

30. Juli 1981 - Gesetz zur Ahndung bestimmter Taten, denen Rassismus oder Xenophobie zugrunde liegen

[BS 08.08.81; abgeändert G. 15.02.93 (BS 19.02.93), G. 12.04.94 (BS 14.05.94), G. 07.05.99 (BS 25.06.99), G. 20.01.03 (BS 12.02.03), G. 23.01.03 (BS 13.03.03), G. 10.05.07 (BS 30.05.07), G. 06.06.10 (BS 01.07.10), G. 17.08.13 (BS 05.03.14), G. 15.04.18 (BS 27.04.18), G. 21.12.18 (BS 31.12.18), G. 05.05.19 (BS 24.05.19), G. 07.04.23 (BS 15.05.23), G. 28.06.23 (BS 20.07.23)]

[TITEL 1.....	1
KAPITEL 1 - Einleitende Bestimmungen	1
KAPITEL 2 - Begriffsbestimmungen.....	1
KAPITEL 3 - Anwendungsbereich	2
[TITEL 2 - RECHTFERTIGUNG DER UNTERSCHIEDUNGEN.....	3
KAPITEL 1 - Rechtfertigung der unmittelbaren Unterscheidungen	4
KAPITEL 2 - Rechtfertigung der mittelbaren Unterscheidungen	4
[KAPITEL 2/1 - Rechtfertigung der Unterscheidungen aufgrund mehrerer geschützter Merkmale]	4
KAPITEL 3 - Allgemeine Rechtfertigungsgründe	4
[TITEL 3.....	5
KAPITEL 1 - Diskriminierungsverbot.....	5
KAPITEL 2 - Rechtsschutz	5
[TITEL 4 - STRAFBESTIMMUNGEN.....	10
[TITEL 5 - BEWEISLAST	11
[TITEL 6 - ZUSTÄNDIGE INSTANZEN	11
[TITEL 7 - ÜBERWACHUNG	12
[TITEL 8 - VERSCHIEDENES]	12

[TITEL 1

KAPITEL 1 - EINLEITENDE BESTIMMUNGEN

Artikel 1 - §1 - Mit vorliegendem Gesetz wird die Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft umgesetzt.

Art. 2 - Mit vorliegendem Gesetz werden die Verpflichtungen, die Belgien durch das Internationale Übereinkommen vom 21. Dezember 1965 zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung auferlegt werden, durchgeführt.

Art. 3 - Mit vorliegendem Gesetz wird bezweckt, für die in Artikel 5 erwähnten Angelegenheiten einen allgemeinen Rahmen zu schaffen für die Bekämpfung der Diskriminierung [aufgrund geschützter Merkmale]¹.

KAPITEL 2 - BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Art. 4 - Für die Anwendung des vorliegenden Gesetzes versteht man unter:

1. Arbeitsverhältnissen: die Beziehungen, die unter anderem die Beschäftigung, die Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung, die Arbeitsbedingungen und die Kündigungsregelungen umfassen, und dies:

- sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor,

- sowohl für entlohnte als auch für nicht entlohnte Arbeit, für die im Rahmen von Praktikumsverträgen, Lehrverträgen, Berufseinarbeitungsverträgen und Erstbeschäftigungsabkommen geleistete Arbeit oder für Arbeit als Selbständiger,

- für alle Stufen der Berufshierarchie und für alle Tätigkeitsfelder,

- unabhängig vom statutarischen oder vertraglichen Arbeitsverhältnis der Person, die Arbeit leistet,

- mit Ausnahme jedoch der Arbeitsverhältnisse, die mit den in den Artikeln 9 und 87 des Sondergesetzes vom 8. August 1980 zur Reform der Institutionen erwähnten Einrichtungen eingegangen werden, und mit Ausnahme der Arbeitsverhältnisse im Unterrichtswesen, wie in Artikel 127 §1 Nr. 2 der Verfassung erwähnt,

2. Interessenvereinigungen: die in Artikel 32 erwähnten Organisationen, Vereinigungen und Gruppierungen,

3. Bestimmungen: Verwaltungsbestimmungen, in individuellen oder kollektiven Abkommen und in kollektiven Regelungen aufgenommene Bestimmungen und Bestimmungen, die in einseitig erstellten Dokumenten aufgenommen sind,

4. geschützten Merkmalen: Staatsangehörigkeit, eine angebliche Rasse, Hautfarbe, Abstammung oder nationale oder ethnische Herkunft. [Diese geschützten Merkmale können tatsächliche oder vermeintliche, persönlich oder durch Assoziation zugewiesene geschützte Merkmale sein, die für sich alleine stehen oder mit einem oder mehreren geschützten Merkmalen aus vorliegendem Gesetz, dem Gesetz vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung und dem Gesetz vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung der Diskriminierung zwischen Frauen und Männern kombiniert werden können,]²

5. Zentrum: das [durch das Zusammenarbeitsabkommen vom 12. Juni 2013 geschaffene Interföderale Zentrum für Chancengleichheit und Bekämpfung des Rassismus und der Diskriminierungen,]³

¹ Art. 3 abgeändert durch Art. 2 G. 28.06.23 (BS 20.07.23)

² Art. 4 Nr. 4 abgeändert durch Art. 4 a) G. 28.06.23 (BS 20.07.23)

³ Art. 4 Nr. 5 abgeändert durch Art. 11 G. 17.08.13 (BS 05.03.14)

6. unmittelbarer Unterscheidung: Situation, die entsteht, wenn eine Person aufgrund [eines oder mehrerer der geschützten Merkmale]⁴ eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde,

7. unmittelbarer Diskriminierung: unmittelbare Unterscheidung aufgrund [eines oder mehrerer der geschützten Merkmale]⁵, die nicht aufgrund der Bestimmungen von Titel II gerechtfertigt werden kann,

8. mittelbarer Unterscheidung: Situation, die entsteht, wenn dem Anschein nach neutrale Bestimmungen, Kriterien oder Verfahren Personen, die durch [ein oder mehrere geschützte Merkmale]⁶ gekennzeichnet sind, gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können,

9. mittelbarer Diskriminierung: mittelbare Unterscheidung aufgrund [eines oder mehrerer der geschützten Merkmale]⁷, die nicht aufgrund der Bestimmungen von Titel II gerechtfertigt werden kann,

[9/1. kumulativer Diskriminierung: Situation, die entsteht, wenn eine Person infolge einer Unterscheidung aufgrund mehrerer geschützter Merkmale, die zusammengenommen werden, aber voneinander trennbar bleiben, diskriminiert wird,

9/2. intersektionaler Diskriminierung: Situation, die entsteht, wenn eine Person infolge einer Unterscheidung aufgrund mehrerer geschützter Merkmale, die miteinander interagieren und voneinander untrennbar werden, diskriminiert wird,]⁸

10. Belästigung: unerwünschte Verhaltensweisen, die mit [einem oder mehreren der geschützten Merkmale]⁹ in Zusammenhang stehen und bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird,

11. positiven Maßnahmen: spezifische Maßnahmen, mit denen im Hinblick auf die Gewährleistung der vollen Gleichstellung in der Praxis Benachteiligungen, die mit [einem oder mehreren der geschützten Merkmale]¹⁰ in Zusammenhang stehen, verhindert oder ausgeglichen werden,

12. Anweisung zur Diskriminierung: jedes Verhalten, das darin besteht, wem auch immer die Anweisung zu erteilen, eine Person, eine Gruppe, eine Gemeinschaft oder eines ihrer Mitglieder aufgrund [eines oder mehrerer der geschützten Merkmale]¹¹ zu diskriminieren,

13. wesentlicher und entscheidender beruflicher Anforderung: eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung, die gemäß Artikel 8 festgelegt ist,

14. sozialer Sicherheit: die gesetzlichen Regelungen in Sachen Arbeitslosenversicherung, Kranken- und Invalidenversicherung, Ruhestands- und Hinterbliebenenpension, Kinderzulagen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Jahresurlaub für Lohnempfänger, Selbständige und Bedienstete des öffentlichen Dienstes,

15. sozialen Vorteilen: die sozialen Vergünstigungen im Sinne von Artikel 7 §2 der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 des Rates vom 15. Oktober 1968 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft,

16. zusätzlichen Sozialversicherungsregelungen: Regelungen, mit denen bezweckt wird, den Lohnempfängern oder Selbständigen aus einem Unternehmen, einer Unternehmensgruppe, einem Wirtschaftszweig oder einem beruflichen oder überberuflichen Sektor Leistungen zu gewähren, die die Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherungsregelungen ergänzen oder ersetzen, ungeachtet der Tatsache, ob der Anschluss an diese Regelungen obligatorisch ist oder nicht.

KAPITEL 3 - ANWENDUNGSBEREICH

Art. 5 - §1 - Mit Ausnahme der Angelegenheiten, die in die Zuständigkeit der Gemeinschaften oder Regionen fallen, ist vorliegendes Gesetz auf sämtliche Personen sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor, einschließlich der öffentlichen Einrichtungen, anwendbar in Bezug auf:

1. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen,

2. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitspflege,

3. die sozialen Vorteile,

4. die zusätzlichen Sozialversicherungsregelungen,

5. die Arbeitsverhältnisse,

6. den Vermerk in einem amtlichen Dokument oder einem Protokoll,

7. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen,

8. den Zugang zu, die Teilnahme an und jede andere Ausübung einer wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder politischen Tätigkeit, die der Öffentlichkeit zugänglich ist.

§2 - Was das Arbeitsverhältnis betrifft, ist vorliegendes Gesetz unter anderem, aber nicht ausschließlich, anwendbar:

1. auf die Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung, worunter unter anderem, aber nicht ausschließlich, Folgendes zu verstehen ist:

⁴ Art. 4 Nr. 6 abgeändert durch Art. 3 a) G. 28.06.23 (BS 20.07.23)

⁵ Art. 4 Nr. 7 abgeändert durch Art. 3 b) G. 28.06.23 (BS 20.07.23)

⁶ Art. 4 Nr. 8 abgeändert durch Art. 3 c) G. 28.06.23 (BS 20.07.23)

⁷ Art. 4 Nr. 9 abgeändert durch Art. 3 b) G. 28.06.23 (BS 20.07.23)

⁸ Art. 4 Nrn. 9/1 und 9/2 eingefügt durch Art. 4 b) G. 28.06.23 (BS 20.07.23)

⁹ Art. 4 Nr. 10 abgeändert durch Art. 3 d) G. 28.06.23 (BS 20.07.23)

¹⁰ Art. 4 Nr. 11 abgeändert durch Art. 3 d) G. 28.06.23 (BS 20.07.23)

¹¹ Art. 4 Nr. 12 abgeändert durch Art. 3 a) G. 28.06.23 (BS 20.07.23)

- die Stellenangebote oder die Stellenanzeigen und die Beförderungschancen und dies ungeachtet der Art ihrer Veröffentlichung oder Verbreitung,
 - die Festlegung und Anwendung der Auswahlkriterien und der Auswahlwege, die im Anwerbungsverfahren verwendet werden,
 - die Festlegung und Anwendung der Anwerbkriterien, die bei der Anwerbung oder Ernennung verwendet werden,
 - die Festlegung und Anwendung der Kriterien, die bei der Beförderung verwendet werden,
 - den Beitritt als Gesellschafter in Gesellschaften oder Verbände selbständiger Berufe,
2. auf die Bestimmungen und Praktiken in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung, worunter unter anderem, aber nicht ausschließlich, Folgendes zu verstehen ist:
- die in Arbeitsverträgen enthaltenen Regelungen, die Selbständigenverträge, die verwaltungsrechtlichen statutarischen Regelungen, die Praktikums- und Lehrverträge, die kollektiven Arbeitsabkommen, die kollektiven Regelungen für Selbständige, die Arbeitsordnungen sowie die einseitigen Beschlüsse des Arbeitgebers und die einem Selbständigen auferlegten einseitigen Beschlüsse,
 - die Gewährung und Festlegung des Lohns, der Honorare oder der Besoldung,
 - die Gewährung und Festlegung sämtlicher aktueller oder künftiger Vorteile in bar oder in Naturalien, sofern diese, sei es auch indirekt, vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer oder vom Auftraggeber an den Selbständigen aufgrund dessen Beschäftigung gezahlt werden, ungeachtet der Tatsache, ob dies infolge einer Vereinbarung, infolge von Gesetzesbestimmungen oder auf freiwilliger Basis geschieht,
 - die Arbeitszeit und der Arbeitsstundenplan,
 - die Feiertags- und Sonntagsruheregelungen,
 - die Nachtarbeitsregelungen,
 - die Regelungen in Bezug auf die Arbeit jugendlicher Arbeitnehmer,
 - die Regelungen in Bezug auf die Betriebsräte, die Ausschüsse für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, die Gewerkschaftsvertretungen und die Räte und Ausschüsse der gleichen Art, die im öffentlichen Sektor bestehen,
 - die Förderung der Arbeits- und der Lohnverbesserung für Arbeitnehmer,
 - die Berufs- und Funktionsklassifikation,
 - der bezahlte Bildungsurlaub und der Ausbildungsurlaub,
 - die Zeitskreditregelungen,
 - die Jahresurlaubs- und Urlaubsgeldregelungen,
 - die Regelungen in Bezug auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit,
3. auf die Bestimmungen und Praktiken in Bezug auf die Beendigung der Arbeitsverhältnisse, worunter unter anderem, aber nicht ausschließlich, Folgendes zu verstehen ist:
- die Kündigungsentscheidung,
 - die Festlegung und Anwendung der Bedingungen und Modalitäten der Kündigung,
 - die Festlegung und Anwendung der Kriterien bei der Kündigungsauswahl,
 - die Gewährung und Festlegung von Entschädigungen infolge der Beendigung des Berufsverhältnisses,
 - die infolge der Beendigung des Berufsverhältnisses ergriffenen Maßnahmen.

§3 - Was die zusätzlichen Sozialversicherungsregelungen betrifft, ist vorliegendes Gesetz unter anderem, aber nicht ausschließlich, anwendbar für:

- die Festlegung des Anwendungsbereichs dieser Regelungen und der Bedingungen für den Zugang zu diesen Regelungen,
- die Beitragspflicht und die Berechnung der Beiträge,
- die Berechnung der Leistungen und die Bedingungen in Bezug auf Dauer und Aufrechterhaltung des Leistungsanspruchs,
- die Bestimmung der Personen, die an einer zusätzlichen Sozialversicherungsregelung teilnehmen dürfen,
- die Bestimmung, ob die Teilnahme an solch einer Regelung obligatorisch oder freiwillig ist,
- die Festlegung der Regeln für den Beitritt zu den Regelungen oder der Regeln in Bezug auf die Mindestdauer der Beschäftigung oder der Zugehörigkeit zum System, um einen Leistungsanspruch zu begründen,
- die Festlegung der Regeln für die Erstattung der Beiträge, wenn der Angeschlossene aus der Regelung ausscheidet, ohne die Bedingungen erfüllt zu haben, die ihm einen aufgeschobenen Anspruch auf die langfristigen Leistungen garantieren,
- die Festlegung der Bedingungen für die Gewährung der Leistungen,
- die Festlegung der Aufrechterhaltung oder des Erwerbs der Ansprüche während der Zeiträume der Aussetzung des Arbeitsvertrags,
- die Festlegung der Ansprüche auf die aufgeschobenen Leistungen, wenn der Angeschlossene aus der Regelung ausscheidet.

[Art. 6 - Unbeschadet von Absatz 2 sind die Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes nicht anwendbar bei Belästigung im Rahmen der Arbeitsverhältnisse gegenüber den Personen, die in Artikel 2 §1 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit erwähnt sind.

Diese Personen können sich im Falle von Belästigung im Rahmen der Arbeitsverhältnisse nur auf die Bestimmungen des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit berufen, außer was den Schutz vor nachteiligen Maßnahmen betrifft, für den Artikel 15 anwendbar ist.]^{12]}¹³

[TITEL 2 - RECHTFERTIGUNG DER UNTERSCHIEDUNGEN

¹² Art. 6 ersetzt durch Art. 5 G. 07.04.23 (BS 15.05.23)

¹³ Frühere Art. 1 bis 6 aufgehoben durch Art. 2 und ersetzt durch Art. 3 G. 10.05.07 (BS 30.05.07)

KAPITEL 1 - RECHTFERTIGUNG DER UNMITTELBAREN UNTERSCHIEDUNGEN

Art. 7 - §1 - Jede unmittelbare Unterscheidung aufgrund [einer oder mehrerer der geschützten Merkmale mit Ausnahme der Staatsangehörigkeit]¹⁴ stellt eine unmittelbare Diskriminierung dar, außer in den in den Artikeln 8, 10 und 11 erwähnten Fällen.

§2 - Jede unmittelbare Unterscheidung aufgrund der Staatsangehörigkeit stellt eine unmittelbare Diskriminierung dar, es sei denn, diese unmittelbare Unterscheidung ist durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind angemessen und notwendig.

Durch Absatz 1 wird jedoch keineswegs zugelassen, dass eine durch das Recht der Europäischen Union verbotene unmittelbare Unterscheidung aufgrund der Staatsangehörigkeit gerechtfertigt wird.

Art. 8 - §1 - Auf Ebene der Arbeitsverhältnisse kann eine unmittelbare Unterscheidung aufgrund einer angeblichen Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung oder der nationalen oder ethnischen Herkunft nur aufgrund einer wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderung gerechtfertigt werden.

§2 - Von einer wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderung kann nur die Rede sein, wenn:
- ein bestimmtes Merkmal, das im Zusammenhang mit einer angeblichen Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung oder der nationalen oder ethnischen Herkunft steht, aufgrund der Art der betreffenden spezifischen Berufstätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung wesentlich und entscheidend ist und
- die Anforderung auf einem rechtmäßigen Ziel beruht und im Verhältnis zu diesem erstrebten Ziel steht.

§3 - Es obliegt dem Richter, im Einzelfall zu untersuchen, ob ein bestimmtes Merkmal eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt.

§4 - Der König kann durch einen im Ministerrat beratenen Erlass nach Konsultierung der in Artikel 10 §4 erwähnten Organe eine Beispielliste der Situationen festlegen, in denen ein bestimmtes Merkmal gemäß §2 eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt.

Wenn eines der konsultierten Organe sich binnen zwei Monaten nach dem Antrag nicht geäußert hat, gilt seine Stellungnahme als positiv.

KAPITEL 2 - RECHTFERTIGUNG DER MITTELBAREN UNTERSCHIEDUNGEN

Art. 9 - Jede mittelbare Unterscheidung aufgrund [eines oder mehrerer der geschützten Merkmale]¹⁵ stellt eine mittelbare Diskriminierung dar, es sei denn, die dem Anschein nach neutralen Bestimmungen, Kriterien oder Verfahren, die dieser mittelbaren Unterscheidung zugrunde liegen, sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind angemessen und notwendig.

[KAPITEL 2/1 - RECHTFERTIGUNG DER UNTERSCHIEDUNGEN AUFGRUND MEHRERER GESCHÜTZTER MERKMALE]¹⁶

[**Art. 9/1 - §1** - Jede unmittelbare oder mittelbare Unterscheidung aufgrund mehrerer geschützter Merkmale, die zusammengenommen werden, aber voneinander trennbar bleiben, stellt eine kumulative Diskriminierung dar, es sei denn, diese Unterscheidung ist aufgrund der Bestimmungen der Titel 2 des vorliegenden Gesetzes, des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung oder des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung der Diskriminierung zwischen Frauen und Männern gerechtfertigt.

Für die Beurteilung der Rechtfertigung gilt die Rechtfertigungsregelung, die für die Person, die von der Unterscheidung in der Behandlung betroffen ist, am günstigsten ist.

§2 - Jede unmittelbare oder mittelbare Unterscheidung aufgrund mehrerer geschützter Merkmale, die miteinander interagieren und voneinander untrennbar werden, stellt eine intersektionale Diskriminierung dar, es sei denn, diese Unterscheidung ist aufgrund der Bestimmungen der Titel 2 des vorliegenden Gesetzes, des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung oder des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung der Diskriminierung von Frauen und Männern gerechtfertigt.

Für die Beurteilung der Rechtfertigung gilt die Rechtfertigungsregelung, die für die Person, die von der Unterscheidung in der Behandlung betroffen ist, am günstigsten ist.]¹⁷

KAPITEL 3 - ALLGEMEINE RECHTFERTIGUNGSGRÜNDE

¹⁴ Art. 7 §1 abgeändert durch Art. 5 G. 28.06.23 (BS 20.07.23)

¹⁵ Art. 9 abgeändert durch Art. 8 G. 28.06.23 (BS 20.07.23)

¹⁶ Kapitel 2/1 eingefügt durch Art. 6 G. 28.06.23 (BS 20.07.23)

¹⁷ Art. 9/1 eingefügt durch Art. 7 G. 28.06.23 (BS 20.07.23)

Art. 10 - §1 - Eine unmittelbare oder mittelbare Unterscheidung aufgrund [eines oder mehrerer der geschützten Merkmale]¹⁸ führt nie zu der Feststellung irgendeiner Form von Diskriminierung, wenn diese unmittelbare oder mittelbare Unterscheidung eine positive Maßnahme bildet.

§2 - Eine positive Maßnahme kann nur unter Einhaltung folgender Bedingungen durchgeführt werden:

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

§3 - Der König bestimmt unter Einhaltung der in §2 festgelegten Bedingungen durch einen im Ministerrat beratenen Erlass, in welchen Fällen und unter welchen Bedingungen eine positive Maßnahme getroffen werden kann.

§4 - Auf Ebene der Arbeitsverhältnisse und der zusätzlichen Sozialversicherungsregelungen werden die in §3 erwähnten Königlichen Erlasse wie folgt angenommen:

- was den öffentlichen Sektor betrifft, nach Konsultierung, je nach Fall, des im Gesetz vom 19. Dezember 1974 zur Regelung der Beziehungen zwischen den öffentlichen Behörden und den Gewerkschaften der Bediensteten, die von diesen Behörden abhängen, erwähnten zuständigen Konzertierungs- oder Verhandlungsausschusses oder des bestimmten gewerkschaftlichen Konzertierungsorgans für die Verwaltungen, Dienste und Einrichtungen, auf die das vorerwähnte Gesetz nicht anwendbar ist,
- was den Privatsektor betrifft, nach Konsultierung des Nationalen Arbeitsrates.

Wenn eines der konsultierten Organe sich binnen zwei Monaten nach dem Antrag nicht geäußert hat, gilt seine Stellungnahme als positiv.

Art. 11 - §1 - Eine unmittelbare oder mittelbare Unterscheidung aufgrund [eines oder mehrerer der geschützten Merkmale]¹⁹ führt nie zu der Feststellung irgendeiner Form von Diskriminierung, die durch vorliegendes Gesetz verboten ist, wenn diese unmittelbare oder mittelbare Unterscheidung durch oder aufgrund eines Gesetzes auferlegt wird.

§2 - Paragraph 1 besagt jedoch nichts über die Konformität der unmittelbaren oder mittelbaren Unterscheidungen, die durch oder aufgrund eines Gesetzes auferlegt werden, mit der Verfassung, dem Recht der Europäischen Union und dem in Belgien geltenden internationalen Recht.²⁰

[TITEL 3

KAPITEL 1 - DISKRIMINIERUNGSVERBOT

Art. 12 - In den Angelegenheiten, die in den Anwendungsbereich des vorliegenden Gesetzes fallen, ist jede Form von Diskriminierung verboten. Für die Anwendung des vorliegenden Titels versteht man unter Diskriminierung:

- unmittelbare Diskriminierung,
- mittelbare Diskriminierung,
- Anweisung zur Diskriminierung,
- Belästigung.
- [- kumulative Diskriminierung,
- intersektionale Diskriminierung.]²¹

KAPITEL 2 - RECHTSSCHUTZ

Art. 13 - Die Bestimmungen, die gegen vorliegendes Gesetz verstoßen, und die Vertragsklauseln, in denen vorgesehen wird, dass ein oder mehrere Vertragspartner auf die durch vorliegendes Gesetz gewährleisteten Rechte im Voraus verzichten, sind nichtig.

Art. 14 - [§1 - Wenn eine Person, auf die sich ein mutmaßlicher Verstoß gegen vorliegendes Gesetz in einem anderen Bereich als dem Bereich der in Artikel 4 Nr. 1 und 16 erwähnten Arbeitsverhältnisse beziehungsweise zusätzlichen Sozialversicherungsregelungen bezieht, eine Meldung macht, eine Beschwerde einreicht oder ein Gerichtsverfahren einleitet, darf gegen diese Person keine nachteilige Maßnahme aus Gründen, die mit der Meldung, der Beschwerde oder dem Gerichtsverfahren beziehungsweise ihrem Inhalt zusammenhängen, ergriffen werden.

Der in vorliegendem Artikel erwähnte Schutz gilt nicht im Falle eines Missbrauchs der Verfahren. Dieser Missbrauch kann zur Zahlung von Schadenersatz führen.

¹⁸ Art. 10 §1 abgeändert durch Art. 8 G. 28.06.23 (BS 20.07.23)

¹⁹ Art. 11 §1 abgeändert durch Art. 9 G. 28.06.23 (BS 20.07.23)

²⁰ Titel 2 eingefügt durch Art. 3 G. 10.05.07 (BS 30.05.07)

²¹ Art. 12 Spiegelstrich 5 u. 6 eingefügt durch Art. 10 G. 28.06.23 (BS 20.07.23)

§2 - Im Sinne des vorliegenden Artikels versteht man unter Meldung, Beschwerde oder Gerichtsverfahren:

- eine Meldung oder Beschwerde bei der Organisation oder Einrichtung, die für den mutmaßlichen Verstoß verantwortlich ist,
- eine Meldung, Anzeige oder Beschwerde bei den mit der Überwachung beauftragten Beamten,
- eine Meldung oder Beschwerde bei einem Dienst, der mit der Überwachung der Handlungen und der Arbeitsweise von Verwaltungsbehörden oder Verwaltungsinstanzen betraut ist oder der bei der außergerichtlichen Beilegung von Streitsachen tätig wird,
- eine Meldung oder Beschwerde beim Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern, beim Zentrum oder bei einer Interessenvereinigung,
- eine Anzeige bei der Polizei, eine Klage mit Auftreten als Zivilpartei beim Untersuchungsrichter oder eine Notifizierung an den Prokurator des Königs,
- ein Gerichtsverfahren, das von der Person, auf die sich der mutmaßliche Verstoß bezieht, eingeleitet wird,
- ein Gerichtsverfahren, das vom Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern, vom Zentrum oder von einer Interessenvereinigung zugunsten der Person, auf die sich der mutmaßliche Verstoß bezieht, eingeleitet wird,
- ein Gerichtsverfahren, das vom Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern, vom Zentrum oder von einer Interessenvereinigung in eigenem Namen eingeleitet wird.

§3 - Um den in §1 erwähnten Schutz zu genießen, muss die Person, auf die sich der mutmaßliche Verstoß bezieht, nachweisen, dass wegen eines Verstoßes gegen vorliegendes Gesetz eine Meldung gemacht, eine Beschwerde eingereicht oder ein Gerichtsverfahren eingeleitet worden ist. Dieser Nachweis kann mit allen rechtlichen Mitteln erbracht werden.

Wenn eine Person binnen zwölf Monaten, nachdem sie von der Meldung oder Beschwerde erfahren hat oder nach vernünftigem Ermessen von diesen Schritten hätte erfahren können, eine nachteilige Maßnahme gegen die Person ergreift, auf die sich der mutmaßliche Verstoß bezieht, obliegt die Beweislast, dass die nachteilige Maßnahme nicht mit der Meldung oder Beschwerde beziehungsweise deren Inhalt zusammenhängt, der Person, die die nachteilige Maßnahme ergriffen hat.

Diese Beweislast obliegt ebenfalls der Person, gegen die ein Gerichtsverfahren eingeleitet wird, wenn die nachteilige Maßnahme nach der Einleitung des Gerichtsverfahrens ergriffen wurde, und dies bis zu drei Monate nach dem Tag, an dem die gerichtliche Entscheidung formell rechtskräftig geworden ist.

§4 - Wenn befunden wird, dass eine nachteilige Maßnahme unter Verstoß gegen §1 ergriffen worden ist, muss der Urheber dieser Maßnahme der Person, auf die sich der mutmaßliche Verstoß bezieht, Schadenersatz zahlen, der nach Wahl dieser Person entweder einer Pauschalentschädigung, die wie die in Artikel 16 §2 erwähnte Entschädigung berechnet wird, oder dem von dieser Person tatsächlich erlittenen Schaden entspricht. Im letzteren Fall muss die betroffene Person den Umfang des erlittenen Schadens nachweisen.

Der in vorliegendem Paragraphen erwähnte Schadenersatz kann zuzüglich des in Artikel 16 §2 vorgesehenen Schadenersatzes wegen Diskriminierung bezogen werden.

§5 - Der in vorliegendem Artikel erwähnte Schutz gilt auch für Personen, die zugunsten der Person, auf die sich der mutmaßliche Verstoß bezieht, als Zeuge auftreten oder eine Meldung gemacht oder eine Beschwerde eingereicht haben, und für Personen, die diese Person beraten oder ihr Hilfe oder Unterstützung gewähren, sowie für Personen, die einen Verstoß gegen vorliegendes Gesetz geltend machen. Der Schutz gilt auch für Personen, zu deren Gunsten diese Handlungen vorgenommen werden.

Die Bestimmungen des vorliegenden Artikels sind entsprechend anwendbar auf die in Absatz 1 erwähnten Personen.]²²

[§5/1 - Wenn eine Person, auf die sich der mutmaßliche Verstoß bezieht, eine Meldung macht, eine Beschwerde einreicht oder ein Gerichtsverfahren einleitet oder wenn eine in §5 Absatz 1 erwähnte Person die in diesem Absatz erwähnten Handlungen vornimmt, kann sie bei der Organisation, dem Dienst oder der Einrichtung, die in §2 erwähnt sind und bei denen die Handlung vorgenommen wurde, einen schriftlichen und datierten Nachweis darüber anfordern.

Dieser schriftliche Nachweis, der von der Organisation, dem Dienst oder der Einrichtung, die in Absatz 1 erwähnt sind, übermittelt wird, enthält die Identität der Person, die unternommenen Schritte, das Datum der Schritte und das Datum, an dem der Nachweis angefordert wurde. Diese Organisationen, Dienste und Einrichtungen sind für die Verarbeitung dieser Daten im Sinne der Rechtsvorschriften im Bereich Datenschutz verantwortlich. Die Dauer der Aufbewahrung dieses Nachweises ist die für die Aufbewahrung der Personalakte geltende Frist, die in der Datenschutzpolitik des für die Verarbeitung Verantwortlichen festgelegt.]²³

§6 - Auf Ersuchen der beklagten Partei kann der Richter, bei dem [der in §2 erwähnte Antrag]²⁴ anhängig gemacht ist, entscheiden, die in §3 erwähnten Fristen zu verkürzen.

[**Art. 15 - §1** - Wenn eine Person, auf die sich ein mutmaßlicher Verstoß gegen vorliegendes Gesetz im Bereich der in Artikel 4 Nr. 1 und 16 erwähnten Arbeitsverhältnisse und zusätzlichen Sozialversicherungsregelungen bezieht, eine Meldung macht, eine Beschwerde einreicht oder ein Gerichtsverfahren einleitet, darf der Arbeitgeber

²² Art. 14 §§1 bis 5 ersetzt durch Art. 6 Nr. 1 G. 07.04.23 (BS 15.05.23)

²³ Art. 14 §5/1 eingefügt durch Art. 6 Nr. 2 G. 07.04.23 (BS 15.05.23)

²⁴ Art. 14 §6 abgeändert durch Art. 6 Nr. 3 G. 07.04.23 (BS 15.05.23)

gegen diese Person keine nachteilige Maßnahme aus Gründen, die mit der Meldung, der Beschwerde oder dem Gerichtsverfahren beziehungsweise ihrem Inhalt zusammenhängen, ergreifen.

Der in vorliegendem Artikel erwähnte Schutz gilt nicht im Falle eines Missbrauchs der Verfahren. Dieser Missbrauch kann zur Zahlung von Schadenersatz führen.

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

§3 - Im Sinne des vorliegenden Artikels versteht man unter Meldung, Beschwerde oder Gerichtsverfahren:

- eine Meldung oder Beschwerde bei dem Unternehmen oder der Einrichtung, die die Person beschäftigt,
- eine Meldung, Anzeige oder Beschwerde bei den mit der Überwachung beauftragten Beamten,
- eine Meldung oder Beschwerde bei einem Dienst, der mit der Überwachung der Handlungen und der Arbeitsweise von Verwaltungsbehörden oder Verwaltungsinstanzen betraut ist oder der bei der außergerichtlichen Beilegung von Streitsachen tätig wird,
- eine Meldung oder Beschwerde beim Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern, beim Zentrum oder bei einer Interessenvereinigung,
- eine Anzeige bei der Polizei, eine Klage mit Auftreten als Zivilpartei beim Untersuchungsrichter oder eine Notifizierung an den Arbeitsauditor,
- ein Gerichtsverfahren, das von der Person, auf die sich der mutmaßliche Verstoß bezieht, eingeleitet wird,
- ein Gerichtsverfahren, das vom Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern, vom Zentrum oder von einer Interessenvereinigung zugunsten der Person, auf die sich der mutmaßliche Verstoß bezieht, eingeleitet wird,
- ein Gerichtsverfahren, das vom Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern, vom Zentrum oder von einer Interessenvereinigung in eigenem Namen eingeleitet wird.

§4 - Um den in §1 erwähnten Schutz zu genießen, muss die Person, auf die sich der mutmaßliche Verstoß bezieht, nachweisen, dass wegen eines Verstoßes gegen vorliegendes Gesetz eine Meldung gemacht, eine Beschwerde eingereicht oder ein Gerichtsverfahren eingeleitet worden ist. Dieser Nachweis kann mit allen rechtlichen Mitteln erbracht werden.

Wenn der Arbeitgeber binnen zwölf Monaten, nachdem er von der Meldung oder Beschwerde erfahren hat oder nach vernünftigem Ermessen von diesen Schritten hätte erfahren können, eine nachteilige Maßnahme gegen die Person ergreift, auf die sich der mutmaßliche Verstoß bezieht, obliegt die Beweislast, dass die nachteilige Maßnahme nicht mit der Meldung oder Beschwerde beziehungsweise deren Inhalt zusammenhängt, dem Arbeitgeber.

Diese Beweislast obliegt ebenfalls dem Arbeitgeber, wenn die nachteilige Maßnahme nach der Einleitung des Gerichtsverfahrens ergriffen wurde, und dies bis zu drei Monate nach dem Tag, an dem die gerichtliche Entscheidung formell rechtskräftig geworden ist.

§5 - Wenn ein Arbeitgeber unter Verstoß gegen §1 das Arbeitsverhältnis beendet oder die Arbeitsbedingungen einseitig ändert, kann die Person, auf die sich der mutmaßliche Verstoß bezieht, oder, mit Zustimmung dieser Person, das Zentrum oder eine Interessenvereinigung beantragen, dass das Unternehmen oder die Einrichtung die Person, auf die sich der mutmaßliche Verstoß bezieht, wieder aufnimmt oder sie ihre Funktion unter den gleichen Bedingungen wie vorher ausüben lässt.

Der Antrag auf Wiederaufnahme wird binnen dreißig Tagen nach dem Datum der Notifizierung der Kündigung, der Beendigung ohne Kündigungsfrist oder der einseitigen Änderung der Arbeitsbedingungen schriftlich eingereicht. Der Arbeitgeber muss binnen dreißig Tagen nach Notifizierung des Antrags Stellung beziehen.

Ein Arbeitgeber, der die Person wieder in das Unternehmen oder in die Einrichtung aufnimmt oder sie ihre Funktion unter den gleichen Bedingungen wie vorher ausüben lässt, muss den wegen Kündigung oder Änderung der Arbeitsbedingungen ausgefallenen Lohn zahlen und die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerbeiträge auf diesen Lohn einzahlen.

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

§6 - Arbeitgeber sind verpflichtet, der Person, auf die sich der mutmaßliche Verstoß bezieht, Schadenersatz zu zahlen:

1. wenn die Person, auf die sich der mutmaßliche Verstoß bezieht, nach dem in §5 erwähnten Antrag nicht wieder aufgenommen wird oder ihre Funktion nicht unter den gleichen Bedingungen wie vorher ausüben kann und wenn befunden wurde, dass die nachteilige Maßnahme gegen die Bestimmungen von §1 verstößt,
2. wenn die Person, auf die sich der mutmaßliche Verstoß bezieht, den in §5 erwähnten Antrag nicht einreicht und wenn befunden wurde, dass die nachteilige Maßnahme gegen die Bestimmungen von §1 verstößt.

Der Schadenersatz entspricht nach Wahl der Person, auf die sich der mutmaßliche Verstoß bezieht, entweder einem Pauschalbetrag in Höhe des Bruttolohns von sechs Monaten oder dem von dieser Person tatsächlich erlittenen Schaden. Im letzteren Fall muss die betroffene Person den Umfang des erlittenen Schadens nachweisen.

Der in vorliegendem Paragraphen erwähnte Schadenersatz kann zuzüglich des in Artikel 16 §2 vorgesehenen Schadenersatzes wegen Diskriminierung bezogen werden.

§7 - Der in vorliegendem Artikel erwähnte Schutz gilt auch für Personen, die zugunsten der Person, auf die sich der mutmaßliche Verstoß bezieht, als Zeuge auftreten oder eine Meldung oder Beschwerde gemacht beziehungsweise eingereicht haben, und für Personen, die diese Person beraten oder ihr Hilfe oder Unterstützung gewähren, sowie für Personen, die einen Verstoß gegen vorliegendes Gesetz geltend machen. Der Schutz gilt auch für Personen, zu deren Gunsten diese Handlungen vorgenommen werden.

Die Bestimmungen des vorliegenden Artikels sind entsprechend anwendbar auf die in Absatz 1 erwähnten Personen.

§8 - Wenn eine Person, auf die sich der mutmaßliche Verstoß bezieht, eine Meldung macht, eine Beschwerde einreicht oder ein Gerichtsverfahren einleitet oder wenn eine in §7 Absatz 1 erwähnte Person die in diesem Absatz erwähnten Handlungen vornimmt, kann sie bei der Organisation, dem Dienst oder der Einrichtung, die in §3 erwähnt sind und bei denen die Handlung vorgenommen wurde, einen schriftlichen und datierten Nachweis darüber anfordern.

Dieser schriftliche Nachweis, der von der Organisation, dem Dienst oder der Einrichtung, die in Absatz 1 erwähnt sind, übermittelt wird, enthält die Identität der Person, die unternommenen Schritte, das Datum der Schritte und das Datum, an dem der Nachweis angefordert wurde. Diese Organisationen, Dienste und Einrichtungen sind für die Verarbeitung dieser Daten im Sinne der Rechtsvorschriften im Bereich Datenschutz verantwortlich. Die Dauer der Aufbewahrung dieses Nachweises ist die für die Aufbewahrung der Personalakte geltende Frist, die in der Datenschutzpolitik des für die Verarbeitung Verantwortlichen festgelegt ist.

§9 - Die Bestimmungen des vorliegenden Artikels sind ebenfalls anwendbar auf andere Personen als Arbeitgeber, die im Rahmen der Arbeitsverhältnisse Personen beschäftigen oder ihnen Aufgaben zuteilen.]²⁵

Art. 16 - §1 - Im Falle von Diskriminierung kann das Opfer eine Entschädigung in Anwendung des Rechts der vertraglichen oder außervertraglichen Haftung verlangen.

In den hiernach erwähnten Fällen muss die Person, die gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen hat, dem Opfer eine Entschädigung zahlen, die nach Wahl des Opfers entweder einem gemäß §2 festgelegten Pauschalbetrag oder dem vom Opfer tatsächlich erlittenen Schaden entspricht. Im letzteren Fall muss das Opfer den Umfang des erlittenen Schadens beweisen.

§2 - Die in §1 erwähnte Pauschalentschädigung wird wie folgt festgelegt:

1. Mit Ausnahme des hiernach erwähnten Falles wird die Pauschalentschädigung für den infolge einer Diskriminierung erlittenen moralischen Schaden auf [1.950] EUR festgelegt; dieser Betrag wird auf [3.900] EUR erhöht, wenn der Zuwiderhandelnde nicht nachweisen kann, dass die beanstandete ungünstige oder nachteilige Behandlung auch aus nicht diskriminierenden Gründen angewandt worden wäre, oder wenn andere Umstände es rechtfertigen, wie die besondere Schwere des erlittenen moralischen Schadens. [Ab dem 1. Januar 2024 werden diese Beträge jeweils am 1. Januar unter Berücksichtigung der Entwicklung des zu diesem Zweck berechneten und bestimmten Verbraucherpreisindex des Monats November des jeweiligen Vorjahres angepasst, wie im Königlichen Erlass vom 24. Dezember 1993 zur Ausführung des Gesetzes vom 6. Januar 1989 zur Wahrung der Konkurrenzfähigkeit des Landes vorgesehen.]²⁶

[Der Anfangsindex ist der Index des Monats November 2022.

Jede Erhöhung oder Minderung des Indexes zieht eine Erhöhung oder Minderung der Beträge gemäß folgender Formel nach sich: Der neue Betrag entspricht dem mit dem neuen Index multiplizierten und durch den Anfangsindex geteilten Basisbetrag.

Das Ergebnis wird auf den nächsthöheren Euro gerundet.

Die neuen Beträge werden jährlich durch Bekanntmachung im Belgischen Staatsblatt veröffentlicht. Sie treten am 1. Januar des Jahres, in dem sie angepasst werden, in Kraft.]²⁷

2. Wenn das Opfer die Entschädigung für den moralischen und materiellen Schaden verlangt, den es wegen Diskriminierung im Rahmen der Arbeitsverhältnisse oder der zusätzlichen Sozialversicherungsregelungen erlitten hat, entspricht die Pauschalentschädigung für den materiellen und moralischen Schaden dem Bruttolohn von sechs Monaten, es sei denn, der Arbeitgeber weist nach, dass die beanstandete ungünstige oder nachteilige Behandlung auch aus nicht diskriminierenden Gründen angewandt worden wäre; in diesem letzteren Fall wird die Pauschalentschädigung für den materiellen und moralischen Schaden auf den Bruttolohn von drei Monaten begrenzt; wenn der materielle Schaden, der auf eine Diskriminierung im Rahmen der Arbeitsverhältnisse oder der zusätzlichen Sozialversicherungsregelungen zurückzuführen ist, jedoch durch die Anwendung der in Artikel 13 vorgesehenen Nichtigkeitssanktion wiedergutmacht werden kann, wird die Pauschalentschädigung gemäß den Bestimmungen von Nr. 1 festgelegt.

[3. Wenn das Opfer die Entschädigung für den Schaden verlangt, den es wegen kumulativer Diskriminierung erlitten hat, berücksichtigt das Gericht die Kumulierung der Merkmale, die zur Feststellung des Bestehens einer solchen Diskriminierung führen können, und entscheidet dementsprechend über die Zweckmäßigkeit einer Kumulierung der in Nr. 1 oder Nr. 2 erwähnten Pauschalentschädigungen, um die zusammengenommene Anzahl der kumulativen Merkmale zu berücksichtigen, wobei die Entschädigung auf keinen Fall geringer sein darf als die in Nr. 1 oder 2 erwähnte Pauschalentschädigung, die infolge der Verletzung eines geschützten Merkmals gewährt wird.

²⁵ Art. 15 ersetzt durch Art. 7 G. 07.04.23 (BS 15.05.23)

²⁶ Art. 16 §2 Nr. 1 Abs. 1 abgeändert durch Art. 11 a) bis c) G. 28.06.23 (BS 20.07.23)

²⁷ Art. 16 §2 Nr. 1 Abs. 2 bis 5 eingefügt durch Art. 11 c) G. 28.06.23 (BS 20.07.23)

4. Wenn das Opfer die Entschädigung für den Schaden verlangt, den es wegen intersektionaler Diskriminierung erlitten hat, berücksichtigt das Gericht die intersektionale Diskriminierung und entscheidet dementsprechend über die Zweckmäßigkeit einer Kumulierung der in Nr. 1 oder Nr. 2 erwähnten Pauschalentschädigungen, um die Anzahl der untrennbar miteinander interagierenden Merkmale zu berücksichtigen, wobei die Entschädigung auf keinen Fall geringer sein darf als die in Nr. 1 oder Nr. 2 erwähnte Pauschalentschädigung, die infolge der Verletzung eines geschützten Merkmals gewährt wird.]²⁸

Art. 17 - Der Richter kann auf Antrag des Diskriminierungsoffenders, des Zentrums oder einer der Interessenvereinigungen oder der Staatsanwaltschaft oder des Arbeitsauditorats, wenn sie beziehungsweise es in Anwendung von Artikel 15 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 liegen, das Rechtsprechungsorgan selbst angerufen hat, den Urheber der Diskriminierung zur Zahlung eines Zwangsgeldes verurteilen, falls der Diskriminierung kein Ende gesetzt worden ist. Der Richter entscheidet gemäß den Artikeln 1385*bis* bis 1385*nonies* des Gerichtsgesetzbuches.

Art. 18 - §1 - Auf Antrag des Diskriminierungsoffenders, des Zentrums, einer der Interessenvereinigungen, der Staatsanwaltschaft oder, je nach Art der Tat, des Arbeitsauditorats stellt der Präsident des Gerichts Erster Instanz oder, je nach Art der Tat, der Präsident des Arbeitsgerichts oder des Handelsgerichts das Bestehen einer Tat fest und ordnet die Unterlassung dieser Tat an, wenn sie einen Verstoß gegen die Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes darstellt, selbst wenn diese Tat unter das Strafrecht fällt.

Der Präsident des Gerichts kann die Aufhebung der Unterlassung anordnen, sobald nachgewiesen ist, dass den Verstößen ein Ende gesetzt worden ist.

[Der Präsident des Gerichts kann positive Maßnahmen anordnen, um eine Wiederholung ähnlicher Handlungen, die einen Verstoß gegen die Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes darstellen, zu verhindern.]²⁹

§2 - Auf Antrag des Opfers [gewährt der Präsident des Gerichts ihm die in Artikel 16 §2 erwähnte Pauschalentschädigung]³⁰.

§3 - Der Präsident des Gerichts kann anordnen, dass seine Entscheidung oder die von ihm erstellte Zusammenfassung während der von ihm bestimmten Frist sowohl außerhalb als auch innerhalb der Niederlassungen des Zuwiderhandelnden oder der Räumlichkeiten, die Letzterem gehören, angeschlagen wird und dass sein Urteil oder dessen Zusammenfassung in Zeitungen oder sonst irgendwie veröffentlicht oder verbreitet wird, dies alles auf Kosten des Zuwiderhandelnden.

[...]³¹

§4 - Die Klage, die sich auf §1 stützt, wird wie im Eilverfahren eingeleitet und untersucht.

Sie kann auf Antrag eingeleitet werden. Sie wird in vier Exemplaren bei der Kanzlei des zuständigen Rechtsprechungsorgans hinterlegt oder dieser Kanzlei per Einschreibebrief zugesandt.

Zur Vermeidung der Nichtigkeit enthält der Antrag:

1. Tag, Monat und Jahr,
2. Name, Vornamen, Beruf und Wohnsitz des Antragstellers,
3. Name und Adresse der natürlichen oder juristischen Person, gegen die die Klage eingereicht wird,
4. Gegenstand und Darstellung der Klagegründe.

Der Greffier des Gerichts benachrichtigt unverzüglich die Gegenpartei per Gerichtsbrief, dem ein Exemplar des Antrags beigefügt ist, und fordert sie auf, frühestens drei Tage und spätestens acht Tage nach Versendung des Gerichtsbriefs zu erscheinen.

Über die Klage wird ungeachtet jeglicher Verfolgung wegen derselben Taten vor irgendeinem Strafgericht entschieden.

Falls die beim Strafrichter anhängig gemachten Taten Gegenstand einer Unterlassungsklage sind, kann über die Strafverfolgung erst entschieden werden, nachdem eine rechtskräftige Entscheidung in Bezug auf die Unterlassungsklage ergangen ist. Die Verjährung der Strafverfolgung wird während der Aufschiebung ausgesetzt.

Das Urteil ist einstweilen vollstreckbar ungeachtet irgendeines Rechtsmittels und ohne Sicherheitsleistung. Es wird allen Parteien und dem Prokurator des Königs unverzüglich vom Greffier des Gerichts mitgeteilt.

§5 - Die Bestimmungen des vorliegenden Artikels beeinträchtigen nicht die Zuständigkeiten des Staatsrates, so wie sie in den am 12. Januar 1973 koordinierten Gesetzen über den Staatsrat definiert sind.]³²

²⁸ Art. 16 §2 Nr. 3 und 4 eingefügt durch Art. 11 d) G. 28.06.23 (BS 20.07.23)

²⁹ Art. 18 §1 Abs. 3 eingefügt durch Art. 12 Nr. 1 G. 28.06.23 (BS 20.07.23)

³⁰ Art. 18 §2 abgeändert durch Art. 12 Nr. 2 G. 28.06.23 (BS 20.07.23)

³¹ Art. 18 §3 früherer Absatz 2 aufgehoben durch Art. 12 Nr. 3 G. 28.06.23 (BS 20.07.23)

³² Titel 3 eingefügt durch Art. 3 G. 10.05.07 (BS 30.05.07)

[TITEL 4 - STRAFBESTIMMUNGEN

Art. 19 - Für die Anwendung des vorliegenden Titels versteht man unter Diskriminierung jede Form von beabsichtigter unmittelbarer Diskriminierung, beabsichtigter mittelbarer Diskriminierung, Anweisung zur Diskriminierung oder Belästigung aufgrund [eines oder mehrerer der geschützten Merkmale]³³.

Art. 20 - Mit einer Gefängnisstrafe von einem Monat bis zu einem Jahr und einer Geldbuße von 50 EUR bis 1.000 EUR oder mit nur einer dieser Strafen wird bestraft:

1. wer in einer der in Artikel 444 des Strafgesetzbuches erwähnten Situationen zur Diskriminierung gegenüber einer Person wegen [eines oder mehrerer der geschützten Merkmale]³⁴ anstiftet, und dies selbst außerhalb der in Artikel 5 erwähnten Bereiche,

2. wer in einer der in Artikel 444 des Strafgesetzbuches erwähnten Situationen zu Hass oder Gewalt gegenüber einer Person wegen [eines oder mehrerer der geschützten Merkmale] anstiftet, und dies selbst außerhalb der in Artikel 5 erwähnten Bereiche,

3. wer in einer der in Artikel 444 des Strafgesetzbuches erwähnten Situationen zur Diskriminierung oder Segregation gegenüber einer Gruppe, einer Gemeinschaft oder ihren Mitgliedern wegen [eines oder mehrerer der geschützten Merkmale] anstiftet, und dies selbst außerhalb der in Artikel 5 erwähnten Bereiche,

4. wer in einer der in Artikel 444 des Strafgesetzbuches erwähnten Situationen zu Hass oder Gewalt gegenüber einer Gruppe, einer Gemeinschaft oder ihren Mitgliedern wegen [eines oder mehrerer der geschützten Merkmale] anstiftet, und dies selbst außerhalb der in Artikel 5 erwähnten Bereiche.

[5. wer in einer der in Artikel 444 des Strafgesetzbuches erwähnten Situationen Taten, die einem Völkermord, einem Verbrechen gegen die Menschlichkeit oder einem in Artikel 136quater des Strafgesetzbuches erwähnten Kriegsverbrechen entsprechen und als solche durch eine Endentscheidung eines internationalen Rechtsprechungsgremiums festgestellt worden sind, leugnet, grob verharmlost, zu rechtfertigen sucht oder gutheißt, wissend oder wissen mssend, dass dieses Verhalten zu Diskriminierung, Hass oder Gewalt gegenüber einer Person beziehungsweise einer Gruppe, einer Gemeinschaft oder ihren Mitgliedern wegen eines der geschützten Merkmale oder wegen der Religion 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 führen kann, und dies selbst außerhalb der in Artikel 5 erwähnten Bereiche.]³⁵

Art. 21 - Mit einer Gefängnisstrafe von einem Monat bis zu einem Jahr und einer Geldbuße von 50 EUR bis 1.000 EUR oder mit nur einer dieser Strafen wird bestraft, wer in einer der in Artikel 444 des Strafgesetzbuches erwähnten Situationen Ideen verbreitet, die sich auf Rassenberlegenheit oder Rassenhass gründen.

Art. 22 - Mit einer Gefängnisstrafe von einem Monat bis zu einem Jahr und einer Geldbuße von 50 EUR bis 1.000 EUR oder mit nur einer dieser Strafen wird bestraft, wer einer Gruppierung oder Vereinigung angehört, die offensichtlich und wiederholt die Diskriminierung oder Segregation wegen [eines oder mehrerer der geschützten Merkmale]³⁶ in den in Artikel 444 des Strafgesetzbuches erwähnten Situationen predigt, oder dieser Gruppierung oder Vereinigung seine Mitwirkung gewährt.

Art. 23 - 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]³⁷ diskriminiert.

Dieselben Strafen werden angewandt, wenn die Taten gegenüber einer Gruppe, einer Gemeinschaft oder ihren Mitgliedern wegen [eines oder mehrerer der geschützten Merkmale] begangen werden.

Wenn der Beschuldigte beweist, dass er auf Befehl seiner Vorgesetzten in Angelegenheiten gehandelt hat, für die sie zuständig sind und für die er ihnen als Untergeordneter Gehorsam schuldete, werden die Strafen nur auf die Vorgesetzten angewandt, die den Befehl erteilt haben.

Wenn die Beamten oder öffentlichen Amtsträger, die beschuldigt werden, die oben erwähnten Willkrtaten befohlen, zugelassen oder erleichtert zu haben, behaupten, dass ihre Unterschrift erschlichen worden ist, sind sie verpflichtet, der Tat gegebenenfalls ein Ende zu setzen und den Schuldigen anzuzeigen; sonst werden sie persönlich verfolgt.

Wenn eine der oben erwähnten Willkrtaten durch Fälschung der Unterschrift eines Beamten begangen worden ist, werden die Urheber der Fälschung und diejenigen, die die Unterschrift böswillig oder betrügerisch verwenden, mit einer Zuchthausstrafe von zehn bis zu fünfzehn Jahren bestraft.

Art. 24 - Wer in dem in Artikel 5 §1 Nr. 1 erwähnten Bereich eine Person aufgrund [eines oder mehrerer der geschützten Merkmale]³⁸ diskriminiert, wird mit einer Gefängnisstrafe von einem Monat bis zu einem Jahr und einer Geldbuße von 50 EUR bis 1.000 EUR oder mit nur einer dieser Strafen bestraft.

³³ Art. 19 abgeändert durch Art. 13 G. 28.06.23 (BS 20.07.23)

³⁴ Art. 20 Nrn. 1 bis 4 abgeändert durch Art. 14 G. 28.06.23 (BS 20.07.23)

³⁵ Art. 20 Nr. 5 eingefügt durch Art. 115 G. 05.05.19 (BS 24.05.19)

³⁶ Art. 22 abgeändert durch Art. 15 G. 28.06.23 (BS 20.07.23)

³⁷ Art. 23 Abs. 1 und 2 abgeändert durch Art. 14 G. 28.06.23 (BS 20.07.23)

³⁸ Art. 24 Abs. 1 und 2 abgeändert durch Art. 14 G. 28.06.23 (BS 20.07.23)

Dieselben Strafen werden angewandt, wenn die Diskriminierung gegenüber einer Gruppe, einer Gemeinschaft oder ihren Mitgliedern aufgrund [eines oder mehrerer der geschützten Merkmale] begangen wird.

Art. 25 - Wer im Bereich der Arbeitsverhältnisse eine Person aufgrund [eines oder mehrerer der geschützten Merkmale]³⁹ diskriminiert, wird mit einer Gefängnisstrafe von einem Monat bis zu einem Jahr und einer Geldbuße von 50 EUR bis 1.000 EUR oder mit nur einer dieser Strafen bestraft.

Dieselben Strafen werden angewandt, wenn die Diskriminierung gegenüber einer Gruppe, einer Gemeinschaft oder ihren Mitgliedern aufgrund [eines oder mehrerer der geschützten Merkmale] begangen wird.

Art. 26 - Mit einer Gefängnisstrafe von einem Monat bis zu einem Jahr und einer Geldbuße von 50 EUR bis 1.000 EUR oder mit nur einer dieser Strafen wird bestraft, wer einem aufgrund von Artikel 18 infolge einer Unterlassungsklage erlassenen Urteil oder Entscheid nicht nachkommt.

Art. 27 - Bei Verstoß gegen die Artikel 20 bis 26 kann der Verurteilte außerdem gemäß Artikel 33 des Strafgesetzbuches zur Aberkennung verurteilt werden.

Art. 28 - Alle Bestimmungen von Buch I des Strafgesetzbuches, ohne Ausnahme von Kapitel VII und Artikel 85, sind anwendbar auf die in vorliegendem Gesetz erwähnten Straftaten.⁴⁰

[TITEL 5 - BEWEISLAST]

Art. 29 - Die Bestimmungen des vorliegenden Titels sind anwendbar auf alle Gerichtsverfahren, mit Ausnahme der Strafverfahren.

Für die Anwendung des vorliegenden Titels versteht man unter Diskriminierung:

- unmittelbare Diskriminierung,
- mittelbare Diskriminierung,
- Anweisung zur Diskriminierung,
- Belästigung.
- [- kumulative Diskriminierung,
- intersektionale Diskriminierung.]⁴¹

Art. 30 - §1 - Wenn eine Person, die sich als Opfer einer Diskriminierung betrachtet, das Zentrum oder eine der Interessenvereinigungen sich vor dem zuständigen Rechtsprechungsorgan auf Taten beruft, die das Vorliegen einer Diskriminierung aufgrund [eines oder mehrerer der geschützten Merkmale]⁴² vermuten lassen, muss der Beklagte beweisen, dass keine Diskriminierung stattgefunden hat.

§2 - Unter Taten, die das Vorliegen einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund [eines oder mehrerer der geschützten Merkmale]⁴³ vermuten lassen, versteht man unter anderem, aber nicht ausschließlich:

1. die Begebenheiten, die eine bestimmte Wiederholung der ungünstigen Behandlung gegenüber Personen erkennen lassen, die [ein oder mehrere gemeinsame geschützte Merkmale]⁴⁴ haben; unter anderem verschiedene beim Zentrum oder bei einer der Interessenvereinigungen gemachte einzelne Meldungen,
2. die Begebenheiten, die erkennen lassen, dass die Situation des Opfers der ungünstigeren Behandlung mit der Situation der Vergleichsperson vergleichbar ist.

§3 - Unter Taten, die das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund [eines oder mehrerer der geschützten Merkmale]⁴⁵ vermuten lassen, versteht man unter anderem, aber nicht ausschließlich:

1. allgemeine Statistiken über die Situation der Gruppe, der das Diskriminierungsopfer angehört, oder offenkundige Taten oder
2. Verwendung eines vom Wesen her verdächtigen Unterscheidungsmerkmals oder
3. statistisches Grundmaterial, das eine ungünstige Behandlung erkennen lässt.⁴⁶

[TITEL 6 - ZUSTÄNDIGE INSTANZEN]

Art. 31 - Das Zentrum kann in den Streitsachen, zu denen die Anwendung des vorliegenden Gesetzes Anlass geben kann, gerichtlich vorgehen.

Art. 32 - In den Streitsachen, zu denen die Anwendung des vorliegenden Gesetzes Anlass geben kann, können nachfolgende Einrichtungen, [juristische Personen]⁴⁷ und Organisationen gerichtlich vorgehen, wenn die statutarischen Aufgaben, die sie sich zum Ziel gesetzt haben, beeinträchtigt werden:

³⁹ Art. 25 Abs. 1 und 2 abgeändert durch Art. 14 G. 28.06.23 (BS 20.07.23)

⁴⁰ Titel 4 eingefügt durch Art. 3 G. 10.05.07 (BS 30.05.07)

⁴¹ Art. 29 Abs. 2 Spiegelstriche 5 und 6 eingefügt durch Art. 16 G. 28.06.23 (BS 20.07.23)

⁴² Art. 30 §1 abgeändert durch Art. 17 Nr. 1 G. 28.06.23 (BS 20.07.23)

⁴³ Art. 30 §2 einleitende Bestimmung abgeändert durch Art. 17 Nr. 2 G. 28.06.23 (BS 20.07.23)

⁴⁴ Art. 30 §2 Nr. 1 abgeändert durch Art. 17 Nr. 3 G. 28.06.23 (BS 20.07.23)

⁴⁵ Art. 30 §3 einleitende Bestimmung abgeändert durch Art. 17 Nr. 2 G. 28.06.23 (BS 20.07.23)

⁴⁶ Titel 5 eingefügt durch Art. 3 G. 10.05.07 (BS 30.05.07)

⁴⁷ Art. 32 abgeändert durch Art. 138 a) G. 21.12.18 (BS 31.12.18)

1. jede gemeinnützige Einrichtung und [jede juristische Person, die]⁴⁸ am Tag der Taten seit mindestens drei Jahren Rechtspersönlichkeit besitzt und sich in ihrer Satzung die Verteidigung der Menschenrechte oder die Bekämpfung der Diskriminierung zum Ziel gesetzt hat, [und die in Artikel 17 Absatz 2 Nr. 1 bis 3 des Gerichtsgesetzbuches vorgesehenen Bedingungen erfüllt,]

2. die repräsentativen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen, die in Artikel 3 des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen erwähnt sind,

3. 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 von diesen Behörden abhängen,

4. die repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen im gewerkschaftlichen Konzertierungsorgan, das für die Verwaltungen, Dienste oder Einrichtungen bestimmt ist, auf die das Gesetz vom 19. Dezember 1974 zur Regelung der Beziehungen zwischen den öffentlichen Behörden und den Gewerkschaften der Bediensteten, die von diesen Behörden abhängen, keine Anwendung findet,

5. die repräsentativen Selbständigenorganisationen.

Art. 33 - [§1 -] Wenn das Diskriminierungsopfer eine identifizierte natürliche oder juristische Person ist, ist die Klage des Zentrums und der Interessenvereinigungen nur zulässig, wenn sie nachweisen, dass sie die Zustimmung des Opfers [oder seiner gesetzlichen Vertreter oder seiner Rechtsnachfolger]⁴⁹ erhalten haben.

[§2 - In Abweichung von §1 steht der fehlende Nachweis der Zustimmung des Opfers der Zulässigkeit einer von einer Interessenvereinigung erhobenen Klage nicht entgegen, wenn:

1. das Opfer gestorben ist und seine Rechtsnachfolger im Rahmen der gerichtlichen Untersuchung zu diesem Todesfall bereits beschuldigt worden sind oder aus dieser Untersuchung hervorgeht, dass seine Rechtsnachfolger eines oder mehrere der geschützten Merkmale des Opfers nicht anerkennen oder nicht respektieren,

2. das Opfer aufgrund seiner Schutzbedürftigkeit nicht in der Lage ist, seine Zustimmung zu geben, und seine gesetzlichen Vertreter bereits Gegenstand einer laufenden strafrechtlichen Ermittlung wegen Diskriminierung des Opfers sind oder aus der strafrechtlichen Ermittlung hervorgeht, dass seine gesetzlichen Vertreter eines oder mehrere der geschützten Merkmale des Opfers nicht anerkennen oder nicht respektieren, oder seine gesetzlichen Vertreter aufgrund ihrer Schutzbedürftigkeit ebenfalls nicht in der Lage sind, ihre Zustimmung zu geben.

Eine schutzbedürftige Person ist eine Person, die sich aufgrund eines oder mehrerer geschützter Merkmale, wie sie im vorliegenden Gesetz, im Gesetz vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung oder im Gesetz vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung der Diskriminierung zwischen Frauen und Männern bestimmt sind, in einer schutzbedürftigen Situation befindet.]⁵⁰⁵¹

[TITEL 7 - ÜBERWACHUNG

Art. 34 - Unbeschadet der Befugnisse der Gerichtspolizeioffiziere überwachen die vom König bestimmten Beamten die Einhaltung der Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes und seiner Ausführungserlasse.

[Diese Beamten üben diese Überwachung gemäß den Bestimmungen des Sozialstrafgesetzbuches aus.]⁵²⁵³

[TITEL 8 - VERSCHIEDENES]⁵⁴

[**Art. 34/1** - Der König legt durch einen im Ministerrat beratenen Erlass die Bedingungen und Modalitäten für die Gewährung von Zuschüssen, die den im Bereich der Bekämpfung von Rassismus oder Xenophobie tätigen Organisationen oder Projekten mit dem Ziel der Bekämpfung von Rassismus jährlich gewährt werden, fest für Angelegenheiten, die in die Zuständigkeit der Föderalbehörde fallen.]⁵⁵

⁴⁸ Art. 32 Nr. 1 abgeändert durch Art. 138 a) und b) G. 21.12.18 (BS 31.12.18)

⁴⁹ Art. 33 §1 nummeriert und abgeändert durch Art. 18 Nr. 1 G. 28.06.23 (BS 20.07.23)

⁵⁰ Art. 33 §2 eingefügt durch Art. 18 Nr. 2 G. 28.06.23 (BS 20.07.23)

⁵¹ Titel 6 eingefügt durch Art. 3 G. 10.05.07 (BS 30.05.07)

⁵² Art. 34 Abs. 2 ersetzt durch Art. 66 G. 06.06.10 (BS 01.07.10)

⁵³ Titel 7 eingefügt durch Art. 3 G. 10.05.07 (BS 30.05.07)

⁵⁴ Titel 8 eingefügt durch Art. 19 G. 28.06.23 (BS 20.07.23)

⁵⁵ Art. 34/1 eingefügt durch Art. 20 G. 28.06.23 (BS 20.07.23)