



CET

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ  
DE TRAITEMENT

ZENTRUM FÜR GLEICHBEHANDLUNG

# Tätigkeitsbericht 2017

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





## INHALTSVERZEICHNIS

DAS CET IN KÜRZE .....	4
Zusammensetzung des Kollegiums .....	5
Personal und Struktur .....	5
Budget .....	6
TÄTIGKEITSBERICHT .....	8
Mitgliederversammlungen.....	9
Stellungnahme.....	10
Zusammenkünfte .....	25
Öffentlichkeitsarbeit .....	36
Erhebungen .....	37
Tätigkeiten auf internationaler Ebene .....	40
STATISTIKEN .....	42
Gliederung der Meldungen nach Geschlecht.....	43
Gliederung der Meldungen nach Alter .....	44
Gliederung der Meldungen nach Staatsangehörigkeit.....	45
Eingehende Fälle.....	46
Gliederung der Meldungen nach Erfassungsbereich .....	48
Abgeschlossene Fälle.....	49
Sensibilisierung im Bereich Stellenausschreibungen .....	50
NICHT UMGESETZTE EMPFEHLUNGEN DER VORJAHRE .....	51
BEISPIELHAFTE EMPFEHLUNGEN AUF GRUNDLAGE DER FÄLLE VON 2017 ..	63
ANHANG .....	67

# 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
- per Mail unter [info@cet.lu](mailto:info@cet.lu)
- bei einem Termin vor Ort

### **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  
2017: 88.000 Euro



Das CET dankt Diego Militello für die Bereitstellung seiner Illustrationen.

# GESUCHT: MANN WEIß 25-35 JAHRE HETEROSEXUELL KATHOLISCH

DISKRIMINIERUNGEN  
ERLEBT ODER  
BEOBACHTET?  
KONTAKTIEREN SIE  
UNS UNTER

26 48 30 33



**CET**

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ  
DE TRAITEMENT



"Levons les barrières de la discrimination"

TÄTIGKEITSBERICHT  
1. JANUAR 2017 BIS  
31. DEZEMBER 2017





## Mitgliederversammlungen

Zwischen dem 1. Januar 2017 und dem 31. Dezember 2017 kam das Kollegium zu sieben Sitzungen zusammen:

17. Januar 2017  
15. Februar 2017  
2. Mai 2017  
7. Juli 2017  
26. September 2017  
3. Oktober 2017  
7. November 2017  
21. November 2017

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



## Stellungnahme

Am 15. Februar 2017 veröffentlichte das CET seine Stellungnahme bezüglich des Gesetzentwurfes 7102 zur

- 1) Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU vom 16. April 2014 über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Beschäftigten im Rahmen der Freizügigkeit zustehen;
- 2) Änderung des geänderten Gesetzes vom 28. November 2006 über die
  1. Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterscheidung der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft;
  2. Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf;
  3. Änderung des Arbeitsgesetzbuches zur Einführung eines neuen Abschnitts V im Buch II über die Gleichbehandlung im Bereich Beschäftigung und Arbeit;
  4. Änderung der Artikel 454 und 455 des Strafgesetzbuches;
  5. Änderung des Gesetzes vom 12. September 2003 bezüglich Personen mit Behinderung.

Gemäß Artikel 10 des Gesetzes vom 28. November 2006 kann das CET Stellungnahmen sowie Empfehlungen hinsichtlich aller Fragen zu Diskriminierungen aufgrund rassifizierender oder ethnizierender Zuschreibungen, des Geschlechts, der Religion oder des Glaubensbekenntnisses, einer Behinderung oder des Alters veröffentlichen.

In Anbetracht der Tatsache, dass der genannte Gesetzentwurf die gesetzlichen Grundlagen des Zentrums verändert und offenkundig Auswirkungen auf dessen Zukunft hat, hat das CET aus eigener Initiative die folgende Stellungnahme abgegeben.

### Einleitende Bemerkungen

- Begründung

Das CET begrüßt die Initiative der Regierung, das Zentrum an die Abgeordnetenkammer anzuschließen und das Haus der Menschenrechte zu gründen. Mit der erstgenannten Maßnahme wird eine bereits seit Langem artikulierte Forderung des CET erfüllt, da die Umsiedlung vom Ministerium für Familie, Integration und die Großregion zur Abgeordnetenkammer dem Zentrum mehr Unabhängigkeit ermöglichen wird.

Ein wichtiger Schritt in diese Richtung vollzog sich bereits im Januar 2015, als das CET einen externen Buchhalter hinzuziehen konnte, was dem Zentrum die vollständige finanzielle Unabhängigkeit im Bereich der Mittelverwaltung im Tagesgeschäft verlieh.

Nichtsdestotrotz verblieb sein Budget unter der Leitung des Ministeriums für Familie, Integration und der Großregion, genauer dem OLAI (Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration/Luxemburger Aufnahme- und Integrationsamt).

Die Angliederung an die Abgeordnetenversammlung wird das Tagesgeschäft des Zentrums nicht direkt beeinflussen, hebt jedoch dessen Unabhängigkeit gegenüber der Regierung hervor.

Auch die Gründung eines Hauses der Menschenrechte stellt eine alte Forderung des CET dar. Tatsächlich haben sich die beiden letzten Regierungen seit 2009 um die Umsetzung dieses Projekts bemüht.

Schließlich hat die aktuelle Regierung einen Entschluss über die an diesem Projekt Beteiligten getroffen und auch endlich ein Gebäude gefunden, welches deren Bedürfnissen entspricht.

Allerdings stellt eine der Formulierungen der Regierungsbegründung ein durchaus heikles Problem dar. Das Haus der Menschenrechte soll die Zusammenlegung der vier beteiligten Organisationen unter einem Dach ermöglichen, also der Ombudsperson, der CCDH (Commission Consultative des Droits de l'Homme/Menschenrechtskommission), des ORK (Ombudscomité fir d'Rechter vum Kand/Ombudskomitee für Kinderrechte) und des CET. Die Formulierung „in einem gemeinsamen Organ“ widerspricht jedoch dem Vorsatz zur Wahrung der Unabhängigkeit dieser vier Organismen.

Das CET nimmt zur Kenntnis, welche neuen Aufgabenbereiche ihm vor dem Hintergrund der Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU vom 16. April 2014 über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Beschäftigten im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, zuteilwerden.

Am 29. Juni 2016 wurde das Zentrum vom Staatsministerium und dem Ministerium für Familie, Integration und die Großregion zu einem Austausch über verschiedene Fragen einbestellt.

Bei dieser Zusammenkunft wurde das CET insbesondere gefragt, ob es ein neues Diskriminierungsmotiv aufnehmen würde: die Staatsangehörigkeit.

Das CET antwortete, dass es eine derartige Aufgabe nicht ablehnen würde, vorausgesetzt jedoch, dass seine finanziellen Mittel dementsprechend nach oben angeglichen würden und sich dieses Diskriminierungsmotiv nicht allein auf den Bereich Arbeit konzentrierte, sondern alle im Gesetz vom 28. November 2006 beinhalteten Bereiche umfasste, um eine Hierarchisierung der verschiedenen Diskriminierungsmotive zu vermeiden.

Wie am Ende dieser Zusammenkunft vereinbart, hat das CET dem Ministerium für Familie, Integration und die Großregion am 12. Juli 2016 seinen Textentwurf zukommen lassen.

Da das Zentrum davon ausgegangen war, dass sich das Ministerium bei der Erstellung des Gesetzentwurfes auf seine Vorschläge stützen würde, ist das CET über die ihm letzten Endes vorgelegte Version durchaus überrascht.

### **Anmerkungen zu den einzelnen Artikeln**

Das CET führt im Folgenden alle Veränderungen auf, welche es in seinem ursprünglichen Entwurf am 12. Juli 2016 dem Ministerium für Familie, Integration und die Großregion sowie der Abgeordnetenversammlung bei einer Zusammenkunft am 11. Januar 2017 dargelegt hat.

In Anbetracht der Tatsache, dass das Ziel des genannten Gesetzentwurfes ein gemeinschaftlich erstellter Text ist, möchte das CET alle Punkte hervorheben, die seiner Ansicht nach eine Überarbeitung erfordern.

- Artikel 1 (1)

*Jegliche direkte oder indirekte Diskriminierung aufgrund der Religion oder des Glaubensbekenntnisses, der Behinderung, dem Alter, der sexuellen Orientierung, der tatsächlichen oder vermeintlichen Zugehörigkeit zu einer rassifizierten oder ethnisierten Bevölkerungsgruppe und der Staatsangehörigkeit ist verboten. Zudem ist jegliche Mehrfachdiskriminierung, auch im Zusammenhang mit dem Geschlecht, verboten.*

Nach Ansicht des CET könnte das Diskriminierungsmotiv der „Staatsangehörigkeit“ durchaus aufgenommen werden, so wie dies bei etwa der Hälfte der anderen europäischen Zentren für Gleichbehandlung und Mitgliedern von Equinet bereits der Fall ist. Dieser Zusatz würde dem deutlichen politischen Willen Ausdruck verleihen, jegliche Form der Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit in allen Anwendungsbereichen des Gesetzes vom 28. November 2006 über die Gleichbehandlung zu vermeiden.

Am Ende des Absatzes könnte das „ausdrückliche“ Verbot von Mehrfachdiskriminierungen Erwähnung finden, wie dies bereits in anderen Ländern der Fall ist und wie es auch das CET in seinen Tätigkeitsberichten bereits mehrfach empfohlen hat.

- Artikel 2 (1) h)

*Zugang zu und Versorgung mit öffentlich verfügbaren Gütern und Dienstleistungen einschließlich Wohnraum. Der Punkt h) findet keine Anwendung bei Versicherungsverträgen, sofern es sich um Alter und Behinderung handelt, und vorausgesetzt, dass die Ablehnung objektiv nachvollziehbar begründet ist.*

Vor dem Hintergrund der Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung, welche vom Großherzogtum mit dem Gesetz vom 28. Juli 2011 ratifiziert wurde, erachtet das CET, dass eine behinderungsspezifische Ausnahmeregelung gegen ebenjene Konvention verstößt.

- Artikel 2 (2)

*Dieses Gesetz betrifft nicht die unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit und berührt nicht die Vorschriften und Bedingungen für die Einreise, den Aufenthalt und die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen oder staatenlosen Personen in das nationale Hoheitsgebiet sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Drittstaatsangehörigen oder staatenlosen Personen ergibt.*

Sollte die Aufnahme des Diskriminierungsmotivs „Staatsangehörigkeit“ beschlossen werden, könnte die unterstrichene Passage herausgenommen werden.

- Artikel 8

*Es wird ein Zentrum für Gleichbehandlung (Centre pour l'égalité de traitement) gegründet, im Folgenden genannt „das CET“. Das CET wird an die Abgeordnetenkammer angegliedert.*

Seit seiner Gründung hat das CET diese Abkürzung aus Gründen des besseren sprachlichen Verständnisses genutzt, wobei ihre Verwendung an dieser Stelle dessen Nutzung fördern würde.

Wie bereits in den einleitenden Bemerkungen dieser Begründung angegeben, handelt es sich hierbei um einen langjährigen Wunsch des CET.

- Artikel 9

*Das CET arbeitet unabhängig und hat die Aufgabe, die Gleichbehandlung aller zu fördern, zu analysieren und zu beobachten beziehungsweise eine Diskriminierung aufgrund der vermeintlichen oder tatsächlichen rassistischen oder ethnischen Zugehörigkeit, der Staatsangehörigkeit, dem Geschlecht, der Geschlechtsidentität, des Geschlechtsausdrucks oder der geschlechtlichen Merkmale, der sexuellen Orientierung, der Religion oder des Glaubensbekenntnisses, einer Behinderung oder des Alters zu verhindern.*

*~~Eine Diskriminierung aufgrund einer Geschlechtsänderung wird einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gleichgesetzt.~~*

Das CET hat bereits mehrfach empfohlen, den Begriff „Rasse“ nicht mehr zu verwenden und ihn durch die in Artikel 1 verwendete Formulierung zu ersetzen.

Bereits während der Ausarbeitung der Gesetzentwürfe 5548 und 5549 vom 1. Februar 2005 hatte der CNE (Conseil national des étrangers/Nationaler Rat der Personen nicht-luxemburgischer Staatsangehörigkeit) die folgenden treffenden Worte gefunden, die das CET mit aller Kraft unterstützt: „(...) da 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, der Nr. 6 der Richtlinie 2000/43/EG der Europäischen Union Nachdruck zu verleihen, nach der letztere jene Theorien zurückweist, mit denen die Existenz verschiedener menschlicher ‚Rassen‘ zu belegen versucht wird. Die Verwendung des Begriffes ‚Rasse‘ in dieser Richtlinie impliziert keinesfalls die Akzeptanz solcher Theorien.“

Um unnötige Debatten oder Missverständnisse sowie umstrittene oder gar abwertende Konnotationen zu vermeiden, spricht sich das CET für diese Änderung aus. Bei dieser Gelegenheit könnte die „Staatsangehörigkeit“ als zusätzliches Diskriminierungsmotiv aufgenommen werden.

Vor dem Hintergrund seiner Stellungnahme zum Gesetzentwurf 6792, der als Grundlage für das Gesetz vom 3. Juni 2016 diente, hatte sich das CET dafür ausgesprochen, das Diskriminierungsmotiv der „Geschlechtsänderung“ durch das neue Motiv der „Geschlechtsidentität, des Geschlechtsausdrucks oder der geschlechtlichen Merkmale“ zu ersetzen.

Die genaue Argumentationsgrundlage dieser Entscheidung kann in der Stellungnahme vom 21. April 2015 eingesehen werden.

- Artikel 10

*4. Gedankenstrich*

- Durchführung oder Veranlassung unabhängiger Untersuchungen und Analysen über unberechtigte Einschränkungen und Hindernisse bezüglich des Rechts auf Freizügigkeit oder Diskriminierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit von Beschäftigten der Union und ihren Familienangehörigen im Sinne der EU-Verordnung 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit von Beschäftigten innerhalb der EU.

Artikel 4 (Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Unterstützung der Beschäftigten der Union und der Staatsangehörigen ihrer Mitgliedsstaaten) der Richtlinie 2014/54/EU vom 16. April 2014 über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Beschäftigten im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, sieht die Ernennung einer oder mehrerer Strukturen, einem oder mehrerer Organismen vor, deren Ziel darin liegt, die Gleichbehandlung der Beschäftigten der Union und ihrer Mitgliedsstaaten ohne Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit oder unberechtigten Einschränkungen und Hindernissen bezüglich ihres Rechts auf Freizügigkeit zu fördern, zu analysieren und zu beobachten.

Um dieses Ziel zu erreichen, müssen die Mitgliedsstaaten dafür Sorge tragen, dass diese Strukturen bzw. Organismen berechtigt sind, bestimmte Funktionen zu übernehmen, welche unter Punkt zwei (Buchstaben a bis e) aufgelistet sind.

Da im Falle Luxemburgs allein vom Buchstaben c die Rede ist, hat das CET große Zweifel daran, dass die Richtlinie in ausreichendem Maße umgesetzt werden wird.

- Artikel 12 (2)

*Informationen über Situationen oder Einzelfälle, von denen die Mitglieder im Rahmen der Ausübung ihrer Tätigkeit Kenntnis erlangen, unterliegen dem Berufsgeheimnis. Dies bedeutet jedoch nicht, dass Informationen, die für die betroffene Person eine Diskriminierung im Sinne des Artikels 1 des vorliegenden Gesetzes darstellen, den zuständigen Justizbehörden nicht gemeldet werden können.*

Das CET kann vor den Zivil- oder Verwaltungsgerichten bekannte Rechte bezüglich einer Diskriminierung geltend machen, sofern Tatsachen bezüglich eines Verstoßes der gesetzlichen Bestimmungen und entsprechender direkter oder indirekter Benachteiligungen bekannt sind.

Sollten diese Diskriminierungen jedoch zulasten von Einzelpersonen begangen worden sein, kann das CET die Rechte des Diskriminierungsopfers ausschließlich nur dann geltend machen, wenn sich die betroffene Person ausdrücklich und schriftlich mit diesem Schritt einverstanden erklärt.

In Luxemburg kann die Sicherung der Rechte direkt von der betroffenen Person oder über eine Gewerkschaft bzw. einen entsprechend qualifizierten gemeinnützigen Verein veranlasst werden.

Dennoch ist festzustellen, dass diese Lösung offensichtlich weder die Anliegen der Betroffenen wirklich weiterbringt noch den Ansprüchen der europäischen Richtlinien gerecht wird.

Tatsächlich gab es seit Ratifizierung des Gleichbehandlungsgesetzes Ende 2006 nur extrem wenige diesbezügliche Rechtsprechungen.

Aus diesem Grund lädt das CET die Regierung bereits seit Jahren dazu ein, die Ursachen dieser Entwicklung zu eruieren und so schnell wie möglich zu beheben. Zum großen Verdruss der Betroffenen von Diskriminierung scheint diese Bitte jedoch mit keinerlei Dringlichkeit betrachtet zu werden.

Die Lösung dieses Problems läge in der Klagebefugnis des CET. Ein derartiger Schritt impliziert unweigerlich auch eine entsprechende Erhöhung der Mittel des Zentrums.

Ohne eine entsprechende finanzielle Aufstockung wäre diesem Aufgabenbereich nicht gerecht zu werden, sodass das CET bislang von einem entsprechenden Antrag abgesehen hat. Mit der Ausarbeitung eines neuen Gesetzes jedoch scheint nun der Zeitpunkt günstig, diese Veränderung ins Auge zu fassen. Zudem handelt es sich um einen Antrag im Sinne aller, da den Betroffenen von Diskriminierung häufig keine andere Möglichkeit zur Verfügung steht.

- Artikel 12 (4)

*Die Mitglieder des CET sind befugt, Einsicht in Auskünfte, Schriftstücke oder Dokumente zu verlangen, die nicht der ärztlichen Schweigepflicht oder einem anderen Berufsgeheimnis unterliegen und die zur Durchführung ihrer Tätigkeit erforderlich sind. Sie können selbst bestimmen, innerhalb welcher Frist ihnen diese Auskünfte, Schriftstücke oder Dokumente übermittelt werden müssen.*

Wie das CET bereits in früheren Tätigkeitsberichten festgehalten hat, verfügt das Zentrum über keinerlei Möglichkeit, eine andere Person verbindlich dazu zu bewegen, einem Gespräch zuzustimmen oder dem Zentrum die notwendigen Informationen und Dokumente auszuhändigen. Dementsprechend ist das CET von der Gunst seiner Ansprechpersonen abhängig, die entsprechende Anfragen gar nicht oder nicht in einem angemessenen Zeitraum beantworten müssen.

Gerade die luxemburgische Regierung sollte hier mit gutem Beispiel vorangehen, doch selbst manche Ministerien haben Anfragen des Zentrums erst nach sechs bis sieben Monaten beantwortet.

Damit das CET seine Tätigkeiten effektiver ausüben kann, muss es eine Frist zur Beantwortung von Anfragen erteilen können, wie dies in Artikel 6 (Zugang zu Informationen) des Gesetzes über die Ombudsperson vom 22. August 2003 bereits der Fall ist.

- Artikel 13

Die Funktionen der Mitglieder des CET sind unvereinbar mit Mandaten als Abgeordnete, Mitglieder des Staatsrates, Mitglieder der Regierung und Mitglieder des Gemeinderates.

Das CET hatte um diese Ergänzung gebeten, da sich diese ebenfalls in Artikel 5 des Gesetzes vom 25. Juli 2002 über die Schaffung eines luxemburgischen Komitees für Kinderrechte wiederfindet und ein dementsprechend altes Versäumnis darstellt.

- Artikel 14

*Die Mandatsdauer der Mitglieder des CET, die als Vertretung für jene Mitglieder eingestellt werden, die ihr Mandat vor dessen Ablauf niedergelegt haben, beschränkt sich auf die verbleibende Dauer des ursprünglichen Mandates der ausscheidenden Mitglieder.*

*Auf Vorschlag der Abgeordnetenkammer und nach Anhörung der Stellungnahme des CET kann der Großherzog jenen Mitgliedern, die ihr Mandat nicht dauerhaft oder angemessen ausüben können, das Mandat entziehen.*

Das CET befürwortet diesen Artikel, der auf Artikel 5 des Gesetzes vom 25. Juli 2002 über die Schaffung eines luxemburgischen Komitees für Kinderrechte basiert, da das Gesetz vom 28. November 2006 keine Möglichkeit beinhaltet, einem seiner Mitglieder das Mandat wieder zu entziehen.

Allerdings erachtet das CET, dass seine Meinung bei einer derart schwerwiegenden Entscheidung angehört werden sollte, wie dies auch beim ORK der Fall ist.

### Artikel 17

Im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel wird das Sekretariat des CET von Staatsbediensteten übernommen, die nicht Mitglied des CET sein dürfen. Diese Personen können von der Regierungsverwaltung entbunden werden.

Das CET hat diesen Zusatz in Anlehnung an Artikel 9 des Gesetzes über das ORK vorgeschlagen.

### Schlussfolgerungen

Nach der Zusammenkunft des CET mit dem Staatsministerium und dem Ministerium für Familie, Integration und die Großregion am 29. Juni 2016 war das Zentrum von der Aufnahme eines neuen Diskriminierungsmotivs, der „Staatsangehörigkeit“, ausgegangen.

Diese Erwartung wurde jedoch enttäuscht und die Tatsache, dass dieses Diskriminierungsmotiv nicht abgedeckt ist, stellt das Zentrum in seiner alltäglichen Arbeit vor große Probleme.

De facto haben zahlreiche Personen, die Diskriminierung erfahren haben oder bezeugen können Schwierigkeiten, das Motiv der „Staatsangehörigkeit“ von dem der „tatsächlichen oder vermeintlichen Zugehörigkeit zu einer rassifizierten oder ethnisierten Bevölkerungsgruppe“ zu unterscheiden.

Für das CET ist es schwierig, den Betroffenen zu erklären, warum es in einem Fall einschreiten darf und in einem anderen nicht. Um ein konkretes Beispiel zu nennen: Wird eine Person nach der Formel „dreckige (+ Staatsangehörigkeit)“ beschimpft, kann das CET nicht intervenieren, wohingegen eine Beschimpfung nach der Formel „dreckige (+ Herkunft)“ durchaus in den Kompetenzbereich des Zentrums fällt.

Abgesehen von einigen kleineren Nachbesserungen bleibt die zweite große offene Frage die nach der Klagebefugnis des CET.

Trotz einiger diesbezüglicher Vorbehalte ist das CET nunmehr bereit, diesen Aufgabenbereich zu übernehmen, sofern alle Grundbedingungen gegeben sind.



Schließlich ist nicht zu leugnen, dass die aktuelle Situation nicht zu tolerieren ist, da sie für alle beteiligten Parteien unzulänglich bleibt.

Manche Betroffene können aus den unterschiedlichsten Gründen diesen Schritt nicht alleine gehen und würden bei einer derartigen Veränderung eine unabhängige Ansprechperson finden, die die entsprechenden rechtlichen Mittel in die Wege leiten und damit eine innovative und sehr deutliche Rechtsprechung ermöglichen würde.

Doch selbst bei einer entsprechenden finanziellen Aufstockung muss die Zielsetzung realistisch bleiben, da sicher nur ein bestimmter Anteil aller Fälle diesbezüglich weitergeführt werden kann und nicht alle Fälle tatsächlich. Dennoch ist das CET zur Annahme dieser Herausforderung bereit, sofern die gesetzgebenden Organe dem zustimmen.



Am 10. Juli 2017 veröffentlichte das CET seine Stellungnahme über den Gesetzentwurf 7146 über die Veränderung der Eintragung des Geschlechts und des oder der Vornamen im Personenstand und über die Veränderung des Zivilgesetzbuches.

Gemäß Artikel 10 des Gesetzes vom 28. November 2006 kann das CET Stellungnahmen sowie Empfehlungen hinsichtlich aller Fragen zu Diskriminierungen aufgrund rassifizierender oder ethnizierender Zuschreibungen, des Geschlechts, der Religion oder des Glaubensbekenntnisses, einer Behinderung oder des Alters veröffentlichen.

Da sich der genannte Gesetzentwurf im Themenbereich der Gleichbehandlung aufgrund des Geschlechts verortet, hat das CET aus eigener Initiative die folgende Stellungnahme verfasst.

### **Einleitende Bemerkungen**

Das CET pflegt seit einiger Zeit Kontakte mit Betroffenen von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts sowie trans\*- und intergeschlechtlichen Personen.

Diese Thematik hat das CET immer besonders beschäftigt, da sie nach wie vor stark tabubehaftet ist und die betroffenen Personen häufig wenig sichtbar sind sowie mitunter großen Leidensdruck und ein erhöhtes Diskriminierungsrisiko erfahren.

Aus diesem Grund hat das CET immer wieder versucht, sich für dieses Thema stark zu machen, um ihm mehr Sichtbarkeit zu verleihen und die Politik und die öffentliche Meinung weiterhin für diese Problematik zu sensibilisieren. Dabei lag es dem CET am Herzen, die Hindernisse aufzuzeigen, die den betroffenen Personen im Alltag begegnen, und durch den Abbau von Stereotypen oder Vorurteilen Ängste abzubauen.

So wurden gemeinsam mit ITGL (Intersex & Transgender Luxembourg a.s.b.l.) verschiedene Veranstaltungen organisiert, beispielsweise das Kolloquium „Alle Geschlechter sind in der Natur, aber nicht gleich vor dem Gesetz“ im Jahre 2010 oder der Themenabend „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 Gesetzesvorschlages (PPL) 6955“ im Jahre 2016.

Bei seinen eigenen Veranstaltungen hat das CET stets großen Wert auf das Einbringen dieser Thematik gelegt, beispielsweise durch die Erweiterung einer sechsteiligen Veranstaltungsreihe über die sechs anerkannten Diskriminierungsmotive um eine siebte Veranstaltung.

So wurde die Diskussions- und Sensibilisierungsreihe „Lebensgeschichten“ im Jahre 2014 um eine siebte Abendveranstaltung mit dem Titel „Was bin ich: Frau? Mann? Andere?“ bereichert.

Zudem hat das CET die „Intersextage“ zum Thema Gesundheit, Bildung und Menschenrechte am 20. und 21. März 2017 unterstützt.

Vor dem Hintergrund seiner Erfahrungen stellt das CET immer wieder fest, wie wichtig es ist, die Öffentlichkeit über die Unterschiede zwischen Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und jenen aufgrund der sexuellen Orientierung zu sensibilisieren. De facto werden diese beiden Diskriminierungsmotive häufig miteinander verwechselt und auch bei der Lektüre des besagten Gesetzentwurfes drängt sich dieser Eindruck auf, da der erste Satz des Kapitels „Diesbezügliche Entwicklung in Luxemburg, in Europa und darüber hinaus“ inhaltlich völlig unpassend ist.

Ungeachtet dieser Bemerkungen begrüßt das CET die Tatsache, dass die Regierung schließlich den Text umgesetzt hat, der bereits für Ende 2016 angekündigt war. Selbstverständlich hat das CET auch die jüngste Unterstützung im Vorfeld der Ausarbeitung dieses Gesetzentwurfs mit offenen Armen empfangen.

So hat der Gesetzentwurf 6955 von Sylvie Andrich-Duval und Françoise Hetto-Gaasch mit der Debatte über die umzusetzenden praktischen Modalitäten einen wichtigen Beitrag für den Fortschritt dieses Projektes geleistet.

Auch der Besuch des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte Prinz Seid Ra'ad al Hussein im Januar 2017 hatte dank seiner eindringlichen Betonung der Notwendigkeit des rechtlichen Schutzes von der Anerkennung trans\*- und intergeschlechtlicher Personen großen Einfluss auf die hiesige Entwicklung.

Es kann festgehalten werden, dass zahlreiche internationale Organe zum Schutz der Menschenrechte wie die Vereinten Nationen, der Europarat und das Europäische Parlament ihre Mitgliedsstaaten seit einiger Zeit auf die Verbesserung ihrer nationalen Gesetzgebung drängen, etwa durch den Abbau von Diskriminierungsrisiken, die Abschaffung der Nachweispflicht medizinischer Behandlungen und psychiatrischer Gutachten oder die Stärkung des Selbstbestimmungsrechts.

So sehr das CET bereits die Unterzeichnung der IDAHO-Erklärungen von 2015 und 2016 durch die luxemburgische Regierung als symbolischen Akt befürwortete, um so erfreuter ist es über diesen entscheidenden und wesentlich verbindlicheren Schritt, den die Verabschiedung dieses neuen Gesetzes darstellt.

Vor dem Hintergrund des Urteils des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte im Falle Y.Y. gegen die Türkei vom 10. März 2015 und des Zivilurteils Nr. 170/2016 des Bezirksgerichts Luxemburg vom 1. Juni 2016 konnte man nur eine zeitnahe Anpassung des Gesetzestextes erwarten.

Das CET begrüßt insbesondere die Begründungen der Regierung, vor allem hinsichtlich der anvisierten Ziele.

### **Anmerkungen zu den einzelnen Artikeln**

Im Folgenden möchte das CET ebenfalls an seine Stellungnahme über den Gesetzentwurf 6792 vom 21. April 2015 über den Begriff der „Geschlechtsänderung“ erinnern, dessen französischsprachige Version auf seiner Internetseite unter <http://cet.lu/fr/?s=6792> einzusehen ist.

Das CET beglückwünscht die Regierung für die Abschaffung überflüssiger Hindernisse im neuen Prozedere. Offensichtlich wurden die unterschiedlichen Empfehlungen und Richtlinien gründlich befolgt.

Dementsprechend äußert sich das CET an dieser Stelle lediglich bezüglich einiger etwas ungenauer oder diskussionswürdiger Artikel.

- Artikel 4

In diesem Artikel geht es explizit um intergeschlechtliche Kinder. Bei der Lektüre der Erklärungen wird jedoch deutlich, dass die Regierung nach wie vor an der Aufrechterhaltung der Geschlechterbinarität festhält.

Es hätte erwartet werden können, dass sich die Regierung nicht auf das weibliche und das männliche Geschlecht reduziert und so den Weg für zukünftige diesbezügliche Veränderungen offenlässt, doch findet sich im gesamten Text immer wieder die Formulierung der „dauerhaften inneren Überzeugung, nicht dem bei der Geburt zugeordneten Geschlecht zugehörig zu sein“. So hätte die Geschlechterbinarität entsprechend der aktuellen gesetzlichen Entwicklung an dieser Stelle durch die Einfügung neuer Formulierungen durchbrochen werden können.

Wird von Minderjährigen gesprochen, die „keine Übereinstimmung mit dem in der Geburtsurkunde festgelegten Geschlecht empfinden“, wird schnell deutlich, dass die Eltern oder eventuell andere Instanzen intergeschlechtlichen Kindern zwangsläufig das eine oder das andere Geschlecht zuschreiben.

Für intergeschlechtliche Personen und ihre Vereine liegt das wichtigste Ziel jedoch nicht zwangsläufig im Personenstand, sondern vielmehr in der Verhinderung von Genitalverstümmelungen nach der Geburt oder im Kindesalter.

Obgleich die Einführung einer „offeneren“ Kategorie derartige Geschlechtszuschreibungen zumindest verhindern würde, bis das Kind alt genug ist, sein Geschlecht selbst zu bestimmen, würde diese Option ebenfalls eine Stigmatisierung darstellen.

So erlaubt es die aktuell angestrebte Lösung, also die Zuordnung zu einem der beiden aktuell existierenden Geschlechter bei der Geburt, die Situation ohne eine Stigmatisierung des Kindes zu klären, bis dieses schließlich im Alter von fünf Jahren über den Verwaltungsweg sein Geschlecht ändern lassen kann.

Dazu muss gesagt sein, dass der Justizminister am Ende der Pressekonferenz des 17. Mai 2017 die Ausarbeitung eines zweiten Gesetzentwurfes über intergeschlechtliche Personen und eine Reflexion über einen dritten Geschlechtseintrag im Personenstand angekündigt hat.

Wie auch ITGL (Intersex & Transgender Luxembourg a.s.b.l.) im Bericht Radelux<sup>1</sup>, empfiehlt das CET die „Einführung einer neuen Art von Geburtsurkunde ohne Geschlechtseintrag und mit Gültigkeit für *alle* Kinder (um eine erneute Stigmatisierung

---

<sup>1</sup> Ergänzung zum Schattenbericht der NGO der Gruppe Radelux zum 3. und 4. Nationalbericht (2001-2009) über Kinderrechte in Luxemburg: *Les droits des enfants trans' et des enfants intersexes: L'exemple de leur situation au Luxembourg*, S. 53.

zu verhindern) bis zum Alter von 18 Jahren oder, im Falle einer vorherigen Elternschaft, bis zur Geburt des eigenen Kindes.“

In Erwartung genauerer Kenntnisse über den exakten Inhalt der von der Regierung angestrebten Maßnahmen begrüßt das CET bereits jetzt die Ankündigung des Justizministers bezüglich eines neuen Gesetzentwurfs.

- Artikel 12 (1)

Die Tatsache, dass sich der Hinweis über die Veränderung des Geschlechtseintrags im Personenstand eines Elternteils nicht auch in der Geburtsurkunde der Kinder wiederfindet, hat das CET bereits in vielerlei Hinsicht beschäftigt.

Einerseits stellt sich die Frage, ob alle beteiligten Personen dies ausdrücklich wünschen würden, denn folglich würde die Person, die ihren Geschlechtseintrag hat ändern lassen, nicht unter ihrer neuen Identität anerkannt.

Doch was geschieht in Situationen, wo sich die Eltern dies wünschen, die Kinder jedoch nicht?

Andererseits stünde in der Geburtsurkunde der Kinder der Name einer Person, die de facto nicht mehr existiert, und es dürfte einige Schwierigkeiten aufwerfen, ein Verwandtschaftsverhältnis mit einer nur theoretisch existierenden Person nachzuweisen.

Selbstverständlich kann das CET nachvollziehen, dass die beteiligten Kinder geschützt werden sollen (was leider im Lichte der aktuellen Entwicklung nicht immer zu gelten scheint), dennoch erachtet es, dass einer erwachsenen Person hier eine andere Behandlung zuteilwerden könnte, das Einverständnis beider Parteien vorausgesetzt.

- Artikel 16, Punkt 5

Würde ein Eintrag im polizeilichen Führungszeugnis einen Ablehnungsgrund darstellen, und wenn ja, für welche Strafregistereinträge würde dies gelten?

- Artikel 22

In Anbetracht der Tatsache, dass das Gesetz über die Vormundschaft, Pflegschaft und Beistandschaft aktuell überarbeitet wird, wird dieser Abschnitt entsprechend der zukünftigen Veränderungen ergänzt werden müssen.

### Schlussfolgerungen

Im Allgemeinen stößt der Gesetzentwurf beim CET auf keine größeren Einwendungen. Wie bereits erwähnt, scheinen auf den ersten Blick jegliche potentiellen Unzulänglichkeiten entsprechend der überstaatlichen Empfehlungen vermieden worden zu sein.

Folglich wird dieser Schritt vom CET mit großer Zustimmung aufgenommen, da er das Leben der betroffenen Personen erleichtern dürfte.

Der einzige Wermutstropfen betrifft intergeschlechtliche Personen, insbesondere die Kinder, für die offensichtlich keine Lösung anvisiert wurde. Aus diesem Grund lädt das CET die Regierung ein, für diese ganz spezifische Problematik zeitnah eine Lösung vorzuschlagen.

In jedem Fall wünscht sich das CET eine möglichst rasche Verabschiedung, damit die betroffenen Personen ihre rechtliche Situation dementsprechend regulieren können.

Beispielsweise dürften einige Personen ein dringendes Interesse daran haben, diesen Schritt noch vor Beginn des neuen Schuljahres umsetzen zu können.



Am 19. Juli 2017 veröffentlichte das CET seine Stellungnahme über den Gesetzentwurf zur Veränderung des Gesetzes vom 24. Februar 1984 über die Sprachenregelung.

Gemäß Artikel 10 des Gesetzes vom 28. November 2006 kann das CET Stellungnahmen sowie Empfehlungen hinsichtlich aller Fragen zu Diskriminierungen aufgrund rassifizierender oder ethnizierender Zuschreibungen, des Geschlechts, der Religion oder des Glaubensbekenntnisses, einer Behinderung oder des Alters veröffentlichen.

Da sich der genannte Gesetzentwurf im Themenbereich der Gleichbehandlung aufgrund einer Behinderung verortet, hat das CET aus eigener Initiative die folgende Stellungnahme verfasst.

### **Einleitende Bemerkungen**

Das CET begrüßt den Willen der Regierung zur Umsetzung eines Teils der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung von 2006 entsprechend der in Artikel 9 derselben empfohlenen Maßnahmen (Zugänglichkeit), 21 (Recht der freien Meinungsäußerung, Meinungsfreiheit und Zugang zu Informationen), 24 (Bildung) und 30 (Teilhabe am kulturellen Leben sowie an Erholung, Freizeit und Sport).

Diese Initiative bekräftigt sowohl die Anwendung des Gesetzes vom 28. Juli 2011 zur Umsetzung dieser Konvention in Luxemburg, als auch den Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der Konvention.

### **Anmerkungen zu den einzelnen Artikeln**

- **Artikel 1 (1)**

Selbstverständlich ist die Anerkennung der Gebärdensprache allein nicht ausreichend. Schließlich existieren sowohl im öffentlichen Raum als auch für die Angehörigen zusätzliche Probleme.

Aus diesem Grund impliziert diese Anerkennung idealerweise auch die Berücksichtigung der folgenden Artikel.

Hinsichtlich der Frage nach der alleinigen Anerkennung der deutschen Gebärdensprache wurde dem CET von verschiedenen Fachleuten bestätigt, dass die anderen Gebärdensprachen im Großherzogtum fast nicht genutzt werden und die deutsche Gebärdensprache tatsächlich eine unwiderrufliche Monopolstellung genießt.

- **Artikel 1 (2)**

Das CET nimmt zur Kenntnis, dass sich der Text lediglich auf Unterstützung für die Kontaktaufnahme mit staatlichen Organen bezieht.

In diesem Zusammenhang möchte das CET anmerken, dass die Verwendung der Gebärdensprache für schwerhörige oder taube Personen nicht die einzige Möglichkeit zur Erleichterung der Kontaktaufnahme mit Verwaltungsorganen darstellt.

Damit alle Informationen zugänglich sind, müssen zahlreiche weitere Barrieren abgebaut werden, beispielsweise durch die Übersetzung französischer Texte ins Deutsche oder in Leichte Sprache.

Diese Maßnahmen würden auch für Menschen mit anderen Behinderungen eine Erleichterung darstellen und die Inklusion aller fördern.

Es darf nicht vergessen werden, dass nicht alle Personen mit einer Hörbehinderung die Gebärdensprache beherrschen, und dass bestimmte über die Anerkennung der Gebärdensprache hinausgehende Maßnahmen wie die oben genannten für diese Personen ebenfalls eine Hilfe darstellen können.

In der Hoffnung, dass diese Aspekte bei der Reform der Pflegeversicherung berücksichtigt werden, möchte das CET an dieser Stelle auch an seine Empfehlung bezüglich Personen mit schwerwiegender Hörbehinderung vom Januar 2012 erinnern: <http://cet.lu/wp-content/uploads/2017/07/Recommandation-CI-01.2012.pdf>

- Artikel 1 (3)

Da die schulische Inklusion für die betroffenen Personen von grundlegender Bedeutung ist, wird die Aufnahme dieses Aspektes vom CET ausdrücklich begrüßt.

- Artikel 1 (4)

Dieser Punkt muss nicht weiter kommentiert werden. Es versteht sich von selbst, dass diese Maßnahme sehr positiv aufgefasst wird. Dennoch schlägt das CET der Regierung vor, dieses Recht ebenfalls auf die Kinder schwerhöriger oder tauber Eltern auszuweiten.

- Artikel 2

Selbstverständlich ist es durchaus nachvollziehbar, dass die Umsetzung der in Artikel 1 (3) anvisierten Maßnahmen seine Zeit dauern wird. Dennoch hofft das CET, dass die in diesem Gesetzentwurf genannte Planung bereits in vollem Gange ist. So sollten bereits jetzt entsprechend qualifizierte Übersetzungsfachkräfte ausgebildet werden, damit diese dann rechtzeitig zur Verfügung stehen.

### Schlussfolgerungen

Grundsätzlich begrüßt das CET diesen Gesetzentwurf, der den Alltag der betroffenen Personen durchaus erleichtern sollte. Dank dieser Maßnahmen werden sie weniger ausgeschlossen sein und sich zugehöriger fühlen. Dennoch sollten auch andere Formen der Behinderung nicht vergessen werden, für die ebenfalls (kleine) Maßnahmen und Lösungen gefunden werden müssen. So könnte beispielsweise die großflächigere Nutzung des Schriftdolmetschens einen wichtigen Fortschritt darstellen.



## Zusammenkünfte

Am 11. Januar 2017 traf das CET im Sitz der Abgeordnetenkommission in Luxemburg-Stadt den Präsidenten des Hauses, Mars Di Bartolomeo, sowie den Generalsekretär, Claude Frieseisen, für einen Austausch über die zukünftige Angliederung des CET an die Abgeordnetenkommission sowie die zukünftigen Tätigkeiten des CET im Rahmen des Gesetzentwurfes 7102.

Am 19. Januar 2017 beteiligte sich das CET in Luxemburg-Stadt an einem Arbeitssessen mit dem Hohen Kommissar für Menschenrechte der Vereinten Nationen, Seid Ra'ad al Hussein.

Am 24. März 2017 diskutierte das CET in seinem Sitz in Luxemburg-Bonneweg mit Mitgliedern von IMS (Inspiring more sustainability) über eine Broschüre zu Fragen der nicht diskriminierenden Personalsuche.

Am 23. Mai 2017 traf das CET bei einem Arbeitsfrühstück die außerordentliche und bevollmächtigte Botschafterin der Ständigen Vertretung Luxemburgs beim Europarat in Straßburg, Michèle Eisenbarth.

Das CET tauschte sich am 25. April 2017 im Sitz des SNJ (Service national de la jeunesse/Nationaler Jugenddienst) in Luxemburg-Stadt mit Kim Schortgen über eine eventuelle Fortbildung im Bereich Antidiskriminierung für Angestellte der Jugendhäuser aus.

Am gleichen Tag kontaktierte die Abgeordnete der CSV (Chrëschtlech-Sozial Vollekspartei) Sylvie Andrich-Duval das CET, um über den Gesetzentwurf 7102 zu sprechen.

Am 31. Mai 2017 berieten sich das CET mit der Universität Luxemburg und dem CID Fraen an Gender im Haus der Geisteswissenschaften des Campus Belval in Esch-sur-Alzette über die Planung einer Veranstaltung zum Thema „geschlechtersensible Erziehung“, die dieses Jahr stattfinden soll.

Am 12. Juni 2017 traf das CET ein Mitglied von ITGL (Intersex & Transgender Luxembourg a.s.b.l.) zur gemeinsamen Planung einer Folgeveranstaltung zu den „Intersextagen“ zum Thema Gesundheit, Bildung und Menschenrechte vom 20. und 21. März 2017.

Das CET tauschte sich am 18. Juli 2017 bei einem Kennenlernetreffen mit Isabelle Scott vom Nationalen Referenzzentrum zur Förderung der sexuellen und affektiven Gesundheit über gemeinsame Themen aus.

Das CET traf am 21. September 2017 im Hotel Parc Belair in Luxemburg-Stadt den Menschenrechtskommissar des Europarates Nils Muižnieks.

Die CCDH (Commission consultative des droits de l'homme/Beratende Menschenrechtskommission), die Ombudsperson, das ORK (Ombudscomité fir d'Rechter vum Kand/Ombudskomitee für Kinderrechte) und das CET wurden zu Zusammenkünften mit Mitgliedern des Staatsministeriums, der Mietkommission und

der SNHBM (Société Nationale des Habitations à Bon Marché/Nationale Gesellschaft für bezahlbaren Wohnraum) bzw. des CTIE (Centre des technologies de l'information de l'Etat/Zentrum für Informationstechnologien des Staates) eingeladen, um die Nutzung des in Kürze eröffnenden Hauses der Menschenrechte zu besprechen. Diese Zusammenkünfte fanden am 27. September, am 11. und 23. Oktober sowie am 28. November 2017 statt.

## **Tätigkeiten auf nationaler Ebene**

Das CET beteiligte sich an verschiedenen Aktivitäten in Luxemburg.

### **Vorstellung des CET**

Am 24. Januar 2017 veranstaltete das CET zwei Workshops im Rahmen der Themenwoche „Inklusion“ für Schülerinnen und Schüler des LTPES (Lycée technique pour professions éducatives et sociales/Technisches Lyzeum für Bildungs- und Sozialberufe) in Mersch.

### **Fortbildungen**

Im Rahmen einer Fortbildung von Info-Handicap für die Hauptamtlichen und Konsultanten des LCGB (Lëtzebuurger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond) zur Sensibilisierung im Umgang mit Personen mit Behinderungen am 5. April 2017 im Sitz der Gewerkschaft in Luxemburg-Stadt beteiligte sich das CET mit seinem Vortrag „Antidiskriminierungsgesetze und Menschenrechte“.

Am 5. April 2017 organisierte das CET im Rahmen der „MercreDYS“ eine Fortbildung mit dem Titel „Mäi Kand, mäi Schüler, huet Recheschwieregkeeten, wat elo?“ im Haus des Wissens des Campus Belval der Universität Luxemburg in Esch-sur-Alzette.

### **Konferenzen und Rundtischgespräche**

Am 20. und 21. März 2017 fanden die „Intersextage“ zum Thema Gesundheit, Bildung und Menschenrechte statt. Diese Veranstaltung wurde mit Unterstützung des CET von ITGL (Intersex & Transgender Luxembourg a.s.b.l.), dem Planning familial, der Initiative Liewensufank und der luxemburgischen Vereinigung der Heilpädagogen in der Abtei Neumünster in Luxemburg-Stadt organisiert.

Im Rahmen der „Empowerment meetings“ und in Zusammenarbeit mit der CCDH (Commission Consultative des Droits de l'Homme/Menschenrechtskommission) und Info-Handicap wurde im Sitz von Info-Handicap in Luxemburg-Stadt am 25. April 2017 die „Konferenz über die politische Bedeutung des Behindertenbeauftragten“ abgehalten.

Am 18. Mai fand in Luxemburg-Stadt die Veranstaltung „Starke Mädchen\*, starke Jungen\*“ statt, welche von der Universität Luxemburg und dem CID Fraen an Gender mit Prof. Dr. Petra Focks aus Berlin organisiert wurde.

## **Informationsstände**

Bei der Veranstaltung der Plattform JIF am 12. März 2017 in der Abtei Neumünster in Luxemburg-Stadt anlässlich des Internationalen Frauentags war das CET mit einem Informationsstand anwesend.

Die Stadt Luxemburg organisierte vom 2. bis zum 21. Mai 2017 ihre sechsten „Sensibilisierungswochen über spezifische Bedürfnisse“.

In diesem Zeitraum hat sich das CET an einer Ausstellung im Grand Théâtre beteiligt, bei der die verschiedenen im Bereich der spezifischen Bedürfnisse tätigen Vereine dem interessierten Publikum ihre Tätigkeiten und Ziele vorgestellt haben.

Die Vernissage wurde am 2. Mai 2017 im Grand Théâtre in Luxemburg-Stadt ausgerichtet.

Das CET war während des GayMat am 8. Juli 2017 in Esch-sur-Alzette vertreten. Das diesjährige Thema lautete „Stand together“.

Während des vom SNJ (Service national de la jeunesse/Nationaler Jugenddienst) am 12. Juli 2017 im Jugendzentrum Marienthal organisierten Symposiums „Kritische und aktive Bürgerschaft: Die Demokratie ist kein Erbe“ hielt das CET einen Informationsstand.

Anlässlich des „Praxis- und Kontakttages des Bachelor in Sozial- und Erziehungswissenschaften“ der Universität Luxemburg, welcher am 24. Oktober 2017 im Haus des Wissens des Campus Belval in Esch sur Alzette stattfand, legte das CET am Informationsstand von Info-Handicap seine Broschüren aus.

Am 25. November 2017 war das CET mit einem Stand am Orientierungstag des OLAI (Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration/Luxemburger Aufnahme- und Integrationsamt) vertreten, der sich an Inhaber des CAI (contrat d'accueil et d'intégration/Aufnahme- und Integrationsvertrag) richtete und im Forum Geesseknäppchen in Luxemburg-Stadt ausgerichtet wurde.

## **Arbeitsgruppen**

Am 13. Januar 2017 beteiligte sich das CET an einer Arbeitsgruppe von Info-Handicap zum Thema Zugänglichkeit zu den Kommunalwahlen vom 8. Oktober 2017 im Sitz von Info-Handicap in Luxemburg-Stadt.

Am 23. März, 22. Juni und 28. September 2017 traf das CET zu einer Zusammenkunft mit dem CIDH (Comité interministériel des droits de l'homme/Interministerielles Menschenrechtskomitee) im Ministerium für äußere und europäische Angelegenheiten in Luxemburg-Stadt ein.

Am 15., 19. und 29. Mai sowie am 10. Juli 2017 nahm das CET an den Zusammenkünften einer Arbeitsgruppe zur Ediff (Education différenciée/differenzierte Bildung) des CSPH (Conseil supérieur des personnes handicapées/Oberster Rat für Menschen mit Behinderung) im Sitz des CET in Luxemburg-Stadt teil.

Die bei der Erstellung des Schattenberichts zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen beteiligten Personen haben sich am 31. Mai 2017 in Luxemburg-Bonneweg über Fragen ausgetauscht, zu denen eine Reaktion der Regierung aussteht, und die in die Anmerkungen und Empfehlungen des Komitees für die Rechte von Menschen mit Behinderungen einfließen sollten.

Am 12. Juli 2017 fand im Ministerium für Familie, Integration und die Großregion eine Zusammenkunft der LGBTI-Arbeitsgruppe des besagten Ministeriums statt.

Das CET beteiligte sich an einer Arbeitsgruppe von Info-Handicap, welche in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe „Espace-Famille“ 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) organisiert wurde.

Die „Arbeitsgruppe Gefühls- und Sexualleben von Menschen mit Behinderungen“ kam am 16. Oktober 2017 im Sitz von Info-Handicap in Luxemburg-Stadt zusammen.

## **Sonstiges**

Am 22. Februar und am 26. Juli 2017 organisierte das CET im Rahmen der vierten und fünften von BEE Secure und BEE Creative ausgerichteten DigiRallye im Forum Geesseknäppchen in Luxemburg-Stadt den interaktiven Workshop „Diverselfie“.

Das CET überreichte am 6. April 2017 dem Präsidenten der Abgeordnetenversammlung, Mars Di Bartolomeo, sowie der Ministerin für Familie, Integration und die Großregion, Corinne Cahen, seinen Tätigkeitsbericht 2016.

Am gleichen Tag war das CET Teil der Jury der „Diversity awards“, welche im Cercle Münster für vier verschiedene Kategorien entsprechende Preise verlieh.

Am 14. April 2017 ließen die CCDH (Commission Consultative des Droits de l'Homme/Menschenrechtskommission), Info-Handicap und das CET den luxemburgischen Europaabgeordneten ein Schreiben zur Unterstützung eines starken „European Accessibility Acts“ zukommen, welcher entsprechend der Kriterien des „Design for All“ ein Lebensumfeld, Produkte und Dienstleistungen fordert, die selbstbestimmte Lebensstandards für alle Menschen in Europa ermöglicht, einschließlich der Menschen in einer Behinderungssituation.

Vom 19. bis zum 21. Juni 2017 hat das Wirtschaftsprüfungsunternehmen Ernst & Young ein Audit zum europäischen PROGRESS-Programm aus den Jahren 2014 und 2015 mit dem Titel „Förderung der Diversität in Luxemburg“ durchgeführt. Das vom CET getragene und vom Ministerium für Familie, Integration und die Großregion kofinanzierte Audit wurde im Sitz des CET in Luxemburg-Stadt realisiert.

Im Juli 2017 wurde der Leitfaden „Gleichbehandlung in Unternehmen“ der CSL (Chambre des salariés/Angestelltenkammer) publiziert, der in Zusammenarbeit mit dem MEGA (Ministère de l'égalité des chances/Ministerium für Chancengleichheit) und mit Einbringung bzw. Unterstützung des CET erarbeitet worden war.

Anlässlich des Internationalen Tags der Menschenrechte organisierte die CCDH (Commission Consultative des Droits de l'Homme/Menschenrechtskommission) ein Konzert mit Serge Tonnar, um die Verbindungen zwischen Kultur und Menschenrechten zu unterstreichen.

Dieses Konzert fand am 10. Dezember 2017 im Mierscher Kulturhaus statt.

Im Rahmen der zweiwöchentlichen Filmveranstaltungen „queer loox“ und des „Intersex day of solidarity“ beteiligte sich das CET an der Ausstrahlung des autobiografischen Films „Orchids: My Intersex Adventure“ der australischen Regisseurin Phoebe Hart am 7. November 2017 in der Rotonde 1 in Luxemburg-Stadt.

Anschließend an den Film gab es eine Diskussionsrunde mit Kris Günther und Thierry Bosman, den Gründern von „Intersex Belgium“.

### **Sensibilisierungsveranstaltung „Empowerment Meetings“**

Mit der Verabschiedung 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. Am 25. April 2017 haben etwa 40 Personen im Sitz von Info-Handicap in Luxemburg-Stadt an der „Konferenz über die politische Bedeutung des Behindertenbeauftragten“ teilgenommen.

Anlässlich dieser Gelegenheit beleuchtete Roland Borosch, der Leitende Ministerialrat im Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen und Leiter der Gruppe V B - Inklusion von Menschen mit Behinderungen, die Situation in Nordrhein-Westfalen. Anschließend erklärte Corinne Cahen, die Ministerin für Familie, Integration und die Großregion, wie sich die Situation in Luxemburg gestaltet. Die bei dieser Veranstaltung formulierten Forderungen wurden in einer kleinen Broschüre<sup>2</sup> zusammengefasst, welche an die entsprechenden Ministerien übermittelt wurde.

### **„Starke Mädchen\*, starke Jungen\*\*“**

Im Rahmen einer Tagesveranstaltung mit dem Titel „Starke Mädchen\*, starke Jungen\*\*“ hat das CET in Zusammenarbeit mit der Universität Luxemburg und dem CID Fraen an Gender sowie mit Unterstützung der Abtei Neumünster und des IFEN (Institut de formation de l'Education nationale/Ausbildungsinstitut für Nationale Bildung) im Sitz der CID Fraen an Gender in Luxemburg-Stadt einen Workshop mit dem Titel „Geschlechterbewusste Pädagogik als Chance für Bildungsprozesse in der Schule“ abgehalten.

---

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

Etwa 20 Fachkräfte aus dem Bildungsbereich haben an dieser Veranstaltung teilgenommen.

Anschließend fand der Vortrag „Bildungsprozesse fördern – jenseits von Geschlechtersymbolen und -stereotypen“ sowie eine Diskussionsrunde statt, bei denen 120 Personen in der Abtei Neumünster in Luxemburg-Grund beigewohnt haben.

Diese beiden Veranstaltungen wurden von der Berliner Erziehungswissenschaftlerin an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Prof. Dr. Petra Focks organisiert.

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

### **Vorträge, Informationsabende und Kolloquien**

Das CET besuchte einen Vortrag der luxemburgischen Profiradlerin Christine Majerus über die Herausforderungen, mit denen sich Frauen im Sport konfrontiert sehen. Der Vortrag wurde vom Ministerium für Chancengleichheit in Zusammenarbeit mit dem Organisationskomitee der Weltmeisterschaften im Cyclocross organisiert und fand am 5. Januar 2017 in Beles (Sassenheim) statt.

Am 20. Januar 2017 hielt der Hohe Kommissar für Menschenrechte der Vereinten Nationen, Seid Ra'ad al Hussein, im European Convention Center in Luxemburg-Kirchberg einen vom Ministerium für äußere und europäische Angelegenheiten sowie dem UNESCO-Lehrstuhl der Universität Luxemburg ausgerichteten Vortrag zum Thema „Global Challenges to Human Rights“.

Am 13. Februar 2017 besuchte das CET im Kulturzentrum Tramsschapp in Luxemburg-Stadt das Kolloquium „WiSE – How can Luxembourg do better?“, welches im Rahmen von „WiSE Women – Les femmes dans la recherche et dans l'ingénierie au Luxembourg“ der Stadt Luxemburg, des FNR (Fonds national de la recherche/Nationaler Forschungsfonds) und der Fondation Jeunes Scientifiques Luxembourg organisiert wurde.

Das CET besuchte den Film- und Diskussionsabend „The Iron Lady – Fraen an der Politik“ der Stadt Luxemburg und des MEGA (Ministère de l'égalité des chances/Ministerium für Chancengleichheit) am 1. März 2017 in der Cinémathèque in Luxemburg-Stadt.

Am 23. März 2017 war das CET bei dem Vortrag „ADHS und Hausaufgaben“ von Detlef Träbert anwesend, der von der Spontan ADD a.s.b.l. im Centre Prince Henri in Walferdingen gehalten wurde.

In der Abtei Neumünster in Luxemburg-Stadt besuchte das CET am 27. März 2017 eine vom CNFL (Conseil National des Femmes du Luxembourg/Nationaler Frauenrat Luxemburg) organisierte Veranstaltung mit dem Titel „Geschlechtergerechtigkeit und Religionsfreiheit“.

Im Rahmen des Internationalen Frauentags haben der Schöffenrat sowie die Kommission und das Amt für Chancengleichheit der Gemeinde Sassenheim im solidarischen Kaufladen „Eis Epicerie“ in Zolwer am 28. März 2017 einen Diskussionsabend mit der Köchin Lea Linster veranstaltet.

Am 30. März 2017 beherbergte das Kulturzentrum „Schéiss“ in Luxemburg-Stadt die Vernissage und den Vortrag „Pionniérfraen am Journalismus am 20. Jorhonnert zu Lëtzebuerg“ von den Femmes pionnières du Luxembourg.

Das CET war bei der Reflexionstagung „Entwicklung einer sektoriellen Strategie inklusiver Bildung zugunsten lesbischer, schwuler, bisexueller, trans- und intergeschlechtlicher Personen“ gegenwärtig, welche vom MENJE (Ministère de



l'éducation nationale, de l'enfance et de la Jeunesse/Ministerium für Bildung, Kindheit und Jugend) und vom Ministerium für Familie und Integration am 17. Oktober 2017 im EduPôle in Walferdingen organisiert wurde.

## **Generalversammlungen**

Am 3. April 2017 nahm das CET an der Generalversammlung von Info-Handicap in dessen Sitz in Luxemburg-Stadt teil.

Bei der Generalversammlung des Vereins „Nëmme mat eis!“ in den gleichen Räumlichkeiten war das CET am 27. April 2017 anwesend.

Im Sitz der ASTI (Association de soutien aux travailleurs immigrés/Verein zur Unterstützung integrierter Arbeitskräfte) fand am 12. Juni 2017 die Generalversammlung statt.

Anschließend gab es ein Rundtischgespräch mit dem Titel „Ein Jahr vor den Parlamentswahlen: Was tun gegen den Anstieg identitärer Strömungen?“.

## **Sensibilisierung/Fortbildungen**

Das CET beteiligte sich am 9. Februar 2017 im Forum Geesseknäppchen in Luxemburg-Stadt an einer Fortbildung mit dem Titel „Hate speech und das Recht auf freie Meinungsäußerung“, die der SNJ im Rahmen der Kampagne „Share respect“ ausrichtete.

Am 30. und 31. März 2017 war das CET bei der Fortbildung „Inklusion und Teilhabe in Versammlungen“ der UFEP (Unité de formation et d'éducation permanente/Aus- und Fortbildungseinheit) in Bettingen-Mess gegenwärtig.

Am 1. April 2017 beteiligte sich das CET an der zehnten „Reflexionstagung über die Situation von Personen mit spezifischen Bedürfnissen auf dem Gebiet der Stadt Luxemburg“ im Kulturzentrum Hollerich in Luxemburg-Stadt.

Am 8. und 9. Mai 2017 nahm das CET an der vom INAP (Institut national d'administration publique/Nationales Institut für öffentliche Verwaltung) in Luxemburg-Stadt ausgerichteten Fortbildung „Servicequalität am Empfang: Kommunikation mit dem Bürger“ teil.

Das CET besuchte die Aktion „Design for all“, die von der CFL (Société nationale des chemins de fer luxembourgeois/Nationale Gesellschaft der Luxemburgischen Eisenbahnen), des Verkéiersverbonds, des Vereins Info-Handicap, der ADAPTH und der Stadt Luxemburg im Rahmen der Mobilitätswoche im Hauptbahnhof in Luxemburg-Stadt veranstaltet wurde.

## **Rundtischgespräche**

Am 4. Dezember 2017 nahm das CET am Rundtischgespräch „Aktionsplan zur Umsetzung der Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ im Kulturzentrum von Luxemburg-Beggen teil.

## **Sonstiges**

Am 20. Januar 2017 besuchte das CET die Vernissage der Ausstellung „WiSE Women – femmes dans la recherche et dans l'ingénierie au Luxembourg“, die von der Stadt Luxemburg, dem FNR (Fonds national de la recherche/Nationaler Forschungsfonds) und der Fondation Jeunes Scientifiques Luxembourg in der Cité Bibliothèque in Luxemburg-Stadt organisiert wurde.

Die interkulturelle Agentur der ASTI organisierte am 11. Februar 2017 in den Räumlichkeiten des Lycée Ermesinde und des LTPES in Beringen-Mersch in Zusammenarbeit mit dem OLAI (Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration/Luxemburger Aufnahme- und Integrationsamt) und SYVICOL die zweite Nationale Versammlung der Integration auf lokaler Ebene.

Das CET besuchte die Vernissage der Ausstellung „Weltreligionen – Weltethos – Weltfrieden“, die der Gerichtshof der Europäischen Union am 13. März 2017 in seinen Räumlichkeiten in Luxemburg-Kirchberg ausrichtete.

Am 22. März 2017 war das CET bei der Präsentation „MercreDYS – Les difficultés spécifiques de l'apprentissage“ der Universität Luxemburg im Haus des Wissens des Campus Belval in Esch-sur-Alzette gegenwärtig.

Am 31. März 2017 besuchte das CET eine informelle Zusammenkunft zur Reflexion über einen nationalen Aktionsplan im Rahmen der Open Government Partnership im Ministerium für äußere und europäische Angelegenheiten in Luxemburg-Stadt.

Die feierliche Verleihung der „Diversity awards“ fand am 11. Mai 2017 in der Kirchberger Philharmonie statt.

Das CET war Teil der Abschlussjury, die in vier verschiedenen Kategorien Preise verlieh.

Am 26. Juni 2017 war das CET bei den offiziellen Feierlichkeiten zum Geburtstag Seiner Königlichen Hoheit des Großherzogs in der Synagoge Luxemburg gegenwärtig.

Das CET beteiligte sich an der Gedenkzeremonie der homosexuellen Opfer des Nationalsozialismus und an der Vernissage der Ausstellung „Lesbisch, jüdisch, schwul“, die am 3. Juli 2017 im Nationalen Widerstandsmuseum in Esch-sur-Alzette stattfand.

Am 2. Oktober 2017 wohnte das CET dem offiziellen Ausklang der Sommerpause des CNFL (Conseil National des Femmes du Luxembourg/Nationaler Frauenrat Luxemburg) im Kulturzentrum „Schéiss“ in Luxemburg-Stadt bei.

Am 23. Oktober 2017 besuchte das CET eine Zusammenkunft zur Beobachtung der Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, welche von „Nëmme mat eis!“ in den Räumlichkeiten von Info-Handicap ausgerichtet wurde.

Anlässlich des Internationalen Tages der Personen in einer Behinderungssituation hat Info-Handicap im Sport- und Kulturzentrum in Luxemburg-Stadt am 3. Dezember 2017 einen Sensibilisierungstag mit dem Titel „Inklusiv Jugend“ organisiert.

## **Öffentlichkeitsarbeit**

Ende Januar 2017 hat das CET den Sozialtätigen des OLAI (Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration/Luxemburger Aufnahme- und Integrationsamt), die in Kontakt mit internationalen Schutz ersuchenden Personen stehen, seine Vorstellungsbroschüren überreicht.

Im Folgemonat wurde anlässlich des zehnten Jahrestags des Gleichbehandlungsgesetzes in der Monatszeitschrift „Paperjam“ der Artikel „Dur d'être un alibi“ veröffentlicht.

Am 15. Februar 2017 hat das CET den Medien seine Stellungnahme über den Gesetzentwurf 7102 vorgestellt.

Die offizielle Präsentation des Tätigkeitsberichts 2016 des CET vor der Presse und dem Ministerium für Familie, Integration und die Großregion fand am 6. April 2017 statt.

Am 10. Juli 2017 veröffentlichte das CET seine Stellungnahme über den Gesetzentwurf 7146.

Die Stellungnahme des CET über den Gesetzentwurf 7142 wurde am 19. Juli 2017 den Medien übermittelt.

Das CET veröffentlichte am 3. November 2017 im Vorfeld der Filmvorführung von „Orchids, my intersex adventure“, die anlässlich des „Intersex day of solidarity“ am 7. November 2017 stattfand, die Pressemitteilung „Orchids, my intersex adventure: L'aventure intersexe au Luxembourg? Une prise de conscience encore à promouvoir!“.

## Erhebungen

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

Am 12. Januar 2017 beantwortete das CET eine Online-Erhebung von Equinet, mit der dessen Tätigkeiten des Vorjahres evaluiert und die Zukunftserwartungen seiner Mitglieder eruiert werden sollten.

Das CET beteiligte sich am 24. Januar 2017 an der Online-Studie „A comparative study on the implementation of ILO Fundamental Convention No. 111 in the Republic of Korea and the European Union“.

Am 20. Februar 2017 ersuchte die Europäische Kommission das CET hinsichtlich eines Beitrags zum Jahresbericht über die Umsetzung von Maßnahmen zur Integration der Roma in Luxemburg.

Im Rahmen des Roma-Aktionsprogramms verpflichtet die Europäische Kommission die Mitgliedstaaten zur jährlichen Abgabe eines Berichtes über die Situation der Roma in den jeweiligen Ländern sowie über die zu ihren Gunsten umgesetzten Maßnahmen. Das CET hat der Kommission am 20. März 2017 über das luxemburgische Ministerium für Familie, Integration und die Großregion seine Antwort zuteilwerden lassen.

Am 22. März 2017 beantwortete das CET die Fragen einer Assistenzprofessorin der Rechtsfakultät der Universität Białystok in Polen, welche eine Studie zu Diskriminierungen aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen erstellt hat.

Am gleichen Tag übermittelte das CET Informationen über seine Tätigkeiten zugunsten von LGBTI-Personen (lesbische, schwule, bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche Personen) an Equinet, damit dieses eine an die Europäische Kommission gerichtete Dokumentation zur Förderung der Gleichbehandlung in diesem Bereich erstellen kann.

Zwei angehende Sozialarbeiterinnen von „Inter-Actions – Développement et Action Sociale“ wollten die Tätigkeiten des CET im Rahmen eines Praktikums kennenlernen. Diese Anfrage fand am 23. März 2017 im Sitz des CET statt.

Am 6. April 2017 gab das CET Susanna Greijer, Angestellte des Unternehmens Brainiact und luxemburgisches Mitglied des europäischen Netzwerks FRANET und der FRA (Fundamental rights agency) Auskünfte bezüglich der Situation der Roma.

Am gleichen Tag beantwortete das CET verschiedene Fragen von Equinet über die Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU vom 16. April 2014 über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Beschäftigten im Rahmen der Freizügigkeit zustehen.

Am 22. Mai 2017 beantwortete das CET im Rahmen des Twinning-Projektes der Europäischen Kommission der „Lithuanian Equal Opportunities Ombudsperson Institution“ mehrere Fragen.

Das CET kam am 30. Mai 2017 mit der Expertin Tania Hoffmann zusammen. Wie jedes Jahr erstellt Letztere einen Bericht über die Situation in Luxemburg für das „European network of legal experts in gender equality and non-discrimination“.

Am 13. Juni 2017 lieferte das CET Antworten zur Klärung der Stellung von „Nëmme mat eis!“ hinsichtlich der „list of issues“ des Parallelberichts über die Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

Als unterzeichnendes Organ der „Charte de la Diversité Lëtzebuerg“ von 2015 hat sich das CET verpflichtet, alle zwei Jahre nach der Unterzeichnung der Charta Leitlinien zum Thema Gute Praktiken herauszugeben. Dies geschah am 15. Juni 2017.

Eine Mitarbeiterin der US-amerikanischen Botschaft, Julie Wagner, hatte beim CET für die Erstellung des „Human rights report 2017“ für Luxemburg entsprechende Informationen erbeten. Zu diesem Zweck gab es am 6. Juli 2017 eine Zusammenkunft in den Räumlichkeiten des CET.

Am 21. Juli 2017 beantwortete das CET eine Erhebung von Equinet über das Mandat und die Ressourcen der verschiedenen Gleichbehandlungszentren in Europa für die Erstellung einer komparativen Studie über die Situation der letzten zehn Jahre.

Am 4. August 2017 gab es in den Räumlichkeiten des CET in Luxemburg-Stadt vor dem Hintergrund einer Erhebung eine Zusammenkunft mit Aline Schiltz, Angestellte des Unternehmens Brainiact sowie Expertin für soziale Fragen und Verantwortliche für die Luxemburg-Berichte der FRA (Fundamental rights agency). Die bei diesem Treffen angesprochenen Themen drehten sich um (körperliche und/oder verbale, direkte und/oder indirekte) Diskriminierungssituationen, die immigrierte Menschen, insbesondere in Luxemburg wohnhafte immigrierte Menschen muslimischen Glaubens, zwischen Januar 2012 und Juli 2017 erlebt haben.

Ein Studierender des letzten Semesters des Bachelor in Erziehungswissenschaften der Universität Luxemburg wollte das CET kennenlernen, um Informationen zur Erstellung seiner Abschlussarbeit über die Inklusion homosexueller und transgeschlechtlicher Kinder in der luxemburgischen Grundschule zu erhalten. Dieses Treffen fand am 4. September 2017 im Sitz des CET statt. Am nächsten Tag hat ihm das CET zusätzliche Informationen und Statistiken zukommen lassen.

Aline Schiltz, Angestellte des Unternehmens Brainiact sowie Expertin für soziale Fragen und Verantwortliche für die Luxemburg-Berichte der FRA (Fundamental rights agency), hat dem CET mehrere Fragen zur Erstellung des Jahresberichts 2017 über Luxemburg gestellt. Das CET hat ihr die entsprechenden Auskünfte am 28. und 29. September sowie am 2. Oktober und am 22. und 28. November 2017 übermittelt.

Am 20., 23. und 25. Oktober 2017 hat das CET Cécile Pitzalis-Welch Informationen ausgehändigt, die in die Überarbeitung der Berichte des ENAR (Europäisches Netzwerk gegen Rassismus) der Jahre 2013-2017 bezüglich der Diskriminierung am Arbeitsplatz in Luxemburg einfließen.

Vor dem Hintergrund der Erstellung einer komparativen Analyse über die Beziehung zwischen den verschiedenen Gleichbehandlungszentren Europas und ihren nationalen Pendanten, den Ombudspersonen, reagierte das CET am 30. Oktober 2017 auf eine Anfrage von Equinet.

Am gleichen Tag empfing das CET Christiane Meyers und Dr. Diana Reiners von der Universität Luxemburg, um ihnen Informationen zur Vervollständigung ihrer Studie „Lebenssituationen und Erfahrungen von lesbischen, schwulen, bisexuellen und trans\*-Jugendlichen in Luxemburg“ zu vermitteln, welche vom MENJE (Ministère de l'éducation nationale, de l'enfance et de la jeunesse/Ministerium für Bildung, Kindheit und Jugend) in Auftrag gegeben wurde.

Am 31. Oktober 2017 ließ ihnen das CET zusätzliche Informationen zukommen.

Das CET unterstützte zwei Schülerinnen des technischen Lyzeums Ettelbrück bei der Erstellung einer Hausarbeit zu dem Thema „Haben wir Gleichberechtigung in Luxemburg?“, indem es ihre Fragen per E-Mail beantwortete.

Am 14. Dezember 2017 beantwortete das CET die Fragen der Europäischen Kommission vor dem Hintergrund der Studie „Mid-term evaluation of the EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020“.

Das CET lieferte dem „Institute of Sociology and Gender Studies“ der Universität Köln am 20. Dezember 2017 per E-Mail Daten zur Erstellung einer Studie über LGBTI-Personen (lesbische, schwule, bisexuelle, trans und intergeschlechtliche Personen) und Sport.

## **Tätigkeiten auf internationaler Ebene**

Anlässlich des 25-jährigen Bestehens des Amtes der kroatischen Ombudsperson wurde am 11. und 12. Mai 2017 in Zagreb die Konferenz „Reclaiming human rights in Europe: How to enhance the democratic space?“ abgehalten.

Am 27. April 2017 fand die erste Zusammenkunft der Organismen zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Unterstützung der Beschäftigten der Union und ihren Familienangehörigen in Brüssel statt.

Am 23. und 24. Mai 2017 besuchte das CET das Seminar „Révision de la Recommandation de Politique Générale (RPG) n°2 relative aux organes spécialisés dans la lutte contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance au niveau national“ der ECRI (Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz) in Straßburg.



# ZIMMER ZU VERMIETEN (NICHT AN ARABER, HOMOS & BEHINDERTE)

DISKRIMINIERUNGEN  
ERLEBT ODER  
BEOBACHTET?  
KONTAKTIEREN SIE  
UNS UNTER

26 48 30 33



"Levons les barrières de la discrimination"

# STATISTIKEN

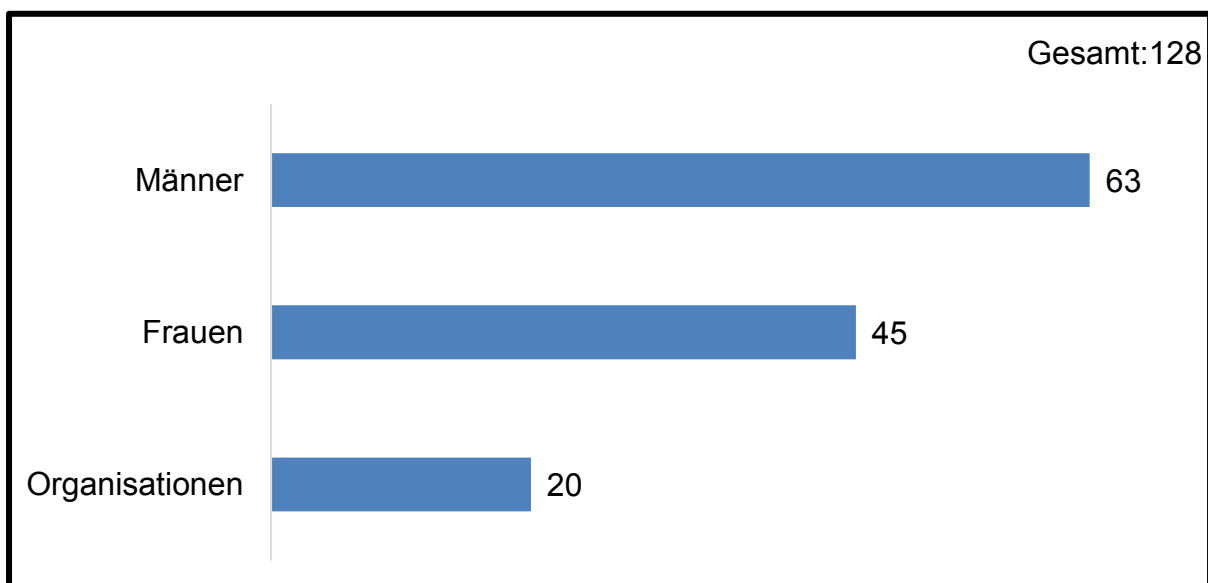


## STATISTIKEN

Zwischen dem 1. Januar 2017 und dem 31. Dezember 2017 wurde das CET mit 115 neuen Fällen betraut. Hinzu kommt ein nicht abgeschlossener Fall aus dem Jahr 2014 sowie ein nicht abgeschlossener Fall aus dem Jahr 2015 und 11 nicht abgeschlossene Fälle aus dem Jahr 2016.

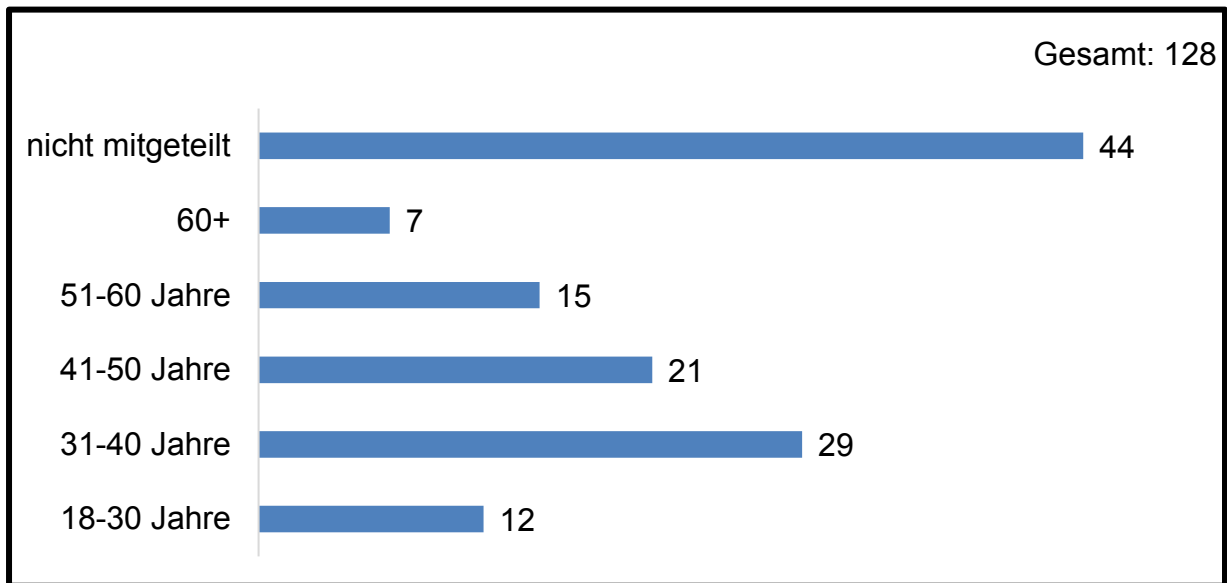
Für seine Statistiken verwendet das CET die Angaben der Personen, die sich an das Zentrum wenden. Diese Personen müssen nicht zwingend selbst von Diskriminierung betroffen sein.

### Gliederung der Meldungen nach Geschlecht



Die 128 im Jahr 2017 gemeldeten Fälle gliedern sich wie folgt: 63 Fälle (49 %) wurden von Männern gemeldet, 45 (35 %) von Frauen und 20 (16 %) von Organisationen und Vereinen oder vom CET selbst.

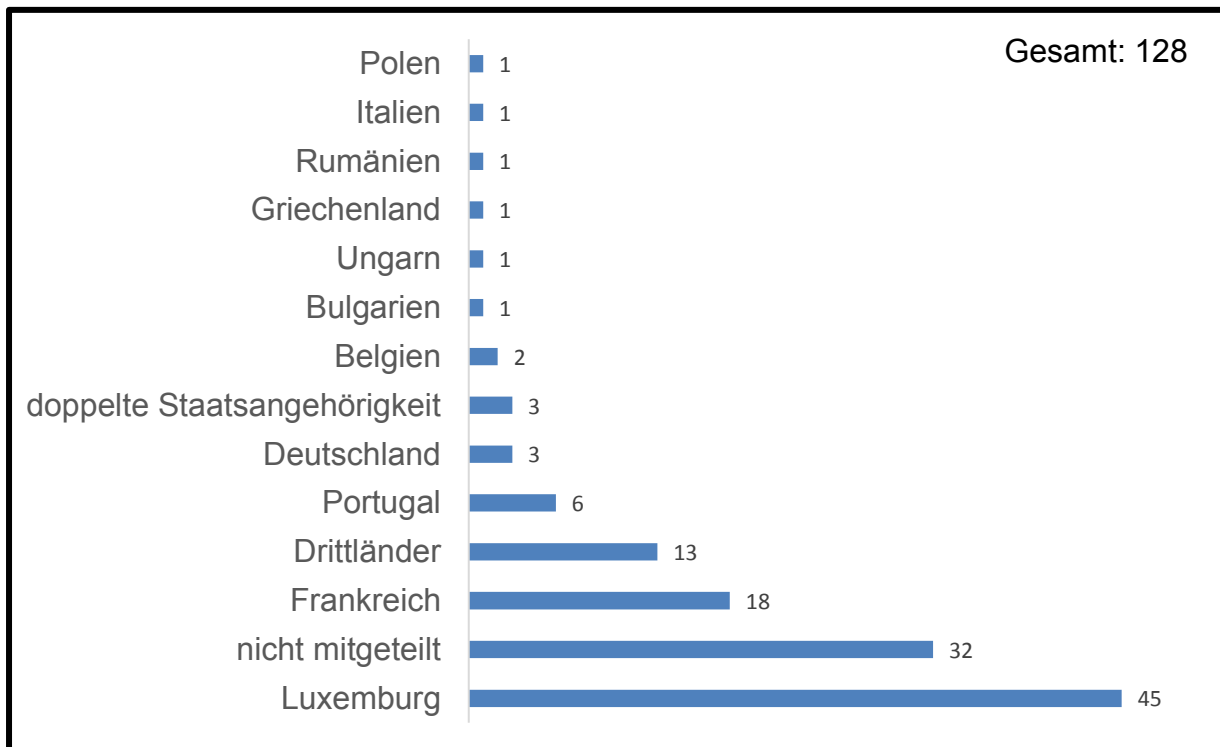
## Gliederung der Meldungen nach Alter



In 44 Fällen (34 %) 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 (23 %) wurden von Personen im Alter zwischen 31 und 40 Jahren gemeldet, 21 Fälle (16 %) von 41- bis 50jährigen, 15 Fälle (12 %) von Personen im Alter zwischen 51 und 60 Jahren, 12 Fälle (9 %) von 18- bis 30jährigen und 7 Fälle (6 %) von Personen über 60.

## Gliederung der Meldungen nach Staatsangehörigkeit

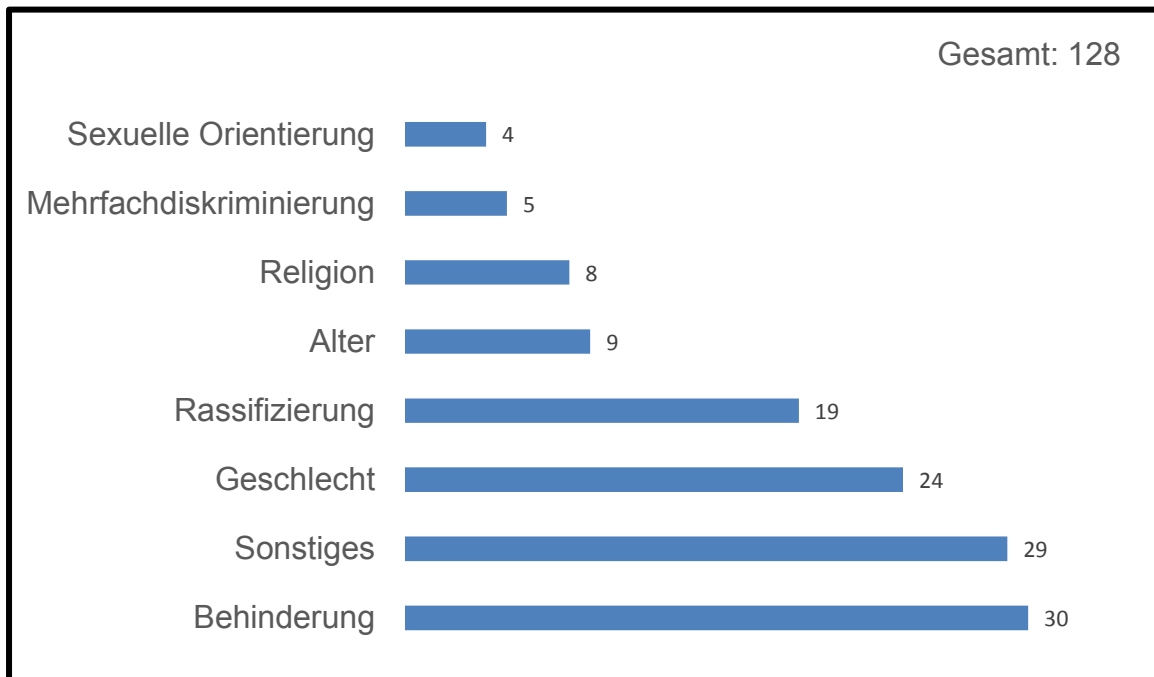


In 32 Fällen (25 %) wurde entweder keine Angabe zur Staatsangehörigkeit gemacht oder es handelte sich um Fälle, welche von Organisationen und Vereinen oder vom CET selbst erfasst wurden.

Die Mehrheit der Fälle (45 Fälle/35 %) wurde von Menschen luxemburgischer Staatsangehörigkeit gemeldet.

80 Fälle (63 %) wurden von Menschen mit europäischer Staatsangehörigkeit gemeldet, 13 Fälle (10 %) 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.

Insgesamt betreffen 30 Fälle (23 %) das Diskriminierungsmotiv Behinderung, 24 Fälle (19 %) das Geschlecht, 19 Fälle (15 %) die tatsächliche oder vermeintliche Zugehörigkeit zu einer rassifizierte oder ethnisierten Bevölkerungsgruppe, 9 Fälle das Alter (7 %), 8 Fälle (6 %) die Religion oder das Glaubensbekenntnis und 4 Fälle (3 %) die sexuelle Orientierung.

In der Kategorie „Mehrfachdiskriminierungen“ waren die meldenden Personen alle selbst von Diskriminierungen aufgrund mehrerer Faktoren betroffen. 2017 wurden 5 solche Fälle gemeldet (4 %).

Die Kategorie „Andere“ (29 Fälle/23%) 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

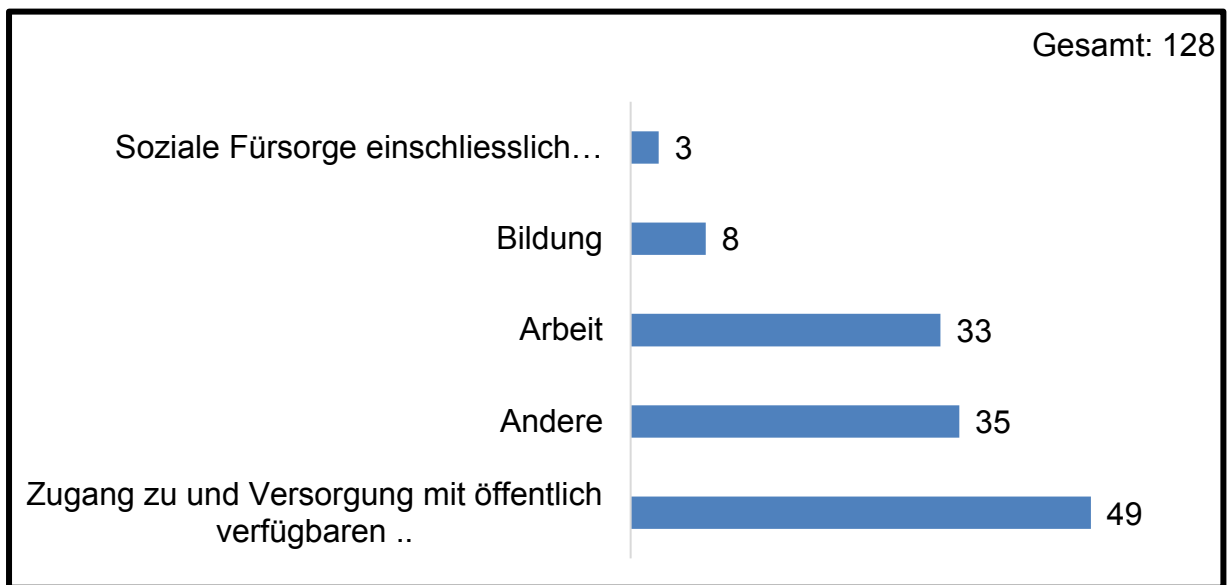
Hierbei kann es sich um Anforderungen von Auskünften handeln, die in den Kompetenzbereich des CET fallen. Es können aber auch sehr weit gefasste, unterschiedliche Anfragen sein.

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



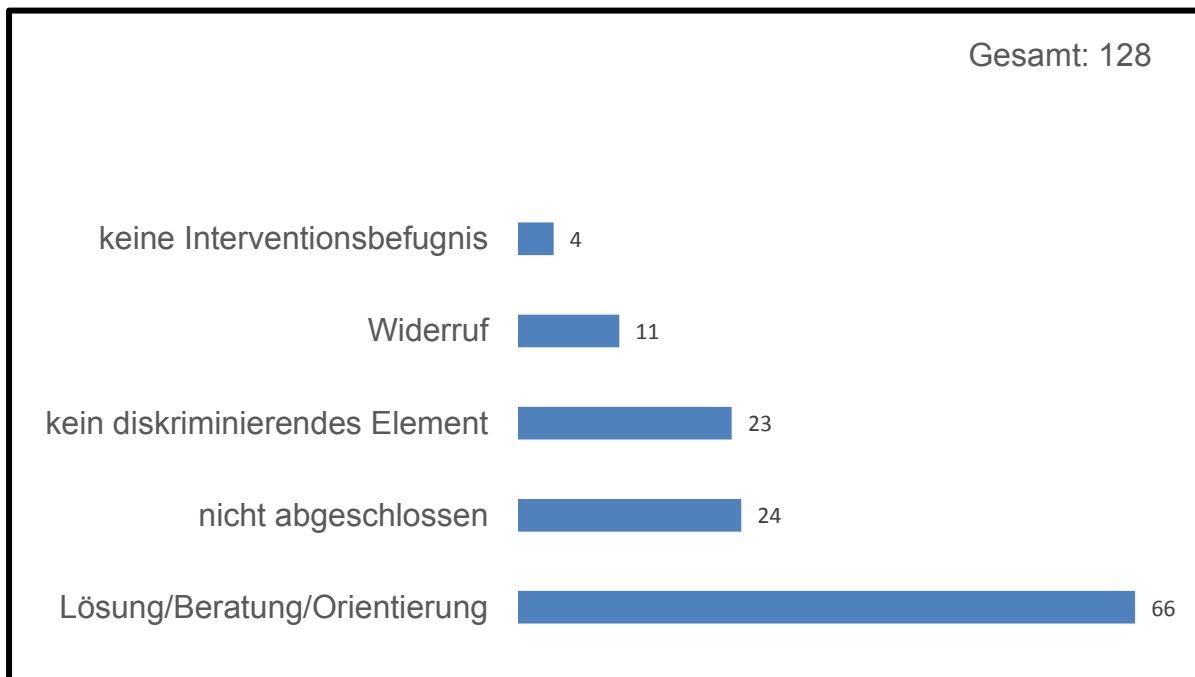
Jeder eingehende Fall wird in eine dieser fünf Kategorien eingegliedert, selbst wenn es sich nicht um einen Fall von Diskriminierung handelt:

- Zugang zu und Versorgung mit öffentlich verfügbaren Gütern und Dienstleistungen einschließlich Wohnraum mit 49 Fällen (38 %);
- Arbeit mit 33 Fällen/26 %;
- Bildung mit 8 Fällen oder 6 %;
- Soziale Fürsorge einschließlich Sozialversicherung, Gesundheitskosten und soziale Vergünstigungen mit 3 Fällen (2 %)

Alle nicht zuordenbaren Fälle, wie etwa Fragen zu finanziellen Problemen oder allgemeine Informationsanfragen, finden sich unter der Rubrik „Andere“ (35 Fälle/27 %).



## Abgeschlossene Fälle



Die Rubrik „Lösung/Beratung/Orientierung“ umfasst 66 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.

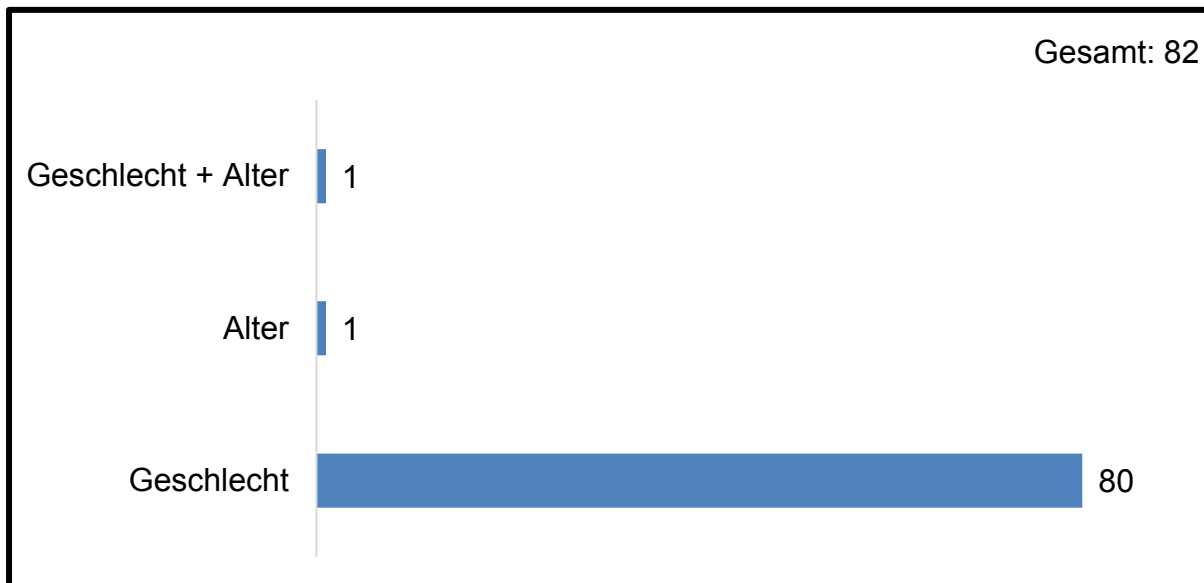
Es kommt auch vor, das eine Person ihre Beschwerde widerruft (11 Fälle/9 %). Alle Informationsanforderungen, die für eine Beratung nicht ausreichend detailliert sind, finden sich in der Kategorie „Widerrufe“ wieder. Manche Menschen möchten bezüglich ihres Anliegens, ihrer eigenen Identität oder jener der diskriminierenden Person keine detaillierten Angaben machen, andere Menschen sind nur auf der Suche nach einer Person, die ihnen zuhört.

Am 31. Dezember 2017 zählte das CET 24 nicht abgeschlossene Fälle (19 %) aus dem Vorjahr.

Sofern eine Diskriminierung nicht nachgewiesen werden kann und die Beschwerde nicht in den Kompetenzbereich des CET fällt, werden die Meldungen nach ihrer Bearbeitung in der Rubrik „kein diskriminierendes Element“ abgelegt. Diese Rubrik umfasst 23 Fälle (23 %).

In der Rubrik „keine Interventionsbefugnis“ 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. 2017 betraf dies vier Fälle (3 %).

## 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.

2017 waren 80 Stellenanzeigen (98 %) diskriminierend aufgrund des Geschlechts, eine aufgrund des Alters (1 %) und eine aufgrund des Geschlechts und des Alters (1 %), wodurch sich eine Gesamtsumme von 82 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.

# NICHT UMGESETZTE EMPFEHLUNGEN DER VORJAHRE



## **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. Das Zentrum 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 Mittel 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.

× Die Strafverfolgung von Diskriminierungen im Internet muss verbessert werden.

### **Erstattung einer Anzeige bei der Generalstaatsanwaltschaft**

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

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

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

### **Rechtsschutz**

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

In Luxemburg kann der Rechtsschutz direkt von der betroffenen Person, 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.

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



## **Strafmaßnahmen bei Verstößen gegen das Arbeitsrecht**

Gemäß Artikel L. 241-11 des Arbeitsrechtes können „Arbeitgebende, ihre leitenden Angestellten oder Vertretungen sowie sonstige Personen, die nicht dem Prinzip der Gleichbehandlung von 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 die Ombudsperson 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 die Ombudsperson 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 die Ombudsperson ansprechbar ist und bei anderen Behörden eine Beschwerde einreichen kann, verfügt doch keine dieser Behörden über ähnliche Befugnisse wie die Ombudsperson 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 ethnischer 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 Begriffes ‚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 ethnische Zuschreibungen“ oder durch die Verwendung von Anführungszeichen, wobei erstere Variante bevorzugt wird.

× In diesem Punkt gab es keinerlei Gesetzesänderung, da der Gesetzentwurf 7102 diese Empfehlung bislang nicht aufgegriffen hat.

## **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.

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

### **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 Abgeordnetenkommission 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 Abgeordnetenkommission 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 FÄLLE VON 2017



## **Formular der Steuerverwaltung**

Das CET hat die ACD (Administration des contributions directes/Steuerverwaltung) auf ihr Formular „Verzichtserklärung der Mutter zugunsten des Vaters auf die Kinderermäßigung in der Form eines Steuernachlasses“ aufmerksam gemacht, welches auf ihrer Homepage online gestellt wurde.

In Anbetracht der Tatsache, dass die gesetzgebenden Organe aktuell in allen Gesetzestexten die Begriffe „Mutter“ und „Vater“ durch den Begriff „Eltern“ ersetzen, hat sich das CET erlaubt, der ACD zu empfehlen, dies im besagten Formular sowie allen weiteren in ihren Kompetenzbereich fallenden Dokumenten ebenso zu handhaben.

✓ Die ACD hat dieser Empfehlung zugestimmt und unser Schreiben mit Bitte um eine entsprechende Überarbeitung an die Rechtsabteilung, die Informatikabteilung und das Direktionssekretariat weitergeleitet.

## **Nutzungsgebühr der öffentlichen Toiletten im Luxemburger Hauptbahnhof**

Eine Rechtssuchende hatte beim CET darüber Beschwerde eingelegt, dass ein Mann 0,60 € für die Nutzung des Pissoirs einer öffentlichen Toilette im Luxemburger Hauptbahnhof bezahlen müsse, wohingegen die Nutzung der Damentoilette 1,10 € beträgt.

Da dieser Preisunterschied nicht nachvollziehbar ist und im Übrigen auch an anderen Orten wie beispielsweise Autobahnraststätten nicht existiert, empfahl das CET eine Angleichung der Preise, wie dies auch im Ausland bereits gehandhabt wird.

✓ Die CFL (Société nationale des chemins de fer luxembourgeois/Nationale Gesellschaft der Luxemburgischen Eisenbahnen) konnte sich mit dem Betreiber der Sanitäranlagen einigen, sodass in Zukunft beide Geschlechter für die Nutzung der öffentlichen Toilette ca. 0,70 € zahlen müssen.

## **Internetseite der Personalverwaltung des Staates**

Ein Rechtssuchender hat festgestellt, dass sich die Stellenausschreibungen auf der Internetseite [www.govjobs.public.lu](http://www.govjobs.public.lu) nicht immer an beide Geschlechter richteten.

Mit dieser Auslassung verstößt die APE (Administration du personnel de l'Etat/Personalverwaltung des Staates) gegen das Prinzip der Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass die Personalverwaltung die Formulare anderer Organe übernimmt, empfahl das CET der APE die Hinzufügung des Zusatzes „w/m“ hinter allen Stellenbeschreibungen auf ihrer Homepage.

✓ Die APE willigte ein, unsere Empfehlung weiterzugeben und alle Stellenausschreibungen um den Zusatz „w/m“ zu ergänzen.



## **Kostenloser Nahverkehr für Studierende**

Personen über 30, die in der Universität Luxemburg eingeschrieben sind, kommen nicht in den Genuss des kostenlosen Nahverkehrs, welcher allen Studierenden einer Universität oder Hochschule zuteilwird.

Sofern dieser Ausschluss nicht auf anderen Kriterien beruhen sollte, erachtet das CET, dass es sich hierbei um eine Diskriminierung aufgrund des Alters handelt.

Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass das keine stichhaltigen Argumente für diesen Ausschluss zu geben scheint, empfahl das CET dem MDDI (Ministère du Développement durable et des Infrastructures/Ministerium für nachhaltige Entwicklung und Infrastruktur), alle Studierende ungeachtet ihres Alters gleich zu behandeln.

× Das MDDI teilte die Meinung des CET nicht und gab an, dass die Erhöhung der Altersgrenze für die kostenlose Nutzung des Nahverkehrs von 25 auf 30 Jahre bereits eine deutliche Verbesserung darstelle und diese nicht zuletzt auch in Absprache mit dem Ministerium für Hochschulbildung und dem Studierendenausschuss beschlossen wurde.

## **Kostenloser Handwerkskurs für Frauen**

Ein Rechtssuchender hatte sich beim CET darüber beklagt, dass zwei Baumärkte kostenlose Kurse für Frauen anbieten, die sogenannten „woman's nights“, die das Vorurteil bekräftigten, dass Frauen über kein handwerkliches Geschick verfügten.

Obgleich das CET die Ausrichtung kostenloser Kurse grundsätzlich befürwortet, empfiehlt es dringend, vergleichbare Veranstaltungen auch für Männer mit und ohne Vorkenntnisse anzubieten.

× und ✓ Diese Empfehlung blieb von einem der beiden Baumärkte unbeantwortet. Das andere Unternehmen versprach, einen Kurs anzubieten, der sich ausschließlich an Männer richtet, verwies aber auch darauf, dass es bereits gemischtgeschlechtliche Kurse gäbe.

## **Zugang zur Frührente**

Im Gegensatz zum Privatsektor müssen in Nachtschicht arbeitende Vollzeitbeschäftigte im öffentlichen Sektor 20 Berufsjahre lang Sozialabgaben entrichten, um im Alter von 57 Jahren in Frührente gehen zu können.

Das CET stört sich weniger an dem Unterschied zwischen Privatsektor und öffentlichem Sektor, als an der Bedingung der Vollzeitbeschäftigung, da dies in den meisten Fällen eine indirekte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters darstellen kann. Aus diesem Grund bat das CET das Ministerium für den öffentlichen Dienst und die Verwaltungsreform um eine Erklärung dieses Sachverhaltes.

✓ Das besagte Ministerium teilte dem CET mit, dass der Begriff „Vollzeitbeschäftigte“ im Rahmen des Gesetzentwurfs 7182 entfernt wurde.

# ALTE, JUDEN, BEHINDERTE & FRAUEN: ZUTRITT VERBOTEN

DISKRIMINIERUNGEN  
ERLEBT ODER  
BEOBACHTET?  
KONTAKTIEREN SIE  
UNS UNTER

26 48 30 33



"Levons les barrières de la discrimination"

# ANHANG



# ANHANG

GESETZ VOM 28. UND  
29. NOVEMBER 2006

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

# **MEMORIAL**

## **Amtsblatt des Großherzogtums Luxemburg**

### **Gesetzesveröffentlichung**

A — N° 207

6. Dezember 2006

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

#### **GLEICHBEHANDLUNG**

**Gesetz vom 28. November 2006 bezüglich**

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

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

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

**Gesetz vom 28. November 2006 bezüglich**

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

## 5. Änderungen am Gesetz vom 12. September 2003 bezüglich Personen mit Behinderungen

Wir Henri, Großherzog von Luxemburg, Herzog zu Nassau,

Nach Anhörung unseres Staatsrates;

Mit Zustimmung der 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 rassistischer oder ethnischer Zuschreibungen ist verboten.

(2) Erläuterungen zu Paragraph (1):

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

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

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

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

**Art. 2.** (1) Das vorliegende Gesetz gilt für alle öffentlichen, privaten, natürlichen oder juristischen Personen, einschließlich der öffentlichen Institutionen, bezüglich

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

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

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

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

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

f) der sozialen Vergünstigungen;

g) der Bildung;

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

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

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

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

### Kapitel 2 – Verteidigung von Rechten und Beschwerdeweg

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 11.** Das Zentrum besteht aus einem fünfköpfigem Kollegium, darunter einem Präsidenten. Das Mandat des Präsidenten und der Mitglieder des Zentrums beläuft sich auf fünf Jahre. Sie werden vom Großherzog auf Vorschlag der 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 Nichtdiskriminierung*

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

(2) Erläuterungen zu Paragraf (1):

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

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

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

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

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

a) der Zugangsbedingungen zu Beschäftigung, nicht 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 Arbeitenden- oder



Angestelltengewerkschaft oder anderer Organisationen, deren Mitglieder einen bestimmten Beruf ausüben, einschließlich der von solchen Organisationen errungenen Vorteile;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Art. L. 253-2** (1) Erachtet eine Person, im Sinne eines Verstoßes gegen das Gleichbehandlungsprinzip geschädigt worden zu sein, und hat sie direkt oder über einen gemeinnützigen Verein mit entsprechender Berechtigung gemäß des unten aufgeführten Artikel 7, über eine Gewerkschaft mit entsprechender Berechtigung gemäß Artikel L. 253-5, Paragraf 2 des Arbeitsgesetzbuches oder im Rahmen eines Tarifvertrags bzw. des gemäß Artikel L. 253-5, Paragraf (1) des Arbeitsgesetzbuches und unter Anwendung des Artikels L. 165-1 des Arbeitsgesetzbuches entstandenen Abkommens vor dem Zivil- oder Verwaltungsgericht Tatsachen geltend gemacht, nach denen eine direkte oder indirekte Diskriminierung

vermutet werden kann, so obliegt die Beweislast, dass nicht gegen das Prinzip der Gleichbehandlung verstoßen wurde, der verteidigenden Partei.

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

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

**Art. L. 253-4** In Bezug auf Artikel L. 251-2, Paragraf (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, Paragraf (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 Paragrafen (4) vorsieht.“

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

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

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

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

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

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

Gleichmaßen stellt jede Ungleichbehandlung von juristischen Personen oder Gruppen oder Gemeinschaften von Personen aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer familiären Situation, ihres Alters, ihres Gesundheitszustandes, ihrer Behinderung, ihrer

Sitten, ihrer politischen oder philosophischen Ansichten, ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit, ihrer Religion, ihrer Nationalität oder aufgrund rassistischer oder ethnischer Zuschreibungen eine Diskriminierung dar.“

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

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

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

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

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

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

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

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

***Der Justizminister,  
Luc Frieden***

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

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

haben verordnet und verordnen:

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

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

„[...] und allgemeine Verordnungen“.

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

a) Paragraph 3 wird folgendermaßen ergänzt:

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

b) Paragraph 5 wird folgendermaßen ergänzt:

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

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

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

Im Sinne von Absatz 1 dieses Paragraphen

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

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

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

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

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

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

3. Ausnahmen zum Prinzip der Gleichbehandlung im Sinne einer auf einem der in Artikel L. 251.1 Paragraph (1) genannten Motive basierenden unterschiedlichen Behandlung stellen keine Diskriminierung dar, wenn aufgrund der Art der Beschäftigung bzw. der Beschäftigungsbedingungen bestimmte Eigenschaften als

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

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

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

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

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

**5. Artikel 10 wird folgendermaßen geändert und ergänzt:**

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

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

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

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

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

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

**6. Artikel 36 wird folgendermaßen ergänzt:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

„[...] und allgemeine Vorschriften“

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

b) Absatz 1, Paragraf 4 wird folgendermaßen ergänzt:

Unbeschadet folgender bestehende Rechts- und Verwaltungsvorschriften für Gemeindeangestellte können für diese Angestellten gegebenenfalls durch die analoge Anwendung und unter Berücksichtigung des

vertraglichen Charakters ihres Anstellungsverhältnisses folgende Verordnungen des vorliegenden Statutes anwendbar sein:

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

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

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

Erläuterungen zu Paragraf (1):

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Paragraf 3, Absatz 1 wird folgendermaßen ergänzt:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Die Mitglieder der Regierung,*

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

Großherzogliches Palais, 29. November 2006.

**Henri**

# ANHANG

GESETZ VOM 7. NOVEMBER 2017



# AMTSBLATT

DES GROSSHERZOGTUMS LUXEMBURG

AMTSBLATT A

Nr. 964 vom 8. November 2017

## Gesetz vom 7. November 2017 zur

- 1) vollständigen Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU vom 16. April 2014 über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Beschäftigten im Rahmen der Freizügigkeit zustehen;
- 2) Änderung des Arbeitsgesetzbuches;
- 3) Änderung des geänderten Gesetzes vom 16. April 1979 über die Festlegung des Statuts der Staatsbediensteten;
- 4) Änderung des geänderten Gesetzes vom 24. Dezember 1985 über die Festlegung des Statuts der Gemeindebediensteten;
- 5) Änderung des geänderten Gesetzes vom 28. November 2006 über die
  1. Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft;
  2. Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf;
  3. Änderung des Arbeitsgesetzbuches zur Einführung eines neuen Abschnitts V im Buch II über die Gleichbehandlung im Bereich Beschäftigung und Arbeit;
  4. Änderung der Artikel 454 und 455 des Strafgesetzbuches;
  5. Änderung des Gesetzes vom 12. September 2003 bezüglich Personen mit Behinderung.

Wir Henri, Großherzog von Luxemburg, Herzog zu Nassau,  
Nach Anhörung unseres Staatsrates;  
Mit Zustimmung der Abgeordnetenversammlung;  
Nach Einsicht der Entscheidung der Abgeordnetenversammlung vom 11. Oktober 2017 und jener des Staatsrates vom 24. Oktober 2017, wonach keine zweite Abstimmung erforderlich ist;

haben verordnet und  
verordnen:

### Art. 1.

Das Arbeitsgesetzbuch wird wie folgt geändert:

1. In Artikel L. 251-1, Paragraph 1 und 2 b), werden vor den Begriffen „der Rasse“ die Begriffe „der Staatsangehörigkeit“ hinzugefügt.
2. In Artikel L. 252-2, wird ein neuer Paragraph 3 mit folgendem Inhalt eingefügt:

„(3) Unbeschadet der Anwendung des Kapitel 1 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit von Beschäftigten innerhalb der EU, betrifft das Gleichbehandlungsprinzip nicht die unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit und berührt nicht die Vorschriften und Bedingungen für die Einreise, den Aufenthalt und die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen oder staatenlosen Personen in das nationale Hoheitsgebiet sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Drittstaatsangehörigen oder staatenlosen Personen ergibt.“

## **Art. 2.**

Artikel 1a, Paragraph 1, Absatz 1 des geänderten Gesetzes vom 16. April 1979 über die Festlegung des Statuts der Staatsbediensteten wird durch den folgenden Satz ergänzt:

„Ebenso verhält es sich hinsichtlich jeglicher direkten oder indirekten Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit, unbeschadet der in Artikel 2, Paragraph 1, Absatz 1, Punkt a) sowie Absatz 3 vorgesehenen Bestimmungen.“

## **Art. 3.**

Artikel 1a, Paragraph 1 des geänderten Gesetzes vom 24. Dezember 1985 über die Festlegung des Statuts der Gemeindebediensteten wird durch den folgenden Satz ergänzt:

„Ebenso verhält es sich hinsichtlich jeglicher direkten oder indirekten Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit, unbeschadet der in Artikel 2, Paragraph 1, Absatz 1, Punkt a) sowie Absatz 3 vorgesehenen Bestimmungen.“

## **Art. 4.**

Das geänderte Gesetz vom 28. November 2006 über die 1. Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft; 2. Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf; 3. Änderung des Arbeitsgesetzbuches zur Einführung eines neuen Abschnitts V im Buch II über die Gleichbehandlung im Bereich Beschäftigung und Arbeit; 4. Änderung der Artikel 454 und 455 des Strafgesetzbuches; 5. Änderung des Gesetzes vom 12. September 2003 bezüglich Personen mit Behinderung wird wie folgt geändert:

1. In Artikel 1, Paragraph 1 und 2 b) werden vor den Begriffen „der Rasse“ die Begriffe „der Staatsangehörigkeit“ hinzugefügt.

2. Artikel 2, Paragraph 2 wird wie folgt geändert:

„(2) Unbeschadet der Anwendung des Kapitel 1 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit von Beschäftigten innerhalb der EU, betrifft dieses Gesetz nicht die unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit im Kontext der Vorschriften und Bedingungen für die Einreise, den Aufenthalt und die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen oder staatenlosen Personen in das nationale Hoheitsgebiet sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Drittstaatsangehörigen oder staatenlosen Personen ergibt.“

3. Artikel 8 wird wie folgt geändert:

### **„Art. 8.**

Es wird ein Zentrum für Gleichbehandlung gegründet, im Folgenden ‚das Zentrum‘. Das Zentrum ist an die Abgeordnetenkammer angegliedert.“

4. Artikel 10 wird um einen vierten Gedankenstrich mit dem folgenden Inhalt erweitert:

„Durchführung oder Veranlassung unabhängiger Untersuchungen und Analysen über unberechtigte Einschränkungen und Hindernisse bezüglich des Rechts auf Freizügigkeit oder Diskriminierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit von Beschäftigten der Union und ihren Familienangehörigen im Sinne der EU-Verordnung 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit von Beschäftigten innerhalb der EU.“

5. Artikel 14 wird um einen Absatz 2 mit dem folgenden Inhalt erweitert:

„Auf Vorschlag der Abgeordnetenversammlung kann der Großherzog jenen Mitgliedern, die ihr Mandat nicht dauerhaft oder angemessen ausüben können, das Mandat entziehen.“

6. Artikel 17 wird um einen Satz mit dem folgenden Inhalt erweitert:

„Diese Personen können von der Regierungsverwaltung entbunden werden.“

7. Es wird ein Artikel 17a mit dem folgenden Inhalt hinzugefügt:

**„Art. 17a**

Der Einnahmen- und Ausgabenhaushalt des Staates stellt jährlich die in Übereinstimmung mit den vom Zentrum gemachten Voraussetzungen für das Zentrum zur Verfügung stehenden Mittel bereit. Die Rechnungsführung des Zentrums wird jährlich in Übereinstimmung mit den Modalitäten durchgeführt, die von der Abgeordnetenversammlung festgelegt wird. Die Abwicklung der Rechnungsführung des Zentrums wird zusammen mit denjenigen der Abgeordnetenversammlung vorgenommen.“

**Art. 5. Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am ersten Tag des zweiten 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.

*Ministerin für Familie und Integration,*  
**Corinne Cahen**

Großherzogliches Palais, le 7. November 2017.  
**Henri**



## ANHANG 1

### EMPOWERMENT-MEETINGS: „KONFERENZ ÜBER DIE POLITISCHE BEDEUTUNG DES BEHINDERTENBEAUFTRAGTEN“