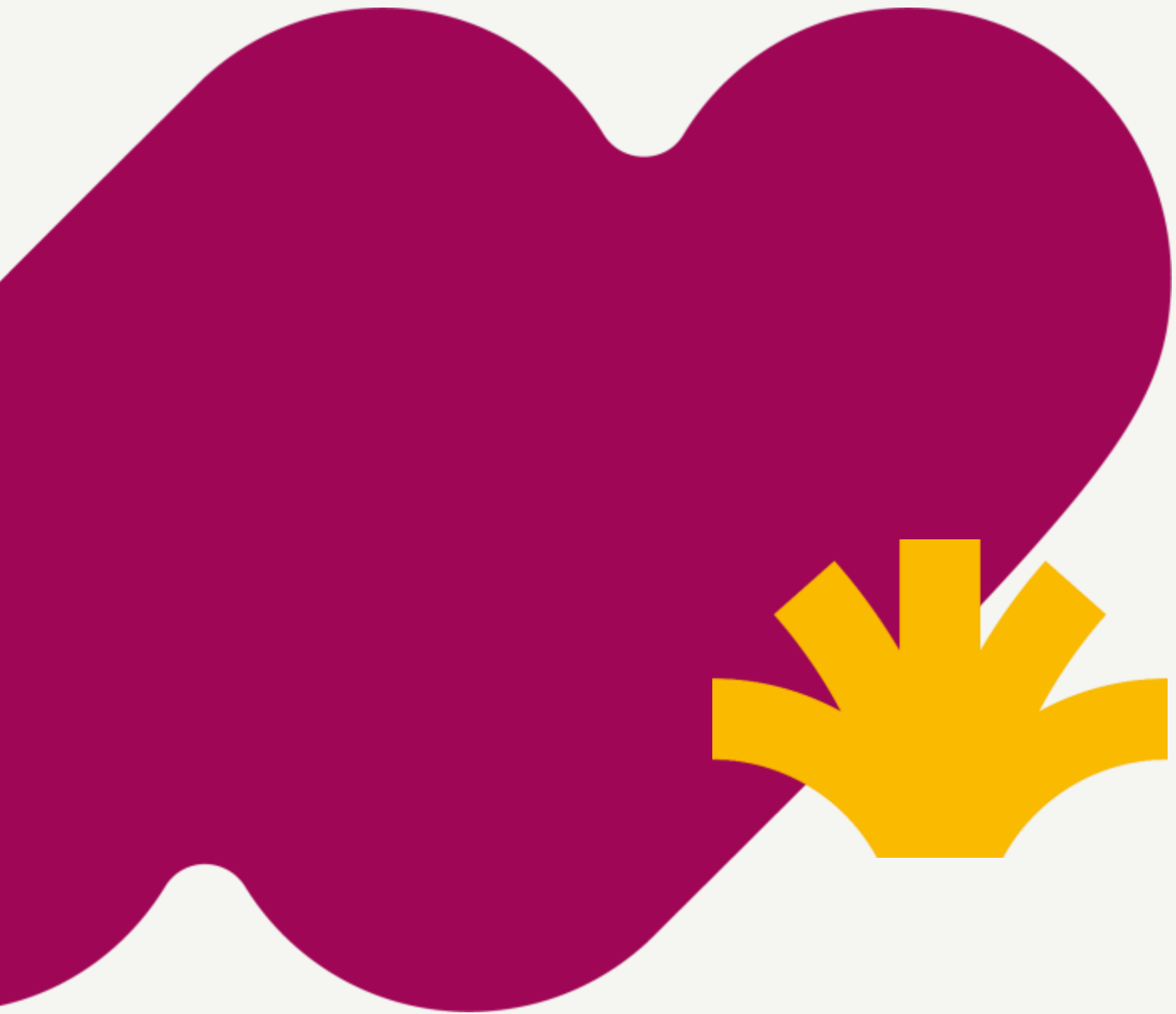




Lexikon Diskriminierungsbekämpfung

Disclaimer

Die in diesem Lexikon enthaltenen Informationen sind allgemeiner Art und sind nicht an persönliche oder besondere Umstände angepasst. Die in diesem Lexikon enthaltenen Informationen können demzufolge nicht als persönliche, fachliche oder juristische Beratung angesehen werden. Wir bemühen uns sehr, die bereitgestellten Informationen vollständig, korrekt, umfassend und aktuell zur Verfügung zu stellen. Trotz dieser Bemühungen können die bereitgestellten Informationen Ungenauigkeiten enthalten. Falls die bereitgestellten Informationen Fehler oder Ungenauigkeiten enthalten, bemühen wir uns sehr darum, die Situation schnellstmöglich zu korrigieren. Wir lehnen jegliche Haftung ab für direkte oder indirekte Schäden, die aus der Konsultation oder der Verwendung dieses Lexikon resultieren.

Inhaltsübersicht

1	Einleitung.....	6
2	Zusätzliche Informationen über Gesetzgebung und Rechtsprechung?.....	7
2.1	Weitere Infos über die Gesetzgebung.....	7
2.2	Weitere Infos über die Rechtsprechung.....	7
3	Zuständigkeitsverteilung	8
3.1	Territoriale Zuständigkeit	9
3.2	Sachliche Zuständigkeit	10
3.3	Die verschiedenen Gesetze, Dekrete und Ordonnanzen über Diskriminierung.....	12
3.4	Die verschiedenen zuständigen Institutionen.....	13
4	Geschützte Merkmale und Struktur der Antidiskriminierungsgesetzgebung	14
4.1	Geschützte Merkmale	14
4.2	Struktur der Antidiskriminierungsgesetzgebung.....	27
4.3	Schematische Übersicht der föderalen Gesetze über Diskriminierung (vor und nach Inkrafttreten des neuen Strafgesetzbuches)	28
4.3.1	Situation vor Inkrafttreten des neuen Strafgesetzbuches	28
4.3.2	Situation nach Inkrafttreten des neuen Strafgesetzbuches.....	29
4.4	Zwei Ansätze: zivilrechtlich oder strafrechtlich.....	31
5	Diskriminierung zivilrechtlich.....	32
5.1	Wann ist die Rede von Diskriminierung?.....	32
5.1.1	Schritt 1: Geht es um ein geschütztes Merkmal?.....	33
5.1.2	Schritt 2: Geht es um einen bestimmten Bereich?	33
5.1.3	Zwischenschritt: die zuständige Institution bestimmen	35
5.1.4	Schritt 3: Geht es um eine verbotene Verhaltensweise?.....	36
5.1.5	Schritt 4: Gibt es einen Rechtfertigungsgrund?	40
5.1.5.1	Allgemein	40
5.1.5.2	Schematische Darstellung der Rechtfertigungsgründe aus dem Antirassismusetz, Antidiskriminierungsgesetz und Gendergesetz	43
5.1.5.3	Der Rechtfertigungsgrund des rechtmäßigen Ziels	51

5.1.5.4 Der Rechtfertigungsgrund der wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderung	51
5.1.5.5 Allgemeine Rechtfertigungsgründe	54
5.1.5.6 Die spezifischen Rechtfertigungsgründe	56
5.1.6 Beispiel	58
5.2 Rechtsschutz	60
5.2.1 Nichtigkeitssanktion	60
5.2.2 Repressalienschutz	62
5.2.3 Entschädigung	65
5.2.4 Zwangsgeld	68
5.2.5 Unterlassungsklage	69
5.3 Teilung der Beweislast in zivilrechtlichen Sachen	75
5.4 Der Rechtsweg	82
6 Diskriminierung - strafrechtlich	89
6.1 Diskriminierung im Bereich des Zugangs zu einem Angebot an Gütern und Dienstleistungen	90
6.2 Diskriminierung im Bereich der Arbeitsverhältnisse	91
6.3 Diskriminierung während der Amtsausübung	92
7 Hassverbrechen	95
8 Hassreden	100
8.1 Straftatbestand der Anstiftung	101
8.1.1 Materielle Tatbestandsmerkmale	101
8.1.2 Moralische Tatbestandsmerkmal	103
8.1.3 Unterschied zwischen Anstiftung und Beleidigung	103
8.2 Verbreitungsverbot	106
8.2.1 Materielle Tatbestandsmerkmale	106
8.2.2 Moralische Tatbestandsmerkmal	107
8.3 Straftatbestand der Zugehörigkeit zu einer Gruppierung oder Vereinigung	109
8.3.1 Materielle Tatbestandsmerkmale	109
8.3.2 Moralische Tatbestandsmerkmal	110
8.3.3 Eigenständige Straftat	110

8.4	Sonderregelung für Pressedelikte	113
8.5	Arbeitsrechtliche und disziplinarrechtliche Sanktionen	115
8.6	Verschuldensunabhängige Haftung	116
8.7	Alternative Maßnahmen und Vermittlung zur Wiedergutmachung.....	116
9	Negationismus	120
10	Sexismus	124
11	Konversionspraktiken	128

1 Einleitung

Das Rundschreiben COL13/2013 über die Politik zur Bekämpfung von Diskriminierungen (einschließlich Hassverbrechen, Negationismus und Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts) schreibt die Ausarbeitung eines Lexikons vor. Dieses Lexikon ist kein erschöpfendes Nachschlagewerk, sondern enthält praktische Informationen über die auf föderaler und teilgebietlicher Ebene geltenden Gesetzgebungen zur Bekämpfung von Diskriminierungen, auf die das Rundschreiben verweist.

Für zusätzliche Informationen können Sie sich stets an folgende Einrichtungen wenden:

- **Unia**, Place Victor Horta 40, 1060 Brüssel, Hauptrufnummer 02/212.30.00, E-Mail info@unia.be, Website www.unia.be.
- **Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern**, Place Victor Horta 40, 1060 Brüssel, Hauptrufnummer 02/233.44.00, <https://igvm-iefh.belgium.be/de>, Website www.igvm-iefh.belgium.be.

2 Zusätzliche Informationen über Gesetzgebung und Rechtsprechung?

2.1 Weitere Infos über die Gesetzgebung

Die relevante Gesetzgebung über Rassismus und Diskriminierung ist auf der Website von Unia in der Rubrik **Gesetzgebung & Rechtsprechung** zusammengetragen.

Die Gesetzgebung im Überblick

Internationale Übereinkommen, europäische Richtlinien, föderale Gesetze und teilstaatliche Dekrete und Ordonnanzen schützen die Bevölkerung vor Diskriminierung, Hassverbrechen und Hassrede. Wählen Sie Ihre Sprache und entdecken Sie die internationalen und nationalen, regionalen oder teilstaatlichen Rechtstexte.

[Gesetzgebung auf Französisch →](#)[Gesetzgebung auf Niederländisch →](#)

2.2 Weitere Infos über die Rechtsprechung

Die uns vorliegende Rechtsprechung über Rassismus und Diskriminierung ist auf der Website von Unia in der Rubrik **Gesetzgebung & Rechtsprechung** zusammengetragen. In der **Datenbank** ist die betreffende Rechtsprechung anhand verschiedener Suchkriterien abrufbar. Darüber hinaus veröffentlicht Unia **Analysen** der Rechtsprechung über bestimmte Themen.

Die Rechtsprechung im Überblick

Unia trägt Urteile und Entscheide über Diskriminierung, Hassverbrechen und strafbare Hassreden zusammen. Wählen Sie Ihre Sprache:

[Rechtsprechung auf Französisch →](#)[Rechtsprechung auf Niederländisch →](#)

3 Zuständigkeitsverteilung

Belgien ist ein Föderalstaat mit drei Regionen und drei Gemeinschaften.

Dies bedeutet, dass neben den föderalen Gesetzen zur Bekämpfung von Diskriminierung auch teilgebietliche Dekrete und Ordonnanzen speziell zu regionalen und gemeinschaftlichen Angelegenheiten gelten.

Diese föderalen Gesetze und teilgebietlichen Dekrete und Ordonnanzen fußen ihrerseits auf internationalen Normen wie der [EU-Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG](#) und der [EU-Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG](#).

Die Struktur der Gesetze, Dekrete und Ordonnanzen über Diskriminierung ist in groben Zügen die gleiche, und es werden auch ähnliche Begriffe und Rechtsprinzipien verwendet. Dennoch haben die föderalen Gesetze und die teilgebietlichen Dekrete und Ordonnanzen ihre eigene konkrete Rechtswirkung und inhaltliche Divergenzen. Bei der Analyse eines konkreten Diskriminierungsfalls ist es daher wichtig, von dem richtigen Gesetzes-, Dekret- oder Ordonnanztext auszugehen.

Hierzu möchten wir näher auf die folgenden Aspekte eingehen:

- die **territoriale Zuständigkeit** des Föderalstaats und der föderierten Teilgebiete;
- die **sachliche Zuständigkeit** des Föderalstaats und der föderierten Teilgebiete;
- die **verschiedenen Gesetze, Dekrete und Ordonnanzen** über Diskriminierung;
- die verschiedenen **zuständigen Institutionen**.

3.1 Territoriale Zuständigkeit

Belgien hat 3 Regionen und 3 Gemeinschaften. Die territoriale Teilung in Regionen und Gemeinschaften sieht wie folgt aus:

Regionen	Gemeinschaften
REGION BRÜSSEL-HAUPTSTADT Das zweisprachige Gebiet Brüssel-Hauptstadt (19 Gemeinden ¹)	DEUTSCHSPRACHIGE GEMEINSCHAFT Die Gemeinden Amel, Büllingen, Burg-Reuland, Bütgenbach, Eupen, Kelmis, Lontzen, Raeren und Sankt Vith
FLÄMISCHE REGION Die Provinzen Westflandern, Ostflandern, Antwerpen, Limburg und Flämisch-Brabant	FLÄMISCHE GEMEINSCHAFT Die Flämische Gemeinschaft + die niederländischsprachigen Institutionen in der Region Brüssel-Hauptstadt
WALLONISCHE REGION Die Provinzen Wallonisch-Brabant, Lüttich, Luxemburg, Namur und Hennegau	FRANZÖSISCHE GEMEINSCHAFT Die Wallonische Region (ohne das deutschsprachige Gebiet) + die französischsprachigen Institutionen in der Region Brüssel-Hauptstadt

¹ Die Gemeinden Anderlecht, Brüssel, Ixelles/Elsene, Etterbeek, Evere, Ganshoren, Jette, Koekelberg, Oudergem, Schaarbeek, Berchem-Sainte-Agathe/Sint-Agatha-Berchem, Saint-Gilles/Sint-Gillis, Molenbeek-Saint-Jean/Sint-Jans-Molenbeek, Saint-Josse-ten-Noode/Sint-Joost-ten-Node, Woluwe-Saint-Lambert/Sint-Lambrechts-Woluwe, Woluwe-Saint-Pierre/Sint-Pieters-Woluwe, Uccle/Ukkel, Forest/Vorst und Watermael-Boitsfort/Watermaal-Bosvoorde.

3.2 Sachliche Zuständigkeit

Die Föderalbehörde und die föderierten Teilgebiete haben unter anderem folgende Zuständigkeiten:

Föderalbehörde	Regionen ¹	Gemeinschaften
- Arbeitsrecht (vertragliche Arbeitsverhältnisse) und Sozialsicherheitsrecht - Zivilrecht (internationales Privatrecht, Personen- und Familienrecht, Schuldrecht, Versicherungsrecht, Sachenrecht ...) - Verbraucherschutz (Gastgewerbe, Banken, Versicherungen, Patientenrechte ...) - Gerichtsverfahrensrecht - Strafrecht und Strafprozessrecht - Gesellschaftsrecht - Wohlbefinden am Arbeitsplatz	- Wohnungswesen (Wohnungsmiete, Sozialwohnungsbau, Wohneigentumssteuerrecht ...) - Untergeordnete Verwaltungen (administrative Aufsicht über die Gemeinden, Provinzen und Interkommunalen) - Öffentliches Verkehrswesen (Nahverkehr, Wasserstraßen, regionale Flughäfen, Fahrschulungen und -prüfungen, technische Kontrollen ...) - Beschäftigungspolitik (Arbeitsvermittlung, Berufseingliederungspolitik, Dienstleistungsschecks, bezahlter Bildungsurlaub ...) - Tourismus	KULTUR² - Duale Ausbildung sowie berufliche Umschulung und Weiterbildung - Bibliotheken - Jugendpolitik - Medien - Museen - Schöne Künste - Sport - Freizeitgestaltung BILDUNG³ Die Mindestbedingungen für die Verleihung von Diplomen (mit Ausnahme der Festlegung von Anfang und Ende der Schulpflicht) und die Pensionsregelung PERSONENBEZOGENE ANGELEGENHEITEN⁴ - Personenbeistand (Jugendschutz, Kinderbetreuung, Familienpolitik, Senioren- und Behindertenpolitik ...)

¹ Die regionalen Zuständigkeiten sind in Artikel 6, § 1, des Sondergesetzes vom 8. August 1980 zur Reform der Institutionen aufgeführt.

² Die gemeinschaftlichen Zuständigkeiten für kulturelle Angelegenheiten sind in Artikel 4 des Sondergesetzes vom 8. August 1980 zur Reform der Institutionen aufgeführt.

³ Artikel 127, Nr. 2, der Verfassung.

⁴ Die gemeinschaftlichen Zuständigkeiten für personenbezogene Angelegenheiten sind in Artikel 5 des Sondergesetzes vom 8. August 1980 zur Reform der Institutionen aufgeführt.

		• Gesundheitspolitik (Primärpflege, Krankenhäuser, Hauskrankenpflege, Seniorenhilfe ...) • Justizhäuser, erster juristischer Beistand und elektronische Überwachung
--	--	---

3.3 Die verschiedenen Gesetze, Dekrete und Ordonnanzen über Diskriminierung

In Belgien gibt es 3 **föderale** Grundsatzgesetze über Diskriminierung:

- [Gesetz vom 30. Juli 1981 zur Ahndung bestimmter Taten, denen Rassismus oder Xenophobie zugrunde liegt](#) (**Antirassismusgesetz**).
- [Gesetz vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung](#) (**Antidiskriminierungsgesetz**).
- [Gesetz vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung der Diskriminierung zwischen Frauen und Männern](#) (**Gendergesetz**).



Der Kassationshof urteilte in einem Entscheid vom 16. September 2013 (Nr. C.12.0032.F), dass das Diskriminierungsverbot aus dem föderalen Antirassismusgesetz, dem Antidiskriminierungsgesetz und dem Gendergesetz zur **öffentlichen Ordnung** gehört.

Richtungweisend für die Auslegung dieser Gesetze sind die internationalen Rechtsnormen und die Entscheidungen des Verfassungsgerichtshofs.

Neben diesen drei föderalen Grundsatzgesetzen sind noch weitere föderale Gesetze relevant, beispielsweise zur Durchführung von Praxistests und zum Schutz von Hinweisgebern. Wichtige strafrechtliche Bestimmungen über Diskriminierung, Hassreden und Hassverbrechen finden sich unter anderem im Strafgesetzbuch, im Negationismusgesetz, im Sexismusgesetz und in dem Gesetz über Konversionspraktiken.

Die **föderierten Teilgebiete** haben innerhalb ihrer Zuständigkeiten eigene Dekrete und Ordonnanzen über Diskriminierung verabschiedet.



Eine Übersicht der internationalen Rechtsnormen, föderalen Gesetze, regionalen Dekrete und Ordonnanzen und relevanten Entscheidungen des Verfassungsgerichtshofs über Diskriminierung findet sich auf der **Website** von Unia.

3.4 Die verschiedenen zuständigen Institutionen

In Belgien sind mehrere Institutionen für die Bekämpfung von Diskriminierung zuständig.

- **Unia** ist für das föderale Antirassismusgesetz und Antidiskriminierungsgesetz sowie für das Negationismusgesetz zuständig. Als interföderale Institution ist Unia zudem für die regionalen Dekrete und Ordonnanzen über Diskriminierung zuständig, allerdings mit Ausnahme der Dekrete der Flämischen Region und der Flämischen Gemeinschaft. Darüber hinaus ist Unia der unabhängige interföderale Mechanismus zur Förderung, zum Schutz und zur Überwachung der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.
- Das **Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern** (IGFM) ist für das föderale Gendergesetz und das Sexismusgesetz sowie für die Bestimmungen des Strafgesetzbuches über die nicht einvernehmliche Verbreitung explizit sexueller Bilder und Aufnahmen (Racheporno) zuständig. Das IGFM ist eine föderale Einrichtung. Da das IGFM entsprechende Zusammenarbeitsprotokolle mit den Regionen und Gemeinschaften abgeschlossen hat, darf es auch Meldungen bearbeiten, die in die Zuständigkeiten der Regionen und Gemeinschaften fallen, mit Ausnahme der Flämischen Region und der Flämischen Gemeinschaft.
- Das **Flämische Menschenrechtsinstitut** (VMRI, Vlaams Mensenrechteninstituut) ist für die Dekrete der Flämischen Region und der Flämischen Gemeinschaft über Diskriminierung zuständig. In Flandern ist das VMRI auch für die Förderung, den Schutz und die Überwachung der Anwendung der UN-Behindertenrechtskonvention zuständig.

Neben diesen drei Institutionen gibt es in Belgien ein **Föderales Institut für Menschenrechte** (FIRM/IFDH), das auf föderaler Ebene für alle Angelegenheiten in Sachen Schutz der Menschenrechte zuständig ist, für die keine andere unabhängige öffentlich-rechtliche Institution zuständig ist. Das FIRM/IFDH ist die zentrale Informationsstelle für alle, die Näheres über die Hinweisgeber-Regelung wissen wollen, und bietet Hinweisgebern auch Unterstützung.

Weitere Institutionen mit Zuständigkeiten im Bereich der Menschenrechte sind unter anderem das föderale Migrationszentrum Myria, der Dienst zur Bekämpfung von Armut, prekären Lebensumständen und sozialer Ausgrenzung, der Generalbeauftragte für die Rechte der Kinder, der Zentrale Kontrollrat für das Gefängniswesen, die Datenschutzbehörde u. a. m.

4 Geschützte Merkmale und Struktur der Antidiskriminierungsgesetzgebung

4.1 Geschützte Merkmale



In den **Anhängen** des niederländischen und französischen Lexikons findet sich eine Übersicht der geschützten Merkmale in den föderalen Gesetzen und den teilgebietlichen Dekreten und Ordonnanzen.

Bestimmte Merkmale sind geschützt

Die Gesetze, Dekrete und Ordonnanzen über Diskriminierung bieten Schutz vor Diskriminierung aufgrund bestimmter geschützter Merkmale. Dabei geht es um persönliche Merkmale, die man nicht selbst gewählt hat, wie angebliche „Rasse“ oder sexuelle Orientierung, oder um Merkmale, die von wesentlicher Bedeutung für die Identität einer Person sind, wie Glaube oder Weltanschauung.

- Das **Antirassismugesetz** und die entsprechenden Dekrete und Ordonnanzen schützen vor Diskriminierung aufgrund rassistischer Merkmale wie Nationalität, angebliche „Rasse“, Hautfarbe, Herkunft und nationale oder ethnische Abstammung.
- Das **Antidiskriminierungsgesetz** und die entsprechenden Dekrete und Ordonnanzen schützen vor Diskriminierung aufgrund nicht-rassistischer Merkmale, wie Alter, sexuelle Orientierung, Personenstand, Geburt, Vermögen, Glaube oder Weltanschauung, politische Überzeugung, gewerkschaftliche Überzeugung, Sprache, Gesundheitszustand, Behinderung, körperliche oder genetische Eigenschaft und soziale Herkunft oder Stellung¹.

¹ Hierunter fallen unter anderem obdachlose, arbeitssuchende, nicht oder gering alphabetisierte Personen, Personen in prekären sozialen oder wirtschaftlichen Lebensumständen, Personen, die aus der Prostitution aussteigen oder ausgestiegen sind, sowie Personen mit strafrechtlicher Vergangenheit.

- Das **Gendergesetz** und die entsprechenden Dekrete und Ordonnanzen schützen vor Diskriminierung aufgrund von genderbezogenen Merkmalen, wie Geschlecht, Schwangerschaft, medizinisch assistierte Fortpflanzung, Entbindung, Stillen, Mutterschaft, familiäre Pflichten, Genderidentität, Genderausdruck, Geschlechtsmerkmale und medizinische oder soziale Transition.

Diese geschützten Merkmale sind generisch. So kann sich das Alter gleichermaßen auf alte und junge Menschen beziehen, sexuelle Orientierung auf Homo- und Heterosexualität, Glaube auf gläubige und nichtgläubige Menschen usw.

Die geschützten Merkmale in den teilgebietlichen Dekreten und Ordonnanzen weichen teilweise von den geschützten Merkmalen in den föderalen Gesetzen über Diskriminierung ab.

Bestimmte Merkmale sind nicht geschützt

Bestimmte Merkmale sind **nicht** durch die Antidiskriminierungsgesetzgebung geschützt. Ein Beispiel ist der Wohnsitz. Manche Gemeinden gewähren beispielsweise eine Ermäßigung für die eigenen Einwohner und unterscheiden nach Wohnsitz. Das Antidiskriminierungsgesetz bietet keine Grundlage, rechtlich hiergegen vorzugehen.

Sprache ist eine Ausnahme

Das Merkmal Sprache ist in der Antidiskriminierungsgesetzgebung geschützt, doch keine bestehende Institution (Unia, VMRI ...) ist bisher für dieses Merkmal zuständig. Gerichtlich wurde entschieden, dass für Diskriminierungen aufgrund des geschützten Merkmals Sprache eine eigene Institution eingerichtet werden muss, was aber bis heute nicht umgesetzt wurde.

In einigen Fällen führt eine bestimmte Sprachanforderung zu einer indirekten Unterscheidung aufgrund eines geschützten Merkmals angeblicher „Rasse“. Ein Beispiel hierfür ist die Anforderung in einem Stellenangebot, ein bestimmtes Sprachniveau zu besitzen, dass in keinem angemessenen Verhältnis zu der Art und dem Kontext der betreffenden Funktion steht. In diesem Beispiel liefert das Antirassismugesetz eine gültige Grundlage für Rechtsmittel.

Das geschützte Merkmal kann tatsächlich oder vermeintlich sein

Von einem vermeintlichen Merkmal ist die Rede, wenn eine Person aufgrund eines Merkmals diskriminiert wird, das sie nur der Vermutung nach hat, ohne dass es tatsächlich zutrifft. Ein Beispiel hierfür ist eine Person, die sich für eine LGBTQI+-Organisation engagiert und deshalb für homosexuell gehalten wird.

Für die Anwendung der Antidiskriminierungsgesetzgebung ist es irrelevant, ob das Opfer tatsächlich das betreffende Merkmal aufweist oder nicht. Ausschlaggebend ist, dass diese Person aufgrund eines geschützten Merkmals ungleich behandelt wurde.

Der Schutz aufgrund eines vermeintlichen Merkmals ist in der Rechtsprechung anerkannt¹. Dies wurde auch ausdrücklich in (u. a.) das Antirassismusetz, das Antidiskriminierungsgesetz und das Gendergesetz aufgenommen.

Das geschützte Merkmal kann persönlich oder durch Assoziation wirksam sein

Von einem Merkmal durch Assoziation ist die Rede, wenn eine Person diskriminiert wird, weil sie in enger Verbindung mit einer Person steht, die das geschützte Merkmal aufweist. Dies kann der Fall sein, wenn eine Mutter entlassen wird, weil sie ein Kind mit Behinderung hat und der Arbeitgeber der Meinung ist, dass sie dadurch bei der Arbeit weniger motiviert ist und häufiger fehlt.

In der Rechtsprechung wird anerkannt, dass das Diskriminierungsverbot auch für Diskriminierungen durch Assoziation gilt². Dieser Grundsatz wurde auch ausdrücklich in (u. a.) das Antirassismusetz, das Antidiskriminierungsgesetz und das Gendergesetz aufgenommen.

Mehrfachdiskriminierung

Immer häufiger wird ausdrücklich festgehalten, dass eine Diskriminierung aufgrund mehrerer geschützter Merkmale gleichzeitig vorliegen kann. Mehrfachdiskriminierung ist beispielsweise in dem Antirassismusetz, dem Antidiskriminierungsgesetz und dem Gendergesetz erwähnt. Bei Mehrfachdiskriminierung unterscheidet man zwischen kumulativer und intersektionaler Diskriminierung.

¹ EGMR, 13. Dezember 2005, Timichev gegen Russland (Nr. 55762/00 und 55974/00) (Diskriminierung aufgrund der vermeintlichen ethnischen Abstammung). Siehe in Belgien z. B. Korrekionalgericht Lüttich, Abteilung Huy, 13. Juni 2019, www.unia.be (Aggression gegen einen Mann, der den Tätern zufolge homosexuell aussah).

² EGMR, 22. März 2016, Guberina gegen Kroatien (Nr. 23682/13) (Diskriminierung eines Mannes beim Zugang zu einem Wohnungsangebot aufgrund der Behinderung seines Kindes); EGMR, Skorjanec gegen Kroatien, 28. März 2017 (Nr. 25536/14) (Aggression gegen einen Mann, der für einen Roma gehalten wurde); EuGH, 17. Juli 2008, S. Coleman gegen Attridge Law & Steve Law (Nr. C-303/06) (Diskriminierung einer Frau bei der Beschäftigung aufgrund der Behinderung ihres Kindes), und EuGH, 16. Juli 2015, CHEZ Raspredelenie Bulgaria AD gegen Komisia za zashtita diskriminatsia (Nr. C-83/14) (Diskriminierung einer Frau aufgrund des Umstands, dass sie in einer Gegend wohnt, in der die meisten Bewohner Roma sind). Siehe in Belgien z. B. Arbeitsgericht Löwen, 10. Dezember 2013, www.unia.be (Entlassung eines Fitnesscenter-Managers aufgrund der Behinderung seines Kindes).

- **Kumulative Diskriminierung** (oder kumulierte Diskriminierung) liegt vor, wenn eine Person durch eine Ungleichbehandlung aufgrund mehrerer geschützter Merkmale diskriminiert wird und diese Ungleichbehandlungen zusammenkommen, aber getrennt voneinander zu betrachten sind.



Dies ist beispielsweise der Fall, wenn ein 44-jähriger männlicher Bewerber abgelehnt wird, weil der Arbeitgeber davon ausgeht, dass dieser Mann nicht in einem Team arbeiten kann, das ausschließlich aus 20- bis 30-jährigen Frauen besteht. Hier liegt eine doppelte Diskriminierung vor, nämlich aufgrund des Alters und des Geschlechts.

- **Intersektionale Diskriminierung** liegt vor, wenn eine Person durch eine Ungleichbehandlung aufgrund mehrerer geschützter Merkmale diskriminiert wird und diese Merkmale in Wechselwirkung zueinander treten und somit nicht mehr getrennt voneinander zu betrachten sind.



Ein Beispiel hierfür ist ein Luxushotel, das einer Frau asiatischer Herkunft den Zutritt verweigerte, weil man vermutete, sie wolle den dortigen Gästen sexuelle Dienstleistungen anbieten. Eine Frau, die nicht asiatischer Herkunft ist, oder ein Mann asiatischer Herkunft hätten hingegen wohl Zutritt erhalten. Die Kombination der Merkmale Frau und asiatische Herkunft haben in diesem Fall zu einer (intersektionalen) Diskriminierung geführt.

An einem konkreten **Beispiel**¹ wird deutlich, wie man zwischen kumulativer und intersektionaler Diskriminierung unterscheiden kann.

Ein homosexueller Jugendlicher erhielt keine Kostenerstattung für den HPV-Impfstoff. Das Arbeitsgericht urteilte, dass in diesem Fall eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Orientierung vorliegt.

¹ Arbeitsgericht Brüssel (niederländischsprachig), 18. März 2022, www.unia.be.

- Diskriminierung aufgrund des Geschlechts: 12- bis 18-jährige **Jungen** werden ungünstiger behandelt als **Mädchen** derselben Altersgruppe, wenn es um die Kostenerstattung für einen HPV-Impfstoff geht.
- Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung: Die Impfung von Mädchen bietet indirekten Schutz vor **heterosexuellen** Jungen, die sexuellen Kontakt mit ihnen haben. **Homosexuelle** Jungen hingegen erhalten diesen indirekten Schutz nicht.

Anhand der folgenden Frage lässt sich feststellen, ob eine kumulative oder eine intersektionale Diskriminierung vorliegt:

Der Junge wird diskriminiert, weil er männlich und homosexuell ist, doch würde er auch diskriminiert, wenn er nur männlich und nicht homosexuell wäre? Oder wenn er nur homosexuell, aber kein Mann wäre?

Wenn die Antwort „nein“ lautet, also der Junge nicht diskriminiert würde, wenn er nur eines der geschützten Merkmale hätte, liegt eine intersektionale Diskriminierung vor. Wenn die Antwort „ja“ lautet, also der Junge auch dann diskriminiert würde, wenn er nur eines der geschützten Merkmale hätte, ist die Rede von kumulativer Diskriminierung.

In dem vorliegenden Beispiel lautet die Antwort „nein“, also haben wir es hier mit **intersektionaler Diskriminierung** zu tun. Wenn der Junge heterosexuell wäre, würde er indirekten Schutz erhalten. Wäre der Junge eine lesbische Frau, würde er bzw. sie nämlich eine Kostenerstattung für den HPV-Impfstoff erhalten.

Indikative Begriffsbestimmungen der geschützten Merkmale

Der Gesetzgeber hat die geschützten Merkmale nicht definiert. Über die tatsächliche Tragweite eines geschützten Merkmals entscheiden die Richter anhand konkreter Sachverhalte. Bei einigen geschützten Merkmalen, wie Hautfarbe oder Schwangerschaft, ist die Bedeutung klar. Bei anderen hingegen, wie soziale Stellung oder familiäre Pflichten, ist dies nicht so eindeutig. Anhaltspunkte für die Auslegung vieler geschützter Merkmale finden sich in den vorbereitenden parlamentarischen Arbeiten, in der Rechtsprechung und in der Rechtslehre.

Die nachstehende Tabelle enthält Hinweise zur Auslegung einiger geschützter Merkmale, die auf den ersten Blick nicht eindeutig sind. In mehreren Fällen wird auf die Auslegung verwiesen, die Unia dem geschützten Merkmal gibt.

Geschütztes Merkmal	Indikative Begriffsbestimmung	Quelle
Alter	Der Begriff Alter bezeichnet das Alter als solches, doch auch Altersgruppen wie Jugendliche, Personen mittleren Alters, Senioren ...	www.unia.be
Angebliche „Rasse“	„Die Verwendung des Begriffs „Rasse“ kann faktisch den Eindruck erwecken, dass der Gesetzgeber die Existenz verschiedener Rassen bestätigt, wohingegen dieses Konzept wissenschaftlich keinen Bestand hat. Deshalb entscheiden wir uns dafür, den Begriff „Rasse“ in Anführungszeichen zusammen mit dem Adjektiv „angeblich“ zu verwenden, um darauf hinzuweisen, dass dieser Unterschied nur in der Vorstellung eines Rassisten besteht und nicht mit der Wirklichkeit übereinstimmt.“ [freie dt. Übers. aus dem Ndl.]	Senat, Gesetzesvorschlag zur Bekämpfung von Diskriminierung und zur Änderung des Gesetzes vom 15. Februar 1993 zur Schaffung eines Zentrums für Chancengleichheit und Bekämpfung des Rassismus, <i>Parl. Dok.</i> 2000-01, Nr. 12/6, 3.
Aufenthaltsrechtsstellung	„Im Sinne der Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund der Aufenthaltsrechtsstellung ist der verbotene Diskriminierungsgrund Nationalität (indirekte Diskriminierung aufgrund der Nationalität) nicht sehr hilfreich, weil der Grund für die Ablehnung eines Mietinteressenten nicht seine Nationalität, sondern seine Aufenthaltsrechtsstellung in Belgien ist. Migranten oder Neuankömmlinge im belgischen Staatsgebiet oder mit zeitweiligem Aufenthaltsschein können spezifischer und nichtsdestoweniger ungerechtfertigter Diskriminierung ausgesetzt sein.“ [freie dt. Übers. aus dem Ndl.]	Brüsseler Parlament, Ordonnanzentwurf zur Änderung des Brüsseler Wohngesetzbuches, <i>Parl. Dok.</i> 2021-22, N. A-538/1, 7.
Behinderung	Der Europäische Gerichtshof definiert Behinderung im Arbeitskontext als „eine Einschränkung, die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist, die – in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren – den Betroffenen an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, hindern können“ [freie dt. Übers. aus dem Ndl.] (Urteil Chacón Navas, § 43, und Nobel Plastiques, § 51). In dem Urteil Jette Ring (§ 47) definierte der Europäische Gerichtshof Behinderung als „einen Gesundheitszustand, der sich aus einer ärztlich diagnostizierten heilbaren oder	EuGH, 11. Juli 2006, Nr. C-13/05 (Chacón Navas gegen Eurest Colectividades SA) ; EuGH, 11. April 2013, Nr. C-335/11 und C-337/11 (HK Danmark als Mandant von Jette Ring gegen Dansk almennyttigt Boligselskab und HK Danmark gegen Dansk Arbejdsgiverforening als Mandant von Pro Display A/S) und EuGH, 11. September 2019, Nr. C-397/18 (DW gegen Nobel Plastiques Ibérica SA).

	unheilbaren Krankheit ergibt, wenn diese Krankheit insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist, die – in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren – den Betroffenen an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, hindern können, und diese Beeinträchtigung langfristig ist.“ [freie dt. Übers. aus dem Ndl.] Eine Behinderung kann also nicht nur angeboren oder durch einen Unfall verursacht sein, sondern auch die Folge einer heilbaren oder unheilbaren Krankheit.	
Familiäre Pflichten	„Der Begriff familiäre Pflichten bezeichnet die Situation, die eintritt, wenn Personen für zu ihren Lasten geltende oder bei ihnen wohnhafte Kinder oder für aufgrund ihrer Vulnerabilität oder Abhängigkeit hilfs- oder beistandsbedürftige Familienangehörige verantwortlich sind.“ [freie dt. Übers. aus dem Ndl.] „Unter das geschützte Merkmal der familiären Pflichten fallen die geschützten Merkmale Adoption, Vaterschaft und Mitmutterschaft. Durch Einordnung dieser Merkmale unter den Obergriff familiäre Pflichten wird vermieden, dass die Liste der geschützten Merkmale zu lang und in der Praxis schwierig wird.“ [freie dt. Übers. aus dem Ndl.] „Was den Begriff Familie angeht, ist das Zusammenwohnen, die Blutsverwandtschaft oder eine Verschwägerung keine Standardanforderung, um von familiären Pflichten reden zu können.“ [freie dt. Übers. aus dem Ndl.]	Abgeordnetenkommission, Gesetzentwurf zur Änderung des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung der Diskriminierung zwischen Frauen und Männern sowie des Gesetzes vom 16. Dezember 2002 zur Schaffung des Instituts für die Gleichheit von Frauen und Männern, <i>Parl. Dok.</i> 2021-22, Nr. 2813/1, 15 und 48-50.
Geburt	Geburt bezeichnet die Verwandtschaft in aufsteigender Linie und die Ungleichbehandlung aufgrund dieser Verwandtschaft. Diskriminierung aufgrund der Geburt schiebt zum einen den familiären Kontext vor, in dem ein Kind geboren wurde (u. a. außerehelich, von einer alleinerziehenden Mutter, durch	www.unia.be Arbeitsgerichtshof Brüssel (niederländischsprachig), 22. August 2017, und Arbeitsgerichtshof Lüttich, Abteilung Lüttich, 28. April 2023.

	Adoption nach der Geburt, in eine Familie mit homosexuellen Eltern) und zementiert zum anderen (zusammen mit den Merkmalen soziale Stellung oder Herkunft) zum Beispiel die Behinderung der sozialen Mobilität von Kindern durch die soziale Stellung der Eltern. Auch die Tatsache, Bruder oder Schwester einer solchen Person zu sein, zählt zu diesem Diskriminierungsgrund.	
Genderausdruck	„Genderausdruck bezeichnet die Art und Weise, wie Menschen (unter anderem durch Kleidung, Sprache und Verhaltensweisen) ihre Genderidentität zum Ausdruck bringen und wie diese von anderen wahrgenommen wird. Die Menschen versuchen gewöhnlich, ihren Genderausdruck an ihre Genderidentität(en) anzupassen, ungeachtet des Geschlechts, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Der Genderausdruck umfasst auch gelegentliche oder vorübergehende Formen, in denen die Genderidentität zum Ausdruck gebracht wird.“ [freie dt. Übers. aus dem Ndl.]	Abgeordnetenversammlung, Gesetzesentwurf zur Änderung des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung der Diskriminierung zwischen Frauen und Männern zwecks Ausweitung des Gesetzes auf Genderidentität und Genderausdruck, <i>Parl. Dok.</i> 2013-14, Nr. 3483/1, 4.
Genderidentität	„Genderidentität bezeichnet die tiefe innere Überzeugung und das individuelle Erlebnis des eigenen Genders eines jeden Menschen, ganz gleich, ob diese Identität dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht entspricht oder nicht, einschließlich des eigenen Körpererlebnisses.“ [freie dt. Übers. aus dem Ndl.]	Abgeordnetenversammlung, Gesetzesentwurf zur Änderung des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung der Diskriminierung zwischen Frauen und Männern zwecks Ausweitung des Gesetzes auf Genderidentität und Genderausdruck, <i>Parl. Dok.</i> 2013-14, Nr. 3483/1, 4.
Geschlechtsmerkmale	„Menschen mit einer Variation des phänotypischen, chromosomalen oder gonadalen Geschlechts werden intersexuelle Menschen genannt. Diese Variationen können bei Geburt erkennbar sein oder erst später im Leben sichtbar werden. Die Geschlechtsmerkmale intersexueller Menschen entsprechen allerdings nicht den – im Wesentlichen binären – gesellschaftlichen Normen, nach denen manche unterscheiden, ob jemand eine männliche oder weibliche Identität hat. Dieser Unterschied zwischen den gesellschaftlichen Normen und den Geschlechtsmerkmalen intersexueller Menschen übt einen normalisierenden Druck auf die Betroffenen aus, der in den allermeisten Fällen dazu führt, dass sie dazu gedrängt werden, diese Merkmale zu ändern. Beim jetzigen Stand der Dinge müssen diese Personen spezifisch vor Diskriminierung	Abgeordnetenversammlung, Gesetzesentwurf zur Änderung des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung der Diskriminierung zwischen Frauen und Männern zwecks Verbots von Diskriminierung aufgrund von Vaterschaft oder Mitmutterchaft. Abänderungsantrag Nr. 13, eingereicht in der Plenarsitzung, <i>Parl. Dok.</i> 2019-20, Nr. 165/9, 2.

	aufgrund von Geschlechtsmerkmalen geschützt werden.“ [freie dt. Übers. aus dem Ndl.]	
Gesundheitszustand	Gesundheitszustand bezeichnet den Gesundheitszustand in der Vergangenheit oder die Krankengeschichte, den aktuellen Stand der diagnostizierten körperlichen oder psychischen Beeinträchtigung einer Person sowie den künftigen oder normalerweise zu erwartenden Gesundheitszustand. Bei dem geschützten Merkmal Gesundheitszustand geht es nicht zwangsläufig um langzeitige Beeinträchtigungen. Chronische oder degenerative Krankheiten und psychische Leiden können auch unter das geschützte Merkmal Behinderung fallen.	www.unia.be
Gewerkschaftliche Überzeugung	Unter gewerkschaftlicher Überzeugung sind (1.) die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, (2.) die gewerkschaftliche Überzeugung und (3.) die gewerkschaftliche Tätigkeit zu verstehen. Gewerkschaftliche Überzeugung bezieht sich auf Arbeitnehmer, die Mitglied einer Gewerkschaft sind, aber auch auf Arbeitnehmer, die nicht Mitglied einer Gewerkschaft sind und sich zu einer spontanen (gewerkschaftlichen) Aktion zusammenschließen.	Verfassungsgerichtshof, 2. April 2009, Nr. 64/2009, Erwäg. B.8.3., und Arbeitsgericht Wallonisch-Brabant, Abteilung Wavre, 8. Dezember 2023, www.unia.be.
Glaube oder Weltanschauung	Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte, im Folgenden EGMR genannt, legt den Begriff „Glaube oder Weltanschauung“ in einem weiten Wortsinn aus. Es geht sowohl um das Recht, einen Glauben oder eine Weltanschauung zu haben („<i>forum internum</i>“), als auch (u. a.) um das Recht, dies in der Öffentlichkeit und privat zum Ausdruck zu bringen („<i>forum externum</i>“) (Achbita, § 27 und 28). Allerdings fällt nicht jede Ausdrucksform des Glaubens oder der Weltanschauung unter den Schutz von Artikel 9 der Europäischen Menschenrechtskonvention. Es muss eine enge und direkte Verbindung zwischen dem Ausdruck und dem Glauben oder der Weltanschauung bestehen (Eweida, § 82). Bedingung hierfür ist „eine Vision, von der eine gewisse Kraft ausgeht, sowie Ernsthaftigkeit, Relation und Bedeutung“	EGMR, 25. Februar 1982, Nr. 7743/76 (Campbell und Cosans gegen Vereinigtes Königreich); EGMR, 15. Januar 2013, Nr. 48420/10 (Eweida e. a. gegen Vereinigtes Königreich) und EuGH 14. März 2017, Nr. C-157/15 (Achbita gegen G4S). Abgeordnetenversammlung, Gesetzentwurf zur Stärkung der Gesetzgebung in Sachen Rassismus, <i>Parl. Dok.</i> 2000-01, Nr. 1407/5, 10.

	[freie dt. Übers. aus dem Ndl.] (Campbell und Cosans, § 36). Als Glaube oder Weltanschauung betrachtet der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte beispielsweise: die Zeugen Jehovas (EGMR, 26.9.1996, Manoussakis gegen Griechenland), die Scientology-Kirche (EGMR, 5.4.2007, Church of Scientology gegen Moskau/Russland), Pazifismus (EGMR, 12.10.1978, Arrowsmith gegen Vereinigtes Königreich), Veganismus (EGMR, 10.2.1992, C.W. gegen Vereinigtes Königreich), die Ablehnung der Teilnahme an der Jagdpraxis (EGMR, 29.4.1999, Chassagnou gegen Frankreich), die Bhagwan-Bewegung (Osho) (EGMR, 6.8.2008, Leela Förderkreis gegen Deutschland) ... In den vorbereitenden Arbeiten des Antidiskriminierungsgesetzes wurde der Begriff im Sinne von Überzeugungen in Zusammenhang mit der Frage, ob es einen Gott gibt oder nicht, ausgelegt. Die Rechtslehre befindet, dass diese Auslegung zu beschränkt ist, denn dies würde bedeuten, dass Atheismus, Agnostizismus, Freidenkertum, Religionen ohne Gottheit (z. B. Buddhismus und Jainismus) nicht geschützt wären.	
Haushaltszusammensetzung	„Zum Haushalt gehört jede Person, die gewöhnlich dieselbe Wohnung bewohnt oder die eine gemeinsame Wohnung bewohnt; der Haushalt besteht entweder aus einer Person, die gewöhnlich alleine wohnt, oder setzt sich aus zwei oder mehr Personen zusammen, die eine familiäre Verbindung haben oder auch nicht.“ [freie dt. Übers. aus dem Ndl.] „Die Haushaltszusammensetzung wird eingeführt, um die Diversität von Familienstrukturen zu schützen, insbesondere von Ein-Elternteil-Familien, welche überwiegend von Frauen gebildet werden, die durch die bisherigen Merkmale (Geschlecht, Personenstand, Vermögen usw.) unzureichend geschützt sind, und auch, um Diskriminierung aufgrund von familiären Pflichten ausdrücklich zu verbieten, entsprechend dem Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Arbeitnehmer	Artikel 4, Nr. 16, des Dekrets der Wallonischen Region vom 6. November 2008 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung und Wallonisches Parlament, Dekretentwurf zur Änderung des Dekrets vom 6. November 2008 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung, <i>Parl. Dok.</i> 2018-19, Nr. 1362/1, 22.

	mit Familienpflichten, das am 10. April 2015 von Belgien unterzeichnet und ratifiziert wurde.“ [freie dt. Übers. aus dem Ndl.]	
Herkunft	„Der Begriff Herkunft wird aus der UN-Rassendiskriminierungskonvention (Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung) übernommen, die darauf abzielt, Antisemitismus zu unterbinden. Zur Zeit des Dritten Reiches basierte der Antisemitismus auf einer Definition des Judentums, der zufolge eine Person als jüdisch galt, wenn ihre Großeltern jüdischer Herkunft waren. Der Begriff Herkunft ist für Juden die einzige Schutzgarantie gegen Antisemitismus, wenn ihre nationale Abstammung unbekannt ist oder wenn sie als Nichtpraktizierende nur schwer beweisen können, dass sie einer Kultur oder einem Volk angehören.“ [freie dt. Übers. aus dem Ndl.]	Abgeordnetenkommission, Gesetzesvorschlag zur Ahndung bestimmter Taten, denen Rassismus oder Xenophobie zugrunde liegt, <i>Parl. Dok. Senat</i> 1980-81, Nr. 241-9, 22.
Körperliche oder genetische Eigenschaften	Körperliche oder genetische Eigenschaften bezeichnen sowohl Eigenschaften, die eine Person nicht selbst gewählt hat, als auch solche, die sie gewählt hat. Hierzu gehören also Eigenschaften wie Gestalt, Kahlheit, Muttermale, Narben, Piercings, Tätowierungen ... „Für das, was unter körperlichen Eigenschaften zu verstehen ist, kann auf die übliche Bedeutung des Wortes zurückgegriffen werden, d. h. auf das, was zum Körper gehört oder sich auf den Körper bezieht (cf. C. BAYART, <i>Discriminatie tegenover differentiatie</i>, Gent, Larcier, 2004, 389). Nach dem geltenden Antidiskriminierungsgesetz können nicht nur angeborene körperliche Merkmale, d. h. Merkmale, für die man sich nicht selbst entschieden hat, ins Visier genommen werden, sondern auch Merkmale, die auf die freie Entscheidung der betroffenen Person zurückgehen (cf. A. MAES, „Lichtzinnig omspringen met zwaarwichtige problematiek: discriminatie van sollicitant met morbide obesitas“, <i>Soc. Kron.</i> 2018, 173).“ „Das geschützte Merkmal „genetische Eigenschaften“ ist eigentlich in den Begriffen „körperliche Eigenschaften“ und „aktueller oder zukünftiger Gesundheitszustand“ enthalten und wurde aus Gründen der	Arbeitsgericht Gent, Abteilung Aalst, 8. Februar 2023, www.unia.be. E. BREMS und J. VRIELINK, „Een verschil tussen gekozen en ongekozen discriminatie?“, <i>Juristenkrant</i> 23. Dezember 2009, 12-13, und M. EGLEM, „Bescherming tegen lookism of slechts schone schijn“, <i>Leuven Blog for Public Law</i> 11. Mai 2023.

	Kohärenz zu den geschützten Merkmalen hinzugefügt. In seinem normalen Wortlaut bezieht es sich auf ein Merkmal, das mit Genen und Vererbung zusammenhängt“.	
Medizinische oder soziale Transition	„Medizinische oder soziale Transition ersetzt den Begriff Geschlechtsumwandlung. Der Begriff Geschlechtsumwandlung ist veraltet. Er galt zu einer Zeit, in der das Wissen über die Realität von Transpersonen noch begrenzt war. Man nahm an, dass eine Transperson sich stets einem geschlechtsangleichenden medizinischen Eingriff unterziehen will, um eine sogenannte „Geschlechtsumwandlung“ zu vollziehen. Inzwischen weiß man, dass die Transition ein sehr persönlicher Prozess ist, der verschiedene Formen annehmen kann, und dass die genderangleichende Medizin nur einer von mehreren möglichen Teilaspekten ist.“ [freie dt. Übers. aus dem Ndl.] „Bei einer medizinischen Transition werden körperliche Merkmale verändert, beispielsweise durch eine Hormonbehandlung oder Operation. Eine soziale Transition kann beinhalten, dass die betreffende Person ihre Geschlechtsmerkmale und ihre(n) Vornamen ändert oder sich sogar in einer Art und Weise zu kleiden und verhalten beginnt, die eher ihrer Genderidentität entspricht. Der gesetzliche Übergang ist ganz einfach die Änderung des amtlichen Geschlechtseintrags in der Geburtsurkunde und gegebenenfalls die Änderung des Vornamens. Diese Änderungen fallen ebenfalls unter den breiteren Begriff der sozialen Transition.“ [freie dt. Übers. aus dem Ndl.]	Abgeordnetenkommission, Gesetzesentwurf zur Änderung des Gesetzes vom 30. Juli 1981 zur Ahndung bestimmter Taten, denen Rassismus oder Xenophobie zugrunde liegt, des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung und des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung der Diskriminierung zwischen Frauen und Männern, <i>Parl. Dok.</i> 2022-23, Nr. 3366/1, 7 und 40.
Nationale oder ethnische Abstammung	Nationalität bezeichnet die staatliche und juristische Nationalität einer Person. Der Begriff nationale Abstammung bezeichnet die Herkunft einer Person. Dies ist in einem erweiterten Wortsinn zu verstehen, der auch die Nationalität umfasst. Hierbei kann es auch um Personen gehen, die ihre Nationalität geändert haben. Bei dem Begriff ethnische Abstammung liegt der Schwerpunkt auf der kulturellen Identität einer Gruppe (z. B. Roma, Sikh ...).	Abgeordnetenkommission, Gesetzesentwurf zur Stärkung der Gesetzgebung in Sachen Rassismus, <i>Parl. Dok.</i> 2000-01, Nr. 1407/1, 10.
Personenstand	Personenstand bezeichnet den Familienstand einer Person und ähnliche Rechtsstellungen, wie faktisches Zusammenwohnen oder eine	www.unia.be

	registrierte Partnerschaft. Auch die Tatsache, dass man alleinstehend ist, fällt unter den Begriff Personenstand.	
Sexuelle Orientierung	„Die Fähigkeit von Personen, sich tief emotional, affektiv und sexuell zu Personen des anderen Geschlechts, desselben Geschlechts oder mehrerer Geschlechter hingezogen zu fühlen und intime und sexuelle Beziehungen mit ihnen zu haben.“ [freie dt. Übers. aus dem Ndl.]	Abgeordnetenkommission, Gesetzentwurf zur Änderung des Strafgesetzbuches im Hinblick auf die Unterstrafstellung von Konversionspraktiken, <i>Parl. Dok.</i> 2022-23, Nr. 3429/1, 4, und Abgeordnetenkommission, Gesetzentwurf zur Änderung des Gesetzes vom 30. Juli 1981 zur Ahndung bestimmter Taten, denen Rassismus oder Xenophobie zugrunde liegt, des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung und des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung der Diskriminierung zwischen Frauen und Männern, <i>Parl. Dok.</i> 2022-23, Nr. 3366/1, 7.
Soziale Herkunft oder Stellung	Soziale Herkunft bezeichnet die Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Klasse (Adel, Familie, soziales Netzwerk ...). „Soziale Herkunft wurde um die soziale Stellung erweitert, um den Situationen von Menschen wie obdachlosen, arbeitssuchenden, nicht oder gering alphabetisierten Personen, Personen in prekären sozialen oder wirtschaftlichen Lebensumständen, Personen, die aus der Prostitution aussteigen oder ausgestiegen sind, oder Personen mit strafrechtlicher Vergangenheit Rechnung zu tragen.“ [freie dt. Übers. aus dem Ndl.]	www.unia.be ; Abgeordnetenkommission, Gesetzentwurf zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung, <i>Parl. Dok.</i> 2006-07, Nr. 2722/1, 17/18, und Abgeordnetenkommission, Gesetzentwurf zur Änderung des Gesetzes vom 30. Juli 1981 zur Ahndung bestimmter Taten, denen Rassismus oder Xenophobie zugrunde liegt, des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung und des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung der Diskriminierung zwischen Frauen und Männern, <i>Parl. Dok.</i> 2022-23, Nr. 3366/1, 7 und 40.
Vermögen	Vermögen bezeichnet den Besitz einer Finanzkraft gleich welcher Art.	www.unia.be

4.2 Struktur der Antidiskriminierungsgesetzgebung

Die föderalen Gesetze (einschließlich des Strafgesetzbuches, wenn es um Hassverbrechen geht) und die teilgebietlichen Ordonnanzen und Dekrete über Diskriminierung enthalten drei Arten von Bestimmungen, nämlich über Diskriminierung, über Hassverbrechen und über Hassreden.

- **Diskriminierung** bedeutet Unterscheidung aufgrund eines geschützten Merkmals, das nicht durch die im Gesetz, im Dekret oder in der Ordonnanz enthaltenen Rechtfertigungsgründe zu rechtfertigen ist. Diskriminierung wird in erster Linie zivilrechtlich verfolgt. Manche Diskriminierungsformen jedoch, wie Diskriminierung durch einen Amtsträger, werden auch strafrechtlich verfolgt.
- **Hassverbrechen** sind Straftaten, bei denen der Täter aus einem diskriminierenden Motiv gehandelt hat. Von einem diskriminierenden Motiv ist die Rede, wenn einer der Beweggründe des Täters Hass, Verachtung oder Feindseligkeit gegenüber einer Person aufgrund eines geschützten Merkmals ist (auch wenn es ein vermeintliches Merkmal oder ein Merkmal durch Assoziation ist). Ein diskriminierendes Motiv kann dazu führen, dass das Strafmaß erhöht wird.
- **Hassreden** sind Straftaten, bei denen die Grenze der freien Meinungsäußerung überschritten wird, wie öffentliche Anstiftung zu Diskriminierung, Hass oder Gewalt gegen Personen aufgrund eines geschützten Merkmals.

Es folgt eine schematische Übersicht der Bestimmungen über Diskriminierung (zivilrechtlich und strafrechtlich), Hassverbrechen und Hassreden aus dem Antirassismusetz, dem Antidiskriminierungsgesetz und dem Gendergesetz (sowie dem Strafgesetzbuch). Es sei darauf hingewiesen, dass der strafrechtliche Ansatz in den föderalen Gesetzen bei Diskriminierung ein anderer ist als in dem Antidiskriminierungsgesetz einerseits und dem Antirassismusetz und dem Gendergesetz andererseits. Das Antirassismusetz enthält zudem erweiterte Bestimmungen über Hassreden.



In den **Anhängen** des niederländischen und französischen Lexikons findet sich eine Übersicht der strafrechtlichen Bestimmungen in den föderalen Gesetzen und den teilgebietlichen Dekreten und Ordonnanzen.

4.3 Schematische Übersicht der föderalen Gesetze über Diskriminierung (vor und nach Inkrafttreten des neuen Strafgesetzbuches)

4.3.1 Situation vor Inkrafttreten des neuen Strafgesetzbuches

	Diskriminierung zivilrechtlich	Diskriminierung strafrechtlich	Hassreden	Hassverbrechen
Rassistische Merkmale	Diskriminierung alle Bereiche (Art. 12 ARG)	Diskriminierung durch Amtsträger (Art. 23 ARG) Diskriminierung beim Angebot von Gütern und Dienstleistungen (Art. 24 ARG) Diskriminierung in Zusammenhang mit Arbeit (Art. 25 ARG) Nichtbefolgung eines Unterlassungsbefehls (Art. 26 ARG)	Anstiftung zu Diskriminierung, Segregation, Hass oder Gewalt (Art. 20, Nr. 1-4, ARG) Leugnung, Verharmlosung, Rechtfertigung oder Billigung anerkannter Völkermorde (Art. 20, Nr. 5, ARG) Verbreitung von Gedankengut, dem Rassenhass oder Rassenüberlegenheit zugrunde liegt (Art. 21 ARG) Zugehörigkeit zu oder Mitwirken in einer Gruppierung oder Vereinigung, die offensichtlich und wiederholt Diskriminierung oder Segregation predigt (Art. 22 ARG)	Straftat, bei der eines der Motive des Täters Hass, Verachtung oder Feindseligkeit gegenüber einer Person aufgrund eines oder mehrerer der geschützten Merkmale ist (Strafgesetzbuch)
Nicht-rassistische Merkmale	Diskriminierung alle Bereiche (Art. 14 ADG)	Diskriminierung durch Amtsträger (Art. 23 ADG) Nichtbefolgung eines Unterlassungsbefehls (Art. 24 ADG)	Anstiftung zu Diskriminierung, Segregation, Hass oder Gewalt (Art. 22 ADG)	Straftat, bei der eines der Motive des Täters Hass, Verachtung oder Feindseligkeit gegenüber einer Person aufgrund eines oder mehrerer der geschützten Merkmale ist (Strafgesetzbuch)
Gendermerkmale	Diskriminierung alle Bereiche (Art. 19 Gendergesetz)	Diskriminierung durch Amtsträger (Art. 28 Gendergesetz)	Anstiftung zu Diskriminierung, Segregation, Hass oder Gewalt (Art. 27 Gendergesetz)	Straftat, bei der eines der Motive des Täters Hass, Verachtung oder Feindseligkeit gegenüber einer

		Diskriminierung beim Angebot von Gütern und Dienstleistungen (Art. 28/1 Gendergesetz) Diskriminierung in Zusammenhang mit Arbeit (Art. 28/2 Gendergesetz) Nichtbefolgung eines Unterlassungsbefehls (Art. 29 Gendergesetz)		Person aufgrund eines oder mehrerer der geschützten Merkmale ist (Strafgesetzbuch)
--	--	--	--	--

4.3.2 Situation nach Inkrafttreten des neuen Strafgesetzbuches

	Diskriminierung zivilrechtlich	Diskriminierung strafrechtlich	Hassreden	Hassverbrechen
Rassistische Merkmale	Diskriminierung alle Bereiche (Art. 12 ARG)	Diskriminierung durch Amtsträger (Art. 253 StGB) Diskriminierung beim Angebot von Gütern und Dienstleistungen (Art. 254 StGB) Diskriminierung in Zusammenhang mit Arbeit (Art. 255 StGB) Nichtbefolgung eines Unterlassungsbefehls (Art. 26 ARG)	Anstiftung zu Diskriminierung, Segregation, Hass oder Gewalt (Art. 250, Nr. 1-4, StGB) Leugnung, Verharmlosung, Rechtfertigung oder Billigung anerkannter Völkermorde (Art. 250, Nr. 5, StGB) Verbreitung von Gedankengut, dem Rassenhass oder Rassenüberlegenheit zugrunde liegt (Art. 251 StGB) Zugehörigkeit zu oder Mitwirken in einer Gruppierung oder Vereinigung, die offensichtlich und wiederholt Diskriminierung oder Segregation predigt (Art. 252 StGB)	Straftat, bei der eines der Motive des Täters Hass, Verachtung oder Feindseligkeit gegenüber einer Person aufgrund eines oder mehrerer der geschützten Merkmale ist (Strafgesetzbuch)
Nicht-rassistische Merkmale	Diskriminierung alle Bereiche (Art. 14 ADG)	Diskriminierung durch Amtsträger (Art. 253 StGB)	Anstiftung zu Diskriminierung, Segregation, Hass	Straftat, bei der eines der Motive des Täters Hass, Verachtung oder

		Diskriminierung beim Angebot von Gütern und Dienstleistungen (Art. 254 StGB) Diskriminierung in Zusammenhang mit Arbeit (Art. 255 StGB) Nichtbefolgung eines Unterlassungsbefehls (Art. 24 ADG)	oder Gewalt (Art. 250, Nr. 1-4, StGB) Zugehörigkeit zu oder Mitwirken in einer Gruppierung oder Vereinigung, die offensichtlich und wiederholt Diskriminierung oder Segregation predigt (Art. 252 StGB)	Feindseligkeit gegenüber einer Person aufgrund eines oder mehrerer der geschützten Merkmale ist (Strafgesetzbuch)
Gendermerkmale	Diskriminierung alle Bereiche (Art. 19 Gendergesetz)	Diskriminierung durch Amtsträger (Art. 253 StGB) Diskriminierung beim Angebot von Gütern und Dienstleistungen (Art. 254 StGB) Diskriminierung in Zusammenhang mit Arbeit (Art. 255 StGB) Nichtbefolgung eines Unterlassungsbefehls (Art. 29 Gendergesetz)	Anstiftung zu Diskriminierung, Segregation, Hass oder Gewalt (Art. 250, Nr. 1-4, StGB) Zugehörigkeit zu oder Mitwirken in einer Gruppierung oder Vereinigung, die offensichtlich und wiederholt Diskriminierung oder Segregation predigt (Art. 252 StGB)	Straftat, bei der eines der Motive des Täters Hass, Verachtung oder Feindseligkeit gegenüber einer Person aufgrund eines oder mehrerer der geschützten Merkmale ist (Strafgesetzbuch)

4.4 Zwei Ansätze: zivilrechtlich oder strafrechtlich

Diskriminierung kann zivilrechtlich und in manchen Fällen strafrechtlich verfolgt werden.

- **Zivilrechtlich** bedeutet, dass das Opfer vor dem Zivilrichter (Gericht Erster Instanz, Arbeitsgericht oder Unternehmensgericht) die Haftung der diskriminierenden Person feststellen lässt und eine Entschädigung für den erlittenen Schaden beantragt (individuelles Interesse). Die Gesetzgebung schreibt hierfür ein spezifisches Verfahren vor (Einreichen einer Unterlassungsklage beim Gerichtspräsidenten, die *wie* im Eilverfahren verhandelt wird).

Wichtig ist, dass hier keine (böswillige) Absicht des Täters nachgewiesen werden muss und dass die Gesetzgebung die Beweislast umkehrt.

- **Strafrechtlich** bedeutet, dass das Opfer Anzeige bei der Polizei oder der Staatsanwaltschaft wegen eines Verstoßes gegen die Strafgesetzgebung einreicht. Die Staatsanwaltschaft entscheidet, welche Folge dieser Anzeige geleistet wird (kollektives Interesse). Der Täter kann zu einer Haftstrafe, Arbeitsstrafe, Geldbuße o. a. m. verurteilt werden. Das Opfer kann dem Verfahren als Zivilpartei beitreten und eine Entschädigung beantragen.

Wichtig ist hier, dass die (böswillige) Absicht des Täters nachgewiesen werden muss und dass die Gesetzgebung die Beweislast nicht umkehrt (strafrechtlich gilt der Grundsatz der Unschuldsvermutung).



Die Antidiskriminierungsgesetzgebung ist sowohl auf natürliche Personen als auch auf juristische Personen anwendbar (siehe beispielsweise Artikel 33 des Antirassismusgesetzes, Artikel 31 des Antidiskriminierungsgesetzes und Artikel 36 des Gendergesetzes). Die Parteien können die Antidiskriminierungsgesetzgebung also nicht anhand eines Konstrukts mit einer juristischen Person aushebeln (Arbeitsgericht Brüssel (niederländischsprachig), 3. September 2019, www.unia.be).

5 Diskriminierung zivilrechtlich

5.1 Wann ist die Rede von Diskriminierung?

In den föderalen Gesetzen und teilgebietlichen Dekreten und Ordonnanzen über Diskriminierung werden die Begriffe „Unterscheidung“ (oder „Ungleichbehandlung“) und „Diskriminierung“ verwendet. Der Begriff „Unterscheidung“ (oder „Ungleichbehandlung“) ist neutral und sagt nichts darüber aus, ob eine Maßnahme oder Handlung zulässig ist oder nicht. Der Begriff „Diskriminierung“ hingegen bezeichnet eine unzulässige Unterscheidung.

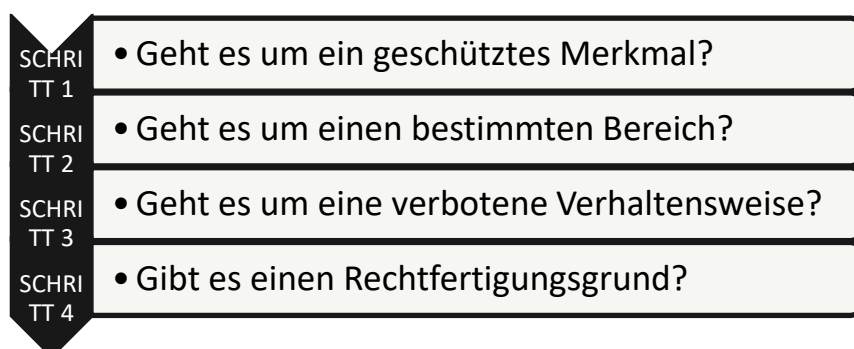
Eine Unterscheidung ist also nicht zwangsläufig eine Diskriminierung.



Beispiel:

Ein Unternehmen organisiert Schulungen für das eigene Personal und sucht hierfür eine Lehrkraft, die Deutsch unterrichtet. Wenn sich nun eine Person bewirbt, die nicht die deutsche Sprache beherrscht, ist es gerechtfertigt, dass diese Person als Bewerber abgelehnt wird. Dies ist als (zulässige) Unterscheidung und nicht als (verbotene) Diskriminierung zu werten. Die Situation ist jedoch eine andere, wenn die sich bewerbende Person sehr wohl Deutsch beherrscht und nur deshalb abgelehnt wird, weil sie beispielsweise homosexuell ist.

Es müssen vier Schritte durchlaufen werden, um beurteilen zu können, ob eine (zulässige) Unterscheidung oder eine (verbotene) Diskriminierung vorliegt. Dabei geht es um folgende Schritte:



Wie oben dargelegt, gelten unter anderem infolge der Zuständigkeitsverteilung zwischen der Föderalbehörde und den föderierten Teilgebieten verschiedene Gesetze, Dekrete und Ordonnanzen über Diskriminierung. Die Struktur dieser Gesetze, Dekrete und Ordonnanzen ist in groben Zügen ähnlich, und es finden ähnliche Begriffe und Grundsätze Verwendung. Dennoch enthalten sie teils

subtile Unterschiede, was die geschützten Merkmale, die Bereiche, die verbotenen Verhaltensweisen, die Rechtfertigungsgründe usw. angeht. Daher muss erst geklärt werden, welches Gesetz oder Dekret oder welche Ordonnanz anwendbar ist. Anschließend müssen die vier Schritte unter Zugrundelegung des anwendbaren Gesetzes oder Dekrets oder der anwendbaren Ordonnanz durchlaufen werden. Manchmal finden sich Ansatzpunkte in zwei verschiedenen Rechtsquellen, zum Beispiel in einem Gesetz und einem Dekret oder in zwei verschiedenen Gesetzen, und beide sind anwendbar (zum Beispiel bietet der Fall eines Fitnesscenters einen Ansatzpunkt im Bereich Sport (gemeinschaftliche Zuständigkeit) und im Bereich Handel (föderale Zuständigkeit)).

5.1.1 Schritt 1: Geht es um ein geschütztes Merkmal?

Nicht alle Merkmale sind durch die Antidiskriminierungsgesetzgebung geschützt. Der erste Schritt besteht folglich darin, zu überprüfen, ob in dem Gesetz oder Dekret oder in der Ordonnanz ein geschütztes Merkmal aufgeführt wird, das gültig zu machen ist. Für nähere Informationen zu den geschützten Merkmalen verweisen wir auf die entsprechenden Erläuterungen oben im Text.



In den **Anhängen** des niederländischen und französischen Lexikons findet sich eine Übersicht der geschützten Merkmale in den föderalen Gesetzen und den teilgebietlichen Dekreten und Ordonnanzen.

5.1.2 Schritt 2: Geht es um einen bestimmten Bereich?

Der Anwendungsbereich der Antidiskriminierungsgesetzgebung ist nicht unbegrenzt. Tätigkeiten in der **Privatsphäre** beispielsweise sind ausgeschlossen. Die Gesetzgebung ist auch auf die Anbieter von Gütern und Dienstleistungen anwendbar, nicht aber auf die Abnehmer von Gütern und Dienstleistungen. **Verbraucher** haben also beispielsweise die freie Wahl, im Geschäft X und nicht im Geschäft Y einzukaufen.



Als **Anwendungsbereiche** des (föderalen) Antirassismusgesetzes, Antidiskriminierungsgesetzes und Gendergesetzes haben wir folgende:

- Zugang zu einem Angebot an Gütern oder Dienstleistungen, die öffentlich verfügbar sind.
- Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsversorgung.
- Sozialvorteile.
- Zusätzliche Sozialversicherungsregelungen.
- Arbeitsverhältnisse.
- Vermerke in einem offiziellen Dokument oder Protokoll.
- Mitgliedschaft oder Mitwirken in einer Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisation oder einer sonstigen Organisation, deren Mitglieder einen bestimmten Beruf ausüben, einschließlich der Vorteile, die diese Organisationen bieten.
- Zugang zu einer wirtschaftlichen, gesellschaftlichen, kulturellen oder politischen

Der zweite Schritt besteht somit darin, zu überprüfen, ob die Maßnahme oder Handlung in den Anwendungsbereich des Gesetzes, des Dekrets oder der Ordonanz über Diskriminierung fällt. Dies hängt mit der Zuständigkeitsverteilung zwischen der Föderalbehörde und den föderierten Teilgebieten zusammen. Das Wohnungswesen beispielsweise ist eine regionale Zuständigkeit. Diskriminierung im Bereich Wohnen in Zusammenhang mit einer Immobilie in der Wallonischen Region muss beispielsweise auf der Grundlage des Dekrets der Wallonischen Region vom 6. November 2008 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung beurteilt werden, das ausdrücklich auf den Bereich Wohnen Bezug nimmt (Artikel 5, § 1, Nr. 3).



In den **Anhängen** des niederländischen und französischen Lexikons findet sich eine Übersicht der Anwendungsbereiche in den föderalen Gesetzen und den teilgebietlichen Dekreten und Ordonnanzen.

5.1.3 Zwischenschritt: die zuständige Institution bestimmen

Anhand des geschützten Merkmals und des Bereichs lässt sich feststellen, welche Institution zuständig ist. Hier einige Beispiele zur Veranschaulichung:



Ein Fahrer der TEC verweigert einer Person mit Behinderung den Einstieg in den Bus.

Zuständigkeit? Die TEC fällt in die regionale Zuständigkeit.

Schritt 1: welches geschützte Merkmal? Behinderung.

Schritt 2: welcher Bereich? Zugang zu Dienstleistungen, die öffentlich verfügbar sind.

Schlussfolgerung: Auf Grundlage des Dekrets der Wallonischen Region ist Unia zuständig.



Ein Zugbegleiter der SNCB/NMBS verweigert einer männlichen Transperson den Einstieg in den Zug.

Zuständigkeit? Die SNCB/NMBS fällt in die föderale Zuständigkeit.

Schritt 1: welches geschützte Merkmal? Medizinische oder soziale Transition.

Schritt 2: welcher Bereich? Zugang zu Dienstleistungen, die öffentlich verfügbar sind.

Schlussfolgerung: Auf Grundlage des föderalen Gendergesetzes ist das Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern (IGFM) zuständig.



Ein Fahrer von De Lijn verweigert einer Frau mit Kopftuch den Einstieg in den Bus.

Zuständigkeit? De Lijn fällt in die regionale Zuständigkeit.

Schritt 1: welches geschützte Merkmal? Glaube oder Weltanschauung.

Schritt 2: welcher Bereich? Zugang zu Dienstleistungen, die öffentlich verfügbar sind.

Schlussfolgerung: Auf Grundlage des flämischen Dekrets ist das Flämische Menschenrechtsinstitut (VMRI) zuständig.



Eine gehörlose schwangere Frau bewirbt sich bei einem Unternehmen und wird aufgrund ihrer Behinderung und der Schwangerschaft nicht eingestellt.

Zuständigkeit? Das Arbeitsrecht (vertragliche Arbeitsverhältnisse) fällt in die föderale Zuständigkeit.

Schritt 1: welches geschützte Merkmal? Behinderung und Schwangerschaft.

Schritt 2: welcher Bereich? Arbeitsverhältnisse.

Schlussfolgerung: Auf Grundlage des föderalen Antidiskriminierungsgesetzes ist Unia zuständig und aufgrund des föderalen Gendergesetzes das IGFM.

5.1.4 Schritt 3: Geht es um eine verbotene Verhaltensweise?

Die föderalen Gesetze und die teilgebietlichen Dekrete und Ordonnanzen über Diskriminierung bieten Schutz vor einer Reihe verbotener Verhaltensweisen. Der dritte Schritt besteht folglich darin, zu überprüfen, ob eine verbotene Verhaltensweise aus dem Gesetz oder Dekret oder der Ordonnanz geltend gemacht werden kann.

In den Gesetzen, Dekreten und Ordonnanzen sind die folgenden verbotenen Verhaltensweisen aufgeführt:

Direkte Diskriminierung

Von direkter Diskriminierung (auch „unmittelbare Diskriminierung“ genannt) ist die Rede, wenn eine Person aufgrund eines geschützten Merkmals ungünstiger behandelt wird oder würde und dies nicht durch einen gültigen Rechtfertigungsgrund zu rechtfertigen ist.



Beispiel:

- Eine Tanzbar verweigert einer Person aufgrund ihrer Hautfarbe den Zutritt.
- Eine Leiharbeitsagentur wählt nur einheimische Bewerber für eine bestimmte Funktion aus.

In der Definition kommt der Begriff „vergleichbare Situation“ vor. Diskriminierung ist nämlich eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung in gleichen Situationen. Deshalb muss erst ein Vergleichbarkeitstest durchgeführt werden: Befindet sich die antragstellende Person, die sich ungleich behandelt fühlt, in einer vergleichbaren Situation? Oder befindet sich die antragstellende Person, die

sich ungleich behandelt fühlt, in einer anderen Situation, die nicht vergleichbar ist? Die Situationen müssen nicht identisch sein, sondern hinreichend vergleichbar.

Indirekte Diskriminierung

Von indirekter Diskriminierung (auch „mittelbare Diskriminierung“ genannt) ist die Rede, wenn eine scheinbar neutrale Bestimmung, Maßgabe oder Handlungsweise Personen mit einem bestimmten geschützten Merkmal im Vergleich mit anderen Personen eben aufgrund dieses geschützten Merkmals besonders benachteiligen kann und dies nicht durch einen gültigen Rechtfertigungsgrund zu rechtfertigen ist.



Beispiel:

- Eine Tanzbar lässt keine Kopfbedeckungen zu. Eine Frau, die ein Bandana trägt, weil sie Krebspatientin ist, erhält keinen Einlass.
- Ein Geschäft verbietet den Zugang mit Tieren. Ein Mann mit Sehbeeinträchtigung, der einen Assistenzhund benötigt, erhält keinen Zutritt.

Anweisung zur Diskriminierung

Eine Anweisung zur Diskriminierung ist jede Handlungsweise, die darin besteht, jemandem die Anweisung zu erteilen, eine Person, Gruppe oder Gemeinschaft oder eines ihrer Mitglieder aufgrund eines geschützten Merkmals zu diskriminieren.



Beispiel:

- Ein Eigentümer vermietet eine Wohnung über eine Immobilienagentur und weist den Makler dazu an, keine homosexuellen Interessenten in die engere Wahl zu nehmen.
- Ein Arbeitgeber nimmt die Dienste einer Leiharbeitsagentur in Anspruch und weist sie dazu an, für eine bestimmte Funktion keine Bewerber ausländischer Herkunft zu vermitteln.

Belästigung

Der Begriff Belästigung bezeichnet unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem geschützten Merkmal zusammenhängen und zum Ziel oder zur Folge haben, dass die Würde der Leidtragenden

Person verletzt und eine bedrohliche, feindselige, beleidigende, erniedrigende oder verletzende Umgebung geschaffen wird.



Beispiel:

- Ein Vorarbeiter macht ständig erniedrigende und beleidigende Bemerkungen über schwarze Personen und nimmt dabei Arbeiter afrikanischer Herkunft ins Visier.
- Ein homosexueller Jugendlicher wird bei der Arbeit gemobbt, nachdem er sein Coming-out hatte.

In dem Antirassismusgesetz, dem Antidiskriminierungsgesetz und dem Gendergesetz ist geregelt, dass diese Gesetze bei Belästigung im Bereich von Arbeitsverhältnissen nicht anwendbar sind. In diesem Fall gilt das Gesetz vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit (Gesetz über das Wohlbefinden). Dieses Gesetz enthält spezifische Mechanismen zum Schutz vor Belästigung am Arbeitsplatz. Der allgemeine Schutz vor nachteiligen Maßnahmen (Repressalienschutz) aus dem Antirassismusgesetz, Antidiskriminierungsgesetz und Gendergesetz hingegen findet bei Belästigung im Bereich von Arbeitsverhältnissen wohl Anwendung (siehe unten).

Sexuelle Belästigung

Im Gendergesetz ist sexuelle Belästigung wie folgt definiert:

„unerwünschte Verhaltensweisen sexueller Natur, die sich in verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußern und die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“



Beispiel:

- Ein Vorarbeiter macht ständig erniedrigende und beleidigende sexistische Bemerkungen über Frauen und nimmt dabei weibliche Arbeitskräfte ins Visier.
- Eine Transfrau wird nach ihrer medizinischen Transition bei der Arbeit gemobbt.

Das Gendergesetz besagt, dass dieses Gesetz nicht bei sexueller Belästigung im Bereich von Arbeitsverhältnissen anwendbar ist. In diesem Fall gilt das Gesetz vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit (Gesetz über das Wohlbefinden).

Dieses Gesetz enthält spezifische Mechanismen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Der allgemeine Schutz vor nachteiligen Maßnahmen (Repressalienschutz) aus dem Gendergesetz hingegen findet bei sexueller Belästigung im Bereich von Arbeitsverhältnissen wohl Anwendung (siehe unten).

Verweigerung angemessener Vorkehrungen für eine Person mit Behinderung

Im Antidiskriminierungsgesetz sind angemessene Vorkehrungen wie folgt definiert:

„geeignete Maßnahmen, die im konkreten Fall je nach den Bedürfnissen getroffen werden, um einer Person mit Behinderung den Zugang zu den Bereichen, auf die vorliegendes Gesetz anwendbar ist, die Teilnahme daran und den beruflichen Aufstieg darin zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden die Person, die sie ergreifen müsste, unverhältnismäßig belasten. Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch geltende Maßnahmen im Rahmen der in Sachen Personen mit Behinderung geführten Regierungspolitik ausreichend kompensiert wird.“

Die Verweigerung angemessener Vorkehrungen für eine Person mit Behinderung gilt als Diskriminierung, außer wenn im Fall einer indirekten Unterscheidung aufgrund der Behinderung nachgewiesen wird, dass keine angemessenen Vorkehrungen getroffen werden können.



Beispiel:

- Eine hörbeeinträchtigte Person kommt zu einem Vorstellungsgespräch und erhält keinen Gebärdendolmetscher.
- Eine Person mit Behinderung kann ihren Job mit einer entsprechenden Software ausüben, die aber verweigert wird.

Der Begriff angemessene Vorkehrungen ist im *Protokoll zwischen dem Föderalstaat, der Flämischen Gemeinschaft, der Französischen Gemeinschaft, der Deutschsprachigen Gemeinschaft, der Wallonischen Region, der Region Brüssel-Hauptstadt, der Gemeinsamen Gemeinschaftskommission und der Französischen Gemeinschaftskommission zugunsten von Personen mit Behinderung* (BS 20. September 2007) näher erläutert.



In den **Anhängen** des niederländischen und französischen Lexikons findet sich eine Übersicht der Diskriminierungsformen und der Bestimmungen über angemessene Vorkehrungen in den föderalen Gesetzen und den teilgebietlichen Dekreten und Ordonnanzen.

5.1.5 Schritt 4: Gibt es einen Rechtfertigungsgrund?

Eine Unterscheidung ist nicht zwangsläufig eine (verbotene) Diskriminierung. Der vierte Schritt besteht somit darin, zu überprüfen, ob es einen nach geltenden Gesetzen, Dekreten oder Ordonnanzen gültigen Rechtfertigungsgrund für die Unterscheidung gibt.

Diese Rechtfertigungsgründe fußen auf den internationalen Rechtsnormen über Diskriminierung und sind somit komplex. Es gibt verschiedene – von sehr strikt bis weniger strikt formulierte – Rechtfertigungsgründe.

Hierzu möchten wir näher auf Folgendes eingehen:

- Einige **allgemeine Bestimmungen** über die Rechtfertigungsgründe (einschließlich einer Gesamtübersicht der verschiedenen Rechtfertigungsmöglichkeiten).
- Die Rechtfertigungsgründe aus dem Antirassismugesetz, Antidiskriminierungsgesetz und Gendergesetz (**schematische Darstellung**).
- Die Rechtfertigungsmöglichkeit anhand eines **rechtmäßigen Ziels** (...).
- Die Rechtfertigungsmöglichkeit anhand einer **wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderung**.
- Die Rechtfertigungsmöglichkeit anhand eines allgemeinen Rechtfertigungsgrundes (insbesondere **positive Maßnahmen** und die sogenannte **Schutzklausel**).
- Die Rechtfertigungsmöglichkeit anhand eines spezifischen Rechtfertigungsgrundes (zum Beispiel die spezifische Rechtfertigung, die im Fall eines **Tendenzunternehmens** möglich ist).

5.1.5.1 Allgemein

Geschlossenes und offenes Rechtfertigungssystem

Es wird zwischen einem geschlossenen und einem offenen Rechtfertigungssystem unterschieden:

- Bei einem **geschlossenen Rechtfertigungssystem** hat der Gesetzgeber festgelegt, wann eine Unterscheidung eine (verbotene) Diskriminierung darstellt. Das Gesetz hält alle Ausnahmen fest. Außerhalb dieser Ausnahmen ist keine Rechtfertigung möglich. Der Richter urteilt also innerhalb des vom Gesetzgeber vorgegebenen Rahmens.



Beispiel:

- Eine direkte (unmittelbare) Unterscheidung aufgrund der sexuellen Orientierung kann in Arbeitsverhältnissen gerechtfertigt sein, wenn eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung gilt.

- Bei einem **offenen Rechtfertigungssystem** ist es gänzlich dem Richter überlassen, im konkreten Fall zu urteilen, ob eine Unterscheidung eine (verbotene) Diskriminierung darstellt oder nicht.



Beispiel:

- Eine direkte Unterscheidung aufgrund der sexuellen Orientierung kann außerhalb von Arbeitsverhältnissen durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sein, sofern die Mittel zum Erreichen dieses Ziels angemessen und notwendig sind.

Mehrfachdiskriminierung

Im Fall einer kumulativen oder intersektionalen Diskriminierung können manchmal mehrere Rechtfertigungsgründe geltend gemacht werden. Das Antirassismogesetz, Antidiskriminierungsgesetz und Gendergesetz besagen, dass in einem solchen Fall derjenige Rechtfertigungsgrund gilt, der für die von der Ungleichbehandlung betroffene Person am günstigsten ist.

Rechtfertigungsgründe

Es gibt verschiedene Rechtfertigungsgründe:

- In gewissen Fällen kann eine Unterscheidung **nicht** zu rechtfertigen sein.



Beispiel:

- Ein Geschäft verweigert einem Mann jüdischer Herkunft den Zutritt.

- In bestimmten Fällen kann eine Unterscheidung objektiv durch ein **rechtmäßiges Ziel** zu rechtfertigen sein, sofern die Mittel zum Erreichen dieses Ziels angemessen und notwendig sind (siehe unten).



Beispiel:

- Ein Unternehmen schreibt eine Stelle für ein „Junior-Profil“ aus. Ziel ist nicht, eine Auswahl aufgrund des Alters zu treffen. Das Unternehmen möchte Bewerber ohne nützliche Erfahrung anwerben, die in der Lage sind, einfache Aufgaben mit wenig Verantwortung zu übernehmen. Ein Mann mit mehr als fünf Jahren Erfahrung in dem Bereich wird nicht eingestellt.

- In manchen Fällen kann eine Unterscheidung aufgrund einer **wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderung** gerechtfertigt sein (siehe unten).



Beispiel:

- Ein Theater möchte jemanden unter Vertrag nehmen, um die Rolle des Nelson Mandela zu verkörpern. Eine weiße Person wird für diese Rolle ausgeschlossen.

- In manchen Fällen kann eine Unterscheidung einen **allgemeinen Rechtfertigungsgrund** haben (siehe unten).



Beispiel:

- Eine 30-jährige Frau kommt für einen Erstbeschäftigungsvertrag nicht infrage. Grund hierfür ist eine gesetzliche Bestimmung, denn der Gesetzgeber hat die Altersgrenze für Erstbeschäftigungsverträge auf weniger als 26 Jahre festgesetzt.

- In manchen Fällen kann eine Unterscheidung einen **spezifischen Rechtfertigungsgrund** haben (siehe unten).



Beispiel:

- Bei den zusätzlichen Sozialversicherungsregelungen stellt eine direkte Unterscheidung aufgrund des Alters keine Diskriminierung dar, wenn Alterskriterien bei versicherungsmathematischen Berechnungen eine Rolle spielen, sofern dies nicht zu einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts führt.

5.1.5.2 Schematische Darstellung der Rechtfertigungsgründe aus dem Antirassismugesetz, Antidiskriminierungsgesetz und Gendergesetz

Um beurteilen zu können, ob es sich um eine (zulässige) Unterscheidung oder eine (verbotene) Diskriminierung handelt, muss jeweils überprüft werden, ob sich in den geltenden Gesetzen, Dekreten oder Ordonnanzen ein Rechtfertigungsgrund findet. Dies ist recht komplex.

Als Beispiel haben wir im Folgenden die Rechtfertigungsmöglichkeiten aus dem Antirassismugesetz, dem Antidiskriminierungsgesetz und dem Gendergesetz schematisch wiedergegeben, mit anschließenden Erläuterungen der verwendeten Konzepte (wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung, positive Maßnahmen, Tendenzunternehmen ...).

5.1.5.2.1 Rechtfertigungsmöglichkeiten Antirassismusetz

	Geschütztes Merkmal	Direkte Unterscheidung	Indirekte Unterscheidung
Alle Bereiche (außer Arbeitsverhältnisse)	<i>Angebliche „Rasse“, Herkunft, nationale oder ethnische Abstammung</i>	Keine Rechtfertigung möglich Ausnahme allgemeine Rechtfertigungsgründe	Kann objektiv durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sein, sofern die Mittel zum Erreichen dieses Ziels angemessen und notwendig sind + durch allgemeine Rechtfertigungsgründe
	<i>Nationalität</i>	Kann objektiv durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sein, sofern die Mittel zum Erreichen dieses Ziels angemessen und notwendig sind Ausnahme EU-Recht ¹ + durch allgemeine Rechtfertigungsgründe	Kann objektiv durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sein, sofern die Mittel zum Erreichen dieses Ziels angemessen und notwendig sind + durch allgemeine Rechtfertigungsgründe
Arbeitsverhältnisse	<i>Angebliche „Rasse“, Herkunft, nationale oder ethnische Abstammung</i>	Rechtfertigungsmöglichkeit aufgrund einer wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderung + durch allgemeine Rechtfertigungsgründe	Kann objektiv durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sein, sofern die Mittel zum Erreichen dieses Ziels angemessen und notwendig sind + durch allgemeine Rechtfertigungsgründe
	<i>Nationalität</i>	Kann objektiv durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sein, sofern die Mittel zum Erreichen	Kann objektiv durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sein, sofern die Mittel zum Erreichen

¹ Ist eine direkte Unterscheidung aufgrund der Nationalität nach geltendem Recht der Europäischen Union verboten, kann sie nicht gerechtfertigt werden.

		dieses Ziels angemessen und notwendig sind	dieses Ziels angemessen und notwendig sind
		Ausnahme EU-Recht ¹	+ durch allgemeine Rechtfertigungsgründe
		+ durch allgemeine Rechtfertigungsgründe	

¹ Ist eine direkte Unterscheidung aufgrund der Nationalität nach geltendem Recht der Europäischen Union verboten, kann sie nicht gerechtfertigt werden.

5.1.5.2.2 Rechtfertigungsmöglichkeiten Antidiskriminierungsgesetz

			Geschütztes Merkmal	Direkte Unterscheidung	Indirekte Unterscheidung
Alle Bereiche (außer Arbeitsverhältnisse)			<i>Alter, sexuelle Orientierung, Personenstand, Geburt, Vermögen, Glaube oder Weltanschauung, politische Überzeugung, gewerkschaftliche Überzeugung, Sprache, Gesundheitszustand, Behinderung, körperliche oder genetische Eigenschaft, soziale Herkunft oder Stellung</i>	Kann objektiv durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sein, sofern die Mittel zum Erreichen dieses Ziels angemessen und notwendig sind + durch allgemeine Rechtfertigungsgründe	Kann objektiv durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sein, sofern die Mittel zum Erreichen dieses Ziels angemessen und notwendig sind Ausnahme Behinderung ¹ + durch allgemeine Rechtfertigungsgründe
Arbeitsverhältnisse, zusätzliche Sozialversicherungsregelungen und Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation			<i>Alter, sexuelle Orientierung, Glaube oder Weltanschauung, Behinderung</i>	Rechtfertigungsmöglichkeit aufgrund einer wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderung	Kann objektiv durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sein, sofern die Mittel zum Erreichen dieses Ziels angemessen und notwendig sind + durch allgemeine Rechtfertigungsgründe

¹ Eine direkte Unterscheidung aufgrund von Behinderung ist keine Diskriminierung, wenn nachgewiesen wird, dass keine angemessenen Vorkehrungen getroffen werden können.

		Ausnahme Alter ¹ und Glaube oder Weltanschauung ² + durch allgemeine Rechtfertigungsgründe	
	<i>Personenstand, Geburt, Vermögen, politische Überzeugung, gewerkschaftliche Überzeugung, (Sprache), Gesundheitszustand , körperliche oder genetische Eigenschaften, soziale Herkunft oder Stellung</i>	Kann objektiv durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sein, sofern die Mittel zum Erreichen dieses Ziels angemessen und notwendig sind + durch allgemeine Rechtfertigungsgründe	Kann objektiv durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sein, sofern die Mittel zum Erreichen dieses Ziels angemessen und notwendig sind + durch allgemeine Rechtfertigungsgründe

¹ Eine direkte Unterscheidung aufgrund des Alters im Bereich der Arbeitsverhältnisse und der zusätzlichen Sozialversicherungsregelungen ist keine Diskriminierung, wenn dies objektiv und angemessen durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt ist, einschließlich rechtmäßiger Zielsetzungen der Beschäftigungs- oder Arbeitsmarktpolitik sowie jedes anderen vergleichbaren rechtmäßigen Ziels, sofern die Mittel zum Erreichen dieses Ziels angemessen und notwendig sind. Eine direkte Unterscheidung aufgrund des Alters im Bereich der zusätzlichen Sozialversicherungsregelungen ist in den folgenden Fällen keine Diskriminierung, sofern dies nicht zu einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts führt: Festsetzung des Beitrittsalters, Festsetzung von Altersgrenzen für den Anspruch auf Pensions- oder Invaliditätsleistungen, Festsetzung verschiedener Altersgrenzen für den Beitritt oder für ein Anrecht auf Pensions- oder Invaliditätsleistungen, Verwendung von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen ... (Artikel 12, § 2, des Antidiskriminierungsgesetzes).

² Siehe unten: Tendenzunternehmen.

5.1.5.2.3 Rechtfertigungsmöglichkeiten Gendergesetz

	Geschütztes Merkmal	Direkte Unterscheidung	Indirekte Unterscheidung
Zugang zu einem Angebot an Gütern oder Dienstleistungen, die öffentlich verfügbar sind	<i>Geschlecht, Schwangerschaft, medizinisch assistierte Fortpflanzung, Entbindung, Stillen, Mutterschaft, familiäre Pflichten, Genderidentität, Genderausdruck, Geschlechtsmerkmale und medizinische oder soziale Transition</i>	Keine Rechtfertigung möglich. Ausnahme allgemeine Rechtfertigungsgründe <i>Spezifische Ausnahmen in Sachen Geschlecht:</i> Wenn die Lieferung von Gütern oder die Erbringung von Dienstleistungen exklusiv oder im Wesentlichen für Personen eines bestimmten Geschlechts bestimmt ist und dies objektiv durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt ist, sofern die Mittel zum Erreichen dieses Ziels angemessen und notwendig sind. Beiträge und Leistungen in Lebensversicherungsverträgen, die spätestens am 20. Dezember 2012 abgeschlossen wurden	Kann objektiv durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sein, sofern die Mittel zum Erreichen dieses Ziels angemessen und notwendig sind + durch allgemeine Rechtfertigungsgründe
Soziale Sicherheit, soziale Vorteile und Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation	<i>Geschlecht</i>	Keine Rechtfertigung möglich. Ausnahme allgemeine Rechtfertigungsgründe	Kann objektiv durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sein, sofern die Mittel zum Erreichen dieses Ziels angemessen und notwendig sind + durch allgemeine Rechtfertigungsgründe
Zusätzliche Sozialversicherungsregelungen	<i>Geschlecht</i>	Keine Rechtfertigung möglich.	Kann objektiv durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sein, sofern die Mittel zum

		Ausnahme allgemeine Rechtfertigungsgründe <i>Spezifische Ausnahmen in Sachen Geschlecht:</i> Unterschiede, die auf den jeweiligen Lebenserwartungen von Männern und Frauen beruhen Beiträge und Leistungen individueller Verträge für Selbstständige, Versicherungsverträge für Arbeitnehmer, in denen der Arbeitgeber keine Vertragspartei ist, u. a. m., sofern diese Verträge spätestens am 20. Dezember 2012 abgeschlossen wurden.	Erreichen dieses Ziels angemessen und notwendig sind + durch allgemeine Rechtfertigungsgründe
Arbeitsverhältnisse	<i>Geschlecht</i>	Rechtfertigungsmöglichkeit aufgrund einer wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderung + durch allgemeine Rechtfertigungsgründe	Kann objektiv durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sein, sofern die Mittel zum Erreichen dieses Ziels angemessen und notwendig sind + durch allgemeine Rechtfertigungsgründe
Vermerke in einem offiziellen Dokument + Teilnahme an einer wirtschaftlichen, gesellschaftlichen, kulturellen oder politischen Aktivität	<i>Geschlecht, Schwangerschaft, medizinisch assistierte Fortpflanzung, Entbindung, Stillen, Mutterschaft, familiäre Pflichten, Genderidentität, Genderausdruck, Geschlechtsmerkmale und medizinische</i>	Kann objektiv durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sein, sofern die Mittel zum Erreichen dieses Ziels angemessen und notwendig sind + durch allgemeine Rechtfertigungsgründe	Kann objektiv durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sein, sofern die Mittel zum Erreichen dieses Ziels angemessen und notwendig sind + durch allgemeine Rechtfertigungsgründe

	<i>oder soziale Transition</i>		
--	------------------------------------	--	--

5.1.5.3 Der Rechtfertigungsgrund des rechtmäßigen Ziels

Eine **indirekte** Unterscheidung kann stets objektiv durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sein, sofern die Mittel zum Erreichen dieses Ziels angemessen und notwendig sind. In bestimmten Fällen kann auch eine **direkte** Unterscheidung objektiv durch ein rechtmäßiges Ziel zu rechtfertigen sein, sofern die Mittel zum Erreichen dieses Ziels angemessen und notwendig sind.

Dies ist die sogenannte **Proportionalitäts- oder Verhältnismäßigkeitsprüfung**. Hierzu führt der Richter im konkreten Fall drei Schritte durch:

Schritt 1: Eignungs- und Relevanzprüfung

- Wird ein **rechtmäßiges Ziel** verfolgt? Kein rechtmäßiges Ziel ist es beispielsweise, den diskriminierenden Wünschen eines Kunden nachzukommen.

Schritt 2: Verhältnismäßigkeitsprüfung

- Sind die Mittel **angemessen**, um das Ziel zu erreichen, oder – mit anderen Worten – tragen die Mittel zur Verwirklichung des erklärten Ziels bei? Die Mittel müssen ausreichend zielgenau sein, d. h. sie dürfen im Hinblick auf das Ziel nicht zu breit und nicht zu eng ansetzen. Es muss also geprüft werden, ob die Mittel nicht *unberechtigterweise* übertrieben, inklusiv (zu breit) oder unzureichend inklusiv (zu eng) angesetzt werden.

Schritt 3: Notwendigkeitsprüfung

- Sind die Mittel **notwendig** – oder mit anderen Worten – sind keine anderen Mittel möglich, die ebenso zielführend sind und die weniger diskriminierende Folgen für die Personen haben, die von den Maßnahmen betroffen sind?

5.1.5.4 Der Rechtfertigungsgrund der wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderung

In bestimmten Fällen kann eine direkte Unterscheidung im Bereich von Arbeitsverhältnissen durch eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung¹ gerechtfertigt sein.

¹ Das wallonische Dekret vom 6. November 2008 über die Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung verwendet die Bezeichnung „tatsächliche und entscheidende berufliche Notwendigkeit“ („exigences professionnelles véritables et déterminantes“).

Von einer wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderung kann aber nur die Rede sein, wenn 2 Bedingungen erfüllt sind:

- Ein bestimmtes geschütztes Merkmal ist **wesentlich und entscheidend** aufgrund der Art der betreffenden spezifischen Berufstätigkeiten oder des Kontextes, in dem diese ausgeübt werden.
- Die Anforderung muss auf einem **rechtmäßigen Ziel** beruhen und im Hinblick auf dieses Ziel **angemessen** sein.

Im Antirassismusgesetz und im Antidiskriminierungsgesetz steht, dass es dem Richter zukommt, in einem konkreten Fall zu urteilen, ob ein bestimmtes Merkmal eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung ist¹.

Wesentlich und entscheidend bedeutet, dass das geschützte Merkmal praktisch unverzichtbar und notwendig ist, um die Berufstätigkeit einwandfrei ausüben zu können.



Beispiel:

- Ein Model für Kinderbekleidung muss eine kleine Körpergestalt haben. Die Anforderung muss auf einem rechtmäßigen Ziel beruhen.
- Die Weigerung, eine Person ausländischer Herkunft einzustellen, weil der Kunde Vorbehalte dagegen hat, ist kein rechtmäßiges Ziel.

Außerdem muss die Anforderung **angemessen** sein und darf nicht über das strikt notwendige Maß hinausgehen.

¹ Das Antirassismusgesetz, Antidiskriminierungsgesetz und Gendergesetz beinhalten die Möglichkeit, per Königlichen Erlass eine exemplarische Liste von Situationen zu geben, in denen ein bestimmtes Merkmal eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt.



Beispiel:

- Für die Begleitung von Schülern türkischer oder marokkanischer Herkunft mit schulischem Rückstand ist es nicht notwendig, einen türkischen oder marokkanischen Begleiter einzustellen. Es kann auch ein Begleiter mit türkischem oder marokkanischem Vater sein. Bedingung ist, dass die Person für die Funktion geeignet ist. Andere Kandidaten von vornherein ausschließen, verstößt gegen den Grundsatz der Notwendigkeit.

Im Rahmen von Arbeitsverhältnissen bedarf es der folgenden Prüfung, um festzustellen, ob eine Unterscheidung zu rechtfertigen ist:

Schritt 1: Geht es um eine **indirekte** oder eine **direkte** Unterscheidung?

- Eine **indirekte** Unterscheidung kann stets durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sein, sofern die Mittel zum Erreichen dieses Ziels angemessen und notwendig sind. In bestimmten Fällen kann eine indirekte Unterscheidung auch durch einen allgemeinen Rechtfertigungsgrund gerechtfertigt sein (z. B. positive Maßnahme).
- Im Fall einer **direkten** Unterscheidung: siehe Schritt 2.

Schritt 2: Geht es um ein geschütztes Merkmal mit einem **offenen** Rechtfertigungssystem (z. B. gewerkschaftliche Überzeugung) oder einem **geschlossenen** Rechtfertigungssystem (z. B. angebliche „Rasse“)?

- Im Fall eines **offenen** Rechtfertigungssystems gelten die gleichen Regeln wie für eine indirekte Unterscheidung.
- Im Fall eines **geschlossenen** Rechtfertigungssystems: siehe Schritt 3.

Schritt 3: Kann die Unterscheidung durch eine **wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung** oder durch einen **allgemeinen Rechtfertigungsgrund** (z. B. positive Maßnahme) gerechtfertigt sein?

- Wenn **ja**, ist die Unterscheidung zu rechtfertigen.
- Wenn **nein**: siehe Schritt 4.

Schritt 4: Kann die Unterscheidung durch einen **spezifischen Rechtfertigungsgrund** (z. B. im Fall eines Tendenzunternehmens) gerechtfertigt sein?

- Wenn **ja**, ist die Unterscheidung zu rechtfertigen.
- Wenn **nein**, ist die Unterscheidung nicht zu rechtfertigen.

5.1.5.5 Allgemeine Rechtfertigungsgründe

Als allgemeine Rechtfertigungsgründe gelten positive Maßnahmen und die sogenannte Schutzklausel.

Positive Maßnahmen

Eine positive Maßnahme ist ein allgemeiner Rechtfertigungsgrund für eine direkte oder indirekte Unterscheidung.

Positive Maßnahmen sind spezifische Maßnahmen, um Nachteile in Zusammenhang mit einem geschützten Merkmal zu vermeiden oder auszugleichen und somit die volle Gleichbehandlung in der Praxis zu gewährleisten. Positive Maßnahmen zielen darauf ab, Hindernisse zu beseitigen, die bestimmte Personengruppen in der Teilhabe an der Beschäftigung oder an anderen Tätigkeiten beeinträchtigen.



Beispiel:

- Ein Unternehmen mit umgekehrter Alterspyramide möchte vorübergehend jungen Kandidatinnen und Kandidaten den Vorzug geben.
- Ein Museum will Jugendlichen ermäßigte Eintrittspreise bieten, weil Untersuchungen ergeben haben, dass diese Zielgruppe schwerer zu erreichen ist.

Eine positive Maßnahme muss folgende Bedingungen erfüllen:

- Es muss eine **offensichtliche Ungleichheit** bestehen.
- Die **Beseitigung dieser Ungleichheit** muss als ein zu förderndes **Ziel** bestimmt werden.
- Die positive Maßnahme muss **zeitweilig** und derartig sein, dass sie endet, wenn das gesetzte Ziel erreicht ist.
- Die positive Maßnahme darf **die Rechte anderer nicht unnötig beeinträchtigen**.

Positive Maßnahme ist nicht mit positiver Diskriminierung zu verwechseln. Ziel einer positiven Maßnahme ist es, bestimmten Personengruppen Starthilfe zu bieten, ohne andere Kandidaten zu diskriminieren. So könnte ein Unternehmen beispielsweise benachteiligten Personengruppen

Praktikumsverträge als positive Maßnahme anbieten. Nach dem Praktikum müssen die Interessenten dann, wie alle anderen Bewerber dieselben Einstellungstests bestehen, um einen festen Vertrag zu erhalten.

Die Gesetze, Dekrete oder Ordonnanzen über Diskriminierung beinhalten teilweise die Möglichkeit, per Königlichen Erlass oder Regierungserlass festzulegen, in welchen Situationen und unter welchen Bedingungen eine positive Maßnahme zulässig ist. Manchmal kann auch der Richter im einzelnen Fall über eine positive Maßnahme urteilen.



In den **Anhängen** des niederländischen und französischen Lexikons findet sich eine Übersicht der Bestimmungen über positive Maßnahmen in den föderalen Gesetzen und den teilgebietlichen Dekreten und Ordonnanzen.

Unterscheidung in einem Gesetz oder Dekret (sogenannte Schutzklausel)

Eine direkte oder indirekte Unterscheidung aufgrund eines der geschützten Merkmale führt nie zu der Feststellung irgendeiner Form von Diskriminierung aufgrund der Gesetze, Dekrete oder Ordonnanzen über Diskriminierung, wenn diese direkte oder indirekte Unterscheidung durch ein Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes auferlegt ist.



Beispiel:

- Das Gesetz legt das Pensionsalter auf 67 Jahre fest.
- Das Gesetz schreibt bestimmte Steuern vor.

Nur der **Verfassungsgerichtshof** ist befugt, zu prüfen, ob ein Gesetz, ein Dekret oder eine Ordonnanz eine Unterscheidung beinhaltet, die das in der Verfassung verankerte Gleichheitsprinzip verletzt. Dies kann unter gewissen Bedingungen und innerhalb bestimmter Verfahren und Fristen in einem Gerichtsverfahren geprüft werden, in dem eine Vorabentscheidungsfrage oder eine Klage zur Nichtigkeitserklärung eines Gesetzes, eines Dekrets oder einer Ordonnanz eingereicht wird.

5.1.5.6 Die spezifischen Rechtfertigungsgründe

Es gibt eine Reihe spezifischer Rechtfertigungsgründe, die unter besonderen Umständen (z. B. im Fall eines Tendenzunternehmens) geltend gemacht werden können.

Tendenzunternehmen

Tendenzunternehmen oder Unternehmen mit geistig-ideeller Ausrichtung sind öffentliche oder private Organisationen, die in einem Glauben oder einer Weltanschauung gründen.



Beispiel:

- Karitative katholische Einrichtungen, jüdische Schulen, freidenkende Universitäten, sozialistische Gewerkschaften, liberale Krankenkassen, politische Parteien ...

Für Tendenzunternehmen gelten spezifische Bestimmungen:

- Eine direkte Unterscheidung aufgrund des Glaubens oder der Weltanschauung im Rahmen der beruflichen Tätigkeiten dieser Organisationen ist keine Diskriminierung, wenn der Glaube oder die Weltanschauung wegen der Art der Tätigkeiten oder des Kontextes, in dem diese ausgeübt werden, eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Grundgedankens dieser Organisation darstellt. Diese Bestimmung rechtfertigt keine Unterscheidung aufgrund anderer geschützter Merkmale.
- Derartige Organisationen dürfen – sofern sie sich an die anderen Bestimmungen über Diskriminierung halten – von den für sie arbeitenden Personen verlangen, dass sie dem Grundgedanken der Organisation beipflichten und loyal sind.

Schutz der Schwangerschaft und Mutterschaft

Das Gendergesetz enthält eine spezifische Ausnahme für Schwangerschaft und Mutterschaft. So können die Bestimmungen über den Schutz der Schwangerschaft und der Mutterschaft nicht als Diskriminierungsform gelten. Sie sind eine Bedingung für die Verwirklichung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen.

Sonstige Rechtfertigungsgründe

Die föderalen Gesetze und die teilgebietlichen Dekrete und Ordonnanzen über Diskriminierung enthalten weitere, sehr spezifische Rechtfertigungsgründe. So beinhaltet das Gendergesetz beispielsweise eine Ausnahme für Güter und Dienstleistungen, die spezifisch für ein Geschlecht bestimmt sind (z. B. Herren- oder Damenfrisör).

5.1.6 Beispiel¹

Pearle hatte in Belgien eine Rabattaktion eingeführt. Auf Brillengestelle erhielten Kunden einen Rabatt, der ihrem Alter entsprach (z. B. 34 Jahre = 34 % Rabatt, 67 Jahre = 67 % Rabatt usw.). Einer der Konkurrenten von Pearle ist gerichtlich gegen diese Aktion vorgegangen und hat auf Grundlage des Antidiskriminierungsgesetzes geklagt.

Wir haben die Sache in den oben dargelegten 4 Schritten geprüft.

Schritt 1: Geht es um ein geschütztes Merkmal?

- Ja: Alter.

Schritt 2: Geht es um einen bestimmten Bereich?

- Ja: Angebot von Gütern und Dienstleistungen.

Schritt 3: Geht es um eine verbotene Verhaltensweise?

- Ja: eine direkte Diskriminierung.

Schritt 4: Gibt es einen Rechtfertigungsgrund?

Eine direkte Unterscheidung aufgrund des geschützten Merkmals Alter beim Angebot von Gütern und Dienstleistungen kann durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sein, sofern die Mittel zum Erreichen dieses Ziels angemessen und notwendig sind.

Schritt 4.1.: Gibt es ein rechtmäßiges Ziel?

- Ja: Die Rabattaktion hatte nach Angabe von Pearle zwei Ziele. Zum einen die Kaufkraft der Kunden berücksichtigen und zum anderen die Tatsache, dass die Kosten für Brillen mit dem Alter zunehmen.

Schritt 4.2.: Trägt die Maßnahme zum Erreichen des erklärten Ziels bei?

- Nein: Eine 30-jährige Person hat 30 % Rabatt erhalten, eine 31-jährige Person 31 %. Man kann nicht behaupten, dass die Kaufkraft einer Person mit jedem Lebensjahr um 1 % zurückgeht und dass der Preis eines Brillengestells jedes Jahr entsprechend

¹ Appellationshof Antwerpen, 23. Juli 2023, www.unia.be. Das Beispiel findet sich in J. VRIELINK, „Maakt gelijkheid het verschil? Non-discriminatie, multiculturalisme en het Belgische en Nederlandse recht“, in S. RUTTEN, E. RAMAKERS und M. LENAERTS (Hrsg.), *Recht in een multiculturele samenleving*, Antwerpen, Intersentia, 2018, 111-113.

zunimmt. Eine Person wird nicht mit jedem Lebensjahr finanziell schwächer und ein Brillengestell nicht pro Lebensjahr entsprechend teurer.

Schritt 4.3.: Sind andere Maßnahmen möglich?

- Ja: Pearle könnte beispielsweise spezifische Rabatte für weniger finanzkräftige Personengruppen gewähren (z. B. Studierende, Senioren ...).

Für die Unterscheidung aufgrund des Alters, die Pearle bei der Rabattaktion gemacht hat, gibt es keinen Rechtfertigungsgrund im Antidiskriminierungsgesetz, sodass diese Unterscheidung eine (verbotene) Diskriminierung darstellt.

5.2 Rechtsschutz

Die föderalen Gesetze und die teilgebietlichen Dekrete und Ordonnanzen über Diskriminierung sichern den folgenden zivilrechtlichen Rechtsschutz zu:

- **Bestimmungen und Klauseln**, die gegen die Gesetzgebung verstoßen, sind nichtig (Nichtigkeitssanktion).
- Die Opfer sind vor **Repressalien** (Vergeltung) geschützt (Repressalienschutz).
- Das Opfer kann eine **Entschädigung** fordern.
- Der Richter kann den Täter zur Zahlung eines **Zwangsgeldes** verurteilen.
- Das Opfer kann eine **Unterlassungsklage** beim Gerichtspräsidenten einreichen. Der Gerichtspräsident kann einen **Unterlassungsbefehl** erteilen, eine **Pauschalentschädigung** zusprechen, den **Aushang** der Entscheidung anordnen und **positive Maßnahmen** auferlegen.



In den **Anhängen** des niederländischen und französischen Lexikons findet sich eine Übersicht des Rechtsschutzes in den föderalen Gesetzen und den teilgebietlichen Dekreten und Ordonnanzen.

5.2.1 Nichtigkeitssanktion

In der Antidiskriminierungsgesetzgebung steht, dass gewisse Bestimmungen und Klauseln nichtig sind. Dies betrifft:

- **Bestimmungen**, die im Widerspruch zum Gesetz stehen (d. h. verwaltungsrechtliche Bestimmungen, Bestimmungen in individuellen oder kollektiven Verträgen und in kollektiven Regelungen sowie Bestimmungen in einseitig aufgestellten Dokumenten).
- **Klauseln**, die besagen, dass eine oder mehrere Vertragsparteien von vornherein auf Rechte verzichten, die ihnen gesetzlich zugesichert sind.

Nichtig ist nur die betreffende Bestimmung oder Klausel und nicht der gesamte Vertrag.

Die Antidiskriminierungsgesetzgebung gehört zur öffentlichen Ordnung (bekräftigt durch den Kassationshof in einem Entscheid vom 16. September 2013 (Nr. C.12.0032.F)). Da die Antidiskriminierungsgesetzgebung zur öffentlichen Ordnung gehört, ist die Nichtigkeit absolut. Dies bedeutet, dass jeder Interessenträger sich auf sie berufen kann (also auch die Staatsanwaltschaft und von Amts wegen der Richter), dass es nicht möglich ist, absolut nichtige Rechtshandlungen zu

bekräftigen, und dass die Gesetzgebung jederzeit in jeder Verfahrensinstanz (sogar zum ersten Mal in der Kassationsinstanz) geltend gemacht werden kann.



Beispiel:

- In einer **Verdienstausschlagversicherung** war der Versicherungsschutz ausgeschlossen, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf eine psychische Erkrankung des Versicherten zurückzuführen ist. Das Arbeitsgericht urteilte, dass diese Ausnahme im Widerspruch zum Antidiskriminierungsgesetz steht und demzufolge nichtig ist. Artikel 15 des Antidiskriminierungsgesetzes besagt nämlich, dass Bestimmungen, die gegen das Antidiskriminierungsgesetz verstoßen, und Vertragsklauseln, in denen vorgesehen wird, dass ein oder mehrere Vertragspartner auf die durch vorliegendes Gesetz gewährleisteten Rechte im Voraus verzichten, nichtig sind (Arbeitsgericht Antwerpen, Abteilung Mecheln, 11. Januar 2022, www.unia.be) (siehe auch Arbeitsgerichtshof Antwerpen, Abteilung Antwerpen, 13. Dezember 2023, www.unia.be).
- Ein Campingplatzbetreiber ließ keine Hunde zu. Dies stand in der **Hausordnung** des Campingplatzes. Eine Person mit Assistenzhund erhielt deshalb keinen Zutritt und reichte gemeinsam mit Unia eine Unterlassungsklage ein. Die betreffende Bestimmung in der Hausordnung wurde für nichtig erklärt, da sie im Widerspruch zum Antidiskriminierungsgesetz steht, das zur öffentlichen Ordnung gehört (Gericht Erster Instanz Lüttich, Abteilung Lüttich, 27. Dezember 2023, www.unia.be).
- Ein Mann war über seine Firma für ein Unternehmen tätig. Nachdem der Mann angekündigt hatte, dass er fortan im Rollstuhl zur Arbeit kommen würde, kündigte das Unternehmen den zwischen den beiden Unternehmen geschlossenen Dienstleistungsvertrag. Das Arbeitsgericht stellte klar, dass dies keinen Einfluss auf den Schutz hat, den das Antidiskriminierungsgesetz zusichert, das zur **öffentlichen Ordnung** gehört. Eine andere Auffassung würde bedeuten, dass die Vertragsparteien das Gesetz durch ein Konstrukt mit einer juristischen Person außer Kraft setzen könnten, was gegen die öffentliche Ordnung und Gültigkeit des Antidiskriminierungsgesetzes verstößt (Arbeitsgericht Brüssel (niederländischsprachig), 3. September 2019, www.unia.be).

5.2.2 Repressalienschutz

Die Antidiskriminierungsgesetzgebung schützt vor nachteiligen Maßnahmen (Repressalienschutz). Die im Folgenden dargelegte Regelung ist die aus den föderalen Gesetzen.

Es gibt zwei Regelungen, die dasselbe Ziel verfolgen: eine Regelung zum Repressalienschutz im Bereich von Arbeitsverhältnissen und die zusätzlichen Sozialversicherungsregelungen sowie die Regelung zum Repressalienschutz in den anderen Bereichen.

Im Fall von Mobbing oder sexueller Belästigung im Bereich von Arbeitsverhältnissen gilt das Gesetz vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit (Gesetz über das Wohlbefinden). Der Repressalienschutz aus den Antidiskriminierungsgesetzen bleibt wirksam (und nicht der aus dem Gesetz über das Wohlbefinden).

Was sind Repressalien?

Repressalien sind nachteilige Maßnahmen (Vergeltungsmaßnahmen) von Seiten der Person, die (vermutlich) diskriminiert hat, oder von Seiten des Arbeitgebers¹ nach einer Meldung, Beschwerde, Anzeige oder Klage über einen angeblichen Verstoß gegen das Antirassismusetz, das Antidiskriminierungsgesetz oder das Gendergesetz. Dabei müssen die nachteiligen Maßnahmen in Zusammenhang mit der Meldung, Beschwerde oder Klage oder mit ihrem Inhalt stehen.

Nachteilige Maßnahmen im Bereich von Arbeitsverhältnissen und von zusätzlichen Sozialversicherungsregelungen sind beispielsweise die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die einseitige Änderung der Arbeitsbedingungen oder auch eine nachteilige Maßnahme nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Wer ist vor Repressalien geschützt?

Der Repressalienschutz gilt für:

- die Person, gegen die sich der angebliche Verstoß gegen das Antirassismusetz, das Antidiskriminierungsgesetz oder das Gendergesetz richtet.
- Zeugen.
- Personen, die eine Meldung, Beschwerde, Anzeige oder Klage zugunsten der Person eingereicht haben, gegen die sich der angebliche Verstoß richtet.
- Personen, die der Person, gegen die sich der angebliche Verstoß richtet, Beratung, Hilfe oder Beistand geboten haben.

¹ Die Bestimmungen gelten auch für andere Personen als Arbeitgeber, wenn sie Personen im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beschäftigen oder beauftragen.

- Personen, die auf den Verstoß gegen das Antirassismugesetz, Antidiskriminierungsgesetz oder Gendergesetz hingewiesen haben (sogenannte Hinweisgeber).
- Personen, zu deren Gunsten die obigen Handlungen unternommen werden.

Antimissbrauchsbestimmung

Werden die Verfahren missbraucht, gilt der Repressalienschutz nicht. In diesem Fall kann der Missbrauch mit einer Entschädigung geahndet werden.

Formvorschriften

Der Repressalienschutz setzt eine Meldung, Beschwerde, Anzeige oder Klage voraus, und zwar:

- eine Meldung oder Beschwerde bei dem Unternehmen oder der Einrichtung, die bzw. das für den angeblichen Verstoß haftet oder die Person beschäftigt.
- eine Meldung, Anzeige oder Beschwerde bei einer Amtsperson, die für die Aufsicht zuständig ist.
- eine Meldung, Beschwerde oder Anzeige bei einem Dienst, der für die Aufsicht über die Handlungen und die Arbeitsweise von Verwaltungen oder Behörden zuständig ist oder die bei außergerichtlichen Vermittlungsverfahren eingeschaltet wird.
- eine Meldung oder Beschwerde beim IGFM, bei Unia oder bei einer Interessenvereinigung.
- eine Anzeige bei Polizeidiensten, eine Klage als Zivilpartei beim Untersuchungsrichter oder eine Anzeige beim Prokurator des Königs oder beim Arbeitsauditor.
- eine Klage durch die Person, gegen die sich der angebliche Verstoß richtet.
- eine Klage, die Unia, das IGFM oder eine Interessenvereinigung zugunsten der Person einreicht, gegen die sich der angebliche Verstoß richtet.
- eine Klage seitens Unia oder des IGFM im eigenen Namen.

Beweislast

Die Person, gegen die sich der angebliche Verstoß richtet, oder die Person, die gegebenenfalls unter dem Schutz steht, muss nachweisen, dass eine Meldung, Beschwerde, Anzeige oder Klage wegen eines Verstoßes gegen das Antirassismugesetz, Antidiskriminierungsgesetz oder Gendergesetz eingereicht wurde.

Dieser Beweis kann mit jedem beliebigen Rechtsmittel erbracht werden.

Die betroffene oder gegebenenfalls geschützte Person kann einen schriftlichen und datierten Beweis bei dem Unternehmen, dem Dienst oder der Einrichtung anfordern, die bzw. der an der Meldung, Beschwerde, Anzeige oder Klage mitgewirkt hat. Der Beweis muss die Identität der Person, die

unternommenen Schritte, das Datum der Schritte und das Datum der Anforderung des Beweises enthalten.

Teilung der Beweislast

Wenn eine Person oder ein Arbeitgeber innerhalb von zwölf Monaten nach Kenntnisnahme der Meldung, Beschwerde, Anzeige oder Klage oder nach dem Zeitpunkt, zu dem sie oder er normalerweise Kenntnis von diesen Schritten haben musste, eine nachteilige Maßnahme gegen die Person, gegen die sich der angebliche Verstoß richtet, oder gegen die gegebenenfalls geschützte Person ergreift, obliegt der Person, die diese nachteilige Maßnahme ergriffen hat, oder dem Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass die nachteilige Maßnahme nicht mit der Meldung, Beschwerde, Anzeige oder Klage oder mit ihrem Inhalt zusammenhängt.

Diese Beweislast obliegt auch den Personen, gegen die die Klage eingereicht wurde, oder dem Arbeitgeber, wenn die nachteilige Maßnahme nach Einreichen der Klage ergriffen wurde, und dies bis zu drei Monate ab dem Tag, an dem das Gerichtsurteil formell rechtskräftig ist¹.

Wiedereingliederungsantrag im Bereich der Arbeitsverhältnisse

Wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis beendet oder einseitig die Arbeitsbedingungen ändert, kann die Person, gegen die sich der angebliche Verstoß richtet, oder die gegebenenfalls unter Schutz stehende Person beantragen, wieder in das Unternehmen oder die Einrichtung aufgenommen zu werden oder ihre Funktion erneut unter denselben Bedingungen wie zuvor auszuüben. Einen solchen Antrag kann auch Unia, das IGFM oder eine Interessenvereinigung mit Einwilligung der betreffenden Person stellen.

Der Antrag auf Wiedereingliederung muss schriftlich innerhalb von dreißig Tagen ab dem Zustellungsdatum der Kündigung, der Beendigung ohne Kündigung oder der einseitigen Änderung der Arbeitsbedingungen eingereicht werden. Der Arbeitgeber muss sich innerhalb von dreißig Tagen ab Zustellung des Antrags hierzu äußern.

Der Arbeitgeber, der die Person erneut in das Unternehmen oder die Einrichtung aufnimmt oder sie ihre Funktion unter denselben Bedingungen wie zuvor ausüben lässt, muss den wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder der Änderung der Arbeitsbedingungen entgangenen Lohn sowie die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge auf diesen Lohn zahlen.

Der Wiedereingliederungsantrag ist gegenstandslos, wenn die nachteilige Maßnahme nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergriffen wird.

¹ Auf Antrag der beklagten Person kann der Richter entscheiden, die Frist zu verkürzen (außerhalb des Bereichs der Arbeitsverhältnisse und der zusätzlichen Sozialversicherungsregelungen).

Schutz

Wenn rechtskräftig entschieden wird, dass es sich um eine nachteilige Maßnahme handelt, muss die Person, die diese Maßnahme ergriffen hat, der Person, gegen die sich der angebliche Verstoß richtet, oder der Person, die gegebenenfalls unter Schutz steht, eine Entschädigung zahlen.

Gleiches gilt für einen Arbeitgeber, wenn:

- die Person nach einem Wiedereingliederungsantrag nicht erneut aufgenommen wird oder ihre Funktion nicht erneut unter denselben Bedingungen wie zuvor ausüben kann und eine nachteilige Maßnahme ergriffen wurde.
- die Person keinen Wiedereingliederungsantrag gestellt hat und eine nachteilige Maßnahme ergriffen wurde.

Die betroffene Person hat die Wahl zwischen einer Pauschalentschädigung oder dem Ersatz des tatsächlich erlittenen (von der betroffenen Person nachzuweisenden) Schadens. Im Bereich der Arbeitsverhältnisse entspricht die Pauschalentschädigung im Fall eines Repressalienschutzes sechs Monaten Bruttolohn.

Die Entschädigung im Rahmen des Repressalienschutzes kann zusätzlich zu der Entschädigung wegen Diskriminierung gefordert werden.

Neben dem Repressalienschutz aus den föderalen Gesetzen und den teilgebietlichen Dekreten und Ordonnanzen gilt auch ein Schutz für **Hinweisgeber**.



Auf der **Website** von Unia findet sich eine Übersicht der föderalen Gesetze sowie der regionalen Dekrete und Ordonnanzen zum Schutz von Hinweisgebern.

5.2.3 Entschädigung

Ein Diskriminierungsopfer kann eine **Entschädigung** entsprechend dem vertraglichen oder außervertraglichen Haftungsrecht beantragen. Das Opfer hat dabei die Wahl, entweder den tatsächlich erlittenen Schaden nachzuweisen oder eine Pauschale zu wählen. Im Folgenden legen wir die Regelung aus den föderalen Gesetzen dar.

Entschädigung außerhalb des Bereichs der Arbeitsverhältnisse und der zusätzlichen Sozialversicherungsregelungen

Außerhalb des Bereichs der Arbeitsverhältnisse und der zusätzlichen Sozialversicherungsregelungen deckt die Pauschalentschädigung nur den moralischen Schaden ab. Für den materiellen Schaden legt das Gesetz keine Pauschalen fest. Da es sich um sehr unterschiedliche Sachverhalte handeln kann (zum Beispiel Ablehnung einer Person als Mieter, Verweigerung eines Vertrags ...), hielt man es für zu schwierig, eine Pauschale für materiellen Schaden festzulegen.

Die Pauschalentschädigung beträgt 3.900 Euro oder 1.950 Euro im Antirassismusetz, Antidiskriminierungsgesetz und Gendergesetz. Seit dem 1. Januar 2024 werden diese Beträge an den Verbraucherpreisindex angeglichen, wobei die neuen (höheren oder niedrigeren Beträge) jährlich im Belgischen Staatsblatt veröffentlicht werden.

Der höhere Betrag ist anwendbar, wenn der Täter nicht nachweisen kann, dass die strittige ungünstige oder nachteilige Behandlung auch aus nichtdiskriminierenden Gründen erfolgt wäre, oder wenn andere erschwerende Umstände vorliegen, zum Beispiel ein besonders schwerwiegender moralischer Schaden.

Entschädigung im Bereich der Arbeitsverhältnisse und der zusätzlichen Sozialversicherungsregelungen

Im Bereich der Arbeitsverhältnisse und der zusätzlichen Sozialversicherungsregelungen deckt die Pauschalentschädigung sowohl den moralischen als auch den materiellen Schaden ab.

Die Pauschalentschädigung beträgt sechs oder drei Monate Bruttolohn im Antirassismusetz, Antidiskriminierungsgesetz und Gendergesetz.

Der höhere Betrag ist anwendbar, wenn der Arbeitgeber nicht nachweisen kann, dass die strittige ungünstige oder nachteilige Behandlung auch aus nichtdiskriminierenden Gründen erfolgt wäre.

Wenn eine Wiedergutmachung über die Nichtigkeitssanktion möglich ist, gelten die pauschalen Beträge, die außerhalb des Bereichs der Arbeitsverhältnisse und der zusätzlichen Sozialversicherungsregelungen Anwendung finden.



Das Gericht Erster Instanz urteilte, dass die Pauschalentschädigung aus dem Antidiskriminierungsgesetz nicht beruflicher Art ist und demzufolge **keine besteuerbare Vergütung** darstellt (Gericht Erster Instanz Antwerpen, Abteilung Antwerpen, 1. Oktober 2021, www.unia.be).

Entschädigung im Fall von Mehrfachdiskriminierung

Wenn eine Entschädigung wegen kumulativer oder intersektionaler Diskriminierung gefordert wird, berücksichtigt der **Richter** die Kumulierung geschützter Merkmale oder die intersektionale Diskriminierung und **urteilt** dementsprechend über die **Angemessenheit einer Kumulierung der Pauschalentschädigungen**, um der Anzahl der kumulativen geschützten Merkmale oder der Anzahl untrennbar in Wechselwirkung stehender Merkmale Rechnung zu tragen.

Die Entschädigung darf nicht niedriger als die Pauschalentschädigung sein, die im Fall einer Rechtsverletzung aufgrund eines einzigen geschützten Merkmals gewährt wird.



Beispiel:

- Kumulierung der Pauschalentschädigung aus dem Antidiskriminierungsgesetz und dem Gendergesetz (und der Bestimmungen über den Mutterschaftsschutz) (Arbeitsgerichtshof Antwerpen, Abteilung Antwerpen, 4. Januar 2024, www.unia.be und Arbeitsgericht Antwerpen, Abteilung Antwerpen, 18. Oktober 2022).
- Kumulierung der Pauschalentschädigung aus dem Antidiskriminierungsgesetz und dem Gendergesetz (Arbeitsgerichtshof Antwerpen, Abteilung Antwerpen, 28. Juni 2018, www.unia.be und Arbeitsgericht Antwerpen, Abteilung Antwerpen, 29. September 2020, www.unia.be).



Auf der **Website** von Unia findet sich ein Überblick der Rechtsprechung zur Kumulierung von Entschädigungen.

5.2.4 Zwangsgeld

Das Antirassismusgesetz, Antidiskriminierungsgesetz und Gendergesetz besagen, dass der Richter eine Person, die Diskriminierung begangen hat, zur Zahlung eines **Zwangsgeldes** verurteilen kann, wenn sie die Diskriminierung nicht beendet. Der Antrag kann von dem Opfer, dem IGFM, von Unia, einer Interessenvereinigung, der Staatsanwaltschaft oder dem Arbeitsauditorat¹ ausgehen. Ein Zwangsgeld muss also stets von einer Partei beantragt werden.

Das Zwangsgeld kann in einem einmaligen Betrag oder in einem Betrag pro Zeiteinheit oder pro Verstoß bestehen. In den beiden letztgenannten Fällen kann der Richter zudem einen Höchstbetrag festlegen, über dem kein Zwangsgeld mehr verwirkt wird (Artikel 1385ter Gerichtsgesetzbuch). Das Zwangsgeld kommt der Partei zugute, die die Verurteilung erwirkt hat (Artikel 1385quater Gerichtsgesetzbuch).



Beispiel:

- Ein Gynäkologe weigerte sich, eine seropositive Patientin mit einem Laser zu behandeln. Das Gericht Erster Instanz urteilte, dass die Patientin damit aufgrund ihres Gesundheitszustandes diskriminiert wurde, und befahl die Unterlassung dieser Diskriminierung. Das Gericht Erster Instanz erlegte ein Zwangsgeld von 1.000 Euro für jedes Mal auf, das der Gynäkologie einer seropositiven Patientin eine Laserbehandlung ungerechtfertigt verweigert (Gericht Erster Instanz Brüssel (französischsprachig), 27. Mai 2024, www.unia.be).

¹ Die Staatsanwaltschaft und das Arbeitsauditorat können in zivilrechtlichen Streitsachen im Fall eines Verstoßes gegen das Antirassismusgesetz, Antidiskriminierungsgesetz oder Gendergesetz vor Gericht auftreten (siehe Art. 15, 16 und 17 des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Anpassung des Gerichtsgesetzbuches an die Rechtsvorschriften zur Bekämpfung der Diskriminierung und zur Ahndung bestimmter Taten, denen Rassismus oder Xenophobie zugrunde liegt).

5.2.5 Unterlassungsklage

Im Antirassismusetz, Antidiskriminierungsgesetz und Gendergesetz steht, dass der Gerichtspräsident Folgendes tun kann: die **Unterlassung** gemäß dem Verfahren **wie in einem Eilverfahren** befehlen, die **Pauschalentschädigung** zusprechen, den **Aushang** der Entscheidung befehlen und **positive Maßnahmen** auferlegen.

Die Unterlassungsklage¹

Auf Antrag des Opfers, von Unia, des IGFM, einer Interessenvereinigung, der Staatsanwaltschaft oder des Arbeitsauditorats stellt (je nach Art der Tat) der Präsident des Gerichts Erster Instanz, der Präsident des Arbeitsgerichts oder der Präsident des Unternehmensgerichts fest, dass sogar eine Tat vorliegt, die unter das Strafrecht fällt und die einen Verstoß gegen die Bestimmungen des Antirassismusetzes, Antidiskriminierungsgesetzes oder Gendergesetzes darstellt, und befiehlt die Unterlassung dieser Tat. Der Gerichtspräsident kann die Aufhebung der Unterlassung befehlen, sobald bewiesen ist, dass der Rechtsverstoß beendet ist.

Der Unterlassungsbefehl kann sich gegen jeden richten, der gegen die Antidiskriminierungsgesetzgebung verstößt: eine Privatperson, eine Behörde, eine Vertragspartei, eine künftige Vertragspartei, einen Arbeitgeber, einen künftigen Arbeitgeber, eine Paritätische Kommission ... Die klagende Partei muss weder einen Schaden noch einen drohenden Schaden beweisen. Der Beweis des Verstoßes gegen die Rechtsnorm reicht. Entscheidend ist der Aspekt der „Wiederholungsgefahr“. Ein Unterlassungsbefehl kann also ausgesprochen werden, solange die Gefahr besteht, dass eine beendete Tat wiederholt wird. Das Gesetz verbietet nämlich eine bestimmte Praxis und nicht eine bestimmte Tat².

¹ Die Unterlassungsklage lässt die Befugnisse des Staatsrates unberührt.

² P. Taelman, „De stakingsvordering in de antidiscriminatiewet“, *Nieuw Juridisch Weekblad* 2004, 507-509.



Beispiel:

- „Der Umstand, dass die Unterlassungsklage auf eine einmalige Handlung abzielt, die endgültig beendet ist, bedeutet nicht, dass die Klage wegen fehlenden Interesses unzulässig ist, solange nicht auszuschließen ist, dass diese Handlung wiederholt wird. Von fehlendem Interesse kann nur die Rede sein, wenn **die Wiederholungsgefahr objektiv ausgeschlossen ist**, nämlich dann, wenn Umstände vorliegen, die eine Wiederholung des angeblichen Verstoßes unabhängig von dem Willen und der Haltung der betroffenen Personen unmöglich machen. Die Tatsache, dass die Wohnung inzwischen an einen Dritten vermietet wurde und der behauptete Verstoß damit beendet ist, lässt das Interesse auf Seiten der klagenden Partei im vorliegenden Fall unberührt. Es ist nämlich nicht auszuschließen, dass die Wohnung in Zukunft wieder frei und öffentlich zur Miete angeboten wird. Die Gefahr einer Wiederholung des behaupteten Verstoßes ist somit objektiv nicht auszuschließen. Die klagende Partei muss dann auch die Möglichkeit zum Unterlassungsbefehl haben, um in Zukunft nicht mehr mit dem angeblichen Verstoß konfrontiert zu werden.“ [freie dt. Übers. aus dem Ndl.] (Gericht Erster Instanz Ostflandern, Abteilung Gent, 31. Dezember 2003, www.unia.be).
- „Eine Unterlassungsklage kann sowohl wegen einer Diskriminierung eingereicht werden, die immer noch gegen das Opfer verübt wird, als auch wegen einer Diskriminierung, die bereits beendet ist, sofern eine Wiederholungsgefahr besteht. Aus den vorbereitenden parlamentarischen Arbeiten zum Antirassismugesetz geht zudem ausdrücklich hervor, dass die Voraussetzung der Wiederholungsgefahr **im weiteren Wortsinn auszulegen** ist (*Parl. Dok.* Kammer, Nr. 51-2720/9, 42 f.). Eine Wiederholungsgefahr besteht, solange sie nicht objektiv ausgeschlossen werden kann, nämlich dann, wenn Umstände vorliegen, die eine Wiederholung des angeblichen Verstoßes unabhängig von dem Willen und der Haltung der betroffenen Personen unmöglich machen. Der Arbeitsgerichtshof kommt zu dem Urteil, dass die Wiederholungsgefahr im vorliegenden Fall weder individuell in Bezug auf Herrn O. noch kollektiv in Bezug auf alle anderen Personen, die sich jetzt oder künftig in einer vergleichbaren Situation wie Herr O. befinden, objektiv auszuschließen ist.“ [freie dt. Übers. aus dem Ndl.] (Arbeitsgerichtshof Antwerpen, Abteilung Antwerpen, 16. Januar 2019, www.unia.be).
- „Eine **reine Grundsatzerklärung** auf der Website der Firma, in welcher die beklagten Parteien mitteilen, dass sie jeden Bewerber gleich behandeln, **reicht nicht**, um die Wiederholungsgefahr objektiv auszuschließen. Auch aus der Tatsache, dass Herr M. inzwischen Arbeit gefunden hat, lässt sich keinerlei Argument dafür ableiten, dass kein aktuelles Interesse mehr besteht. Bei Unterlassungsklagen geht man in der Regel davon aus, dass es nicht erforderlich ist, dass sich die beklagten Taten gegenüber denselben Opfern wiederholen könnten.“ [freie dt. Übers. aus dem Ndl.] (Arbeitsgericht Gent, Abteilung Gent, 26. März 2007, www.unia.be).

Unterlassungsklage zu einer unter das Strafrecht fallenden Tat

Eine Unterlassungsklage kann auch zu einer unter das Strafrecht fallenden Tat eingereicht werden.



Beispiel:

- Präs. Unternehmensgericht Brüssel 26. September 2007, *Auteurs & Media* 2008/2 und *Rechtskundig Weekblad* 2007-08, 1212, Notiz J. VRIELINK und S. SOTTIAUX (Unterlassungsklage infolge der Werbekampagne „Rent A Wife“).
- Präs. Unternehmensgericht Brüssel 4. Juni 2007, *Auteurs & Media* 2007/4, 297, Notiz D. VOORHOOF und Präs. Unternehmensgericht Brüssel, 31. März 2009, *Auteurs & Media* 2009/4, 445 (verweigerte Veröffentlichung von Werbungen der Vlaams Belang – Diskriminierung aufgrund der politischen Überzeugung).

Die Staatsanwaltschaft und das Arbeitsauditorat können eine Unterlassungsklage einreichen. Das Gesetz vom 10. Mai 2007 zur Anpassung des Gerichtsgesetzbuches an die Rechtsvorschriften zur Bekämpfung der Diskriminierung und zur Ahndung bestimmter Taten, denen Rassismus oder Xenophobie zugrunde liegt, besagt ausdrücklich, dass die Staatsanwaltschaft oder je nach Art der Tat das Arbeitsauditorat vor Gericht auftreten können, wenn es um zivilrechtliche Streitsachen aufgrund des Antirassismusgesetzes, des Antidiskriminierungsgesetzes oder des Gendergesetzes geht.



Beispiel:

- Gericht Erster Instanz Brüssel (französischsprachig), 22. Dezember 2009, www.unia.be (Unterlassungsklage infolge der verweigten Bedienung einer Frau mit Kopftuch auf der Terrasse eines Ausschanks).

Verfahren wie im Eilverfahren

Die Unterlassungsklage wird wie im Eilverfahren eingereicht und verhandelt.

Bei einem Verfahren wie im Eilverfahren gelten dieselben Verfahrensregeln wie im Eilverfahren. Der **Unterschied** zum normalen Eilverfahren besteht darin, dass die Dringlichkeit nicht nachgewiesen werden muss (die Dringlichkeit wird gesetzlich vermutet) und dass der Präsident eine Entscheidung zur Sache trifft¹. Die Entscheidung ist also materiell rechtskräftig.

Die Unterlassungsklage wird mit einem Antrag eingereicht, der in vier Exemplaren in der Kanzlei des zuständigen Gerichts hinterlegt oder per Einschreibebrief an sie gesandt wird. Der Antrag muss eine Reihe Pflichtangaben enthalten, um gültig zu sein². Der Greffier setzt die Gegenpartei unverzüglich per Gerichtsbrief in Kenntnis und lädt sie vor das Gericht, damit sie frühestens drei Tage und spätestens acht Tage nach dem Versand des Gerichtsbriefs erscheint (wobei der Ladung ein Exemplar des Antrags beigelegt wird).

„Le civil/social/commercial tient le criminel en état“

Als allgemeiner Rechtslehrsatz gilt, dass eine Zivilklage bis nach dem Urteil des Strafrichters über die Straftat ausgesetzt ist („*le criminel tient le civil en état*“). Bei einer Unterlassungsklage ist dieses Prinzip umgekehrt („*le civil/social/commercial tient le criminel en état*“). Das Strafverfahren muss also ausgesetzt werden, wenn die zu Lasten gelegten Taten gleichzeitig Gegenstand einer Unterlassungsklage sind³.

Über die Unterlassungsklage wird entschieden, auch wenn dieselben Taten vor einem anderen Strafgericht verfolgt werden. Wurde eine Unterlassungsklage zu Taten eingereicht, die beim Strafrichter anhängig sind, kann erst über die Strafverfolgung entschieden werden, nachdem eine formell rechtskräftige Entscheidung über die Unterlassungsklage gefällt ist. Während der Aussetzungsdauer ist die Verjährung der Strafverfolgung ausgesetzt.

¹ P. Taelman, „De stakingsvordering in de antidiscriminatiewet“, *Nieuw Juridisch Weekblad* 2004, 512.

² Pflichtangaben sind: 1. Tag, Monat und Jahr; 2. Name, Vornamen, Beruf und Wohnsitz des Antragstellers; 3. Name und Anschrift der natürlichen oder juristischen Person, gegen die geklagt wird, und 4. Gegenstand und Darlegung der Klagemittel.

³ Siehe auch P. Taelman, „De stakingsvordering in de antidiscriminatiewet“, *Nieuw Juridisch Weekblad* 2004, 518-519 – Die Aussetzung des Strafverfahrens stellt kein Hindernis für das Ermittlungsverfahren der Staatsanwaltschaft dar. Die Zeugen, Geschädigten und Verdächtigen dürfen (weiter) befragt werden, ein Sachverständiger darf bestellt werden, es darf beschlagnahmt werden, es darf eine Hausdurchsuchung mit Einwilligung des Beklagten durchgeführt werden ...). Die gerichtliche Untersuchung aufgrund einer Klage in Händen des Untersuchungsrichters kann jedoch nicht eingeleitet werden. Es können auch keine Zwangsmaßnahmen ergriffen werden. Eine direkte Ladung ist während der Aussetzungsdauer nicht zulässig.

Vorläufige Vollstreckbarkeit

Der Greffier des Gerichts gibt allen Parteien und dem Prokurator des Königs unverzüglich das Urteil bekannt. Das Urteil ist vorläufig vollstreckbar, ungeachtet aller Rechtsmittel und ohne Sicherheitsleistung.

Pauschalentschädigung

Der Gerichtspräsident spricht auf Antrag des Opfers die Pauschalentschädigung zu.

Aushang

Der Gerichtspräsident kann befehlen, dass die Entscheidung oder die vom Präsidenten aufgestellte Zusammenfassung

- während eines vom Präsidenten festgelegten Zeitraums sowohl außen an als auch innen in den Einrichtungen des Rechtsverletzers oder den ihm gehörenden Räumlichkeiten ausgehängt wird;
- in Zeitungen oder auf anderem Wege veröffentlicht wird.

Dies erfolgt auf Kosten des Rechtsverletzers.



Beispiel:

- Ein Arbeitgeber, der einen Bewerber aufgrund des Alters diskriminiert hatte, wurde zum Aushang des Urteilstenors am Gesellschaftssitz und an jedem Ort verurteilt, an dem Vorstellungsgespräche oder Auswahltests stattfinden, und dies während eines Monats und unter Androhung eines Zwangsgeldes von 500 Euro pro Tag, „um dazu beizutragen, dass (...) er sich dessen bewusst ist/wird und künftig davon Abstand nimmt, in seiner Einstellungs- und Auswahlpolitik direkte Diskriminierungen aufgrund des Alters zu begehen“ [freie dt. Übers. aus dem Ndl.] (Arbeitsgerichtshof Gent, Abteilung Brügge, 13. Juni 2017, www.unia.be).

Positive Maßnahmen

Der Gerichtspräsident kann positive Maßnahmen auferlegen, um die Wiederholung ähnlicher Taten zu verhindern. Positive Maßnahmen sind beispielsweise Audits zu den internen Praktiken der Einrichtung oder des Unternehmens, eine entsprechende Schulung des Personals, die Änderung der Hausordnung ...

**Beispiel:**

- Verpflichtung, einen Feuerwehrmann wieder in den operativen Dienst einzugliedern (Arbeitsgericht Lüttich, Abteilung Lüttich, 5. März 2024, www.unia.be).
- Verpflichtung, unter anderem eine Risikoanalyse in Zusammenhang mit sexueller Belästigung durchzuführen (Arbeitsgerichtshof Brüssel (französischsprachig)), 4. September 2023, www.unia.be).
- Verpflichtung, einen Mann mit Behinderung, der die ihm zugewiesenen Aufgaben (Anrufbeantwortung in einem Call-Center) nicht mehr ausführen konnte, teilzeitig Post bearbeiten zu lassen und ihm die Möglichkeit zu geben, nach jeder Stunde eine Pause einzulegen (Arbeitsgerichtshof Lüttich, Abteilung Lüttich, 17. November 2023, www.unia.be).

5.3 Teilung der Beweislast in zivilrechtlichen Sachen

Allgemein

Diskriminierung ist oft schwer zu beweisen. Daher ist die Beweislast geteilt. Dies gilt für alle Gerichtsverfahren, mit Ausnahme strafrechtlicher Verfahren. In strafrechtlichen Verfahren gilt das Prinzip der Unschuldsvermutung, sodass keine Teilung der Beweislast möglich ist.

Die Teilung der Beweislast verläuft in zwei Phasen:

- **Phase 1:** Die Person, die sich diskriminiert fühlt, Unia, das IGFM oder eine Interessenvereinigung muss Taten vorbringen, die das Vorliegen einer Diskriminierung aufgrund eines geschützten Merkmals vermuten lassen.
- **Phase 2:** Daraufhin muss die beklagte Person beweisen, dass es keine Diskriminierung war.

Die Beweislast ist also nicht umgekehrt, sondern geteilt.

Taten, die eine Diskriminierung vermuten lassen

Die Person, die sich diskriminiert fühlt, kann Taten gleich welcher Art vorbringen, die das Vorliegen einer Diskriminierung aufgrund eines geschützten Merkmals vermuten lassen.

Hier einige Beispiele solcher Taten.



Beispiel:

- Chronologie und Zeitwahl (Arbeitsgericht Antwerpen, Abteilung Mecheln, 26. Oktober 2021, www.unia.be – Entlassung eines Chefkochs, weil nach Angaben des Betriebs künftig nur noch ein einziger Chefkoch erforderlich ist, obwohl ein Stellenangebot zur Einstellung eines neuen Chefkochs inseriert wurde).
- Zeugenaussagen von (ehemaligen) Kollegen (Arbeitsgericht Brüssel (französischsprachig), 15. Januar 2020, www.unia.be – Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung, bestätigt durch Zeugenaussagen von Kollegen).
- Vermerk auf einem C4-Dokument (Arbeitsgericht Antwerpen, Abteilung Antwerpen, 8. Dezember 2020, www.unia.be – Entlassung eines Arbeitnehmers kurz vor seiner Pensionierung, wobei auf dem C4-Dokument „Beendigung wegen Pensionierung“ vermerkt wurde“).
- E-Mail-Nachrichten (Arbeitsgerichtshof Antwerpen, Abteilung Antwerpen, 16. Januar 2019, www.unia.be – ein Bewerber erhielt versehentlich eine interne E-Mail, in der geschrieben stand, dass er aufgrund seines ausländischen Namens abgelehnt wird).
- Briefwechsel mit Unia (Arbeitsgerichtshof Antwerpen, Abteilung Antwerpen, 16. Januar 2019, www.unia.be – in einem Brief an Unia teilte der Arbeitgeber mit, dass der Bewerber aufgrund seines ausländischen Namens einem strengeren Auswahlverfahren unterzogen wurde).
- Aussagen in einer Verhandlung (Arbeitsgericht Brüssel (französischsprachig), 14. Juni 2021 – Aussage des Geschäftsführers, dass das Opfer entlassen wurde, weil es eine Depression hatte).

In der Antidiskriminierungsgesetzgebung sind ausdrücklich Beispiele von Taten aufgenommen, die das Vorliegen einer direkten oder indirekten Diskriminierung vermuten lassen.

Beispiele von Taten, die das Vorliegen einer **direkten Diskriminierung** vermuten lassen:

- Begebenheiten, die ein Muster ungünstiger Behandlung gegenüber Personen mit einem bestimmten geschützten Merkmal erkennen lassen. Beispiel: Bei einer Entlassungsrunde wurden nur ältere Arbeitnehmer (höheres Lebens- oder Dienstalter) entlassen (Arbeitsgericht Antwerpen, Abteilung Antwerpen, 7. Oktober 2021, www.unia.be).

- Begebenheiten, die erkennen lassen, dass die Situation des Opfers der ungünstigeren Behandlung vergleichbar ist mit der Situation der Referenzperson. Beispiel: Die Taten lassen nicht erkennen, „dass ein nicht kranker abwesender Arbeitnehmer in gleicher Weise wie Frau B. durch eine Entlassung nachteilig behandelt worden wäre, sodass die hinreichende Vermutung besteht, dass die Krankheit Grund für ihre Entlassung war“ (Arbeitsgerichtshof Brüssel (niederländischsprachig), 18. Februar 2020, www.unia.be).

Beispiele von Taten, die das Vorliegen einer **indirekten Diskriminierung** vermuten lassen:

- allgemeine Statistiken zur Situation der Gruppe, der das Diskriminierungsopfer angehört, oder allgemein bekannte Taten. basisstatistische Daten, die eine ungünstige Behandlung erkennen lassen. Beispiel: Einer Erhebung zufolge sind 13 % der seropositiven Personen davon betroffen, dass man ihnen im Gesundheitswesen verweigert, eine Pfl egetätigkeit auszuüben. Diese Erhebung in Kombination mit den Taten lässt eine Diskriminierung vermuten (Gericht Erster Instanz Brüssel (französischsprachig), 27. Mai 2024, www.unia.be).
- Anwendung eines inhärent verdächtigen Unterscheidungsmerkmals. Beispiel: Geburtsort als Kriterium für die Vermietung einer Wohnung (*Parl. Dok.* Kammer, Nr. 51-2720/9, S. 81).

Diskriminierungstests

Um die Vermutung einer Diskriminierung zu beweisen, können Diskriminierungstests durchgeführt werden¹.

- Ein **Praxistest** besteht darin, dass sich zwei Personen mit einem vergleichbaren Profil bewerben, in der der einzige Unterschied das betreffende geschützte Merkmal ist.



Beispiel:

- Eine Person sendet zwei vergleichbare Lebensläufe zu, einen mit afrikanisch klingendem Namen und einen anderen mit europäisch klingendem Namen.

¹ Dies ist auch der Fall in strafrechtlichen Verfahren, bei denen das Freibeweissystem gilt. Der Richter beurteilt das Beweismaterial nach eigenem Ermessen, ohne dass eine Teilung der Beweislast möglich ist.

- **Mystery Calling** oder **Mystery Shopping** besteht darin, eine Person zu einer diskriminierenden Handlung anzuweisen und dann zu überprüfen, ob diese Person der Anweisung nachgekommen ist oder nicht.



Beispiel:

- Jemand gibt sich als Kunde einer Leiharbeitsagentur aus und weist diese an, keine Personen ausländischer Herkunft zu senden.

Der Richter muss dann je nach Fall beurteilen, ob der Diskriminierungstest die Vermutung einer Diskriminierung erhärtet hat.



Beispiel:

- Gericht Erster Instanz Wallonisch-Brabant, 3. September 2019, www.unia.be (Praxistest im Rahmen der Vermietung einer Wohnung).
- Arbeitsgerichtshof Brüssel (französischsprachig), 28. Februar 2024, www.unia.be und Arbeitsgericht Brüssel (französischsprachig), 22. April 2020, www.unia.be (Praxistest im Rahmen einer Bewerbung).



In bestimmten Fällen sind Diskriminierungstests gesetzlich geregelt. Auf der **Website** von Unia findet sich eine Übersicht der föderalen Gesetze sowie der regionalen Dekrete und Ordonnanzen über Diskriminierungstests.



Beispiel:

- Föderal

Artikel 42/1 des **Sozialstrafgesetzbuches** erteilt den Sozialinspektoren die Befugnis, sich bei objektiven Anweisungen zur Diskriminierung oder nach einer begründeten Beschwerde oder Meldung oder aufgrund von Datamining- und Datamatching-Ergebnissen als Kunde, potenzieller Kunde, Arbeitnehmer oder potenzieller Arbeitnehmer auszugeben, um zu überprüfen, ob aufgrund eines gesetzlich geschützten Merkmals diskriminiert wird oder nicht.

- Region Brüssel-Hauptstadt

Artikel 4/3 der Ordonnanz vom 30. April 2009 über die Kontrolle auf die Regelungen in Beschäftigungssachen, die zur Zuständigkeit der Region Brüssel-Hauptstadt gehören (...) erteilt den regionalen Beschäftigungsinspektoren die Befugnis, bei der Ausübung ihres Auftrags Diskriminierungstests im Bereich **Beschäftigung** durchzuführen (siehe auch Artikel 34 des Brüsseler Gesetzbuches über Gleichbehandlung, Antidiskriminierung und Diversitätsförderung).

Artikel 36 des Brüsseler Gesetzbuches über Gleichbehandlung, Antidiskriminierung und Diversitätsförderung erteilt den Bediensteten des regionalen Wohnungsinspektionsdienstes die Befugnis, Diskriminierungstests in Sachen Zugang zum **Wohnen** durchzuführen oder durchführen zu lassen.

- Flandern

In Bezug auf den Sektor der **Dienstleistungsschecks** besagt Artikel 2, § 2, k) des Gesetzes vom 20. Juli 2001 zur Förderung der Entwicklung von Dienstleistungen und Arbeitsplätzen im Nahbereich (Flämische Region), dass natürliche oder juristische Personen, deren Tätigkeit oder Zweck zumindest teilweise in der Lieferung von Arbeiten oder Dienstleistungen im Nahbereich besteht, Praxistests zulassen müssen, um sicherzustellen, dass weder Arbeitnehmer noch Kunden diskriminiert werden.

- Wallonische Region

Artikel 29/1 des Dekrets vom 6. November 2008 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung besagt, dass die Vermutung einer Diskriminierung durch die Ergebnisse von **Diskriminierungstests**, die unter bestimmten Bedingungen durchgeführt wurden, nachgewiesen werden kann.

Das Dekret vom 30. November 2023 zur Bekämpfung der Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum ermöglicht die Durchführung von Diskriminierungstests im **Wohnungswesen**.

Das Dekret vom 29. April 2024 zur Änderung verschiedener Bestimmungen über die **Arbeitsmarktpolitik** im Hinblick auf die Einführung von Situationstests ermöglicht den Inspektoren die Durchführung von Situationstests in Bezug auf die Zuständigkeiten der Wallonischen Region (lokale Arbeitsvermittlungsstellen, Nachbarschaftsdienst- und Arbeitsvermittlungsgesellschaften, Beschäftigungs- und Zeitarbeitsfirmen).

Verwendung von Aufnahmen

Mehrere richterliche Urteile und Entscheide bestätigen, dass Tonaufnahmen als Beweismittel in Diskriminierungssachen zulässig sind. So ist es erlaubt, ein Gespräch aufzunehmen, an dem man selbst beteiligt ist. Hierbei handelt es sich nämlich nicht um ein Gespräch, das im Rahmen des Privatlebens der Betroffenen stattfindet, sondern um ein Gespräch im (beruflichen) Verhältnis zwischen Vermieter und Mieter, Bank und Kunden ... Die Verwendung dieser Aufnahmen verletzt nicht die Privatsphäre der Gesprächspartner.

Im Folgenden sind einige Beispiele richterlicher Urteile und Entscheide aufgeführt, in denen die Verwendung von Tonaufnahmen zugelassen wurde.



Beispiel:

- Die Vermutung einer Diskriminierung lässt sich aus der Aufnahme eines Telefongesprächs ableiten (Arbeitsgericht Antwerpen, Abteilung Turnhout, 12. Oktober 2020, www.unia.be, und Arbeitsgerichtshof Antwerpen, Abteilung Antwerpen, 8. Dezember 2021, www.unia.be).
- Die Transkription von Telefongesprächen, die aufgenommen wurden, ohne dass der Gesprächspartner davon wusste, muss als Beweis für die Vermutung einer Diskriminierung zugelassen werden. „Das Arbeitsgericht ist nicht der Auffassung, dass die Privatsphäre der Betroffenen verletzt wurde. Es liegt keine Verletzung einer zur Vermeidung der Nichtigkeit zwingend vorgeschriebenen Formvorschrift vor, die Zuverlässigkeit des Beweises wird nicht angefochten und das Recht auf ein faires Verfahren wird nicht verletzt“ [freie dt. Übers. aus dem Ndl.] (Arbeitsgericht Lüttich, Abteilung Verviers, 1. September 2021, www.unia.be).
- Ein Mietinteressent kann Diskriminierung anhand der Aufnahme eines Telefongesprächs nachweisen (Gericht Erster Instanz Wallonisch-Brabant, 3. September 2019, www.unia.be und Appellationshof Brüssel (französischsprachig), 28. September 2020, www.unia.be).
- Die Aufnahme von Telefongesprächen, ohne dass der Gesprächspartner davon weiß, steht prinzipiell im Widerspruch zum Recht auf Privatsphäre (Artikel 8 EMRK), es sei denn, die Aufnahmen dienen einzig und allein Privatzwecken und werden nicht in betrügerischer oder schädigender Absicht verwendet (Artikel 314bis, § 2, Abs. 2, StGB). Wenn der Richter entscheidet, ob eine Aufnahme als Beweismittel zulässig ist, muss er prüfen, ob das Kriterium der angemessenen Erwartung des geschützten Privatlebens erfüllt ist (siehe Kassationshof, 9. September 2008, Nr. P.08.0276.N) (Arbeitsgericht Wallonisch-Brabant, Abteilung Nivelles, 12. März 2020, www.unia.be).
- Es ist nicht rechtswidrig, Telefongespräche aufzunehmen, an denen man selbst beteiligt ist. Je nach Fall muss entschieden werden, ob das Recht auf den Schutz des Privatlebens verletzt wurde (Gericht Erster Instanz Brüssel (französischsprachig), 16. Juli 2014, www.unia.be).
- Das Aufnehmen eines Gesprächs, an dem man selbst beteiligt ist, stellt an sich keine unerlaubte Handlung dar, auch wenn es ohne das Mitwissen der anderen Teilnehmer erfolgt. Ob die Verwendung erlaubt ist, muss der Richter aufgrund der faktischen Gegebenheiten der Sache entscheiden, wobei das Kriterium der angemessenen Erwartung des geschützten Privatlebens in seine Entscheidung einfließen muss (Arbeitsgericht Westflandern, Abteilung Brügge, 10. Dezember 2013, www.unia.be).

5.4 Der Rechtsweg

Wer kann vor Gericht auftreten?

Die föderalen Gesetze und die teilgebietlichen Ordonnanzen und Dekrete über Diskriminierung enthalten Bestimmungen über das Recht, vor Gericht aufzutreten.

So besagen das Antirassismugesetz und das Antidiskriminierungsgesetz, dass Unia in Streitsachen auf der Grundlage dieser Gesetze (außer in Streitsachen, die eine Diskriminierung aufgrund der Sprache betreffen) vor Gericht auftreten kann. Das Gendergesetz besagt, dass das IGFM vor Gericht auftreten kann.

Auch die folgenden juristischen Personen können im Fall einer Zuwiderhandlung gegen ihren satzungsgemäßen Zweck vor Gericht auftreten:

- jede gemeinnützige Einrichtung und jede juristische Person, zu deren satzungsgemäßem Zweck der Schutz der Menschenrechte oder die Bekämpfung von Diskriminierung gehört und die die Bedingungen in Artikel 17, Abs. 2, Nr. 1 bis 3, des Gerichtsgesetzbuches erfüllt¹.
- die repräsentativen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen, die in Artikel 3 des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen bezeichnet sind.
- die repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen im Sinne des Gesetzes vom 19. Dezember 1974 zur Regelung der Beziehungen zwischen den öffentlichen Behörden und den Gewerkschaften der Bediensteten.
- die repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen in dem bezeichneten gewerkschaftlichen Konzertierungsorgan für die Verwaltungen, Dienste oder Einrichtungen, auf die das Gesetz vom 19. Dezember 1974 zur Regelung der Beziehungen zwischen den öffentlichen Behörden und den Gewerkschaften der Bediensteten nicht anwendbar ist.
- die repräsentativen Organisationen der Selbstständigen.

¹ Hierbei handelt es sich um folgende Bedingungen: 1. Der Gesellschaftszweck der juristischen Person ist von besonderer Art, die sich von der Verfolgung des Gemeinwohls unterscheidet. 2. Die juristische Person verfolgt diesen Gesellschaftszweck auf dauerhafte und wirksame Weise. 3. Die juristische Person tritt im Rahmen dieses Gesellschaftszwecks vor Gericht auf, um ein Interesse in Zusammenhang mit diesem Zweck zu verteidigen.

Das Flämische Menschenrechtsinstitut kann nicht vor Gericht auftreten, hat jedoch eine Streitsachenkammer, die unverbindliche Urteile über Diskriminierungen in flämischen Angelegenheiten verkünden kann.

Unterscheidung nach individuellem und kollektivem Interesse

Wenn es ein individuelles Opfer gibt (eine identifizierte natürliche oder juristische Person), müssen die vor Gericht auftretenden Gleichbehandlungsstellen oder Interessenvereinigungen nachweisen, dass sie die Einwilligung des Opfers, seines gesetzlichen Vertreters oder seiner Rechtsnachfolger haben.

Wenn es kein individuelles Opfers gibt, ist dies nicht erforderlich.



Der Kassationshof hat in einem Entscheid vom 11. Juni 2018 (Nr. S.15.0072.N) geurteilt, dass „die Einwilligung des Opfers nicht erforderlich ist, wenn die Diskriminierung eine unbestimmte Anzahl Personen trifft“. [freie dt. Übers. aus dem Ndl.]

Ausnahmen von der Einwilligungsanforderung

Es gelten zwei Ausnahmen von der Anforderung, dass ein individuelles Opfer darin einwilligen muss, dass die Gleichbehandlungsstelle oder die Interessenvereinigung vor Gericht auftritt.

Dies ist der Fall, wenn:

- das Opfer **verstorben** ist und seine Rechtsnachfolger im Rahmen der gerichtlichen Untersuchung nach dem Todesfall bereits im Verdacht stehen oder wenn hieraus ersichtlich ist, dass die Rechtsnachfolger ein oder mehrere geschützte Merkmale des Opfers nicht anerkennen oder achten.
- das Opfer durch seine **vulnerable Situation** nicht in der Lage ist, seine Einwilligung zu geben, und seine gesetzlichen Vertreter bereits Gegenstand einer laufenden strafrechtlichen Untersuchung der Diskriminierung des Opfers sind oder wenn aus der strafrechtlichen Untersuchung hervorgeht, dass die gesetzlichen Vertreter eines oder mehrere der geschützten Merkmale des Opfers nicht anerkennen oder achten, es sei denn, die

gesetzlichen Vertreter können ihre Einwilligung aufgrund ihrer vulnerablen Situation ebenfalls nicht geben¹.

Auftreten der Staatsanwaltschaft und des Arbeitsauditorats vor Gericht in zivilrechtlichen Streitsachen

Das **Gesetz vom 10. Mai 2007 zur Anpassung des Gerichtsgesetzbuches an die Rechtsvorschriften zur Bekämpfung der Diskriminierung und zur Ahndung bestimmter Taten, denen Rassismus oder Xenophobie zugrunde liegt**, besagt ausdrücklich, dass die Staatsanwaltschaft oder je nach Art der Tat das Arbeitsauditorat vor Gericht auftreten können, wenn es um zivilrechtliche Streitsachen aufgrund des Antirassismusgesetzes, des Antidiskriminierungsgesetzes oder des Gendergesetzes geht.

Die gesetzliche Grundlage ist Artikel 15, 16 und 17 des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Abänderung des Gerichtsgesetzbuches (die Bestimmungen selbst stehen in diesem Gesetz und wurden nicht in das Gerichtsgesetzbuch aufgenommen).

Relevante Bestimmungen aus dem Gerichtsgesetzbuch (föderale Gesetze)

Das Gerichtsgesetzbuch enthält folgende Bestimmungen in Zusammenhang mit der föderalen Antidiskriminierungsgesetzgebung:

Artikel 568 des Gerichtsgesetzbuches

Das **Gericht Erster Instanz** erkennt über alle Klagen, außer über diejenigen, die direkt vor den Appellationshof und den Kassationshof kommen (und die Klagen, die in die alleinige Zuständigkeit des Friedensrichters, des Polizeigerichts, des Unternehmensgerichts oder des Arbeitsgerichts fallen) (Allzuständigkeit).

Artikel 578 des Gerichtsgesetzbuches

Das **Arbeitsgericht** erkennt:

8. über Streitfälle aufgrund:

a) von Titel 5 des Gesetzes vom 4. August 1978 zur wirtschaftlichen Neuorientierung, was die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und den

¹ Unter Person in einer vulnerablen Situation ist eine Person zu verstehen, die sich aufgrund eines oder mehrerer der geschützten Merkmale, wie sie in diesem Gesetz, dem Gesetz vom 30. Juli 1981 zur Ahndung bestimmter Taten, denen Rassismus oder Xenophobie zugrunde liegt, und dem Gesetz vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung von Diskriminierung zwischen Frauen und Männern definiert sind.

Zugang zur Beschäftigung, zur beruflichen Ausbildung und zu beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten sowie den Zugang zu einem selbständigen Beruf betrifft, und aufgrund der Erlasse zur Ausführung des vorerwähnten Gesetzes, mit Ausnahme der in Artikel 581 Nr. 3 Buchstabe a) erwähnten Streitfälle und der Streitfälle, die den Zugang zum berufsbildenden Unterricht betreffen, der durch das öffentliche oder das private Unterrichtswesen erteilt wird.

(...)

10. über Streitfälle aufgrund des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung der Diskriminierung zwischen Frauen und Männern und mit Bezug auf die Arbeitsverhältnisse und die zusätzlichen Sozialversicherungsregelungen im Sinne von Artikel 6 § 1 Nr. 4 und 5 dieses Gesetzes, mit Ausnahme der in Artikel 581 Nr. 9 erwähnten Streitfälle und vorbehaltlich der Zuständigkeiten des Staatsrates, wie in den am 12. Januar 1973 koordinierten Gesetzen über den Staatsrat definiert.

11. über Streitfälle mit Bezug auf psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz, darunter Gewalt und moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz aufgrund von Kapitel 5bis des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit.

13. über Streitfälle aufgrund des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung und mit Bezug auf die Arbeitsverhältnisse und die zusätzlichen Sozialversicherungsregelungen im Sinne von Artikel 5 § 1 Nr. 4 und 5 dieses Gesetzes, mit Ausnahme der in Artikel 581 Nr. 10 erwähnten Streitfälle und vorbehaltlich der Zuständigkeiten des Staatsrates, wie in den am 12. Januar 1973 koordinierten Gesetzen über den Staatsrat definiert.

15. über Streitfälle aufgrund des Gesetzes vom 30. Juli 1981 zur Ahndung bestimmter Taten, denen Rassismus oder Xenophobie zugrunde liegt, mit Bezug auf die Arbeitsverhältnisse und die zusätzlichen Sozialversicherungsregelungen im Sinne von Artikel 5 § 1 Nr. 4 und 5 dieses Gesetzes, mit Ausnahme der in Artikel 581 Nr. 11 erwähnten Streitfälle und vorbehaltlich der Zuständigkeiten des Staatsrates, wie in den am 12. Januar 1973 koordinierten Gesetzen über den Staatsrat definiert.

25. über Streitfälle mit Bezug auf Vergeltung, Diskriminierung oder ungerechte Behandlung oder Benachteiligung anderer Art infolge oder in Verbindung mit der Meldung eines Verstoßes im Sinne von Artikel 69bis des Gesetzes vom 2. August 2002 über die Aufsicht über den Finanzsektor und die Finanzdienstleistungen, mit Ausnahme der in Artikel 581 Nr. 14 erwähnten Streitfälle und vorbehaltlich der Zuständigkeiten des Staatsrates, wie in den am 12. Januar 1973 koordinierten Gesetzen über den Staatsrat definiert, was statutarische Personalmitglieder betrifft.

28. über Streitfälle mit Bezug auf Repressalien, Diskriminierung oder sonstige Formen nachteiliger Behandlung oder nachteiliger Maßnahmen in Verbindung mit einer Meldung oder einer Bekanntmachung im Sinne des Gesetzes vom 8. Dezember 2022 über die Meldekanäle und den Schutz von Hinweisgebern von Integritätsbeeinträchtigungen bei den Föderalbehörden und in der integrierten Polizei, vorbehaltlich der Befugnisse des

Staatsrates, wie dies in den koordinierten Gesetzen vom 12. Januar 1973 über den Staatsrat definiert ist, was statutarische Personalmitglieder betrifft.

Artikel 581 des Gerichtsgesetzbuches

Das **Arbeitsgericht** erkennt:

3. über Streitfälle aufgrund:

a) von Titel 5 des Gesetzes vom 4. August 1978 zur wirtschaftlichen Neuorientierung, was die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und den Zugang zur Beschäftigung, zur beruflichen Ausbildung und zu beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten sowie den Zugang zu einem selbständigen Beruf betrifft, und aufgrund der Erlasse zur Ausführung des vorerwähnten Gesetzes, die die selbständigen Berufe betreffen.

(...)

9. über Streitfälle aufgrund des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung der Diskriminierung zwischen Frauen und Männern mit Bezug auf die Arbeitsverhältnisse und die zusätzlichen Sozialversicherungsregelungen, die in Artikel 6 § 1 Nr. 4 und 5 dieses Gesetzes erwähnt sind, und die die selbständigen Berufe betreffen.

10. über Streitfälle aufgrund des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung mit Bezug auf die Arbeitsverhältnisse und die zusätzlichen Sozialversicherungsregelungen, die in Artikel 5 § 1 Nr. 4 und 5 dieses Gesetzes erwähnt sind, und die die selbständigen Berufe betreffen.

11. über Streitfälle aufgrund des Gesetzes vom 30. Juli 1981 zur Ahndung bestimmter Taten, denen Rassismus oder Xenophobie zugrunde liegt, mit Bezug auf die Arbeitsverhältnisse und die zusätzlichen Sozialversicherungsregelungen, die in Artikel 5 § 1 Nr. 4 und 5 dieses Gesetzes erwähnt sind, und die die selbständigen Berufe betreffen.

Artikel 583 des Gerichtsgesetzbuches

Das **Arbeitsgericht** erkennt:

über die Anwendung der Verwaltungsstrafen, die durch die in den Artikeln 578 bis 582 erwähnten Gesetze und Verordnungen vorgesehen sind, und über die Anwendung der im Sozialstrafgesetzbuch erwähnten administrativen Geldbußen.

Artikel 585 des Gerichtsgesetzbuches

Der **Präsident des Gerichts Erster Instanz** befindetet, wenn er durch eine Antragschrift mit der Sache befasst wird, über:

10. die Unterlassungsklagen aufgrund von Artikel 20 des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung.

11. die Unterlassungsklagen aufgrund von Artikel 18 des Gesetzes vom 30. Juli 1981 zur Ahndung bestimmter Taten, denen Rassismus oder Xenophobie zugrunde liegt.
12. die Unterlassungsklagen aufgrund von Artikel 25 des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung der Diskriminierung zwischen Frauen und Männern.

Artikel 587bis des Gerichtsgesetzbuches

Der **Präsident des Arbeitsgerichts** befindet, wenn er durch eine Antragschrift mit der Sache befasst wird, über:

2. Unterlassungsklagen aufgrund von Artikel 20 des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung.
3. Unterlassungsklagen aufgrund von Artikel 18 des Gesetzes vom 30. Juli 1981 zur Ahndung bestimmter Taten, denen Rassismus oder Xenophobie zugrunde liegt.
4. Unterlassungsklagen aufgrund von Artikel 25 des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung der Diskriminierung zwischen Frauen und Männern.
- 4bis. Klagen aufgrund von Artikel 32decies §§ 2 und 3 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit.

Artikel 588 des Gerichtsgesetzbuches

Der **Präsident des Unternehmensgerichts** befindet, wenn er durch eine Antragschrift mit der Sache befasst wird, über:

13. Unterlassungsklagen aufgrund von Artikel 20 des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung.
15. Unterlassungsklagen aufgrund von Artikel 18 des Gesetzes vom 30. Juli 1981 zur Ahndung bestimmter Taten, denen Rassismus oder Xenophobie zugrunde liegt.
16. Unterlassungsklagen aufgrund von Artikel 25 des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung der Diskriminierung zwischen Frauen und Männern.

Mitteilung und Stellungnahme an die Staatsanwaltschaft

Artikel 764, erster Absatz, des Gerichtsgesetzbuches besagt Folgendes: Außer vor dem Friedensrichter, dem Eilverfahrensrichter und dem Pfändungsrichter wird der Staatsanwaltschaft zur Vermeidung der Nichtigkeit Folgendes **mitgeteilt**:

10. Klagen, die in den Artikeln 578 Nr. 11, 580 Nr. 2, 3, 6 bis 18, 581 Nr. 2, 3, 9 und 10, 582 Nr. 1, 2, 6, 8, 9 und 12, 583 und 587septies des Gerichtsgesetzbuches vorgesehen sind.
11. alle Klagen, für die die Mitteilung an die Staatsanwaltschaft in Sondergesetzen vorgesehen ist.

12. Klagen aufgrund des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung.

13. Klagen aufgrund des Gesetzes vom 30. Juli 1981 zur Ahndung bestimmter Taten, denen Rassismus oder Xenophobie zugrunde liegt.

14. Klagen aufgrund des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung der Diskriminierung zwischen Frauen und Männern.

Die Staatsanwaltschaft kann sich alle anderen Sachen mitteilen lassen, wenn sie dies für angebracht hält. Das Gericht oder der Gerichtshof kann ebenfalls von Amts wegen die Mitteilung anordnen, mit Ausnahme der in Artikel 138*bis* § 2 Absatz 1 erwähnten Klage.

Artikel 764, Abs. 3, des Gerichtsgesetzbuches besagt, dass die Staatsanwaltschaft ihre **Stellungnahme** in angemessener Form abgibt, wenn sie dies für angebracht hält. In Abweichung von Absatz 3 gibt die Staatsanwaltschaft in den in Absatz 1, Nr. 9, 9*bis* und 10, genannten Fällen immer eine Stellungnahme ab, wenn das Gericht dies beantragt.

Artikel 764, Abs. 4, besagt, dass das Kollegium der Generalprokuratoren **Richtlinien** dazu erlässt, in welchen der in Absatz 1 genannten Sachen eine Stellungnahme abgegeben wird. Diese Richtlinien stehen im Rundschreiben COL 13/2015. Die „Klagen aufgrund der Gesetze von 2007“ (Artikel 764, Abs. 1, Nr. 11, 12, 13 und 14) zählen laut Rundschreiben COL13/2015 zu den Sachen der ersten Kategorie (Angelegenheiten, bei denen die Staatsanwaltschaft selbst darüber befindet, ob eine Intervention zweckmäßig ist).

6 Diskriminierung - strafrechtlich

Der föderale Gesetzgeber hat sich dafür entschieden, Diskriminierung in erster Linie zivilrechtlich in Angriff zu nehmen. In manchen Fällen ist auch eine Strafverfolgung möglich.

Dies betrifft:

- Diskriminierung im Bereich des Zugangs zu einem Angebot an **Gütern und Dienstleistungen**, die öffentlich verfügbar sind.
- Diskriminierung im Bereich der **Arbeitsverhältnisse**.
- Diskriminierung während der **Amtsausübung**.

In diesen Fällen kann das Opfer also eine strafrechtliche Klage einreichen. Die Staatsanwaltschaft führt eine Untersuchung zur Belastung und zur Entlastung (Ermittlungsverfahren) durch und entscheidet nach eigenem Ermessen, wie mit dieser Klage weiter vorzugehen ist. Das Opfer kann dem Verfahren in Händen des Untersuchungsrichters (gerichtliche Untersuchung) gegebenenfalls als Zivilpartei beitreten oder die verdächtige Person direkt vor das erkennende Gericht laden.

Ein wichtiger Unterschied besteht darin, dass bei der strafrechtlichen Verfolgung von Diskriminierung die Beweislast nicht teilbar ist, wie es zivilrechtlich der Fall wäre. Strafrechtlich gilt nämlich die Unschuldsvermutung. Bei einer strafrechtlichen Verfolgung von Diskriminierung ist auch die Pauschalentschädigung nicht anwendbar. Hinzu kommt, dass bei der strafrechtlichen Feststellung von Diskriminierung der Vorsatz des Täters bewiesen werden muss. Zivilrechtlich hingegen ist nicht der Vorsatz des Täters (die Absicht) entscheidend, sondern die diskriminierende Tat.

Wird eine Unterlassungsklage zu Taten eingereicht, die beim Strafrichter anhängig sind, kann erst über die Strafverfolgung entschieden werden, nachdem eine formell rechtskräftige Entscheidung über die Unterlassungsklage gefällt ist (Artikel 18, § 4, Antirassismugesetz; 20, § 4, Antidiskriminierungsgesetz; 25, § 4, Gendergesetz). Es gilt also der Rechtslehrsatz „*le civil/social/commercial tient le criminel en état*“ (siehe oben).

Dem Täter kann zudem die Ausübung bestimmter Rechte gemäß Artikel 33 Strafgesetzbuch (Artikel 27 Antirassismugesetz, 25 Antidiskriminierungsgesetz und 30 Gendergesetz) entzogen werden. Hierbei geht es beispielsweise um das Recht, öffentliche Ämter auszuüben oder gewählt zu werden (Artikel 31 Strafgesetzbuch).

6.1 Diskriminierung im Bereich des Zugangs zu einem Angebot an Gütern und Dienstleistungen

Bisher ist diese Unterstrafestellung, auf föderalem Niveau, nur im Antirassismusetz und im Gendergesetz enthalten (Artikel 24 Antirassismusetz und 28/1 Gendergesetz). In dem neuen Strafgesetzbuch wird diese Unterstrafestellung ungeachtet des betreffenden geschützten Merkmals gelten (Artikel 254 neues Strafgesetzbuch).



Beispiel:

- Ein Vermieter weigerte sich, an ein Paar ausländischer Herkunft zu vermieten, und sendete den beiden Interessenten eine entsprechende SMS. Das Korrektionalgericht verurteilte den Vermieter zu einer Gefängnisstrafe und einer Geldbuße (beides unter Strafaufschub) und sprach den Mietinteressenten eine Entschädigung von 1 Euro zu (Korrektionalgericht Antwerpen, Abteilung Antwerpen, 18. März 2016, www.unia.be).
- Der Türsteher eines Tanzlokals verweigerte einer Person den Einlass (der Türsteher war vom Inhaber hierzu angewiesen). Das Korrektionalgericht urteilte, dass es sich hierbei um eine bewusste Unternehmenspolitik handelt, um Menschen ausländischer Herkunft auszuschließen, und verurteilte sowohl den Türsteher als auch den Inhaber (Appellationshof Gent, 28. Juni 2011, www.unia.be und Korrektionalgericht Ostflandern, Abteilung Gent, 13. Oktober 2009, www.unia.be).
- Einem jungen Mann ausländischer Herkunft wurde aus rassistischen Gründen der Einlass in ein Café verweigert. Der Inhaber erhielt eine Arbeitsstrafe (Korrektionalgericht Antwerpen, Abteilung Mecheln, 5. Januar 2011, www.unia.be).

6.2 Diskriminierung im Bereich der Arbeitsverhältnisse

Bisher ist diese Unterstrafestellung, auf föderalem Niveau, nur im Antirassismusgesetz und im Gendergesetz enthalten (Artikel 25 Antirassismusgesetz und 28/2 Gendergesetz). In dem neuen Strafgesetzbuch wird diese Unterstrafestellung ungeachtet des betreffenden geschützten Merkmals gelten (Artikel 255 neues Strafgesetzbuch).



Beispiel:

- Am 4. Dezember 2019 sendete ein Mann über die Website des flämischen Arbeitsamts VDAB seinen Lebenslauf an ein Ambulanzunternehmen, das einen Fahrer für Krankentransporte suchte. In dem Lebenslauf des Bewerbers belgischer Nationalität standen sein ausländisch klingender Familienname und sein osteuropäischer Geburtsort. Die Geschäftsführerin dachte, dass ihre Antwort an einen VDAB-Mitarbeiter geht, doch diese landete bei dem Bewerber selbst: „Ausländer, 22 Jahre, keine Erfahrung, also nicht nötig, mir das zu schicken. Keine Ausländer, keine Personen ohne Erfahrung und keine Frauen mit kleinen Kindern, das ist von vornherein zum Scheitern verurteilt.“ [freie dt. Übers. aus dem Ndl.] Das Korrekionalgericht verurteilte die Geschäftsführerin zur Zahlung einer effektiven Geldbuße von 4.000 Euro (Korrekionalgericht Ostflandern, Abteilung Gent, 17. Februar 2021, www.unia.be).
- Ein Mann wurde über ein Leiharbeitsunternehmen beschäftigt, um zwei Tage als Metzger in einem Supermarkt zu arbeiten. Nach zwei Tagen wurde sein Leihvertrag nicht verlängert, weil mehrere Kunden zu verstehen gegeben hatten, dass sie keine schwarze Person in der Metzgerei wollen. Das Korrekionalgericht urteilte, dass dies eine Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe ist. Dieses Urteil richtete sich nicht nur gegen das Unternehmen, sondern auch gegen die natürlichen Personen im Unternehmen, die im HR-Bereich (Arbeitsverhältnisse) entscheidungsbefugt waren (Appellationshof Brüssel (französischsprachig), 5. Mai 2020, www.unia.be, und Korrekionalgericht Wallonisch-Brabant, 3. Oktober 2017, www.unia.be).
- Ein Mitarbeiter einer Gaststätte wurde nach einem Streit mit dem Geschäftsführer entlassen. Auf dem C4-Dokument stand als Entlassungsgrund: „Kann sich nicht an das Land anpassen. Würde besser in den Busch zurückgeschickt, wo es normal ist, andere anzugreifen.“ [freie dt. Übers. aus dem Ndl.] Der Geschäftsführer wurde wegen Anstiftung zu einer Straftat verurteilt (Appellationshof Gent, 24. April 2007, www.unia.be, und Korrekionalgericht Ostflandern, Abteilung Dendermonde, 24. Oktober 2005, www.unia.be).

6.3 Diskriminierung während der Amtsausübung

Mit einer Gefängnisstrafe von zwei Monaten bis zu zwei Jahren wird jeder Beamte oder öffentliche Amtsträger, jeder Träger oder Bedienstete der öffentlichen Gewalt oder der öffentlichen Macht bestraft, der in der Ausübung seiner Funktionen eine Person wegen eines oder mehrerer der geschützten Merkmale diskriminiert (Artikel 23 Antirassismugesetz, 23 Antidiskriminierungsgesetz und 28 Gendergesetz). Dieses Strafmaß beruht auf dem Grundsatz, dass Amtsträger bei der Achtung des Gesetzes und der Gleichbehandlung von Bürgerinnen und Bürgern mit gutem Beispiel vorangehen müssen. In dem neuen Strafgesetzbuch wurde diese Bestimmung in Artikel 253 aufgenommen.

Tatbestandsmerkmale

Die Straftat der Diskriminierung durch Personen im öffentlichen Dienst umfasst vier Tatbestandsmerkmale:

- **Personen im öffentlichen Dienst:** Die Strafbestimmung gilt für „Beamte oder öffentliche Amtsträger, jeden Träger oder Bedienstete der öffentlichen Gewalt oder der öffentlichen Macht“. Obwohl dieser Begriff in der Rechtsprechung niemals präzisiert wurde, ist klar, dass es Personen im öffentlichen Dienst im weitesten Wortsinn betrifft. Die strafrechtlichen Bestimmungen sind somit auf Beamte, Militärpersonen, Polizeibedienstete, Vollzugsbedienstete, Magistrate ... anwendbar, aber auch beispielsweise auf Notare und Gerichtsvollzieher¹.
- **In der Amtsausübung bzw. Ausübung der Funktionen:** Der Straftatbestand der Diskriminierung in der Ausübung der Funktionen ist nur auf vertikale Verhältnisse zwischen Personen im öffentlichen Dienst einerseits und Bürgerinnen und Bürgern andererseits anwendbar. Die öffentliche Macht hat nämlich Verantwortlichkeiten, die einfache Bürgerinnen und Bürger nicht haben. Der Straftatbestand ist nicht anwendbar, wenn es um horizontale Verhältnisse geht, beispielsweise im Fall von Belästigung (Mobbing) zwischen Kollegen. Bedingung ist also, dass die beklagte Person Trägerin der öffentlichen Gewalt oder der öffentlichen Macht ist (Korrektionalgericht Antwerpen, Abteilung Antwerpen, 3. Mai 2023, www.unia.be, und Korrektionalgericht Brüssel (niederländischsprachig), 14. Februar 2024, www.unia.be).

¹ D. DE PRINS, S. SOTTIAUX und J. VRIELINK, *Handboek discriminatierecht*, Mecheln, Kluwer, 2005, 364 und M.-A. BEERNAERT, H.-D. BOSLY, C.-E. CLESSE, A. DELANNAY, I. DE LA SERNA, M. DE RUE, C. DE VALKENEER, F. LUGENTZ, P. MAGNIEN, N. VAN DER ECKEN, D. VANDERMEERSCH und I. WATTIER, *Les Infractions. Volume 2. Les infractions contre les personnes*, Brüssel, Larcier, 2010, 760-761. Siehe auch z. B. I. DELBROUCK, „Valsheid in geschriften“ in X (Hrsg.), *Postal Memorialis*, Mecheln, Kluwer, 2011, 24 und A. MAST, J. DUJARDIN, M. VAN DAMME und J. VANDE LANOTTE, *Overzicht van het Belgisch administratief recht*, Mecheln, Kluwer, 1999, 203.

- **Diskriminierung aufgrund eines geschützten Merkmals:** Es muss eine Diskriminierung im Sinne der strafrechtlichen Bestimmungen der Antidiskriminierungsgesetze und ein geschütztes Merkmal aus den Antidiskriminierungsgesetzen vorliegen.
- **Moralisches Tatbestandsmerkmal:** Was das moralische Tatbestandsmerkmal betrifft, weichen die strafrechtlichen Bestimmungen über Diskriminierung durch Personen im öffentlichen Dienst nicht von dem allgemeinen strafrechtlichen Grundsatz ab, dass nur vorsätzliche Verhaltensweisen strafrechtlich geahndet werden können. Allgemeiner Vorsatz bedeutet, dass der Täter wissentlich und willentlich gehandelt hat. Der Täter muss also wissen, dass er gegen geltendes Strafrecht verstößt, und er muss die strafbare Handlung auch „wollen“¹.

Ausnahme

Die Antidiskriminierungsgesetzgebung enthält eine wichtige Ausnahme und räumt untergeordneten Personen die Möglichkeit ein, nachzuweisen, dass sie auf Befehl einer übergeordneten Person gehandelt haben. In diesem Fall werden die Strafen nur auf die übergeordnete Person angewandt, die den Befehl erteilt hat. Um diese Ausnahme geltend zu machen, muss ein hierarchisches Verhältnis vorliegen. Die übergeordnete Person muss folglich befugt sein, der untergeordneten Person den Befehl zu erteilen, und die untergeordnete Person muss der übergeordneten Person zu Gehorsam verpflichtet sein. Der Beweis ist von der untergeordneten Person zu erbringen. Diese Bestimmung lässt die Tatsache unberührt, dass untergeordnete Personen die Pflicht haben, die Ausführung offensichtlich rechtswidriger Befehle zu verweigern.

Die übergeordnete Person, die beschuldigt wird, willkürliche Taten befohlen, zugelassen oder erleichtert zu haben, und die behauptet, dass ihre Unterschrift durch Überrumpelung eingeholt wurde, muss nicht nur die Taten beenden, sondern auch die schuldige Person anzeigen. Erfolgt dies nicht, wird die übergeordnete Person selbst verfolgt. Diese Bestimmung gilt nach dem Gesetz nur für Beamte oder öffentliche Amtsträger.

Wenn eine untergeordnete Person eine willkürliche Tat mittels gefälschter Unterschrift begeht, werden der Täter der Fälschung und die Person, die diese Fälschung in böswilliger oder betrügerischer Absicht genutzt hat, mit einer Haftstrafe von 10 bis 15 Jahren bestraft. Diese Bestimmung gilt nach dem Gesetz nur für Beamte.

¹ Gesetzesentwurf zur Verstärkung der Gesetzgebung gegen Rassismus. Bericht im Namen der Justizkommission, *Parl. Dok.* Kammer 2001-02, Nr. 1407/5, 11.



Beispiel:

- Mehrere Polizeiinspektoren (die sogenannte „Bande von Mega Toby und Sproetje“) führten Razzien in Cafés durch, in denen sich illegale Ausländer aufhielten. Sie demütigten und beraubten ihre Opfer und setzten sie an entlegenen Stellen aus (Korrekionalgericht Antwerpen, Abteilung Antwerpen, 23. Juni 2020, *Politie en Recht* 2021, 191-194 Notiz P. BORGHS und www.unia.be. Siehe auch Appellationshof Antwerpen, 7. Mai 2021, www.unia.be).
- Ein Polizeikommissar sagte gegenüber seinen Mitarbeitern mehrmals, dass sie hart und brutal gegen Migranten auftreten müssen und auf sie einschlagen sollen (Korrekionalgericht Ostflandern, Abteilung Dendermonde, 24. Dezember 2002, www.unia.be und Appellationshof Gent, 23. September 2023, www.unia.be).

7 Hassverbrechen

2003 wurden im Strafgesetzbuch Strafverschärfungen für Straftaten aus diskriminierendem Motiv (sogenannte Hassverbrechen) eingeführt. Von einem diskriminierenden Motiv ist die Rede, wenn eines der Motive des Täters Hass auf, Missachtung von oder Feindseligkeit gegenüber einer Person aufgrund eines geschützten Merkmals dieser Person ist, nämlich angebliche „Rasse“, Hautfarbe, Herkunft, nationale oder ethnische Abstammung, Nationalität, Geschlecht, Schwangerschaft, Entbindung, Stillen, medizinisch assistierte Fortpflanzung, Elternschaft, sogenannte Geschlechtsumwandlung, Genderidentität, Genderausdruck, Geschlechtsmerkmale, sexuelle Orientierung, Personenstand, Geburt, Alter, Vermögen, Glaube oder Weltanschauung, Gesundheitszustand, Behinderung, Sprache, politische Überzeugung, gewerkschaftliche Überzeugung, körperliche oder genetische Eigenschaft oder soziale Herkunft und Stellung, ganz gleich, ob dieses Merkmal tatsächlich vorhanden ist oder der Täter es nur vermutet. Gleiches gilt, wenn eines der Motive des Täters darin besteht, dass das Opfer eine Verbindung oder vermeintliche Verbindung mit einer Person hat, gegenüber der er Hass, Missachtung oder Feindseligkeit aufgrund eines tatsächlichen oder vermeintlichen Merkmals hegt (Artikel 78ter Strafgesetzbuch).

Hassverbrechen im derzeitigen Strafgesetzbuch: erschwerender Faktor und (zwingend oder wahlweise) erschwerender Umstand

Das diskriminierende Motiv des Täters ist derzeit ein erschwerender *Faktor* für alle Straftaten, außer in den Fällen, in denen das Gesetz das diskriminierende Motiv zu einem (zwingend oder wahlweise) erschwerenden *Umstand* erklärt (Artikel 78ter, Abs. 1, Strafgesetzbuch). Ein erschwerender Faktor bedeutet, dass der Richter diesen Faktor bei der Wahl der Strafe beziehungsweise Maßnahme und deren Schwere berücksichtigen muss, wobei er keine höhere Strafe als die für die Straftat vorgesehene Höchststrafe verhängen darf (Artikel 78bis Strafgesetzbuch).

Deshalb haben wir im derzeitigen Strafgesetzbuch ein dreigeteiltes System:

- Für manche Straftaten ist das diskriminierende Motiv ein **zwingend erschwerender Umstand**.
Dies ist der Fall bei Totschlag, Körperverletzung und der Verabreichung von Substanzen, die den Tod oder schwerwiegende Gesundheitsschäden zur Folge haben können, (oder der Versuch hierzu) (Artikel 405quater Strafgesetzbuch) und bei nicht einvernehmlichen sexuellen Handlungen (Artikel 417/20 Strafgesetzbuch).
- Für manche Straftaten ist das diskriminierende Motiv ein **wahlweise erschwerender Umstand**.
Dies ist der Fall bei schuldhafter Unterlassung (Artikel 422quater Strafgesetzbuch), Verletzung der persönlichen Freiheit und der Unverletzlichkeit der Wohnung durch bestimmte Personen (Artikel 438bis Strafgesetzbuch), Belästigung (Artikel 442ter Strafgesetzbuch), Ehrverletzung und Verletzung des Ansehens von Personen (Artikel 453bis Strafgesetzbuch), Brandstiftung (Artikel 514bis Strafgesetzbuch), Zerstörung von Bauten (Artikel 525bis Strafgesetzbuch),

Zerstörung und Beschädigung von beweglichem Eigentum (Artikel 532*bis* Strafgesetzbuch) sowie Graffiti und Beschädigung von unbeweglichem Eigentum (534*quater* Strafgesetzbuch).

- Für alle anderen Straftaten ist das diskriminierende Motiv ein **erschwerender Faktor**.

Hassverbrechen im neuen Strafgesetzbuch: erschwerender Faktor und (zwingend) erschwerender Umstand

In dem neuen Strafgesetzbuch wird das diskriminierende Motiv des Täters bei allen Straftaten zum erschwerenden *Faktor*, außer in den Fällen, in denen das Gesetz das diskriminierende Motiv zu einem erschwerenden *Tatbestandsmerkmal* erklärt (Artikel 29 neues Strafgesetzbuch). Der Richter muss einen erschwerenden Faktor in Betracht ziehen, wenn er die Strafe oder Maßnahme wählt und das Strafmaß oder die Schwere der Maßnahme festlegt, ohne dass er eine Strafe über der für die betreffende Straftat vorgegebenen Höchststrafe auferlegen kann (Artikel 28 neues Strafgesetzbuch). Ein erschwerendes Tatbestandsmerkmal hat zur Folge, dass das Strafmaß um ein oder mehrere Stufen erhöht wird (Artikel 8 neues Strafgesetzbuch). Nur bei ganz bestimmten Straftaten ist das diskriminierende Motiv ein erschwerendes Tatbestandsmerkmal.

Deshalb werden wir im neuen Strafgesetzbuch ein zweigeteiltes System haben:

- Für manche Straftaten ist das diskriminierende Motiv ein **erschwerendes Tatbestandsmerkmal**.

Dies ist der Fall bei Totschlag aus diskriminierendem Motiv (Artikel 99 neues Strafgesetzbuch), besonders schwerer Anstiftung zur Selbsttötung (Artikel 110, Nr. 2, neues Strafgesetzbuch), nicht einvernehmlichen sexuellen Handlungen aus diskriminierendem Motiv (Artikel 147 neues Strafgesetzbuch), Gewalttaten aus diskriminierendem Motiv (Artikel 199 neues Strafgesetzbuch), besonders schwerem Menschenhandel und Menschenschmuggel (Artikel 260, § 1, Nr. 8, neues Strafgesetzbuch), besonders schwerer illegaler Entnahme, Transplantation, Nutzung oder Verwaltung und unerlaubter Anwerbung eines Spenders oder Empfängers von menschlichen Organen (Artikel 280, § 1, Nr. 8, neues Strafgesetzbuch) und besonders schwerer Erleichterung oder Verbreitung illegaler Praktiken und Angebot oder Annahme eines unrechtmäßigen Vorteils im Rahmen des Handels mit menschlichen Organen (Artikel 284, § 1, Nr. 8, neues Strafgesetzbuch).

- Für alle anderen Straftaten ist das diskriminierende Motiv ein **erschwerender Faktor**.

„Hate crimes are message crimes“

Hassverbrechen werden schwerer bestraft wegen der Wirkung, die sie auf die Opfer, die Gemeinschaft (Community) und die Gesellschaft haben.

Der Täter eines Hassverbrechens will die Botschaft aussenden, dass bestimmte Personen in der Gesellschaft nicht willkommen sind und nicht an allem teilhaben dürfen (daher der Ausdruck „Hate crimes are message crimes“). Die **Opfer** werden wegen eines persönlichen Merkmals ausgewählt, das sie meist nicht ändern können oder dass ihre Identität wesentlich ausmacht. Die Opfer fühlen sich daher minderwertig, unerwünscht, verschmäht und nicht geachtet in der Gesellschaft. Dies hat schwerwiegende und oft langzeitige Folgen für ihre körperliche und psychische Gesundheit und ihr Wohlbefinden.

Der Täter sendet damit zugleich die Botschaft an die betreffende **Gemeinschaft**, der das Opfer angehört, dass sie verachtet und nicht akzeptiert wird. Hassverbrechen schaffen Unruhe in der gesamten Gemeinschaft, die das geschützte Merkmal mit den Opfern teilt. Die Gemeinschaft fühlt sich unsicher und nimmt Schaden. In der Gemeinschaft breitet sich Angst vor weiteren Angriffen aus.

Hassverbrechen spalten zudem die gesamte **Gesellschaft** und schaden ihr. Die Täter untergraben den sozialen Zusammenhalt und stellen eine Bedrohung für die demokratischen Werte, die soziale Stabilität und den sozialen Frieden dar.

Schutz der Mitglieder von Minderheitsgruppen und Mehrheitsgruppen

Die geschützten Merkmale sind generisch (so sind beispielsweise mit dem geschützten Merkmal „Hautfarbe“ alle möglichen Hautfarben gemeint). Die Bestimmungen über Hassverbrechen sollen also nicht nur Personen aus Minderheitsgruppen schützen, sondern auch Personen aus Mehrheitsgruppen.



Beispiel:

- Ein Mann mit schwarzer Hautfarbe wurde wegen Körperverletzung verurteilt, mit Strafverschärfung wegen des diskriminierenden Motivs, weil er in einem Park auf Männer weißer Hautfarbe eingeschlagen und dabei gerufen hatte, dass er Weiße hasst (Korrekionalgericht Brüssel (niederländischsprachig), 23. Oktober 2018, www.unia.be).
- Ein Mann wurde wegen verbaler Beleidigung eines Polizeiinspektors verurteilt, mit Strafverschärfung wegen des diskriminierenden Motivs, weil er während einer Vernehmung gesagt hatte: „du kapiert ja nie was mit deinem weißen Hirn“, „dreckiger Weißer“ und „Hurensohn“ [freie dt. Übers. aus dem Ndl.] (Korrekionalgericht Hennegau, Abteilung Charleroi, 16. Mai 2019, www.unia.be).

Diskriminierendes Motiv - Klarstellungen

Die Tatsache, dass ein Täter beispielsweise Homosexuelle, Personen mit einer Behinderung, ältere Menschen usw. als Opfer auswählt, bedeutet nicht, dass der Täter (automatisch) für eine Strafverschärfung in Betracht kommt. Es reicht nämlich nicht, dass das Opfer mit einem oder mehreren der geschützten Merkmale in Verbindung gebracht werden kann. Es muss auch nachgewiesen werden, dass eines der Motive (Beweggründe) des Täters Hass, Verachtung oder Feindseligkeit gegenüber dem Opfer aufgrund eines oder mehrerer der geschützten Merkmale war. Die **reine Verachtung** des Opfers reicht nicht, um eine Strafverschärfung anzuwenden.

Entscheidend ist das Motiv des Täters, nicht das Merkmal des Opfers. Somit spielt es keine Rolle, ob das Opfer eines homophoben Hassverbrechens beispielsweise homosexuell ist oder nicht (z. B. Korrekionalgericht Lüttich, Abteilung Huy, 13. Juni 2019, www.unia.be). Fortan steht ausdrücklich im Gesetz, dass es keinen Unterschied macht, ob das geschützte Merkmal tatsächlich vorhanden ist oder nur **vom Täter vermutet** wird. Es reicht also, wenn der Täter vermutete, dass das Opfer ein bestimmtes Merkmal hat, das als Grund für seinen Hass, seine Verachtung oder seine Feindseligkeit dient.

Eines der Motive des Täters kann auch darin bestehen, dass das Opfer eine **Verbindung oder vermeintliche Verbindung** mit einer Person hat, gegenüber der er Hass, Missachtung oder Feindseligkeit aufgrund eines oder mehrerer tatsächlichen oder vermeintlichen Merkmale hegt.

Es muss sich (nur) um **eines der Motive** handeln. Der Gesetzgeber wollte vermeiden, dass die Täter systematisch vorgeben, sie hätten die Tat aus einem anderen Motiv begangen, beispielsweise wegen Trunkenheit (z. B. Korrekionalgericht Löwen, 15. Februar 2016, www.unia.be; Korrekionalgericht Lüttich, Abteilung Lüttich, 29. April 2021, www.unia.be; Korrekionalgericht Ostflandern, Abteilung Dendermonde, 23. Juli 2020, www.unia.be und Korrekionalgericht Namur, Abteilung Dinant, 3. Mai 2023, www.unia.be). Der Täter eines Diebstahls beispielsweise kann seine Opfer aus Habsucht bestehlen und gleichzeitig die Opfer gezielt auswählen (z. B. Homosexuelle), weil er ihnen gegenüber Hass, Verachtung oder Feindseligkeit hegt (dies stellt dann eines der Motive dar) (z. B. Korrekionalgericht Brüssel (französischsprachig), 14. Juli 2016, www.unia.be).

Die Tatsache, dass der **Täter homosexuell** ist, schließt nicht aus, dass er aus einem homophoben Hassmotiv gehandelt hat (Assisenhof der Provinz Lüttich, 6. Juni 2024, www.unia.be).

Es handelt sich hierbei um einen **subjektiven erschwerenden Umstand**. Wenn es mehrere Mittäter gibt, muss das diskriminierende Motiv für jeden einzelnen Täter nachgewiesen werden (z. B. Appellationshof Mons, 16. Juni 2020, www.unia.be).

Der Verfassungsgerichtshof befand, dass das diskriminierende Motiv aus „**Verhaltensweisen, Äußerungen, Aufschriften und Schriftstücken**“ abgeleitet werden kann (Verfassungsgerichtshof, 12. Februar 2009, Nr. 17/2009, Erwäg. B.96.5). Das Rundschreiben COL13 enthält eine Liste von Indikatoren, aus denen das diskriminierende Motiv des Täters abgeleitet werden kann.



Beispiel:

- Das Hassmotiv wurde aus **Verhaltensweisen** des Täters abgeleitet (z. B. Assisenhof der Provinz Lüttich, 27. März 2014, www.unia.be; Appellationshof Lüttich, 16. Februar 2017, www.unia.be; Korrektionalgericht Westflandern, Abteilung Brügge, 7. März 2019, www.unia.be und Korrektionalgericht Ostflandern, Abteilung Dendermonde, 23. Juli 2020, www.unia.be).
- Das Hassmotiv wurde aus **Äußerungen** des Täters abgeleitet (z. B. Jugendgericht Löwen, 16. März 2005, www.unia.be; Jugendgericht Löwen, 20. April 2005, www.unia.be; Korrektionalgericht Löwen, 26. Juni 2015, www.unia.be; Appellationshof Lüttich, 16. Februar 2017, www.unia.be; Korrektionalgericht Westflandern, Abteilung Brügge, 7. März 2018, www.unia.be; Korrektionalgericht Lüttich, Abteilung Lüttich, 5. Dezember 2018, www.unia.be; Korrektionalgericht Lüttich, Abteilung Huy, 13. Juni 2019, www.unia.be; Korrektionalgericht Ostflandern, Abteilung Dendermonde, 23. Juli 2020, www.unia.be; Korrektionalgericht Brüssel (französischsprachig), 3. Juni 2021, www.unia.be; Korrektionalgericht Antwerpen, Abteilung Antwerpen, 30. Juni 2021, www.unia.be und Korrektionalgericht Lüttich, Abteilung Lüttich, 24. Februar 2022, www.unia.be).
- Das Hassmotiv wurde aus **Erklärungen** abgeleitet, die der Täter nach den Taten abgab (z. B. Korrektionalgericht Ostflandern, Abteilung Dendermonde, 2. April 2012, www.unia.be; Assisenhof der Provinz Lüttich, 22. Dezember 2014, www.unia.be; Korrektionalgericht Löwen, 26. Juni 2015, www.unia.be; Appellationshof Lüttich, 16. Februar 2017, www.unia.be und Korrektionalgericht Lüttich, Abteilung Huy, 13. Juni 2019, www.unia.be).
- Das Hassmotiv wurde aus der **gezielten Auswahl des Opfers** durch den Täter abgeleitet (z. B. Korrektionalgericht Ostflandern, Abteilung Dendermonde, 23. Juli 2020, www.unia.be).
- Das Hassmotiv wurde aus der Tatsache abgeleitet, dass die **Stimmung umschlug**, als bekannt wurde, dass das Opfer homosexuell ist (z. B. Korrektionalgericht Löwen, 10. März 2021, www.unia.be und Korrektionalgericht Lüttich, Abteilung Lüttich, 14. Oktober 2021, www.unia.be).

8 Hassreden

Die Dekrete, Gesetze und Ordonnanzen über Diskriminierung enthalten strafrechtliche Bestimmungen über Hassreden.



In den **Anhängen** des niederländischen und französischen Lexikons findet sich eine Übersicht der strafrechtlichen Bestimmungen in den föderalen Gesetzen und den teilgebietlichen Dekreten und Ordonnanzen.

Ausgangspunkt ist stets das **Recht auf freie Meinungsäußerung**. Sowohl Artikel 10, § 1, EMRK als auch Artikel 19 und 26 der Verfassung sichern das Recht auf freie Meinungsäußerung zu. „Das Recht auf freie Meinungsäußerung und Information ist eine der Säulen unserer demokratischen Gesellschaft. Es gilt nicht nur für „Informationen“ oder „Ideen“, die positiv aufgefasst oder als harmlos oder unwichtig betrachtet werden, sondern auch für solche, die den Staat oder eine andere Bevölkerungsgruppe „schockieren, beunruhigen oder verletzen“. So wollen es Pluralismus, Toleranz und Offenheit, ohne die eine demokratische Gesellschaft nicht existieren kann“ [freie dt. Übers. aus dem Ndl.] (z. B. EGMR, 7. Dezember 1976, Nr. 5493/72, *Handyside/Vereinigtes Königreich*, § 49; EGMR, 23. September 1998, Nr. 24662/94, *Lehideux und Isorni/Frankreich* und EGMR, 28. September 1999, § 55 Nr. 22759/93, *Öztürk/Türkei*, § 64).

Das Recht auf freie Meinungsäußerung hat aber auch eine Kehrseite und bringt bestimmte Pflichten und Verantwortlichkeiten mit sich. Daher sind unter gewissen Bedingungen Einschränkungen der freien Meinungsäußerung zulässig (Artikel 10, § 2, EMRK). Diese Einschränkungen müssen eine gesetzliche Grundlage haben, dem Schutz eines der in Artikel 10, § 2, EMRK aufgeführten Zwecke dienen (Legitimitätsprüfung) und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig sein (Verhältnismäßigkeitsprüfung). In Belgien wurden *bestimmte*¹ Äußerungen, die das erträgliche Maß des „Schockierens, Beunruhigens oder Verletzens“ überschreiten, für unrechtmäßig erklärt, weil sie der Gesellschaft schaden.

¹ Das Antirassismusgesetz ist das Gesetz zur Bekämpfung *bestimmter* Taten, denen Rassismus oder Xenophobie zugrunde liegt, das Antidiskriminierungsgesetz ist das Gesetz zur Bekämpfung *bestimmter* Formen von Diskriminierung ... Dem Titel ist bereits zu entnehmen, dass nicht alle Formen von Rassismus oder Diskriminierung – und somit auch Antisemitismus, Homophobie, Islamophobie, Ageism ... – nach geltendem belgischen Recht strafbar sind, sondern nur bestimmte Formen, wie beispielsweise die Anstiftung.

Im Folgenden gehen wir näher auf drei gesetzliche Einschränkungen ein: Straftatbestand der Anstiftung, Verbreitungsverbot und Straftatbestand der Zugehörigkeit zu einer Gruppierung oder Vereinigung.

8.1 Straftatbestand der Anstiftung

Es ist strafbar, in der Öffentlichkeit zu Diskriminierung, Segregation, Hass oder Gewalt gegen eine Person, eine Gruppe, eine Gemeinschaft oder ihre Mitglieder aufgrund eines oder mehrerer der geschützten Merkmale anzustiften (Artikel 20 Antirassismusetz, 22 Antidiskriminierungsgesetz und 27 Gendergesetz). Diese Bestimmung wurde in Artikel 250 des neuen Strafgesetzbuches aufgenommen.

8.1.1 Materielle Tatbestandsmerkmale

Anstiftung

Anstiftung bedeutet, dass man andere Personen durch Worte oder in sonstiger Kommunikationsform zu etwas anspornt, aufhetzt, aufstachelt ...

In der Öffentlichkeit

Diese Anstiftung muss in der Öffentlichkeit stattfinden, insbesondere unter den in Artikel 444 des Strafgesetzbuches festgelegten Bedingungen.

Öffentlichkeit bedeutet:

- bei öffentlichen Zusammenkünften oder an öffentlichen Orten.
- in Anwesenheit verschiedener Personen an einem nicht öffentlichen Ort, der aber für eine Anzahl Personen, die das Recht haben, sich zu versammeln oder zu besuchen, öffentlich zugänglich ist.
- an gleich welchem Ort in Anwesenheit der beleidigten Person und vor Zeugen.
- durch Schriften, ob gedruckt oder nicht, durch Bilder oder Symbole, die ausgehängt, verbreitet, verkauft, zum Kauf angeboten oder öffentlich ausgestellt werden.
- durch Schriften, ob publiziert oder nicht, die aber verschiedenen Personen zugesandt oder übermittelt werden.



Beispiel:

- Eine geschlossene Gruppe in den sozialen Medien ist öffentlich (z. B. Korrektionalgericht Brüssel (französischsprachig), 22. Dezember 1999, *Auteurs & Media* 2000/1, 134; Appellationshof Brüssel (niederländischsprachig), 27. Juni 2000, www.unia.be; Korrektionalgericht Antwerpen, Abteilung Mecheln, 14. Mai 2018; Korrektionalgericht Löwen, 7. Februar 2022, www.unia.be; Appellationshof Antwerpen, 15. September 2022; Korrektionalgericht Ostflandern, Abteilung Oudenaarde, 6. November 2023, www.unia.be; Korrektionalgericht Löwen, 7. Februar 2022, www.unia.be, und Korrektionalgericht Ostflandern, Abteilung Gent, 12. März 2024, www.unia.be).
- Die Zusendung einer DVD an die „Direktion der Kaserne Dossin“ und somit an eine Gruppe von Personen, die den Auftrag hat, eine Organisation zu leiten, ist öffentlich (Korrektionalgericht Antwerpen, Abteilung Mecheln, 21. März 2018, www.unia.be).
- Eine Besprechung im Arbeitsbüro eines Jugendrichters, bei welcher der Jugendrichter und ein Rechtsanwalt anwesend waren, hat öffentlichen Charakter (Korrektionalgericht Löwen, 23. Juni 2015, www.unia.be).
- Das Anbringen eines Hakenkreuzes auf der Rücksendekarte eines Einschreibebriefs ist öffentlich, weil „sortierende Postangestellte, Briefträger und Adressate dies zu sehen bekommen“ (Korrektionalgericht Ostflandern, Abteilung Dendermonde, 8. Dezember 2014, www.unia.be).

Diskriminierung, Segregation, Hass oder Gewalt

Der Täter muss zu Diskriminierung, Segregation, Hass oder Gewalt anstiften.

Der Verfassungsgerichtshof entschied, dass die Absicht bestehen muss, zu diskriminierendem, gehässigem oder gewalttätigem Verhalten anzustiften (Verfassungsgerichtshof, 12. Februar 2009, Nr. 17/2009, Erwäg. B.67.3). Dem Kassationshof zufolge muss nicht zu konkreten Taten oder zu bestimmten oder bestimmbaren Taten angestiftet werden. Es reicht, dass andere beispielsweise zu einer starken Abneigung oder einer allgemein negativen Haltung inspiriert werden (Kassationshof, 19. Mai 1993, Nr. P.93.0110.F.).

Der Richter entscheidet nach eigenem Ermessen, wann eine bestimmte Äußerung zu Diskriminierung, Segregation, Hass oder Gewalt anstiftet (Korrektionalgericht Namur, Abteilung Namur, 23. September 1993, www.unia.be).

Gegen eine Person, eine Gruppe, eine Gemeinschaft oder ihre Mitglieder

Die Anstiftung muss sich gegen eine Person, eine Gruppe, eine Gemeinschaft oder ihre Mitglieder richten.

Aufgrund eines oder mehrerer der geschützten Merkmale

Auf die Person, Gruppe, Gemeinschaft oder Mitglieder muss mindestens ein geschütztes Merkmal anwendbar sein.

8.1.2 Moralisches Tatbestandsmerkmal

Es muss natürlich weiterhin möglich sein, Informationen zu geben und Ideen oder Kritik zu äußern. Deshalb muss laut Verfassungsgerichtshof stets ein besonderer Vorsatz nachgewiesen werden. „Mit der Anforderung, dass ein besonderer Wille vorhanden sein muss, zu Diskriminierung, Segregation, Hass oder Gewalt anzustiften, wird ausgeschlossen, dass - falls eine solche Anstiftung nicht vorliegt - die Verbreitung von Schmähschriften für strafbar erklärt werden kann; Gleiches muss für Witze, spöttische Bemerkungen, Meinungen und jede Äußerung gelten, die dann, wenn die Anforderung eines besonderen Vorsatzes nicht erfüllt ist, zur freien Meinungsäußerung gehört“ [freie dt. Übers. aus dem Ndl.] (Verfassungsgerichtshof, 12. Februar 2009, Nr. 17/2009, Erwäg. B.67.4).

Besonderer Vorsatz bedeutet, dass nachgewiesen wird, dass der Täter in der (böswilligen) Absicht (und in der Hoffnung) handelte, dass derjenige, an den er sich wendet, andere Personen oder Gruppen diskriminieren, segregieren, hassen oder ihnen gegenüber gewalttätig werden wird¹.

8.1.3 Unterschied zwischen Anstiftung und Beleidigung

Das Strafgesetzbuch enthält spezifische Bestimmungen über **Beleidigungen**:

- Gemäß Artikel 448, Abs. 1, des Strafgesetzbuches ist es strafbar, **jemanden** in der Öffentlichkeit durch Taten, Schriften, Bilder oder Symbole zu beleidigen (mündliche Beleidigungen fallen also nicht hierunter). Die Eigenschaft des Opfers spielt dabei keine Rolle.
- Gemäß Artikel 448, Abs. 2, des Strafgesetzbuches ist es strafbar, **jemanden, der Träger der öffentlichen Gewalt** oder der öffentlichen Macht ist oder der eine öffentliche Funktion bekleidet, mit Worten in seiner Eigenschaft oder wegen seines Amtes zu beleidigen.

¹ D. DE PRINS, S. SOTTIAUX und J. VRIELINK, *Handboek discriminatierecht*, Mecheln, Kluwer, 2005, 323 und J. VELAERS, „Het Arbitragehof en de antidiscriminatiewet“, *TBP* 2004, 609.

Es muss ein böswilliger Vorsatz bestehen: Der Täter muss die Absicht haben, der beleidigten Person böswillig zu schaden.

Beleidigung ist eine **Antragsstraftat** (Artikel 450 Strafgesetzbuch). Die Beleidigung muss sich also stets gegen jemanden richten. Nur die beleidigte Person kann Klage einreichen.

Wenn der Täter aus Hass, Verachtung oder Feindseligkeit gegenüber einer Person aufgrund eines geschützten Merkmals gehandelt hat, ist eine **Strafverschärfung** möglich (Artikel 453bis Strafgesetzbuch).

Mündliche Beleidigungen einfacher Bürger sind also nicht strafbar aufgrund des Straftatbestands der Beleidigung (dies ist hingegen wohl der Fall, wenn eine Anstiftung vorliegt). Mehrere Städte und Gemeinden haben allerdings in ihrer Polizeiverordnung eine Bestimmung, die es ermöglicht, mündliche Beleidigungen zu bestrafen, und zwar über das System der **kommunalen Verwaltungssanktionen**. Zudem gibt es eine Ausnahme für den Fall sexistischer Beleidigungen. Der Begriff „jedes Verhalten oder jede Handlung“ aus dem Sexismusgesetz (siehe unten) umfasst auch mündliche Äußerungen. Das Sexismusgesetz bildet also eine Ausnahme zu der Regel, dass mündliche Beleidigungen nur dann strafbar sind, wenn sie gegenüber Amtsträgern geäußert werden. Sexismus muss sich gegen eine konkrete Person richten, ist aber keine Antragsstraftat.

Neben der mündlichen Beleidigung von Amtsträgern ist auch die Schmähung von Amtsträgern strafbar (Artikel 275 und 276 Strafgesetzbuch). **Schmähung** durch Worte, Taten, Gebärden oder Drohungen richtet sich stets gegen die geschützte Person in bzw. anlässlich der Ausübung ihres Amtes und findet in Anwesenheit der geschützten Person statt. Es ist nicht erforderlich, dass die Schmähung an einem öffentlichen Ort stattfindet.



Beispiel:

- Einen Jungen von einem Auto aus mit „Homo“ und „Schwuchtel“ beschimpfen und ihm „Deine Mutter ist eine Bitch“ zurufen, wobei der Beklagte sich an das Opfer wendet, ohne dabei andere aufzustacheln oder zu befeuern, stellt eine einfache beleidigende und derartige Verwendung des Gesagten dar, dass nicht anzunehmen ist, dass hiermit zu Diskriminierung angestiftet wird (Korrekionalgericht Ostflandern, Abteilung Gent, 21. März 2023, www.unia.be).
- Im Treppenhaus eines Apartmentgebäudes mit einem schwarzen Stift die Wörter „Hure“ und „Neger ficken Neger“ [freie dt. Übers. aus dem Ndl.] aufschmieren, mit einem Pfeil in Richtung der Wohnung des Opfers, stellt eine Beleidigung durch Schriften, Bilder oder Symbole dar (Korrekionalgericht Ostflandern, Abteilung Dendermonde, 26. Februar 2010, www.unia.be).
- Den Mittelfinger in Richtung dreier jüdischer Jungen hochstrecken stellt eine Beleidigung durch Taten dar (Korrekionalgericht Antwerpen, Abteilung Antwerpen, 21. Oktober 2005, www.unia.be).
- Einen Polizeiinspektor mit „Dreckiger Scheißaraber“ oder „Dreckiger Scheißaraber-Bulle“ und „Dreckiger Araberbulle und Hurensohn“ beschimpfen ist eine mündliche Beleidigung gegen einen Amtsträger (Korrekionalgericht Brüssel (französischsprachig), 31. Oktober 2017, www.unia.be und Korrekionalgericht Brüssel (französischsprachig), 3. November 2020, www.unia.be).
- Das Entblößen des eigenen Hintern vor einem Polizeiinspektor ist eine Schmähung durch Taten (Korrekionalgericht Löwen, 14. November 2019, www.unia.be).

8.2 Verbreitungsverbot

Es ist strafbar, in der Öffentlichkeit Gedankengut zu verbreiten, dem Rassenüberlegenheit oder Rassenhass zugrunde liegt (Artikel 21 Antirassismugesetz). Diese Bestimmung wurde in Artikel 251 des neuen Strafgesetzbuches übernommen.

8.2.1 Materielle Tatbestandsmerkmale

Gedankengut, dem Rassenüberlegenheit oder Rassenhass zugrunde liegt

Die Unterstrafestellung betrifft Ideen, die in Rassenüberlegenheit oder Rassenhass gründen. Wer solches Gedankengut verbreitet, geht davon aus, dass es verschiedene Menschenrassen gibt, die sich in überlegene und unterlegene Rassen rangordnen lassen, und verbindet hiermit gehässige Implikationen. Es geht dabei um einen pseudowissenschaftlichen Diskurs über Rassenhass. Das Gedankengut ist ein anmaßendes, scheinbar intellektuelles Konstrukt, das einer Prüfung nach wissenschaftlichen Normen aber nicht standhält.

Verbreitung in der Öffentlichkeit

Diese Verbreitung muss in der Öffentlichkeit stattfinden, insbesondere unter den in Artikel 444 des Strafgesetzbuches festgelegten Bedingungen.

Öffentlichkeit bedeutet:

- bei öffentlichen Zusammenkünften oder an öffentlichen Orten.
- in Anwesenheit verschiedener Personen an einem nicht öffentlichen Ort, der aber für eine Anzahl Personen, die das Recht haben, sich zu versammeln oder zu besuchen, öffentlich zugänglich ist.
- an gleich welchem Ort in Anwesenheit der beleidigten Person und vor Zeugen.
- durch Schriften, ob gedruckt oder nicht, durch Bilder oder Symbole, die ausgehängt, verbreitet, verkauft, zum Kauf angeboten oder öffentlich ausgestellt werden.
- durch Schriften, ob publiziert oder nicht, die aber verschiedenen Personen zugesandt oder übermittelt werden.

Der Verfassungsgerichtshof legte fest, dass mit „verbreiten“ „allgemein bekanntmachen“ gemeint ist, wobei die Art und Weise, in der dies geschieht („das Medium“) nicht entscheidend dafür ist, ob es sich um eine Straftat handelt oder nicht. Entscheidend ist hingegen, dass das „Verbreiten“ unter den in Artikel 444 des Strafgesetzbuches festgelegten Umständen erfolgt (Verfassungsgerichtshof, 12. Februar 2009, Nr. 17/2009, Erwäg. B.74.4).

8.2.2 Moralisches Tatbestandsmerkmal

Der Verfassungsgerichtshof entschied, dass ein besonderer Vorsatz bestehen muss: „Die Verbreitung des betreffenden Gedankenguts muss darauf abzielen, Hass gegen eine Gruppe von Menschen zu entfachen und das Zustandekommen einer für sie diskriminierenden oder auf Segregation ausgerichteten Politik zu rechtfertigen“ [freie dt. Übers. aus dem Ndl.] (Verfassungsgerichtshof, 12. Februar 2009, Nr. 17/2009, Erwäg. B.74.4). „Die Äußerungen müssen einen verachtenden oder gehässigen Zweck haben, womit Äußerungen der Wissenschaft und Kunst außerhalb des Verbots liegen, und müssen die wesentliche Minderwertigkeit einer Gruppe ausdrücken“ [freie dt. Übers. aus dem Ndl.] (Verfassungsgerichtshof, 12. Februar 2009, Nr. 17/2009, Erwäg. B.74.5.).



Beispiel:

- Ein Studierender hatte Klage gegen den Druck, die Verbreitung und die Vermarktung des Comic-Albums Tim im Kongo (*Tintin au Congo*) aufgrund des Straftatbestands der Zugehörigkeit zu einer Gruppierung oder Vereinigung (und der Anstiftung) eingereicht. In dem Comic-Album, das erstmals 1931 erschien, befand sich eine stereotype Zeichnung schwarzer Einwohner der ehemaligen belgischen Kolonie. Hergé, der Autor dieses Comic-Albums, passte die Geschichte später an und erkannte, dass er beim Schreiben stark von den kolonialen Vorstellungen beeinflusst war, die in den 30er Jahren des vorigen Jahrhunderts verbreitet waren. Das Gericht urteilte, dass kein besonderer Vorsatz bestand und dass somit kein Verstoß gegen die angeführten strafrechtlichen Bestimmungen aus dem Antirassismugesetz vorliegt. Was das Verbreitungsverbot betrifft, war es nicht die Absicht von Hergé, Ideen mit dem Ziel zu verbreiten, Hass gegen eine Personengruppe zu entfachen und eine für sie diskriminierende oder auf Segregation ausgerichtete Politik zu rechtfertigen (Korrektionalgericht Brüssel (französischsprachig), 10. Februar 2012, www.unia.be und Appellationshof Brüssel (französischsprachig), 28. November 2012).
- Bestimmte Äußerungen in den sozialen Medien, wie „afrikanisches Mistvieh“ [freie dt. Übers. aus dem Ndl.] können als Verbreitung von rassistischem Gedankengut betrachtet werden (Korrektionalgericht Brüssel (französischsprachig), 13. April 2021, www.unia.be).
- Ein Mann verweigerte den Rechtsbeistand durch einen Anwalt afrikanischer Herkunft und überschüttete ihn mit allerlei rassistischen Beschimpfungen. Das Korrektionalgericht verurteilte den Mann aufgrund des Verbreitungsverbots (Korrektionalgericht Brüssel (niederländischsprachig), 21. April 2020, www.unia.be).
- Ein Mann, der auf seiner Facebook-Seite Nazisymbole, Slogans wie „My Race is My Pride“ und „Stand up and Fight“ und Zahlen wie 88 (ein Verweis auf Heil Hitler) postete, gab damit zu erkennen, dass er die angebliche „Rasse“, der er angehörte, für überlegen hält und dass er Hass auf andere angebliche „Rassen“ hegt (Korrektionalgericht Antwerpen, Abteilung Mecheln, 23. Oktober 2019, www.unia.be).

8.3 Straftatbestand der Zugehörigkeit zu einer Gruppierung oder Vereinigung

Es ist strafbar, einer Gruppierung oder Vereinigung anzugehören, die offensichtlich und wiederholt die Diskriminierung oder Segregation wegen eines oder mehrerer der geschützten Merkmale predigt, oder dieser Gruppierung oder Vereinigung seine Mitwirkung zu gewähren (Artikel 22 Antirassismugesetz). Diese Bestimmung wurde in Artikel 252 des neuen Strafgesetzbuches aufgenommen. In dem neuen Strafgesetzbuch wird der Straftatbestand der Zugehörigkeit zu einer Gruppierung oder Vereinigung sich nicht länger nur auf die geschützten Merkmale aus dem Antirassismugesetz beziehen, sondern auch auf die geschützten Merkmale aus dem Antidiskriminierungsgesetz und dem Gendergesetz.

8.3.1 Materielle Tatbestandsmerkmale

Zugehörigkeit zu oder Mitwirken in einer Gruppierung oder Vereinigung

Die Unterstrafestellung betrifft die Zugehörigkeit zu oder das Mitwirken in einer Gruppierung oder Vereinigung die offensichtlich und wiederholt Diskriminierung oder Segregation (...) predigt.

Es ist nicht erforderlich, dass diese **Gruppierung oder Vereinigung** eine Rechtspersönlichkeit besitzt. Es muss sich um eine mehr oder weniger strukturierte Gruppierung auf freiwilliger Basis und von gewisser Dauer handeln (Appellationshof Gent, 21. April 2004, www.unia.be). Der Richter entscheidet nach eigenem Ermessen, ob es sich um eine solche Gruppierung oder Vereinigung handelt.

Strafbar ist die Zugehörigkeit zu oder das Mitwirken in einer Gruppierung oder Vereinigung (...). Die **Zugehörigkeit zu** einer Gruppierung oder Vereinigung (...) kann sich beispielsweise an einer Mitgliedskarte, an der Aufnahme in eine Mitgliederliste, der Teilnahme an Versammlungen, dem Helfen bei Tätigkeiten, dem Schreiben von Beiträgen für eine Zeitschrift usw. zeigen. Das **Mitwirken in** einer Gruppierung oder Vereinigung beinhaltet, dass jemand in gleich welcher Weise bei der Arbeit der Gruppierung oder Vereinigung hilft (Appellationshof Gent, 21. April 2004, www.unia.be).

Die offensichtliche und wiederholte Diskriminierung oder Segregation wegen eines oder mehrerer der geschützten Merkmale predigen

Zu dem Begriff „**predigen**“ stellte der Verfassungsgerichtshof klar: „Dass der in der betreffenden Unterstrafestellung verwendete Begriff „predigen“ stets die Bedeutung von „anstiften“, „aufstacheln“, „aufhetzen, befeuern“ hatte und dass die Gruppierung oder Vereinigung, der eine Person zugehört oder der sie ihre Mitwirkung gewährt, daher an sich strafbar sein muss wegen der Anstiftung zu Diskriminierung oder Segregation aus einem der in den angefochtenen Gesetzen genannten Gründe, damit diese Person aufgrund der angefochtenen Bestimmung für strafbar erklärt werden kann“ (Verfassungsgerichtshof, 12. Februar 2009, Nr. 17/2009, Erwäg. B.79.5.).

Die Gruppierung oder Vereinigung muss **offensichtlich und wiederholt** Diskriminierung oder Segregation predigen. Es muss dem Beklagten ohne Weiteres klar sein, dass die besagte Gruppierung oder Vereinigung sich mehrere Male der Anstiftung zur Diskriminierung oder Segregation aus einem

der in dem Antirassismugesetz genannten Gründe schuldig gemacht hat (Verfassungsgerichtshof, 12. Februar 2009, Nr. 17/2009, Erwäg. B.82.3.).

8.3.2 Moralisches Tatbestandsmerkmal

Der Straftatbestand der Zugehörigkeit zu oder des Mitwirkens in einer Gruppierung oder Vereinigung setzt keinen besonderen Vorsatz voraus. Ein allgemeiner Vorsatz reicht.

Es reicht, wenn der Beklagte wissentlich und willentlich einer Gruppierung oder Vereinigung zugehört oder in ihr mitwirkt (...). „Die angefochtene Bestimmung setzt nicht voraus, dass der Beklagte selbst offensichtlich und wiederholt Diskriminierung oder Segregation predigen muss, um sich strafbar zu machen. Es reicht, wenn er wissentlich und willentlich einer Gruppierung oder Vereinigung zugehört oder ihr seine Mitwirkung gewährt (...). Die angefochtene Bestimmung setzt mit der Wortwahl „offensichtlich und wiederholt“ allerdings voraus, dass es der Person, die der besagten Gruppierung oder Vereinigung zugehört oder ihr seine Mitwirkung gewährt, ohne Weiteres klar ist, dass diese Gruppierung oder Vereinigung Diskriminierung oder Segregation aus einem der in dem Antirassismugesetz genannten Gründe predigt“ [freie dt. Übers. aus dem Ndl.] (Verfassungsgerichtshof, 12. Februar 2009, Nr. 17/2009, Erwäg. B.82.7.).

8.3.3 Eigenständige Straftat

Der Straftatbestand der Zugehörigkeit zu oder des Mitwirkens in einer Gruppierung oder Vereinigung ist eine eigenständige Straftat.

In einem Entscheid vom 4. November 2014 gab der Appellationshof Gent folgende Präzisierung: „Weder aus dem Wortlaut von Artikel 22 des Antirassismugesetzes noch aus den vorbereitenden parlamentarischen Arbeiten zu dieser Bestimmung lässt sich ableiten, dass die Strafbarkeit der Person, die einer Gruppierung oder Vereinigung zugehört oder in ihr mitwirkt, die Diskriminierung oder Segregation predigt, wie oben dargelegt, von der Möglichkeit einer strafrechtlichen Verfolgung dieser Gruppierung oder Vereinigung selbst abhängig wäre, die damit Rechtspersönlichkeit besitzen müsste [freie dt. Übers. aus dem Ndl.] (Artikel 5 Strafgesetzbuch). Eine solche Auslegung würde übrigens implizieren, dass diese strafrechtliche Bestimmung im Hinblick auf das Inkrafttreten des Gesetzes vom 4. Mai 1999 zur Einführung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit von juristischen Personen nicht anwendbar gewesen wäre. Auch aus der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofs ist nicht ersichtlich, dass eine verfassungskonforme Auslegung von Artikel 22 (zuvor Artikel 3) des Gesetzes vom 30. Juli 1981 implizieren würde, dass die in dieser letzten Bestimmung bezeichnete Straftat nur für bewiesen erklärt werden kann, wenn die besagte Gruppierung oder Vereinigung selbst Gegenstand einer Strafverfolgung sein kann, was in der Hypothese einer faktischen Vereinigung nicht der Fall ist. Dass der Verfassungsgerichtshof darauf verweist, dass die Zugehörigkeit zu oder das Mitwirken in einer Gruppierung oder Vereinigung, die Diskriminierung oder Segregation predigt, voraussetzt, dass die besagte Gruppierung oder Vereinigung selbst „strafbar“ sein muss wegen der Anstiftung zu Diskriminierung oder Segregation (Verfassungsgerichtshof, 12. Februar 2009, Nr. 17/2009,

Erwägungsgründe B.79.5 und 8.88.2), muss nämlich spezifisch vor dem Hintergrund der Auslegung des in der betreffenden Gesetzesbestimmung verwendeten Begriffs „predigen“ betrachtet werden: Strafbar ist nur derjenige, der einer Gruppierung oder Vereinigung zugehört oder in ihr mitwirkt, die offensichtlich und wiederholt Diskriminierung oder Segregation aufgrund eines der geschützten Merkmale unter den in Artikel 444 des Strafgesetzbuches genannten Umständen „predigt“. Folglich gibt der Verfassungsgerichtshof zu verstehen, dass die Mitgliedschaft oder die Gewährung der Mitwirkung in einer Gruppierung oder Vereinigung, die einfach eine diskriminierende Meinung oder einen Segregationsgedanken „vermittelt“, nicht strafbar ist und dass die strafrechtliche Bestimmung nur die Mitgliedschaft oder das Mitwirken in einer Gruppierung oder Vereinigung ins Visier nimmt, sofern diese zu Diskriminierung oder Segregation „anstiftet“, wie dies in Artikel 20 des Gesetzes vom 30. Juli 1981 festgelegt ist, und dass die „Anstiftung“ zu Diskriminierung oder Segregation (unter bestimmten Umständen) als eine separate Straftat unter Strafe steht (Verfassungsgerichtshof, 12. Februar 2009, Nr. 17/2009, Erwägungsgründe B.79.3, B.79.4 und B.79.5). Die Zugehörigkeit zu oder das Mitwirken in einer Gruppierung oder Vereinigung kann nur aufgrund von Artikel 22 des Gesetzes vom 30. Juli 1981 als strafbar gelten, sofern die Aktivitäten dieser Gruppierung oder Vereinigung selbst in den Anwendungsbereich des Strafgesetzes fallen, nämlich in den Anwendungsbereich von Artikel 20 des Gesetzes vom 30. Juli 1981 (siehe Verfassungsgerichtshof, 12. Februar 2009, Nr. 17/2009, Erwägungsgrund B.81.1, Absatz 2, in dem erwogen wird, dass die Gruppierung oder Vereinigung sich der Straftat der Anstiftung zu Diskriminierung oder Segregation „schuldig macht“). Auch Letzteres impliziert nicht, dass die Gruppierung oder Vereinigung Rechtspersönlichkeit haben muss und somit juristisch-technisch als Beklagte Gegenstand einer Strafverfolgung sein können muss (Appellationshof Gent, 4. November 2014, www.unia.be).



Beispiel:

- Drei VoGs, die der damalige Vlaams Blok unterstützte, wurden aufgrund des Straftatbestands der Zugehörigkeit zu einer Vereinigung verurteilt (Appellationshof Gent, 21. April 2004, www.unia.be).
- Aufgrund des Straftatbestands der Zugehörigkeit zu einer Vereinigung wurden die Mitglieder von Gruppierungen wie den folgenden verurteilt: Schild & Vrienden (Korrekionalgericht Ostflandern, Abteilung Gent, 12. März 2024, www.unia.be); Identitaires Ardenne (Appellationshof Lüttich, 30. Juni 2021, www.unia.be und Korrekionalgericht Luxemburg, Abteilung Neufchâteau, 22. Oktober 2020) sowie Bloed, Bodem, Eer en Trouw (Appellationshof Gent, 4. November 2014, www.unia.be).
- Mitglieder der Gruppierung Blood & Honour, die an der Organisation von Neonazi-Konzerten mitgewirkt hatten, wurden aufgrund des Straftatbestandes der Zugehörigkeit zu einer Gruppierung verurteilt (Korrekionalgericht Westflandern, Abteilung Veurne, 9. März 2011).
- Die Einrichtung und Verwaltung einer Facebook-Seite als Forum für gehässige und rassistische Botschaften sind aufgrund des Straftatbestands der Zugehörigkeit zu einer Gruppierung strafbar (Korrekionalgericht Antwerpen, Abteilung Antwerpen, 30. Juni 2017, www.unia.be).

8.4 Sonderregelung für Pressedelikte

Bei schriftlichen Hassreden ist Artikel 150 der Verfassung über Pressedelikte anwendbar. Artikel 150 der Verfassung besagt: „Das Geschworenengericht wird für alle Kriminalsachen sowie für politische Delikte und Pressedelikte eingesetzt, außer für Pressedelikte, denen Rassismus oder Xenophobie zugrunde liegt.“

Was ist ein Pressedelikt?

Ein Pressedelikt besteht aus 4 Elementen: (1) einer Meinungsäußerung, (2) die (potenziell) strafbar ist, (3) in einem Text durch ein Druck- oder ähnliches Verfahren vervielfältigt wird und (4) der eine gewisse Öffentlichkeit verliehen wird.

Die (potenziell) strafbare **Meinungsäußerung** muss keinerlei gesellschaftliche Relevanz oder Gewichtigkeit haben (Kassationshof, 6. März 2012, Nr. P.11.1374.N und Kassationshof, 7. Oktober 2020, Nr. P.19.0644.F.). Es muss sich jedoch um eine Meinungsäußerung handeln. Die Äußerung von Drohungen, ohne dass durch diese Drohung eine Meinung geäußert wird, ist kein Pressedelikt (Kassationshof, 18. Januar 2022, Nr. P.21.1226.N.). Eine Belästigung, bei der nicht der Inhalt, sondern die Folgen der Meinungsäußerung beurteilt werden, ist kein Pressedelikt (Kassationshof, 19. Januar 2022, Nr. P.20.1182.F.).

Mit Druck- oder einem **ähnlichen Verfahren** sind auch digitale Schriften gemeint, zum Beispiel in den sozialen Medien (Kassationshof, 6. März 2012, Nr. P.11.1374.N; Kassationshof, 6. März 2012, Nr. P.11.0855.N und Kassationshof, 7. Oktober 2020, Nr. P.19.0644.F.). Strafbare Äußerungen über audiovisuelle Medien stellen kein Pressedelikt dar, weil es keine geschriebenen Texte betrifft (Kassationshof, 29. Oktober 2013, Nr. P.13.1270.N.).

Die Anforderung der **Öffentlichkeit** („eine gewisse Öffentlichkeit“) stammt nicht aus Artikel 444 des Strafgesetzbuches, und es ist in keinem Fall erforderlich, dass eine Verbreitung im großen Maßstab vorliegt (Kassationshof, 4. April 1955, Pas. 1955, I., 868). Der Richter beurteilt je nach Fall, ob ein ausreichendes Maß an Öffentlichkeit vorliegt (Kassationshof, 20. März 1950, Pas. 1950, I., 508).

Unterscheidung zwischen rassistischen und nicht rassistischen Pressedelikten

Die Verfassung besagt, dass Pressedelikte von einem Geschworenengericht und somit von einem Assisenhof beurteilt werden müssen, außer wenn den Delikten Rassismus oder Xenophobie zugrunde liegt (Artikel 150 Verfassung). Hieraus folgt, dass nicht rassistische Pressedelikte von einem **Assisenhof** und rassistische Pressedelikte von einem **Korrektionalgericht** beurteilt werden.

In der Praxis kommt es jedoch äußerst selten vor, dass ein Assisenhof für nicht rassistische Pressedelikte einberufen wird. Daher herrscht praktisch Straffreiheit für solche Pressedelikte, weil sie meist nicht mehr strafrechtlich geahndet werden.



Beispiel:

- Der Wortführer von Sharia4Belgium hatte über YouTube-Videos Hass verbreitet. Diese Hassreden galten bestimmten Politikern und Nicht-Muslimen. In einem Zwischenurteil erklärte das Korrekionalgericht sich für zuständig, um über die Hassreden in den YouTube-Videos zu urteilen, die im Gegensatz zu dem, was der Beklagte behauptete, kein Pressedelikt darstellten. Der Wortführer wurde wegen Anstiftung zu Diskriminierung, Hass oder Gewalt gegen bestimmte Politiker aufgrund ihres Glaubens oder ihrer Weltanschauung und/oder politischen Überzeugung sowie wegen Anstiftung zu Diskriminierung, Hass oder Gewalt gegen Nicht-Muslime aufgrund ihres Glaubens oder ihrer Weltanschauung und/oder politischen Überzeugung verurteilt. Der Wortführer von Sharia4Belgium hatte zudem Hassreden über Homosexuelle verbreitet, dies jedoch in geschriebenen Texten. Hierbei ging es um ein nicht rassistisches Pressedelikt, für welches das Korrekionalgericht nicht zuständig war (Korrekionalgericht Antwerpen, Abteilung Antwerpen, 30. März 2012, www.unia.be; Korrekionalgericht Antwerpen, Abteilung Antwerpen, 4. Mai 2012, www.unia.be und Appellationshof Antwerpen, 6. Juni 2013, www.unia.be).

In Artikel 150 der Verfassung wird nicht auf das Antirassismusgesetz verwiesen, wohl aber auf Pressedelikte, „denen Rassismus oder Xenophobie zugrunde liegt“. Das Korrekionalgericht ist folglich auch für Pressedelikte zuständig, denen Rassismus oder Xenophobie zugrunde liegt und die nicht Gegenstand einer Strafverfolgung auf Grundlage des Antirassismusgesetzes sind (Kassationshof, 13. September 2005, Nr. P.05.0705.N.).



Beispiel:

- Negationismus: Rassismus bildet die Grundlage negationistischen Gedankenguts, wobei nicht ausgeschlossen ist, dass dies in manchen Fällen noch durch Diskriminierung aufgrund des Glaubens verstärkt wird (z. B. Korrekionalgericht Ostflandern, Abteilung Gent, 12. März 2024, www.unia.be und Korrekionalgericht Ostflandern, Abteilung Oudenaarde, 6. November 2023, www.unia.be).
- Hass auf Muslime: Die Grundlage für Hass auf Muslime kann Rassismus oder Xenophobie sein (z. B. Appellationshof Antwerpen, 15. September 2022, www.unia.be; Appellationshof Lüttich, 30. Juni 2021, www.unia.be; Korrekionalgericht Brüssel (französischsprachig), 29. Juni 2021, www.unia.be; Korrekionalgericht Westflandern, Abteilung Kortrijk, 3. Juni 2020, www.unia.be, und Korrekionalgericht Lüttich, Abteilung Lüttich, 18. Juni 2019, www.unia.be).

8.5 Arbeitsrechtliche und disziplinarrechtliche Sanktionen

Hassreden können, abgesehen von den strafrechtlichen Folgen, dazu führen, dass der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag aus schwerwiegendem Grund beendet. Ein schwerwiegender Grund ist eine gravierende Pflichtverletzung, die jegliche Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer unverzüglich und endgültig unmöglich macht (Artikel 35 Arbeitsvertragsgesetz). Ein solcher schwerwiegender Grund kann beispielsweise mit Äußerungen in den sozialen Medien zusammenhängen (gegebenenfalls im Rahmen des Privatlebens).



Beispiel:

- Ein führendes Mitglied einer VoG hatte in den sozialen Medien wiederholt den „Quenelle“-Gruß geliket, der von einem französischen Künstler stammt und Antisemitismus zum Ausdruck bringt. Nach einer Verwarnung fuhr er damit fort. Er wurde aus schwerwiegendem Grund entlassen (Arbeitsgerichtshof Lüttich, Abteilung Lüttich, 24. März 2017, www.unia.be).
- Ein Arbeitnehmer eines Bauunternehmens machte mehrere homophobe Bemerkungen gegenüber einem Kunden. Das Korrektionalgericht befand, dass dies den Straftatbestand der Anstiftung erfüllt, da der Arbeitnehmer sich nur an diesen Kunden und nicht an die anderen Anwesenden gewandt hatte. Nachdem der Arbeitnehmer eine Entschuldigung gegenüber dem Kunden abgelehnt hatte, wurde er aus schwerwiegendem Grund entlassen (Korrektionalgericht Lüttich, Abteilung Huy, 15. September 2022, www.unia.be).

Hassreden können auch zu disziplinarrechtlichen Sanktionen führen.



Beispiel:

- Ein Polizeiinspektor hatte einem Mitarbeiter der Cafeteria eines Gerichts, in dem er in Uniform anwesend war, ein Zeichen gegeben und laut gerufen „Wie lange will der schmierige Typ da noch rumstehen?“ Als Disziplinarstrafe wurde der Polizeiinspektor entlassen (Staatsrat, 29. Oktober 2020, Nr. 248.790).



Eine Übersicht der Rechtsprechung über rassistische und sonstige gehässige Äußerungen am Arbeitsplatz findet sich auf der **Website** von Unia.

8.6 Verschuldensunabhängige Haftung

Hassreden können Sanktionen im Rahmen der verschuldensunabhängigen Haftung zur Folge haben.



Beispiel:

- Ein Radiosprecher rief die Zuhörer im Morgenprogramm auf, „sich in Acht zu nehmen“, weil „Zigeuner“ in der Gegend wären. Das Dekret der Französischen Gemeinschaft über audiovisuelle Mediendienste besagt, dass die RTBF keine Programme ausstrahlen darf, in denen zu Diskriminierung aufgerufen wird. Auf der Grundlage dieses Dekrets erlegte der Hohe Medienrat dem Sender RTBF eine Verwaltungsstrafe auf. Das Dekret setzt keinen besonderen Vorsatz voraus (Hoher Medienrat, 4. Mai 2017, www.unia.be und Staatsrat, 8. November 2019, Nr. 246.047).
- Der Belgische Schiedshof für den Sport (CBAS) erlegte dem Club Brügge eine Geldbuße auf, nachdem Fans bei einem Fußballspiel „Alle Juden sind Homos“ skandiert hatten. Das Regelwerk des Königlichen Belgischen Fußballverbandes ermöglicht es, Fußballvereinen Sanktionen für das Verhalten ihrer Fans aufzuerlegen. Die Verbandsregeln setzen keinen besonderen Vorsatz voraus (Belgischer Schiedshof für den Sport, 22. Juli 2019, www.unia.be).

8.7 Alternative Maßnahmen und Vermittlung zur Wiedergutmachung

Um die Bedeutung von **alternativen Maßnahmen** zu betonen, wurde 2019 die Bestimmung in das Strafgesetzbuch aufgenommen, dass der Richter im Fall einer Verurteilung auf der Grundlage des Antirassismusesetzes, des Antidiskriminierungsgesetzes, des Gendergesetzes, des Sexismusgesetzes oder des Negationismusesetzes im Hinblick auf die Unterstrafestellung der diskriminierenden Handlung Hinweise geben kann, damit der Inhalt der Arbeitsstrafe jeweils in Zusammenhang steht mit der Bekämpfung von Rassismus oder Xenophobie, Diskriminierung, Sexismus beziehungsweise Negationismus und somit das Risiko der Wiederholung ähnlicher Straftaten begrenzt wird (Artikel 37quinquies, § 4, Strafgesetzbuch). Gleiches gilt für die autonome Bewährungsstrafe (Artikel 37octies, § 4, Strafgesetzbuch).

Im Anhang des Rundschreibens COL13 sind eine Reihe von alternativen Maßnahmen zum Thema Diskriminierung aufgeführt, um über diese zu informieren, ihre Anwendung zu fördern, aber auch, falls erforderlich, neue Initiativen in diesem Bereich zu ergreifen.

Alternative Maßnahmen sind auf Ebene der Staatsanwaltschaft und des (Korrektional)Gerichts möglich.

Alternative Maßnahmen auf Ebene der Staatsanwaltschaft:

- **Vermittlung und Maßnahmen (Artikel 216ter Strafprozessgesetzbuch)**

Die Staatsanwaltschaft kann unter bestimmten Bedingungen das Opfer und den Verdächtigen auffordern, einer Vermittlung über die Entschädigung oder den Schadenersatz sowie über deren Regelung zuzustimmen. Darüber hinaus kann die Staatsanwaltschaft dem Verdächtigen Maßnahmen vorschlagen. Diese Maßnahmen können in Folgendem bestehen: sich einer medizinischen Behandlung oder irgendeiner anderen angemessenen Therapie unterziehen, eine gemeinnützige Arbeit während der freien Zeit ableisten oder an einer Ausbildung teilnehmen (Ausbildungsmaßnahme). Die Maßnahmen können auch unabhängig von jeder Vermittlung zwischen dem Verdächtigen und dem Opfer vorgeschlagen werden. Wenn der Verdächtige alle Bedingungen erfüllt hat, wird keine Strafverfolgung mehr gegen ihn ausgeübt. Die Staatsanwaltschaft erhält bei der Vermittlung zwischen dem Verdächtigen und dem Opfer sowie bei der konkreten Erfüllung, Überwachung und Kontrolle der Bedingungen Beistand von Justizassistenzen der Justizhäuser.

- **Vergleich (Artikel 216bis Strafprozessgesetzbuch)**

Die Staatsanwaltschaft kann dem Verdächtigen unter bestimmten Bedingungen einen Vergleich vorschlagen. Wenn der Verdächtige einen bestimmten Geldbetrag zahlt, wird keine Strafverfolgung mehr gegen ihn ausgeübt. Der Verdächtige muss das Opfer erst entschädigen.

- **Bewährung unter Auflagen**

Die Staatsanwaltschaft kann die Strafverfolgung einstellen und daran eine Rüge und die Einhaltung bestimmter Bedingungen knüpfen. Hierbei handelt es sich um eine Bewährung unter Auflagen.

Alternative Maßnahmen auf Ebene des (Korrektional)Gerichts:

- **Arbeitsstrafe (Artikel 37quinquies Strafgesetzbuch)**

Eine Arbeitsstrafe beinhaltet, dass der Verurteilte in seiner freien Zeit unentgeltlich Arbeit bei einem öffentlichen Dienst, einer gemeinnützigen Vereinigung oder einer Stiftung leisten muss. Das (Korrektional)Gericht kann Hinweise geben, damit der Inhalt der Arbeitsstrafe jeweils in Zusammenhang steht mit der Bekämpfung von Rassismus oder Xenophobie, Diskriminierung, Sexismus beziehungsweise Negationismus und somit das Risiko der Wiederholung ähnlicher Straftaten begrenzt wird.

- **Autonome Bewährungsstrafe (Artikel 37octies Strafgesetzbuch)**

Die autonome Bewährungsstrafe besteht in der Verpflichtung, besondere Auflagen einzuhalten während eines bestimmten Zeitraums, der vom Richter festgelegt wird. Das (Korrektional)Gericht kann Hinweise geben, damit der Inhalt der autonomen Bewährungsstrafe jeweils in Zusammenhang steht mit der Bekämpfung von Rassismus oder

Xenophobie, Diskriminierung, Sexismus beziehungsweise Negationismus und somit das Risiko der Wiederholung ähnlicher Straftaten begrenzt wird.

- **Ausbildungsmaßnahme**

Eine Ausbildungsmaßnahme kann im Fall von volljährigen Tätern nicht als autonome Strafe verhängt werden. Eine solche Maßnahme kann das (Korrektional)Gericht (und die Staatsanwaltschaft im Rahmen des Vermittlungs- und Maßnahmenverfahren und der Auflagen) allerdings als Bewährungsaufgabe verhängen.

- **Aussetzung mit Bewährungsaufgaben und Aufschub mit Bewährungsaufgaben**

Das (Korrektional)Gericht kann einen Täter für schuldig erklären, doch während einer bestimmten Probezeit keine Verurteilung verkünden (dies ist die Aussetzung der Verkündung der Verurteilung). Das (Korrektional)Gericht kann auch eine Strafe verkünden, aber entscheiden, dass die Strafe während einer bestimmten Probezeit nicht oder nur teilweise vollstreckt werden muss (dies ist der Aufschub der Strafvollstreckung).

An die Aussetzung und den Aufschub können Bewährungsaufgaben geknüpft werden, die der Betroffene während der Probezeit einhalten muss (Aussetzung mit Bewährungsaufgaben und Aufschub mit Bewährungsaufgaben).

Ergänzend zum Strafprozess besteht die Möglichkeit der **Vermittlung zur Wiedergutmachung**. In diesem Fall wird ein neutraler Dritter (ein Vermittlungsdienst) eingeschaltet, der die Kommunikation zwischen den Parteien erleichtert und ihnen zu einer Einigung über die Regeln und Auflagen verhilft, die zur Befriedigung und Wiedergutmachung führen können. Jede Person, die ein direktes Interesse hat, kann in jeder Phase des Strafverfahrens und während der Strafvollstreckung eine Vermittlung zur Wiedergutmachung beantragen. Die Vermittlung zur Wiedergutmachung ist vertraulich und stets freiwillig. Eine gelungene Vermittlung zur Wiedergutmachung führt nicht zum Erlöschen des Strafverfahrens, kann dem hiermit befassten (Korrektional)Gericht aber zur Kenntnis gebracht werden.

Im **Jugendsanktionsrecht**, das größtenteils in den Zuständigkeitsbereich der Gemeinschaften fällt, gelten eigene Regeln und Sanktionierungsmechanismen.



Beispiel:

- Ein ehemaliges Parlamentsmitglied wurde wegen Negationismus verurteilt. Der Appellationshof ließ diese Person die Konzentrations- und Vernichtungslager Auschwitz, Birkenau, Majdanek, Treblinka und Dachau besichtigen (1 Lager pro Jahr während fünf Jahren). Über jede Besichtigung musste die Person einen Bericht verfassen und diesen auf ihrer Facebook-Seite veröffentlichen (Appellationshof Brüssel (französischsprachig), 20. September 2017, www.unia.be).
- Ein Mann wurde wegen der Verbreitung von Hassbotschaften verurteilt. Das Korrekionalgericht ließ ihn einen Artikel analysieren, auf den er verwiesen hatte. Anschließend musste er eine Abhandlung darüber schreiben, in der er sich mit der Problematik der Fake News und der Falschdarstellung historischer Wahrheit befasste (Korrekionalgericht Brüssel (französischsprachig), 11. Juni 2019, www.unia.be).
- Mehrere Fußballfans hatten ein besetztes Haus überfallen, das von Roma bewohnt wurde. Das Korrekionalgericht ließ die Täter die Kaserne Dossin mit einer Führung besichtigen (Korrekionalgericht Ostflandern, Abteilung Gent, 7. Oktober 2019, www.unia.be).

9 Negationismus

Negationismus ist die öffentliche Leugnung, Verharmlosung, versuchte Rechtfertigung oder Billigung von Völkermorden. Negationismus ist auf der Grundlage zweier Gesetze strafbar:

- Das Gesetz vom 23. März 1995 (Negationismusgesetz) bestraft die öffentliche Leugnung, Verharmlosung, versuchte Rechtfertigung oder Billigung des **während des zweiten Weltkrieges vom deutschen nationalsozialistischen Regime begangenen Völkermordes**.

Dieser Straftatbestand wurde in Artikel 256 des neuen Strafgesetzbuches aufgenommen.

- Artikel 20, Nr. 5, des Antirassismusgesetzes bestraft die öffentliche Leugnung, Verharmlosung, versuchte Rechtfertigung oder Billigung von Taten, die dem Straftatbestand des **Völkermordes**, einem Verbrechen gegen die Menschlichkeit oder einem Kriegsverbrechen im Sinne von Artikel 136^{quater} des Strafgesetzbuches gleichkommen und als solche **durch die Endentscheidung eines internationalen Gerichtshofs festgestellt** wurden, wenn der Täter weiß oder wissen müsste, dass dieses Verhalten entweder eine Person oder eine Gruppe, Gemeinschaft oder ihre Mitglieder Diskriminierung, Hass oder Gewalt aufgrund eines oder mehrerer der geschützten Merkmale oder aufgrund des Glaubens im Sinne von Artikel 1, Absatz 3, des Rahmenbeschlusses des Rates der Europäischen Union vom 28. November 2008 zur strafrechtlichen Bekämpfung bestimmter Formen und Ausdrucksweisen von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit aussetzt, dies auch außerhalb der in Artikel 5 genannten Bereiche.

Dieser Straftatbestand wurde in Artikel 250, Abs. 1, Nr. 5, des neuen Strafgesetzbuches aufgenommen.

Unia ist befugt, in Negationismusfällen vor Gericht aufzutreten (Artikel 4 Negationismusgesetz und 31 Antirassismusgesetz).

Ziele des Negationismusgesetzes

Der Gesetzgeber verfolgt mit dem Negationismusgesetz zwei Ziele:

- die Bekämpfung von Meinungsäußerungen, die einen Nährboden für Antisemitismus und Rassismus bilden und eine Bedrohung für die demokratische Gesellschaft darstellen, da sie die Rehabilitierung der nationalsozialistischen Ideologie anstreben.
- den Schutz vor Meinungsäußerungen, die für das Gedenken an die Opfer des Völkermordes und ihre Angehörigen, insbesondere für das jüdische Volk als solches, diffamierend und beleidigend sind.

Das Negationismusgesetz soll auch verhindern, dass Belgien zu einer Drehscheibe für Negationismus wird, weshalb man es für nötig hielt, dem Beispiel ähnlicher Initiativen in anderen Ländern zu folgen.



Der Schiedshof entschied in einem Urteil vom 12. Juli 1996 (Nr. 45/96), dass es zulässig ist, dass das Negationismusgesetz Einschränkungen des Rechts auf freie Meinungsäußerung auferlegt. Der Gesetzgeber darf strafend auftreten, wenn ein Grundrecht in einer solchen Weise ausgeübt wird, dass die Grundsätze einer demokratischen Gesellschaft gefährdet werden und Dritten dadurch inakzeptabler Schaden entstehen kann.

Welche Völkermorde?

Das **Negationismusgesetz** verwendet den Begriff Völkermord im Sinne von Artikel 2 der Internationalen Konvention vom 9. Dezember 1948 über die Verhütung und Bestrafung des Völkermordes (Artikel 1, Abs. 2, Negationismusgesetz). Folglich geht es nur um Handlungen, die in der Absicht begangen werden, eine nationale, ethnische, angeblich „rassische“ oder religiöse Gruppe als solche ganz oder teilweise zu zerstören. Strafbar auf Grundlage des Negationismusgesetzes ist somit die öffentliche Leugnung, Verharmlosung, versuchte Rechtfertigung oder Billigung der Judenverfolgung, die Verfolgung von Zeugen Jehovas und die Verfolgung von Sinti und Roma während des Zweiten Weltkrieges durch das nationalsozialistische Regime¹.

¹ D. DE PRINS, S. SOTTIAUX und J. VRIELINK, *Handboek discriminatierecht*, Mecheln, Kluwer, 2005, 428.

Artikel 20, Nr. 5, Antirassismugesetz (Artikel 250, Nr. 5, neues Strafgesetzbuch) verweist auf (weitere) Völkermorde, die als solche **durch die Endentscheidung eines internationalen Gerichtshofs festgestellt** wurden. Dabei handelt es sich beispielsweise um den Völkermord im ehemaligen Jugoslawien oder den Völkermord in Ruanda. Der Völkermord an den Armeniern wurde nie durch eine Endentscheidung eines internationalen Gerichtshofs festgestellt und fällt somit nicht in den Anwendungsbereich von Artikel 20, Nr. 5, des Antirassismugesetzes (Artikel 250, Nr. 5, neues Strafgesetzbuch).



Der Verfassungsgerichtshof entschied in einem Urteil vom 14. Januar 2021 (Nr. 4/2021), dass der Unterschied zwischen Völkermorden, die durch die Endentscheidung eines internationalen Gerichtshofs festgestellt wurden, und anderen Völkermorden nicht gegen das verfassungsrechtliche Gleichheitsprinzip verstößt.

Welche Formen von Negationismus sind strafbar?

Negationismus bezieht sich auf die Leugnung, Verharmlosung, versuchte Rechtfertigung oder Billigung eines Völkermordes. Diese vier Formen des Negationismus werden bestraft, weil Völkermorde oft nicht direkt geleugnet oder gebilligt werden, sondern auf subtile Weise anhand pseudowissenschaftlicher Studien in Frage gestellt oder gerechtfertigt werden.

Der Schiedshof hat die vier Formen des Negationismus in dem Urteil vom 12. Juli 1996 (Nr. 45/96) näher erläutert.

- **Leugnung** bedeutet, dass das Bestehen des Völkermordes insgesamt abgestritten wird.
- **Verharmlosung** bedeutet, dass der Völkermord in seiner Bedeutung weitgehend und somit in gravierender, grober und beleidigender Weise geschmälert wird.
- **Versuchte Rechtfertigung** bedeutet, dass man durch die falsche Wiedergabe historischer Fakten darauf aus ist, den Völkermord als akzeptabel hinzustellen und somit die nationalsozialistische Ideologie zu legitimieren.
- **Billigung** bedeutet, den Völkermord gutzuheißen und somit diesbezüglich die nationalsozialistische Ideologie zu befürworten.



Eine Übersicht der Rechtsprechung über Negationismus findet sich auf der **Website** von Unia.



In dem Urteil vom 27. Juli 1996 (Nr. 45/96) entschied der Schiedshof, „dass die durch das Gesetz unter Strafe gestellten Handlungen das gemeinsame Merkmal aufweisen, das darin besteht, dass kaum davon ausgegangen werden kann, dass sie getätigt werden könnten, ohne - wenn auch mittelbar - eine verbrecherische und der Demokratie feindlich gesinnte Ideologie rehabilitieren und dabei eine oder mehrere

Kategorien von Menschen in gravierender Weise beleidigen zu wollen. Das Gesetz erwähnt solche Absichten nicht als wesentliche Bestandteile der Straftat, die es vorsieht, aber aus den Vorarbeiten geht hervor, dass der Gesetzgeber nur deshalb darauf verzichtet hat, weil es äußerst schwierig ist, solche Absichten nachzuweisen - was aus mehreren Erfahrungen in Belgien und im Ausland ersichtlich wird -, insbesondere weil oft scheinbar wissenschaftliche Ausdrucksweisen verwendet werden. Der Richter behält jedoch eine Beurteilungsfreiheit bei“ (Parl. Dok. *Kammer*, 1991-1992, Nr. 557/5, S. 11 und 21; Ann. *Kammer*, 1. Februar 1995, S. 742 und 745; Ann. *Senat*, 8. März 1995, S. 1.478). Der Richter kann aus besonderen Umständen in einem konkreten Fall das Nichtvorhandensein

Negationistische Pressedelikte

Pressedelikte werden auf der Grundlage von Artikel 150 der Verfassung von einem Assisenhof beurteilt, außer wenn den Taten Rassismus oder Xenophobie zugrunde liegt. In einem Entscheid vom 13. September 2005 urteilte der Kassationshof, dass Artikel 150 der Verfassung nicht auf eine bestimmte Gesetzgebung verweist und somit weiter reicht als das Antirassismusgesetz. Dies hat der Gesetzgeber auch so formuliert. Indem er in Artikel 150 der Verfassung nicht auf das Antirassismusgesetz verweist, können nicht nur Pressedelikte, die auf Grundlage des Antirassismusgesetzes strafbar sind, in die Zuständigkeit des Korrektionalgerichts fallen, sondern auch andere Pressedelikte, wie beispielsweise Negationismus, wenn sich zeigt, dass ihnen Rassismus oder Xenophobie zugrunde liegt (*Parl. Dok. Senat* 1998-1999, Nr. 1-1231/4, 4).

Hieraus folgt, dass negationistische Pressedelikte, denen Rassismus oder Xenophobie zugrunde liegt, von dem Korrektionalgericht beurteilt werden können. So entschied das Korrektionalgericht Ostflandern, Abteilung Oudenaarde, in einem Urteil vom 6. November 2023, dass Rassismus die Grundlage von negationistischem Gedankengut bildet und „dabei nicht ausgeschlossen ist, dass dies in manchen Fällen noch durch Diskriminierung aufgrund des Glaubens verstärkt wird“. [freie dt. Übers. aus dem Ndl.] „Zusätzlich dazu kann dem Negationismus auch Diskriminierung aufgrund des Glaubens zugrunde liegen“ [freie dt. Übers. aus dem Ndl.] (in demselben Sinn z. B. Korrektionalgericht Brüssel (französischsprachig), 21. Juni 2006, www.unia.be; Appellationshof Brüssel (französischsprachig), 23. Januar 2009, www.unia.be, und Korrektionalgericht Ostflandern, Abteilung Gent, 12. März 2024, www.unia.be).

10 Sexismus

Sexismus ist „jede Geste oder jedes Verhalten, das unter den in Artikel 444 des Strafgesetzbuches genannten Umständen augenscheinlich zum Ziel hat, eine andere Person wegen ihres Geschlechts abschätzig zu behandeln, sie als minderwertig anzusehen oder sie auf ihre sexuelle Dimension zu reduzieren, was alles ein schwerer Angriff auf die Würde dieser Person ist“ (Artikel 2 Sexismusgesetz).

Sexismus steht durch das Gesetz vom 22. Mai 2014 zur Bekämpfung von Sexismus im öffentlichen Raum und zur Änderung des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung von Diskriminierung unter Strafe, um die Diskriminierungstat zu ahnden. Der Verfassungsgerichtshof urteilte in einer Entscheidung vom 25. Mai 2016 (Nr. 72/2016), dass das Wort „*essentiellement*“ in der französischen Gesetzesfassung für nichtig erklärt werden muss.

Dieser Straftatbestand wurde in Artikel 257 des neuen Strafgesetzbuches aufgenommen.

Das Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern ist für das Sexismusgesetz zuständig.

Materielle Tatbestandsmerkmale

Sexismus setzt vier materielle Tatbestandsmerkmale voraus:

- *Eine Geste oder Handlung.*

Dies kann sowohl eine physische Handlung sein (spucken, jemanden verfolgen ...) als auch eine Meinungsäußerung (schriftlich, mündlich oder digital).

- *Die Person wegen ihres Geschlechts abschätzig behandeln, sie wegen ihres Geschlechts als minderwertig ansehen oder sie auf ihre sexuelle Dimension reduzieren.*

Manchen Quellen zufolge verweist der Begriff Geschlecht nur auf „Mann“ und „Frau“ (J. VRIELINK und S. VAN DYCK, „Seksismeverbod in de Strafwet“, *Nieuw Juridisch Weekblad* 2015, 776-777). Anderen Quellen zufolge muss der Begriff in einem weiteren Wortsinn ausgelegt werden. So umfasst er beispielsweise auch die Geschlechtsumwandlung, den Genderausdruck und die Genderidentität (L. STEVENS und H. VAN DIJCKE, „Eerste ervaringen van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen met de Seksismewet“, *Panopticon* 2018, 431-432). In der Rechtsprechung wurde geurteilt, dass Äußerungen homophober Art eine strafbare Form von Sexismus sein können (Korrektionalgericht Lüttich, Abteilung Lüttich, 10. November 2022, *Nieuw Juridisch Weekblad* 2022, 901-902, Notiz P. BORGHS und www.unia.be).

Die wissenschaftliche Forschung zeigt, dass homophobe Gewalt mit der Tatsache zusammenhängt, dass das Opfer eine Genderrolle (Genderausdruck) annimmt, die nach gesellschaftlicher Norm nur zu einer Person anderen Geschlechts passt (mit anderen Worten: wenn sich ein Mann weiblich verhält oder eine Frau männlich). Die Ratio legis des Sexismusgesetzes ist die Bestrafung von Verhaltensweisen, die sich aus genderbezogenen Gründen gegen eine Person richten. Somit ist es nicht unlogisch, dass Äußerungen homophober Art eine strafbare Form von Sexismus sein können (Paul Borghs, „Homofobe beleidigungen als vorm van seksisme“ (Notiz unter Korrektionalgericht Lüttich, Abteilung Lüttich, 10. November 2022), *Nieuw Juridisch Weekblad* 2022, 901-902).

- *Ein schwerer Angriff auf die Würde einer Person.*

Ob ein schwerer Angriff auf die Würde einer Person vorliegt, hängt von dem konkreten Kontext ab, in dem das sexistische Verhalten stattfindet. Es ist somit eine Frage der tatsächlichen Begebenheiten, über die der Richter urteilen muss. Der Richter muss das sexistische Verhalten nach einer objektiven Norm prüfen (und nicht nach der Person, gegenüber der das Verhalten oder die Meinung zum Ausdruck gebracht wurde). Beispiel: Auch wenn eine Person eine Äußerung als nicht anstößig empfindet, kann der Richter urteilen, dass die Äußerung gegen das Sexismusgesetz verstößt. Umgekehrt kann eine Person eine Äußerung sehr wohl als anstößig empfinden und der Richter dennoch urteilen, dass die Äußerung kein (objektiver) Angriff auf die Würde der Person ist.

Es geht um die Würde einer „Person“. Das sexistische Verhalten muss also gegen eine konkrete Person oder Gruppe von Personen gerichtet sein. Sexistische Werbung beispielsweise fällt somit nicht in den Anwendungsbereich des Gesetzes. Sexismus ist zudem eine Antragsstraftat.

- *Unter den in Artikel 444 des Strafgesetzbuches genannten Umständen*

Nur im öffentlichen Raum begangener Sexismus ist strafbar.

Moralisches Tatbestandsmerkmal

Der Verfassungsgerichtshof urteilte in einer Entscheidung vom 25. Mai 2016 (Nr. 72/2016), dass der Straftatbestand des Sexismus einen besonderen Vorsatz voraussetzt, nämlich den Willen, dem Opfer zu schaden. Der Täter muss ausdrücklich den schweren Angriff auf die Würde einer Person beabsichtigen oder dies muss die Folge seines Verhaltens sein. „Durch einerseits die Anforderung des besonderen Vorsatzes und andererseits der Voraussetzung, dass die Straftat einen ernsten Angriff auf die Würde bestimmter Personen zur Folge hat, wird in dem Fall, dass kein vorsätzliches Element oder keine solche Wirkung auf eine bestimmte Person vorliegt, ausgeschlossen, dass Schmähschriften, Witze, spöttische Äußerungen, Meinungen und insbesondere Meinungen zur unterschiedlichen Stellung und Rolle von Personen in der Gesellschaft je nach ihrem Geschlecht sowie Werbung und jede Äußerung, die in Ermangelung der Anforderung des besonderen Vorsatzes, zur freien

Meinungsäußerung gehört, unter Strafe gestellt werden können“ [freie dt. Übers. aus dem Ndl.]
(Verfassungsgerichtshof, 25. Mai 2016, Nr. 72/2016, Erwäg. B.23.4).



Beispiel:

- Ein Mann legt seine Hand auf den Hintern eines 17-jährigen Mädchens, das an einer Bushaltestelle wartet. Das Mädchen kennt den Mann nicht, und die Handlung ist von ihr unerbeten und unerwünscht. Der Mann, der afghanischer Abstammung ist, erklärte, dass er dies getan hat, weil man in Europa anders mit Mädchen umgeht (Korrektionalgericht Westflandern, Abteilung Kortrijk, 13. Januar 2021, *Rechtspraak Antwerpen Brussel Gent* 2021, 1694-1712, Notiz F. VAN VOLSEM).
- Ein Bahnfahrergast drohte einem Zugbegleiter und sagte, er werde ihm ins Gesicht schlagen und es werde ihn teuer zu stehen kommen, wenn er noch einmal in dem Zug vorbeikommt. Laut Bahnfahrergast ist der Zugbegleiter nur eine kleine Schwuchtel („qu'un petit pédé“) und der Arsch von Typen wie ihm wie Pudding („de mecs comme toi, leur cul, c'est du pudding“) (Korrektionalgericht Lüttich, Abteilung Lüttich, 10. November 2022, *Nieuw Juridisch Weekblad* 2022, 901-902, Notiz P. BORGHS).
- Eine Polizeiinspektorin wurde bei einem Einsatz in herablassendem Ton dazu ermahnt, einen anderen Beruf zu suchen, der eher zu Frauen passt, und ihren Mund zu halten, und wurde mit „dreckige Hure“ („vuile hoer“) beschimpft (Korrektionalgericht Brüssel (niederländischsprachig), 8. November 2017, *Nieuw Juridisch Weekblad* 2017, 900-902, Notiz P. BORGHS).
- Eine Frau wurde von drei Männern in einem Wagen verfolgt. Sie beleidigten das Opfer mit „Wir werden dich ficken“ („on va te baiser“ ...) (Korrektionalgericht Brüssel (französischsprachig), 31. Oktober 2019, *Nieuw Juridisch Weekblad* 2020, 559-561, Notiz P. BORGHS).
- Eine Person, die in einer Fernsehsendung zu Gast war, weigerte sich, von einer Frau geschminkt zu werden. Er weigerte sich auch, die Fernsehmoderatorin anzuschauen, und wollte nur mit einem männlichen Fernsehmoderator debattieren. Als die Frage gestellt wurde, was er von einem ultraorthodoxen Juden halte, der bei den Wahlen auf einer Liste steht und nach eigener Aussage Frauen nicht die Hand geben will, hieß er dies aufgrund religiöser Betrachtungen gut (Appellationshof Brüssel (französischsprachig), 2. Februar 2022, *Nieuw Juridisch Weekblad* 2022, 197-198, Notiz P. BORGHS).
- Ein lesbisches Paar ging am Brüsseler Südbahnhof zur U-Bahn-Station. Die beiden küssten einander und wurden von einem Mann angesprochen, der allerlei sexistische Bemerkungen machte („c'est beau ça“, „vous êtes jolies“, „c'est joli, ça m'exite“ ...; dt.: das sieht gut aus, ihr seid hübsch, das ist schön, das erregt mich) (Korrektionalgericht Brüssel (französischsprachig), 23. Juni 2021, www.unia.be).

11 Konversionspraktiken

Konversionspraktiken sind Praktiken, die darauf abzielen, die sexuelle Orientierung, die Genderidentität oder den Genderausdruck einer Person zu unterdrücken oder zu verändern. Unia und das IGFM sind befugt, bei Straftaten in Zusammenhang mit Konversionspraktiken vor Gericht aufzutreten (Artikel 9 Gesetz Konversionspraktiken).

Zahlreiche Praktiken gelten als Konversionspraktiken. Dabei geht es unter anderem um: das Verabreichen von Medikamenten, das Besprenkeln mit Wasser bei einer Teufelsaustreibung, verbale Misshandlung eines Opfers durch die Glaubensgemeinschaft in einer Teufelsaustreibung und Androhung des Entzugs bestimmter Rechte und Freiheiten (wie Kleiderwahl, Freizeitgestaltung, Nahrung ...).

Konversionspraktiken sind durch das Gesetz vom 31. Juli 2023 zur Abänderung des Strafgesetzbuches zwecks Unterstrafestellung von Konversionspraktiken strafbar. Die Unterstrafestellungen finden sich in Artikel 442*quinquies* ff. des Strafgesetzbuches. Diese Bestimmungen wurden in Artikel 310 ff. des neuen Strafgesetzbuches aufgenommen.

Bestimmte Konversionspraktiken können gegebenenfalls durch bestehende Strafbestimmungen über beispielsweise Körperverletzung, Belästigung, menschenunwürdige Behandlung und erniedrigende Behandlung strafbar sein. Dennoch war der belgische Gesetzgeber der Auffassung, dass eine gesonderte Unterstrafestellung von Konversionspraktiken notwendig war. Hierfür wurden drei Gründe angeführt.

- Eine gesonderte Unterstrafestellung ermöglicht es, auch **weniger extreme Formen** von Konversionspraktiken zu bestrafen. Gerade diese weniger extremen Formen kommen nämlich in der Praxis am häufigsten vor.
- Die **Beweisführung** wird durch eine gesonderte Unterstrafestellung vereinfacht, weil der Beweis reicht, dass Konversionspraktiken angewandt oder angeboten wurden, dass dazu angestiftet wurde oder dass dafür geworben wurde.
- Das Verbot von Konversionspraktiken hat auch einen hohen **symbolischen Wert**. Es ist die gesellschaftliche Anerkennung der Tatsache, dass solche Praktiken unwirksam und unzulässig sind, dass LGBTQI+-Menschen hiervoor geschützt werden müssen und dass sexuelle Orientierung, Genderidentität und Genderausdruck nichts mit einer Krankheit zu tun haben.

Definition von Konversionspraktiken?

Konversionspraktiken sind im Strafgesetzbuch wie folgt definiert: „Unter Konversionspraktiken sind Praktiken zu verstehen, die aus einem physischen Eingriff oder der Ausübung psychischen Drucks bestehen und von denen der Täter glaubt oder behauptet, dass sie darauf abzielen, die sexuelle Orientierung, die Genderidentität oder den Genderausdruck einer Person zu unterdrücken oder zu verändern, unabhängig davon, ob dieses Merkmal tatsächlich vorhanden ist oder vom Täter nur unterstellt wird.“ (Artikel 442*quinquies*, Abs. 1, Strafgesetzbuch und 310, Abs. 1, neues Strafgesetzbuch).

Der Täter muss also den Vorsatz haben, die sexuelle Orientierung, die Genderidentität oder den Genderausdruck des Opfers zu unterdrücken oder zu verändern.

Die Einwilligung des Opfers kann keine Rechtfertigung für die Anwendung von Konversionspraktiken sein.

Zwei Praktiken gelten nicht als Konversionspraktiken:

- Hilfe- und Dienstleistungen, die im Rahmen der **geistigen und körperlichen Gesundheitspflege** im Zusammenhang mit der Ergründung und Entfaltung der sexuellen Orientierung, der Genderidentität oder des Genderausdrucks einer Person angeboten werden (Artikel 442*quinquies*, Abs. 2, Strafgesetzbuch und 310, Abs. 2, neues Strafgesetzbuch).
- Behandlungen oder Eingriffe im Rahmen einer **sozialen oder medizinischen Transition**, die von Berufsfachkräften im Gesundheitswesen im Rahmen der Gesundheitspflege gemäß den Bedingungen und im Rahmen des Gesetzes vom 22. August 2002 über die Rechte des Patienten angeboten werden (Artikel 442*quinquies*, Abs. 3, Strafgesetzbuch und 310, Abs. 3, neues Strafgesetzbuch).

Erschwerende Faktoren

Das Gesetz sieht zwei erschwerende Faktoren in Zusammenhang mit der Anwendung von Konversionspraktiken vor (Artikel 442*sexies*, § 2, Strafgesetzbuch und 312 neues Strafgesetzbuch). Ein erschwerender Faktor bedeutet, dass der Richter diesen Faktor bei der Wahl der Strafe beziehungsweise Maßnahme und deren Schwere berücksichtigen muss, wobei er keine höhere Strafe als die für die Straftat vorgesehene Höchststrafe verhängen darf (Artikel 78*bis* Strafgesetzbuch und 28 neues Strafgesetzbuch).

- Der erste erschwerende Faktor ist die Tatsache, dass die Straftat von einer Person **begangen wurde**, die sich dem Opfer gegenüber in einer anerkannten Vertrauens-, Autoritäts- oder Einflussposition befindet (Artikel 442*sexies*, § 2, Abs. 2, Strafgesetzbuch und 312 neues Strafgesetzbuch).
- Der zweite erschwerende Faktor ist die Tatsache, dass die Straftat an einem Minderjährigen oder einer Person **begangen wurde**, deren Schutzbedürftigkeit aufgrund ihres Alters, einer Schwangerschaft, Krankheit oder körperlichen oder geistigen Gebrechlichkeit offenkundig oder dem Täter bekannt war (Artikel 442*sexies*, § 2, Abs. 3, Strafgesetzbuch und 312 neues Strafgesetzbuch).

Reichweite der Unterstrafestellung

Die Unterstrafestellung von Konversionspraktiken bezieht sich nicht nur auf die Anwendung von Konversionspraktiken (Artikel 442*sexies*, § 1, Strafgesetzbuch und 311 neues Strafgesetzbuch), sondern auch auf:

- den Versuch, Konversionspraktiken anzuwenden (Artikel 442*sexies*, § 3, Strafgesetzbuch und neues Strafgesetzbuch).
- das Anbieten von Konversionspraktiken (Artikel 442*septies* Strafgesetzbuch und 313 neues Strafgesetzbuch).
- die Anstiftung, sich Konversionspraktiken zu unterwerfen, und die Anstiftung von Personen, andere Personen Konversionspraktiken zu unterwerfen (Artikel 442*octies* Strafgesetzbuch und 314 und 315 neues Strafgesetzbuch).
- Werbung für Konversionspraktiken (Artikel 442*octies* Strafgesetzbuch und 314 und 315 neues Strafgesetzbuch).



Beispiel:

- 2009 starb eine junge Muslimin nach einer rituellen Teufelsaustreibung durch einen Gebetsheiler. Die strafrechtliche Untersuchung ergab, dass das Opfer möglicherweise lesbische Gefühle hegte. Das Korrekionalgericht Antwerpen wertete die Taten als Folter und urteilte, dass nicht bewiesen ist, dass die Beklagten aus einem diskriminierenden Motiv gegenüber dem Opfer aufgrund ihrer möglicherweise lesbischen Gefühle gehandelt hatten. In der Berufungsinstanz wurde die Wertung als vorsätzliche Körperverletzung ohne Tötungsabsicht und mit Todesfolge berücksichtigt, mit dem erschwerenden Umstand der Schutzbedürftigkeit des Opfers. Es gab Hinweise dafür, dass das Opfer lesbisch war, wie der Appellationshof befand, doch war nicht erwiesen, dass die Betroffenen die Körperverletzung aus einem diskriminierenden Motiv aufgrund der sexuellen Orientierung des Opfers begangen hatten (Korrekionalgericht Antwerpen, Abteilung Antwerpen, 6. März 2015, www.unia.be, und Appellationshof Antwerpen, 25. März 2016, www.unia.be).
- Das Korrekionalgericht Brüssel verurteilte einen Straßenprediger wegen des Straftatbestands der Anstiftung. Der Straßenprediger hatte seine Äußerungen filmen lassen und auf der Facebook-Seite der VoG Mindescri veröffentlicht. Er stempelte Homosexuelle als anormal, pervers und Sünder ab und stellte sie Pädophilen und Zoophilen gleich. Anhand von Bibeltexten wollte er Homosexuelle dazu „einladen“, sich zu „verändern“. Das Korrekionalgericht verwies darauf, dass das Recht auf freie Meinungsäußerung und das Recht auf Religionsfreiheit nicht uneingeschränkt gelten. Der Straßenprediger brachte Homosexualität immer wieder mit strafbaren Praktiken in Verbindung, die bei einem Großteil der Bevölkerung Ekel und Abscheu hervorrufen. Damit stiftete er andere zu Diskriminierung und Hass gegenüber Homosexuellen an (Korrekionalgericht Brüssel (französischsprachig), 22. Mai 2018, www.unia.be).
- Das Korrekionalgericht Charleroi verurteilte die Eltern und den Bruder eines homosexuellen minderjährigen Jungen, der zu Hause bekannt gegeben hatte, dass er homosexuell ist. Seine Eltern wollten ihn einer medizinischen Behandlung unterziehen lassen, um ihn von seiner Homosexualität zu heilen. Sie drohten dem Jungen, ihn in die Türkei zu senden, und bestraften ihn. Der Junge wurde von seinem Bruder geschlagen. Die Polizei stellte im Laufe der Untersuchung fest, dass das Opfer jegliche Lebensfreude verloren hatte. Das Korrekionalgericht verurteilte die Eltern wegen erniedrigender Behandlung. Der Bruder wurde wegen vorsätzlicher Körperverletzung verurteilt. Das Gericht berücksichtigte die Schutzbedürftigkeit des Opfers und das diskriminierende Motiv der Eltern und des Bruders. Der Belästigung und den Körperverletzungen lagen nach Auffassung des Korrekionalgerichts nämlich Hass, Verachtung oder Feindseligkeit gegenüber dem Opfer aufgrund dessen sexueller Orientierung zugrunde (Korrekionalgericht Hennegau, Abteilung Charleroi, 26. Oktober 2020, www.unia.be).

Interföderalen Zentrum für Chancengleichheit
und Bekämpfung des Rassismus und der Diskriminierungen

Place Victor Horta 40 • 1060 Saint-Gilles
T+32(0)2 212 30 00

www.unia.be

