



ZENTRUM FÜR GLEICHBEHANDLUNG

Tätigkeitsbericht 2016

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..... | 6 |
| Zusammensetzung des Kollegiums | 7 |
| Personal und Struktur | 7 |
| Budget..... | 8 |
| TÄTIGKEITSBERICHT 2016..... | 9 |
| Mitgliederversammlungen | 10 |
| Stellungnahme | 11 |
| Zusammenkünfte | 13 |
| Tätigkeiten auf nationaler Ebene..... | 14 |
| Sensibilisierungsarbeit mit Jugendlichen zum Thema „Behinderung“ | 16 |
| Rundtisch „Familie heute: Brauchen Kinder Mütter und Väter?“ | 18 |
| Abendveranstaltung über den Schutz der Menschenrechte von Trans'-Menschen | 18 |
| Sensibilisierungsveranstaltung „Empowerment Meetings“ | 19 |
| Weitere Tätigkeiten auf nationaler Ebene | 20 |
| Öffentlichkeitsarbeit..... | 23 |
| Erhebungen..... | 24 |
| Tätigkeiten auf internationaler Ebene..... | 26 |
| STATISTIKEN | 27 |
| Gliederung der Meldungen nach Geschlecht | 28 |
| Gliederung der Meldungen nach Alter..... | 29 |
| Gliederung der Meldungen nach Staatsangehörigkeit | 30 |
| Eingehende Fälle | 31 |
| Gliederung der Meldungen nach Erfassungsbereich | 33 |
| Abgeschlossene Fälle | 34 |
| Sensibilisierung im Bereich Stellenausschreibungen | 35 |
| EMPFEHLUNGEN | 36 |
| Beispielhafte Empfehlungen auf Grundlage der Daten des Vorjahres | 50 |
| ANHANG..... | 53 |

VORWORT DES PRÄSIDENTEN

Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

Sie halten den achten Jahresbericht des CET¹ (Centre pour l'égalité de traitement/Zentrum für Gleichbehandlung) in den Händen, in dem Sie sich über unsere Tätigkeiten des Jahres 2016 informieren können.

Tatsächlich konnte das Kollegium des CET seine anfängliche Tätigkeit erst nach seiner formellen Ernennung im Rahmen der Veröffentlichung des großherzoglichen Beschlusses vom 31. Oktober 2008 aufnehmen, obwohl das Gleichbehandlungsgesetz bereits am 28. November 2006 verabschiedet wurde.

Somit blickten wir im vergangenen Jahr bereits auf das zehnjährige Bestehen des besagten Gesetzes zurück. Dies nahmen die Mitglieder des CET zum Anlass, einen diesem Gesetz würdigen Festakt auszurichten. Zu unserer großen Freude haben die wichtigsten politischen Persönlichkeiten des Landes diese Abendveranstaltung um ihre Redebeiträge bereichert, darunter der Präsident der Abgeordnetenkammer sowie der Premierminister und die Direktionsbeauftragte von EQUINET.

Dieser Festakt stellte nicht nur eine gute Gelegenheit dar, Bilanz aus der bisherigen Arbeit des CET zu ziehen, sondern bot ebenfalls Raum für einen Blick in die Zukunft und die Erörterung kommender Herausforderungen. Obgleich hinsichtlich des Wunsches nach einem vermehrten Engagement in Sachen Gleichbehandlung Einstimmigkeit zu herrschen schien, bleibt für das CET die Frage offen, ob die Politik ihren diesbezüglichen Versprechen tatsächlich gerecht werden wird.

So wurde beispielsweise unsere Hoffnung hinsichtlich eines neuen Gesetzentwurfes zur Verbesserung der aktuellen Rechtsvorschriften bereits während der ersten Lesung zunichtegemacht, da die während einer vorhergegangenen Sitzung angekündigten Perspektiven letzten Endes unberücksichtigt blieben. Dementsprechend liegt es in unserer Verantwortung, das Parlament in einer entsprechenden Stellungnahme auf diese Gesetzeslücken aufmerksam zu machen.

Die aktuellen Entwicklungen ändern jedoch nichts an unserer Entschlossenheit, weiterhin möglichst viel Gutes zu tun und möglichst effektiv unsere Ziele zu verfolgen. In dieser Hinsicht möchte ich mich bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Zentrums herzlichst für ihren unerbittlichen Einsatz während des vergangenen Jahres bedanken.

Wir freuen uns über die geplante Angliederung des Zentrums an die Abgeordnetenkammer und die damit einhergehende größere Unabhängigkeit. Darüber hinaus freuen wir uns auf die Fertigstellung des

¹ Vgl. Anhang 1

Hauses der Menschenrechte, welches mehrere in diesem Themenbereich tätige Organisationen beherbergen wird.

Wie Sie diesen Zeilen entnehmen können, wird unser Alltag hier im Zentrum für Gleichbehandlung auch im kommenden Jahr von zahlreichen spannenden Entwicklungen geprägt sein – ein Alltag, der neben der praktischen Unterstützung der direkt oder indirekt von Diskriminierung betroffenen Personen ganz im Dienste der Dokumentierung und Sensibilisierung bezüglich unser aller Rechte und Pflichten in Sachen Gleichbehandlung steht.



Mario Huberty
Präsident

DAS CET IN KÜRZE

ZUSAMMENSETZUNG DES KOLLEGIUMS

Das CET besteht aus einem fünfköpfigen Kollegium:

Mario Huberty (Präsident)
Patrick Hurst (Mitglied)
Paul Kremer (Mitglied)
Annemie Maquil (Mitglied)
Raymond Remakel (Mitglied)

PERSONAL UND STRUKTUR

Seit Herbst 2008 verfügt das CET über zwei Vollzeitstellen, die mit Nathalie Morgenthaler als Direktionsbeauftragten und Sandra Reiter als Sekretärin besetzt sind.



Obere Reihe von links nach rechts: Nathalie Morgenthaler (Direktionsbeauftragte), Paul Kremer (Mitglied). Untere Reihe von links nach rechts: Annemie Maquil (Mitglied), Patrick Hurst (Mitglied), Mario Huberty (Mitglied), Raymond Remakel (Mitglied).

Das CET kann wie folgt kontaktiert werden:

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

BUDGET

| | |
|-------|--------------|
| 2008: | 200.000 Euro |
| 2009: | 220.000 Euro |
| 2010: | 92.000 Euro |
| 2011: | 80.000 Euro |
| 2012: | 81.000 Euro |
| 2013: | 82.000 Euro |
| 2014: | 83.000 Euro |
| 2015: | 87.000 Euro |
| 2016: | 87.000 Euro |



Das CET dankt Diego Militello für die Bereitstellung seiner Illustrationen.

TÄTIGKEITSBERICHT 2016

MITGLIEDERVERSAMMLUNGEN

Zwischen dem 1. Januar 2016 und dem 31. Dezember 2016 kam das Kollegium zu sieben Sitzungen zusammen:

27. Januar 2016
01. März 2016
14. April 2016
01. Juni 2016
26. September 2016
24. November 2016

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



STELLUNGNAHME

Stellungnahme bezüglich des Gesetzentwurfes 7009 zur Verschärfung des Kampfes gegen Prostitution, Zuhälterei und Menschenhandel zum Zwecke sexueller Ausbeutung einschließlich der Veränderungen

- 1) des Strafprozessgesetzbuches und
- 2) des Strafgesetzbuches.

In seinem Schreiben vom 29. Juni 2016 erbat der Justizminister Félix Braz das CET um eine Stellungnahme des oben genannten Gesetzentwurfes.

Obgleich es nicht in den Zuständigkeitsbereich des Zentrums fällt, die Zweckmäßigkeit der Auswirkungen eines derartigen Textes in seinem gesellschaftlichen Kontext zu begründen, möchte das CET seinen Standpunkt bezüglich der Diskriminierungen artikulieren, die dieser Gesetzentwurf berührt.

Begründung

Wie erwähnt möchte das CET seine Begründung nicht weiter ausführen.

Anmerkungen zu den einzelnen Artikeln

In zwei Passagen ist von „festgenommenen“ und „minderjährigen Prostituierten“ in der weiblichen Form die Rede (S. 11 resp. S. 15).

Obgleich die Mehrheit der im Berufsfeld der Prostitution tätigen Menschen statistisch gesehen weiblich ist, empfiehlt das CET der Regierung die Verwendung eines durchgehend geschlechtsneutralen Sprachgebrauchs, einschließlich im Kapitel der Anmerkung zu den einzelnen Artikeln.

Das Strafgesetzbuch schlägt eine Definition der besonders schutzbedürftigen Personen vor, die in der entsprechenden Ergänzung bezüglich der Prostitution unverändert übernommen werden soll (S. 15).

Das CET erachtet eine derartige Aufzählung allerdings als problematisch, da hierbei immer eine Personengruppe unbeabsichtigt vernachlässigt werden kann. Eine solche Aufzählung kann per definitionem nicht allumfassend sein und zudem sehr subjektiv ausgelegt werden. Aus diesem Grund schlägt das Zentrum die folgende Formulierung vor: „(...), wenn diese Person eine dem Täter ersichtliche Schutzbedürftigkeit aufweist.“

Das CET lehnt die Formulierung „körperliche oder geistige Gebrechen“ vehement ab. Diese Terminologie steht in deutlichem Widerspruch zum Geist der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, die darauf abzielt, dass in Behinderungssituationen lebende Menschen nicht mehr als minderwertig dargestellt werden.

Schlussfolgerungen

Sofern das Parlament die oben genannten Beobachtungen berücksichtigt, erhebt das CET keine Einwände gegen diesen Gesetzentwurf.

ZUSAMMENKÜNFTE

Am 3. März 2016 kam das CET mit einer Delegation der ECRI (European Commission against Racism and Intolerance/Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz) des Europarates zusammen. Gemeinsam mit anderen nationalen Institutionen zum Schutze der Menschenrechte wurden verschiedene Themengebiete und Entwicklungen im luxemburgischen Kontext erörtert.

Das Zentrum traf am 14. April 2016 den Sondergesandten für Menschenrechte, Conrad Bruch, für einen Gedankenaustausch in dessen Amtssitz.

Am 22. April 2016 traf Guillaume Del Pizzo von der Versicherungsvermittlung Marsh S.A. das CET und Info-Handicap, um gemeinsam eine Versicherungslösung in den Bereichen Krankenversicherung, Vorsorge sowie Darlehen für Menschen mit Behinderungen zu ermitteln. Da diese Personengruppe häufig nicht oder nur mit erheblichen Mehrprämien in die Versicherungen aufgenommen wird, lag das Ziel dieses Treffens im gegenseitigen Gedankenaustausch und der gemeinsamen Problemanalyse, um die Argumentation des Versicherungsmaklers zu stärken.

Die CCDH (Commission consultative des droits de l'homme/Beratende Menschenrechtskommission), der Ombudsmann, das ORK (Ombudscomité fir d'Rechter vum Kand/Ombudskomitee für Kinderrechte) und das CET wurden am 9. Juni 2016 zu einer Versammlung mit Vertretungen des Staatsministeriums, der Mietkommission und der SNHBM (Société Nationale des Habitations à Bon Marché/Nationale Gesellschaft für bezahlbaren Wohnraum) eingeladen, um die Nutzung des in Kürze eröffnenden Hauses der Menschenrechte zu besprechen.

Am 7. Juli 2016 empfing das CET die Hohe Kommissarin für den Schutz von Rechten und Freiheiten und für Mediation von Monaco für einen Austausch in seinen Räumlichkeiten in Luxemburg-Bonneweg.

Am 12. September 2016 tauschte sich das Zentrum in seinen Räumlichkeiten mit Joëlle Golinski von Leader Miselerland über gemeinsame zukünftige Veranstaltungen aus.

Mit Hinblick auf die Vorbereitung eines „Handbuches für Gleichstellungsbeauftragte in Unternehmen“ kam das CET am 21. September 2016 in seinen Räumlichkeiten in Luxemburg-Bonneweg mit Sandra Grunewald, der Ausbildungsberaterin der CSL (Chambre des salariés/Angestelltenkammer), zusammen.

TÄTIGKEITEN AUF NATIONALER EBENE

Das CET beteiligte sich an verschiedenen Aktivitäten in Luxemburg.

Vorstellung des CET

Am 15. März 2016 stellte das CET in der Gemeinde Contern das Gleichbehandlungsgesetz sowie seine Tätigkeiten vor.

Fortbildungen

Das Zentrum beteiligte sich an der Fortbildung „Diversitéit an der Fonction publique“, welche sich an Personalverantwortliche des Staats- und Gemeindewesens richtete und vom INAP (Institut national d'administration publique/Nationales Institut für öffentliche Verwaltung) am 4. Februar 2016 in Luxemburg-Bonneweg ausgerichtet wurde.

Am 21. April, 3. und 25. Mai 2016 konnten sich Menschen mit Behinderungen und ihre Angehörigen in „Empowerment-Meetings“ über die Artikel 5, 12, 19, 20, 22 und 23 der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie ihre Umsetzung in Luxemburg ausführlich informieren.

Die am 11. und 25. Oktober sowie am 7. November 2016 stattfindenden „Empowerment Meetings“ für Menschen mit Behinderungen und ihre Angehörigen widmeten sich den Artikeln 9 und 21 der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie ihrer Umsetzung in Luxemburg.

Konferenzen und Rundtischgespräche

Das „CID Fraen an Gender“ (CID - Centre d'information et documentation des femmes/Fraueninformations- und Dokumentationszentrum) und der CNFL (Conseil National des Femmes du Luxembourg/Nationaler Frauenrat Luxemburg) hielten in Zusammenarbeit mit dem CET am 18. und 19. Oktober 2016 ein Kolloquium mit dem Titel „Medien und Gender – ein Bermudadreieck?“ im Cercle Cité in Luxemburg-Stadt ab.

Informationsstände

Am 12. und 13. März 2016 war das CET mit einem Informationsstand auf dem in der Kirchberger LuxExpo ausgerichteten 33. „Festival der Migration, Kulturen und Bürgerschaft“ vertreten, das alljährlich vom CLAE (Comité de liaison des associations d'étrangers/Plattform ausländischer Vereine) organisiert wird.

Zwischen dem 26. April und dem 7. Juni 2016 richtete die Stadt Luxemburg ihre fünften „Sensibilisierungswochen über spezifische Bedürfnisse“ aus. Vom 2. bis zum 15. Mai 2016 beteiligte sich das CET im Stadttheater an der Ausstellung über die Arbeit und Ziele verschiedener Vereine mit dem Tätigkeitsschwerpunkt „spezifische Bedürfnisse“.

Am 4. Juni und 26. November 2016 war das CET mit einem Infostand am Orientierungstag des OLAI (Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration/Luxemburger Aufnahme- und Integrationsamt) für Unterzeichnende des Aufnahme- und Integrationsvertrages im Forum Geesseknäppchen in Luxemburg-Stadt anwesend.

Am 9. und 10. November 2016 beteiligte sich das CET im Rahmen des „No hate speech movement“ neben dem SNJ (Service national de la jeunesse/Nationaler Jugenddienst) mit einem Infostand am „Studierendenmarkt“ in der Kirchberger LuxExpo.

Arbeitsgruppen

Das CET beteiligte sich am 27. Januar 2016 an der ersten Versammlung des Nationalkomitees für die Initiative „Bewegung gegen Hasssprache“ im Forum Geesseknäppchen in Luxemburg-Stadt.

Am 28. Januar 2016 fand im Refugium St. Maximin in Luxemburg-Stadt, dem Sitz des Außenministeriums, eine Zusammenkunft des CIDH (Comité interministériel des droits de l'homme/Interministerielles Menschenrechtskomitee) statt.

Info-Handicap lud alle interessierten Personen aus seinen Netzwerken am 16. März 2016 zu einer Informationsveranstaltung zum Thema „Versicherungsschutz“ in seinem Sitz in Luxemburg-Stadt ein.

Am 9. Juni 2016 fand eine weitere Zusammenkunft des CIDH (Comité interministériel des droits de l'homme/Interministerielles Menschenrechtskomitee) im Refugium St. Maximin in Luxemburg-Stadt statt.

Sonstiges

Am 9. Februar und 27. Juli 2016 richtete das CET während der zweiten und dritten von BEE SECURE und BEE CREATIVE ausgerichteten DigiRallye im Forum Geesseknäppchen in Luxemburg-Stadt den interaktiven Workshop „Diverselfie“ aus.

Am 28. November 2016, zehn Jahre nach Verabschiedung des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Abgeordnetenkammer, richtete das CET einen großen Festakt aus. Vor gut hundert Anwesenden beteiligten

sich der Präsident der Abgeordnetenversammlung, der Premierminister, die Direktionsbeauftragte von EQUINET und der Präsident des CET mit ihren Redebeiträgen. Die Veranstaltung wurde von Joëlle Golinski moderiert und die Pausen von DADOFONIC sowie der Ligue HMC gestaltet. Zum Abschluss lud das Ministerium für Familie, Integration und die Großregion zu einem Buffet und die Stadt Luxemburg zu einem feierlichen Umtrunk.

Für diesen Festakt bot das Kulturzentrum „Schéiss“ in Luxemburg-Stadt seine Räumlichkeiten an.

Sensibilisierungsarbeit mit Jugendlichen zum Thema „Behinderung“ „Ech an denger Plaz... Entdeck d'Liewe mat enger Behënnerung!“

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 wurden in der Maison Relais in Betzdorf unter dem Titel „Ech an denger Plaz... Entdeck d'Liewe mat enger Behënnerung!“ Sensibilisierungsworkshops zum Thema „Behinderung“ angeboten.

Etwa 30 Kinder und Jugendliche konnten bei diesen Veranstaltungen in Behinderungssituationen lebende Personen und ihre Vereine kennenlernen, einen Einblick in ihren Alltag gewinnen und entsprechende Kontaktmöglichkeiten erhalten.

Am 9. Februar 2016 wurde von der Hörgeschädigtenberatung ein Workshop zum Thema „Gehör“ angeboten.

Tricentenaire bot am 12. Februar 2016 einen Workshop zum Thema „körperliche Behinderung“ an.

Darüber hinaus wurde am 18. April 2016 am deutsch-luxemburgischen Schengen-Lyzeum in Perl (Deutschland) eine Workshopreihe angeboten, die etwa 65 Schülerinnen und Schüler im Alter zwischen 13 und 14 Jahren besuchten.

Diese Reihe umfasste die folgenden Workshops:

- Gehör, angeboten von der Hörgeschädigtenberatung
- Assistenzhunde, angeboten von RAHNA (Muppe ënnerstëtze Leit am Rollstull)
- Sehkraft, angeboten von CGAL (Chiens Guides d'Aveugles au Luxembourg/Blindenhunde Luxemburg)
- 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)

- Behinderung im Zusammenhang mit der Sprachentwicklung, angeboten von Dysphasie.lu
- Einfache Sprache, angeboten von KLARO, 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 Luxemburg)
- Körperliche Behinderung, angeboten von Tricentenaire

Rundtisch „Familie heute – Brauchen Kinder Mütter und Väter?“

Am 12. April 2016 luden die Universität Luxemburg und das CET zum Rundtischgespräch mit dem Titel „Familie heute – Brauchen Kinder Mütter und Väter?“ in die Maison du Savoir des Campus Belval in Esch/Alzette ein.

Im Anschluss an die Einführungsrede der Initiatorin der Resolution 2079 (2015) des Europarates, Françoise Hetto-Gaasch, tauschten sich während der Podiumsdiskussion folgende Personen über das Thema „Kindeswohl“ aus:

- Jean-Michel Foix, alleinerziehender Vater und Mitglied von SOS Parents Luxembourg
- Danielle Stenzel-Schlechter, homosexuelle verheiratete Mutter
- René Schlechter, Ombudsmann für Kinderrechte
- Francis Spautz, Leiter von InfoMann
- Christel Balthes-Löhr, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Luxemburg

Die Moderation wurde von Carole Schimmer übernommen.

Abendveranstaltung über den „Schutz der Menschenrechte von Trans'-Menschen in Luxemburg – Schrittweise Umsetzung der Resolution 2048 (2015) der Parlamentarischen Versammlung des Europarates in nationales Recht am Beispiel des Gesetzentwurfes (PPL) 6955“

Am 6. Juni 2016 luden ITGL (Intersex & Transgender Luxembourg a.s.b.l.) und das CET zu einer Abendveranstaltung zum Thema „Schutz der Menschenrechte transgeschlechtlicher Personen in Luxemburg“ in die Abtei Neumünster in Luxemburg-Stadt.

Auf die Eröffnung durch Ainhoa Achutegui, die Direktorin der Abtei, und die Begrüßung durch Félix Braz, den Justizminister, folgten Vorstellungen zweier Abgeordneter der Partei CSV: Die Initiatorin des Gesetzentwurfes 6955 und Abgeordnete der Parlamentarischen Versammlung des Europarates Françoise Hetto-Gaasch stellte die Resolution 2079 (2015) vor und Sylvie Andrich-Duval den von ihr mitinitiierten Gesetzentwurf 6955.

Anschließend fand eine vom CET moderierte Podiumsdiskussion mit den Abgeordneten Gilles Baum von der DP, Franz Fayot von der LSAP und Josée Lorsche von der Déi Gréng statt.

Die Schlussfolgerung wurde von Erik Schneider, Sprecher von Intersex & Transgender Luxembourg a.s.b.l., eingebracht.

Sensibilisierungsveranstaltung „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 Behinderungen ernannt. Im Rahmen dieses neuen Aufgabenbereichs veranstaltet das Zentrum folglich Aktivitäten für Menschen mit Behinderungen 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 Ansprechpersonen 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 dritte Reihe aus drei abendlichen Veranstaltungen (21. April, 3. und 25. Mai 2016) widmete sich verschiedenen Artikeln der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung, die sich auf die selbstbestimmte Lebensführung beziehen, genauer auf die Artikel 5 (Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung), 12 (Rechtsfähigkeit und Geschäftsfähigkeit), 19 (Unabhängige Lebensführung und Einbeziehung in die Gesellschaft), 20 (Persönliche Mobilität), 22 (Achtung der Privatsphäre) und 23 (Achtung der Wohnung und Familie).²

Die vierte Reihe aus ebenfalls drei Abendveranstaltungen (11. und 25. Oktober sowie 7. November 2016) richtete ihr Augenmerk auf jene Artikel der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung, die sich auf Kommunikation beziehen, genauer auf die Artikel 9 (Zugänglichkeit) und 21 (Meinungsfreiheit und Informationszugang).³

² Vgl. Anhang 2

³ Vgl. Anhang 3

WEITERE TÄTIGKEITEN AUF NATIONALER EBENE

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

Konferenzen und Informationsabende

Am 12. Januar 2016 besuchte das CET die von IMS Luxemburg (Inspiring more sustainability), der Charte de la diversité Lëtzebuerg und BGL BNP Paribas in Luxemburg-Kirchberg ausgerichtete Konferenz „Addressing LGBTI in the workplace“.

Am 4. Juli 2016 war das CET bei der von der CCDH (Commission Consultative des Droits de l'Homme/Menschenrechtskommission) ausgerichteten Konferenz „Sie zahlen Ihre Sicherheit mit Ihrer Freiheit“ mit Stefan Braum an der Universität Luxemburg (Gebäude Weicker) in Luxemburg-Stadt anwesend.

Am 30. Mai 2016 fand in Luxemburg-Bonneweg ein Informationsabend zur Umsetzung des Aktionsplans „Handicap“ statt. Das CET war bei dieser vom Ministerium für Familie, Integration und die Großregion ausgerichteten Veranstaltung anwesend.

Das CET besuchte den Informationsabend „Mitglied des Kommunalrates – warum nicht Sie, meine Dame?“, der am 31. Mai 2016 vom MEGA (Ministère de l'égalité des chances/Ministerium für Chancengleichheit) und dem Syvicol (Syndicat des villes et communes luxembourgeoises/Gewerkschaft der luxemburgischen Städte und Gemeinden) in Düdelingen abgehalten wurde.

Am 13. Juni 2016 besuchte das CET die Veranstaltung „4 in 1“ des Schulprojektes „Gemeinsam sind wir stark“ der Gemeinde Sassenheim. Unter der Schirmherrschaft des Ministeriums für Bildung, Kinder und Jugend, des Ministeriums für Gesundheit und des Ministeriums für Chancengleichheit organisierte das Schöffenkollegium einen Informationsabend, eine akademische Sitzung, eine Pressekonferenz und eine Fortbildung in Beles.

Am 16. September 2016 beteiligte sich das CET an der im Rahmen des „Diversity Network“ von IMS (Inspiring more sustainability) ausgerichteten Veranstaltung „Lohnunterschied und Diversity Management“ im Sitz von Deloitte in Luxemburg-Stadt.

Am 17. und 18. Oktober 2016 fand in der Maison du Savoir in Esch/Alzette die dritte ICMEO (Internationale Konferenz Männer und Gleichstellungspolitik) statt, welche vom luxemburgischen Ministerium für Chancengleichheit und dem deutschen Ministerium für Familie, Senioren,

Frauen und Jugend organisiert wurde. Diese beiden Tage waren dem Thema „Caring masculinities“ gewidmet.

Der Œuvre nationale de secours Grande-Duchesse Charlotte und der SNJ (Service national de la jeunesse/Nationaler Jugenddienst) luden zu einer Gesprächsveranstaltung über gegenseitigen Respekt ein.

Am 8. Oktober 2016 konnte sich das interessierte Publikum, darunter auch das CET, über innovative Projekte zur Förderung des gegenseitigen Respektes informieren sowie an entsprechenden Workshops teilnehmen. Dieser Informationstag mündete in die offizielle Initiierung der Kampagne „No Hate Speech“ und fand im 1535° Creative Hub in Differdingen statt.

Am 29. November 2016 besuchte das CET die von Info-Handicap in der Handelskammer in Luxemburg-Kirchberg organisierte Konferenz „Modes d'emploi“, die sich der Wiedereingliederung und Aufrechterhaltung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen widmete.

Generalversammlungen

Am 18. März 2016 war das CET bei den Generalversammlungen von Dysphasia.lu sowie der Anlaufstelle für Pädagogen und Eltern Luxemburg im Kulturzentrum Sassenheim anwesend.

Auch bei der am 18. April 2016 abgehaltenen Generalversammlung von Info-Handicap in dessen Sitz in Luxemburg-Stadt war das Zentrum gegenwärtig.

Am 23. April 2016 nahm das CET an der Generalversammlung des Vereins „Nëmme mat eis!“ im Sitz von Info-Handicap in Luxemburg-Stadt teil.

„Trisomie 21“ lud am 28. Mai 2016 zur Generalversammlung ins Kulturzentrum in Lorentzweiler, an der das Zentrum ebenfalls teilnahm.

Am 21. November 2016 besuchte das CET im Tramsschapp in Luxemburg-Limpertsberg die Präsentation des Tätigkeitsberichtes 2016 des ORK (Ombudscomité fir d'Rechter vum Kand/Ombudskomitee für Kinderrechte).

Sonstiges

Das CET besuchte den dritten Workshop der Reihe „inklusive Erziehung“ mit dem Titel „Das Recht von Kindern mit Behinderung auf schulische Inklusion: zwischen politischen und pädagogischen Verantwortungen“, der am 29. Februar 2016 von Info-Handicap, „Zesummen fir Inklusioun a.s.b.l. – Ensemble pour l'Inclusion“, der „Direction de l'Éducation Différenciée“ (Leitung der Sonderpädagogischen Zentren) und der Universität Luxemburg im Kulturzentrum Walferdingen organisiert wurde.

Am 8. März 2016 präsentierte die luxemburgische Post im Rahmen einer offiziellen Feier im Postmuseum in Luxemburg-Stadt ihre Sondermarke zum zehnjährigen Bestehen des CET.

Am 27. Juni 2016 besuchte das CET die offiziellen Feierlichkeiten zum Geburtstag SKH des Großherzogs in der Synagoge in Luxemburg-Stadt.

An diesem Tag fand auch die Generalversammlung von Rosa Lëtzebuerg im Fraueninformations- und Dokumentationszentrum statt.

Am 5. Juli 2016 besuchte das CET eine offene Nachbesprechung des vom Ministerium für Familie, Integration und die Großregion organisierten Informationsabends zur Umsetzung des Aktionsplans „Handicap“, welcher am 30. Mai 2016 in Luxemburg-Bonneweg stattgefunden hatte.

Am 30. November 2016 beteiligte sich das CET an einer Versammlung des „Advisory Board“ von BEE SECURE im Forum Geesseknäppchen in Luxemburg-Stadt.

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Im Januar 2016 strahlte das CET an vier Tagen seinen Radiospot auf RTL Radio Lëtzebuerg aus.

Am 24. März 2016 präsentierte das CET der Presse im Ministerium für Familie, Integration und die Großregion seinen Tätigkeitsbericht 2015.

In der Märzausgabe des Bulletins von Info-Handicap veröffentlichten die drei Organisatoren der Sensibilisierungsveranstaltungen „Empowerment Meeting“ – Info-Handicap, die CCDH (Commission Consultative des Droits de l'Homme/Menschenrechtskommission) und das CET – den Artikel „Da geht doch sicher noch was, oder...?“.⁴

Am 4. April 2016 publizierte das CET in der Rubrik „Kloertext – Rechte von Menschen mit Behinderungen“ des „Journal“ den Artikel „Mehr Sensibilisierung für mehr Verbesserungen“.

Im April 2016 publizierte Caritas Luxembourg ihren Sozialalmanach, das Jahrbuch zur sozialen Lage in Luxemburg, welches in diesem Jahr den Themenschwerpunkt auf „Inégalités“ legte. Der Beitrag des CET bestand in einem Artikel zur „Diskriminierungssituation in Luxemburg“.

Am 12. Mai 2016 luden das CET und die „Université de Lorraine“ zu einer Pressekonferenz, um die Ergebnisse der im Rahmen des PROGRESS-Programmes „Förderung der Vielfalt in Luxemburg“ realisierte Studie „Politiques et attitudes à l'égard de la diversité: Focus sur des entreprises au Grand-Duché du Luxembourg“ darzustellen.

Am 2. September 2016 publizierte die Wochenzeitschrift „Lëtzebuerger Land“ anlässlich des zehnjährigen Bestehens des Gleichbehandlungsgesetzes den Artikel „Kein Nischenthema“.

Am 24. November 2016 wurde mit Hinblick auf die Abstimmung des Gesetzentwurfes 6892 zur Veränderung des Arbeitsrechts und des Artikels 2 des am 21. Dezember 2007 veränderten Gesetzes zur Reglementierung der Parteifinanzierung eine Pressemitteilung mit dem Titel „Quoten – Das CET begrüßt diese Maßnahme und erwartet erste Ergebnisse“ veröffentlicht.⁵

Das CET reichte am 3. Dezember 2016 im Rahmen des Internationalen und Europäischen Tages der Menschen mit Behinderungen seinen Beitrag zum Themenheft von Info-Handicap ein.

In der Woche des 26. Dezember 2016 strahlte das CET seinen Radiospot auf RTL Radio Lëtzebuerg und Eldorado sowie seinen Kurzfilm auf RTL Télé Lëtzebuerg aus.

⁴ Vgl. Anhang 4

⁵ Vgl. Anhang 5

ERHEBUNGEN

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

Am 6. Januar 2016 unterstützte das CET zwei Schülerinnen einer weiterführenden Schule bei der Vorbereitung eines Referates zum Thema „Mobbing“.

Frau Doktor Claudia Hartmann-Hirsch ersuchte im Auftrag des in Utrecht ansässigen „Human European consultancy“ am 7. Januar 2016 das CET zur Erstellung einer Studie mit dem Titel „Analysis and comparative review of equality data collection practices in the European Union“.

Das Zentrum beteiligte sich am 8. Januar 2016 an einer Onlineerhebung über die Kooperationsplattformen zwischen dem Europarat, EQUINET, dem ENNHRI (European Network of National Human Rights Institutions) sowie der FRA (Fundamental rights agency).

Das CEFIS (Centre d'étude et de formation interculturelles et sociales/Zentrum für interkulturelle und soziale Studien und Weiterbildung) wurde vom OLAI (Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration/Luxemburger Aufnahme- und Integrationsamt) des Ministeriums für Familie, Integration und die Großregion mit der Erstellung einer Übersichtsstudie über die verschiedenen seit 2014 existierenden Fortbildungen, Informationsveranstaltungen und Sensibilisierungsmaßnahmen beauftragt, die sich dem Integrationsprozesses von Personen unterschiedlicher Herkunftsorte oder Kulturen sowie Migrationsbewegungen, Interkulturalität und dem Kampf gegen Diskriminierungen aufgrund kultureller, nationaler oder ethnischer Herkunft widmen.

Das CET hat dem CEFIS am 18. Februar 2016 seine entsprechenden Daten übermittelt.

Am 10. März 2016 wurde das CET von der Europäischen Kommission (Generaldirektion Bildung, Jugend, Sport und Kultur) über die luxemburgischen Erfahrungen im Bereich Sexismus und Sport interviewt.

Die Europäische Kommission ersuchte das Zentrum mit Blick auf die Erstellung eines Berichtes über die Umsetzung der Richtlinie 2010/41 über die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen.

Das CET reichte am 10. Mai 2016 seine Antworten ein.

Am 16. Juni 2016 beantwortete das CET eine Frage seines estnischen Pendantes über den Konflikt zwischen freier Meinungsäußerung und Diskriminierung.

Das CET bearbeitete am 1. Juli 2016 die Erhebung „Vielfalt in Unternehmen 2016“ des „Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg“ (Komitee für die Charta der Vielfalt Lëtzebuerg), welche in die Erstellung zweier Barometer auf nationaler und europäischer Ebene einfluss.

Das CET traf am 27. Juli 2016 Christine Leidner, die im Sitz des Zentrums in Luxemburg-Bonneweg einen Parallelbericht über die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen erstellte. Darüber hinaus stand sie mit dem Zentrum im November und Dezember 2016 per E-Mail in Kontakt.

Am 8. September 2016 ersuchte die Immigrationsexpertin Bénédicte Souy in ihrer Funktion als freie Mitarbeiterin des ENAR (European Network Against Racism/Europäisches Netzwerk gegen Rassismus) das Zentrum mit Blick auf die Erstellung eines Berichtes über Rassismus in Luxemburg für den Zeitraum zwischen März 2015 und März 2016.

Das CET traf am 3. Oktober 2016 in seinem Sitz in Luxemburg-Bonneweg Susanna Greijer, Angestellte der im Europäischen Netzwerk FRANET sowie der FRA (Fundamental rights agency) vertretenen Unternehmensberatung Brainiact, die einen Bericht über den Kampf gegen Diskriminierungen erstellte. Das Zentrum ließ ihr am 26. Oktober und 30. November 2016 zusätzliche Informationen zukommen.

TÄTIGKEITEN AUF INTERNATIONALER EBENE

Am 26. und 27. Mai 2016 besuchte das CET in Straßburg ein Seminar der ECRI (European Commission against Racism and Intolerance/Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz) mit dem Titel „The role of national specialised bodies in advising legislative and executive authorities and other stakeholders“.

Am 29. und 30. September 2016 nahm das Zentrum an der Generalversammlung von EQUINET in Brüssel teil.
Bei dieser Zusammenkunft wurde der Aktionsplan für 2017 verabschiedet.

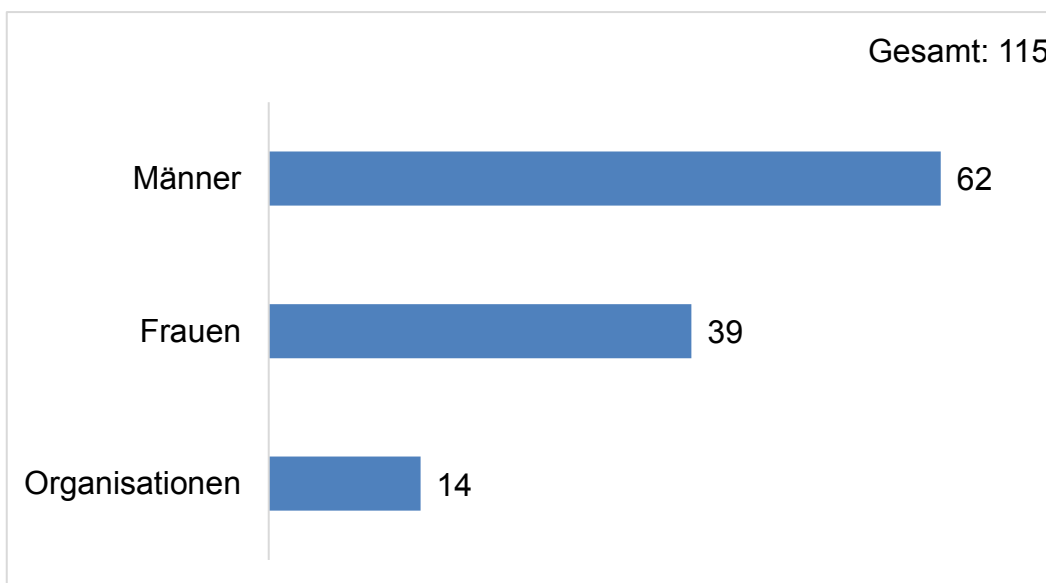
STATISTIKEN

STATISTIKEN

Zwischen dem 1. Januar 2016 und dem 31. Dezember 2016 wurde das CET mit 106 neuen Fällen betraut. Hinzu kommen zwei nicht abgeschlossene Fälle aus dem Jahr 2014 und sieben nicht abgeschlossene Fälle von aus dem Jahr 2015.

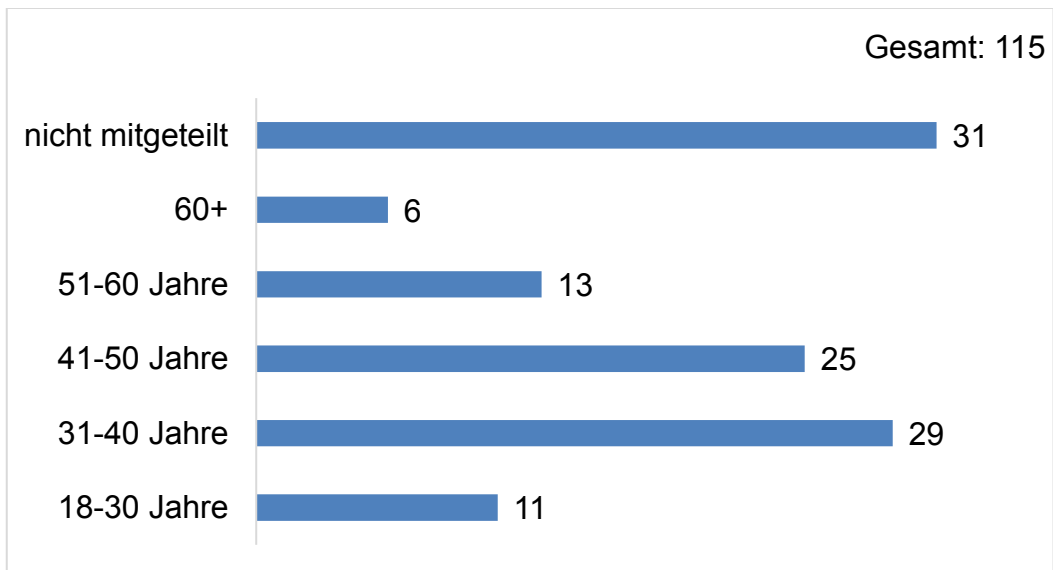
Für seine Statistiken verwendet das CET die Angaben der Personen, die sich an das Zentrum wenden. Diese Personen müssen nicht zwingend selbst von Diskriminierung betroffen sein.

Gliederung der Meldungen nach Geschlecht



Die 115 im Jahr 2016 gemeldeten Fälle gliedern sind wie folgt: 62 Fälle (54 %) wurden von Männern gemeldet, 39 (34 %) von Frauen und 14 (12 %) von Organisationen und Vereinen oder vom CET selbst.

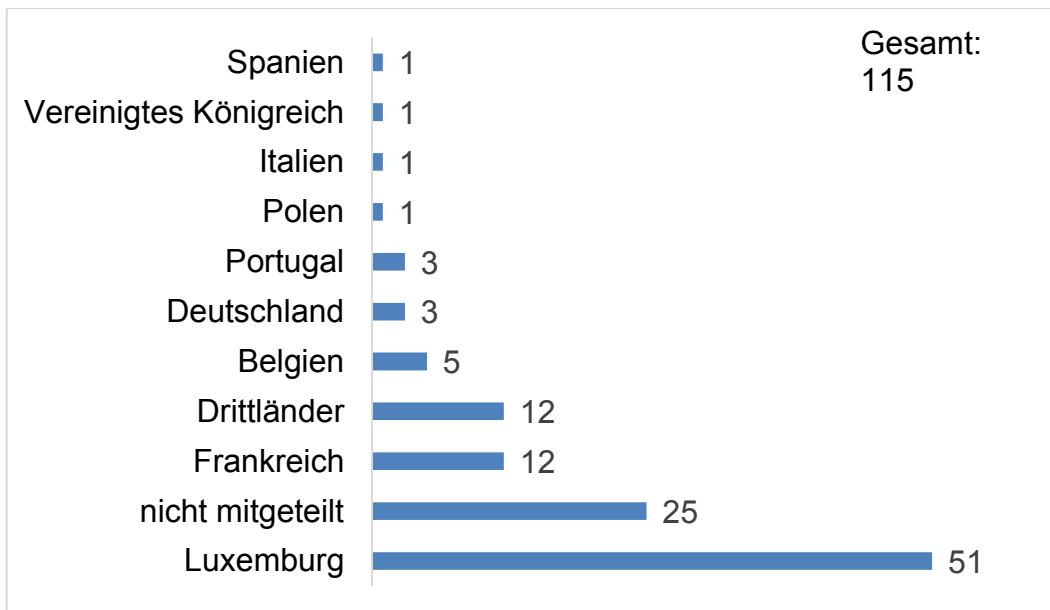
Gliederung der Meldungen nach Alter



In 31 Fällen (27 %) wurde entweder keine Angabe zum Alter gemacht oder es handelte sich um Fälle, welche von Organisationen und Vereinen oder vom CET selbst erfasst wurden.

29 Fälle (25,2 %) wurden von Personen im Alter zwischen 31 und 40 Jahren gemeldet, 25 Fälle (21,7 %) von 41- bis 50jährigen, 13 Fälle (11,3 %) von Personen im Alter zwischen 51 und 60 Jahren, elf Fälle (9,6 %) von 18- bis 30jährigen und sechs Fälle (5,2 %) von Personen über 60.

Gliederung der Meldungen nach Staatsangehörigkeit

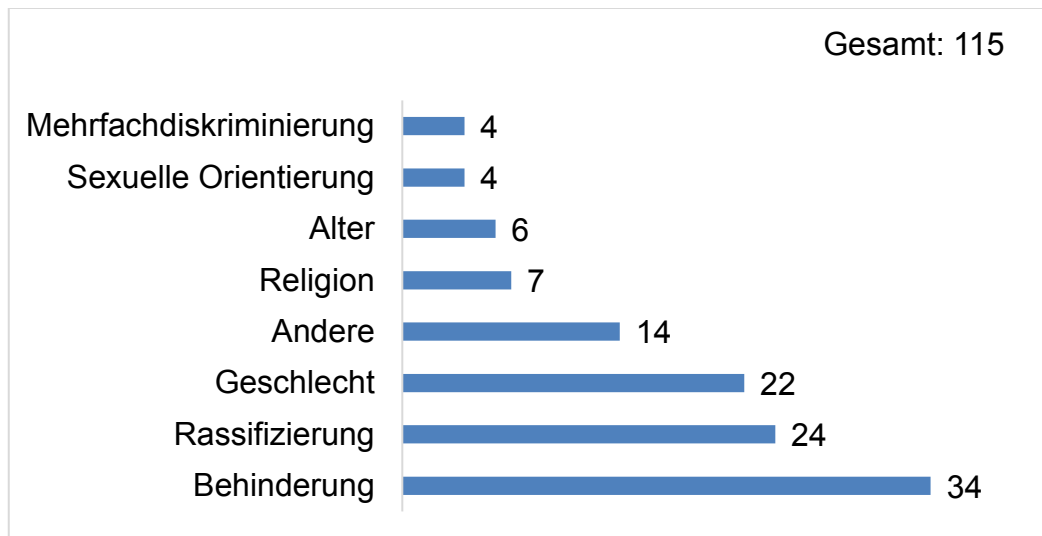


In 25 Fällen (21,7 %) wurde entweder keine Angabe zur Staatsangehörigkeit gemacht oder es handelte sich um Fälle, welche von Organisationen und Vereinen oder vom CET selbst erfasst wurden.

Die Mehrheit der Fälle (51 Fälle/44,3 %) wurde von Menschen luxemburgischer Staatsangehörigkeit gemeldet.

78 Fälle (67,8 %) wurden von Menschen mit europäischer Staatsangehörigkeit gemeldet, zwölf (10,4 %) von Menschen mit nicht-europäischer Staatsangehörigkeit.

Eingehende Fälle



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

In der Rubrik der Diskriminierungsmotive wurden 34 Diskriminierungsfälle (29,6 %) aufgrund einer Behinderung gemeldet, 24 Fälle (20,9 %) aufgrund ethnifizierender und/oder rassifizierender Zuschreibungen, 22 Fälle (19,1 %) aufgrund des Geschlechts, sieben Fälle (6,1 %) aufgrund der Religion oder des Glaubensbekenntnisses, 6 Fälle aufgrund des Alters (5,2 %) und vier Fälle aufgrund der sexuellen Orientierung (3,5 %).

In der Kategorie „Mehrfachdiskriminierungen“ waren die meldenden Personen alle selbst von Diskriminierungen aufgrund mehrerer Faktoren betroffen. 2016 wurden vier solche Fälle gemeldet (3,5 %).

Die Kategorie „Andere“ (14 Fälle/12,1 %) 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

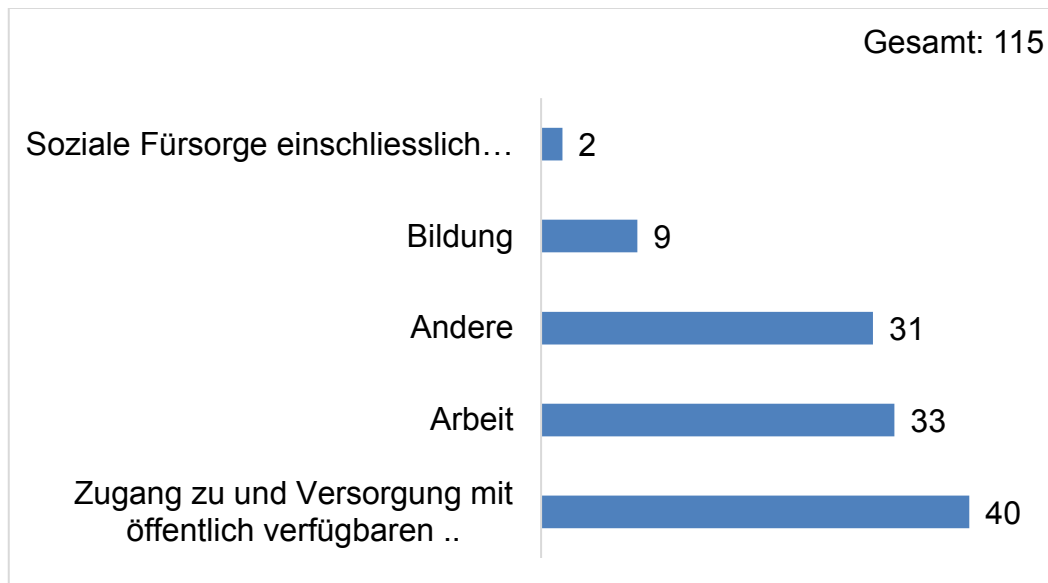
Hierbei kann es sich um Anforderungen von Auskünften handeln, die in den Kompetenzbereich des CET fallen. Es können aber auch sehr weit gefasste, unterschiedliche Anfragen sein. Oft wissen die Menschen schlicht nicht, an welche Stelle sie sich mit ihren Anliegen wenden müssen und wer

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 beispielsweise um Streitigkeiten in der Nachbarschaft oder mit den Vermietenden handeln. Auch jene Fälle, in denen sich Personen wegen einer Diskriminierung aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit an uns wenden, finden sich in dieser Kategorie wieder, da dieses Diskriminierungsmotiv vom CET nicht abgedeckt wird.

Gliederung der Meldungen nach Erfassungsbereich

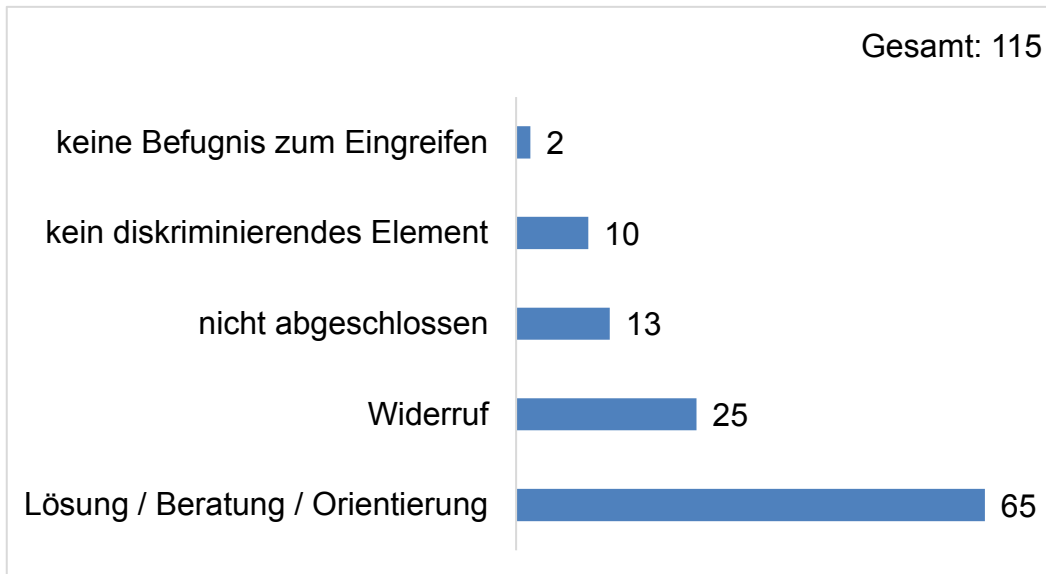


Jeder eingehende Fall wird in eine dieser fünf Kategorien eingegliedert, selbst wenn es sich nicht um einen Fall von Diskriminierung handelt:

- Zugang zu und Versorgung mit öffentlich verfügbaren Gütern und Dienstleistungen einschließlich Wohnraum mit 40 Fällen (34,8 %)
- Arbeit mit 31 Fällen (27 %)
- Bildung mit neun Fällen (7,8 %)
- Soziale Fürsorge einschließlich Sozialversicherung, Gesundheitskosten und soziale Vergünstigungen mit zwei Fällen (1,7 %)

Alle nicht zuordenbaren Fälle, wie etwa Fragen zu finanziellen Problemen oder allgemeine Informationsanfragen, finden sich unter der Rubrik „Weitere“ (33 Fälle/28,7 %).

Abgeschlossene Fälle



Die Rubrik „Lösung/Beratung/Orientierung“ umfasst 65 Fälle (56,6 %), in denen das CET das Problem der beschwerenden Person lösen konnte oder ihr mit einer Beratung oder Informationen bezüglich ihrer Rechte, der Gesetzgebung, der Rechtsprechung und den Möglichkeiten zur Wahrnehmung ihrer Rechte unterstützen konnte.

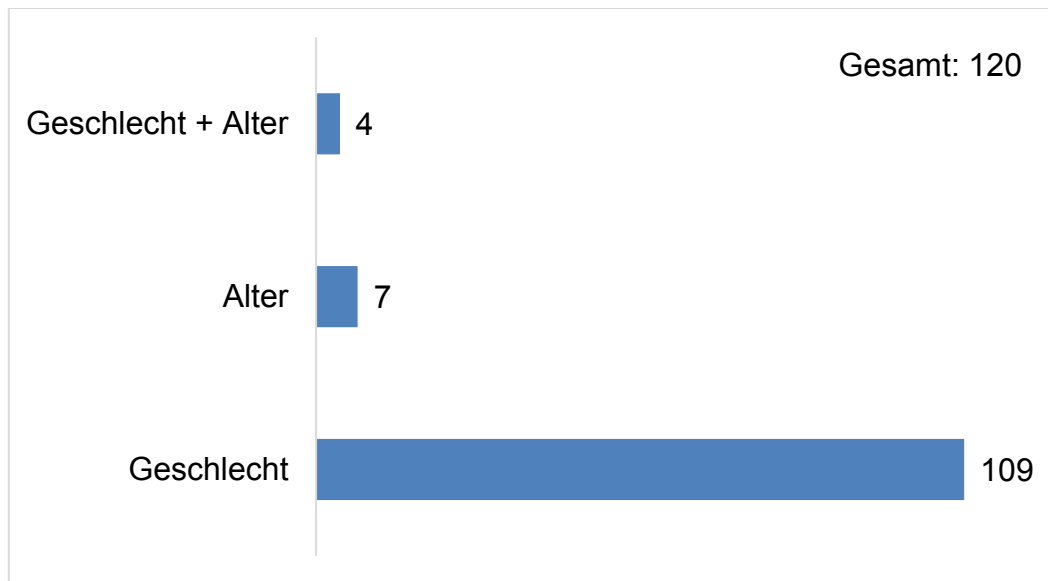
Es kommt auch vor, dass eine Person ihre Beschwerde widerruft (25 Fälle/21,7 %). Alle Informationsanforderungen, die für eine Beratung nicht ausreichend detailliert sind, finden sich in der Kategorie „Widerrufe“ wieder. Manche Menschen möchten bezüglich ihres Anliegens, ihrer eigenen Identität oder jener der diskriminierenden Person keine detaillierten Angaben machen, andere Menschen sind nur auf der Suche nach einer Person, die ihnen zuhört.

Am 31. Dezember 2016 zählte das CET 13 nicht abgeschlossene Fälle aus dem Vorjahr (11,3 %).

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 zehn Fälle (8,7 %).

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. 2016 betraf dies zwei Fälle (1,7 %).

Sensibilisierung im Bereich Stellenausschreibungen



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

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

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

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

2016 waren 109 Stellenanzeigen diskriminierend aufgrund des Geschlechts (90,9 %), sieben aufgrund des Alters (5,8 %) sowie vier aufgrund des Geschlechts und des Alters (3,3 %), wodurch sich eine Gesamtsumme von 120 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

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

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

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

× Die Datenerhebung im Bereich der Diskriminierungen sollte dringend überarbeitet werden. Abgesehen von den Daten aus den Tätigkeitsberichten des CET sowie der von TNS-ILRES im Rahmen des PROGRESS-Programms erhobenen Daten des „Observatoire des discriminations“ sind in diesem Bereich keine Fortschritte zu verzeichnen.

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.

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 oder überhaupt zu antworten.

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

× Die Interventionsbefugnisse des CET bleiben bis Ende 2016 unverändert.

Stellungnahmen des CET

Das CET möchte darauf aufmerksam machen, dass seit Beginn seiner Tätigkeit lediglich zwei Stellungnahmen zu einem Gesetzesentwurf von einer Ministerin offiziell angefordert wurde, obgleich Artikel 10 des Gleichbehandlungsgesetzes vorsieht, dass das Zentrum vornehmlich „Berichte verfassen und Empfehlungen erteilen kann“.

Diese Tatsache hat das Zentrum aber nicht davon abgehalten, die eigenständige Erstellung von Berichten vorzunehmen sowie im öffentlichen und privaten Sektor Empfehlungen zu erteilen.

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

Sexuelle Belästigung

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

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

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

Das CET ist der Auffassung, dass es dem Parlament 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 erachtet nach wie vor, 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 oder im Sinne der Artikel 375, 382-1, 382-2, 401-1 oder 409 des Strafgesetzbuches, erfordert die Wahrnehmung der NGO ihrer Rechte als Privatklägerin 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 fehlender Mutes oder Kraft für ihre Verteidigung ihre Aussage zurückziehen oder sich gerne anwaltlich vertreten lassen würden, dies aber nicht zahlen können. 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 sich die betroffene Person nicht persönlich zur Wehr setzt, kann dies auch keine andere Person an ihrer Stelle tun (Artikel 450 des Strafgesetzbuches). Dabei sollten die neuen Technologien doch einen Sonderfall darstellen, zumal sie den Tätern ermöglichen, anonym zu bleiben. Das CET erachtet, dass in Bezug auf die neuen Technologien verstärkt eruiert werden müsste, was diesem wachsenden Problem entgegengesetzt werden kann, beispielsweise indem sich die Staatsanwaltschaft einschaltet.

| |
|--|
| <p>* Die Strafverfolgung von Diskriminierungen im Internet muss verbessert werden.</p> |
|--|

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.

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

Rechtsschutz

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

In Luxemburg kann der Rechtsschutz direkt von der betroffenen Person, über eine Gewerkschaft oder 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.

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

Strafmaßnahmen bei Verstößen gegen das Arbeitsrecht

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

Dieser Artikel ist lediglich für Ungleichbehandlungen aufgrund des Geschlechtes gültig (Abschnitt IV – Gleichbehandlung von Frauen und Männern), während die fünf anderen Diskriminierungsmotive in einem gesonderten Kapitel angeführt werden (Abschnitt V – Gleichbehandlung im Bereich Beschäftigung und Arbeit). Die Umsetzung der Gleichbehandlung im Bereich Beschäftigung und Arbeit wird in Artikel L. 254-1 angeordnet und seitens der Arbeitsinspektion gewährleistet, allerdings existiert keine mit dem Artikel L. 241-11 vergleichbare Strafmaßnahme.

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

| |
|--|
| × 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. |
|---|

Zentralisierung der Zuständigkeiten für die jeweiligen Diskriminierungsmotive

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

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

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

× Jedes einzelne Diskriminierungsmotiv wird gesondert behandelt.

Strafgesetzbuch

Momentan sieht das Strafgesetzbuch keine Strafmaßnahmen gegen versuchte Diskriminierung vor.

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

× Diskriminierungsversuche bleiben ungeahndet.

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 das Parlament 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, ...), 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 Menschen mit Behinderungen kam.

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. 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 Behinderungen

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 Behinderungen 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 Gesetzentwurf 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 Zugehörigkeit zu einer Rasse oder Ethnie“ benutzt.

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

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

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

Aus diesen Gründen plädiert das CET für die Ersetzung des „Rasse“-Begriffs durch die Formulierung „rassifizierende oder ethnisierende Zuschreibungen“ oder durch die Verwendung von Führungszeichen, wobei erstere Variante bevorzugt wird.

| |
|--|
| <p>× In diesem Punkt gab es keinerlei Gesetzesänderung, da der Gesetzesvorschlag 7102 diese Empfehlung bislang nicht aufgegriffen hat.</p> |
|--|

Gesetzesänderungen und Sensibilisierungsmaßnahmen im Zuge der Ratifizierung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Leider musste das CET in einem konkreten Fall feststellen, 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 durchaus 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.

| |
|---|
| <p>× Die Sensibilisierung muss unbedingt verstärkt weitergeführt werden, damit sich in diesem Bereich etwas verbessert.</p> |
|---|

Das Gewicht von Empfehlungen des CET

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

Am 5. Mai 2014 fragte der Abgeordnete Gusty GRAAS in einer parlamentarischen Anfrage dieselben Minister, 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, schrieb es den beiden Ministern, 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 getagt hat.

Daher wünscht sich das CET, dass seine Empfehlungen mehr Gewicht bei den Entscheidungen des Regierungsrats erhalten und 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.

BEISPIELHAFTE EMPFEHLUNGEN AUF GRUNDLAGE DER DATEN DES VORJAHRES

Zugänglichkeit der Internetseite der Abgeordnetenkommer

Anlässlich der Überreichung des Tätigkeitsberichtes 2015 an den Präsidenten der Abgeordnetenkommer am 24. März 2016 erinnerte ihn das CET an dessen Empfehlung vom Juni 2014, die Zugänglichkeit der Internetseite des Parlamentes herzustellen.

Damit die Seite von allen Menschen genutzt werden kann, muss die Kommer auf ihrer Internetpräsenz jegliche Barrieren beseitigen, insbesondere in der Rubrik der Petitionen, welche nur mithilfe eines Captcha signiert werden können.

Das CET empfahl dem Präsidenten einen Experten zur technischen Realisierung einer unbegrenzt zugänglichen Internetseite.

✘ Trotz der Ankündigung, dieser Frage nachgehen zu wollen, sind bis heute keine diesbezüglichen Fortschritte zu verzeichnen.

Verwendung des Geburtsnamens

Nachdem im Mai 2016 bekannt wurde, dass manche Ministerien und Verwaltungsorgane bei der Benennung verpartnerter oder verheirateter Frauen nach wie vor – und teils sogar ausschließlich – den Namen des Partners oder Ehemanns verwenden, informierte das CET den Premierminister umgehend über diesen Tatverhalt.

Das Zentrum bat ihn, alle Regierungsstellen anzuweisen, ihre jeweiligen Organe zur ausschließlichen Verwendung des auf den offiziellen Ausweisdokumenten verzeichneten Geburtsnamens aufzurufen.

✓ Der Premierminister teile dem Zentrum mit, die anderen Ministerien bei einer Zusammenkunft auf diese Problematik hingewiesen zu haben.

Öffentliche Toiletten für Menschen in Behinderungssituationen

Eine Person im Rollstuhl beschwerte sich beim CET, dass in Luxemburg-Stadt eine öffentliche Toilette für Menschen mit Behinderungen morgens abgeschlossen war und erst auf explizites Verlangen der betroffenen Person zum Nachmittag geöffnet wurde.

Das CET bat folglich die verantwortliche Person der Gemeinde, den durchgängigen Zugang der besagten öffentlichen Toilette zu gewährleisten.

✘ Auf dieses Erbeten folgte keine (schriftliche) Antwort.

Verwendung des Begriffs „Fräulein“ auf der Internetseite der großherzoglichen Polizei

Das CET stellte fest, dass in der Rubrik des „virtuellen Polizeireviers“ der Internetseite der großherzoglichen Polizei nach wie vor der Begriff „Fräulein“ verwendet wird.

Vor dem Hintergrund der Abschaffung dieses Terminus durch den Regierungsrat in seiner Sitzung vom 9. März 2012 aus Gründen der Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern bat das CET die Polizei, diesen Begriff aus all ihren Formularen und Schriftstücken zu entfernen.

| |
|---|
| ✓ Die Kopfzeile des besagten Formulars wurde angepasst. |
|---|

Geschlechterspezifische Eintrittspreise

Ein Veranstaltungsort verlangte je nach Geschlecht der Gäste unterschiedliche Eintrittspreise (Männer mussten mehr Eintritt bezahlen als Frauen).

Das CET erinnerte die Verantwortlichen daran, dass die luxemburgische Gesetzgebung jegliche direkte oder indirekte Diskriminierung verbietet, die Artikel 454 und 455 des Strafgesetzbuches den Straftatbestand der Diskriminierung exakt definieren sowie bei Diskriminierung einer natürlichen oder juristischen Person, einer Gruppe oder Personengemeinschaft eine Freiheitsstrafe zwischen acht Tagen und zwei Jahren und/oder eine Geldstrafe zwischen 251 und 25.000 Euro anfällt.

Zudem verwies das Zentrum auf die Erwägung 16 der Richtlinie 2004/113/EG bezüglich der Umsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die festlegt, dass: „eine unterschiedliche Behandlung nur dann zulässig sein [kann], wenn sie durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist“.

Das CET teilte den Verantwortlichen mit, dass sie durchaus für eine gewisse Ausgewogenheit der Geschlechter ihrer Gäste Sorge tragen können, sofern sie objektiv rechtfertigbare Kriterien achten und damit ein legitimes Ziel verfolgen. Gleichzeitig müssen die zum Erreichen dieses Zieles verwendeten Maßnahmen im Bereich des Angemessenen und Notwendigen liegen.

| |
|---|
| * Das CET hat keine Antwort erhalten. Bei einer entsprechenden Recherche in den sozialen Netzwerken stellte das Zentrum fest, dass diesbezüglich keine Veränderung eingeleitet wurde. |
|---|

Teilnahmebedingungen für staatliche Einstellungsprüfungen

Eine Verwaltungsstelle forderte in ihrer Ausschreibung die interessierten Kandidierenden auf, eine handschriftliche Bewerbung zur Teilnahme an der Einstellungsprüfung einzureichen.

Das Zentrum wies diese Verwaltungsstelle darauf hin, dass eine solche Forderung bestimmte Menschen ausschließt, insbesondere Menschen mit Behinderungen.

Aus diesem Grund empfahl das CET für zukünftige Ausschreibungen die Verwendung des Zusatzes „bevorzugt“, damit die im Arbeitsrecht vorgeschriebene fünfprozentige Belegung durch anerkannte Arbeitnehmende mit Behinderung erreicht wird.

✓ Diese Empfehlung wurde positiv angenommen und umgesetzt.

Neue Preisliste der Bankinstitute

Ende 2016 kündigten zwei Bankinstitute für das folgende Jahr neue Tarife sowie die Schließung einiger Filialen an.

Das CET befürchtet, dass diese Änderungen aufgrund schlechterer Zugänglichkeit oder der Erhebung eines Entgeltes für bestimmte Leistungen für Menschen mit Behinderung oder ältere Personen gewisse Nachteile mit sich bringen könnten.

Das Zentrum erachtet, dass dies eine indirekte Diskriminierung im Sinne einer vermeintlich neutralen Verordnung, Eigenschaft oder Praktik darstellt, die für bestimmte Menschen Nachteile mit sich bringen kann, welche jedoch durch den Verzicht auf die geplanten Entgelte sowie die Gewährleistung einer unbeschränkten Zugänglichkeit verhindert werden kann.

✓ & ✕ Zum Zeitpunkt der Redaktion dieses Berichtes hatte eines der beiden besagten Institute einen Austausch mit betroffenen Personen vorgeschlagen, um die Umsetzbarkeit entsprechender Verbesserungen zu evaluieren.

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 Abgeordnetenkommission;

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

haben verordnet und verordnen:

Kapitel 1 – Allgemeine Vorschriften

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

(2) Erläuterungen zu Paragraf (1):

a) Eine direkte Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund der in Paragraf (1) genannten

Motive in einer vergleichbaren Situation schlechter als eine andere behandelt wird, wurde bzw.

werden würde;

b) Eine indirekte Diskriminierung liegt vor, wenn eine scheinbar neutrale Vorschrift, Norm oder

Methode besondere Nachteile für Personen einer bestimmten Religion oder eines Glaubensbekenntnisses, behinderte Personen, Personen einer bestimmten Altersgruppe, einer bestimmten sexuellen Orientierung oder Personen, die rassifizierende oder ethnizierende Zuschreibungen erfahren mit sich bringt, solange diese Vorschrift, Norm oder Methode nicht durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die zur Umsetzung dieses Ziels eingesetzten Maßnahmen angebracht und notwendig sind.

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

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

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

Personen, einschließlich der öffentlichen Institutionen, bezüglich

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

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

für Praktika;

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

und Gehalt;

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

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

f) der sozialen Vergünstigungen;

g) der Bildung;

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

(2) Das vorliegende Gesetz befasst sich nicht mit der Ungleichbehandlung aufgrund der

Staatsangehörigkeit und hat keine Auswirkung auf die Einreise- und Aufenthaltsbestimmungen sowie die arbeitsrechtlichen Bestimmungen für Staatsangehörige aus Drittländern und Staatenlose.

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

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

Kapitel 2 – Verteidigung von Rechten und Beschwerdeweg

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

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

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

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

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

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

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

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

Kapitel 3 – Zentrum für Gleichbehandlung

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

Art. 9. Das Zentrum arbeitet unabhängig und hat die Aufgabe, die Gleichbehandlung aller zu fördern,

zu analysieren und zu beobachten und Diskriminierungen aufgrund rassifizierender oder ethnizierender Zuschreibungen, des Geschlechtes, der Religion oder des Glaubensbekenntnisses, einer Behinderung oder des Alters zu verhindern.

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

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

Art. 11. Das Zentrum besteht aus einem fünfköpfigem Kollegium, darunter einem Präsidenten. Das

Mandat des Präsidenten und der Mitglieder des Zentrums beläuft sich auf fünf Jahre. Sie werden vom Großherzog auf Vorschlag der Abgeordnetenkammer aufgrund ihrer Kompetenz im Bereich der Förderung der Gleichbehandlung bestimmt.

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

Das fünfjährige Mandat kann einmal verlängert werden.

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

aus.

(2) Die Mitglieder des Zentrums unterliegen der Schweigepflicht und wahren diese für sämtliche

Informationen zu Geschehnissen und Fällen, von denen sie bei der Ausübung ihrer Tätigkeit erfahren. Diese Schweigepflicht gilt nicht für die Weitergabe von Informationen an die zuständigen Justizbehörden, wenn Sachverhalte gemäß Artikel 1 des vorliegenden Gesetzes für Betroffene eine Diskriminierung darstellen.

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

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

Art. 13. Die Mitgliedschaft des Zentrums ist mit einem Abgeordnetenmandat, einer Mitgliedschaft des

Staatsrates oder einer Mitgliedschaft der Regierung nicht vereinbar.

Art. 14. Wird eine Person als Ersatz für eine andere Person, deren Aufgaben vor dem vorgesehenen

Zeitpunkt beendet werden, zum Mitglied des Zentrums ernannt, so führt sie das Mandat der ersetzten Person zu Ende.

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

Arbeitsverfahren.

Art. 16. 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 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 ethnisierende Zuschreibungen erfahren, mit sich bringt, solange diese Vorschrift, Norm oder Methode nicht durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die zur Umsetzung dieses Ziels eingesetzten Maßnahmen angebracht und notwendig sind.

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

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

Art. 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, Paragraph (1) genannten Motiven erwachsen.

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

Kapitel 3 – Die Verteidigung von Rechten und Rechtsmittel

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

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

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

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

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

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

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

Art. L. 253-3 Jede in Verträgen, individuellen oder kollektiven Vereinbarungen oder betriebsinternen Regelungen, den Organisationsstatuten gewinnorientierter oder gemeinnütziger Vereine, den Zusammenschlüssen von Freiberuflern, sowie Arbeitnehmenden- und 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 ethnisierender Zuschreibungen stellt eine Diskriminierung dar.

Gleichermaßen stellt jede Ungleichbehandlung von juristischen Personen oder Gruppen oder Gemeinschaften von Personen aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer familiären Situation, ihres Alters, ihres Gesundheitszustands, ihrer Behinderung, ihrer Sitten, ihrer politischen oder philosophischen Ansichten, ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit, ihrer Religion, ihrer Nationalität oder aufgrund rassifizierender oder ethnisierender 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 Abgeordnetenkommer;
Nach Einsicht der Entscheidung der Abgeordnetenkommer 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) Paragraf 3 wird folgendermaßen ergänzt:

„3. Unbeschadet der Artikel 2, Paragraf 3, Absätze 1 bis 10 und Artikel 38, Paragraf 2, die sich auf Beamtenanwärter beziehen, werden auf diese gegebenenfalls analog folgende Verordnungen angewandt: die Artikel 1a und 1b, Artikel 2, Paragraf 1, Artikel 6, die Artikel 8 und 9, Paragrafen 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, Paragraf 1 mit Ausnahme des letzten Absatzes, 3 und 4, die Artikel 32 und 36, Paragrafen 1 und 2, Artikel 36-1, Artikel 37, insoweit es um die Sozialversicherung geht, Artikel 38, Paragraf 1 mit Ausnahme von Punkt c), die Artikel 39, 44 und 47, Nummern 1 bis 3, Artikel 54, Paragraf 1 sowie Artikel 74.“

b) Paragraf 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, Paragraf 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 ethnisierenden Zuschreibungen.“

Im Sinne von Absatz 1 dieses Paragrafen

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 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 10, Paragraf 2, Absatz 6 des vorliegenden Gesetzes beschreibt, wird im Sinne von Absatz 1 dieses Paragrafen als eine Form der Diskriminierung betrachtet.

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Artikel 10 wird folgendermaßen geändert und ergänzt:

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

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

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

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

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

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

6. Artikel 36 wird folgendermaßen ergänzt:

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

„– kann die Rechte von Personen, die von Diskriminierung betroffenen sind, vor den Zivil- und

Verwaltungsgerichten vertreten, sofern ein Verstoß gegen Artikel 1 vorliegt, der direkt oder indirekt dem Gemeinwohl schadet, das der Verein im Sinne seines Statuts verteidigt, selbst wenn sich daraus kein materielles oder moralisches Interesse ableiten lässt.

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

„Hinsichtlich der in Absatz 3, letzter Spiegelstrich, definierten Aufgabe und jedes Mal, wenn ein

Vergehen gegen individuelle Staatsbedienstete begangen wird, kann die Personalvertretung die anerkannten Rechte von Betroffenen von Diskriminierung nicht auf dem Hauptweg vertreten, sofern die betroffenen Staatsbediensteten sich damit nicht ausdrücklich und schriftlich einverstanden erklären.“

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

„1. Staatsbedienstete dürfen keiner Verfolgung ausgesetzt werden, weder aufgrund von Protest oder Ablehnung gegen ein Verhalten, dass dem im vorliegenden Gesetz definierten

Prinzip der Gleichbehandlung zuwiderläuft, noch in Folge einer Klage oder eines Gerichtsverfahrens zur Durchsetzung des Prinzips der Gleichbehandlung.

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

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

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

1. Die Überschrift von Kapitel 1 wird folgendermaßen ergänzt:

„[...] und allgemeine Vorschriften“

2. Artikel 1 wird folgendermaßen geändert und ergänzt:

b) Absatz 1, Paragraph 4 wird folgendermaßen ergänzt:

Unbeschadet folgender bestehende Rechts- und Verwaltungsvorschriften für Gemeindeangestellte

können für diese Angestellten gegebenenfalls durch die analoge Anwendung und unter Berücksichtigung des vertraglichen Charakters ihres Anstellungsverhältnisses folgende Verordnungen des vorliegenden Statutes anwendbar sein:

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

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

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

Erläuterungen zu Paragraph (1):

c) Eine direkte Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund der in Paragraph (1) genannten

Motive in einer vergleichbaren Situation schlechter als eine andere behandelt wird, wurde bzw.

werden würde;

d) Eine indirekte Diskriminierung liegt vor, wenn eine scheinbar neutrale Vorschrift, Norm oder

Methode besondere Nachteile für Personen einer bestimmten Religion oder eines Glaubensbekenntnisses, behinderte Personen, Personen einer bestimmten Altersgruppe, einer bestimmten sexuellen Orientierung oder Personen, die rassifizierende oder ethnizierende Zuschreibungen erfahren mit sich bringt, solange diese Vorschrift, Norm oder Methode nicht durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die zur Umsetzung dieses Ziels eingesetzten Maßnahmen angebracht und notwendig sind.

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

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

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

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

3. Ausnahmen zum Prinzip der Gleichbehandlung im Sinne einer auf einem der in Paragraph 1 genannten Motive basierenden unterschiedlichen Behandlung stellen keine Diskriminierung dar, wenn aufgrund der Art der Beschäftigung bzw. der Beschäftigungsbedingungen bestimmte

Eigenschaften als berufliche Grundbedingung zu betrachten sind sowie deren Ziele legitim und Erfordernisse angemessen sind.

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

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

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

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

5. Artikel 12 wird folgendermaßen geändert und ergänzt:

a) Paragraf 3, Absatz 1 wird folgendermaßen ergänzt:

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

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

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

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

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

6. Artikel 47 wird folgendermaßen ergänzt:

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

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

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

„Hinsichtlich der in Absatz 3, letzter Spiegelstrich, definierten Aufgabe und jedes Mal, wenn ein

Vergehen gegen individuelle Staatsbedienstete begangen wird, kann die Personalvertretung nicht auf dem Hauptweg die anerkannten Rechte von Betroffenen von Diskriminierung vertreten, sofern die betroffenen Staatsbediensteten sich damit nicht ausdrücklich und schriftlich einverstanden erklären.“

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

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

2. 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**

Parl. Dok. 5583, Sitz. 2006-2007