

Geschäftsverzeichnisnr. 6643

Entscheid Nr. 70/2018
vom 7. Juni 2018

ENTSCHEIDSAUSZUG

In Sachen: Vorabentscheidungsfrage in Bezug auf Artikel 18 § 2 Nrn. 1 und 2 des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung, gestellt vom Arbeitsgerichtshof Antwerpen, Abteilung Antwerpen.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Präsidenten A. Alen und J. Spreutels, und den Richtern L. Lavrysen, T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul, T. Giet und R. Leysen, unter Assistenz des Kanzlers F. Meersschant, unter dem Vorsitz des Präsidenten A. Alen,

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

*

* *

I. *Gegenstand der Vorabentscheidungsfrage und Verfahren*

In seinem Entscheid vom 22. März 2017 in Sachen der « H.M.S. » AG gegen P. D.S., dessen Ausfertigung am 29. März 2017 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat der Arbeitsgerichtshof Antwerpen, Abteilung Antwerpen, folgende Vorabentscheidungsfrage gestellt:

« Steht der in Artikel 18 § 2 Nrn. 1 und 2 des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung gemachte Unterschied zum Nachteil von Arbeitgebern, die sich einem Arbeitnehmer gegenüber einer durch dasselbe Gesetz geahndeten Diskriminierung schuldig machen, - im Vergleich zu jedem anderen Rechtsuchenden, der sich derselben Diskriminierung schuldig macht – im Widerspruch zu dem in den Artikeln 10 und 11 der am 17. Februar 1994 koordinierten Verfassung verankerten Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung? ».

(...)

III. *Rechtliche Würdigung*

(...)

B.1. Das vorlegende Gericht möchte erfahren, ob Artikel 18 § 2 Nr. 1 und 2 des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung (im Folgenden: Allgemeines Antidiskriminierungsgesetz) mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung vereinbar sei, weil dieser vorsehe, dass Arbeitgeber, die eine Diskriminierung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses oder der zusätzlichen Sozialversicherungsregelungen vornähmen, zur Zahlung einer höheren Entschädigung verurteilt werden könnten als andere Rechtsuchende, die sich einer Diskriminierung schuldig machen würden.

B.2. Artikel 18 des Allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes bestimmt:

« § 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 von drei Monaten begrenzt; wenn der materielle Schaden, der auf eine Diskriminierung im Rahmen der Arbeitsverhältnisse oder der zusätzlichen Sozialversicherungsregelungen zurückzuführen ist, jedoch durch die Anwendung der in Artikel 15 vorgesehenen Nichtigkeitssanktion wiedergutmacht werden kann, wird die Pauschalentschädigung gemäß den Bestimmungen von Nr. 1 festgelegt ».

B.3.1. Das Allgemeine Antidiskriminierungsgesetz bildet zusammen mit dem Gesetz vom 30. Juli 1981 zur Ahndung bestimmter Taten, denen Rassismus oder Xenophobie zugrunde liegen (im Folgenden: Antirassismusgesetz) und dem Gesetz vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung der Diskriminierung zwischen Frauen und Männern (im Folgenden: Gendergesetz) das Triptychon der Reform der föderalen Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Diskriminierung. Diese Reform dient dazu, die Richtlinien der Europäischen Union betreffend die Bekämpfung der Diskriminierung im Zuständigkeitsbereich der Förderalbehörde auf eine geeignetere Weise als davor umzusetzen.

Die drei Gesetze haben den gleichen Anwendungsbereich. Mit Ausnahme der Angelegenheiten, die zum Zuständigkeitsbereich der Gemeinschaften oder der Regionen gehören, gelten sie sowohl im öffentlichen Sektor als auch im Privatsektor, einschließlich der staatlichen Instanzen, in folgenden Bereichen: (1) Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, (2) Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste, (3) soziale Vergünstigungen, (4) ergänzende Regelungen der sozialen Sicherheit, (5) Arbeitsbeziehungen, (6) Erwähnung in einem amtlichen Dokument oder in einem Protokoll, (7) Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der

Leistungen solcher Organisationen, sowie (8) Zugang zu und Teilnahme an einer wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder politischen Tätigkeit, die der Öffentlichkeit zugänglich ist, und gleich welche andere Ausübung derselben (Artikel 5 § 1 des Antirassismugesetzes, Artikel 5 § 1 des allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes und Artikel 6 § 1 des Geschlechtergesetzes).

B.3.2. Das Allgemeine Antidiskriminierungsgesetz dient dazu, einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund des Alters, der sexuellen Ausrichtung, des Zivilstandes, der Geburt, des Vermögens, des Glaubens oder der Weltanschauung, der politischen Überzeugung, der gewerkschaftlichen Überzeugung, der Sprache, des aktuellen oder zukünftigen Gesundheitszustands, einer Behinderung, einer körperlichen oder genetischen Eigenschaft oder der sozialen Herkunft in den in B.3.1 erwähnten Bereichen zu schaffen (Artikel 3).

B.4.1. Das Allgemeine Antidiskriminierungsgesetz bezweckt die Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Artikel 2 des Allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes). Diese Richtlinie verfolgt nach ihrem Artikel 1 den Zweck, einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten zu schaffen.

B.4.2. Artikel 17 der Richtlinie 2000/78/EG bestimmt, dass die Sanktionen für Verstöße gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Anwendung dieser Richtlinie wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein müssen.

B.5.1. Das Opfer einer Diskriminierung kann eine Entschädigung von der Person verlangen, die gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen hat. Das Opfer hat die Wahl zwischen einer Pauschalentschädigung und einem Ersatz des tatsächlich erlittenen Schadens, dessen Umfang es zu beweisen hat (Artikel 18 § 1 des Allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes). Artikel 18 § 2 regelt die Weise, wie die Pauschalentschädigung festzulegen ist.

Eine identische Entschädigungsregelung enthalten Artikel 16 des Antirassismugesetzes und Artikel 23 des Gendergesetzes.

B.5.2. Aus den Vorarbeiten zu Artikel 18 § 2 des Allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes ergibt sich, dass der Gesetzgeber sich für ein System des pauschalen Schadenersatzes entschieden hat, weil im gemeinrechtlichen System der Zivilhaftung « die Aussicht auf einen zufrieden stellenden Schadenersatz sowohl schwach als auch vage ist », weil der letztgenannte Schadenersatz « ein langes Verfahren » voraussetzt, weil die Gerichte dazu neigen, nur « einen symbolischen Euro » zu gewähren und weil die « Pauschalregelung » einen doppelten Vorteil bieten würde in dem Sinne, dass sie es ermöglichen würde, « die Verhandlung zu verkürzen » und dem Opfer « eine Aussicht auf tatsächliche Entschädigung statt des symbolischen Euro zu bieten » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2006-2007, DOC 51-2722/001, SS. 26 und 27).

B.5.3. Ferner wird in den Vorarbeiten darauf hingewiesen, dass die Pauschalentschädigungsregelung im Rahmen von Arbeitsverhältnissen mit dem Recht der Europäischen Union zusammenhänge:

« Le régime élaboré en matière d'indemnisation forfaitaire est à mettre en relation avec l'exigence européenne de ' sanction effective ' de la discrimination.

Les directives européennes exigent que les sanctions prévues par les Etats membres - lesquelles peuvent entre autres inclure le paiement d'une indemnisation à la victime - , soient efficaces, proportionnées et dissuasives.

Particulièrement en ce qui concerne l'étendue de l'indemnisation, la Cour de Justice a développé, dans le droit de la discrimination fondée sur le sexe, les standards minimaux auxquels doit satisfaire une indemnisation.

Cette jurisprudence enseigne entre autres :

- qu'on ne peut pas faire dépendre le droit à l'indemnisation de la preuve d'une faute : une violation de l'interdiction de discrimination suffit;
- qu'une indemnisation doit être en rapport adéquat avec le préjudice subi;
- qu'une indemnisation ne peut pas être limitée à une compensation purement symbolique;
- qu'une indemnisation maximale à concurrence de trois salaires mensuels ne suffit généralement pas comme sanction pour la discrimination lors du recrutement;

- qu'une indemnisation de trois salaires mensuels peut être suffisante uniquement dans les cas où l'employeur fournit la preuve que le postulant n'aurait pas non plus obtenu l'emploi lors d'une sélection non-discriminatoire;
- que l'indemnisation doit dédommager entièrement le préjudice effectivement subi au titre de conséquence du licenciement discriminatoire, et que, par conséquent, on ne peut pas la soumettre à un plafond préalablement fixé.

En matière des mécanismes de sanction, s'impose la règle du droit européen selon laquelle un Etat membre doit respecter le principe de l'équivalence de protection juridictionnelle lors du choix et de la détermination des sanctions (arrêt *Rewe*, 33/76, 16 décembre 1976, considérant 5). Selon le principe, la protection juridique qui est offerte par un Etat membre au citoyen lors de la violation des normes européennes (et/ou les normes nationales de mise en œuvre) doit être équivalente par rapport à la protection juridique qui est prévue pour les violations des normes (purement) nationales. Ce principe a été confirmé expressément dans le cadre du droit anti-discriminatoire européen (arrêt *Draehmpaehl*, C-180/95, 22 avril 1997, considérant 29) » (*Doc. parl.*, Chambre, 2006-2007, DOC 51-2722/001, pp. 59-60).

B.6.1. Für Diskriminierungen im Rahmen anderer Bereiche als des Bereichs der Arbeitsverhältnisse und der zusätzlichen Sozialversicherungsregelungen 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 (Artikel 18 § 2 Nr. 1 des Allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes).

Die Pauschalentschädigung deckt nur den moralischen Schaden. In den Vorarbeiten wird näher erläutert, dass das System, das für andere Bereiche als den der Arbeitsverhältnisse gilt, « so entworfen [wurde], weil es eine zu große Vielfalt an Beziehungen gibt, innerhalb derer eine Diskriminierung stattfinden kann, um genau wie im Rahmen der Arbeitsverhältnisse und der zusätzlichen Sozialversicherungsregelungen eine einheitliche Regel festzulegen, nach der auch der materielle Schaden pauschal geschätzt wird » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2006-2007, DOC 51-2720/009, S. 58-59).

B.6.2. 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 Fall wird die Pauschalentschädigung für den materiellen und moralischen Schaden auf den Bruttolohn von drei Monaten begrenzt. Wenn der materielle Schaden jedoch durch die Anwendung der in Artikel 15 des Allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes vorgesehenen Nichtigkeitssanktion wiedergutmacht werden kann, wird die Pauschalentschädigung gemäß den Bestimmungen von Nr. 1 festgelegt (Artikel 18 § 2 Nr. 2 des Allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes).

B.6.3. Die Pauschalentschädigung wegen Diskriminierung im Rahmen der Arbeitsverhältnisse oder der zusätzlichen Sozialversicherungsregelungen unterscheidet sich daher sowohl in Bezug auf ihre Berechnung als auch in Bezug auf den gedeckten Schaden von der Regelung, die für andere Gesellschaftsbereiche gilt.

B.7. Bezüglich der abweichenden Pauschalentschädigungsregelung wegen Diskriminierung im Rahmen der Arbeitsverhältnisse und der zusätzlichen Sozialversicherungsregelungen heißt es in den Vorarbeiten:

« Le système exorbitant d'indemnisation forfaitaire qui prévaut pour les relations de travail, peut être justifié en raison de l'impact social important que la discrimination dans les relations de travail implique.

En outre, en ce qui concerne les relations de travail, on remarque plus particulièrement que le système développé trouve sa légitimation explicite, en matière d'indemnisation forfaitaire, dans la jurisprudence européenne de la Cour de Justice (arrêt *Draehmpaehl*, C-180/95, 22 avril 1997) et dans la pratique qui consiste à sanctionner, en général, les violations des 'protections contre le licenciement' nationales par le paiement d'une compensation correspondant à 6 mois de salaire (application du principe de droit européen de l'équivalence des sanctions) » (*Doc. parl.*, Chambre, 2006-2007, DOC 51-2722/001, p. 60).

« Le système de l'indemnisation du préjudice moral et matériel à concurrence de 6/3 mois de salaire qui est appliqué dans le cadre des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale trouve son origine dans la jurisprudence de la Cour européenne de Justice. Pour le surplus, force est de constater qu'il est courant, en droit du travail belge, d'exprimer une indemnisation forfaitaire (tant en ce qui concerne le préjudice matériel qu'en ce qui concerne le préjudice moral) en un certain nombre de mois de salaire » (*Doc. parl.*, Chambre, 2006-2007, DOC 51-2720/009, p. 58).

B.8. Die in der Vorlagefrage angeführte unterschiedliche Behandlung beruht auf einem objektiven Kriterium: Die Pauschalentschädigung fällt, je nachdem, ob die Diskriminierung im Rahmen der Arbeitsverhältnisse oder der zusätzlichen Sozialversicherungsregelungen stattfindet oder nicht, unterschiedlich aus. Die Wahl des Gesetzgebers für eine spezifische Pauschalentschädigungsregelung im Falle der Diskriminierung in dem Bereich beruht vor dem Hintergrund der in B.7 erwähnten Ziele ebenfalls auf einem sachdienlichen Unterscheidungskriterium. Es ist zu prüfen, ob die Folgen dieser unterschiedlichen Behandlung womöglich unverhältnismäßig sind, weil die von diskriminierenden Arbeitgebern zu zahlende Pauschalentschädigung in der Regel höher sein wird als die von anderen diskriminierenden Parteien zu zahlende Pauschalentschädigung.

B.9.1. Wie der Gerichtshof bereits in seinem Entscheid Nr. 17/2009 vom 12. Februar 2009 entschieden hat, ist diese unterschiedliche Behandlung zunächst durch die Feststellung gerechtfertigt, dass im ersteren Fall sowohl der materielle als auch der moralische Schaden von der Pauschalentschädigung umfasst sind, während im letzteren Fall die Pauschalentschädigung nur den moralischen Schaden umfasst (B.38.1).

B.9.2. Außerdem verpflichtet Artikel 17 der Richtlinie 2000/78/EG den Gesetzgeber dazu, Sanktionen in Bezug auf Arbeitsverhältnisse vorzusehen, die wegen der schwerwiegenden Folgen der Diskriminierung in dem Bereich für das Opfer für Arbeitgeber eine tatsächliche abschreckende Wirkung haben und in einem angemessenen Verhältnis zum erlittenen Schaden stehen (vgl. in diesem Sinne: EuGH, 22. April 1997, C-180/95, *Draehmpaehl*, Rn. 25; 11. Oktober 2007, C-460/06, *Paquay*, Rn. 49; 25. April 2013, C-81/12, *Asociația Accept*, Rn. 63).

B.9.3. Bei der Wahl einer passenden Lösung, die das Ziel der Richtlinie verwirklichen soll, müssen die Mitgliedstaaten ferner darauf achten, dass Verstöße gegen das Recht der Union nach ähnlichen sachlichen und verfahrensrechtlichen Regeln geahndet werden wie ähnliche und ebenso schwere Verstöße gegen das nationale Recht (vgl. in diesem Sinne: EuGH, 22. April 1997, C-180/95, *Draehmpaehl*, Rn. 29).

B.9.4. Die Pauschalentschädigung in Höhe von sechs Monaten Bruttolohn, die in der in Frage stehenden Bestimmung festgelegt ist, stimmt mit derjenigen überein, die bei Nichteinhaltung der Kündigungsschutzregeln für bestimmte verletzte Gruppen in Rahmen

von Arbeitsverhältnissen vorgesehen ist, nämlich für schwangere Arbeitnehmerinnen (Artikel 40 des Gesetzes über die Arbeit vom 16. März 1971), für Arbeitnehmerinnen, die ihr Recht auf Stillpausen wahrnehmen (Artikel 11 § 3 des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 80 vom 27. November 2001 zur Einführung des Rechts auf Stillpausen), für Arbeitnehmer, die ihr Recht auf Elternurlaub wahrnehmen (Artikel 15 § 3 des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 64 vom 29. April 1997 zur Einführung eines Rechts auf Elternurlaub), für Arbeitnehmer, bei denen es sich um Anwärter bestimmter politischer Mandate handelt (Artikel 5 § 5 des Gesetzes vom 19. Juli 1976 zur Einführung eines Urlaubs für die Ausübung eines politischen Mandats), für Arbeitnehmer im Rahmen des Schutzes vor Gewalt, moralischer und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Artikel 32*tredecies* § 4 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit), für Arbeitnehmer, die ihr Recht auf Zeitkredit wahrnehmen (Artikel 21 § 4 des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 103 vom 27. Juni 2012 zur Einführung eines Systems des Zeitkredits, der Laufbahnverkürzung und eines Laufbahndesystems), und für Arbeitnehmer, die Bemerkungen in Bezug auf die Arbeitsordnung in das Register eingetragen haben (Artikel 12*quater* des Gesetzes vom 8. April 1965 zur Einführung der Arbeitsordnungen).

Eine identische Pauschalentschädigung wie die im Sinne der in Frage stehenden Bestimmung wird auch im Falle der Diskriminierung im Rahmen der Arbeitsverhältnisse oder der zusätzlichen Sozialversicherungsregelungen aufgrund der Staatsangehörigkeit, einer angeblichen Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung oder der nationalen oder ethnischen Herkunft (Artikel 16 des Antirassismogesetzes) oder aufgrund des Geschlechts (Artikel 23 des Gendergesetzes) zuerkannt.

B.9.5. Die vom Arbeitgeber zu zahlende Entschädigung wegen einer Diskriminierung entspricht einem Bruttolohn von sechs Monaten. Der Gesetzgeber berücksichtigt gleichwohl die Tatsache, ob die beanstandete ungünstige oder nachteilige Behandlung auch aus nicht diskriminierenden Gründen angewandt worden wäre. Wenn der Arbeitgeber dies nachweist, wird die Pauschalentschädigung für den materiellen und moralischen Schaden auf den Bruttolohn von drei Monaten halbiert (vgl. in diesem Sinne: EuGH, 22. April 1997, C-180/95, *Draehmpaehl*, Rn. 32-37).

Wie der Gerichtshof in seinem Entscheid Nr. 17/2009 entschieden hat, kann die in Frage stehende Bestimmung keinesfalls in dem Sinne ausgelegt werden, dass sie es erlaubt, eine

Person, die keine diskriminierende Handlung vorgenommen hat, zur Zahlung einer Entschädigung zu verurteilen, und ebenfalls nicht in dem Sinne, dass sie diese Entschädigung einer Person zuerkennen würde, die nicht Opfer einer Diskriminierung wäre (B.36.4).

B.9.6. Schließlich wird die Pauschalentschädigung für den moralischen Schaden aufgrund der allgemeinen Regelung, die in Artikel 18 § 2 Nr. 1 des Allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes vorgesehen ist, bestimmt, wenn der materielle Schaden, der sich aus einer Diskriminierung im Rahmen der Arbeitsverhältnisse oder der zusätzlichen Sozialversicherungsregelungen ergibt, durch die Anwendung der in Artikel 15 des Allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes geregelten Nichtigkeitssanktion wiedergutmacht werden kann.

B.10. Unter Berücksichtigung des Vorstehenden entbehrt der fragliche Behandlungsunterschied nicht einer vernünftigen Rechtfertigung.

B.11. Die Vorabentscheidungsfrage ist verneinend zu beantworten.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

Artikel 18 § 2 Nrn. 1 und 2 des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung verstößt nicht gegen die Artikel 10 und 11 der der Verfassung.

Erlassen in niederländischer und französischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 7. Juni 2018.

Der Kanzler,

Der Präsident,

(gez.) F. Meersschaut

(gez.) A. Alen