

Einführung des Begriffs *angemessene Vorkehrungen durch Assoziation* in die Antidiskriminierungs-Gesetzgebungen

Zusammenfassung

Seit mehreren Jahren wird in den Gesetzen zur Antidiskriminierung der Begriff der Diskriminierung durch Assoziation anerkannt. Diese besondere Form der Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person nicht aufgrund ihrer eigenen Merkmale, sondern aufgrund ihrer Verbindung zu einer anderen Person, die ein gesetzlich geschütztes Merkmal aufweist, benachteiligt wird. Mit Ausnahme der Brüsseler Gesetzgebung erkennen die geltenden Antidiskriminierungs-Gesetze jedoch noch nicht ausdrücklich das Recht auf angemessene Vorkehrungen durch Assoziation an. Dieses Recht ermöglicht es einer Person ohne Behinderung, angemessene Vorkehrungen zu beantragen, um sich um einen Angehörigen kümmern zu können, der tatsächlich eine Behinderung hat.

Für Unia stellt die Anerkennung dieses Rechts einen wichtigen Fortschritt im Bereich der Inklusion dar, sowohl für Menschen mit Behinderung als auch für ihre Angehörigen. Diese Anerkennung ist aus mehreren Gründen gerechtfertigt:

- **Sie stärkt die Inklusion von Menschen mit Behinderung**, indem sie die Unterstützung erleichtert, die ihre Angehörigen ihnen im Alltag bieten können.
- **Sie berücksichtigt die Realität der pflegenden Angehörigen**, die aufgrund ihrer Unterstützungsfunction oft mit sozialer und finanzieller Prekarität konfrontiert sind. Eine wirksame Inklusionspolitik kann ihre Situation nicht außer Acht lassen.
- **Sie gleicht die Grenzen der europäischen Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige aus**, die zwar bestimmte Rechte auf flexible Arbeitsmodelle eröffnet, aber auf den Bereich der Beschäftigung beschränkt bleibt und nicht alle Bedürfnisse im Hinblick auf angemessene Vorkehrungen abdeckt.

Im Jahr 2024 hat der neue **Brüsseler Kodex für Gleichbehandlung, Nichtdiskriminierung und Förderung der Vielfalt (Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité)** nach einer ausführlichen Stellungnahme von Unia einen Meilenstein gesetzt, indem es dieses Recht für pflegende Angehörige eingeführt hat. Vor kurzem hat der **Gerichtshof der Europäischen Union** in seinem **Urteil vom 11. September 2025 (C-38/24, Bervidi)** dieses Recht auch im Bereich der Arbeit anerkannt. Von nun an müssen die belgischen Gerichte die Antidiskriminierungs-Gesetzgebung im Lichte dieses Urteils auslegen.

Um **die Wirksamkeit des Rechts auf angemessene Vorkehrungen durch Assoziation** zu gewährleisten und zu vermeiden, dass pflegende Angehörige gezwungen sind, vor Gericht zu gehen, um ihre Rechte geltend zu machen, fordert Unia die Föderalregierung, die Föderation Wallonie-Brüssel, die Wallonie und die Deutschsprachige Gemeinschaft auf, **das Recht auf angemessene Vorkehrungen durch Assoziation ausdrücklich in ihre jeweiligen Antidiskriminierungs-Gesetze aufzunehmen**.

HINWEISE: Um die Lesbarkeit zu erleichtern und die Verständlichkeit für Personen mit Screenreader nicht zu beeinträchtigen, verzichtet Unia auf bestimmte Prinzipien der inklusiven Sprachgestaltung, die im Deutschen üblich sind.

Inhalt

1	Empfänger	2
2	Hintergrund	2
3	Empfehlung „	3
4	Situation von pflegenden Angehörigen in Belgien.....	4
5	Rechtlich anerkannte Konzepte: angemessene Vorkehrungen, Diskriminierung durch Assoziation, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	5
5.1	<i>Angemessene Vorkehrungen</i>	6
5.2	<i>Diskriminierung durch Assoziation.....</i>	7
5.3	<i>Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben</i>	7
6	„Angemessene Vorkehrungen durch Assoziation“: rechtliche und philosophische Relevanz.....	8
7	Fortschritte in der Gesetzgebung und Rechtsprechung	9
8	Fazit	11
9	Rechtlicher Rahmen.....	11
9.1	<i>Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen</i>	11
9.2	<i>Europäische Menschenrechtskonvention.....</i>	12
9.3	<i>Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf</i>	12
9.4	<i>Belgische Verfassung (10, 11 und 22ter).....</i>	12
9.5	<i>Antidiskriminierungs-Gesetzgebung: Föderales Gesetz vom 10. Mai 2007 und alle Antidiskriminierungsverordnungen und -beschlüsse der einzelnen föderierten Teilgebiete.....</i>	13
10	Kontakte Unia	13

1 Empfänger

- Herr Rob BEENDERS, Föderaler Minister für Menschen mit Behinderung und Chancengleichheit.
- Herr Yves COPPIETERS, Minister der Regierung der Föderation Wallonie-Brüssel und der Wallonie, zuständig für Gleichbehandlung und Behinderung.
- Frau Lydia KLINKENBERG, Deutschsprachige Ministerin für Chancengleichheit und Menschen mit Behinderung.
- Plattform der Beiräte der Behinderung (zur Information)

2 Hintergrund

Ob es sich nun um eine angepasste Arbeitszeit handelt, um ein autistisches Kind zu seinen wöchentlichen Terminen beim Psychologen zu begleiten; oder um zusätzliche Telearbeitstage, um einem chronisch kranken Elternteil beizustehen; oder um eine Zufahrtsgenehmigung für eine Zone mit Zugangsbeschränkung, um einem Bruder oder einer Schwester mit Behinderung zu helfen ... All diese Anfragen erscheinen legitim.

Können Angehörige von Menschen mit Behinderung jedoch im Rahmen der Antidiskriminierungs-Gesetzgebung aufgrund ihrer Verwandtschaft und/oder ihrer Bindung zu einer Person mit Behinderung das Recht auf solche Anpassungen geltend machen?

Dies wirft die Frage nach der rechtlichen Gültigkeit des Begriffs des **Rechts auf angemessene Vorkehrungen durch Assoziation** auf, ein Begriff, der bis heute noch keine klare rechtliche Grundlage in den Gesetzesbeständen hat, mit der bemerkenswerten Ausnahme des Brüsseler Kodex für Gleichbehandlung, Nichtdiskriminierung und Förderung der Vielfalt.

Im Rahmen ihrer Aufgaben hat Unia **mehrere Einzelfälle** bearbeitet, in denen Anpassungen zugunsten von Angehörigen von Menschen mit Behinderung beantragt wurden. Nachfolgend einige anonymisierte Beispiele:

- Frau X, Reinigungskraft in einem großen Unternehmen, arbeitet täglich zwischen 9:00 und 15:00 Uhr (gemäß der Arbeitsordnung). Sie hat ein Kind mit Behinderung, das eine auf seine Bedürfnisse zugeschnittene Förderschule besucht – die einzige Schule dieser Art in der Region. Frau X durchquert jeden Tag zur Hauptverkehrszeit die Stadt, um ihr Kind zur Schule zu bringen und wieder abzuholen. Diese Fahrten sind zeitaufwändig und beeinträchtigen die Gesundheit der Melderin, da sie mit erheblichem Stress und großer Müdigkeit verbunden sind. Da ihr Unternehmen über mehrere Standorte verfügt, beantragt sie eine Versetzung an einen Standort, der näher an der Schule ihres Sohnes liegt, damit sie ohne Verspätungsrisiko zur Arbeit kommen kann und die stressigen Fahrten entfallen. Ihr Arbeitgeber lehnt dies ab, da er der Ansicht ist, dass dies zu organisatorischen Schwierigkeiten führen würde.
- Herr X, Bauingenieur, bringt seinen Sohn mit Behinderung morgens in eine Einrichtung. An diesen Tagen kommt er nicht pünktlich zur Arbeit. Er erhält offizielle Verweise und Einschreiben wegen seiner „Abwesenheiten“ und „Verspätungen“. Er bittet um eine angemessene Vorkehrung, damit er um 9 Uhr statt um 8:45 Uhr erscheinen kann; aufgrund seiner Funktion muss er nicht unbedingt um genau 8:45 Uhr anwesend sein. Die Rechtsabteilung seines Unternehmens lehnt diese

Anpassung ab und antwortet, dass der Begriff der angemessenen Vorkehrungen nur für Menschen mit Behinderung gilt, nicht aber für deren Eltern/Angehörige.

- Die Mutter einer Schülerin stellt zweimal einen Antrag auf Übernahme der Kosten für den Schultransport, der täglich an ihrem Wohnort vorbeifährt. Das Verkehrsunternehmen lehnt diesen Antrag mit der Begründung ab, dass eine reguläre Buslinie die Schule ihrer Tochter von einer Bushaltestelle in der Nähe ihres Wohnortes aus bedient. Diese Bushaltestelle ist jedoch 8 Minuten zu Fuß entfernt und liegt an einer Straße, die für ein 8-jähriges Kind nicht sicher ist. Die Mutter ist körperlich behindert und sitzt im Rollstuhl. Sie ist daher nicht in der Lage, ihre Tochter zu dieser Haltestelle zu begleiten. Es wird daher darum gebeten, die besondere Situation der Mutter mit Behinderung bei der Entscheidungsfindung zu berücksichtigen.
- Herr Z, der sehbehindert ist, wohnt in der Innenstadt. Seine Mutter besucht ihn zweimal pro Woche, um ihm bei der Erledigung seiner täglichen Aufgaben zu helfen. Damit seine Mutter in der Nachbarschaft parken kann, nutzt Herr X eine Prepaid-Besucherkarte. Früher war diese Karte zeitlich unbegrenzt und gewährte Besuchern tägliche Parkrechte. Jetzt steht ein Kontingent von maximal 450 Stunden zur Verfügung, und die Parkrechte gelten entweder für einen halben Tag (4,5 Stunden) oder einen ganzen Tag (12 Stunden). Wenn die Mutter von Herr Z ihm hilft, bleibt sie länger als 4,5 Stunden und weniger als 12 Stunden. Sie muss daher ein 12-Stunden-Recht in Anspruch nehmen, das sie nicht vollständig nutzt, wodurch sich ihr Stundenkontingent erheblich verringert. Monsieur beantragt eine Ausnahmeregelung für pflegende Angehörige.

Diese Situationen zeigen, dass die beantragten Vorkehrungen, auch wenn **sie nicht direkt für die Person mit Behinderung bestimmt** sind, **ihr indirekt zugutekommen und einem Mangel an gesellschaftlichen Alternativen zur Sicherstellung der notwendigen Hilfe entgegenwirken**. Bei der Bearbeitung dieser Fälle hat sich Unia daher stets für eine besondere Berücksichtigung dieser Situationen eingesetzt.

In jüngster Zeit gab es wichtige legislative und rechtswissenschaftliche Fortschritte hinsichtlich des Begriffs der angemessenen Vorkehrungen durch Assoziation. So hat die **Region Brüssel** im Jahr 2024 das Recht **auf angemessene Vorkehrungen für pflegende Angehörige** in ihre Antidiskriminierungs-Gesetzgebung aufgenommen. In einem **Urteil vom 11. September 2025¹** hat **der Gerichtshof der Europäischen Union** (C-38/24 Bervidi) das Recht auf angemessene Vorkehrungen für Arbeitnehmende anerkannt, die einen Angehörigen mit Behinderung unterstützen. Künftig müssen die belgischen Gerichte die Antidiskriminierungs-Gesetzgebungen im Lichte dieses Urteils auslegen.

3 Empfehlung

Um die Wirksamkeit des Rechts auf angemessene Vorkehrungen durch Assoziation zu gewährleisten und zu verhindern, dass pflegende Angehörige gezwungen sind, vor Gericht zu gehen, um ihre Rechte geltend zu machen, empfiehlt Unia den **föderalen Behörden**, der **Föderation Wallonie-Brüssel**, der **Wallonie** und der **Deutschsprachigen Gemeinschaft**, ihre jeweiligen Gesetze zur Antidiskriminierung anzupassen, um **das Recht auf angemessene Vorkehrungen durch Assoziation** gemäß dem Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union in der Rechtssache Bervidi **ausdrücklich aufzunehmen**.

¹ Siehe EuGH, 11. September 2025, Urteil Bervidi, online verfügbar unter: CURIA – Liste der Ergebnisse

Dieses Recht ermöglicht es einer Person ohne Behinderung, angemessene Vorkehrungen zu beantragen, **wenn diese notwendig sind, um einen Angehörigen mit Behinderung zu unterstützen.**

4 Situation von pflegenden Angehörigen in Belgien

Seit dem **1 September 2020** erkennt Belgien pflegende Angehörige offiziell durch zwei Status an² :

- Eine **einfache Anerkennung**, die von der Krankenkasse auf der Grundlage einer eidesstattlichen Erklärung gewährt wird, die von der pflegenden Person und der gepflegten Person unterzeichnet wird. Diese Anerkennung berechtigt nicht zu Sozialleistungen, ermöglicht jedoch die Formalisierung der Pflegebeziehung. Die betreute Person muss aufgrund ihres hohen Alters, ihres Gesundheitszustands oder ihrer Behinderung als schutzbedürftig und pflegebedürftig gelten; das Ziel der Unterstützung und Hilfe durch pflegende Angehörige ist es, ihre Selbstständigkeit zu erhalten oder wiederherzustellen und soziale Aktivitäten zu entwickeln; sie muss einen ständigen und tatsächlichen Wohnsitz in Belgien haben.
- Eine **Anerkennung mit Gewährung von Sozialrechten**, die unter bestimmten Voraussetzungen das Recht auf einen **thematischen Urlaub für pflegende Angehörige** eröffnet. Sie erfordert ein ärztliches Attest, das die Abhängigkeit der betreuten Person bestätigt.

Es ist zu beachten, dass **pflegende Angehörige von Personen, die in einer Einrichtung** (in einem Pflegeheim oder einer spezialisierten Unterkunft) **untergebracht sind, diese Anerkennung nicht in Anspruch nehmen können.**

Laut der von Sciensano durchgeföhrten Gesundheitsumfrage 2023-2024³ leisten **13,3 % der belgischen Bevölkerung ab 15 Jahren**, d. h. etwa **1,34 Millionen Menschen**, jede Woche informelle Hilfe für einen pflegebedürftigen Angehörigen. Von diesen informellen Pflegekräften **widmen 11,7 % mindestens 20 Stunden pro Woche dieser Aufgabe**, was die Intensität ihres Engagements verdeutlicht. Der Anteil der pflegende Angehörigen ist in der Altersgruppe der **55- bis 64-Jährigen** mit **23,2 %** besonders hoch.

Diese Personen begleiten, unterstützen und betreuen regelmäßig einen Angehörigen, der in seiner Selbstständigkeit eingeschränkt ist, und übernehmen dabei eine Vielzahl von Aufgaben: Körperpflege, Fahrdienste, Einkäufe, Kochen, Hausarbeit, Behördengänge, psychologische Unterstützung usw.⁴.

Die Umfrage von Sciensano zeigt auch deutliche **geschlechtsspezifische Ungleichheiten**: **15,3 % der Frauen** sind informelle Pflegekräfte, gegenüber **11,2 % der Männer**. Eine europäische Studie bestätigt diesen Trend und zeigt, dass **85 % der pflegenden Angehörige Frauen im Alter von 35 bis 64 Jahren sind**, oft Mütter, Töchter, Schwiegertöchter oder Partnerinnen⁵.

² <https://www.mc.be/fr/ma-situation/aidants-proches/reconnaissance>

³ Braekman E, Duveau C, Drieskens S. Enquête de santé 2023-2024 : Soins informels. Brüssel, Belgien: Sciensano; 2025. Berichtsnummer: D/2025.14.440/129. Online verfügbar: www.enquetesante.be

⁴ D'ORTENZIO Anissa, LAHAYE Laudine, STULTJENS Éléonore, VIERENDEEL Florence « Aidant·e·s proches : tour d'horizon dans une perspective de genre » Etude FPS, 2021, URL : https://www.soralia.be/wp-content/uploads/2021/10/Etude2021_Aidants_Proche.pdf

⁵ BIRTHA Madgi und HOLM Kathrin, „Être aidant en Europe aujourd’hui – Étude sur les besoins et les défis rencontrés par les aidants familiaux en Europe“ (Pflegende Angehörige in Europa heute – Studie zu den Bedürfnissen und

Angesichts dieser Erkenntnisse empfiehlt Sciensano, **die geschlechtsspezifische Dimension** in den Maßnahmen zur Unterstützung von pflegenden Angehörigen **zu berücksichtigen**, und betont, dass „**„weibliche pflegende Angehörige sich häufiger stark belastet fühlen“**.

Das föderale Gesundheitsinstitut betont auch die Notwendigkeit, **berufstätige pflegende Angehörige zu unterstützen**, insbesondere vor dem Hintergrund der **alternden Bevölkerung** und der **Anhebung des Pensionsalters**, die den Druck auf Menschen im Alter von 55 bis 64 Jahren erhöhen. Schlussendlich macht Sciensano auf **nicht erwerbstätige pflegende Angehörige** aufmerksam, die sich intensiv um Mitglieder ihres Haushalts kümmern und einem **erhöhten Risiko der sozialen Isolation** ausgesetzt sind.

In ihrem 2023 veröffentlichten Memorandum⁶ erinnert die gemeinnützige Organisation *Aidants Proches* daran, dass es **mehr denn je unerlässlich ist, pflegende Angehörige zu unterstützen**, damit sie ihre Pflegeaufgaben mit ihren familiären Pflichten und beruflichen Verpflichtungen vereinbaren können. Sie betont, dass die Erfüllung dieser Rolle **ihre soziale und finanzielle Prekarität nicht verschärfen sollte**.

Ausgehend von derselben Feststellung hat **die ULB beschlossen, pflegenden Angehörigen unter den Studierenden** einen Sonderstatus zu gewähren. Alain Levêque, Berater für Inklusion beim Rektorat der ULB, erklärt diesen Schritt wie folgt: „*Die Universität hatte zwar bereits ein offenes Ohr für diese Studierenden, aber die Studienordnung ging nicht ausdrücklich auf diese besondere Situation ein. Heute geht die ULB einen Schritt weiter und schafft einen besonderen Status für pflegende Studierende. Konkret hängt die Gewährung dieses Status in erster Linie von einer vorherigen Anerkennung durch die Krankenkasse ab und führt zu Anpassungen, die unter anderem die Stundenpläne (Vorlesungen, Bewertungen, Prüfungen, praktische Arbeiten) betreffen. Es geht darum, diesen Studierenden, die Studium, Pflege, Haushalts- und Verwaltungsaufgaben miteinander verbinden und somit im Rahmen der familiären Solidarität eine schwere Belastung tragen, besondere Aufmerksamkeit zu schenken und ihren Erfolg zu fördern.*“⁷

5 Rechtlich anerkannte Konzepte: angemessene Vorkehrungen, Diskriminierung durch Assoziation, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Der Begriff der angemessenen Vorkehrungen durch Assoziation bezieht sich auf zwei in der belgischen Antidiskriminierungs-Gesetzgebung rechtlich verankerte Begriffe: zum einen auf *angemessene Vorkehrungen* und zum anderen auf *Diskriminierung durch Assoziation*. Er bezieht sich auch auf das neue geschützte Kriterium der „Familienpflichten“ und auf den Begriff *der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von Eltern und pflegende Angehörige*.

Herausforderungen pflegender Angehöriger in Europa), COFACE, Brüssel, 2017, S. 7. Zitiert in: D'ORTENZIO Anissa, LAHAYE Laudine, STULTJENS Éléonore, VIERENDEEL Florence « Aidant-e-s proches : tour d'horizon dans une perspective de genre » Etude FPS, 2021,

URL: https://www.soralia.be/wp-content/uploads/2021/10/Etude2021_Aidants_Proche.pdf

⁶ https://wallonie.aidants-proches.be/wp-content/uploads/2023/06/resume_memorandum.pdf

⁷ <https://actus.ulb.be/fr/actus/institution-et-engagements/lulb-acorde-un-statut-specifique-a-ses-etudiantes-et-étudiants-aidants-proches>

5.1 Angemessene Vorkehrungen

Das Recht auf angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen basiert auf einem internationalen, europäischen und nationalen Rechtsrahmen.

Auf internationaler Ebene ist dieses Recht in der **UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UNCRPD)** verankert, die Belgien 2009 ratifiziert hat. Artikel 2 definiert angemessene Vorkehrungen als „notwendige und angemessene Änderungen und Anpassungen“, um Gleichbehandlung zu gewährleisten, und Artikel 5 Absatz 3 verpflichtet die Staaten, diese umzusetzen.

Auf europäischer Ebene führt die **Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf** erstmals den Begriff der angemessenen Vorkehrungen in das europäische Recht ein. In Artikel 5 heißt es: „*Um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung zu gewährleisten, sind angemessene Vorkehrungen zu treffen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen ergreift, um den Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten. Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch geltende Maßnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik des Mitgliedstaates ausreichend kompensiert wird.*“

Auf nationaler Ebene wurde die Richtlinie durch verschiedene gesetzliche Normen auf föderaler, regionaler und gemeinschaftlicher Ebene in belgisches Recht umgesetzt, die somit alle dieses Recht auf angemessene Vorkehrungen vorsehen.

Diese **Antidiskriminierungs-Gesetze** betrachten die **Verweigerung angemessener Vorkehrungen** ausdrücklich als eine Form der Diskriminierung⁸, es sei denn, es kann konkret nachgewiesen werden, warum dieser Antrag auf Vorkehrungen nicht angemessen ist⁹. Ein zwischen den verschiedenen Regierungsebenen vereinbartes **Protokoll**¹⁰ enthält eine Liste von Kriterien, anhand derer die Angemessenheit der beantragten Vorkehrungen bewertet werden kann. Dieses Protokoll betont jedoch die Notwendigkeit einer sachlichen Beurteilung, die von Fall zu Fall vorgenommen werden muss.

Schließlich ist das Recht auf angemessene Vorkehrungen seit März 2021 auch in Titel II der Verfassung, **Artikel 22ter**, verankert. Darin heißt es: „**Jede Person mit einer Behinderung hat das Recht auf uneingeschränkte Teilhabe an der Gesellschaft, einschließlich des Rechts auf angemessene Vorkehrungen.**“ Absatz 2 verpflichtet den Gesetzgeber, Maßnahmen zu ergreifen, um den Schutz des in Absatz 1 verankerten Rechts, d. h. das Recht auf vollständige Inklusion, zu gewährleisten¹¹.

⁸ Siehe beispielsweise: Art. 14 des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen der Diskriminierung, M.B., 30. Mai 2007.

⁹ Art. 4, 12°, ebenda.

¹⁰ [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.](#)

¹¹ I. HACHEZ, *La consécration constitutionnelle du droit à l'inclusion des personnes en situation de handicap (art. 22ter) : de la duplication du cadre juridique au dessin de politiques publiques*, in Journal des Tribunaux, 2021, S. 11 und 15, <http://hdl.handle.net/2078.3/253165>.

5.2 Diskriminierung durch Assoziation

Diskriminierung durch Assoziation bezieht sich auf eine Situation, in der eine Person nicht aufgrund ihrer eigenen Merkmale diskriminiert wird, sondern **weil sie mit einer anderen Person verbunden ist**, die ein geschütztes Diskriminierungsmerkmal aufweist.

Dieser Begriff tauchte 2008 in der europäischen Rechtsprechung im Rahmen des **Coleman-Urteils** des Gerichtshofs der Europäischen Union auf. Es ist jedoch anzumerken, dass der Gerichtshof im Coleman-Urteil die Diskriminierung durch Assoziation offenbar auf direkte Diskriminierung und möglicherweise auf Belästigung beschränkt:

„Sobald feststeht, dass ein Arbeitnehmer, der sich in einer Situation wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden befindet, Opfer einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund einer Behinderung ist, könnte eine Auslegung der Richtlinie 2000/78, die deren Anwendung allein auf Personen beschränkt, die selbst eine Behinderung aufweisen, dieser Richtlinie einen wesentlichen Teil ihrer praktischen Wirksamkeit nehmen und den Schutz, den sie gewährleisten soll, verringern.“ (§51)

Das Urteil **Guberina gegen Kroatien** des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte hat 2016 ebenfalls den Begriff der Diskriminierung durch Assoziation bestätigt¹² und scheint den Anwendungsbereich dieses Begriffs zu erweitern. So „wird in dem Urteil nicht präzisiert, ob der Gerichtshof der Ansicht ist, dass die Verletzung ihren Ursprung in einer indirekten Diskriminierung, im Fehlen angemessener Vorkehrungen oder in einer fehlenden Differenzierung zwischen Personen in unterschiedlichen Situationen hat. Es wird jedoch bestätigt, dass alle diese Begriffe in Bezug auf Behinderungen Teil von Artikel 14 sind“¹³.

In der belgischen Gesetzgebung ist der Begriff nun **breit verankert. Mit Ausnahme der Deutschsprachigen Gemeinschaft erkennen sowohl die föderale als auch die regionalen Behörden den Begriff der Diskriminierung durch Assoziation ausdrücklich in ihren Antidiskriminierungs-Gesetzen an.**

5.3 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die EU-Richtlinie 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige, die 2019 von der Europäischen Union verabschiedet wurde, hat es ermöglicht, das Kriterium der „Familienpflichten“ in die Antidiskriminierungs-Gesetzgebung zu integrieren, das Schutz vor Diskriminierung im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen bietet.

Dieses Kriterium wird definiert als „die Situation, die entsteht, wenn Personen Verantwortung für unterhaltsberechtigte oder bei ihnen lebende Kinder oder für Familienangehörige tragen, die aufgrund ihrer Schutzbedürftigkeit oder Abhängigkeit Hilfe oder Unterstützung benötigen. Dies umfasst alle Eltern, einschließlich Adoptiv- und Pflegeeltern, sowie Personen, die sich um einen kranken Verwandten oder eine

¹² Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte, Urteil Guberina gegen Kroatien vom 22. März 2016, ebenda, §9.

¹³ C. COJOCARIU, „Guberina and Gherghina: the two sides of the court’s disability jurisprudence“, verfügbar unter <https://strasbourgobservers.com/2016/05/17/guberina-and-gherghina-the-two-sides-of-the-courts-disability-jurisprudence/>, 17. Mai 2016. Zitiert in: GILLET Margaux, « La réception de la notion de discrimination par association en droit belge : enjeux et limites », UCLouvain, Masterarbeit in Rechtswissenschaften mit Spezialisierung auf Zivil- und Strafrecht, 2023.

Person aus ihrem Umfeld kümmern. Diese Betreuung kann in Form von thematischem Urlaub, Pflegeurlaub, Urlaub zur Geburt, Adoptionsurlaub sowie Urlaub aus zwingenden Gründen (...) oder flexiblen Arbeitsmodellen erfolgen. Allerdings reicht auch die bloße Tatsache, dass Pflegeaufgaben wahrgenommen werden, unabhängig von der Inanspruchnahme eines Urlaubs, aus, um dieses Kriterium zu erfüllen.¹⁴.

Die Verabschiedung dieser Richtlinie eröffnet auch interessante Perspektiven hinsichtlich des Rechts auf angemessene Vorkehrungen durch Assoziation. In Artikel 9 heißt es: „*Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass Arbeitnehmer mit Kindern bis zu einem bestimmten Alter, mindestens jedoch bis zum Alter von acht Jahren, sowie pflegende Angehörige das Recht haben, flexible Arbeitsregelungen für Betreuungs- und Pflegezwecke zu beantragen. Für solche flexiblen Arbeitsregelungen kann eine angemessene zeitliche Begrenzung gelten.*“

Der Geltungsbereich dieser Richtlinie beschränkt sich jedoch auf pflegende Angehörige, die einer Beschäftigung nachgehen und in diesem Zusammenhang flexible Arbeitsregelungen beantragen¹⁵.

6 „Angemessene Vorkehrungen durch Assoziation“: rechtliche und philosophische Relevanz

Die Verpflichtung zu angemessenen Vorkehrungen ist eine **Anwendung des Prinzips der Gleichbehandlung** und ermöglicht es, eine bestimmte Form der Diskriminierung zu bekämpfen – die **passive Diskriminierung**¹⁶ –, die letztlich darin besteht, nichts zu tun, da Untätigkeit in der Praxis zu einer Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen führt. In diesem Fall wird eine echte, sogenannte „substantielle“ Gleichbehandlung zwischen verschiedenen Gruppen angestrebt, die *de facto* von vornherein nicht formal gleichbehandelt sind.

Angemessene Vorkehrungen sind daher als Mittel zum **Ausgleich der mit einer Behinderung verbundenen Nachteile** zu sehen, um eine Gleichbehandlung an der Gesellschaft zu ermöglichen.

Das Ziel des Mechanismus der angemessenen Vorkehrungen besteht also darin, die Inklusion und die Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten. In bestimmten Fällen scheint es jedoch **notwendig zu sein, auch einem Angehörigen angemessene Vorkehrungen zu gewähren, um die**

¹⁴ Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern, *Responsabilités familiales comme critère protégé depuis 2023*, <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/themes/discrimination/criteres-proteges/responsabilites-familiales-comme-critere-protege-depuis>.

¹⁵ Unter „flexiblen Arbeitsmodellen“ versteht man die Möglichkeit für Arbeitnehmende, ihre Arbeitszeiten anzupassen, einschließlich durch den Einsatz von Telearbeit, flexiblen Arbeitszeiten oder einer Verkürzung der Arbeitszeit.

¹⁶ Das Verbot der passiven Diskriminierung ist seit langem in der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofs verankert. So stellt das Gericht insbesondere in seinem Urteil Nr. 4/92 fest, dass *die verfassungsrechtlichen Grundsätze der Gleichbehandlung aller Belgier vor dem Gesetz und der Nichtdiskriminierung eine unterschiedliche Behandlung bestimmter Personengruppen nicht ausschließen, sofern das Diskriminierungsmerkmal objektiv und vernünftig gerechtfertigt werden kann. Die gleichen Regeln stehen im Übrigen einer identischen Behandlung von Personengruppen entgegen, die sich in Situationen befinden, die im Hinblick auf die betreffende Maßnahme wesentlich unterschiedlich sind, ohne dass eine objektive und vernünftige Rechtfertigung dafür vorliegt. Das Vorliegen einer solchen Rechtfertigung ist unter Berücksichtigung des Zwecks und der Auswirkungen der beanstandeten Maßnahme sowie der Art der betreffenden Grundsätze zu beurteilen; gegen die Gleichbehandlung wird verstößen, wenn festgestellt wird, dass zwischen den eingesetzten Mitteln und dem angestrebten Ziel kein angemessenes Verhältnis der Verhältnismäßigkeit besteht.*

Inklusion und/oder Teilhabe einer Person mit Behinderung zu gewährleisten. Das Urteil Guberina gegen Kroatien des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte liefert ein Beispiel für eine solche Situation, auch wenn es sich streng genommen nicht um angemessene Vorkehrungen handelt: Der Gerichtshof erkennt an, dass die kroatischen Behörden durch die Nichtberücksichtigung der Behinderung des Sohnes des Melders bei der Bewertung seines Wohnbedarfs eine Diskriminierung des Melders begangen haben. In diesem Fall hing die Möglichkeit für dieses Kind, Zugang zu angemessenem Wohnraum zu erhalten, von der Anerkennung der familiären Bedürfnisse seines Vaters ab.

Man könnte auch einen weiter gefassten Standpunkt einnehmen und davon ausgehen, dass **sich die ausgrenzende Wirkung einer Behinderung in bestimmten Fällen auch auf die Angehörigen einer Person mit Behinderung erstreckt**. Beispielsweise können Eltern von Kindern mit Behinderungen aufgrund der besonderen Bedürfnisse ihres Kindes Schwierigkeiten am Arbeitsplatz haben. Daher ist es legitim anzunehmen, dass in solchen Fällen eine angemessene Vorkehrung auch durch die Notwendigkeit gerechtfertigt ist, den sogenannten „**Effekt der Ausgrenzung durch Assoziation**“ zu bekämpfen, unter dem Angehörige von Menschen mit Behinderungen leiden können¹⁷.

7 Fortschritte in der Gesetzgebung und Rechtsprechung

Seit 2024 hat die **Region Brüssel** das Recht auf **angemessene Vorkehrungen für pflegende Angehörige** in ihre Antidiskriminierung-Gesetzgebung aufgenommen¹⁸.

Der **Brüsseler Kodex für Gleichbehandlung, Nichtdiskriminierung und Förderung der Vielfalt** legt in Artikel 11 fest: „*Wenn eine Person mit Behinderung eine behindertengerechte Anpassung beantragt oder wenn ein pflegender Angehöriger einer Person mit Behinderung eine behindertengerechte Anpassung beantragt, wird diese Anpassung vorgenommen. Andernfalls wird die Person mit Behinderung oder der pflegende Angehörige entweder an die Person verwiesen, die diesen Antrag bearbeiten kann, oder über die Gründe für die Ablehnung informiert, wenn es sich um einen unangemessenen Antrag handelt, und erhält gegebenenfalls ein gleichwertiges Alternativangebot.*“

Dieser Zusatz folgt insbesondere auf eine Bemerkung vom **Staatsrat** bei seiner Analyse des Vorentwurfs des Kodex. Darin hieß es: „*Es versteht sich von selbst, dass gemäß den Anforderungen zum Schutz des Familienlebens, die insbesondere in Artikel 23 des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, in Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention oder in Artikel 5 Absatz 8 der Richtlinie (EU) 2019/1158 festgelegt sind, diese Überlegungen auch für andere vergleichbare Situationen gelten, wie beispielsweise angemessene Vorkehrungen zur Unterstützung von Eltern, deren Kind eine Behinderung hat*“¹⁹.

Diese Auslegung des Staatsrats wurde seitdem **vom Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) bestätigt**, der in seinem **Urteil vom 11. September 2025 (C-38/24 Bervidi)**²⁰ das Recht auf angemessene

¹⁷ Diese Ausführungen stammen aus einem informellen E-Mail-Austausch mit Julie Ringelheim, Professorin an der Rechtsfakultät der UCLouvain. Die geäußerten Ansichten sind ausschließlich die von Unia.

¹⁸ Weitere Informationen finden Sie unter: Unia, *Avis sur l'introduction de la notion d'aménagements raisonnables par association dans le Code bruxellois de l'égalité* (2024), online verfügbar unter: [Avis aménagements raisonnables par association | Unia](#)

¹⁹ Stellungnahme des Staatsrats 74.490/VR vom 15. Dezember 2023, S. 54, §16, abrufbar unter <https://www.raadvst-consetat.be/dbx/avis/74490>.

²⁰ Siehe EuGH, 11. September 2025, Urteil Bervidi, online verfügbar unter: [CURIA – Liste der Ergebnisse](#)

Vorkehrungen für Arbeitnehmende, die einen Angehörigen mit einer Behinderung unterstützen, anerkennt.

In diesem Fall hatte eine Bahnhofsangestellte in Italien ihren Arbeitgeber mehrfach gebeten, ihr eine Stelle mit festen Arbeitszeiten zuzuweisen, damit sie sich um ihren Sohn mit einer schweren Behinderung kümmern konnte. Obwohl bestimmte Anpassungen vorübergehend gewährt wurden, weigerte sich der Arbeitgeber, diese dauerhaft zu machen. Der Fall wurde vor die italienischen Gerichte gebracht. Der italienische Kassationsgerichtshof hat den EuGH angerufen, um die Auslegung des Unionsrechts in Bezug auf indirekte Diskriminierung durch Assoziation zu klären.

In seinem Urteil stellt der EuGH fest:

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, angemessene Vorkehrungen zu treffen, damit die Arbeitnehmerin ihrem Kind mit Behinderung die erforderliche Unterstützung zukommen lassen kann.
- Diese Vorkehrungen müssen verhältnismäßig sein, d. h. sie dürfen keine übermäßige Belastung für den Arbeitgeber darstellen.
- Es ist Sache des nationalen Gerichts, zu prüfen, ob im vorliegenden Fall der Antrag der Arbeitnehmerin eine unverhältnismäßige Belastung darstellte.

Der EuGH stützt seine Entscheidung auf mehrere Grundlagen:

- Die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. Diese Richtlinie verbietet direkte Diskriminierung und indirekte Diskriminierung, insbesondere aufgrund einer Behinderung.
- Das Urteil Coleman (C-303/06), in dem bereits eine direkte Diskriminierung aufgrund einer Behinderung anerkannt wurde.

Gelesen im Lichte von:

- Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union und ihre Grundsätze der Nichtdiskriminierung, der Achtung der Rechte von Kindern und des Rechts auf Integration von Menschen mit Behinderungen.
- Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UNCRPD), das die Inklusion und Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen gewährleisten soll.

Nach Ansicht des Gerichtshofs geht aus diesen „*Rechtsakten (...) hervor, dass zur Wahrung der Rechte von behinderten Menschen, insbesondere Kindern, das allgemeine Diskriminierungsverbot auch die mittelbare „Mitteldiskriminierung“ wegen einer Behinderung erfasst, damit auch die Eltern behinderter Kinder in Beschäftigung und Beruf gleichbehandelt und nicht aufgrund der Lage ihrer Kinder benachteiligt werden.*“²¹.

²¹ EuGH, Pressemitteilung Nr. 119/25, Urteil des Gerichtshofs in der Rechtssache C-38/24 | [Bervidi]: Diskriminierung am Arbeitsplatz: Der Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderungen vor indirekter Diskriminierung erstreckt sich auch auf Eltern von Kindern mit Behinderungen, 11. September 2025. Online verfügbar unter: https://curia.europa.eu/jcms/jcms/p1_5137581/en/

Künftig müssen die belgischen Gerichte die Antidiskriminierungs-Gesetzgebung im Lichte dieses Urteils auslegen, welches es pflegenden Angehörigen ermöglicht, vor Gericht zu gehen, wenn ein Arbeitgeber ihnen keine angemessenen Vorkehrungen aufgrund einer Assoziation gewährt.

8 Fazit

Im Bereich der Bekämpfung von Diskriminierung verfügen Belgien und seine föderierten Teilgebiete über ein umfangreiches juristisches Instrumentarium. Die Region Brüssel-Hauptstadt hat mit der Einführung des Konzepts der angemessenen Vorkehrungen durch Assoziation eine Vorreiterrolle übernommen. Dieses Konzept hat jedoch in den anderen Einheiten noch keine gesetzliche Grundlage.

Um die Wirksamkeit des Rechts auf angemessene Vorkehrungen durch Assoziation zu gewährleisten und zu vermeiden, dass pflegende Angehörige gezwungen sind, vor Gericht zu gehen, um dieses Recht geltend zu machen, empfiehlt Unia dem Föderalstaat, der Föderation Wallonie-Brüssel, der Wallonie und der Deutschsprachigen Gemeinschaft:

- **das Recht auf angemessene Vorkehrungen durch Assoziation** gemäß dem Urteil des EuGH in der Rechtssache Bervidi **ausdrücklich** in ihre jeweiligen Antidiskriminierungs-Gesetze **aufzunehmen**.

Eine solche Entwicklung würde es außerdem ermöglichen, die Einheitlichkeit der verschiedenen Gesetzestexte im Bereich der Diskriminierung zu gewährleisten, was für einen gleichwertigen Schutz der Bürger auf den verschiedenen Ebenen der Staatsgewalt von wesentlicher Bedeutung ist.

Durch die Ermöglichung einer **besseren Vereinbarkeit** zwischen dem Leben als pflegende Angehörige und dem gesellschaftlichen Leben der pflegenden Person (sei es beruflich, schulisch usw.) können angemessene Vorkehrungen durch Assoziation zweifellos zu **mehr Inklusion für Menschen mit Behinderungen** beitragen.

9 Rechtlicher Rahmen

9.1 Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Dieses Übereinkommen wurde von Belgien im Juli 2009 ratifiziert und trat am 1. August 2009 in Kraft.

Artikel 2 definiert angemessene Vorkehrungen als „*notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen, die keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen und die, wenn sie in einem bestimmten Fall erforderlich sind, vorgenommen werden, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen oder ausüben können*“.

Artikel 4 sieht vor, dass die Vertragsstaaten sich verpflichten „*die volle Verwirklichung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle Menschen mit Behinderungen ohne jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung zu gewährleisten und zu fördern. Zu diesem Zweck verpflichten sich die Vertragsstaaten: a) alle geeigneten Gesetzgebungs-, Verwaltungs- und sonstigen Maßnahmen zur Umsetzung der in diesem Übereinkommen anerkannten Rechte zu treffen; b) alle geeigneten Maßnahmen, einschließlich gesetzgeberischer Maßnahmen zur Änderung oder Aufhebung bestehender Gesetze,*

Verordnungen, Gepflogenheiten und Praktiken zu treffen, die eine Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen darstellen“.

Artikel 5 „Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung“ erinnert an das Verbot der Diskriminierung aufgrund einer Behinderung und dass „zur Förderung der Gleichberechtigung und zur Beseitigung von Diskriminierung unternehmen die Vertragsstaaten alle geeigneten Schritte, um die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen zu gewährleisten.“. Er fügt hinzu: „Besondere Maßnahmen, die zur Beschleunigung oder Herbeiführung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderungen erforderlich sind, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Übereinkommens.“

Artikel 23 „Achtung des Privat- und Familienlebens“ legt in Absatz 3 fest: „Die Vertragsstaaten gewährleisten, dass Kinder mit Behinderungen gleiche Rechte in Bezug auf das Familienleben haben. Zur Verwirklichung dieser Rechte und mit dem Ziel, das Verbergen, das Aussetzen, die Vernachlässigung und die Absonderung von Kindern mit Behinderungen zu verhindern, verpflichten sich die Vertragsstaaten, Kindern mit Behinderungen und ihren Familien frühzeitig u.mfassende Informationen, Dienste und Unterstützung zur Verfügung zu stellen.“.

9.2 Europäische Menschenrechtskonvention

Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention verankert das „Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens“. Er besagt: „Jede Person hat das Recht auf Achtung ihres Privat- und Familienlebens, ihrer Wohnung und ihrer Korrespondenz.“

9.3 Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

Artikel 5 der europäischen Richtlinie sieht vor: „Um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung zu gewährleisten, sind angemessene Vorkehrungen zu treffen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen ergreift, um den Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten. Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch geltende Maßnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik des Mitgliedstaates ausreichend kompensiert wird.“

9.4 Belgische Verfassung (10, 11 und 22ter)

Artikel 10 der Verfassung besagt: „Es gibt im Staat keine Unterscheidung nach Ständen. Die Belgier sind vor dem Gesetz gleich; nur sie können zur Bekleidung der zivilen und militärischen Ämter zugelassen werden, vorbehaltlich der Ausnahmen, die für Sonderfälle durch ein Gesetz festgelegt werden können. Die Gleichheit von Frauen und Männern ist gewährleistet.“

Artikel 11 besagt: „Der Genuss der den Belgiern zuerkannten Rechte und Freiheiten muß ohne Diskriminierung gesichert werden. Zu diesem Zweck gewährleisten das Gesetz und das Dekret insbesondere die Rechte und Freiheiten der ideologischen und philosophischen Minderheiten.“

Artikel 22ter legt fest: „*Jeder Mensch mit einer Behinderung hat das Recht auf vollständige Inklusion in die Gesellschaft einschließlich des Rechts auf angemessene Vorkehrungen.*“ Der zweite Teil von Artikel 22ter, der besagt: „*Das Gesetz, das Dekret oder die in Artikel 134 erwähnte Regel gewährleistet den Schutz dieses Rechts.*“, erlegt den Behörden positive Verpflichtungen auf.

So ist jeder Gesetzgeber in seinem Zuständigkeitsbereich verpflichtet, das verfassungsmäßige Recht auf vollständige Inklusion von Menschen mit Behinderungen schrittweise umzusetzen. Der Gesetzgeber wird damit nachdrücklich an die Verpflichtungen der UN-Behindertenrechtskonvention erinnert: Er ist verpflichtet, Gesetze zu verabschieden, die strukturelle Reformen einführen, um Hindernisse für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu beseitigen.

9.5 Antidiskriminierungs-Gesetzgebung: Föderales Gesetz vom 10. Mai 2007 und alle Antidiskriminierungsverordnungen und -beschlüsse der einzelnen föderierten Teilgebiete

Die Antidiskriminierung verbietet jede Form der Diskriminierung, insbesondere aufgrund einer Behinderung, in verschiedenen Zuständigkeitsbereichen der verschiedenen Gebietskörperschaften. Die Weigerung, angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen zu treffen, wird darin als eine Form der Diskriminierung aufgeführt.

Seit 2024 hat die Region Brüssel das Recht auf angemessene Vorkehrungen für pflegende Angehörige in ihre Antidiskriminierung aufgenommen. Der Brüsseler Kodex für Gleichbehandlung, Nichtdiskriminierung und Förderung der Vielfalt legt in Artikel 11 fest: „*Wenn eine Person mit Behinderung eine behindertengerechte Anpassung beantragt oder wenn ein nahestehenderpflegender Angehöriger einer Person mit Behinderung eine behindertengerechte Anpassung beantragt, wird diese Anpassung vorgenommen. Andernfalls wird die Person mit Behinderung oder die pflegende Angehörige entweder an die Person verwiesen, die diesen Antrag bearbeiten kann, oder über die Gründe für die Ablehnung informiert, wenn es sich um einen unangemessenen Antrag handelt, und erhält gegebenenfalls eine gleichwertige Alternative angeboten.*

10 Kontakte Unia

Aurélie Storme –aurelie.storme@unia.be – 02/212 31 56

Carole Van Basselaere –carole.vanbasselaere@unia.be – 02/212 30 30

Marie-Ange Vandecandelaere –marie-ange.vandecandelaere@unia.be – 02/ 212 30 18