



CET

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT

ZENTRUM FÜR GLEICHBEHANDLUNG

Tätigkeitsbericht 2020

Aus dem Französischen von Jo Schmitz und Martina Körner für
lingua•trans•fair



INHALTSVERZEICHNIS

	SEITE
DAS CET IN KÜRZE	4
Zusammensetzung des Kollegiums	5
Personal und Struktur	5
Budget	6
 TÄTIGKEITSBERICHT VOM 1. JANUAR BIS ZM 31. DEZEMBER 2020	 7
Mitgliederversammlungen	8
Zusammenkünfte	10
Tätigkeiten auf nationaler Ebene	12
 Öffentlichkeitsarbeit	 16
 Erhebungen	 18
 Tätigkeiten auf internationaler Ebene	 20
 STATISTIKEN	 22
ALLGEMEINE EMPFEHLUNGEN ZUR ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZGEBUNG	30
BEISPIELHAFTE EMPFEHLUNGEN AUF GRUNDLAGE DER FÄLLE VON 2020	39
ANHANG	45

DAS CET IN KÜRZE



ZUSAMMENSETZUNG DES KOLLEGIUMS

Seit dem 12. März 2019 setzt sich das Kollegium wie folgt zusammen:

Patrick Hurst (Präsident)

Catia Fernandes (Mitglied)

Annemie Maquil (Mitglied)

Anik Raskin (Mitglied)

Nicole Sibenaler (Mitglied)

PERSONAL UND STRUKTUR

Das CET verfügt über drei Vollzeitstellen, die mit Nathalie Morgenthaler als Direktorin, Gilles Boulton als Mitarbeiter und Sandra Reiter als administrativer Angestellter besetzt sind.



Obere Reihe von links nach rechts:

Sandra Reiter (administrative Angestellte), Anik Raskin (Mitglied), Nicole Sibenaler (Mitglied), Nathalie Morgenthaler (Direktorin). Untere Reihe von links nach rechts: Catia Fernandes (Mitglied), Patrick Hurst (Präsident), Annemie Maquil (Mitglied).

Bis zum 8. Oktober 2020 konnte das CET wie folgt kontaktiert werden:

- per Post unter B.P. 2026, L-1020 Luxemburg
- telefonisch unter (+352) 26 48 30 33
- per Mail unter info@cet.lu
- oder bei einem Termin vor Ort.

Am 9. Oktober 2020 ist das CET ins „Menscherechts Haus“ umgezogen und kann seitdem wie folgt kontaktiert werden:

- per Post unter 65, route d'Arlon L-1140 LUXEMBOURG
- telefonisch unter (+352) 28 37 36 35
- per Mail unter info@cet.lu
- oder bei einem Termin vor Ort.

BUDGET

2008: 200.000 Euro
2009: 220.000 Euro
2010: 92.000 Euro
2011: 80.000 Euro
2012: 81.000 Euro
2013: 82.000 Euro
2014: 83.000 Euro
2015: 87.000 Euro
2016: 87.000 Euro
2017: 88.000 Euro
2018: 88.000 Euro
2019: 389.109 Euro
2020: 480.842 Euro

Hinweis: Seit Anfang 2019 beinhaltet das Budget auch die Personalkosten des CET.

TÄTIGKEITSBERICHT VOM 1. JANUAR BIS ZUM 31. DEZEMBER 2020



MITGLIEDERVERSAMMLUNGEN

Zwischen dem 1. Januar 2020 und dem 31. Dezember 2020 kam das Kollegium zu neun Sitzungen zusammen:

15. Januar 2020
4. März 2020
10. Juni 2020
8. Juli 2020
16. September 2020
21. Oktober 2020
4. November 2020
9. Dezember 2020

Der Präsident des CET ist in den Plenarsitzungen der CCDH (Commission Consultative des Droits de l'Homme/konsultative Menschenrechtskommission) als beobachtendes Mitglied tätig.



Das CET dankt Diego Militello für die Bereitstellung seiner Illustrationen.

ZIMMER ZU VERMIETEN (NICHT AN ARABER, HOMOS & BEHINDERTE)

DISKRIMINIERUNGEN
ERLEBT ODER
BEOBACHTET?
KONTAKTIEREN SIE UNS:

(+352) 28 37 36 35

www.cet.lu



"Levons les barrières de la discrimination"

ZUSAMMENKÜNFTE

Die Verbände, die im November 2019 in Zusammenarbeit mit dem CET die Konferenz „Being black in Luxembourg“ organisiert haben, kamen am 9. Januar 2020 in den Räumlichkeiten von ASTI in Luxemburg-Stadt zusammen, um Bilanz der Veranstaltung zu ziehen und eine Fortsetzung zu planen.

Die Mitorganisator:innen waren neben der ASTI (Association de soutien aux travailleurs immigrés/Verein zur Unterstützung immigrierter Arbeitnehmer:innen) die CCDH (Commission Consultative des Droits de l'Homme/konsultative Menschenrechtskommission) und der CLAE (Comité de liaison des associations d'étrangers/Verband der Vereine für Menschen nicht-luxemburgischer Herkunft).

Das CET traf sich am 9. Januar 2020 mit dem DLJ (Daachverband vun de lëtzebuenger Jugendstrukturen/Dachverband der Luxemburger Jugendstrukturen), um eine mögliche Zusammenarbeit zu besprechen.

Die drei im künftigen „Menscherechts Haus“ ansässigen Organisationen, also die CCDH (Commission Consultative des Droits de l'Homme/konsultative Menschenrechtskommission), der OKaJu (Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher/Ombudsmann für Kinder und Jugendliche) und das CET, hatten am 12. Februar 2020 im Sitz des CET in Luxemburg-Bonneweg eine Sitzung mit dem Ombudsmann.

Am 17. Februar 2020 traf das CET eine Vertreterin von „Lëtze Rise Up“, eines im Oktober 2019 gegründeten feministischen und antirassistischen Vereines, für ein gegenseitiges Kennenlernen und einen Austausch über eventuelle gemeinsame Aktivitäten.

Am 7. und 20. Mai 2020 gab es einen Austausch mit der Uni.lu und dem CID Fraen an Gender zur Planung einer neuen Veranstaltung im laufenden Jahr.

Am 20. Mai 2020 gab es ein Kennenlernetreffen des CET mit „Fathers against discrimination – Both parents for all children“, bei dem eventuelle Synergien geprüft wurden.

Die Ausbilderin Manon Diederich nahm Kontakt mit dem CET auf, um mögliche Formen der Zusammenarbeit zu erörtern.

Vor diesem Hintergrund wurden am 26. Mai 2020 eine Videokonferenz sowie am 13. August 2020 eine Begegnung abgehalten.

Im Vorfeld der Stellenausschreibung für das Empfangspersonal des neuen „Menscherechts Haus“ beriet sich das CET am 26. Mai 2020 mit der CCDH (Commission Consultative des Droits de l'Homme/konsultative Menschenrechtskommission) und dem OKaJu (Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher/Ombudsmann für Kinder und Jugendliche).

Die Bewerbungsgespräche für die beiden vakanten Stellen am Empfang und im Dokumentationszentrum des zukünftigen „Menscherechts Haus“ fanden am 17. und 18. Juni 2020 statt.

Am 13. August 2020 traf das CET Vertreter:innen der ARCUS zum Austausch über die jeweiligen Tätigkeiten.

Infolge der Debatte der Abgeordnetenkommission über Rassismus vom 1. Juli 2020 wurde noch am selben Tag in einem Beschlussantrag die bessere Einbeziehung des CET innerhalb der Entscheidungsstrukturen bezüglich des Kampfes gegen jegliche Formen der Diskriminierung und der Förderung eines harmonischen Zusammenlebens sowie zusätzliche Kompetenzen für das CET und eine Erhöhung der Budgetzuweisung und dessen Personalrahmens gefordert. Zur Erörterung dieser Punkte wurde das CET am 18. September 2020 zu einer Unterredung mit der Abgeordnetenkommission eingeladen.

Am 6. Oktober 2020 besuchte das CET gemeinsam mit Info-Handicap im Ministerium für Mobilität und öffentliche Arbeiten in Luxemburg-Kirchberg eine Versammlung über die Reformfortsetzung der Fahrdienste für Menschen mit Behinderung ADAPTO und CAPABS.

Die neue Projektmanagerin der Charta der Vielfalt Lëtzebuerg, Gabriela Guerrero Ordenana, und das CET tauschten sich am 12. November 2020 telefonisch über die Möglichkeiten einer verstärkten Zusammenarbeit aus.

Im Anschluss an den offenen Brief¹ vom 9. Juli 2020, den die CCDH (Commission Consultative des Droits de l'Homme/konsultative Menschenrechtskommission), der Ombudsmann und das CET im Rahmen ihres Auftrags zur Förderung, Überwachung und zum Schutz des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen veröffentlicht haben, stimmten sich diese drei Organisationen mit Vertreter:innen von Info-Handicap und FEDAS (Fédération des acteurs du secteur social au Luxembourg asbl/ Verband der Akteur:innen des sozialen Sektors) ab, um bestimmte Punkte zu klären sowie den Austausch und die Zusammenarbeit in Zukunft zu optimieren. Diese Zusammenkunft wurde am 16. Dezember 2020 per Videokonferenz abgehalten.

Am selben Tag tauschte sich das CET mit Tarik Bouriachi aus, der ein Projekt im Rahmen des Nationalen Aktionsplans PAN 2021 des Ministeriums für Familie, Integration und die Großregion umsetzen möchte.

¹ Vgl. Anhang 3

TÄTIGKEITEN AUF NATIONALER EBENE

Das CET beteiligte sich an verschiedenen Aktivitäten in Luxemburg.

Informationsstände

Das CET beteiligte sich am 37. Festival für Migration, der Kulturen und der Bürger:innenschaft, welches am 28. Februar und am 1. März 2020 vom CLAE (Comité de liaison des associations d'étrangers/Verband der Vereine für Menschen nicht-luxemburgischer Herkunft) in der LuxExpo in Luxemburg-Kirchberg abgehalten wurde. Die Besucher:innen konnten an einem Wettbewerb teilnehmen, bei dem sie sich vor laufender Kamera über verschiedene Diskriminierungen äußerten. Bei einer anschließenden Verlosung gewann die:der glückliche Gewinner:in ein iPad.

Die Preisverleihung fand am 8. Juli 2020 in den Räumlichkeiten des CET in Luxemburg-Bonneweg statt.

Aufgrund der Absage der „Luxembourg Pride“ konnte sich das CET nicht mit einem Informationsstand vorstellen, wurde aber im Rahmen der alternativen Online-Veranstaltung zu einem am 11. Juli 2020 ausgestrahlten Interview eingeladen.

Am 24. Oktober 2020 beteiligte sich das CET an der Online-Premiere des Orientierungstages im Rahmen des CAI (Contrat d'accueil et d'intégration/Aufnahme- und Integrationsvertrag).

Arbeitsgruppen

Am 20. Januar 2020 war das CET bei der Vorstellung der Reformierung des Fahrdienstes ADAPTO im Ministerium für Mobilität und öffentliche Arbeiten in Luxemburg-Kirchberg zugegen.

Die LGBTI-Arbeitsgruppe des Ministeriums für Familie, Integration und die Großregion tagte am 29. Januar 2020 in den Räumlichkeiten des besagten Ministeriums.

Am 6. Februar, 16. Juli und 14. Dezember 2020 war das CET am Interministeriellen Ausschuss für Menschenrechte anwesend, welcher vom luxemburgischen Ministerium für auswärtige und europäische Angelegenheiten in Luxemburg-Stadt einberufen und ebenfalls online abgehalten wurde.

Sensibilisierungsveranstaltungen und Fortbildungen

Im Rahmen des „Equal Care Day“ organisierten die CSL (Chambre des salariés Luxembourg/Arbeitnehmer:innenkammer Luxemburg), das CID Fraen an Gender, die Gewerkschaft OGB-L (Onofhängege Gewerkschaftsbond Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg), die Plattform JIF (Journée internationale des Femmes/Internationaler Frauentag), die Universität Luxemburg und das CET eine Konferenz mit dem Titel „Sauberkeit – zu welchem Preis? Reinigungskräfte: Ein abgewerteter Beruf“, welche am 28. Februar 2020 in der Arbeitnehmer:innenkammer in Luxemburg-Bonneweg stattfand.

Das Ziel des „Equal Care Day“ ist die öffentliche Sensibilisierung über die ungleiche Aufteilung der sogenannten Care-Arbeit und deren mangelnde Anerkennung. Die Verantwortung für Tätigkeiten im Bereich der Care-Arbeit wie beispielsweise Haushalts- und Familienführung, Kindererziehung sowie die Pflege von Kindern, älteren, erkrankten oder behinderten Personen werden immer noch zu stark Frauen zugeschrieben. Diese wertvolle Arbeit wird zu häufig weder vergütet noch wertgeschätzt.

Eine andere Care-Arbeit, welche jedoch vergütet wird, betrifft die Reinigungskräfte. Diese Personen tragen in den meisten Fällen auch die Verantwortung der Care-Arbeit im häuslichen Bereich.

Deshalb fokussierten sich die Organisator:innen auf diesen Sektor, um die Vulnerabilität des betroffenen Personenkreises sowie die entsprechenden Risikofaktoren aufzuzeigen.

Bei dieser Gelegenheit wurden auch die Ergebnisse einer vom LISER (Luxembourg Institute of Socio-Economic Research) durchgeführten Studie mit quantitativen Daten und einer globaleren Analyse des Reinigungssektors in Luxemburg vorgestellt.

Anschließend folgte die Ausstrahlung des Dokumentationsfilms „Die Unsichtbaren“ über die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Reinigungskräften in Luxemburg.

Ein Rundtischgespräch mit Reinigungskräften über ihre Arbeitsbedingungen und die im Sektor vorhandenen Diskriminierungen rundeten die Veranstaltung ab.

Vom 26. bis zum 31. Oktober 2020 sowie am 12. und 13. November 2020 beteiligte sich das CET an den Informations- und Fortbildungstagen von ITGL (Intersex und Transgender Luxemburg), die an unterschiedlichen Orten, aber stets unter dem gleichen Motto stattfanden: „Intersex? Variationen der Geschlechtsmerkmale?“. Die Beteiligung betraf insbesondere das in Zusammenarbeit mit dem Mierscher Kulturhaus ausgerichtete Rundtischgespräch „Intersex – von der Medizin zu Menschenrechten“ vom 28. November 2020.

In Zusammenarbeit mit dem Kulturzentrum „Kinnéksbond“ in Mamer wurde am 18. November 2020 unter strengster Einhaltung der gebotenen Hygienemaßnahmen das Theaterstück „Pink boys and old ladies“ aufgeführt.

Nach der Vorstellung, die sich anhand des familiären Mikrokosmos der Frage nach der Notwendigkeit stereotyper Markierungen anderer Personen näherte, gab es in Anwesenheit der Künstler:innengruppe und des CET ein Rundtischgespräch zum Thema Stereotype.

Die Fortbildung „Schluss mit dem allmächtigen Männlichen – Inklusive Sprache zur Erweiterung des Horizonts von Kindern“, welche mit Unterstützung des IFEN (Institut de formation de l'Education nationale/Ausbildungsinstitut für Erziehungs- und Unterrichtswesen) sowie in Zusammenarbeit mit der Uni.lu und dem CID Fraen an Gender organisiert wurde, fand in Form einer Videokonferenz mit anschließender Diskussionsrunde statt.

Die zwei Sitzungen fanden am 26. November 2020 statt; die Moderation übernahm Pascal Gygax, Leiter der Forschungsgruppe Psycholinguistik und Angewandte Sozialpsychologie der Universität Freiburg (Schweiz).

Die Vorträge ermöglichten eine Annäherung an inklusive Sprachkonzepte sowie Hinterfragungen eigener Sprachpraktiken und wurden vom IFEN (Institut de formation de l'Education nationale/Ausbildungsinstitut für Erziehungs- und Unterrichtswesen) und dem SNJ (Service national de la jeunesse/Nationalen Jugenddienst) als Weiterbildung anerkannt.

Sonstiges

Am 22. Januar 2020 konnte sich das CET im Rahmen des Projektes „AD-Choisir: De la mesure de protection à l'accompagnement du choix de la personne handicapée“ in den Räumlichkeiten von Info-Handicap in Luxemburg-Stadt vorstellen.

Dieses Projekt ist Teil des europäischen Programms Erasmus+ und wird von sieben Partner:innen aus fünf verschiedenen Ländern gefördert. Der luxemburgische Partner ist der SAT (Service d'accompagnement tuteurale asbl).

Die drei im künftigen „Menscherechtshaus“ ansässigen Organisationen, also die CCDH (Commission Consultative des Droits de l'Homme/konsultative Menschenrechtskommission), der OKaJu (Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher/Ombudsmann für Kinder und Jugendliche) und das CET, besichtigten am 9. September 2020 die Baustelle ihrer neuen Räumlichkeiten in der Route d'Arlon in Luxemburg-Stadt.

Vom 7. bis zum 9. Oktober 2020 bezogen das CET und die weiteren im „Menscherechtshaus“ ansässigen Organisationen die neuen Räumlichkeiten mit Sitz in der Route d'Arlon 65 in Luxemburg-Stadt.

Das CET war ebenfalls bei verschiedenen weiteren Veranstaltungen im Großherzogtum Luxemburg anwesend.

Konferenzen, Informationsabende, Rundtischgespräche und Kolloquien

Das CET war am 11. Februar 2020 im Kulturzentrum in Luxemburg-Bonneweg bei der Präsentation des Nationalen Aktionsplanes 2019-2024 zur Umsetzung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderung zugegen.

Generalversammlungen und akademische Sitzungen

Am 6. August 2020 war das CET im „Airfield Restaurant & Living“ in Luxemburg-Findel bei der Generalversammlung von „Zesummen fir Inklusioun – Ensemble pour l’Inclusion asbl Luxembourg“ (Zusammen für Inklusion) anwesend.

Am 18. September 2020 beteiligte sich das CET an den Feierlichkeiten zum ersten „International Equal Pay Day“, die online von der EPIC (Equal pay international coalition) ausgerichtet wurden.

Auch bei der ebenfalls online abgehaltenen Generalversammlung von Info-Handicap am 21. September 2020 nahm das CET teil.

Sensibilisierungsveranstaltungen und Fortbildungen

Am 13. Februar 2020 beteiligte sich das CET an einer Fortbildung zum Thema Intersex, die vom Ministerium für Familie, Integration und die Großregion sowie dem Familien-Center in dessen Räumlichkeiten in Luxemburg-Stadt organisiert wurde.

Sonstiges

Am 11. Juni und am 19. November 2020 beteiligte sich das CET an einer Videokonferenz des „Advisory Board“ von BeeSecure.

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Vom 8. bis zum 19. Januar 2020 lief das Werbevideo des CET auf dem Sender „RTL Télé Lëtzebuerg“ und vom 20. Januar bis zum 2. Februar 2020 sein Radiospot auf „RTL Radio Lëtzebuerg“.

Der „Safer Internet Day 2020“ trug den Titel „Together for a better Internet“.

In diesem Kontext berichteten die Mitglieder des CET während der Woche vom 10. Februar 2020, inwiefern das Internet ihr Leben leichter gemacht hat.

Die Beiträge wurden nicht nur auf Facebook, sondern ab diesem Datum auch auf Twitter, Instagram und LinkedIn gepostet.

Am Tag nach der Präsentation des Nationalen Aktionsplanes 2019-2024 zur Umsetzung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderung vom 11. Februar 2020 im Kulturzentrum in Luxemburg-Bonneweg haben die CCDH (Commission Consultative des Droits de l'Homme/konsultative Menschenrechtskommission) und das CET eine Pressemitteilung herausgegeben.²

Am 25. Februar 2020 gab das CET der Wochenzeitung „WOXX“ ein Interview, das in einen Artikel über die Diskriminierungssituation im Großherzogtum Luxemburg sowie über das CET mündete.

Im Hinblick auf die aktuellen Hygienemaßnahmen aufgrund der Corona-Pandemie verzichteten die Regierung, die Abgeordnetenkammer und das CET auf eine offizielle Präsentation des Tätigkeitsberichtes 2019 unter Anwesenheit aller Beteiligten.

Unter Kenntnisnahme der Presse erfolgte die Übermittlung des Berichtes am 28. April 2020 per Mail und Briefsendung.

Infolge der Herausgabe seines Tätigkeitsberichtes 2019 und des offenen Briefes an den Präsidenten der Abgeordnetenkammer sowie den Premierminister mit dem Titel „Dotons le Centre pour l'Egalité de Traitement (CET) de réelles compétences et de suffisamment de moyens pour lutter contre les phénomènes discriminatoires en général et le racisme en particulier“, welcher von der ASTI (Association de soutien aux travailleurs immigrés/Verein zur Unterstützung immigrierter Arbeitnehmer:innen), der CCDH (Commission Consultative des Droits de l'Homme/konsultative Menschenrechtskommission) und weiteren Organisationen veröffentlicht wurde, gab das CET dem „Luxemburger Wort“ am 8. Mai 2020 ein Interview.

Am 19. Mai 2020 wurde das CET für die Kolumne „Kloertext“ der Tageszeitung „Journal“ interviewt.

Die angesprochenen Themen drehten sich ebenfalls um den Tätigkeitsbericht des Vorjahres sowie den oben genannten offenen Brief.

Schließlich behandelte auch das „Tageblatt“ diese Themen in einem Artikel, für den das CET am 26. Mai 2020 befragt wurde.

² Vgl. Anhang 4

Am 4. Juni 2020 hat „Paperjam“ das CET interviewt, um einen Artikel über Rassismus in Luxemburg vorzubereiten.

Das „Lëtzeburger Land“ erbat am 8. Juni 2020 Informationen für einen Artikel bezüglich der mit Corona in Zusammenhang stehenden Fälle.

Am 16. Juni 2020 gab das CET sowohl für das „Radio 100,7“ als auch für das Wochenmagazin „Télécran“ ein Interview zum Thema Rassismus in Luxemburg.

Im Rahmen ihres Auftrags, die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu überwachen und zu schützen, der ihnen durch das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen übertragen wurde, haben sich die CCDH (Commission Consultative des Droits de l'Homme/konsultative Menschenrechtskommission), der Ombudsmann und das CET an die Behörden gewandt und auf besorgniserregende Praktiken hingewiesen, die in Betreuungseinrichtungen für Menschen mit Behinderungen bestehen und ihnen von den Betroffenen gemeldet wurden.

Am 9. Juli 2020 wurde im Rahmen einer Pressekonferenz der oben genannte offene Brief³ in den Räumlichkeiten der CCDH in Luxemburg-Stadt vorgestellt

Am selben Tag wurde das CET von „RTL Télé“ über Rassismus im Wohnungssektor interviewt. Die entsprechende Reportage wurde einige Tage später ausgestrahlt.

Am 20. Oktober 2020 beantwortete das CET einige Fragen zum Thema Behinderung, die in die Reportage/den Podcast von Sascha Lang bei „Radio 100,7“ und „RTL Radio“ einfließen.

Am 1. Dezember 2020 stellte das CET bei einer Online-Pressekonferenz sein von TNS Ilres erstelltes 4. „Diskriminierungsbarometer“ vor.⁴

In der letzten Ausgabe des Wochenmagazins „Télécran“ des Jahres 2020 hatte das CET die Gelegenheit, seine Glückwünsche für das folgende Jahr zu bekunden.

³ Vgl. Anhang 3

⁴ Vgl. Anhang 5

ERHEBUNGEN

Das CET wurde mehrfach von anderen Organisationen oder Personen um die Übermittlung von Informationen oder Statistiken gebeten, mit denen entsprechende Erhebungen und Studien erstellt oder vervollständigt wurden.

Eine Mitarbeiterin der irischen Nichtregierungsorganisation „Free Legal Advice Centres (FLAC)“ wollte die genauen Regelungen zur Erstellung einer Strafanzeige im Bereich des Zugangs zu Gütern und Dienstleistungen in Luxemburg in Erfahrung bringen.

Das CET antwortete ihr am 22. Januar 2020.

Am 4. Februar und am 10. März 2020 beantwortete das CET Fragen der FRA (Fundamental Rights Agency/Agentur der Europäischen Union für Grundrechte) bezüglich der luxemburgischen Situation in Sachen Hasskriminalität.

Das CET übermittelte am 10. März 2020 Informationen an Dr. Volha Vysotskaya, Forscherin an der Universität Luxemburg und Vertreterin der Nationalen FRANET-Kontaktstelle in Luxemburg für die FRA (Fundamental Rights Agency/Agentur der Europäischen Union für Grundrechte).

Die Wissenschaftlerin wollte erfahren, ob es in Luxemburg in Zusammenhang mit dem Coronavirus Fälle von Diskriminierung, Hassreden oder Ähnlichem gegenüber bestimmten Personengruppen gäbe wie beispielsweise Chines:innen oder Italiener:innen.

Am 14. April 2020 erkundigte sich EQUINET über die Tätigkeiten des CET in Zusammenhang mit dem Coronavirus. Daraufhin nahm das CET die Aktualisierung des entsprechenden Datensatzes nach und nach vor.

Am selben Tag reagierte das CET auf eine Onlineumfrage der Europäischen Kommission über die Anwendungsstrategie der Europäischen Grundrechtecharta.

Eine Studentin des Master 2 Personalmanagement, die ihre Abschlussarbeit im Bereich der Qualität des Arbeitslebens und des Wohlbefindens der Angestellten verfasste, stellte dem CET eine Definitionsfrage.

Das CET antwortete ihr am 10. Juni 2020.

Am 11. Juni 2020 beriet das CET eine Journalistin des „Tageblatt“ hinsichtlich ihres Vorhabens, einen politisch korrekten Artikel in nicht diskriminierender, nicht stereotypisierender und inklusiver Sprache zu verfassen.

Der Abgeordnete Paul Galles erbat Informationen für seine Aktualitätsstunde über Rassismus und Diskriminierung in Luxemburg.

Das CET kam dieser Bitte am 16. Juni 2020 nach.

Am 24. Juni 2020 beantwortete das CET den Fragebogen einer Expert:innengruppe des Europarats, der an das Ministerium für Familie und Integration übermittelt worden war.

Darin ging es um die Auswirkungen der Coronakrise auf spezifische Personengruppen oder Gemeinschaften, also Mitglieder nationaler oder ethnischer Minderheiten, Romn:ja und Reisende, religiöse oder sprachliche Minderheiten sowie Migrant:innen und LGBTI-Personen.

Am 30. Juni 2020 lieferte das CET Beiträge zum Fragebogen über die luxemburgische Umsetzung der Richtlinien „Racial Equality Directive“ vom 29. Juni 2000 (2000/43/EG) sowie „Employment Equality Directive“ vom 27. November 2000 (2000/78/EG), den das Staatsministerium im Namen der Europäischen Kommission übermittelt hatte.

Am selben Tag erläuterte das CET der Europäischen Kommission anhand eines konkreten Beispiels seine Herangehensweise mit dem Ziel, diese bei der Optimierung ihrer Kampagne zur Förderung der Europäischen Grundrechtecharta zu unterstützen.

Das CET unterstützte Serge Kollwelter bei der Beantwortung eines Fragebogens der Universitäten Zürich, Bamberg und Berlin, der sich unter anderem dem Kampf gegen Diskriminierungen widmete.

Dies geschah per Mail am 1. Juli 2020.

Ein Mitarbeiter der US-Amerikanischen Botschaft Oliver Worre erbat Informationen vom CET zur Erstellung des „Human rights report 2019“ für Luxemburg.

Vor diesem Hintergrund erfolgten am 6. August 2020 ein telefonischer Austausch sowie am 6., 11. und 13. August 2020 Korrespondenzen per Mail.

Um das Integrationsportal der Europäischen Kommission zu speisen, stellte Serge Kollwelter verschiedene Fragen, die das CET am 23. September 2020 beantwortete.

Am 24. November 2020 beantwortete das CET einen Online-Fragebogen von EQUINET und der FRA (Fundamental Rights Agency/Agentur der Europäischen Union für Grundrechte) über die Funktionsweise des CET, um die verschiedenen Daten zu aktualisieren und der Europäischen Kommission 20 Jahre nach Inkrafttreten der Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne rassistischen oder ethnischen Unterschied einen umfassenden Überblick über alle europäischen Gleichbehandlungsstellen geben zu können.

Am 8. Dezember 2020 gab es eine Zusammenarbeit mit der Nationalen Expertin Tania Hoffmann. Diese musste für das „European network of legal experts in gender equality and non-discrimination“ ihren jährlichen Bericht über die Situation in Luxemburg verfassen.

Am 21. Dezember 2020 beantwortete das CET einen Online-Fragebogen der FRA (Fundamental Rights Agency/Agentur der Europäischen Union für Grundrechte), welche die Meinung des CET zu spezifischen Themen der Agenda 2023-2027 in Erfahrung bringen wollte.



TÄTIGKEITEN AUF INTERNATIONALER EBENE

Anlässlich des 20. Jahrestages der Verabschiedung der Europäischen Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne rassistischen oder ethnisierenden Unterschied nahm das CET am 3. Juni 2020 eine kurze Videonachricht auf.

Das CET nahm an der Online-Konferenz von EQUINET zum 20. Jahrestag der europäischen Gleichbehandlungsstellen teil.

Diese fand am 29. Juni 2020 statt und trug den Titel: „Protecting and promoting equality as a fundamental value of the EU: 20th anniversary of the Race Equality Directive“.

Am 30. September und am 1. Oktober 2020 veranstaltete die ECRI (Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz) mit den Gleichbehandlungsstellen ein Online-Seminar mit dem Titel „Unir nos forces pour communiquer le message de l'égalité et de la diversité“.

Am 14. Oktober 2020 war das CET bei einem Online-Rundtischgespräch mit der EU-Abgeordneten Alice Bah Kuhnke zugegen, welches von EQUINET ausgerichtet wurde und in dem es um die künftige Gleichstellungsgesetzgebung in Europa ging.

Am 16. Oktober 2020 nahm das CET bei der ordentlichen Generalversammlung von EQUINET teil, die ebenfalls online stattfand.

Am 22. Oktober 2020 beteiligte sich das CET an einem weiteren Online-Rundtischgespräch von EQUINET mit dem Titel „Women in Poverty: Breaking the Cycle“.

Anlässlich des 20. Jahrestages der Europäischen Grundrechtecharta organisierten die FRA (Fundamental Rights Agency/Agentur der Europäischen Union für Grundrechte) und die Europäische Kommission am 7. Dezember 2020 eine Online-Konferenz mit dem Titel „Reinforcing the EU Charter: rights of people in the EU in the next decade“.

Am selben Tag gab es einen Online-Austausch mit EQUINET über seinen „Cluster on Freedom of Movement“.

ALTE, JUDEN, BEHINDERTE & FRAUEN: ZUTRITT VERBOTEN

DISKRIMINIERUNGEN
ERLEBT ODER
BEOBACHTET?
KONTAKTIEREN SIE UNS:

(+352) 28 37 36 35

www.cet.lu



CET

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT



"Levons les barrières de la discrimination"

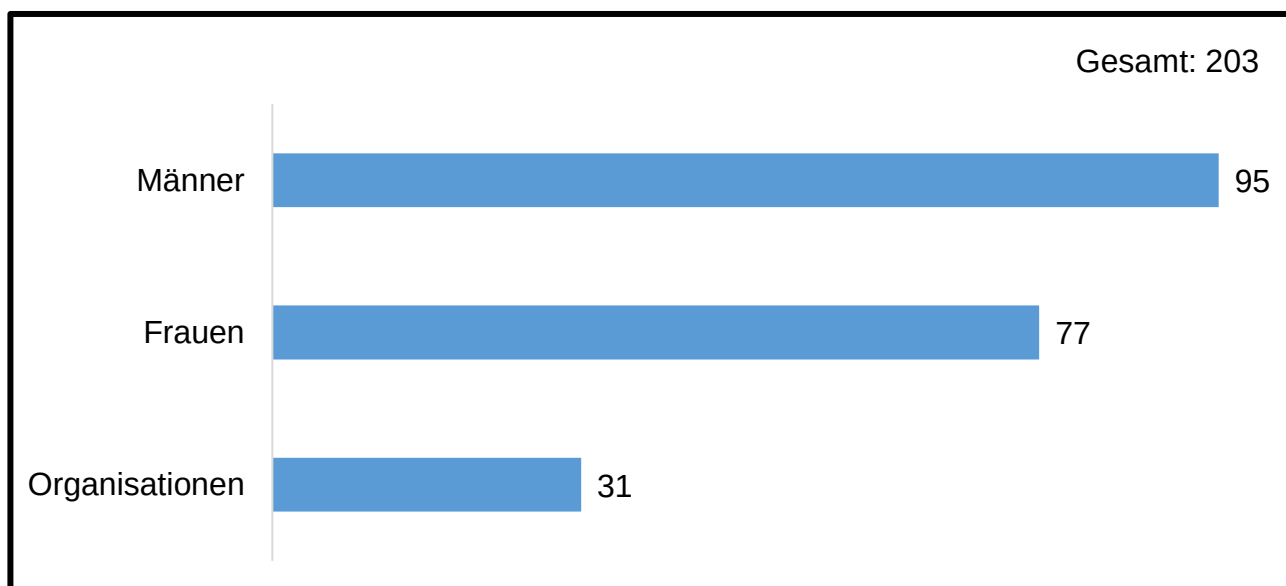
STATISTIKEN



Zwischen dem 1. Januar 2020 und dem 31. Dezember 2020 wurde das CET mit 184 neuen Fällen betraut. Hinzu kommen 17 nicht abgeschlossene Fälle aus dem Jahr 2019 sowie 2 weitere aus dem Jahr 2018.

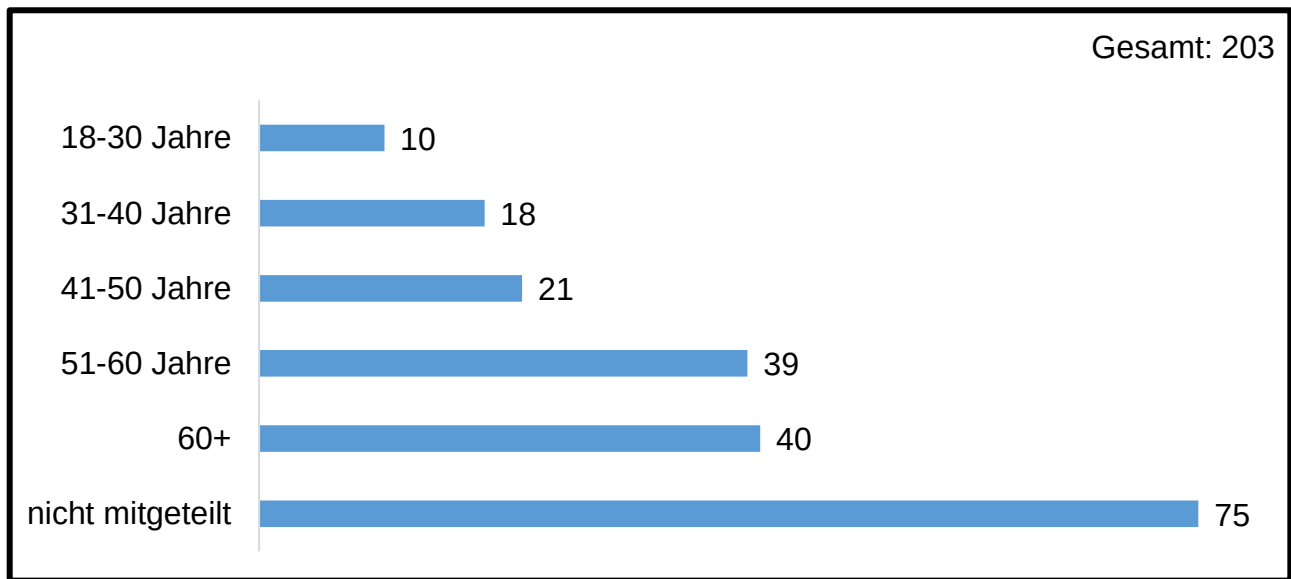
Für seine Statistiken verwendet das CET die Angaben der Personen, die sich an das CET wenden. Diese Personen müssen nicht zwingend selbst von Diskriminierung betroffen sein.

GLIEDERUNG NACH GESCHLECHT



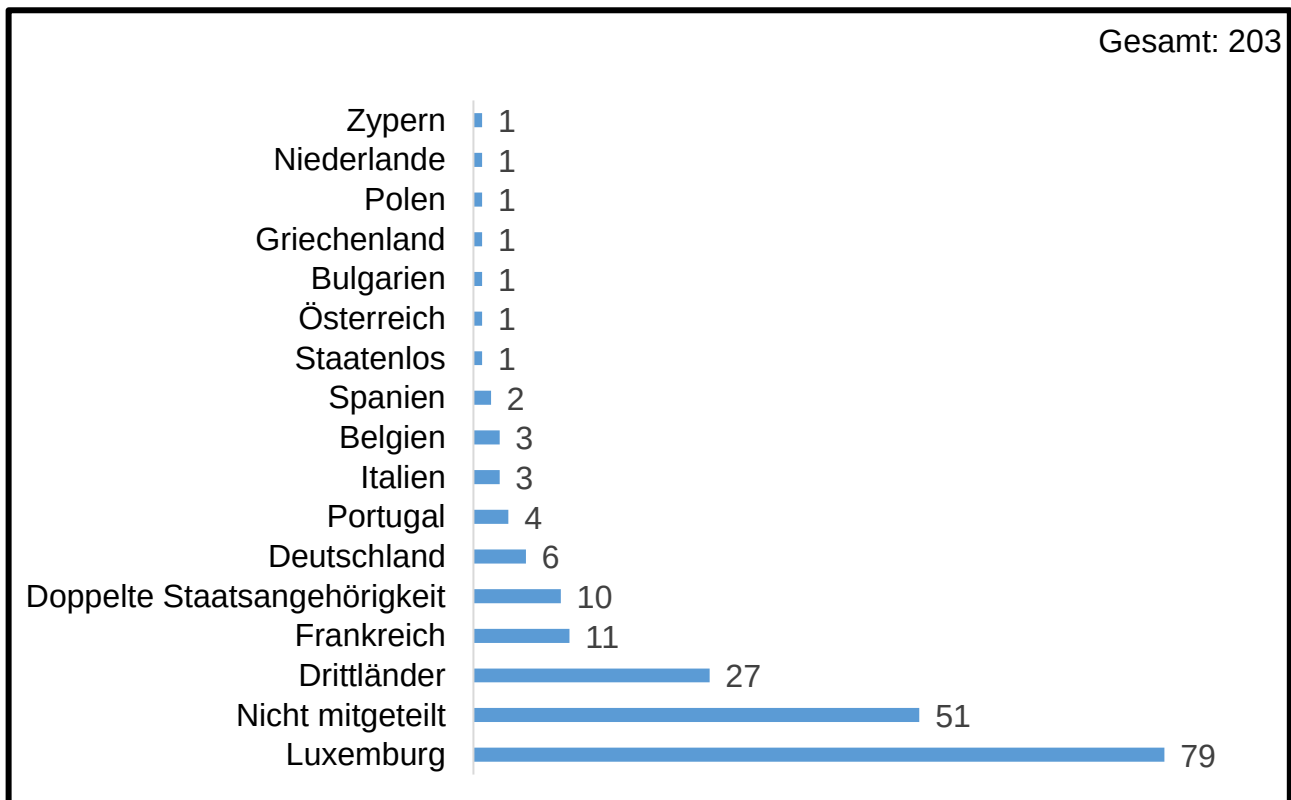
Die 203 im Jahr 2020 gemeldeten Fälle gliedern sich wie folgt: 95 Fälle (47 %) wurden von Männern gemeldet, 77 (38 %) von Frauen und 31 (15 %) von Organisationen und Vereinen oder vom CET selbst.

GLIEDERUNG NACH ALTER



In 75 Fällen (37 %) wurde entweder keine Angabe zum Alter gemacht oder es handelte sich um Fälle, welche von Organisationen und Vereinen oder vom CET selbst erfasst wurden. 40 Fälle (20 %) wurden von Personen über 60 Jahre gemeldet. 39 Fälle (19 %) von 51- bis 60-Jährigen, 21 Fälle (10 %) von Personen im Alter zwischen 41 und 50 Jahren, 18 Fälle (9 %) von 31- bis 40-Jährigen und 10 Fälle (5 %) von Personen zwischen 18 und 30 Jahren.

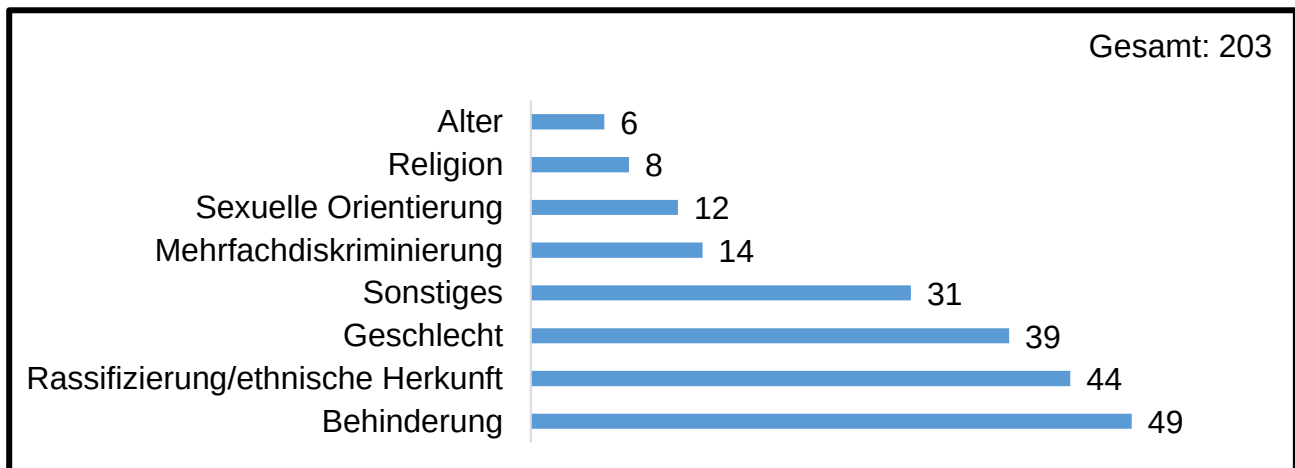
GLIEDERUNG NACH STAATSANGEHÖRIGKEIT



In 51 Fällen (25 %) wurde entweder keine Angabe zur Staatsangehörigkeit gemacht oder es handelte sich um Fälle, welche von Organisationen und Vereinen oder vom CET selbst erfasst wurden. Mit 79 Eingängen wurde die Mehrheit der Fälle (39 %) von Menschen luxemburgischer Staatsangehörigkeit gemeldet.

114 Fälle (56 %) wurden von Menschen mit europäischer Staatsangehörigkeit gemeldet, 27 Fälle (13 %) von Menschen mit nicht-europäischer Staatsangehörigkeit.

EINGEHENDE FÄLLE



Wendet sich eine Person mit einem neuen Fall an das CET, so wird ihr Anliegen entweder in die entsprechende Rubrik der vom CET abgedeckten sechs Diskriminierungsmotive, die Rubrik „Mehrfachdiskriminierungen“ oder die Rubrik „Andere“ eingeteilt.

Insgesamt betreffen 49 Fälle (24 %) das Diskriminierungsmotiv Behinderung, 44 Fälle (22 %) die tatsächliche oder vermeintliche Zugehörigkeit zu einer rassifizierten oder ethnisierten Bevölkerungsgruppe, 39 Fälle (19 %) das Geschlecht, 12 Fälle (6 %) die sexuelle Orientierung, 8 Fälle (4 %) die Religion oder das Glaubensbekenntnis und 6 Fälle (3 %) das Alter.

In der Kategorie „Mehrfachdiskriminierungen“ gaben die Personen selbst an, aufgrund mehrerer Motive diskriminiert worden zu sein. 2020 wurden 14 solche Fälle gemeldet (7 %).

Die Kategorie « Andere » (31 Fälle bzw. 15 %) umfasst folgende Fälle:

- Fälle von Belästigungen, welche nicht im Zusammenhang mit einem vom CET abgedeckten Diskriminierungsmotiv stehen

Hier muss jedoch festgehalten werden, dass der Begriff „Belästigung“ teilweise falsch verwendet wird, da das CET nach eingehender Analyse der diesbezüglichen Fälle darauf aufmerksam geworden ist, dass die Definition des Begriffes nicht mit dem gemeldeten Vorfall übereinstimmte.

- Die Anforderungen verschiedener Informationen

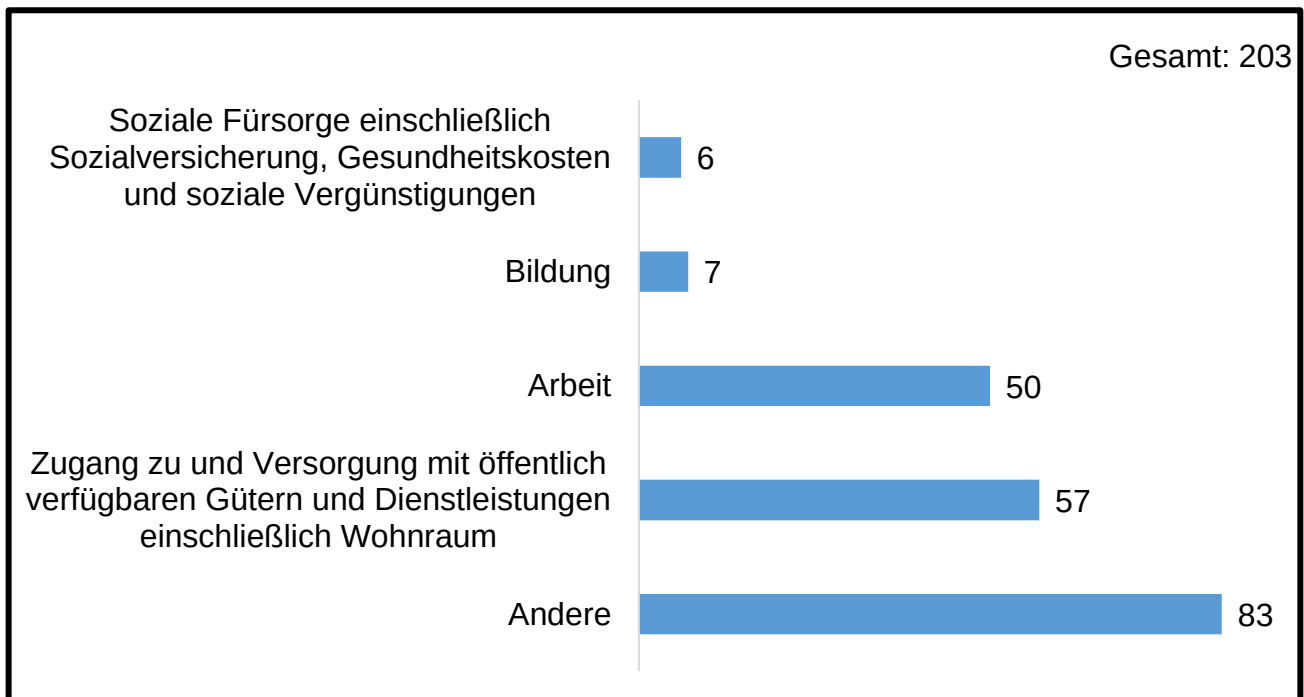
Hierbei kann es sich um Anforderungen von Auskünften handeln, die in den Kompetenzbereich des CET fallen. Es können aber auch sehr weit gefasste, unterschiedliche Anfragen sein. Oft wissen die Menschen schlicht nicht, an welche Stelle sie sich mit ihren Anliegen wenden müssen und wer die richtige Ansprechperson für sie ist. In diesen Fällen versucht das CET, sie an die geeigneten Stellen zu vermitteln.

- Fälle, die nicht in den Kompetenzbereich des CET fallen

Es kommt ebenfalls vor, dass sich Menschen ohne wirkliches Diskriminierungsproblem an das CET wenden. In diesen Fällen kann es sich beispielsweise um Streitigkeiten mit Nachbar:innen oder Vermieter:innen handeln.

Auch jene Fälle, in denen sich Personen wegen einer Diskriminierung aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit an uns wenden, finden sich in dieser Kategorie wieder, da dieses Diskriminierungsmotiv vom CET nicht abgedeckt wird.

GLIEDERUNG NACH ERFASSUNGSBEREICH

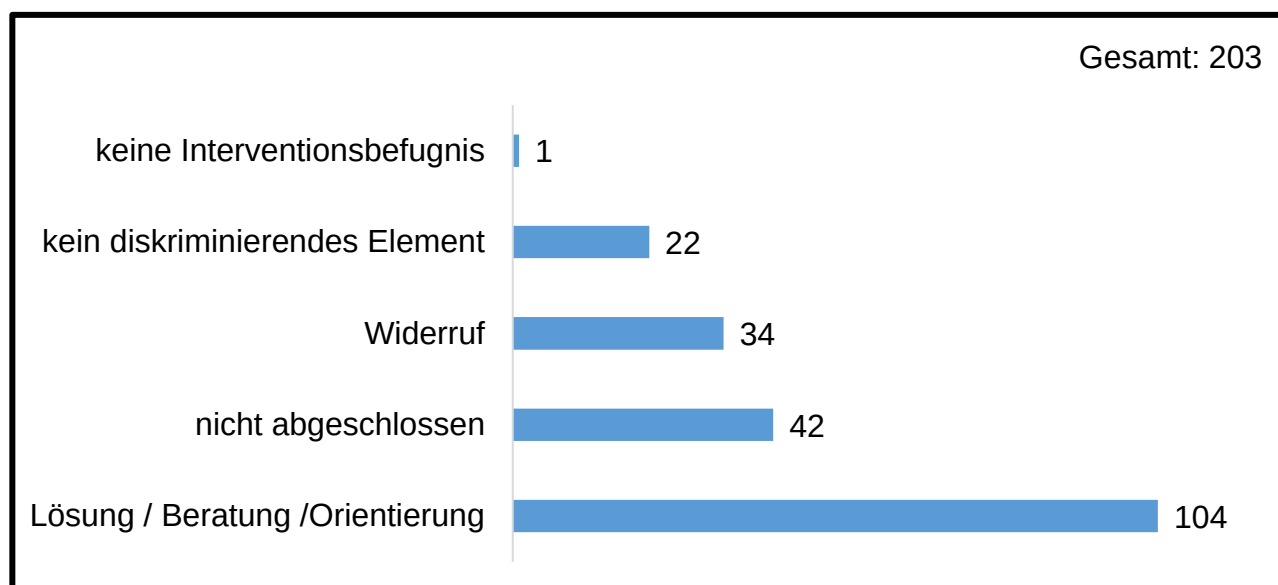


Jeder eingehende Fall wird in eine dieser fünf Kategorien eingegliedert, selbst wenn es sich nicht um einen Fall von Diskriminierung handelt:

- Zugang zu und Versorgung mit öffentlich verfügbaren Gütern und Dienstleistungen einschließlich Wohnraum mit 57 Fällen (28 %);
- Arbeit mit 50 Fällen (25 %);
- Bildung mit 7 Fällen (3 %);
- Soziale Fürsorge einschließlich Sozialversicherung, Gesundheitskosten und soziale Vergünstigungen mit 6 Fällen (3 %).

Alle nicht zuordenbare Fälle, wie etwa allgemeine Informationsanfragen, finden sich unter der Rubrik „Andere“ (83 Fälle bzw. 41 %).

ABGESCHLOSSENE FÄLLE



Die Rubrik „Lösung/Beratung/Orientierung“ umfasst 104 Fälle (51 %) in denen das CET das Problem der sich beschwerenden Person lösen konnte oder ihr mit einer Beratung oder Informationen bezüglich ihrer Rechte, der Gesetzgebung, der Rechtsprechung und den Möglichkeiten zur Wahrnehmung ihrer Rechte unterstützen konnte.

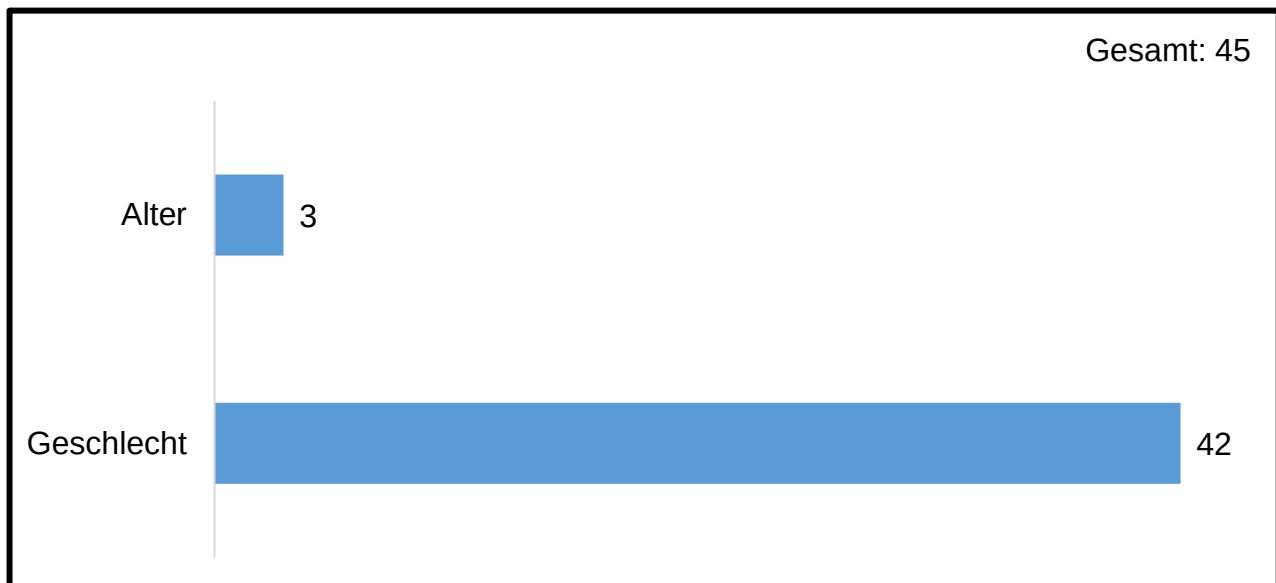
Am 31. Dezember 2020 zählte das CET 42 noch nicht abgeschlossene Fälle (21 %).

Es kommt auch vor, dass eine Person ihre Beschwerde widerruft (34 Fälle oder 17 %). Alle Informationsanforderungen, die für eine Beratung nicht ausreichend detailliert sind, finden sich in der Kategorie „Widerrufe“ wieder. Manche Menschen möchten bezüglich ihres Anliegens, ihrer eigenen Identität oder jener der diskriminierenden Person keine detaillierten Angaben machen, andere Menschen sind nur auf der Suche nach einer Person, die ihnen zuhört.

Sofern eine Diskriminierung nicht nachgewiesen werden kann und/oder die Beschwerde nicht in den Kompetenzbereich des CET fällt, werden die Meldungen nach ihrer Bearbeitung in der Rubrik „kein diskriminierendes Element“ abgelegt. Diese Rubrik umfasst 22 Fälle (11 %).

In der Rubrik „keine Interventionsbefugnis“ werden alle Fälle gesammelt, in denen das CET aufgrund des Gesetzes vom 28. November 2006, Artikel 12 (3) bei laufenden Gerichtsverfahren nicht eingreifen kann. 2020 war dies einmal der Fall.

STELLENAUSSCHREIBUNGEN



Das CET musste feststellen, dass zahlreiche Arbeitgeber:innen bei ihren in Zeitungen oder im Internet veröffentlichten Stellenausschreibungen das Prinzip der Gleichbehandlung missachten.

Um sie diesbezüglich zu sensibilisieren, hat das CET beschlossen, sich mit einem individuellen Anschreiben an sie zu richten und die Broschüre „Diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren – kleiner Leitfaden für Angestellte“ beizufügen.

So untersucht das CET seit April 2011 alle Stellenausschreibungen systematisch auf potenzielle Diskriminierungen, um die Autor:innen auf diese aufmerksam machen zu können.

Dementsprechend werden alle Arbeitgeber:innen, die nicht deutlich machten, dass die von ihnen ausgeschriebene Stelle von Angehörigen beider Geschlechter besetzt werden könne, vom Zentrum darauf hingewiesen, dass sie damit gegen das Prinzip der Gleichbehandlung von Frauen und Männern verstoßen.

2020 waren von 45 geprüften Stellenanzeigen 42 (93 %) diskriminierend aufgrund des Geschlechts und drei aufgrund des Alters (7 %).

In der festen Überzeugung, dass auch diese Arbeitgeber:innen eine nicht diskriminierende Gesellschaft fördern möchten, ist das CET zuversichtlich, dass sie ihre Stellenausschreibungen in Zukunft sorgfältiger formulieren.

ALLGEMEINE EMPFEHLUNGEN ZUR ANTIDISKRIMINIERUNGS- GESETZGEBUNG



Interventionsbefugnisse

Das Zentrum bedauert, im Rahmen seiner Aufgaben gegenüber Institutionen, Privatpersonen etc., die eine Zusammenarbeit ablehnen, keine bindenden Interventionsbefugnisse zu haben. Artikel 12 (4) des Gesetzes vom 28. November 2006 spricht den Mitgliedern des CET tatsächlich das Recht zur Anforderung aller Informationen, Schriftstücke oder Dokumente zu, die nicht der ärztlichen oder einer sonstigen Schweigepflicht unterliegen und zur Durchführung der Aufgaben des CET notwendig sind. Unglücklicherweise verfügt das CET aber über keinerlei Maßnahmen, die benötigten Aussagen, Informationen oder Dokumente verbindlich einfordern zu können. Das CET hängt also allein vom Willen der befragten Personen ab, die nicht verpflichtet sind, zeitnah oder überhaupt zu antworten.

Das CET merkt an, dass es ihm an Überzeugungsmitteln sowie einer gewissen Autorität mangelt, so dass sich Institutionen und Personen zumindest zur Reaktion auf Anfragen des CET verpflichtet fühlen.

Obgleich die luxemburgische Regierung hier mit gutem Beispiel vorangehen sollte, lassen selbst manche Ministerien mit ihrer Reaktion sechs bis sieben Monate auf sich warten. Zur effektiveren Wahrnehmung seiner Aufgaben plädiert das CET für eine Erweiterung seiner Interventionsbefugnisse.

Mangelnder Rechtsstatus

Dem CET begegnen regelmäßig Schwierigkeiten bei verschiedenen Maßnahmen, da es ihm an einem eindeutigen Rechtsstatus mangelt, beispielsweise dem einer öffentlich-rechtlichen Einrichtung oder einer juristischen Person.

Tatsächlich ist Artikel 8 des Gesetzes vom 28. November 2006 über die Gleichbehandlung, welcher die Gründung des CET beinhaltet, lediglich zu entnehmen: „Es wird ein Zentrum für Gleichbehandlung gegründet, im Folgenden ‚das Zentrum‘.“

Es wäre in der Vergangenheit bei unterschiedlichen Verwaltungsverfahren mehrfach nützlich oder gar notwendig gewesen, sich auf eine Definition als rechtlich anerkanntes Organ berufen zu können, was jedoch ohne expliziten Rechtsstatus leider unmöglich ist.

Verlängerung des Mandates der Mitglieder des Kollegiums des CET

Artikel 11 des Gesetzes vom 28. November 2006 sieht vor, dass der Vorsitz und die Mitgliedschaft des CET auf fünf Jahre begrenzt sind und nur einmalig verlängert werden können.

Zur Gewährleistung einer gewissen Kontinuität innerhalb des CET wäre es wünschenswert, wenn das Gesetz ein verlängertes (oder verkürztes) Mandat der einzelnen Mitglieder vorsehen würde, damit nicht alle Mandate gleichzeitig auslaufen.

Zudem wünschen sich die aktuellen Mitglieder, dass sich ihre Nachfolge durch größtmögliche Vielfalt auszeichnet, sei dies hinsichtlich ihrer Person (Geschlecht, Alter etc.), ihres beruflichen Werdegangs oder ihrer spezifischen Kenntnisse bezüglich eines oder mehrerer Diskriminierungsmotive.

Stellungnahmen des CET

Das CET möchte darauf aufmerksam machen, dass seit Beginn seiner Tätigkeit lediglich zwei Stellungnahmen zu einem Gesetzesentwurf von einem Ministerium offiziell angefordert wurden, obgleich Artikel 10 des Gleichbehandlungsgesetzes vorsieht, dass das Zentrum vornehmlich „Berichte verfassen und Empfehlungen erteilen kann“. Diese Tatsache hat das Zentrum aber nicht davon abgehalten, die eigenständige Erstellung von Berichten vorzunehmen sowie im öffentlichen und privaten Sektor Empfehlungen auszusprechen.

Umsetzung der Empfehlungen des CET

Das CET bittet um eine weiterführende Bearbeitung seiner Empfehlungen durch eine gesetzgebende Instanz oder eine vergleichbare Institution.

In Kroatien beispielsweise wurde das Menschenrechtsbüro beauftragt, die Umsetzung der an die Regierung gestellten Empfehlungen des dortigen Zentrums für Gleichbehandlung zu überprüfen. Diese Überprüfung findet alljährlich in Form der Erstellung eines Berichtes statt, der in die Regierungsarbeit einfließt.

Seit Beginn seiner Tätigkeit hat das CET im Rahmen seiner Tätigkeitsberichte oder gezielter Fallakten konkrete Empfehlungen an das Parlament ausgesprochen. Bedauerlicherweise blieben diese Empfehlungen in den meisten Fällen unbeantwortet.

Ersetzung des „Rasse“-Begriffs im Gesetz vom 28. November 2006

Im Artikel 1 des Gesetzes über die Gleichbehandlung vom 28. November 2006 sowie im Artikel 454 des Strafgesetzbuches wird die Formulierung „vermeintliche oder tatsächliche Zugehörigkeit zu einer Rasse oder Ethnie“ benutzt.

Das gemäß Artikel 9 des Gesetzes vom 28. November 2006 erklärte Ziel des CET ist die Förderung, Analyse und Beobachtung der Gleichbehandlung aller Menschen ohne Diskriminierungen aufgrund (unter anderem) rassifizierender oder ethnisierender Zuschreibungen. In Anlehnung an die in der Gesetzgebung verwendete Terminologie benutzt das CET ebenfalls diese Formulierung, da sie weniger problematisch erscheint als die Verwendung des „Rasse“-Begriffs.

Das CET schließt sich ausdrücklich an die anlässlich der Bekanntmachung der Gesetzesentwürfe 5548 und 5549 vom 1. Februar 2005 vom CNE (Conseil national des étrangers/Nationaler Rat der Personen nicht-luxemburgischer Staatsangehörigkeit) ausgesprochenen Hinweis an, dass „die Verwendung dieses Begriffes zu einer zumindest impliziten Annahme der Existenz verschiedener – und damit auch hierarchisierbarer – ‚Rassen‘ sowie der Akzeptanz entsprechender, aus der Vergangenheit bekannter rassifizierender Theorien verleiten könnte. Deswegen erscheint es uns maßgeblich, Nr. 6 der Richtlinie 2000/42/EG der Europäischen Union Nachdruck zu verleihen, nach der letztere Theorien zurückweist, mit denen die Existenz verschiedener menschlicher ‚Rassen‘ zu belegen versucht wird. Die Verwendung des Begriffs ‚Rasse‘ in dieser Richtlinie impliziert keinesfalls die Akzeptanz solcher Theorien.“ Aus diesen Gründen plädiert das CET für die Ersetzung des „Rasse“-Begriffs durch die Formulierung „rassifizierende oder ethnisierende Zuschreibungen“ oder durch die Verwendung von Anführungszeichen, wobei erstere Variante bevorzugt wird.

Mangelnde Ansprechpartner:innen für Diskriminierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit

Das CET bat die Abgeordnetenkommission um eine Klärung bezüglich des Gesetzes vom 7. November 2017, welches unter anderem zu einer Änderung des geänderten Gesetzes vom 28. November 2006 geführt hatte.⁵

Tatsächlich wurde in Artikel 1 des Gesetzes vom 28. November 2006 mit der „Staatsangehörigkeit“ ein neues Diskriminierungsmotiv aufgenommen. Dennoch wird dieses Motiv in Artikel 9, welcher die in den Zuständigkeitsbereich des CET fallenden Diskriminierungsmotive beinhaltet, nach wie vor nicht aufgezählt.

Obgleich dem CET in Artikel 10 zusätzliche Aufgaben zugesprochen werden und es bereits diesbezügliche Rücksprachen mit verschiedenen politischen Instanzen gab, ist die Frage nicht eindeutig zu beantworten, ob das CET fortan in allen in Artikel 2 des Gesetzes vom 28. November 2006 genannten Anwendungsbereichen auch für Belange in Zusammenhang mit der Staatsangehörigkeit ansprechbar ist.

Analog zum Gesetz vom 13. Mai 2008 über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, welches ebenfalls zu einer nachträglichen Ergänzung des Diskriminierungsmotivs „Geschlecht“ in Artikel 9 führte, fragt sich das CET, ob hier nicht auch die Nennung der Staatsangehörigkeit sinnvoll wäre, sofern dies dem politischen Willen entspräche.

Das CET möchte betonen, dass es andernfalls nicht für alle Anwendungsbereiche von Artikel 2 offizielle Ansprechpartner:innen für Diskriminierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit gibt und das CET leider nur im Bereich Beschäftigung und Arbeit intervenieren kann.

Rechtsschutz

Das Kapitel II der Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG mit dem Titel „Rechtsbehelfe und Rechtsdurchsetzung“ sieht in seinem Artikel zur Definition des „Rechtsschutzes“ vor, dass „die Mitgliedsstaaten [sicherstellen], dass die Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen, die gemäß der in ihrem einzelstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie zu sorgen, sich entweder im Namen der beschwerten Person oder zu deren Unterstützung und mit deren Einwilligung an den in dieser Richtlinie zur Durchsetzung der Ansprüche vorgesehenen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren beteiligen können“. In Luxemburg kann der Rechtsschutz direkt von der betroffenen Person, über eine Gewerkschaft oder einen entsprechend ermächtigten gemeinnützigen Verband in Anspruch genommen werden.

Es muss allerdings angemerkt werden, dass diese Lösung dem Anliegen der betroffenen Person sowie den in den Richtlinien formulierten Anforderungen nicht wirklich zu entsprechen scheint.

Tatsächlich wurden seit der Einführung des Gesetzes zur Gleichbehandlung Ende 2006 nur sehr wenige Strafverfahren verzeichnet. Deshalb lädt das CET die Regierung ein, die Gründe für diese Entwicklung zu ermitteln und schnellstmöglich eine Lösung zu finden.

⁵ Vgl. Anhang 2

Explizites Verbot von Mehrfachdiskriminierungen

Sowohl die europäischen Richtlinien als auch das luxemburgische Recht erkennen an, dass sich verschiedene Diskriminierungsmotive überschneiden können. Ein explizites Verbot von Mehrfachdiskriminierungen existiert jedoch nicht.

Die Verteidigung der betroffenen Personen stützt sich bislang zumeist auf ein einziges Diskriminierungsmotiv, also zwangsläufig auf das gravierendste und hinsichtlich eines eventuellen Prozesses aussichtsreichste Motiv.

Ein konkretes Verbot würde es ermöglichen, für das Phänomen der Mehrfachdiskriminierung zu sensibilisieren und die betroffenen Personen besser zu schützen.

Mehrfachdiskriminierungen können in der nationalen Gesetzgebung auf unterschiedliche Weise anerkannt werden. Im rumänischen Recht beispielsweise kann das Überlappen mehrerer Diskriminierungsmotive einen erschwerenden Umstand darstellen.

Förderung politischer Maßnahmen für die Gleichbehandlung

In Nordirland beinhaltet der am 1. Januar 2000 in Kraft getretene Abschnitt 75 des „Northern Ireland Act“ von 1998 die rechtliche Verpflichtung aller staatlichen Behörden, Aspekte der Gleichbehandlung in die Umsetzung ihrer Aufgaben zu integrieren.

In diesem Sinne müssen alle Behörden Anstrengungen unternehmen, um die Beziehungen zwischen Angehörigen verschiedener religiöser oder politischer Gruppen sowie Personen, die rassifizierende Zuschreibungen erfahren, zu verbessern. Diese rechtlichen Verpflichtungen werden durch Aktionspläne der nordirischen Gleichbehandlungskommission implementiert und systematisch evaluiert.

Das CET ist der Auffassung, dass die luxemburgische Regierung in der Förderung politischer Maßnahmen für die Gleichbehandlung unter Einbeziehung aller Diskriminierungsmotive ebenfalls einen ersten Schritt unternehmen sollte. Diese Maßnahmen sollten sich sowohl in der täglichen Arbeit der Staatsbediensteten als auch in ihren Beziehungen untereinander sowie ihrem Kontakt mit der Öffentlichkeit widerspiegeln.

Zentralisierung der Zuständigkeiten für die jeweiligen Diskriminierungsmotive

Das CET erachtet es als wünschenswert, dass die sechs vom Gleichbehandlungsgesetz abgedeckten Diskriminierungsmotive auf ministerieller Ebene innerhalb nur eines Ministeriums behandelt werden. Diese Zentralisierung der Zuständigkeiten würde einer eventuellen Hierarchisierung der Diskriminierungsmotive entgegenstehen und hätte zudem den Vorteil, dass es innerhalb der Regierung eine zentrale Ansprechperson gäbe.

Ebenso sollte ein interministerielles Komitee für jedes Diskriminierungsmotiv ins Leben gerufen werden.

Strafmaßnahmen bei Verstößen gegen das Arbeitsrecht

Gemäß Artikel L. 241-11 des Arbeitsrechtes können „Arbeitgeber:innen, ihre leitenden Angestellten oder Vertretungen sowie sonstige Personen, die nicht dem Prinzip der Gleichbehandlung von Frauen und Männern entsprechende Stellenangebote und beschäftigungsrelevante Anzeigen aussprechen oder veröffentlichen und die trotz schriftlicher Mahnung seitens des Amtes für Beschäftigungsfragen an dieser Praxis festhalten, mit einem Bußgeld zwischen 251 und 2000 Euro belegt werden. Im Wiederholungsfall kann diese Bußgeldforderung bis auf das Doppelte der Höchstsumme angehoben werden“.

Dieser Artikel ist lediglich für Ungleichbehandlungen aufgrund des Geschlechtes gültig (Abschnitt IV – Gleichbehandlung von Frauen und Männern), während die fünf anderen Diskriminierungsmotive in einem gesonderten Kapitel angeführt werden (Abschnitt V – Gleichbehandlung im Bereich Beschäftigung und Arbeit).

Die Umsetzung der Gleichbehandlung im Bereich Beschäftigung und Arbeit wird in Artikel L. 254-1 angeordnet und seitens der Arbeitsinspektion gewährleistet, allerdings existiert keine mit dem Artikel L. 241-11 vergleichbare Strafmaßnahme.

Das CET bedauert diese Hierarchisierung der Diskriminierungsmotive und fordert die Regierung auf, zur Verbesserung dieser Situation alle Diskriminierungsmotive in einem einzigen Kapitel aufzuführen. Die Besonderheiten des Kapitels bezüglich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern müssen unter allen Umständen bestehen bleiben, gleichzeitig ist die Aufnahme anderer Ungleichbehandlungen sowie gleichermaßen gültiger Strafmaßnahmen von allergrößter Dringlichkeit.

Gleichstellungsbeauftragte

Artikel L. 414-3 (2) des Arbeitsrechtes legt fest, dass „die Gleichstellungsbeauftragten die Gleichbehandlung von weiblichen und männlichen Arbeitnehmer:innen hinsichtlich des Zugangs zu Beschäftigung, Aus- und Fortbildungen sowie der Vergütung und der Arbeitsbedingungen zur Aufgabe haben“.

Das CET bedauert die Vernachlässigung weiterer Diskriminierungsmotive im luxemburgischen Arbeitsrecht.

Ferner ist das CET der Auffassung, dass für alle Diskriminierungsmotive Beauftragte oder zumindest in jedem Unternehmen verantwortliche Ansprechpersonen zur Verfügung stehen sollten.

Datenerhebung

In seinem Tätigkeitsbericht 2009 schrieb das CET: „Eine umfassende, unter anderem in Diskriminierungsmotive und -bereiche gegliederte Erhebung würde eine gezieltere Ausrichtung der politischen Entscheidungsprozesse und damit auch einen besseren Schutz der betroffenen Personen ermöglichen. Es ist zu befürchten, dass durch den Mangel konkreter Daten bestimmte Phänomene unsichtbar bleiben, was zu der fälschlichen Annahme führen könnte, dass keine Diskriminierungen existierten.“

Diese Feststellung ist nach wie vor aktuell. Die Datenerhebung muss dringend harmonisiert und typologisiert werden. Das Zentrum schlägt die Entwicklung eines Befragungsschemas vor, welches auch in die Tätigkeitsberichte anderer diesbezüglich aktiver Organisationen einfließt.

Zudem sollte das STATEC seine Erhebungsinstrumente dementsprechend anpassen und für den luxemburgischen Kontext spezifische Indikatoren entwickeln. Auch die Datenerhebung des Justizsystems sollte in diesem Sinne überarbeitet werden (Vgl. CEFIS. Manuel luxembourgeois sur les données relatives aux discriminations et à la diversité. Luxemburg 2011). Selbstverständlich erklärt sich das CET bereit, bei einer derartigen Entwicklung einer Standardmethodologie für die Datenerhebung mitzuwirken.

Rechtliche Zusammenarbeit

Um „denjenigen Personen, die sich als Betroffene von Diskriminierung erachten, Unterstützung anzubieten, indem ihnen eine Beratungsstelle zur Verfügung gestellt wird, in der sie sich über ihre individuellen Rechte, die Gesetzgebung, die Rechtsprechung und die Mittel zur Durchsetzung ihrer Rechte informieren können“, wie es im Artikel 10, Paragraph 3 des Gesetzes vom 28. November 2006 vorgeschrieben ist, benötigt das CET die Unterstützung eines entsprechend hochqualifizierten Netzwerkes. Der Aufbau eines Netzwerkes juristischer Fachkräfte mit Spezialisierung im Bereich der Diskriminierung sowie die Zusammenarbeit mit diesem Netzwerk wären also von großem Wert.

Sexuelle Belästigung

Gemäß Artikel L. 245-4. (2) des Arbeitsgesetzbuches sind die „Arbeitgeber:innen verpflichtet, die unverzügliche Beendigung aller ihnen bekannten Fälle sexueller Belästigung sicherzustellen“ und gemäß Artikel L. 245-8. ist die ITM (Inspection du travail et des mines/Arbeitsinspektion) damit beauftragt, „über die Umsetzung der Anordnungen zu wahren“.

Nach Auffassung des CET verleiht diese Formulierung der ITM keinerlei Möglichkeit, die Täter:innen zu ahnden.

Die zwischen verschiedenen sozialen Partner:innen getroffene Vereinbarung vom 25. Juni 2009 über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz spricht ebenfalls nur von „geeigneten Maßnahmen“, welche Disziplinarverfahren oder Strafmaßnahmen bis hin zur Kündigung umfassen.

Das CET ist der Auffassung, dass es den Gesetzgeber:innen obliegt, die verschiedenen Härtestufen der Ahndung von Täter:innen festzulegen und der ITM die notwendigen Werkzeuge zu deren Umsetzung an die Hand zu geben. Zudem plädiert das CET für einen besseren Schutz betroffener Personen, falls es sich bei den Täter:innen um die Arbeitgeber:innen selbst handelt.

Anpassung der Gesetzgebung an die neuen Technologien

Artikel 3-1 der Strafprozessordnung sieht vor, dass alle NGOs, die über eine juristische Person und die Anerkennung seitens des Justizministers verfügen, bei Verstößen gegen Artikel 375, 382-1, 382-2, 401-1 oder 409 sowie 444 (2), 453, 454, 455, 456, 457, 457-1, 457-2, 457-3 und 457-4 des Strafgesetzbuches, die eine direkte oder indirekte Bedrohung der Interessen darstellen, für deren Schutz die NGOs eintreten, über alle Rechte einer Zivilpartei verfügen, selbst wenn es sich nicht um materielle oder moralische Interessen handelt und sich die Interessen der NGOs vollständig mit den seitens der Staatsanwält:innenschaft vertretenen öffentlichen Interessen decken.

Handelt es sich um einen Verstoß gegen Einzelpersonen im Sinne der Artikel 444 (2), 453, 454, 455, 456, 457, 457-1, 457-2, 457-3 und 457-4 oder im Sinne der Artikel 375, 382-1, 382-2, 401-1 oder 409 des Strafgesetzbuches, erfordert die Wahrnehmung der NGO ihrer Rechte als Privatklägerin die explizite, schriftliche Einwilligung der beschwerten Person (Gesetz vom 13. März 2009).

Momentan bietet das Strafgesetzbuch von Verleumdung oder Diffamierung betroffenen Personen ebenfalls die Möglichkeit, eigenständig oder über die Polizei bei der Staatsanwält:innenschaft Klage zu erheben sowie eine direkte Vorladung der Täter:innen vor das Strafgericht zu bewirken.

Das CET stellt jedoch fest, dass viele Betroffene aufgrund fehlenden Mutes oder Kraft für ihre Verteidigung ihre Aussage zurückziehen oder sich gerne anwaltlich vertreten lassen würden, dies aber nicht zahlen können. Die Staatsanwält:innenschaft kann auch entscheiden, einer Klage nicht nachzukommen.

So bleiben viele und insbesondere im Internet verübte Taten ungeahndet.

Im Netz können andere Personen öffentlich verunglimpft und diskriminiert werden. Wenn sich die betroffene Person nicht persönlich zur Wehr setzt, kann dies auch keine andere Person an ihrer Stelle tun (Artikel 450 des Strafgesetzbuches). Dabei sollten die neuen Technologien doch einen Sonderfall darstellen, zumal sie den Täter:innen ermöglichen, anonym zu bleiben. Das CET erachtet, dass in Bezug auf die neuen Technologien verstärkt eruiert werden müsste, was diesem wachsenden Problem entgegengesetzt werden kann, beispielsweise indem sich die Staatsanwält:innenschaft einschaltet.

Strafgesetzbuch

Momentan sieht das Strafgesetzbuch keine Strafmaßnahmen gegen versuchte Diskriminierung vor.

Das CET plädiert für eine Ahndung von Diskriminierungen bereits in ihren Anfängen, wie dies auch bei anderen Vergehen der Fall ist.

Gesetzesänderungen und Sensibilisierungsmaßnahmen im Zuge der Ratifizierung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Leider musste das CET in einem konkreten Fall feststellen, dass das Justizministerium die Philosophie des in der Zwischenüberschrift genannten Übereinkommens offenbar nicht richtig verstanden und daher den daraus zwingend folgenden Paradigmenwechsel nicht eingeleitet hat. Mittlerweile zweifelt das CET gar am Willen des Ministeriums zu einer Gesetzesänderung, welche im Sinne des Übereinkommens endlich Schritte für Menschen mit Behinderungen ermöglichen würde.

Im vorliegenden Fall ist die in einem Gesetz verwendete Terminologie deutlich überholt und zeugt von einer absoluten Unkenntnis des derzeitigen medizinischen Kenntnisstandes.

In der Praxis etabliert dieses Gesetz eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung von Menschen mit bestimmten Behinderungen.

Aus diesem Grund hat das CET einen unabhängigen Juristen, der die Analyse des CET teilt, um eine Stellungnahme gebeten und die Überarbeitung des besagten Gesetzes vorgeschlagen.

Nötige Änderungen müssen natürlich von der Legislative kommen und dem CET ist durchaus klar, dass die Ratifizierung des Übereinkommens zu den Rechten von Menschen mit Behinderungen eine Vielzahl von Gesetzesmodifikationen nach sich zieht, die in der Praxis oft nicht einfach zu formulieren oder umzusetzen sind. Dennoch ist das CET über das Vorgehen des Justizministeriums und seine ablehnende Haltung enttäuscht. Weder reagiert das Ministerium auf die Bitten des Zentrums, noch scheint es das Übereinkommen gebührend zu schätzen.

Dementsprechend empfiehlt das CET der Regierung, ihre Beschäftigten stärker für die Ziele des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu sensibilisieren, damit sich alle Beteiligten über die Notwendigkeit zur Umsetzung der erforderlichen Modifikationen im Klaren sind – seien diese rechtlicher oder praktischer Natur.

BEISPIELHAFTE EMPFEHLUNGEN
AUF GRUNDLAGE DER FÄLLE
VON 2020



Einlassverweigerung in Bars und Diskotheken

Das CET erhält regelmäßig Beschwerden aufgrund von Einlassverweigerungen in Bars und Diskotheken und möchte folglich für alle betroffenen Parteien Empfehlungen aussprechen. Das CET fordert Lokalbetreiber:innen zum Verfassen klarer Einlassregeln auf, die in entsprechenden Hausordnungen aufgeführt werden.

Diese Hausordnungen müssen den Lokalbesucher:innen durch Aushang vor und im Lokal sowie online und auch dem Sicherheitspersonal mitgeteilt werden, wobei letzteres das Regelwerk genauestens beachten muss.

So bleibt beispielsweise ein Lokalverweis jener Personen zulässig, die in der Vergangenheit bereits Schwierigkeiten gemacht haben.

In keinem Fall jedoch darf eine ganze Personengruppe für das beispielsweise Streit suchende Verhalten Einzelner in Haftung genommen werden.

Das CET erachtet, dass die Lokalbetreiber:innen durchaus für ein gemischtes Publikum Sorge tragen können, solange objektiv rechtfertigbare Kriterien mit legitimem Zweck gewahrt bleiben.

Gleichzeitig müssen die entsprechenden Maßnahmen angemessen und notwendig sein. Dies gilt auch für Veranstaltungen, die sich ausschließlich an eine spezifische Personengruppe richten.

Das CET wünscht sich eine stärkere Achtsamkeit aller Beteiligten. Sich diskriminiert führende Personen haben das Recht, den Grund ihrer Einlassverweigerung zu erfahren und andernfalls bei der Polizei Anzeige zu erstatten oder sich an das CET zu wenden.

Die Lokalbetreiber:innen wiederum müssen alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um jegliche Form der Diskriminierung in ihren Veranstaltungsräumen zu verhindern. Außerdem muss das Sicherheitspersonal am Eingang des Lokals entsprechend geschult werden.

Verschiedene Beschwerden über die Nationalbibliothek Luxemburg

Das CET wurde auf das Formular zur Ausweisverlängerung der Nationalbibliothek Luxemburg (BnL) aufmerksam gemacht.

In diesem verwendet die BnL die Formulierung „Mädchenname und Name des Ehemanns“. Das CET nutzte diese Gelegenheit für die Empfehlung der Einrichtung eines Onlineangebotes zur Erstellung und Verlängerung des Ausweises, um die Notwendigkeit eines Besuchs vor Ort hinfällig zu machen.

So müsste eine blinde Person, die ohnehin die Onlineangebote der Bibliothek nutzt, nicht mehr vor Ort erscheinen.

Zudem bat das CET um eine deutschsprachige Version der Internetseite, da bestimmte Personen mit Behinderungen in Deutschland zur Schule gehen, wo sie kein Französisch lernen und dadurch nicht alle Angebote der Bibliothek nutzen können.

✓ Die BnL begrüßte unsere Anliegen und sagte einer Anpassung ihrer Angebote entsprechend der Wünsche des CET zu.

Verzicht auf Anrede

Dem CET ist aufgefallen, dass die Nutzer:innen des Onlineformulars zur Terminvereinbarung für einen Coronatest auf MyGuichet.lu in der Rubrik „Anrede“ ein Geschlecht wählen müssen. Vor dem Hintergrund der Abstimmung über den Gesetzentwurf Nr. 7146 zur Änderung der Angabe des Geschlechts und des oder der Vornamen im Personenstandsregister und zur Änderung des Zivilgesetzbuches am 25. Juli 2018 sowie im Sinne der Verwaltungsvereinfachung, der Nichtdiskriminierung und dem Schutz des Selbstbestimmungsrechtes der Person erachtet das CET, dass der Verzicht der Anrede im oben genannten Formular einen großen Vorteil darstellen würde.

✖ Trotz des guten Willens der Verwaltung und der Tatsache, dass diese Angabe für einen Coronatest irrelevant ist, müssen die Labore diese Information erfragen, um bestimmten internationalen Zertifizierungen zu entsprechen.

Optimierung des CAPABS (Transport complémentaire d'accessibilité pour personnes à besoins spécifiques/Fahrdienst für Personen mit spezifischen Bedürfnissen)

Das CET erfuhr von dem Artikel „Bewusstlos im Bus“, der am 3. Juli 2020 im „Luxemburger Wort“ erschienen ist und die Situation eines Kindes mit einer seltenen Erkrankung schildert. Da die Busfahrer:innen in einem derartigen Fall aus verschiedenen Gründen nicht einschreiten kann, empfahl das CET dem Anbieter CAPABS, im Einzelfall und nach Vorlage eines entsprechenden ärztlichen Attestes für eine individuelle Begleitperson zu sorgen.

✖ Der Minister für Mobilität und öffentliche Arbeiten verwies das CET auf die Antwort auf eine parlamentarische Anfrage, in der die aktuelle Situation erklärt wird, die jedoch keine neuen Maßnahmen vorsieht.

Zugang zu den Coronatestergebnissen

Das Portal zur Einsicht in die Ergebnisse der Coronatests ist nicht für alle Nutzer:innen zugänglich. So können Personen mit visuellen Behinderungen, die mithilfe eines Screenreaders auf die Inhalte ihres Monitors zugreifen, das Captcha auf der Seite der „Laboratoires réunis“ nicht erkennen.

Obgleich diese Personen ihre Testergebnisse auch per Sprachnachricht auf ihrem Mobiltelefon erhalten erachtet das CET, dass alle getesteten Personen ihre Ergebnisse auch als PDF herunterladen können sollten.

Aus diesem Grund hat das CET empfohlen, eine Sprachausgabe auf der Internetseite einzurichten oder, sofern die Sicherheitsmaßnahmen es in diesem Kontext zulassen, auf das Captcha gänzlich zu verzichten.

✓ Diese Barriere wurde binnen kürzester Zeit ausgeräumt.

Zugangsprobleme bei Internetseiten

Das CET verwies ein Kino, welches Filme im Format 4DX anbietet, auf die mangelnde Zugänglichkeit seiner Internetseite für Personen mit visuellen Einschränkungen oder blinde Personen.

Tatsächlich ist es auf der Seite aktuell nicht möglich, die Saalbesetzung anzuzeigen und folglich einen Sitzplatz auszuwählen.

✓ In seiner Antwort versicherte das Kino, dieses Problem zu lösen.

Sensibilisierung und Fortbildung

Das Gesetz vom 28. November 2006 zur Gründung des CET sieht die Sensibilisierung der breiten Öffentlichkeit nicht als ausdrückliche Aufgabe des Zentrums vor.

Die Sensibilisierung der Bevölkerung in Fragen der Gleichbehandlung und der Diskriminierung ist ein bereichsübergreifendes Thema einer derartigen Spannweite und damit eine derartig große Herausforderung, dass es neben der Unterstützung seitens der Regierung auch angemessener finanzieller und organisatorischer Maßnahmen bedarf.

Verschiedene Fallakten zeigen regelmäßig auf, dass die Sensibilisierung in Sachen Gleichbehandlung und die Bewusstmachung für dieses Thema bereits in sehr jungen Jahren beginnen müssen.

So fordert das CET, dass die Themen Gleichbehandlung und Diversität ab der ersten Grundschulklasse fest in die Lehrpläne verankert werden.

Auch für Erwachsene sieht das CET die Notwendigkeit entsprechender Sensibilisierungsmaßnahmen und Fortbildungen.

Im öffentlichen Sektor wäre nach Erachten des CET die Einführung einer Pflichtfortbildung im Rahmen der Bildungsangebote der INAP wünschenswert, wohingegen sich die Umsetzung eines entsprechenden Angebotes im Privatsektor schwieriger gestalten dürfte, obgleich es hier nicht weniger wichtig wäre.

In diesem Bereich würde das CET einen Anreiz zur Schaffung eines derartigen Fortbildungsangebotes der Ausbildungsinstitute begrüßen, damit der konkrete Nutzen der Diversitätspolitik auch in den Unternehmen gefördert würde.

Es wäre ebenfalls wünschenswert, dass die politischen Parteien ihre Mitglieder verstärkt sensibilisieren und fortbilden, insbesondere in diesem Themenbereich Verantwortung tragende Personen.

Gleichermaßen wäre die Einrichtung einer Kontrollinstanz in zahlreichen Bereichen wichtig, beispielsweise der Bildung, den Medien oder der Justiz.

Die Verhinderung jeglicher diskriminierender oder stereotypisierender Kommunikationsformen sowie die sich daraus ableitenden Handlungen sollten an erster Stelle stehen.

Zugang zu Informationen für die breite Öffentlichkeit

Leider muss das CET feststellen, dass flächendeckend versendete Mitteilungen der staatlichen Verwaltungsorgane im weitesten Sinne häufig für bestimmte Personen nicht zugänglich sind.

Da es sich hierbei um eher allgemeine Informationen handelt, sollten diese auch in verschiedenen Sprachen abrufbar sein. Ein für diesen Zweck geeignetes Mittel wäre ein QR-Code mit Weiterleitung auf eine barrierefreie Webseite, auf der dieselben Informationen in verschiedenen Sprachen zur Verfügung ständen.

Im Kontext dieses Sachverhaltes erinnerte das CET zudem daran, dass jegliche offizielle Antwort in der Sprache der ursprünglichen Anfrage verfasst sein muss.

✖ Diese Empfehlungen wurden in Gänze ignoriert. Das CET erhielt nicht einmal eine Empfangsbestätigung – weder beim ersten Versuch, noch bei den darauf folgenden.

Verabschiedung eines neuen Textes eines Turnverbandes

Der FLGym (Fédération luxembourgeoise de gymnastique/Luxemburger Turnverband) wollte einem Kind, welches sich nicht der bei der Geburt zugewiesenen Geschlechtsidentität zugehörig fühlte, die Teilnahme an der Turngruppe des selbst gewählten Geschlechts ermöglichen.

Zu seiner juristischen Absicherung verabschiedete der Verband einen entsprechenden Text und bot damit dem betroffenen sowie den anderen Vereinen eine klare Handlungsanweisung für das Training und die Meister:innenschaften.

Das CET unterstützte den Verband durch eine Korrektur des entsprechenden Textes und gratulierte dem FLGym zu dieser hervorragenden Initiative.

Aufgabe zweier laufender Fälle

Das CET sah sich gezwungen, zwei laufende Fälle ergebnislos aufzugeben, da hier kein Ministerium die ihm zugeschriebene Verantwortung tragen wollte.

Die Fälle wurden von einem Ministerium zum nächsten gereicht, doch trotz der Weiterverfolgung und den ständigen Erinnerungen durch das CET wurde von staatlicher Seite nichts unternommen.

Für einen dieser Fälle forderte das CET sogar eine Entscheidung auf Ebene des Regierungsrates ein. Diese Forderung wurde nicht einmal beantwortet.

✖ Die Regierung tut sich offenkundig schwer, Verantwortung zu übernehmen und hinsichtlich der vom CET gestellten Fragen Stellung zu beziehen.

GESUCHT: MANN WEIß 25-35 JAHRE HETEROSEXUELL KATHOLISCH

DISKRIMINIERUNGEN
ERLEBT ODER
BEOBACHTET?
KONTAKTIEREN SIE UNS:

(+352) 28 37 36 35

www.cet.lu



"Levons les barrières de la discrimination"

ANHANG



ANHANG 1

GESETZ VOM 28. UND
29. NOVEMBER 2006

Dies ist eine Übersetzung aus dem Französischen.
Rechtliche Gültigkeit hat allein das französische Original.

MEMORIAL

Amtsblatt des Großherzogtums Luxemburg Gesetzesveröffentlichung

A — N° 207

6. Dezember 2006

Z u s a m m e n f a s s u n g

GLEICHBEHANDLUNG

Gesetz vom 28. November 2006 bezüglich

- 1. Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 über die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes unabhängig von rassistischen oder ethnisierenden Zuschreibungen;**
- 2. Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 über die Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnissen;**
- 3. Änderung des Arbeitsgesetzes durch Aufnahme eines neuen Titels V ins Zweite Buch zur Gleichbehandlung bei Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnissen;**
- 4. Änderungen der Artikel 454 und 455 des Strafgesetzbuches;**
- 5. Änderungen am Gesetz vom 12. September 2003 bezüglich Personen mit Behinderungen. . . .Seite [3584](#)**

Gesetz vom 29. November 2006 mit Änderungen am

- 1. Gesetz über das allgemeine Statut der Staatsbediensteten, geändert am 16. April 1979**
- 2. Gesetz über das allgemeine Statut der Gemeindebediensteten, geändert am 24. Dezember 1985 . . . Seite [3589](#)**

Gesetz vom 28. November 2006 bezüglich

- 1. Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 über die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes unabhängig von rassistischen oder ethnisierenden Zuschreibungen;**
- 2. Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 über die Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnissen;**
- 3. Änderung des Arbeitsgesetzes durch Aufnahme eines neuen Titels V ins Zweite Buch zur Gleichbehandlung bei Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnissen;**
- 4. Änderungen der Artikel 454 und 455 des Strafgesetzbuches;**
- 5. Änderungen am Gesetz vom 12. September 2003 bezüglich Personen mit Behinderungen**

Wir Henri, Großherzog von Luxemburg, Herzog zu Nassau,
Nach Anhörung unseres Staatsrates;
Mit Zustimmung der Abgeordnetenkommer;
Nach Einsicht der Entscheidung der Abgeordnetenkommer vom 24. Oktober 2006 und jener
des Staatsrates vom 14. November 2002, wonach keine zweite Abstimmung erforderlich ist;

haben verordnet und verordnen:

Kapitel 1 – Allgemeine Vorschriften

Art. 1 (1) Jede direkte und indirekte Diskriminierung aufgrund der Religion oder des Glaubensbekenntnisses, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung, oder rassistischer oder ethnisierender Zuschreibungen ist verboten.

(2) Erläuterungen zu Paragraf (1):

a) Eine direkte Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund der in Paragraf (1) genannten Motive in einer vergleichbaren Situation schlechter als eine andere behandelt wird, wurde bzw. werden würde;

b) Eine indirekte Diskriminierung liegt vor, wenn eine scheinbar neutrale Vorschrift, Norm oder Methode besondere Nachteile für Personen einer bestimmten Religion oder eines Glaubensbekenntnisses, behinderte Personen, Personen einer bestimmten Altersgruppe, einer bestimmten sexuellen Orientierung oder Personen, die rassistische oder ethnisierende Zuschreibungen erfahren mit sich bringt, solange diese Vorschrift, Norm oder Methode nicht durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die zur Umsetzung dieses Ziels eingesetzten Maßnahmen angebracht und notwendig sind.

(3) Unbeschadet der spezifischen Vorschriften zu sexueller Belästigung und zum Mobbing am Arbeitsplatz werden sexuelle Belästigung und Mobbing auch als Diskriminierung im Sinne von Paragraf (1) begriffen, und zwar dann, wenn sich ein solches nicht gewünschtes Verhalten in Verbindung mit einem der beschriebenen Motive zeigt, und zum Ziel oder zur Folge hat, eine Person in ihrer Würde anzugreifen und für ein einschüchterndes, feindliches, herabwürdigendes, entwürdigendes oder verletzendes Umfeld zu sorgen.

(4) Jegliches Verhalten, das Dritte zu diskriminierendem Verhalten gegenüber anderen Personen entsprechend der in Paragraf (1) beschriebenen Motive verleitet, wird als Diskriminierung betrachtet.

Art. 2. (1) Das vorliegende Gesetz gilt für alle öffentlichen, privaten, natürlichen oder juristischen Personen, einschließlich der öffentlichen Institutionen, bezüglich

a) der Zugangsbedingungen zu Beschäftigung, nicht entlohnenden Tätigkeiten und Arbeit, einschließlich der Auswahl- und Einstellungskriterien, unabhängig der Branche und der Hierarchieebene einer Stelle, sowie bei Beförderungen;

b) des Zugangs zu jeglicher Art beruflicher Fortbildungen, Weiterbildungen und Umschulungen sowie für Praktika;

c) der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bestimmungen für Entlassungen und Gehalt;

d) der Zugehörigkeit und das Engagement in einer Arbeitenden- oder Angestelltengewerkschaft oder anderer Organisationen, deren Mitglieder einen bestimmten Beruf ausüben, einschließlich der von solchen Organisationen errungenen Vorteile;

e) der sozialen Absicherung einschließlich der Sozial- und Krankenversicherung;

f) der sozialen Vergünstigungen;

g) der Bildung;

h) des Zugangs zu öffentlichen Gütern und Dienstleistungen sowie zur Versorgung mit solchen Gütern und Dienstleistungen einschließlich der Unterkunft.

(2) Das vorliegende Gesetz befasst sich nicht mit der Ungleichbehandlung aufgrund der Staatsangehörigkeit und hat keine Auswirkung auf die Einreise- und Aufenthaltsbestimmungen sowie die arbeitsrechtlichen Bestimmungen für Staatsangehörige aus Drittländern und Staatenlose.

(3) Ausgenommen von Punkten a) und c) des vorausgegangenen Paragrafen (1) sind Beamte, Staatsbedienstete und Beamtenanwärter gemäß der Bestimmungen des Artikels 1 des Gesetzes vom 16. April 1979 zum allgemeinen Statut verbeamteter Staatsangestellter sowie weitere Personen mit einem Anspruch entsprechend einem der bestehenden Statute oder Regime, sofern es um das Beschäftigungsverhältnis dieser Personen in der öffentlichen Institution geht, in der sie angestellt sind.

Art. 3. Staatliche Geldleistungen aller Art, einschließlich der Zahlungen für soziale Sicherung, fallen nicht in den Gültigkeitsbereich dieses Gesetzes, da es jegliche Art von Diskriminierung, die auf anderen Motiven als rassistischen und ethnisierenden Zuschreibungen basieren, verbietet.

Kapitel 2 – Verteidigung von Rechten und Beschwerdeweg

Art. 4. Keine der in Artikel 2, Paragraph (1) des vorliegenden Gesetzes bezeichneten Personen darf Verfolgungen ausgesetzt werden, weder aufgrund von Protest oder Ablehnung gegen ein Verhalten, dass dem im vorliegenden Gesetz definierten Prinzip der Gleichbehandlung zuwiderläuft, noch in Folge einer Klage oder eines Gerichtsverfahrens zur Durchsetzung des Prinzips der Gleichbehandlung.

Personen, die die in Artikel 1 des vorliegenden Gesetzes beschriebenen Handlungen bezeugen konnten oder über diese ausgesagt haben, stehen ebenfalls unter rechtlichem Schutz.

Jede Vorschrift oder Handlungsweise, die in Widerspruch zu den beiden vorhergehenden Paragraphen steht, und insbesondere jede diese Vorschrift missachtende Entlassung ist nichtig und der Artikel L. 253-1 des Arbeitsgesetzbuches findet Anwendung.

Art. 5. (1) Erachtet eine Person, im Sinne eines Verstoßes gegen das Gleichbehandlungsprinzip geschädigt worden zu sein, und hat sie direkt oder über einen gemeinnützigen Verein mit entsprechender Berechtigung gemäß des unten aufgeführten Artikel 7, über eine Gewerkschaft mit entsprechender Berechtigung gemäß Artikel L. 253-5, Paragraph 2 des Arbeitsgesetzbuches oder im Rahmen eines Tarifvertrags bzw. gemäß Artikel L. 253-5, Paragraph (1) des Arbeitsgesetzbuches und unter Anwendung des Artikels L. 165-1 des Arbeitsgesetzbuches entstandenen Abkommens vor dem Zivil- oder Verwaltungsgericht Tatsachen geltend gemacht, nach denen eine direkte oder indirekte Diskriminierung vermutet werden kann, so obliegt die Beweislast, dass nicht gegen das Prinzip der Gleichbehandlung verstoßen wurde, der verteidigenden Partei.

(2) Paragraph (1) findet bei Strafprozessen keine Anwendung.

Art. 6. Jede in Verträgen, individuellen oder kollektiven Vereinbarungen oder betriebsinternen Regelungen, den Organisationsstatuten gewinnorientierter oder gemeinnütziger Vereine, den Zusammenschlüssen von Freiberuflern, sowie Arbeitenden- und Angestelltengewerkschaften enthaltene Vorschrift, die gegen das im vorliegenden Gesetz festgelegte Prinzip der Gleichbehandlung verstößt, ist nichtig.

Art. 7. Jeder gemeinnützige Verein von nationalem Rang, der sich laut eigenem Statut der Antidiskriminierungsarbeit widmet, seit mindestens fünf Jahren als Rechtsperson auftritt und vom Justizminister zugelassen wurde, kann die Rechte von Personen, die von Diskriminierung betroffenen sind, vor den Zivil- und Verwaltungsgerichten vertreten, sofern ein Verstoß gegen Artikel 1a vorliegt, der direkt oder indirekt dem Gemeinwohl schadet, das der Verein im Sinne seines Statuts verteidigt, selbst wenn sich daraus kein materielles oder moralisches Interesse ableiten lässt.

Betrifft die Diskriminierung eine Einzelperson, kann ein gemeinnütziger Verein die Rechte der von Diskriminierung betroffenen Person nur auf dem Hauptweg vertreten, wenn diese sich damit ausdrücklich und schriftlich einverstanden erklärt.

Kapitel 3 – Zentrum für Gleichbehandlung

Art. 8. Es wird ein Zentrum für Gleichbehandlung gegründet, im Folgenden „das Zentrum“.

Art. 9. Das Zentrum arbeitet unabhängig und hat die Aufgabe, die Gleichbehandlung aller zu fördern, zu analysieren und zu beobachten und Diskriminierungen aufgrund von rassistischen oder ethnisierenden Zuschreibungen, Geschlecht, Religion oder Glaubensbekenntnis, Behinderung oder Alter zu verhindern.

Art. 10. Im Rahmen seiner Tätigkeit kann das Zentrum:

- Berichte veröffentlichen sowie Stellungnahmen, und Empfehlungen verfassen und Untersuchungen zu allen in Artikel 18 beschriebenen, mit Diskriminierung in Zusammenhang stehenden Fragen durchführen;
- für seine Tätigkeit relevante Informationen und Unterlagen zusammenstellen und verbreiten;
- jenen Personen Unterstützung anbieten, die sich gemäß Paragraph 18 als von Diskriminierung betroffen erachten, indem es ihnen Beratungen und Informationen zu Teil werden lässt, die sie über ihre individuellen Rechte, die Gesetzeslage, die Rechtsprechung und die Mittel zur Umsetzung ihrer Rechtsansprüche aufklären.

Art. 11. Das Zentrum besteht aus einem fünfköpfigem Kollegium, darunter einem Präsidenten. Das Mandat des Präsidenten und der Mitglieder des Zentrums beläuft sich auf fünf Jahre. Sie werden vom Großherzog auf Vorschlag der Abgeordnetenkommer aufgrund ihrer Kompetenz im Bereich der Förderung der Gleichbehandlung bestimmt. Die Mitglieder des Zentrums erhalten für ihre Arbeit eine feste monatliche Vergütung. Für den Präsidenten beträgt diese Leistung 60 Indexpunkte, für die einfachen Mitglieder beträgt sie 20 Indexpunkte. Das fünfjährige Mandat kann einmal verlängert werden.

Art. 12. (1) Die Mitglieder des Zentrums üben ihre Aufgaben in völliger Neutralität und Unabhängigkeit aus.

(2) Die Mitglieder des Zentrums unterliegen der Schweigepflicht und wahren diese für sämtliche Informationen zu Geschehnissen und Fällen, von denen sie bei der Ausübung ihrer Tätigkeit erfahren. Diese Schweigepflicht gilt nicht

für die Weitergabe von Informationen an die zuständigen Justizbehörden, wenn Sachverhalte gemäß Artikel 1 des vorliegenden Gesetzes für Betroffene eine Diskriminierung darstellen.

(3) Die Mitglieder des Zentrums greifen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht in laufende Gerichtsverfahren ein.

(4) Zur Erfüllung ihrer Aufgabe können die Mitglieder des Zentrums sämtliche notwendigen Informationen, Nachweise oder Dokumente verlangen, mit Ausnahme solcher, die durch die ärztliche oder eine sonstige Schweigepflicht geschützt sind.

Art. 13. Die Mitgliedschaft des Zentrums ist mit einem Abgeordnetenmandat, einer Mitgliedschaft des Staatsrates oder einer Mitgliedschaft der Regierung nicht vereinbar.

Art. 14. Wird eine Person als Ersatz für eine andere Person, deren Aufgaben vor dem vorgesehenen Zeitpunkt beendet werden, zum Mitglied des Zentrums ernannt, so führt sie das Mandat der ersetzten Person zu Ende.

Art. 15. Das Zentrum definiert in einem Statut seine interne Organisation, seine Struktur und seine Arbeitsverfahren.

Art. 16. Einmal im Jahr lässt das Zentrum der Regierung und der Abgeordnetenkammer einen Bericht über seine Tätigkeiten zukommen.

Art. 17. Im Rahmen des verfügbaren Budgets wird das Sekretariat des Zentrums von Staatsbediensteten gestellt, die nicht Mitglieder des Zentrums sein können.

Kapitel 4 – Vorschriften mit Änderungswirkung

Art. 18. Das Zweite Buch des Arbeitsgesetzbuchs wird um folgenden neuen Titel V ergänzt:

„Titel V – GLEICHBEHANDLUNG BEI BESCHÄFTIGUNGS- UND ARBEITSVERHÄLTNISSEN

Kapitel 1 – Das Prinzip der Nichtdiskriminierung

Art. L. 251-1 (1) (1) Jede direkte und indirekte Diskriminierung aufgrund der Religion oder des Glaubensbekenntnisses, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung, oder rassistischer oder ethnischender Zuschreibungen ist verboten.

(2) Erläuterungen zu Paragraf (1):

a) Eine direkte Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund der in Paragraf (1) genannten Motive in einer vergleichbaren Situation schlechter als eine andere behandelt wird, wurde bzw. werden würde;

b) Eine indirekte Diskriminierung liegt vor, wenn eine scheinbar neutrale Vorschrift, Norm oder Methode besondere Nachteile für Personen einer bestimmten Religion oder eines Glaubensbekenntnisses, behinderte Personen, Personen einer bestimmten Altersgruppe, einer bestimmten sexuellen Orientierung oder Personen, die rassistische oder ethnischende Zuschreibungen erfahren, mit sich bringt, solange diese Vorschrift, Norm oder Methode nicht durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die zur Umsetzung dieses Ziels eingesetzten Maßnahmen angebracht und notwendig sind.

(3) Unbeschadet der spezifischen Vorschriften zu sexueller Belästigung und zum Mobbing am Arbeitsplatz werden sexuelle Belästigung und Mobbing auch als Diskriminierung im Sinne von Paragraf (1) begriffen, und zwar dann, wenn sich ein solches nicht gewünschtes Verhalten in Verbindung mit einem der beschriebenen Motive zeigt, und zum Ziel oder zur Folge hat, eine Person in ihrer Würde anzugreifen und für ein einschüchterndes, feindliches, herabwürdigendes, entwürdigendes oder verletzendes Umfeld zu sorgen.

(4) Jegliches Verhalten, das Dritte zu diskriminierendem Verhalten gegenüber anderen Personen entsprechend der in Paragraf (1) beschriebenen Motive verleitet, wird als Diskriminierung betrachtet.

Art. L. 251-2 (1) Der vorliegende Titel gilt für alle Angestellten, deren Beschäftigungsverhältnis vom Statut für Arbeitende und Angestellte im privaten Sektor geregelt ist, so wie er aus Titel II des Ersten Buchs des Arbeitsgesetzbuches hervorgeht, bezüglich:

a) der Zugangsbedingungen zu Beschäftigung, nicht entlohnten Tätigkeiten und Arbeit, einschließlich der Auswahl- und Einstellungskriterien, unabhängig der Branche und der Hierarchieebene einer Stelle, sowie bei Beförderungen;

b) des Zugangs zu jeglicher Art beruflicher Fortbildungen, Weiterbildungen und Umschulungen sowie für Praktika;

c) der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bestimmungen für Entlassungen und Gehalt;

d) der Zugehörigkeit und das Engagement in einer Arbeitenden- oder Angestelltengewerkschaft oder anderer Organisationen, deren Mitglieder einen bestimmten Beruf ausüben, einschließlich der von solchen Organisationen errungenen Vorteile;

Kapitel 2 – Ausnahmen zum Prinzip der Nichtdiskriminierung

Art. L. 252-1 (1) Ausnahmen zum Prinzip der Gleichbehandlung im Sinne einer auf einem der in Artikel L. 251.1 Paragraph (1) genannten Motive basierenden unterschiedlichen Behandlung stellen keine Diskriminierung dar, wenn aufgrund der Art der Beschäftigung bzw. der Beschäftigungsbedingungen bestimmte Eigenschaften als berufliche Grundbedingung zu betrachten sind sowie deren Ziele legitim und die Erfordernisse angemessen sind.

(2) Im Falle kirchlicher Arbeitgebender und anderer öffentlicher oder privater Organisationen, deren Ethos auf einer Religion oder einem Glaubensbekenntnis fußt, sehen die am 2. Dezember 2000 geltenden Gesetze wie auch die geltende Praxis eine durch die Religion oder das Glaubensbekenntnis begründete unterschiedliche Behandlung von Personen vor. Dieses stellt keine Diskriminierung dar, da für die Art der Beschäftigung bzw. des Kontexts, in dem diese Beschäftigung steht, die Religion oder das Glaubensbekenntnis die legitime und gerechtfertigte Grundlage des Beschäftigungsverhältnisses in Hinblick auf den Ethos dieser Organisationen darstellt.

Art. L. 252-2 Eine auf dem Alter gründende unterschiedliche Behandlung von Personen stellt keine Diskriminierung dar, wenn diese objektiv und vernünftig begründbar ist, zum Beispiel aufgrund legitimer beschäftigungspolitischer Ziele oder Ziele des Arbeitsmarktes und der beruflichen Ausbildung, so lange die Maßnahmen zum Erreichen dieser Ziele angebracht und notwendig sind.

Art. L. 252-3 (1) Das Prinzip der Gleichbehandlung stellt sich nicht der Fortführung oder Umsetzung spezifischer Maßnahmen entgegen, die in der Praxis für eine vollständige Gleichbehandlung sorgen und die Nachteile verhindern oder kompensieren sollen, die Personen aus den in Artikel L. 251.1, Paragraph (1) genannten Motiven erwachsen.

(2) In Bezug auf Personen mit Behinderungen und Angestellte mit reduzierter Arbeitsleistung stellen die Vorschriften des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz, die die Eingliederung dieser Personen in den Arbeitsmarkt ermöglichen und erweitern sollen, weder eine direkte noch eine indirekte Diskriminierung dar.

Kapitel 3 – Die Verteidigung von Rechten und Rechtsmittel

Art. 4. Keine der in Artikel 2, Paragraph (1), des vorliegenden Gesetzes bezeichneten Personen darf Verfolgungen ausgesetzt werden, weder aufgrund von Protest oder Ablehnung gegen ein Verhalten, dass dem im vorliegenden Gesetz definierten Prinzip der Gleichbehandlung zuwiderläuft, noch in Folge einer Klage oder eines Gerichtsverfahrens zur Durchsetzung des Prinzips der Gleichbehandlung.

Personen, die die in Artikel 1 des vorliegenden Gesetzes beschriebenen Handlungen bezeugen konnten oder über diese ausgesagt haben, stehen ebenfalls unter rechtlichem Schutz.

Jede Vorschrift oder Handlungsweise, die in Widerspruch zu den beiden vorhergehenden Paragraphen steht, und insbesondere jede diese Vorschrift missachtende Entlassung ist nichtig und der Artikel L. 253-1 des Arbeitsgesetzbuches findet Anwendung.

Bei der Kündigung eines Arbeitsvertrages können Arbeitende und Angestellte, deren Beschäftigungsverhältnis in der Privatwirtschaft vom Statut für Arbeitende und Angestellte gemäß Titel II des Ersten Buchs des Arbeitsgesetzbuches geregelt ist, innerhalb einer Frist von 2 Wochen nach der Kündigung Widerspruch einlegen, in dem sie einen einfachen Antrag an den Präsidenten des Arbeitsgerichts stellen, auf den sich für einen solchen Fall beide Parteien geeinigt haben, damit dieser die Nichtigkeit der Entlassung bzw. die Weiterbeschäftigung oder gegebenenfalls die Wiedereinstellung entsprechend der Vorschriften des Artikels L. 124-12 Paragraph (4) des Arbeitsrechts bestimmt. Die Anordnung des Arbeitsgerichts ist ein vorläufig vollstreckbarer Beschluss. Gegen diesen Beschluss kann durch einfachen Antrag innerhalb von 40 Tagen nach Mitteilung der Entscheidung durch das Gericht vor dem entsprechenden vorsitzenden Richter der Kammer des Berufungsgerichts für arbeitsrechtliche Berufungsverfahren Berufung eingelegt werden. Der Fall wird dringlich behandelt, die Parteien angehört oder vorschriftsmäßig vorgeladen.

Vorladungen wie die im letzten Absatz vorgesehenen bedürfen zur Erlangung von Gültigkeit der in Artikel 80 der neuen Zivilprozessordnung vorgeschriebenen Angaben.

Art. L. 253-2 (1) Erachtet eine Person, im Sinne eines Verstoßes gegen das Gleichbehandlungsprinzip geschädigt worden zu sein, und hat sie direkt oder über einen gemeinnützigen Verein mit entsprechender Berechtigung gemäß des unten aufgeführten Artikel 7, über eine Gewerkschaft mit entsprechender Berechtigung gemäß Artikel L. 253-5, Paragraph 2 des Arbeitsgesetzbuches oder im Rahmen eines Tarifvertrags bzw. des gemäß Artikel L. 253-5, Paragraph (1) des Arbeitsgesetzbuches und unter Anwendung des Artikels L. 165-1 des Arbeitsgesetzbuches entstandenen Abkommens vor dem Zivil- oder Verwaltungsgericht Tatsachen geltend gemacht, nach denen eine direkte oder indirekte Diskriminierung vermutet werden kann, so obliegt die Beweislast, dass nicht gegen das Prinzip der Gleichbehandlung verstoßen wurde, der verteidigenden Partei.

(2) Paragraph (1) findet bei Strafprozessen keine Anwendung.

Art. L. 253-3 Jede in Verträgen, individuellen oder kollektiven Vereinbarungen oder betriebsinternen Regelungen, den Organisationsstatuten gewinnorientierter oder gemeinnütziger Vereine, den Zusammenschlüssen von Freiberuflern, sowie Arbeitenden- und Angestelltengewerkschaften enthaltene Vorschrift, die gegen das im vorliegenden Gesetz festgelegte Prinzip der Gleichbehandlung verstößt, ist nichtig.

Art. L. 253-4 In Bezug auf Artikel L. 251-2, Paragraph (1), Punkte a), b), c) und d) gelten folgende Rechtsmittel zuzüglich zu den bereits im Artikel vorgesehenen:

1. Bildet ein Tarifvertrag oder eine Vereinbarung auf Basis von Artikel L. 165-1 des Arbeitsgesetzbuches die Grundlage für eine Klage, auf die das vorliegende Gesetz anwendbar ist, und ist der Kläger durch einen Tarifvertrag gebunden, so kann jede Gewerkschaft, die Teil dieses Vertrags oder Abkommens ist, intervenieren, wenn die Lösung des Rechtsstreits im allgemeinen Interesse der Mitglieder dieser Gewerkschaft liegt und der Kläger dagegen keinen schriftlichen Widerspruch einlegt.

2. Gewerkschaftliche Organisationen mit allgemeiner, nationaler Repräsentativität, bzw. einer Repräsentativität eines besonders wichtigen Teils der Wirtschaft im Sinne der Artikel L. 161-4 und L. 161-6 des Arbeitsrechts können die anerkannten Rechte einer von Diskriminierung betroffenen Person vor Zivil- und Verwaltungsgerichten vertreten, wenn es sich um Verstöße gegen Artikel L. 251-1 handelt und diese sich direkt oder indirekt negativ auf die kollektiven Interessen auswirken, die diese verteidigen, selbst wenn sie kein materielles oder moralisches Interesse rechtfertigen.

In Fällen von Diskriminierung von Einzelpersonen kann eine Gewerkschaft die anerkannten Rechte einer von Diskriminierung betroffenen Person nicht auf dem Hauptbeschwerdeweg ausüben, wenn diese nicht ausdrücklich und schriftlich ihr Einverständnis dazu erklärt.

Kapitel IV – Kontrolle der Umsetzung

Art. L. 254-1 Die Arbeitsinspektion (Inspection du travail et des mines) ist mit der Kontrolle der Umsetzung des Artikels L. 251-2, Paragraph (1) und der Artikel L. 252-1 bis L. 252-3 und L. 253-1. des vorliegenden Titels betraut.

Art. 19. Der derzeitige Titel V des Zweiten Buches wird Titel VI und die Nummerierung der Artikel dieses Titels entsprechend angepasst.

Art. 20. (1) Der Artikel 8 des Gesetzes zu Personen mit Behinderungen wird durch folgende Absätze ergänzt:

„(5) Die Arbeitgebenden treffen entsprechend der jeweiligen Bedürfnisse und der konkreten Situationen geeignete Maßnahmen, um Personen mit Behinderung den Zugang zu, die Ausübung von und den Aufstieg in einer Beschäftigung oder deren Teilnahme an einer berufsbildenden Maßnahme zu ermöglichen, sofern diese Maßnahmen keinen unverhältnismäßigen Aufwand für die Arbeitgebenden darstellen.

Dieser Aufwand ist nicht unverhältnismäßig, wenn er ausreichend durch Maßnahmen kompensiert wird, wie sie Artikel 26 der großherzoglichen Verordnung vom 7. Oktober 2004 über die Ausführung des vorhergehenden Paragraphen (4) vorsieht.“

Analog wird der Artikel L. 562-1 des Arbeitsrechts durch einen neuen, ähnlich lautenden Paragraph (5) ergänzt.

(2) Artikel 13 des Gesetzes vom 12. September 2003 zu Personen mit Behinderungen wird um folgende Vorschriften ergänzt:

„Das Gehalt wird unabhängig von der Rente ausgezahlt, die eine Person von ihrer Unfallversicherung bzw. von der Kriegsversehrtenkasse erhält. Besagte Renten sind vollständig ausbezahlt und dürfen keinesfalls vom Gehalt der Personen mit Behinderung abgezogen werden. Diese Bezüge dürfen auch auf keine andere Weise angerechnet werden, die den Beziehenden zum Nachteil wäre.“

Analog wird Artikel L. 562-6 des Arbeitsgesetzbuches um die gleichen Vorschriften ergänzt.

Art. 21. (1) Artikel 454 des Strafgesetzbuches wird folgendermaßen geändert:

„**Art 454.** Jegliche Ungleichbehandlung natürlicher Personen aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer familiären Situation, ihres Alters, ihres Gesundheitszustandes, ihrer Behinderung, ihrer Sitten, ihrer politischen oder philosophischen Ansichten, ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit, ihrer Religion, ihrer Nationalität, oder aufgrund rassistischer oder ethnisierender Zuschreibungen stellt eine Diskriminierung dar.

Gleichermaßen stellt jede Ungleichbehandlung von juristischen Personen oder Gruppen oder Gemeinschaften von Personen aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer familiären Situation, ihres Alters, ihres Gesundheitszustands, ihrer Behinderung, ihrer Sitten, ihrer politischen oder philosophischen Ansichten, ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit, ihrer Religion, ihrer Nationalität oder aufgrund rassistischer oder ethnisierender Zuschreibungen eine Diskriminierung dar.“

(2) Artikel 455 des Strafgesetzbuches, Punkt 7 wird folgendermaßen geändert:

„7) der Zugang zu Arbeit, zu Weiterbildung, so wie die Arbeitsbedingungen und die Mitgliedschaft oder Tätigkeit in einer Gewerkschaft bzw. in einer Arbeitnehmenden- oder Arbeitgebendenorganisation wird den in Artikel 454 des Strafgesetzes genannten Elementen untergeordnet.“

(3) Das Wort „Diskriminierung“ wird in Artikel 457 des Strafgesetzbuches, Punkte 1 bis 4, durch den Terminus „Ungleichbehandlung“ ersetzt.“

(4) Artikel 457 Strafgesetzbuch, Punkt 5, wird gelöscht.

Wir ordnen die Aufnahme des vorliegenden Gesetzes in das Memorial an, damit es von denen, die es betrifft, ausgeführt und eingehalten wird.

***Der Minister für Arbeit und Beschäftigung,
François Biltgen***

**Großherzogliches Palais, 28. November 2006.
Henri.**

***Der Premierminister,
Jean-Claude Juncker***

***Der Justizminister,
Luc Frieden***

***Die Ministerin für Familie und Integration,
Marie-Josée Jacobs***

Parl. Dok. 5518, Sitz..2005-2006 und 2006-2007; Richtl. 2000/43/EG und 2000/78/EG

Gesetz vom 29. November 2006 mit Änderungswirkung auf

1. das geänderte Gesetz vom 16. April 1979, das das allgemeine Statut für Staatsbedienstete regelt

2. das geänderte Gesetz vom 24. Dezember 1985, das das allgemeine Statut für Gemeindebedienstete regelt.

Wir Henri, Großherzog von Luxemburg, Herzog zu Nassau,

Nach Anhörung unseres Staatsrates;

Mit Zustimmung der Abgeordnetenversammlung;

Nach Einsicht der Entscheidung der Abgeordnetenversammlung vom 24. Oktober 2006 und jener des Staatsrates vom 14. November 2006, wonach keine zweite Abstimmung erforderlich ist;

haben verordnet und verordnen:

Art. 1. Das geänderte Gesetz vom 16. April 1979, das das allgemeine Statut für Staatsbedienstete regelt, wird folgendermaßen geändert und ergänzt:

1. Die Überschrift von Kapitel 1 wird folgendermaßen ergänzt:

„[...] und allgemeine Verordnungen“.

2. Artikel 1 wird folgendermaßen geändert und ergänzt:

a) Paragraph 3 wird folgendermaßen ergänzt:

„3. Unbeschadet der Artikel 2, Paragraph 3, Absätze 1 bis 10 und Artikel 38, Paragraph 2, die sich auf Beamtenanwärter beziehen, werden auf diese gegebenenfalls analog folgende Verordnungen angewandt: die Artikel 1a und 1b, Artikel 2, Paragraph 1, Artikel 6, die Artikel 8 und 9, Paragraphen 1, 2 und 4, die Artikel 10 bis 20 mit Ausnahme von Artikel 19a, die Artikel 2 bis 25, Artikel 28 mit Ausnahme der Punkte k) und p), Artikel 29, Artikel 29a, wenn die Anwärter höchstens seit einem Jahr beschäftigt sind, Artikel 30, Paragraph 1 mit Ausnahme des letzten Absatzes, 3 und 4, die Artikel 32 und 36, Paragraphen 1 und 2, Artikel 36-1, Artikel 37, insoweit es um die Sozialversicherung geht, Artikel 38, Paragraph 1 mit Ausnahme von Punkt c), die Artikel 39, 44 und 47, Nummern 1 bis 3, Artikel 54, Paragraph 1 sowie Artikel 74.“

b) Paragraph 5 wird folgendermaßen ergänzt:

„Unbeschadet der rechtlichen Bestimmungen und Regelungen für Staatsbedienstete können für diese Angestellten gegebenenfalls durch die analoge Anwendung und unter Berücksichtigung des vertraglichen Charakters ihres Anstellungsverhältnisses folgende Verordnungen des vorliegenden Gesetzes anwendbar sein: Artikel 1a, 1b, 6, 8 bis 16a, 18 bis 20, 22 bis 26, 28 bis 31, 31-2 bis 38, Paragraph 1, 39 bis 42, 44 bis 79“.

3. Im Anschluss an Artikel 1 wird folgender Artikel 1a ergänzt:

„1. Die vorliegenden Gesetzesverordnungen verbieten jegliche Diskriminierung aufgrund von Religion oder Glaubensbekenntnissen, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder rassistischen oder ethnischen Zuschreibungen.“

Im Sinne von Absatz 1 dieses Paragraphen

a) liegt eine direkte Diskriminierung vor, wenn eine Person aufgrund der im obigen Absatz genannten Motive in einer vergleichbaren Situation schlechter als eine andere behandelt wird, wurde bzw. werden würde;

b) liegt eine indirekte Diskriminierung vor, wenn eine scheinbar neutrale Vorschrift, Norm oder Methode besondere Nachteile für Personen einer bestimmten Religion oder eines Glaubensbekenntnisses, behinderte Personen, Personen einer bestimmten Altersgruppe, einer bestimmten sexuellen Orientierung oder Personen, die rassistische oder ethnische Zuschreibungen erfahren mit sich bringt, solange diese Vorschrift, Norm oder Methode nicht durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die zur Umsetzung dieses Ziels eingesetzten Maßnahmen angebracht und notwendig sind.

Sexuelle Belästigung und Mobbing, wie sie Artikel 10, Paragraph 2, Absatz 6 des vorliegenden Gesetzes beschreibt, wird im Sinne von Absatz 1 dieses Paragraphen als eine Form der Diskriminierung betrachtet.

Jedes Verhalten, dass andere dazu führt, aufgrund der in Absatz 1 beschriebenen Gründe andere Personen diskriminierend zu behandeln, wird als Diskriminierung betrachtet.

2. Das Prinzip der Gleichbehandlung stellt sich nicht der Fortführung oder Umsetzung spezifischer Maßnahmen entgegen, die in der Praxis für eine vollständige Gleichbehandlung sorgen und die Nachteile verhindern oder kompensieren sollen, die Personen aus den in Artikel L. 251.1, Paragraph (1) genannten Motiven erwachsen.

In Bezug auf Personen mit Behinderungen und Angestellte mit reduzierter Arbeitsleistung stellen die Vorschriften des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz, die die Eingliederung dieser Personen in den Arbeitsmarkt ermöglichen und erweitern sollen, weder eine direkte noch eine indirekte Diskriminierung dar.

3. Ausnahmen zum Prinzip der Gleichbehandlung im Sinne einer auf einem der in Artikel L. 251.1 Paragraph (1) genannten Motive basierenden unterschiedlichen Behandlung stellen keine Diskriminierung dar, wenn aufgrund der Art der Beschäftigung bzw. der Beschäftigungsbedingungen bestimmte Eigenschaften als berufliche Grundbedingung zu betrachten sind sowie deren Ziele legitim und die Erfordernisse angemessen sind.

Im Falle kirchlicher Arbeitgebender und anderer öffentlicher oder privater Organisationen, deren Ethos auf einer Religion oder einem Glaubensbekenntnis fußt, sehen die am 2. Dezember 2000 geltenden Gesetze wie auch die geltende Praxis eine durch die Religion oder das Glaubensbekenntnis begründete unterschiedliche Behandlung von Personen vor. Dieses stellt keine Diskriminierung dar, da für die Art der Beschäftigung bzw. des Kontexts, in dem

diese Beschäftigung steht, die Religion oder das Glaubensbekenntnis die legitime und gerechtfertigte Grundlage des Beschäftigungsverhältnisses in Hinblick auf den Ethos dieser Organisationen darstellt.

4. Eine auf dem Alter gründende unterschiedliche Behandlung von Personen stellt keine Diskriminierung dar, wenn diese objektiv und vernünftig begründbar ist, zum Beispiel aufgrund legitimer beschäftigungspolitischer Ziele oder Ziele des Arbeitsmarktes und der beruflichen Ausbildung, so lange die Maßnahmen zum Erreichen dieser Ziele angebracht und notwendig sind.

4. Es wird ein neuer Artikel 1b mit folgendem Inhalt eingefügt:

„Die gesetzlichen Vorschriften vom ... über die Einrichtung, Zusammensetzung, die Arbeit und Aufgaben des Zentrums für Gleichbehandlung werden auf die Gesamtheit des diesem Statut unterliegenden Personals angewandt“.

5. Artikel 10 wird folgendermaßen geändert und ergänzt:

a) Paragraph 2, Absatz 1, wird folgendermaßen ergänzt:

„[...] , wie auch jede Form von sexueller Belästigung und Mobbing, wie in Absatz 6 dieses Paragraphen beschrieben“.

b) Paragraph 2, Absatz 2, Punkt c) wird folgendermaßen geändert:

„Ein derartiges Verhalten schafft für die betroffene Person ein einschüchterndes, feindliches, entwürdigendes, erniedrigendes oder verletzendes Umfeld“.

c) Auf Absatz 5 folgt ein neuer Absatz 6 mit folgendem Inhalt:

„Als Mobbing und sexuelle Belästigung wird jedes nicht gewünschte Verhalten in Verbindung mit einem der in Absatz 1, Artikel 1a, genannten Motive angesehen, dessen Ziel oder Wirkung der Angriff auf die Würde einer Person ist und die ein einschüchterndes, feindliches, entwürdigendes, erniedrigendes oder verletzendes Umfeld schafft“.

6. Artikel 36 wird folgendermaßen ergänzt:

a) Paragraph 3, Absatz 3, wird um einen 5. Spiegelstrich mit folgendem Inhalt ergänzt:

„– kann die Rechte von Personen, die von Diskriminierung betroffenen sind, vor den Zivil- und Verwaltungsgerichten vertreten, sofern ein Verstoß gegen Artikel 1 vorliegt, der direkt oder indirekt dem Gemeinwohl schadet, das der Verein im Sinne seines Statuts verteidigt, selbst wenn sich daraus kein materielles oder moralisches Interesse ableiten lässt.“

b) Im Anschluss an Absatz 3 wird ein neuer Absatz 4 folgenden Inhalts eingefügt:

„Hinsichtlich der in Absatz 3, letzter Spiegelstrich, definierten Aufgabe und jedes Mal, wenn ein Vergehen gegen individuelle Staatsbedienstete begangen wird, kann die Personalvertretung die anerkannten Rechte von Betroffenen von Diskriminierung nicht auf dem Hauptweg vertreten, sofern die betroffenen Staatsbediensteten sich damit nicht ausdrücklich und schriftlich einverstanden erklären.“

7. Es wird ein neuer Artikel 44a folgenden Inhalts eingefügt:

„1. Staatsbedienstete dürfen keiner Verfolgung ausgesetzt werden, weder aufgrund von Protest oder Ablehnung gegen ein Verhalten, dass dem im vorliegenden Gesetz definierten Prinzip der Gleichbehandlung zuwiderläuft, noch in Folge einer Klage oder eines Gerichtsverfahrens zur Durchsetzung des Prinzips der Gleichbehandlung.

2. Staatsbedienstete, die die in Artikel 1a des vorliegenden Gesetzes beschriebenen Handlungen bezeugen konnten oder über diese ausgesagt haben, stehen ebenfalls unter rechtlichem Schutz.

3. Jede Vorschrift oder Handlungsweise, die in Widerspruch zu den beiden vorhergehenden Paragraphen steht, und insbesondere jede diese Vorschrift missachtende Entlassung ist nichtig und der Artikel L. 253-1 des Arbeitsgesetzbuches findet Anwendung.

Art. 2. Das geänderte Gesetz vom 24. Dezember 1985 zur Festlegung des Reglements für Kommunalbedienstete wird folgendermaßen geändert und ergänzt:

1. Die Überschrift von Kapitel 1 wird folgendermaßen ergänzt:

„[...] und allgemeine Vorschriften“

2. Artikel 1 wird folgendermaßen geändert und ergänzt:

b) Absatz 1, Paragraph 4 wird folgendermaßen ergänzt:

Unbeschadet folgender bestehende Rechts- und Verwaltungsvorschriften für Gemeindeangestellte können für diese Angestellten gegebenenfalls durch die analoge Anwendung und unter Berücksichtigung des vertraglichen Charakters ihres Anstellungsverhältnisses folgende Verordnungen des vorliegenden Statutes anwendbar sein:

Artikel 1a und 1b, 6, 8, 10 bis 22, 24 bis 27, 29 bis 48, 49 Paragraph 1, 50 bis 53, 55 bis 60, 61 mit Ausnahme von Paragraph 3, 62 bis 93.“

3. Im Anschluss an Artikel 1 wird der neue Artikel 1a mit folgendem Inhalt eingefügt:

„1. Jede direkte und indirekte Diskriminierung aufgrund der Religion oder des Glaubensbekenntnisses, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung, oder rassistischer oder ethnisierender Zuschreibungen ist verboten.

Erläuterungen zu Paragraph (1):

c) Eine direkte Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund der in Paragraph (1) genannten Motive in einer vergleichbaren Situation schlechter als eine andere behandelt wird, wurde bzw. werden würde;

d) Eine indirekte Diskriminierung liegt vor, wenn eine scheinbar neutrale Vorschrift, Norm oder Methode besondere Nachteile für Personen einer bestimmten Religion oder eines Glaubensbekenntnisses, behinderte Personen, Personen einer bestimmten Altersgruppe, einer bestimmten sexuellen Orientierung oder Personen, die rassistische oder ethnizierende Zuschreibungen erfahren mit sich bringt, solange diese Vorschrift, Norm oder Methode nicht durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die zur Umsetzung dieses Ziels eingesetzten Maßnahmen angebracht und notwendig sind.

Sexuelle Belästigung und Mobbing, wie sie Artikel 12, Paragraph 3, Absatz 6 des vorliegenden Gesetzes beschreibt, wird als eine Form der Diskriminierung im Sinne von Absatz 1 dieses Paragraphen angesehen.

Jegliches Verhalten, das Dritte zu diskriminierendem Verhalten gegenüber anderen Personen entsprechend der in Paragraph (1) beschriebenen Motive verleitet, wird als Diskriminierung betrachtet.

2. Das Prinzip der Gleichbehandlung stellt sich nicht der Fortführung oder Umsetzung spezifischer Maßnahmen entgegen, die in der Praxis für eine vollständige Gleichbehandlung sorgen und die Nachteile verhindern oder kompensieren sollen, die Personen aus den in Absatz 1 genannten Motiven erwachsen.

In Bezug auf Personen mit Behinderungen und Angestellte mit reduzierter Arbeitsleistung stellen die Vorschriften des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz, die die Eingliederung dieser Personen in den Arbeitsmarkt ermöglichen und erweitern sollen, weder eine direkte noch eine indirekte Diskriminierung dar.

3. Ausnahmen zum Prinzip der Gleichbehandlung im Sinne einer auf einem der in Paragraph 1 genannten Motive basierenden unterschiedlichen Behandlung stellen keine Diskriminierung dar, wenn aufgrund der Art der Beschäftigung bzw. der Beschäftigungsbedingungen bestimmte Eigenschaften als berufliche Grundbedingung zu betrachten sind sowie deren Ziele legitim und Erfordernisse angemessen sind.

Im Falle kirchlicher Arbeitgebender und anderer öffentlicher oder privater Organisationen, deren Ethos auf einer Religion oder einem Glaubensbekenntnis fußt, sehen die am 2. Dezember 2000 geltenden Gesetze wie auch die geltende Praxis eine durch die Religion oder das Glaubensbekenntnis begründete unterschiedliche Behandlung von Personen vor. Dieses stellt keine Diskriminierung dar, da für die Art der Beschäftigung bzw. des Kontexts, in dem diese Beschäftigung steht, die Religion oder das Glaubensbekenntnis die legitime und gerechtfertigte Grundlage des Beschäftigungsverhältnisses in Hinblick auf den Ethos dieser Organisationen darstellt.

4. Eine auf dem Alter gründende unterschiedliche Behandlung von Personen stellt keine Diskriminierung dar, wenn diese objektiv und vernünftig begründbar ist, zum Beispiel aufgrund legitimer beschäftigungspolitischer Ziele oder Ziele des Arbeitsmarktes und der beruflichen Ausbildung, so lange die Maßnahmen zum Erreichen dieser Ziele angebracht und notwendig sind.

4. Es wird ein neuer Artikel 1b folgenden Inhalts eingefügt:

„Die gesetzlichen Vorschriften vom ... über die Einrichtung, Zusammensetzung, die Arbeit und Aufgaben des Zentrums für Gleichbehandlung werden auf die Gesamtheit des diesem Statut unterliegenden Personals angewandt“.

5. Artikel 12 wird folgendermaßen geändert und ergänzt:

a) Paragraph 3, Absatz 1 wird folgendermaßen ergänzt:

„[...] wie auch jede Form von sexueller Belästigung und Mobbing, wie in Absatz 6 dieses Paragraphen beschrieben“.

b) Paragraph 3, Absatz 2, Punkt c) wird folgendermaßen geändert:

„Ein derartiges Verhalten schafft für die betroffene Person ein einschüchterndes, feindliches, entwürdigendes, erniedrigendes oder verletzendes Umfeld“.

c) Auf Absatz 5 folgt ein neuer Absatz 6 mit folgendem Inhalt:

„Als Mobbing und sexuelle Belästigung wird jedes nicht gewünschte Verhalten in Verbindung mit einem der in Absatz 1, Artikel 1a, genannten Motive angesehen, dessen Ziel oder Wirkung der Angriff auf die Würde einer Person ist und die ein einschüchterndes, feindliches, entwürdigendes, erniedrigendes oder verletzendes Umfeld schafft.“

6. Artikel 47 wird folgendermaßen ergänzt:

a) Paragraph 1, Absatz 2 wird um einen siebten Spiegelstrich mit folgendem Inhalt ergänzt:

„– vor den Zivil- oder Verwaltungsgerichten die anerkannten Rechte von Betroffenen von Diskriminierung zu vertreten und zwar in Fällen von Verstößen gegen Artikel 1b, die für das allgemeine Interesse, deren Verteidigung sie aufgrund ihrer Satzung verfolgt, direkt oder indirekt schädigend sind, selbst wenn sie kein materielles oder moralisches Interesse rechtfertigen.“

b) Im Anschluss an Absatz 2 wird ein neuer Absatz 3 mit folgendem Inhalt eingefügt:

„Hinsichtlich der in Absatz 3, letzter Spiegelstrich, definierten Aufgabe und jedes Mal, wenn ein Vergehen gegen individuelle Staatsbedienstete begangen wird, kann die Personalvertretung nicht auf dem Hauptweg die anerkannten Rechte von Betroffenen von Diskriminierung vertreten, sofern die betroffenen Staatsbediensteten sich damit nicht ausdrücklich und schriftlich einverstanden erklären.“

7. Es wird ein neuer Artikel 55a mit folgendem Inhalt eingefügt:

„Staatsbedienstete dürfen keiner Verfolgungen ausgesetzt werden, weder aufgrund von Protest oder Ablehnung gegen ein Verhalten, dass dem im vorliegenden Gesetz definierten Prinzip der Gleichbehandlung zuwiderläuft, noch in Folge einer Klage oder eines Gerichtsverfahrens zur Durchsetzung des Prinzips der Gleichbehandlung.

2. Gleichmaßen stehen Staatsbedienstete, die die in Artikel 1 des vorliegenden Gesetzes beschriebenen Handlungen bezeugen konnten oder über diese ausgesagt haben, ebenfalls unter rechtlichem Schutz.

3. Jede Vorschrift oder Handlungsweise, die in Widerspruch zu den beiden vorhergehenden Paragraphen steht, und insbesondere jede Disziplinarstrafe ist nichtig.“

Art. 3. Dieses Gesetz tritt am ersten Tag des Monats in Kraft, der auf den Monat des Abdrucks dieses Gesetzes im Memorial folgt.

Wir ordnen die Aufnahme des vorliegenden Gesetzes in das Memorial an, damit es von denen, die es betrifft, ausgeführt und eingehalten wird.

Die Mitglieder der Regierung,

**Jean-Claude Juncker,
Jean Asselborn,
Fernand Boden,
Marie-Josée Jacobs,
Mady Delvaux-Stehres,
Luc Frieden,
François Biltgen,
Jeannot Krecké,
Mars Di Bartolomeo,
Lucien Lux,
Jean-Marie Halsdorf,
Claude Wiseler,
Jean-Louis Schiltz,
Nicolas Schmit,
Octavie Modert.**

Großherzogliches Palais, 29. November 2006.

Henri

ANHANG 2

GESETZ VOM 7. NOVEMBER 2017

AMTSBLATT

DES GROSSHERZOGTUMS LUXEMBURG



AMTSBLATT A

Nr. 964 vom 8. November 2017

Gesetz vom 7. November 2017 zur

- 1) vollständigen Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU vom 16. April 2014 über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Beschäftigten im Rahmen der Freizügigkeit zustehen;
- 2) Änderung des Arbeitsgesetzbuches;
- 3) Änderung des geänderten Gesetzes vom 16. April 1979 über die Festlegung des Statuts der Staatsbediensteten;
- 4) Änderung des geänderten Gesetzes vom 24. Dezember 1985 über die Festlegung des Statuts der Gemeindebediensteten;
- 5) Änderung des geänderten Gesetzes vom 28. November 2006 über die
 1. Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft;
 2. 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;
 3. Änderung des Arbeitsgesetzbuches zur Einführung eines neuen Abschnitts V im Buch II über die Gleichbehandlung im Bereich Beschäftigung und Arbeit;
 4. Änderung der Artikel 454 und 455 des Strafgesetzbuches;
 5. Änderung des Gesetzes vom 12. September 2003 bezüglich Personen mit Behinderung.

Wir Henri, Großherzog von Luxemburg, Herzog zu Nassau,
Nach Anhörung unseres Staatsrates;
Mit Zustimmung der Abgeordnetenkommer;
Nach Einsicht der Entscheidung der Abgeordnetenkommer vom 11. Oktober 2017 und jener des Staatsrates vom 24. Oktober 2017, wonach keine zweite Abstimmung erforderlich ist;

haben verordnet und verordnen:

Art. 1.

Das Arbeitsgesetzbuch wird wie folgt geändert:

1. In Artikel L. 251-1, Paragraph 1 und 2 b), werden vor den Begriffen „der Rasse“ die Begriffe „der Staatsangehörigkeit“ hinzugefügt.
2. In Artikel L. 252-2, wird ein neuer Paragraph 3 mit folgendem Inhalt eingefügt:

„(3) Unbeschadet der Anwendung des Kapitel 1 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit von Beschäftigten innerhalb der EU, betrifft das Gleichbehandlungsprinzip nicht die unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit und berührt nicht die Vorschriften und Bedingungen für die Einreise, den Aufenthalt und die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen oder staatenlosen Personen in das nationale Hoheitsgebiet sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Drittstaatsangehörigen oder staatenlosen Personen ergibt.“

Art. 2.

Artikel 1a, Paragraph 1, Absatz 1 des geänderten Gesetzes vom 16. April 1979 über die Festlegung des Statuts der Staatsbediensteten wird durch den folgenden Satz ergänzt:

„Ebenso verhält es sich hinsichtlich jeglicher direkten oder indirekten Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit, unbeschadet der in Artikel 2, Paragraph 1, Absatz 1, Punkt a) sowie Absatz 3 vorgesehenen Bestimmungen.“

Art. 3.

Artikel 1a, Paragraph 1 des geänderten Gesetzes vom 24. Dezember 1985 über die Festlegung des Statuts der Gemeindebediensteten wird durch den folgenden Satz ergänzt:

„Ebenso verhält es sich hinsichtlich jeglicher direkten oder indirekten Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit, unbeschadet der in Artikel 2, Paragraph 1, Absatz 1, Punkt a) sowie Absatz 3 vorgesehenen Bestimmungen.“

Art. 4.

Das geänderte Gesetz vom 28. November 2006 über die 1. Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft; 2. 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; 3. Änderung des Arbeitsgesetzbuches zur Einführung eines neuen Abschnitts V im Buch II über die Gleichbehandlung im Bereich Beschäftigung und Arbeit; 4. Änderung der Artikel 454 und 455 des Strafgesetzbuches; 5. Änderung des Gesetzes vom 12. September 2003 bezüglich Personen mit Behinderung wird wie folgt geändert:

1. In Artikel 1, Paragraph 1 und 2 b) werden vor den Begriffen „der Rasse“ die Begriffe „der Staatsangehörigkeit“ hinzugefügt.

2. Artikel 2, Paragraph 2 wird wie folgt geändert:

„(2) Unbeschadet der Anwendung des Kapitel 1 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit von Beschäftigten innerhalb der EU, betrifft dieses Gesetz nicht die unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit im Kontext der Vorschriften und Bedingungen für die Einreise, den Aufenthalt und die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen oder staatenlosen Personen in das nationale Hoheitsgebiet sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Drittstaatsangehörigen oder staatenlosen Personen ergibt.“

3. Artikel 8 wird wie folgt geändert:

„Art. 8.

Es wird ein Zentrum für Gleichbehandlung gegründet, im Folgenden ‚das Zentrum‘. Das Zentrum ist an die Abgeordnetenversammlung angegliedert.“

4. Artikel 10 wird um einen vierten Gedankenstrich mit dem folgenden Inhalt erweitert:

„Durchführung oder Veranlassung unabhängiger Untersuchungen und Analysen über unberechtigte Einschränkungen und Hindernisse bezüglich des Rechts auf Freizügigkeit oder Diskriminierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit von Beschäftigten der Union und ihren Familienangehörigen im Sinne der EU-Verordnung 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit von Beschäftigten innerhalb der EU.“

5. Artikel 14 wird um einen Absatz 2 mit dem folgenden Inhalt erweitert:

„Auf Vorschlag der Abgeordnetenkommer kann der Großherzog jenen Mitgliedern, die ihr Mandat nicht dauerhaft oder angemessen ausüben können, das Mandat entziehen.“

6. Artikel 17 wird um einen Satz mit dem folgenden Inhalt erweitert:

„Diese Personen können von der Regierungsverwaltung entbunden werden.“

7. Es wird ein Artikel 17a mit dem folgenden Inhalt hinzugefügt:

„Art. 17a

Der Einnahmen- und Ausgabenhaushalt des Staates stellt jährlich die in Übereinstimmung mit den vom Zentrum gemachten Voraussetzungen für das Zentrum zur Verfügung stehenden Mittel bereit. Die Rechnungsführung des Zentrums wird jährlich in Übereinstimmung mit den Modalitäten durchgeführt, die von der Abgeordnetenversammlung festgelegt wird. Die Abwicklung der Rechnungsführung des Zentrums wird zusammen mit denjenigen der Abgeordnetenversammlung vorgenommen.“

Art. 5. Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am ersten Tag des zweiten Monats in Kraft, der auf den Monat des Abdrucks dieses Gesetzes im Memorial folgt.

Wir ordnen die Aufnahme des vorliegenden Gesetzes in das Memorial an, damit es von denen, die es betrifft, ausgeführt und eingehalten wird.

Ministerin für Familie und Integration, großherzogliches Palais, le 7. November 2017
Corinne Cahen **Henri**

ANHANG 3

OFFENER BRIEF DER BERATENDEN
MENSCHENRECHTSKOMMISSION
(CCDH), DES ZENTRUMS FÜR
GLEICHBEHANDLUNG (CET) UND DES
BÜRGER:INNENBEAUFTRAGTEN
(OMBUDSMAN) BEZÜGLICH
BEUNRUHIGENDER PRAKTIKEN IN
EINRICHTUNGEN FÜR MENSCHEN MIT
BEHINDERUNGEN

Offener Brief der Beratenden Menschenrechtskommission (CCDH), des Zentrums für Gleichbehandlung (CET) und der Bürgerbeauftragten (Ombudsman) bezüglich beunruhigender Praktiken in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen

Im Rahmen der Mission zur Förderung, Überwachung und zum Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderungen, die ihnen durch das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen anvertraut wurde, wenden sich die Beratende Menschenrechtskommission des Großherzogtums Luxemburg (CCDH), das Zentrum für Gleichbehandlung (CET) und die Bürgerbeauftragte (Ombudsman) an die Behörden bezüglich besorgniserregender Praktiken in Pflegeeinrichtungen, in denen Menschen mit Behinderungen aufgenommen werden. Es handelt sich hierbei um Praktiken auf welche die genannten Organisationen von betroffenen Personen aufmerksam gemacht wurden.

Da die Liste lang ist, möchten wir nur einige Beispiele anführen: Personal das unangekündigt das Zimmer von Personen mit Behinderungen betritt, das Nichtschließen der Tür der Unterkunft während der Pflege, das systematisch stattfindende kollektive Wiegen aller Bewohner, die Maßnahmen und mehr oder weniger subtile Sanktionen und Repressalien, unter denen die Betroffenen leiden, wenn sie einen bestimmten Wunsch oder eine von der Institution abweichende Meinung äußern, das unbegründete Ausschließen von Bewohnern von Delegiertenwahlen, die mehr oder weniger gezwungene Ruhigstellung durch Medikamente von Menschen die sich nicht ausdrücken können, oder das Duzen von Menschen mit Behinderungen, ...

Einzelnen betrachtet, mögen diese Praktiken in den Augen einiger trivial erscheinen, während wir Grund sehen, uns zu fragen, wie solche Praktiken überhaupt möglich sind. Es ist wichtig zu verstehen, dass Menschen mit Behinderungen uns auf diese Praktiken hingewiesen haben da sie diese als erniedrigend und demütigend empfinden. Wir sind empfänglich für diese Beschwerden und überzeugt, dass sie nicht ignoriert werden dürfen. Es ist unnötig zu erwähnen, dass diese Praktiken den allgemeinen Umgangsformen, der korrekten Behandlung und der Achtung der Würde und Privatsphäre von Personen mit einer Behinderung zuwiderlaufen.

CCDH, CET und Ombudsman erinnern daran, dass das Großherzogtum Luxemburg das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen ratifiziert hat. Diese Vorkommnisse, bei denen es sich anscheinend um wiederkehrende Praktiken handelt, verstoßen gegen die Menschenrechte und insbesondere gegen die folgenden Bestimmungen der Konvention:

Art. 5: Diskriminierungsverbot

Art. 15: Freiheit von Folter oder grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Strafe

Art. 19: Unabhängige Lebensführung und Einbeziehung in die Gemeinschaft

Art. 22: Achtung der Privatsphäre

Darüber hinaus richtete der UN-Ausschuss zum Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderungen im August 2017 mehrere Empfehlungen an Luxemburg, insbesondere „(...) sicherzustellen, dass unabhängige Stellen befugt sind, alle Einrichtungen und Programme zu überwachen, welche Menschen mit Behinderungen empfangen, einschließlich privater Krankenhäuser, psychiatrischer Einrichtungen und Gruppenheime.“ (Art. 15) und " (...) einen De-institutionalisierungsplan mit einem genauen Zeitplan und klaren Kriterien zu implementieren (...) " (Art. 19)

Zwar sieht der neue nationale Aktionsplan die Schaffung eines "Sprechers" vor, der befugt ist, die Bedürfnisse und Beschwerden von Menschen mit Behinderungen zu berücksichtigen. Allerdings gibt es bereits Einwohnervertreter, die die gleiche Funktion haben, aber wir wissen aus Erfahrung, dass diese Menschen es nicht, oder nur sehr selten wagen sich kritisch zu äußern. Dies entweder weil sie Repressalien fürchten oder weil ihnen der Mut fehlt. Es kommt sogar vor, dass die Institutionen ihnen anbieten von einem Mitarbeiter der Institution unterstützt zu werden, um die Berücksichtigung ihrer Beschwerden zu erleichtern. Dies wird jedoch von den betroffenen Personen häufig als eine Einmischung empfunden, die ihre Unabhängigkeit untergräbt.

Die unterzeichnenden Organisationen glauben zu diesem Zeitpunkt weder, dass diese Übertretungen oder erniedrigenden Behandlungen unbedingt mutwillig stattfinden noch, dass diese das Resultat schlechten Willens sind. Auch von generellem Missbrauch oder institutionalisierter Misshandlung wird nicht ausgegangen. Vielmehr können diese auf einen Mangel an Personal in den Einrichtungen und der, oft daraus folgenden, zu großen Belastung für das Personal, sowie auf einen Mangel an Schulungen und Sensibilisierung für Menschenrechte, insbesondere für die Rechte und die Situation von Personen mit Behinderungen, zurückgeführt werden. Trotzdem bleibt die Tatsache, dass bestimmte Verhaltensweisen von Menschen in einer Abhängigkeitssituation als institutionelle Gewalt erlebt und empfunden werden können.

Die genannten Unterzeichnerorganisationen verweisen in diesem Zusammenhang auf eine vom CET seit 2012 wiederholte Feststellung: *"Selbst wenn der Ombudsman von einer behinderten Person eingeschaltet werden kann, die der Ansicht ist, dass ihre im Rahmen der Vereinbarung garantierten Rechte und Freiheiten, von den gesetzlichen Vertretern der behinderten Person oder von anerkannten öffentlichen Vereinen, nicht eingehalten werden (Artikel 4), schränkt Artikel 5 des Gesetzes vom 28. Juli 2011, jedoch den Wirkungsbereich des Ombudsman ein.*

Daher ist die Konvention nach Ansicht des CET, und vieler anderer Akteure, in diesem Punkt nur unzureichend umgesetzt. Selbst wenn der Ombudsman eingeschaltet wird und dieser eine Beschwerde an andere Stellen senden kann, hätte keine dieser Behörden die gleiche Ermittlungsbefugnis wie der Ombudsman, und daher können Verstöße im privaten Sektor nur schwer korrigiert werden."

Ein CCDH-Reflexionspapier vom 23. Januar 2018 schlug bereits zu diesem Zeitpunkt die

Schaffung einer „unabhängigen Struktur vor, die einerseits für die Förderung und den Schutz der Rechte und Interessen von Menschen mit Behinderungen (sowohl gegenüber dem öffentlichen als auch gegenüber dem privaten Sektor) zuständig ist. Diese Struktur soll in der Lage sein, Beschwerden zu bearbeiten, sogar vor Gericht zu gehen und andererseits die Umsetzung der Konvention auf nationaler Ebene zu überwachen, mit der Möglichkeit, die Regierung über die Aspekte zu informieren, für die die geltenden Rechtsvorschriften unzureichend wären. Eine zusätzliche Aufgabe dieser Struktur sollte die externe Kontrolle der Einrichtungen sein, in denen Menschen mit Behinderungen leben, insbesondere Menschen in einer Abhängigkeitssituation.“

Ein möglicher Vorschlag wäre, den Zuständigkeitsbereich der Bürgerbeauftragten zu erweitern und den Besuch von Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen in die Aufgaben der externen Kontrolle einzubeziehen. Die Bürgerbeauftragte selbst hatte bereits in seinem Jahresbericht 2016 mit der Empfehlung Nr. 52 einen entsprechenden Vorschlag unterbreitet: *„Die Bürgerbeauftragte ist (...) der Ansicht, dass der Staat auch die Lebensbedingungen anderer schutzbedürftige Menschen, die vorübergehend oder dauerhaft aus verschiedenen Gründen nicht in der Lage sind, unabhängig über ihr Leben zu entscheiden, überwachen sollte.“*

Wir müssen das Konzept des Freiheitsentzugs im weitesten Sinne verstehen, wie es auch vom Unterausschuss zur Verhütung von Folter und anderer grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Strafe (SPT) unterstrichen wird. In diesem Sinne wird nicht nur der Person die Freiheit entzogen, die durch Entscheidung, Aufforderung oder mit Zustimmung einer Verwaltungs- oder Justizbehörde an einem bestimmten Ort eingesperrt ist, sondern auch den schutzbedürftigen Personen, die sich an einem Ort befinden, den sie theoretisch und rechtlich gesehen jederzeit verlassen könnten, dies aber in der Praxis nicht der Fall ist. Eine Person, die in einem fortgeschrittenen Abhängigkeitsstadium in einem Pflegeheim lebt, ist nicht aufgrund einer Entscheidung einer dazu befugten Behörde gezwungen, dort zu bleiben, sondern aufgrund der Notwendigkeiten, die sich aus der Invalidität der Person ergeben. Dies kann jedoch mit einem erzwungenen Aufenthalt verglichen werden, der auch einer externen Kontrolle unterliegen sollte. (...) Die Bürgerbeauftragte empfiehlt der Abgeordnetenversammlung, mittels einer Abstimmung über die Auslegung des Begriffs des Freiheitsentzugs zu entscheiden, der im vorgenannten Gesetz vom 11. April 2010 vorgesehen ist.“ Es versteht sich von selbst, dass dieser Institution die erforderlichen Ressourcen zugewiesen werden müssen, damit sie ihre Aufgaben erfüllen kann.

In Anbetracht all dieser Punkte und insbesondere unter Berücksichtigung aller möglichen schädlichen Folgen für die betroffenen Personen rufen CCDH, CET und Bürgerbeauftragte die Regierung auf, die Befugnisse der Bürgerbeauftragten gemäß dem Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu erweitern, und die externe Kontrolle von Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen mitaufzunehmen.

Bis zu dieser Umsetzung fordern die drei Unterzeichnerorganisationen die Behörden auf, die Situation in den Einrichtungen von einem unabhängigen Sachverständigen analysieren zu lassen, um Aussagen zu sammeln, die Ursachen des Problems zu ermitteln und Empfehlungen zur raschen Behebung des Problems abzugeben. Sie

betonen auch, wie wichtig es ist, die notwendigen Menschenrechtsschulungen für die Mitarbeiter der Institutionen zu organisieren.

Lassen Sie uns hinzufügen, dass die Gesundheitskrise die Situation schutzbedürftiger Menschen noch prekärer gemacht hat, insbesondere derer, die auf die Hilfe anderer angewiesen sind. Die Notlage vieler älterer Menschen, die in Einrichtungen leben, erfordert, dass ihre Pflege unter den bestmöglichen Bedingungen in einem Kontext zunehmender Fragilität durchgeführt wird.

ANHANG 4

GEMEINSAME PRESSEMITTEILUNG
DER BERATENDEN
MENSCHENRECHTSKOMMISSION
(CCDH) UND DES ZENTRUMS FÜR
GLEICHBEHANDLUNG (CET) ZUM
NEUEN NATIONALEN AKTIONSPLAN
ZUR UMSETZUNG DER KONVENTION
ÜBER DIE RECHTE VON MENSCHEN
MIT BEHINDERUNGEN 2019-2024



Gemeinsame Pressemitteilung der Beratenden Menschenrechtskommission (CCDH) und des Zentrums für Gleichbehandlung (CET) zum neuen Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der Konvention über die Rechte von Menschen mit

Behinderungen 2019-2024

Am 11. Februar legte die Regierung den zweiten Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2019-2024 (NAP) vor. Die Beratende Menschenrechtskommission (CCDH) und das Zentrum für Gleichbehandlung (CET), die als nationale Mechanismen zur Förderung und Weiterverfolgung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen benannt wurden, begrüßen die Verabschiedung dieses Aktionsplans. Dies insbesondere, weil bereits mehr als ein Jahr darauf gewartet wurde; der erste NAP lief 2017 aus. Es wird daran erinnert, dass zur Ausarbeitung des NAP, das Familienministerium Organisationen von und für Menschen mit Behinderungen eingeladen hatte, an Arbeitsgruppen zu verschiedenen Themen teilzunehmen. Ein abschließendes Treffen, an dem alle Arbeitsgruppen teilnahmen, fand im März 2019 statt.

Die CCDH und das CET bedauern, dass es den betroffenen Personen und ihren Organisationen nicht ermöglicht wurde, den gesamten Entwurf des NAP vor dessen Annahme durch den Regierungsrat im Dezember 2019 zu konsultieren oder zu kommentieren. Außerdem wäre es wünschenswert gewesen, diese Organisationen zu informieren, bevor der NAP am 15. Januar 2020 dem zuständigen parlamentarischen Ausschuss und der Presse präsentiert wurde.

Es ist daher schwierig zu überprüfen, ob die Vorschläge der Arbeitsgruppen im NAP aufgegriffen wurden. Der partizipative Ansatz wurde daher nur zu Beginn der Arbeiten angewendet, nicht jedoch für die endgültige Ausarbeitung des NAP. Dabei sollte dieser Ansatz im Mittelpunkt eines jeden Vorschlags in diesem Bereich stehen. Die CCDH und das CET erinnern hier an das Motto der Bewegung von Menschen mit Behinderungen "Tu nichts für uns ohne uns" und fordern die Regierung auf, eine tatsächliche Einbeziehung der Betroffenen in alle künftigen Schritte zu garantieren. Dies sowohl für die Umsetzung des aktuellen, als auch für die Ausarbeitung eines nächsten NAP. Auch eine transparente Kommunikation sollte hierbei sichergestellt werden.

Auf den ersten Blick handelt es sich um ein detailliertes Dokument mit genauen und konkreten Maßnahmen. Es ist zu begrüßen, dass der NAP Bewertungen durch externe Sachverständige vorsieht. Es wäre sinnvoll gewesen, die Fristen für die jeweiligen Maßnahmen auch gleichzeitig anzugeben. Die Fristen befinden sich derzeit in einer separaten Excel-Datei, auf die über einen Link am Ende jedes Kapitels zugegriffen werden kann. Dies erschwert das Lesen des Dokuments, insbesondere da gerade dieses barrierefrei sein sollte. Hinzu kommt, dass zum Zeitpunkt der öffentlichen Vorstellung des NAP am 11. Februar die deutsche sowie die einfache Sprache-Version noch nicht verfügbar waren.

Im Allgemeinen nehmen die CCDH und das CET mit Befriedigung zur Kenntnis, dass seit der Verabschiedung des ersten NAP im Jahr 2012 Fortschritte erzielt wurden, darunter insbesondere die Anerkennung der deutschen Gebärdensprache, die Bereitstellung bestimmter Seiten der Website guichet.lu in Einfacher Sprache, die Verstärkung des KLARO-Kompetenzbüros, das Gesetz über die Zugänglichkeit von Websites des öffentlichen Sektors usw.

In vielen anderen Bereichen ist es jedoch noch ein weiter Weg. Daher bestehen das CET und die CCDH darauf, dass die Reform des Vormundschafts- / Pflegerchaftsregimes und des nationalen Gesetzes zum Schutz von Erwachsenen, die bereits im ersten NAP und im Koalitionsvertrag angekündigt wurden, so bald wie möglich, eingeleitet und umgesetzt werden. Die im neuen NAP angekündigten diesbezüglichen Maßnahmen sind vielversprechend. Andere umfangreiche Dossiers betreffen den Zugang zum normalen Arbeitsmarkt und den Erhalt von Arbeitsplätzen oder auch die persönliche Assistenz. Das CET und die CCDH betonen, dass jede diesbezügliche Maßnahme den Grundsatz der Autonomie respektieren und die besonderen Bedürfnisse der betroffenen Personen gebührend berücksichtigen muss.

Der neue NAP ist ehrgeizig, stellt die Regierung als Ganzes vor erhebliche Herausforderungen und kann ohne eine enge Koordinierung und Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen betroffenen Ministerien nicht erfolgreich sein.

Die CCDH und das CET werden die Umsetzung des Aktionsplans aufmerksam verfolgen, die Regierung an ihre diesbezüglichen Verpflichtungen erinnern und den Ausschuss der Vereinten Nationen für die Rechte von Menschen mit Behinderungen über die Situation in Luxemburg informieren. Darüber hinaus werden die CCDH und das CET die im NAP angekündigten Umsetzungen weiterverfolgen und, insbesondere in Anbetracht der Empfehlungen des Ausschusses der Vereinten Nationen aus dem Jahr 2017, immer wieder darauf zurückkommen.

Luxemburg, den 12. Februar 2020

ANHANG 5

DISKRIMINIERUNGSBAROMETER 2020

Diskriminierungsbarometer 2020

Die Ergebnisse auf einen Blick

Diese Zusammenfassung enthält die wichtigsten Ergebnisse der 4. Ausgabe des Diskriminierungsbarometers 2020, einer Umfrage, die TNS Ilres zwischen dem 14. und 23. September 2020 durchgeführt hat. Einen vollständigeren Bericht sowie frühere Ausgaben finden Sie unter: www.cet.lu.

Opfer von Diskriminierungen

20% der Einwohner/innen geben an, in den letzten 3 Jahren mindestens einer Diskriminierung zum Opfer gefallen zu sein. Dieser Prozentsatz entspricht einer absoluten Zahl von **103.900 Einwohner/innen über 16 Jahren**. Während 79% der Opfer angeben, immer noch unter dieser Erfahrung zu leiden, haben nur **10% Anzeige erstattet** und fast **ein Drittel hat nichts unternommen**. Von den Menschen, die nichts getan haben, glauben 39%, dass eine Beschwerde sowieso nichts geändert hätte.

20%

103.900 Einwohner/innen Opfer

Zeugen von Diskriminierungen

27% der Einwohner/innen geben an, in den letzten 3 Jahren **Zeuge/in einer Diskriminierung** geworden zu sein. **10% davon bestätigen nichts unternommen** zu haben, während 57% dem Opfer geholfen haben. Im Jahr 2015 gaben 14% an, dem Opfer geholfen zu haben und 40% berichten nichts getan zu haben. Die **Bereitschaft zur Unterstützung der Opfer entwickelt sich daher positiv** und die Akzeptanz diskriminierender Handlungen nimmt ab.

10%

haben nichts unternommen

Diskriminierung wird immer weniger akzeptiert

Diskriminierung im Allgemeinen

Die Einschätzung, was eine Diskriminierung darstellt, **ist im Vergleich zu 2015 relativ stabil** geblieben. Gleiches gilt für die Bewertung einer Zunahme oder Abnahme der Diskriminierung in verschiedenen Bereichen.

Menschen, die Diskriminierung als ernst betrachten in %	2020	2015
Wenn eine Person mit dunkler Hautfarbe daran gehindert wird, eine Diskothek zu betreten	94	90
Wenn einem Paar aufgrund seiner Homosexualität die Buchung einer Reise verwehrt wird, obgleich es die Reise bezahlen kann	94	90
Wenn eine Familie eine für sie erschwingliche Wohnung mieten möchte und abgelehnt wird, weil sie muslimisch ist und dies äußerlich zu erkennen gibt	88	90
Wenn Menschen mit Behinderung keinen Zugang zu Gebäuden haben, weil beim Bau des Gebäudes kein behindertengerechter Zugang vorgesehen wurde	87	86
Wenn eine Frau einen niedrigeren Lohn (z.B. ~10% niedriger) als ein Mann erhält, obwohl sie genau die gleiche Tätigkeit ausübt und dieselbe Verantwortung trägt	85	84
Wenn noch rüstige Rentner eines Seniorenheims abends nicht ausgehen dürfen oder zu bestimmten Zeiten in die Einrichtung zurückkehren müssen	65	54

Die Bewertung bleibt stabil

Über das CET

1 Person von 3 (35%) kennt das CET « mindestens » vom Namen her. Im Gegensatz zu 2015 ist dies eine **Steigerung von 9%** was den Bekanntheitsgrad des CET angeht. 78% der Einwohner/innen nennen das CET als ein **Organ das sich gegen Diskriminierung einsetzt** und kennen somit den Aufgabenbereich des CET. Dies entspricht einer Steigerung von 22% gegenüber von 2015. **92%** der Bevölkerung geben an, dass ein Organ wie das CET **sinnvoll und wichtig** ist.

Eine wichtige Anlaufstelle

