



**PARLAMENT
DER DEUTSCHSPRACHIGEN GEMEINSCHAFT**

**19. MÄRZ 2012 – DEKRET ZUR BEKÄMPFUNG BESTIMMTER FORMEN VON
DISKRIMINIERUNG**

Sitzungsperiode 2011-2012

Nummerierte Dokumente:	98 (2011-2012) Nr. 1	Dekretentwurf
	98 (2011-2012) Nr. 2	Abänderungsvorschläge
	98 (2011-2012) Nr. 3	Bericht
Ausführlicher Bericht:	19. März 2012 - Nr. 35	Diskussion und Abstimmung

Das Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft hat das Folgende angenommen und wir, Regierung, sanktionieren es:

TITEL 1 – ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

KAPITEL 1 – EINLEITENDE BESTIMMUNGEN

Artikel 1 – Das vorliegende Dekret dient der Umsetzung folgender Richtlinien:

1. Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft;
2. Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf;
3. Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen;
4. Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung).

Art. 2 – Das vorliegende Dekret bezweckt für die in Artikel 4 erwähnten Angelegenheiten die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund:

1. der Nationalität, einer sogenannten Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung oder der nationalen oder ethnischen Herkunft;
2. des Alters, der sexuellen Ausrichtung, der Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung, einer Behinderung;
3. des Geschlechtes und verwandter Gebiete wie die Schwangerschaft, die Geburt und Mutterschaft oder aber die Geschlechtsumwandlung;
4. des Zivilstandes, der Geburt, des Vermögens, der politischen Anschauung, der gewerkschaftlichen Überzeugung, der Sprache, des aktuellen oder zukünftigen Gesundheitszustandes, eines physischen oder genetischen Merkmals oder der sozialen Herkunft.

KAPITEL 2 – BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Art. 3 – Für die Anwendung des vorliegenden Dekrets versteht man unter:

1. geschützte Merkmale: die Nationalität, eine sogenannte Rasse, die Hautfarbe, die Abstammung oder die nationale oder ethnische Herkunft, das Alter, die sexuelle Ausrichtung, die Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung, eine Behinderung, das Geschlecht und verwandte Gebiete wie die Schwangerschaft, die Geburt und Mutterschaft oder aber die Geschlechtsumwandlung, der Zivilstand, die Geburt, das Vermögen, die politische Anschauung, die gewerkschaftliche Überzeugung, die Sprache, der aktuelle oder zukünftige Gesundheitszustand, ein physisches oder genetisches Merkmal oder die soziale Herkunft;
2. unmittelbare Unterscheidung: Situation, die entsteht, wenn eine Person aufgrund von mindestens einem der geschützten Merkmale in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;
3. unmittelbare Diskriminierung: eine unmittelbare Unterscheidung, einzige Ausnahme dazu bilden die in Titel 2 Kapitel 2 angeführten Fälle, die diese Unterscheidung durch

- ein rechtmäßiges Ziel sachlich rechtfertigen, wenn die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind;
4. mittelbare Unterscheidung: Situation, die entsteht, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die durch ein bestimmtes geschütztes Merkmal gekennzeichnet sind, gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligt werden können;
 5. mittelbare Diskriminierung: eine mittelbare Unterscheidung, außer die Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind angemessen und erforderlich;
 6. Belästigung: unerwünschte Verhaltensweisen, die mit mindestens einem der geschützten Merkmale in Zusammenhang stehen, und die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird;
 7. sexuelle Belästigung: unerwünschte Verhaltensweisen physischer, verbaler oder nonverbaler Natur mit sexuellem Hintergrund, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt und insbesondere ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird;
 8. 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 von mindestens einem der geschützten Merkmale zu diskriminieren;
 9. angemessene Vorkehrungen: geeignete Maßnahmen, die im konkreten Fall je nach den Bedürfnissen getroffen werden, um einer Person mit Behinderung den Zugang zu den Bereichen, auf die vorliegendes Dekret anwendbar ist, die Teilnahme daran und den beruflichen Aufstieg darin zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden die Person, die sie ergreifen müsste, unverhältnismäßig belasten. Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch geltende Maßnahmen im Rahmen der in Sachen Personen mit Behinderung Öffentlichen Politik ausreichend kompensiert wird;
 10. Bestimmungen: alle gesetzlichen und verordnungsrechtlichen Bestimmungen, die individuellen oder kollektiven Arbeitsabkommen und die Arbeitsordnungen sowie die Klauseln in einseitig erstellten Dokumenten;
 11. Arbeitsverhältnis: die Arbeitsverhältnisse, für die die Deutschsprachige Gemeinschaft aufgrund
 - der Einrichtungen im Sinne von Artikel 9 Absatz 2 des Sondergesetzes vom 8. August 1980 über institutionelle Reformen, der durch Artikel 5 §1 des Gesetzes vom 31. Dezember 1983 über institutionelle Reformen für die Deutschsprachige Gemeinschaft auf die Deutschsprachige Gemeinschaft Anwendung findet,
 - der in Artikel 24 §4 der Verfassung angeführten Unterrichtsanstalten in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, aller Typen, aller Stufen und aller Netze,
 - der Dienste im Sinne von Artikel 87 §1 des Sondergesetzes vom 8. August 1980 über institutionelle Reformen, der durch Artikel 54 des Gesetzes vom 31. Dezember 1983 über institutionelle Reformen für die Deutschsprachige Gemeinschaft auf die Deutschsprachige Gemeinschaft Anwendung findet,zuständig ist, sowohl was den Zugang zur Beschäftigung, den Aufstieg, die Arbeitsbedingungen, die Besoldung und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses anbelangt;
 12. Unterrichtswesen: das in der Deutschsprachigen Gemeinschaft organisierte Unterrichtswesen aufgrund von Artikel 130 §1 Nummer 3 der Verfassung;
 13. Beschäftigung: die von der Deutschsprachigen Gemeinschaft geführte Beschäftigungspolitik aufgrund von Artikel 6 §1 Nummer IX des Sondergesetzes vom 8. August 1980 über institutionelle Reformen;
 14. kulturelle Angelegenheiten: die von der Deutschsprachigen Gemeinschaft geführte Politik aufgrund von Artikel 4 §1 des Gesetzes vom 31. Dezember 1983 über institutionelle Reformen für die Deutschsprachige Gemeinschaft;

15. personenbezogene Angelegenheiten: die von der Deutschsprachigen Gemeinschaft geführte Politik aufgrund von 4 §2 des Gesetzes vom 31. Dezember 1983 über institutionelle Reformen für die Deutschsprachige Gemeinschaft;
16. sozialen Vorteile: die sozialen Vergünstigungen im Sinne von Artikel 7 §2 der Verordnung 492/2011 des Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union;
17. Güter: die Güter und Waren im Sinne der Bestimmungen des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft über den freien Güter- und Warenverkehr sowie im Sinne des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union;
18. Dienstleistungen: die Dienstleistungen allgemeinen Interesses einschließlich der Dienstleistungen im Sinne des Artikels 57 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union;
19. Stelle: die mit der Förderung der Gleichbehandlung befasste Stelle bzw. die mit der Förderung der Gleichbehandlung befassten Stellen.

KAPITEL 3 – ALLGEMEINER ANWENDUNGSBEREICH

Art. 4 – Das Dekret ist im Rahmen der territorialen und materiellen Zuständigkeiten der Deutschsprachigen Gemeinschaft anwendbar auf alle Personen sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor, einschließlich der öffentlichen Einrichtungen, in Bezug auf:

1. das Arbeitsverhältnis;
2. das Unterrichtswesen;
3. die Beschäftigung;
4. die kulturellen Angelegenheiten;
5. die personenbezogenen Angelegenheiten;
6. die sozialen Vorteile;
7. den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die den Bürgern zur Verfügung stehen, und deren Beschaffung.

TITEL 2 – GRUNDSATZ DER GLEICHBEHANDLUNG

KAPITEL 1 – DISKRIMINIERUNGSVERBOT

Art. 5 – Jede Form von Diskriminierung aufgrund von mindestens einem der geschützten Merkmale ist verboten.

Unter Diskriminierung versteht man:

1. die unmittelbare Diskriminierung;
2. die mittelbare Diskriminierung;
3. die Belästigung und sexuelle Belästigung;
4. die Anweisung zur Diskriminierung;
5. die Weigerung, angemessene Vorkehrungen zugunsten einer Person mit Behinderung zu treffen.

Bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, werden die mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt. Insbesondere, wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, muss dieses System für männliche und weibliche Arbeitnehmer auf gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen sein, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden.

Jede unmittelbare Unterscheidung aufgrund von mindestens einem der geschützten Merkmale stellt eine unmittelbare Diskriminierung dar, es sei denn, diese unmittelbare

Unterscheidung ist durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles sind angemessen und notwendig.

Jede mittelbare Unterscheidung aufgrund von mindestens einem der geschützten Merkmale stellt eine mittelbare Diskriminierung dar, es sei denn:

1. 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 Zieles sind angemessen und notwendig, oder
2. im Falle von mittelbarer Unterscheidung aufgrund einer Behinderung wird nachgewiesen, dass keine angemessenen Vorkehrungen getroffen werden können.

KAPITEL 2 – SONDERBESTIMMUNGEN

Abschnitt 1 - Beschäftigungsbereich

Art. 6 – Eine unmittelbare Unterscheidung aufgrund von mindestens einem der geschützten Merkmale stellt eine unmittelbare Diskriminierung dar, es sei denn, diese unmittelbare Unterscheidung ist durch eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung gerechtfertigt.

Es handelt sich um eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

Art. 7 – In Abweichung von Artikel 6 stellt eine unmittelbare Unterscheidung aufgrund religiöser Grundsätze oder Weltanschauungen keine Diskriminierung dar, weder in den Fällen, in denen die berufliche Tätigkeit der öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, noch aufgrund der Art der beruflichen Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung, wenn die religiösen Grundsätze oder Weltanschauungen eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt.

Art. 8 – In Abweichung von Artikel 6 stellt eine unmittelbare Unterscheidung aufgrund des Alters keine Diskriminierung dar, wenn diese Unterscheidung durch ein rechtmäßiges Ziel, insbesondere im Bereich der Beschäftigungspolitik und im Bereich der Arbeitsmarktpolitik, sowie durch jedes vergleichbare Ziel objektiv und angemessen gerechtfertigt ist und wenn die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und notwendig sind.

Art. 9 – Ein Elternteil, der sich in einem Arbeitsverhältnis befindet und einen Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub in Anspruch nimmt, hat nach Ablauf dieses Urlaubs das Recht auf die Ausübung seiner früheren Tätigkeit oder einer gleichwertigen Tätigkeit zu nicht weniger günstigen Bedingungen und auf alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die er während seiner Abwesenheit Anspruch gehabt hätte.

Abschnitt 2 – Zugang zu den Gütern und Dienstleistungen sowie Versorgung der Güter und Dienstleistungen

Art. 10 – Der Zugang zu den Gütern und den Dienstleistungen sowie die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen kann vorwiegend für die Angehörigen eines Geschlechts ermöglicht werden, wenn diese Unterscheidung durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

KAPITEL 3 – POSITIVE MASSNAHMEN

Art. 11 – Die Deutschsprachige Gemeinschaft kann positive Maßnahmen ergreifen oder beibehalten.

Eine unmittelbare oder mittelbare Unterscheidung aufgrund von mindestens einem der geschützten Merkmale führt nie zu der Feststellung irgendeiner Form von Diskriminierung, wenn diese unmittelbare oder mittelbare Unterscheidung eine positive Maßnahme darstellt.

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

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

Die Regierung bestimmt unter Einhaltung der im vorhergehenden Absatz festgelegten Bedingungen, in welchen Fällen und unter welchen Bedingungen eine positive Maßnahme getroffen werden kann.

KAPITEL 4 – MIT DER FÖRDERUNG DER GLEICHBEHANDLUNG BEFASSTE STELLEN

Art. 12 – Die Regierung bezeichnet eine oder mehrere Stellen, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung der Gleichbehandlung aller Personen zu fördern.

Die Stelle ist zuständig für:

1. die Unterstützung der Opfer von Diskriminierung, indem ihnen die Rechte und Pflichten mitgeteilt werden und sie in Beschwerdeverfahren wegen Diskriminierung begleitet werden;
2. das Verfassen von Berichten, Untersuchungen und Empfehlungen zu allen Aspekten, die mit der Diskriminierung in Zusammenhang stehen.

Zudem können sie in Streitsachen, die in Anwendung des Dekrets eingetreten sind, vor Gericht auftreten.

Art. 13 – Folgende Vereinigungen oder Organisationen können ebenfalls in Streitsachen, die in Anwendung des Dekrets eingetreten sind, vor Gericht auftreten, wenn ihnen festgehaltenen statutarischen Aufträgen Schaden zugefügt wird:

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

Art. 14 – Wenn das Opfer der Straftat oder der Diskriminierung eine identifizierte natürliche oder juristische Person ist, ist die Klage der in Artikel 12 vorgesehenen Stelle und der in Artikel 13 vorgesehenen Vereinigungen oder Organisationen nur zulässig, wenn diese den Beweis erbringen, mit der Zustimmung des Opfers zu handeln.

TITEL 3 – KONTROLLE UND SANKTIONEN

KAPITEL 1 – BEWEISLAST

Art. 15 – Die Bestimmungen des vorliegenden Kapitels sind anwendbar auf alle Gerichtsverfahren, mit Ausnahme der Strafverfahren.

Art. 16 – Wenn eine Person, die sich als Opfer einer Diskriminierung betrachtet, die in Artikel 12 aufgeführte Stelle oder die in Artikel 13 aufgeführten Vereinigungen und Organisationen sich vor der zuständigen Gerichtsbarkeit auf Taten berufen, die das Vorliegen einer Diskriminierung aufgrund von mindestens einem der geschützten Merkmale vermuten lassen, muss der Beklagte beweisen, dass keine Diskriminierung stattgefunden hat.

Unter Taten, die das Vorliegen einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund eines geschützten Merkmals 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 gemeinsames geschütztes Merkmal haben, unter anderem verschiedene bei der in Artikel 12 aufgeführten Stelle oder bei einer in Artikel 13 aufgeführten Vereinigung oder Organisation gemachte einzelne Meldungen oder
2. die Begebenheiten, die erkennen lassen, dass die Situation des Opfers der ungünstigeren Behandlung mit der Situation der Vergleichsperson vergleichbar ist.

Unter Taten, die das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund eines geschützten Merkmals vermuten lassen, versteht man unter anderem, aber nicht ausschließlich:

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

KAPITEL 2 – RECHTSSCHUTZ

Art. 17 – Die Bestimmungen, die gegen vorliegendes Dekret verstoßen, und die Vertragsklauseln, in denen vorgesehen ist, dass ein oder mehrere Vertragspartner auf die durch vorliegendes Dekret gewährleisteten Rechte verzichtet bzw. verzichten, sind nichtig.

Art. 18 – §1 - Wenn eine Beschwerde wegen eines in einem anderen Bereich als dem der Arbeitsverhältnisse begangenen Verstoßes gegen die Bestimmungen des vorliegenden Dekrets von bzw. zugunsten einer Person eingereicht wird, dürfen diejenigen, gegen die die Beschwerde gerichtet ist, gegenüber der betroffenen Person keine nachteilige Maßnahme ergreifen, es sei denn aus Gründen, die nicht mit dieser Beschwerde zusammenhängen.

§2 - Im Sinne des vorliegenden Artikels versteht man unter „nachteilige Maßnahme“ jede gegen die Klage einreichende Person gerichtete ungünstige oder unvorteilhafte Maßnahme.

§3 - Im Sinne von §1 versteht man unter „Beschwerde“:

1. eine mit Gründen versehene Beschwerde, die von der betroffenen Person bei der Organisation oder der Einrichtung, gegen die die Beschwerde gerichtet ist, gemäß Absatz 2 eingereicht wird;

2. eine mit Gründen versehene Beschwerde, die zugunsten der betroffenen Person von der in Artikel 12 aufgeführten Stelle oder von den in Artikel 13 aufgeführten Vereinigungen oder Organisationen eingereicht wird;
3. eine Rechtsklage, die von der betroffenen Person eingereicht wird;
4. eine Rechtsklage, die zugunsten der betroffenen Person von der in Artikel 12 aufgeführten Stelle oder von den in Artikel 13 aufgeführten Vereinigungen oder Organisationen eingereicht wird.

Die in Absatz 1 Nummern 1 und 2 erwähnte mit Gründen versehene Beschwerde ist ein datierter, unterzeichneter und per Einschreiben notifizierter Brief, in dem die Anfechtungsgründe gegen den Urheber der angeblichen Diskriminierung dargelegt werden.

§4 - Wenn binnen zwölf Monaten nach Einreichen der Beschwerde eine nachteilige Maßnahme gegenüber der betroffenen Person ergriffen wird, obliegt die Beweislast, dass die nachteilige Maßnahme aus Gründen ergriffen wurde, die nicht mit der Beschwerde zusammenhängen, demjenigen, gegen den die Beschwerde gerichtet ist.

Wenn eine Rechtsklage von bzw. zugunsten der betroffenen Person eingereicht wurde, wird die in Absatz 1 erwähnte Frist verlängert und endet erst drei Monate nach dem Tag, an dem das Urteil rechtskräftig geworden ist.

§5 - Wenn befunden wird, dass eine nachteilige Maßnahme unter Verstoß gegen §1 ergriffen worden ist, zahlt derjenige, der die Maßnahme ergriffen hat, der betroffenen Person eine Entschädigung, deren Höhe nach Wahl dieser Person entweder der in Artikel 20 §2 erwähnten Pauschalentschädigung oder dem von dieser Person tatsächlich erlittenen Schaden entspricht. Im letzteren Fall obliegt es der betroffenen Person, den Umfang des erlittenen Schadens zu beweisen.

§6 - Der im vorliegenden Artikel erwähnte Schutz ist auch anwendbar auf Personen, die im Rahmen der Untersuchung der in §3 erwähnten Beschwerde als Zeuge auftreten und die die Person, bei der die Beschwerde eingereicht wird, durch ein unterzeichnetes und datiertes Dokument über die Begebenheiten informieren, die sie selbst gesehen oder gehört haben und die sich auf den Umstand beziehen, der Gegenstand der Beschwerde ist, oder die als Zeuge vor Gericht auftreten.

§7 - Auf Anfrage der beklagten Partei kann die gemäß §3 angerufene Gerichtsbarkeit die in §4 erwähnten Fristen verkürzen.

Art. 19 – §1 - Wenn eine Beschwerde wegen eines im Bereich der Arbeitsverhältnisse begangenen Verstoßes gegen die Bestimmungen des vorliegenden Dekrets von bzw. zugunsten einer Person eingereicht wird, darf der Arbeitgeber gegenüber dieser Person keine nachteilige Maßnahme ergreifen, es sei denn aus Gründen, die nicht mit dieser Beschwerde zusammenhängen.

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

§3 - Im Sinne des vorliegenden Artikels versteht man unter „Beschwerde“:

1. eine mit Gründen versehene Beschwerde, die von der betroffenen Person auf Ebene des Unternehmens oder des Dienstes, in dem sie beschäftigt ist, gemäß Absatz 2 eingereicht wird;
2. eine mit Gründen versehene Beschwerde, die von der in Artikel 12 aufgeführten Stelle oder von den in Artikel 13 aufgeführten Vereinigungen oder Organisationen zugunsten

- der betroffenen Person gegen das Unternehmen oder den Dienst, in dem sie beschäftigt ist, eingereicht wird;
3. eine Rechtsklage, die von der betroffenen Person eingereicht wird;
 4. eine Rechtsklage, die zugunsten der betroffenen Person von der in Artikel 12 aufgeführten Stelle oder von den in Artikel 13 aufgeführten Vereinigungen oder Organisationen eingereicht wird.

Die in Absatz 1 Nummern 1 und 2 erwähnte mit Gründen versehene Beschwerde ist ein datierter, unterzeichneter und per Einschreiben notifizierter Brief, in dem die Anfechtungsgründe gegen den Urheber der angeblichen Diskriminierung dargelegt werden.

§4 - Wenn der Arbeitgeber binnen zwölf Monaten nach Einreichen der Beschwerde eine nachteilige Maßnahme gegenüber der betroffenen Person ergreift, obliegt die Beweislast, dass die nachteilige Maßnahme aus Gründen ergriffen wurde, die nicht mit der Beschwerde zusammenhängen, demjenigen, gegen den die Beschwerde gerichtet ist.

Wenn eine Rechtsklage von bzw. zugunsten der betroffenen Person eingereicht wurde, wird die in Absatz 1 erwähnte Frist verlängert und endet erst drei Monate nach dem Tag, an dem das Urteil rechtskräftig geworden ist.

§5 - Wenn der Arbeitgeber unter Verstoß gegen §1 eine nachteilige Maßnahme gegenüber der betroffenen Person ergreift, beantragt diese Person oder die Vereinigung oder Organisation, der sie angeschlossen ist, dass sie wieder in das Unternehmen oder in den Dienst aufgenommen wird oder dass man sie ihre Funktion unter den gleichen Bedingungen wie vorher ausüben lässt.

Der Antrag wird innerhalb der dreißig Tage nach der Notifizierung der Kündigung mit oder ohne Kündigungsfrist oder nach der einseitigen Änderung der Arbeitsbedingungen per Einschreiben eingereicht. Der Arbeitgeber bezieht innerhalb von dreißig Tagen nach der Notifizierung des Antrags Stellung.

Der Arbeitgeber, der die Person wieder in das Unternehmen oder in den Dienst aufnimmt oder sie ihre Funktion unter den gleichen Bedingungen wie vorher ausüben lässt, ist verpflichtet, den wegen Kündigung oder Änderung der Arbeitsbedingungen ausgefallenen Lohn und die diesbezüglichen Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerbeiträge auf diesen Lohn nachzuzahlen.

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

§6 - Wenn die betroffene Person nach dem in §5 Absatz 1 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 §1 verstößt, zahlt der Arbeitgeber der betroffenen Person eine Entschädigung, die nach Wahl dieser Person entweder einem Pauschalbetrag, der mit dem Bruttolohn für sechs Monate übereinstimmt, oder dem von der betroffenen Person tatsächlich erlittenen Schaden entspricht. Im letzteren Fall obliegt es der betroffenen Person, den Umfang des erlittenen Schadens zu beweisen.

§7 - Der Arbeitgeber ist verpflichtet die gleiche Entschädigung zu zahlen, ohne dass die Person oder die Vereinigung oder Organisation, der sie angeschlossen ist, den in §5 erwähnten Antrag einreichen muss, um wieder in das Unternehmen oder den Dienst aufgenommen zu werden oder ihre Funktion unter den gleichen Bedingungen wie vorher ausüben zu können:

1. wenn die zuständige Gerichtsbarkeit die diskriminierenden Taten, die Gegenstand der Beschwerde sind, als erwiesen betrachtet;

2. wenn die betroffene Person das Arbeitsverhältnis kündigt, weil das Verhalten des Arbeitgebers gegen die Bestimmungen von §1 verstößt und dies für die betroffene Person ein Grund ist, das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der Kündigungsfrist bzw. vor deren Ablauf zu beenden;
3. wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aufgrund eines schwerwiegenden Vergehens beendet hat, die zuständige Gerichtsbarkeit dies jedoch als nicht begründet erachtet und als Verstoß gegen die Bestimmungen von §1 ansieht.

§8 - Wenn die nachteilige Maßnahme nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergriffen wird und befunden wird, dass diese Maßnahme gegen §1 verstößt, zahlt der Arbeitgeber dem Opfer die in §6 erwähnte Entschädigung.

§9 - Der im vorliegenden Artikel erwähnte Schutz ist auch anwendbar auf Personen, die im Rahmen der Untersuchung der in §3 erwähnten Beschwerde als Zeuge auftreten und die die Person, bei der die Beschwerde eingereicht wird, durch ein unterzeichnetes und datiertes Dokument über die Begebenheiten informieren, die sie selbst gesehen oder gehört haben und die sich auf den Umstand beziehen, der Gegenstand der Beschwerde ist, oder die als Zeuge vor Gericht auftreten.

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

Art. 20 - §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 zahlt die Person, die gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen hat, dem Opfer eine Entschädigung, die nach Wahl des Opfers entweder einem gemäß §2 festgelegten Pauschalbetrag oder dem vom Opfer tatsächlich erlittenen Schaden entspricht. Im letzteren Fall obliegt es dem Opfer, den Umfang des erlittenen Schadens zu beweisen.

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

1. Die Pauschalentschädigung für den infolge einer Diskriminierung erlittenen moralischen Schaden ist auf 650 Euro festgelegt. Dieser Betrag wird jedoch auf 1.300 Euro 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.
2. Wenn das Opfer die Entschädigung für den moralischen und materiellen Schaden verlangt, den es wegen Diskriminierung im Rahmen der Arbeitsverhältnisse 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 gemäß Artikel 3 Nummer 11 zurückzuführen ist, jedoch durch die Anwendung der in Artikel 17 vorgesehenen Nichtigkeitssanktion wiedergutmacht werden kann, wird die Pauschalentschädigung gemäß den Bestimmungen in Nummer 1 festgelegt.

§3 - Die in §2 Nummer 1 erwähnte Pauschalentschädigung kann in Anlehnung an die Entwicklung des Verbraucherpreisindex zum 1. Januar eines jeden Jahres von der Regierung angepasst werden.

Art. 21 - Die Gerichtsbarkeit kann auf Antrag des Diskriminierungsopfers, der in Artikel 12 aufgeführten Stelle, der in Artikel 13 aufgeführten Vereinigungen oder

Organisationen, der Staatsanwaltschaft oder des Arbeitsauditorats, das die Gerichtsbarkeit selbst angerufen hat, den Urheber der Diskriminierung zur Zahlung eines Zwangsgeldes verurteilen, falls der Diskriminierung kein Ende gesetzt worden ist. Die Gerichtsbarkeit entscheidet gemäß den Artikeln 1385bis bis 1385nonies des Gerichtsgesetzbuches.

Art. 22 – Jede Diskriminierung, die durch ein Personalmitglied verübt wird, kann zudem Anlass zu einem Disziplinarverfahren geben gemäß den auf das Personal anwendbaren Bestimmungen.

KAPITEL 3 – UNTERLASSUNGSKLAGE

Art. 23 – §1 - Auf Antrag des Diskriminierungsopfers, der in Artikel 12 aufgeführten Stelle, der in Artikel 13 aufgeführten Vereinigungen oder Organisationen, der Staatsanwaltschaft oder, je nach Art der Tat, des Arbeitsauditorats stellt der Präsident des Gerichts Erster Instanz, der Präsident des Arbeitsgerichts oder des Handelsgerichts den Tatbestand fest und ordnet die Unterlassung dieser Tat an, die einen Verstoß gegen die Bestimmungen des vorliegenden Dekrets darstellt, selbst wenn diese Tat unter das Strafrecht fällt.

§2 - Auf Antrag des Opfers kann der Präsident des Gerichts ihm die in Artikel 20 §2 erwähnte Pauschalentschädigung gewähren.

§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 auf Kosten des Zuwiderhandelnden in Zeitungen oder in jeder anderen angemessenen Form veröffentlicht oder verbreitet wird.

Diese Maßnahmen der Bekanntmachung dürfen jedoch nur angeordnet werden, wenn sie dazu beitragen können, dass der beanstandeten Tat bzw. ihren Auswirkungen ein Ende gesetzt wird.

§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 der zuständigen Gerichtsbarkeit hinterlegt oder dieser Kanzlei per Einschreiben zugesandt.

Zur Vermeidung der Nichtigkeit enthält der Antrag:

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

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

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

Falls die beim Strafgericht 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 von Rechtsmitteln 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 Staatsrats, die in den koordinierten Gesetzen über den Staatsrat vom 12. Januar 1973 definiert sind.

TITEL 4 – STRAFBESTIMMUNGEN

Art. 24 – Für die Anwendung des vorliegenden Titels versteht man unter Diskriminierung jede Form von beabsichtigter unmittelbarer Diskriminierung, beabsichtigter mittelbarer Diskriminierung, Anweisung zur Diskriminierung oder beabsichtigter Belästigung aufgrund eines gemäß Artikel 3 Nummer 1 geschützten Merkmals und die Weigerung, angemessene Vorkehrungen für eine Person mit Behinderung zu treffen.

Art. 25 – Mit einer Gefängnisstrafe von einem Monat bis zu einem Jahr und einer Geldbuße von 50 Euro bis 1.000 Euro oder mit nur einer dieser Strafen wird bestraft:

1. jede Person, die in einer der in Artikel 444 des Strafgesetzbuches erwähnten Situationen zur Diskriminierung gegenüber einer Person wegen eines der gemäß Artikel 3 Nummer 1 geschützten Merkmale anstiftet;
2. jede Person, die in einer der in Artikel 444 des Strafgesetzbuches erwähnten Situationen zu Hass oder Gewalt gegenüber einer Person wegen eines der gemäß Artikel 3 Nummer 1 geschützten Merkmale anstiftet;
3. jede Person, die in einer der in Artikel 444 des Strafgesetzbuches erwähnten Situationen zur Diskriminierung oder Segregation gegenüber einer Gruppe, einer Gemeinschaft oder ihren Mitgliedern wegen eines der gemäß Artikel 3 Nummer 1 geschützten Merkmale anstiftet;
4. jede Person, die in einer der in Artikel 444 des Strafgesetzbuches erwähnten Situationen zu Hass oder Gewalt gegenüber einer Gruppe, einer Gemeinschaft oder ihren Mitgliedern wegen eines der gemäß Artikel 3 Nummer 1 geschützten Merkmale anstiftet.

Art. 26 – Jede Person, die in einer der in Artikel 444 des Strafgesetzbuches erwähnten Situationen Ideen verbreitet, die auf rassistischen Vorurteilen oder Rassenhass beruhen, wird mit einer Gefängnisstrafe von einem Monat bis zu einem Jahr und einer Geldbuße von 50 Euro bis 1.000 Euro oder mit nur einer dieser Strafen bestraft.

Art. 27 – Jede Person, die Mitglied einer Gruppe oder Gemeinschaft ist, die offenkundig und wiederholt Diskriminierung und Segregation aufgrund der Nationalität, einer sogenannten Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung oder einer nationalen oder ethnischen Herkunft in einer der in Artikel 444 des Strafgesetzbuches erwähnten Situationen anpreist, wird mit einer Gefängnisstrafe von einem Monat bis zu einem Jahr und einer Geldbuße von 50 Euro bis 1.000 Euro oder mit nur einer dieser Strafen bestraft.

Art. 28 – 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 Behörde bestraft, der in der Ausübung seiner Funktionen eine Person wegen eines der gemäß Artikel 3 Nummer 1 geschützten Merkmale diskriminiert.

Dieselben Strafen werden angewandt, wenn die Taten gegenüber einer Gruppe, einer Gemeinschaft oder ihren Mitgliedern wegen eines der gemäß Artikel 3 Nummer 1 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 schuldet, 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 Willkürtaten 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 Willkürtaten 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 Gefängnisstrafe von zehn bis zu 15 Jahren bestraft.

Art. 29 – Jede Person, die eine Diskriminierung aufgrund der Nationalität, einer sogenannten Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung oder einer nationalen oder ethnischen Herkunft verübt, wird mit einer Gefängnisstrafe von einem Monat bis zu einem Jahr und einer Geldbuße von 50 Euro bis 1.000 Euro oder mit nur einer dieser Strafen bestraft.

Art. 30 – Jede Person, die einem aufgrund von Artikel 23 infolge einer Unterlassungsklage erlassenen Urteil oder Entscheid nicht nachkommt, wird mit einer Gefängnisstrafe von einem Monat bis zu einem Jahr und einer Geldbuße von 50 Euro bis 1.000 Euro oder mit nur einer dieser Strafen bestraft.

Art. 31 – Bei Anwendung von Artikel 25, 26, 27, 28, 29 oder 30 können dem Verurteilten außerdem gemäß Artikel 33 des Strafgesetzbuches gewisse Rechte aberkannt werden.

Art. 32 – Alle Bestimmungen von Buch I des Strafgesetzbuches sind anwendbar auf die in vorliegendem Dekret erwähnten Straftaten.

TITEL 5 – ABÄNDERUNGS-, AUFHEBUNGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 33 – Artikel 3 Absatz 3 des Königlichen Erlasses vom 15. April 1958 über das Besoldungsstatut des Lehr- und wissenschaftlichen sowie des ihm gleichgestellten Personals des Ministeriums des Unterrichtswesens wird aufgehoben.

Absatz 4 desselben Artikels wird wie folgt abgeändert:

1. Im einleitenden Satz wird die Wortfolge „et les services d’Afrique“ gestrichen.
2. Nummer 2 wird aufgehoben.
3. In Nummer 4 wird die Wortfolge „, ainsi que toute autre institution de droit colonial qui répondait aux mêmes conditions“ gestrichen.
4. Folgende Nummer 5 wird eingefügt:
„5. jeder Dienst, der im öffentlichen Sektor eines Mitgliedstaates der Europäischen Union geleistet wurde.“

Art. 34 – Artikel 16 §1 Buchstabe A desselben Königlichen Erlasses wird wie folgt abgeändert:

1. Buchstabe a), abgeändert durch das Dekret vom 6. Juni 2005, wird wie folgt ersetzt:

- „a. Die effektiven Dienste, die ein Personalmitglied als Inhaber eines besoldeten Amtes in einer Unterrichtseinrichtung, die von einer Gebietskörperschaft eines Mitgliedstaates der Europäischen Union organisiert, subventioniert oder anerkannt ist, geleistet hat.“
2. In Buchstabe m) Nummer 1 wird die Wortfolge „ou les services d’Afrique“ gestrichen.
 3. In Buchstabe m) Nummer 2, ersetzt durch das Dekret vom 6. Juni 2005, wird die Wortfolge „oder die Dienste in Afrika“ gestrichen.

In demselben Artikel, zuletzt abgeändert durch das Dekret vom 11. Mai 2009, wird folgender §1.1 eingefügt:

„§1.1 - In Abweichung von §1 werden ebenfalls die effektiven Dienste berücksichtigt, die vor der Altersschwelle von einem Personalmitglied geleistet wurden, das sein Amt nach dem 31. August 2011 angetreten hat oder das sein Amt vor diesem Datum angetreten hat und die Altersschwelle zu diesem Zeitpunkt noch nicht erreicht hat.“

Art. 35 – In Artikel 17 desselben Königlichen Erlasses, zuletzt abgeändert durch das Dekret vom 25. Juni 2007, wird folgender §5 eingefügt:

„§5 - In Abweichung der §§1 und 2 werden effektive Dienste berücksichtigt, die vor der Altersschwelle von einem Personalmitglied geleistet wurden, das sein Amt nach dem 31. August 2011 angetreten hat oder das sein Amt vor diesem Datum angetreten hat und die Altersschwelle zu diesem Zeitpunkt noch nicht erreicht hat.“

Art. 36 – In Artikel 13 des Königlichen Erlasses vom 10. März 1965 über das Besoldungsstatut des Personals der Teilzeitkurse, die in der Zuständigkeit des Ministeriums der Nationalen Erziehung und Kultur liegen, wird folgender §4 eingefügt:

„§4 - In Abweichung von §1 werden effektive Dienste berücksichtigt, die vor der Altersschwelle von einem Personalmitglied geleistet wurden, das sein Amt nach dem 31. August 2011 angetreten hat oder das sein Amt vor diesem Datum angetreten hat und die Altersschwelle zu diesem Zeitpunkt noch nicht erreicht hat.“

Art. 37 – Artikel 84 Absätze 2 und 3 des Königlichen Erlasses vom 22. März 1969 zur Festlegung des Statuts der Mitglieder des Direktions- und Lehrpersonals, des Erziehungshilfspersonals, des paramedizinischen und sozialpsychologischen Personals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Förder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalschulunterricht und der von diesen Einrichtungen abhängenden Internate sowie der Personalmitglieder des mit der Aufsicht über diese Einrichtungen beauftragten Inspektionsdienstes, ersetzt durch den Erlass der Regierung vom 2. März 1995 und abgeändert durch das Dekret vom 11. Mai 2009, werden aufgehoben.

Art. 38 – Artikel 1 §1 Nummer 6 des Königlichen Erlasses vom 27. Juli 1976 zur Regelung der Zurdispositionstellung wegen Stellenmangels, der Wiedereinberufung in den Dienst und der Gewährung einer Wartegehaltssubvention im subventionierten Unterrichtswesen wird aufgehoben.

Art. 39 – Artikel 3 §3 Absatz 2 desselben Königlichen Erlasses, wird wie folgt ersetzt:

„Dienstalter und Amtsalter werden aufgrund der Modalitäten von Artikel 40 Nummern 4 und 5 und Artikel 85 Buchstaben a), b), d), e), f) des Königlichen Erlasses vom 22. März 1969 zur Festlegung des Statuts der Mitglieder des Direktions- und Lehrpersonals, des Erziehungshilfspersonals, des paramedizinischen und sozialpsychologischen Personals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Förder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalschulunterricht und der von diesen Einrichtungen abhängenden Internate sowie der Personalmitglieder des mit der Aufsicht über diese Einrichtungen beauftragten Inspektionsdienstes festgelegt.“

Art. 40 – Artikel 1 Absatz 1 Nummer 12 des Dekrets der Wallonischen Region vom 5. Februar 1998 über die Überwachung und Kontrolle bezüglich der Beachtung der Gesetzgebungen im Bereich der Beschäftigungspolitik wird aufgehoben.

Art. 41 – Das Dekret der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 17. Mai 2004 bezüglich der Sicherung der Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt, abgeändert durch das Dekret vom 25. Juni 2007, wird aufgehoben.

Art. 42 – In Artikel 111.3 §1 Absatz 4 Nummer 3 des Dekrets vom 21. April 2008 zur Aufwertung des Lehrerberufs, eingefügt durch das Dekret vom 19. April 2010, wird die Wortfolge „ , das zum Ende des Referenzjahres noch keine 25 Jahre alt ist, “ gestrichen.

In §2 Nummer 3 desselben Artikels wird die Wortfolge „Artikel 39“ durch die Wortfolge „den Artikeln 39 und 42 bis 43bis“ ersetzt.

Art. 43 – In Artikel 12 §1 Nummer 25 des Dekrets vom 11. Mai 2009 über die Zulassung der Leiharbeitsvermittler und die Überwachung der privaten Arbeitsvermittler wird die Wortfolge „des Dekretes vom 17. Mai 2004 bezüglich der Sicherung der Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt, der Wahrung des Berufsgeheimnisses und der Sicherheit der Arbeitnehmer“ durch die Wortfolge „des Dekrets vom [Datum der Verabschiedung] zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung“ ersetzt.

Art. 44 – Alle fünf Jahre ab dem Inkrafttreten des vorliegenden Dekrets beurteilt das Parlament die Anwendung und die Wirksamkeit des vorliegenden Dekrets.

Diese Beurteilung findet nach Anhörung und aufgrund eines Berichts der in Artikel 12 aufgeführten Stelle statt.

Die Regierung legt per Erlass die Form und den konkreten Inhalt des Berichts fest.

Die Regierung trägt dafür Sorge, dass die gemäß dem Dekret getroffenen Maßnahmen allen Betroffenen bekannt gemacht werden.

Art. 45 – Das Dekret tritt zehn Tage nach seiner Veröffentlichung im Belgischen Staatsblatt in Kraft, mit Ausnahme der Artikel 33 bis 39, die am 1. September 2011 in Kraft treten.

VOM PARLAMENT DER DEUTSCHSPRACHIGEN GEMEINSCHAFT ANGENOMMEN

Eupen, den 19. März 2012

Stephan THOMAS
Greffier

Ferdel SCHRÖDER
Präsident

Wir fertigen das vorliegende Dekret aus und ordnen an, dass es durch das
Belgische Staatsblatt veröffentlicht wird.

Gegeben zu Eupen, den 19. März 2012

K.-H. LAMBERTZ
Ministerpräsident, Minister für lokale Behörden

O. PAASCH
Minister für Unterricht, Ausbildung und Beschäftigung

I. WEYKMANS
Ministerin für Kultur, Medien und Tourismus

H. MOLLERS
Minister für Familie, Gesundheit und Soziales