

## **10. MAI 2007 - Gesetz zur Bekämpfung der Diskriminierung zwischen Frauen und Männern**

### Konsolidierung

*Im Belgischen Staatsblatt vom 20. Mai 2009 ist die deutsche Übersetzung dieses Gesetzes als inoffizielle Koordinierung veröffentlicht worden, und zwar unter Berücksichtigung der Abänderungen durch:*

- das Gesetz vom 21. Dezember 2007 zur Abänderung des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung der Diskriminierung zwischen Männern und Frauen, was das Geschlecht in Versicherungsangelegenheiten betrifft,
- das Gesetz vom 8. Juni 2008 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen (I).

*Die vorliegende Konsolidierung enthält darüber hinaus die Abänderungen, die nach dem 8. Juni 2008 vorgenommen worden sind durch:*

- Artikel 107 des Gesetzes vom 6. Juni 2010 zur Einführung des Sozialstrafgesetzbuches (*Belgisches Staatsblatt* vom 17. Oktober 2011),
- das Gesetz vom 22. April 2012 zur Bekämpfung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen (*Belgisches Staatsblatt* vom 20. November 2012),
- das Gesetz vom 19. Dezember 2012 zur Abänderung des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung der Diskriminierung zwischen Frauen und Männern, was das Geschlecht betrifft, in Sachen Güter und Dienstleistungen sowie zusätzliche Sozialversicherungsregelungen (*Belgisches Staatsblatt* vom 30. April 2013),
- das Gesetz vom 12. Juli 2013 zur Abänderung der Rechtsvorschriften über die Bekämpfung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen (*Belgisches Staatsblatt* vom 19. März 2014).

Diese Konsolidierung ist von der Zentralen Dienststelle für Deutsche Übersetzungen in Malmédy erstellt worden.

**FÖDERALER ÖFFENTLICHER PROGRAMMIERUNGSDIENST  
SOZIALEINGLIEDERUNG, ARMUTSBEKÄMPFUNG UND SOZIALWIRTSCHAFT**

**10. MAI 2007 - Gesetz zur Bekämpfung der Diskriminierung zwischen  
Frauen und Männern**

**TITEL 1**

*KAPITEL 1 - Einleitende Bestimmungen*

**Artikel 1** - Vorliegendes Gesetz regelt eine in Artikel 78 der Verfassung erwähnte Angelegenheit.

**Art. 2** - Mit vorliegendem Gesetz werden folgende Richtlinien umgesetzt:

- die Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen,

- die Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, abgeändert durch die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002,

- die Richtlinie 86/378/EWG des Rates vom 24. Juli 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit, abgeändert durch die Richtlinie 96/97/EG des Rates vom 20. Dezember 1996,

- die Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts,

- die 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,

- die Richtlinie 86/613/EWG des Rates vom 11. Dezember 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit - auch in der Landwirtschaft - ausüben, sowie über den Mutterschutz,

- die Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit.

**Art. 3** - Mit vorliegendem Gesetz wird bezweckt, für die in Artikel 6 erwähnten Angelegenheiten einen allgemeinen Rahmen für die Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu schaffen.

**Art. 4 - § 1** - Für die Anwendung des vorliegenden Gesetzes wird eine unmittelbare Unterscheidung aufgrund der Schwangerschaft, Entbindung oder Mutterschaft einer unmittelbaren Unterscheidung aufgrund des Geschlechts gleichgesetzt.

**§ 2** - Für die Anwendung des vorliegenden Gesetzes wird eine unmittelbare Unterscheidung aufgrund der Geschlechtsumwandlung einer unmittelbaren Unterscheidung aufgrund des Geschlechts gleichgesetzt.

## KAPITEL 2 - *Begriffsbestimmungen*

**Art. 5** - 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 35 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. Institut: das durch das Gesetz vom 16. Dezember 2002 geschaffene Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern,

5. unmittelbarer Unterscheidung: Situation, die entsteht, wenn eine Person aufgrund des Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde,

6. unmittelbarer Diskriminierung: unmittelbare Unterscheidung aufgrund des Geschlechts, die nicht aufgrund der Bestimmungen von Titel II des vorliegenden Gesetzes gerechtfertigt werden kann,

7. mittelbarer Unterscheidung: Situation, die entsteht, wenn dem Anschein nach neutrale Bestimmungen, Kriterien oder Verfahren Personen eines bestimmten Geschlechts gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können,

8. mittelbarer Diskriminierung: mittelbare Unterscheidung aufgrund des Geschlechts, die nicht aufgrund der Bestimmungen von Titel II gerechtfertigt werden kann,

9. Belästigung: unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweisen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird,

10. sexueller Belästigung: unerwünschte Verhaltensweisen sexueller Natur, die sich in verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußern und die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird,

11. positiven Maßnahmen: spezifische Maßnahmen, mit denen im Hinblick auf die Gewährleistung der vollen Gleichstellung in der Praxis geschlechtsspezifische Benachteiligungen 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 des Geschlechts zu diskriminieren,

13. wesentlicher und entscheidender beruflicher Anforderung: eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung, die gemäß Artikel 13 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. 6 - § 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:

- 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 Anwerbungskriterien, 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 Zeitkreditregelungen,

- 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. 7** - Die Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes sind nicht anwendbar bei Belästigung oder sexueller Belästigung im Rahmen der Arbeitsverhältnisse gegenüber den Personen, die in Artikel 2 § 1 Nr. 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 oder sexueller Belästigung im Rahmen der Arbeitsverhältnisse nur auf die Bestimmungen des vorerwähnten Gesetzes berufen.

## **TITEL 2 - Rechtfertigung der Unterscheidungen**

### **KAPITEL 1 - Rechtfertigung der unmittelbaren Unterscheidungen**

#### **Abschnitt 1 - In Sachen Güter und Dienstleistungen**

**Art. 8** - In den in Artikel 6 § 1 Nr. 1 erwähnten Angelegenheiten stellt jede unmittelbare Unterscheidung aufgrund des Geschlechts eine unmittelbare Diskriminierung dar, außer in den in den Artikeln 9, 10, 16, 17 und 18 erwähnten Fällen.

**Art. 9** - § 1 - In Abweichung von Artikel 8 kann eine unmittelbare Unterscheidung aufgrund des Geschlechts gemacht werden, wenn die Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen, die ausschließlich oder vorwiegend für die Angehörigen eines Geschlechts bestimmt sind, durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und notwendig sind.

§ 2 - Der König legt durch einen im Ministerrat beratenen Erlass und nach Konsultierung des Instituts erschöpfend fest, welche Güter und Dienstleistungen als ausschließlich oder vorwiegend für die Angehörigen eines Geschlechts bestimmt betrachtet werden können.

Wenn das Institut sich binnen zwei Monaten nach dem Antrag nicht geäußert hat, gilt seine Stellungnahme als positiv.

§ 3 - In Ermangelung der im vorangehenden Paragraphen erwähnten Königlichen Erlasse und spätestens bis zum 21. Dezember 2007 obliegt es dem Richter, im Einzelfall zu untersuchen, ob die in § 1 erwähnten Unterscheidungen durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt werden können und ob die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und notwendig sind.

**Art. 10** - [§ 1 - In Abweichung von Artikel 8 kann eine proportionale unmittelbare Unterscheidung aufgrund des Geschlechts bei der Festlegung der Versicherungsprämien und -leistungen für spätestens am 20. Dezember 2012 abgeschlossene Lebensversicherungsverträge im Sinne von Artikel 97 des Gesetzes vom 25. Juni 1992 über den Landversicherungsvertrag gemacht werden, wenn die Berücksichtigung des Geschlechts bei einer auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ein bestimmender Faktor ist.

Die in Absatz 1 vorgesehene Abweichung gilt nicht für neue Lebensversicherungsverträge im Sinne von Artikel 97 des vorerwähnten Gesetzes vom 25. Juni 1992, die nach dem 21. Dezember 2012 abgeschlossen werden.

Unter neuem Vertrag ist der Abschluss oder die Änderung eines Vertrags zu verstehen, wofür die ausdrückliche Zustimmung aller Parteien erforderlich ist, wobei die

letzte für den Abschluss oder die Änderung dieses Vertrags erforderliche Zustimmung nach dem in Absatz 2 erwähnten Datum gegeben wird.

Als neuer Vertrag wird insbesondere die Verlängerung von Verträgen angesehen, die vor dem in Absatz 2 erwähnten Datum abgeschlossen wurden und andernfalls abgelaufen wären.

Als neuer Vertrag wird unter anderem nicht angesehen:

1. die automatische Verlängerung eines Versicherungsvertrags gemäß den Gesetzesbestimmungen und allgemeinen Vertragsbedingungen, sofern keine der Parteien den Vertrag gekündigt hat,

2. die Anpassung eines bestehenden Vertrags auf der Grundlage vorher bestimmter Parameter, wenn die Zustimmung des Versicherungsnehmers nicht erforderlich ist,

3. die Erhöhung der Versicherungsdeckung oder der Abschluss einer zusätzlichen Versicherung, deren Bedingungen bereits in einem Vorabkommen vor dem 21. Dezember 2012 festgelegt worden sind, sodass diese Anpassung durch die einseitige Willenserklärung des Versicherungsnehmers erfolgt,

4. die einfache Übertragung des Versicherungsportfolios eines Versicherers an einen anderen, ohne dass der Inhalt der Versicherungsverträge dieses Portfolios geändert wird.

§ 2 - Kosten in Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen ab dem 21. Dezember 2007 auf keinen Fall zu unterschiedlichen Versicherungsprämien und -leistungen führen.

§ 3 - Vorliegender Artikel findet keine Anwendung auf die im Rahmen einer zusätzlichen Sozialversicherungsregelung abgeschlossenen Versicherungsverträge. Für diese Verträge gilt ausschließlich Artikel 12.

§ 4 - Die Belgische Nationalbank sammelt die in § 1 erwähnten versicherungsmathematischen und statistischen Daten und veröffentlicht sie spätestens am 31. Dezember 2013 auf ihrer Website. Alle zwei Jahre sammelt die Belgische Nationalbank die für die Aktualisierung der vorerwähnten Daten erforderlichen Informationen. Die aktualisierten Daten werden von der Belgischen Nationalbank auf ihrer Website veröffentlicht.

Die Belgische Nationalbank ist ermächtigt, die dazu notwendigen Daten bei den betreffenden Einrichtungen, Unternehmen oder Personen zu erfragen. Sie bestimmt, welche Daten übermittelt werden müssen, sowie die Art und Form ihrer Übermittlung.

§ 5 - Die Einrichtung, die mit der in Artikel 108 Buchstabe *i*) des Gesetzes vom 21. Dezember 1994 zur Festlegung sozialer und sonstiger Bestimmungen erwähnten Beobachtung und Analyse beauftragt ist, nimmt jedes Jahr eine Bewertung vor, was die Entwicklung der Preise für Landversicherungsverträge im Sinne von Artikel 97 des Gesetzes vom 25. Juni 1992 über den Landversicherungsvertrag betrifft.]

*[Art. 10 ersetzt durch Art. 3 des G. vom 19. Dezember 2012 (B.S. vom 25. Januar 2013)]*

## *Abschnitt 2 - In Sachen soziale Sicherheit, soziale Vorteile und Mitgliedschaft in Berufsorganisationen*

**Art. 11** - In den in Artikel 6 § 1 Nr. 2, 6 § 1 Nr. 3 und 6 § 1 Nr. 7 erwähnten Angelegenheiten stellt eine unmittelbare Unterscheidung aufgrund des Geschlechts eine unmittelbare Diskriminierung dar, außer in den in den Artikeln 16, 17 und 18 erwähnten Fällen.

## *Abschnitt 3 - In Sachen zusätzliche Sozialversicherungsregelungen*

**Art. 12 - § 1** - In den in Artikel 6 § 1 Nr. 4 erwähnten Angelegenheiten und [unbeschadet von den Paragraphen 2 und 3] des vorliegenden Artikels und der Artikel 16, 17 und 18 stellt eine unmittelbare Unterscheidung aufgrund des Geschlechts eine unmittelbare Diskriminierung dar.

§ 2 - [In Abweichung von § 1 sind nur die Unterscheidungen aufgrund der jeweiligen Lebenserwartung von Männern und Frauen zugelassen.

In Abweichung von Absatz 1 wird in Pensionsvereinbarungen keine Unterscheidung zwischen Männern und Frauen bei der Festlegung der Höhe der Eigenbeiträge gemacht.

In Abweichung von Absatz 1 wird in Pensionsvereinbarungen des Typs festgelegte Beiträge keine Unterscheidung zwischen Männern und Frauen bei der Festlegung der Höhe der Beiträge gemacht.

Unterscheidungen, die auf Absatz 1 zurückzuführen sind, sind sowohl vom Organisator der zusätzlichen Sozialversicherungsregelung als auch von der Pensions- oder Versicherungseinrichtung, die diese Regelung anwendet, zugelassen.

Was die nach dem 17. Mai 1990 geleisteten Dienstjahre betrifft, darf die im Gesetz vom 28. April 2003 über ergänzende Pensionen und das Besteuerungssystem für diese Pensionen und für bestimmte Zusatzleistungen im Bereich der sozialen Sicherheit erwähnte Pensionsvereinbarung keine andere unmittelbare Unterscheidung aufgrund des Geschlechts enthalten als diejenigen, die aufgrund von Absatz 1 zugelassen sind.

Gemäß vorhergehendem Absatz führt die unmittelbare Unterscheidung aufgrund des Geschlechts in den Pensionsvereinbarungen, wie sie im Gesetz vom 28. April 2003 über ergänzende Pensionen und das Besteuerungssystem für diese Pensionen und für bestimmte Zusatzleistungen im Bereich der sozialen Sicherheit erwähnt sind, was die bis einschließlich 17. Mai 1990 geleisteten Dienstjahre betrifft, zu keiner rechtswidrigen Unterscheidung, die gegen Artikel 45 des Gesetzes vom 27. Juni 1969 zur Revision des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer verstößt.]

[§ 3 - In Abweichung von § 1 kann bei der Festlegung der Prämien und Leistungen eine proportionale unmittelbare Unterscheidung aufgrund des Geschlechts gemacht werden, wenn die Berücksichtigung des Geschlechts bei einer auf relevanten und genauen versi-

cherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung in folgenden Fällen ein bestimmender Faktor ist und sofern der Vertrag beziehungsweise die Regelung spätestens am 20. Dezember 2012 abgeschlossen worden ist:

1. Einzelverträge Selbstständiger,
2. Regelungen für Selbstständige mit nur einem Mitglied,
3. im Fall von Lohnempfängern Versicherungsverträge, bei denen der Arbeitgeber nicht Vertragspartei ist,
4. fakultative Bestimmungen zusätzlicher Sozialversicherungsregelungen, die einzelnen Mitgliedern eingeräumt werden, um ihnen:
  - a) entweder zusätzliche Leistungen
  - b) oder die Wahl des Zeitpunkts, zu dem die regulären Leistungen für Selbstständige einsetzen, oder die Wahl zwischen mehreren Leistungen zu garantieren,
5. zusätzliche Sozialversicherungsregelungen, sofern die Leistungen durch freiwillige Beiträge der Arbeitnehmer finanziert werden.

Unter den in Absatz 1 erwähnten Verträgen beziehungsweise Regelungen sind insbesondere zu verstehen:

1. die im Rahmen von Artikel 33 des Gesetzes vom 28. April 2003 über ergänzende Pensionen und das Besteuerungssystem für diese Pensionen und für bestimmte Zusatzleistungen im Bereich der sozialen Sicherheit abgeschlossenen Abkommen,
2. die im Rahmen von Artikel 32 § 1 Nr. 2 des vorerwähnten Gesetzes vom 28. April 2003 abgeschlossenen Abkommen,
3. die Auffangstrukturen, wie sie in Artikel 32 § 2 Absatz 2 des vorerwähnten Gesetzes vom 28. April 2003 erwähnt sind,
4. die in Artikel 42 Nr. 7 und 9 des Programmgesetzes (I) vom 24. Dezember 2002 erwähnten Altersversorgungsabkommen und Solidaritätsregelungen,
5. die in Artikel 54 § 1 des koordinierten Gesetzes vom 14. Juli 1994 über die Gesundheitspflege- und Entschädigungspflichtversicherung erwähnten Altersversorgungsabkommen,
6. die individuellen Altersversorgungszusagen zugunsten der in Artikel 32 Absatz 1 des Einkommensteuergesetzbuches erwähnten selbstständigen Unternehmensleiter,
7. die in Artikel 45 § 2 Nr. 6 des Königlichen Erlasses vom 14. November 2003 über das Lebensversicherungsgeschäft erwähnten, an eine Gruppenversicherung gebundenen fakultativen persönlichen Verträge.

Die in vorliegendem Paragraphen vorgesehene Abweichung gilt nicht für die in vorliegendem Paragraphen erwähnten neuen Verträge beziehungsweise Regelungen, die nach dem 21. Dezember 2012 abgeschlossen werden.

Unter neuem Vertrag beziehungsweise neuer Regelung ist der Abschluss oder die Änderung eines Vertrags oder einer Regelung zu verstehen, wofür die ausdrückliche Zustimmung aller Parteien erforderlich ist, wobei die letzte für den Abschluss oder die Änderung dieses Vertrags beziehungsweise dieser Regelung erforderliche Zustimmung nach dem 21. Dezember 2012 gegeben wird.

Die in Artikel 10 § 1 Absatz 4 und 5 vorgesehenen Bestimmungen finden auf die durch vorliegenden Paragraphen geregelten Verträge und Regelungen Anwendung. Was Auffangstrukturen betrifft, gilt die in vorliegendem Paragraphen vorgesehene Abweichung nicht für individuelle Übertragungen an eine Auffangstruktur nach dem 21. Dezember 2012.

In den in vorliegendem Paragraphen erwähnten Verträgen beziehungsweise Regelungen dürfen Kosten in Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien und Leistungen führen.

Die Belgische Nationalbank sammelt, veröffentlicht und aktualisiert die in Absatz 1 erwähnten versicherungsmathematischen und statistischen Daten gemäß Artikel 10 § 4 Absatz 1 und 2, mit Ausnahme der Daten in Bezug auf die in Artikel 2 Nr. 1 des Gesetzes vom 27. Oktober 2006 über die Kontrolle der Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung erwähnten Einrichtungen.

Falls erforderlich stellt die Belgische Nationalbank der Autorität Finanzielle Dienste und Märkte die im vorangegangenen Absatz erwähnten versicherungsmathematischen und statistischen Daten zur Verfügung, damit diese aufgrund von Artikel 38 ihre Kontrolle durchführen kann.

Die Autorität Finanzielle Dienste und Märkte sammelt die in Absatz 1 erwähnten versicherungsmathematischen und statistischen Daten in Bezug auf die in Artikel 2 Nr. 1 des Gesetzes vom 27. Oktober 2006 über die Kontrolle der Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung erwähnten Einrichtungen und veröffentlicht sie spätestens am 31. Dezember 2013 auf ihrer Website. Alle zwei Jahre sammelt die Autorität Finanzielle Dienste und Märkte die für die Aktualisierung der vorerwähnten Daten erforderlichen Informationen. Die aktualisierten Daten werden von der Autorität Finanzielle Dienste und Märkte auf ihrer Website veröffentlicht.

Die Autorität Finanzielle Dienste und Märkte ist ermächtigt, die dazu notwendigen Daten bei den in Artikel 2 Nr. 1 des Gesetzes vom 27. Oktober 2006 über die Kontrolle der Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung erwähnten Einrichtungen zu erfragen. Sie bestimmt, welche Daten übermittelt werden müssen, sowie die Art und Form ihrer Übermittlung.]

*[Art. 12 § 1 abgeändert durch Art. 4 Nr. 1 des G. vom 19. Dezember 2012 (B.S. vom 25. Januar 2013); § 2 ersetzt durch Art. 57 des G. (I) vom 8. Juni 2008 (B.S. vom 16. Juni 2008); § 3 eingefügt durch Art. 4 Nr. 2 des G. vom 19. Dezember 2012 (B.S. vom 25. Januar 2013)]*

#### *Abschnitt 4 - In Sachen Arbeitsverhältnisse*

**Art. 13 - § 1** - Auf Ebene der Arbeitsverhältnisse und unter Vorbehalt der Artikel 16, 17 und 18 kann eine unmittelbare Unterscheidung aufgrund des Geschlechts 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 geschlechtsbezogenes Merkmal 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 - Der König bestimmt durch einen im Ministerrat beratenen Erlass die Situationen, in denen ein bestimmtes Merkmal gemäß den in § 2 der vorliegenden Bestimmung erwähnten Bedingungen eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt.

§ 4 - Die im vorangehenden Paragraphen erwähnten Königlichen Erlasse werden wie folgt angenommen:

- was den öffentlichen Sektor betrifft, nach Konsultierung des Ständigen Arbeitsausschusses des Rates für Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen und, 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 letzteres Gesetz nicht anwendbar ist,

- was den Privatsektor betrifft, nach Konsultierung des Ständigen Arbeitsausschusses des Rates für Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen und des Nationalen Arbeitsrates.

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

[**Art. 13/1 - § 1** - Der Arbeitgeber eines Unternehmens, das im Durchschnitt gewöhnlich mindestens fünfzig Arbeitnehmer beschäftigt, nimmt alle zwei Jahre eine detaillierte Analyse der Entlohnungsstruktur im Unternehmen vor, die es ermöglicht zu bestimmen, ob das Unternehmen eine geschlechtsneutrale Entlohnungspolitik führt, und, wenn dies nicht der Fall ist, dies in Konzertierung mit der Personalvertretung zu erreichen.

Diese Analyse ist Gegenstand einer Untersuchung und Konzertierung innerhalb der Organisation gemäß den Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes.

[Die Berechnung zur Feststellung, ob ein Unternehmen im Durchschnitt gewöhnlich mindestens fünfzig Arbeitnehmer beschäftigt, erfolgt gemäß Artikel 14 des Gesetzes vom 20. September 1948 zur Organisation der Wirtschaft.]

§ 2 - [Die in § 1 erwähnte Analyse ist Gegenstand eines Berichts gemäß den Bestimmungen von Artikel 15 Buchstabe m) Nr. 1 des Gesetzes vom 20. September 1948 zur Organisation der Wirtschaft.

Der Bericht wird mindestens fünfzehn Tage vor der im Hinblick auf die Untersuchung dieses Berichts organisierten Versammlung den Mitgliedern des Betriebsrates oder, in dessen Ermangelung, der Gewerkschaftsvertretung übermittelt.]]

*[Art. 13/1 eingefügt durch Art. 7 des G. vom 22. April 2012 (B.S. vom 28. August 2012); § 1 Abs. 3 ersetzt durch Art. 8 des G. vom 12. Juli 2013 (B.S. vom 26. Juli 2013); § 2 ersetzt durch Art. 9 des G. vom 12. Juli 2013 (B.S. vom 26. Juli 2013)]*

**[Art. 13/2 - § 1 -** Auf Vorschlag des Betriebsrates oder, in dessen Ermangelung, [der Gewerkschaftsvertretung] kann der in Artikel 13/1 des vorliegenden Gesetzes erwähnte Arbeitgeber jedes Unternehmens, das im Durchschnitt gewöhnlich mindestens fünfzig Arbeitnehmer beschäftigt, unter den Personalmitgliedern einen Vermittler bestimmen.

Er enthebt ihn dieser Funktion nach vorherigem Einverständnis aller Mitglieder des Betriebsrates oder, in dessen Ermangelung, [der Gewerkschaftsvertretung], die die Arbeitnehmer vertreten.

Wird kein Einverständnis erzielt, ersucht der Arbeitgeber gemäß den vom König festgelegten Bedingungen und Modalitäten den in Artikel 13 § 1 des vorliegenden Gesetzes erwähnten Ständigen Arbeitsausschuss des Rates für Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen um Stellungnahme. Folgt er der Stellungnahme dieses Ausschusses nicht, teilt er dem Betriebsrat oder gegebenenfalls [der Gewerkschaftsvertretung] die Gründe hierfür mit.

Der Vermittler steht dem Arbeitgeber, den Führungskräften und den Arbeitnehmern bei der Anwendung der im Gesetz vom 22. April 2012 zur Bekämpfung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen erwähnten Maßnahmen bei. Er unterstützt insbesondere die Erstellung des Aktionsplans und des Berichts über den Stand der Ausführung dieses Plans, die in den Artikeln 8 und 10 erwähnt sind.

Der Vermittler hört den Arbeitnehmer, der der Meinung ist, dass er in Sachen Entlohnung aufgrund seines Geschlechts ungleich behandelt wird, an und informiert ihn über die Möglichkeit, durch Eingreifen beim Unternehmensleiter oder bei einer Führungskraft informell eine Lösung zu erreichen. Der Vermittler handelt nur mit Einverständnis des Personalmitglieds, das um sein Eingreifen ersucht.

In keinem Fall teilt der Vermittler im Rahmen seines Eingreifens die Identität des Personalmitglieds, das um sein Eingreifen ersucht hat, mit. Er sorgt für die Vertraulichkeit der Daten, die er im Rahmen der Ausübung seines Mandats als Vermittler erlangt. Auch nach Ablauf seines Auftrags beachtet er diese Vertraulichkeit. Die Modalitäten der Verarbeitung dieser Daten fallen in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 8. Dezember 1992 über den Schutz des Privatlebens hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Daten.

Der Vermittler übt seine Funktion völlig autonom aus und sein Auftrag darf für ihn keinen Nachteil mit sich bringen.

Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass der Vermittler seinen Auftrag jederzeit vollständig und effizient erfüllen kann. Er sorgt ebenfalls dafür, dass der Vermittler die für die Ausübung seines Auftrags notwendigen Fachkenntnisse und Fertigkeiten, insbesondere was die Lohnverwaltung betrifft, durch Ausbildungen erwerben oder verbessern kann.

Der Vermittler ergreift die Maßnahmen, die notwendig sind zur Beachtung der Vertraulichkeit der personenbezogenen Sozialdaten, von denen er im Rahmen der Ausübung seines Auftrags Kenntnis erhalten hat, und zur Gewährleistung, dass diese Daten nur im Rahmen der Ausübung seines Vermittlungsauftrags benutzt werden.

Alle verarbeiteten Daten dürfen in einer Form, die die Identifizierung der betroffenen Personen ermöglicht, nur solange aufbewahrt werden, wie notwendig ist für die Zwecke, für die diese Daten erlangt worden sind, und zwar für eine Höchstdauer von zwei Jahren.

§ 2 - Der König bestimmt nach gleichlautender Stellungnahme des Ausschusses für den Schutz des Privatlebens die Befugnisse des Vermittlers und die für die Ausübung dieser Funktion erforderlichen Kompetenzen. Er bestimmt ebenfalls die Standesregeln, denen der Vermittler unterliegt.]

*[Art. 13/2 eingefügt durch Art. 11 des G. vom 22. April 2012 (B.S. vom 28. August 2012); § 1 Abs. 1 bis 3 abgeändert durch Art. 10 des G. vom 12. Juli 2013 (B.S. vom 26. Juli 2013)]*

**[Art. 13/3 -** [Wer den Vermittler daran hindert, auf die Sozialdaten, die er zur Ausübung seines Auftrags benötigt, zuzugreifen, wird mit einer Gefängnisstrafe von sechs Monaten bis zu drei Jahren und einer Geldbuße von 600 bis zu 6000 EUR oder nur einer dieser Strafen bestraft.

Der Arbeitgeber haftet zivilrechtlich für die Zahlung der Geldbußen, zu denen seine Angestellten oder Beauftragten verurteilt worden sind.]]

*[Art. 13/3 eingefügt durch Art. 12 des G. vom 22. April 2012 (B.S. vom 28. August 2012) und ersetzt durch Art. 11 des G. vom 12. Juli 2013 (B.S. vom 26. Juli 2013)]*

*Abschnitt V -* In Sachen Vermerk in einem amtlichen Dokument und Zugang zu, Teilnahme an und jede andere Ausübung einer wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder politischen Tätigkeit, die der Öffentlichkeit zugänglich ist

**Art. 14 -** In den in den Artikeln 6 § 1 Nr. 6 und 6 § 1 Nr. 8 erwähnten Angelegenheiten und unter Vorbehalt der Artikel 16, 17 und 18 stellt eine unmittelbare Unterscheidung aufgrund des Geschlechts eine unmittelbare Diskriminierung dar, es sei denn, diese unmittelbare Unterscheidung kann durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt werden und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind angemessen und notwendig.

## KAPITEL 2 - *Rechtfertigung der mittelbaren Unterscheidungen*

**Art. 15** - Jede mittelbare Unterscheidung aufgrund des Geschlechts 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 3 - *Allgemeine Rechtfertigungsgründe*

**Art. 16 - § 1** - Eine unmittelbare oder mittelbare Unterscheidung aufgrund des Geschlechts 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. 17** - Die Bestimmungen in Bezug auf Schwangerschafts- und Mutterschutz können nicht als irgendeine Form von Diskriminierung betrachtet werden, sondern sie sind eine Bedingung für die Verwirklichung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen.

**Art. 18 - § 1** - Eine unmittelbare oder mittelbare Unterscheidung aufgrund des Geschlechts 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.

§ 3 - Der König ergreift durch einen im Ministerrat beratenen Erlass nach Konsultierung des Ständigen Arbeitsausschusses des Rates für Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen und des Nationalen Arbeitsrates die notwendigen Maßnahmen, um die Rechtsvorschriften in Bezug auf die Kranken- und Invalidenversicherung, die Kinderzulagen, die Pensionen, die Arbeitslosenversicherung und den Jahresurlaub in Übereinstimmung mit dem Grundsatz der Gleichheit von Männern und Frauen zu bringen.

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

Diese Maßnahmen werden insbesondere Folgendes betreffen:

1. die Begriffe "Familienoberhaupt" und "Personen zu Lasten",
2. die Unterschiede in den Bedingungen für die Gewährung bestimmter Leistungen,
3. die Unterschiede in Bezug auf die Beweislast,
4. die Unterschiede im Berechnungsmodus und im Betrag bestimmter Entschädigungen.

§ 4 - Die Königlichen Erlasse zur Ausführung von Artikel 18 § 3 werden den zuständigen parlamentarischen Ausschüssen zur Begutachtung vorgelegt.

## TITEL 3

### KAPITEL 1 - *Diskriminierungsverbot*

**Art. 19** - 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,
- sexuelle Belästigung.

## KAPITEL 2 - *Rechtsschutz*

**Art. 20** - 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. 21** - § 1 - Wenn eine Beschwerde wegen eines in einem anderen Bereich als dem der Arbeitsverhältnisse und der zusätzlichen Sozialversicherungsregelungen begangenen Verstoßes gegen vorliegendes Gesetz von beziehungsweise zugunsten einer Person eingereicht wird, dürfen diejenigen, gegen die die Beschwerde gerichtet ist, gegenüber der betreffenden Person keine nachteilige Maßnahme ergreifen, es sei denn aus Gründen, die nicht mit dieser Beschwerde zusammenhängen.

§ 2 - Für die Anwendung von § 1 versteht man unter Beschwerde:

- eine mit Gründen versehene Beschwerde, die von der betreffenden Person bei der Organisation oder der Einrichtung, gegen die die Beschwerde gerichtet ist, gemäß den geltenden Verfahren eingereicht wird,

- eine mit Gründen versehene Beschwerde, die zugunsten der betreffenden Person vom Institut oder von einer Interessenvereinigung eingereicht wird,

- eine Rechtsklage, die von der betreffenden Person eingereicht wird,

- eine Rechtsklage, die zugunsten der betreffenden Person vom Institut oder von einer Interessenvereinigung eingereicht wird.

Die in Absatz 1 erster und zweiter Gedankenstrich 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.

§ 3 - Wenn binnen zwölf Monaten nach Einreichung der Beschwerde eine nachteilige Maßnahme gegenüber der betreffenden 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 beziehungsweise zugunsten der betreffenden Person eingereicht wurde, wird der in Absatz 1 erwähnte Zeitraum von zwölf Monaten um drei Monate nach dem Tag, an dem die gerichtliche Entscheidung rechtskräftig geworden ist, verlängert.

§ 4 - Wenn befunden wird, dass eine nachteilige Maßnahme unter Verstoß gegen § 1 ergriffen worden ist, muss derjenige, der die Maßnahme ergriffen hat, der betreffenden Person eine Entschädigung zahlen, deren Höhe nach Wahl dieser Person entweder der in Artikel 23 § 2 erwähnten Pauschalentschädigung oder dem von dieser Person tatsächlich erlittenen Schaden entspricht. Im letzteren Fall muss die betreffende Person den Umfang des erlittenen Schadens beweisen.

§ 5 - Der in vorliegendem Artikel erwähnte Schutz ist auch anwendbar auf Personen, die dadurch als Zeuge auftreten, dass sie im Rahmen der Untersuchung der in § 2 erwähnten Beschwerde die Person, bei der die Beschwerde eingereicht wird, in einer unterzeichneten und datierten Unterlage 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.

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

**Art. 22 - § 1** - Wenn eine Beschwerde wegen eines im Bereich der Arbeitsverhältnisse und der zusätzlichen Sozialversicherungsregelungen begangenen Verstoßes gegen vorliegendes Gesetz von beziehungsweise 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 - Für die Anwendung 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 - Für die Anwendung des vorliegenden Artikels versteht man unter Beschwerde:

- eine mit Gründen versehene Beschwerde, die von der betreffenden Person auf Ebene des Unternehmens oder des Dienstes, in dem sie beschäftigt ist, gemäß den geltenden Verfahren eingereicht wird,

- eine mit Gründen versehene Beschwerde, die von der Generaldirektion Kontrolle der Sozialgesetze des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung zugunsten der betreffenden Person gegen das Unternehmen oder den Dienst, in dem sie beschäftigt ist, eingereicht wird,

- eine mit Gründen versehene Beschwerde, die zugunsten der betreffenden Person von einer Interessenvereinigung oder vom Institut beim Unternehmen oder beim Dienst, in dem sie beschäftigt ist, eingereicht wird,

- eine Rechtsklage, die von der betreffenden Person eingereicht wird,

- eine Rechtsklage, die zugunsten der betreffenden Person vom Institut oder von einer Interessenvereinigung eingereicht wird.

Die in Absatz 1 erster bis dritter Gedankenstrich 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 Einreichung der Beschwerde eine nachteilige Maßnahme gegenüber der betreffenden 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 beziehungsweise zugunsten der betreffenden Person eingereicht wurde, wird der in Absatz 1 erwähnte Zeitraum bis zum Ablauf einer Frist von drei Monaten nach dem Tag, an dem die gerichtliche Entscheidung rechtskräftig geworden ist, verlängert.

§ 5 - Wenn der Arbeitgeber unter Verstoß gegen § 1 eine nachteilige Maßnahme gegenüber der betreffenden Person ergreift, beantragt diese Person oder die Interessenvereinigung, 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 binnen dreißig Tagen nach dem Datum der Notifizierung der Kündigung, der Beendigung ohne Kündigungsfrist oder der einseitigen Änderung der Arbeitsbedingungen per Einschreibebrief eingereicht. Der Arbeitgeber muss binnen dreißig Tagen nach der Notifizierung des Antrags Stellung beziehen.

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, 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 - Wenn die betreffende 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, muss der Arbeitgeber der betreffenden Person eine Entschädigung zahlen, die nach Wahl dieser Person entweder einem Pauschalbetrag, der mit dem Bruttolohn für sechs Monate übereinstimmt, oder dem von der betreffenden Person tatsächlich erlittenen Schaden entspricht; im letzteren Fall muss die betreffende Person den Umfang des erlittenen Schadens beweisen.

§ 7 - Der Arbeitgeber muss die gleiche Entschädigung zahlen, ohne dass die Person oder die Interessenvereinigung, 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 das zuständige Rechtsprechungsorgan die diskriminierenden Taten, die Gegenstand der Beschwerde sind, als erwiesen betrachtet,

2. wenn die betreffende Person das Arbeitsverhältnis kündigt, weil das Verhalten des Arbeitgebers gegen die Bestimmungen von §1 verstößt und dies für die betreffende Person ein Grund ist, das Arbeitsverhältnis ohne Kündigungsfrist oder vor Ablauf der Frist zu kündigen,

3. wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus schwerwiegendem Grund beendet hat, sofern das zuständige Rechtsprechungsorgan erachtet hat, dass diese Beendigung unbegründet ist und gegen die Bestimmungen von § 1 verstößt.

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

§ 9 - Der in vorliegendem Artikel erwähnte Schutz ist auch anwendbar auf Personen, die dadurch als Zeuge auftreten, dass sie im Rahmen der Untersuchung der in § 3 erwähnten Beschwerde die Person, bei der die Beschwerde eingereicht wird, in einer unterzeichneten und datierten Unterlage 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. 23 - § 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 650 EUR festgelegt; dieser Betrag wird auf 1.300 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.

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 für drei Monate 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 20 vorgesehenen Nichtigkeitssanktion wiedergutmacht werden kann, wird die Pauschalentschädigung gemäß den Bestimmungen von Nr. 1 festgelegt.

**Art. 24** - Der Richter kann auf Antrag des Diskriminierungsopfers, des Instituts, einer der Interessenvereinigungen oder der Staatsanwaltschaft oder des Arbeitsauditorats, wenn sie beziehungsweise es in Anwendung von Artikel 16 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*novies* des Gerichtsgesetzbuches.

**Art. 25** - § 1 - Auf Antrag des Diskriminierungsopfers, des Instituts, 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.

§ 2 - Auf Antrag des Opfers kann der Präsident des Gerichts ihm die in Artikel 23 § 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 in Zeitungen oder sonst irgendwie veröffentlicht oder verbreitet wird, dies alles auf Kosten des Zuwiderhandelnden.

Diese Maßnahmen der Bekanntmachung dürfen jedoch nur angeordnet werden, wenn sie dazu beitragen können, dass der beanstandeten Tat beziehungsweise deren 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 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 kurze 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 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.

## **TITEL 4 - Strafbestimmungen**

**Art. 26** - Für die Anwendung des vorliegenden Titels versteht man unter Diskriminierung jede Form von beabsichtigter unmittelbarer Diskriminierung, beabsichtigter mittelbarer Diskriminierung, Anweisung zur Diskriminierung, Belästigung oder sexueller Belästigung aufgrund des Geschlechts.

**Art. 27** - 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 ihres Geschlechts anstiftet, und dies selbst außerhalb der in Artikel 6 erwähnten Bereiche,

2. wer in einer der in Artikel 444 des Strafgesetzbuches erwähnten Situationen zu Hass oder Gewalt gegenüber einer Person wegen ihres Geschlechts anstiftet, und dies selbst außerhalb der in Artikel 6 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 des Geschlechts anstiftet, und dies selbst außerhalb der in Artikel 6 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 des Geschlechts anstiftet, und dies selbst außerhalb der in Artikel 6 erwähnten Bereiche.

**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 Macht bestraft, der in der Ausübung seiner Funktionen eine Person wegen ihres Geschlechts diskriminiert.

Dieselben Strafen werden angewandt, wenn die Taten gegenüber einer Gruppe, einer Gemeinschaft oder ihren Mitgliedern wegen des Geschlechts 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 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 Zuchthausstrafe von zehn bis zu fünfzehn Jahren bestraft.

**Art. 29** - 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 25 infolge einer Unterlassungsklage erlassenen Urteil oder Entscheidung nicht nachkommt.

**Art. 30** - Bei Verstoß gegen Artikel 27, 28 oder 29 kann der Verurteilte außerdem gemäß Artikel 33 des Strafgesetzbuches zur Aberkennung verurteilt werden.

**Art. 31** - Alle Bestimmungen von Buch I des Strafgesetzbuches, ohne Ausnahme von Kapitel VII und Artikel 85, sind anwendbar auf die in vorliegendem Gesetz erwähnten Straftaten.

## **TITEL 5 - Beweislast**

**Art. 32** - 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,
- sexuelle Belästigung.

**Art. 33** - § 1 - Wenn eine Person, die sich als Opfer einer Diskriminierung betrachtet, das Institut oder eine der Interessenvereinigungen sich vor dem zuständigen Rechtsprechungsorgan auf Taten beruft, die das Vorliegen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vermuten lassen, muss der Beklagte beweisen, dass keine Diskriminierung stattgefunden hat.

§ 2 - Unter Taten, die das Vorliegen einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vermuten lassen, versteht man unter anderem, aber nicht ausschließlich:

1. die Begebenheiten, die eine bestimmte Wiederholung der ungünstigen Behandlung gegenüber Personen des gleichen Geschlechts erkennen lassen; unter anderem verschiedene beim Institut oder bei einer der Interessenvereinigungen 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.

§ 3 - Unter Taten, die das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts 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.

## **TITEL 6 - Zuständige Instanzen**

**Art. 34** - Das Institut kann in den Streitsachen, zu denen die Anwendung des vorliegenden Gesetzes Anlass geben kann, gerichtlich vorgehen.

**Art. 35** - In den Streitsachen, zu denen die Anwendung des vorliegenden Gesetzes Anlass geben kann, können nachfolgende Einrichtungen, Vereinigungen und Organisationen gerichtlich vorgehen, wenn die statutarischen Aufgaben, die sie sich zum Ziel gesetzt haben, beeinträchtigt werden:

1. jede gemeinnützige Einrichtung und jede Vereinigung, die 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,

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. 36** - Wenn das Diskriminierungsopfer eine identifizierte natürliche oder juristische Person ist, ist die Klage des Instituts und der Interessenvereinigungen nur zulässig, wenn sie nachweisen, dass sie die Zustimmung des Opfers erhalten haben.

## **TITEL 7 - *Verschiedenes***

**Art. 37 - § 1** - Der König kann durch einen im Ministerrat beratenen Erlass Maßnahmen ergreifen, um zu gewährleisten, dass die Berufsklassifikationen dem durch vorliegendes Gesetz vorgesehenen Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen entsprechen.

§ 2 - Die in § 1 erwähnten Königlichen Erlasse werden wie folgt angenommen:

- was den öffentlichen Sektor betrifft, nach Konsultierung des Ständigen Arbeitsausschusses des Rates für Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen und, 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 Ständigen Arbeitsausschusses des Rates für Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen und des Nationalen Arbeitsrates.

Die konsultierten Organe geben ihre Stellungnahme binnen zwei Monaten nach dem Antrag ab.

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

**Art. 38 - § 1** - 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.]

§ 2 - Unbeschadet der Bestimmungen von § 1 ist, was die ergänzenden Pensionen einschließlich der im Gesetz vom 28. April 2003 über ergänzende Pensionen und das Besteuerungssystem für diese Pensionen und für bestimmte Zusatzleistungen im Bereich der sozialen Sicherheit erwähnten eventuellen Solidaritätsleistungen betrifft, die in Artikel 44 des Gesetzes vom 2. August 2002 über die Aufsicht über den Finanzsektor und die Finanzdienstleistungen erwähnte Kommission für das Bank-, Finanz- und Versicherungswesen zuständig für die Überwachung der Einhaltung von Artikel 12. Im Rahmen dieser Überwachung sind die in Artikel 54 des vorerwähnten Gesetzes vom 28. April 2003 erwähnten Strafbestimmungen unbeschadet des Titels IV anwendbar.

§ 3 - Unbeschadet der Bestimmungen von § 1 ist, was die ergänzenden Pensionen der Selbständigen einschließlich der in Titel II Kapitel I Abschnitt 4 des Programmgesetzes (I) vom 24. Dezember 2002 erwähnten eventuellen Solidaritätsleistungen betrifft, die in Artikel 44 des Gesetzes vom 2. August 2002 über die Aufsicht über den Finanzsektor und die

Finanzdienstleistungen erwähnte Kommission für das Bank-, Finanz- und Versicherungswesen zuständig für die Überwachung der Einhaltung von Artikel 12. Im Rahmen dieser Überwachung sind die in Artikel 62 des Programmgesetzes erwähnten Strafbestimmungen unbeschadet des Titels IV anwendbar.

*[Art. 38 § 1 Abs. 2 ersetzt durch Art. 107 des G. vom 6. Juni 2010 (B.S. vom 1. Juli 2010)]*

**Art. 39** - Artikel 4 Nr. 6 des Gesetzes vom 16. Dezember 2002 zur Schaffung des Instituts für die Gleichheit von Frauen und Männern wird wie folgt ersetzt:

"6. gerichtlich vorzugehen in Streitsachen, zu denen die Anwendung des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung der Diskriminierung zwischen Frauen und Männern, des Kapitels *Vbis* des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit und der Strafgesetze und anderen Gesetze Anlass geben kann, deren spezifisches Ziel es ist, die Gleichheit von Frauen und Männern zu gewährleisten."

**Art. 40** - Das Gesetz vom 7. Mai 1999 über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, den Zugang zur Beschäftigung und zu Aufstiegsmöglichkeiten, den Zugang zu einem selbständigen Beruf und die ergänzenden Systeme der sozialen Sicherheit wird aufgehoben.

**Art. 41** - Artikel 29 des Gesetzes vom 29. Juni 1981 zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze der sozialen Sicherheit für Lohnempfänger wird aufgehoben.

**Art. 42** - In Artikel 1 Nr. 32 des Gesetzes vom 30. Juni 1971 über die administrativen Geldbußen, die bei Verstößen gegen bestimmte Sozialgesetze zur Anwendung kommen, werden die Buchstaben *n), o), p)* aufgehoben.