

V L A A M S P A R L E M E N T



Zitting 2006-2007

5 februari 2007

VOORSTEL VAN DECREET

**– van de heren Jan Laurys, Chokri Mahassine en Joris Vandenbroucke,
mevrouw Annick De Ridder en de heer Jan Peumans –**

**houdende wijziging van het decreet van 8 mei 2002
houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt
en van het decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht**

VERSLAG

**namens de Commissie voor Economie, Werk en Sociale Economie
uitgebracht door de dames Agnes Bruyninckx en Helga Stevens**

Samenstelling van de commissie:

Voorzitter: mevrouw Trees Merckx-Van Goey.

Vaste leden:

mevrouw Agnes Bruyninckx, de heren Johan Deckmyn, Freddy Van Gaever, Roland Van Goethem, John Vrancken;
de heer Jan Laurys, mevrouw Trees Merckx-Van Goey, de heren Koen Van den Heuvel, Eric Van Rompuy;
mevrouw Anissa Tamsamani, de heren Joris Vandenbroucke, Bart Van Malderen;
de heer Louis Bril, mevrouw Annick De Ridder, de heer Jul Van Aperen.

Plaatsvervangers:

de heer Thieu Boutsen, mevrouw Katleen Martens, de heren Jan Penris, Stefaan Sintobin, mevrouw Marleen Van den Eynde;
de heer Carl Decaluwe, mevrouw Kathleen Helsen, de heer Frans Peeters, mevrouw Miet Smet;
mevrouw Caroline Gennez, de heren Chokri Mahassine, André Van Nieuwerkerke;
mevrouw Patricia Ceysens, de heer Jaak Gabriels, mevrouw Vera Van der Borgh.

Toegevoegde leden:

mevrouw Vera Dua;
de heer Jan Peumans.

Zie:

1027 (2006-2007)

– Nr. 1: Voorstel van decreet

INHOUD

	Blz.
I. TOELICHTING DOOR DE INDIENERS.....	4
II. ALGEMENE BESPREKING	5
III. ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING	8
IV. EINDSTEMMING.....	9

DAMES EN HEREN,

De Commissie voor Economie, Werk en Sociale Economie besprak dit voorstel van decreet op haar vergaderingen van 14 december 2006 en van 25 januari 2007. In samenhang met dit voorstel werden twee andere voorstellen van decreet besproken:

- voorstel van decreet van de heer Roland Van Goethem, mevrouw An Michiels en de heren Jan Penris en Thieu Boutsen houdende wijziging van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt (*Parl. St. VI. Parl. 2004-05, nr. 76/1*);
- voorstel van decreet van de heren Roland Van Goethem en Felix Strackx houdende wijziging van het decreet van 30 april 2004 tot uniformisering van de toezichts-, sanctie- en strafbepalingen die zijn opgenomen in de regelgeving van de sociaalrechtelijke aangelegenheden, waarvoor de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest bevoegd zijn (*Parl. St. VI. Parl. 2004-05, nr. 78/1*).

I. TOELICHTING DOOR DE INDIENERS

Namens de indieners zegt de heer *Chokri Mahassine* dat het oorspronkelijke decreet is tot stand gekomen in de periode 2001/2002 als reactie op de vaststelling dat bepaalde doelgroepen moeilijk aan de bak komen op de arbeidsmarkt en dat de oververtegenwoordiging van die doelgroepen in de werkloosheidscijfers steeds groter werd. Het decreet dat uiteindelijk werd aangenomen, moest het mogelijk maken dat er een beleid zou worden gevoerd op het vlak van nondiscriminatie op de arbeidsmarkt.

Het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt had onder andere als doelstelling de Europese richtlijnen 2000/43 (de zogenaamde Rasrichtlijn) en 2000/78 (Kaderrichtlijn inzake arbeid en beroep), voor wat de Vlaamse bevoegdheden inzake de arbeidsmarkt betreft, om te zetten in intern recht. Het decreet volgt die richtlijnen op een aantal punten echter niet nauwgezet. Men wilde het decreet immers afstemmen op de federale antidiscriminatiewet die toen al gestemd was. Het was dan ook logisch dat de discriminatiegronden uit die federale wet werden overgenomen. Dat heeft aanleiding gegeven tot kritiek van de Europese Commissie. Daarnaast heeft het Arbitragehof in zijn arrest van 6 oktober 2004 de lijst van discriminatie-

gronden die was opgenomen in de federale Antidiscriminatiewet van 25 februari 2003 vernietigd, omdat volgens het Hof een limitatieve lijst van discriminatiegronden niet strookt met de algemene doelstelling van de Antidiscriminatiewet om elke vorm van discriminatie te bestrijden.

Het voorliggende voorstel moet beschouwd worden als een eerste stap in de richting van een betere afstemming van de Vlaamse decreetgeving inzake non-discriminatie op de Europese richtlijnen. Meer in het bijzonder wordt de lijst met discriminatiegronden herleid tot de discriminatiegronden die ook in de Europese richtlijnen zijn opgenomen. Hiermee wordt ook tegemoetgekomen aan het hierboven genoemde arrest van het Arbitragehof. De heer Mahassine stelt dat de lijst van discriminatiegronden die nu wordt voorgesteld wel objectief gerechtvaardigd is, omdat het decreet een specifieke doelstelling heeft, namelijk het bevorderen van de evenredige participatie en de bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt. Verder verklaart hij dat het voorstel nauwgezet de Europese richtlijnen volgt. Daarmee doet de Vlaamse decreetgever niet meer maar ook niet minder dan wat Europa voorschrijft. Er worden in het voorstel zes discriminatiegronden opgenomen, in overeenstemming met de non-discriminatie-richtlijnen. Daarnaast wordt ook de definitie van ‘indirecte discriminatie’ aangepast.

Verder is er de invoeging van de definitie van het begrip ‘streefcijfers’. Streefcijfers hebben als doel tot sterkere en meer duidelijke engagementen te komen inzake evenredige participatie en gelijke behandeling. Ze moeten het Vlaamse diversiteits- en participatiebeleid ondersteunen.

Het voorstel neemt in artikel 4 ook het begrip ‘wezenlijke en bepalende beroepsvereiste’ over uit richtlijn 2000/78. Het opleggen van dergelijke beroepsvereiste vormt geen discriminatiegrond, wanneer die vereiste nodig is om een specifiek beroep te kunnen uitoefenen.

Wat de strafbepalingen betreft, wordt in artikel 11 verduidelijkt dat de strafbaarstelling betrekking heeft op directe discriminatie, op basis van de reeds eerder genoemde discriminatiegronden.

De heer *Roland Van Goethem* verklaart dat de voorstellen van zijn fractie tot aanpassing van de decreten van 8 mei 2002 en van 30 april 2004 voor zichzelf

spreken. Het gaat om de schrapping van de verschillende vormen van discriminatie. Dat komt tegemoet aan het arrest van het Arbitragehof van 6 oktober 2004. De term discriminatie moet volgens de indiener niet limitatief worden omschreven in de decreten.

II. ALGEMENE BESPREKING

De heer *Jan Laurys* beaamt dat de aanleiding van de indiening van dit voorstel inderdaad het arrest van het Arbitragehof van 6 oktober 2004 en de vernietiging van de lijst van discriminatiegronden is. Het arrest bepaalde dus dat een limitatieve lijst niet strookt met de algemene doelstellingen van de wet. Het is volgens de spreker evenwel juridisch correct om een dergelijke lijst te hanteren, wanneer een wet of decreet een specifieke doelstelling heeft. Dat is hier duidelijk het geval, omdat dit voorstel van decreet als doel heeft de directe en de indirecte discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden. De indieners hebben van deze gelegenheid gebruik gemaakt om nog enkele andere bijstellingen te doen aan het oorspronkelijke decreet. Het gaat daarbij om de definitie van 'indirecte discriminatie', die beter wordt afgestemd op de tekst van de Europese richtlijn ter zake. Andere bijstellingen zijn de omschrijving van het begrip 'streefcijfers', een bepaling over het actieplan en voortgangsrapport en een correctie van de bepaling inzake de strafsancties.

De heer Laurys vestigt de aandacht op de bepalingen van artikel 3, 3°, met betrekking tot de fundamentele rechten en vrijheden en van artikel 4 over het begrip 'wezenlijke en bepalende beroepsvereiste'. Reeds bij de bespreking van het decreet van 8 mei 2002 had zijn fractie ervoor gepleit om in het decreet een mogelijkheid te voorzien om te kunnen afwijken van de algemene regeling in bepaalde 'tendensbedrijven', zoals dat ook in andere landen bestaat. Dat zijn politieke, levensbeschouwelijke, caritatieve, opvoedkundige, wetenschappelijke, artistieke en persbedrijven. Daarover werd destijds geen akkoord bereikt. Dat is dan ook de reden waarom de fractie van de heer Laurys zich toentertijd bij de stemming heeft onthouden, alhoewel ze zich achter het principe en de doelstellingen van het decreet kon scharen. Er waren volgens de heer Laurys heel wat instellingen die vragende partij waren voor dergelijke uitzonderingen.

Voor zijn fractie is ook de eigenheid van het katholiek onderwijs een belangrijke reden om de voorgestelde bepalingen op te nemen. Waar het echter zeker niet

om draait is dat men toestanden wil toelaten, waarbij kandidaten voor een betrekking niet in aanmerking komen wegens privéredenen, zoals bijvoorbeeld een echtscheiding. Ter illustratie dat het niet om dergelijke gevallen gaat verwijst de heer Laurys nog naar een historische discussie in het Vlaams Parlement. Bij de bespreking van het ontwerp van decreet betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde psycho-medisch-sociale centra verklaarde de toenmalige minister van Onderwijs de heer Daniël Coens het volgende : "De toetsing van deze delicate materie gebeurt door de rechtbank. Wat nu de concrete vraag betreft of iemand die het echtelijk dak verlaat onder dit artikel valt, verklaart de Gemeenschapsminister dat het echtelijk dak verlaten geen aanleiding kan geven tot ontslag, behalve indien daardoor de relatie leerling-leerkracht of het schoolleven in het gedrang zouden worden gebracht. Hij betwijfelt daarenboven of dit in de praktijk het geval is. Hij wijst erop dat er blijkbaar bij een aantal leden een verstard beeld is over het confessioneel onderwijs." (*Parl. St. Vlaamse Raad 1990-91, nr. 471/3, pag. 6*). Men gaf dus destijds al uitdrukkelijk aan dat dit soort zaken geen weerslag mag hebben op de rechtspositie van de personeelsleden.

Wat echter wel moet mogelijk zijn is dat men een kandidaat voor een betrekking vraagt zich te engageren of minstens zich loyaal op te stellen tegenover de filosofie of het ideeëngoed van de instelling in kwestie. Dat betekent concreet dat men in het katholiek onderwijs zou mogen vragen dat een kandidaat-werknemer het project van het katholiek onderwijs zou onderschrijven, zonder dat daardoor kan gesproken worden over discriminatie. De heer Laurys stelt vast dat er nu overeenstemming is bereikt over dit principe.

De heer Laurys zegt dat er lang is nagedacht over de juridische vorm waarin dit principe moest worden opgenomen in het decreet. Het ging daarbij niet om een inhoudelijke maar om een juridische discussie. Een mogelijke oplossing kon volgens de heer Laurys geweest zijn de discriminatie op grond van geloof en levensbeschouwing te beschouwen als een 'open' discriminatiegrond, waarbij het aan de rechter zou worden overgelaten om deze discriminatiegrond te toetsen. Daartegen waren er juridische bezwaren, omdat men dan onderscheid zou maken tussen de verschillende discriminatiegronden, hetgeen in tegenspraak zou zijn met de principes van het decreet. Ook het verder omschrijven van het begrip 'wezenlijke en

bepalende beroepsvereiste', werd overwogen, maar ook dat was moeilijk juridisch sluitend te maken. Zo is men uiteindelijk gekomen tot de formulering van het nieuwe artikel 6 van het decreet (opgenomen in artikel 4 van het voorstel). Dat is dan nog aangevuld met een uitdrukkelijke verwijzing naar de grondwettelijke en internationaal geldende fundamentele basisrechten en vrijheden in de nieuwe paragraaf 6 van artikel 5 van het decreet (opgenomen in artikel 3 van het voorstel). Dat vormt een bijkomende garantie voor de grondwettelijk gegarandeerde vrijheid van onderwijs.

De heer Laurys verklaart nog dat de decreetstekst de basis van de regelgeving is. In de toelichting wordt de volledige tekst van de formulering van de Europese Richtlijn 2000/78 over de toegelaten uitzonderingen opgenomen (pag. 2), waarin heel duidelijk omschreven is wat er eventueel mogelijk is om af te wijken. De indieners hebben deze tekst in de toelichting opgenomen om duidelijk te maken dat ze hier achter staan.

Dat alles biedt volgens de heer Laurys voldoende waarborgen voor de bekommernissen van zijn fractie.

De heer *Jan Peumans* stelt met tevredenheid vast dat het decreet in zijn uitvoering onder andere uitgaat van streefcijfers en niet van quota. De overheid gaat in zijn positieve-actieplan van 2005 met betrekking tot de gelijke kansen en evenredige vertegenwoordiging in de Vlaamse overheidsadministratie reeds uit van streefcijfers. Het zou nuttig zijn dat het Vlaams Parlement tussentijds regelmatig op de hoogte wordt gebracht van de voortgang van dat actieplan.

De heer *Roland Van Goethem* verklaart niet overtuigd te zijn door de argumentatie van de indieners over de limitatieve lijst van discriminatiegronden. Hij stelt dat de doelstelling in het decreet moet worden omschreven als het bestrijden van discriminatie, zonder opsomming van om welke soorten van discriminatie het gaat. Hij zegt zelf ondervonden te hebben dat hij als Vlaming in de Belgische staat wordt gediscrimineerd op grond van taalgebruik. Dat is bijvoorbeeld een discriminatiegrond die niet in het voorstel vermeld staat, maar volgens de spreker gaat het daarbij evengoed om discriminatie.

De heer Van Goethem heeft ook problemen met de hantering van het begrip 'indirecte discriminatie'. Hij geeft als voorbeeld recente verklaringen over de

organisatie van selectie-examens voor de overheid, waarvan wordt beweerd dat ze een indirecte discriminatie inhouden, omdat ze geen rekening houden met de diversiteit van culturen. Op die manier kan men zeer dikwijls het argument van indirecte discriminatie aanwenden.

De heer Van Goethem vraagt zich ook af of dit voorstel van decreet in overeenstemming is met het ontwerp van algemeen antidiscriminatie-decreet dat wordt voorbereid door de Vlaamse minister van Gelijke Kansen. Het is volgens hem niet aangewezen dit voorstel reeds ter stemming voor te leggen, zolang niet geweten is wat dat algemene antidiscriminatie-decreet precies zal inhouden.

Tenslotte zegt de heer Van Goethem nog tegenstander te blijven van het hanteren van streefcijfers. Volgens hem is er geen onderscheid tussen streefcijfers en quota.

Mevrouw *Anissa Tamsamani* zegt dat het fenomeen van indirecte discriminatie wel degelijk bestaat. Wat de tewerkstelling bij de overheid betreft ligt volgens haar de drempel voor kansengroepen soms erg hoog. Zo heeft men bijvoorbeeld in Antwerpen vastgesteld dat in de selectieprocedure voor aanwerving van mensen voor de groendienst, het schriftelijk gedeelte voor allochtone kandidaten een grote struikelblok was, alhoewel dat niet essentieel was voor het bepalen van de specifieke competenties die nodig zijn voor het werken in een groendienst. Men moet geen perfect Nederlands kennen om een goede tuinman te zijn.

Mevrouw *Helga Stevens* sluit zich bij de opmerking van de vorige spreker aan en stelt dat dit ook opgaat voor personen met een handicap. Zo geeft zij het voorbeeld aan van een dove persoon met een volwaardig diploma van kok, die ook op het schriftelijk gedeelte van een selectieproef is gestruikeld, omdat hij taalkundig wegens zijn handicap niet zo goed kon scoren. Ook dat had weinig te maken met de eigenlijke vaardigheden die men als kok nodig heeft. Mevrouw Stevens pleit ervoor dat bij aanwervingsprocedures vooral gekeken wordt naar de essentiële competenties die men nodig heeft voor het goed uitvoeren van de job.

Mevrouw *Annick De Ridder* zegt dat het voor haar fractie zeer belangrijk is dat de regelgeving duidelijk is. Het mag niet zo zijn dat de voorgestelde regelgeving in de toekomst oneigenlijk zou worden gebruikt voor zaken waarvoor die niet bedoeld is. Zij uit in dat kader haar bezorgdheid over de toepassing van de

bepaling in verband met de wezenlijke en bepalende beroepsvereiste. Er zouden garanties moeten zijn dat die bepaling niet oneigenlijk tegen personeelsleden kan worden gebruikt. Ze zegt grotendeels gerustgesteld te zijn door de tussenkomst van de heer Laurys hierover. Zij hoopt dat de interpretatie van deze regel zich niet beperkt tot het voorbeeld van de echtscheiding van een personeelslid, maar dat ook seksuele geaardheid of bijvoorbeeld niet gedoopt zijn eveneens geen redenen tot discriminatie mogen zijn in bijvoorbeeld het katholiek onderwijs. Zij vraagt wat het standpunt van de minister hierover is en of hij kan duidelijk maken wat de volledige toedracht van deze regelgeving is.

Volgens mevrouw De Ridder is er wel degelijk een groot verschil tussen streefcijfers en quota. Haar fractie zal zich blijven verzetten tegen het opleggen van quota. Ze zegt wel dat het nodig is op te volgen in hoeverre streefcijfers tot werkelijke resultaten zullen leiden.

Minister *Frank Vandenbroucke* antwoordt vervolgens op de vraag van mevrouw De Ridder. Hij zegt dat hij zich aansluit bij de verklaringen van de indieners over het begrip ‘wezenlijke en bepalende beroepsvereiste’ dat in het decreet wordt opgenomen. Dat zijn die kenmerken die men van een persoon mag eisen omdat ze absoluut noodzakelijk zijn voor een goede uitoefening van een beroep. Men mag in de arbeidsrechtelijke sfeer iemand dus anders behandelen dan anderen wegens die wezenlijke en bepalende beroepsvereisten. Belangrijk hierbij is dat die beroepsvereisten zowel wezenlijk als bepalend moeten zijn voor de uitoefening van het beroep en dat men dus niet zomaar gelijk welke reden mag geven om iemand te weigeren voor een betrekking.

Waarom wordt dit nu zo in het decreet ingevoerd? Deze wijziging volgt de toepassing van de antidiscriminatie-richtlijnen correct op. Volgens deze richtlijnen is een verschil in behandeling in de arbeidsrechtelijke sfeer geen discriminatie als het verschil in behandeling voortvloeit uit die wezenlijke en bepalende beroepsvereisten. Er wordt hiermee ook een tegenstrijdigheid van het decreet vermeden met artikel 24 van de Grondwet, dat de vrijheid en de gelijkheid van het onderwijs garandeert. Verschillende organisaties zijn gebaseerd op een religie of een levensbeschouwing, zoals bijvoorbeeld de vrijzinnige universiteiten, joodse scholen of katholieke rusthuizen. Volgens de Europese antidiscriminatie-richtlijnen mogen de lidstaten die organisaties beperkt toelaten om een eigen

personeelsbeleid te voeren. Meer concreet mogen de lidstaten die organisaties toelaten om van hun medewerkers een zekere loyaliteit te vragen bij de uitoefening van hun beroep. Die loyaliteit kan volgens de richtlijnen dan worden beschouwd als een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste.

De mogelijkheid voor die organisaties om een eigen personeelsbeleid te voeren is echter niet onbeperkt. Het moet immers gaan om wezenlijke en bepalende beroepsvereisten voor het uitvoeren van de functie. Deze organisaties mogen van hun medewerkers dus maar een loyaliteit eisen in de mate dat die loyaliteit absoluut noodzakelijk is om de functie goed te kunnen uitoefenen.

Wat heeft dat nu te maken met onderwijsvrijheid? Volgens het Arbitragehof geeft artikel 24 van de Grondwet aan de scholen ook de vrijheid om een eigen personeelsbeleid te voeren, zij het niet onbeperkt. De uitsluiting van bepaalde mensen voor een functie in een school mag immers maar in de mate dat die uitsluiting in verhouding staat tot het doel, namelijk het beschermen van het religieuze of levensbeschouwelijke karakter van de school.

De antidiscriminatie-richtlijnen zeggen dat Vlaanderen die beperkte aanwervingsvrijheid van scholen mag respecteren. Artikel 24 van de Grondwet zegt dat Vlaanderen die beperkte aanwervingsvrijheid moet respecteren. Als we deze twee bepalingen samen lezen moeten we daaruit concluderen dat Vlaanderen die beperkte aanwervingsvrijheid moet respecteren.

Betekent dit dat de scholen nu onbeperkt mogen discrimineren in hun aanwervingsbeleid? Neen. Zoals reeds gezegd moet het gaan om wezenlijke en bepalende beroepsvereisten. De scholen mogen van hun medewerkers dus alleen maar een loyaliteit vragen in de mate dat die loyaliteit noodzakelijk is om de functie in de school goed uit te oefenen, ofwel omwille van de aard van de functie zelf, ofwel omwille van de context waarin die functie wordt uitgeoefend. Het begrip context verwijst hier bijvoorbeeld naar de godsdienst of overtuiging waarop de organisatie is gebaseerd.

Wat mag dan wel en wat mag er niet? Om op deze vraag te antwoorden moet een onderscheid worden gemaakt tussen enerzijds het privéleven van een leerkracht en anderzijds zijn of haar functioneren op een school. Feiten uit het privéleven van een leerkracht mogen geen rol spelen bij de aanwerving of

het ontslag van een leerkracht, tenzij die feiten uit het privéleven een weerslag zouden hebben op het functioneren in de school, waardoor de leerkracht niet meer naar behoren kan presteren in de context van die school. Dat is niets nieuws, want dit staat nu al in het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van het personeel in het vrij gesubsidiëerd onderwijs. Zo oordeelde de arbeidsrechtbank van Tongeren dat de overspelige relatie van een leerkracht met een andere leerkracht geen weerslag had op het functioneren van die leerkracht in een protestantse school. Het uitbaten door een leerkracht van een publiek toegankelijk erotisch massagesalon had dat volgens diezelfde arbeidsrechtbank echter wel.

Het voorliggende voorstel van decreet laat het laatste woord dus aan de rechter. Het is de rechter die in iedere situatie altijd het verbod op discriminatie zal moeten afwegen tegen andere grondrechten, zoals het recht op privacy of de vrijheid van religie. Bij een dergelijke afweging speelt altijd het proportionaliteitscriterium. Dat betekent dat de rechter altijd de betrokken rechten en vrijheden zorgvuldig tegen elkaar zal moeten afwegen, afhankelijk van iedere concrete situatie.

Het voorstel respecteert dus weliswaar de grondwettelijke onderwijsvrijheid, maar lijnt die ook beter af. Als een school nu een leerkracht weigert of ontslaat op basis van één van de discriminatiegronden, zal die school altijd moeten aantonen waarom de door haar gevoerde discriminatie belangrijk is voor de bescherming van het religieuze of levensbeschouwelijke karakter van de school. Het komt dan aan de rechter toe om te beoordelen of die weigering of dat ontslag evenredig is aan het doel dat men wil bereiken, namelijk het bewaren van het religieuze of levensbeschouwelijke karakter van de school.

Tot zover het antwoord van de minister.

Mevrouw *Annick De Ridder* neemt akte van de voorbeelden die de minister in zijn antwoord heeft gegeven. Ze zegt ervan uit te gaan dat ook zaken zoals seksuele geaardheid eveneens geen aanleiding kunnen geven tot een discriminatie in het onderwijs. Of kan iemand met een andere geloofsovertuiging, zoals een moslim, worden gediscrimineerd, ook al is die bereid loyaal aan het project van het onderwijs mee te werken?

De *minister* antwoordt dat hij uitdrukkelijk geciteerd heeft uit uitspraken van rechtbanken van zaken die in de realiteit zijn voorgekomen. Het is altijd de rechter die in concrete gevallen de afweging moet maken.

De minister zegt dat hij bewust zijn interventie heeft geïllustreerd met zaken die werkelijk gebeurd zijn. Er kan niet worden vooruitgelopen op andere uitspraken in mogelijke toekomstige gedingen. De minister suggereert om ook de jurisprudentie ter zake in het buitenland, met name in Nederland, in hetzelfde kader, eens te bekijken. Wat levensbeschouwelijke scholen betreft, bestaat in Nederland een gelijkaardige situatie als in Vlaanderen en ook in Nederland is men gevat door de Europese richtlijnen. De minister verklaart dus dat hij niet in de plaats van de rechter kan treden en uitspraken kan doen over hoe het decreet in alle mogelijke gevallen moet worden geïnterpreteerd.

Het is de rechter die moet oordelen of iemands seksuele geaardheid of geloofsovertuiging al dan niet behoort tot de wezenlijke en bepalende beroepsvereisten om te kunnen functioneren binnen de context van de school. De uitspraak van de rechter zal hoe dan ook afhangen van de concrete context en de concrete feiten. Het is aan de decreetgever om een duidelijk kader te scheppen, waarbinnen de rechter een oordeel kan vellen. De decreetgever kan echter niet in de plaats van de rechter treden. De minister herhaalt ten overvloede dat wezenlijke en bepalende beroepsvereisten zaken zijn die absoluut noodzakelijk zijn voor het functioneren in de school. Er moet dus een onderscheid worden gemaakt tussen het privéleven en het functioneren op school en er moet worden nagegaan in hoeverre het privéleven een weerslag heeft op het functioneren in de school. De twee voorbeelden die de minister heeft gegeven illustreren dat.

III. ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

Artikel 1

Dit artikel wordt zonder opmerkingen eenparig aangenomen.

Artikels 2 tot 5

Deze artikels worden zonder opmerkingen aangenomen met 9 stemmen voor bij 5 onthoudingen.

Artikel 6

De heer *Jan Peumans* heeft een opmerking over de definitie van de term ‘lokale besturen’, die in dit arti-

kel worden vermeld. Hij stelt dat met lokale besturen gemeentebesturen of OCMW's worden bedoeld. In de toelichting heeft men het ook over provinciebesturen, die volgens hem niet als een lokaal bestuur kunnen worden beschouwd.

Mevrouw *Trees Merckx-Van Goey* merkt op dat dit artikel handelt over de ondersteuningsmechanismen voor een bedrijfsbeleid inzake evenredige participatie en gelijke behandeling. Het toepassingsgebied van die ondersteuningsmechanismen wordt onder andere verruimd naar de lokale besturen. Dat wil zeggen dat die ook kunnen worden ondersteund voor het voeren van een dergelijk beleid. Men is het erover eens dat in dit artikel met lokale besturen niet de provinciebesturen worden bedoeld. Die komen dus niet in aanmerking voor de ondersteuningsmechanismen, zoals bedoeld in dit artikel.

Het artikel wordt aangenomen met 9 stemmen voor bij 5 onthoudingen.

Artikels 7 tot 9

Deze artikels worden zonder opmerkingen aangenomen met 9 stemmen voor bij 5 onthoudingen.

IV. EINDSTEMMING

Het gehele voorstel van decreet wordt tenslotte ongewijzigd aangenomen met 9 stemmen voor bij 5 onthoudingen.

Door de aanneming van dit voorstel, worden de twee andere voorstellen van decreet, die aan deze bespreking werden gekoppeld impliciet verworpen. De indieners vragen hierover geen afzonderlijke stemming.

De verslaggevers,

De voorzitter,

Agnes
BRUYNINCKX
Helga STEVENS

Trees
MERCKX-VAN GOEY