



# CET

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ  
DE TRAITEMENT

## Jahresbericht 2014

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



## INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT DES PRÄSIDENTEN	Seite 3
DAS CET IN KÜRZE	Seite 4
Zusammensetzung des Kollegiums	Seite 5
Personal und Struktur	Seite 5
Budget	Seite 6
TÄTIGKEITSBERICHT 2014	Seite 7
Mitgliederversammlungen	Seite 8
Stellungnahme	Seite 9
Zusammenkünfte mit anderen Organisationen	Seite 13
Tätigkeiten auf nationaler Ebene	Seite 14
Abendliche Veranstaltungsreihe Lebensgeschichten	Seite 21
Öffentlichkeitsarbeit	Seite 23
Erhebungen	Seite 25
Tätigkeiten auf europäischer Ebene	Seite 29
Progress 2014/2015	Seite 31
STATISTIKEN	Seite 32
Gliederung der Meldungen nach Geschlecht	Seite 33
Gliederung der Meldungen nach Alter	Seite 34
Gliederung der Meldungen nach Staatsangehörigkeit	Seite 35
Eingehende Fälle	Seite 36
Gliederung der Meldungen nach Erfassungsbereich	Seite 38
Abgeschlossene Fälle	Seite 39
Sensibilisierung im Bereich Stellenausschreibungen	Seite 40
NICHT UMGESETZTE EMPFEHLUNGEN DER LETZTEN JAHRE	Seite 41
EMPFEHLUNGEN 2014	Seite 56
ANHANG	Seite 60

## VORWORT DES PRÄSIDENTEN

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Sie halten hier den Jahresbericht 2014 des CET in den Händen. Zwar endete das erste Mandat der Mitglieder des CET bereits am 20. November 2013. Die Ernennung der neuen Mitglieder hat sich jedoch aufgrund der vorgezogenen Wahlen etwas verzögert. Dies führte dazu, dass die großherzogliche Verordnung vom 24. Januar 2014, in der die Ernennung des neuen Präsidenten und der Mitglieder des CET bekanntgegeben wurde, erst im Amtsblatt vom 11. Februar 2014 veröffentlicht wurde. Erst ab diesem Zeitpunkt konnten die neuen Mitglieder ihre eigentliche Arbeit aufnehmen.

Wie Sie diesem Bericht entnehmen können, hat sich zu unserem Bedauern grundsätzlich kaum etwas an der Situation der letzten Jahre geändert. Die Empfehlungen des CET werden immer noch nicht ausreichend wahrgenommen und umgesetzt. Gleiches gilt für die Nutzung unseres Beratungsangebots in verschiedenen Fällen, wo die Stimme des CET nicht gehört wird. Heute sind wir an einem Punkt angelangt, wo wir von einigen Ministerien kaum mehr eine Antwort erhalten, und sei dies eine einfache Empfangsbestätigung.

In all diesen Punkten würde sich das CET wünschen, zukünftig stärker einbezogen zu werden.

Eine siebenteilige Reihe abendlicher Sensibilisierungsveranstaltungen bildete ein zentrales Element im Jahr 2014. Anlässlich dieser Reihe haben wir festgestellt, dass viele Menschen immer noch nicht genügend über die Antidiskriminierungsgesetze wissen und damit auch ihre Rechte und Pflichten nicht kennen.

Aus diesem Grund ist das CET der festen Überzeugung, dass die Sensibilisierung und das Empowerment der Bevölkerung, insbesondere der Kinder und Jugendlichen, weiter verstärkt werden muss.

Das CET würde gerne eine zusätzliche Person einstellen, die sich ausschließlich diesem Bereich widmet und zudem durch die Durchführung entsprechender Projekte auf europäische Ausschreibungen reagieren könnte.

Schließlich bedanke ich mich herzlich bei den Mitgliedern des Personals für ihr kontinuierliches Engagement trotz mangelndem Vorstand Anfang des Jahres sowie bei den neuen Mitgliedern für unsere harmonische und fruchtbare Zusammenarbeit während der letzten zehn Monate.



Mario HUBERTY  
Präsident

DAS CET IN KÜRZE



## ZUSAMMENSETZUNG DES KOLLEGIUMS

Das CET besteht aus einem fünfköpfigen Kollegium:

Mario HUBERTY (Präsident)

Patrick HURST (Mitglied)

Paul KREMER (Mitglied)

Annemie MAQUIL (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: Nathalie MORGENTHALER (Direktionsbeauftragte), Paul KREMER (Mitglied). Untere Reihe von links nach rechts: Annemie MAQUIL (Mitglied), Patrick HURST (Mitglied), Mario HUBERTY (Mitglied), Raymond REMAKEL (Mitglied).

Das CET kann wie folgt kontaktiert werden:

- per Post B.P. 2026 L-1020 Luxemburg
- telefonisch unter (+352) 26 48 30 33
- per Fax unter (+352) 26 48 38 73
- oder auch per Mail unter [info@cet.lu](mailto:info@cet.lu)

## BUDGET

2008: 200.000 €  
2009: 220.000 €  
2010: 92.000 €  
2011: 80.000 €  
2012: 81.000 €  
2013: 82.000 €  
2014: 83.000 €



Das CET dankt Diego MILITELLO für die Bereitstellung seiner Illustrationen.

TÄTIGKEITSBERICHT 2014



## **MITGLIEDERVERSAMMLUNGEN**

In der Zeitspanne vom 1. Januar 2014 bis zum 31. Dezember 2014 kam das Kollegium zu 7 Sitzungen zusammen:

- 10. März 2014
- 15. April 2014
- 12. Mai 2014
- 3. Juni 2014
- 7. Juli 2014
- 15. September 2014
- 24. November 2014

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

## STELLUNGNAHME

bezüglich des Gesetzesentwurfes zur Änderung des Arbeitsgesetzbuches und der Einführung eines alterspolitischen Maßnahmenkataloges.

Gemäß Artikel 10 des Gesetzes vom 28. November 2006 kann das CET insbesondere Berichte und Empfehlungen über Fragen der Diskriminierung aufgrund rassistischer oder ethnifizierender Zuschreibungen sowie aufgrund des Geschlechtes, der Religion oder des Glaubensbekenntnisses, einer Behinderung oder des Alters erstellen. Vor dem Hintergrund, dass sich der oben genannte Gesetzesentwurf im Themenbereich der altersunabhängigen Gleichbehandlung bewegt, hat das CET eigeninitiativ den vorliegenden Bericht erstellt.

### Allgemeine Anmerkungen

- Begründung

Das CET ist sich der zahlreichen Gründe bewusst, aufgrund derer die Regierung diesen Maßnahmenkatalog zur Steigerung der Beschäftigung älterer Menschen sowie ihrer Arbeitsplatzhaltung verabschiedet hat.

Dabei begrüßt das Zentrum insbesondere die Tatsache, dass die Regierung auf eine reine Anhebung des Renteneintrittsalters verzichtet hat, da eine derartige Maßnahme nicht zwingend zu den erhofften Ergebnissen führen würde.

Zudem fasst das CET die geplante Förderung präventiver Maßnahmen zur Verminderung berufstypischer Krankheitsrisiken und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sehr positiv auf.

Intergenerationelle Partnerschaften sollen die Zusammenarbeit zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten begünstigen. Dieser Ansatz ist insofern lobenswert, als die beiden Altersgruppen nicht etwa in Konkurrenz zueinander gesetzt, sondern vielmehr ihre jeweiligen Vorzüge hervorgehoben werden.

Gleichzeitig sollen altersbezogene Stereotype und Diskriminierungen bekämpft werden, und zwar hinsichtlich aller Stationen des beruflichen Werdegangs und damit auch aller Altersgruppen.

Gemäß der vorliegenden Erklärungen scheint ein derartiger Gesetzesentwurf zur Erreichung der anvisierten Ziele unumgänglich. Das CET begrüßt den gewählten Ansatz, da die Unternehmen ohne einen diesbezüglichen gesetzlichen Rahmen höchstwahrscheinlich nicht ausreichend schnell entsprechende Fortschritte aufweisen würden.

Die gewählte Strategie lässt den Sozialpartnern außerdem einen großen Spielraum hinsichtlich der umzusetzenden Instrumente. Ob diese Methode von Erfolg gekrönt sein wird, wird letztlich die Praxis zeigen. Da die Zielsetzung des Gesetzesentwurfes zudem keine Kontroverse ausgelöst hat, hofft das CET, dass der geplante Maßnahmenkatalog tatsächlich zur Zufriedenheit der Beschäftigten *und* der Unternehmen umgesetzt wird und alle beteiligten Parteien von ihm profitieren werden.

## Anmerkungen zu den einzelnen Artikeln

- Artikel L.281-1 (1)

Das CET bedauert, dass die Regierung für Unternehmen mit weniger als 150 Beschäftigten keinen Plan für das Altersmanagement vorsieht. In Anbetracht der Tatsache, dass die überwiegende Mehrheit der luxemburgischen Unternehmen weniger als 150 Menschen beschäftigt, kann das CET die Begründung der Betriebsstärke nicht nachvollziehen. Sollte diese Zahl nicht nach unten korrigiert werden, so sollten die im neuen Gesetzesentwurf vorgesehenen Maßnahmen doch zumindest jenen Kleinstunternehmen nicht vorenthalten werden, die freiwillig einen entsprechenden Plan umsetzen.

- Artikel L.281-1 (2)

In ihrem Plan für das Altersmanagement müssen die Unternehmen lediglich drei relativ ungenaue Punkte aus einer nicht erschöpfenden Liste aufzählen. Das CET befürchtet, dass auch diese Zielsetzung nicht ambitioniert genug ist. Ohne eine messbare oder konkrete Zielsetzung werden sich die Unternehmen nicht gezwungen sehen, den Erwartungen der Regierung auch tatsächlich gerecht zu werden.

- Artikel L.281-3

Das CET nimmt die Absicht der gesetzgebenden Organe zur Kenntnis, Unternehmen mit einer Betriebsstärke von mindestens 150 Beschäftigten, die keinen entsprechenden Plan für das Altersmanagement umsetzen, mit einem Bußgeld in Höhe von 10000 € zu belegen. In Bezug auf diesen Aspekt möchte das CET daran erinnern, dass Artikel L.241-11 desselben Arbeitsgesetzbuches zudem vorsieht, dass „Arbeitgebende, ihre leitenden Angestellten oder Vertretungen sowie sonstige Personen, die Stellenangebote bzw. beschäftigungsrelevante Anzeigen aussprechen oder veröffentlichen, welche gegen das Prinzip der Gleichbehandlung von Frauen und Männern verstoßen, 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.“

Das Amt für Beschäftigungsfragen hat dem CET erst kürzlich bestätigt, dass es trotz dieses Artikels bislang keine Bußgelder verhängt hat. Das Amt hat zudem seinen Wunsch geäußert, den Unternehmen eher aus einer proaktiven denn aus einer repressiven Perspektive zu begegnen.

Das CET ist der Auffassung, dass die Schaffung eines Antidiskriminierungsgesetzes allein nicht ausreicht, wenn diskriminierende Handlungen nicht auch in dessen Sinne geahndet werden. Zudem sollte auch für jene Fälle die Möglichkeit von Sanktionen bestehen, in denen eine gesetzlich vorgeschriebene Maßnahme wissentlich oder unwissentlich nicht bzw. nicht fristgerecht umgesetzt wird. Folglich hofft das CET, dass das zuständige Ministerium die entsprechenden Ahndungsmöglichkeiten auch tatsächlich anwenden wird.

- Artikel L.281-4

Das CET stellt mit Bedauern fest, dass die Regierung die entsprechenden Maßnahmen nicht allen Unternehmen gleichermaßen zur Verfügung stellt, da aus budgetären Gründen nicht alle interessierten Betriebe die kostenfreie Begleitung bei der Umsetzung ihres Planes für das Altersmanagement in Anspruch nehmen können. Zudem stellt sich die Frage, ob die erfolgreiche Umsetzung eines derartigen Plans nicht auch eine Unterstützung erfordert, die über eine nachträgliche Begleitung hinausgeht.

Ferner vertritt das CET die Ansicht, dass auch Unternehmen mit einer Betriebsstärke unter 150 Beschäftigten, die vergleichbare Anstrengungen unternehmen, von dieser kostenfreien Begleitung profitieren können sollten.

- Artikel L.281-5

Das CET begrüßt die Beauftragung des kürzlich gegründeten Komitees zur Analyse und Verbesserung der Arbeitsbedingungen mit der Durchführung verschiedener Sensibilisierungs- und Informationskampagnen. Das Ergebnis dieser Arbeit sollte verdeutlichen, dass es in allen Altersgruppen Stärken (und Schwächen) gibt und dass diese erst durch eine sinnvolle Zusammenarbeit zum Tragen kommen.

- Artikel 2, 1°

In den begleitenden Anmerkungen wird die Verlängerung des Referenzzeitraums von vier Wochen auf vier Monate für Teilzeitbeschäftigte als eine Maßnahme zur besseren Vereinbarung von Beruf und Familie vorgestellt. Das CET betrachtet jedoch die Tatsache kritisch, dass dies lediglich für Teilzeitangestellte gilt.

Wie dies bereits die CSL (Chambre des salariés/Angestelltenkammer) in ihrem Bericht II/17/2014 deutlich macht, kann eine Verlängerung des Referenzzeitraums dazu führen, dass die Angestellten eine Vielfalt unterschiedlicher Aufgaben übernehmen müssen, die sie normalerweise nicht übernehmen. Dementsprechend ist eine derartige Maßnahme kontraproduktiv und das Argument der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie haltlos.

Zudem erachtet das CET, dass derart unterschiedliche Bedingungen für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte insofern eine nicht akzeptable Ungleichbehandlung darstellen, als die Regierung „diese Maßnahme nicht objektiv und aufgrund einer legitimen Zielsetzung rechtfertigen kann und die Mittel zur Umsetzung dieser Maßnahme nicht angemessen und notwendig erscheinen“ (Artikel 1(2)b des Gleichbehandlungsgesetzes vom 28. November 2006). Letzteres ist aus Sicht des CET hier der Fall.

Die Verlängerung des Referenzzeitraums würde zu einer indirekten Diskriminierung von Frauen führen, da diese in Luxemburg immer noch die überwiegende Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten ausmachen.

Selbst wenn diese vermeintlich neutrale Verordnung ein durchaus erstrebenswertes Ziel verfolgt, so bittet das CET die Regierung dennoch, die Benachteiligung von Frauen und anderen Teilzeitbeschäftigten nicht noch zusätzlich zu verstärken und einen einheitlichen Referenzzeitraum von vier Wochen für alle Beschäftigten beizubehalten.

- Artikel 2, 3°

Der Vorschlag, den seit über einem Monat in der ADEM (Agence pour le développement de l'emploi/Arbeitsverwaltung) gemeldeten Arbeitssuchenden über dem 50. Lebensjahr ein Praktikum anzubieten, erscheint durchaus attraktiv, insbesondere da die Arbeitssuchenden weiterhin im vollen Umfang Arbeitslosengeld beziehen.

Die Arbeitgebenden müssen der ADEM zwar eine schriftliche Stellungnahme über die Möglichkeiten der beruflichen Eingliederung der Arbeitssuchenden übermitteln, erhalten aber durch entsprechende Hilfeleistungen auch einen Anreiz, derartige Praktika anzubieten.

Allerdings musste das CET feststellen, dass die Praktika älterer Arbeitssuchender nicht vergütet werden und von kürzerer Dauer sind als gewöhnliche Praktika, obwohl diese mit einer Unfallversicherung sowie der Zahlung der Sozialabgaben einhergehen.

Das CET möchte darauf aufmerksam machen, dass andere arbeitsfördernde Maßnahmen insbesondere für jüngere Menschen durchaus mit einer Grundabsicherung einhergehen. Dementsprechend bedauert das Zentrum, dass eine arbeitssuchende Person, die über 50 Jahre alt ist, nicht in den Genuss der gleichen Leistungen und Bedingungen kommt wie jüngere Menschen.

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

Das CET ist der Auffassung, dass die Maßnahmen zur Eingliederung jüngerer wie älterer arbeitssuchender Personen die gleichen Ziele verfolgen und somit auch als ebenbürtig und vergleichbar erachtet werden sollten. In Anbetracht dieser Tatsache bewertet das CET die Benachteiligung älterer Arbeitssuchender als diskriminierend.

- Artikel 2, 4°

Das CET stellt mit Verwunderung fest, dass die Regierung älteren Beschäftigten nicht das volle Recht auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit einräumt, obwohl diese die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen. Tatsächlich sieht der Gesetzesentwurf lediglich vor, dass die Beschäftigten eine Reduzierung ihrer regulären Arbeitszeit um maximal 50% beantragen „können“. Da durchaus auch die Arbeitgebenden die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen, hätte sich das CET hier deutlichere Fortschritte gewünscht. Der aktuelle Gesetzesentwurf wird jedoch voraussichtlich nicht entsprechend überarbeitet werden, was das CET stark bedauert.

## **Schlussfolgerungen**

Das CET begrüßt die Initiative der Regierung, ein alterspolitisches Maßnahmenpaket zur Steigerung der Beschäftigungsrate älterer Menschen sowie ihrer Arbeitsplatzhaltung einführen zu wollen.

Den konkreten Maßnahmen steht das Zentrum allerdings eher skeptisch gegenüber, da diese nicht nur zu kurz greifen, sondern, schlimmer noch, diskriminierend sind.

Folglich lehnt das CET einige Änderungsvorschläge vehement ab und bittet die Regierung um eine entsprechende Überarbeitung des Gesetzesentwurfes.

## ZUSAMMENKÜNFTE

Am 1. April 2014 hat sich das CET mit der luxemburgischen Vertreterin im Europäischen Netz unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung Tania HOFFMANN ausgetauscht.

Am 4. April 2014 sind das CIGALE (Centre d'information gay et lesbien/Schwul-lesbisches Informationszentrum), 4Motion und das CET mit dem SPOS (Service de psychologie et d'orientation scolaire/Schulpsychologischer Dienst) des Josy-Barthel-Mamer-Gymnasiums zusammengekommen, um Sensibilisierungsaktivitäten rund um das Thema Vielfalt vorzubereiten.

Am 5. Mai 2014 ist das CET erstmalig seit seiner Gründung von der Familien- und Integrationskommission der Abgeordnetenkammer eingeladen worden, einer ihrer Sitzungen beizuwohnen.

Hier konnte das Zentrum den Abgeordneten seinen Tätigkeitsbericht des Jahres 2013 vorstellen und eine breite Diskussion über die aktuelle Situation im Bereich der Gleichbehandlung in Luxemburg einleiten.

Am 17. Juli 2014 hat die Ministerin für Chancengleichheit Lydia MUTSCH das CET für einen inhaltlichen Austausch besucht.

Das CET hat am 28. Juli 2014 die Direktionsbeauftragte der EGMJ (Entente des gestionnaires des maisons de jeunes/Vereinigung der Jugendzentren) für einen inhaltlichen Austausch und die Besprechung der weiteren Zusammenarbeit getroffen.

Am 4. August 2014 ist das CET mit dem Vorsitzenden des kürzlich gegründeten Vereins „Elteren getrennt“ zum gegenseitigen Kennenlernen und dem Austausch über gemeinsame Themenschwerpunkte zusammengekommen.

Am 8. September 2014 hat sich das CET mit dem SNJ (Service national de la jeunesse/Nationaler Jugenddienst) über ein europäisches Projekt zum Thema Menschenrechte ausgetauscht.

Am 13. November 2014 hat sich das CET mit einer Erzieherin der Privatschule „Fieldgen“ getroffen, um die Organisation eines halbtägigen Workshops zur Sensibilisierung für das Thema Behinderung zu besprechen.

Dieser wird voraussichtlich in der ersten Jahreshälfte 2015 stattfinden und sich am Konzept des Projektes „Ech an denger Plaz... Entdeck d'Liewe mat enger Behënnerung!“ orientieren.

## TÄTIGKEITEN AUF NATIONALER EBENE

Das CET hat sich an einer Reihe unterschiedlicher, in Luxemburg stattfindender Aktivitäten beteiligt.

Gemeinsam mit dem Dienst für Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern der Stadt Differdingen hat das CET unter dem Titel „Histoires de vie“ („Lebensgeschichten“) eine Reihe von Sensibilisierungsabenden organisiert.

Die erste Veranstaltung fand am 3. März 2014 im regionalen Kulturzentrum „Aalt Stadhaus“ in Differdingen statt und widmete sich mit dem Thema „Geschlechterstereotype auf dem Arbeitsmarkt“ dem Diskriminierungsmotiv Geschlecht.

Am 20. März, 8. Mai und 19. Juni 2014 hat sich das CET an einer Arbeitsgruppe zum Thema Vielfalt des CRP (Centre de recherche public/Öffentliches Forschungszentrum) in Luxemburg-Kirchberg beteiligt.

Diese Arbeitsgruppe hat das CET eingeladen, gemeinsam ein Projekt zur Förderung des Reichtums der Vielfalt für eine fachfremde Zielgruppe zu entwickeln.

Vor dem Hintergrund einer entsprechenden Ausschreibung wurde schließlich das Projekt „Diversity wins!“ vorgestellt.

Am 14. März 2014 fand während einer Schifffahrt nach Remich auf der „River Delta“ ein Mehrgenerationentag statt, bei dem sich Jung und Alt aus Deutschland und Luxemburg begegneten und den entsprechenden politischen Organen konkrete Vorschläge unterbreiten konnten. Diese Veranstaltung wurde von den folgenden Institutionen organisiert: dem Ministerium für Familie, Integration und die Großregion; der CGJL (Conférence générale de la jeunesse du Luxembourg/luxemburgische Jugendkonferenz), dem CIJ (Centre information jeunes/Informationszentrum für Jugendliche), dem RBS (Zentrum für Altersfragen), dem Ministerium für Bildung, Kinder und Jugend, dem Seniorenrat, dem Deutsch-Luxemburgischen Schengen-Lyzeum, dem Landessenorenbeirat sowie dem saarländischen Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie.

Das CET hat sich in einer Arbeitsgruppe zum Thema Stereotype und Vorurteile eingebracht.

Am 15. und 16. März 2014 war das CET mit einem Infostand auf dem in der Kirchberger LuxExpo ausgerichteten 31. „Festival der Migration, Kulturen und Bürgerschaft“ vertreten, das alljährlich vom CLAE (Comité de liaison des associations d'étrangers/Plattform der Vereine für ausländische Personen) organisiert wird.

Am 18. März 2014 hat das CET den Mitgliedern der Kommission „Chancengleichheit und Vielfalt“ des CNE (Conseil national pour étrangers/„Nationaler Ausländerrat“) im Sitz des OLAI (Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration/Luxemburger Aufnahme- und Integrationsamt) in Luxemburg-Stadt das Antidiskriminierungsgesetz sowie die Tätigkeiten des Zentrums vorgestellt.

Am 20. März 2014 hat sich das CET an einer Arbeitsgruppe zum Thema Vielfalt beteiligt, die vom CRP Henri Tudor (Centre de recherche public/Öffentliches Forschungszentrum) an dessen Sitz in Luxemburg-Kirchberg organisiert wurde.

Diese aus verschiedenen luxemburgischen Einrichtungen bestehende Gruppe widmet sich der Entwicklung eines sozial innovativen Projektes zur Förderung des Reichtums der Vielfalt, das sich an eine fachfremde Zielgruppe richtet.

Am 27. März 2014 hat das CET während einer Abendveranstaltung im „Club Haus an der Schauwebuerg“ in Bartringen das Antidiskriminierungsgesetz sowie die Tätigkeiten des Zentrums vorgestellt.

Der Hohe Rat für Personen mit Behinderung hat das CET eingeladen, während einer am 29. März 2014 im „Blannenheem“ (Mersch/Berschbach) stattfindenden Sitzung rechtliche Aspekte rund um das Thema Gleichbehandlung und Behinderung vorzustellen.

Im regionalen Kulturzentrum „Aalt Stadhaus“ in Differdingen widmete sich am 1. April 2014 die zweite Sensibilisierungsveranstaltung der Reihe „Lebensgeschichten“ unter dem Titel „Willkommen in Luxemburg?“ dem Diskriminierungsmotiv der ethnisierenden Zuschreibungen.

Am 2. April 2014 haben das CEFIS (Centre d'études et de formation interculturelles et sociales/Zentrum für interkulturelle und soziale Studien und Ausbildung) und das CET im Sitz des INAP (Institut national d'administration publique/Nationales Institut für öffentliche Verwaltung) in Luxemburg-Bonneweg eine eintägige Fortbildung ausgerichtet.

Unter dem Titel „Diskriminierung am Arbeitsplatz“ richtete sich diese an Verbeamtete, Personalverantwortliche, leitende Angestellte sowie an die Referatsleitungen der staatlichen und kommunalen Einrichtungen.

Die dritte Sensibilisierungsveranstaltung der Reihe „Lebensgeschichten“ zum Diskriminierungsmotiv Alter fand am 6. Mai 2014 im regionalen Kulturzentrum „Aalt Stadhaus“ in Differdingen statt.

Der Titel dieser Abendveranstaltung lautete „Verstees de mech? Austausch tëschent Jonk a manner Jonk“.

Am 10. Mai, 28. Juni, 18. Oktober sowie 22. und 24. November 2014 war das CET auf den vom OLAI (Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration/Luxemburger Aufnahme- und Integrationsamt) in der Industrie- und Handelskammer in Luxemburg-Kirchberg ausgerichteten Orientierungstagen zum Aufnahme- und Integrationsvertrag mit einem eigenen Stand vertreten.

Anlässlich des IDAHOT (International Day Against Homophobia And Transphobia/Internationaler Tag gegen Homophobie und Transphobie) hat sich das CET am 17. Mai 2014 an einem Infostand von Rosa Lëtzebuerg am Clairefontaine-Platz in Luxemburg-Stadt beteiligt.

Am 18. Mai 2014 war das CET mit einem eigenen Infostand bei der Messe zum Dritten Lebensalter „60up“ im Sportzentrum Oberkorn (Differdingen) vertreten.

Die vierte Sensibilisierungsveranstaltung der Reihe „Lebensgeschichten“ zum Diskriminierungsmotiv der sexuellen Orientierung fand am 3. Juni 2014 im regionalen Kulturzentrum „Aalt Stadhaus“ in Differdingen statt.

Hier konnten sich die unterschiedlichen Teilnehmenden zum Thema des Abends, der „Homosexualität an der Familie“, äußern.

Am 5. Juni 2014 hat das CET den beratenden Kommissionen für Integration, für Chancengleichheit und für Personen mit Behinderung sowie der Kommission für das Dritte Lebensalter und Soziales der Gemeinde Walferdingen das Antidiskriminierungsgesetz und die Tätigkeiten des Zentrums vorgestellt.

Am 25. Juni 2014 hat das CET der beratenden Kommission für Integration der Gemeinde Sandweiler das Antidiskriminierungsgesetz und die Tätigkeiten des Zentrums vorgestellt.

Am 8. Juli 2014 hat das CET der beratenden Kommission für Integration und Chancengleichheit sowie der Gruppe gegen Barrieren der Gemeinde Junglinster im dortigen Kulturzentrum das Antidiskriminierungsgesetz und die Tätigkeiten des Zentrums vorgestellt.

Anlässlich der Eröffnung des GayMat 2014 hat Rosa Lëtzebuerg in Zusammenarbeit mit dem CET ein Rundtischgespräch mit dem Titel „(Homo)sexuelle Erziehung“ im Theater von Esch-sur-Alzette ausgerichtet.

Am selben Abend fand zudem die Vernissage der Ausstellung „Diversity“ statt.

Am 18. Juli 2014 war das CET anlässlich des ersten Mandela-Days mit einem eigenen Infostand im Nationalmuseum der Widerstandsbewegungen von Esch-sur-Alzette vertreten.

Unter dem Titel „Diskriminatioun vu Gott? Wanderungen tëschent Glawen an Net-Glawen“ fand die fünfte Sensibilisierungsveranstaltung der Reihe „Lebensgeschichten“ zum Diskriminierungsmotiv Religion/Glaubensbekenntnis am 23. September 2014 im regionalen Kulturzentrum „Aalt Stadhaus“ in Differdingen statt.

Während der sechsten Sensibilisierungsveranstaltung der Reihe „Lebensgeschichten“ mit dem Titel „Was bin ich? Frau? Mann? Andere?“ haben Trans\*Personen am 21. Oktober 2014 im regionalen Kulturzentrum „Aalt Stadhaus“ in Differdingen ihre Erfahrungsberichte mit den Gästen geteilt.

Die siebte und letzte Veranstaltung der Reihe „Lebensgeschichten“ mit dem Titel „Inklusion auf dem Arbeitsmarkt?“ widmete sich am 18. November 2014 im regionalen Kulturzentrum „Aalt Stadhaus“ in Differdingen dem Diskriminierungsmotiv Behinderung.

Am 14. November 2014 war das CET bei den Feierlichkeiten anlässlich des 25. Jahrestages der Dienststelle für Chancengleichheit der Gemeinde Bettemburg anwesend, die im Schloss Bettemburg abgehalten wurden.

Während der dritten nationalen Konferenz zur non-formalen Bildung im Kinder- und Jugendbereich, die von verschiedenen mit Kindern und Jugendlichen inklusiv tätigen Organismen ausgerichtet wurde, war das CET mit einem eigenen Infostand vertreten.

Am 2. Dezember 2014 hat das CET im Hôtel Parc in Luxemburg-Stadt sein Projekt „Ech an denger Plaz... Entdeck d'Liewe mat enger Behënnerung!“ vorgestellt.

Anlässlich des Internationalen Tages der Menschen mit Behinderung 2014 haben Info-Handicap und die Vereine ALAN, Tricentenaire und Wäertvollt Liewen am 3. Dezember zu der Veranstaltung „Außergewöhnliche Persönlichkeiten, außergewöhnliche Projekte“ in die Abtei Neumünster eingeladen.

Am 10. Dezember 2014 hat das CET im Rahmen des Internationalen Tages der Menschenrechte eine von der CCDH (Commission consultative des droits de l'homme/Beratende Menschenrechtskommission) organisierte Konferenz unterstützt, die sich dem Thema „Verfassung und Menschenrechte – Welchen Platz haben die Grundrechte in der neuen luxemburgischen Verfassung?“ widmete und in der Cité judiciaire in Luxemburg-Stadt abgehalten wurde.

Die Gemeinde Sassenheim und das CET haben unter Anwesenheit verschiedener Beteiligter am 16. Dezember 2014 im Kultur- und Geschichtshaus „A Gadder“ in Beles eine Lesung des Sammelbandes „Normierte Kinder“ organisiert, während derer mehrere trans\*- und intergeschlechtliche Personen ihre Erfahrungen mit dem zahlreich erschienenen Publikum teilten.

Zudem war das CET bei zahlreichen weiteren, im Großherzogtum Luxemburg organisierten Veranstaltungen anwesend.

Am 17. Januar 2014 hat das CET im Sitz des SNJ (Service national de la jeunesse/Nationaler Jugenddienst) in Luxemburg-Stadt am „Advisory board“ von Bee-Secure teilgenommen.

Am 20. Januar 2014 hat das CET in den Räumlichkeiten von Info-Handicap in Luxemburg-Stadt eine Veranstaltung der Hörgeschädigtenberatung besucht, die den Titel „Ferndolmetschen: Der Ferndolmetschdienst Verbavoice stellt sich vor“ trug.

Am 21. Januar 2014 war das CET bei der im Kulturzentrum Sassenheim abgehaltenen Vollversammlung der Vereine Dysphasie.lu, APELux, Besondere Geschwister und Flexi-Lux anwesend.

Anlässlich der Eröffnung der 22. Olympischen Winterspiele in Sotschi (Russland) hat der Verein Rosa Lëtzebuerg am 7. Februar 2014 vor der russischen Botschaft in Luxemburg-Stadt die Aktion „One Minute in silence“ organisiert. Diese von der „Gay Folks Alliance“ initiierte Aktion fand gleichzeitig vor den russischen Vertretungen zahlreicher Länder statt und drückte die Solidarität mit jenen Menschen aus, die in Russland weder im gesellschaftlichen Alltag noch im Gesetz eine Stimme finden. Insbesondere in Anbetracht des jüngst eingeführten sogenannten „Gesetzes gegen homosexuelle Propaganda“, das die ohnehin prekäre Situation der lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans\*- und intergeschlechtlichen sowie queeren Personen in Russland dramatisch verschlechtert und das Klima der Gewalt gegen diese Minderheiten in Russland noch zusätzlich verschärft, lag dem CET die Unterstützung dieser hochgradig symbolische Aktion besonders am Herzen.

Am 12. Februar 2014 hat der CES (Conseil économique et social/Sozioökonomischer Rat) in seinen Räumlichkeiten in Luxemburg-Kirchberg seinen Mitgliedern sowie weiteren Beteiligten während einer Podiumsdiskussion seinen Bericht über den von der Universität Luxemburg entwickelten PAN-ILD (Plan d'action national pluriannuel d'intégration et de lutte contre les discriminations/Nationaler mehrjähriger Aktionsplan zur Integration und dem Kampf gegen Diskriminierungen) vorgestellt.

Am 8. März 2014 hat das CET an den Feierlichkeiten zum Internationalen Frauentag und zum 15. Jahrestag der Dienststelle für Chancengleichheit der Gemeinde Sassenheim im Kultur- und Geschichtshaus „A Gadder“ in Beles teilgenommen.

Am 12. April 2014 war das CET bei der dritten Vollversammlung des Vereins Nëmme mat eis! in Luxemburg-Gasperich.

Am 28. April 2014 fand im Kulturzentrum Tramsschapp in Luxemburg-Stadt unter dem Titel „Arbeit und Behinderung“ eine Sensibilisierungsveranstaltung statt, die von den folgenden Organisationen ausgerichtet wurde: dem Ministerium für Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft, der ADEM (Agence pour le développement de l'emploi/Arbeitsverwaltung), der luxemburgischen Charta der Vielfalt, der Hörgeschädigtenberatung, Info-Handicap und dem INDR (Institut national pour le développement durable et la responsabilité sociale des entreprises/Nationales Institut für nachhaltige Entwicklung und soziale Verantwortung von Unternehmen).

Am selben Tag hielt Info-Handicap in seinen Räumlichkeiten in Luxemburg-Stadt seine Vollversammlung ab.

Zwischen dem 2. und dem 18. Mai 2014 hat die Stadt Luxemburg ihre dritten „Sensibilisierungswochen über spezifische Bedürfnisse“ ausgerichtet.

Am 2. Mai 2014 hat das CET im Stadttheater die Vernissage der Ausstellung über die Arbeit und Ziele verschiedener Vereine mit dem Tätigkeitsschwerpunkt „spezifische Bedürfnisse“ besucht. Das Zentrum hat sich über die gesamte Dauer der Ausstellung mit einem Infostand beteiligt.

Zudem war das CET am 3. Mai 2014 auf dem Place d'Armes in Luxemburg-Stadt anwesend.

Am 22. Mai 2014 hat sich das CET im Rahmen des „Gender-Diversity-Managements“ an einer Fortbildung für Angestellte von öffentlichen Kindergärten und „Maison relais“ der Stadt Esch-sur-Alzette beteiligt. Diese Veranstaltung folgte auf einen beim CET gemeldeten Diskriminierungsfall und widmete sich der Wechselwirkung mit dem Faktor Religion, insbesondere mit dem Islam.

Am 27. Mai 2014 nahm das CET an der Konferenz „Managing cultural diversity in the workplace: challenges and recommendations“ teil, die von der luxemburgischen Charta der Vielfalt am Sitz von RBC Investor & Treasury Services (Belval, Esch-sur-Alzette) organisiert wurde.

Zum Abschluss der Konferenz wurde die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

Eine zweite Podiumsveranstaltung, auf der die luxemburgische Integrationspolitik mit der Zivilgesellschaft diskutiert wurde, fand am 1. Juli 2014 statt.

Zentrale Schlussfolgerungen und Empfehlungen der Publikation „Luxemburgs Integrationspolitik“ des CES (Conseil économique et social/Sozioökonomischer Rat) wurden vorgestellt. Die Veranstaltung fand am Sitz des CES in Luxemburg-Kirchberg statt.

Am „Tag der sozialen und kulturellen Innovation und der kreativen Industrie“ des CRP Henri Tudor (Centre de recherche public/Öffentliches Forschungszentrum) am 3. Juli 2014 im 1535 C° in Differdingen nahm das CET ebenfalls teil.

Am 12. Juli 2014 war das CET auf dem GayMat in Esch-sur-Alzette mit einem Infostand vertreten.  
Das diesjährige Thema lautete „Diversity meets education“.

Am 22. September 2014 hat das CET eine in den Räumlichkeiten von Info-Handicap in Luxemburg-Stadt ausgerichtete Infoveranstaltung des Vereins Nëmme mat eis! zum Thema Pflegeversicherung besucht.

Am 13. Oktober 2014 hat sich das CET im Kulturzentrum Prince Henri in Walferdingen am zweiten Workshop zu Inklusionspädagogik beteiligt, der von Info-Handicap in Zusammenarbeit mit dem Verein Ensemble pour l'Inclusion – Zesummen fir Inklusioun, der Direktion für Sonderschulwesen sowie der Universität Luxemburg (Philosophische Fakultät, Institut INSIDE, Bachelor der Erziehungs- und der Sozialwissenschaften) organisiert wurde.

Der Workshop trug den Titel „Das Recht behinderter Kinder auf schulische Inklusion: zwischen gesellschaftlicher Akzeptanz und pädagogischer Umsetzbarkeit“ und richtete sich an bildungspolitische Entscheidungstragende und pädagogisches Fachpersonal, Eltern und Elternorganisationen sowie die interessierte Öffentlichkeit.

Am 19. November 2014 war das CET anlässlich des Women's Entrepreneurship Day an der Universität Luxemburg in Luxemburg-Kirchberg mit einem Infostand vertreten.

Das DTH (Département des travailleurs handicapés/Abteilung Arbeitende mit Behinderung) der OGB-L (Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg/Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg) hat in Zusammenarbeit mit dem Verein ATP – Job Coaching am 25. November 2014 zum Rundtischgespräch „Job Coaching oder supported employment: eine intensive und individuelle Begleitung zur und in die Beschäftigung“ in den Räumlichkeiten von Info-Handicap in Luxemburg-Stadt eingeladen.

## **ABENDLICHE VERANSTALTUNGSREIHE LEBENSGESCHICHTEN**

Gemeinsam mit dem Dienst für Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern der Stadt Differdingen plante das CET die Organisation einer Reihe von insgesamt sieben abendlichen Diskussions- und Sensibilisierungsveranstaltungen in informellem Rahmen und lockerer Atmosphäre.

Im „Aalt Stadhaus“ in Differdingen, dem regionalen Kulturzentrum, haben verschiedene Personen dem Publikum ihre Lebensgeschichten präsentiert. Es handelte sich um moderierte Veranstaltungen, die stets mit der Präsentation einer besonders qualifizierten Person eingeleitet wurden.

Der erste Abend dieser Reihe fand am 3. März 2014 statt. Thema der Veranstaltung „Geschlechterstereotype auf dem Arbeitsmarkt“ war das Diskriminierungsmotiv Geschlecht und es nahmen folgende Personen teil:

Anik RASKIN vom CNFL (Conseil national des femmes du Luxembourg) als Expertin;  
Julia FERNANDEZ, Unternehmensleiterin;  
Lydia MUTSCH, Ministerin für Chancengleichheit;  
Roger ROULLING, Arztsekretär;  
Tizama TELOU, Unternehmensleiterin  
und Ralph KASS vom Ministerium für Chancengleichheit als Moderator.

Unter dem Titel „Willkommen in Luxemburg?“ widmete sich die zweite Veranstaltung dem Diskriminierungsmotiv ethnische Zuschreibungen. Eingeladen waren an diesem 1. April 2014 folgende Gäste:

Laura ZUCCOLI des ASTI (Association de soutien aux travailleurs immigrés/Verband zur Unterstützung immigrierter Arbeitskräfte) als Expertin und Moderatorin;  
Hénoké COURTE, ursprünglich aus Äthiopien;  
Shahmira GHARAIE, anerkannter politischer Flüchtling aus dem Iran;  
Déborah SEMEDO, ursprünglich aus Kap Verde  
und Roberto TRAVERSINI, ursprünglich aus Italien.

Die dritte Veranstaltung zum Diskriminierungsmotiv Alter fand am 6. Mai 2014 unter dem Titel „Verstees de mech? Austausch tëschent Jonk a manner Jonk“ statt. Folgende Personen nahmen teil:

Martine HOFFMANN des RBS – Zentrum für Altersfragen als Expertin;  
Steve CLEMENT von Bee Secure;  
Julie GUILLAUME, freiwilliger Orientierungsdienst der EGMJ (Entente des gestionnaires des maisons de jeunes/Vereinigung der Jugendzentren);  
Sandy LORENTE, interkultureller Dienst der EGCA (Entente des gestionnaires des centres d'accueil/Vereinigung der Aufnahmezentren);  
Antoinette WAGNER-HEINTZ der ALAS (Association luxembourgeoise des aides-soignants/Luxemburgische Vereinigung der Pflegefachkräfte)  
und Andrée BIRNBAUM des RBS – Zentrum für Altersfragen als Moderatorin.

Die vierte Veranstaltung zum Diskriminierungsmotiv sexuelle Orientierung trug den Titel „Homosexualitéit an der Famill“. An dieser Runde am 3. Juni 2014 nahmen folgende Gäste teil:

Roby ANTONY des CIGALE (Centre d'information gay et lesbien/Schwul-lesbisches Informationszentrum) als Experte;  
Enrica PIANARO von Rosa Lëtzebuerg als Moderatorin;  
eine lesbische Frau, die mit ihrer Partnerin Kinder hat;  
die Mutter eines schwulen Jungen  
und ein junger schwuler Mann.

Die fünfte Veranstaltung zum Diskriminierungsmotiv Religion/Glaubensbekenntnis fand am 23. September 2014 unter dem Titel „Diskriminatioun vu Gott? Wanderungen tëschent Glawen an Net-Glawen“ statt. An diesem Abend waren folgende Gäste anwesend:

Jean-Marie WEBER der Universität Luxemburg als Experte;  
Hassiba BOURAINE, ehrenamtlicher Helfer in der Mamer Moschee;  
Paul GALLES, Theologe und zwischen 1999 und 2010 katholischer Priester;  
Paul KREMER, Philosoph und Atheist;  
François MOYSE, ehem. Präsident des  
Israelitischen Konsistoriums  
und Sylvain BESCH des CEFIS (Centre d'étude et de formation interculturelles et sociales/Zentrum für interkulturelle und soziale Studien und Ausbildung) als Moderator.

Während der sechsten Sensibilisierungsveranstaltung der Reihe „Lebensgeschichten“, die am 21. Oktober 2014 unter dem Titel „Was bin ich? Frau? Mann? Andere?“ stattfand, gewährten mehrere Trans\*Personen dem Publikum Einblicke in ihr Leben. Als Moderatorin war Isabelle SCHRÖDER und als Experte Dr. Erik SCHNEIDER von ITGL (Intersex & Transgender Luxembourg) eingeladen.

Als weitere Teilnehmende waren ein Trans\*Mann und eine Trans\*Frau sowie die Mutter eines Trans\*Kindes und die Tochter eines Trans\*Elternteils anwesend.

Während der siebten und letzten Abendveranstaltung am 18. November 2014 zum Diskriminierungsmotiv Behinderung diskutierten folgende Personen über die Frage „Inklusion auf dem Arbeitsmarkt?“:

Silvio SAGRAMOLA von Info-Handicap als Experte;  
Sandy ZOLLER vom Ministerium für Familie, Integration und die Großregion als Moderatorin;  
Patrick HURST als eine Person mit Sehbehinderung;  
Christophe MULLER als eine Person mit Hörbehinderung;  
Jean-Marie KOPS als eine Person mit geistiger Behinderung  
und Patricia DA MOTA als Arbeitnehmendenvertreterin.

## ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Am 25. März 2014 hat das CET dem Vorsitzenden der Abgeordnetenkammer Mars DI BARTOLOMEO, sowie der Ministerin für Familie, Integration und die Großregion Corinne CAHEN, seinen Tätigkeitsbericht 2013 vorgestellt.

Am selben Tag wurde der Bericht zudem in den Räumlichkeiten des Ministeriums für Familie, Integration und die Großregion offiziell auf einer Pressekonferenz vorgestellt.

Wie bereits 2011 und 2012 hat das CET am 7. April 2014 erneut alle Kommunen des Großherzogtums angeschrieben und ihnen angeboten, den interessierten Kommissionen das Antidiskriminierungsgesetz sowie die Tätigkeiten des Zentrums vorzustellen.

Am 29. April 2014 hat das CET der Presse seine Empfehlungen<sup>1</sup> im Bereich der Erd- und Feuerbestattungen gemäß des Gesetzes vom 1. August 1972 mitgeteilt.

Das CET wollte auf einige Aspekte der Petition Nr. 343 eingehen, welche sich auf die Gesetzesentwürfe Nr. 6172 und 6568 über die Reform der Ehe, der Adoption und des Kindschaftsrechts beziehen. In einer entsprechenden Mitteilung<sup>2</sup> vom 20. Mai 2014 hat das Zentrum den luxemburgischen Medien seine Standpunkte dargelegt.

Während der 25., 27. und 38. Kalenderwoche 2014 hat das CET auf RTL Radio Lëtzebuerg einen Radiospot ausgestrahlt.

Am 19. Juni 2014, einen Tag nach der Abstimmung der Abgeordnetenkammer über den Gesetzesentwurf 6172A zur Reform des Ehe- und Adoptionsrechtes, hat das CET seine Sicht auf diesen bedeutenden Schritt in einer Pressemitteilung<sup>3</sup> zusammengefasst.

Am 25. Juni 2014 hat das CET eine Pressemitteilung<sup>4</sup> an luxemburgische Medien über indirekte Diskriminierungen bei gegenwärtig aktuellen Onlinepetitionen verschickt.

Am 7. Juli 2014 hat das CET eine Pressemitteilung über den Gesetzesentwurf für eine Änderung des Arbeitsgesetzbuches und der Einführung eines Maßnahmenkataloges als Strategie in einer alternden Gesellschaft veröffentlicht.

In der Mitteilung des CET „Nichts Halbes und nichts Ganzes“<sup>5</sup> vom 16. Juli 2014 erläutert das Zentrum seinen Standpunkt in Hinblick auf die für die Leitung von Schulen und Berufsschulen erarbeiteten Richtlinien zur Förderung einer neutralen und toleranten Schule.

---

<sup>1</sup> vgl. Anhang 2

<sup>2</sup> vgl. Anhang 3

<sup>3</sup> vgl. Anhang 4

<sup>4</sup> vgl. Anhang 5

<sup>5</sup> vgl. Anhang 6

In der 30. Kalenderwoche 2014 waren die Plakate des CET in den Stadtbussen der Stadt Luxemburg ausgehängt.

Anlässlich des „World Deaf Day“ am 28. September 2014 hat das CET an mehrere Organisationen eine Pressemitteilung versandt.<sup>6</sup>

Die fünfte Abendveranstaltung „Lebensgeschichten“ mit dem thematischen Schwerpunkt Trans\*Personen, die am 21. Oktober 2014 stattfand, wurde auf RTL Radio Lëtzebuerg und Radio 100,7 angekündigt.

Am 30. Oktober 2014 hat das CET in einem auf Eldorado ausgestrahlten Interview seinen Standpunkt zur Quotenpolitik erläutert.

Vom 10. bis 13. Dezember 2014 wurde der Radiospot des CET auf RTL Radio Lëtzebuerg ausgestrahlt.

Am 17. Dezember 2014 hat Radio 100,7 die Interviewsendung des CET „Däi Recht als Bierger“ ausgestrahlt.

---

<sup>6</sup> vgl. Anhang 7

## ERHEBUNGEN

Das CET hat auch 2014 wieder mehrere Anfragen von Organisationen und Einzelpersonen erhalten, die mit den Informationen oder Statistiken des Zentrums ihre Erhebungen vervollständigen oder ihre Berichte untermauern wollten.

Am 10. Januar 2014 hat das CET an der Onlinebefragung der Europäischen Kommission „Annual Survey 2013 of the European Union Programme for Employment and Social Solidarity (PROGRESS)“ teilgenommen.

Im Rahmen des 14. und 17. Berichts Luxemburgs über den Stand der Umsetzung des Internationalen Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Rassismus hat das Außenministerium die Übermittlung sämtlicher verfügbarer Informationen über Fälle rassistischer Diskriminierungen erbeten, die dem CET seit 2005 zur Kenntnis gekommen sind bzw. vom Zentrum untersucht oder bearbeitet wurden.

Am 14. Januar 2014 hat das Zentrum die entsprechenden Zahlen und Details übermittelt.

Am 17. Januar 2014 hat sich das CET telefonisch mit einem Forschungszentrum ausgetauscht, das in allen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union und im Auftrag der Generaldirektion Justiz der Europäischen Kommission eine Studie durchführt, mit der die kürzlich eingeführten politischen und rechtlichen Maßnahmen zum Kampf gegen Diskriminierung aufgrund des Alters, ethnischer Zuschreibungen, der sexuellen Orientierung und/oder der Religion erhoben werden sollen.

Am 20. Januar 2014 hat das CET die entsprechenden Auskünfte per E-Mail versandt.

Am 30. Januar 2014 hat das CET Fragen des Ombudsmanns der Republik Frankreich zur Rolle des Zentrums in der luxemburgischen Roma-Politik beantwortet.

Diese Auskünfte dienen zur Vorbereitung einer Konferenz über die Rolle von nationalen Organisationen bei der Förderung der Chancengleichheit, insbesondere im Kontext der Umsetzung der Empfehlungen des Europarates vom 9. Dezember 2013 für eine bessere Integration der Roma in den Mitgliedsstaaten.

Im Namen des OLAI (Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration/Luxemburger Aufnahme- und Integrationsamt) hat am 21. Februar 2014 eine Person während eines Orientierungstreffens die Teilnehmenden und Unterzeichnenden des Aufnahme- und Integrationsvertrages über ihre Zufriedenheit mit der Veranstaltung befragt.

Bei der Umsetzung ihrer Empfehlungen sieht das ECRI (Commission européenne contre le racisme et l'intolérance/Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz) des Europarates seit Neuestem eine Zwischenprüfung vor, in dessen Rahmen sich das ECRI beim CET bezüglich der Umsetzung der Empfehlungen an die luxemburgischen Behörden des vierten Berichts vom Februar 2012 erkundigt hat.

Die entsprechenden Informationen hat das CET der ECRI am 25. Februar 2014 übermittelt.

Für ihre neue Studie EU-MIDIS II 2014-2015 (European Union minorities and discrimination survey/Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung) hat die FRA (Fundamental Rights Agency/Agentur der Europäischen Union für Grundrechte) den Zentren für Gleichbehandlung einen Fragebogen zu den Diskriminierungserfahrungen von Personen und Minderheiten mit Migrationshintergrund in den verschiedenen europäischen Ländern geschickt.

Dank der am 25. Februar 2014 übermittelten Antworten des CET kann die FRA nun eine Bilanz über die entsprechenden Entwicklungen seit der ersten solchen Veröffentlichung vor fünf Jahren ziehen.

Am 25. März 2014 hat das CET Erläuterungen zum luxemburgischen Antidiskriminierungsgesetz an Patrick HOFFMANN übermittelt, den die Vereinten Nationen mit der Erstellung des nationalen AIDS-Berichtes beauftragt hatten.

Für die Entwicklung eines Strategieplanes für den Zeitraum von 2015 bis 2018 hat EQUINET seine Mitgliedsorganisationen bezüglich ihrer Prioritäten befragt. Das CET hat EQUINET seine Erwartungen am 28. März 2014 mitgeteilt.

Am 7. April 2014 hat das CET einer Rechtsbeauftragten des Ministeriums für auswärtige und europäische Angelegenheiten zur Erstellung einer Studie über die Diskriminierung von Menschen mit Albinismus entsprechende Informationen übermittelt.

Am 29. April 2014 hat das CET an einer Befragung des MEGA (Ministère de l'égalité des chances/Ministerium für Chancengleichheit) über die Umsetzung von Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen teilgenommen.

Das CET war an einer Onlinebefragung von EQUINET beteiligt, bei der die Beiträge und Erfahrungen der Zentren für Gleichbehandlung gesammelt werden sollten, die Politikern auf nationaler Ebene bereits Empfehlungen gemacht haben.

Das CET hat EQUINET seine Antworten am 7. Mai 2014 übermittelt.

Am 19. Mai 2014 hat das CET mehrere Fragen von EQUINET zu den Erfahrungen der Zentren für Gleichbehandlung mit Strategieplänen beantwortet.

Am 3. Juni 2014 hat das CET die Fragen einer slowakischen Studierenden beantwortet, die ihre Abschlussarbeit zum Thema „Access to justice in cases of Roma discrimination by the EU Member States“ verfasst.

Als Beitrag zur Entwicklung eines Strategiepapiers hat das CET am 20. Juni 2014 EQUINET Fragen über die Rolle des Zentrums im Rahmen des Programms „Europa 2020“ beantwortet.

Das CET hat am 25. Juni 2014 die per E-Mail übermittelten Fragen des luxemburgischen Beraters der FRANET (das multidisziplinäre Forschungsnetzwerk der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte FRA) beantwortet, die in einen Bericht über Homo- und Trans\*phobie sowie Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Identität einfließen werden.

Am 21. Juli 2014 hat das CET eine Frage des belgischen Zentrums für Chancengleichheit über die Dezentralisierung von Institutionen auf lokaler Ebene beantwortet.

Am 28. Juli 2014 hat das CET EQUINET online verschiedene Fragen bezüglich der Richtlinie 2014/54/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmenden im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, beantwortet.

Das CET hat dem Außenministerium am 5. August 2014 seine Anmerkungen zum vorläufigen periodischen Länderbericht Luxemburgs für den Ausschuss für Menschenrechte und den Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte der Vereinten Nationen übermittelt.

Am 1. September 2014 hat das CET an einer Befragung des EQUINET über die zukünftige institutionelle Struktur der Organisationen zur Förderung der Gleichbehandlung und zum Kampf gegen Diskriminierung in den verschiedenen Mitgliedsstaaten teilgenommen.

EQUINET hat seine Mitgliedsorganisationen telefonisch nach ihren Erwartungen und Bedürfnissen hinsichtlich des Strategieplans für die Jahre 2015 bis 2018 befragt. Das CET hat EQUINET seine Vorstellungen am 2. September 2014 mitgeteilt.

Am 15. September 2014 hat das CET Informationen zu Fällen rassistisch motivierter Straftaten in Luxemburg aus dem Jahre 2013 an Serge KOLLWELTER übermittelt, der von der ENAR (European Network Against Racism/Europäisches Netz gegen Rassismus) mit der Erstellung eines Schattenberichts beauftragt wurde.

Am 19. September 2014 hat das CET an einer Onlinebefragung zu Maßnahmen zum Schutz und zur Verbesserung der Situation von LGBT\*-Personen im Bildungsbereich (Lernende wie Lehrende), der „Global Alliance for LGBT Education“, teilgenommen.

Am 21. Oktober 2014 hat das CET Mitarbeitenden in Tschechien Informationen über körperliche Einschränkungen am Arbeitsplatz zukommen lassen.

Bezüglich ihres Berichtes über LGBT\*-Personen hat die FRA (Fundamental rights agency/Agentur der Europäischen Union für Grundrechte) nach Resonanzen gefragt. Entsprechende Informationen hat das CET daraufhin am 30. Oktober 2014 übermittelt.

Am gleichen Tag und als Beitrag zur Studie des EU-Parlaments „Politik der Mitgliedsstaaten in Bezug auf Kinder mit Behinderungen“ hat das CET seine Erfahrungen übermittelt. Diese Informationen sollten einen Überblick über die Situation von Kindern mit Behinderungen in Luxemburg insbesondere in Hinblick auf die Umsetzung internationaler und europäischer Standards ermöglichen und Schwierigkeiten oder eventuelle Schwachstellen aufzeigen, die einen stärkeren politischen und rechtlichen Einsatz erforderlich machen könnten.

Am 10. November 2014 hat das CET Fragen eines Studierenden zu seiner Abschlussarbeit über muslimische Frauen mit dem Titel „Kann das Ausüben des muslimischen Glaubens für Frauen ein Hindernis für die Ausübung bestimmter Berufe darstellen?“ beantwortet.

Am 18. November 2014 hat das CET Fragen eines Jura-Studierenden der Universität Luxemburg im dritten Studienjahr zur Diskriminierung am Arbeitsplatz, genauer gesagt den rechtlich zugelassenen Diskriminierungen als rechtlich mögliche Ausnahmen der Ungleichbehandlung, beantwortet.

Am selben Tag hat das CET sich an einer Befragung des EQUINET beteiligt, die sich den Tätigkeiten der europäischen Zentren für Gleichbehandlung im Bereich Behinderung widmete.

Dieses Dokument ist für die Europäische Kommission bestimmt, die aktuell an einem Zwischenbericht zu ihrer Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderung (2010-2020) und an der Formulierung eines neuen Maßnahmenkatalogs arbeitet.

## PRÄSENZ AUF EUROPÄISCHER EBENE

Am 24. April 2014 fand ein Seminar von EQUINET zur Gleichstellung von Frauen und Männern statt.

Die Veranstaltung mit dem Titel „Gender equality in the access of goods and services: the role of Equality Bodies“ fand in Brüssel statt.

Am 17. und 18. Juni 2014 nahm das CET an einer Fortbildung des EQUINET für lesbische, schwule, bisexuelle, trans\*- und intergeschlechtliche Personen (LGBTI) in Stockholm teil.

Am 10. September 2014 tagte in Brüssel ein Forum der EU-Kommission zur Umsetzung von Richtlinie 2004/113/EG.

Zahlreiche in diesem Bereich tätige europäische Akteure versammelten sich an diesem Tag zu der Veranstaltung „Gender equality in the access to and supply of goods and services, including insurance and related financial services“.

Am gleichen Tag trafen sich Repräsentanten von EQUINET in Brüssel mit europäischen Abgeordneten.

Die Veranstaltung stand unter dem Motto: „Equality for all? National Equality Bodies and the European Parliament, engaging together to combat discrimination“ und hatte den gegenseitigen Austausch sowie die Bündelung von Kräften für eine gemeinsame Anstrengung auf diesem Gebiet zum Ziel.

Am 22. und 23. Oktober 2014 hat das CET in Brüssel am „Forum de travail sur la mise en œuvre de la Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées dans l'Union européenne et les Etats Membres“ (Arbeitsforum zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte der Menschen mit Behinderung in der Europäischen Union und den Mitgliedsstaaten) teilgenommen, das von der EU-Kommission organisiert wurde.

Am 28. Oktober 2014 fand unter italienischem Ratsvorsitz und unter Beteiligung der FRA (Fundamental rights agency/Agentur der Europäischen Union für Grundrechte) die Konferenz „Tackling sexual orientation and gender identity discrimination: next steps in EU and Member State policy making“ in Brüssel statt.

Am 6. und 7. November 2014 hat das CET am „High-Level Event on Non-Discrimination and Equality“ (Hochrangige Veranstaltung zum Kampf gegen Diskriminierung und für Gleichstellung) mit dem Titel „Shaping the future of equality policies in the EU“ (Zukünftige Schwerpunkte der Gleichstellungspolitik in der EU) teilgenommen, welche gemeinsam von der EU-Kommission und der italienischen Ratspräsidentschaft in Rom organisiert wurde.

Am 4. Dezember 2014 hat das CET in Brüssel an der Vollversammlung von EQUINET teilgenommen, bei der ein Aktionsplan für den Zeitraum von 2015 bis 2018 beschlossen wurde.



## PROGRESS 2014/2015

Im Rahmen des von der EU finanzierten PROGRESS-Programms hat das CET das Projekt „Promotion de la Diversité au Luxembourg“ (Förderung der Vielfalt in Luxemburg) initiiert, welches zusätzliche Mittel vom luxemburgischen Ministerium für Familie, Integration und die Großregion erhält.

Im August war Startschuss für das multidisziplinäre Projekt, welches erstmals die folgenden, in Fragen der Vielfalt im Großherzogtum kompetenten Partnerorganisationen zusammenbringt: LIST (Luxembourg Institute of Science and Technology), die Universität Lothringen, das Komitee für die Charta der Vielfalt Luxemburg und das CET. Die Organisationen steuern ihr jeweiliges Wissen bei und widmen sich der zentralen Aufgabe, der Förderung von Vielfalt einen Impuls zu geben und sie anzutreiben, da diese der eigentliche Motor der sozialen und ökonomischen Leistungsfähigkeit des Landes ist.

Ganz wesentlich konzentriert sich die Initiative dabei auf die Förderung von Vielfalt auf dem Arbeitsmarkt und hat daher vor allem drei Ziele im Blick, nämlich eine Beschreibung des Ist-Zustands, die Identifizierung bewährter Praktiken sowie Sensibilisierung. Konkret geht es dabei um eine Feststellung, wie sich Diskriminierung in Luxemburg entwickelt, welche Maßnahmen gegen den aktuellen Mangel an Studien zur Vielfalt in Unternehmen möglich sind, wie sich Beispiele bewährter Praktiken verbreiten lassen und wie sich der Wunsch von Unternehmen nach einer Begleitung bei der Implementierung von Diversitätsstrategien unterstützen lässt.

Folgende fünf Pfeiler sollen sicherstellen, dass das Projekt diesen Zielen gerecht wird:

- Messung der Entwicklung von Diskriminierung im Großherzogtum durch die dritte Ausgabe der CET-Erhebung „Observatoire des discriminations“ (Diskriminierungsobservatorium);
- Organisation des ersten Diversity Awards Lëtzebuerg durch das Komitee für die Charta der Vielfalt. Erstmals wird dies eine Bewertung bewährter Diversitätsmanagement-Praktiken innerhalb von Organisationen ermöglichen;
- Umsetzung der Studie „Politiques et attitudes à l'égard de la diversité“ in Unternehmen durch die Universität Lothringen;
- Entwicklung einer Methode durch das LIST zur Begleitung von Unternehmen bei der Umsetzung von Diversitätsmanagement verstanden als Innovationsquelle;
- breite öffentliche Bekanntmachung der Ergebnisse des Projekts ab dem Jahr 2015 zur Maximierung von dessen Wirkung, insbesondere durch Publikationen und moderierte Workshops.

STATISTIKEN

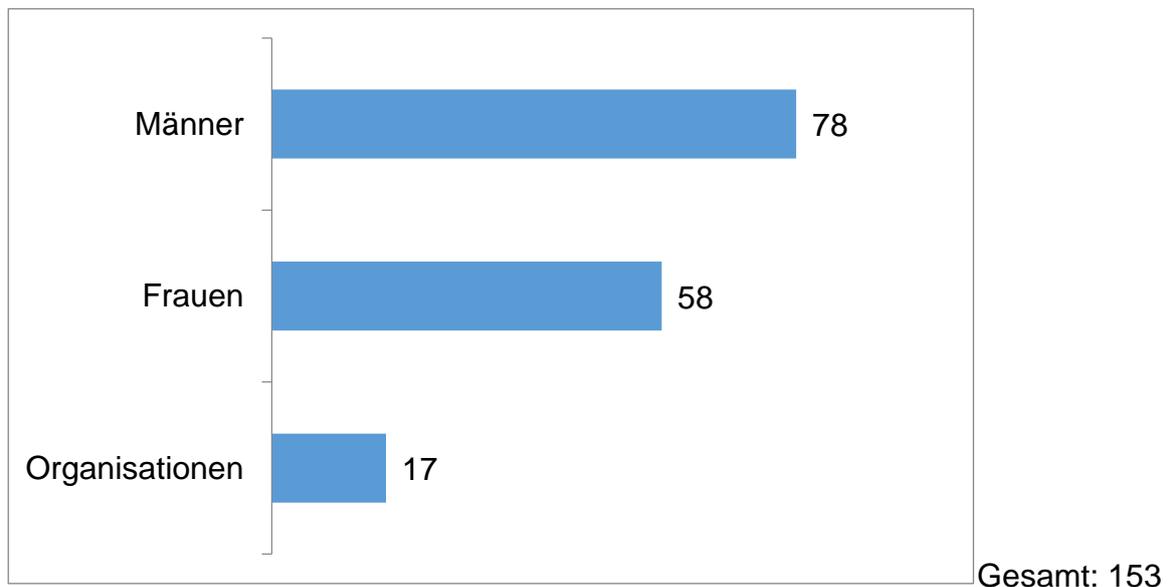


## STATISTIKEN

Zwischen dem 1. Januar 2014 und dem 31. Dezember 2014 wurde das CET mit 145 neuen Fällen betraut. Dazu kommen 2 nicht abgeschlossene Fälle von 2011 und 2012 und 6 nicht abgeschlossene Fälle aus dem Vorjahr (2013).

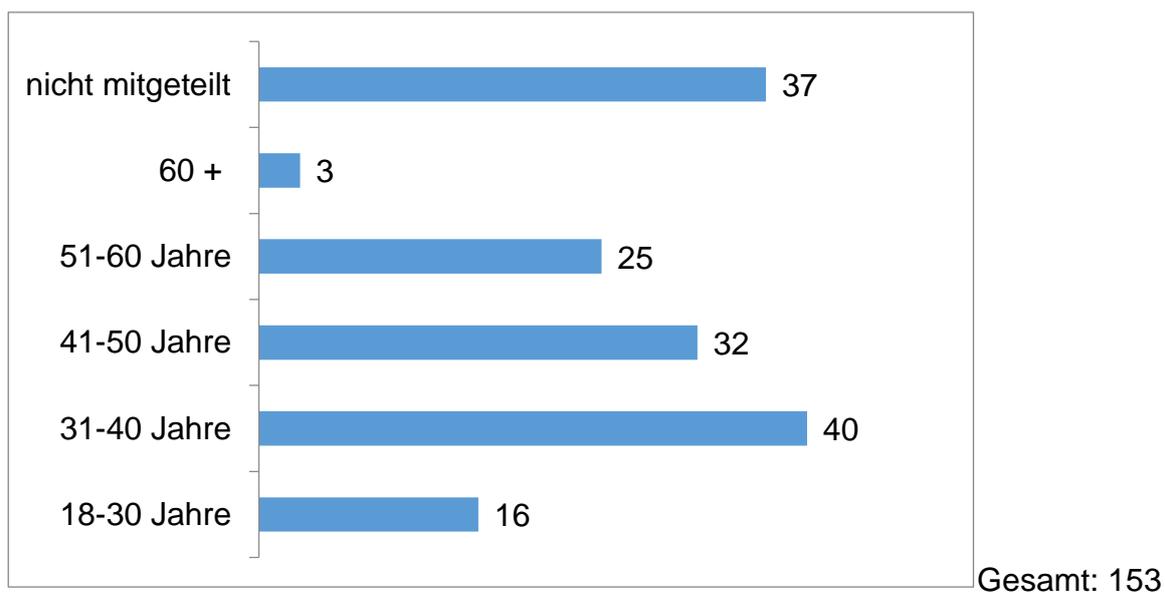
Für seine Statistiken verwendet das CET die Angaben der Personen, die sich an das Zentrum wenden. Diese Personen müssen nicht zwingend selbst von Diskriminierung betroffen sein.

### GLIEDERUNG DER MELDUNGEN NACH GESCHLECHT



Die 153 Fälle des Jahres 2014 gliedern sind wie folgt:  
78 Fälle (51%) wurden von Männern gemeldet, 58 (37,9%) von Frauen und 17 (11,1%) von Organisationen/Vereinen oder auf Eigeninitiative des CET.

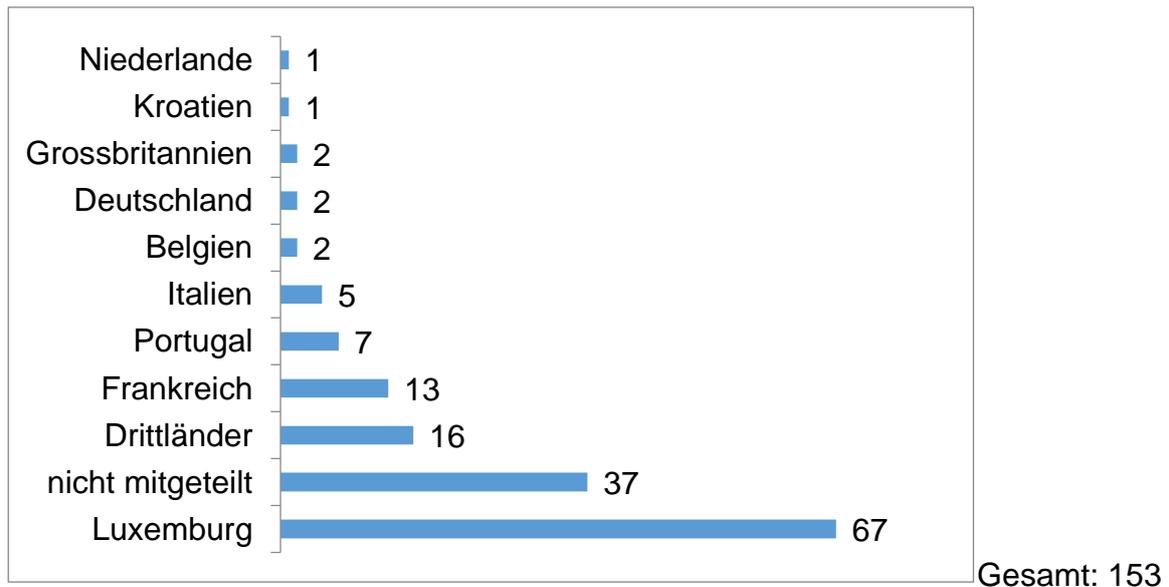
## GLIEDERUNG DER MELDUNGEN NACH ALTER



In 37 Fällen (24,2%) wurde entweder keine Angabe zum Alter gemacht oder es handelte sich um Fälle, welche von Organisationen/Vereinen oder auf Eigeninitiative des CET erfasst wurden.

40 Fälle (26,1%) wurden von Personen im Alter zwischen 31 und 40 Jahren gemeldet, 32 Fälle (20,9%) von 41 bis 50jährigen, 25 Fälle (16,3%) von Personen im Alter zwischen 51 und 60 Jahren, 16 Fälle (10,5%) von 18 bis 30jährigen und 3 Akten (2%) von Personen im Alter über 60.

## GLIEDERUNG DER MELDUNGEN NACH STAATSANGEHÖRIGKEIT

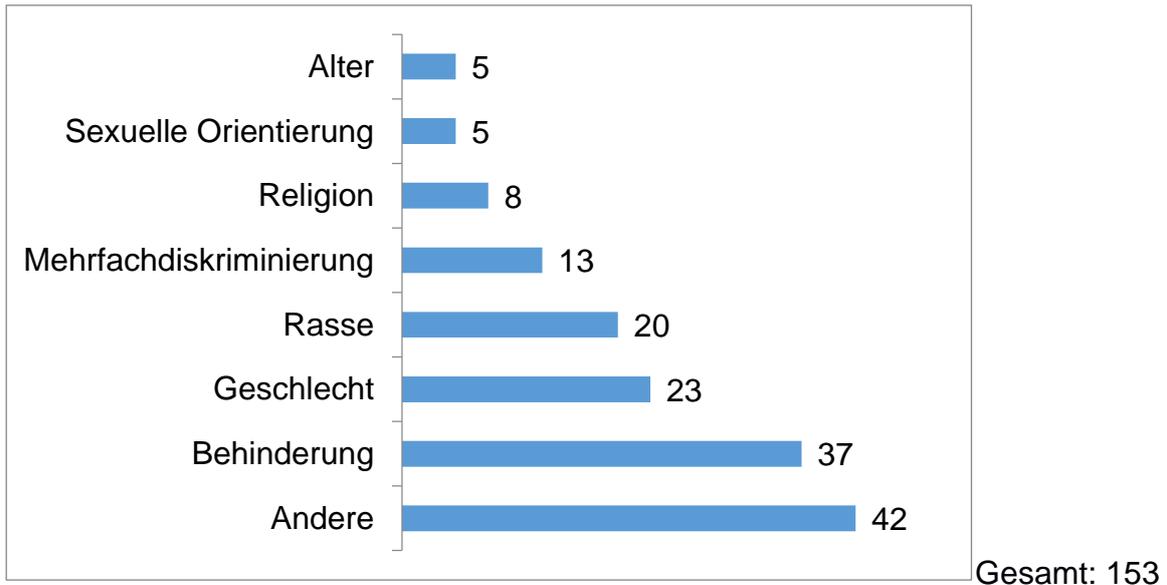


In 37 Fällen (24,2%) wurde entweder keine Angabe zur Staatsangehörigkeit gemacht oder es handelte sich um Fälle, welche von Organisationen/Vereinen oder auf Eigeninitiative des CET erfasst wurden.

Die Mehrheit der Fälle (67 Fälle/43,8%) wurde von Menschen luxemburgischer Staatsangehörigkeit gemeldet.

100 Fälle (65,4%) wurden von Menschen mit europäischer Staatsangehörigkeit gemeldet, 16 (10,4%) von Menschen mit nicht-europäischer Staatsangehörigkeit.

## EINGEHENDE FÄLLE



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

In 37 Fällen (24,2%) war Behinderung das Diskriminierungsmotiv, in 23 Fällen (15%) das Geschlecht, in 20 Fällen die tatsächliche oder vermutete Zugehörigkeit zu einer als „Rasse“ oder „Ethnie“ definierten Gruppe (13%), in 8 Fällen die Religionszugehörigkeit oder die Überzeugungen (5,2%) und in 5 Fällen das Alter bzw. die sexuelle Orientierung (3,3%).

In der Kategorie „Mehrfachdiskriminierungen“ waren die meldenden Personen alle selbst von Diskriminierungen aufgrund mehrerer Faktoren betroffen. 2014 wurden 13 solche Fälle gemeldet (8,5%).

Die Kategorie „Andere“ (42 Fälle/27,5%) 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

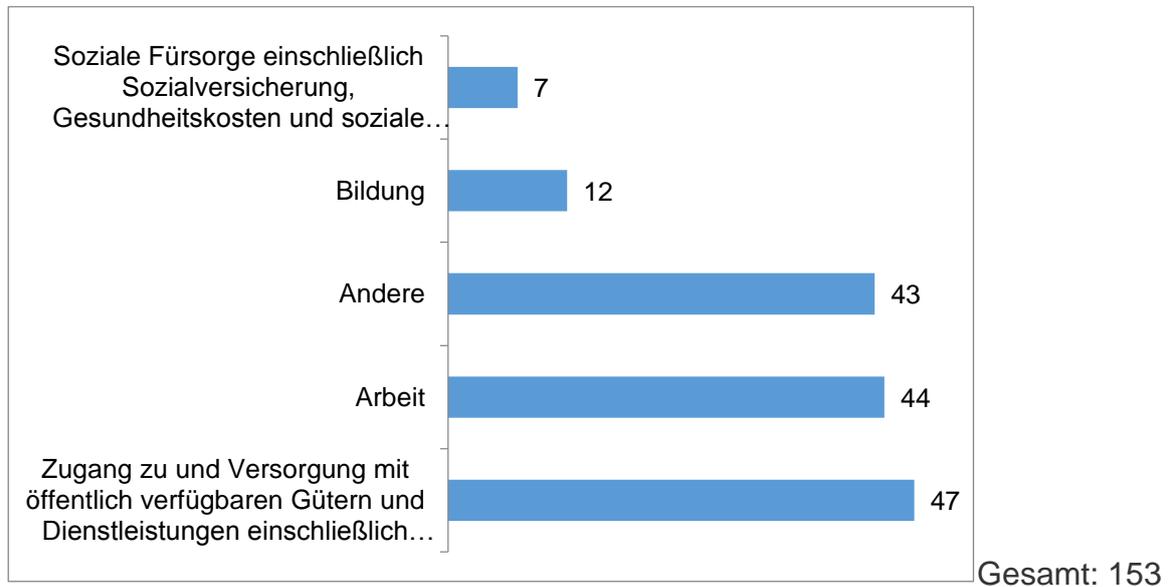
Hierbei kann es sich um Anforderungen von Auskünften handeln, die in den Kompetenzbereich des CET fallen. Es können aber auch sehr weit gefasste, unterschiedliche Anfragen sein. Oft wissen die Menschen schlicht nicht, an welche Stelle sie sich mit ihren Anliegen wenden müssen und wer die richtige Ansprechperson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

## GLIEDERUNG DER MELDUNGEN NACH ERFASSUNGSBEREICH

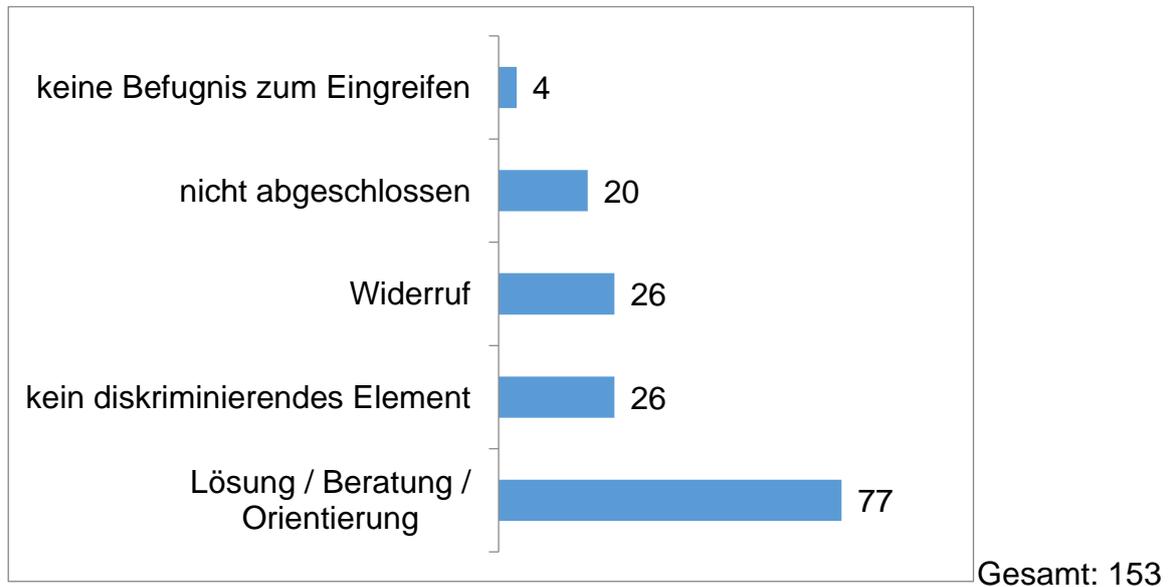


Jeder eingehende Fall wird in eine dieser fünf Kategorien eingegliedert, selbst wenn es sich nicht um einen Fall von Diskriminierung handelt:

- Zugang zu und Versorgung mit öffentlich verfügbaren Gütern und Dienstleistungen einschließlich Wohnraum mit 47 Fällen (30,7%);
- Arbeit mit 44 Fällen (28,8%);
- Bildung mit 12 Fällen (7,8%);
- Soziale Fürsorge einschließlich Sozialversicherung, Gesundheitskosten und soziale Vergünstigungen mit 7 Fällen (4,6%).

Alle nicht zuordenbaren Fälle, wie etwa Fragen zu finanziellen Problemen oder allgemeine Informationsanfragen, finden sich unter der Rubrik „Weitere“ (43 Fälle bzw. 28,1%).

## ABGESCHLOSSENE FÄLLE



Die Rubrik „Lösung/Beratung/Orientierung“ umfasst 77 Fälle (50,3%), 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.

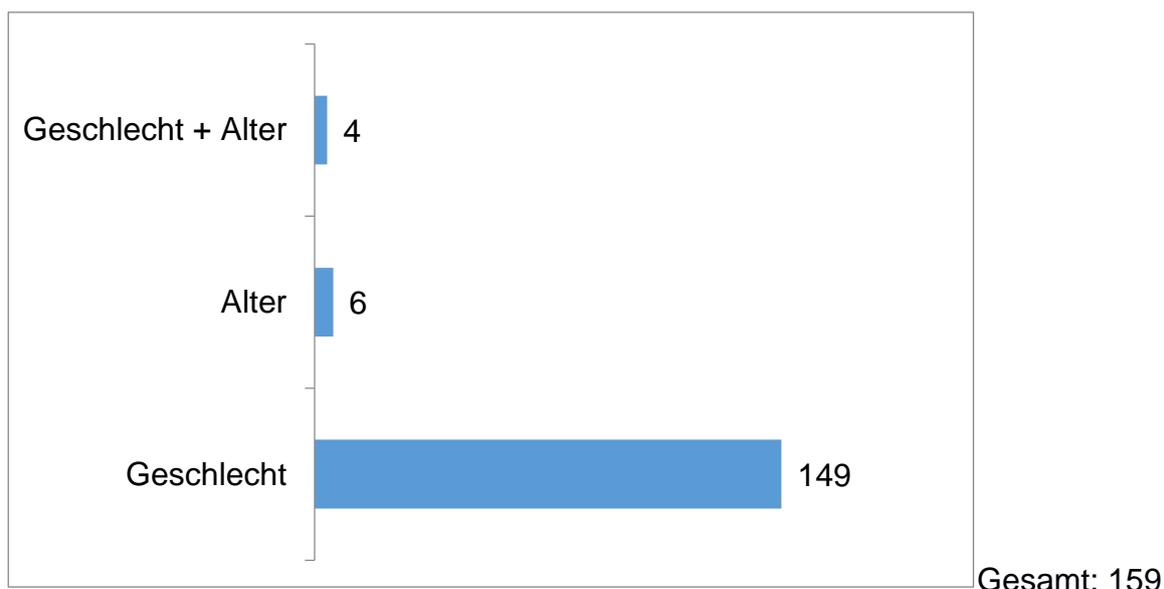
Sofern eine Diskriminierung nicht nachgewiesen werden kann und die Beschwerde nicht in den Kompetenzbereich des CET fällt, werden die Meldungen nach ihrer Bearbeitung in der Rubrik „kein diskriminierendes Element“ abgelegt. Diese Rubrik umfasst 26 Fälle (17%).

Es kommt auch vor, dass eine Person ihre Beschwerde widerruft (26 Fälle/17%). 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 2014 zählte das CET 20 nicht abgeschlossene Fälle aus dem Vorjahr (13,1%).

In der Rubrik „Kein Recht einzugreifen“ werden alle Fälle gesammelt, in denen das CET aufgrund des Gesetzes vom 28. November 2006, Artikel 12(3), Abschnitt c und d bei laufenden Gerichtsverfahren nicht eingreifen kann. 2014 betraf dies 4 Fälle (2,6%).

## SENSIBILISIERUNG IM BEREICH STELLENAUSSCHREIBUNGEN



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.

Von 159 diskriminierenden Stellenanzeigen aus dem Jahr 2014 war das Diskriminierungsmotiv bei 149 Anzeigen (93,7%) das Geschlecht, bei 6 Anzeigen (3,8%) das Alter und bei 4 Anzeigen (2,5%) sowohl das Geschlecht als auch das Alter.

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

× 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 Ombudsmann sein eventuelles Interesse an einer gemeinsamen Nutzung dieser Räumlichkeiten geäußert.

## Tätigkeiten des CET

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

## Finanzmanagement

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

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

## Interventionsbefugnisse

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

Artikel 12 (4) des Gesetzes vom 28. November 2006 spricht den Mitgliedern des CET tatsächlich das Recht zur Anforderung aller Informationen, Schriftstücke oder Dokumente zu, die nicht der ärztlichen 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 den gesetzgebenden Organen 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, 401-1 oder 409 sowie 444 (2), 453, 454, 455, 456, 457, 457-1, 457-2, 457-3 und 457-4 des Strafgesetzbuches, die eine direkte oder indirekte Bedrohung der Interessen darstellen, für deren Schutz die NGOs eintreten, über alle Rechte einer Zivilpartei verfügen, selbst wenn es sich nicht um materielle oder moralische Interessen handelt und sich die Interessen der NGOs vollständig mit den seitens der 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, 401-1 oder 409 des Strafgesetzbuches, erfordert die Wahrnehmung der NGO ihrer Rechte als Privatklägerin die explizite, schriftliche Einwilligung der beschwerten Person (Gesetz vom 13. März 2009).

Momentan bietet das Strafgesetzbuch von Verleumdung oder Diffamierung betroffenen Personen ebenfalls die Möglichkeit, eigenständig oder über die Polizei bei der 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 einer anwaltlichen Vertretung vornehmen würden und nicht bereit sind, dafür Geld zu bezahlen. Die Staatsanwaltschaft 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.

<p>× Die Kapazitäten der Generalstaatsanwaltschaft müssen verstärkt werden, damit Strafanzeigen effektiver bearbeitet werden können.</p>
--

## 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 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.

<p>× In Luxemburg werden nach wie vor wenige Strafverfahren aufgrund von Diskriminierung verzeichnet; hier müssen Lösungen gefunden werden.</p>
---

## 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 Frauen und Männern 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 Frauen und Männern), während die fünf anderen Diskriminierungsmotive in einem gesonderten Kapitel angeführt werden (Abschnitt V – Gleichbehandlung im Bereich Beschäftigung und Arbeit).

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

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

× 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 weiblichen und männlichen Arbeitnehmenden hinsichtlich des Zugangs zu Beschäftigung, Aus- und Fortbildungen sowie der Vergütung und der Arbeitsbedingungen zur Aufgabe haben“.

Das CET bedauert 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 Tätigkeitsbericht 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 entsprechender 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 auch in die Tätigkeitsberichte eingegliedert werden könnte.

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

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

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

× Ein einzelner Diskriminierungsgrund wird gesondert behandelt.

## 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 tragen<sup>7</sup>.

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

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

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

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

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

---

<sup>7</sup> vgl. Anhang 8

### 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 Tätigkeitsberichte oder gezielter Dossiers konkrete Empfehlungen an die gesetzgebenden Organe ausgesprochen. Bedauerlicherweise blieben diese Empfehlungen in den meisten Fällen unbeantwortet.

* Auf dieser Ebene gab es keine Änderungen.
---

### 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.

* Bei den Wahlen zur Abgeordnetenversammlung vom 17. Dezember 2013 haben die Abgeordneten gemäß des Gesetzes vom 28. November 2006 dem Großherzog von Luxemburg fünf neue Mitglieder für das CET vorgeschlagen. Glücklicherweise wollten zwei Mitglieder des bestehenden Kollegiums ihr Mandat erneuern, wodurch eine gewisse Kontinuität sichergestellt ist.
---

Im Sinne der Vielfalt war leider kein großer Fortschritt möglich, weil die Mehrheit entsprechender Bewerbungen von behinderten Personen kam.
--

## 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 prüfen<sup>8</sup>.

× Zu diesem Punkt gibt es nichts Neues hinzuzufügen.

## 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 die 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.

× Laut Aussage des ehemaligen Ministers für soziale Sicherheit wurde die Entscheidung damals aus verschiedenen Gründen bewusst so getroffen. Nach weiteren ergänzenden, als Kompromiss beabsichtigten Empfehlungen des CET gab genannter Minister zu, dass diese aus technischen Gründen nicht in luxemburgisches Recht umsetzbar waren.

---

<sup>8</sup> vgl. Anhang 9

## 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 Ombudsmann 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 Ombudsmann 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 Ombudsmann ansprechbar ist und bei anderen Behörden eine Beschwerde einreichen kann, verfügt doch keine dieser Behörden über ähnliche Befugnisse wie der Ombudsmann selbst, womit die Verstöße im Privatsektor nur schwer zu korrigieren sind.

An dieser Stelle möchte das CET wiederholen, was es bereits in seiner Empfehlung über den Gesetzesentwurf 6141 unterstrichen hatte: „Über die ihm durch die luxemburgische Gesetzgebung anvertrauten Aufgaben kann das CET durchaus die Rolle des unabhängigen Mechanismus zur Förderung und Kontrolle 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.“

× Bis heute gab es keine einzige Änderung.

#### 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 rassische oder ethnische Zugehörigkeit“ benutzt.

Das gemäß Artikel 9 des Gesetzes vom 28. November 2006 erklärte Ziel des CET ist die Förderung, Analyse und Beobachtung der Gleichbehandlung aller Menschen ohne Diskriminierungen aufgrund (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 rassische oder ethnische Zugehörigkeit“ oder durch die Verwendung von Führungszeichen, wobei erstere Variante bevorzugt wird.

× In diesem Punkt gab es keinerlei Gesetzesänderung.

EMPFEHLUNGEN 2014



## Gesetzesänderungen und Sensibilisierungsmaßnahmen im Zuge der Ratifizierung der Konvention zu den Rechten von Menschen mit Behinderungen

Leider musste das CET in einem ganz konkreten Fall konstatieren, dass der Justizminister den Geist der in der Zwischenüberschrift genannten Konvention offenbar nicht richtig verstanden und daher den daraus zwingend folgenden Paradigmenwechsel nicht eingeleitet hat.

Mittlerweile zweifelt das CET gar am Willen des Ministers zu einer Gesetzesänderung, die im Sinne der Konvention endlich Schritte für Menschen mit Behinderungen ermöglichen würde.

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

In der Praxis etabliert dieses Gesetz die ungerechtfertigte Diskriminierung von Menschen mit bestimmten Behinderungen.

Daher hat das CET einen unabhängigen Juristen, der die Analyse des CET teilt, gebeten, eine Stellungnahme zu verfassen und bittet gleichzeitig um die Überarbeitung des fraglichen Gesetzes.

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

Entsprechend empfiehlt das CET der Regierung, ihre Beschäftigten stärker für die Ziele der Konvention in Bezug auf die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu sensibilisieren, damit alle die Notwendigkeit verstehen, die nötigen Modifikationen, seien diese rechtlicher oder praktischer Natur, anzugehen.

### Das Gewicht von Empfehlungen des CET

Am 22. April 2014 hat das CET den zwei verantwortlichen Ministern seine Empfehlungen zur Erd- und Feuerbestattung<sup>9</sup> in Übereinstimmung mit dem Gesetz vom 1. April 1972 übermittelt. Hierauf gab es keine Antwort und zunächst nicht einmal eine Eingangsbestätigung.

Am 5. Mai 2014 hat der Abgeordnete Gusty GRAAS in einer parlamentarischen Anfrage dieselben Minister gefragt, ob sie den Empfehlungen folgen würden.

Daraufhin erhielt der Abgeordnete am 30. Mai 2014 ein gemeinsames Schreiben der beiden Minister, das CET wartet jedoch bis heute auf eine Antwort.

---

<sup>9</sup> vgl. Anhang 2

Nachdem das CET die offizielle Antwort auf der Internetseite der Abgeordnetenkammer gelesen hatte, hat es den beiden Ministern geschrieben, denn das CET ist angesichts des Schweigens der Minister fassungslos. Einer der beiden Minister verteidigte sich mit der Aussage, dass er den Regeln der Abgeordnetenkammer entsprechend gezwungen sei, auf parlamentarische Anfragen innerhalb eines Monats zu reagieren. Wie dem auch sei, hat das CET bis heute nicht die gleiche offizielle Antwort wie der Abgeordnete erhalten, ungeachtet dessen, dass der Regierungsrat bereits über die Empfehlungen beraten hat. Daher wünscht sich das CET, dass seine Empfehlungen mehr Gewicht bei den Entscheidungen des Regierungsrats erhalten, und dass die im Regierungsrat getroffenen Entscheidungen von nun an auch den beteiligten Akteuren kommuniziert werden.

Die Agentur für Arbeit ADEM (Agence pour le développement de l'emploi) hakt bei diskriminierenden Stellenanzeigen nicht nach

Seit 2011 sensibilisiert das CET Arbeitgeber, die diskriminierende Stellenanzeigen veröffentlichen, insbesondere, wenn das Diskriminierungsmotiv das Geschlecht ist, und versendet hierzu den Flyer zum Arbeitsrecht „Annoncer sans discriminer!“.

Da die ADEM laut Artikel L-241-11 des Arbeitsrechts für die Verfolgung derartiger Fälle zuständig ist, hatte sie sich seinerzeit mit dem CET darauf geeinigt, alle zwei Monate die gesammelten Anzeigen zugesandt zu bekommen. Arbeitgeber, die das CET wiederholt anschreiben muss, bekommen eine Liste der Strafen übermittelt, die sie in den jeweiligen Fällen riskieren, und das CET verweist in seinen Briefen darauf, dass es die ADEM über den Fall informieren wird.

Nach einem Gespräch mit der ADEM am 4. Juni 2014 hat die Agentur dem CET gegenüber bestätigt, dass sie trotz des berüchtigten Artikels L-241-11 niemals auf die vorgesehenen Sanktionen zurückgreifen würde.

Langfristig fände es die ADEM nach eigener Aussage begrüßenswert, den Unternehmen eher aus einer proaktiven denn aus einer repressiven Perspektive zu begegnen.

Nach dieser Besprechung hat die ADEM sogar vom CET verlangt, in ihren Schreiben an mehrmals negativ aufgefallene Arbeitgeber den Satz mit dem Verweis auf die Weiterleitung der Falldaten an die ADEM zu streichen.

In einem höflichen Schreiben vom 14. Juli 2014 hat sich das CET an das Ministerium für Arbeit, Beschäftigung und Sozial- und Solidarökonomie mit der Frage gewandt, ob es über dieses Vorgehen der ADEM informiert sei und gedenke, die bestehende Praxis beizubehalten.

Am 23. Juli 2014 hat der für die ADEM zuständige Minister geantwortet und präzisere Angaben gefordert. Jedoch ist er dem CET seit seiner Rückkehr am 30. Juli 2014 eine Antwort schuldig geblieben.

Dieses Vorgehen der ADEM und des zuständigen Ministers bedauert das CET zutiefst. Die Schaffung eines Antidiskriminierungsgesetzes allein ist nicht ausreichend, wenn diskriminierende Handlungen nicht auch in dessen Sinne geahndet werden.

Würde die ADEM den Wunsch äußern, sich nicht länger um diese Aufgabe kümmern zu wollen, wäre das CET mehr als bereit, diese höchst symbolische Aufgabe wieder zu übernehmen, die an der Wurzel der Entstehung von Stereotypen auf dem Arbeitsmarkt rührt.

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

**Gesetz vom 29. November 2006 mit Änderungen am**

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

**Gesetz vom 28. November 2006 bezüglich**

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

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

**haben verordnet und verordnen:**

### **Kapitel 1 – Allgemeine Vorschriften**

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

(2) Erläuterungen zu Paragraf (1):

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

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

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

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

**Art. 2.** (1) Das vorliegende Gesetz gilt für alle öffentlichen, privaten, natürlichen oder juristischen

Personen, einschließlich der öffentlichen Institutionen, bezüglich

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

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

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

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

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

f) der sozialen Vergünstigungen;

g) der Bildung;

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

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

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

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

## **Kapitel 2 – Verteidigung von Rechten und Beschwerdeweg**

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Kapitel 3 – Zentrum für Gleichbehandlung**

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

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

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

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

**Art. 11.** Das Zentrum besteht aus einem fünfköpfigem Kollegium, darunter einem Präsidenten. Das Mandat des Präsidenten und der Mitglieder des Zentrums beläuft sich auf fünf Jahre. Sie werden vom Großherzog auf Vorschlag der Abgeordnetenversammlung aufgrund ihrer Kompetenz im Bereich der Förderung der Gleichbehandlung bestimmt.

Die Mitglieder des Zentrums erhalten für ihre Arbeit eine feste monatliche Vergütung. Für den Präsidenten beträgt diese Leistung 60 Indexpunkte, für die einfachen Mitglieder beträgt sie 20 Indexpunkte.

Das fünfjährige Mandat kann einmal verlängert werden.

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

(2) Die Mitglieder des Zentrums unterliegen der Schweigepflicht und wahren diese für sämtliche Informationen zu Geschehnissen und Fällen, von denen sie bei der Ausübung ihrer Tätigkeit erfahren. Diese Schweigepflicht gilt nicht für die Weitergabe von Informationen an die zuständigen Justizbehörden, wenn Sachverhalte gemäß Artikel 1 des vorliegenden Gesetzes für Betroffene eine Diskriminierung darstellen.

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

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

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

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

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

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

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

## Kapitel 4 – Vorschriften mit Änderungswirkung

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

### **„Titel V – GLEICHBEHANDLUNG BEI BESCHÄFTIGUNGS- UND ARBEITSVERHÄLTNISSEN**

#### *Kapitel 1 – Das Prinzip der Nichtdiskriminierung*

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

(2) Erläuterungen zu Paragraf (1):

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## *Kapitel 2 – Ausnahmen zum Prinzip der Nichtdiskriminierung*

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

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

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

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

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

## *Kapitel 3 – Die Verteidigung von Rechten und Rechtsmittel*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

***Der Justizminister,  
Luc Frieden***

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

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

**Gesetz vom 29. November 2006 mit Änderungswirkung auf**

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

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

Wir Henri, Großherzog von Luxemburg, Herzog zu Nassau,

Nach Anhörung unseres Staatsrates;

Mit Zustimmung der Abgeordnetenversammlung;

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

haben verordnet und verordnen:

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

**1. Die Überschrift von Kapitel 1 wird folgendermaßen ergänzt:**

„[...] und allgemeine Verordnungen“.

**2. Artikel 1 wird folgendermaßen geändert und ergänzt:**

a) Paragraph 3 wird folgendermaßen ergänzt:

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

b) Paragraph 5 wird folgendermaßen ergänzt:

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

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

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

Im Sinne von Absatz 1 dieses Paragraphen

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

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

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

Jedes Verhalten, das 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 rechtllichem 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 rassistischer oder ethnischer Zuschreibungen ist verboten.

Erläuterungen zu Paragraph (1):

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**5. Artikel 12 wird folgendermaßen geändert und ergänzt:**

a) Paragraf 3, Absatz 1 wird folgendermaßen ergänzt:

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

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

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

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

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

**6. Artikel 47 wird folgendermaßen ergänzt:**

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

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

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

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

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

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

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

### EMPFEHLUNG: ERD- UND FEUERBESTATTUNGEN ENTSPRECHEND DER BESTIMMUNGEN DES GESETZES VOM 1. AUGUST 1972

## **EMPFEHLUNGEN DES CET**

### **Einleitung**

Gegründet wurde das CET (Zentrum für Gleichbehandlung) mit dem Gesetz vom 28. November 2006. In seiner Tätigkeit ist das CET völlig unabhängig und soll die Gleichbehandlung aller ohne Rücksicht auf die ethnische Herkunft, das Geschlecht, die sexuelle Orientierung, die Religion und/oder Überzeugungen, Behinderungen und Alter fördern, überwachen und sichern.

Laut Artikel 10 des genannten Gesetzes gehört die „Veröffentlichung von Stellungnahmen und Empfehlungen“ ausdrücklich zu den Aufgaben des Zentrums.

Vor Kurzem hat sich die Vereinigung der Muslime im Großherzogtum Luxemburg, die Shoura, an das CET gewandt und um Unterstützung in der Frage von Erd- und Feuerbestattungen gemäß der Bestimmungen des Gesetzes vom 1. August 1972 gebeten.

### **Feststellungen**

Laut Artikel 2 des Gesetzes vom 1. August 1972 zu Erd- und Feuerbestattungen müssen „gemischtreligiöse Gemeinden jeder Glaubensgemeinschaft einen eigenen Friedhof zuweisen. Sollte eine Gemeinde nur über einen Friedhof verfügen, dann muss die Friedhofsfläche entsprechend der Anzahl der Glaubensgemeinschaften geteilt werden und jede Glaubensgemeinschaft einen eigenen Zugang erhalten. Dabei sollte die Größe der einzelnen Teilflächen die Größe der jeweiligen Glaubensgemeinschaft widerspiegeln.“

In der Realität ist es aber leider so, dass die Rechte von christlichen, jüdischen oder nichtreligiösen Personen eher respektiert werden als jene von Angehörigen der muslimischen Glaubensgemeinschaft, die abgesehen von wenigen Ausnahmen für die Achtung ihrer Rechte kämpfen müssen.

Diese Unterschiede hängen u.a. mit der demographischen Situation am jeweiligen Wohnort der Betroffenen zusammen, da es den Gemeinderäten obliegt, über die Umsetzung des Artikels zu beratschlagen und ihren Vorschlag anschließend beim Innenminister zur Genehmigung vorzulegen. Im Hinblick auf die Bestimmungen der europäischen und luxemburgischen Gesetze und insbesondere in Bezug auf das Gleichbehandlungsgesetz vom 28. November 2006, das jede Diskriminierung aufgrund der Religion oder des Glaubensbekenntnisses verbietet, betrachtet das CET das Gesetz vom 1. August 1972 als problematisch. Tatsächlich garantiert das Gesetz in seiner Formulierung nicht den Respekt und die Nichtdiskriminierung der Religion oder des Glaubensbekenntnisses der Verstorbenen und ihrer Familien, sondern ermöglicht vielmehr eine Ungleichbehandlung, da seine Auslegung und Ausführung vom politischen Willen der Gemeinderäte abhängt.

## **Empfehlungen**

Aus den genannten Gründen empfiehlt das CET der Regierung die Überarbeitung des Gesetzes vom 1. August 1972 zu Erd- und Feuerbestattungen mit dem Hinweis, sich dabei nicht ausschließlich auf die Reform von Artikel 2 zu beschränken.

Nach Meinung des CET bedarf es einer für alle zufriedenstellenden Lösung, die gleichzeitig auch praktisch umsetzbar ist. Eine solche Umsetzung könnte auf lokaler oder regionaler Ebene erfolgen, wobei Vereinbarungen im Konsens getroffen werden müssten. Selbstverständlich beinhaltet dies, dass keine Person aufgrund ihrer Religion oder ihres Glaubensbekenntnisses diskriminiert wird.

Das CET vertritt die Position, dass der Wille einer verstorbenen Person und ihrer Familie im Rahmen eines friedlichen Zusammenlebens respektiert werden muss, zumindest solange dies nicht zu großen zusätzlichen finanziellen Belastungen für die Gemeinden führt. Ebenso müssen die Regeln und Vorschriften für Hygiene und Gesundheit eingehalten werden. In jedem Fall müsste ein solches Gesetz die Vorschriften der verschiedenen Religionen und Glaubensbekenntnisse (einschließlich jeder von nichtreligiösen Menschen) berücksichtigen und derart formuliert sein, dass es die größtmögliche Vielfalt zulässt. Es müsste sowohl dem Prinzip der individuellen Glaubensfreiheit als auch einer gewissen Neutralität Rechnung tragen. Auf diese Weise sollten verschiedene Bestattungsformen koexistieren können.

Deshalb ruft das CET die Regierung zur Gründung einer Arbeitsgruppe auf, die vom Innenministerium geleitet werden könnte und insbesondere die Vertretung der Städte und Gemeinden SYVICOL sowie die Vertretungen der verschiedenen Glaubensrichtungen miteinbeziehen müsste.

Gerne beteiligt sich das CET an den entsprechenden Diskussionen, um Lösungen zu erreichen, die einerseits die größtmögliche Anzahl von Religionen und/oder Glaubensbekenntnissen einschließen und andererseits in Übereinstimmung mit den allgemeinen Prinzipien unserer Gesetze stehen.

Luxemburg, den 22. April 2014

## ANHANG 3

### PRESSEMITTEILUNG: STELLUNGNAHME DES CET ZUR ÖFFENTLICHEN PETITION 343

**Pressemitteilung:  
Stellungnahme des CET zur öffentlichen Petition 343**

Im Folgenden möchte das CET (Zentrum für Gleichbehandlung) auf einige der Fragen bezüglich der öffentlichen Petition 343 zu den Gesetzesvorhaben 6172 und 6568 zur Reform des Ehe-, Adoptions- und Kindschaftsrechts näher eingehen.

**1)** Das CET teilt die Meinung der Einsendenden der Petition, dass Kinder ein Recht darauf haben, die Identität ihrer biologischen Eltern zu erfahren, was unter allen Umständen von der Gesetzgebung garantiert werden muss. In diesem Kontext erinnert das CET an seine Stellungnahme zum Gesetzesentwurf 6172 zur Reform des Ehe- und Adoptionsrechts vom November 2010, aus dem der folgende Auszug stammt: „Bei einer Volladoption wird manchen Kindern das Recht verweigert, ‚im Rahmen des Machbaren die leiblichen Eltern kennenzulernen‘. Dieses Recht ist jedoch in Artikel 7 des Internationalen Übereinkommens über die Rechte des Kindes der UNO vom 20. November 1989 verbrieft. In ihrer Begründung für das Gesetzesvorhaben nimmt die Regierung jetzt explizit Bezug darauf, weshalb sich die Frage stellt: Warum wird weiter an der Volladoption festgehalten? Sollte das Ziel der Regierung die Aufhebung des Widerspruchs zwischen einer Volladoption und dem Recht des Kindes auf das Wissen um seine biologischen Eltern sein, plädiert das CET ganz einfach für die Abschaffung der Volladoption.“

**2)** Parallel beinhaltet die Öffnung der Ehe für gleichgeschlechtliche Paare neue Rechte und macht damit eine entsprechende Anpassung der bestehenden Gesetze erforderlich, denn andernfalls riskiert Luxemburg eine Verurteilung wegen Ungleichbehandlung durch den Europäischen Menschenrechtsgerichtshof.

**3)** In Zusammenhang mit den verschiedenen Gesetzesvorhaben wurden nicht alle Fragen beantwortet, wobei einige vor dem Inkrafttreten der Gesetze unbedingt geklärt werden müssten. Sowohl die künstliche Befruchtung als auch die Leihmutterchaft sind Realitäten, die nicht ignoriert werden können und in jedem Fall vorab geregelt werden müssten. Leider vermischen die Einsendenden der Petition diese Diskussion mit der um die gleichgeschlechtliche Ehe.

**4)** Gleichwohl teilt das CET nicht alle Überlegungen der Einsendenden der Petition zum Adoptionsrecht. Die von Luxemburg ratifizierte Kinderschutzkonvention verweist klar auf das „übergeordnete Interesse des Kindes“. Die Annahme, dass die partikulären Interessen einzelner Adoptiveltern über diesem Interesse stehen könnten, erscheint dem Zentrum daher unangebracht. Fände vor jeder Adoptionsvereinbarung eine Prüfung statt, die diesen Namen auch verdiene, bliebe ein Kind stets Rechtssubjekt und würde niemals zum Rechtsobjekt werden, und zwar völlig unabhängig davon, ob das adoptierende Paar hetero- oder homosexuell ist.

Aus Sicht des CET könnte die Petition bedauerlicherweise den Eindruck erwecken, dass homosexuelle Paare weniger als Eltern geeignet seien bzw. dass Kinder homosexueller Paare grundsätzlich ein schwierigeres Leben hätten. Eine derart vereinfachende Sichtweise verbreitet Stereotype, deren Bekämpfung eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe sein muss. Für das CET ist die sexuelle Orientierung einer Person kein Kriterium dafür, ob diese ein vorbildliches Elternteil sein kann oder nicht. Auch bei einem heterosexuellen (Eltern-)paar ist ein Handeln im übergeordneten Interesse eines Kindes nicht zwangsläufig gesichert. Vielmehr befürchtet das CET, dass hier homosexuellen Paaren unter dem Deckmantel eines übergeordneten Kindesinteresses die rechtliche Gleichbehandlung verwehrt werden soll. Für das CET wäre dies inakzeptabel, da es sich dabei um eine Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung handeln würde.

Luxemburg, den 20. Mai 2014

## ANHANG 4

# PRESSEMITTEILUNG: REFORM DES EHE- UND ADOPTIONSRECHTES

## **Pressemitteilung: Reform des Ehe- und Adoptionsrechtes**

Mit großer Zufriedenheit begrüßt das CET das Abstimmungsergebnis der Abgeordneten zum Gesetzesentwurf 6172A zur Reform des Ehe- und Adoptionsrechtes.

Luxemburg hat als elftes Land in der Europäischen Union den Weg für die gleichgeschlechtliche Ehe freigemacht und so in erster Linie eine Form der direkten Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung überwunden.

Das CET begrüßt auch die Sachlichkeit, die sämtliche Debatten sowohl in der Abgeordnetenkammer als auch in der Öffentlichkeit gekennzeichnet hat. Die Tatsache, dass die Petition 343 nicht die erforderlichen 4500 Unterschriften erhielt, macht deutlich, dass die eingeschlagene Entwicklung von einer überwältigenden Mehrheit getragen wird.

Dennoch ist das CET weiterhin der Ansicht, dass die gesetzgebenden Organe nach wie vor nicht das Recht von Adoptivkindern garantieren, in jedem Fall die Identität ihrer biologischen Eltern erfahren zu können.

In diesem Kontext möchte das CET an seine Stellungnahme zum Gesetzesentwurf 6172 zur Reform des Ehe- und Adoptionsrechtes vom November 2010 erinnern, aus dem der folgende Auszug stammt: „Bei einer Volladoption wird manchen Kindern das Recht verweigert, ‚im Rahmen des Machbaren die leiblichen Eltern kennenzulernen‘. Dieses Recht ist jedoch in Artikel 7 des Internationalen Übereinkommens über die Rechte des Kindes der UNO vom 20. November 1989 verbrieft. In ihrer Begründung für das Gesetzesvorhaben nimmt die Regierung jetzt explizit Bezug darauf, weshalb sich die Frage stellt: Warum wird weiter an der Volladoption festgehalten? Sollte das Ziel der Regierung die Aufhebung des Widerspruchs zwischen einer Volladoption und dem Recht des Kindes auf das Wissen um seine biologischen Eltern sein, plädiert das CET ganz einfach für die Abschaffung der Volladoption.“

In Bezug auf den noch immer bestehenden Unterschied zwischen einer Volladoption und einer einfachen Adoption ist das CET weiterhin der Meinung, dass dadurch nicht jedes Kind die gleiche Behandlung erfährt und die gleichen Chancen erhält. Daher fordert das CET die Regierung auf, die Ungleichbehandlung von adoptierten und nicht adoptierten Kindern zu beenden.

Diese Diskussion muss im Interesse des Kindes geführt werden und hat nicht im Geringsten etwas mit der Frage zu tun, ob das Elternpaar homo- oder heterosexuell ist.

In jedem Fall begrüßt das CET die erreichten Meilensteine und vor allem die Tatsache, dass hier im Gegensatz zum ersten Gesetzesentwurf, der homosexuellen Paaren nur das Recht auf einfache Adoption zusprechen wollte, keine Form von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung mehr erkennbar ist.

Trotz der allgemeinen Begeisterung über diese Entwicklungen wird das CET die politischen Verantwortlichen weiterhin an ihre Aufgabe erinnern, entsprechende Sensibilisierungsmaßnahmen durchzuführen bzw. zu verstärken, um auch die zukünftigen Generationen zu erreichen und damit nachhaltig zum Abbau diesbezüglicher Vorurteile beizutragen.

Luxemburg, den 19. Juni 2014

## ANHANG 5

### PRESSEMITTEILUNG: INDIREKTE DISKRIMINIERUNG IN ÖFFENTLICHEN PETITIONEN

**Pressemitteilung:  
Indirekte Diskriminierung in öffentlichen Petitionen**

Das CET (Zentrum für Gleichbehandlung) begrüßt die Ankündigung der Petitionskommission der Chambre des députés (Abgeordnetenkammer), die derzeitigen Abläufe bei öffentlichen Petitionen zu überdenken.

Nach einer Besprechung mit der Kommission für Familie und Integration am 5. Mai 2014, anlässlich derer das CET seinen Tätigkeitsbericht 2013 vorgestellt hat, hatte das Zentrum die anwesenden Abgeordneten bereits darauf aufmerksam gemacht, dass die derzeitigen Abläufe bei öffentlichen Petitionen für einige Personen eine Form der indirekten Diskriminierung darstellen könnten.

Eine indirekte Diskriminierung entsteht, wenn scheinbar neutrale Vorgaben, Kriterien oder Vorgehensweisen aufgrund von gesetzlich verbotenen Motiven bestimmte Personen benachteiligen können. Öffentliche Onlinepetitionen sind derzeit nicht für alle Personen gleichermaßen zugänglich, da sich eine Teilnahme für ältere Menschen oder Menschen mit Behinderungen schwierig gestalten kann. Aus diesem Grund hatte das CET die Mitglieder der Kommission für Familie und Integration gebeten, der Petitionskommission eine entsprechende Mitteilung zukommen zu lassen, damit diese entsprechende Vorkehrungen trifft.

Luxemburg, den 25. Juni 2014

## ANHANG 6

PRESSEMITTEILUNG:  
NICHTS HALBES  
UND NICHTS GANZES:  
REAKTIONEN DES CET AUF DIE  
RICHTLINIE FÜR DIE LEITUNG  
VON SCHULEN UND  
BERUFSSCHULEN FÜR EINE  
NEUTRALE UND TOLERANTE  
SCHULE

## **Pressemitteilung:**

### **Nichts Halbes und nichts Ganzes: Reaktionen des CET auf die Richtlinie für die Leitung von Schulen und Berufsschulen für eine neutrale und tolerante Schule**

Das CET erklärt seine Verwunderung über die Notwendigkeit und den Zeitpunkt der Veröffentlichung einer solchen Richtlinie, die auf die Klärung eventueller Konflikte bezüglich der „Anwendung der Prinzipien der Neutralität, der Toleranz und der Nichtdiskriminierung in öffentlichen Schulen“ zielt. Tatsächlich hatte die ehemalige Ministerin für schulische und berufliche Bildung bereits die Lösung entsprechender Konflikte durch einen Dialog zwischen den beiden Konfliktparteien angestrebt.

Noch größer ist die Verwunderung des CET angesichts der Ankündigung der aktuellen Regierung, durch die Abschaffung des Unterrichtsfachs Religion die Laizität in den öffentlichen Bildungseinrichtungen stärken zu wollen.

Zudem werfen einige der in der Richtlinie vorgeschlagenen Maßnahmen Fragen bezüglich ihrer praktischen Umsetzung auf:

- Warum wird dem Lehrkörper und dem weiteren Personal nicht das gleiche Recht auf Meinungsfreiheit zugesprochen wie den Schülerinnen und Schülern? Laut der Richtlinie „ist die Vermittlung der Achtung der Mitmenschen und des Gemeinsinns ein zentrales Bildungsziel“. Folglich sollte angenommen werden, dass die Schülerinnen und Schüler das Recht haben, sich ein umfassenderes Bild von der Gesellschaft zu machen, und dass die sie betreuenden Erwachsenen ebenfalls ihre Überzeugungen äußern dürfen, sofern dies nicht den Neutralitätsgrundsatz verletzt.
- Hinsichtlich der Frage der Befreiung vom Unterricht an religiösen Feiertagen listet die Richtlinie eine Anzahl üblicher Feiertage auf. Welchen religiösen Gemeinschaften wird jedoch aktuell und vor allem auch in der Zukunft das Recht zur Nutzung eines solchen Angebots zugestanden? Derzeit könnte leicht argumentiert werden, dass dies die jeweilige Gemeinschaft entscheiden muss. Sollen jedoch alle Gemeinschaften gleich behandelt werden, dann verwischen die Grenzen zwischen (offiziell anerkannten) religiösen Gemeinschaften und Sekten noch mehr.
- Die Entscheidung, ob „die Teilnahme an einer religiösen oder ideologischen Bewegung der Schülerinnen und Schüler ihre Erziehung im Sinne unserer gesellschaftlichen Werte gefährdet“, obliegt der Schulleitung. Liegt es ebenfalls in ihrer Verantwortung, zwischen „Religion und Glaubensbekenntnis“ und „Fundamentalismus und Extremismus“ zu unterscheiden?
- Werden Schülerinnen und Schüler an einem religiösen Feiertag vom Schulbesuch freigestellt, müssen sie den verpassten Unterrichtsstoff nachholen. Wie dies geschehen soll, wird jedoch nicht näher erläutert.
- Wird durch eine solche Regelung nicht automatisch jede nichtreligiöse Person indirekt diskriminiert, weil diese wohl nie einen Feiertag (und schon gar keinen religiösen) in Anspruch nehmen kann?

Das CET vermutet, dass das Ministerium für Bildung, Kinder und Jugend mit dieser Richtlinie pragmatisch vorgehen und den Schulleitungen die individuelle Aushandlung entsprechender Lösungen ersparen wollte.

Aus den oben genannten Gründen steht die fragliche Richtlinie jedoch in einem merkwürdigen Widerspruch zur Ausrichtung der aktuellen Regierung.

Die Verbreitung dieser Richtlinie macht das Unbehagen deutlich, das dem Konflikt zwischen der verfassungsrechtlich garantierten Religionsfreiheit einerseits und der Freiheit ihrer tatsächlichen Ausübung andererseits innewohnt und das auch die Lehrpläne und damit das Bildungssystem als solches beeinflussen kann.

Aus diesem Grund plädiert das CET für eine breite öffentliche Debatte über die Rolle, die die im Großherzogtum Luxemburg lebenden Menschen den Religionen und Glaubensbekenntnissen im öffentlichen Raum zugestehen möchten.

Unabhängig davon ist das CET der Meinung, dass öffentliche Schulen neutrale Orte bleiben müssen, an denen die Religionsfreiheit gewahrt wird, ohne dass dadurch die Abläufe und das harmonische Zusammenleben aller in einer Schulgemeinschaft gestört wird.

Luxemburg, den 16. Juli 2014

## ANHANG 7

# PRESSEMITTEILUNG ZUM WELTTAG DER GEHÖRLOSEN 28. SEPTEMBER 2014 IN LUXEMBURG

**Pressemitteilung zum  
Welttag der Gehörlosen  
28. September 2014 in Luxemburg**

Der Welttag der Gehörlosen findet immer am letzten Sonntag im September statt. Er wurde 1951 von der World Federation of the Deaf (WFD - Weltverband der Gehörlosen) 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“ zu feiern und so auf die Situation der hörgeschädigten Menschen aufmerksam zu machen.

Im Jahr 2014 widmet sich der Weltgehörlosentag dem Thema „Menschliche Vielfalt stärken“. Dies bedeutet, die gehörlosen Menschen als Teil der menschlichen Vielfalt zu stärken und ihre Inklusion und Teilhabe in allen Bereichen der Gesellschaft zu fördern. Menschliche Vielfalt beinhaltet auch, die Gemeinschaft der Betroffenen zu stärken, die verschiedenen Kommunikationsformen zu fördern und auch die verschiedenen Gebärdensprachen, die es in Welt gibt, anzuerkennen.

In Luxemburg setzen sich die Vereine Solidarität mit Hörgeschädigten, VGSL, Daaflex, Laci und die Hörgeschädigtenberatung SmH für die Gehörlosen, Schwerhörigen, Ertaubten und CI-Tragenden ein. Sie begrüßen die Einstellung einer Gebärdensprachdolmetscherin beim Staat und freuen sich über die Pressemitteilungen, die in die Deutsche Gebärdensprache übersetzt werden. Dies ist ein wichtiger Schritt für die Zugänglichkeit von Informationen. Es bleiben aber weiterhin viele Informationen unzugänglich, so dass noch viele weitere Schritte nötig sind.

Zum Welttag der Gehörlosen 2014 findet am Samstag, den 27. September ein inklusives Abendlob (in Gebärdensprache und Lautsprache) statt. Das Abendlob wurde organisiert von Daaflex, Effata, Laci und VGSL in Zusammenarbeit mit dem Gebärdenchor „Salve“ Trier und „Singflut“ St. Matthias Trier. Alle sind herzlich zum Mitfeiern eingeladen in der Kapelle des Mutterhauses der Franziskanerinnen, 50, av. Gaston Diderich L-1420 Luxembourg-Belair um 17:30 Uhr.

## ANHANG 8

# EMPFEHLUNG: ÄNDERUNG DER ALTERSGRENZEN BEI DEN RETTUNGSDIENSTEN

## **EMPFEHLUNG DES CET**

### **Einleitung**

Entstanden ist das CET (Zentrum für Gleichbehandlung) mit dem Gesetz vom 28. November 2006. Ausdrücklich soll es „Stellungnahmen und Empfehlungen veröffentlichen“ (Artikel 10).

### **Aktuelle Situation**

Bei der Bearbeitung eines eingehenden Falls hat das CET festgestellt, dass die großherzogliche Verordnung vom 6. Mai 2010 zur Umsetzung des geänderten Gesetzes vom 12. Juni 2004 zur Schaffung eines Amtes für die Rettungsdienste sowohl ein Mindestalter als auch ein Höchstalter für die Angestellten der Rettungsdienste festlegt.

In seiner Antwort an das CET hat der Direktor der Rettungsdienste den Grund für diese Altersgrenzen sehr detailliert dargestellt.

Zum einen soll dies auf den internationalen Normen beruhen, wobei die Grenzen weniger restriktiv als die anderer Länder sein sollen.

Sie ergaben sich vor allem auf Grundlage gesundheitlicher und körperlicher Aspekte sowie Sicherheitsbedenken.

Zwar versteht das CET diese Argumentation, bedauert aber ausdrücklich die Rigidität der Gesetzgebung, die Menschen ab einem bestimmten Alter nicht mehr in ihrem Beruf arbeiten lässt, zumal der Personalmangel bei den Rettungsdiensten offensichtlich ist.

Folglich müsste jede Person, die helfen kann, das auch tun dürfen.

### **Empfehlung**

Das CET empfiehlt der Regierung, sich die Alterung der Gesellschaft stärker bewusst zu machen.

Nach Meinung des Zentrums könnten bestimmte Aufgaben bei den Rettungsdiensten auch von Personen geleistet werden, die das gesetzlich festgelegte Höchstalter bereits überschritten haben.

Natürlich gilt dies nur für Stellen, bei denen weder die Gesundheit der Betroffenen noch die ihres Umfeldes gefährdet ist. So wäre es vorstellbar, bei älteren Angestellten einen auf die Stelle zugeschnittenen medizinischen Gesundheitscheck durchzuführen. Diese Personen könnten dann gegebenenfalls weiter in ihrer Stelle arbeiten und ihren Möglichkeiten entsprechende Aufgaben übernehmen.

### **Schlussfolgerung**

Das CET würde sich freuen, wenn die Regierung seine Empfehlung zur Kenntnis nehmen und Ausnahmen für die Altersgrenzen bei bestimmten Aufgaben einführen würde, immer unter der Voraussetzung, dass die Sicherheit aller Beteiligten garantiert bleibt.

## ANHANG 9

# EMPFEHLUNG: BEHANDLUNG VON SCHWERHÖRIGEN IN DER PFLEGEVERSICHERUNG

## **EMPFEHLUNG DES CET**

### **Einleitung**

Gegründet wurde das CET (Zentrum für Gleichbehandlung) mit dem Gesetz vom 28. November 2006. In seiner Tätigkeit ist das CET völlig unabhängig und soll die Gleichbehandlung aller ohne Rücksicht auf die ethnische Herkunft, das Geschlecht, die sexuelle Orientierung, die Religion und/oder Überzeugungen, Behinderungen und Alter fördern, überwachen und sichern.

Laut Artikel 10 des genannten Gesetzes gehört die „Veröffentlichung von Stellungnahmen und Empfehlungen“ ausdrücklich zu den Aufgaben des Zentrums.

### **Aktuelle Situation**

Bei der Bearbeitung eines eingehenden Falls hat das CET festgestellt, dass sich nach der Einführung der Pflegeversicherung die Bedingungen für die Bewilligung von Hilfen für Schwerhörige radikal verändert haben.

Vor der Einführung der Pflegeversicherung wurden taube Kinder automatisch als schwerbehindert anerkannt und erhielten eine gleichnamige Unterstützung vom Nationalen Solidaritätsfonds.

So präzisierte die großherzogliche Verordnung vom 29. Juni 1992, welche eine Abänderung der Verordnung vom 8. November 1979 darstellte, die Bedingungen für die Bewilligung von Hilfen für Schwerbehinderte folgendermaßen: „Schwerhörigkeit besteht, wenn diese von Geburt an und vor dem Erlernen der Muttersprache und während der gesamten Ausbildungszeit vor Aufnahme einer Beschäftigung gegeben ist und eine Hörminderung um mehr als 75 dB des besseren Ohres vorliegt. Festgestellt wird diese Minderung durch die Berechnung des mittleren Hörverlusts auf Grundlage der bei Gesprächen wichtigen Frequenzbereiche von 500 (bzw. 512), 1000 (bzw. 1024) und 2000 (bzw. 2048) Hz.“ Seit der Einführung der Pflegeversicherung und der großherzoglichen Verordnung vom 18. Dezember 1998, die die Festlegung der Pflegestufe regelt, ist es Schwerbehinderten jedoch nicht mehr möglich, Sonderzulagen gewährt und damit Zugang zur Unterstützung durch den Nationalen Solidaritätsfonds zu bekommen.

Von einem Tag auf den anderen wurde dies durch die Pflegeversicherung ersetzt, wodurch sich jedoch die Bewilligungsbedingungen radikal verändert haben.

Artikel 2 der Verordnung sieht von nun an Folgendes vor: „Außer in den Fällen, in denen diese Möglichkeit nicht besteht, wird bei jeder Person mit dauerhaft getragendem Hörgerät und einer Hörminderung von mindestens 75 dB auf dem besseren Ohr angenommen, dass diese die Mindestbedingungen für Leistungen aus der Pflegeversicherung erfüllt. Dies entspricht einem wöchentlichen Betreuungsbedarf von sechs Stunden in einem oder mehreren der in Artikel 348, Absatz 2, genannten Bereiche.“

Die Hörminderung wird durch Berechnung des mittleren Hörverlusts in den vier für Gespräche wichtigen Frequenzen 512, 1024, 2048 und 4096 Hz ermittelt. Für Frequenzen, bei denen für diese vier Frequenzen kein Hörverlust messbar ist, kann die Schwelle auf 120 dB angehoben werden.

Von dieser Bestimmung profitieren alle Personen, bei denen eine Broca-Aphasie, Wernicke-Aphasie oder andere Aphasie, eine schwere Dysarthrie oder eine Laryngektomie ohne begleitende Verluste festgestellt wird.“ Dabei bleibt festzuhalten, dass die Pflegeversicherung von der Benutzung eines dauerhaft getragenen Hörgeräts ausgeht, dabei aber die bisherigen Schwellenwerte für die Messung beibehält.

Nach Rücksprache mit verschiedenen Fachleuten kommt das CET zu folgenden Schlussfolgerungen:

- Eine Behinderung zu messen und damit eine Pflegebedürftigkeit festzustellen ist nicht einfach.
- Bei Schwerhörigkeit ist es fraglich, ob eine Messung der Schwerhörigkeit mit eingesetztem Hörgerät sinnvoll ist und ob die Messkriterien angepasst werden müssen.
- Fast alle anderen Länder messen die Hörminderung ohne Hörgerät. In den seltenen Fällen, in denen ein Hörgerät bei der überschwelligen Audiometrie eine Rolle spielt, werden die Schwellenwerte angepasst.
- In anderen Ländern wird zudem eine Sprachaudiometrie durchgeführt, um die Sprach- und Kommunikationsfähigkeit einer Person zu messen. Hier variieren die Vorgaben zwischen verschiedenen Ländern, ob ein Hörgerät getragen wird und welche Schwellenwerte angesetzt werden.
- Beide Audiometrien, die unterschwellige und die sprachliche, bestimmen zusammen den Grad der Schwerhörigkeit einer Person.
- Alle Länder haben eigene Gesetze für diese Art der Behinderung, bei der Hilfen nicht Teil der Pflegeversicherung sind.
- Leider muss das CET feststellen, dass die aktuelle Gesetzeslage bei der Pflegeversicherung zu einer unterschiedlichen Behandlung von Personen mit Hörminderung und zu einer Diskriminierung von Personen mit dauerhaft getragendem Hörgerät führt.

## **Empfehlungen**

Das CET empfiehlt der Regierung eine Überarbeitung der aktuellen Gesetze unter Berücksichtigung der oben genannten Problemlagen.

Bei tauben Personen wäre eine Anpassung der Kriterien der Pflegeeinstufung angemessen, da die momentan gültigen Kriterien an der Realität vorbeigehen.

Derzeitige Hörtests mit dauerhaft getragendem Hörgerät, bei denen eine Schwelle angesetzt wird, die praktisch keiner Person Zugang zu einer Hilfe verschafft, sind nicht angebracht.

Audiophonologische Tests dürfen sich nicht allein auf die auditive Wahrnehmung beschränken, sondern sollten auch die Sprach- und Kommunikationsfähigkeit der Betroffenen messen.

Dies bedeutet, dass stärker standardisierte Tests benötigt werden. So könnten Kriterien vorgeschlagen werden, anhand derer sich ein rechtlicher Anspruch auf Leistungen sowie ein Zeitrahmen für solche Leistungen für Personen mit Hörimplantat begründen ließen.

Schließlich wäre es sehr zu empfehlen, sich an den Praktiken in anderen Ländern zu orientieren, da diese realitätsnäher sind als die luxemburgische Praxis.

Eine Überarbeitung der bestehenden Gesetze bzw. die Ergänzung um neue Gesetze speziell für Menschen mit Behinderung könnte zu einer besseren Pflegeeinstufung bei allen Formen von Behinderung führen und damit zu einer besseren Unterstützung, auf die Menschen mit Behinderung ein Anrecht haben.