



CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT

ZENTRUM FÜR GLEICHBEHANDLUNG

Tätigkeitsbericht 2015

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

Gültigkeit hat allein das französische Original.



INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT DES PRÄSIDENTEN	4
DAS CET IN KÜRZE	5
Zusammensetzung des Kollegiums	6
Personal und Struktur	6
Budget	7
TÄTIGKEITSBERICHT 2015	8
Mitgliederversammlungen	9
Stellungnahme	10
Zusammenkünfte	18
Tätigkeiten auf nationaler Ebene	20
Sensibilisierungsarbeit mit Jugendlichen zum Thema Behinderung	22
Sensibilisierungsveranstaltungen „Empowerment Meetings“	23
Weitere Tätigkeiten auf nationaler Ebene	24
Öffentlichkeitsarbeit	27
Erhebungen	28
Tätigkeiten auf internationaler Ebene	30
PROGRESS 2014/2015	31
STATISTIKEN	32
Gliederung der Meldungen nach Geschlecht	33
Gliederung der Meldungen nach Alter	34
Gliederung der Meldungen nach Staatsangehörigkeit	35
Eingehende Fälle	36
Gliederung der Meldungen nach Erfassungsbereich	38
Abgeschlossene Fälle	39
Sensibilisierung im Bereich Stellenausschreibungen	40
EMPFEHLUNGEN	41
ANHANG	55

VORWORT DES PRÄSIDENTEN

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Sie halten den Tätigkeitsbericht 2015 des CET¹ (Centre pour l'égalité de traitement/Zentrum für Gleichbehandlung) in den Händen. Eingangs möchte ich mich herzlich bei den Mitgliedern des Kollegiums und des Personals für ihre ausgezeichnete und fruchtbare Zusammenarbeit während des letzten Jahres bedanken. In einer sich rasch verändernden Welt gestaltet sich die Analyse bestimmter gesellschaftlicher Phänomene mitunter sehr kontrovers. Ich bin stolz darauf, dass wir uns während unserer Zusammenkünfte unter völliger Achtung der Überzeugung des Anderen frei austauschen und unsere jeweiligen Standpunkte vertreten konnten.

Das letzte Jahr war insbesondere von unserem Projekt „Förderung der Vielfalt in Luxemburg“ gekennzeichnet, welches im Rahmen des europäischen Programms PROGRESS stattfand. Für dieses bereits 2014 initiierte Projekt haben sich erstmalig verschiedene Partnerorganisationen vereint, die sich im Bereich der Vielfalt spezialisiert haben: das LIST (Luxembourg Institute of Science and Technology), die Universität Lothringen, das Komitee für die Charta der Vielfalt Lëtzebuerg und das CET. Ziel dieses gemeinsamen Engagements war die Verstärkung und Beschleunigung der Förderung der Vielfalt insbesondere im Bereich Beschäftigung und Arbeit. Dabei muss angemerkt werden, dass ein Projekt dieser Spannweite aufgrund des bedeutenden Organisierungs- und Koordinierungsaufwands zwischen den Partnern aus verschiedenen Fachbereichen und Ländern das CET durchaus an die Grenzen seiner Kapazitäten gebracht hat. Folglich mussten andere Aktivitäten leider verschoben werden.

Ferner zielt das CET seit vielen Jahren auf vermehrte Anstrengungen im Bereich Sensibilisierung und Prävention von Diskriminierungen. Dem Entstehen von Stereotypen muss bereits ab dem frühesten Kindesalter entschieden entgegengetreten werden. Wie auch für ein großes (europäisches) Projekt erfordert diese Tätigkeit allerdings eine Aufstockung des Personals und des Budgets des CET, da hier ein äußerst zeitintensives und langwieriges Engagement vonnöten ist. Wir hoffen, dass das CET von allen Seiten die bestmögliche Unterstützung erfährt, damit es seine Ziele verfolgen und seinem Auftrag gerecht werden kann.



Mario HUBERTY, Präsident

¹ Vgl. Anhang 1

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

BUDGET

2008: 200.000 Euro
2009: 220.000 Euro
2010: 92.000 Euro
2011: 80.000 Euro
2012: 81.000 Euro
2013: 82.000 Euro
2014: 83.000 Euro
2015: 87.000 Euro



Das CET dankt Diego MILITELLO für die Bereitstellung seiner Illustrationen.

TÄTIGKEITSBERICHT 2015

MITGLIEDERVERSAMMLUNGEN

In der Zeitspanne vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2015 kam das Kollegium zu 7 Sitzungen zusammen:

27. Januar 2015
3. März 2015
14. April 2015
29. Mai 2015
18. September 2015
28. Oktober 2015
9. Dezember 2015

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 Gesetzesentwurfs Nr. 6792 zur Änderung

1. der Artikel L. 126-1, L. 251-1 und L. 426-14 des Arbeitsgesetzbuchs;
2. des Artikel 1 des geänderten Gesetzes vom 28. November 2006 zur
1. Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 über die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes unabhängig von rassifizierenden oder ethnizierenden Zuschreibungen; 2. Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 über die Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Umsetzung der Gleichbehandlung in Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnissen; 3. Änderung des Arbeitsgesetzes durch Aufnahme eines neuen Kapitels V ins Zweite Buch zur Gleichbehandlung bei Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnissen; 4. Änderung der Artikel 454 und 455 des Strafgesetzbuches; 5. Änderung des Gesetzes vom 12. September 2003 über Personen mit Behinderungen;
3. des Artikels 1a des geänderten Gesetzes vom 16. April 1979 über die Regulierung des allgemeinen Statuts für Staatsbedienstete;
4. des Artikels 1a des geänderten Gesetzes vom 24. Dezember 1985 über die Regulierung des allgemeinen Statuts für Gemeindebedienstete;
5. des Artikels 454 des Strafgesetzbuchs.

Gemäß Artikel 10 des Gesetzes vom 28. November 2006 kann das CET Stellungnahmen und Empfehlungen verfassen zu allen Fragen in Zusammenhang mit Diskriminierung aufgrund rassistischer oder ethnizierender Zuschreibungen, des Geschlechts, der Religion oder des Glaubensbekenntnisses, einer Behinderung oder des Alters. Angesichts der Tatsache, dass sich der benannte Gesetzesentwurf im Themenbereich der Gleichbehandlung unabhängig des Geschlechts verortet, hat das CET auf eigene Initiative die folgende Stellungnahme erarbeitet.

Das CET äußert sich lediglich bezüglich der Änderung in Zusammenhang mit der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Umsetzung des Prinzips der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Bereich der Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnisse (Neufassung).

Anmerkungen

Begründung

Das CET nimmt die Anstrengungen der Regierung zur Kenntnis, die „Geschlechtsumwandlung“ als neues Diskriminierungsmotiv in den Gesetzestext aufzunehmen. Zu diesem Zweck stützt sie sich auf eine Beobachtung der Europäischen Kommission bezüglich der Richtlinie 2006/54/EG im Rahmen des Projekts „EU-Pilot“.

Die explizite Benennung eines Diskriminierungsmotivs im Gesetzestext fördert den Schutz der Betroffenen und die Sensibilisierung bezüglich dieses Themenfeldes und kann zudem die Meldungsrate entsprechender Diskriminierungen bei einem Zentrum für Gleichbehandlung wie dem CET erhöhen. Aktuell haben nur 10% der an der Erhebung der FRA² (Fundamental Rights Agency/Agentur der Europäischen Union für Grundrechte) beteiligten lesbischen, schwulen, bisexuellen oder transgeschlechtlichen Personen (LGBT-Personen) angegeben, bei einer entsprechenden Stelle eine Diskriminierung gemeldet zu haben. Würde das Phänomen der Nicht-Meldung durch diese explizite Aufnahme in den Gesetzestext eingedämmt, so könnte ein genauere Eindruck von der Lebensrealität der Betroffenen vermittelt sowie Politik und Behörden die Umsetzung konkreter, bedürfnisorientierter Maßnahmen ermöglicht werden.

Seit dem Fall P. gegen S. und Cornwall County Council³ betrachtet der Gerichtshof der Europäischen Union jegliche Diskriminierung aufgrund einer Geschlechtsumwandlung als Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes. Allerdings muss angemerkt werden, dass es dem Begriff „Geschlechtsumwandlung“ an Genauigkeit mangelt, da er sich auf körperliche Modifizierungen durch hormonelle und/oder chirurgische Eingriffe beziehen kann (obgleich eine vollständige „Umwandlung“ des biologischen Geschlechtes de facto unmöglich ist, da auch hier lediglich Teile der Geschlechtsmerkmale verändert werden) oder aber auf eine Personenstandsänderung. Bei der Verwendung dieses Begriffs bleibt also fraglich, ob eine Person, die nur ihr gesellschaftliches (und nicht ihr medizinisches oder personenstandsrechtliches) Geschlecht verändert, in die betroffene Personengruppe eingeschlossen wird oder nicht. Obgleich der Gerichtshof der Europäischen Union bezüglich körperlicher Modifizierungen klar Stellung bezogen hat, kann durchaus kritisiert werden, dass der Begriff der „Geschlechtsumwandlung“ keinen präzisen juristischen Gehalt hat und Unsicherheiten bezüglich seiner Auslegung bestehen.

Das CET hat seit seiner Gründung das Diskriminierungsmotiv „Geschlecht“ in seiner alltäglichen Praxis im weitesten Sinne als ein Motiv verstanden, welches nicht nur jegliche Formen des biologischen Geschlechtes, sondern auch die Geschlechtsidentität einer Person beinhaltet.

Das Zentrum stützt sich hierbei auf die Yogyakarta-Prinzipien⁴, die Geschlechtsidentität als das empfundene innere und persönliche Gefühl der Zugehörigkeit zu einem Geschlecht definiert, das mit dem bei der

² FRA (2013): EU LGBT survey - European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey - Results at a glance, S. 20.

³ Vgl. Rechtssache C-13/94. Urteil des Gerichtshofes vom 30. April 1996: P gegen S und Cornwall County Council. Ersuchen um Vorabentscheidung: Industrial Tribunal, Truro - Vereinigtes Königreich. Gleichbehandlung von Männern und Frauen - Entlassung einer transsexuellen Person.

⁴ Hirschfeld-Eddy-Stiftung (2008): Die Yogyakarta-Prinzipien. Prinzipien zur Anwendung der Menschenrechte in Bezug auf die sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität, S. 6.

Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt oder nicht, einschließlich der Wahrnehmung des eigenen Körpers (darunter auch die freiwillige Veränderung des äußeren körperlichen Erscheinungsbildes oder der Funktionen des Körpers durch medizinische, chirurgische oder andere Eingriffe) sowie anderer Ausdrucksformen des Geschlechts, z.B. durch Kleidung, Sprache und Verhaltensweisen.

Auch in Österreich wird ähnlich vorgegangen. Dort erklärt die Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass *„der im Gleichbehandlungsgesetz verwendete Begriff ‚Geschlecht‘ in diesem Zusammenhang auch die Geschlechtsidentität (‚gender identity‘) meinen [kann]. Geschlecht in diesem Sinne ist keine fixe Kategorie, sondern beruht auf gesellschaftlichen Vereinbarungen, Konstruktionen und Zwängen. Es ist dadurch auch wandelbar.“*⁵

Aus diesem Sachverhalt lässt sich ableiten, dass die Verwendung des Begriffs „Geschlechtsumwandlung“ im engeren Sinne zu kurz greift, da sie nicht alle Problemfelder im Zusammenhang mit dem Geschlecht einer Person abdeckt. So werden transgeschlechtliche Personen⁶, die nicht zwangsläufig Maßnahmen zur Geschlechtsumwandlung ergreifen wollen, oder intergeschlechtliche Personen⁷ durch die Verwendung dieses Begriffs leider nicht ausreichend geschützt.

Dabei sind die Konzepte der Geschlechtsidentität und des Geschlechtsausdrucks so umfassend, dass sie sich auf alle Personen anwenden lassen, auch jene, die nicht trans- oder intergeschlechtlich sind.

Der Bericht „Homophobie und Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung und Geschlechtsidentität in den EU-Mitgliedsstaaten. Teil 2: die soziale Lage“ der FRA aus dem Jahre 2009 unterstreicht: „Obwohl Menschen, die aufgrund einer Geschlechtsumwandlung diskriminiert werden, durch die Antidiskriminierungsgesetze geschützt sind, wenden die Mitgliedsstaaten diese Gesetzgebung in Zusammenhang mit Transgender-Personen häufig nicht an.“

Denn obgleich Verbote von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts transsexuelle Personen explizit benennen, so decken sie doch nicht zwangsläufig auch die Geschlechtsidentität oder den Geschlechtsausdruck im weitesten Sinne ab.

⁴ Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreich (2013): Kurzinformation der Anwaltschaft für Gleichbehandlung. Gleichbehandlung für Transgender Personen und Intersexuelle Menschen, S. 2.

⁶ Transgeschlechtliche Personen (auch Trans*-Personen oder Transgender) werden hier als Personen definiert, deren bei der Geburt zugeordnetes Geschlecht nicht mit der Selbstwahrnehmung und der Selbstdefinition der Geschlechtsidentität und/oder des Geschlechtsausdrucks übereinstimmt.

⁷ Intergeschlechtliche Personen (auch Intersex-Personen) können als Personen definiert werden, deren Geschlechtsmerkmale untypisch oder nicht mit den allgemein anerkannten Geschlechtsnormen konform sind. Intergeschlechtliche Personen können eine Vielzahl anatomischer Elemente aufweisen, die nicht den Standardkategorien „weiblich“ oder „männlich“ entsprechen und aus chromosomischen, hormonellen, gonadischen oder genitalen Variationen entspringen.

So betont auch der Artikel „Gender identity discrimination in European judicial discourse“⁸ sehr treffend: *„Indeed, the jurisprudence and some appended opinions suggest that the official recognition of gender reassignment constitutes an integral part of a long process, perhaps providing the ultimate closure to the ‚transition‘. Yet, while we must highlight the fact that not all trans persons actually intend to undergo gender reassignment at all, even among transsexuals who wish to do so, the continuity or coherence of any binary gender identity may not be as evident as we may think initially, simply because of the temporal dimension involved. This raises two inter-related issues. One is the availability of protection against discrimination for those trans persons who do not intend to undergo gender reassignment and those transsexuals who are in the process of undergoing gender reassignment treatment – not simply ‚intending or having undergone‘ it.“*

So liegt das Hauptproblem in der reinen Reduzierung auf „Geschlechtsumwandlungen“ darin, dass es eben auch transgeschlechtliche Personen gibt, die sich beispielsweise aus medizinischen oder finanziellen Gründen nicht operieren lassen möchten oder können.

Momentan sind *“transsexuality and gender reassignment, the latter with reference to the ground of sex, rather than gender identity in a broader sense, (...) the prohibited discrimination grounds applied by the ECtHR and the Court of Justice. This naturally has implications in terms of the scope of protection afforded and it is unclear whether other trans persons than transsexuals would be able to profit from the European non-discrimination guarantees to a similar extent as transsexuals.“*⁹

Um durch die Umsetzung der europäischen Richtlinien in nationales Recht europaweit einen einheitlichen Schutz zu erreichen, betont das europäische Netzwerk der Organismen zur Förderung der Gleichbehandlung EQUINET seit einiger Zeit, dass *„es allgemein bekannt [ist], dass eine explizite Benennung von trans- und intergeschlechtlichen Personen in der Gleichbehandlungsgesetzgebung sehr hilfreich für die Antidiskriminierungsstellen wäre. In der Tat würde diese Benennung eine Anerkennung der Besonderheit der Diskriminierungen ermöglichen, die die Betroffenen aufgrund ihrer Identität erleiden. So könnten Initiativen für trans- und intergeschlechtliche Personen auf europäischer Ebene umgesetzt werden. Die Diskussion um trans- und intergeschlechtliche Personen würde an Höhe gewinnen, da ihre Identität vollends berücksichtigt würde. Die Antidiskriminierungsstellen wiederum könnten ihre Aktivitäten in einem Kontext weiterführen, in dem diesen Themen mehr Sichtbarkeit zuteil kommen würde (freie Übersetzung).“*¹⁰

Zudem hat EQUINET der Europäischen Kommission den Vorschlag empfohlen, *„transgeschlechtliche Personen in den Bestimmungen zu den*

⁸ Sivonen, L. (2011): *Gender identity discrimination in European judicial discourse*. In: *The Equal Rights Review* (7), S. 20.

⁹ *Ibid.*

¹⁰ EQUINET (2013): *Organisme de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations et personnes LGBTI*, S. 41.

Richtlinien über die Gleichbehandlung der Geschlechter explizit zu benennen. Dies würde einen inklusiven Ansatz der Geschlechtsidentität, des Geschlechtsausdrucks und der geschlechtlichen Personifizierung ermöglichen (freie Übersetzung).“¹¹

Aus diesen Gründen befürwortet das CET zwar grundsätzlich die Ankündigung der Regierung zur Aufnahme eines zusätzlichen Diskriminierungsmotivs, welches eine besonders verletzte Personengruppe explizit einschließen würde, gleichwohl lehnt das Zentrum die zu eng gefasste Bezeichnung des Motivs jedoch ab.

Dabei muss bedacht werden, dass bereits mehrere EU-Mitgliedsstaaten transgeschlechtliche Personen in ihrer nationalen Gesetzgebung explizit benennen. So hat beispielsweise das maltesische Parlament am 1. April 2015 einstimmig für das fortschrittlichste Gesetz weltweit gestimmt, den *Gender Identity, Gender Expression and Sex Characteristics Act* (GIGESC), der die Rechte von trans- und intergeschlechtlichen sowie genderqueeren Personen schützen und ihnen identitäre Selbstbestimmung gewährleisten soll.

Nunmehr hat jede Person maltesischer Staatsangehörigkeit das Recht auf

- Anerkennung ihrer Geschlechtsidentität;
- freie persönliche Entfaltung entsprechend ihrer Geschlechtsidentität;
- sprachliche Benennung und Behandlung gemäß ihrer Geschlechtsidentität und insbesondere dementsprechende Einträge in den Ausweisdokumenten sowie
- körperliche Unversehrtheit und Unabhängigkeit.

Dank der Gewährleistung eines schnellen, transparenten und niedrigschwelligen Verfahrens für die Betroffenen wird dieses Gesetz den Empfehlungen des Europarats gerecht¹². Aufbauend auf der inneren Überzeugung der Betroffenen gewährleistet es das Recht auf Selbstbestimmung hinsichtlich der eigenen Geschlechtsidentität.

Zudem sieht das maltesische Gesetz durch eine entsprechende Erweiterung explizit den Schutz intergeschlechtlicher Personen vor. Schließlich darf nicht vergessen werden, dass der Schutz intergeschlechtlicher Personen hinsichtlich der Empfehlungen des Europarats ebenso ungewiss wie der Schutz von transgeschlechtlichen Personen bleibt: *„It remains unclear whether intersex people are implicitly covered by the existing EU anti-discrimination legal framework. This is mainly because EU gender equality legislation is silent on the issue and the definition of the ground of sex is still based on the male/female binary sex model. Additionally, no case of discrimination against intersex people has yet reached the CJEU to challenge the current understanding of the ground of sex.“¹³*

¹¹ EQUINET (2011): Assurer l'égalité des droits pour les personnes transgenres, S. 12.

¹² Vgl. Entschließung 1728 des Europarats (2010): Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität.

¹³ Europäische Kommission (2012): Trans and intersex people. Discrimination on the grounds of sex, gender identity and gender expression, S. 82.

Wenn die Regierung also die Gelegenheit nutzen möchte, mit diesem Gesetzentwurf ein neues Diskriminierungsmotiv in die luxemburgische Gesetzgebung aufzunehmen, so plädiert das CET für eine Orientierung an der maltesischen Öffnung und schlägt dementsprechend vor, den Begriff „Geschlechtsumwandlung“ durch die Formulierung „Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck und Geschlechtsmerkmale“ zu ersetzen.

Anmerkungen zu den Artikeln

Artikel L. 251-1 (1) des Arbeitsgesetzbuchs

Das CET fragt sich, warum die Regierung entschieden hat, das neue Diskriminierungsmotiv der „Geschlechtsumwandlung“ an dieser Stelle einzufügen. Da es sich hier um einen klaren Bezug auf Diskriminierung aufgrund des Geschlechts handelt, wäre es ebenfalls vorstellbar gewesen, den Artikel L. 251-1. (1) um einen entsprechenden Passus zu ergänzen, etwa: „Jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, sei diese direkter oder indirekter Natur (beispielsweise durch falsche sprachliche Benennung des Familien- oder Personenstands), ist verboten.“

Seit seiner Gründung weist das CET darauf hin, dass die einzelnen Diskriminierungsmotive in der luxemburgischen Gesetzgebung und insbesondere im Arbeitsgesetzbuch hierarchisiert werden. Aus diesem Grund hatte das Zentrum die Regierung durch eine Empfehlung seines Tätigkeitsberichts 2011 dazu aufgerufen, *„dieser Situation durch das Zusammenfügen der einzelnen Diskriminierungsmotive zu einem einzigen Kapitel entgegenzutreten. Dabei sollten die Besonderheiten des Kapitels über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern selbstverständlich beibehalten werden, andere Formen der Ungleichbehandlung allerdings gleichermaßen strafbar sein wie die Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts.“*¹⁴

Im Rahmen dieser geplanten Änderung befürwortet das CET also eine Neufassung der Kapitel IV (Gleichbehandlung zwischen Frauen und Männern) und V (Gleichbehandlung im Bereich Arbeit und Beschäftigung) unter Einbeziehung der oben vorgeschlagenen Bezeichnung des Diskriminierungsmotivs.

Artikel 1 (1) des Gesetzes vom 28. November 2006

Das CET stellt fest, dass die Regierung das Diskriminierungsmotiv der „Geschlechtsumwandlung“ in den Artikel 1 (1) des Gesetzes vom 28. November 2006 aufgenommen hat, ohne jedoch durch eine gleichzeitige Aufnahme in den Artikel 9 dafür Sorge zu tragen, dass sich das CET auch dieses Motivs annimmt.

Das Zentrum geht davon aus, dass es sich auch hier lediglich um ein Versehen handelt, da bereits in der Originalfassung des Gesetzes vom 28. November 2006 das Diskriminierungsmotiv „Geschlecht“ versehentlich

¹⁴ Vgl. Tätigkeitsbericht des CE 2011, S. 50.

ausgelassen wurde. Tatsächlich wurde dieses Versehen erst mit dem Gesetz vom 13. Mai 2008 über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern ausgeräumt.

Mit Hinblick auf das Zusammenfügen aller Diskriminierungsmotive in ein einziges Kapitel spricht sich das CET zudem dafür aus, dass das Gesetz vom 21. Dezember 2007 über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu öffentlichen Gütern und Dienstleistungen sowie zur Versorgung mit solchen Gütern und Dienstleistungen und das Gesetz vom 13. Mai 2008 über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern mit dem Gesetz vom 28. November 2006 zusammengefügt wird.

Mit der Änderung des Gesetzes vom 21. Dezember 2007 durch das Gesetz vom 19. Juni 2012 hinsichtlich der Aufnahme von Medien, Werbung und Bildungswesen in seinen Anwendungsbereich sieht das CET keinen Grund, das Diskriminierungsmotiv „Geschlecht“ nicht als gleichwertig mit anderen Motiven zu behandeln.

Obgleich der Anwendungsbereich des Gesetzes vom 28. November 2006 breiter ist, als die Anwendungsbereiche der beiden Gesetze zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern, muss es selbstverständlich möglich sein, die Besonderheiten der jeweiligen Motive beizubehalten. Jedoch wäre die Erstellung eines einzigen Textes über das gesamte Themenspektrum hilfreich, um das Bestreben der Regierung zum Kampf gegen Diskriminierungen sichtbarer und verständlicher zu gestalten.

Artikel 454 des Strafgesetzbuchs

Das CET hat selbstverständlich nichts gegen die Aufnahme eines neuen Diskriminierungsmotivs an dieser Stelle einzuwenden, allerdings würde sich das Zentrum auch hier wünschen, die Begriffe „Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck und Geschlechtsmerkmale“ wiederzufinden.

Zusammenfassung

Bis dato hatte die Tatsache, dass kein spezifisches Diskriminierungsmotiv bezüglich jener Personen, die eine Geschlechtsumwandlung aktuell durchlaufen, hinter oder vor sich haben, keine bedeutenden Auswirkungen auf die tägliche Arbeit des CET, da das Zentrum dieses Diskriminierungsmotiv der Diskriminierung aufgrund des „Geschlechts“ zugeordnet hat. Die Einführung eines neuen Diskriminierungsmotivs würde jedoch die Sichtbarkeit der betroffenen Personen und die Sensibilisierung bezüglich dieses Phänomens erhöhen, was zu einem besseren Schutz der betroffenen Personen beitragen dürfte. Zudem könnte mit dieser Maßnahme dem Phänomen der mangelnden Meldungen entgegengetreten werden, obgleich allgemein bekannt ist, dass die Betroffenen noch zögern, sich an Zentren wie das CET zu wenden. Aus diesem Grund befürwortet das CET ein stärkeres Engagement in der öffentlichen Debatte und der Sensibilisierung der Bevölkerung hinsichtlich aller diskriminierungsrelevanten Aspekte.

Das CET bedauert die terminologische Wahl der Europäischen Kommission und der Regierung, da die „Geschlechtsumwandlung“ nicht alle geschlechtlich uneindeutigen Personen betrifft. Durch die Verwendung von Begriffen wie „Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck und Geschlechtsmerkmale“ sowie durch die Umsetzung von Schutzmechanismen für die Betroffenen ähnlich des maltesischen Beispiels könnten alle Personen den notwendigen Schutz erhalten. Wenn nur jene Personen benannt werden, die eine Geschlechtsumwandlung vollzogen haben, so werden zahlreiche genderqueere, trans*- und intergeschlechtliche Personen außer Acht gelassen, die ihre Geschlechtsidentität eigenständig und gemäß ihres inneren Empfindens definieren möchten und nicht entsprechend der gesellschaftlich auferlegten Muster oder die Diskriminierungen erfahren, weil ihre Geschlechtsmerkmale nicht der binären Geschlechternorm entsprechen.

ZUSAMMENKÜNFTE

Im Vorfeld einer internationalen Konferenz zum Thema Migration und Gender, die vom 18. bis zum 20. Juni 2015 in Düdelingen stattfand, hat sich das CET am 2. Februar 2015 mit einem Mitglied des CDMH (Centre de documentation sur les migrations humaines/Dokumentationszentrum für menschliche Migration) besprochen. Anlässlich dieses Gesprächs wurde entschieden, dass das CET als eine der Partnerorganisationen der Konferenz auftreten würde.

Am 23. Februar 2015 hat sich das CET auf Anfrage mit dem Ministerium für Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft über Fälle diskriminierender Stellenausschreibungen ausgetauscht.

Am selben Tag hat sich das CET mit Mitgliedern des Vereins „SOS Parents“ („SOS Eltern“) getroffen, um über die in Luxemburg zu verzeichnende Ungleichbehandlung getrennt lebender Eltern zu diskutieren.

Am 13. Mai 2015 gab es einen Austausch zwischen dem CET und dem Veranstalter des Brasilianischen Filmfestivals über eine mögliche Zusammenarbeit für das Festival 2015, welches sich unter dem Motto „Plurale Identitäten“ LGBT-Personen (lesbischen, schwulen, bisexuellen und transgeschlechtlichen Personen) widmete.

Am 18. Mai 2015 hat das CET an einem Treffen mit einem Vertreter des EIGE (European Institute for Gender Equality) teilgenommen, um über die Prioritäten des luxemburgischen Vorsitzes des Rates der Europäischen Union zu sprechen.

Bei diesem im Sitz des Ministeriums für Chancengleichheit abgehaltenen Treffen waren neben dem Ministerium selbst der CNFL (Conseil national des femmes du Luxembourg/Nationaler Frauenrat Luxemburg) und InfoMann vertreten.

Die CSV (Chrëschtlech-Sozial Vollékspartei) kam in Luxemburg-Stadt am 3. Juni 2015 am Sitz der Partei mit dem CET und ITGL (Intersex & Transgender Lëtzebuerg) zusammen, um die Einschätzung des Zentrums bezüglich des Gesetzentwurfs Nr. 6792 zur Aufnahme eines neuen Diskriminierungsmotivs in die luxemburgische Gesetzgebung zu erörtern.

Am 9. Juli 2015 hat sich das CET mit der ULC (Union luxembourgeoise des consommateurs/Luxemburgischer Verbraucherverband) über verschiedene Diskriminierungsfälle ausgetauscht und eine eventuelle Zusammenarbeit erörtert.

Die CCDH (Commission consultative des droits de l'homme/Menschenrechtskommission), der Ombudsmann, das ORK (Ombudscomité fir d'Rechter vum Kand/Ombudskomitee für Kinderrechte) und das CET haben sich am 6. Oktober 2015 mit Vertretern des

Staatsministeriums, der Mietkommission und der SNHBM (Société Nationale des Habitations à Bon Marché/Nationale Gesellschaft für erschwinglichen Wohnraum) getroffen und über ein eventuelles Objekt zur zukünftigen Beherbergung des Hauses der Menschenrechte beraten.

Am 26. November 2015 ist die ADEM (Agence pour le développement de l'emploi/Arbeitsagentur) in ihren Räumlichkeiten in Luxemburg-Hamm mit dem CET zusammengekommen, um dem Zentrum ihr neues Online-Tool zu pseudonymisierten Stellenausschreibungen „JobBoard“ vorzustellen und sich seine diesbezügliche Meinung einzuholen.

Am selben Tag hat sich das CET mit einer Mitarbeiterin der Universität Luxemburg getroffen, um sich über die Ausrichtung einer gemeinsamen Veranstaltung auszutauschen.

TÄTIGKEITEN AUF NATIONALER EBENE

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

Fortbildungen

Am 3. und 18. März sowie am 1. April 2015 fanden mit Bezug auf Artikel 27 der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung und ihrer Umsetzung in Luxemburg drei Empowerment-Workshops für Personen mit Behinderung bzw. ihre Angehörigen statt.

Das CET hat sich am 21. Mai 2015 in Luxemburg-Bonneweg an der vom INAP (Institut national d'administration publique/Nationales Institut für öffentliche Verwaltung) ausgerichteten Fortbildung „Diversitéit an der Fonction publique“ beteiligt, die sich an Personalverantwortliche und ihre Stellvertretungen des staatlichen und kommunalen Bereichs richtete.

Am 3. Juli 2015 fand in Luxemburg-Kirchberg eine von Info-Handicap ausgerichtete Fortbildung für Anwälte/Anwältinnen über die Gesetzgebung mit Bezug auf Personen mit Behinderung statt. Das CET erhielt hier die Gelegenheit, das Zentrum und seine diesbezüglichen Tätigkeiten kurz vorzustellen.

Konferenzen/Rundtischgespräche

Im Hinblick auf den luxemburgischen Vorsitz des Rates der Europäischen Union hat sich das CET am 3. Juni 2015 an einem Rundtischgespräch mit dem Titel „How can the Luxembourgish EU Presidency deliver the EU antidiscrimination law?“ teilgenommen, welches im Rahmen einer von der „Social Platform“ organisierten Konferenz im Soziokulturellen Begegnungszentrum der Abtei Neumünster in Luxemburg-Stadt abgehalten wurde.

Im Rahmen des Internationalen Tages der Menschenrechte hat die CCDH (Commission consultative des droits de l'homme/Menschenrechtskommission) in Zusammenarbeit mit dem CET am 10. Dezember 2015 in Luxemburg-Stadt eine Konferenz mit Dean SPIELMANN unter dem Titel „Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte: Bedeutung und Herausforderungen“ abgehalten.

Informationsstände

Am 7. März, 9. Mai und 28. November 2015 war das CET bei dem in der Handelskammer in Luxemburg-Kirchberg abgehaltenen Orientierungstag des OLAI (Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration/Luxemburger Aufnahme- und Integrationsamt) mit einem eigenen Stand für Personen ansprechbar, die den Aufnahme- und

Integrationsvertrag unterzeichnet haben.

Anlässlich des von der Plattform JIF 2015 organisierten Internationalen Frauentags war das CET am 8. März 2015 mit einem Infostand in der Abtei Neumünster in Luxemburg-Stadt vertreten.

Am 14. und 15. März 2015 besuchte das CET mit einem eigenen Stand das in der Kirchberger LuxExpo ausgerichtete „Festival der Migration, Kulturen und Bürgerschaft“, welches das 32. Jahr in Folge vom CLAE (Comité de liaison des associations d'étrangers/Plattform ausländischer Vereine) organisiert wurde.

Die Stadt Luxemburg hat vom 2. bis zum 17. Mai 2015 die „Vierten Sensibilisierungswochen der besonderen Bedürfnisse“ ausgerichtet. Am 5. Mai 2015 hat das CET an einer Ausstellung im Grand Théâtre teilgenommen, bei der die verschiedenen Vereine mit Arbeitsschwerpunkt im Bereich der besonderen Bedürfnisse den Gästen ihre Tätigkeiten und Ziele darstellen konnten. Das CET war zudem während der gesamten Dauer der Ausstellung mit einem Infostand anwesend.

Im Rahmen des ersten „Diversity days“ vom 12. Mai 2015 war das CET während des „Diversity meeting places“ mit einem Informationsstand im MUDAM (Musée d'Art Moderne Grand-Duc Jean/Museum für Moderne Kunst) in Luxemburg-Kirchberg vertreten.

Arbeitsgruppen

Das CET hat sich an der internen Arbeitsgruppe „Antidiskriminierungspolitik“ beteiligt, die am 13. März 2015 im Rathaus der Stadt Esch-sur-Alzette zusammenkam.

Sonstiges

Im Rahmen der jährlichen Unterzeichnung der Charta der Vielfalt, welche dieses Jahr am 24. März 2015 in den Räumlichkeiten von KPMG in Luxemburg-Kirchberg stattfand, hat das CET gemeinsam mit 40 weiteren Vertretungen von Unternehmen, Vereinen und öffentlichen Institutionen sein Engagement für Gleichbehandlung erneut offiziell bekräftigt.

Im Rahmen der ersten DigiRallye, die von BEE Secure und BEE Creative im „Cube“ des Casino Luxemburg – Forum für zeitgenössische Kunst in Luxemburg-Stadt ausgerichtet wurde, hat das CET am 23. Juli 2015 den interaktiven Workshop „Diverselfie“ angeboten.

SENSIBILISIERUNGSSARBEIT MIT JUGENDLICHEN ZUM THEMA BEHINDERUNG

**„ECH AN D'ENGER PLAZ... ENTDECK D'LIEWE MAT ENGER
BEHENNERUNG!“**

Das ursprüngliche Ziel dieses Projekts lag in der Sensibilisierung der Jugendlichen für Fragen rund um das Thema Diskriminierungen, wobei es insbesondere um den Abbau von Vorurteilen und Stereotypen ging. Aus diesem Grund wurde am 24. März 2015 im LTPES (Lycée technique pour professions éducatives et sociales/Fachoberschule für Bildungs- und Sozialberufe) in Mersch unter dem Titel „Ech an denger Plaz... Entdeck d'Liewe mat enger Behënnerung!“ ein Sensibilisierungstag zum Thema Behinderung ins Leben gerufen.

In sieben verschiedenen Workshops konnten etwa 60 zukünftige und ausgebildete Lehrfachkräfte im Alter zwischen 19 und 21 Jahren betroffene Personen und ihre Vereine kennenlernen, einen Einblick in ihren Alltag gewinnen und die entsprechenden Kontaktmöglichkeiten erhalten. Folgende Workshops wurden angeboten:

- Gehör, angeboten von Daaflex asbl und der Hörgeschädigtenberatung;
- Assistenzhunde und Sehkraft, angeboten von RAHNA (Muppe ënnerstëtze Leit am Rollstull) und Patrick HURST;
- Intellektuelle Behinderung, angeboten von der Ligue HMC (Ligue luxembourgeoise pour le secours aux enfants, aux adolescents et aux adultes mentalement ou cérébralement handicapés/Luxemburgische Liga der Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen mit geistiger/zerebraler Behinderung);
- Physische Behinderung, angeboten vom Tricentenaire;
- Behinderung im Zusammenhang mit der Sprachentwicklung, angeboten von Dysphasie.lu;
- Einfache Sprache, angeboten von KLARO von APEMH (Association des parents d'enfants mentalement handicapés/Verein der Eltern von Kindern mit geistiger Behinderung);
- Autismus, angeboten von der Fondation Autisme Luxembourg (Stiftung Autismus Luxembourg).

Am 31. März 2015 fand eine ähnliche Sensibilisierungsveranstaltung für Jugendliche der 10. und 12. Klasse des Ausbildungsgangs zur Pflegefachkraft der Privatschule Fieldgen statt. Hier wurden vier verschiedene Workshops angeboten:

- Gehör, angeboten von Daaflex asbl und der Hörgeschädigtenberatung;
- Autismus, angeboten von der Fondation Autisme Luxembourg (Stiftung Autismus Luxembourg);
- Intellektuelle Behinderung, angeboten von der Ligue HMC (Ligue luxembourgeoise pour le secours aux enfants, aux adolescents et aux adultes mentalement ou cérébralement handicapés/Luxemburgische Liga der Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen mit geistiger/zerebraler Behinderung);
- Sehkraft, angeboten von CGAL (Chiens guides d'aveugles au Luxembourg/Blindenhunde Luxembourg).

SENSIBILISIERUNGSVERANSTALTUNGEN „EMPOWERMENT MEETINGS“

Nach Inkrafttreten des Gesetzes vom 28. Juli 2011 wurde neben der CCDH (Commission Consultative des Droits de l'Homme/Menschenrechtskommission) das CET zu einem unabhängigen nationalen Mechanismus zur Förderung und Kontrolle der Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung ernannt. Im Rahmen dieses neuen Aufgabenbereichs veranstaltet das Zentrum folglich Aktivitäten für Personen mit Behinderung und ihr Umfeld.

Das CET hat in Zusammenarbeit mit Info-Handicap und der CCDH eine abendliche Veranstaltungsreihe zum sogenannten „Empowerment“ der betroffenen Personen ins Leben gerufen. An drei Abenden haben sich etwa 20 Teilnehmende einem bestimmten Kapitel der besagten Konvention gewidmet. Nach einer theoretischen Einführung in das Thema (Vorstellung des Inhalts der Konvention sowie des nationalen Handlungsplans) haben die Teilnehmenden einen Überblick über die aktuelle Situation erstellt. Schließlich wurden gemeinsame Lösungsvorschläge erarbeitet, die den verschiedenen Gesprächspartnern aus Ministerien und Verwaltung während einer Abschlussdiskussion vorgestellt wurden.

Bei dieser Aktivität konnten die Teilnehmenden ihre Kenntnisse und die ihres Umfelds bezüglich ihrer Rechte und Pflichten vertiefen. Zudem wurden sie in die Erarbeitung bedürfnisorientierter Ergebnisse eingebunden, wie dies vom Geist der Konvention explizit vorgesehen wird. Die Diskussionen und Schlussfolgerungen mündeten in einen schriftlichen Bericht, der veröffentlicht und den entsprechenden Behörden übergeben wurde.

Die erste Reihe aus drei abendlichen Veranstaltungen am 3. und 18. März sowie am 1. April 2015 widmete sich dem Artikel 27 der Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung (Beschäftigung und Arbeit).¹⁵

Die zweite Reihe, die am 29. September sowie am 12. und 29. Oktober 2015 stattfand, richtete ihr Augenmerk auf Artikel 9 (Zugänglichkeit) und 20 (Persönliche Mobilität).¹⁶

¹⁵ Vgl. Anhang 2

¹⁶ Vgl. Anhang 3

WEITERE TÄTIGKEITEN AUF NATIONALER EBENE

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

Konferenzen

Am 23. Januar 2015 hat das CET an einer Konferenz im CEFOS (Centre de formation et de séminaires/Fortbildungs- und Seminarzentrum) in Remich teilgenommen, welches vom Ministerium für Familie, Integration und die Großregion initiiert wurde und den Titel „Persönliche Assistenz und Selbstbestimmtheit“ trug.

Am 11. März 2015 hat das CET den Vortrag „Asaz fir Glaawens- a Reliounsfräiheet, eng weltwäit Aufgab“ des deutschen Bundestagsabgeordneten Volker KAUDER im Cercle Cité in Luxemburg-Stadt besucht.

Im Vorfeld der feierlichen Unterzeichnung der Charta der Vielfalt hat der klinische Psychologe und Spezialist für Förderung der Vielfalt in Unternehmen Tinu CORNISH am 24. März 2015 im Sitz der KPMG in Luxemburg-Kirchberg einen Vortrag mit dem Titel „Auswirkungen unbewusster Vorbehalte und Stereotype auf Unternehmen“ gehalten.

Am 15. Oktober 2015 hat das CET an der internationalen Konferenz „Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der politischen Entscheidungsfindung“ teilgenommen, welche in Zusammenarbeit mit dem CNFL (Conseil national des femmes du Luxembourg/Nationaler Frauenrat Luxemburg) und dem Ministerium für Chancengleichheit in der Domaine Thermal in Bad Mondorf abgehalten wurde.

Das CET hat im Rahmen des luxemburgischen Vorsitzes des Rates der Europäischen Union im Cercle Cité in Luxemburg-Stadt am sechsten Jahresforum der Chartas der Vielfalt in der EU teilgenommen. Diese Tagung trug den Titel „Multipliers and actors in diversity management: moving to the next level“.

Am Vortrag des Internationalen Tages der Menschenrechte, am 19. November 2015, haben der Schöffenrat, die Kommission und der Dienst für Chancengleichheit der Gemeinde Sassenheim in Zusammenarbeit mit der Elternschule Janusz Korczak und der Maison Relais Sassenheim im Kultur- und Geschichtshaus „A Gadder“ in Belvaux ein Rundtischgespräch mit dem Titel „Männer und Kindererziehung“ veranstaltet.

Hauptversammlungen und Vorstellung von Tätigkeitsberichten

Am 30. Januar 2015 hat das CET den Hauptversammlungen der Vereine Dysphasie.lu, APELux, Besondere Geschwister, Flexi-Lux und Babbelmillen im Kulturzentrum Sassenheim beigewohnt.

Das CET war am 30. März 2015 bei der Hauptversammlung des Vereins Info-Handicap in dessen Räumlichkeiten in Luxemburg-Stadt anwesend.

Am 24. März 2015 hat das CET die Hauptversammlung des Vereins „Zesummen fir Inklusioun“ in Beringen (Mersch) besucht.

Am 25. April 2015 war das CET bei der vierten Hauptversammlung des Vereins Nëmme mat eis! in Luxemburg-Gasperich anwesend.

Zudem hat das CET die öffentliche Vorstellung des Tätigkeitsberichts 2015 des ORK (Ombudscomité fir d'Rechter vum Kand/Ombudskomitee für Kinderrechte) für die Regierung und die Abgeordnetenkammer besucht. Diese fand am 16. November 2015 im Alen Tramsschapp in Luxemburg-Limpertsberg statt und widmete sich dem Thema Kinderrechte und Elternschaft.

Sensibilisierung

Im Sitz der KPMG fand am 25. Februar 2015 der „Gender Diversity Summit“ statt.

Sonstiges

Am 25. Februar 2015 hat das Komitee für die Charta der Vielfalt Lëtzebuerg einen Workshop für alle Organisationen angeboten, die für den Diversity Day Lëtzebuerg am 12. Mai 2015 eine Aktivität zur Förderung der Vielfalt geplant haben.

Am 26. März 2015 hat das CET in der Handelskammer an der Vernissage der Ausstellung „Pionierinnen des Unternehmertums in Luxemburg“ teilgenommen.

Die feierliche Verleihung des Diversity Awards fand am 12. Mai 2015 im MUDAM (Musée d'Art Moderne Grand-Duc Jean/Museum für Moderne Kunst) in Luxemburg-Kirchberg statt. Das CET war Mitglied der Jury, die in vier verschiedenen Kategorien Preise verliehen hat.

Am 24. Juni 2015 hat das CET in der Synagoge Luxemburg den offiziellen Feierlichkeiten zum Geburtstag S.K.H. des Großherzogs beigewohnt.

Am 11. Juli 2015 war das CET mit einem Infostand beim GayMat in Esch-sur-Alzette vertreten. Der diesjährige Titel lautete „# 4 human rights“.

Am 7. Oktober 2015 war das CET beim Empfang der luxemburgischen Anwaltskammer im Schloss Siebenbrunnen in Luxemburg-Rollingrgrund anwesend.

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Am 19. März 2015 hat das CET im Ministerium für Familie, Integration und die Großregion seinen Tätigkeitsbericht 2014 der Presse vorgestellt.

Am 23. März 2015 war das CET der „Invité vum Dag“ bei Radio 100,7. Während dieses Interviews konnte das Zentrum seine Struktur und insbesondere seinen Tätigkeitsbericht 2014 detailliert präsentieren.

Am 22. April 2015 hat das CET der Presse seine Stellungnahme bezüglich des Gesetzesentwurfs Nr. 6792 dargelegt.

Am 29. April 2015 hat das CET die an das Ministerium für Bildung, Kinder und Jugend gerichteten und in Zusammenarbeit mit dem ORK (Ombudscomité fir d'Rechter vum Kand/Ombudskomitee für Kinderrechte) erstellten gemeinsamen Empfehlungen¹⁷ der Presse vorgestellt.

TNS-Ilres und das CET haben bei einer Pressekonferenz am 2. Juli 2015 die im Rahmen des Projekts PROGRESS „Promouvoir la diversité au Luxembourg“ („Förderung der Vielfalt in Luxemburg“) erarbeiteten Ergebnisse der Erhebung „Observatoire des discriminations 2015“ präsentiert.

Am 26. August 2015 hat das CET einer Journalistin des Tageblatts Auskunft erteilt, die an einem Artikel über Diskriminierungen und Chancengleichheit arbeitete.

Das CET, die CCDH (Commission consultative des droits de l'homme/Menschenrechtskommission) und Info-Handicap haben am 15. Oktober 2015 über eine Pressemitteilung mit dem Titel „Arbeitnehmer mit Behinderung - Quotenregelung ernst nehmen oder nicht?“ auf die Antwort auf die Parlamentarische Anfrage Nr. 1333 reagiert.

Vom 26. bis zum 31. Oktober und vom 9. bis zum 14. November 2015 hat das CET einen Radiospot auf RTL Radio Lëtzebuerg ausgestrahlt.

Am 25. November 2015 war das CET Gast bei den „Business News“ desselben Senders.

Das CET hat am 3. Dezember 2015 im Rahmen des Internationalen und Europäischen Tages der Menschen mit Behinderung seinen Beitrag zum diesbezüglichen Themenheft von Info-Handicap eingereicht.

¹⁷ Vgl. Anhang 4

ERHEBUNGEN

Das Zentrum wurde mehrfach von anderen Organisationen bzw. Privatpersonen um die Übermittlung von Informationen oder Statistiken gebeten, mit denen entsprechende Erhebungen bzw. Arbeiten vervollständigt wurden.

Am 7. Januar 2015 hat das CET auf ein Online-Formular von EQUINET reagiert, dessen Arbeit von einem externen Prüfer ausgewertet wurde.

Das CET hat am 9. März 2015 an einer EQUINET-Erhebung über die europäischen Fonds teilgenommen.

Am 13. März 2015 hat das CET die Erhebung „Migrants and their descendants: social inclusion and participation in society“ der FRA (Fundamental Rights Agency) um entsprechende Zusatzinformationen ergänzt.

Am 9. April 2015 hat das CET an einer EQUINET-Erhebung über die 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, teilgenommen. Bei dieser Gelegenheit hat Zentrum erfragt, ob bereits eine oder mehrere Strukturen oder Organismen zur Förderung, Analyse, Kontrolle und Aufrechterhaltung der Gleichbehandlung aller Arbeitnehmenden der Union sowie ihrer Familienmitglieder unbeachtet ihrer Staatsangehörigkeit ernannt wurden bzw. wer dafür infrage käme.

Ein Master-Studierender der „African Studies“ der Universität Leipzig hat sich mit mehreren Fragen an das CET gewandt, um seine Forschungsaktivitäten im Rahmen seiner Abschlussarbeit über die Integration afrikanischer Personen in den luxemburgischen Arbeitsmarkt zu vervollständigen. Das CET hat seinen Beitrag zu diesen Forschungsaktivitäten am 19. und am 27. August 2015 geleistet.

Die FRA (Fundamental rights agency) hat das CET nach seiner Einschätzung bezüglich der Prioritäten ihres Arbeitsprogramms für die Jahre 2018 bis 2022 befragt. Das CET hat der FRA am 8. September 2015 seine Antwort zukommen lassen.

Das CET hat dem mit der Vorbereitung des Jahresberichts 2015 beauftragten luxemburgischen Berater der FRANET (Multidisziplinäres Forschungsnetzwerk der FRA - Fundamental rights agency) am 15. September 2015 per Mail seine Einschätzungen mitgeteilt.

Eine Master-Studierende der Politikwissenschaften hat sich mit mehreren Fragen bezüglich des individuellen Rechts auf Schutz im Rahmen der Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG zur Diskriminierung aufgrund rassifizierender und/oder ethnizierender Zuschreibungen in Luxemburg an

das CET gewandt. Das CET hat ihr am 5. Oktober 2015 die entsprechenden Informationen zukommen lassen.

EQUINET hat das CET nach seinen Kompetenzen im Bereich wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Rechte sowie der Form ihrer praktischen Anwendung befragt. Das CET hat diese Anfrage am 29. Oktober 2015 beantwortet.

Am 4. November 2015 hat eine Studierende im Rahmen einer wissenschaftlichen Arbeit Informationen über die Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien in Luxemburg erfragt.

Am 16. November 2015 hat das CET mehrere Fragen der maltesischen „National Commission for the Promotion of Equality“ beantwortet, die in die Studie „Developing a Culture of Rights through Capacity Building“ eingeflossen sind.

Das CET hat am 18. November 2015 an einer Befragung der ANSSI (Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information/Nationale Agentur für Sicherheit der Informationssysteme) teilgenommen, die einen Überblick über existierende Verfahren hinsichtlich der Sicherheit der Informationssysteme innerhalb der staatlichen Einrichtungen schaffen soll.

Am 3. Dezember 2015 hat das CET mehrere Fragen der EQUINET-Arbeitsgruppe „Policy Formation“ über die mögliche Rolle der Zentren für Gleichbehandlung in Wahlkampfsituationen beantwortet.

Die FRA (Fundamental rights agency) wollte Details über die Zusammenarbeit des CET und des luxemburgischen Parlaments erfahren. Das CET hat am 14. Dezember 2015 die entsprechenden Informationen elektronisch übermittelt.

Am 21. Dezember 2015 hat sich das CET an einer unabhängigen Auswertung der Arbeit von EQUINET des letzten Jahres beteiligt.

TÄTIGKEITEN AUF INTERNATIONALER EBENE

Am 9. und 10. November 2015 hat das CET am EQUINET-Seminar „A question of faith. Religion and belief in the work of equality bodies“ in London teilgenommen.



PROGRESS 2014/2015

Das CET hat das Projekt „Förderung der Vielfalt in Luxemburg“ in die Wege geleitet, welches im Rahmen des europäischen Programms PROGRESS stattfand und von der EU sowie dem luxemburgischen Ministerium für Familie, Integration und die Großregion finanziert wurde.

Für dieses bereits im August 2014 initiierte multidisziplinäre Projekt haben sich erstmalig verschiedene Partnerorganisationen vereint, die sich im Bereich der Vielfalt spezialisiert haben: das LIST (Luxembourg Institute of Science and Technology), die Universität Lothringen, das Komitee für die Charta der Vielfalt Lëtzebuerg und das CET haben sich an diesem Projekt beteiligt und ihre jeweiligen Kenntnisse einfließen lassen.

Ziel dieses gemeinsamen Engagements war die Verstärkung und Beschleunigung der Förderung der Vielfalt als wichtiges Antriebsrad der sozialen und wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Landes.

Dabei konzentrierte sich das Projekt schwerpunktmäßig auf Vielfalt auf dem Arbeitsmarkt sowie auf die folgenden drei Ziele: *eine Bestandsaufnahme erstellen, bewährte Praktiken herausarbeiten und sensibilisieren*. Konkret ging es darum, die Entwicklung von Diskriminierungen in Luxemburg zu ermitteln, einen Ausgleich zum aktuellen Mangel von Studien über Fragen der Vielfalt in den Unternehmen zu schaffen, bewährte Praktiken aus diesem Bereich zu verbreiten und der Forderung der entsprechenden Organisationen nach einer Begleitung während der Umsetzung politischer Maßnahmen zur Förderung der Vielfalt gerecht zu werden.

Um diese Ziele zu erreichen, wurden fünf Arbeitsbereiche festgelegt:

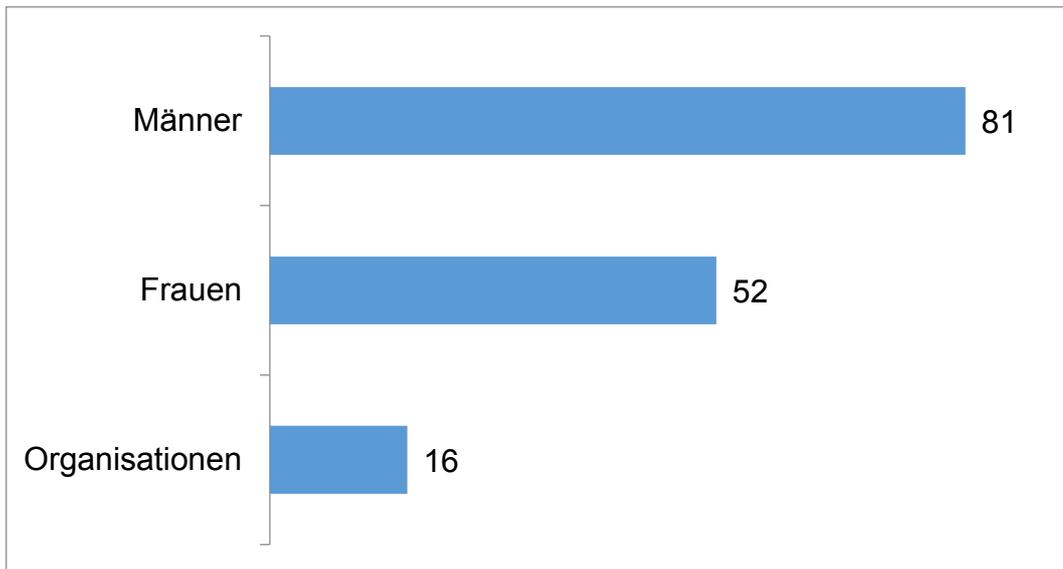
- Die exakte Ermittlung der Entwicklung von Diskriminierungen im Großherzogtum auf Grundlage der dritten Erhebung „Observatoire des discriminations“ des CET;
- Die Ausrichtung der ersten Diversity Awards Lëtzebuerg durch das Komitee für die Charta der Vielfalt, wodurch bewährte Praktiken des Diversity-Managements der verschiedenen Organisationen herausgearbeitet werden konnten;
- Die Erstellung der Studie „Politiques et attitudes à l'égard de la diversité“ („politische Haltungen zur Vielfalt“) zur Situation in den Unternehmen durch die Universität Lothringen;
- Die Entwicklung einer innovativen Methode zur Begleitung von Unternehmen während der Umsetzung ihrer Diversity-Management-Praktiken durch das LIST;
- Die Verbreitung der Ergebnisse von 2015 an eine breitgefächerte Zielgruppe zur Vergrößerung der Reichweite der durchgeführten Arbeiten (insbesondere Veröffentlichungen und Workshops).

STATISTIKEN

Zwischen dem 1. Januar 2015 und dem 31. Dezember 2015 wurde das CET mit 129 neuen Fällen betraut. Hinzu kommt ein nicht abgeschlossener Fall von 2012 und 19 nicht abgeschlossene Fälle von 2014.

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

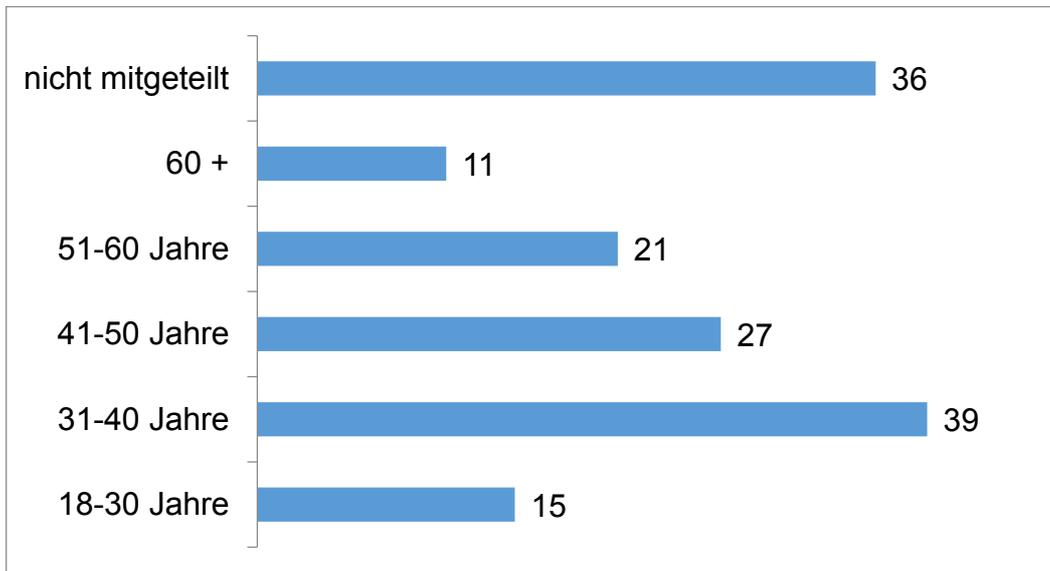
GLIEDERUNG DER MELDUNGEN NACH GESCHLECHT



Gesamt: 149

Die 149 Fälle des Jahres 2015 gliedern sind wie folgt: 81 Fälle (54,4%) wurden von Männern gemeldet, 52 (34,9%) von Frauen und 16 (10,7%) von Organisationen/Vereinen oder auf Eigeninitiative des CET.

GLIEDERUNG DER MELDUNGEN NACH ALTER

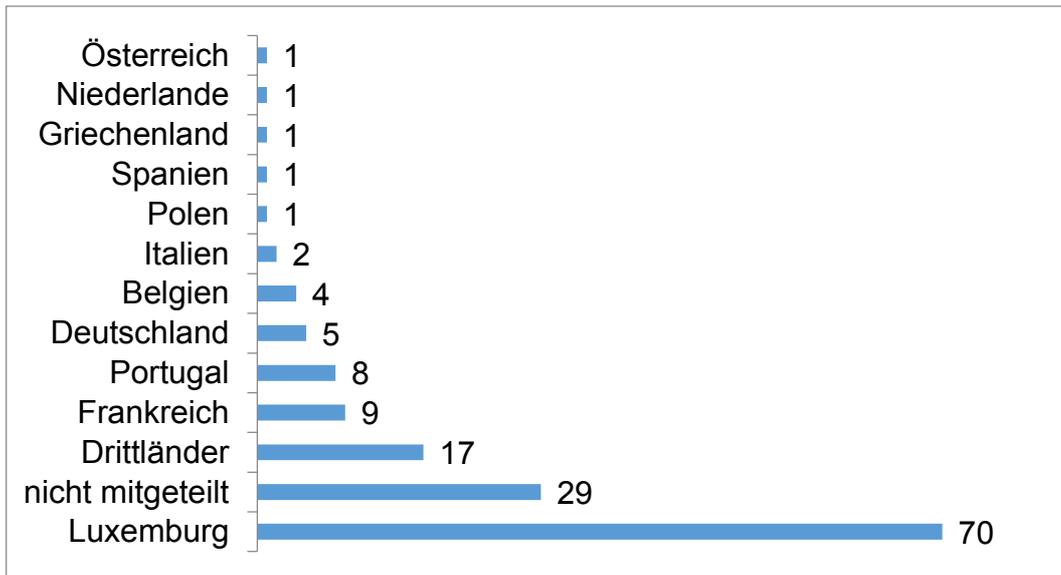


Gesamt: 149

In 36 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.

39 Fälle (26,2%) wurden von Personen im Alter zwischen 31 und 40 Jahren gemeldet, 27 Fälle (18,1%) von 41 bis 50jährigen, 21 Fälle (14%) von Personen im Alter zwischen 51 und 60 Jahren, 15 Fälle (10,1%) von 18 bis 30jährigen und 11 Fälle (7,4%) von Personen im Alter über 60.

GLIEDERUNG DER MELDUNGEN NACH STAATSANGEHÖRIGKEIT



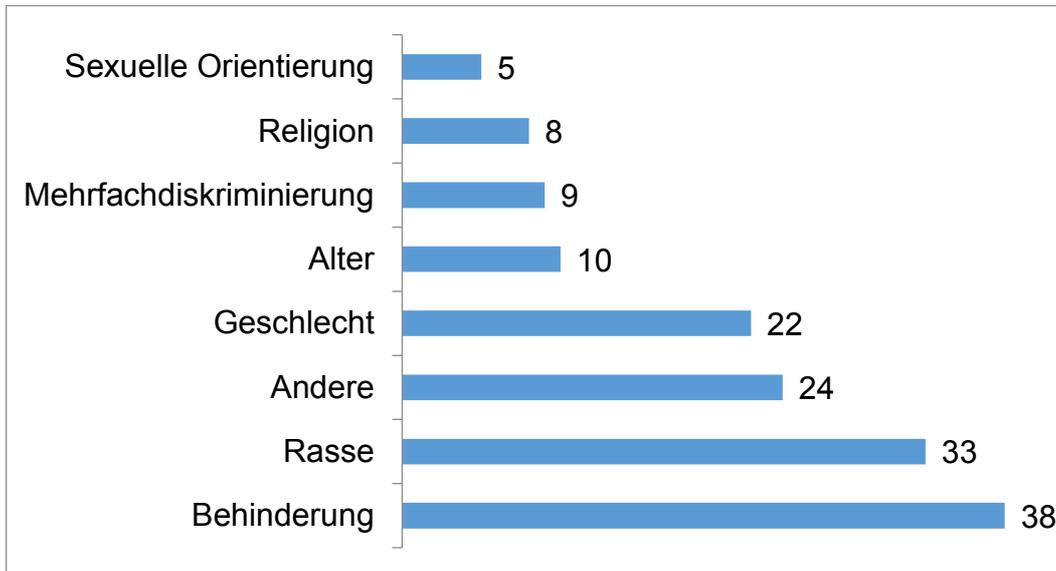
Gesamt: 149

In 29 Fällen (19,5%) 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 (70 Fälle/47%) wurde von Menschen luxemburgischer Staatsangehörigkeit gemeldet.

103 Fälle (69,1%) wurden von Menschen mit europäischer Staatsangehörigkeit gemeldet, 17 (11,4%) von Menschen mit nicht-europäischer Staatsangehörigkeit.

EINGEHENDE FÄLLE



Gesamt: 149

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

Insgesamt betrifft das Diskriminierungsmotiv Behinderung 38 Fälle (25,5%), das Motiv der tatsächlichen oder vermeintlichen Zugehörigkeit zur einer rassifizierten oder ethnisierten Bevölkerungsgruppe 33 Fälle (22,1%), das Geschlecht 22 Fälle (14,8%), das Alter 10 Fälle (6,7%), Religion oder Glaubensbekenntnisse 8 Fälle (5,4%) und die sexuelle Orientierung 5 Fälle (3,4%).

In der Kategorie „Mehrfachdiskriminierungen“ waren die meldenden Personen alle selbst von Diskriminierungen aufgrund mehrerer Faktoren betroffen. 2015 wurden 9 solche Fälle gemeldet (6%).

Die Kategorie „Andere“ (24 Fälle/16,1%) 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

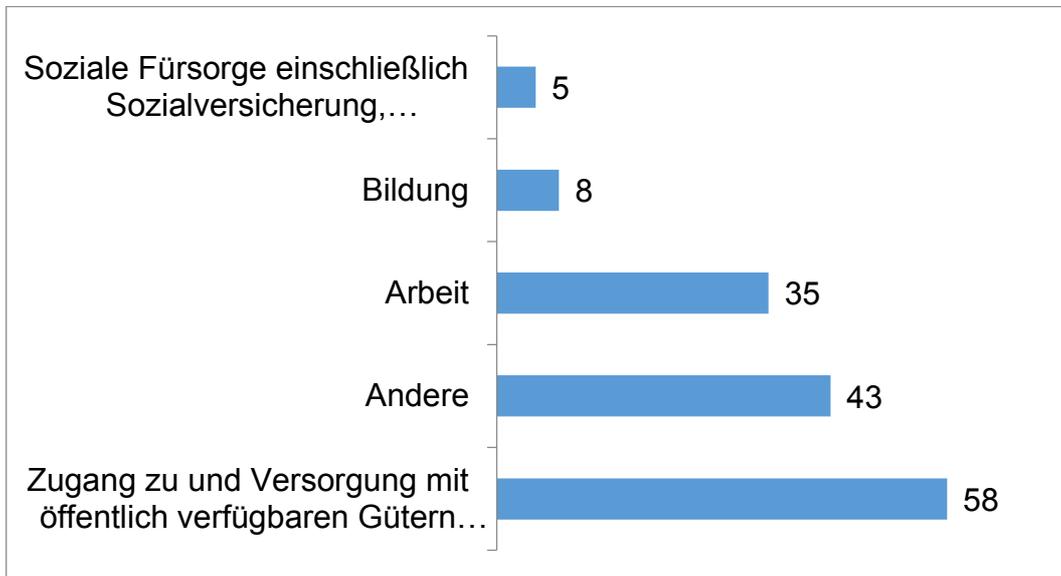
den Kompetenzbereich des CET fallen. Es können aber auch sehr weit gefasste, unterschiedliche Anfragen sein. Oft wissen die Menschen schlicht nicht, an welche Stelle sie sich mit ihren Anliegen wenden müssen und wer die richtige Ansprechperson für sie ist. In diesen Fällen versucht das CET, sie an die 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



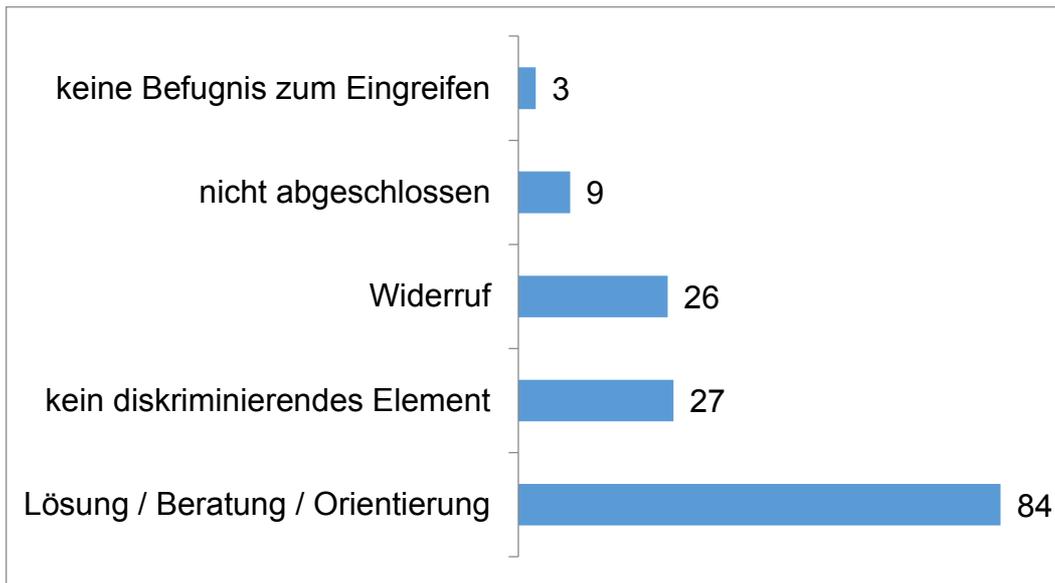
Gesamt: 149

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 58 Fällen (38,9%);
- Arbeit mit 35 Fällen (23,5%);
- Bildung mit 8 Fällen (5,4%);
- Soziale Fürsorge einschließlich Sozialversicherung, Gesundheitskosten und soziale Vergünstigungen mit 5 Fällen (3,4%).

Alle nicht zuordenbaren Fälle, wie etwa Fragen zu finanziellen Problemen oder allgemeine Informationsanfragen, finden sich unter der Rubrik „Weitere“ (43 Fälle/28,8%).

ABGESCHLOSSENE FÄLLE



Gesamt: 149

Die Rubrik „Lösung/Beratung/Orientierung“ umfasst 84 Fälle (56,4%), 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.

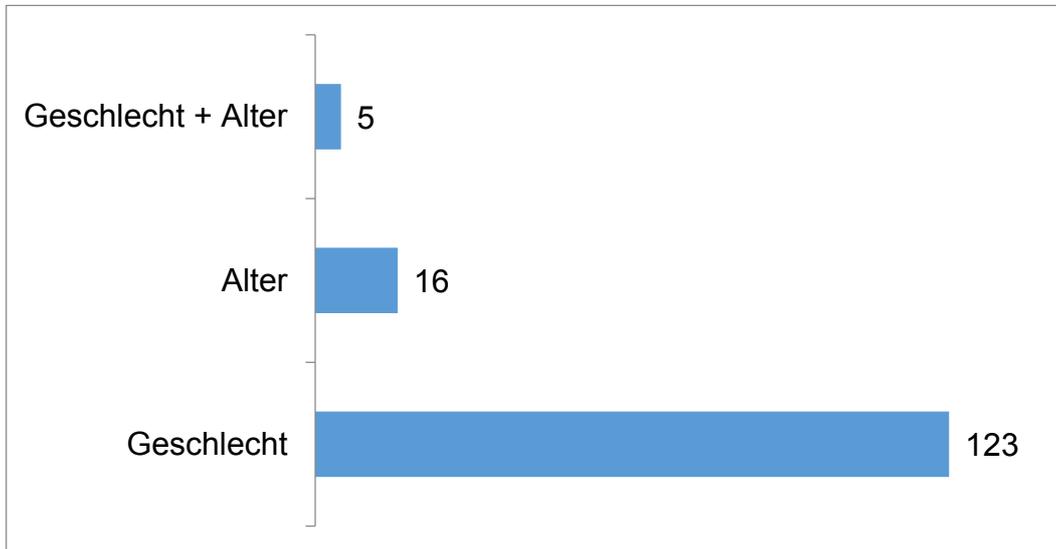
Sofern eine Diskriminierung nicht nachgewiesen werden kann und die Beschwerde nicht in den Kompetenzbereich des CET fällt, werden die Meldungen nach ihrer Bearbeitung in der Rubrik „kein diskriminierendes Element“ abgelegt. Diese Rubrik umfasst 27 Fälle (18,1%).

Es kommt auch vor, dass eine Person ihre Beschwerde widerruft (26 Fälle/17,5%). 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 2015 zählte das CET 9 nicht abgeschlossene Fälle aus dem Vorjahr (6%).

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 3 Fälle (2%).

SENSIBILISIERUNG IM BEREICH STELLENAUSSCHREIBUNGEN



Gesamt: 144

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.

2015 waren 123 Stellenanzeigen diskriminierend aufgrund des Geschlechts (85,4%), 16 aufgrund des Alters (11,1%) und 5 aufgrund des Geschlechts und des Alters (3,5%), wodurch sich eine Gesamtsumme von 144 diskriminierenden Stellenanzeigen ergibt.

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.

EMPFEHLUNGEN

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, Paragraph 3 des Gesetzes vom 28. November 2006 vorgeschrieben ist, benötigt das CET die Unterstützung eines entsprechend hochqualifizierten Netzwerkes. Der Aufbau eines Netzwerkes juristischer Fachkräfte mit Spezialisierung im Bereich der Diskriminierung sowie die Zusammenarbeit mit diesem Netzwerk wären also von großem Wert.

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.

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.

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.

- 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.

Obleich 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.

Die Interventionsbefugnisse des CET bleiben unverändert.
--

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 eine 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 im Internet verübte 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 rassistische oder homophobe Beleidigungen oder Beschimpfungen handelt. Das Zentrum empfiehlt dementsprechend eine Verstärkung ihrer personalen Kapazitäten, damit sie in diesem Bereich vermehrt Verfahren einleiten kann. Die Einführung eines Antidiskriminierungsgesetzes allein ist nicht ausreichend, solange diskriminierende Taten weiterhin zu selten in Strafverfahren münden.

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

Rechtsschutz

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

In Luxemburg kann der Rechtsschutz direkt von der betroffenen Person oder über eine Gewerkschaft bzw. einen entsprechend bemächtigten gemeinnützigen Verband in Anspruch genommen werden.

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

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

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

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 entgegentreten und hätte zudem den Vorteil, dass es innerhalb der Regierung eine zentrale Ansprechperson gäbe.

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

Jedes einzelne Diskriminierungsmotiv wird gesondert behandelt.

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.

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 Rettungsdienst¹⁸

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

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 selbst oder Dritte implizieren würden.

¹⁸ Vgl. Anhang 5

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.

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 Personen mit Behinderung kam.

Leistungen der Pflegeversicherung für Personen mit Hörschäden¹⁹

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.

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 der Beobachtungsstelle 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.

¹⁹ Vgl. Anhang 6

Nach weiteren ergänzenden, als Kompromiss zu beabsichtigten Empfehlungen des CET räumte der benannte Minister ein, dass diese aus technischen Gründen nicht in luxemburgisches Recht umsetzbar waren.

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.
--

Das Gewicht von Empfehlungen des CET

Am 22. April 2014 hat das CET den zwei verantwortlichen Ministern seine Empfehlungen zur Erd- und Feuerbestattung 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.

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.

Der Umgang mit den Empfehlungen des CET hat sich nicht geändert.
--

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

Leider musste das CET in einem 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.

Die Sensibilisierung muss unbedingt weitergeführt bzw. verstärkt werden, damit sich in diesem Bereich etwas verbessert.

ANHANG

ANHANG 1

GESETZ BEZÜGLICH DER GLEICHBEHANDLUNG VOM 28. UND 29. NOVEMBER 2006

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

MEMORIAL

Amtsblatt des Großherzogtums Luxemburg

Gesetzesveröffentlichung

A — N° 207

6. Dezember 2006

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

GLEICHBEHANDLUNG

Gesetz vom 28. November 2006 bezüglich

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

Gesetz vom 29. November 2006 mit Änderungen am

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

Gesetz vom 28. November 2006 bezüglich

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

Wir Henri, Großherzog von Luxemburg, Herzog zu Nassau,

Nach Anhörung unseres Staatsrates;

Mit Zustimmung der Abgeordnetenkommer;

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

haben verordnet und verordnen:

Kapitel 1 – Allgemeine Vorschriften

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

(2) Erläuterungen zu Paragraf (1):

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

b) Eine indirekte Diskriminierung liegt vor, wenn eine scheinbar neutrale Vorschrift, Norm oder Methode besondere Nachteile für Personen einer bestimmten Religion oder eines Glaubensbekenntnisses, behinderte Personen, Personen einer bestimmten Altersgruppe, einer bestimmten sexuellen Orientierung oder Personen, die rassifizierende oder ethnischereiner 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 entlohnten Tätigkeiten und Arbeit, einschließlich der Auswahl- und Einstellungskriterien, unabhängig der Branche und der Hierarchieebene einer Stelle, sowie bei Beförderungen;

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

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

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

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

f) der sozialen Vergünstigungen;

g) der Bildung;

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

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

(3) Ausgenommen von Punkten a) und c) des vorausgegangenen 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 rassifizierenden und ethnischereiner Zuschreibungen basieren, verbietet.

Kapitel 2 – Verteidigung von Rechten und Beschwerdeweg

Art. 4. Keine der in Artikel 2, Paragraf (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 Paragrafen steht, und insbesondere jede diese Vorschrift missachtende Entlassung ist nichtig und der Artikel L. 253-1 des Arbeitsgesetzbuches findet Anwendung.

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

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

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

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

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

Kapitel 3 – Zentrum für Gleichbehandlung

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

Art. 9. Das Zentrum arbeitet unabhängig und hat die Aufgabe, die Gleichbehandlung aller zu fördern, zu analysieren und zu beobachten und Diskriminierungen aufgrund rassifizierender oder ethnizierender Zuschreibungen, des Geschlechtes, der Religion oder des Glaubensbekenntnisses, einer Behinderung oder des Alters zu verhindern.

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

- Berichte veröffentlichen sowie Stellungnahmen, und Empfehlungen verfassen und Untersuchungen zu allen in Artikel 18 beschriebenen, mit Diskriminierung in Zusammenhang stehenden Fragen durchführen;
- für seine Tätigkeit relevante Informationen und Unterlagen zusammenstellen und verbreiten;
- jenen Personen Unterstützung anbieten, die sich gemäß 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 Abgeordnetenkommission aufgrund ihrer Kompetenz im Bereich der Förderung der Gleichbehandlung bestimmt.

Die Mitglieder des Zentrums erhalten für ihre Arbeit eine feste monatliche Vergütung. Für den Präsidenten beträgt diese Leistung 60 Indexpunkte, für die einfachen Mitglieder beträgt sie 20 Indexpunkte. Das fünfjährige Mandat kann einmal verlängert werden.

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

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

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

(4) Zur Erfüllung ihrer Aufgabe können die Mitglieder des Zentrums sämtliche notwendigen

Informationen, Nachweise oder Dokumente verlangen, mit Ausnahme solcher, die durch die ärztliche oder eine sonstige Schweigepflicht geschützt sind.

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

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

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

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

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

Kapitel 4 – Vorschriften mit Änderungswirkung

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

„Titel V – GLEICHBEHANDLUNG BEI BESCHÄFTIGUNGS- UND ARBEITSVERHÄLTNISSEN

Kapitel 1 – Das Prinzip der Nicht-Diskriminierung

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

(2) Erläuterungen zu Paragraph (1):

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Kapitel 2 – Ausnahmen zum Prinzip der Nicht-Diskriminierung

Art. L. 252-1 (1) Ausnahmen zum Prinzip der Gleichbehandlung im Sinne einer auf einem der in Artikel L. 251.1 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.

(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, Paragraf (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, Paragraf (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 Paragrafen steht, und insbesondere jede diese Vorschrift missachtende Entlassung ist nichtig und der Artikel L. 253-1 des Arbeitsgesetzbuches findet Anwendung.

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

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

Art. L. 253-2 (1) Erachtet eine Person, im Sinne eines Verstoßes gegen das Gleichbehandlungsprinzip geschädigt worden zu sein, und hat sie direkt oder über einen gemeinnützigen Verein mit entsprechender Berechtigung gemäß des unten aufgeführten Artikel 7, über eine Gewerkschaft mit entsprechender Berechtigung gemäß Artikel L. 253-5, Paragraf 2 des Arbeitsgesetzbuches oder im Rahmen eines Tarifvertrags bzw. des gemäß Artikel L. 253-5, Paragraf (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) Paragraf (1) findet bei Strafprozessen keine Anwendung.

Art. L. 253-3 Jede in Verträgen, individuellen oder kollektiven Vereinbarungen oder betriebsinternen Regelungen, den Organisationsstatuten gewinnorientierter oder gemeinnütziger Vereine, den

Zusammenschlüssen von Freiberuflern, sowie Arbeitnehmenden- und Angestelltengewerkschaften enthaltene Vorschrift, die gegen das im vorliegenden Gesetz festgelegte Prinzip der Gleichbehandlung verstößt, ist nichtig.

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

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

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

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

Kapitel IV – Kontrolle der Umsetzung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

***Der Justizminister,
Luc Frieden***

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

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

Gesetz vom 29. November 2006 mit Änderungswirkung auf

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

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

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

haben verordnet und verordnen:

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

1. Die Überschrift von Kapitel 1 wird folgendermaßen ergänzt:

„[...] und allgemeine Verordnungen“.

2. Artikel 1 wird folgendermaßen geändert und ergänzt:

a) Paragraph 3 wird folgendermaßen ergänzt:

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

b) Paragraph 5 wird folgendermaßen ergänzt:

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

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

„1. Die vorliegenden Gesetzesverordnungen verbieten jegliche Diskriminierung aufgrund von Religion oder Glaubensbekenntnissen, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder rassifizierenden 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 rassifizierende 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 Paragraph (1) genannten Motive basierenden unterschiedlichen Behandlung stellen keine Diskriminierung dar,

wenn aufgrund der Art der Beschäftigung bzw. der Beschäftigungsbedingungen bestimmte Eigenschaften als berufliche Grundbedingung zu betrachten sind sowie deren Ziele legitim und die Erfordernisse angemessen sind.

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

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

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

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

5. Artikel 10 wird folgendermaßen geändert und ergänzt:

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

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

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

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

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

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

6. Artikel 36 wird folgendermaßen ergänzt:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Die Überschrift von Kapitel 1 wird folgendermaßen ergänzt:

„[...] und allgemeine Vorschriften“

2. Artikel 1 wird folgendermaßen geändert und ergänzt:

b) Absatz 1, Paragraf 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 Paragraf 1, 50 bis 53, 55 bis 60, 61 mit Ausnahme von Paragraf 3, 62 bis 93.“

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

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

Erläuterungen zu Paragraf (1):

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

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

Jegliches Verhalten, das Dritte zu diskriminierendem Verhalten gegenüber anderen Personen entsprechend der in Paragraf (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 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 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. Gleichermäßen stehen Staatsbedienstete, die die in Artikel 1 des vorliegenden Gesetzes beschriebenen Handlungen bezeugen konnten oder über diese ausgesagt haben, ebenfalls unter rechtlichem Schutz.

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

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

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

Die Mitglieder der Regierung,

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

Großherzogliches Palais, 29. November 2006.

Henri

ANHANG 2

EMPOWERMENT MEETINGS: ARBEIT UND BESCHÄFTIGUNG



CET
CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT



Commission consultative
des Droits de l'Homme
du Grand-Duché de Luxembourg



1

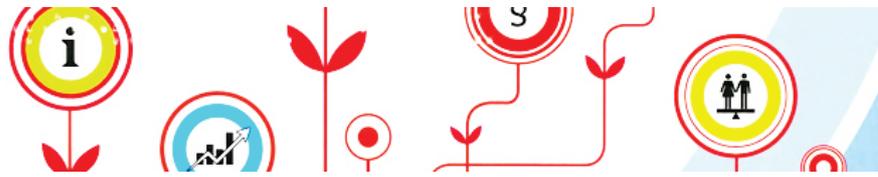
**Arbeit und
Beschäftigung**

Empowerment Meetings

über die Inhalte der UN Behindertenrechts-Konvention
und ihre Umsetzung in Luxemburg



« Good knowledge enables, bad knowledge disables »



Ziel der Empowerment-Meetings

Ziel des Empowerments ist es, Menschen mit Behinderungen oder ihr direktes Umfeld über ihre Rechte und Pflichten zu informieren, damit sie diese eigenständig einfordern und ausüben können.

Während drei Versammlungen wird jeweils ein Thema aus dem luxemburgischen Aktionsplan behandelt.

Die erste Versammlung ist eine allgemeine Einführung in das Thema, in der zweiten Versammlung werden die Informationen vervollständigt und in der dritten Versammlung werden die Schlussfolgerungen gezogen.

Die vorliegende Broschüre ist das Resultat dieser Empowerment-Meetings und soll den betroffenen Personen als Grundlage für die Einforderung der in der UN Konvention vorgesehenen Rechte dienen.



Empowerment-Meetings



Arbeit und Beschäftigung

- Das CET (Centre pour l'égalité de traitement - Gleichbehandlungszentrum), die CCDH (Commission consultative des Droits de l'Homme - Beratende Menschenrechtskommission) und Info-Handicap haben am 3. und 18. März und am 1. April 2015 eine Serie von 3 « Empowerment-Meetings » zum Thema Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen organisiert.

- Bei den zwei ersten Meetings ging es darum, die Fragen zu bündeln, die sich Menschen mit Behinderungen und ihre Angehörigen zu diesem Thema stellen. Dabei wurden auch fehlende Informationen ergänzt und Missverständnisse geklärt.

- Zum dritten Meeting wurden Experten der folgenden Instanzen eingeladen:
 - ADEM (Arbeitsamt), Service des salariés handicapés ; Jeff HURT
 - ADEM (Arbeitsamt), Service des salariés à capacité de travail réduite ; Pierre BAYONNOVE
 - CAR (Commission d'aménagements raisonnables) ; Mario HUBERTY
 - EGCA (Entente des gestionnaires des centres d'accueil), Plateforme ateliers protégés ; Marc DE GEEST
 - MiFa (Familienministerium), Personnes handicapées ; Sandy ZOLLER
 - MTEESS (Arbeitsministerium), Salariés handicapés, Ateliers protégés, COR (Commission d'orientation et de reclassement professionnel) ; Ginette JONES
 - MENEJ (Unterrichtsministerium), Service de la reconnaissance des diplômes ; Narciso FUMANTI

- Bei diesem Meeting ging es vor allem darum, auf die verbleibenden Unklarheiten einzugehen und Lösungsansätze zu diskutieren.

Hier sind nun - aus der Sicht der Organisatoren CET, CCDH und IH - die Forderungen hinsichtlich der beruflichen Eingliederung behinderter Menschen auf dem regulären Arbeitsmarkt, die sich aus dem Austausch der betroffenen Personen mit den Experten ergeben haben.

1. Grundvoraussetzungen

- Das Arbeitsministerium und das Bildungsministerium sollten sich hinsichtlich der Aus- und Fortbildung behinderter Menschen **verstärkt konzertieren**.
- Der SSH (service des salariés handicapés) sollte Strategien entwickeln, die zu einer besseren **Abstimmung (matching) der Profile** von Inhabern des Statuts „Arbeitnehmer mit Behinderung“ und den Erwartungen der Arbeitgeber führen.
- Das Arbeitsministerium sollte dem SSH die notwendigen **Ressourcen** zur Verfügung stellen, um die berufliche Eingliederung von Inhabern des Statuts proaktiv vorantreiben zu können.
- Die Werkstätten sollten die notwendigen Ressourcen erhalten, um ihre gesetzliche Verpflichtung zur **Begleitung (« Suivi »)** systematisch umsetzen zu können.
- Die Wichtigkeit des **Jobcoaching** sollte anerkannt und die notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

2. « Reservierte Arbeitsplätze » und Quoten

- Die Regierung schafft jedes Jahr 50 neue Arbeitsplätze für Inhaber des Statuts und sollte sicherstellen, dass die staatlichen Verwaltungen in der Lage und bereit sind, diese **Menschen sinnvoll zu beschäftigen**.
- Die gesetzlichen Kontrollen und Sanktionen für die Nichteinhaltung der **Quotenregelung sollten angewandt werden**. Die so gewonnenen Ressourcen könnten zur Finanzierung von Eingliederungshilfen benutzt werden. Betriebe, welche keinen behinderten Arbeitnehmer beschäftigen können, weil die auszuführende Arbeit das nicht ermöglicht, sollten ermutigt werden, Dienstleistungen und/oder Produkte bei Werkstätten einzukaufen.
- Das Arbeitsministerium sollte seine Bemühungen intensivieren, um die Arbeitgeber durch « gute Beispiele » zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen zu motivieren und Aktionen fördern, um die **Ängste und Bedenken der Arbeitgeber zu zerstreuen**.

3. Statut „salarié handicapé“, „reclassement interne“ und „mi-temps thérapeutique“

- Im Rahmen der **administrativen Vereinfachung** sollten auch die Prozeduren und Fristen zur Erlangung des Statuts und/oder von Hilfen verbessert werden. Dazu gehört auch eine effektivere Zusammenarbeit zwischen den involvierten Gremien.
- Das „**mi-temps thérapeutique**“ sollte flexibler gehandhabt werden, und das „**reclassement interne**“ sollte auch für Staatsbeamte möglich sein.

4. Rolle der beschützenden Werkstätten

- **Oberstes Ziel muss die Eingliederung behinderter Menschen auf dem regulären Arbeitsmarkt sein**, respektive der Übergang von der Werkstatt zum regulären Arbeitsmarkt. Das Erlangen dieses Ziels darf nicht durch übermäßigen „Protektionismus“ vonseiten der Instanzen, die den Arbeitsvertrag in der Werkstatt als Vorteil sehen, gefährdet werden.
- Die **Entlohnung** behinderter Menschen in den Werkstätten sollte den persönlichen Fähigkeiten Rechnung tragen.

5. Die Ausbildung für Menschen mit Behinderungen

- Die **Zertifizierung der beruflichen Fähigkeiten/Fertigkeiten** behinderter Menschen sollte revidiert werden und alle ausgestellten Diplome oder Zertifikate (in- und ausländische) sollten auf dem regulären Arbeitsmarkt anerkannt werden.
- Organisatoren von bestehenden und neuen **Aus- oder Fortbildungen für Menschen mit Behinderungen** sollten ihre Module beim Bildungsministerium akkreditieren lassen, um deren Chancen zur Anerkennung auf dem regulären Arbeitsmarkt zu verbessern.
- Die Möglichkeit der Anerkennung erworbener Fähigkeiten (**validation des acquis**) sollte besser bekannt gemacht werden.
- Die Option des « apprentissage pour adultes » sollte auch im Rahmen einer beschützenden Werkstatt ermöglicht werden.
- Im Rahmen der **Life-Long-Learning-Initiativen** sollen Anstrengungen unternommen werden, um zusätzliche Ausbildungsmodule anzubieten und der Zugang zu solchen Fortbildungen sollte vereinfacht werden.

Aufgaben im Rahmen der UN-Konvention

Förderung und Monitoring

- Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit zur Konvention und den Rechten von Menschen mit Behinderung,
- Überwachung der Umsetzung der Konvention in die nationale Gesetzgebung und die aktuellen und künftigen politischen Programme,
- Zusammenarbeit und Austausch mit den in der Behindertenpolitik aktiven Verbänden und anderen Vertretern der Zivilgesellschaft.



Das **CET** kann somit von jeder Person, die glaubt Opfer einer Diskriminierung aufgrund einer Behinderung zu sein, befasst werden. Das CET übt seine Aufgaben aus ohne dabei in laufende juristische Verfahren einzugreifen.



Förderung und Monitoring

- Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit zur Konvention und den Rechten von Menschen mit Behinderung,
- Überwachung der Umsetzung der Konvention in die nationale Gesetzgebung und die aktuellen und künftigen politischen Programme,
- Zusammenarbeit und Austausch mit den in der Behindertenpolitik aktiven Verbänden und anderen Vertretern der Zivilgesellschaft.

Die **CCDH** kann keine Beschwerden von Einzelpersonen entgegennehmen.

Plattform „BRK“

- Hilfestellung für Menschen mit Behinderungen, um in den Genuss der ihnen zustehenden Leistungen zu gelangen;
- Information und Unterstützung von Menschen mit Behinderungen oder von Personen aus ihrem Umfeld in rechtlichen Fragen, oder wenn diese das Gefühl haben auf Grund ihrer Behinderung diskriminiert zu werden;
- Orientierung der Menschen mit Behinderungen zu spezialisierten Dienststellen wie das CET, die CCDH oder den Ombudsmann;
- Förderung des Austauschs zwischen den verschiedenen Akteuren.





Die UN-Behindertenrechtskonvention

- 13.12.2006 Annahme des Textes durch die Vereinten Nationen
- 20.03.2007 Luxemburg unterschreibt die Konvention und das fakultative Protokoll
- 03.05.2008 Die Konvention tritt offiziell in Kraft
- 13.07.2011 Das Gesetz zur Anerkennung der Konvention in Luxemburg wird gestimmt (Gesetz vom 28.07.2011)
- 26.09.2011 Ratifizierung der Konvention in Luxemburg
- März 2012 Veröffentlichung des Luxemburgischen Aktionsplans
- 21.03.2014 Abgabe des ersten Staatenberichts aus Luxemburg

Impressum:

CET – CCDH – Info-Handicap © 2015

Kontakt:

www.cet.lu

www.ccdh.lu

www.info-handicap.lu

Die Illustrationen sind dem Aktionsplan der Luxemburgischen Regierung entnommen.

ANHANG 3

EMPOWERMENT MEETINGS: BARRIEREFREIHEIT UND MOBILITÄT



CET
CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT



Commission consultative
des Droits de l'Homme
du Grand-Duché de Luxembourg



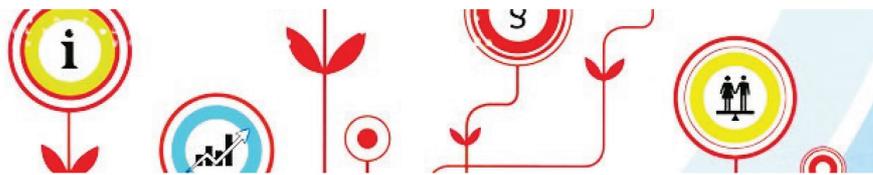
Empowerment Meetings

**Barrierefreiheit
und Mobilität**

über die Inhalte der UN Behindertenrechts-Konvention
und ihre Umsetzung in Luxemburg



« Good knowledge enables, bad knowledge disables »



Ziel der Empowerment-Meetings

Ziel des Empowerments ist es, Menschen mit Behinderungen oder ihr direktes Umfeld über ihre Rechte und Pflichten zu informieren, damit sie diese eigenständig einfordern und ausüben können.

Während drei Versammlungen wird jeweils ein Thema aus dem luxemburgischen Aktionsplan behandelt. Die erste Versammlung ist eine allgemeine Einführung in das Thema, in der zweiten Versammlung werden die Informationen vervollständigt und in der dritten Versammlung werden die Schlussfolgerungen gezogen.

Die vorliegende Broschüre ist das Resultat dieser Empowerment-Meetings und soll den betroffenen Personen als Grundlage für die Einforderung der in der UN Konvention vorgesehenen Rechte dienen.



Empowerment-Meetings



Barrierefreiheit und Mobilität

- Das CET (Centre pour l'égalité de traitement - Gleichbehandlungszentrum), die CCDH (Commission consultative des Droits de l'Homme - Beratende Menschenrechtskommission) und Info-Handicap haben am 29. September und am 12. und 29. Oktober 2015 eine Serie von 3 « Empowerment-Meetings » zum Thema Barrierefreiheit und Mobilität von Menschen mit Behinderungen organisiert.
- Bei den zwei ersten Meetings ging es darum, die Fragen zu bündeln, die sich Menschen mit Behinderungen und ihre Angehörigen zu diesem Thema stellen. Dabei wurden auch fehlende Informationen ergänzt und Missverständnisse geklärt.
- Zum dritten Meeting wurden Experten der folgenden Instanzen eingeladen:
 - Verkéiersverbond; Tom Weber
 - Nachhaltigkeitsministerium, Generaldirektion Transport, Annick Trmata
 - Amt für öffentliche Bauten, Thierry Hirtz
 - Wirtschaftsministerium, Generaldirektion Tourismus, Ricky Wohl
 - Wirtschaftsministerium, Generaldirektion Tourismus, Danielle Breyer
 - Bildungsministerium, André Wildschutz
- Bei diesem Meeting ging es vor allem darum, auf die verbleibenden Unklarheiten einzugehen und Lösungsansätze zu diskutieren.

Hier sind nun - aus der Sicht der Organisatoren CET, CCDH und IH – die Forderungen hinsichtlich der Barrierefreiheit und Mobilität behinderter Menschen, die sich aus dem Austausch der betroffenen Personen mit den Experten ergeben haben.

1. Das aktuelle und das zukünftige Gesetz über Barrierefreiheit

- Bevor das Gesetz zur Abstimmung kommt, soll es unbedingt genügend Möglichkeiten des Austauschs mit Menschen mit Behinderungen, sowie auch mit Instanzen, die von der Umsetzung des Gesetzes betroffen sind, geben.
- Das neue Gesetz muss die konkrete Umsetzung von Barrierefreiheit breitgefächerter angehen als das aktuelle Gesetz. Der Staat und die Kommunen müssen mit gutem Beispiel voran gehen.
- Bestehende Infrastrukturen von Staat und Kommunen, die von besonderer Wichtigkeit für die Bürger sind, und jedoch noch nicht barrierefrei sind, sowie Infrastrukturen, die vom Staat angemietet sind, müssen im neuen Gesetz bedacht werden.
- Das neue Gesetz muss konsequenter umgesetzt werden als das alte, und sowohl die Kontrolle als auch die entsprechenden Sanktionen müssen festgelegt werden.
- Das neue Gesetz soll dazu beitragen, dass die Zahl barrierefreier öffentlicher Toiletten zunimmt.
- Diskussionen über die systematische Nullabsenkung der Bürgersteige müssen gleichzeitig die besonderen Ansprüche blinder Fußgänger berücksichtigen.
- Im Sinne der wachsenden Verpflichtungen hinsichtlich der inklusiven Schule, muss ein Programm zur barrierefreien Gestaltung aller Schulgebäude erarbeitet werden.
- Labels und entsprechende Informationsplattformen müssen die Barrierefreiheit von Infrastrukturen ausweisen.

2. Evakuierungsregeln

- Sicherheit in öffentlichen Gebäuden spielt eine wichtige Rolle. Jedoch müssen adäquate, verpflichtende Lösungen für die schweren Brandschutztüren gefunden werden, da diese für Menschen mit eingeschränkter Mobilität ein unüberwindbares Hindernis darstellen.

- Konzepte, welche sowohl die Sicherheit als auch die Barrierefreiheit sicherstellen, müssen von/mit den zuständigen Instanzen (Service National de la Sécurité dans la Fonction Publique, ITM, Feuerwehr, usw.) ausgearbeitet werden.

3. Banken, Bancomat und Ticket-Apparate

- Digitale Ticketautomaten bei der Post, in Banken, bei Ärzten, usw., sowie Informationssäulen in den Bahnhöfen, Tourismusämtern, usw.... müssen durch Systeme vervollständigt werden, die den Bedürfnissen blinder und sehbehinderter Menschen Rechnung tragen.
- Alle Informationen müssen mindestens auf der Basis des Zwei-Sinne-Prinzips vermittelt werden.

4. Mobilität

- Lösungen zur Förderung der Mobilität müssen erarbeitet werden. Dies gilt, u.a für die Empfehlungen für multimodale Umsteigeplattformen („pôles d'échange“), für die Anzeigetafeln im öffentlichen Transport, die Niederflurbusse und den Überlandverkehr.
- Informationen müssen auf der Basis des Zwei-Sinne-Prinzips vermittelt werden.
- Verfügbarkeit und Qualität von Alternativ-Lösungen wie Adapto oder Capabs dürfen der des öffentlichen Transports in keiner Weise nachstehen.
- Anstrengungen müssen unternommen werden, um barrierefreie vokale GPS-Führung und/oder barrierefreies Routing zu ermöglichen.

5. Information und Sensibilisierung

- Das allgemeine und technische Know-How zur Umsetzung von Barrierefreiheit, fußend auf dem Konzept Design for All, muss gefördert werden.
- Das Beispiel von Design for All Kursen, wie sie im Lycée Josy Barthel angeboten werden, soll unterstützt und weiter verbreitet werden.

Aufgaben im Rahmen der UN-Konvention

Förderung und Monitoring

- Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit zur Konvention und den Rechten von Menschen mit Behinderung,
- Überwachung der Umsetzung der Konvention in die nationale Gesetzgebung und die aktuellen und künftigen politischen Programme,
- Zusammenarbeit und Austausch mit den in der Behindertenpolitik aktiven Verbänden und anderen Vertretern der Zivilgesellschaft.



Das **CET** kann somit von jeder Person, die glaubt Opfer einer Diskriminierung aufgrund einer Behinderung zu sein, befasst werden. Das CET übt seine Aufgaben aus ohne dabei in laufende juristische Verfahren einzugreifen.

Förderung und Monitoring



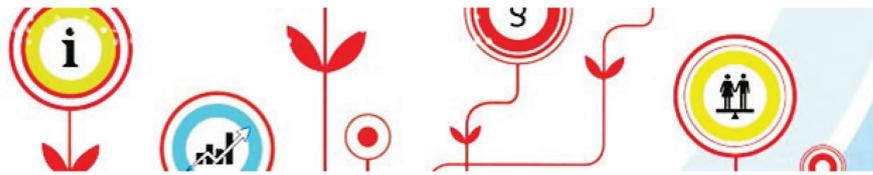
- Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit zur Konvention und den Rechten von Menschen mit Behinderung,
- Überwachung der Umsetzung der Konvention in die nationale Gesetzgebung und die aktuellen und künftigen politischen Programme,
- Zusammenarbeit und Austausch mit den in der Behindertenpolitik aktiven Verbänden und anderen Vertretern der Zivilgesellschaft.

Die **CCDH** kann keine Beschwerden von Einzelpersonen entgegennehmen.

Plattform „BRK“

- Hilfestellung für Menschen mit Behinderungen, um in den Genuss der ihnen zustehenden Leistungen zu gelangen;
- Information und Unterstützung von Menschen mit Behinderungen oder von Personen aus ihrem Umfeld in rechtlichen Fragen, oder wenn diese das Gefühl haben auf Grund ihrer Behinderung diskriminiert zu werden;
- Orientierung der Menschen mit Behinderungen zu spezialisierten Dienststellen wie das CET, die CCDH oder den Ombudsmann;
- Förderung des Austauschs zwischen den verschiedenen Akteuren.





Die UN-Behindertenrechtskonvention

- 13.12.2006 Annahme des Textes durch die Vereinten Nationen
- 20.03.2007 Luxemburg unterschreibt die Konvention und das fakultative Protokoll
- 03.05.2008 Die Konvention tritt offiziell in Kraft
- 13.07.2011 Das Gesetz zur Anerkennung der Konvention in Luxemburg wird gestimmt (Gesetz vom 28.07.2011)
- 26.09.2011 Ratifizierung der Konvention in Luxemburg
- März 2012 Veröffentlichung des Luxemburgischen Aktionsplans
- 21.03.2014 Abgabe des ersten Staatenberichts aus Luxemburg

Impressum:

CET – CCDH – Info-Handicap © 2015

Kontakt:

www.cet.lu

www.ccdh.lu

www.info-handicap.lu

Die Illustrationen sind dem Aktionsplan der Luxemburgischen Regierung entnommen.

ANHANG 4

GEMEINSAME EMPFEHLUNGEN DES CET UND DES ORK: ANGEMESSENE VORKEHRUNGEN IN DER SCHULE



CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT



GEMEINSAME EMPFEHLUNGEN DES CET UND DES ORK

Einführung

Das vor dem Hintergrund des Gesetzes vom 28. November 2006 gegründete CET (Zentrum für Gleichbehandlung) arbeitet unabhängig und fördert, analysiert und beobachtet die Gleichbehandlung aller Menschen ohne Diskriminierungen aufgrund rassifizierender oder ethnisierender Zuschreibungen, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Religion oder Glaubensbekenntnisse, der Behinderung oder des Alters. Gemäß Artikel 10 des Gesetzes vom 28. November 2006 kann das CET insbesondere „Stellungnahmen und Empfehlungen verfassen“.

Das ORK (Ombudscomité fir d'Rechter vum Kand/Ombudskomitee für Kinderrechte) überwacht den Schutz und die Förderung der Rechte und Interessen der Kinder, also der unter 18jährigen. Gemäß Artikel 3 des Gesetzes vom 25. Juli 2002 zur Gründung des luxemburgischen Kinderrechtskomitees kann das ORK im Rahmen seines Aufgabenspektrums „die umgesetzten Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Kinderrechte analysieren und den zuständigen Behörden ggf. notwendige Anpassungen empfehlen“.

Anmerkung

Momentan befinden sich die Schülerinnen und Schüler des Zyklus 4.2 der Grundschule in der Orientierungsphase. Dabei wurden manchen der Schülerinnen und Schüler mit besonderen pädagogischen Bedürfnissen während ihrer Schullaufbahn bereits angemessene Vorkehrungen bereitgestellt, andere wiederum könnten daran interessiert sein, diese in Zukunft zu nutzen.

Häufig kennen die Kinder und ihre Eltern die Modalitäten zum Erhalt dieser Vorkehrungen jedoch nicht und sind sich beispielsweise nicht bewusst, dass die entsprechenden Vorkehrungen beim Übergang zwischen Grund- und Sekundarschulbildung bzw. technischer weiterführender Sekundarschulbildung nicht automatisch übernommen werden. So müssen alle Schülerinnen und Schüler, die im Schuljahr 2015/2016 in die Sekundarstufe wechseln, einen Neuantrag auf Bereitstellung angemessener Vorkehrungen stellen, um diese auch weiterhin nutzen zu können.

Empfehlungen

Aus diesen Gründen empfehlen das CET und das ORK dem Ministerium für Bildung, Kindheit und Jugend, die Inspektoren der Grundschulausbildung ab sofort bezüglich dieser Fragestellung zu sensibilisieren, damit diese alle beteiligten Akteure über die Beantragung angemessener Vorkehrungen für die Sekundarschulausbildung und technische weiterführende Sekundarschulausbildung hinreichend informieren können. Tatsächlich kann der entsprechende Antrag bereits am Ende der Orientierungsphase eingereicht werden, wodurch eventuelle Verzögerungen vermieden und eine bessere Inklusion des Kindes gefördert werden kann.

Zudem wünschen sich das CET und das ORK ganz allgemein vermehrte Anstrengungen zur Sensibilisierung der schulischen Gemeinschaft sowie die diesbezügliche Förderung im Bereich der Ausbildung der Lehrkräfte seitens des Ministeriums für Bildung, Kindheit und Jugend. Diese beiden Schwerpunkte liegen den unterzeichnenden Zentren besonders am Herzen, da die Bekämpfung jeglicher Form von Diskriminierung von der diesbezüglichen Sensibilisierung der beteiligten Akteure abhängt, die in erster Linie den Abbau von Vorurteilen zum Ziel haben muss.

Luxemburg, 23. April 2015

ANHANG 5

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. Dies soll u.a. auf internationalen Normen beruhen, wobei die Grenzen weniger restriktiv seien, als die anderer Länder. Sie ergäben sich vor allem auf Grundlage gesundheitlicher und körperlicher Aspekte sowie von 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 6

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 unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion und/oder Glaubensbekenntnissen, 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/gehörlose 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 darstellt, die Bedingungen für die Bewilligung von Hilfen für Schwerbehinderte folgendermaßen: „Schwerhörigkeit besteht, wenn diese von Geburt an, 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 getragenen 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:

- Es ist nicht einfach, eine Behinderung zu messen und damit eine Pflegebedürftigkeit festzustellen.
- 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. Bezüglich tauber/gehörloser 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 anderer Länder 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.