



CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT

ZENTRUM FÜR GLEICHBEHANDLUNG

Tätigkeitsbericht 2013

aus dem Französischen von Jo Schmitz und Martina Körner für
lingua•trans•fair
Gültigkeit hat allein das französische Original.



INHALTSVERZEICHNIS

DAS CET IN KÜRZE	6
Zusammensetzung des Kollegiums	7
Personal und Struktur.....	7
Budget.....	8
TÄTIGKEITSBERICHT 2013.....	9
Mitgliederversammlungen	10
Zusammenkünfte mit anderen Organisationen	11
Tätigkeiten auf nationaler Ebene.....	11
Sensibilisierungsarbeit mit Jugendlichen	19
Öffentlichkeitsarbeit.....	20
Erhebungen.....	22
Tätigkeiten auf internationaler Ebene.....	25
STATISTIKEN	26
Gliederung der Meldungen nach Geschlecht	27
Gliederung der Meldungen nach Alter.....	28
Gliederung der Meldungen nach Staatsangehörigkeit	29
Eingehende Fälle	30
Abgeschlossene Fälle	32
Sensibilisierung im Bereich Stellenausschreibungen.....	33
NICHT UMGESETZTE EMPFEHLUNGEN DER LETZTEN JAHRE	34
EMPFEHLUNGEN 2013	49
ANHANG	52

VORWORT DES PRÄSIDENTEN

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Sie halten den letzten Tätigkeitsbericht des Kollegiums des CET (Centre pour l'égalité de traitement/Zentrum für Gleichbehandlung) in den Händen, dessen Mandat im November 2008 begann und im November 2013 auslief. Nach einer fünfjährigen Tätigkeit haben einige Mitglieder des CET jedoch beschlossen, sich nicht erneut für diese Stelle zu bewerben.

An dieser Stelle möchte ich mich bei den Mitgliedern des Kollegiums und des Personals des CET herzlich für ihre gute und erfolgreiche Mitarbeit während dieses ersten Mandates des Zentrums bedanken.

Dieses erste Team hat bei der Gründung und Strukturierung eines bis dato neuartigen Organismus mitgewirkt. Ebenso mussten im Laufe der Bearbeitung verschiedener Diskriminierungsfälle sowie gesellschaftlicher und rechtlicher Entwicklungen immer wieder Angleichungen vorgenommen werden. So wurde beispielsweise im Juli 2011 neben der CCDH (Commission consultative des droits de l'homme/Menschenrechtskommission) auch das CET zum unabhängigen nationalen Mechanismus zur Förderung und Beobachtung der Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung ernannt. Trotz dieser Entwicklung sowie verschiedener Empfehlungen hinsichtlich der rechtlichen Verankerung der Gleichbehandlung¹ oder anderer diesbezüglich relevanter Texte konnte kein politischer Richtungswechsel verzeichnet werden. Bezüglich der personellen oder budgetären Struktur hat das CET in diesem Zeitraum keine Erhöhung erfahren, vielmehr verzeichnet das Zentrum eine deutliche budgetäre Verschlechterung.

Diese und andere Herausforderungen müssen in Zukunft überwunden werden, damit das CET in den sicheren Hafen gelotst werden kann. Um nur zwei Beispiele zu nennen: Die eventuelle Angliederung des CET an die Abgeordnetenkammer zur Bekräftigung seiner Unabhängigkeit steht noch immer zur Debatte und auch die geplante Gründung des Hauses der Menschenrechte ist zum festen Tagesordnungspunkt der Regierung geworden.

Wie Sie sehen können, wird die alltägliche Arbeit und die zukünftige Entwicklung des CET sicher auch durch andere noch ausstehende Entscheidungen beeinflusst werden. Ich hoffe aber, dass das Zentrum stets die Begleitung von Personen in den Mittelpunkt seiner Arbeit stellen wird, die Diskriminierung erfahren haben oder diese bezeugen konnten. Gleichzeitig dürfen die Vermittlung von Informationen und die Sensibilisierung der Bevölkerung bezüglich ihrer Rechte und Pflichten in Sachen Gleichbehandlung als anderer wichtiger Pfeiler nicht vernachlässigt werden.



Patrick de Rond
Präsident

¹ vgl. Anhang 1

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 Direktionsbeauftragten und Sandra REITER als Sekretärin besetzt sind.



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).

Das CET 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 unter 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 €, im Jahr 2012 auf 81.000 € und im Jahr 2013 auf 82.000 €.



Das CET dankt Diego MILITELLO für die Bereitstellung seiner Illustrationen.

TÄTIGKEITSBERICHT 2013

MITGLIEDERVERSAMMLUNGEN

In der Zeitspanne vom 1. Januar 2013 bis zum 31. Dezember 2013 kam das Kollegium zu 6 Sitzungen zusammen:

23. Januar 2013
27. Februar 2013
25. April 2013
28. Mai 2013
9. Juli 2013
19. September 2013

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

ZUSAMMENKÜNFTE MIT ANDEREN ORGANISATIONEN

Am 28. Januar 2013 traf das CET zur Vorbereitung eines europäischen Projektes Mitglieder des Kollegiums der Université de Lorraine.

Am 4. Februar 2013 beschlossen das CET und die EGMJ (Entente des gestionnaires des maisons de jeunes/Vereinigung der Jugendzentren), ihre Zusammenarbeit im Bereich der Sensibilisierungsarbeit mit Jugendlichen fortzuführen und zu vertiefen. Das Projekt „Ech an denger Plaz... Entdeck d'Liewe mat enger Behënnerung!“ wird erneut durchgeführt, ein neues Projekt wird geplant.

Am 7. Februar 2013 lud der Ombudsman das CET, die CCDH und den Verein „Nëmme mat eis!“ ein, um sich über die Situation von Menschen mit einer Behinderung in Luxemburg auszutauschen und gemeinsam zu überlegen, wie die Rollen dieser verschiedenen Organismen verstärkt werden können.

Im Kontext der Bearbeitung eines konkreten Diskriminierungsfalles besuchte das CET am 11. Februar 2013 den Verein „Rahna - Muppen ënnerstëtze Leit am Rollstull“.

Diese Zusammenkunft diente einer Bestandsaufnahme der Situation von Menschen, die Assistenzhunde besitzen, sowie deren Schwierigkeiten im Alltag. Zudem wurden die Möglichkeiten einer tiefgreifenderen Sensibilisierung der Öffentlichkeit über ihre Bedürfnisse und Rechte ausgelotet.

Das CET kam am 13. Februar 2013 mit einer Mitarbeiterin von Info-Handicap zusammen, um sich über die Ausbildungen rund um das Thema Behinderung auszutauschen.

Am 21. Februar 2013 konnte sich das CET mit der luxemburgischen Vertreterin des Netzwerkes der juristischen Fachleute im Bereich Antidiskriminierung der Europäischen Kommission, Tania HOFFMANN, austauschen.

Am 15. April 2013 kamen das CEFIS (Centre d'études et de formation interculturelles et sociales/Zentrum für interkulturelle und soziale Studien und Ausbildung) und das CET mit Verantwortlichen des INAP (Institut national d'administration publique/Nationales Institut für öffentliche Verwaltung) zusammen, um über die Eckpfeiler einer klassischen Form der Ausbildung zu diskutieren, nachdem sich das INAP gegen eine Teilnahme am E-Learning der beiden oben genannten Partnerorganismen entschieden hatte.

Die CCDH (Commission consultative des droits de l'homme/Menschenrechtskommission), das ORK (Ombudscomité fir d'Rechter vum Kand/Ombudskomitee für Kinderrechte), der Ombudsman und das CET kamen am 16. April 2013 zusammen, um sich über das zukünftige Vorgehen bezüglich des Hauses der Menschenrechte zu verständigen.

Tatsächlich zeigt sich auch der Ombudsman seit einer gewissen Zeit an einer Beteiligung an gemeinsam genutzten Räumlichkeiten interessiert. Das Haus wird also den Erwartungen dieser vier Organismen entsprechen müssen.

Am 7. Mai 2013 traf das CET Angestellte des MEGA (Ministère de l'égalité des chances/Ministerium für Chancengleichheit), um sich über zukünftige Projekte auszutauschen.

Am 7. Juni 2013 lud die Abteilung II (Menschen mit Behinderung) des Familien- und Integrationsministeriums das CET zu einem Treffen über die Neufassung des ersten luxemburgischen Berichtes zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung ein.

Der Vorsitzende der FRA (Fundamental Rights Agency/Agentur der Europäischen Union für Grundrechte), Morten KJAERUM, lernte im Rahmen seines Besuches des Großherzogtums am 25. Juni 2013 das CET kennen, wobei die aktuelle Situation der beiden Organismen sowie zukünftige Herausforderungen thematisiert wurden.

Am 26. Juni 2013 empfing das CET die neue Beauftragte des Chancengleichheitsamtes der Gemeinde Differdingen.

Am 29. Juli 2013 begleitete das CET die Vereine Rahna-Muppen ënnerstëtze Leit am Rollstull und Chiens guides d'aveugles au Luxembourg (Assistenzhunde in Luxemburg) bei ihrer Zusammenkunft mit dem Familien- und Integrationsministerium, bei der wichtige Details über Assistenzhundemarken und der Wunsch nach der Veröffentlichung einer neuen Broschüre über die aktuellen Realitäten dieser Personengruppen besprochen wurden.

„Le Juste Milieu“ empfing in seinen Geschäftsräumen in Luxemburg-Bonneweg am 27. November 2013 der Rat der muslimischen Glaubensgemeinschaft Shoura und das CET.

Im Rahmen dieser Zusammenkunft konnte das CET einen spezifischen Diskriminierungsfall ansprechen sowie sich über die allgemeine Situation von Menschen muslimischen Glaubens in Luxemburg austauschen.

TÄTIGKEITEN AUF NATIONALER EBENE

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

Am 14. März 2013 organisierte das OLAP (Office luxembourgeois pour l'accroissement de la productivité/Luxemburgische Zentrale zur Steigerung der Produktivität) im Fortbildungszentrum der Handwerkskammer eine vom CET initiierte und von François MOYSE durchgeführte Fortbildung mit dem Titel „Gleichbehandlung: Die Rolle der Arbeitgebenden“, die jedoch leider aufgrund mangelnder Teilnahme ausfiel.

Um die Gesetzgebung im Bereich der Gleichbehandlung und die Tätigkeiten des CET der breiten Öffentlichkeit vorzustellen, hielt das Zentrum vor den Mitgliedern der Gleichstellungskommission der Stadt Esch-sur-Alzette am 19. März 2013 einen Vortrag.

Das CET überreichte der Familien- und Integrationsministerin Marie-Josée JACOBS sowie dem Präsidenten der Abgeordnetenversammlung Laurent MOSAR am 20. März 2013 seinen Tätigkeitsbericht für das Jahr 2012.

Am 16. und 17. März 2013 besuchte das CET mit einem eigenen Stand das in der Kirchberger LuxExpo ausgerichtete „Festival der Migration, Kulturen und Bürgerschaft“, welches das 30. Jahr in Folge vom CLAE (Comité de liaison des associations d'étrangers/Plattform ausländischer Vereine) organisiert wurde.

Am 13. April, 15. Juni sowie 8., 9. und 30. November 2013 war das CET bei dem in der Handelskammer in Luxemburg-Kirchberg abgehaltenen Orientierungstag des OLAI (Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration/Luxemburger Aufnahme- und Integrationsamt) mit einem eigenen Stand für Personen ansprechbar, die den Aufnahme- und Integrationsvertrag unterzeichnet haben.

Am 16. und 24. April, 7., 14. und 23. Mai sowie 17. Juli 2013 übernahm das CET die Moderation einer Arbeitsgruppe 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).

Mit der im Rahmen der „Life Academy“ eingeführten internen Beschwerdestelle zielte die Ligue-HMC auf eine Verbesserung der „Aufnahme- und Unterkunftsdienste“. Die Einrichtung dieser Beschwerdestelle erfolgte unter Einbeziehung aller beteiligten Personen, also sowohl der Bewohnenden der jeweiligen Zentren als auch der Mitarbeitenden.

Am 30. Juli 2013 stellte eine Vertretung der Arbeitsgruppe der Vorsitzenden, Claudine NOSBUSCH, ihre Ergebnisse sowie ihre Bilanz über die vorangegangenen Sitzungen vor.

Am 2. und 25. September 2013 fand eine Besprechung mit der Verantwortlichen des Projektes sowie des CET statt, bei der die Umsetzung aller getroffenen Entscheidungen thematisiert wurde.

Anlässlich des Europäischen Protesttages zur Gleichstellung von Menschen mit einer Behinderung organisierte die Stadt Luxemburg die zweiten Sensibilisierungswochen bezüglich der besonderen Bedürfnisse dieser Bevölkerungsgruppe.

Am 11. Mai 2013 war das CET mit einem Informationsstand auf der Place d'Armes in Luxemburg-Stadt vertreten.

Anlässlich des IDAHO-T (International day against homophobia and transphobia/Internationaler Tag gegen Homophobie und Transphobie) unterstützte das CET die vom 13. bis 17. Mai 2013 von Transgender Luxembourg und anderen Organismen ausgerichtete internationale, pluridisziplinäre Tagung, um über die verschiedenen Formen von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität zu informieren und zu sensibilisieren.

Am 16. Mai 2013 hielt das CET eine Rede zum Thema „Diskriminierung in Luxemburg – die Situation von Lesben, Schwulen und Trans*-Personen“ in der Maison de l'Europe in Luxemburg-Stadt.

Am 24. Mai 2013 nahm das CET an einer im Rahmen eines Schulprojektes der Privatschule Fieldgen stattfindenden Vorstellung einer Umfrage teil.

Im Anschluss an diese Vorstellung beteiligte sich das CET neben anderen Organismen an einem Rundtischgespräch, welches ebenso wie das Projekt den Titel „Rassismus ännert Jugendlecher?“ trug.

Am 6. und 20. Juni 2013 bot das CET eine halbtägige Fortbildung über die Gesetzgebung im Bereich der Gleichbehandlung an, an der die Personalvertretungen verschiedener Unternehmen teilnahmen, die auch von der EST (Ecole supérieure du travail/Hochschule für Arbeit und Soziales) organisierte Kurse besuchten.

Am 26. Juni 2013 nahm das CET an einem von der Kommission für Familie, Soziales und Drittes Alter der Gemeinde Hesperange organisierten Rundtischgespräch im Centre Nic Braun in Hesperange teil.

Der Titel der Veranstaltung lautete „Behinderung – Gefühlsleben und Sexualität“.

Am 29. Juni 2013 war das CET bei dem von InfoMann im Cercle Cité in Luxemburg-Stadt ausgerichteten „Männergesondheitsdag“ mit einem Stand vertreten.

Das CET war Partner der Ausstellung „Discrimination, regards croisés“, anlässlich derer ebenfalls die Wanderausstellung „Think before you post!“ des CET gezeigt wurde.

Die Ausstellung fand im Rahmen des GayMat 2013 statt und war vom 8. bis zum 13. Juli 2013 im Stadttheater von Esch-sur-Alzette zu sehen.

Auch bei der Vernissage am 8. Juli 2013 war das CET vertreten.

Am 9. Juli 2013 organisierte Rosa Lëtzebuerg in Zusammenarbeit mit Queer gefilmt und dem CET im Rahmen des GayMat 2013 die Vorführung des Filmes „Naked Opera“. Anschließend an die Filmvorführung beantwortete der Hauptdarsteller Marc ROLLINGER Fragen aus dem Publikum.

Am 13. Juli 2013 war das CET mit einem Informationsstand zum Thema „Eng Famil fir eis all!“ auf dem GayMat in Esch-sur-Alzette vertreten.

Am 26. September 2013 stellte das CET den Mitgliedern der Kommission für Familie und Chancengleichheit der Gemeinde Bartringen die Gesetzgebung im Bereich der Gleichbehandlung sowie seine Tätigkeitsbereiche vor.

Am 12. November 2013 organisierten das CEFIS (Centre d'études et de formation interculturelles et sociales/Zentrum für interkulturelle und soziale Studien und Ausbildung) und das CET in den Räumlichkeiten des INAP (Institut national d'administration publique/Nationales Institut für öffentliche Verwaltung) in Luxemburg-Bonneweg eine halbtägige Fortbildung zu dem Thema „Diskriminierung am Arbeitsplatz“ für leitende Angestellte der berufsbildenden mittleren und höheren Schulen, Personalvertretungen sowie Dienst-, Abteilungs- und Referatsleitungen des Staats- und Gemeindesektors.

Das CET hielt am 26. November 2013 im Cercle Cité in Luxemburg-Stadt ein Rundtischgespräch unter dem Titel „Diskriminierung von Frauen im Sport?“.

Shari SCHENTEN von RTL moderierte mit ihren stichhaltigen Fragen ein Gespräch mit Ed BUCHETTE von der FSCL (Fédération du sport cycliste luxembourgeois/Luxemburger Radsportverband), Colette FLESCH (ehemalige Fechterin), Pierre GRICIUS (Journalist), Nathalie MULLER (Handballerin beim Roude Léiw Bascharage), Marlyse PAULY vom COSL (Comité olympique et sportif luxembourgeois/Luxemburger Olympisches Sportkomitee), Tessy SCHOLTES (ehemalige Karateka) und Jean-Jacques SCHONCKERT von der FLF (Fédération luxembourgeoise de football/Luxemburger Fußballverband).

Allgemein kann festgehalten werden, dass offene Diskriminierungen gegen Frauen im Sport in den letzten Jahrzehnten abgesehen von den in bestimmten Disziplinen zu verzeichnenden Verdienstunterschieden erfolgreich bekämpft wurden. Weitere noch auszuräumende Schwierigkeiten sind die schlechte Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sowie das mangelnde mediale Interesse am Frauensport, welches häufig zu einem geringeren Sponsoring als beim Männersport führt.

Im Rahmen dieser Veranstaltung wurde dem anwesenden Publikum die Ausstellung „Luxemburgs Sportlerinnen bei den Olympischen Spielen seit 1924“ des CNFL (Conseil national des femmes du Luxembourg/Nationaler Frauenrat Luxemburg) gezeigt.

Am 10. Dezember 2013 unterstützte das CET im Rahmen des Internationalen Tags der Menschenrechte einen von der EU-Koordinatorin gegen Menschenhandel Myria VASSILIADOU gehaltenen Vortrag mit dem Titel „Menschenhandel in der Europäischen Union: Sklaverei im 21. Jahrhundert. Vorstellung der europäischen Strategie gegen Menschenhandel“, der von der CCDH (Commission consultative des droits de l'homme/Menschenrechtskommission) in der Cité judiciaire in Luxemburg-Stadt ausgerichtet wurde.

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

Anlässlich des Internationalen Frauentags beteiligte sich das CET am 8. März 2013 an der Demonstration gegen Gewalt gegen Frauen, welche von der Aktionsplattform „Internationaler Frauentag 2013“ initiiert wurde.

Das CET wurde am 11. März 2013 zum Preview des Dokumentarfilms „Naked Opera“ ins Utopia-Kino in Luxemburg-Stadt eingeladen.

Dieser auf der Berlinale mit dem Heiner-Carow-Preis ausgezeichnete Film handelt von einer homosexuellen, tiefgläubigen Person mit Behinderung.

Am 12. März 2013 nahm das CET an der Konferenz mit dem Titel „Roma: Zerrbilder und Alltagsrealität in Südosteuropa“ teil, welche von dem Verein Chachipe in der Kulturfabrik in Esch-sur-Alzette organisiert wurde.

Das CET besuchte das von der SCRIPT (Service de coordination de la recherche et de l'innovation pédagogiques et technologiques/Koordinationsstelle für pädagogische und technologische Forschung und Innovation) und dem Ministerium für Erziehung und Berufsausbildung am 14. und 15. März 2013 im Forum Geesseknäppchen in Luxemburg-Merl organisierte Kolloquium „Interdisziplinarität – Integration – Inklusion“.

Die 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) organisierte anlässlich ihres 50. Jahrestages am 14. März 2013 im Kulturzentrum Kinneksbond in Mamer eine akademische Sitzung.

Am 21. März 2013 nahm das CET an der Diskussionsveranstaltung „Frauen und Geschlechtergerechtigkeit im Kontext der Wirtschaftskrise“ teil, welche in Zusammenarbeit mit dem CNFL (Nationaler Frauenrat Luxemburg) im Rahmen des internationalen Frauentages 2013 im Informationsbüro des Europäischen Parlaments in Luxemburg im Hotel Melia in Luxemburg-Kirchberg abgehalten wurde.

Das CET besuchte am 4. April 2013 die öffentliche Sondervorführung des Dokumentarfilms „Sweetheart Come“, der mit englischen Untertiteln und Gebärdensprachen-Verdolmetschung in Anwesenheit des Regisseurs Jacques MOLITOR und anderen an der Produktion Beteiligten im Kino Utopolis in Luxemburg-Kirchberg gezeigt wurde.

Auf die Filmvorführung folgte eine Diskussion mit den Vereinen Nëmme mat eis! (Themen: Behinderung und Sexualität) und Cigale von Rosa Lëtzebuerg (Themen: Coming-Out, Identität und Homosexualität).

Am 9. April 2013 nahm das CET am Rundtischgespräch für Leistungssportlerinnen sowie an der Vernissage der Ausstellung „Luxemburgs Sportlerinnen bei den Olympischen Spielen seit 1924“ des CNFL (Nationaler Frauenrat Luxemburg) in Beles, Sassenheim teil.

Diese Veranstaltung wurde von der Chancengleichheitskommission, dem Chancengleichheitsamt und der Sassenheimer Sportkommission organisiert und fand im Rahmen des Internationalen Frauentages statt.

Am 20. April 2013 folgte das CET der Einladung zur zweiten Vollversammlung des Vereines Nëmme mat eis! in Luxemburg-Belair.

Das CET besuchte am 22. April 2013 das CET die von den christsozialen Frauen der Roeserbann und des Wahlkreises Süden der CSV (Chrëschtlech-sozial Vollékspartei) im Kulturzentrum Edward Steichen in Bivingen organisierte Konferenz „Mobbing am Arbeitsplatz: Schläge für die Seele“.

Am 23. April 2013 folgte das CET einer Fortbildung zum Thema „Leichte Sprache“, welche von der UFEP (Unité de formation et d'éducation permanente/Zentrum für Erwachsenenbildung) im Domaine du Château in Bettingen-Mess angeboten wurde.

Am 2. Mai 2013 nahm das CET an der Vollversammlung von Rosa Lëtzebuerg in Luxemburg-Belair teil.

Am 17. Mai 2013 beteiligte sich das CET an einer ganztägigen Veranstaltung zum Thema „Rechtliche Anerkennung der Geschlechtsidentität“ in der Abbaye de Neumünster in Luxemburg-Stadt.

Diese Veranstaltung fand im Rahmen einer internationalen, pluridisziplinären Tagung statt, welche von Transgender Luxembourg und anderen Organismen anlässlich des IDAHO-T (International day against homophobia and transphobia/Internationaler Tag gegen Homophobie und Transphobie) ausgerichtet wurde, um über die verschiedenen Formen von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität zu informieren und zu sensibilisieren.

Das CET besuchte die vom DTH-OGBL (Département travailleurs handicapés du syndicat, Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg/Abteilung Arbeitnehmende mit Behinderung, Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg) im Rahmen dessen 10. Jahrestages organisierte Konferenz „Förderung der Rechte von Arbeitnehmenden mit Behinderung“.

Am 15. Juni 2013 nahm das CET in der Stiftung Lëtzebuenger Blannevereenegung in Berschbach/Mersch an einer Mitgliederversammlung der Arbeitsgruppen teil, die an der Ausarbeitung des Aktionsplanes zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen der luxemburgischen Regierung beteiligt waren.

Bei dieser Versammlung wurde der erste Bericht der luxemburgischen Regierung an das UN-Komitee für die Rechte von Menschen mit Behinderung vorgestellt und besprochen.

Am 11. Juli 2013 nahm das CET an der ersten Versammlung des „Diversity Networks“ und der Vorstellung seines Leitfadens „Diversity Management“ in Luxemburg-Stadt teil.

Diese Veranstaltung wurde vom IMS (Institut pour le mouvement sociétal/Institut für gesellschaftliche Entwicklung) organisiert, um die Unterzeichnenden der Charta der Vielfalt zu versammeln und einen Austausch über gute Praktiken zu ermöglichen.

Am 24. September 2013 organisierte das Luxemburger Komitee für die Charta der Vielfalt eine Konferenz mit dem Titel „Religiöse Vielfalt: Perzeptionen, Realitäten und Praktiken“, auf die eine dritte offizielle Zeichnungssitzung der Luxemburger Charta der Vielfalt durch etwa 30 Unterzeichnende im Grand Séminaire in Luxemburg-Stadt folgte.

Am 10. Oktober 2013 stellten betroffene Personen sowie Info-Handicap im Einkaufszentrum „Belle étoile“ in Bartringen ihren Kalender rund um das Thema Behinderung vor.

Das CET besuchte den Herbstauftakt des CNFL (Nationaler Frauenrat Luxemburg), der am 6. November 2013 in der Handwerkskammer in Luxemburg-Kirchberg abgehalten wurde.

Am 30. November 2013 nahm das CET an der Feierlichkeit zum 20. Jahrestag von Info-Handicap im Blindeninstitut in Berschbach/Mersch teil.

Am 20. November 2013 fand im Cercle Cité in Luxemburg-Stadt ein von der Stiftung „Forum der Zivilisationen“ organisiertes Rundtischgespräch zum Thema „Religion(en) und Toleranz: Die Kluft zwischen Botschaft und Realität in den drei Buchreligionen“ statt.

SENSIBILISIERUNGSRARBEIT MIT JUGENDLICHEN

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

Wie bereits 2011 und 2012 hat das CET erneut eine intensive Zusammenarbeit mit der EGMJ (Entente des gestionnaires des maisons de jeunes/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 (Commission consultative des droits de l'homme/Menschenrechtskommission) wurde am 5. Oktober 2013 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)
- Autismus, angeboten von der Fondation autisme Luxembourg

Zum Abschluss des Tages haben die „Schoklasbotter“ des Day Center 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), eine Musikgruppe von Menschen mit und ohne Behinderungen, die Veranstaltung mit einem Konzert ausklingen lassen.

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Vom 3. bis 9. März und vom 13. bis 19. Mai 2013 strahlte das CET einen Infospot über die luxemburgische Gesetzgebung im Bereich der Antidiskriminierung und die Kontaktmöglichkeiten des Zentrums auf RTL TéléLëtzebuerg aus.

Das Familien- und Integrationsministerium, das Ministerium für Erziehung und Berufsausbildung, Info-Handicap, Adapth und das Lycée technique pour professions éducatives et sociales et l'Education différenciée organisierten im Einkaufszentrum „Belle étoile“ in Bartringen die Integrationstage „Dizaine de l'Inclusion“, im Rahmen derer das CET vom 7. bis 16. März 2013 seine Infobroschüren auslegte.

Am 20. März 2013 stellte das CET der Presse sowie dem Familien- und Integrationsministerium seinen Tätigkeitsbericht für das Jahr 2012 vor.

Ende Mai 2013 übermittelte das CET allen bei den folgenden Parlamentswahlen antretenden politischen Parteien seine bislang nicht umgesetzten Empfehlungen der letzten Jahre in der Hoffnung, dass diese in die Ausarbeitung ihrer Wahlprogramme einfließen.

Zudem legte das CET verschiedenen aktiv an den politischen Debatten beteiligten zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Sensibilisierung dieser seine Empfehlungen nahe.

Im Laufe der Wochen des 26. August und des 16. September 2013 bewarb Info-Handicap den in Zusammenarbeit mit dem CET, der EGMJ (Entente des gestionnaires des maisons de jeunes/Vereinigung der Jugendzentren), der CCDH

(Commission consultative des droits de l'homme/Menschenrechtskommission) und Info-Handicap entstandenen Radiobeitrag mit dem Titel „Ech an denger Plaz... Entdeck d'Liewe mat enger Behënnerung!“, der am 5. Oktober 2013 auf Radio 100,7 ausgestrahlt wurde.

Eine Pressemitteilung über Leihwägen für Personen mit eingeschränkter Mobilität wurde am 23. Juli 2013 der Presse übermittelt.²

Am 27. September 2013 unterstützte das CET anlässlich des „World Deaf Day“ eine Pressemitteilung verschiedener Organisationen.³

Aufgrund der Reaktionen des Rates der muslimischen Glaubensgemeinschaft Shoura des Großherzogtums Luxemburg in der Presse hat das CET am 29. Oktober 2013 dem Regierungsbildner eine Empfehlung übermittelt.⁴

Am 4. November 2013 hat das Zentrum diese Empfehlung an die Presse übermittelt.

² vgl. Anhang 2
³ vgl. Anhang 3
⁴ vgl. Anhang 4

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.

Zur Vervollständigung des Jahresberichtes 2012 des FRANET (National Focal Points of the FRA Research Network/Focal points des FRA-Forschungsnetzwerks) übermittelte das CET am 5. Januar 2013 statistische Informationen an Doktor Claudia HARTMANN-HIRSCH.

Am 28. Januar 2013 lieferte das CET der GD (Generaldirektion) Justiz der Europäischen Kommission Informationen, welche in eine Studie über die Anwendung des Rahmenbeschlusses 2008/913/JI zur strafrechtlichen Bekämpfung bestimmter Formen und Ausdrucksweisen von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in jeweiligen nationalen Gesetzgebung sowie über die gesetzlichen Bestimmungen zur Bekämpfung von Hasssprache und Hassverbrechen und deren Art der Anwendung einfließen.

Am 19. Februar 2013 beantwortete das CET Fragen im Kontext der Aktualisierung einer europäischen Studie des UNO-Menschenrechtskommissars hinsichtlich der Umsetzung des Artikel 33 der UN-Konvention über die Rechte behinderter Menschen von 2011.

Am 26. Februar, am 25. April und am 2. Mai 2013 übermittelte das CET einer Studierenden des Studiengangs „Human Resources Management“ verschiedene Informationen für eine Abschlussarbeit über Diskriminierungen im Arbeitsleben.

Eine weitere Studierende holte sich am 4. April 2013 für ihre Masterarbeit an der Universität Wien Informationen zur UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung ein.

Am 30. April 2013 beteiligte sich das CET an einer Befragung von EQUINET über die Situation von LGTBI-Personen (lesbischen, schwulen, bisexuellen, Trans*- und intergeschlechtlichen Personen).

Dank der Antworten verschiedener Zentren für Gleichbehandlung wird EQUINET ein aussagekräftiges Dossier über die spezifischen Probleme dieser Personengruppen erstellen können.

Im Rahmen eines durch die Universität Luxemburg durchgeführten Forschungsprojektes über Streitfragen und Beschwerden hinsichtlich der Religionsausübung am Arbeitsplatz hat das CET am 6. Mai 2013 einem wissenschaftlichen Mitarbeiter der Juristischen Fakultät die ihm diesbezüglich zur Verfügung stehenden Informationen übermittelt.

Am 22. Mai 2013 beteiligte sich das CET an einer Erhebung der FRA (Fundamental Rights Agency/Agentur der Europäischen Union für Grundrechte), die ihre Datenbank über die Situation der Roma in Luxemburg erweitern wollte.

Am 29. Mai 2013 beantwortete das CET eine Anfrage des Luxemburger AIDS-Komitees, welches die Erstellung einer Studie anstrebt, die sich Diskriminierungen von mit HIV/AIDS lebenden Personen widmet.

Das CET vermittelte am 11. Juni, 8. und 9. Juli sowie 7. Oktober 2013 entsprechende Informationen an Serge KOLLWELTER, der vom ENAR (European Network Against Racism/Europäisches Netzwerk gegen Rassismus) mit der Erstellung eines Schattenberichtes über Diskriminierungen im Arbeitsleben in Luxemburg beauftragt wurde.

Am 12. Juni 2013 lieferte das CET statistische Informationen über alle seit 2008 eingegangenen Fälle der Diskriminierung aufgrund einer Behinderung. Auf Anfrage des Familien- und Integrationsministeriums wurden diese nach Handlungsfeld sowie Alter und Geschlecht der Meldenden gegliedert. Diese Zahlen können in den ersten Bericht der luxemburgischen Regierung für das UN-Komitee einfließen, welches die Umsetzung der von Luxemburg mit dem Gesetz vom 28. Juli 2011 ratifizierten Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung überprüft.

Die CCDH (Commission consultative des droits de l'homme/Menschenrechtskommission) des Europarates erbat eine Teilnahme an seiner Umfrage bezüglich der Umsetzung der Empfehlung CM/Rec(2010)5 des Ministerkomitees über Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung oder der Geschlechtsidentität.

Am 16. Juli 2013 lieferte das CET eine bestimmte Menge entsprechender Informationen, auch wenn das OLAI diesbezüglich einen wesentlich besseren Ansprechpartner darstellte.

Das CET nahm am 5. August 2013 an einer Online-Umfrage der FRA (Fundamental Rights Agency/Agentur der Europäischen Union für Grundrechte) teil, welche auf eine Erhebung der Bedürfnisse ihrer Partnerorganismen zur Ausarbeitung ihres Arbeitsprogrammes 2013 - 2017 zielte.

Am 2. September 2013 lieferte das CET der Botschaft der Bundesrepublik Deutschland in Luxemburg seine ihm diesbezüglich zur Verfügung stehenden Informationen über die Situation der Sinti und Roma.

Im Anschluss an eine Publikation der „Charta der Werte“, die die Laizität Québecs festigen soll, kontaktierte der für die Benelux-Länder zuständige Vorsitzende der bilateralen Angelegenheiten der Generaldirektion Québecs in Brüssel das CET.

Am 27. September 2013 beantwortete das CET mehrere Fragen bezüglich des sichtbaren Tragens religiöser Symbole im luxemburgischen Kontext.

Am 10. Oktober 2013 nahm das CET an einer Befragung der Europäischen Kommission über die Anwendung der Grundrechtecharta der Europäischen Union in der alltäglichen Arbeit des Zentrums teil.

Ein Mitarbeiter der Universität Istanbul stellte einen Vergleich der europäischen Zentren für Gleichbehandlung an, um für die Türkei ein Modell vorzuschlagen.

Am 4. November 2013 antwortete das CET auf mehrere Fragen bezüglich seiner Finanzierung und der Modalitäten der Mitgliederernennung.

Zur Vervollständigung des Jahresberichtes 2013 des FRANET (National Focal Points of the FRA Research Network/Focal points des FRA-Forschungsnetzwerks) hat Doktor Claudia HARTMANN-HIRSCH am 5. November 2013 das CET kontaktiert.

Am 7. November 2013 hat das CET sie empfangen, um ihr Auskunft zu erteilen sowie schriftliche Statistiken zu übermitteln.

Am 11. November 2013 lieferte ihr das CET zusätzliche Informationen bzw. Konkretisierungen.

TÄTIGKEITEN AUF INTERNATIONALER EBENE

Am 18. und 19. März 2013 organisierte EQUINET in Berlin eine Fortbildung im Bereich Recht.

Ein von der ECRI (Commission européenne contre le racisme et l'intolérance/Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz) am 30. und 31. Mai 2013 in Straßburg durchgeführtes Seminar richtete sich an Organe und andere unabhängige Institutionen, die sich in den 47 Mitgliedstaaten des Europarates der Bekämpfung des Rassismus und der Intoleranz widmen. Thematisch ging es dabei um aktuelle institutionelle und budgetäre Herausforderungen, denen diese Organismen gegenüberstehen.

Unter dem Titel „Combating Discrimination and Promoting Equality: Engaging and Working with Duty Bearers“ bot EQUINET am 24. und 25. Oktober 2013 in Zagreb eine Fortbildung an.

Das CET nahm am 28. November 2013 in Brüssel an der Vollversammlung von EQUINET teil.

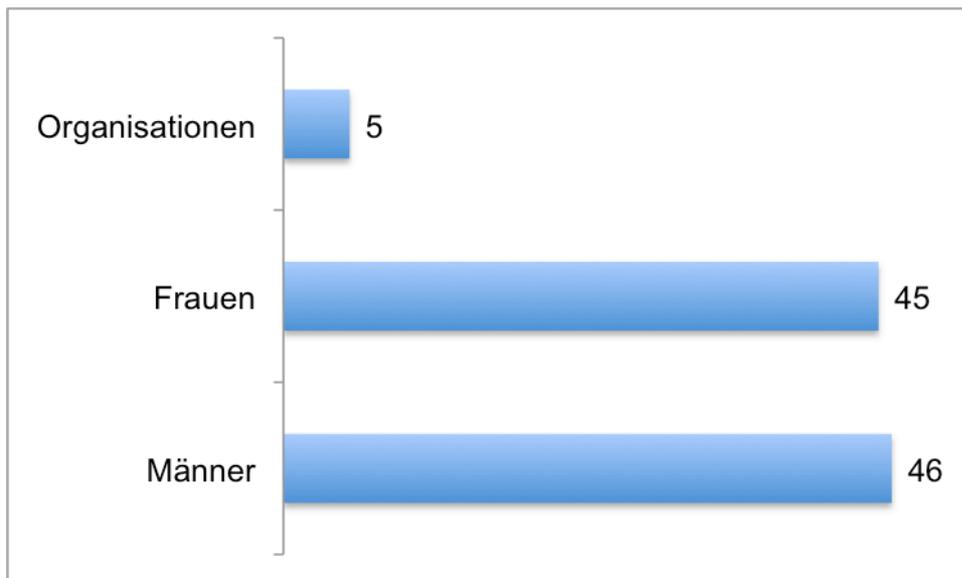
In diesem Rahmen wurde der Exekutivausschuss von EQUINET wiedergewählt.

STATISTIKEN

Zwischen dem 1. Januar 2013 und dem 31. Dezember 2013 wurde das CET mit 87 neuen Fällen betraut. Dazu kommen 1 nicht abgeschlossener Fall von 2011 und 8 nicht abgeschlossene Fälle aus dem Vorjahr (2012).

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.

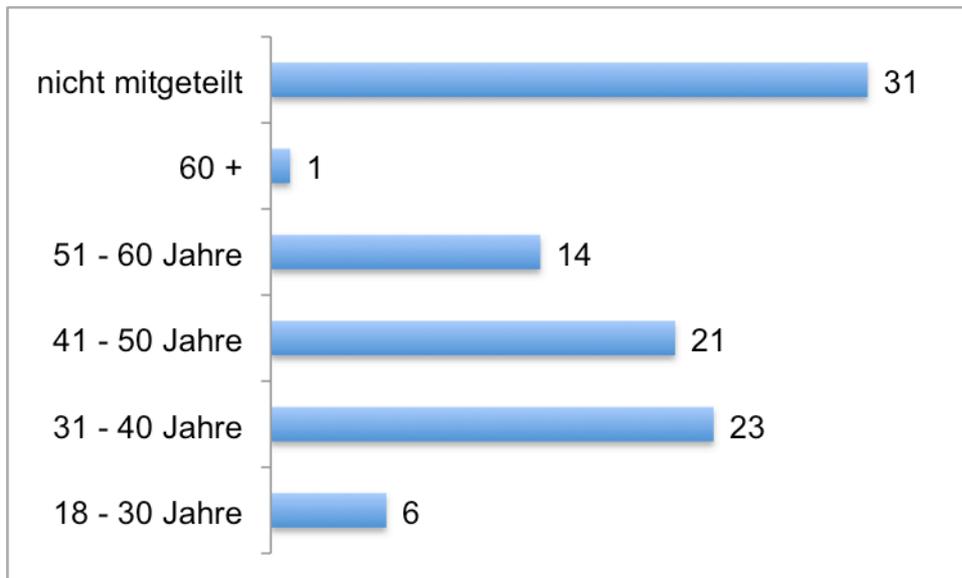
GLIEDERUNG DER MELDUNGEN NACH GESCHLECHT



Gesamt: 96

Die 96 Fälle des Jahres 2013 gliedern sich wie folgt:
46 Fälle (47,9%) wurden von Männern gemeldet, 45 (46,9%) von Frauen und 5 (5,2%) von Organisationen/Vereinen oder auf Eigeninitiative des CET.

GLIEDERUNG DER MELDUNGEN NACH ALTER

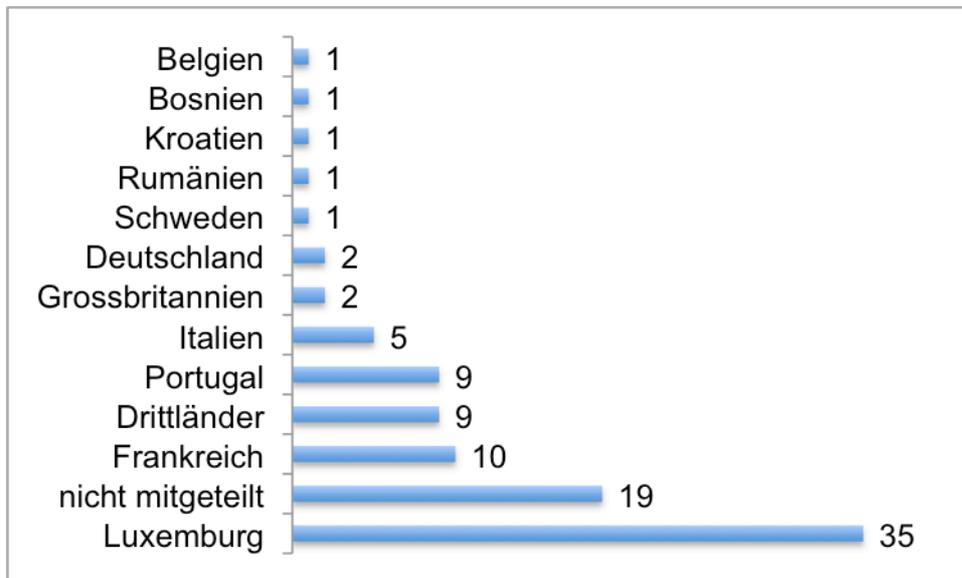


Gesamt: 96

In 31 Fällen (32,3%) wurde entweder keine Angabe zum Alter gemacht oder es handelte sich um Fälle, welche von Organisationen/Vereinen oder auf Eigeninitiative des CET erfasst wurden.

23 Fälle (23,9%) wurden von Personen im Alter zwischen 31 und 40 Jahren gemeldet, 21 Fälle (21,9%) von 41 bis 50jährigen, 14 Fälle (14,6%) von Personen im Alter zwischen 51 und 60 Jahren, 6 Fälle (6,3%) von 18 bis 30jährigen und 1 Akte (1%) von einer Person im Alter über 60.

GLIEDERUNG DER MELDUNGEN NACH STAATSANGEHÖRIGKEIT



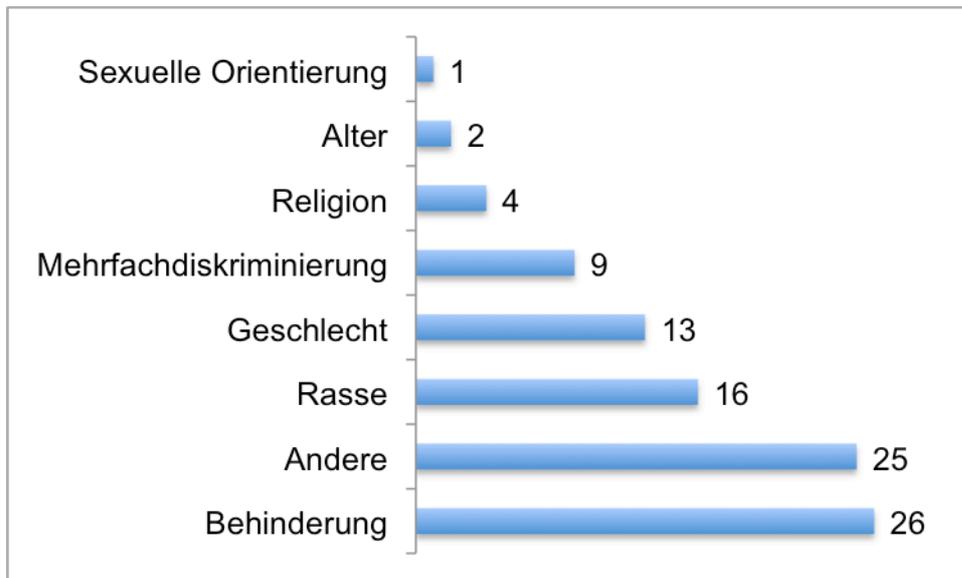
Gesamt: 96

In 19 Fällen (19,8%) 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 (35 Fälle/36,5%) wurde von Menschen luxemburgischer Staatsangehörigkeit gemeldet.

68 Fälle (70,8%) wurden von Menschen mit europäischer Staatsangehörigkeit gemeldet, 9 (9,4%) von Menschen mit nicht-europäischer Staatsangehörigkeit.

EINGEHENDE FÄLLE



Gesamt: 96

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 26 Fällen wurde eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung gemeldet (27,1%), in 16 Fällen aufgrund rassifizierender oder ethnizierender Zuschreibungen (16,7%), in 13 Fällen aufgrund des Geschlechts (13,5%), in 4 Fällen aufgrund der Religion oder des Glaubensbekenntnisses (4,2%), in 2 Fällen aufgrund des Alters (2,1%) und in einem Fall aufgrund der sexuellen Orientierung (1%).

In der Kategorie „Mehrfachdiskriminierungen“ waren die meldenden Personen alle selbst von Diskriminierungen aufgrund mehrerer Faktoren betroffen. 2013 wurden 9 solche Fälle gemeldet (9,4%).

Die Kategorie „Andere“ (25 Fälle/26%) 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.

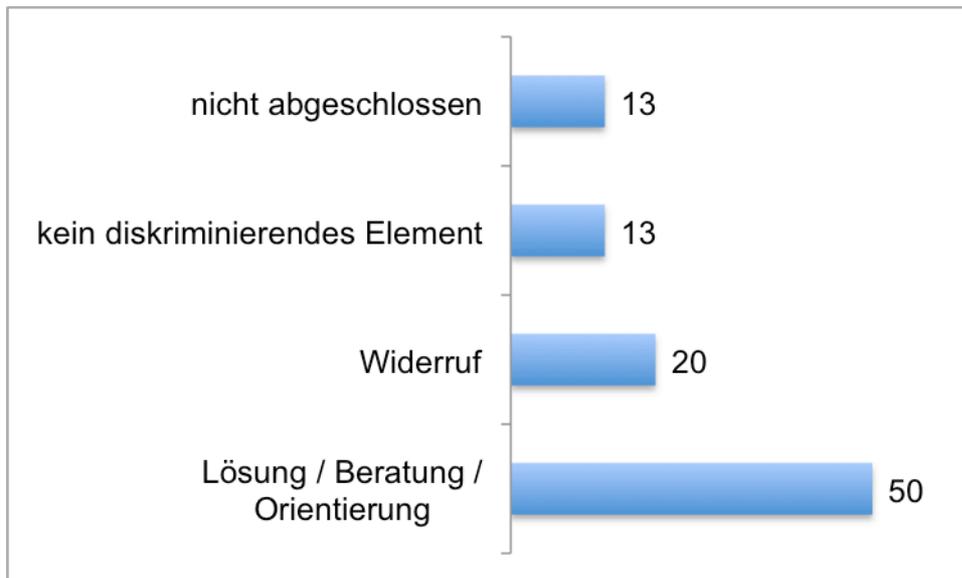
- Die Anforderungen verschiedener Informationen

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



Gesamt: 96

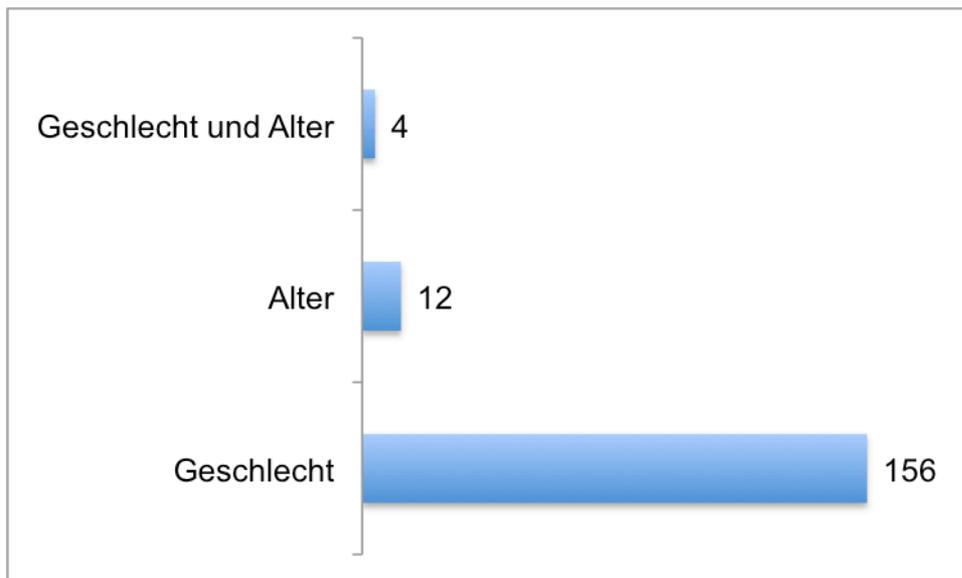
Die Rubrik „Lösung/Beratung/Orientierung“ umfasst 50 Fälle (52,1%), in denen das CET das Problem der beschwerenden Person lösen konnte oder ihr mit einer Beratung oder Informationen bezüglich ihrer Rechte, der Gesetzgebung, der Rechtsprechung und den Möglichkeiten zur Wahrnehmung ihrer Rechte unterstützen konnte.

Es kommt auch vor, dass eine Person ihre Beschwerde widerruft (20 Fälle/20,8%). 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 2013 zählte das CET 13 nicht abgeschlossene Fälle aus dem Vorjahr (13,5%).

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 13 Fälle (13,5%).

SENSIBILISIERUNG IM BEREICH STELLENAUSSCHREIBUNGEN



Gesamt: 172

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

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 2013 wurden ihr 156 Stellenausschreibungen bezüglich des Geschlechts gemeldet und 4 mit alters- und geschlechtsdiskriminierenden Charakter.

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 12 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 des Glaubensbekenntnisses, 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, Paragraf 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/Menschenrechtskommission), neue Räumlichkeiten zur Eröffnung eines Hauses der Menschenrechte zur Verfügung zu stellen.

Dieses Haus der Menschenrechte wird die CCDH, das ORK (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 Ombudsman 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 rassifizierende Zuschreibungen erfahren, zu verbessern.

Diese rechtlichen Verpflichtungen werden durch Aktionspläne der nordirischen Gleichbehandlungskommission implementiert und systematisch evaluiert.

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

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 rassifizierende 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.

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 ermächtigten gemeinnützigen Verband in Anspruch genommen werden.

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

Tatsächlich wurden seit der Einführung des Gesetzes zur Gleichbehandlung, 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.

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.

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 entgegentreten 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.

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.
--

Ausnahmen bei der Altershöchstgrenze im Rettungsdienst

Das CET empfiehlt der Regierung, der zunehmenden Alterung der Bevölkerung besser Rechnung zu tragen⁵.

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.

⁵ vgl. Anhang 5

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.

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 prüfen⁶.

⁶ vgl. Anhang 6

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 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 der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung

Bei der Ratifizierung der UN-Konvention 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 der Konvention ausgearbeitet. So wurden die CCDH und das CET als unabhängige nationale Mechanismen zur Förderung und zur Kontrolle der Umsetzung der Konvention sowie der Ombudsman als unabhängiger Mechanismus zu dessen Schutz beauftragt.

Auch wenn sich jede Person mit Behinderung, nach deren Auffassung die ihr in der Konvention 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 Ombudsman wenden kann, schränkt Artikel 5 des Gesetzes vom 28. Juli 2011 ihren Handlungsspielraum ein.

Folglich ist die Umsetzung der Konvention nach Auffassung des CET und vieler anderer diesbezüglich unbefriedigend. Selbst wenn der Ombudsman ansprechbar ist und bei anderen Behörden eine Beschwerde einreichen kann, verfügt doch keine dieser Behörden über ähnliche Befugnisse wie der Ombudsman 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 der Konvention gewährleisten, zumindest auf dem Papier. Damit das CET dieser Rolle auch in der Praxis wie gewünscht und in der Konvention vorgeschrieben gerecht werden kann, müssten die personalen und finanziellen Mittel dringend entsprechend aufgestockt werden.“

EMPFEHLUNGEN 2013

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

Im Artikel 1 des Gesetzes über die Gleichbehandlung vom 28. November 2006 sowie im Artikel 454 des Strafgesetzbuches wird die Formulierung „vermeintliche oder tatsächliche rassistische oder ethnische Zugehörigkeit“ benutzt.⁷

Das gemäß Artikel 9 des Gesetzes vom 28. November 2006 erklärte Ziel des CET ist die Förderung, Analyse und Beobachtung der Gleichbehandlung aller Menschen ohne Diskriminierungen aufgrund (u.a.) rassifizierender oder ethnizierender Zuschreibungen.

In Anlehnung an die in der Gesetzgebung verwendete Terminologie benutzt das CET ebenfalls diese Formulierung, da sie weniger problematisch erscheint als die Verwendung des „Rasse“-Begriffs.

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

Aus diesen Gründen plädiert das CET für die Ersetzung des „Rasse“-Begriffs durch die Formulierung „vermeintliche oder tatsächliche rassistische oder ethnische Zugehörigkeit“ oder durch die Verwendung von Führungszeichen, wobei erstere Variante bevorzugt wird.

Fehlende Mitarbeit des CET in einem Lenkungsausschuss

Zur Erstellung eines Diskussionspapiers im Rahmen der Nationalen Strategie zur Integration der Roma wurde aus „allen Organismen, die die Auswertung mit ihren Fachkenntnissen bereichern können“, ein Lenkungsausschuss zusammengestellt. Dieser Ausschuss, dessen Tätigkeit „auf die Dauer des vorliegenden Mandates beschränkt war, veranstaltete regelmäßige Zusammenkünfte zur Auswertung der konkreten Ergebnisse und insbesondere zur Entscheidung des künftigen Vorgehens“.

Das CET nimmt mit Bedauern zur Kenntnis, dass es nicht zur Mitarbeit in diesem Ausschuss eingeladen wurde. Trotz einer in diesem Kontext stehenden telefonischen Kontaktaufnahme erachtet das Zentrum, dass eine vollwertige Mitgliedschaft in diesem Lenkungsausschuss in Anbetracht seiner Aufgabe, also der Förderung, Analyse und Beobachtung der Gleichbehandlung aller ohne Diskriminierung aufgrund u. A. rassifizierender oder ethnizierender Zuschreibungen, angebracht gewesen wäre.

Rechtliche Anerkennung der muslimischen Glaubensgemeinschaft als Religionsgemeinschaft

Aufgrund der Reaktionen des Rates der muslimischen Glaubensgemeinschaft Shoura in der Presse hat das CET am 29. Oktober 2013 dem Regierungsbildner eine entsprechende Empfehlung übermittelt.⁸

⁸ vgl. Anhang 4

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

Zusammenfassung

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

Wir Henri, Großherzog von Luxemburg, Herzog zu Nassau,

Nach Anhörung unseres Staatsrates;

Mit Zustimmung der Abgeordnetenkommer;

Nach Einsicht der Entscheidung der Abgeordnetenkommer vom 24. Oktober 2006 und jener des Staatsrates vom 14. November 2002, wonach keine zweite Abstimmung erforderlich ist;

haben verordnet und verordnen:

Kapitel 1 – Allgemeine Vorschriften

Art. 1 (1) Jede direkte und indirekte Diskriminierung aufgrund der Religion oder des Glaubensbekenntnisses, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung, oder rassifizierender oder ethnizierender 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 rassifizierende 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. 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 Arbeitnehmenden- 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 rassifizierenden 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 Arbeitnehmenden- 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 rassifizierender oder ethnizierender Zuschreibungen, des Geschlechtes, der Religion oder des Glaubensbekenntnisses, einer Behinderung oder des Alters 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 Abgeordnetenkammer 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 Abgeordnetenkammer einen Bericht über seine Tätigkeiten zukommen.

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

Kapitel 4 – Vorschriften mit Änderungswirkung

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

„Titel V – GLEICHBEHANDLUNG BEI BESCHÄFTIGUNGS- UND ARBEITSVERHÄLTNISSEN

Kapitel 1 – Das Prinzip der 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 rassifizierender oder ethnizierender 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 rassifizierende 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 Arbeitnehmende 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 Arbeitnehmenden- 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, 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.

Bei der Kündigung eines Arbeitsvertrages können Arbeitnehmende und Angestellte, deren Beschäftigungsverhältnis in der Privatwirtschaft vom Statut für Arbeitnehmende 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 Arbeitnehmenden- und Angestellten-gewerkschaften enthaltene Vorschrift, die gegen das im vorliegenden Gesetz festgelegte Prinzip der Gleichbehandlung verstößt, ist nichtig.

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

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

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

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

Kapitel IV – Kontrolle der Umsetzung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

„**Art 454.** Jegliche Ungleichbehandlung natürlicher Personen aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer familiären Situation, ihres Alters, ihres Gesundheitszustandes, ihrer Behinderung, ihrer Sitten, ihrer politischen oder philosophischen Ansichten, ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit, ihrer Religion, ihrer Nationalität, oder aufgrund rassifizierender oder ethnizierender 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 rassifizierender oder ethnizierender 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 Abgeordnetenversammlung;
Nach Einsicht der Entscheidung der Abgeordnetenversammlung vom 24. Oktober 2006 und jener
des Staatsrates vom 14. November 2006, wonach keine zweite Abstimmung erforderlich ist;

haben verordnet und verordnen:

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

1. Die Überschrift von Kapitel 1 wird folgendermaßen ergänzt:

„[...] und allgemeine Verordnungen“.

2. Artikel 1 wird folgendermaßen geändert und ergänzt:

a) Paragraph 3 wird folgendermaßen ergänzt:

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

b) Paragraph 5 wird folgendermaßen ergänzt:

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

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

„1. Die vorliegenden Gesetzesverordnungen verbieten jegliche Diskriminierung aufgrund von Religion oder Glaubensbekenntnissen, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder rassifizierenden oder ethnizierenden 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 rassifizierende 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 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 Paragraf (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) Paragraf 2, Absatz 1, wird folgendermaßen ergänzt:

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

b) Paragraf 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) Paragraf 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 Paragrafen 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 rassifizierender 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 rassifizierende 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. Gleichmaßen stehen Staatsbedienstete , die die in Artikel 1 des vorliegenden Gesetzes beschriebenen Handlungen bezeugen konnten oder über diese ausgesagt haben, ebenfalls unter rechtlichem Schutz.

3. Jede Vorschrift oder Handlungsweise, die in Widerspruch zu den beiden vorhergehenden 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

BARRIEREFREIE LEIHWÄGEN FÜR MENSCHEN MIT EINGESCHRÄNKTER MOBILITÄT

Pressemitteilung:

Barrierefreie Leihwägen für Menschen mit eingeschränkter Mobilität

Das CET (Centre pour l'égalité de traitement/Zentrum für Gleichbehandlung) wurde von einer Person mit Behinderung kontaktiert, der nach einer Panne mit ihrem eigenen Fahrzeug von ihrer Versicherungsgesellschaft kein barrierefreier Leihwagen zur Verfügung gestellt wurde.

Anlässlich dieser Beschwerde wurde festgestellt, dass es im Großherzogtum tatsächlich keinen an besondere Bedürfnisse angepassten Leihwagen gibt. Die Versicherungsgesellschaft konnte der betroffenen Person also nur die Variante „Erstattung der Kosten für einen Leihwagen“ der von dieser Person unterzeichneten Vollkaskoversicherung anbieten.

Im Anschluss an verschiedene vom CET durchgeführte Befragungen freuen wir uns, dass die Versicherungsgesellschaften des ACA (Association des Compagnies d'Assurances/Verband der Versicherungsgesellschaften) ihren Mitgliedern nunmehr mehrere an bestimmte Behinderungen angepasste Leihwägen zur Verfügung stellen können.

Tatsächlich haben ACL und Autopolis einige Fahrzeuge derart umrüsten lassen, dass auch Personen mit eingeschränkter Mobilität ihre Rechte wahrnehmen können. Diese Fahrzeuge können ab sofort von den Versicherungsgesellschaften gemietet und ihren Mitgliedern zur Verfügung gestellt werden.

Das CET freut sich über diese hervorragende Zusammenarbeit mit den verschiedenen an diesem Fall Beteiligten, die zu einer konkreten Lösung zugunsten der mit der Behinderung lebenden Person geführt hat.

Das Zentrum wird sich auch in Zukunft für zufriedenstellende Lösungen dieser Art Probleme einsetzen, da es Behinderung als ein von der Gesellschaft geschaffenes Problem betrachtet, welches dementsprechend auch von der Gesellschaft gelöst werden muss, indem diese Ungerechtigkeiten beseitigt und alle möglichen Barrieren zugunsten einer vollen und effektiven Teilhabe aller am Leben abgebaut werden.

Luxemburg, den 23. Juli 2013

ANHANG 3
WORLD DEAF DAY



Pressemitteilung zum World Deaf Day - 29. September 2013 in Luxemburg

Der Welttag der gehörlosen Personen findet jeden letzten Sonntag im September statt. Er wurde 1951 von der WFD (World Federation of the Deaf - Weltverband der gehörlosen Personen) ins Leben gerufen. In Europa wird er seit Mitte der 70er Jahre gefeiert. Im September und Oktober werden europa- und weltweit Aktionen organisiert, um den „Tag der gehörlosen Personen“ zu feiern und so auf die Situation der hörgeschädigten Menschen aufmerksam zu machen.

Dieses Jahr widmet sich der Tag der gehörlosen Personen dem Thema „Equality for deaf people - Gleichberechtigung für gehörlose Menschen“.

Im Jahre 2011 hat Luxemburg die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung ratifiziert. Der Regierungsrat hat dem Aktionsplan zur Umsetzung dieser Konvention am 9. März 2012 zugestimmt.

In Luxemburg setzen sich die Vereinigungen Solidarität mit Hörgeschädigten, Daaflux, VGSL, LACI und die Hörgeschädigtenberatung SmH für die Bedürfnisse der gehörlosen, schwerhörigen, ertaubten und CI-tragenden Personen ein. Sie werden in Zusammenarbeit mit dem CET die Umsetzung des Aktionsplans genauestens verfolgen und überprüfen, ob sie tatsächlich im Sinne hörgeschädigter Menschen erfolgen wird.

Diese Umsetzung betrifft sämtliche Bereiche (u. A. Bildung, Berufsleben, Freizeit) und hat zum Ziel, dass alle Personen gleichberechtigt werden.

Am 20. Oktober 2013 finden die vorgezogenen Parlamentswahlen statt. Die oben genannten Organisationen wünschen sich, dass alle antretenden und später gewählten Parteien die Umsetzung der UN-Konvention schnellstmöglich vorantreiben werden.

Einige Punkte liegen den hörgeschädigten Personen besonders am Herzen, daher sollen diese von der nächsten Regierung ernst genommen werden, so z. B. die Anerkennung der Gebärdensprache, der verstärkte Einsatz von Sprachmittlungen und Verdolmetschungen, mehr barrierefreie Informationen (z. B. Untertitelung, Notrufmitteilungen).

ANHANG 4

RECHTLICHE ANERKENNUNG DER MUSLIMISCHEN GLAUBENSGEMEINSCHAFT ALS RELIGIONSGEMEINSCHAFT

Empfehlung:

Rechtliche Anerkennung der muslimischen Glaubensgemeinschaft als Religionsgemeinschaft

Kürzlich hat die Shoura, also der Rat der muslimischen Glaubensgemeinschaft, in den Medien ihre Unzufriedenheit bezüglich der noch immer anhaltenden Blockadesituation geäußert.

Tatsächlich wartet das Konventionsabkommen zwischen der muslimischen Gemeinschaft und dem luxemburgischen Staat seit Juli 2007 auf seinen Abschluss.

Das CET stellt fest, dass es im Großherzogtum mehrere Glaubensgemeinschaften gibt, unter denen einige dank einer staatlichen Konventionierung ihre Religion im Rahmen der in der Verfassung verankerten Rechte und Pflichten und unter Achtung der öffentlichen Ordnung frei und öffentlich ausüben können.

Auf der anderen Seite muss das CET feststellen, dass die Unterzeichnung des Konventionsabkommens trotz der Erfüllung der entsprechenden Bedingungen seitens der Shoura bis heute aussteht.

Unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Gesetzes zur Gleichbehandlung vom 28. November 2006 möchte das CET die nächste Regierung darauf hinweisen, dass sie die muslimische Glaubensgemeinschaft wie auch andere Glaubensgemeinschaften rechtlich anerkennen muss.

Wenn das Konventionierungssystem beibehalten werden soll, so müssen sowohl mit der muslimischen Glaubensgemeinschaft als auch mit anderen Glaubensgemeinschaften entsprechende Abkommen unterzeichnet werden, um eine durch das oben genannte Gesetz verbotene Diskriminierung aufgrund der Religion oder des Glaubensbekenntnisses zu vermeiden.

Luxemburg, den 29. Oktober 2013

ANHANG 5

EMPFEHLUNGEN AN DAS INNENMINISTERIUM UND DIE GROSSREGION

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 entsprechen 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 6

EMPFEHLUNGEN AN DAS GESUNDHEITSMINISTERIUM

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 rassifizierenden 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 Hörgeschädigte Personen 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 Hörgeschädigte Personen 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.