



CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT

ZENTRUM FÜR GLEICHBEHANDLUNG

Tätigkeitsbericht 2012

aus dem Französischen von Jo Schmitz,
Martina Körner und Tim Jack
lingua•trans•fair

Gültigkeit hat allein das französische Original.



INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT DES PRÄSIDENTEN.....	4
DAS CET IN KÜRZE	6
Zusammensetzung des Kollegiums	7
Personal und Struktur.....	7
Budget	8
TÄTIGKEITSBERICHT 2012.....	9
Mitgliederversammlungen	10
Zusammenkünfte mit anderen Organisationen	11
Tätigkeiten auf nationaler Ebene.....	13
Vorstellung des Antidiskriminierungsgesetzes und des CET in den Gemeinden	19
Sensibilisierungsarbeit mit Jugendlichen	20
Öffentlichkeitsarbeit.....	22
Erhebungen.....	24
Tätigkeiten auf internationaler Ebene.....	26
STATISTIKEN	28
Gliederung der Meldungen nach Geschlecht	29
Gliederung der Meldungen nach Alter.....	30
Gliederung der Meldungen nach Staatsangehörigkeit	31
Eingehende Fälle	32
Abgeschlossene Fälle	34
Sensibilisierung im Bereich Stellenausschreibungen.....	35
NICHT UMGESetzte EMPFEHLUNGEN DER LETZTEN JAHRE	36
EMPFEHLUNGEN 2012	47
ANHANG	50

VORWORT DES PRÄSIDENTEN

Liebe Leserinnen,
Liebe Leser,

Sie halten den letzten Tätigkeitsbericht der aktuellen Mitglieder des CET (Centre pour l'égalité de traitement, Zentrum für Gleichbehandlung) in den Händen, in dem unsere Aktivitäten des Jahres 2012 dargestellt werden. Im Herbst 2013 endet das erste Mandat des aktuellen Vorstandes des CET. Demnach muss die Abgeordnetenkommission gegen Ende des Sommers eine Ausschreibung zur Erneuerung des Kollegiums des CET vornehmen¹.

An dieser Stelle möchte ich mich bei den Mitgliedern des Kollegiums und des Personals des CET herzlich für deren Teilnahme an unterschiedlichen Sitzungen, Besprechungen und Veranstaltungen bedanken.

Im vergangenen Jahr hat das CET seine Aktivitäten im Bereich der Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit verstärkt.

„Ech an denger Plaz... Entdeck d'Liewe mat enger Behënnerung!“ lautete der Titel einer eintägigen Sensibilisierungsveranstaltung zum Thema Behinderung.

Während eines Nachmittages konnten gut 60 junge Menschen im Alter zwischen 12 und 26 in 6 verschiedenen Workshops Menschen mit Behinderung sowie deren Verbände kennenlernen, welche über ihren Alltag berichteten. Die Umsetzung dieser Initiative ist Teil des Sensibilisierungsauftrags, der dem Zentrum im Rahmen des Übereinkommens für Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen zu Teil geworden ist.

Die Initiative „Think before you post!“ stellt die Fortsetzung unseres Faltblattes zu Diskriminierungen im Internet dar. Ihr Ziel war es, mittels eines Comic-Wettbewerbs auf Diskriminierungen aufmerksam zu machen, denen wir im Internet begegnen. Die Wettbewerbsergebnisse werden in Kürze veröffentlicht.

Eine weitere Maßnahme zur Verbreitung des Antidiskriminierungsgesetzes bestand in der Vorstellung des CET sowie seiner Tätigkeiten bei den Gemeindekommissionen, wobei dieses Angebot bislang (nur) von 6 Gemeinden wahrgenommen wurde.

Am 5. Oktober haben wir eine Tagung zum Thema „Testing-Verfahren“ organisiert, die beim Publikum regen Anteil fand. Dank der Beiträge von Fachleuten aus verschiedenen europäischen Ländern konnten wir eine Bestandsaufnahme über diese Methode anstellen. Das CET wird auch in Zukunft diese bereichernde und interessante Thematik im Auge behalten. Die Tagungsunterlagen sind im Anhang dieses Tätigkeitsberichtes einzusehen².

¹ vgl. Anhang 1

² vgl. Anhang 2

Während seiner ersten Amtszeit hat das CET mehrere Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen ausgearbeitet, wobei dies mangels offizieller Anforderungen seitens der Regierung zumeist auf Eigeninitiative geschah. Anlässlich zweier Zusammenkünfte mit dem parlamentarischen Ausschuss der Institutionen und der Verfassungsrevision (Commission des Institutions et de la Révision constitutionnelle) wurde über eine mögliche Angliederung des CET an die Abgeordnetenkammer zur Verstärkung seiner Unabhängigkeit beraten. Zudem stand die Eröffnung eines Hauses der Menschenrechte mehrfach auf der Tagesordnung und wir hoffen, dass dieses Projekt in naher Zukunft Wirklichkeit wird.

Die aktuellen Mitglieder des CET hoffen, dass ihre Arbeit von ihrer Amtsnachfolge weitergeführt wird, indem diese jenen Personen, die sich diskriminiert fühlen oder die Diskriminierung erfahren, Unterstützung und Hilfe anbieten und indem sie die Öffentlichkeit über ihre Rechte hinsichtlich der Gleichbehandlung informieren und sensibilisieren. Selbstverständlich wünscht das aktuelle Kollegium des CET seiner Nachfolge viel Erfolg und Ausdauer bei der Umsetzung dieser wichtigen Aufgabe.

Patrick de Rond
Präsident

DAS CET IN KÜRZE

ZUSAMMENSETZUNG DES KOLLEGIUMS

Das CET besteht aus einem fünfköpfigem Kollegium:

Patrick DE ROND (Präsident)

Netty KLEIN (Mitglied)

Paul KREMER (Mitglied)

Anik RASKIN (Mitglied)

Raymond REMAKEL (Mitglied)

PERSONAL UND STRUKTUR

Seit Herbst 2008 verfügt das CET über zwei Vollzeitstellen, die mit Nathalie MORGENTHALER als Direktionsvorsitzender und Sandra REITER als Sekretärin besetzt sind. Andre VAN KAUFENBERGH hatte bis September 2012 die halbe Stelle einer Person in Elternschaftsurlaub übernommen.



Obere Reihe von links nach rechts: Netty KLEIN (Mitglied), Sandra REITER (Sekretärin), Nathalie MORGENTHALER (Direktionsbeauftragte), Paul KREMER (Mitglied). Untere Reihe von links nach rechts: Raymond REMAKEL (Mitglied), Patrick DE ROND (Präsident), Anik RASKIN (Mitglied)

Der Sitz des CET befindet sich in Luxemburg-Stadt, 26, place de la Gare (Galerie Kons, 5. Stock), L-1616 Luxemburg.

Das Zentrum kann wie folgt kontaktiert werden:

- per Post
- telefonisch unter (+352) 26 48 30 33
- per Fax unter (+352) 26 48 38 73
- oder auch per Mail info@cet.lu

BUDGET

Im Jahre 2008 belief sich das Budget auf 200.000 €, im Jahr 2009 auf 220.000 €, im Jahr 2010 auf 92.000 €, im Jahr 2011 auf 80.000 € und im Jahr 2012 auf 81.000 €.



Das CET dankt Diego MILITELLO für die Bereitstellung seiner Illustrationen.

TÄTIGKEITSBERICHT 2012

MITGLIEDERVERSAMMLUNGEN

In der Zeitspanne vom 1. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2012 kam das Kollegium zu 9 Sitzungen zusammen:

17. Januar 2012	29. Februar 2012	11. April 2012
22. Mai 2012	20. Juni 2012	18. Juli 2012
12. September 2012	24. Oktober 2012	12. Dezember 2012

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

ZUSAMMENKÜNFTE MIT ANDEREN ORGANISATIONEN

Bei einer Zusammenkunft mit der bulgarischen Kommission zum Schutz vor Diskriminierung am 11. Januar 2012 im Grand Hotel Mercure in Luxemburg-Stadt konnten sich das CET und die Kommission über die jeweiligen Aktivitäten austauschen und eruieren, inwiefern ein gemeinsames europäisches Projekt vorstellbar wäre.

Am 12. Januar 2012 traf das CET auf eine Vertretung der Abteilung V (Ältere Menschen) des Familien- und Integrationsministeriums, um sich über die Aktivitäten im Rahmen des Europäischen Jahres für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen auszutauschen.

Am 25. Januar 2012 kam das CET zudem mit einem Beamten des Ministeriums für Arbeit und Beschäftigung zusammen, um die Aktivitäten im Rahmen des Europäischen Jahres des aktiven Alterns und der Solidarität zwischen den Generationen zu besprechen.

Bei einem Treffen mit einer Vertretung der EGMJ (Entente des gestionnaires des maisons de jeunes/Vereinigung der Jugendzentren) sowie der Gruppe „Art against discrimination“ am 15. Februar 2012 wurde eruiert, inwiefern ein gemeinsames Projekt vorstellbar wäre.

Am 20. Februar 2012 traf sich das CET erneut mit der EGMJ, um sich über ein gemeinsames Projekt für das Jahr 2012 zu beraten.

Am 20. März 2012 traf sich das CET mit dem Verein „Rosa Lëtzebuerg“ zu einem allgemeinen Austausch sowie zu Besprechungen über eine eventuelle Zusammenarbeit anlässlich des GAYMAT 2012.

Am 2. April 2012 kam das CET mit dem Direktionsbeauftragten des nationalen Resistenzmuseums zusammen, um an einem gemeinsamen Sensibilisierungsprojekt zu arbeiten.

Am 4. April 2012 fand eine erste gemeinsame Begegnung zwischen der CCDH (Menschenrechtskommission), der EGMJ (Vereinigung der Jugendzentren) und Info-Handicap statt, um eine gemeinsame Sensibilisierungsveranstaltung zum Thema Behinderung für Jugendliche vorzubereiten.

Am 2. Mai 2012 haben sich der Ombudsmann, die CCDH (Menschenrechtskommission) sowie das CET über ihre Zusammenarbeit gemäß Artikel 33.2 des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen ausgetauscht.

Am 22. Mai fand ein Austausch mit der Vertretung der ASTI (Association de soutien aux travailleurs immigrés/Verband zur Unterstützung immigrierter Arbeitskräfte) statt, wobei die Besprechung spezifischer Themenfelder zur weiteren Synergien beitragen sollte.

Am 4. Juni 2012 gab es eine Zusammenkunft mit dem OLAI (Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration/Luxemburger Aufnahme- und Integrationsamt), bei der die für Herbst 2012 geplante Tagung zum Thema „Testing“ besprochen wurde.

Am gleichen Tag traf das CET die CCDH (Menschenrechtskommission), um die ihm entsprechend des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu Teil gewordenen Aufgaben zu koordinieren.

Am 6. Juni 2012 empfing die Commission des institutions de la Chambre des députés (Ausschuss für die Institutionen der Abgeordnetenkammer) die Vertretungen des CET, der CCDH (Menschenrechtskommission) sowie des ORK (Ombudscomité fir d'Rechter vum Kand/Ombudskomitee für Kinderrechte). Ziel dieses Treffens war ein Austausch zwischen den Abgeordneten und den Organismen, die im Dienste der Menschenrechte tätig sind, um deren Zusammenarbeit zu verbessern.

Am 14. Juni 2012 hat das CET Vertretungen von BeeSecure und SMILE (Security made in Letzebuerg) getroffen, um eine eventuelle Zusammenarbeit im Bereich der Sensibilisierung für Diskriminierungen zu eruieren. Das CET wird sich bei der jährlichen Aufklärungskampagne beider Organismen beteiligen, welche in diesem Jahr dem Thema Cybermobbing gewidmet ist.

Am 25. Juni 2012 empfing das CET eine Vertretung von IMS (Inspiring more sustainability), die dem CET die „Charta der Vielfalt“ vorgestellt hat. Das CET unterstützt dieses Projekt durch seine aktive Beteiligung.

Zusammen mit dem CEFIS (Centre d'étude et de formation interculturelles et sociales/Zentrum für interkulturelle und soziale Studien und Ausbildung) hat das CET am 25. Juni 2012 eine Vertretung des INAP (Institut national d'administration publique/Nationales Institut für öffentliche Verwaltung) getroffen. Ziel dieser Zusammenkunft war die Bereitstellung der E-Learning-Plattform zur Bekämpfung der Diskriminierung für Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes und für die Gemeinden.

Am 26. Juni 2012 fand ein Treffen zwischen der CCDH (Menschenrechtskommission), dem CET und einer Vertretung der Abteilung II (Menschen mit Behinderung) des Familienministeriums statt, bei dem die ihnen entsprechend des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu Teil gewordenen Aufgaben auf der Agenda standen.

Am 9. Juli 2012 kam das CET mit der Verantwortlichen der Dienststelle für Chancengleichheit der Gemeinde Sassenheim zusammen, um über eine mögliche Zusammenarbeit zu beraten.

Am 20. August 2012 hat das CET mit einer Vertretung von ALOS-LDH (Ligue des droits de l'homme/Menschenrechtsliga) zukünftige Projekte besprochen.

Am 23. August besuchte das CET die Männerberatungsstelle infoMann in Luxemburg-Stadt, um sich über deren Tätigkeiten zu informieren sowie über gemeinsame Themenfelder auszutauschen.

TÄTIGKEITEN AUF NATIONALER EBENE

Das CET hat sich an verschiedenen in Luxemburg stattfindenden Veranstaltungen aktiv beteiligt.

Am 11. Februar 2012 nahm das CET an der fünften „Tagung über die Situation von Menschen mit besonderen Bedürfnissen auf dem Gebiet der Stadt Luxemburg“ im Kulturzentrum Bonnevoie teil.

Am 3. März 2012 war das CET auf dem vom OLAI (Luxemburger Aufnahme- und Integrationsamt) in der Industrie- und Handelskammer in Luxemburg-Kirchberg ausgerichteten Orientierungstag zum Aufnahme- und Integrationsvertrag mit einem eigenen Stand vertreten.

Am 7. März 2012 überreichte das CET seinen Jahresbericht 2011 dem Präsidenten der Abgeordnetenversammlung, Laurent MOSAR sowie der Ministerin für Familie und Integration, Marie-Josée JACOBS.

Am 16. März 2012 hat das OLAP (Office luxembourgeois pour l'accroissement de la productivité/Luxemburgische Zentrale zur Steigerung der Produktivität) unter der Leitung von François MOYSE eine vom CET ins Leben gerufene Schulung mit dem Titel "Gleichbehandlung: die Rolle der Arbeitgebenden" im Zentrum für Fortbildung der Handwerkskammer ausgerichtet, an der etwa zehn Arbeitgebende aus dem öffentlichen und privaten Sektor teilnahmen, um sich im Bereich der Prävention von Diskriminierungen am Arbeitsplatz fortzubilden.

Am 17. und 18. März 2012 war das CET mit einem Stand auf dem in der Kirchberger LuxExpo ausgerichteten „Festival des migrations, des cultures et de la citoyenneté“ (Festival der Migration, Kulturen und Bürgerschaft) vertreten. Diese Veranstaltung wird alljährlich vom CLAE (Comité de liaison des associations d'étrangers/Plattform ausländischer Vereine) organisiert.

Am Stand des CET konnten die Gäste durch die Teilnahme an einem Quiz ihre Kenntnisse im Bereich der Gleichbehandlung testen. Der Gewinn wurde mit Kino-Freikarten belohnt.

Am Europäischen Tag der Menschen mit Behinderungen hat die Stadt Luxemburg eine erste Sensibilisierungswoche für Menschen mit spezifischen Bedürfnissen organisiert.

Am 5. Mai 2012 war das CET mit einem Informationsstand auf der Place d'Armes in Luxemburg-Stadt vertreten.

Am 15. Mai 2012 haben das Komitee für Gleichbehandlung und Vielfalt sowie der Ausschuss für Chancengleichheit des Europäischen Parlamentes anlässlich des zwei Tage später stattfindenden IDAHO (International Day Against Homophobia And Transphobia/Internationaler Tag gegen Homophobie und Transphobie) eine Informationsveranstaltung für ihr Personal angeboten.

Hier hat das CET das aktuelle luxemburgische Antidiskriminierungsgesetz sowie seine eigenen Tätigkeiten vorgestellt.

Am 8. Juni 2012 nahm das CET bei einem Runden Tisch mit den Studierenden des vom LLLC (Luxembourg Lifelong Learning Centre) ausgerichteten Studiengangs „Chancengleichheit, Nicht-Diskriminierung und Vielfalt“ teil. Dieser Runde Tisch wurde von der lothringischen Universität, des OLAI (Luxemburger Aufnahme- und Integrationsamt) und des MEGA (Ministerium für Chancengleichheit) initiiert und fand im CEFOS in Remich statt.

Am 12. Juli 2012 nahm das CET am „Advisory Board“ von BEE SECURE teil, welches im Sitz des SNJ (Service national de la Jeunesse/Nationaler Jugenddienst) in Luxemburg-Stadt stattfand.

Am 14. Juli 2012 war das CET mit einem Informationsstand am Gaymat in Esch-sur-Alzette vertreten.

Zudem wurde ein Quiz organisiert, bei dem die Teilnehmenden ihr Wissen über das Antidiskriminierungsgesetz testen konnten. Der Gewinn wurden mit Kino-Freikarten belohnt.

Am 28. September hat das CET eine Diskussionsveranstaltung zum Thema Intergeschlechtlichkeit eröffnet, welche im Rahmen des von Transgender Luxembourg und der Universität Luxemburg organisierten wissenschaftlichen Kongresses „Geschlechternormativität und ihre Effekte für Kindheit und Adoleszenz“ in der Abtei Neumünster in Luxemburg-Stadt abgehalten wurde.

Am 5. Oktober hat das CET in den Räumlichkeiten von Info-Handicap eine Tagung zum Thema „Testing“ unter dem Titel „Wie können Diskriminierungstests verwendet werden?“ organisiert.

Zu dieser Tagung waren Fachleute aus dem In- und Ausland eingeladen, die Vor- und Nachteile dieses Verfahrens in den verschiedenen Bereichen (Arbeit und Beschäftigung, Zugang zu Gütern und Dienstleistungen,...) sowie rechtliche Aspekte zu erläutern.

Anschließend an die Schilderung konkreter Beispiele bereits durchgeführten Testing-Verfahren aus Deutschland, Belgien und Frankreich wurde auf die rechtlichen Rahmenbedingungen in diesen Ländern und in Luxemburg eingegangen. Abschließend wurden die verschiedenen Beiträge bei einem Runden Tisch zusammengefasst.

Das CET hat die Tagungsunterlagen zusammengestellt und um eigene Anmerkungen bereichert³. Auf der Internetseite des Zentrums findet sich ebenfalls ein 30-minütiger Film, der die Tagung zusammenfasst: <http://cet.lu/2012/12/film-testing>.

Die Tagung wurde mit Unterstützung des OLAI im Rahmen des Nationalen Aktionsplanes zur Integration sowie zur Bekämpfung von Diskriminierungen durchgeführt.

Zwei vom CET initiierte Schulungen zum Thema Gleichbehandlung im Bereich Arbeit und Beschäftigung, welche von François Moysse geleitet werden sollten und bereits von zwei Gewerkschaften angekündigt waren, mussten mangels Beteiligung ausfallen.

³ vgl. Anhang 2

Das CEFIS (Zentrum für interkulturelle und soziale Studien und Ausbildung) hat am 11. Oktober 2012 unter dem Titel „Diskriminierungen in Luxemburg: öffentliche Verwaltung und Diskriminierungen aufgrund der Religion oder des Glaubensbekenntnisses“ ein landesweites Seminar im Parc Hôtel Bel Air in Luxemburg-Stadt abgehalten.

Bei diesem Anlass hätten die beiden Berichte des sozioökonomischen Antidiskriminierungsnetzwerks von den entsprechenden Organisationen, Vereinen, Institutionen und Gewerkschaften besprochen werden sollen. Mangels Teilnahme musste das Seminar jedoch ausfallen. Das CET ließ dem CEFIS am 9. Oktober 2012 dennoch seine Anmerkungen zu den beiden Berichten zukommen.

Im Rahmen der Kampagne „Eng Gemeng fir Jiddereen“ hat die Gemeinde Sassenheim in Zusammenarbeit mit Info-Handicap und dem CET am 23. Oktober 2012 einen Sensibilisierungsworkshop mit dem Titel „Begleitung von Personen mit Behinderungen“ abgehalten.

Diese Veranstaltung richtete sich an die Gemeindeangestellten sowie an alle in der Gemeinde Sassenheim wohnenden Personen und beinhaltete sowohl theoretische als auch praktische Elemente.

Am 27. Oktober 2012 haben das CET und die CCDH (Menschenrechtskommission) anlässlich einer Sitzung des Exekutivkomitees der IGhB (Internationale Gesellschaft heilpädagogischer Berufs- und Fachverbände) im Hotel Park Inn in Luxemburg ihre Aufgaben gemäß des UN-Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vorgestellt.

Die von der ASTI ins Leben gerufene, verschiedene Akteure der Zivilgesellschaft vereinende Initiative „Making Luxembourg“ zielte auf die Sensibilisierung der Öffentlichkeit hinsichtlich der zunehmenden Fremdenfeindlichkeit sowohl im Alltag als auch in den sozialen Netzwerken.

Als Projektpartner hat sich das CET am 13. November 2012 an der Verteilung von Infomaterial vor dem Hauptbahnhof Luxemburg beteiligt.

Am 8. November hat das CET an alle Bereiche der Medien, in denen im weitesten Sinne Stellenausschreibungen oder Werbung veröffentlicht werden, einen Newsletter mit dem Titel „Annoncer sans discriminer!“ (zu dt. etwa: ausschreiben, ohne zu diskriminieren) versendet.

Ziel dieses Newsletters war eine Sensibilisierung der Personen, die Stellenausschreibungen verfassen und veröffentlichen, bezüglich ihres Einflusses auf die öffentliche Meinung. So haben sie nach Auffassung des CET die Pflicht und den Auftrag, die Verwendung von Klischees, Vorurteilen und Stereotypen in ihrer alltäglichen Arbeit zu vermeiden.

Auf Grundlage des neuen Gesetzes vom 19. Juni 2012 sowie des Gesetzes vom 28. November 2006 hat das CET diese Personen daran erinnert, dass zukünftig auch im Bereich der Medien und der Werbung Diskriminierungen entsprechend der sechs verschiedenen Motive untersagt sind und dass diesbezügliche Verfehlungen straf- oder arbeitsrechtlich geahndet werden können (Letzteres im Falle von Stellenausschreibungen, die dem Prinzip der Gleichbehandlung von Frauen und Männern zuwiderlaufen).

Das CET wird zukünftig allen Anschreiben an Arbeitgebende, die in Stellenausschreibungen gegen das Prinzip der Gleichbehandlung verstoßen haben, diesen Newsletter beifügen.

Am 12. November 2012 wurde unter der Leitung von Martine MIRKES, der Rechtsbeirätin der CSL (Chambre des salariés/Arbeitendenkammer), eine Fortbildung zum Thema Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt angeboten, die sich an die Vertretungen der Gewerkschaft OGB-L (Onofhängege Gewerkschaftsbond) richtete. Die Fortbildung der Vertretungen der OGB-L liegt dem CET besonders am Herzen, da diese der nationalen, allgemeinen gewerkschaftlichen Repräsentativität bzw. einer Repräsentativität in einem wirtschaftlich besonders wichtigen Sektor im Sinne des Artikel L. 253-4 des Arbeitsrechtes entspricht, was sie zur juristischen Vertretung der Rechte einer von Diskriminierung betroffenen Person vor den Zivil- oder Verwaltungsgerichten ermächtigt.

Das CET hat ebenfalls an zahlreichen weiteren Veranstaltungen im Großherzogtum teilgenommen.

Am 18. Januar 2012 hat das CET an der ersten Generalversammlung des gemeinnützigen Vereins „Nëmme mat eis!“ in Gasperich teilgenommen.

Das CET beteiligte sich an einem Runden Tisch zur Darstellung von Frauen und Männer in den Medien unter dem Titel „Banal-Legal-Skandal? Wéi d’Medien d’Bild vu Fraen a Männer prägen“.

Diese Veranstaltung wurde anlässlich des Internationalen Frauentages in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Chancengleichheit organisiert und fand am 7. März 2012 statt.

Am 9. März 2012 nahm das CET an der Verleihung des Europäischen Journalismuspreises „Gemeinsam gegen Diskriminierung“ teil, welche im Europahaus in Luxemburg-Stadt veranstaltet wurde.

Das CET selbst war Jurymitglied dieser von der Europäischen Kommission organisierten Preisverleihung.

Am 28. März 2012 hat das Familienministerium zu einer Pressekonferenz über den Aktionsplan zur Umsetzung des Gesetzes vom 28. Juli 2011 bezüglich des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen geladen.

Am 22. März 2012 nahm das CET an der Generalversammlung des Vereines EPI asbl (Elteren a Pedagoge fir Integratioun) in Bertringen teil.

Am 17. April 2012 nahm das CET an einer vom OLAP (Luxemburgische Zentrale zur Steigerung der Produktivität) organisierten Schulung teil. Der Titel der Veranstaltung lautete: „Facebook – optimieren Sie ihre berufliche Kommunikation“.

Das CET nahm an einem Empfang teil, bei dem den Verfassenden des nationalen Aktionsplanes zur Umsetzung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen gedacht wurde, der am 30. April 2012 vom Familienministerium abgehalten wurde.

Am 3. Mai 2012 nutzte das CET den Tag der offenen Tür des „Péitrusshaus“, um diese neue Zufluchtsstätte für Minderjährige in Luxemburg-Stadt zu besuchen.

Im Rahmen der Sensibilisierungswoche für Menschen mit spezifischen Bedürfnissen der Stadt Luxemburg hat am 8. Mai 2012 eine Konferenz zum Thema „Mitten in der Gesellschaft – mehr Selbstbestimmung für Menschen mit spezifischen Bedürfnissen“ in Bonneweg stattgefunden.

Am 23. Mai 2012 hat das CET an einer Vorbereitungsversammlung für die Überprüfung Luxemburgs im Rahmen des zweiten Zyklus der Allgemeinen regelmäßigen Überprüfung des Menschenrechtsrates teilgenommen, die im Außenministerium in Luxemburg-Stadt abgehalten wurde.

Am 4. Juli 2012 nahm das CET an der akademischen Sitzung des Projektes „Zesumme si mir staark“ der Grundschule Sassenheim in Beles teil. Unter der Schirmherrschaft des Bildungsministeriums, des Gesundheitsministeriums sowie des Ministeriums für Chancengleichheit hat die Dienststelle für Chancengleichheit dieser Gemeinde sechs verschiedene Workshops für Grundschulkindern organisiert.

Am 26. September 2012 hat das CET an der offiziellen Einweihungszeremonie der „Charta der Vielfalt Lëtzebuerg“ des IMS (Institut pour le mouvement sociétal) im Tramschapp in Luxemburg-Stadt teilgenommen.

Am 23. Oktober 2012 war das CET beim CNFL (Conseil national des femmes du Luxembourg/Nationaler Frauenrat Luxemburg) anlässlich der Wiederaufnahme seiner Tätigkeit nach der Sommerpause in der Berufskammer in Luxemburg-Kirchberg zu Gast.

Am 26. Oktober 2012 hat das CET an einem Runden Tisch mit anschließender Diskussion zum Thema „Ökonomismus und Humanismus“ des Vereines „Maison de la laïcité“ (Haus der Laizität) im Gemeindehaus in Beles, teilgenommen.

Der Verein „Nëmme mat eis!“ sowie das DTH (Département des travailleurs handicapés/Abteilung Arbeitende mit Behinderung) der OGB-L haben zu einer Konferenz mit Marcel Nuss eingeladen, die am 27. Oktober 2012 in Hesperingen unter dem Titel „Selbstbestimmt Leben dank persönlicher Assistenz“ stattfand.

Im Rahmen der „Foire de l'étudiant“ (Studierendenmesse), die am 15. und 16. November 2012 in Luxemburg-Kirchberg stattfand, konnte das CET am Stand des Mega (Ministerium für Chancengleichheit) seine Informationsbroschüren verteilen. Das Mega nutzt zudem seine Fortbildungen, um das CET bekannt zu machen.

Am 19. November 2012 war das CET bei der Einweihung der Männerberatungsstelle infoMann des Vereines actTogether in Luxemburg-Stadt anwesend.

Am 20. November wohnte das CET in Belair der Vorstellung des zehnten Jahresberichts des ORK (Ombudskomitee für Kinderrechte) bei.

Am 26. November 2012 fand ein Runder Tisch zum Thema „Maßnahmen der rechtlichen Vertretung (Vormundschaft/Beistandschaft)“ statt, welcher von Info-Handicap in seinen eigenen Räumlichkeiten in Luxemburg-Stadt angeboten wurde.

Anlässlich des Internationalen Männertages am 28. November 2012 haben die Dienststelle für Chancengleichheit in Sassenheim und die Kommission für Chancengleichheit in Beles einen Informationsabend mit dem Titel „Vereinbarung von Vaterschaft und Beruf“ organisiert.

Am 10. Dezember 2012 hat die Menschenrechtskommission in Zusammenarbeit mit dem CNFL unter der Schirmherrschaft des Staatsministeriums und des Ministeriums für Chancengleichheit eine Konferenz mit dem Titel „40 Joer Fraerechter zu Lëtzebuerg – Réckbléck an Ausbléck“ in der Cité judiciaire in Luxemburg-Stadt organisiert.

Am 2. Dezember 2012 gab es eine Feierlichkeit anlässlich des Internationalen Tages der Menschen mit Behinderungen in der Belval Plaza in Esch-sur-Alzette.

In Anwesenheit des Filmschaffenden wurden im Ciné Belval ein Animationsfilm und der Film „Hasta la vista“ gezeigt.

Am 1. und 2. Dezember 2012 waren die Vereine mit Sensibilisierungsständen in den Passagen vertreten.

Info-Handicap hat am 11. Dezember 2012 in den eigenen Räumlichkeiten einen Runden Tisch mit dem Titel „Berufliche Eingliederung und Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen“ abgehalten.

VORSTELLUNG DES ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZES UND DES CET IN DEN GEMEINDEN

Um Informationen über das Antidiskriminierungsgesetz und die Tätigkeiten des CET zu verbreiten, hat das CET bei sämtlichen Gemeinden des Großherzogtums um einen Termin gebeten, um sich bei den interessierten Personen/Kommissionen vorzustellen.

Folgende Termine konnten vereinbart werden:

12. Juli 2012, Gemeinde Käerjeng, Schöffenrat

19. September 2012, Gemeinde Mersch, Kommission für Chancengleichheit

20. September 2012, Gemeinde Sassenheim, Kommission für Integration

3. Oktober 2012, Luxemburg-Stadt, Kommission für Chancengleichheit

23. Oktober 2012, Gemeinde Mondorf, Kommission für Chancengleichheit

14. November 2012, Gemeinden der Nordstad, Kommissionen für Chancengleichheit

SENSIBILISIERUNGSRARBEIT MIT JUGENDLICHEN

Comic-Wettbewerb „Think before you post!“

Im Rahmen der Kampagne „NOT FUNNY/BEE FAIR“ von Bee Secure haben das CET und das Nationale Resistenzmuseum in Zusammenarbeit mit dem SNJ (Nationaler Jugenddienst) unter dem Titel „Think before you post!“ einen Comic-Wettbewerb initiiert.

Der Wettbewerb richtet sich an junge Menschen zweier Altersgruppen (bis 19 Jahre und 20 bis 29 Jahre) mit Wohnsitz in Luxemburg, die alleine oder in Gruppen (z. B. mit ihrer Schulklasse) teilnehmen können.

Das Ziel des Wettbewerbs ist es, die Jugendlichen anhand eines Comics für das Thema Diskriminierungen im Internet oder per Handy zu sensibilisieren.

Anhand der Comics konnten sich die Jugendlichen mit Themen auseinandersetzen wie Hass und Diskriminierung, den daraus resultierenden Vorurteilen/Stereotypen und Verallgemeinerungen sowie Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Rechtsextremismus, religiösem Fundamentalismus und Intoleranz, welche insbesondere in einigen sozialen Netzwerken oder Internet-Seiten zu finden sind.

Ferner ging es um persönliche Übergriffe (Cybermobbing), Diffamierungen, Bedrohungen und diskriminierende Aussagen, die im Internet zu finden sind, sowie um Reaktionen auf und Folgen von virtuellen Übergriffen.

Die Abgabefrist war für den 14. Dezember 2012 festgelegt. Nach diesem Datum ermittelte eine Jury die 9 besten Comics aus insgesamt 500 Eingängen.

2013 erhalten die 9 Besten einen Preis in Höhe von 400 Euro. Zudem werden ihre Comics digitalisiert und in Form von Roll-Ups in einer Wanderausstellung zu sehen sein.

“Ech an denger Plaz... Entdeck d'Liewe mat enger Behënnerung !“

Wie bereits im Vorjahr hat das CET auch 2012 eine intensive Zusammenarbeit mit der EGMJ (Vereinigung der Jugendzentren) angestrebt.

Gemeinsam haben sie sich zum Ziel gesetzt, den Jugendlichen, die die Jugendhäuser des Landes besuchen, für Fragen rund um das Thema Diskriminierungen zu sensibilisieren und Vorurteile und Stereotype abzubauen.

Zusammen mit Info-Handicap und der CCDH (Menschenrechtskommission) wurde am 6. Oktober 2012 unter dem Titel „Ech an denger Plaz ... Entdeck d'Liewe mat enger Behënnerung!“ in der Jugendherberge in Echternach ein Sensibilisierungsprojekt zum Thema Behinderung ins Leben gerufen.

Während eines Nachmittags konnten 60 junge Menschen zwischen 12 und 26 Jahren an 6 verschiedenen Workshops teilnehmen, in denen sie Menschen mit Behinderung und deren Vereine kennen lernen konnten, die ihnen einen Einblick in ihren Alltag vermittelten.

Folgende Workshops wurden angeboten:

- Gehör, angeboten von Daaflex asbl und der Hörgeschädigtenberatung
- Sehkraft, angeboten von AMVA (Association pour mal-voyants et aveugles/Verein der seheingeschränkten und blinden Personen)
- Intellektuelle Behinderung, angeboten von der Ligue HMC (Ligue luxembourgeoise pour le secours aux enfants, aux adolescents et aux adultes mentalement ou cérébralement handicapés/Luxemburgische Liga der Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen mit geistiger/zerebraler Behinderung)
- Physische Behinderung, angeboten vom Tricentenaire
- Behinderung, die im Zusammenhang mit der Sprache stehen, angeboten von Dysphasie.lu
- Einfache Sprache, angeboten von der APEMH (Association des Parents d'Enfants mentalement handicapés/Verein der Eltern von Kindern mit geistiger Behinderung)

Zu Beginn des Tages haben die LuxRollers bewiesen, dass auch im Rollstuhl ein spannendes Basketballspiel bestritten werden kann; zum Abschluss des Tages haben die „Knupperten“, eine Musikgruppe von Menschen mit und ohne Behinderungen, die Veranstaltung mit einem Konzert ausklingen lassen.

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Am 27. Januar 2012 hat das CET über einen Pressebericht die Verfügbarkeit eines Videos bekannt gegeben, in dem das Zentrum seine Tätigkeiten in Deutscher Gebärdensprache mit Untertiteln sowie in fünf weiteren Lautsprachen vorstellt⁴.

Am 8. Februar 2012 bot das CET den 106 Gemeinden des Großherzogtums an, den Gemeindeverantwortlichen oder Kommissionsmitgliedern das Antidiskriminierungsgesetz und die Aufgaben des Zentrums persönlich vorzustellen.

Das Theaterforum über Diskriminierungen, welches das CET bereits 2011 initiiert hatte, wurde am 21. Februar 2012 der Presse vorgestellt.

Am 7. März 2012 hat das CET seinen Jahresbericht 2011 offiziell der Presse vorgestellt.

Am 14. März 2012 wurde eine durch die FRA (Fundamental Rights Agency) initiierte Online-Befragung über die Situation der LGBT (Lesben, Schwulen, Bisexuelle und Trans*Personen) von Transgender Luxembourg, dem Jugendparlament sowie des CET während eines Interviews mit einer luxemburgischen Zeitung gefördert.

Diese Umfrage wurde am 28. März 2012 anlässlich einer Pressekonferenz von Transgender Luxembourg, dem Jugendparlament, Rosa Lëtzebuerg sowie dem CET im Europahaus vorgestellt.

Am 28. März fand im Familienministerium eine Pressekonferenz statt, bei der das Ministerium den nationalen Aktionsplan zur Umsetzung des Übereinkommens für Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen vorstellte.

Im April 2012 hat das CET alle Campingplätze des Verbandes Camprilux angeschrieben und sie in Bezug auf ihre Verantwortung hinsichtlich der Aufnahme von Roma in ihren Anlagen sensibilisiert.

Hierbei hat das CET das Gesetz vom 28. November 2006 erläutert und darauf hingewiesen, welche Sanktionen das Strafgesetzbuch bei einem Verstoß gegen dieses Gesetz vorsieht.

Diese Initiative wurde auf Wunsch eines Vereines präventiv und nicht als Folge einer konkreten Beschwerde initiiert.

Am 7. Mai 2012 hat das CET dem Journalisten einer Tageszeitung Informationen über positive Diskriminierungen vermittelt.

Anfang Juli hatte das CET die Gelegenheit, seine Tätigkeiten in der wöchentlichen Sendung „Ola OLAI“ von Radio Latina vorzustellen.

In den Wochen vom 3. und 24. September 2012 hat Info-Handicap das gemeinsame Projekt „Ech an denger Plaz... Entdeck d'Liewe mat enger Behënnerung!“ geworben,

⁴ vgl. Anhang 3

welches am 6. Oktober 2012 in Zusammenarbeit mit dem CET, der EGMJ (Vereinigung der Jugendzentren) und der CCDH (Menschenrechtskommission) stattfand.

Am 20. September 2012 hat das CET mit seinem Projektpartner, dem Nationalen Resistenzmuseum, den Comic-Wettbewerb „Think before you post!“ initiiert, der im Rahmen der Kampagne „NOT FUNNY – BEE FAIR“ in Zusammenarbeit mit dem Nationalen Jugenddienst ins Leben gerufen worden war.

Anlässlich des „World Deaf Day“ haben Daaflux asbl und das CET am 24. September 2012 ihren gemeinsamen Pressebericht veröffentlicht⁵.

Am 25. September 2012 fand eine gemeinsame Pressekonferenz mit der EGMJ (Vereinigung der Jugendzentren), Info-Handicap und der CCDH (Menschenrechtskommission) statt, während der das Projekt „Ech an denger Plaz... Entdeck d'Liewe mat enger Behënnerung!“ vorgestellt wurde.

Am 9. Oktober 2012 hat das CET das Sensibilisierungsprojekt „Ech an denger Plaz... Entdeck d'Liewe mat enger Behënnerung!“ auf Radio 100,7 vorgestellt.

Am 17. Oktober 2012 hat das CET die Tagung zum Thema „Testing“ mit dem Titel „Wie können Diskriminierungstests verwendet werden?“ in der wöchentlichen Sendung „Ola OLAI“ von Radio Latina vorgestellt.

In der Woche vom 12. November sowie der vom 3. Dezember 2012 hat das CET einen 20-sekündigen Fernsehspot auf RTL TéléLëtzebueg ausgestrahlt, der neben Wissenswertem über das luxemburgische Antidiskriminierungsgesetz auch Informationen über Kontaktmöglichkeiten zum CET enthielt.

Am 15. November 2012 hat sich das CET in einem Pressebericht zu dem Richtlinienvorschlag geäußert, der eine Frauenquote von 40 % in den Aufsichtsräten der börsennotierten Unternehmen vorsieht.⁶

Das CET hat am 14. Dezember 2012 eine Empfehlung des Vorjahres erneut ausgesprochen und seine Kampagne gegen diskriminierende Stellenausschreibungen „Annoncer sans discriminer!“ vorgestellt⁷.

⁵ vgl. Anhang 4

⁶ vgl. Anhang 5

⁷ vgl. Anhang 6

ERHEBUNGEN

Es gab bereits mehrfach Anforderungen von Informationen oder Statistiken seitens anderer Organismen oder Personen, die mit diesem Material ihre Erhebungen durchführen oder ihre Arbeiten bereichern wollten.

So hat das CET am 14. Februar 2012 einer Studentin der Politikwissenschaften verschiedene Informationen zukommen lassen, die zur Umsetzung von Artikel 33 des Übereinkommens für Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen in Luxemburg arbeitet.

Am 20. Februar 2012 hat sich das CET einem Fragebogen der ENAR (European network against racism) gewidmet, der der Erhebung der (materiellen und finanziellen) Situation der europäischen Zentren für Gleichbehandlung dient. Ziel dieser Erhebung ist eine diesbezügliche Informations- und Sensibilisierungskampagne, die sich an die jeweiligen Nationalregierungen richtet.

Am 21. Februar 2012 ließ das CET einem Mitglied des „luxemburgischen sozioökonomischen Fachkreises für den Kampf gegen Diskriminierungen“ Information zukommen, die in die zwei Berichte „Staatliche Antidiskriminierungsmaßnahmen“ und „religiöse Diskriminierung“ eingeflossen sind.

EQUINET hat sich beim CET über seine Erfahrungen in der Förderung der Gleichbehandlung und der Vielfalt sowie der Prävention von Diskriminierungen im Dienstleistungssektor erkundigt.

Das CET ließ EQUINET seine Antworten am 5. März 2012 schriftlich zukommen.

Am 6. März 2012 hat das CET bei einer Online-Umfrage der FRA (Fundamental rights agency) teilgenommen, deren Ziel die Ermittlung der Wünsche seiner Mitglieder für die Erarbeitung seines Arbeitsplanes für 2014 war.

Am 26. März 2012 hat das CET an einer Online-Befragung des OLAI (Luxemburger Aufnahme- und Integrationsamt) teilgenommen, die der Ermittlung der Ziele und Tätigkeiten der verschiedenen Organismen im Rahmen des Mehrjährigen Nationalen Aktionsplanes für Integration und gegen Diskriminierungen (PAN) für die Jahre 2013 und 2014 galt.

Am 26. März 2012 hat das CET einer Befragung durch die Europäischen Kommission stattgegeben, die der Evaluation der Auswirkungen der Richtlinie 1997/81/EK (resp. 1993/23/EG) über Teilzeitarbeit sowie der Richtlinie 1999/70/EG über befristete Arbeitsverhältnisse diente.

Am 3. April 2012 hat das CET an einer Umfrage der FRA (Fundamental rights agency) über die Qualität seiner Arbeitsweisen und Tätigkeiten beantwortet.

Am 12. April 2012 hat das CET seinen Beitrag zu einem Leitfaden von EQUINET über Fallstudien zur Sensibilisierungstätigkeit der Zentren für Gleichbehandlung bezüglich der Prävention von Diskriminierungen im Dienstleistungssektor geleistet.

Am 24. April 2012 hat das CET eine junge Schülerin bei einer Hausarbeit über Rassismus unterstützt, indem es verschiedene kleinere Fragen beantwortet hat.

Auf Anfrage von EQUINET hat das CET am 22. Mai 2012 auf einen Fragebogen der Arbeitsgruppe über politische Entwicklungen geantwortet, auf dessen Grundlage ein Dokument über die Herausforderungen der Zentren für Gleichbehandlung erstellt wurde.

Am 19. Juni 2012 hat das CET Tania HOFFMANN von Human European Consultancy eine Auskunft über die finanziellen Mittel des Zentrums erteilt.

Am 11. Juli 2012 hat das CET dem ungarischen Gleichbehandlungszentrum Informationen und Erläuterungen zum Thema der Belästigungen gegenüber einer bestimmten Personengruppe zukommen lassen.

Am 30. August 2012 hat das CET einen Fragebogen von EQUINET über vorbildliche Verfahren der Zentren für Gleichbehandlung in der Förderung der Gleichbehandlung und der Vielfalt sowie der Prävention von Diskriminierungen im Dienstleistungssektor beantwortet.

Am gleichen Tag hat das CET auf Anfrage des maltesischen Gleichbehandlungszentrums zur Lösung eines Falles über seine internen Arbeitsweisen berichtet.

Zur Vervollständigung des Jahresberichtes 2012 des FRANET (National Focal Point of the FRA Research Network) hat Doktor Claudia HARTMANN-HIRSCH das CET am 5. September 2012 besucht.

Am 10. und 26. September sowie 19. November 2012 hat das CET FRANET weitere Informationen und Jahresstatistiken zukommen lassen.

Am 11. September 2012 hat das CET einen Fragebogen der Arbeitsgruppe „Policy Formation“ von EQUINET zum Kampf gegen rassistische Diskriminierungen und zur Förderung der Gleichbehandlung unabhängig der Herkunft beantwortet.

Diese Arbeitsgruppe wird der Europäischen Kommission einen Bericht vorlegen, der der Bewertung der Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG im ersten Halbjahr 2013 dienen wird.

Am 4. Oktober 2012 hat das CET dem Außenministerium seine Statistiken zukommen lassen, die in dessen Bericht für das Komitee für die Beseitigung rassistischer Diskriminierungen einfließen. Dieses Komitee überwacht die Umsetzung des Internationalen Übereinkommens zur Eliminierung jeglicher Form rassistischer Diskriminierungen.

Am 20. November 2012 hat das CET der Europäischen Kommission einige Fragen bezüglich des Artikels 32 der Richtlinie 2006/54/EG beantwortet, die in ihren Bericht an das Europäische Parlament und an den Ministerrat einfließen.

TÄTIGKEITEN AUF INTERNATIONALER EBENE

Am 27. und 28. Februar 2012 hat das CET an einem Seminar mit dem Titel „EU disability law and the UN Convention on the rights of persons with disabilities“ teilgenommen, welches von der ERA (Europäische Rechtsakademie) in Trier abgehalten wurde.

Am 27. April 2012 hat das CET an dem Workshop „Communication strategies“ von EQUINET in Dublin teilgenommen.

Am 23. und 24. Mai 2012 fand in Vilnius eine Schulung von EQUINET mit dem Titel „Alternative dispute resolution: a tool for specialised equality bodies“ statt.

Am 31. Mai und 1. Juni 2012 hat die ECRI (Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz) ein Seminar für die im Kampf gegen Rassismus und rassistische Diskriminierungen tätigen Organe und Institutionen der 47 Mitgliedsstaaten organisiert, welches den Titel „Anti-discrimination bodies: recent trends and challenges“ trug und in Straßburg stattgefunden hat.

Am 11. Juni 2012 fand in Brüssel die Jahresversammlung der nationalen Zentren der Gleichbehandlung von Frauen und Männern statt.
Das diesjährige Thema lautete: „Implementation of EU legislation on equal pay in practice“.

Am 26. und 27. September 2012 hat das CET an der zweiten jährlichen Schulung von EQUINET in Malta teilgenommen, die den Titel „Using communications to tackle under-reporting“ trug.

Am 25. und 26. Oktober 2012 fand in Brüssel das von der Europäischen Kommission organisierte Arbeitsforum 2012 zur Umsetzung des UN-Übereinkommens über Menschen mit einer Behinderung in der Europäischen Union statt.
Ziel dieses Forum war der gegenseitige Austausch der jeweiligen vorbildlichen Praktiken jener Organe, welche an den von den Mitgliedstaaten gemäß Artikel 33 des besagten Übereinkommens geschaffenen Mechanismen beteiligt sind.

Am 22. und 23. November fand in Nicosia der 6. Gleichstellungsgipfel statt. Die zyprische EU-Ratspräsidentschaft hatte zur Diskussion über das Thema „Equality for growth“ eingeladen.

Am 26. November 2012 hat in Brüssel das Rechtsseminar zum Kampf gegen Diskriminierungen und zur Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern „Equality law for everyone: challenges ahead“ der Generaldirektion Justiz der Europäischen Kommission stattgefunden.

Am 27. November 2012 hat die Europäische Kommission ebenfalls in Brüssel zum zweiten Jahrestreffen der nationalen Zentren für Gleichbehandlung von Frauen und Männern eingeladen, deren Ziel insbesondere die thematische Annäherung der Kommission an EQUINET war.

Am 3. und 4. Dezember 2012 hat die Europäische Kommission in Brüssel im Rahmen des Europäischen Tages der Personen mit einer Behinderung eine Konferenz organisiert, deren Schwerpunktthema die soziale Inklusion von Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Leben war.

Am 5. Dezember 2012 fand die Jahresvollversammlung von EQUINET in Brüssel statt.

Am 6. und 7. Dezember 2012 nahm das CET an der Konferenz „Justiz in Zeiten der Sparpolitik: Herausforderungen und Möglichkeiten für den Zugang zur Justiz“ in Brüssel teil.

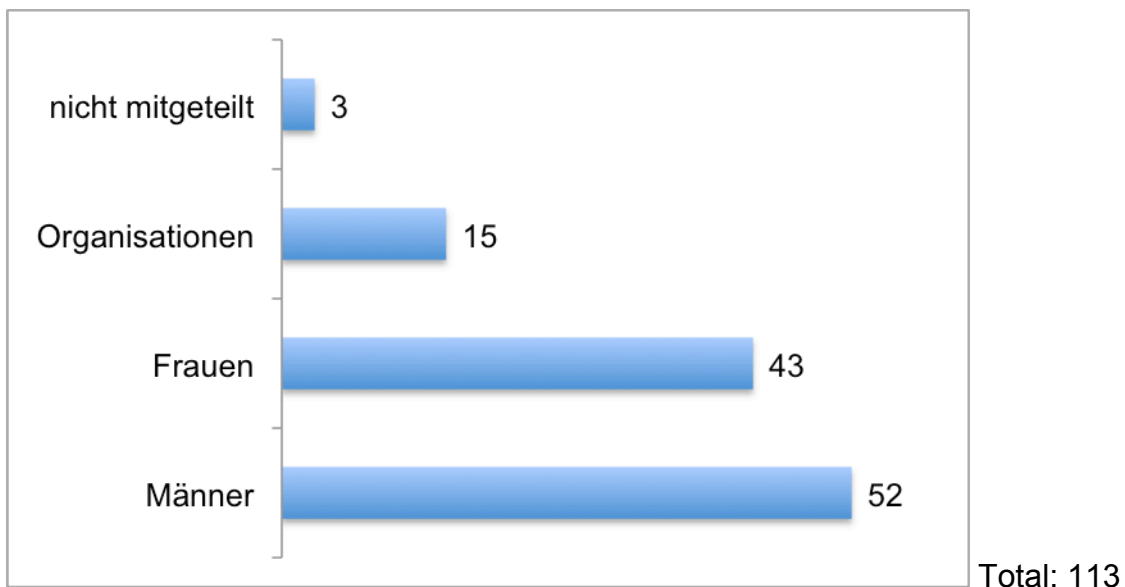
Diese Konferenz wurde von der FRA (Fundamental Rights Agency) organisiert und fand unter der Schirmherrschaft des Präsidenten des Europäischen Parlamentes sowie mit der Unterstützung der zyprischen EU-Ratspräsidentschaft statt.

STATISTIKEN

Zwischen dem 1. Januar 2012 und dem 31. Dezember 2012 wurde das CET mit 109 neuen Fällen betraut. Dazu kommen 4 nicht abgeschlossene Fälle aus dem Vorjahr (2011).

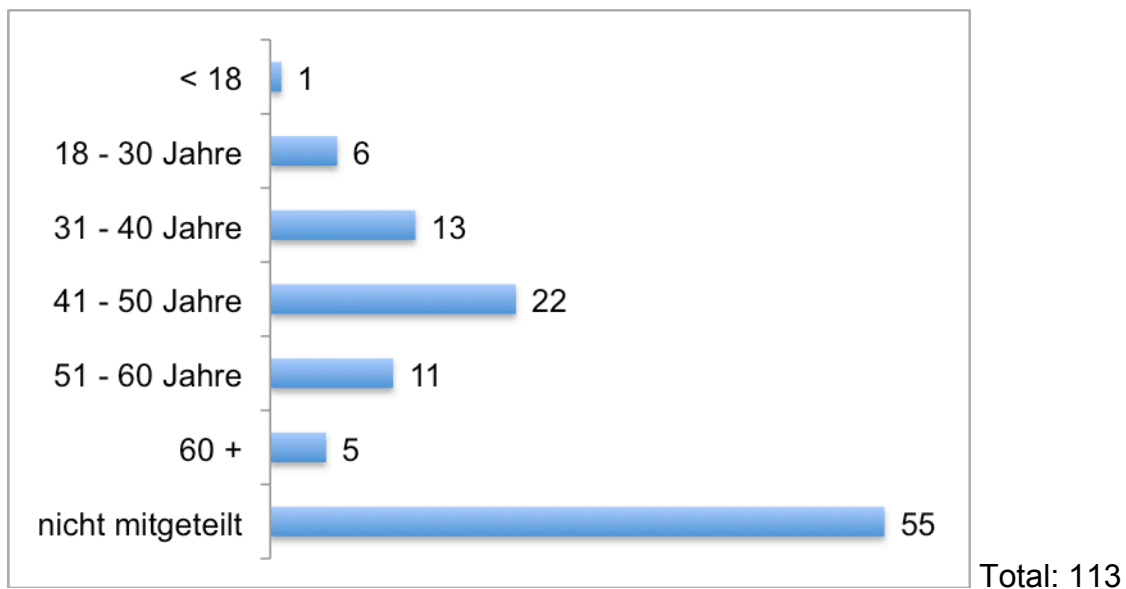
Für seine Statistiken verwendet das CET die Angaben der Personen, die sich an das Zentrum wenden. Diese Personen müssen nicht zwingend selbst von Diskriminierung betroffen sein.

GLIEDERUNG DER MELDUNGEN NACH GESCHLECHT



Die 118 gemeldeten Fälle des Jahres 2012 gliedern sich wie folgt:
52 Fälle (46%) wurden von Männern gemeldet, 43 (38%) von Frauen und 15 (13,3%) von Organisationen/Vereinen oder auf Eigeninitiative des CET. Bei 3 Fällen (2,7%) wurde keine Angabe zum Geschlecht gemacht.

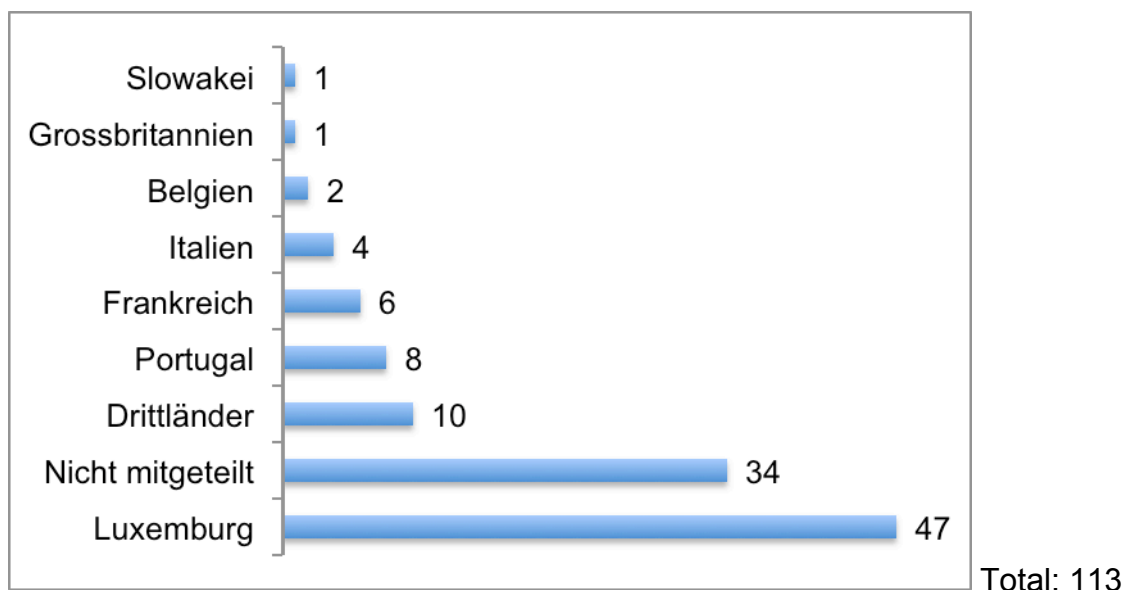
GLIEDERUNG DER MELDUNGEN NACH ALTER



In 55 Fällen (48,7%) wurde entweder keine Angabe zum Alter gemacht oder es handelte sich um Fälle, welche von Organisationen/Vereinen oder auf Eigeninitiative des CET erfasst wurden.

22 Fälle (19,5%) wurden von Personen im Alter zwischen 41 und 50 Jahren gemeldet, 13 Fälle (11,5%) von 31 bis 40jährigen, 11 Fälle (9,7%) von Personen im Alter zwischen 51 und 60 Jahren, 6 Fälle (5,3%) von 18 bis 30jährigen und 5 Akten (4,4%) von Menschen im Alter über 60. Nur ein Fall (0,9%) betraf eine minderjährige Person.

GLIEDERUNG DER MELDUNGEN NACH STAATSANGEHÖRIGKEIT

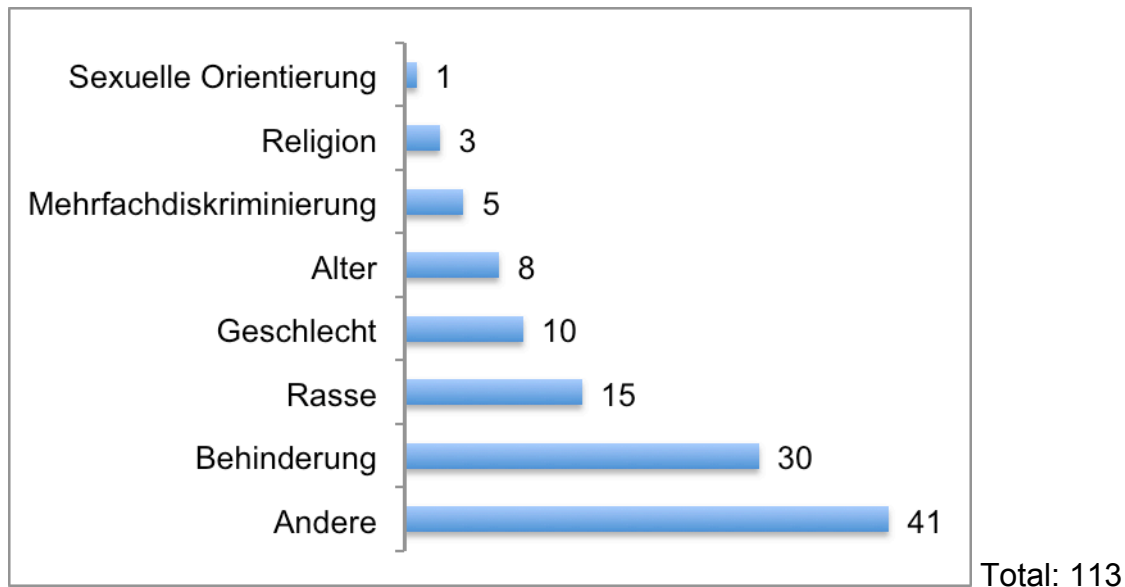


In 34 Fällen (30,1%) wurde entweder keine Angabe zur Staatsangehörigkeit gemacht oder es handelte sich um Fälle, welche von Organisationen/Vereinen oder auf Eigeninitiative des CET erfasst wurden.

Die Mehrheit der Fälle (47 Fälle/41,6%) wurde von Menschen luxemburgischer Staatsangehörigkeit gemeldet.

69 Fälle (61,1%) wurden von Menschen mit europäischer Staatsangehörigkeit gemeldet, 10 (8,8%) 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.

In 30 Fällen wurde eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung gemeldet (26,5%), in 15 Fällen aufgrund rassistischer oder ethnizierender Zuschreibungen (13,3%), in 10 Fällen aufgrund des Geschlechts (8,8%), in 8 Fällen aufgrund des Alters (7,1%), in 3 Fällen aufgrund der Religion oder des Glaubensbekenntnisses (2,7%) und in einem Fall aufgrund der sexuellen Orientierung (0,9%).

In der Kategorie „Mehrfachdiskriminierungen“ waren die meldenden Personen alle selbst von Diskriminierungen aufgrund mehrerer Faktoren betroffen. 2012 wurden 5 solche Fälle gemeldet (4,4%).

Die Kategorie „Andere“ (41 Fälle/36,6%) umfasst folgende Fälle:

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

Es muss 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

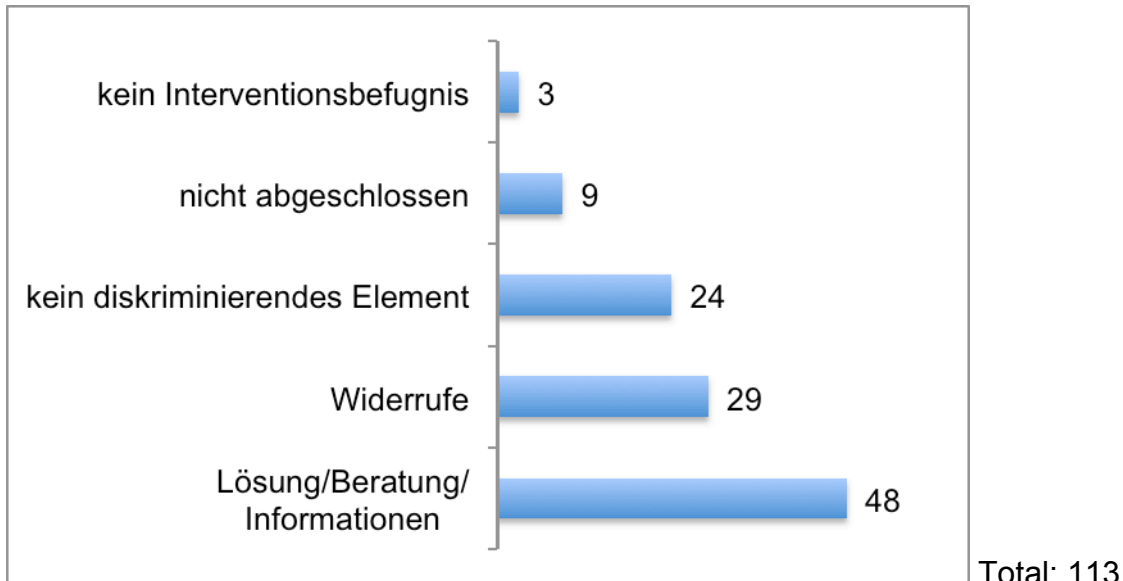
Hierbei kann es sich um Anforderungen von Auskünften handeln, die in den Kompetenzbereich des CET fallen. Es können aber auch sehr weit gefasste, unterschiedliche Anfragen sein. Oft wissen die Menschen schlicht nicht, an welche Stelle sie sich mit ihren Anliegen wenden müssen und wer die richtige Ansprechperson 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 z. B. um Streitigkeiten in der Nachbarschaft oder mit den Vermietenden 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.

ABGESCHLOSSENE FÄLLE



Die Rubrik „Lösung/Beratung/Informationen“ umfasst 72 Fälle (61%), in denen das CET das Problem der 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.

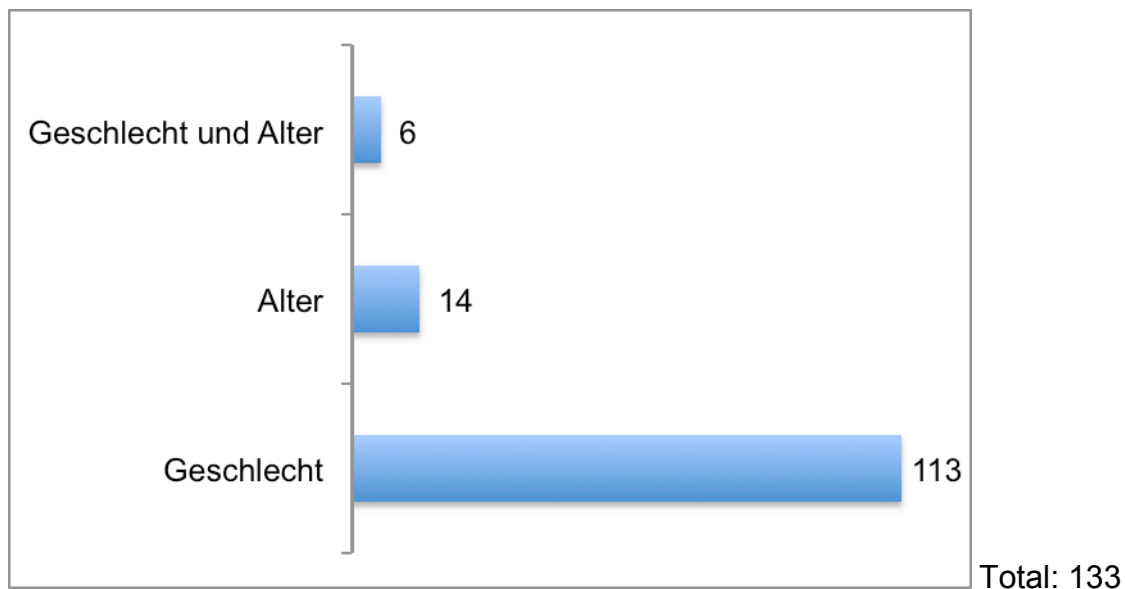
Es kommt auch vor, dass eine Person ihre Beschwerde widerruft (25 Fälle/21,1%). Alle Informationsanforderungen, die für eine Beratung nicht ausreichend detailliert sind, finden sich in der Kategorie „Widerrufe“ wieder. Manche Menschen möchten bezüglich ihres Anliegens oder ihrer eigenen Identität bzw. der der diskriminierenden Person keine detaillierten Angaben machen, andere Menschen sind nur auf der Suche nach einer Person, die ihnen zuhört.

Am 31. Dezember 2012 zählte das CET 4 nicht abgeschlossene Fälle aus dem Vorjahr.

Sofern eine Diskriminierung nicht nachgewiesen werden kann und 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 16 Fälle (13,6%).

Die Rubrik „kein Interventionsbefugnis“ umfasst alle Fälle, in denen das CET gemäß Artikel 12(3) des Gesetzes vom 28. November 2006 nicht intervenieren kann, also alle laufenden Gerichtsverfahren. Im Jahr 2012 zählte das Zentrum einen derartigen Fall (0,8%).

SENSIBILISIERUNG IM BEREICH STELLENAUSSCHREIBUNGEN



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

Um sie diesbezüglich zu sensibilisieren, hat das Zentrum beschlossen, sich mit einem individuellen Anschreiben an sie zu richten und die Broschüre „Annoncer sans discriminer!“ beizufügen.

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

Dementsprechend werden alle Arbeitgebenden, 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.

Da die ADEM (Administration de l'emploi/Arbeitsverwaltung) gemäß Artikel L. 241.11 des Arbeitsgesetzbuches in diesen Fällen für das Verhängen von Strafmaßnahmen verantwortlich ist, übersendet das CET ihr regelmäßig eine Liste mit fehlerhaften Stellenausschreibungen. Im Jahre 2012 wurden ihr 90 Stellenausschreibungen gemeldet.

Für alle anderen vom Gesetz für Gleichbehandlung abgedeckten Diskriminierungsarten ist die ADEM nicht verantwortlich, hier werden die Arbeitgebenden lediglich angesprochen. In dieser Rubrik befinden sich 4 Stellenausschreibungen altersdiskriminierenden Charakters.

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

**NICHT UMGESETZTE EMPFEHLUNGEN
DER LETZTEN JAHRE**

Interventionsbefugnisse

Das Zentrum bedauert, im Rahmen seiner Aufgaben gegenüber Institutionen, Privatpersonen etc., die eine Zusammenarbeit ablehnen, keine bindenden Interventionsbefugnisse zu haben.

Das CET geht nicht bis zur Forderung der vollen Prozessfähigkeit, merkt aber dennoch an, dass es ihm an Mitteln zur Überzeugung sowie einer gewissen Autorität mangelt, so dass sich oben genannte Institutionen und Personen zumindest zur Reaktion auf Anfragen des Zentrums verpflichtet fühlen.

Das CET ist der Auffassung, dass zur effektiveren Umsetzung seiner Aufgaben eine Erweiterung seiner Interventionsbefugnisse notwendig ist.

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.

Ein aktueller Änderungsantrag des Europäischen Parlaments beinhaltet die Aufnahme von Mehrfachdiskriminierung und Diskriminierung durch Assoziation in den Vorschlag der Richtlinie des Rates vom 2. Juli 2008 zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

Im luxemburgischen Recht werden Mehrfachdiskriminierungen immer noch nicht anerkannt und geahndet.

Datenerhebung

Eine umfassende und in Diskriminierungsmotive, -bereiche etc. 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 an Daten bestimmte Phänomene unsichtbar bleiben, was zu der fälschlichen Annahme führen könnte, dass keine Diskriminierungen existierten.

Abgesehen von den Daten aus den Jahresberichten des CET und der im Jahre 2009 gemeinsam mit TNS-ILRES durchgeführten Erhebung sind hier keine Fortschritte zu verzeichnen.

Dank der Finanzierung des Gemeinschaftsprogrammes PROGRESS hat das CET im Jahre 2011 die Umfrage „Observatoire des discriminations“ (Diskriminierungsobservatorium) erneut durchgeführt, um aktuelle Zahlen zu erhalten.

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 hoch qualifizierten Netzwerkes. Der Aufbau eines Netzwerkes juristischer Fachkräfte mit Spezialisierung im Bereich der Diskriminierung sowie die Zusammenarbeit mit diesem Netzwerk wären also von großem Wert.

Das CET bedauert zutiefst den mangelnden Zugang zur Rechtsprechung hinsichtlich der Gleichbehandlung. Das Zentrum empfiehlt eine leicht zugängliche Veröffentlichung, welche nicht nur im Rahmen der Tätigkeit des Zentrums von großem Nutzen wäre, sondern darüber hinaus auch ein bedeutsames Werkzeug zur Sensibilisierung darstellen würde.

Haus der Menschenrechte

In einem Interview im Dezember 2007 äußerte sich der Premierminister positiv gegenüber dem Wunsch der CCDH (Commission consultative des droits de l'homme, Beratende Menschenrechtskommission), neue Räumlichkeiten zur Eröffnung eines Hauses der Menschenrechte zur Verfügung zu stellen.

Dieses Haus der Menschenrechte wird die CCDH, das Ombudscomité fir d'Rechter vum Kand (Ombudskomitee für Kinderrechte) und das CET beherbergen.

Im Dezember 2008 haben die betroffenen Institutionen an einer Umfrage über die jeweiligen Erfordernisse teilgenommen. Das CET hofft immer noch auf die Umsetzung dieses Gemeinschaftsprojektes, welches die Zusammenarbeit zwischen diesen in den gleichen Gebieten tätigen Organisationen fördern würde.

In der Zwischenzeit hat auch der Ombudsmann sein eventuelles Interesse an einer gemeinsamen Nutzung dieser Räumlichkeiten geäußert.

Tätigkeiten des CET

Am 20. Dezember 1993 hat die UNO-Generalversammlung die Resolution A/RES/48/134 verabschiedet. Sie definiert die Prinzipien bezüglich des Status und der Tätigkeit nationaler Institutionen zur Förderung und zum Schutz der Menschenrechte.

- Finanzmanagement

Gemäß dieser Pariser Prinzipien müssen die Institutionen über ausreichende finanzielle Mittel für Personal und eigene Räumlichkeiten verfügen, damit sie ihre Unabhängigkeit gegenüber dem Staat wahren können und sich lediglich einer Finanzkontrolle unterziehen müssen, die ihre Unabhängigkeit achtet.

Der Haushalt des CET wird vom Familien- und Integrationsministerium bzw. vom OLAI (Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration, Luxemburger Aufnahme- und Integrationsamt) zur Verfügung gestellt, das alle Ausgaben verwaltet. Das bedeutet, dass das CET jeden einzelnen Posten von Seiten des OLAI bewilligen lassen muss. Selbst bei den niedrigsten Ausgaben muss zudem ein Angebot eingeholt werden.

- Interventionsbefugnisse

Bezüglich der Tätigkeitsmodalitäten sehen die genannten Prinzipien vor, dass die Institutionen alle Personen anhören, sämtliche relevanten Informationen erhalten sowie alle Dokumente einsehen können, die für die Einschätzung der in ihren Verantwortungsbereich fallenden Sachverhalte notwendig sind.

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 Schweigepflicht oder einer sonstigen Schweigepflicht unterliegen und zur Durchführung der Aufgaben des CET notwendig sind.

Unglücklicherweise verfügt das CET über keinerlei Maßnahmen, die benötigten Aussagen, Informationen oder Dokumente verbindlich einfordern zu können. Es

hängt also allein vom Willen der befragten Personen ab, die nicht verpflichtet sind, zeitnah zu antworten oder überhaupt zu antworten.

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

Das Finanzmanagement und die Interventionsbefugnisse des CET bleiben unverändert.

Stellungnahmen des CET

Das CET möchte darauf aufmerksam machen, dass seit Beginn seiner Tätigkeit lediglich eine einzige Stellungnahme zu einem Gesetzesentwurf von einer Ministerin offiziell angefordert wurde, 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 zu erteilen.

Bedauerlicherweise verzeichnet das CET nach wie vor eine mangelnde Inanspruchnahme seiner Dienste seitens der staatlichen Institutionen.

Sexuelle Belästigung

Gemäß Artikel L. 245-4. (2) des Arbeitsgesetzbuches sind die „(...) Arbeitgebenden 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 sexueller Belästigungen zu ahnden.

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

Das CET ist der Auffassung, dass es dem Gesetzgeber obliegt, die verschiedenen Härtestufen der Ahndung der Täter 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 dem Täter um den Arbeitgeber selbst handelt.

Nach Auffassung des CET müssen die Ahndung und Prävention sexueller Belästigung verstärkt werden.

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 rassistische 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 dem Kontakt zwischen ihnen und der Öffentlichkeit widerspiegeln.

Das CET ist nach wie vor der Auffassung, dass die Förderung der Gleichbehandlung auch innerhalb der staatlichen Verwaltungsorgane gelebt werden sollte.

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 bis 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 Staatsanwaltschaft 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 des Strafgesetzbuches oder einen Verstoß im Sinne der Artikel 375, 382-1, 382-2, 401 bis oder 409 des Strafgesetzbuches, erfordert die Wahrnehmung der NGO ihrer Rechte als Privatkläger 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 Staatsanwaltschaft Klage zu erheben sowie eine direkte Vorladung des Täters 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 weil sie ihre Verteidigung lieber mit Hilfe eines Anwaltes vornehmen würden und nicht bereit sind, dafür Geld zu bezahlen. Der Staatsanwalt kann auch entscheiden, einer Klage nicht nachzukommen.

So bleiben viele und insbesondere die im Internet verübten Taten ungeahndet. Im Netz können andere Personen öffentlich verunglimpft und diskriminiert werden. Wenn die betroffene Person sich 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 Tätern ermöglichen, anonym zu bleiben. Das CET erachtet, dass in Bezug auf die neuen Technologien verstärkt eruiert werden müsste, was diesen immer häufiger zu verzeichnenden Ereignissen entgegengesetzt werden kann, beispielsweise indem sich die Staatsanwaltschaft einschaltet.

Die Strafverfolgung von Diskriminierungen im Internet muss verbessert werden.

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 den 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 oder über eine Gewerkschaft bzw. einen entsprechend bemächtigten 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, also seit 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.

In Luxemburg werden nach wie vor wenige Strafverfahren aufgrund von Diskriminierung verzeichnet; hier müssen Lösungen gefunden werden.

Erstattung einer Anzeige bei der Generalstaatsanwaltschaft

Mehrere Personen berichteten, dass ihre bei der großherzoglichen Polizei erstatteten Anzeigen nicht in eine Verfahrenseinleitung seitens der Generalstaatsanwaltschaft mündeten.

Das CET vermutet mangelnde Kapazitäten der Staatsanwaltschaft als Grund für die fehlende Ahndung von Diskriminierungen, bei denen es sich größtenteils um rassistische oder homophobe Beleidigungen oder Beschimpfungen handelt. Das Zentrum empfiehlt dementsprechend eine Verstärkung ihrer personalen Kapazitäten, damit sie in diesem Bereich vermehrt Verfahren einleiten kann. Die Einführung eines Antidiskriminierungsgesetzes alleine ist nicht ausreichend, solange diskriminierende Taten weiterhin zu selten in Strafverfahren münden.

Die Kapazitäten der Generalstaatsanwaltschaft müssen verstärkt werden, damit Strafanzeigen effektiver bearbeitet werden können.

Strafmaßnahmen bei Verstößen gegen das Arbeitsrecht

Gemäß Artikel L. 241-11 des Arbeitsrechtes können „Arbeitgebende, ihre leitenden Angestellten oder Vertretungen sowie sonstige Personen, die nicht dem Prinzip der Gleichbehandlung von Männern und Frauen entsprechende Stellenangebote bzw. 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 Männern und Frauen), 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 Männern und Frauen müssen unter allen Umständen bestehen bleiben, gleichzeitig ist die Aufnahme anderer Ungleichbehandlungen sowie gleichermaßen gültiger Strafmaßnahmen von allergrößter Dringlichkeit.

Im Arbeitsrecht werden die verschiedenen Diskriminierungsmotive nach wie vor hierarchisiert.

Gleichstellungsbeauftragte

Artikel L. 414-3 (2) des Arbeitsrechtes legt fest, dass „die Gleichstellungsbeauftragten die Gleichbehandlung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmenden hinsichtlich des Zugangs zu Beschäftigung, Aus- und Fortbildungen sowie der Vergütung und der Arbeitsbedingungen zur Aufgabe haben“. Das CET bedauert selbstverständlich die Vernachlässigung anderer 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.

In den Unternehmen werden die verschiedenen Diskriminierungsmotive nach wie vor hierarchisiert.

Datenerhebung

In seinem Jahresbericht 2009 urteilte das CET: „Eine umfassende und in Diskriminierungsmotive, -bereiche etc. 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 an Daten bestimmte Phänomene unsichtbar bleiben, was zu der fälschlichen Annahme führen könnte, dass keine Diskriminierungen existierten.“

Diese Feststellung ist nach wie vor aktuell. Die Erhebung diskriminierungsrelevanter Daten muss dringend harmonisiert werden; auch eine Typologie der verschiedenen Daten ist erforderlich. Hier wäre ein vorgefertigtes Befragungsschema wünschenswert, welches die entsprechenden Akteure in ihre Jahresberichte eingliedern würden.

Es wäre ebenfalls notwendig, das STATEC bezüglich eines Mainstreamings seiner Messinstrumente zu sensibilisieren und zur Entwicklung von speziell auf den luxemburgischen Kontext zugeschnittenen Indikatoren zu bewegen. Ebenfalls müsste die Datenerhebung der Justiz systematisiert werden. (DECIF. *Manuel luxembourgeois sur les données relatives aux discriminations et à la diversité*. Luxemburg 2011).

Das CET würde selbstverständlich zur Entwicklung einer standardisierten Erhebungsmethodologie einen Beitrag leisten.

Die momentane Praxis der Datenerhebung erschwert den Zugriff auf diskriminierungsrelevante Informationen.

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.

Diskriminierungsversuche bleiben ungeahndet.

Zentralisierung der Zuständigkeiten für die jeweiligen Diskriminierungsmotive

In seinem Jahresbericht von 2009 hatte das CET die Regierung eingeladen, den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 13. Mai 2008 um die gleichen Bereiche zu erweitern, die auch das Gesetz vom 28. November 2006 umfasst sowie Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes in das Gesetz vom 28. November 2006 ebenso wie die anderen Motive für die gleichen Anwendungsbereiche aufzunehmen.

Auf ministerieller Ebene erachtet es das CET als wünschenswert, dass die sechs vom Gleichbehandlungsgesetz abgedeckten Diskriminierungsmotive 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.

Ein einzelner Diskriminierungsgrund wird gesondert behandelt.

Ausnahmen bei der Altershöchstgrenze im Rettungsdienst

Das CET empfiehlt der Regierung, der zunehmenden Alterung der Bevölkerung besser Rechnung zu tragen⁸.

So ist das Zentrum der Ansicht, dass einzelne Aufgaben innerhalb der Rettungsdienste auch von Personen jenseits der gesetzlich festgelegten Altersgrenze durchgeführt werden könnten.

Dies gilt selbstverständlich lediglich für diejenigen Aufgaben, die keine gesundheitliche Gefährdung für die Durchführenden selber oder Dritte implizieren würden.

So wäre es vorstellbar, dass sich ältere Personen einer spezifischen medizinischen Untersuchung unterziehen und im Falle eines negativen Ergebnisses zwar weiterhin in ihrer Einrichtung beschäftigt sein können, aber mit anderen, ihren Fähigkeiten entsprechenden Aufgaben betraut werden.

Das CET würde es begrüßen, wenn die Regierung diese Aspekte unter der Voraussetzung, dass die Sicherheit aller Beteiligten weiterhin gewährleistet werden kann, vermehrt berücksichtigen würde.

Diese Empfehlung zur Heraufsetzung der Altershöchstgrenze für Beschäftigte der Rettungsdienste blieb unbeantwortet.

⁸ vgl. Anhang 7

EMPFEHLUNGEN 2012

Weiterführende Bearbeitung 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 kroatische 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 Jahresberichte oder gezielter Dossiers konkrete Empfehlungen an die gesetzgebenden Organe ausgesprochen. Bedauerlicherweise blieben diese Empfehlungen in den meisten Fällen unbeantwortet.

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, ...) oder ihrem beruflichen Werdegang, ihrer spezifischen Kenntnisse bezüglich eines oder mehrerer Diskriminierungsmotive etc.

Leistungen der Pflegeversicherung für Personen mit Hörschäden

Im Rahmen der Begleitung einer von Diskriminierung betroffenen Person musste das CET feststellen, dass sich seit der Einführung der Pflegeversicherung die Bedingungen zum Erhalt einer staatlichen Unterstützungsleistung für Personen mit Hörschaden radikal verschlechtert haben.

Tatsächlich erachtet die Pflegeversicherung, dass das dauerhafte Tragen einer Hörhilfe nunmehr relevant für die Einstufung sei, wobei sich die Messwerte zu Ermittlung des Grades der Pflegebedürftigkeit nicht geändert haben.

Das CET empfiehlt der Regierung, die aktuelle Gesetzgebung unter Einbeziehung einiger vom Zentrum aufgeführten Feststellungen zu prüfen⁹.

Statistiken der Beobachtungsstelle zur „Abwesenheit vom Arbeitsplatz“ können zu Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes führen

Das CET hat darauf aufmerksam gemacht, dass die Statistiken des Observatoriums zur „Abwesenheit vom Arbeitsplatz“ die Arbeitgebenden über die Abwesenheitsraten

⁹ vgl. Anhang 8

in ihren Unternehmen im Verhältnis zum Durchschnitt ihres Sektors informieren und dass diese Zahlen ebenfalls mutterschaftsbedingte Abwesenheitszeiten beinhalten. Folglich fließt auch die Mutterschaftszeit in die allgemeine Berechnung der durchschnittlichen Abwesenheitsrate der Unternehmen ein. Auch wenn die Mitglieder des CET anerkennen, dass eine Mutterschaft selbstverständlich eine Abwesenheit mit sich bringt, sind sie dennoch der Auffassung, dass diese Berechnungsweise zu einer direkten Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes führen kann. Tatsächlich verleitet die Regierung die Arbeitgebenden implizit dazu, kein weibliches Personal einzustellen, um eine niedrige Abwesenheitsrate zu erlangen. Aus diesem Grund bat das CET den Sozialversicherungs- und den Arbeitsminister als die zwei verantwortlichen Minister, die mutterschaftsbedingte Abwesenheitsrate von der allgemeinen Abwesenheitsrate zu trennen. Die momentan zur mutterschaftsbedingten Abwesenheit hinzugerechnete Abwesenheit aus familiären Gründen kann weiterhin in die allgemeine Abwesenheitsrate einfließen, da hier beide Geschlechter gleichermaßen betroffen sind.

Unabhängiger Mechanismus zum Schutz der Umsetzung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderung

Bei der Ratifizierung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderung am 28. Juli 2011 wurden in Artikel 2 und 3 unabhängige Mechanismen zur Förderung, zum Schutz sowie zur Kontrolle der Umsetzung des Übereinkommens ausgearbeitet. So wurden die CCDH und das CET als unabhängige nationale Mechanismen zur Förderung und zur Kontrolle der Umsetzung des Übereinkommens sowie der Ombudsmann als unabhängiger Mechanismus zu dessen Schutz beauftragt.

Auch wenn sich jede Person mit Behinderung, nach deren Auffassung die ihr im Übereinkommen zugesicherten Rechte und Freiheiten verletzt werden sowie deren rechtliche Vertretung oder eine zum Schutz von Menschen mit Behinderung arbeitende anerkannte, gemeinnützige NGO (Artikel 4) an den Ombudsmann wenden kann, schränkt Artikel 5 des Gesetzes vom 28. Juli 2011 ihren Handlungsspielraum ein.

Folglich ist die Umsetzung des Übereinkommens nach Auffassung des CET und vieler anderer diesbezüglich unbefriedigend. Selbst wenn der Ombudsmann ansprechbar ist und bei anderen Behörden eine Beschwerde einreichen kann, verfügt doch keine dieser Behörden über ähnliche Befugnisse wie der Ombudsmann selbst, womit die Verstöße im Privatsektor nur schwer zu korrigieren sind.

An dieser Stelle möchte das CET wiederholen, was es bereits in seiner Empfehlung über den Gesetzesentwurf 6141 unterstrichen hatte: „Über die ihm durch die luxemburgische Gesetzgebung anvertrauten Aufgaben kann das CET durchaus die Rolle des unabhängigen Mechanismus zur Förderung und Kontrolle des Übereinkommens gewährleisten, zumindest auf dem Papier. Damit das CET dieser Rolle auch in der Praxis wie gewünscht und im Übereinkommen vorgeschrieben gerecht werden kann, müssten die personalen und finanziellen Mittel dringend entsprechend aufgestockt werden.“

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 ethnischen 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 ethnischen 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 Abgeordnetenkammer;

Nach Einsicht der Entscheidung der Abgeordnetenkammer 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 ethnischer Zuschreibungen ist verboten.

(2) Erläuterungen zu Paragraph (1):

a) 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;

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 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.

(3) Unbeschadet der spezifischen Vorschriften zu sexueller Belästigung und zum Mobbing am Arbeitsplatz werden sexuelle Belästigung und Mobbing auch als Diskriminierung im Sinne von Paragraph (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 Paragraph (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 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 so wie 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 Paragraphen (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 ethnizierenden 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, das 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 ethnizierenden 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 Paragraf 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 Abgeordnetenversammlung 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. Ein Mal im Jahr lässt das Zentrum der Regierung und der Abgeordnetenversammlung 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 Nicht-Diskriminierung

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 ethnischer 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 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.

(3) Unbeschadet der spezifischen Vorschriften zu sexueller Belästigung und zum Mobbing am Arbeitsplatz werden sexuelle Belästigung und Mobbing auch als Diskriminierung im Sinne von Paragraph (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 Paragraph (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 so wie 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 Nicht-Diskriminierung

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 vorsitzendem 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 auszuzahlen 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 ethnischer 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 Gesundheitszustandes, ihrer Behinderung, ihrer Sitten, ihrer politischen oder philosophischen Ansichten, ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit, ihrer Religion, ihrer Nationalität oder aufgrund rassistischer oder ethnischer 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**

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 Abgeordnetenkommission;
Nach Einsicht der Entscheidung der Abgeordnetenkommission 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 ethnizierender 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) Paragraf 3, Absatz 1 wird folgendermaßen ergänzt:

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

b) Paragraf 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) Paragraf 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. Gleichermaßen 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 Paragrafen 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

BERICHT ZUR

TAGUNG ÜBER DAS

TESTING-VERFAHREN



CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT

Bericht zur
**TAGUNG ÜBER DAS TESTING-
VERFAHREN:**
Wie können Diskriminierungstests
durchgeführt werden?



"Levons les barrières de la discrimination"



Dieses Projekt wurde mit Unterstützung des OLAI (Luxemburger Aufnahme- und Integrationsamt) im Rahmen des Nationalen Aktionsplanes zur Integration sowie zur Bekämpfung von Diskriminierungen durchgeführt.

Das CET ist alleiniger Verantwortlicher für den Inhalt dieses Dokumentes.
Die Tagung sowie der Druck dieses Dokumentes (und die Produktion eines Filmes) wurden mit Unterstützung des OLAI im Rahmen des Nationalen Aktionsplanes zur Integration sowie zur Bekämpfung von Diskriminierungen durchgeführt.

Der Film stellt eine Zusammenfassung der Tagung dar und kann online unter <http://cet.lu/2012/12/film-testing/> eingesehen werden (Dauer: 30 Minuten).

Luxemburg, Januar 2013



CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT



"Levons les barrières de la discrimination"

Reflexionstagung über das Testing-Verfahren: Wie können Diskriminierungstests durchgeführt werden?

Wann? Freitag, 5. Oktober 2012
Wo? Sitz von Info-Handicap,
65, Avenue de la Gare
L-1611 Luxemburg (2. Etage)

PROGRAMM

09:30 Uhr	Empfang
10:00 Uhr	Eröffnung Patrick DE ROND, Präsident des Zentrums für Gleichbehandlung Christiane MARTIN, Direktorin des Luxemburger Aufnahme- und Integrationsamtes (OLAI)
10:15 Uhr	Benjamin ABTAN, European Grassroots Antiracist Movement (Frankreich) <i>Erste European Testing Nights: Welche aktivistischen, europäischen und politischen Fortschritte?</i>
10:50 Uhr	Bruce ROCH, Adecco Groupe (Frankreich) <i>Erfahrungsauswertung der Anwendung des Testing-Verfahrens</i>
11:25 Uhr	Pascal TISSERANT, Universität Lorraine (Frankreich) <i>Evaluation der Diversität durch das Testing-Verfahren: der Fall von Diskriminierungen beim Zugang zu Beschäftigung und Arbeit wegen Tragen des Hidschab/Kopftuches</i>
12:00 Uhr	Mittagessen
13:00 Uhr	François MOYSE, Studie DSM DI STEFANO MOYSE (Luxemburg) <i>Stellt das Testing-Verfahren in Luxemburg ein zulässiges Beweismittel dar?</i>
13:45 Uhr	Daniel ATZENHOFFER, Ombudsmann (Frankreich) <i>Das Testing-Verfahren im französischen Recht: die Erfahrung der HALDE und des Ombudsmannes</i>
14:20 Uhr	Michaël BENNETSEN & Martin FORTEZ, Zentrum für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung (Belgien) <i>Diskriminierungstests: umstritten, also bestreitbar?</i>
14:55 Uhr	Alexander KLOSE, Büro für Recht und Wissenschaft (Deutschland) <i>Rechtliche und methodische Anforderungen an Testing-Verfahren in Deutschland</i>
15:30 Uhr	Magali DE ROCCO, Resonord & Charel SCHMIT, Universität Luxemburg (Luxemburg) <i>Dokumentation, Analyse und Verständnis von Ungleichbehandlungen – welche Ansätze können verwendet werden?</i>
16:05 Uhr	Runder Tisch Moderation: Jozef DE WITTE, Präsident von EQUINET (European network of equality bodies) Teilnehmende: Daniel ATZENHOFFER, Ombudsmann (Frankreich) Martin FORTEZ, Zentrum für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung (Belgien) Tania HOFFMANN, Etude GABBANA & HOFFMANN (Luxemburg) Alexander KLOSE, Büro für Recht und Wissenschaft (Deutschland) Pascal TISSERANT, Universität Lorraine (Frankreich)
17:15 Uhr	Abschluss

Kostenlose Anmeldung bis zum 1. Oktober 2012 per Mail an: info@cet.lu oder telefonisch: +352 26 48 30 33
Eine Simultanverdolmetschung Deutsch-Französisch ist vorhanden.



OFFICE LUXEMBOURGEOIS
DE L'ACCUEIL ET
DE L'INTÉGRATION

Diese Veranstaltung wurde mit Unterstützung des OLAI
im Rahmen des Nationalen Aktionsplanes zur Integration
sowie zur Bekämpfung von Diskriminierungen durchgeführt.

**Eröffnung durch Patrick DE ROND,
Präsident des Zentrums für Gleichbehandlung (CET)**

Für Herrn DE ROND steht das Testing-Verfahren in engem Zusammenhang mit dem Problem der Beweisführung, da im Kontext von Diskriminierungen alles von der Möglichkeit einer Beweiserbringung abhängt. Das Testing-Verfahren stellt daher ein Werkzeug zur Erlangung von Gerechtigkeit dar. Es dient dem Aufdecken von Diskriminierungen: Hier wird das Verhalten gegenüber einer Versuchsperson mit jenem gegenüber anderen, potenziell diskriminierten Personen verglichen.

Somit stellen die Diskriminierungstests ein nützliches Werkzeug dar. Der Redner verweist hier auf das Beispiel des Internationalen Arbeitsamtes. Dessen Methode aus dem Jahr 1992 wurde von im Antidiskriminierungsbereich tätigen Vereinen aufgegriffen und im Jahr 2000 erneut eingeführt.

Diese Tagung zur Reflexion über das Testing-Verfahren soll die Auseinandersetzungen zum Testing-Verfahren in Luxemburg bereichern. Diese Veranstaltung ist Teil des Nationalen Aktionsplanes zur Integration sowie zur Bekämpfung von Diskriminierungen.

**Begrüßungsrede von Christiane MARTIN,
Direktorin des Luxemburger Aufnahme- und Integrationsamtes (OLAI)**

Frau MARTIN begrüßt die Teilnehmenden und drückt ihr Bedauern darüber aus, dass nicht mehr Menschen der Einladung gefolgt sind. Tatsächlich treffen wir bei jeder Veranstaltung zum Thema Diskriminierungen auf die so von ihr bezeichnete „Gruppe der Überzeugten“. Es ist bedauerlich, dass nicht mehr Unternehmensvertretende erschienen sind. Die kürzlich ins Leben gerufene Charta der Vielfalt zählt jedoch bereits 42 Unterzeichnende.

Bezüglich des Themas der Tagung merkt Frau MARTIN an, dass nur sehr wenige diesbezügliche Strafverfahren zu verzeichnen sind. Sie unterstreicht, dass das Testing-Verfahren seit dessen Einführung von besonderer Bedeutung für das OLAI ist. Sie wünscht den Teilnehmenden eine erfolgreiche Tagung.

Bruce ROCH, Adecco Groupe (Frankreich)

Erfahrungsauswertung der Anwendung des Testing-Verfahrens

Der Redner stellt in seinem Beitrag eine Fallstudie vor und erinnert daran, dass das Testing-Verfahren einen Diskriminierungstest darstellt.

Das Testing-Verfahren beinhaltet zwei Testpersonen, deren Erscheinungsbild - abgesehen vom getesteten Merkmal - absolut identisch ist. So soll das mit diesem Merkmal verbundene Diskriminierungsrisiko ermittelt werden.

Im vorliegenden Fall wurde der Zugang zu Beschäftigung und Arbeit in der ADECCO Groupe Frankreich getestet.

Es muss unterschieden werden zwischen juristischen Diskriminierungstests, bei denen tatsächlich eine Person unter den Bewerbenden von Diskriminierung betroffen ist, und zu Erhebungszwecken durchgeführten Diskriminierungstests, z. B. auf Anfrage von Unternehmen, die Maßnahmen gegen Diskriminierungen entwickeln möchten. Diese Maßnahmen werden mittels einer spezifischen Methodologie umgesetzt. Die bei ADECCO verwendete Methodologie ist sehr streng und wird von unabhängigen Prüfern anerkannt.

Die Gruppe hat über mehrere aufeinanderfolgende Jahre Diskriminierungstests durchgeführt, um das Diskriminierungsrisiko in ihrem Personalmanagement zu evaluieren. Tatsächlich hat die Gruppe Interesse an einer nicht-diskriminierenden Unternehmensführung sowohl aus wirtschaftlichen und juristischen Gründen als auch aus zwischenmenschlichen, ethischen und imagepolitischen Gründen.

Die Gruppe veröffentlichte daher die Ergebnisse der Diskriminierungstests, die im geprüften Zeitraum insbesondere Ungleichbehandlungen aufgrund der Herkunft belegten. Sie wendet weiterhin verschiedene Maßnahmen an, um gegen jegliche Form von Diskriminierung vorzugehen (Pflichtfortbildungen der Angestellten, öffentliche Berichte über Diskriminierungen, ...).

Die Gruppe vermittelt 1,5 Millionen Zeitarbeitskräfte, die insbesondere im Bereich der Industrie, des Dienstleistungssektors und des Baugewerbes potenziellen Diskriminierungen ausgesetzt sind. Im Jahre 2011 waren 650.000 Personen mindestens eine Stunde für die Gruppe beschäftigt.

Alle Bewerbenden steigern mit ihrer jeweiligen Leistung den Umsatz der Gruppe. Entsprechend negative Konsequenzen kann die Ablehnung einer sich bewerbenden Person für das Ansehen der Gruppe haben.

Vielfalt bedeutet Mehrwert, vor allem, wenn sie konstruktiv genutzt wird: Es bedarf also eines guten interkulturellen und intergenerationellen Diversity Management. Ein Strafurteil wegen Diskriminierung kann katastrophale Folgen haben.

Die internen Regelungen sehen vor, dass Fälle von Diskriminierung einvernehmlich gelöst werden. Verzeichnet ein Unternehmen diskriminierende Praktiken, so wird

dies zunächst zwischen ADECCO und der Unternehmensleitung besprochen. Sollten die diskriminierenden Praktiken weiterhin anhalten, wird das Unternehmen abgewiesen.

1999/2000 wurde eine erste Studie durchgeführt. Die Gruppe hat eine interne Ansprechperson gestellt, der Beschwerden entgegennimmt und entsprechende Lösungsmöglichkeiten erarbeitet. Eine kostenlose Telefonnummer wurde eingerichtet und die Verantwortlichen wurden geschult. Es konnte festgestellt werden, dass es in den Niederlassungen Widerstände dagegen gab, diskriminierende Stellenausschreibungen abzulehnen. Infolgedessen wurden die diesbezüglichen Fortbildungen auf die Verantwortlichen für Personaleinstellungen und später auf alle anderen Angestellten ausgeweitet.

Ferner wurde eine Plakatkampagne initiiert (die Abbildung von Robotern sollte die Absurdität von Diskriminierungen deutlich machen), ein Leitfaden für Humanressourcen verfasst und ein Reporting Tool entwickelt. Von jedem Manager wurde ein Verpflichtungsschreiben gefordert. Zudem wurden interne Schritte gegen Diskriminierung umgesetzt (neue Führungsausrichtung, eine Hotline, eine paritätische Kommission, positive Maßnahmen, ...).

Das Testing-Verfahren wurde im Jahre 2006 erstmalig durchgeführt, zu diesem Zeitpunkt war die interne Methodologie jedoch noch nicht zufriedenstellend. So wurde das Testing-Verfahren zunächst von einer unabhängigen Stelle durchgeführt. Dabei wurde die Methode der IAA verwendet.

Der Test bestand aus drei Elementen: Einer Ankündigung in der Presse und im Internet, einem Test in einer Niederlassung und Testanrufen (z. B. im Bereich Telefonmarketing). 2008 wurden drei Kriterien getestet: Herkunft, Geschlecht und Alter. Der Test musste diskret verlaufen und erstreckte sich in der Regel über ein Jahr.

Die Kommunikation lief über die Homepage, das Intranet sowie über die interne Ansprechperson, wobei gleichzeitig die Gewerkschaften informiert wurden. Der Redner unterstreicht, dass es sich dabei nicht um eine Strafmaßnahme, sondern um ein Management-Tool handelt, welches im Unternehmen ausgewertet wird.

Anschließend stellte Herr ROCH die Hauptergebnisse vor (die Hälfte der Niederlassungen wurde getestet). In einer ersten Runde wurden 14 Berufe getestet, in einer zweiten 33 weitere, wobei das Baugewerbe ausgenommen wurde. Zur erfolgreichen Durchführung der Tests richtete die Gruppe 60 Telefonleitungen ein, da das Verfahren sehr komplex war.

Es konnte festgestellt werden, dass sich 50 % der Ergebnisse der beiden Testing-Runden glichen. In der ersten Phase wurden hinsichtlich des Geschlechtes und des Alters keine Diskriminierungen beobachtet. Lediglich hinsichtlich des Kriteriums der Herkunft konnten diskriminierende Ungleichbehandlungen insbesondere bei jungen Menschen beobachtet werden, da Personen mit maghrebinischem Hintergrund seltener eingestellt wurden als „französische“ Personen.

Ferner wurde angemerkt, dass auf Initiative der Unternehmen durchgeführte Testing-Verfahren bessere Ergebnisse erzielen als jene, die von einer NGO oder einer Behörde beauftragt werden.

Pascal TISSERANT, Universität Lorraine (Frankreich)

Evaluation der Diversität durch das Testing-Verfahren: der Fall von Diskriminierungen beim Zugang zu Beschäftigung und Arbeit wegen Tragen des Hidschab/Kopftuches

Seit Ende der 90er Jahre haben die Themen Gleichbehandlung und Chancengleichheit immer mehr an Bedeutung gewonnen. Das Prinzip der ENDD (égalité, non discrimination, diversité; zu dt. Gleichheit, Nicht-Diskriminierung, Vielfalt) zielt auf die Verringerung von Ungleichbehandlungen und die Förderung der Vielfalt sowie der sozialen Inklusion. Ungleichbehandlungen können erst nach einer genauen Beobachtung diskriminierender Strukturen mittels entsprechender Werkzeuge effektiv verringert werden. Das Testing-Verfahren ist eines der Werkzeuge, die zu diesem Zweck genutzt werden können.

Im Rahmen des Master 2 - Arbeitspsychologie der Universität Lorraine wurde zu wissenschaftlichen (und nicht juristischen) Zwecken ein Diskriminierungstest über den Zugang zu Beschäftigung und Arbeit von Frauen mit maghrebinischem Familiennamen, der mit dem Hidschab assoziiert wird, durchgeführt.

Der Hidschab ist ein geschlechtsspezifisches, religiöses Symbol und ein wichtiges identitätsstiftendes Element, das in Politik und Medien seit einigen Jahren kontrovers diskutiert wird.

Der Redner bezieht sich auf:

- die französische „affaire du voile“ (zu dt. „Kopftuchstreit“) und das Gesetz von 2004 bezüglich des Tragens religiöser Symbole in den staatlichen Schulen;
- das Gesetz vom 11. Oktober 2010 bezüglich des Verbots der Verhüllung des Gesichtes im öffentlichen Raum;
- die Forderung der Vorsitzenden des Front National im September 2012 nach einem Kopftuch- und Kippverbot an allen öffentlichen Orten.

Auf Grundlage der Arbeiten von Amadiou (2006) sowie Cedey und Foroni (2007) wurden jeweils paarweise insgesamt 808 Lebensläufe an Unternehmen verschiedener französischer Regionen versendet, die zwischen Januar und Juni 2007 eine Stelle als Sekretariatsfachkraft ausgeschrieben hatten.

In den ersten beiden Lebensläufen wurde die Variable der Herkunft im Familiennamen und im Foto verändert, das zweite Paar beinhaltet neben dem Standard-Lebenslauf einen mit dem gleichen maghrebinischen Familiennamen wie beim ersten Paar der Lebensläufe sowie dem Foto der gleichen jungen Frau, deren Haare und Hals hier allerdings von einem weißen Kopftuch verhüllt sind. Diese zweite Variable testet also die Wirkung des Kopftuches bzw. Hidschabs in Verbindung mit einem maghrebinischen Familiennamen.

Die Lebensläufe wurden auf die Wirkung ihres Inhalts und ihrer Form getestet, die die Gültigkeit der erzielten Ergebnisse gewährleistet. Nachdem die Fälle ausgesondert wurden, in denen auf keinen der beiden Lebensläufe reagiert wurde

oder beide abgelehnt wurden, fand eine Analyse von insgesamt 326 Antworten statt (171 des ersten und 155 des zweiten „Paares“).

Die Testergebnisse machten deutlich, dass das Tragen des Kopftuches/des Hidschabs in Frankreich nach wie vor eine massive Zugangsbarriere zu Beschäftigung und Arbeit darstellt.

Die Ergebnisse der ersten Testvariable belegen deutliche Diskriminierungstendenzen: Hier gab es 50 positive und 9 negative Reaktionen auf den Standard-Lebenslauf vs. 42 positive und 20 negative Reaktionen auf den Lebenslauf der jungen Frau mit dem maghrebinischen Familiennamen. Die Wirkung der zweiten Variable ist ebenfalls vielsagend: Ein einziges Unternehmen lud die junge Frau zu einem Vorstellungsgespräch ein, auf den Standard-Lebenslauf folgten 56 Einladungen.

Auf Grundlage der Ergebnisse dieser Studie kann festgehalten werden, dass das Testing-Verfahren einer verlässlichen Bestandsaufnahme von Diskriminierungen dient, auch wenn diese mit dem Verfahren nicht direkt abgebaut werden können.

Die Methode des Testing-Verfahrens dient also vor allem dem besseren Verständnis der Zugangsbarrieren zu Beschäftigung und Arbeit hinsichtlich bestimmter Bevölkerungskategorien. Zudem ermöglichen die Testergebnisse eine Auseinandersetzung mit den Unternehmen bezüglich der Rolle des Verfahrens sowie der Entwicklung eines nicht-diskriminierenden Personalmanagements.

François MOYSE, Studie DSM DI STEFANO MOYSE (Luxemburg)

Stellt das Testing-Verfahren in Luxemburg ein zulässiges Beweismittel dar?

Einerseits findet das Testing-Verfahren in der luxemburgischen Gesetzgebung keine Erwähnung, andererseits konnte sich die Rechtsprechung bislang noch nicht zu diesem Verfahren äußern.

Das Testing-Verfahren bzw. der Situationstest ist eine Maßnahme zur Beweismittelbeschaffung, die im Bereich des Diskriminierungsrechtes entwickelt wurde. Im Internet finden wir die folgende Definition (französischsprachige Wikipedia):

Das Testing-Verfahren, auch Situationstest oder Diskriminierungstest, ist ein Erhebungsinstrument und eine Form des sozialen Experimentes in realen Situationen, das eine Diskriminierung enthüllen soll. In den einfachsten Fällen wird das Verhalten einer dritten Person gegenüber zweier weiterer Personen verglichen, deren Profil in allen relevanten Merkmalen übereinstimmt - mit Ausnahme des Merkmals, das als Diskriminierungsgrund vermutet wird.

Zunächst muss die Nutzung dieser Art von Verfahren den allgemeinen Beweislastregelungen gegenübergestellt werden. Gemäß der üblichen Regelungen muss die sich an das Gericht wendende Person, also die antragstellende Person, ihre Behauptungen nach dem lateinischen Sprichwort *Actori incumbit probatio* beweisen. Dieses Prinzip ist im Artikel 1315 des luxemburgischen Zivilgesetzbuches verankert.

Die neue luxemburgische Zivilprozessordnung beinhaltet eine Reihe klassischer Beweismittel. Dennoch gibt es in der Beweisführung von Diskriminierungen formelle Schwierigkeiten. Sehr oft ist nur schwer nachzuweisen, warum eine Person schlechter behandelt wurde als eine andere.

Vor diesem Hintergrund wurde die Beweislast im Diskriminierungsrecht erleichtert, indem ein Mechanismus zu ihrer Verteilung entwickelt wurde: Die antragstellende Person muss vor Gericht bestimmte Elemente vorlegen, die den Verdacht auf Diskriminierung erhärten, ohne dass letztere vollständig bewiesen werden muss. Hier handelt es sich also um einen Diskriminierungsverdacht. In diesem Fall muss die beschuldigte Partei mit entlastenden Elementen beweisen, dass sie sich nicht diskriminierend verhalten hat.

Unter den Neuerungen der europäischen Richtlinien 2000/43/EG vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterscheidungen bezüglich derjenigen Personen, die rassistische oder ethnische Zuschreibungen erfahren sowie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Umsetzung der Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt finden sich unter Paragraph 15 Hinweise zur Verwendung von statistischen Beweisen.

Die französische Justiz verzeichnete in den letzten Jahren mehrere Beispiele von Strafurteilen gegen Personen, die in den Bereichen Vermietung, Einlass in Diskotheken oder Beschäftigung und Arbeit diskriminierende Handlungen begangen hatten.

Durch diese Fälle wurde das Testing-Verfahren als Beweismittel zugelassen. Besonders bekannt ist hier das Urteil des französischen Berufungsgerichtes im Fall Moulin Rouge von 2003: Das Gericht verurteilte das berühmte Kabarett wegen Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe.

In Luxemburg existieren diesbezüglich bislang weder Gesetzestexte noch entsprechende Urteile. Gemäß Artikel 348 der Neuen Zivilprozessordnung können *„alle Sachverhalte, von denen die Lösung des Rechtsstreites abhängt, auf Anforderung der Parteien oder des Hofes Gegenstand jeglicher rechtlich anerkannter Maßnahme der Beweismittelbeschaffung sein“*.

Das Gesetz zur Gleichbehandlung vom 28. November 2006 (und jenes vom 29. November 2006 zum öffentlichen Dienst) beinhaltet jedoch keine genaueren Hinweise bezüglich dieser Maßnahmen.

Die Verwendung von Diskriminierungstests zu juristischen Zwecken kann allerdings im Widerspruch zum Grundsatz der Gesetzmäßigkeit der Beweismittelbeschaffung stehen.

Es bleibt also zu hoffen, dass sich ein luxemburgisches Gericht zu Gunsten der Zulässigkeit dieses Verfahrens zur Beweisaufnahme entscheiden wird, da die effektive Bekämpfung von Diskriminierungen stark an die Beweislastregelungen gebunden ist.

Daniel ATZENHOFFER, Ombudsmann (Frankreich)

Das Testing-Verfahren im französischen Recht: Die Erfahrung der HALDE und des Ombudsmannes

Eingangs stellt der Redner die Behörde vor, die er vertritt und unterstreicht, dass der Ombudsmann (Défenseur des droits) die Funktionen von vier früheren, unabhängigen Organen übernommen hat: die der bisherigen Nationalen Ombudsperson, der Kinderrechtsbeauftragten (Défenseure des enfants), der Nationalen Kommission für Ethik in Sicherheitsfragen (Commission Nationale de Déontologie de la Sécurité) und der Hohen Behörde für die Bekämpfung von Diskriminierungen und für die Gleichstellung (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité - HALDE).

Das Testing-Verfahren wurde in Frankreich Anfang der 2000er Jahre auf Initiative von Anti-Rassismus-Vereinen eingeführt und zunächst vor allem im Hinblick auf Zutrittsverwehungen zu Nachtclubs angewendet.

Der Redner betonte die Notwendigkeit einer Unterscheidung zwischen Diskriminierungstests zu sozialwissenschaftlichen Zwecken, die einer „allgemeinen Bestandsaufnahme“ dienen, und jenen zu juristischen Zwecken, die eine konkrete Handlung einer oder mehreren bestimmten Personen gegenüber beweisen sollen.

Aus den Reihen der französischen Justiz wurden bezüglich der sozialwissenschaftlichen Diskriminierungstests skeptische Stimmen laut und auch die Verwendung der Tests zur Beweismittelbeschaffung wurde weitestgehend abgelehnt (die Generalstaatsanwälte verfassten ein Schreiben, in dem sie sich klar gegen ein derartiges Verfahren aussprachen), da die Tests im Widerspruch mit den drei folgenden fundamentalen Rechtsprinzipien stünden:

- Verbot der Tatprovokation. Grundlage des Verbotes ist das Urteil des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte (EGMR) vom 9. Juni 1998 in der Sache *Teixeira de Castro gegen Portugal*;
- Achtung der Privatsphäre: vgl. Urteil des EGMR vom 15. Juni 1992, *Lüdi gegen Schweiz* (über verdeckte Ermittler). Das Straßburger Gericht hat verdeckte Ermittlungen unter bestimmten Bedingungen für gültig erklärt. Diese Form der Beweismittelaufnahme sei nur zugelassen, wenn sie die beteiligte Person nicht zu kriminellen Taten verleite; der Grundsatz der Gesetzmäßigkeit der Beweismittelbeschaffung. Der Redner bezieht sich hier auf drei gerichtliche Entscheidungen: die des Berufungsgerichtes Montpellier vom 5. Juni 2001, nach der *„das vom Verein SOS Racisme verwendete Testing-Verfahren eine Methode darstellt, die keinerlei Transparenz bietet, nicht von der im Strafverfahren notwendigen Gesetzmäßigkeit bei der Beschaffung von Beweismitteln gekennzeichnet ist und eine Verletzung des Verteidigungsrechtes darstellt“*; die des französischen Kassationshofes vom 11. Juni 2002, die die Verwendung des Testing-Verfahrens genehmigt, wenn *„die Beweismittel in Gegenwart beider Parteien mit Hilfe eines unbehinderten Austausches geprüft werden konnten“* sowie ein Urteil vom 7. Juni 2005 des

gleichen Gerichtes, das die Gesetzmäßigkeit des telefonischen Testings anerkennt.

Daraufhin wurden in Artikel 225-3-1 des französischen Strafgesetzbuches zu juristischen Zwecken durchgeführte Diskriminierungstests als Instrument zur Beweismittelbeschaffung rechtlich anerkannt:

„Die im vorliegenden Abschnitt aufgeführten Handlungen gelten ebenfalls als Straftaten, wenn sie sich gegen eine oder mehrere Personen richten, die die in Artikel 225-2 genannten Waren, Handlungen, Leistungen oder Verträge zur Beschaffung von Beweisen für ein diskriminierendes Verhalten angefordert haben, sobald die entsprechenden Beweismittel erbracht wurden.“

Hinsichtlich der zu sozialwissenschaftlichen Zwecken durchgeführten Diskriminierungstests beziehen sich die HALDE und der Ombudsmann auf verschiedene in der Vergangenheit durchgeführte Verfahren:

- Testing im Bereich der Beschäftigung in der Privatwirtschaft in den Unternehmen BNP, SODEXHO, LVMH (2006);
- Testing im Bereich Wohnungswesen in den Städten PARIS, EVRY und LILLE (2008);
- Testing im Bereich Beschäftigung und Arbeit im Konfektionshandel (2009).

Welche Ergebnisse und Schlussfolgerungen ergeben sich daraus?

Die zum Zwecke der Beweismittelbeschaffung durchgeführten Diskriminierungstests sind für den Ombudsmann insbesondere in den Bereichen Beschäftigung und Arbeit sowie im Wohnungswesen ein bewährtes Instrument und dienen zudem auch der Aktenführung (Bearbeitung und Einstufung der Tests). Die beschriebenen Verfahren wurden entweder telefonisch oder vor Ort durchgeführt oder aber über den Postweg, um über schriftliche Beweise zu verfügen.

Damit die Tests tatsächlich als stichhaltige Beweismittel nutzbar gemacht werden können, bedarf es jedoch einer weiterführenden Bearbeitung mittels einer spezifischen Methode. Zudem unterliegen die Verfahren strengen Regelungen und stoßen in ihrer Anwendbarkeit an ihre Grenzen. Das Testing-Verfahren beschränkt sich auf eine Gegenüberstellung gleichwertiger Situationen, muss sich auf eine reale Situation beziehen (der Ombudsmann erhält häufig die Ergebnisse des weit verbreiteten „Selbst-Testings“, das von den betroffenen Personen durchgeführt wird) und muss von objektiven dritten Personen bezeugt werden (Polizisten, vereidigte Wärter, ...).

Der Redner merkt an, dass ein scheinbar ordnungsgemäß durchgeführter Test keinen formellen Diskriminierungsbeweis darstellt, sondern lediglich ein Indiz.

Er zitiert ein entsprechendes Urteil des Kassationshofes vom 12. Oktober 2004 gemäß dem „durch das ausschließliche Akzeptieren von Personen europäischer Herkunft der vorgeworfenen Ablehnung [nicht-europäischer Personen, A. d. Ü.] nicht

der ihr unterstellte diskriminierende Gehalt zugesprochen werden kann, wenn keine weiteren Diskriminierungsintentionen der Angeklagten festgestellt werden können“.

Dem Redner zufolge werden die Tests zudem aufgrund des Systems zur Beweismittelerbringung und der Tatsache, dass nicht alle Beweisarten angeführt werden können, im Zivilrecht nicht verwendet.

Michaël BENNETSEN und Martin FORTEZ
Zentrum für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung (Belgien)

Diskriminierungstest: umstritten, also bestreitbar?

Eingangs stellt M. FORTEZ die Frage, wie das Testing-Verfahren in Belgien verwendet wird. Die Antwort lautet: nicht zu wissenschaftlichen Zwecken.

Die belgische Gesetzgebung hat in den letzten Jahren im Hinblick auf das Testing-Verfahren Veränderungen erfahren. Das Verfahren wurde anlässlich des Inkrafttretens des Gesetzes vom 25. Februar 2003 schriftlich in der belgischen Rechtsordnung verankert. Kraft dieses Gesetzes mussten die Gerichte den Situationstest als Beweismittel zulassen, zudem konnte die Beweislast nunmehr verteilt werden.

In Anbetracht der politischen Vorbehalte und der heftigen Kritik seitens der Arbeitgebendenverbände, aber auch der Vereine (aus Furcht vor zu strengen Regelungen) sowie der Justiz (die die Verwendung eines derartigen Verfahrens im Strafrecht als Tatprovokation auslegte), die auf die Gesetzesverabschiedung folgten und insbesondere aufgrund bestimmter Reaktionen der EU sowie einem Urteil des belgischen Verfassungsgerichtes war eine Anpassung des Gesetzes vom 25. Februar 2003 erforderlich. So wurde mit dem Inkrafttreten des Gesetzes vom 10. Mai 2007 die explizite Nennung des Testing-Verfahrens wieder gestrichen.

Dies bedeutete jedoch nicht, dass das Testing-Verfahren seitdem nicht mehr als Beweismittel gegen Diskriminierung anerkannt wäre, allerdings geht es in den Gesetzestexten nun um Testpersonen, Wiederholungstests und Vergleichsstudien, ohne dabei jedoch andere Beweismittel dezidiert auszuschließen. Im Zivilrecht wird der Diskriminierungstest also nach wie vor zugelassen.

In der Praxis der belgischen Rechtsprechung existiert bislang kein direktes Urteil über einen Test, allerdings beziehen sich verschiedene Urteile auf Situationstests, die auf sehr unterschiedliche Art deutlich machen, dass derartige Verfahren überaus heikle und komplexe Prozesse darstellen, die entsprechende Schwierigkeiten mit sich bringen.

So wurden beispielsweise im Strafrecht die Aussagen Dritter als subjektiv abgelehnt, da es sich um Bekannte der betroffenen Person handelte. Dies bedeutet keine prinzipielle Ablehnung des Testing-Verfahrens, damit es jedoch nutzbar gemacht werden kann, muss es einer strengen Methodologie folgen.

Im zivilrechtlichen Bereich ermöglicht das Testing-Verfahren die Gruppierung von Beweismitteln (im Rahmen des Mechanismus zur Verteilung der Beweislast). Der Redner stellt einen Fall vor, in dem Personen maghrebinischen Hintergrundes der Zugang zu einem Fitnessstudio verwehrt wurde (die Situation wurde gefilmt). Das Berufungsgericht lehnte die Filmaufnahmen als Beweismittel ab und der Kassationshof bestätigte diese Entscheidung, da die Verwendung eines derartigen Beweismittels der gesetzlichen Grundlage entbehre.

Ein anderer Fall betrifft die Weigerung der Vermietung einer Wohnung an ein homosexuelles Paar. Hier hat das Gericht die Methode des Testing-Verfahrens anerkannt.

In jedem Fall handelt es sich um eine Methode, die im Zentrum für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung Anwendung findet. Das Zentrum nutzt das Verfahren zwar nicht direkt, ermutigt aber die Betroffenen zu dessen Verwendung unter Wahrung der methodologischen Regelungen. Das Testing-Verfahren wird ebenfalls in Verhandlungen verwendet.

M. BENNETSEN widmete seinen Beitrag dem wissenschaftlichen Testing-Verfahren.

Im Rahmen des ersten „Barometers der Vielfalt“ wurde das Verfahren vom Zentrum für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung in den Bereichen Beschäftigung und Arbeit, Wohnen sowie Lehre verwendet.

Eine der drei im Rahmen des Barometers „Beschäftigung und Arbeit“ durchgeführten Studien basiert auf wissenschaftlichen Testmethodologien. Die Ausgangsfrage der Studie lautete: *Welchen Grad der Diskriminierung erleben verschiedene Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt?*

Der Redner stellt eine experimentelle Studie zur Diskriminierung vor. Ihr Titel lautet: *„Wer hat Vorrang? Junge Türken oder junge Fünfzigjährige?“*. Sie widmet sich der Diskriminierung aufgrund persönlicher Eigenschaften bei der Erstauswahl von sich Bewerbenden bei einer Neueinstellung.

Ziel der Studie war eine repräsentative Erhebung. Der Arbeitsmarkt wurde in seiner Gesamtheit untersucht, wobei mehrere Kriterien gleichzeitig berücksichtigt wurden.

Die Tests wurden schriftlich durchgeführt und demnach Stellenausschreibungen mit Lebensläufen und Bewerbungsschreiben beantwortet. Insgesamt wurden 1708 Bewerbungen auf 854 Ausschreibungen versendet. Die Bewerbungen entsprachen allen in den Ausschreibungen geforderten Kompetenzen.

Die versendeten Bewerbungsschreiben porträtierten zwei identische Personen (das Referenzprofil war eine 35-jährige Person belgischer Herkunft), anschließend wurden die Kriterien Alter, Herkunft, leichte körperliche Behinderung, Geschlecht und Schwangerschaft modifiziert.

Im Auswertungsmodell wird die Situation der sich Bewerbenden verschiedener Zielgruppen im Vergleich mit den Referenzpersonen berücksichtigt. So konnten dank dieses Modells drei Kategorien unterschieden werden:

- Negative Diskriminierung: Die Referenzperson wird eingeladen, die andere Person aber nicht.
- Positive Diskriminierung: Die Referenzperson wird nicht eingeladen, die andere Person aber schon.
- Gleichbehandlung: Es werden entweder beide Personen eingeladen oder keine.

Die Ergebnisse zeigen deutliche Unterschiede bezüglich der Kriterien Alter und Herkunft, aber nur geringe Unterschiede in den Kategorien Behinderung und Schwangerschaft. Es gab keine Unterschiede beim Geschlecht.

Im Wesentlichen zeigen diese Ergebnisse Folgendes:

- › Im belgischen Arbeitsmarkt wurden Diskriminierungen bei der Erstausswahl der sich Bewerbenden nachgewiesen.
- › Diese Diskriminierung richtet sich in erster Linie gegen Personen, die nicht belgischer Herkunft sind sowie gegen ältere Personen.

Es konnten keine Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes verzeichnet werden.

Die wissenschaftliche Studie wurde mit Unterstützung der vier institutionellen Einheiten Belgiens durchgeführt, dem Bund und den Regionen Brüssel, Wallonien und Flandern. Dennoch wurde die Studie von den Sozialpartnern stark kritisiert, vor allem von den Unternehmensvertretungen.

Zudem werden die Ergebnisse sowie Teile der Methodologie kontrovers diskutiert.

So bleibt diese Form von Tests ein heikler und schwieriger Prozess, es sich dabei jedoch um eine gültige Methode, deren breitere Nutzung durchaus lohnenswert wäre.

Alexander KLOSE, Büro für Recht und Wissenschaft (Deutschland)

Rechtliche und methodische Anforderungen an Testing-Verfahren in Deutschland

Da anonymisierte Bewerbungsverfahren in Deutschland nicht sehr weit verbreitet sind, werden die sich Bewerbenden potenziellen Diskriminierungen ausgesetzt. Erfährt eine Person bei der Arbeitssuche eine Ungleichbehandlung, so kann der Beweis dafür nur schwer erbracht werden. Hier schafft das Testing-Verfahren Abhilfe.

Bis zum Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Jahre 2006 blieb das Testing-Verfahren weitestgehend ungenutzt. Seitdem wird das Verfahren durch Antidiskriminierungsbüros vor allem im Freizeitbereich eingesetzt.

In Hamburger und Leipziger Diskotheken wurden Studien über rassistische Diskriminierung durchgeführt. Hier wurden Strafanzeigen gestellt, die in Bußgeldstrafen mündeten.

Im Bereich Wohnen wurden in einem dreistufigen Test Diskriminierungen von Personen mit türkischem Migrationshintergrund ermittelt. Unter Verwendung von Profilen von Personen mit und ohne Migrationshintergrund wurden 400 Internetanfragen sowie 24 telefonische Kontaktaufnahmen durchgeführt, die in lediglich 8 Fällen in eine Wohnungsbesichtigung mündeten.

Die Ergebnisse haben deutlich gemacht, dass 19 % der Anbietenden am Telefon die „türkischen“ schlechter als die „deutschen“ Testpersonen behandelten. Ferner antworteten 42% der Anbietenden nur den „deutschen“ und nicht den „türkischen“ Testpersonen auf die Internetanfrage.

Im dritten Bereich (Arbeit) wurden zwei Studien durchgeführt. Die erste widmet sich Personen mit türkischem Migrationshintergrund. Hier wurden 1056 Bewerbungen für ein Praktikum im Rahmen des Wirtschaftsstudiums versendet. 40 % der „deutschen“ und 35 % der „türkischen“ Testpersonen erhielten eine positive Rückmeldung.

Eine weitere Studie drehte sich um die Diskriminierung von ausländischen Arbeitskräften. Das telefonische Testing ergab eine Diskriminierungsquote von 19 % für die semiqualfizierten Arbeitskräfte, das schriftliche Testing dagegen ergab keine statistisch relevanten Ungleichbehandlungen für die qualifizierten Arbeitskräfte.

Aufgrund der unterschiedlichen potenziellen Diskriminierungsformen sind unterschiedliche Testing-Typen vorstellbar, so beispielsweise solche zu wissenschaftlichen oder solche zu juristischen Zwecken.

Zudem muss zwischen „echten“ und „unechten“ Testing-Verfahren differenziert werden, also ersteren zur realen Überprüfung einer Situation und letzteren, in denen diskriminierendes Verhalten in Anwesenheit Dritter zur Nachweisbarkeit wiederholt wird.

Im ersten Fall soll geprüft werden, ob die getestete Person zwei andere Personen ungleich behandelt, wobei die Testpersonen über möglichst viele gemeinsame Merkmale verfügen mit Ausnahme des getesteten Kriteriums. Im zweiten Fall geht es darum, ein offen diskriminierendes Verhalten in Anwesenheit Dritter auszulösen.

Zudem muss unter „initiativen“ und „reaktiven“ Verfahren unterschieden werden. Erstere beziehen sich auf Situationen, in denen im Vorfeld noch kein Diskriminierungsverhalten beobachtet wurde. Diese Verfahren werden beispielsweise angewendet, um Diskriminierungen aufzudecken und vor Gericht zu bringen. Die reaktiven Verfahren werden dahingegen eingesetzt, wenn im Rahmen eines Gerichtsverfahrens für einen bereits bekannten Diskriminierungsfall Beweise gewonnen werden sollen.

Es muss allerdings angemerkt werden, dass das Testing-Verfahren in Deutschland bis heute nur sehr selten Verwendung findet, obgleich es in bestimmten Fällen eine Anpassung bzw. Verteilung der Beweislast zugunsten der diskriminierten Person ermöglicht. Tatsächlich müssen die rechtlichen Rahmenbedingungen des Rechtsstaates berücksichtigt werden.

Es wurde die Frage aufgeworfen, ob die provozierten Tests aus strafrechtlicher Perspektive als Veruntreuung oder Dokumentenfälschung (der Lebensläufe) interpretiert würden. Zudem stellt sich die Frage, ob das Testing-Verfahren aus wettbewerbsrechtlicher Perspektive unlauteren Wettbewerb darstellt.

Aus arbeitsrechtlicher Perspektive ist die Überwachung einer Arbeitskraft zulässig, sofern sie nicht dauerhaft erfolgt.

Diese rechtlichen Grundsätze stehen also der Verwendung des Verfahrens nicht entgegen. Gemäß Paragraf 22 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist die Verteilung der Beweislast rechtskräftig.

Die Anwendung des Testing-Verfahrens gestaltet sich jedoch zunehmend schwierig, da die Handlungsträger der Wirtschaft skeptisch geworden sind.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das Testing-Verfahren in Deutschland nur sehr selten verwendet wird und sich insbesondere in drei Themenbereichen offene Fragen stellen:

Welche Auswirkungen hat das Testing auf die Höhe des Entschädigungsanspruches der betroffenen Personen?

Ist die Durchführung des juristischen Testing-Verfahrens durch staatliche Stellen zulässig (Gefahr der Tatprovokation)?

Zudem gibt es auch ethische Bedenken: Impliziert das Testing-Verfahren eine Täuschung der Getesteten oder eine Demütigung der Testpersonen?

**Magali DE ROCCO, Resonord, und Charel SCHMIT, Universität Luxemburg
(Luxemburg)**

**Dokumentation, Analyse und Verständnis von Ungleichbehandlungen – welche
Ansätze können verwendet werden?**

Im Norden Luxemburgs wurde eine Studie durchgeführt, mit der Diskriminierungen beim Zugang zu Sozialwohnungen aufgedeckt werden sollten. Das Ziel der Studie war ein besseres Verständnis des Rechts auf Zugang zu Wohnraum von Personen in einer „prekären“ oder „benachteiligten“ sozialen Lage sowie der entsprechenden Ausschlussmechanismen.

Die Studie wurde unter Verwendung ethnografischer Methoden durchgeführt, die zur Umsetzung der Interessen der Individuen, aber auch der Gemeinden entwickelt wurden. Die luxemburgische Region Resonord, in der 22.000 Menschen leben, verfügt über ein interkommunales Sozialbüro.

Die Studie basierte auf der „Sozialreportage“, einer Forschungsmethode, die auf ein besseres Verständnis verdeckter gesellschaftlicher Probleme und Ungleichbehandlungen zielt und als Handlungs- und Forschungsmethode eine Interaktion im Spannungsfeld zwischen Objektivität und Subjektivität ermöglicht. Die Methode besteht aus partizipativer Beobachtung, Dokumentation, Befragung, Analyse und Auswertung.

Diese (qualitative) wissenschaftliche Forschungsmethode, die in den Sozialwissenschaften und insbesondere der Ethnologie erprobt und verwendet wird, wird in der Forschung in der Sozialen Arbeit bislang selten genutzt.

Die Problematik im Wohnsektor hängt eng mit der Unzuträglichkeit der Wohnungen, zu hohen Preisen auf dem Wohnungsmarkt sowie dem Wohnungsmangel zusammen. 82 % der Bevölkerung des Großherzogtums lebt in Eigentumswohnungen, was den Zugang zu Mietwohnungen zusätzlich erschwert. Die Gesetzgebung ist hinsichtlich des sozialen Wohnungsbaus gespalten. Diese Wohnform ist zudem deswegen ein problematisches Feld, da es einen offenen Markt (über Anzeigen vermittelte Wohnungen etc.) und einen geschlossenen Markt (Heime etc.) gibt.

Auf Grundlage von sechs Fällen wurde eine Studie durchgeführt, durch die Ungleichbehandlungen im Wohnungswesen aufgezeigt werden konnten. Ausschlaggebend waren hier vor allem das Einkommen der Person oder des Haushaltes, die familiäre und/oder private Situation der Personen (z. B. Alleinerziehende) oder ihre soziale Lage.

Der soziale Ausschluss begründet sich in sozialen Faktoren, ethnizierenden Zuschreibungen oder dem Geschlecht.

Durch die Studie wurden folgende Überlegungen angestoßen: Können Diskriminierungen mit Hilfe des Testing-Verfahrens erfasst werden? Kann die Sozialreportage eine wertvolle Ergänzung für das Testing-Verfahren darstellen?

Können beide Methoden miteinander kombiniert werden? Welche Art von Daten soll erhoben werden? Welches Werkzeug muss verwendet werden, um den Mechanismus der Diskrimination zu verstehen? Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass beide Methoden einander angenähert werden müssen.

Dank des im Rahmen der Forschungsstudie angewendeten Vorgehens konnten

- 1.) diskriminierende Situationen und bestehende Ungleichbehandlungen identifiziert werden,
- 2.) Ausschlüsse im Wohnungswesen besser verstanden werden,
- 3.) der Bereich des sozialen Wohnungsbaus ausgehend von seiner Zugänglichkeit sowie Schutzmaßnahmen konzeptualisiert werden und
- 4.) wohnungspolitische Handlungsstrategien auf Ebene der sozialen Intervention, der kommunalen Sozialpolitik und der nationalen Politik entworfen werden.

Runder Tisch
Moderation: Ingrid AENDENBOOM, Zentrum für Chancengleichheit und
Rassismusbekämpfung (Belgien)

Teilnehmende: Daniel ATZENHOFFER (Frankreich),
Martin FORTEZ (Belgien),
Tania HOFFMANN (Luxemburg),
Alexander KLOSE (Deutschland) und
Pascal TISSERANT (Frankreich)

Frau AENDENBOOM weist darauf hin, dass in den vorangegangenen Beiträgen mehrere Fragen aufgeworfen wurden: Warum wird das Testing-Verfahren oft im Bereich Beschäftigung und Arbeit verwendet? Handelt es sich hier um eine absichtlich getroffene Wahl, muss hier mit mehr Diskriminierung gerechnet werden als in anderen Bereichen oder ist die Methode auf diesen Bereich am besten ausgerichtet?

In den USA hat die Verwendung dieser Methode bereits eine gewisse Tradition. Es wurde festgestellt, dass sie im Bereich der Lehre schwieriger anzuwenden ist als in den Bereichen Arbeit und Beschäftigung sowie Wohnen. In diesen Bereichen ist Diskriminierung an der Tagesordnung.

Es stellt sich die Frage, ob es ein gewisses Unbehagen bezüglich der Methode gäbe, denn schließlich würden hier ja künstliche Situationen geschaffen. Andererseits werden Diskriminierungen nicht durch den Diskriminierungstest geschaffen, sondern aufgedeckt.

Ferner muss im Vorfeld eruiert werden, in welchem juristischen Rahmen das Verfahren angewendet werden kann und ob es im Straf- oder im Zivilrecht zum Tragen kommt, denn es ist ja bekannt, dass es in Frankreich z. B. nur im Strafrecht anerkannt wird.

Anschließend gab es eine breite Debatte, in der verschiedene Standpunkte zu den Themen Arbeit und Beschäftigung, Diskotheken, Wohnen und Schule ausgetauscht wurden.

Die Teilnehmenden sind sich einig, dass das Testing-Verfahren in den erwähnten Situationen ein notwendiges Werkzeug zur Entwicklung eines Bewusstseins für die Problematik und zur Bekämpfung von Diskriminierungen darstellt. Die Veröffentlichung der Ergebnisse wissenschaftlicher Situationstests führt zu einer öffentlichen Debatte und durch den Druck seitens der Medien stehen die Unternehmen unter Zugzwang.

Infolge einer Anmerkung des Vereines Transgender Luxembourg, nach der Diskriminierung erfahrende transsexuelle Personen oft vor einer Anzeige zurückschrecken, stellt sich die Frage, ob das Testing auch hier Abhilfe schaffen könnte. Allerdings scheint hier das Testing an seine Grenzen zu stoßen. Dieser Diskriminierungsgrund ist in der Tat nicht sichtbar, da dieses Merkmal nicht in den

Lebensläufen auftaucht und der Test diesbezüglich also schwer zu operationalisieren ist.

Anschließend wird über die Lebensläufe diskutiert, insbesondere über die Verwendung des anonymisierten Lebenslaufes in Frankreich, Belgien und Deutschland (wo er verwendet wird).

Es scheint, dass das Testing-Verfahren in Kombination mit allen anderen verfügbaren Werkzeugen im Kampf gegen Diskriminierungen am effektivsten ist.

Zudem erweckt es den Anschein, dass das Testing-Verfahren sowie seine Anwendung besonders in der Presse eine Resonanz erfahren und somit die breite Öffentlichkeit bezüglich des Themas der Diskriminierung sensibilisiert wird.

Schlussfolgerungen

Die Diskussionen rund um das Testing-Verfahren haben deutlich gemacht, dass dieses Werkzeug ein wertvolles zusätzliches Beweismittel für von Diskriminierung betroffenen Personen darstellt.

Offensichtlich kann dieses Verfahren nicht in allen Situationen genutzt werden und auch nicht unter allen Umständen einen stichhaltigen Beweis für tatsächlich stattgefundene Diskriminierungen erbringen.

Dennoch handelt es sich um ein sehr nützliches Werkzeug, welches in den Nachbarländern des Großherzogtums Luxemburg Verwendung findet. Zudem haben alle anderen zugelassenen Beweismittel ebenfalls nur begrenzte Anwendungsmöglichkeiten.

Folglich wäre eine Aufnahme dieser Verfahrensform, der Bedingungen ihrer Verwendung sowie ihrer Grenzen in die luxemburgische Gesetzgebung angebracht.

So könnte dem Vorwurf entgegen getreten werden, es handele sich um ein Verfahren, welches der Gesetzmäßigkeit entbehre. Potenzieller Rechtsmissbrauch würde ebenfalls geahndet. Die Gerichte verfügten zudem über gesetzlich verankerte Richtlinien, dank derer dieses Verfahren bedenkenlos angewendet werden könnte.

Der Kampf gegen Diskriminierungen würde durch dieses Verfahren verstärkt.

ANHANG 3

PRESSEMITTEILUNG:

KOMMUNIZIEREN OHNE BARRIEREN

PRESSEMITTEILUNG

Seit das luxemburgische Parlament der Ratifizierung die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen durch das Gesetz vom 28. Juli 2011 ratifiziert hat, muss jeder u. a. die Kommunikation mit Menschen mit Behinderungen zugänglich gestalten.

Nachdem das CET seine Internetseite schon im Juli 2011 mit der Rubrik "Leichte Sprache" erweitert hat, kommt nun ein DGS (deutsche Gebärdensprache)-Video, mit Audio und Untertitel hinzu.

Die "Leichte Sprache"-Rubrik, die durch eine besonders leicht verständliche sprachliche Ausdrucksweise gekennzeichnet ist, soll vor allem Menschen mit geringen sprachlichen Fähigkeiten das Verständnis von Texten erleichtern.

Nun kommt also ebenfalls ein Video mit ähnlichem Inhalt für DGS(deutsche Gebärdensprache)-Sprechende hinzu. Gleichzeitig wurde das Video mit Untertiteln und einer Audiospur in 5 verschiedenen Sprachen (L, F, D, GB & P) versehen.

Der Film erklärt in knapp 4 Minuten die Anti-Diskriminierungsgesetzgebung in Luxemburg sowie die Rolle des CET und ist rechts auf der Internetseite www.cet.lu zu finden.

Mit diesem Angebot will das CET die Barrierefreiheit seiner Internetseite und seiner Informationen vorantreiben und das nicht nur weil es zu einem von zwei unabhängigen nationalen Mechanismen für die Förderung und die Überwachung der Durchführung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen erkoren wurde.

Luxemburg, den 27. Januar 2012

ANHANG 4

PRESSEMITTEILUNG:

WORLD DEAF DAY

Welttag der Gehörlosen 29. September 2012 in Luxemburg

geschrieben von DAAFLUX a.s.b.l. und CET (Zentrum für Gleichbehandlung)

Der Tag der gehörlosen Personen ist ein internationaler Gedenktag, der immer am letzten Sonntag im September stattfindet. Er wurde 1951 von der World Federation of the Deaf (WFD - Weltverband der gehörlosen Personen) ins Leben gerufen. In Europa wird er seit Mitte der 70er Jahre gefeiert. Europa- und weltweit werden anlässlich des "Tages der gehörlosen Personen" häufig jeweils Aktionen veranstaltet, die meist an verschiedenen Samstagen/Sonntagen im September und Oktober stattfinden. Die gehörlosen Personen nehmen ihn jährlich zum Anlass, um auf ihre Situation aufmerksam zu machen und für die Gebärdensprache zu werben.

Vom 24. – 30. September 2012 findet dieses Jahr die internationale Woche der gehörlosen Personen unter folgendem Motto statt: **„Zweisprachigkeit mit Gebärdensprache ist ein Menschenrecht!“** Quelle: http://www.gehoerlosenbund.de/dgb/index.php?option=com_content&view=article&id=2294%3Awichtigegedenkundaktionstageimseptember&catid=35%3Anews&Itemid=54&lang=de

Das Europäische Parlament hat im Jahre 1988 eine einstimmige Entschließung zur Anerkennung der nationalen Gebärdensprache gehörloser Personen gefasst. Mit dieser Entschließung wurden die Europäische Kommission und die EU-Mitgliedsstaaten aufgefordert, Gebärdensprachen zu fördern und sicherzustellen, dass gehörlose Personen in der von ihnen bevorzugten Sprache lernen und arbeiten können.

Mit dem Gesetz vom 28. Juli 2011 hat Luxemburg die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen ratifiziert. Am 9. März 2012 hat der Regierungsrat dem Aktionsplan zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention zugestimmt.

Sowohl Daaflux a.s.b.l. als auch das CET werden diese Umsetzung genauestens verfolgen und überprüfen, ob sie auch im Sinne von Menschen mit Hörschädigungen erfolgen wird.

Hier die Forderungen, die Daaflux schon seit Jahren für sich beansprucht und die das CET mit unterstützt, damit auch gehörgeschädigte Personen vollkommen am Alltagsleben teilnehmen können :

1. Was brauchen Menschen mit Hörschädigungen? Bedürfnisse und Probleme

- Mehr Verständnis für Menschen mit Hörschädigungen (Sensibilisierung)
- Anerkennung der Gebärdensprache
- Mehr Gebärdensprachen- und Schriftsprachenverdolmetschung
- Einsatz der Gebärdensprache in der (bilingualen) Bildung
- Kommunikationsassistenz oder Gebärdensprachenverdolmetschung in der Bildung:

Früherziehung (Précoce), Vorschulerziehung (Précolaire), Grundschulbildung (Primaire), Sekundarbildung (Secondaire), Studium, Fortbildung und Erwachsenenbildung

- Einsatz der Gebärdensprache in der Frühförderung gehörloser Kinder
- Arbeitsassistenz
- Einsatz der Gebärdensprache in der Justiz
- Einsatz der Gebärdensprache in der Politik
- Einsatz der Gebärdensprache im sozialen Bereich
- Einsatz der Gebärdensprache bei Behörden und Verwaltungen
- Kommunikationsassistenz in Altersheimen
- Telesign
- Kommunikationszentrum (um Isolation zu vermeiden)
- Gebärdentelefon (112/113)
- Information im Katastrophenfall
- Untertitelung beim Fernsehen und im Kino

Was fehlt zurzeit völlig?

- Anerkennung der Gebärdensprache
- Arbeitsassistenz (Einarbeitung, Kontakt mit Arbeitgebenden und anderen Angestellten)
- Kommunikationszentrum (Ort der Begegnung, Empowerment, Förderung der Gehörlosenkultur)
- Einsatz der Gebärdensprache in der Bildung
- Assistenz für taubblinde Menschen

Wenn Sie mehr über die Gehörlosenkultur wissen möchten, können Sie sie zum Sensibilisierungsnachmittag vom 6. Oktober 2012 anmelden (info@egmj.lu). Das CET organisiert mit 3 Partnerorganisationen 6 Workshops mit dem Titel "Ech an denger Plaz... Entdeck d'Liewe mat enger Behënnerung !" in der Jugendherberge in Echternach. Mehr Informationen finden Sie im beiliegendem Flyer.

ANHANG 5

PRESSEMITTEILUNG:

DAS CET BEFÜRWORTET DAS KONZEPT DER QUOTENREGELUNG

Das CET befürwortet das Konzept der Quotenregelung

Das CET hat den Richtlinienvorschlag der Europäischen Kommission vom 14. November 2012 zur Kenntnis genommen, der die Einführung einer Frauenquote von 40% in den Aufsichtsräten der börsennotierten Unternehmen bis 2020 sowie in den öffentlichen börsennotierten Unternehmen bis 2018 vorsieht.

Es muss darauf hingewiesen werden, dass freiwillige Anreize zur Erhöhung des Frauenanteils in den Führungspositionen der großen Unternehmen im letzten Jahr zu keinen bemerkenswerten Veränderungen geführt haben und der Frauenanteil nach wie vor sehr niedrig ist (13,7 % im EU-Durchschnitt, 6 % in Luxemburg).

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist ein Grundprinzip des Gemeinschaftsrechts und eine zentrale Aufgabe der EU, zu deren Förderung sie mit allen ihr zur Verfügung stehenden Mitteln verpflichtet ist.

Das CET ist der Auffassung, dass eine derartige Richtlinie eine positive Maßnahme darstellen würde.

Selbstverständlich betrifft dieses Werkzeug momentan nur Frauen, aber der Grundgedanke und die Philosophie dieses Richtlinienvorschlages ist die Anstellung derjenigen Person, deren Geschlecht unterrepräsentiert ist, wenn sich eine Frau und ein Mann mit gleicher Qualifikation auf eine Stelle bewerben.

Dies ist auch die Botschaft, die das CET von diesem historischen EU-Beschluss festhalten möchte. Selbst wenn der Vorschlag wahrscheinlich vom Ministerrat abgelehnt werden wird, so zeigt er doch deutlich den Willen der europäischen Institutionen, den Kampf um die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern weiterzuführen.

Luxemburg, den 15. November 2012

ANHANG 6

PRESSEMITTEILUNG:

KAMPAGNE GEGEN
DISKRIMINIERENDE
STELLENAUSSCHREIBUNGEN
„ANNONCER SANS DISCRIMINER!“

KAMPAGNE GEGEN DISKRIMINIERENDE STELLENAUSSCHREIBUNGEN
„ANNONCER SANS DISCRIMINER!“
Pressemitteilung

Das CET hatte in seinem Jahresbericht 2011 bereits darauf hingewiesen, dass gemäß Artikel L. 241-11 des Arbeitsrechtes Stellenangebote oder -ausschreibungen geahndet werden können, die dem Prinzip der Gleichberechtigung von Frauen und Männern widersprechen. Dahingegen ist dies bei den fünf anderen im Gesetz vom 28. November 2006 abgedeckten Diskriminierungsmotiven (Religion/Glaubensbekenntnis, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung, rassistische oder ethnische Zuschreibungen) nicht möglich. Infolgedessen hatte das CET der luxemburgischen Regierung empfohlen, diese Hierarchisierung der Diskriminierungsmotive aufzuheben und für die fünf anderen Diskriminierungsmotive strafrechtliche Mechanismen zu entwerfen, die denen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes entsprechen. Allerdings wurde diese Empfehlung auf Ebene der Gesetzgebung bis heute nicht umgesetzt.

In seiner täglichen Arbeit stellt das CET bedauerlicherweise fest, dass die Verantwortlichen für die Verfassung von Stellenausschreibungen ihre diesbezüglichen Pflichten nicht kennen.

Aus diesem Grund hat das CET seit April 2011 eine systematische Analyse aller Stellenausschreibungen durchgeführt, um eventuelle Diskriminierungen aufzudecken und die Verantwortlichen zur Wahrnehmung ihrer Pflichten zu ermahnen. So erhielten bis dato 173 Arbeitgebende ein Anschreiben des CET, in dem an die gültige Gesetzeslage erinnert und die Hoffnung ausgedrückt wurde, dass die Ausschreibungen zukünftig sorgsamer formuliert würden. In diesem Kontext wurden insbesondere zwei Diskriminierungsmotive beobachtet, das Geschlecht und in manchen Fällen auch das Alter bzw. eine Kombination dieser beiden Faktoren. Neben den Personen, die die Ausschreibungen verfassen, machen sich aber auch jene indirekt mitschuldig, die nicht dem Prinzip der Gleichstellung entsprechende Stellenausschreibungen oder -anzeigen veröffentlichen.

Ausgehend von diesen Aspekten und im Anschluss an eine erste Sensibilisierung der luxemburgischen Tageszeitungen im September 2011 hat das CET allen Anzeigeportalen der Medien (im weitesten Sinne) einen Newsletter mit dem Titel „Annoncer sans discriminer!“ (zu dt. etwa: ausschreiben ohne zu diskriminieren) geschickt, zudem wurde eine entsprechende Kampagne durchgeführt (siehe <http://cet.lu/2012/11/annoncer>).

Ziel dieses Newsletters war eine Sensibilisierung der Personen, die Stellenausschreibungen verfassen und veröffentlichen bezüglich ihres Einflusses auf die öffentliche Meinung. So haben sie nach Auffassung des CET die Pflicht und den Auftrag, die Verwendung von Klischees, Vorurteilen und Stereotypen in ihrer alltäglichen Arbeit zu vermeiden.

Auf Grundlage des neuen Gesetzes vom 19. Juni 2012 sowie des Gesetzes vom 28. November 2006 hat das CET diese Personen daran erinnert, dass zukünftig auch im Bereich der Medien und der Werbung Diskriminierungen entsprechend der sechs verschiedenen Motive untersagt sind und dass diesbezügliche Verfehlungen straf- oder arbeitsrechtlich geahndet werden können (Letzteres im Falle von Stellenausschreibungen, die dem Prinzip der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zuwiderlaufen).

Das CET wird zukünftig diesen Newsletter allen Anschreiben beifügen, die es an Arbeitgebende richtet, die in Stellenausschreibungen gegen das Prinzip der Gleichbehandlung verstoßen haben.

Luxemburg, den 14. Dezember 2012

ANHANG 7

EMPFEHLUNGEN AN DAS INNENMINISTERIUM UND DIE GROSSREGION

EMPFEHLUNGEN DES CET

Einführung

Das im Rahmen des Gesetzes vom 28. November 2006 gegründete CET (Zentrum für Gleichbehandlung) kann „Berichte verfassen und Empfehlungen erteilen“ (Artikel 10).

Anmerkungen

Im Rahmen der Begleitung einer von Diskriminierung betroffenen Person hat das CET festgestellt, dass die Regelungen des Großherzogtums vom 6. Mai 2010 zur Umsetzung der Gesetzesänderung vom 12. Juni 2004 bezüglich der Gründung einer Verwaltung der Rettungsdienste bestimmte Altersbegrenzungen vorsehen, sowohl für die Aufnahme in den Rettungsdienst als auch für das Ausscheiden aus diesem.

In seiner Antwort an das CET hat die Leitung der Rettungsdienste die Gründe für diese Altersbegrenzung detailliert erläutert.

So entsprächen einige dieser Gründe internationalen Normen und seien weniger streng als jene, die in anderen Ländern angewendet würden.

Sie seien insbesondere das Ergebnis gesundheitlicher, körperlicher und sicherheitspolitischer Faktoren.

Das CET befürwortet diese Argumente voll und ganz, bedauert aber zutiefst die Inflexibilität der entsprechenden Gesetze, die dazu führt, dass die Arbeitskräfte ab einem bestimmten Alter nicht mehr zur Ausübung ihres Berufes zugelassen werden.

Zudem kann nicht geleugnet werden, dass es in den Rettungsdiensten an Arbeitskräften mangelt.

Entsprechend sollte jede Person, die sich einbringen kann, und sei es nur im Hintergrund, dies auch tun dürfen.

Empfehlung

Das CET empfiehlt der Regierung, der zunehmenden Alterung der Bevölkerung besser Rechnung zu tragen.

So erachtet das Zentrum, dass einzelne Arbeiten innerhalb der Rettungsdienste auch von Personen jenseits der gesetzlich festgelegten Altersbegrenzung durchgeführt werden könnten.

Dies gilt selbstverständlich lediglich für diejenigen Aufgaben, die keine gesundheitliche Gefährdung für die Durchführenden selbst oder Dritte implizieren würden.

So wäre es vorstellbar, dass sich ältere Personen einer spezifischen medizinischen Untersuchung unterziehen und im Falle eines negativen Ergebnisses zwar weiterhin in ihrer Einrichtung beschäftigt sein können, aber mit anderen, ihren Fähigkeiten entsprechenden Aufgaben betraut werden.

Schlussfolgerung

Das CET würde es begrüßen, wenn die Regierung dieser Empfehlung Rechnung tragen und für bestimmte Aufgabenbereiche Ausnahmen zur Altersbegrenzung zulassen würde, sofern die Sicherheit aller Beteiligten dabei weiterhin gewährleistet werden kann.

ANHANG 8

EMPFEHLUNGEN AN DAS GESUNDHEITSMINISTERIUM

EMPFEHLUNGEN DES CET

Einführung

Das im Rahmen des Gesetzes vom 28. November 2006 gegründete CET (Zentrum für Gleichbehandlung) arbeitet unabhängig und hat die Aufgabe, die Gleichbehandlung aller zu fördern, zu analysieren und zu beobachten beziehungsweise eine Diskriminierung aufgrund von rassistischen oder ethnizierenden Zuschreibungen, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion oder Glaubensbekenntnis, Behinderung oder Alter zu verhindern.

Gemäß Artikel 10 des gleichen Gesetzes kann das Zentrum „Berichte verfassen und Empfehlungen erteilen“.

Anmerkungen

Im Rahmen der Begleitung einer von Diskriminierung betroffenen Person hat das CET festgestellt, dass sich seit der Einführung der Pflegeversicherung die Bedingungen zum Erhalt einer staatlichen Hilfsleistung für Personen mit Hörschädigungen radikal verschlechtert haben.

Vor der Einführung der Pflegeversicherung wurden gehörlose Kinder automatisch als schwerbehinderte Personen anerkannt, was ihnen den Bezug von Leistungen aus dem Nationalen Solidaritätsfonds ermöglichte.

Die großherzogliche Regelung vom 29. Juni 1992 zur Änderung der großherzoglichen Regelung vom 8. November 1979, die die Bezugsvoraussetzungen der Sonderbeihilfe für schwerbehinderte Personen festlegt, hatte den folgenden Wortlaut:

„Personen, die seit der Geburt oder vor dem Erwerb einer Muttersprache an einer Hörschädigung von mehr als 75 dB im besseren Ohr leiden, wird diese Ermäßigung während der gesamten besonderen Einarbeitungszeit vor Aufnahme einer beruflichen Beschäftigung gewährt; sie wird anhand des arithmetischen Mittels des Hörverlustes entsprechend der drei Frequenzen 500 (bzw. 512) Hz, 1000 (bzw. 1024) Hz und 2000 (bzw. 2048) Hz ermittelt.“

Allerdings ist der Bezug der Sonderbeihilfe für schwerbehinderte Personen und somit der Bezug von Leistungen des Nationalen Solidaritätsfonds seit der Einführung der Pflegeversicherung und der großherzoglichen Regelung vom 18. Dezember 1998 bezüglich der Einstufungskriterien der Pflegebedürftigkeit nicht mehr möglich.

Von einem Tag auf den anderen wurde die Sonderbeihilfe von der Pflegeversicherung abgelöst, wobei sich die Zugangsbedingungen grundlegend verändert haben.

Artikel 2 der betreffenden Regelung sieht nunmehr Folgendes vor:

„Jede Person, deren Hörvermögen des besseren Ohres mit Korrektur durch ein dauerhaft getragenes Hörgerät (sofern dieses realisiert werden kann) bei 75 dB oder darunter liegt, wird oberhalb der Mindestschwelle eingestuft, ab der ein Anspruch auf

Leistungen der Pflegeversicherung besteht (Betreuung von 6 Stunden wöchentlich in einem oder mehreren in Artikel 348, Paragraph 2, festgelegten Bereichen).

Die Hörschädigung wird anhand des arithmetischen Mittels des Hörverlustes entsprechend der vier Frequenzen 512, 1024, 2048 und 4096 Hz ermittelt. Bei einer von diesen Frequenzen abweichenden Messung des Hörverlustes wird die Hörschwelle bei 120 dB festgelegt.

Diese Bestimmung ist ferner für Personen gültig, die eine Broca-, Wernicke- oder Globale Aphasie, eine schwere Dysarthrie oder eine Laryngektomie ohne damit zusammenhängende Hörschwäche aufweisen.“

Es muss angemerkt werden, dass die Pflegeversicherung das dauerhafte Tragen einer Hörhilfe nunmehr als einstufigsrelevant erachtet, wobei sich die Einstufungskriterien der Pflegebedürftigkeit nicht geändert haben.

Nachdem sich das CET die Einschätzungen verschiedener Fachleute eingeholt hat, lassen sich folgende Schlussfolgerungen daraus ziehen:

- Die Einstufung einer Behinderung und folglich einer Pflegebedürftigkeit einer Person ist nur schwer durchzuführen.
- In diesem konkreten Fall stellt sich die Frage, ob es angebracht ist, eine Hörschädigung unter Einbeziehung eines dauerhaft getragenen Hörgerätes zu messen und ob die dafür vorgesehenen Messkriterien entsprechend angepasst sind.
- In nahezu allen anderen Ländern werden Hörschädigungen ohne Einbeziehung eines dauerhaft getragenen Hörgerätes gemessen. In den seltenen Fällen, in denen eine Hörhilfe in die Audiometrie einbezogen wird, werden die Messschwellen entsprechend angepasst.
- In anderen Ländern werden zur Messung der kommunikativen Fähigkeiten ebenfalls Sprachverständlichkeitstests eingesetzt, wobei die Verwendung einer Prothese sowie die Messschwellen von Land zu Land unterschiedlich berücksichtigt werden.
- Beide Verfahren, die Audiometrie und der Sprachverständlichkeitstest, bestimmen den Behinderungsgrad einer Person.
- In allen anderen Ländern existieren behinderungsspezifische Gesetzestexte, die entsprechenden staatlichen Hilfsleistungen werden unabhängig erbracht und seitens der Pflegeversicherung nicht angerechnet.
- Das CET stellt mit Bedauern fest, dass die aktuelle Gesetzgebung zur Pflegeversicherung zu Ungleichbehandlungen von Personen mit Hörschädigungen führt und Personen mit Implantat oder einem dauerhaft getragenen Hörgerät diskriminiert.

Empfehlung

Das CET empfiehlt der Regierung, die aktuelle Gesetzgebung hinsichtlich der oben erwähnten Anmerkungen zu überprüfen.

Bezüglich der Situation schwerhöriger Personen müssten zudem die Kriterien der Einstufung der Pflegebedürftigkeit überarbeitet werden, da diese dem tatsächlichen Sachverhalt nicht im Geringsten gerecht werden.

Tatsächlich ist die aktuell angewandte Form der Evaluierung des Grades der Pflegebedürftigkeit unter prinzipieller Einbeziehung der dauerhaften Verwendung eines Hilfsgerätes zur Festlegung der entsprechenden Schwelle, die fast alle betroffenen Personen ausschließt, unangemessen.

Die hier verwendeten Verfahren sollten sich nicht ausschließlich auf die Ermittlung der Hörfähigkeit begrenzen, sondern müssten ebenfalls die Sprachfähigkeit und Sprachverständlichkeit einbeziehen.

Hier müssten standardisierte Messinstrumente verwendet werden, die sich auch in rechtlichen Kriterien bezüglich der Bezugsberechtigung und –dauer staatlicher Hilfsleistungen für Personen mit Implantaten oder dauerhaft getragenen Hörgeräten niederschlagen.

Abschließend muss festgehalten werden, dass eine Annäherung an die im Ausland verwendeten Verfahren dringend empfohlen wird, da diese dem tatsächlichen Sachverhalt besser gerecht werden als die hiesige Praxis.

Durch eine Überarbeitung der aktuellen Gesetzestexte bzw. der Aufnahme zusätzlicher, behinderungsspezifischer Elemente könnte der Grad der Pflegebedürftigkeit aufgrund verschiedener Behinderungen und damit auch die entsprechend zu tätigende Hilfsleistung präziser ermittelt werden.