

17. MAI 2004 - Dekret bezüglich der Sicherung der Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt (BS. 13-08-2004), Programmdekret 25 juni 2007 (BS. 26-10-2007)

Der Rat der Deutschsprachigen Gemeinschaft hat das Folgende angenommen und wir, Regierung, sanktionieren es :

KAPITEL I – Vorabbestimmungen

Umsetzung von europäischen Richtlinien

Artikel 1 - Das vorliegende Dekret dient der Umsetzung auf Ebene der Deutschsprachigen Gemeinschaft der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf und der Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen.

Begriffsbestimmungen

Art. 2 - § 1 - Für die Anwendung des vorliegenden Dekretes bedeutet:

- 1° Arbeitnehmer: Personen, die aufgrund eines Arbeitsvertrages Arbeitsleistungen erbringen und Personen, die anders als aufgrund eines Arbeitsvertrages Arbeitsleistungen unter der Leitung einer anderen Person erbringen;
- 2° Arbeitgeber: Personen, die die in Punkt 1) erwähnten Arbeitnehmer beschäftigen;
- 3° zwischengeschaltete Dienstleister: alle öffentlichen oder privaten Organisationen oder Personen, die Dienstleistungen in den Bereichen der Berufsorientierung, der Berufsberatung, der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Umschulung, der Berufsbegleitung, der Arbeitsvermittlung und der Bildung anbieten;
- 4° das Personal der Dienststellen und des Unterrichtswesens der Deutschsprachigen Gemeinschaft: das Personal des Ministeriums der Deutschsprachigen Gemeinschaft, das Personal der Kabinette der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft, das Personal der der Deutschsprachigen Gemeinschaft unterstellten öffentlichen Einrichtungen sowie das Personal des Unterrichtswesens der Deutschsprachigen Gemeinschaft;
- 5° Bestimmungen: alle gesetzlichen und verordnungsrechtlichen Bestimmungen, die individuellen oder kollektiven Arbeitsabkommen und die Arbeitsordnungen, die anwendbar auf das Personal der Dienststellen und des Unterrichtswesens der Deutschsprachigen Gemeinschaft sind;
- 6° direkte Diskriminierung: wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechtes, ihrer so genannten Rasse, ihrer Hautfarbe, ihrer Abstammung, ihrer Nationalität, ihrer nationalen

oder ethnischen Herkunft, ihrer Sprache, ihrer sexuellen Ausrichtung, ihres Zivilstandes, ihrer Geburt, ihres Vermögens, ihres Alters, ihrer Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung, ihrer politischen Anschauung, ihres aktuellen oder zukünftigen Gesundheitszustandes, ihrer Behinderung, eines physischen oder genetischen Merkmals oder der sozialen Herkunft in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde; »

7. indirekte Diskriminierung: wenn dem Anschein nach neutrale Bestimmungen, Kriterien oder Verfahren Personen mit einem bestimmten Geschlecht, einer bestimmten so genannten Rasse, einer bestimmten Hautfarbe, einer bestimmten Abstammung, einer bestimmten Nationalität, einer bestimmten nationalen oder ethnischen Herkunft, einer bestimmten Sprache, einer bestimmten sexuellen Ausrichtung, einem bestimmten Zivilstand, einer bestimmten Geburt, einem bestimmten Vermögen, einem bestimmten Alter, einer bestimmten Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung, einer bestimmten politischen Anschauung, einem bestimmten aktuellen oder zukünftigen Gesundheitszustand, einer bestimmten Behinderung, einem bestimmten physischen oder genetischen Merkmal oder einer bestimmten sozialen Herkunft gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn diese Bestimmungen, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmässiges Ziel sachlich gerechtfertigt, wobei die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sein müssen;

8° Diskriminierungsmerkmale: als solche gelten das Geschlecht, die sogenannte Rasse, die Hautfarbe, die Abstammung, die nationale oder ethnische Herkunft, die sexuelle Ausrichtung, der Zivilstand, die Geburt, das Vermögen, das Alter, die Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung, der aktuelle oder zukünftige Gesundheitszustand, die Behinderung und das physische Merkmal.

9° Gleichbehandlung: Abwesenheit jeglicher direkter und indirekter Diskriminierung;

10° Dienste der Deutschsprachigen Gemeinschaft: die jeweiligen Arbeitgeber des Personals der Dienststellen und des Unterrichtswesens der Deutschsprachigen Gemeinschaft;

11° die Regierung: die Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

§ 2 - Die Regierung kann präzisieren, was für die Anwendung des vorliegenden Dekretes unter Berufsorientierung, Berufsberatung, beruflicher Aus- und Weiterbildung, Umschulung, Berufsbegleitung, Arbeitsvermittlung und Zugang zur Bildung zu verstehen ist.

Persönlicher Anwendungsbereich

Art. 3 - Das vorliegende Dekret ist anwendbar auf:

- die Dienste der Deutschsprachigen Gemeinschaft sowie das Personal der Dienststellen und des Unterrichtswesens der Deutschsprachigen Gemeinschaft;
- die zwischengeschalteten Dienstleister hinsichtlich der von ihnen erbrachten Dienstleistungen;
- die Arbeitgeber hinsichtlich der durch Artikel 13 vorgesehenen angemessenen Vorkehrungen für Personen mit Behinderung.

KAPITEL II - Grundsatz der Gleichbehandlung

Abschnitt 1 - Allgemeiner Grundsatz Materieller Anwendungsbereich

Art. 4 - Die Gleichbehandlung muss in den Bestimmungen und Verhaltensweisen in den Bereichen der Berufsorientierung, der Berufsberatung, der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Umschulung, der Berufsbegleitung, der Arbeitsvermittlung und des Zugangs zur Bildung sichergestellt sein.

Gleichstellungen

Art. 5 - § 1 - Die Anweisung zur direkten oder indirekten Diskriminierung ist einer direkten Diskriminierung gleichzustellen.

§ 2 - Die Belästigung, d.h. jede Form von unerwünschter Verhaltensweise, die mit dem Geschlecht, einer so genannten Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung, der Nationalität, der nationalen oder ethnischen Herkunft, der Sprache, der sexuellen Ausrichtung, dem Zivilstand, der Geburt, dem Vermögen, dem Alter, der Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung, der politischen Anschauung, dem aktuellen oder zukünftigen Gesundheitszustand, einer Behinderung, einem physischen oder genetischen Merkmal oder der sozialen Herkunft in Zusammenhang stehen, und die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird, ist einer direkten Diskriminierung gleichzustellen.

Abschnitt 2 - Ausführung des allgemeinen Grundsatzes der Gleichbehandlung

Unterabschnitt 1 - Gleichbehandlung in den Bereichen Berufsorientierung, Berufsberatung, berufliche Aus- und Weiterbildung, Umschulung, Berufsbegleitung und Arbeitsvermittlung

Voraussetzungen und Kriterien

Art. 6 – Es ist verboten, sich auf das Geschlecht, eine so genannte Rasse, die Hautfarbe, die Abstammung, die Nationalität, die nationale oder ethnische Herkunft, die Sprache, die sexuelle Ausrichtung, den Zivilstand, die Geburt, das Vermögen, das Alter, die Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung, die politische Anschauung, den aktuellen oder zukünftigen Gesundheitszustand, eine Behinderung, ein physisches oder genetisches Merkmal oder die soziale Herkunft in den Voraussetzungen oder Kriterien in den Bereichen der Berufsorientierung, der Berufsberatung, der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Umschulung, der Berufsbegleitung und der Arbeitsvermittlung zu beziehen oder in diesen Voraussetzungen oder Kriterien als Kriterium Merkmale vorzusehen, welche selbst ohne direkte Bezugnahme auf das Geschlecht, eine so genannte Rasse, die Hautfarbe, die Abstammung, die Nationalität, die nationale oder ethnische Herkunft, die Sprache, die sexuelle Ausrichtung, den Zivilstand, die Geburt,

das Vermögen, das Alter, die Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung, die politische Anschauung, den aktuellen oder zukünftigen Gesundheitszustand, eine Behinderung, ein physisches oder genetisches Merkmal oder die soziale Herkunft eine Diskriminierung entstehen lassen. »

Informationen oder Werbung

Artikel 7 - Es ist verboten, in den Informationen oder in der Werbung die Berufsorientierung, die Berufsberatung, die berufliche Aus- und Weiterbildung, die Umschulung, die Berufsbegleitung oder die Arbeitsvermittlung als für eine bestimmte Personengruppe aufgrund eines bestimmten Geschlechtes, einer bestimmten so genannten Rasse, einer bestimmten Hautfarbe, bestimmter Abstammung, einer bestimmten Nationalität, einer bestimmten nationalen oder ethnischen Herkunft, einer bestimmten Sprache, einer bestimmten sexuellen Ausrichtung, eines bestimmten Zivilstandes, einer bestimmten Geburt, eines bestimmten Vermögens, eines bestimmten Alters, einer bestimmten Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung, einer bestimmten politischen Anschauung, eines bestimmten aktuellen oder zukünftigen Gesundheitszustands, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten physischen oder genetischen Merkmals oder einer bestimmten sozialen Herkunft besonders geeignet darzustellen. »

Verweigerung oder Erschwernis des Zugangs zur Berufsorientierung, zur Berufsberatung, zur beruflichen Weiterbildung, zur Umschulung, zur Berufsbegleitung oder zur Arbeitsvermittlung

Artikel 8 - Es ist verboten, den Zugang zur Berufsorientierung, zur Berufsberatung, zur beruflichen Aus- und Weiterbildung, zur Umschulung, zur Berufsbegleitung oder zur Arbeitsvermittlung zu verweigern oder zu erschweren aufgrund von Merkmalen, die in einem direkten oder indirekten Zusammenhang mit dem Geschlecht, einer so genannten Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung, der Nationalität, der nationalen oder ethnischen Herkunft, der Sprache, der sexuellen Ausrichtung, dem Zivilstand, der Geburt, dem Vermögen, dem Alter, der Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung, der politischen Anschauung, dem aktuellen oder zukünftigen Gesundheitszustand, einer Behinderung, einem physischen oder genetischen Merkmal oder der sozialen Herkunft stehen.

Techniken und Tests

Art. 9 - Es ist verboten, in den Bereichen der Berufsorientierung, der Berufsberatung, der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Umschulung, der Berufsbegleitung und der Arbeitsvermittlung Techniken oder Tests vorzusehen, die eine direkte oder indirekte Diskriminierung entstehen lassen.

Unterabschnitt 2 - Allgemeine Bestimmungen

Verbot der Diskriminierung beim Zugang zur Bildung

Art. 10 - Es ist verboten, auf dem Geschlecht, einer so genannten Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung, der Nationalität, der nationalen oder ethnischen Herkunft, der

Sprache, der sexuellen Ausrichtung, dem Zivilstand, der Geburt, dem Vermögen, dem Alter, der Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung, der politischen Anschauung, dem aktuellen oder zukünftigen Gesundheitszustand, einer Behinderung, einem physischen oder genetischen Merkmal oder der sozialen Herkunft beruhende unterschiedliche Voraussetzungen vorzusehen für den Zugang zur Bildung.

Art. 11 - Es ist verboten, auf dem Geschlecht, einer so genannten Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung, der Nationalität, der nationalen oder ethnischen Herkunft, der Sprache, der sexuellen Ausrichtung, dem Zivilstand, der Geburt, dem Vermögen, dem Alter, der Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung, der politischen Anschauung, dem aktuellen oder zukünftigen Gesundheitszustand, einer Behinderung, einem physischen oder genetischen Merkmal oder der sozialen Herkunft beruhende unterschiedliche Voraussetzungen vorzusehen für den Erhalt oder das Überreichen aller Arten von Diplomen, Abschlusszeugnissen, Zertifikaten oder Titeln.

Positive Massnahmen

Art. 12 - Ungeachtet des Grundsatzes der Gleichbehandlung können spezifische Massnahmen ergriffen oder beibehalten werden, die zur Gewährleistung einer vollen Gleichstellung im Berufsleben beitragen, in dem sie Nachteilen, die in Zusammenhang mit dem Geschlecht, einer so genannten Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung, der Nationalität, der nationalen oder ethnischen Herkunft, der Sprache, der sexuellen Ausrichtung, dem Zivilstand, der Geburt, dem Vermögen, dem Alter, der Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung, der politischen Anschauung, dem aktuellen oder zukünftigen Gesundheitszustand, einer Behinderung, einem physischen oder genetischen Merkmal oder der sozialen Herkunft entstehen, vorbeugen oder diese ausgleichen

Angemessene Vorkehrungen für Personen mit Behinderung

Art. 13 - Um die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung für Personen mit Behinderung zu gewährleisten, sind angemessene Vorkehrungen zu treffen. Das bedeutet, dass die zwischengeschalteten Dienstleister und die Arbeitgeber die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Massnahmen ergreifen, um den Personen mit Behinderung den Zugang zur Berufsorientierung, zur Berufsberatung die Teilnahme an Aus-, Weiterbildungs- und Umschulungsmassnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Massnahmen würden diesen zwischengeschalteten Dienstleister oder diesen Arbeitgeber unverhältnismässig belasten. Diese Belastung ist nicht unverhältnismässig, wenn sie durch existierende Massnahmen ausreichend kompensiert wird.

Gerechtfertigte Ungleichbehandlung aufgrund des Alters

Art. 14 - Ungleichbehandlungen aufgrund des Alters stellen keine direkte oder indirekte Diskriminierung dar, wenn sie objektiv und angemessen, durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Derart gerechtfertigte Ungleichbehandlungen können insbesondere die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur beruflichen Ausbildung, zur Weiterbildung

und zur Umschulung einschliessen, die darauf abzielen, die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmern und Personen unter Fürsorge zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen.

KAPITEL III - Förderung der Gleichbehandlung

Art. 15 - Mit der Förderung der Gleichbehandlung befasste Stellen

Die Regierung bezeichnet eine oder mehrere Stellen, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung der Gleichbehandlung aller Personen zu fördern.

Diese Stelle bzw. Stellen sind zuständig für:

1. die Unterstützung der Opfer von Diskriminierungen durch die Begleitung in Beschwerdeverfahren wegen Diskriminierung;
2. das Verfassen von Berichten, Untersuchungen und Empfehlungen zu allen Aspekten, die mit der Diskriminierung in Zusammenhang stehen.

KAPITEL IV - Kontrolle und Sanktionen

Kontrolle

Art. 16 - In Artikel 1 Absatz 1 des Dekretes des Wallonischen Regionalrates vom 5. Februar 1998 über die Überwachung und Kontrolle bezüglich der Beachtung der Gesetzgebungen im Bereich der Beschäftigungspolitik, abgeändert durch Artikel 20 § 1 des Dekretes vom 17. Januar 2000 zur Schaffung eines Arbeitsamtes in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, wird ein Punkt 12 geschaffen, in den der Titel des vorliegenden Dekretes aufgenommen wird.

Sanktionen

Art. 17 - Im Rahmen des Anwendungsbereiches des vorliegenden Dekretes wird jede Person mit einer Haftstrafe von einem Monat bis zu einem Jahr und/oder einer Geldstrafe von 50 EUR bis 1.000 EUR bestraft, wenn:

- sie unter einem der in Artikel 444 des Strafgesetzbuchs erwähnten Umstände zur Diskriminierung anweist;
- sie unter einem der in Artikel 444 des Strafgesetzbuchs erwähnten Umstände ihr Vorhaben zu diskriminieren öffentlich kundtut.

Beweislast

Art. 18 - Jede Person, die ein Interesse aufweist, kann vor der zuständigen Gerichtsbarkeit Klage erheben, um die Anwendung der Bestimmungen des vorliegenden Dekretes sicherzustellen. Wenn diese Person vor dieser Gerichtsbarkeit Tatsachen vorbringt, die eine Diskriminierung vermuten lassen, obliegt die Beweislast bei Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes der beklagten Partei.

Der vorherige Absatz ist weder auf strafrechtliche Verfahren anwendbar noch auf gesetzliche Bestimmungen, die vorteilhafter für den Kläger in Bezug auf die Beweislast sind.

Aufforderung zur Einstellung der Diskriminierung

Art. 19 - Die Gerichtsbarkeit, die durch einen Rechtsstreit bezüglich der Anwendung des vorliegenden Dekretes erfasst ist, kann von Rechtswegen jede Person, welche den Grundsatz der Gleichbehandlung nicht achtet, auffordern, innerhalb einer durch sie bestimmten Frist das Verhalten einzustellen, das aufgrund der Bestimmungen des vorliegenden Dekretes als diskriminierend anerkannt wurde.

Erlaubnis für Organisationen, vor Gericht aufzutreten

Schutzmassnahmen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses

Artikel 19bis § 1 - Wenn im Rahmen des Arbeitsverhältnisses eine Klage durch oder zugunsten einer Person, aufgrund eines Verstosses gegen die Bestimmungen des vorliegenden Dekretes, eingereicht wird, ist es dem Arbeitgeber untersagt gegen diese Person benachteiligende Massnahmen zu ergreifen, es sei denn, es handelt sich um Gründe, die in keinem Zusammenhang mit der Klage stehen.

§ 2 - Für die Anwendung des vorliegenden Artikels versteht man unter « benachteiligende Massnahme» insbesondere die Beendigung des Arbeitsvertrages, die einseitige Änderung der Arbeitsbedingungen oder eine benachteiligende Massnahme nach Beendigung des Arbeitsvertrages.

§ 3 - Im Sinne des vorliegenden Artikels umfasst der Begriff „Klage einreichen“:

1. eine von der betroffenen Person beim Unternehmen oder beim Dienst, bei dem sie beschäftigt ist, eingereichte begründete Klage;
2. eine von den in Artikel 20 Absatz 1 des vorliegenden Dekretes aufgeführten Organisationen oder Vereinigungen zugunsten der betroffenen Person beim Unternehmen oder beim Dienst, bei dem sie beschäftigt ist, eingereichte begründete Klage;
3. eine von der betroffenen Person vor der zuständigen Gerichtsbarkeit erhobene Klage;
4. eine von den in Artikel 20 Absatz 1 des vorliegenden Dekretes aufgeführten Organisationen oder Vereinigungen vor der zuständigen Gerichtsbarkeit erhobene Klage zugunsten der betroffenen Person.

Im Sinne des im vorherigen Absatz unter den Punkten 1 und 2 angeführten Begriffs „begründete Klage“ versteht man ein datiertes, unterzeichnetes Schreiben, das per Einschreiben notifiziert wird und in dem die Tatsachen vorgebracht werden, die eine Diskriminierung vermuten lassen.

§ 4 - Wenn der Arbeitgeber in den zwölf Monaten nach Einreichen der Klage gegen die betroffene Person eine benachteiligende Massnahme ergreift, obliegt es der beklagten Person zu beweisen, dass die benachteiligte Massnahme aus Gründen ergriffen wurde, die in keinem Zusammenhang mit der Klage stehen.

Wenn eine Klage durch oder zugunsten der betroffenen Person vor der zuständigen Gerichtsbarkeit erhoben wird, wird die im vorherigen Absatz vorgesehene Frist von zwölf Monaten verlängert und endet erst drei Monate nach dem Tag, an dem das Urteil rechtskräftig wird.

§ 5 - Wenn der Arbeitgeber gemäss §1 eine benachteiligende Massnahme gegen die betroffene Person ergreift, beantragt diese Person oder die für sie auftretende Organisation oder Vereinigung ihre Wiedereinsetzung in das Unternehmen, in den Dienst

oder in den Arbeitsplatz zu den vorher geltenden Bedingungen.

Der Antrag wird per Einschreiben innerhalb der dreissig Tage nach der Notifizierung der Kündigung mit oder ohne Kündigungsfrist oder nach der einseitigen Änderung der Arbeitsbedingungen eingereicht. Der Arbeitgeber muss innerhalb von dreissig Tagen nach der Notifizierung des Antrages Stellung beziehen.

Der Arbeitgeber, der die Person in dem Unternehmen, in dem vorherigen Dienst oder Arbeitsplatz zu den vorher geltenden Bedingungen wieder einsetzt, ist verpflichtet, das aufgrund der Kündigung oder der Änderung der Arbeitsbedingungen verloren gegangene Gehalt und die diesbezüglichen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge nachzuzahlen.

Der vorliegende Paragraph findet keine Anwendung auf die benachteiligende Massnahme, die nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergriffen wird.

§ 6 - In Ermangelung der Wiedereinsetzung gemäss §5 Absatz 1 und wenn die benachteiligende Massnahme als Verstoss gegen die Bestimmungen des §1 befunden wurde, muss der Arbeitgeber der betroffenen Person eine Entschädigung zahlen, die sich, je nach deren Wahl, entweder auf einen Pauschalbetrag von sechs Bruttomonatsgehältern oder aber auf den effektiv erlittenen Schaden beläuft, dessen Tragweite die betroffene Person in diesem Fall beweisen muss.

§ 7 - Der Arbeitgeber ist verpflichtet dieselbe Entschädigung zu zahlen, ohne dass die betroffene Person oder die für sie auftretende Organisation, Vereinigung oder Stelle den Antrag auf Wiedereinsetzung gemäss §5 einreichen muss:

1. wenn die zuständige Gerichtsbarkeit die in der Klage vorgebrachten Tatsachen, die eine Diskriminierung vermuten lassen, als erwiesen ansieht;

2. wenn die betroffene Person das Arbeitsverhältnis bricht, weil das Verhalten des Arbeitgebers gegen §1 verstösst, was für diese Person einen Grund darstellt, das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der Kündigungsfrist bzw. vor deren Ablauf zu beenden;

3. wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aufgrund eines schwerwiegenden Vergehens beendet hat, die zuständige Gerichtsbarkeit dies jedoch als nicht begründet und als Verstoss gegen §1 ansieht.

§ 8 - Wenn die benachteiligende Massnahme nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergriffen wird, und wenn sie gegen §1 verstösst, muss der Arbeitgeber dem Opfer die in §6 vorgesehene Entschädigung zahlen.

§ 9 - Der im vorliegenden Artikel vorgesehene Schutz findet ebenfalls Anwendung auf die Personen, die im Rahmen der gemäss §3 eingereichten Klagen als Zeugen intervenieren.

§ 10 - Die Bestimmungen des vorliegenden Artikels finden ebenfalls Anwendung auf alle Personen, die keine Arbeitgeber sind, aber in irgendeiner Form Autorität auf die betroffenen Personen ausüben können.

Schutzmassnahmen ausserhalb des Arbeitsverhältnisses

Artikel 19ter § 1 - Wenn ausserhalb des Arbeitsverhältnisses eine Klage durch oder zugunsten einer Person aufgrund eines Verstosses gegen die Bestimmungen des vorliegenden Dekretes, eingereicht wird, ist es der beklagten Person untersagt, gegen die klagende Person benachteiligende Massnahmen zu ergreifen, es sei denn es handelt sich um Gründe, die in keinem Zusammenhang mit der Klage stehen.

§ 2 - Im Sinne des vorliegenden Artikels umfasst der Begriff "Klage einreichen »:

1. eine von der betroffenen Person beim zwischengeschalteten Dienstleister eingereichte begründete Klage;
2. eine von den in Artikel 20 Absatz 1 des vorliegenden Dekretes aufgeführten Organisationen oder Vereinigungen zugunsten der betroffenen Person beim zwischengeschalteten Dienstleister eingereichte begründete Klage;
3. eine von der betroffenen Person vor der zuständigen Gerichtsbarkeit erhobene Klage;
4. eine von den in Artikel 20 Absatz 1 des vorliegenden Dekretes aufgeführten Organisationen oder Vereinigungen vor der zuständigen Gerichtsbarkeit erhobene Klage zugunsten der betroffenen Person.

Im Sinne des im vorherigen Absatz unter den Punkten 1 und 2 angeführten Begriffs « begründete Klage » versteht man ein datiertes, unterzeichnetes Schreiben, das per Einschreiben notifiziert wird und in dem die Tatsachen vorgebracht werden, die eine Diskriminierung vermuten lassen.

§ 3 - Wenn in den zwölf Monaten nach Einreichen der Klage gegen die betroffene Person eine benachteiligende Massnahme ergriffen wird, obliegt es der beklagten Person zu beweisen, dass die benachteiligte Massnahme aus Gründen ergriffen wurde, die in keinem Zusammenhang mit der Klage stehen.

Wenn eine Klage durch oder zugunsten der betroffenen Person vor der zuständigen Gerichtsbarkeit erhoben wird, wird die im vorherigen Absatz vorgesehene Frist von zwölf Monaten verlängert und endet erst drei Monate nach dem Tag, an dem das Urteil rechtskräftig wird.

§ 4 - Wenn die benachteiligende Massnahme als Verstoss gegen die Bestimmungen des §1 befunden wurde, muss der Autor der Diskriminierung der betroffenen Person eine Entschädigung zahlen, die sich, je nach deren Wahl, entweder auf einen Pauschalbetrag von 650 EUR oder aber auf den effektiv erlittenen Schaden beläuft, dessen Tragweite die betroffene Person in diesem Fall beweisen muss.

§ 5 - Der im vorliegenden Artikel vorgesehene Schutz findet ebenfalls Anwendung auf die Personen, die im Rahmen der gemäss §2 eingereichten Klagen als Zeugen intervenieren.

§ 6 - Auf Anfrage der beklagten Partei kann die gemäss §2 angerufene Gerichtsbarkeit die im §3 vorgesehenen Fristen verkürzen.

Art. 20 - Folgende Vereinigungen oder Organisationen können ebenfalls in Streitsachen, die in Anwendung des vorliegenden Dekretes eingetreten sind, vor Gericht als Kläger auftreten, wenn ihren festgehaltenen statutarischen Aufträgen Schaden zugefügt wird:

1. Einrichtungen von öffentlichem Interesse und Vereinigungen, die zum Zeitpunkt der Diskriminierung über die juristische Persönlichkeit verfügen und in deren Statuten als Ziel festgehalten ist, die Menschenrechte zu verteidigen und die Diskriminierung zu bekämpfen;
2. die repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, so wie in Artikel 3 des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die Kollektivabkommen und die paritätischen Kommissionen definiert;
3. die repräsentativen Organisationen im Sinne des Gesetzes vom 19. Dezember 1974 zur Organisation der Beziehung zwischen den öffentlichen Behörden und den Gewerkschaften der Arbeitnehmer, die diesen Behörden angehören.

Wenn das Opfer der Straftat oder der Diskriminierung eine natürliche oder juristische Person ist, ist die Klage der im vorigen Absatz vorgesehenen Vereinigungen und Organisationen nur zulässig, wenn diese den Beweis erbringen, mit der Zustimmung des

Opfers zu handeln.

Die auf diesen Artikel beruhende Klage unterliegt folgenden Verfahrensregeln:

1. die Anfragen werden durch eine Antragsschrift eingereicht, die entweder durch ein Einschreiben notifiziert oder bei der zuständigen Gerichtsbarkeit niedergelegt wird;
2. die Urteile und Entscheide werden den interessierten betroffenen Parteien per Gerichtsbrief mitgeteilt;
3. die in Absatz 1 festgehaltenen repräsentativen Organisationen können sich vor der zuständigen Gerichtsbarkeit durch eine Person vertreten lassen, welche im Besitz einer schriftlichen Vollmacht ist. Im Namen der Organisation, der der Vertreter angehört, kann dieser alle Handlungen ausführen, die sich aus dieser Vertretung ergeben, insbesondere einen Antrag einreichen, ein Plädoyer halten und alle Mitteilungen bezüglich des Verfahrens, der Bearbeitung der Streitsache und der Entscheidung über die Streitsache erhalten.

KAPITEL V - Abänderungs-, Aufhebungs- und Schlussbestimmungen

Abschnitt 1 - Personal im Unterrichtswesen

Art. 21 - Im Königlichen Erlass vom 29. August 1966 zur Festlegung des Statuts der Mitglieder des Verwaltungs-, Aufsichts-, Fach- und Dienstleistungspersonals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalunterricht werden folgende Bestimmungen abgeändert bzw. aufgehoben:

1. Artikel 12 Nr. 1 wird durch folgenden Wortlaut ersetzt: « die Bürger der Europäischen Union sind; die Regierung kann eine Abweichung von dieser Bedingung gewähren »;
2. Artikel 12 Nr. 5 wird aufgehoben;
3. Artikel 13 wird aufgehoben.

Art. 22 - - Im Königlichen Erlass vom 22. März 1969 zur Festlegung des Statuts der Mitglieder des Direktions- und Lehrpersonals, des Erziehungshilfspersonals, des paramedizinischen Personals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Sonder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalschulunterricht und der von diesen Einrichtungen abhängenden Internate sowie der Personalmitglieder des mit der Aufsicht über diese Einrichtungen beauftragten Inspektionsdienstes werden folgende Bestimmungen abgeändert bzw. aufgehoben:

1. Artikel 101 Absatz 1 Nr. 1 abgeändert durch den Königlichen Erlass vom 27. Mai 1981 wird durch folgenden Wortlaut ersetzt: « Bürger der Europäischen Union sein; die Regierung kann eine Abweichung von dieser Bedingung gewähren »;
2. Artikel 101 Absatz 1 Nr. 5 abgeändert durch den Königlichen Erlass vom 27. Mai 1981 wird aufgehoben;
3. Artikel 102 Absatz 1 Nr. 1 wird durch folgenden Wortlaut ersetzt: « Bürger der Europäischen Union sein; die Regierung kann eine Abweichung von dieser Bedingung gewähren »;
4. Artikel 102 Absatz 1 Nr. 5 wird aufgehoben;
5. Artikel 106 Absatz 1 Nr. 3 wird aufgehoben;
6. Artikel 108 Nr. 1 wird durch folgenden Wortlaut ersetzt: « Bürger der Europäischen Union sein; die Regierung kann eine Abweichung von dieser Bedingung gewähren »;
7. Artikel 108 Nr. 5 wird aufgehoben;
8. Artikel 109 Nr. 1 wird durch folgenden Wortlaut ersetzt: « Bürger der Europäischen Union sein; die Regierung kann eine Abweichung von dieser Bedingung gewähren »;

9. Artikel 109 Nr. 5 wird aufgehoben;

10. Artikel 168 Nr. 2 a wird durch folgenden Wortlaut ersetzt: « Bürger der Europäischen Union sein ».

Art. 23 - Im Königlichen Erlass vom 25. Oktober 1971 zur Festlegung des Statuts der Primarschullehrer, Lehrer und Inspektoren für katholische, protestantische und israelitische Religion in den Lehranstalten der Deutschsprachigen Gemeinschaft werden folgende Bestimmungen aufgehoben:

1. Artikel 4 Absatz 1 Nr. 5 abgeändert durch den Erlass der Exekutive der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 13. November 1991;

2. Artikel 4 Absatz 2 eingefügt durch den Königlichen Erlass vom 3. Juni 1976;

3. Artikel 12 Absatz 1 Nr. 5 abgeändert durch den Erlass der Exekutive der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 13. November 1991;

4. Artikel 12 Absatz 2 eingefügt durch den Königlichen Erlass vom 3. Juni 1976;

5. Artikel 13;

6. Artikel 31 Absatz 2 Nr. 3.

Art. 24 - Im Königlichen Erlass vom 27. Juli 1979 zur Festlegung des Statuts des technischen Personals der staatlichen Psycho-Medizinisch-Sozialen Zentren, der staatlichen Sonder-Psycho-Medizinisch-Sozialen Zentren, der staatlichen Ausbildungszentren sowie der mit der Aufsicht über die Psycho-Medizinisch-Sozialen Zentren, die Schul- und Berufsberatungseinrichtungen und die Sonder-Psycho-Medizinisch-Sozialen Zentren beauftragten Inspektionsdienste werden folgende Bestimmungen abgeändert bzw. aufgehoben:

1. Artikel 14 Nr. 1 wird durch folgenden Wortlaut ersetzt: « Bürger der Europäischen Union sein; die Regierung kann eine Abweichung von dieser Bedingung gewähren »;

2. Artikel 14 Nr. 5 wird aufgehoben;

3. Artikel 15 wird aufgehoben;

4. Artikel 27 Nr. 1 wird durch folgenden Wortlaut ersetzt: « Bürger der Europäischen Union sein; die Regierung kann eine Abweichung von dieser Bedingung gewähren »;

5. Artikel 27 Nr. 5 wird aufgehoben;

6. Artikel 28 wird aufgehoben;

7. Artikel 196 Nr. 1 a wird durch folgenden Wortlaut ersetzt: « Bürger der Europäischen Union sein ».

Abschnitt 2 - Personenbezogene Angelegenheiten

Art. 25 - Im Dekret der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 19. Juni 1990 zur Schaffung einer Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung wird der Artikel 7 Absatz 2 Nr. 1 durch folgenden Wortlaut ersetzt: « Bürger der Europäischen Union sein; die Regierung kann eine Abweichung von dieser Bedingung gewähren ».

Abschnitt 3 – Ausbildung

Art. 26 - Der Artikel 5 § 1 Nr. 1 des Dekretes der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 26. Juni 1986 über die Gewährung von Studienbeihilfen wird durch folgenden Punkt ersetzt: « 1. Kinder einer Person sein, die in Belgien beschäftigt ist oder gewesen ist und während mindestens einem Jahr Beiträge an das Landesamt für Soziale Sicherheit geleistet hat; ».

Art. 27 - Das Dekret der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 6. Juni 1988 zur Gewährung von Zuschüssen und Stipendien für Weiterbildungslehrgänge und -studien

sowie für wissenschaftliche Forschungsprojekte wird wie folgt abgeändert:

1. in Artikel 2 § 1 Nr. 2 werden die Wörter « jedoch Belgier sein und » gestrichen;
2. Artikel 3 § 1 Nr. 3 wird aufgehoben;
3. Artikel 4 § 1 Nr. 1 wird aufgehoben;
4. Artikel 5 wird aufgehoben.

Abschnitt 4 - Unterrichtswesen

Art. 28 - Im Königlichen Erlass vom 6. November 1987 zur Bestimmung der Begriffe « regelmässig eingeschriebener Student » und « Student, der für die Finanzierung berücksichtigt wird » im Hochschulunterricht mit vollem Lehrplan, mit Ausnahme der Universitäten werden Artikel 2 § 2 und § 3 aufgehoben.

In-Kraft-Treten

Art. 29 - Dieses Dekret tritt am Tage seiner Veröffentlichung im Belgischen Staatsblatt in Kraft.