

Eupen, den 8. Juli 2011

Gutachten

Dekretvorentwurf zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung

Der Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (WSR) hat auf Anfrage der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 27. Mai 2011 ein Gutachten zu oben genanntem Dekretvorentwurf verfasst.

Der WSR hat sich in seiner Sitzung vom 28. Juni 2011 o.g. Dekretvorentwurf befasst und gibt folgendes einstimmiges Gutachten ab.

* *
*

Kontext

Der zur Begutachtung vorgelegte Dekretvorentwurf dient der Umsetzung mehrerer EU-Richtlinien. Diese enthalten eine Reihe an Verpflichtungen, die es für die Mitgliedsstaaten gilt in deren nationale Rechtssysteme umzusetzen. Dabei geben die Richtlinien wie üblich nur ein Mindestmaß vor und es ist den Mitgliedsstaaten freigestellt, in ihrer Umsetzung darüber hinaus zu gehen.

Das Diskriminierungsverbot als Grundrecht unterliegt der Zuständigkeit des belgischen Föderalstaats und ist in der belgischen Verfassung verankert. Die konkrete Ausführung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in spezifischen Bereichen erfolgt durch die aufgrund des betroffenen materiellen Bereiches zuständige Behörde.

Das vorliegende Dekret hebt das Dekret vom 17. Mai 2004 bezüglich der Sicherung der Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt auf, da dieses Dekret nicht alle Richtlinien umgesetzt hat und somit die Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien unvollständig war.

Zum Dekretvorentwurf

Bzgl. des in **Artikel 4** definierten Anwendungsbereichs des Dekrets wünscht der WSR eine Präzisierung ob dieser für das gesamte Unterrichtswesen gilt oder nur für das Gemeinschaftsunterrichtswesen (in den allgemeinen Begründungen heißt es „das von der DG organisierte Unterrichtswesen“). Ferner fragen sich die Sozialpartner ob das Dekret auch auf alle durch die DG bezuschussten BVA-Kräfte Anwendung findet und nicht nur auf diejenigen, die im Unterrichtswesen oder im öffentlichen Dienst tätig sind. Dies würden sie sehr begrüßen.

In **Artikel 7** werden die Zuständigkeiten der Stellen festgelegt, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung der Gleichbehandlung aller Personen zu fördern. Darunter fällt ebenfalls die Aufgabe der Berichterstattung. Ferner können sie in Streitsachen vor Gericht auftreten. Laut mündlichen Aussagen gibt es derzeit zwei Möglichkeiten der Verteilung dieser Aufgaben: einerseits könnten diese in der bisherigen Kontinuität durch Prisma und den WSR wahrgenommen werden, andererseits könnten sie bei erfolgreichem Verhandlungsabschluss durch das Zentrum für Chancengleichheit übernommen werden. Sollte die Aufgabe der Berichterstattung beim WSR verbleiben, müsste diese nicht nur von Seiten des Gesetzgebers präzisiert werden. Vielmehr stehen die Sozialpartner hier vor einem deontologischen Problem: sämtliche WSR-Mitglieder sind nach Artikel 8 Punkt 3 berechtigt in Streitsachen die in Anwendung des Dekretes eingetreten sind vor Gericht aufzutreten. Der WSR wäre demnach Kläger und Gutachter in einem. Aus diesem Grund ist zu prüfen, inwieweit der WSR noch als Gutachter tätig sein kann.

In **Artikel 14 § 6** wird festgelegt, dass eine Person, der unter Missachtung des ihr laut §1 zustehenden Schutzes vor einer nachteiligen Maßnahme von Seiten des Arbeitgebers, gekündigt wurde, Anrecht auf eine Entschädigung in Höhe des Bruttolohns von 6 Monaten (oder des tatsächlich erlittenen Schadens) hat. Der WSR weist darauf hin, dass im Falle einer willkürlichen Kündigung laut Arbeitsgesetzgebung ebenfalls eine solche Abfindung vorgesehen ist. Diese beiden Strafen sind zudem kumulierbar.

Der WSR empfiehlt, die in **Artikel 15 §2 Punkt 1** festgelegte Entschädigung (650 € bzw. 1 300 €) einer jährlichen Indexierung zu unterwerfen, die automatisch greift. Hierzu ist eine Indexformel auf Ebene des Dekrets vorzusehen, um zu vermeiden, dass eine jährliche Anpassung des Dekretes vorgenommen werden muss. Die Sozialpartner fragen sich weiter, ob die Höhe der Entschädigung ausreicht und wie sie ermittelt wurde.

In **Artikel 16** wird ausgeführt, dass die Gerichtsbarkeit den Urheber der Diskriminierung zur Zahlung eines Zwangsgeldes verurteilen kann, falls der Diskriminierung kein Ende gesetzt worden ist. In **Artikel 17** wird zudem bestimmt, dass jede Diskriminierung, die durch ein Personalmitglied verübt wird, Anlass zu einem Disziplinarverfahren geben kann. Damit wird eine doppelte Bestrafung des Urhebers der Diskriminierung möglich, die jedoch laut dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (Doppelbestrafungsverbot (Art. 4, 7. Zusatzprotokoll der Menschenrechtskonvention) nicht zulässig.

Die Sozialpartner begrüßen zudem die Aufhebung des Schwellenalters im öffentlichen Dienst und die Anerkennung ausländischer Dienste.

Bernd Despineux
Präsident