nachricht mit folgendem Wortlaut: „Ihr armen Schweine habt das Problem mit einem genetischen Defekt leben zu müssen. Ich nicht. Ihr habt „das Laster wider der Natur“ wie es in der Bibel steht. Ich nicht. Also verschwindet in eure Löcher und hört auf anständige Leute zu Belästigen. Ist ja widerlich.“ (DOS-21-02990).
- Einer behinderten Person wird der Zugang zu einer größeren Kabine im Schwimmbad verweigert, damit sie ihre Kleidung wechseln kann (DOS-21-03389).

- Eine kinderreiche Familie wird durch die Flutkatastrophe von 2021 geschädigt und ist gezwungen, in einem 70 Quadratmeter großen Haus zu leben. Die Familie kontaktiert Immobilienmakler und private Vermieter, wird aber wiederholt abgewiesen, sobald sie die Anzahl ihrer Kinder erwähnt (DOS-22-03802).

2.7. Rechtsprechung

Das Rundschreiben COL13/2013 verpflichtet die Staatsanwaltschaften und Arbeitsauditorate, alle Urteile und Entscheide, die die Zuständigkeit von Unia berühren, an Unia weiterzuleiten. Unia veröffentlicht die Rechtsprechung zu Rassismus, Diskriminierung und Negationismus auf seiner Website.

Beispielsweise erhielt Unia zwei Urteile des Strafgerichts Eupen, die auf den 15. Mai 2017 datiert sind.

- Im Ersten Urteil ging es um zwei Ereignisse, die sich innerhalb eines Monats abgespielt haben. Zunächst hatte der Angeklagte, in angetrunkenem Zustand, persönlich die Polizei in seine Wohnung gerufen. Dort kam es zu Beamtenbeleidigung und rassistischen Bemerkungen. Die Beamten führten unter anderem zu Protokoll, dass an der Wand des Angeklagten ein Bild von Adolph Hitler prangte. Einen Monat später verletzte der Angeklagte drei Irakische Staatsbürger körperlich und versuchte sie, begleitet von rassistischen Bemerkungen, zum Verlassen einer Karnevalsveranstaltung zu zwingen. Während der Gerichtsverhandlung stritt der Angeklagte ab Rassist zu sein. Das Gericht erster Instanz Eupen entschied allerdings, dass ausreichend Beweise vorlagen um die *„zutiefst menschenverachtende Weltanschauung, die als Triebfeder für die ihm angelasteten Taten anzusehen ist“* darzulegen. Diese erschwerenden Umstände führten dazu, dass der Angeklagten zu einer Arbeitsstrafe von 100 Stunden (oder ersatzweise zu einer Haftstrafe von zehn Monaten) und zu einer gehörigen Geldstrafe verurteilt wurde.
- Das zweite Urteil betraf die Veröffentlichung von rassistischen Posts auf der Facebook-Seite Ostbelgien-direkt. Der Angeklagte wurde wegen Aufstachelung zum Hass zu einer Arbeitsstrafe von 70 Stunden verurteilt.

Unia erhält nur wenig deutschsprachige Rechtsprechung. Es ist unklar, ob dies zurückzuführen ist auf die geringe Anzahl von Straftaten in Ostbelgien, die in den Zuständigkeitsbereich von Unia fallen, auf die Politik der Staatsanwaltschaft diese Straftaten nicht vor Gericht zu verfolgen, oder auf die Nichtweitergabe der Rechtsprechung an Unia. Unia möchte daher an die relevanten Bestimmungen des Rundschreibens COL13/2013 erinnern und darauf bestehen, dass uns alle Urteile und Entscheidungen, die die Zuständigkeit von Unia berühren, zugesandt werden.

Das Rundschreiben COL13/2013 richtet sich an Staatsanwaltschaften und Arbeitsauditorate und betrifft daher Strafsachen. Es gilt nicht für Zivilsachen. Unia ist für den Zeitraum 2017-2022 keine deutschsprachige Rechtsprechung bekannt, die unsere Angelegenheiten in Zivilsachen betrifft.

3. AUSWIRKUNGEN DER CORONA-KRISE

Ab dem Frühjahr 2020 wurde die Tätigkeit von Unia durch die Auswirkungen der Corona-Krise stark beeinträchtigt. Diese Krise führte zu einem starken Anstieg der Zahl der Meldungen und Fälle bei Unia. Im ersten Jahr der Corona-Krise betrafen 11% der Fälle die Corona-Krise. Gleichzeitig wurde die interne Funktionsweise von Unia durch den Lock-Down stark beeinträchtigt.

In einer ersten Phase herrschte vor allem ein Klima der Angst. Darunter litten bestimmte gesellschaftliche Gruppen besonders, z. B. Menschen mit Behinderungen, Mitbürger asiatischer Herkunft, Ältere, Jugendliche, Bewohner von Zentren für Asylbewerber... Dann kamen die Corona-Maßnahmen, die einige gesellschaftliche Gruppen besonders hart getroffen haben. So wurde uns beispielsweise von Familien berichtet, die keinen Computer und/oder Internetanschluss hatten und ihren Kindern keinen Fernunterricht anbieten konnten. Ältere Menschen konnten ihre Enkelkinder nicht mehr treffen. Personen mit Partnern im Ausland wurden gezwungen, für längere Zeit getrennt zu leben. Homosexuelle Paare wurden von der Polizei aufgefordert, nicht nebeneinander zu gehen. Alleinerziehende durften ihr Kind nicht mit in ein Geschäft nehmen.

In einer weiteren Phase der Corona-Krise erhielt Unia Meldungen in Verbindung mit der Verpflichtung zum Tragen einer Mundschutzmaske, der Impfkampagne, Corona-Tests und dem Covid-Safe-Ticket. Wir haben auf unserer Website praktische Leitlinien zu diesen Themen veröffentlicht.

In der Deutschsprachigen Gemeinschaft hatte die Covid-Krise eine besonders starke polarisierende Wirkung auf das sozio-politische Leben. Im September 2020 kündigte Bildungsminister Harald Mollers an, dass er aufgrund von Anfeindungen im Rahmen der Covid-Krise sein Amt niederlege. Im November 2021 wurde eine Hassbotschaft an der Wand des Kulturzentrums Triangel in Sankt-Vith angebracht. Unbekannte schrieben 'Paasch verrecke'. Der Ministerpräsident der Deutschsprachigen Gemeinschaft, Oliver Paasch, gab dazu folgende Erklärung ab: *"Jedes Mal, wenn ich über Corona-Regeln im In- und Ausland informiere oder zum Impfen aufrufe, erhalte ich persönliche Beleidigungen, Hassbotschaften und manchmal auch Morddrohungen."*

Einige Wochen später wurde Pascal Arimont, der ostbelgische EU-Abgeordnete, Opfer einer Hassbotschaft, die von Unbekannten an seinem Haus in Büllingen angebracht wurde: *'Lügen, erpressen, hetzen, spalten ... dafür werdet ihr bezahlen!!!'*. Es wurde auch versucht, einen Brandanschlag zu verüben. Einige Monate zuvor war Arimonts Haus mit roter Farbe besprüht worden. Arimont stellte sofort eine Verbindung zu einem Facebook-Post her, in dem er für Vertrauen in den wissenschaftlichen Diskurs über Covid plädierte: *"Ich selbst bin kein Virologe oder Impfspezialist und muss diesen Leuten vertrauen. Dafür habe ich am Freitag geworben und die Reaktion ist am Tag danach auf meinem Garagentor zu lesen."* Arimont verwies auf fanatische Kanäle auf Telegram, die dazu aufrufen, Politiker zu Hause zu schikanieren. Dies zeigt die Verbindung zwischen Online-Hass und Hassdelikten und wie wichtig es ist, gegen Online-Hassbotschaften vorzugehen.

Für diese Straftaten wurde von den betroffenen Personen eine Anzeige bei der Polizei eingereicht.

Unia hat zwei Berichte über die Auswirkungen der Corona-Krise auf die Menschenrechte in Belgien veröffentlicht.⁸ Am 21. Januar 2022 wurde Unia im Covid-Ausschuss des Parlaments der

⁸ Covid-19. Les droits humains mis à l'épreuve (2020)

(https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/2020_Rapport_Covid_FR.pdf)

et Covid-19. Les droits humains mis à l'épreuve (deuxième rapport) (2021)

(https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Covid-Rapport-DEF_FR_marco.pdf).

Deutschsprachigen Gemeinschaft angehört zu seinem Bericht *Covid-19. Menschenrechte auf dem Prüfstand*.

Personen in Pflegeheimen waren von den Corona-Maßnahmen besonders stark betroffen. Unia veröffentlichte eine Studie über die Auswirkungen der Corona-Krise auf die Menschenrechte in belgischen Pflegeheimen⁹. Die Studie stützte sich auf 80 Interviews mit Fachleuten. Bewohner von Pflegeheimen wurden während des Lockdowns (manchmal sogar gewaltsam) eingeschlossen, weil sie aufgrund ihres Alters als besonders gefährdet galten. Maßnahmen, die allein auf dem Vorwand der altersbedingten Gebrechlichkeit basieren führen jedoch dazu, dass der Mensch hinter dem Bewohner in Vergessenheit gerät. Die auferlegten Einschränkungen haben daher die Individualität der Bewohner in Zweifel gestellt und markierten ungewollt den Einzug von Ageismus (potentielle Altersdiskriminierung) in die öffentlichen Entscheidungen.

Die Corona-Krise hat vor allem deutlich gemacht, wie sehr die Menschenrechte voneinander abhängen, aber auch die Spannungen zwischen ihnen und die Schwierigkeiten, sie miteinander in Einklang zu bringen und auszugleichen.

⁹ *L'impact des mesures Covid-19 sur les droits humains dans les maisons de repos (et de soins) : une étude qualitative* (https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Rapport_Covid_MRS-FR_def_Print.pdf).

4. WESENTLICHE BEOBACHTUNGSPUNKTE IM DEKRET

4.1. Geschützte Merkmale

4.1.1. Begriffsbestimmungen

Im Gegensatz zu den offiziellen deutschen Übersetzungen der föderalen¹⁰ Gesetze wählt das Dekret andere Begriffsbestimmungen. Dies ist sowohl in Artikel 2, also auch 3 des Dekrets der Fall. Auch entspricht die Terminologie nicht genau der internationalen¹¹ Rahmentexte.

BEGRIFFSBESTIMMUNG	WIRD ...
Staatsangehörigkeit	Nationalität
angebliche Rasse	sogenannte Rasse
religiöse oder weltanschauliche Überzeugung	Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung
Personenstand	Zivilstand
politische Überzeugung	politische Anschauung
körperliches Merkmal	physisches Merkmal

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 Staatsgefüge¹² begründet wird, erscheint eine kohärente Begriffswahl in den verschiedenen Texten allerdings von Nöten. Im Sinne der Gleichstellung, sollte außerdem vermieden werden, dass Bürger der deutschsprachigen Gemeinschaft aufgrund der abweichenden Terminologie weniger geschützt sind.

¹⁰ Dazu gehören das Gesetz zur Bekämpfung bestimmter Formen der Diskriminierung vom 10. Mai 2007, das Gesetz zur Bekämpfung der Diskriminierung zwischen Frauen und Männern vom 10. Mai 2007 und das Gesetz zur Bekämpfung bestimmter durch Rassismus oder Fremdenfeindlichkeit inspirierter Handlungen vom 30. Juli 1981 sowie die Verordnungen der anderen föderalen Einheiten

¹¹ Dies ist vor allem der Artikel 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, der dem föderalen Gezeitsgeber als Arbeitsgrundlage gedient hat und vom: „Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, ethnischer oder sozialen 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 (2000/43/EU und 2000/78/EU) relevant.

¹² Parlamentsdokument 98 (2011-2012) Nr. 1 Dekretentwurf, S. 3.

Unia fordert, dass der Gesetzgeber eine Terminologie verwendet, die mit der Terminologie der anderen föderalen Einheiten, des föderalen Staates und der EU-Richtlinien übereinstimmt. Wenn Abweichungen beibehalten werden, muss dies in der Begründung klar erläutert und begründet werden. Die Deutschsprachige Gemeinschaft muss darauf achten, dass sie mindestens den gleichen Schutz wie die anderen föderierten Teilgebieten und der Föderalstaat gewährleistet.

4.1.2. Sprache

Unia erhält regelmäßig Meldungen bezüglich des geschützten Merkmals ‚Sprache‘, obwohl Unia derzeit nicht dafür 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 ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Sprachgemeinschaft Belgiens benachteiligt wird, findet das Antirassismogesetz keine Anwendung und Unia sind die Hände gebunden.

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 angekündigt, diese Aufgabe zu übernehmen. Wir laden die Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft ein sich für Fortschritte in der Materie einzusetzen.

4.1.3. Gesundheitszustand

Im Dekret ist 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 Arbeitsgericht befand, dass das (föderale) Antidiskriminierungsgesetz hier keine Anwendung findet, weil der vorherige Gesundheitszustand kein geschütztes Merkmal nach diesem Gesetz darstellt¹³.

Unia empfiehlt, das geschützte Merkmal ‚aktuelle oder künftiger Gesundheitszustand‘ durch das Merkmal ‚Gesundheitszustand‘ zu ersetzen, wie dies mittlerweile in anderen Gesetzgebungen der Fall ist.

4.1.4. Soziale 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

¹³ Arbeitsgericht Antwerpen, 3. September 2008.

Herkunft als „Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Klasse (beispielsweise Adel)“¹⁴ zu verstehen ist. Die Auslegung dieses Diskriminierungsmerkmals scheint damit aber relativ eingengt.

Das geschützte Merkmal der ‚sozialen Stellung‘ (‚sozialen Position‘), auf das sich andere föderale und föderierte Rechtsvorschriften (mit Ausnahme der Föderation Wallonie-Brüssel) seit einigen Jahren beziehen, ist dagegen viel weiter gefasst. Dies ist in Flandern, in der Wallonie und Brüssel, aber bald auch auf föderaler Ebene der Fall¹⁵.

Die Ausdehnung des geschützten 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, (1) das geschützte Merkmal der ‚sozialen Herkunft‘ zu harmonisieren und in dem Dekret auf das geschützte Merkmal der ‚sozialen Herkunft und Stellung‘ auszudehnen, um es mit dem Rechtsrahmen der anderen föderierten Teilgebiete in Einklang zu bringen und den restriktiven Charakter des Merkmals der ‚sozialen Herkunft zu überwinden‘; und (2) in der Begründung den Begriff ‚soziale Stellung‘ durch eine nicht erschöpfende Liste von Situationen, die unter dieses Konzept fallen, zu definieren.

4.1.5. Familiäre Verpflichtungen

Unia stellt fest, dass es eine Reihe von Diskriminierungen gegen Alleinerziehende¹⁶ gibt, die derzeit nicht durch die bestehenden Merkmale geschützt sind, und es wichtig ist, diese bereits besonders prekäre Bevölkerungsgruppe zu schützen. Das Hinzufügen eines Merkmals, das mit familiären Verpflichtungen zusammenhängt, soll auch den Schutz von Pflegepersonen oder Pflegeeltern ermöglichen.

Das geschützte Merkmal der ‚familiären Verpflichtungen‘ ist im Brüsseler Wohnraumgesetz verankert und die Haushaltszusammensetzung ist ein geschütztes Merkmal in der Wallonischen Region.

Unia empfiehlt, das geschützte Merkmal ‚familiäre Verpflichtungen‘ im Dekret hinzuzufügen, indem der Begriff in der Begründung mit einer beispielhaften und nicht erschöpfenden Liste von Situationen erläutert wird, auf die dieses Merkmal zutrifft, einschließlich der Situation von alleinstehenden Personen ohne Kinder oder Personen mit Familienlast, Alleinerziehenden, Pflegeeltern oder pflegenden Angehörigen. Um eine möglichst umfassende Abdeckung zu gewährleisten, muss in der Begründung unbedingt darauf hingewiesen werden, dass das Merkmal familiäre Verpflichtungen auch die Abwesenheit dieser umfasst; sowie die Haushaltszusammensetzung, ein Merkmal, das in das wallonische Dekret vom 6. November 2008 aufgenommen wurde.

¹⁴ Abgeordnetenkommission 2006-2007, Gesetzentwurf 2722/001, S. 17-18.

¹⁵ <https://sarahschlitz.be/la-lutte-contre-les-discriminations-se-renforce-avec-lamelioration-des-3-lois-concernees/>.

¹⁶ https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/barometre_de_la_diversite_logement.pdf, S. 200 und 201.

4.1.6. Aufenthaltsstatus

Im Brüsseler Wohnraumgesetzbuch ist ein neues geschütztes Merkmal eingeführt worden: das des ‚Aufenthaltsstatus‘.

Es handelt sich hierbei um ein geschütztes Merkmal, das nicht unter die Antidiskriminierungsvorschriften fällt, zumindest nicht direkt. Es kann derzeit nur auf indirekte und manchmal mangelhafte Weise auf der Grundlage des Merkmals der ‚Staatsangehörigkeit‘ geschützt werden. Da Personen mit einem begrenzten Aufenthalt in Belgien *de facto* ausländische Staatsangehörige sind, könnte bei einer Unterscheidung aus diesem Grund von einer indirekten Unterscheidung aufgrund der Staatsangehörigkeit die Rede sein. Unia begrüßte daher diese Änderung. Durch die Hinzufügung dieses Merkmals als solches wird die Rechtssicherheit erhöht und die Möglichkeit geschaffen, sich auf direkte Diskriminierungen aufgrund dieses Merkmals berufen zu können.

Unia empfiehlt, das geschützte Merkmal des ‚Aufenthaltsstatus‘ in die Antidiskriminierungsgesetzgebung aufzunehmen, ähnlich wie im Brüsseler Wohnraumgesetz.

4.2. Definitionen von Unterscheidungen und Diskriminierungen

4.2.1. Wortschatz

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 ANTIRASSISMUSGESETZ	DG-DEKRET
UNMITTELBARE UNTERSCHIEDUNG	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	Art. 3.3. eine unmittelbare Unterscheidung, einzige Ausnahme dazu bilden die in Titel 2 Kapitel 2 angeführten Fälle, die diese Unterscheidung durch ein

	aufgrund der Bestimmungen von Titel II gerechtfertigt werden kann.	rechtmäßiges Ziel sachlich rechtfertigen, wenn die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.
MITTELBARE UNTERSCHIEDUNG	Art. 4.8. Situation, die entsteht, wenn dem Anschein nach neutrale Bestimmungen, Kriterien oder Verfahren Personen, die durch ein bestimmtes geschütztes Merkmal gekennzeichnet sind, gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können.	Art. 3.4. Situation, die entsteht, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die durch ein bestimmtes 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 haben. Falls die Definitionen nicht überarbeitet werden, sollte zumindest dieser behoben werden.

4.2.2. Bestimmungen

Der Begriff ‚Bestimmungen‘ wird im Artikel 3, 10° des Dekrets der deutschsprachigen Gemeinschaft 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 Gesetze, welche nicht von *„gesetzlichen und verordnungsrechtlichen Bestimmungen“* spricht. Dies führt, in Verbindung mit dem allgemeinen Diskriminierungsverbot, das das 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.

Außerdem gibt es keine ‚Schutzklausel‘, wie sie in anderen Antidiskriminierungsgesetzen vorgesehen ist. Die Schutzklausel lautet: *„§ 1. Eine unmittelbare oder mittelbare Unterscheidung aufgrund eines geschützten Merkmals stellt keine durch dieses Gesetz verbotene Form der Diskriminierung dar, wenn die unmittelbare oder mittelbare Unterscheidung durch oder aufgrund eines Gesetzes vorgeschrieben ist. § 2 § 1 berührt jedoch in keiner Weise die Frage, ob die durch oder aufgrund eines Gesetzes auferlegten direkten oder indirekten Unterscheidungen mit der Verfassung, dem Recht der Europäischen Union und dem in Belgien geltenden Völkerrecht vereinbar sind.“* Diese Klausel ist jedoch

beispielsweise bei der Ausarbeitung und Umsetzung bestimmter öffentlicher Maßnahmen (Beschäftigung von Jugendlichen, Sozialtarife ...) unerlässlich. Ohne diese Klausel könnte jede durch ein Gesetz festgelegte Ungleichbehandlung vor einem erstinstanzlichen Gericht den Test der Verhältnismäßigkeit bestehen.

Unia empfiehlt, eine ‚Schutzklausel‘ in das Dekret aufzunehmen und die Definition des Begriffs ‚Bestimmungen‘ nach dem Vorbild der in föderalen Gesetzen enthaltenen Definition anzupassen, damit sie nicht mehr mit einer solchen Bestimmung unvereinbar ist.

4.2.3. 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 muss¹⁷. 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 2013 Geltung¹⁸.

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 („eigen of bij associatie toegekende beschermde kenmerken“). Der Begriff ‚durch Assoziation‘ muss daher systematisch einbezogen werden, wenn es um ein Diskriminierungsmerkmal geht.

4.2.4. ‘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 einschließen¹⁹.

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

4.2.5. Mehrfachdiskriminierung und intersektionelle Diskriminierung

Das Dekret der Deutschsprachigen Gemeinschaft besagt ausdrücklich, dass eine Diskriminierung auf einem oder mehreren geschützten Merkmalen beruhen kann. Unia plädiert dafür, dass in den

¹⁷ Gerichtshof, 17. Juli 2008, Coleman v. 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 der 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.“

¹⁸ Arbeitsgericht Löwen, 12. Dezember 2013.

¹⁹ Abgeordnetenversammlung 2006-2007, Gesetzesentwurf 2720/9 (Bericht im Namen des Justizausschusses), S. 4142.

Gesetzestext die Konzepte der Mehrfachdiskriminierung²⁰, einschließlich der intersektionellen Diskriminierung, aufgenommen werden.

Mehrfache und intersektionelle Diskriminierung sind keine eigenständigen Formen der Diskriminierung, wie es die unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung, Belästigung usw. sind. Vielmehr beziehen sich mehrfache und intersektionelle Diskriminierungen auf den Fall, dass eine diskriminierende Behandlung auf mehreren geschützten Merkmalen beruht, wobei das diskriminierende Verhalten eine (oder mehrere) der oben genannten Formen annehmen kann. Mit anderen Worten, im Gesetzestext müssen Mehrfachdiskriminierung und intersektionelle Diskriminierung definiert werden, ohne als eine Form der Diskriminierung aufgelistet zu werden. Nach der Auflistung der verschiedenen Formen von Diskriminierung sollte klargestellt werden, dass diese mehrfach oder intersektionell sein können.

Unia empfiehlt die folgenden Definitionen:

- « **Mehrfachdiskriminierung**: Situation, in der eine Person aufgrund von zwei oder mehr geschützten Merkmalen diskriminiert wird, die sich addieren, allerdings von einander trennbar bleiben und sich gegenseitig verstärken.»
- «**Intersektionale Diskriminierung**: Situation, in der eine Person aufgrund von zwei oder mehr geschützten Merkmalen diskriminiert wird, die miteinander interagieren und untrennbar miteinander verbunden sind.»

Unia empfiehlt, im Dekret klar aufzuführen, dass eine Unterscheidung auf der Grundlage eines oder mehrerer geschützter Merkmale erfolgen kann. Unia plädiert dafür, dass die Begriffe Mehrfachdiskriminierung und intersektionale Diskriminierung in den Text des Dekrets aufgenommen werden, nachdem alle Formen von Diskriminierung genannt wurden.

4.3. Anwendungsbereich

4.3.1. Güter und Dienstleistungen - allgemein

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“ definiert²¹. 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

²⁰ Weiterführende Informationen zu diesem Thema finden Sie auf unserer Internetseite

(<https://www.unia.be/de/diskriminierungsgruende/mehrfachdiskriminierung-und-intersektionalitaet>).

²¹ Der Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union wird im Folgenden mit „AEUV“ abgekürzt.

„öffentlicher Verkehr, Postdienste und Gesundheitsversorgung“ genannt²². Artikels 57 AEUV seinerseits besagt: „Dienstleistungen im Sinne der Verträge sind Leistungen, die in der Regel **gegen Entgelt** 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“²³.

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 Freizeitdienstleistungen²⁴, 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 wird²⁵. In diesen Rechtsprechungen, die nicht unter Artikel 57 AEUV fallen, ist auch nicht zwangsläufig die Rede von Dienstleistungen allgemeinen Interesses. Eine Anwendung der Antidiskriminierungsregeln ist somit nicht gänzlich gesichert.

Der Wortlaut des Dekrets ist also restriktiv, da er sich auf die Konzepte Dienstleistungen allgemeinen Interesses 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.

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.

4.3.2. Güter und Dienstleistungen -Wohnungswesen

Im Jahr 2020 wurde die Zuständigkeit für das Wohnungswesen auf die Deutschsprachige Gemeinschaft übertragen.

Um die Anwendung des Antidiskriminierungsdekrets zu klären, gibt es für die Deutschsprachige Gemeinschaft zwei Möglichkeiten:

²² Nähere Informationen unter: https://commission.europa.eu/topics/single-market/services-general-interest_de.

²³ Sache C-263/86, Belgischer Staat v. René und Marie-Thérèse Humbel, Sammlung, 1988, S. 5365, Punkt 17, freie dt. Übers.

²⁴ 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.“

²⁵ 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.

- Im Rahmen der Gesetzgebung zum Wohnmietrecht führt der Gesetzgeber das Diskriminierungsverbot im Bereich Wohnungswesen in diesem spezifischen Dekret ein;
- Die Änderung wird nach wallonischem Vorbild in das Antidiskriminierungsdekret aufgenommen: *"3° Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit, unabhängig von der betroffenen Person, zur Verfügung stehen und die außerhalb des Bereichs des Privat- und Familienlebens angeboten werden, sowie zu Transaktionen, die in diesem Rahmen stattfinden, auch im Bereich Wohnen."*

Unia plädiert für Option 2, die eine leichtere Lesbarkeit in Bezug auf die Antidiskriminierungsvorschriften gewährleistet. Diese zweite Option schließt nicht aus, dass bestimmte Punkte, wie die Klärung der Informationen, die von einem Vermieter angefordert werden können, im Dekret über den Wohnmietvertrag vorgesehen werden.

Unia plädiert dafür, in dem Punkt, der sich auf Waren und Dienstleistungen bezieht, klarzustellen, dass das Dekret auch für das Wohnungswesen gilt.

4.3.3. 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 (außer in Bezug auf den Schutz vor nachteiligen Maßnahmen, für den (die neue Fassung von) Artikel 15 des Antirassismusesetzes, bzw. Artikel 17 des Antidiskriminierungsgesetzes gilt).

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 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 Arbeit²⁶ bezeichnet sind. Im Fall einer Belästigung im Rahmen ihrer Arbeitsbeziehungen können sich diese Personen ausschließlich auf die Bestimmungen des oben genannten Gesetzes berufen, außer in Bezug auf den Schutz vor nachteiligen Maßnahmen, für den Artikel 17 gilt.“*

4.4. Grundsatz der Gleichbehandlung und Sonderbestimmungen

4.4.1. Allgemeine Bestimmungen

Das 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 Erlass des Dekrets vom Staatsrat in Frage gestellt²⁷. Tatsächlich bedienen sich andere Gesetzestexte Belgiens besonderer

²⁶ Wie in Buch I, Titel 1, Kapitel II, Artikel I.1-2 des Gesetzbuchs über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz festgehalten.

²⁷ *Idem.*, S. 43.

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.

Unia empfiehlt daher, diesen Artikel zu ändern, um besondere Rechtfertigungsregelungen vorzusehen, eine Übereinstimmung mit den EU-Richtlinien herzustellen und die Kohärenz mit anderen föderalisierten Teilgebieten und dem Föderalstaat zu gewährleisten.

4.4.2. Die Rechtfertigung von Mehrfachdiskriminierung oder intersektionaler Diskriminierung

Die Aufnahme des Begriffs der Mehrfach- und intersektionellen Diskriminierung in das Dekret der Deutschsprachigen Gemeinschaft bedeutet, dass auch das vorgesehene Rechtfertigungssystem angepasst werden muss. Eine Person, die aufgrund mehrerer geschützter Merkmale unterschiedlich behandelt wird, darf nicht weniger geschützt werden, als wenn sie nur aufgrund eines einzigen Merkmals unterschiedlich behandelt worden wäre.

Unia plädiert daher dafür, folgende Bestimmungen in das Kapitel über die Begründungen einzufügen:

- *"Jede Unterscheidung aufgrund mehrerer geschützter Merkmale, die sich addieren, allerdings trennbar bleiben, stellt eine **Mehrfachdiskriminierung** dar, es sei denn, die Unterscheidung ist gemäß den Bestimmungen dieses Dekrets gerechtfertigt. Für die Beurteilung der Rechtfertigung gilt das Rechtfertigungssystem, das für die von der Ungleichbehandlung betroffene Person am günstigsten ist."*
- *"Jede Unterscheidung, die auf mehreren geschützten Merkmalen beruht, die miteinander interagieren und untrennbar sind, stellt eine **intersektionale Diskriminierung** dar, es sei denn, die Unterscheidung ist gemäß den Bestimmungen dieses Dekrets gerechtfertigt. Für die Beurteilung der Rechtfertigung gilt das Rechtfertigungssystem, das für die von der Ungleichbehandlung betroffene Person am günstigsten ist."*

Unia empfiehlt, eine Präzisierung der Rechtfertigung in Bezug auf mehrfache oder intersektionale Diskriminierung vorzunehmen.

4.4.3. Beschäftigungsbereich im Allgemeinen

Das 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 Dekret einen umfangreicheren Schutz als andere belgische Gesetzestexte, indem eine unmittelbare Unterscheidung für alle Merkmale nur mit einer wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderung gerechtfertigt werden kann. Die im Dekret gewählte Definition des Begriffs ist allerdings undeutlich.

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.“*

4.4.4. Beschäftigungsbereich in Bezug auf religiöse Grundsätze oder Weltanschauungen

Artikel 7 des 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 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 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 lebt²⁸.

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.²⁹

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

4.4.5. 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.

²⁸ Parlamentsdokument 98 (2011-2012) Nr. 3 Bericht, S. 8.

²⁹ Parlamentsdokument 98 (2011-2012) Nr. 3 Bericht, S. 8.

4.4.6. 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 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.“

4.5. Rechtsschutz

4.5.1. Außergerichtliche Lösungen fördern

Im Falle einer glaubwürdigen Diskriminierungsmeldung favorisiert Unia Verhandlungen und außergerichtliche Lösungen. Das Dekret könnte ausdrücklich erwähnen, dass die Person, die sich für diskriminiert hält, darum bitten kann, die Möglichkeit einer außergerichtlichen Lösung anzustreben.

Das Erreichen einer Verhandlungslösung erfordert in der Regel Zeit. Wenn dies nicht gelingt, möchte die Person, die sich diskriminiert fühlt, möglicherweise ein Gerichtsverfahren einleiten. Die Verjährungsfrist wird während der Zeit, in der eine außergerichtliche Lösung gesucht wird, nicht ausgesetzt. Das Dekret könnte vorsehen, dass die Verjährungsfrist für einen bestimmten festen Zeitraum (z. B. 6 Monate, einmal verlängerbar) oder zwischen dem Zeitpunkt, an dem der mutmaßliche Täter über das außergerichtliche Streitbeilegungsverfahren informiert wird, und dem Zeitpunkt, an dem eine der Parteien ausdrücklich erklärt, dass sie nicht mehr an dem Verfahren teilnehmen möchte, ausgesetzt wird.

Unia schlägt vor, dass die Möglichkeit einer außergerichtlichen Einigung im Dekret ausdrücklich erwähnt wird, zusammen mit einer Bestimmung, dass die Verjährungsfrist im Falle der Suche nach einer außergerichtlichen Lösung ausgesetzt wird.

4.5.2. 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 4.2.2. 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.

4.5.3. Schutz gegen nachteilige Maßnahmen und Zeugenschutz

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 Schutzes erschwert⁴¹. § 9 der Artikel 18 und 19 schützen insbesondere die Zeugen von Diskriminierung, fordern 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 (ohne Einschränkungen) vor Entlassung oder nachteilige Maßnahmen schützt, die im Rahmen einer Beschwerde auf Unternehmensebene oder eines Gerichtsverfahren zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes reagieren³⁰.
- In seinem Urteil Jamina **Hakelbracht** u. a. gegen WTG Retail vom 20. Juni 2019 (Nr. C-404/18) hat der Gerichtshof der Europäischen Union Folgendes festgestellt: *„Art. 24 der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, die in einer Situation, in der sich eine Person als Opfer einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sieht, ein Arbeitnehmer, der Letztere in diesem Zusammenhang unterstützt hat, vor nachteiligen Maßnahmen durch den Arbeitgeber nur dann schützt, wenn er als Zeuge im Rahmen der Untersuchung dieser Anklage aufgetreten ist und seine Zeugenaussage den in dieser Regelung vorgesehenen Formvoraussetzungen entspricht.“*

Nach der negativen Stellungnahme der Europäischen Kommission und dem Hakelbracht-Urteil änderte der föderale Gesetzgeber die Bestimmungen bezüglich nachteiliger Maßnahmen und Zeugenschutz in den föderalen Gesetzen³¹.

Die wichtigsten Punkte, in denen die föderalen Gesetze und das Dekret der Deutschsprachigen Gemeinschaft in diesen Bestimmungen voneinander abweichen, sind die folgenden:

³⁰ Europäische Kommission, *Mit Gründen versehene Stellungnahme an das Königreich Belgien gemäß Artikel 258 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union wegen der Nichtumsetzung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf* (ABl. L 303 vom 2.12.2000, S. 16), 16. Juni 2011, 2007/2007 C(2011) 3982 def.

³¹ Abgeordnetenkommission 2022-2023, Gesetzesentwurf 3021/6.

Art. 18 § 1 et Art. 19 § 1 Wenn eine **Beschwerde** wegen eines [...] begangenen Verstoßes gegen die Bestimmungen des vorliegenden Dekrets von bzw. zugunsten einer Person eingereicht wird, dürfen diejenigen, gegen die die Beschwerde gerichtet ist/*darf der Arbeitgeber*, gegenüber der betroffenen Person keine nachteilige Maßnahme ergreifen, es sei denn aus Gründen, die nicht mit dieser Beschwerde zusammenhängen.

Art. 14 § 1 et Art. 15 § 1 LAR + Art. 16 § 1 et Art. 17 § 1 LAD Wenn von der Person, die von der behaupteten Verletzung dieses Gesetzes betroffen ist, eine **Meldung** erstattet oder eine **Beschwerde** oder ein **Gerichtsverfahren** eingeleitet wird [...] dürfen keine nachteiligen Maßnahmen ergriffen werden/*darf der Arbeitgeber keine nachteiligen Maßnahmen ergreifen* gegen diese Person aus Gründen die mit der Meldung, der Beschwerde oder dem Gerichtsverfahren oder deren Inhalt zusammenhängen.

Der in diesem Artikel genannte Schutz gilt nicht im Falle eines **Missbrauchs** der Verfahren. Dieser Missbrauch kann zur Zahlung von Schadensersatz führen.

Art. 18 § 2 Im Sinne des vorliegenden Artikels versteht man unter nachteilige Maßnahme jede gegen die Klage einreichende Person gerichtete ungünstige oder unvorteilhafte Maßnahme.

Art. 19 § 2 Im Sinne des vorliegenden Artikels versteht man unter *nachteiliger Maßnahme* unter anderem die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die einseitige Änderung der Arbeitsbedingungen oder die nachteilige Maßnahme, die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergriffen worden ist.

Art. 15 § 2 LAR + Art. 17 § 2 LAD Im Sinne des vorliegenden Artikels versteht man unter *nachteiliger Maßnahme* unter anderem die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die einseitige Änderung der Arbeitsbedingungen oder die nachteilige Maßnahme, die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergriffen worden ist.

Art. 18 § 3 et Art. 19 § 3 Im Sinne von § 1 versteht man unter **Beschwerde**:

- Eine mit Gründen versehene Beschwerde, die von der betroffenen Person bei der Organisation oder der Einrichtung gegen die die Beschwerde gerichtet ist/*auf Ebene des Unternehmens oder des Dienstes*, in dem sie beschäftigt ist eingereicht wird.
- Eine mit Gründen versehene Beschwerde, die zugunsten der betroffenen Person von der in Artikel 12 aufgeführten Stelle oder von den in

Art. 14 § 2 et Art. 15 § 3 LAR + Art. 16 § 1 et Art. 17 § 3 LAD Unter einer **Meldung**, **Beschwerde** oder **Gerichtsverfahren** ist zu verstehen :

- Meldung oder Beschwerde bei der Organisation oder Institution, die für den angeblichen Verstoß verantwortlich ist/*dem Unternehmen oder der Institution, die die Person beschäftigt*.
- Meldung, Anzeige oder Beschwerde bei den mit der Aufsicht betrauten Beamten.
- Meldung oder Beschwerde bei einer Stelle, die für die Überwachung der Handlungen und der Arbeitsweise von Verwaltungsbehörden oder

Artikel 13 aufgeführten Vereinigungen oder Organisationen eingereicht wird.

- Eine Rechtsklage, die von der betroffenen Person eingereicht wird.
- 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 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

Art. 18 § 4 et Art. 19 § 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.

Verwaltungsstellen zuständig ist oder die tätig wird, um Streitigkeiten außergerichtlich beizulegen.

- Meldung oder Beschwerde beim Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern, bei Unia oder einer Interessengruppe.
- Meldung bei der Polizei, Anzeige als Zivilpartei beim Untersuchungsrichter oder Mitteilung an den Prokurator des Königs/*Arbeitsauditor*.
- Gerichtsverfahren durch die Person, die von dem angeblichen Verstoß betroffen ist.
- Gerichtsverfahren, das vom Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern, Unia oder einer Interessengruppe zugunsten der von dem angeblichen Verstoß betroffenen Person eingeleitet wurde.
- Gerichtsverfahren, die vom Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern, Unia oder einer Interessengruppe im eigenen Namen eingeleitet werden.

Art. 14 § 3 et Art. 15 § 4 LAR + Art. 16 § 3 et Art. 17 § 4 LAD Um den Schutz nach Paragraf 1 in Anspruch nehmen zu können, muss die von der angeblichen Verletzung betroffene Person nachweisen, dass wegen einer Verletzung dieses Gesetzes eine Meldung gemacht, eine Beschwerde eingereicht oder ein Gerichtsverfahren eingeleitet wurde. Dieser **Nachweis** kann **mit allen rechtlichen Mitteln** erbracht werden.

Wenn eine Person/*ein Arbeitgeber* innerhalb von 12 Monaten, nachdem sie/*er* von der Meldung oder Beschwerde **erfahren hat** oder **vernünftigerweise hätte wissen können** [...] eine nachteilige Maßnahme gegenüber der Person ergreift, die von der angeblichen Verletzung betroffen ist, obliegt es der Person, die die nachteilige Maßnahme ergriffen hat/dem Arbeitgeber, nachzuweisen, dass die nachteilige Maßnahme nicht mit der Meldung oder Beschwerde oder deren Inhalt in Zusammenhang steht.

Diese Beweislast liegt auch bei demjenigen, gegen den geklagt wird/*dem Arbeitgeber*, wenn die schädigende Maßnahme nach der Klageerhebung erfolgt ist, und zwar bis zu drei

Monate nach dem Tag, an dem die gerichtliche Entscheidung rechtskräftig geworden ist.

Art. 18 § 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 [...] 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.

Art. 14 § 4 LAR + Art. 15 § 4 LAD 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 [...] 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.

Der in diesem Absatz genannte Schadensersatz kann mit dem in Artikel 23 § 2 genannten Schadensersatz wegen Diskriminierung kumuliert werden.

Art. 19 § 5 Wenn der Arbeitgeber unter Verstoß gegen § 1 eine *nachteilige Maßnahme* gegenüber der betroffenen Person ergreift, beantragt diese Person oder die Vereinigung oder Organisation, der sie angeschlossen ist, dass sie wieder in das Unternehmen oder in den Dienst aufgenommen wird oder dass man sie ihre Funktion unter den gleichen Bedingungen wie vorher ausüben lässt.

Art. 15 § 5 LAR + Art. 17 § 4 LAD *Beendet der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis oder ändert er einseitig die Arbeitsbedingungen* in Verletzung von Absatz 1, so kann die von der behaupteten Verletzung betroffene Person oder mit ihrer Zustimmung Unia oder eine Interessengruppe verlangen, dass das Unternehmen oder die Institution die von der behaupteten Verletzung betroffene Person wieder einstellt oder sie ihre Funktion unter den gleichen Bedingungen wie zuvor ausüben lässt.

*Der Antrag wird innerhalb der dreißig Tage nach der Notifizierung der Kündigung mit oder ohne Kündigungsfrist oder nach der einseitigen Änderung der Arbeitsbedingungen **per Einschreiben** eingereicht. Der Arbeitgeber bezieht innerhalb von dreißig Tagen nach der Notifizierung des Antrags Stellung.*

*Dieser Antrag auf Wiedereinstellung muss **schriftlich** innerhalb von 30 Tagen nach dem Datum der Kündigungsmitteilung, der fristlosen Kündigung oder der einseitigen Änderung der Arbeitsbedingungen eingereicht werden. Der Arbeitgeber muss zu diesem Antrag innerhalb von 30 Tagen nach seiner Zustellung Stellung nehmen.*

Der Arbeitgeber, der die Person wieder in das Unternehmen oder in den Dienst aufnimmt oder sie ihre Funktion unter den gleichen Bedingungen wie vorher ausüben lässt, ist verpflichtet, den wegen Kündigung oder Änderung der Arbeitsbedingungen ausgefallenen Lohn und die diesbezüglichen

Dieser Absatz gilt nicht, wenn die schädigende Maßnahme nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt.

Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerbeiträge auf diesen Lohn nachzuzahlen.

Vorliegender Paragraf ist nicht anwendbar, wenn die nachteilige Maßnahme nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergriffen wird.

Art. 19 § 6 Wenn die betroffene Person nach dem in § 5 Absatz 1 erwähnten Antrag nicht wieder aufgenommen wird oder ihre Funktion nicht unter den gleichen Bedingungen wie vorher ausüben kann und wenn befunden wurde, dass die nachteilige Maßnahme gegen § 1 verstößt, zahlt der Arbeitgeber der betroffenen Person eine Entschädigung, die nach Wahl dieser Person entweder einem Pauschalbetrag, der mit dem Bruttolohn für sechs Monate übereinstimmt, oder dem von der betroffenen Person tatsächlich erlittenen Schaden entspricht. Im letzteren Fall obliegt es der betroffenen Person, den Umfang des erlittenen Schadens zu beweisen.

Art. 19 § 7 Der Arbeitgeber ist verpflichtet die gleiche Entschädigung zu zahlen, ohne dass die Person oder die Vereinigung oder Organisation, der sie angeschlossen ist, den in § 5 erwähnten Antrag einreichen muss, um wieder in das Unternehmen oder den Dienst aufgenommen zu werden oder ihre Funktion unter den gleichen Bedingungen wie vorher ausüben zu können:

1. wenn die zuständige Gerichtsbarkeit die diskriminierenden Taten, die Gegenstand der Beschwerde sind, als erwiesen betrachtet;
2. wenn die betroffene Person das Arbeitsverhältnis kündigt, weil das Verhalten des Arbeitgebers gegen die Bestimmungen von § 1 verstößt und dies für die betroffene Person ein Grund ist, das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der Kündigungsfrist bzw. vor deren Ablauf zu beenden;
3. wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aufgrund eines schwerwiegenden Vergehens beendet hat, die zuständige Gerichtsbarkeit dies jedoch als nicht begründet erachtet und als

Art. 15 § 6 LAR + Art. 17 § 6 LAD Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Person, die von der angeblichen Verletzung betroffen ist, Schadensersatz zu zahlen:

1° wenn die von der behaupteten Verletzung betroffene Person nach dem in § 5 genannten Antrag nicht wieder eingestellt wird oder ihre Funktion nicht unter denselben Bedingungen wie zuvor ausüben kann und wenn festgestellt wurde, dass die nachteilige Maßnahme gegen die Bestimmungen von § 1 verstößt;

2° wenn die von der angeblichen Verletzung betroffene Person den Antrag nach § 5 nicht gestellt hat und festgestellt wurde, dass die schädigende Maßnahme gegen Absatz 1 verstößt.

Der Schadensersatz entspricht, je nach Wahl der von der angeblichen Verletzung betroffenen Person, entweder einem Pauschalbetrag, der dem Bruttogehalt für sechs Monate entspricht, oder dem Schaden, der dieser Person tatsächlich entstanden ist. Im letzteren Fall ist es Sache der betroffenen Person, das Ausmaß des ihr entstandenen Schadens zu beweisen.

Der in diesem Absatz genannte Schadensersatz kann mit dem in Artikel 23 § 2 vorgesehenen Schadensersatz wegen Diskriminierung **kumuliert** werden.

Verstoß gegen die Bestimmungen von § 1 ansieht.

Art. 19 § 8 Wenn die nachteilige Maßnahme nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergriffen wird und befunden wird, dass diese Maßnahme gegen § 1 verstößt, zahlt der Arbeitgeber dem Opfer die in § 6 erwähnte Entschädigung.

Art. 18 § 6 et Art. 19 § 9 Der im vorliegenden Artikel erwähnte Schutz ist auch anwendbar auf Personen, die als Zeugen, als Beistand, als Verteidiger oder als Unterstützer der betroffenen Person auftreten.

Art. 19 § 10 Die Bestimmungen des vorliegenden Artikels sind auch anwendbar auf andere Personen als Arbeitgeber, die im Rahmen der Arbeitsverhältnisse Personen beschäftigen oder ihnen Aufgaben zuteilen.

Art. 14 § 5 et Art. 15 § 7 LAR + Art. 16 § 5 et Art. 17 § 7 LAD Der in diesem Artikel vorgesehene Schutz gilt auch für Personen, die als Zeugen auftreten oder eine Meldung oder Beschwerde zugunsten der von der behaupteten Verletzung betroffenen Person gemacht haben, und für Personen, die diese Person beraten oder ihr Hilfe oder Beistand leisten, sowie für jede Person, die sich auf eine Verletzung dieses Gesetzes beruft. Der Schutz gilt auch für die Person, zu deren Gunsten diese Handlungen vorgenommen werden. Die Bestimmungen dieses Artikels gelten entsprechend für die in Absatz 1 genannten Personen.

Art. 15 § 7 LAR + Art. 17 § 9 LAD Die Bestimmungen des vorliegenden Artikels sind auch anwendbar auf andere Personen als Arbeitgeber, die im Rahmen der Arbeitsverhältnisse Personen beschäftigen oder ihnen Aufgaben zuteilen.

Art. 14 § 5-1 et Art. 15 § 8 LAR + Art. 16 § 5-1 et Art. 17 § 8 LAD Wenn die von der behaupteten Verletzung betroffene Person eine Meldung macht oder eine Beschwerde oder Klage einreicht oder wenn eine in Absatz 5 Unterabsatz 1/7 Unterabsatz 1 genannte Person die in diesem Unterabsatz genannten Handlungen vornimmt, kann sie von der in Absatz 2/3 genannten Organisation, Dienststelle oder Einrichtung, bei der die Handlung vorgenommen wird, einen schriftlichen und datierten Nachweis darüber verlangen.

Dieser von der in Absatz 1 genannten Organisation, Dienststelle oder Einrichtung

übermittelte schriftliche Nachweis enthält die Identität der Person, die unternommenen Schritte, das Datum der Schritte und das Datum der Anforderung des Nachweises. Diese Organisationen, Dienste und Einrichtungen sind im Sinne der Datenschutzgesetze für die Verarbeitung dieser Daten verantwortlich. Die Dauer der Aufbewahrung dieses Nachweises ist die für die Aufbewahrung der Personalakte geltende Dauer, die in der Datenschutzpolitik des für die Verarbeitung Verantwortlichen festgelegt ist.

Unia plädiert daher, das Dekret der Deutschsprachigen Gemeinschaft entsprechend den Änderungen in der föderalen Gesetzgebung anzupassen.

4.6. Entschädigung

Das Dekret sieht eine pauschale Entschädigung für den durch die Diskriminierung verursachten immateriellen Schaden vor. Diese beträgt 650 Euro oder 1300 Euro. In Fällen von Diskriminierung im Bereich der Beschäftigung ist eine pauschale Entschädigung für den materiellen und immateriellen Schaden in Höhe von 6 oder 12 Bruttomonatsgehältern vorgesehen.

Die EU-Richtlinien sehen vor, dass Sanktionen ausreichend 'wirksam, verhältnismäßig und abschreckend' sein müssen, um die Einhaltung der Gesetze zu gewährleisten. Feste Beträge von 650 oder 1300 Euro scheinen diese Anforderung nicht mehr zu erfüllen. Außerdem müssen die Beträge so hoch sein, dass sie die Opfer angesichts des Zeit- und Energieaufwands nicht davon abhalten, rechtliche Schritte einzuleiten. Daher wäre es angebracht, die Pauschalbeträge zu erhöhen, z. B. auf 3000 Euro und 6000 Euro. Das Dekret sieht vor, dass die Regierung die Pauschalbeträge jährlich zum 1. Januar entsprechend der Entwicklung des allgemeinen Verbraucherpreisindexes anpassen kann. Diese Möglichkeit könnte durch eine automatische Indexierung am 1. Januar ersetzt werden.

Es stellt sich auch die Frage, ob die pauschale Entschädigung des Opfers zwingend vorgeschrieben ist, wenn der Richter eine Diskriminierung feststellt. In Artikel 23 § 2 heißt es, dass der Vorsitzende des Gerichts dem Opfer eine pauschale Entschädigung ‚gewähren kann‘. Dies scheint dem Richter einen Ermessensspielraum zu geben. Es wäre besser, vorzusehen, dass der Vorsitzende des Gerichts die pauschale Entschädigung ‚gewährt‘, damit der Richter - unabhängig davon, ob er mit einer Unterlassungsklage oder einem Verfahren in der Sache befasst ist - verpflichtet ist, eine Entschädigung zu gewähren, sobald eine Diskriminierung festgestellt wird und das Opfer eine Wiedergutmachung fordert.

Schließlich könnte im Bereich der Mehrfach- oder intersektionalen Diskriminierung folgende Entschädigungsregelung eingeführt werden:

- Bei **Mehrfachdiskriminierung** hat das Opfer Anspruch auf eine Kumulierung der Pauschalentschädigungen, die bei Diskriminierung im Zusammenhang mit jedem einzelnen Merkmal vorgesehen sind. Diese Kumulierung ist dadurch gerechtfertigt, dass die Person Opfer mehrerer unterschiedlicher Diskriminierungen ist, die mit Merkmalen zusammenhängen, die sich addieren, aber dennoch trennbar bleiben.
- Bei **intersektioneller Diskriminierung** wird die Person aufgrund mehrerer Merkmale, die miteinander kombiniert werden, interagieren und untrennbar werden, zum Opfer. Die Entschädigung wird daher unter Berücksichtigung des vom Opfer speziell erlittenen Schadens festgelegt, ohne dass sie niedriger als die im Erlass vorgesehene pauschale Entschädigung sein darf.

Die im Dekret der Deutschsprachigen Gemeinschaft vorgesehenen Beträge der Pauschalzulagen sollten aktualisiert und automatisch indexiert werden. Es sollte ausdrücklich festgelegt werden, dass sie obligatorischen Charakter haben. Die Fälle von Mehrfachdiskriminierung und intersektioneller Diskriminierung sollten ausdrücklich vorgesehen werden.

4.7. Unterlassungsklage

Bei einer Unterlassungsklage kann der Vorsitzende des Gerichts den Sachverhalt feststellen und die Einstellung einer Handlung anordnen. Der Vorsitzende des Gerichts kann auch den Aushang seiner Entscheidung (oder der Zusammenfassung) vorschreiben und die Veröffentlichung oder Verbreitung seines Urteils (oder der Zusammenfassung) durch Zeitungen oder auf andere Weise anordnen (Artikel 23 § 1 und 3 Dekret der Deutschsprachigen Gemeinschaft).

Die Beendigung der diskriminierenden Handlung ist also eine verbietende Anordnung. In bestimmten Situationen kann jedoch eine positive Maßnahme angemessener sein (z. B. eine Prüfung der internen Praktiken, eine Schulung zum Thema Nichtdiskriminierung, eine Änderung der Betriebsordnung usw.). Das Dekret könnte ausdrücklich erwähnen, dass der Vorsitzende des Gerichts die Möglichkeit hat, positive Maßnahmen im Rahmen einer Unterlassungsklage zu verhängen.

Wenn die Entscheidung des Gerichtspräsidenten veröffentlicht wird, muss sichergestellt werden, dass die Anonymität des Opfers gewahrt bleibt. Es geht nämlich um die Beendigung einer Diskriminierungspraxis, unabhängig vom konkreten Opfer. Schließlich sieht das Dekret vor, dass die Veröffentlichung nur möglich ist, wenn sie zur Beendigung der beanstandeten Handlung oder ihrer Auswirkungen beitragen kann. Die Veröffentlichung kann jedoch auch darauf abzielen, eine abschreckende Wirkung auf Dritte zu erzielen. Durch die Streichung dieser Bestimmung könnte der Vorsitzende des Gerichts der Ansicht sein, dass eine Entscheidung nicht so sehr deshalb veröffentlicht werden muss, weil sie zur Beendigung der inkriminierten Handlung oder ihrer Auswirkungen beiträgt, sondern weil sie eine abschreckende Wirkung auf Dritte haben kann. Dies entspricht im Übrigen auch der Forderung in den EU-Richtlinien, dass Sanktionen ausreichend ‚wirksam, verhältnismäßig und abschreckend‘ sein müssen, um die Einhaltung des Gesetzes zu gewährleisten.

Die Unterlassungsklage könnte mit der Möglichkeit verbunden werden, dass der Vorsitzende des Gerichts eine gebietende Anordnung erlässt (bei strukturellem Versagen und um die Wiederholung ähnlicher Handlungen zu verhindern). Im Falle einer Veröffentlichung der Entscheidung sollte die Anonymität des Opfers gewährleistet sein. Die Veröffentlichung sollte auch möglich sein, um eine abschreckende Wirkung zu erzeugen.

4.8. Beweislast

In Artikel 28 werden Beispiele für Tatsachen genannt, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen. Auch wenn diese Liste nicht erschöpfend ist, kann sie dem Richter bei seiner Entscheidung über die Anwendung der Beweislastverschiebung als Orientierungshilfe dienen. Angesichts der jüngsten Rechtsprechung zu Diskriminierungstests könnte es sinnvoll sein, klarzustellen, dass auch Diskriminierungstests genutzt werden können um das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten zu lassen.

Unia empfiehlt, den Begriff des Diskriminierungstests unter die Elemente aufzunehmen, die eine Vermutung für das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung begründen.

Zur weiteren Zusammenarbeit stehen wir zu Ihrer Verfügung:

- Paul BORGHS: paul.borghs@unia.be;
- Camille VAN HOVE : camille.vanhove@unia.be.

ANHANG: EINIGE INITIATIVEN DIE OSTBELGIEN BETREFFEN

Hier folgen einige Beispiele von Initiativen in Ostbelgien oder im Zusammenhang mit Ostbelgien. Mit diesen Initiativen verfolgt Unia ein doppeltes Ziel. Zum einen will Unia die Kenntnis des rechtlichen Rahmens (des Dekrets) in der Deutschsprachigen Gemeinschaft fördern. Zum anderen will Unia in der deutschsprachigen Gemeinschaft als Gleichstellungsstelle bekannter werden.

Einige Initiativen in Ostbelgien

- Am 27. November 2017 hat Unia ihre Tätigkeiten bei einem **Themenabend in Eupen** präsentiert. Dies war die erste öffentliche Informationssitzung in deutscher Sprache. Nach einer Einführung in den Auftrag der Einrichtung und die hieraus resultierende Arbeit haben die Direktion und die deutschsprachigen Mitarbeiterinnen die wichtigsten Aspekte des Jahresberichts erläutert. Ein besonderes Augenmerk galt dabei den in Ostbelgien gemeldeten Diskriminierungsfällen.
- Im Rahmen des Projekts „**Holocaust, Polizei und Menschenrechte**“ (HPMR), sind in 2018 zwei Fortbildungen in deutscher Sprache abgehalten wurden. So können die Polizeibeamten der Deutschsprachigen Gemeinschaft sich jetzt in ihrer Muttersprache fortbilden.
- Am 3. Juni 2018 ist Unia der Einladung des Parlaments der Deutschsprachigen Gemeinschaft in Eupen zum **Tag der offenen Tür** in den Einrichtungen der Deutschsprachigen Gemeinschaft gefolgt. Bei diesem Anlass kam es im Parlament zu einem interessanten Austausch mit den BürgerInnen der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Unia moderierte die Veranstaltung mit einem „Glücksrad“, um den Dialog auf unterhaltsame Weise in Gang zu bringen.
- Am 8. Juni 2018 hat Unia an einem vom Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft organisierten **Fortbildungstag** zum Thema Grundrechte mitgewirkt. Die Fortbildung richtete sich an öffentliche Einrichtungen und auch Vereinigungen der Deutschsprachigen Gemeinschaft und zählte insgesamt etwa 50 TeilnehmerInnen. Am Vormittag stellten Unia, Myria und das Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die föderale Polizei und diverse lokale Akteure ihre Aufträge vor. Am Nachmittag bot Unia zwei Workshops an: einen zum Thema Diskriminierung im Bereich Beschäftigung und einen anderen über Hassbotschaften in den sozialen Medien.
- Am 18. April 2019, bei einer auf Initiative des Ministeriums der Deutschsprachigen Gemeinschaft veranstalteten **Fortbildung im Umgang mit Hassreden in den sozialen Medien**, präsentierte Unia seine Arbeit zur Bekämpfung von Hassreden in den sozialen Medien. An dieser Fortbildung nahmen Vertreter der Polizeidienststelle für Opferhilfe, zivilgesellschaftliche Organisationen, Schulen und anderer Akteure teil.
- Am 26. September 2019 präsentierte Unia seine gesetzlichen Aufträge vor Studierenden, die an der Fortbildung für Koordinatoren von kulturellen und soziokulturellen Projekten in der Deutschsprachigen Gemeinschaft teilnehmen (**BAGIC-Fortbildung**). Diese Fortbildung

behandelt Diversitätsfragen anhand praktischer Fallbeispiele, in denen es zu Diskriminierung, Hassbotschaften oder Hassdelikten kam.

- Die Nachrichten über selektive Polizeikontrollen und **Black Lives Matter** sorgten in 2020 in der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Schlagzeilen. Eine Unia-Mitarbeiterin sprach hierüber mit einem Journalisten des deutschsprachigen Fernseh- und Rundfunksenders BRF.
- Im Herbst 2020 nahm der **Referenzpolizist** der Polizeizone Weser-Göhl (WESGO) an unserer Fortbildung im Rahmen des Rundschreibens COL13/2013 und der Thematik Hassdelikte teil. Es freute uns sehr, erneut einen deutschsprachigen Referenzpolizisten bei unseren Polizeifortbildungen begrüßen zu dürfen.
- Unia war in 2020 Mitglied der **Jury für den Inklusionspreis**, einem Award für Arbeitgeber, die sich in besonderer Form für die Inklusion von Arbeitnehmer mit Behinderung einsetzen.
- In 2021 fand der zweite **Bürgerdialog** in der Deutschsprachigen Gemeinschaft zum Thema „Inklusion macht Schule“ statt. Unia freute sich das Interesse an diesem wichtigen Thema und verfolgt die dekretalen Änderungen, die in der Materie angestrebt werden, wobei das Zentrum, im Rahmen unserer Kompetenz zur Überwachung der Behindertenrechtskonvention hierbei weiterhin bereit steht Sachkompetenz einzubringen.
- Anfang Oktober 2021 gab Unia eine Schulung zum Thema **sprachliche Diskriminierung** an die Mitglieder des RDJ, die zu diesem Thema eine Arbeitsgruppe gegründet haben.
- Vom 24. bis zum 27. Oktober 2021 nahm Unia an der ersten „speak up - gegen **Fake News und Hetze** im Netz“ Tagung teil, die vom Institut für Demokratiepädagogik der Autonomen Hochschule Ostbelgien organisiert wurde. Somit konnte den Teilnehmenden der belgische Rechtsrahmen im Bereich Diskriminierung und Hate Speech nähergebracht werden.
- In 2021 gehörte eine Klasse des Robert-Schuman-Instituts in Eupen zu den Gewinnern des Unia Wettbewerbs **#GibMir1Minute**. 66 Klassen nahmen an dem Wettbewerb teil, bei dem es darum ging, einen Kurzfilm über Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung zu drehen.

Unia Publikationen im Zusammenhang mit Ostbelgien

- Anfang 2018 hat Unia ein Diversitätsbarometer zum Thema Bildung veröffentlicht. Das **Diversitätsbarometer Bildung** vervollständigt die dreiteilige Publikationsreihe der Diversitätsbarometer nach den bereits erschienenen Ausgaben zum Thema Beschäftigung (2012) und Wohnen (2014). Das Bildungssystem in Ostbelgien ist spezifisch und war daher Gegenstand einer gesonderten Untersuchung. Das Diversitätsbarometer Bildung zeigt unter anderem dass in Ostbelgien die Segregation auf Grund des Migrationshintergrundes in den Sekundarschulen geringer ist als in den Primarschulen. Dies hängt mit dem Sekundarschulangebot zusammen, das geringer ist als das Angebot an Primarschulen. Die so genannte marktähnliche Dynamik hat in diesem Rahmen sehr wahrscheinlich weniger Einfluss da die Segregation geringer ist und die Diversität innerhalb der Schulen höher. In der

Deutschsprachigen Gemeinschaft besuchen verhältnismäßig auch weniger Schüler Förderschulen, es sind nur rund 2%. Wie in Flandern, und der Föderation Wallonie-Brüssel, sind auch in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Schüler mit Migrationshinderung in Förderschulen überrepräsentiert.

- 2017 und 2018 hat Unia eine Umfrage bei flämischen, französischsprachigen und deutschsprachigen **Krankenhäusern** durchgeführt, um zu erfahren, wie sie **gehörlose Personen** empfangen und inwieweit sie über angemessene Vorkehrungen Bescheid wissen. Auf Grundlage der Ergebnisse dieser Umfrage hat Unia im Frühjahr 2018 zwei Workshops organisiert, unter anderem mit Vertretern gehörloser und hörgeschädigter Personen, Vertretern von Behörden, Krankenhausmitarbeitern und Gebärdendolmetschern, um über die Empfehlungen zu sprechen, die in dieser Hinsicht zu formulieren sind. In 2018 wurde ein Bericht mit Empfehlungen für die (regionalen und föderalen) Behörden und die belgischen Krankenhäuser veröffentlicht. In Zusammenarbeit mit dem französischsprachigen Gehörlosenverband Belgiens FFSB (Fédération francophone des Sourds de Belgique), dem flämischen Gehörlosenverband Doof Vlaanderen und der Ahosa VoG ist zudem ein Informationsblatt für das Krankenhauspersonal erschienen, insbesondere mit Ratschlägen zur Aufnahme und Betreuung gehörloser Personen und ein Informationsblatt für Patienten.
- 2018 veröffentlichte Unia ein **Memorandum** im Rahmen der Parlamentswahlen für Europa, das föderale Parlament und die Gemeinschaftsparlamente. Das Memorandum enthielt einige Empfehlungen, die sich speziell an die deutschsprachige Gemeinschaft richteten. Im Besonderen waren dies die folgenden Empfehlungen:
 - Es muss durch die Einführung eines **Monitorings** dafür gesorgt werden, dass die Übertragung der Zuständigkeit für den **sozialen Wohnungsbau** von der Wallonischen Region auf die Deutschsprachige Gemeinschaft für die Begünstigten, insbesondere in Bezug auf die Anspruchsbedingungen, keine negativen Folgen hat.
 - Für Ostbelgien fordert Unia die künftige Regierung auf, ihre Bemühungen um einen **inklusiven Unterricht** im Sinne der UN-Konvention fortzusetzen und beide Unterrichtssysteme – reguläre und Sonderschulen – neu zu organisieren und zu einem einheitlichen System zusammenzufügen. Auch die pädagogischen Methoden müssen so umgestaltet werden, dass sie für die verschiedenen Bedürfnisse der Schüler geeignet sind. Schließlich muss spezifische Unterstützung für Schüler, die sie benötigen, gewährleistet und organisiert werden.
 - Dank der Kooperationsvereinbarung IZOM (Integratie zorg op maat = integrierte ärztliche Versorgung nach Maß) konnten belgische Einwohner aus den Provinzen Lüttich und Limburg sich in Deutschland und in den Niederlanden ärztlich versorgen lassen. Dabei konnten Sie auf flexiblere Verwaltungsformalitäten zählen. Diese Vereinbarung ist seit dem 30. Juni 2017 ausgelaufen. Inzwischen hat die Deutschsprachige Gemeinschaft ein neues Abkommen mit der Bezeichnung **Ostbelgien-Regelung** geschlossen. Dieses Protokoll gilt jedoch nur für Einwohner der Gemeinden Eupen, Kelmis, Lontzen, Raeren, Amel, Büllingen, Burg-Reuland, Bütgenbach, Sankt-Vith, Malmedy, Weismes, Baelen, Bleiberg und Welkenraedt für Behandlungen in Aachen, Bitburg-Prüm und Daun. Die Bürger werden außerdem von nun an einen größeren Verwaltungsaufwand haben und das Geld für Konsultationen

selbst vorstrecken müssen. Unia fordert eine Bewertung der genauen Folgen des neuen Abkommens und insbesondere seiner Auswirkungen auf den Zugang der Betroffenen zur Gesundheitsversorgung. Es muss sichergestellt werden, dass dieses neue Abkommen den Zugang bestimmter Bevölkerungsgruppen zur Gesundheitsversorgung nicht aus Vermögensgründen, aufgrund der sozialen Herkunft oder der Sprache behindert, da dies Kriterien sind, die unter die Antidiskriminierungsgesetze fallen.

- Alle zwei bis drei Jahre veröffentlicht Unia das **Sozioökonomische Monitoring**, eine tiefgreifende Bilanz zur Situation bestimmter Personen auf dem Arbeitsmarkt, mit besonderem Augenmerk auf Herkunft und Migrationshintergrund. Dabei handelt es sich um das Resultat einer engen Zusammenarbeit Unias mit dem Föderalen Öffentlichen Dienst Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung, sowie dem Nationalregister, der Zentralen Datenbank der sozialen Sicherheit, der Kommission für den Schutz des Privatlebens und Experten. Wenn gleich der ausführliche Bericht nicht immer komplett ins Deutsche übersetzt werden kann, wird doch große Wichtigkeit darauf gelegt auch spezifische Daten für Ostbelgien liefern zu können.
- Jedes Jahr legt Unia großen Wert darauf, dass sein **Jahresbericht** komplett in deutscher Sprache erscheint und vor dem Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft vorgestellt wird.