



# CET

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ  
DE TRAITEMENT

## ZENTRUM FÜR GLEICHBEHANDLUNG

### Tätigkeitsbericht 2019

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



## INHALTSVERZEICHNIS

DAS CET IN KÜRZE .....	3
Zusammensetzung des Kollegiums .....	4
Personal und Struktur .....	4
Budget.....	5
TÄTIGKEITSBERICHT 1. JANUAR 2019 BIS 31. DEZEMBER 2019 .....	7
Mitgliederversammlungen .....	8
Zusammenkünfte .....	9
Tätigkeiten auf nationaler Ebene .....	11
Öffentlichkeitsarbeit.....	18
Erhebungen .....	19
Tätigkeiten auf internationaler Ebene.....	21
STATISTIKEN .....	23
Gliederung der Meldungen nach Geschlecht.....	24
Gliederung der Meldungen nach Alter.....	25
Gliederung der Meldungen nach Staatsangehörigkeit .....	26
Eingehende Fälle .....	27
Gliederung der Meldungen nach Erfassungsbereich .....	29
Abgeschlossene Fälle .....	30
Sensibilisierung im Bereich Stellenausschreibungen .....	31
ALLGEMEINE EMPFEHLUNGEN ZUR ANTIDISKRIMINIERUNGS- GESETZGEBUNG.....	32
BEISPIELHAFTE EMPFEHLUNGEN AUF GRUNDLAGE DER FÄLLE VON 2019 .	42
ANHANG .....	49

# DAS CET IN KÜRZE



## **Zusammensetzung des Kollegiums**

Seit dem 12. März 2019 setzt sich das Kollegium wie folgt zusammen:

Patrick Hurst (Präsident)

Catia Fernandes (Mitglied)

Annemie Maquil (Mitglied)

Anik Raskin (Mitglied)

Nicole Sibenaler (Mitglied)

## **Personal und Struktur**

Das CET verfügt über zwei Vollzeitstellen, die mit Nathalie Morgenthaler als Direktorin und Sandra Reiter als administrativer Angestellter besetzt sind.

Seit dem 1. November 2019 verstärkt Gilles Boulton in Vollzeitstelle das CET.



Obere Reihe von links nach rechts: Sandra Reiter (administrative Angestellte), Anik Raskin (Mitglied), Nicole Sibenaler (Mitglied), Nathalie Morgenthaler (Direktorin).  
Untere Reihe von links nach rechts: Catia Fernandes (Mitglied), Patrick Hurst (Präsident), Annemie Maquil (Mitglied).

Das CET kann wie folgt kontaktiert werden:

- per Post unter B.P. 2026, L-1020 Luxemburg
- telefonisch unter (+352) 26 48 30 33
- per Mail unter [info@cet.lu](mailto:info@cet.lu)
- oder 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
2018:	88.000 Euro
2019:	389.109 Euro

Hinweis: Seit Anfang 2019 beinhaltet das Budget auch die Personalkosten des CET.



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 2019 BIS 31. DEZEMBER 2019





## **Mitgliederversammlungen**

Zwischen dem 1. Januar 2019 und dem 31. Dezember 2019 kam das Kollegium zu neun Sitzungen zusammen:

16. Januar 2019 (vorheriges Kollegium)  
23. April 2019  
2. Mai 2019  
21. Mai 2019  
18. Juni 2019  
9. Juli 2019  
5. September 2019  
16. Oktober 2019  
26. November 2019

Die Mitglieder kamen zudem an folgenden Tagen zusammen, um über die Auswahl einer zusätzlichen Person zur Verstärkung des Personals zu beraten:

27. Juni 2019  
4. September 2019  
5. September 2019

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





## **Zusammenkünfte**

Das CET besuchte am 15. Januar 2019 die Räumlichkeiten der Ombudsperson, um sich mit deren Vertreter\*innen über ihre interne Struktur zu informieren.

Am 18. Januar und am 29. März 2019 unterstützte das CET vier Schüler\*innen der Klasse 1TPCM2 des technischen Lyzeums Lallingen, die sich im Rahmen eines Kurses zum „Projektmanagement“ für ein soziales Projekt entschieden haben, das junge Menschen im Alter zwischen 15 und 19 Jahren über die LGBT-Community und insbesondere Trans\*Personen informieren und sensibilisieren soll.

Zur Planung einer neuen Veranstaltung für das laufende und das kommende Jahr traf sich das CET am 23. Januar und am 24. April 2019 in den eigenen Räumlichkeiten in Luxemburg-Bonneweg mit der Uni.lu und dem CID Fraen an Gender.

Die vier Organisationen, also die CCDH (Commission Consultative des Droits de l'Homme/Menschenrechtskommission), das ORK (Ombudscomité fir d'Rechter vum Kand/Ombudskomitee für Kinderrechte), die Ombudsperson und das CET, welche im zukünftigen Haus der Menschenrechte zusammen niedergelassen sein werden, besuchten am 27. Februar, am 15. Mai und am 9. Juli 2019 die Baustelle des künftigen "Menscherechthaus" in der Route d'Arlon in Luxemburg-Stadt.

Am 12. März 2019 beteiligte sich das CET an einem Austauschtreffen mit dem Direktor der FRA (Fundamental Rights Agency), Michael O'Flaherty, im Mansfeld-Gebäude des MAEE (Ministère des Affaires étrangères et européennes/Ministerium für auswärtige und europäische Angelegenheiten).

Das CET traf am 26. März, am 7. Mai, am 4. Juli und am 19. September 2019 Mitarbeiter\*innen der ASTI (Association de soutien aux travailleurs immigrés/Verein zur Unterstützung immigrierter Arbeitnehmer\*innen), für einen Austausch über das aktuelle politische Geschehen und die Planung der Zusammenarbeit im Rahmen eines spezifischen Projektes.

Zur Vorbereitung eines Rundtischgespräches im Rahmen des „Equal Care Day“ 2020 traf das CET am 3. September 2019 das CID Fraen an Gender und den OGB-L (Onofhängege Gewerkschaftsbond/Unabhängigen Gewerkschaftsbund) in dessen Räumlichkeiten.

Am 25. September 2019 hatte das CET gemeinsam mit Info-Handicap und deren Mitgliedern vor dem Hintergrund der geplanten Umstrukturierung des Transportdienstes ADAPTO eine Zusammenkunft mit dem Minister für Mobilität und öffentliche Arbeiten in dessen Ministerium in Luxemburg-Kirchberg.

Die CCDH (Commission Consultative des Droits de l'Homme/Menschenrechtskommission), das ORK (Ombudscomité fir d'Rechter vum Kand/Ombudskomitee für Kinderrechte) und das CET trafen sich am 7. Oktober 2019 im Ministerium für Mobilität und öffentliche Arbeiten in Luxemburg-Kirchberg mit Vertreter\*innen des Amtes für öffentliche Gebäude, des CTIE (Centre des technologies de l'information de l'Etat/Zentrum für Informationstechnologien des Staates), der SNHBM (Société Nationale des Habitations à Bon

Marché S.A./Nationalen Gesellschaft für verbilligtes Wohnen) und Architekt\*innen zur Planung des künftigen „Menscherechts Haus“.

Am 10. Oktober 2019 kam das CET mit den Mitarbeiterinnen von Solvit zusammen, die sich für die Lösung von Verwaltungsproblemen im Bereich des Binnenmarktes einsetzen.

Am 11. Dezember 2019 gab es einen interessanten Austausch zwischen dem CET und dem afroluxemburgischen Netzwerk Finkapé.

## **Tätigkeiten auf nationaler Ebene**

Das CET beteiligte sich an verschiedenen Aktivitäten in Luxemburg.

### **Fortbildungen**

Am 19. November 2019 beteiligte sich das CET am „HR Meet & Learn“ der HR Expert im Kulturzentrum „Schéiss“ in Luxemburg-Stadt.

Bei dieser Veranstaltung wurden luxemburgische Geschäftsführer\*innen und Personalmanager\*innen über aktuelle gesetzliche Entwicklungen in Luxemburg sowie bewährte Verfahren und positive Maßnahmen im Bereich der Diversität geschult.

Das CET hatte am 19. Dezember 2019 anlässlich eines Studientages mit dem Titel „100 Joer Wahlrecht fir Fraen - um laange Wee fir gläich Rechter“ im LTPES (Lycée technique pour professions éducatives et sociales/Technisches Gymnasium für erzieherische und soziale Berufe) in Mersch die Gelegenheit, sich den Oberstufenschüler\*innen vorzustellen.

### **Informationsstände**

Die Stadt Luxemburg organisierte vom 27. April bis zum 12. Juni 2019 ihre achten „Sensibilisierungswochen für 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.

Am 16. Mai 2019 konnte das CET anlässlich des vom RTPH (Réseau pour le travail et la promotion humaine/Netzwerk für Arbeit und Förderung des Menschen) und RTL organisierten „Jobdag“ seine Broschüre „Diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren – kleiner Leitfaden für Angestellte“ in der Marnich „Nordstrooss Shopping Mile“ vorstellen und verteilen.

Die gleiche Veranstaltung wurde am 26. September 2019 im Einkaufszentrum Belval Plaza in Esch-sur-Alzette wiederholt.

Anlässlich der „Luxembourg Pride“ war das CET am 13. Juli 2019 mit einem Informationsstand in Esch-sur-Alzette zugegen.

Am 29. Juni und am 12. Oktober 2019 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\*innen des CAI (Contrat d'accueil et d'intégration/Aufnahme- und Integrationsvertrag) richtete und im Forum Geesseknäppchen bzw. der ISL (International School of Luxembourg) in Luxemburg-Stadt ausgerichtet wurde.

Am 8. Oktober 2019 verteilte das CET seine Broschüre „Diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren – kleiner Leitfaden für Angestellte“ anlässlich der „Foire vun der Jugendarbecht“, die vom SNJ (Service National de la Jeunesse/Nationaler Jugenddienst) im Forum Geesseknäppchen ausgerichtet wurde.

Auch am Informationsstand von Info-Handicap, der am 24. Oktober 2019 im Rahmen des „Praxis und Kontakttages des Bachelor in Sozial- und Erziehungswissenschaften“ der Uni.lu im Haus der Humanwissenschaften des Campus Belval in Esch-sur-Alzette vertreten war, konnte das CET seine Broschüren auslegen.

## **Arbeitsgruppen**

Am 24. April 2019 war das CET am Interministeriellen Ausschuss für Menschenrechte zugegen, welcher vom luxemburgischen Ministerium für auswärtige und europäische Angelegenheiten in Luxemburg-Stadt einberufen wurde.

Das CET nahm an einer Arbeitsgruppe zum Thema der schulischen Inklusion teil, zu der Info-Handicap am 21. Oktober 2019 in seinen Räumlichkeiten in Luxemburg-Stadt geladen hatte.

Am 6. Dezember 2019 beteiligte sich das CET an einer Gruppendiskussion in Form eines World Cafés mit dem Titel: „Inklusion: Philosophie und Pragmatismus im Dialog“, welche vom MAMACO („Mastermanagement und Coaching in Bildungs- und Sozialwesen“) an der Universität Luxemburg abgehalten wurde.

## **Konferenz**

Am 16. Dezember 2019 beteiligte sich das CET mit einer Präsentation an der von der Uni.lu organisierten Konferenz „La protection des droits et libertés fondamentaux au Grand-Duché de Luxembourg: Rôles et contributions des différents protagonistes“, die im Gebäude Weicker der Universität in Luxemburg-Stadt ausgerichtet wurde.

## **Sonstiges**

Am 20. Februar 2019 organisierte das CET im Rahmen der achten von BEE Secure und BEE Creative ausgerichteten DigiRallye im Forum Geesseknäppchen in Luxemburg-Stadt den interaktiven Workshop „Diverselfie“.

Das CET war Teil der Jury der „Diversity awards“, bei denen am 23. April 2019 im Hotel Parc Belle-View in Luxemburg-Stadt die Gewinner\*innen vier verschiedener Kategorien gekürt wurden.

Am 10. Mai 2019 beriet das CET die Abgeordnetenversammlung in deren Sitz in Luxemburg-Stadt über den barrierefreien Zugang ihrer künftigen Internetseite.

Das CET überreichte am 21. Mai 2019 dem Präsidenten der Abgeordnetenversammlung, Fernand Etgen, sowie der Ministerin für Familie, Integration und die Großregion, Corinne Cahen, seinen Tätigkeitsbericht 2018.

Anlässlich des Internationalen Tags der Menschenrechte organisierten die CCDH (Commission Consultative des Droits de l'Homme/Menschenrechtskommission) und das CET am 10. Dezember 2019 im Nationaltheater Luxemburg eine von „Independent Little Lies“ produzierte Aufführung.

Am 25. Oktober 2019 beteiligte sich das CET mit einem Redebeitrag an einer Sensibilisierungsveranstaltung zu den Themen Autismus und Hyperaktivität, um jungen Menschen diese Verhaltensstörungen näherzubringen und entsprechende Vorurteile auszuräumen.

So kamen Schüler\*innen des LTPES (Lycée technique pour professions éducatives et sociales/Technisches Gymnasium für erzieherische und soziale Berufe) im Kinopolis in Luxemburg-Kirchberg zusammen, um den Film „Du, esouwéi ech.“ anzuschauen und sich über die Thematik auszutauschen.

Am selben Tag beteiligte sich das CET ebenfalls mit einem Redebeitrag an einer Diskussionsveranstaltung, die anschließend an die Vorführung des Films „Systemsprenger“ im Ciné Utopia in Luxemburg-Limpertsberg stattfand.

Diese Veranstaltung wurde von der ANCES (Association nationale des communautés éducatives et sociales/Fachverband für Soziale Arbeit, Bildung und Erziehung) organisiert und richtete sich an Fachkräfte, institutionelle Akteur\*innen sowie an Betroffene.



## **Fortbildung „Fleißige Mädchen und begabte Jungen? Wie unterrichte ich Geschlechtergerechtigkeit in der Schule?“**

Am 7. November 2019 widmeten sich sowohl ein Workshop in der Bibliothek des CID Fraen an Gender als auch ein Vortrag im Cercle Cité in Luxemburg-Stadt dem Thema „Fleißige Mädchen und begabte Jungen? Wie unterrichte ich Geschlechtergerechtigkeit in der Schule?“. Die Veranstaltungen wurden mit Unterstützung der Stadt Luxemburg und des IFEN (Institut de formation de l'Education nationale/Ausbildungsinstitut für Erziehungs- und Unterrichtswesen) von der Uni.lu und dem CID Fraen an Gender organisiert.

Dort sprach Dr. Isabelle Collet, Professorin für Erziehungswissenschaften an der Universität Genf, vor einem voll besetzten Saal. Die ca. 140 Besucher\*innen kamen überwiegend aus dem Bildungsbereich.

Die Rednerin thematisierte unter anderem folgende Fragen: Wie kann ich Geschlechtergerechtigkeit im Unterricht fördern? Haben die Mädchen und Jungen meiner Klasse gleich viel Redezeit? Richten sich meine Lehrinhalte gleichermaßen an alle Schüler\*innen? Habe ich einen ausreichend inklusiven Sprachgebrauch?

Der Workshop und der Vortrag wurden vom IFEN (Institut de formation de l'Education nationale/Ausbildungsinstitut für Erziehungs- und Unterrichtswesen) und dem SNJ (Service national de la jeunesse/Nationaler Jugenddienst) als Weiterbildung anerkannt.

## **Konferenz „Being Black in Luxembourg“**

Eine von der ASTI (Association de soutien aux travailleurs immigrés/Verein zur Unterstützung der immigrierten Arbeiter\*innen), der CCDH (Commission Consultative des Droits de l'Homme/Menschenrechtskommission), dem CLAE (Comité de liaison des associations d'étrangers/Verband der Vereine für Menschen nicht-luxemburgischer Herkunft) und dem CET organisierte Konferenz widmete sich dem europäischen und insbesondere luxemburgischen Rassismus gegenüber der Schwarzen Communities.

Die Konferenz mit dem Titel „Being Black in Luxembourg“ beinhaltete Vorträge aus Betroffenenperspektive sowie Studien über die Situation in unserem Land. Während der anschließenden Diskussionsrunde wurde auch das zahlreiche Publikum zur Teilnahme eingeladen.

Diese Veranstaltung wurde am 13. November 2019 im Cercle Cité in Luxemburg-Stadt abgehalten.

Unter den renommierten Expert\*innen befanden sich:

- Michael O'Flaherty, Direktor der FRA (Fundamental Rights Agency), der mit Fokus auf die alarmierende Situation in Luxemburg die Ergebnisse der Studie „Being Black in the EU“ vorstellte;
- Mirlene Fonseca, die Einblicke in die Erfahrungen junger Kapverdi\*innen in Luxemburg gab, und Antónia Ganeto, die ihre Erfahrung als Expertin vorstellte (beide Mitglieder des afroluxemburgischen Netzwerks Finkapé);
- Corinne Cahen, Ministerin für Familie, Integration und die Großregion;
- Jean-Paul Lehnens, Präsident der ECRI (European Commission against Racism and Intolerance/Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz).

Michel Edouard Ruben moderierte die Diskussion, die Einleitung übernahmen Laura Zuccoli der ASTI sowie Patrick Hurst des CET und der Schlussbeitrag wurde von Gilbert Pregno der CCDH gehalten.

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

### **Konferenzen, Informationsabende, Rundtischgespräche und Kolloquien**

Im Rahmen des Internationalen Frauentages organisierten das Verbindungsbüro des Europäischen Parlaments in Luxemburg und der CNFL (Conseil National des Femmes du Luxembourg/Nationaler Frauenrat Luxemburg) am 14. März 2019 eine Konferenz mit dem Titel „Die Macht der Frauen in der Politik – Freiheiten und Hindernisse“ in der Banque de Luxembourg in Luxemburg-Stadt.

Das Ministerium für Familie, Integration und die Großregion veranstaltete am 26. März 2019 im Kulturzentrum Bonneweg eine Plenarsitzung bezüglich der Fertigstellung des Nationalen Aktionsplanes 2019-2023 zur Umsetzung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderung.

Am 25. April 2019 wurde im Rahmen des „Luxembourg Sustainability Forum“ der IMS (Inspiring more sustainability) in den Räumlichkeiten des Cercle Cité in Luxemburg-Stadt ein Rundtischgespräch mit dem Titel „Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Unternehmen: Klischees und andere irreführende Vorannahmen“ abgehalten.

Das CET beteiligte sich am 6. Juni 2019 an einer Konferenz von Hugo Horiot mit dem Titel „Autismus, eine gesellschaftliche Chance“, die vom Verein ZEFI (Zesommen fir Inklusioun), dem OGB-L DTH (Onofhängege Gewierkschaftsbond – Département des travailleurs handicapés/Abteilung Arbeitnehmer\*innen mit Behinderung) und der Stadt Luxemburg im Kulturzentrum Bonneweg organisiert wurde.

Am 23. September 2019 wurde im Sitz von Deloitte in Luxemburg-Stadt die Konferenz „Beyond Inclusion: ‚Integralizing‘ differences to thrive in a complex world“ ausgerichtet.

### **Generalversammlungen und akademische Sitzungen**

Am 20. März 2019 beteiligte sich das CET im Kulturzentrum „Tramsschapp“ in Luxemburg-Stadt am Abschluss der akademischen Sitzung von Info-Handicap anlässlich der Feierlichkeiten zu dessen 25. Jubiläum.

Das CET war am 11. Mai 2019 bei der Generalversammlung des Vereins „Nëmme mat eis!“ im Sitz von Info-Handicap in Luxemburg-Stadt zugegen.

Bei dieser Gelegenheit beteiligte sich das CET zudem an einem Rundtischgespräch über den neuen Nationalen Aktionsplan 2019-2023 zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung.

Am 14. Mai 2019 wurde die Generalversammlung von Info-Handicap in dessen Sitz in Luxemburg-Stadt abgehalten.



Anlässlich des 100. Jahrestages des luxemburgischen Frauenwahlrechts wurde am 22. Mai 2019 im Cercle Cité in Luxemburg-Stadt eine von der Regierung und der Abgeordnetenkommission organisierte akademische Sitzung ausgerichtet.

Am 15. Oktober 2019 beteiligte sich das CET an der akademischen Sitzung anlässlich des 40-jährigen Bestehens des Vereins „Femmes en détresse“ im Cercle Cité in Luxemburg-Stadt.

### **Sensibilisierungsveranstaltungen und Fortbildungen**

Am 26. März 2019 stellte das CET während einer Sitzung der Kommission für Chancengleichheit der Stadt Esch-sur-Alzette seine Aufgaben und Tätigkeiten vor.

Am 23. Mai 2019 beteiligte sich das CET an der Sensibilisierungsveranstaltung „Dinner in the dark“ im Restaurant „Casa Fabiana“ in Luxemburg-Stadt.

### **Sonstiges**

Die feierliche Verleihung der „Diversity awards“ fand am 15. Mai 2019 im Kinopolis in Luxemburg-Kirchberg statt.

Das CET war Teil der Abschlussjury, welche die Gewinner\*innen vier verschiedener Kategorien kürte.

Am 18. Mai 2019 beteiligte sich das CET am sportlichen Aktionstag „Besondere Bedürfnisse“ der Stadt Luxemburg mit Ständen, Präsentationen und verschiedenen Workshops auf der Place d'Armes in Luxemburg-Stadt.

Am 14. Oktober 2019 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.

Vom 17. bis zum 19. Oktober 2019 beteiligte sich das CET an den Austauschtagen zum Thema „Zukunftsplanung – Inklusion möglich machen: Soziale Landschaften gemeinsam gestalten und beleben“ der APEMH (Association des parents d'enfants mentalement handicapés/Elternvereinigung von geistig behinderten Kindern) in Hosingen.

Info-Handicap empfing am 21. Oktober 2019 verschiedene Partner\*innen (Organisationen, Ministerien und Gewerkschaften) zu einer Diskussion über schulische Inklusion in dessen Räumlichkeiten in Luxemburg-Stadt.

Am 14. November 2019 besuchte das CET eine Versammlung des „Advisory Board“ von BeeSecure im Sitz des SNJ (Service national de la jeunesse/Nationaler Jugenddienst) in Luxemburg-Stadt.

In den Räumlichkeiten der Handelskammer in Luxemburg-Kirchberg fand am 19. November 2019 eine vom CNFL (Conseil national des femmes du

Luxembourg/Nationaler Frauenrat Luxemburg) und der luxemburgischen Fraktion der Zonta International organisierte Premierenfeier der „Orange Week“ statt.

Das CET beteiligte sich am 23. November 2019 anlässlich der „Orange Week“ am Solidaritätsmarsch für von sexualisierter Gewalt betroffenen Frauen und Mädchen, der an der Place Clairefontaine in Luxemburg-Stadt begann und an dem auch die Großherzogin teilnahm.

Die feierliche Verleihung und Verlängerung des UNESCO-Lehrstuhls für Menschenrechtsbildung wurde am 28. November 2019 im Cercle Cité in Luxemburg-Stadt abgehalten.

Am 3. Dezember 2019 beteiligte sich das CET anlässlich des Internationalen Tages der Menschen mit Behinderungen am Filmfestival „Handi’courts qui en dit long...“, welches von Info-Handicap im Kinepolis in Luxemburg-Kirchberg organisiert wurde.

Am 18. Dezember 2019 wohnte das CET einer Abendveranstaltung bei, die unter dem Motto „EureWelcome“ vom Ministerium für Tourismus im Saal José Ensch des Kulturzentrums Abtei Neumünster in Luxemburg-Grund stattfand.

## Öffentlichkeitsarbeit

Am 13. Februar 2019 übermittelte das CET einem Journalisten der Wochenzeitung „Le Jeudi“ Informationen über die im Vorjahr gemeldeten Fälle von Diskriminierungen aufgrund tatsächlicher oder vermeintlicher Zugehörigkeit zu einer rassifzierten oder ethnisierten Bevölkerungsgruppe.

Eine Journalistin der französischsprachigen Seite des „Luxemburger Wort“ erbat vom CET Informationen für einen Artikel über Rassismus in Luxemburg.  
Das CET kam dieser Anfrage am 13. und am 20. März 2019 nach.

Am 14. März 2019 wurde das CET für die Artikelreihe „Kloertext“ der Tageszeitung „Journal“ befragt.

Anlässlich des Internationalen Tages für die Beseitigung rassistischer Diskriminierung beantwortete das CET am 20. März 2019 die Fragen einer Journalistin der Tageszeitung „Luxemburger Wort“.

Am 20. März 2019 erbat eine Journalistin des Onlinemagazins „Reporter.lu“ Informationen über Antisemitismus in Luxemburg.

Nach der Veröffentlichung des Tätigkeitsberichtes 2018 am 28. Mai 2019 wurde dieser in der Abgeordnetenversammlung offiziell der Presse vorgestellt.

Am 9. Juli 2019 wurde das CET für die Herbstausgabe des englischsprachigen Magazins „Delano“ interviewt.

Für einen Nachrichtenbeitrag über Assistenzhunde von RTL Télé wurde das CET am 13. August 2019 befragt.

Am 24. Oktober 2019 beantwortete das CET die Fragen einer Journalistin der „WOXX“ über die Antwort auf die parlamentarische Anfrage von Dan Biancalana bezüglich der Studie „Being black in Europe“.

Am 29. Oktober 2019 übermittelte das CET einer Journalistin von „REPORTER.lu“ seine Beurteilung zum Ausschluss homo- oder bisexueller Männer von der Blutspende.

Eine Journalistin der portugiesischsprachigen Wochenzeitung „Contacto“ erbat eine Einschätzung des CET über das neue Eurobarometer.  
Das CET übermittelte ihr die entsprechenden Informationen ebenfalls am 29. Oktober 2019 per Telefon und Mail.

Im Rahmen des Internationalen Tages der Menschen mit Behinderungen publizierte das CET eine Pressemitteilung mit dem Titel „Barrierefreiheit ist mehr als nur Parkplätze!“.<sup>1</sup>

Am 3. Dezember 2019 wurde das CET anlässlich des Internationalen Tages der Menschen mit Behinderungen von Radio 100,7 interviewt.

---

<sup>1</sup> Vgl. Anhang 3

## Erhebungen

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

Das Ministerium für Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft übermittelte dem CET in seiner Funktion als Nationale Kontaktstelle der OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) für die Bereiche Arbeit und Beschäftigung mehrere Fragebögen zum Thema Diversität im Arbeitsleben. Diese Fragen rund um „Equality bodies“ wurden vom CET am 24. Januar 2019 beantwortet.

Am 6. Februar 2019 beantwortete das CET die Fragen einer Studentin des Masterstudiengangs Internationale Entwicklung der Universität Amsterdam bezüglich der luxemburgischen Politik im Bereich der Inklusion der Rom\*nja.

Am 5. März 2019 übermittelte das CET telefonisch Informationen an eine Forscherin für eine Studie im Auftrag der Europäischen Kommission über die Auswertung der Rechtsvorschriften bezüglich der Lohngleichheit von Frauen und Männern im Sinne der Richtlinie 2006/54/EG, die durch die Empfehlung 2014/124/EU zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer zwecks einer größeren Transparenz ergänzt wird.

Zur Vervollständigung dieser Studie übermittelte das CET am 19. April 2019 zusätzliche Informationen per E-Mail.

Das CET unterstützte am 25. April 2019 eine Studentin des Fachbereichs Soziale Arbeit der Uni.lu durch die Übermittlung von Daten über Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung.

Im Rahmen der „Election Assessment Mission 2019“ erbat Nadine Haas in ihrer Funktion als Vertreterin des „Luxembourg National Chapter Focal Point“ Informationen über den barrierefreien Zugang zu den Europawahlen für Menschen mit Behinderungen in Luxemburg.

Das CET kam dieser Bitte am 14. Mai 2019 nach.

Das CET übermittelte am 5. August 2019 Informationen an Dr. Volha Vysotskaya, Forscherin an der Universität Luxemburg und Vertreterin der Nationalen FRANET-Kontaktstelle in Luxemburg für die FRA (Fundamental Rights Agency).

Die Wissenschaftlerin arbeitete an einer Datenerhebung über antimuslimischen Hass in Europa.

Am 9. August 2019 traf das CET Mitglieder des Vereins „4motion“ vor dem Hintergrund einer Studie über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im lokalen Leben im Auftrag des MEGA (Ministère de l'égalité entre les femmes et les hommes/Ministerium für Gleichstellung von Frauen und Männern).

Das CET beantwortete drei Fragen bezüglich seiner Tätigkeiten, nachdem sich die OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) mit einer Erhebung über die in den Mitgliedsstaaten geltenden Rechtsvorschriften und Politiken hinsichtlich LGBTI-Menschen (lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans\* und intergeschlechtlichen Menschen) an die luxemburgische Regierung gewandt hatte. Die entsprechenden Antworten wurden am 9. August 2019 an das Familienministerium übermittelt.

Die CCDH (Commission Consultative des Droits de l'Homme/Menschenrechtskommission) und das CET empfingen am 28. August 2019 Patricia Scherer, die von der Europäischen Kommission mit der luxemburgischen Evaluierung der „Europäischen Strategie zugunsten von Menschen in Behinderungen“ beauftragt wurde.

Am folgenden Tag übermittelte ihr das CET zahlreiche weitere Dokumente per E-Mail.

Im Rahmen ihres FRANET-Mandates leitete Dr. Volha Vysotskaya eine Studie über die luxemburgischen Aktivitäten für den Tätigkeitsbericht der FRA (Fundamental Rights Agency) für das Jahr 2019.

Das CET lieferte ihr am 10. September 2019 entsprechende Informationen.

Am 26. September 2019 beteiligte sich das CET an einer Erhebung von UN Women, der „World Bank Group“ und der OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) zur Unterstützung der Mitgliedsstaaten bei der Umsetzung der UN-Nachhaltigkeitsziele, insbesondere des Ziels Nr. 5 (Geschlechtergleichstellung und Stärkung von Frauen und Mädchen).

Am 12. November 2019 beantwortete das CET die Fragen zweier Studentinnen für ihre Bachelorarbeit am Fachbereich Soziale Arbeit der Universität Lüttich.

## **Tätigkeiten auf internationaler Ebene**

Am 13. Mai 2019 beteiligte sich das CET in Brüssel am „Work Forum on the implementation of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities“, einem Austausch über die verschiedenen unabhängigen Mechanismen zur Förderung und zur Überwachung der Einhaltung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderung.

Anlässlich des 25. Jahrestags der ECRI (Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz) fand am 26. und 27. September 2019 in Paris eine „High-Level Conference“ mit dem Titel „On the Road to Effective Equality“ statt.

Am 23. Oktober 2019 beteiligte sich das CET an der ordentlichen Generalversammlung von EQUINET in Brüssel.

Am 12. und 13. Dezember 2019 war das CET am „Meeting of the freedom of movement cluster“ von EQUINET in Brüssel zugegen.



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

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"



# STATISTIKEN

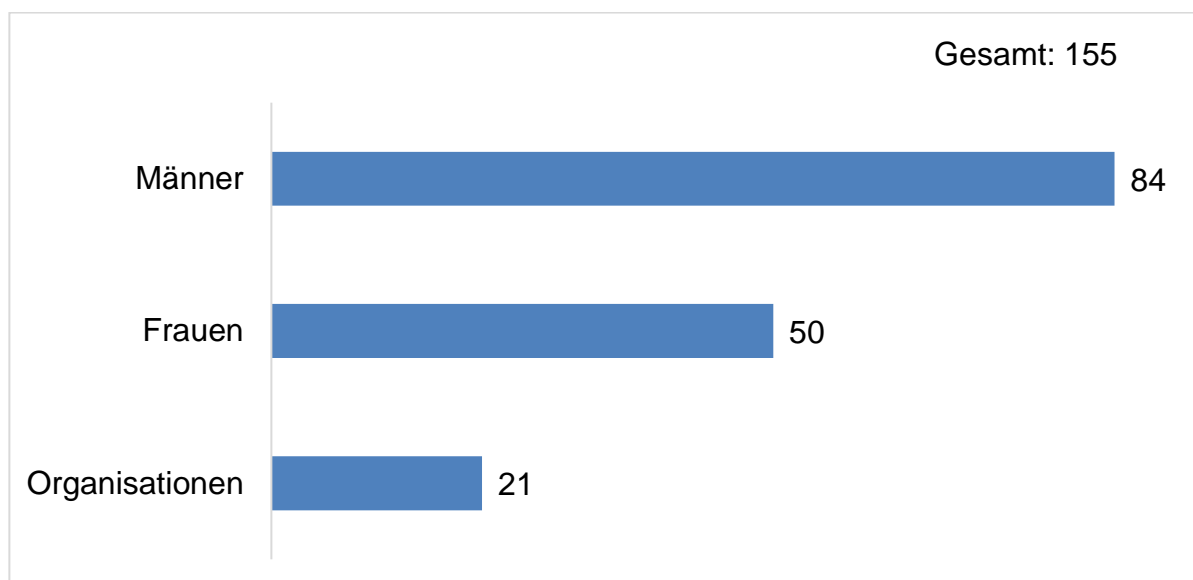


## STATISTIKEN

Zwischen dem 1. Januar 2019 und dem 31. Dezember 2019 wurde das CET mit 138 neuen Fällen betraut. Hinzu kommen 15 nicht abgeschlossene Fälle aus dem Jahr 2018 sowie 2 weitere aus dem Jahr 2017.

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

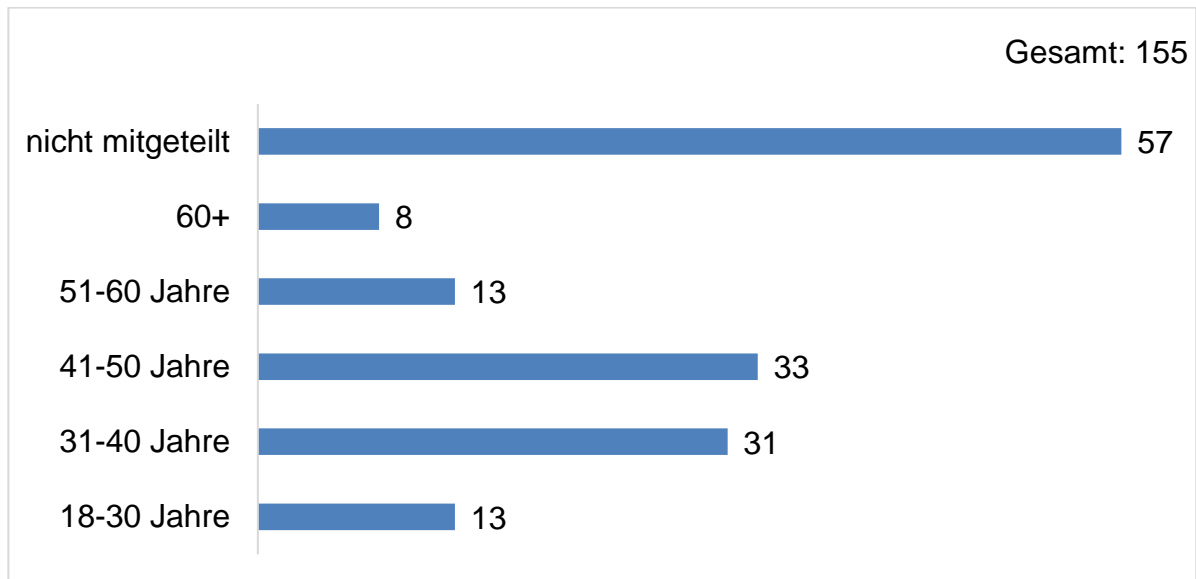
### Gliederung der Meldungen nach Geschlecht



Die 155 im Jahr 2019 gemeldeten Fälle gliedern sich wie folgt:

84 Fälle (54 %) wurden von Männern gemeldet, 50 (32 %) von Frauen und 21 (14 %) von Organisationen und Vereinen oder vom CET selbst.

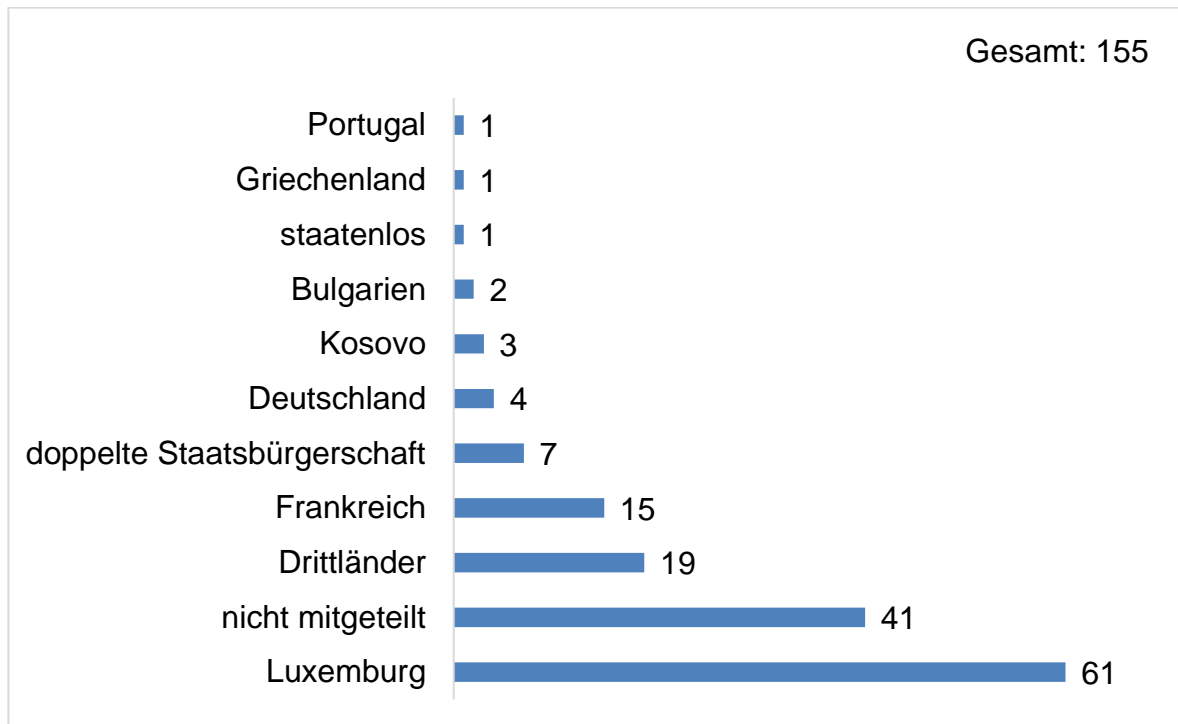
### Gliederung der Meldungen nach Alter



In 57 Fällen (37 %) wurde entweder keine Angabe zum Alter gemacht oder es handelte sich um Fälle, welche von Organisationen und Vereinen oder vom CET selbst erfasst wurden.

33 Fälle (21 %) wurden von Personen im Alter zwischen 41 und 50 Jahren gemeldet, 31 Fälle (20 %) von 31- bis 40-Jährigen, 13 Fälle (8 %) von Personen im Alter zwischen 51 und 60 Jahren, sowie 13 Fälle (8 %) von 18- bis 30-Jährigen und 8 Fälle (5 %) von Personen über 60.

### Gliederung der Meldungen nach Staatsangehörigkeit

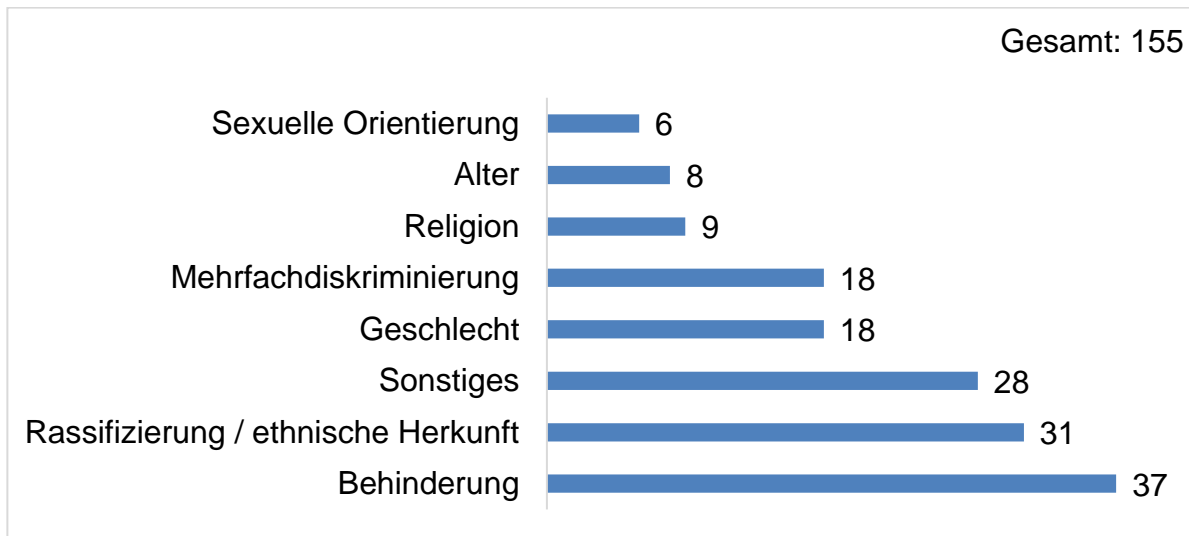


In 41 Fällen (26 %) wurde entweder keine Angabe zur Staatsangehörigkeit gemacht oder es handelte sich um Fälle, welche von Organisationen und Vereinen oder vom CET selbst erfasst wurden.

Mit 61 Eingängen wurde die Mehrheit der Fälle (39 %) von Menschen luxemburgischer Staatsangehörigkeit gemeldet.

91 Fälle (59 %) wurden von Menschen mit europäischer Staatsangehörigkeit gemeldet, 19 Fälle (12 %) 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 37 Fälle (24 %) das Diskriminierungsmotiv Behinderung, 31 Fälle (20 %) die tatsächliche oder vermeintliche Zugehörigkeit zu einer rassifizierten oder ethnisierten Bevölkerungsgruppe, 18 Fälle (12 %) das Geschlecht, 9 Fälle (6 %) die Religion oder das Glaubensbekenntnis, 8 Fälle (5 %) das Alter und 6 Fälle (4 %) die sexuelle Orientierung.

In der Kategorie „Mehrfachdiskriminierungen“ gaben die Personen selbst an, aufgrund mehrerer Motive diskriminiert worden zu sein. 2019 wurden 18 solche Fälle gemeldet (12 %).

Die Kategorie „Andere“ (28 Fälle bzw. 18 %) umfasst folgende Fälle:

- Fälle von Belästigungen, welche nicht im Zusammenhang mit einem vom CET abgedeckten Diskriminierungsmotiv stehen

Hier muss jedoch 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

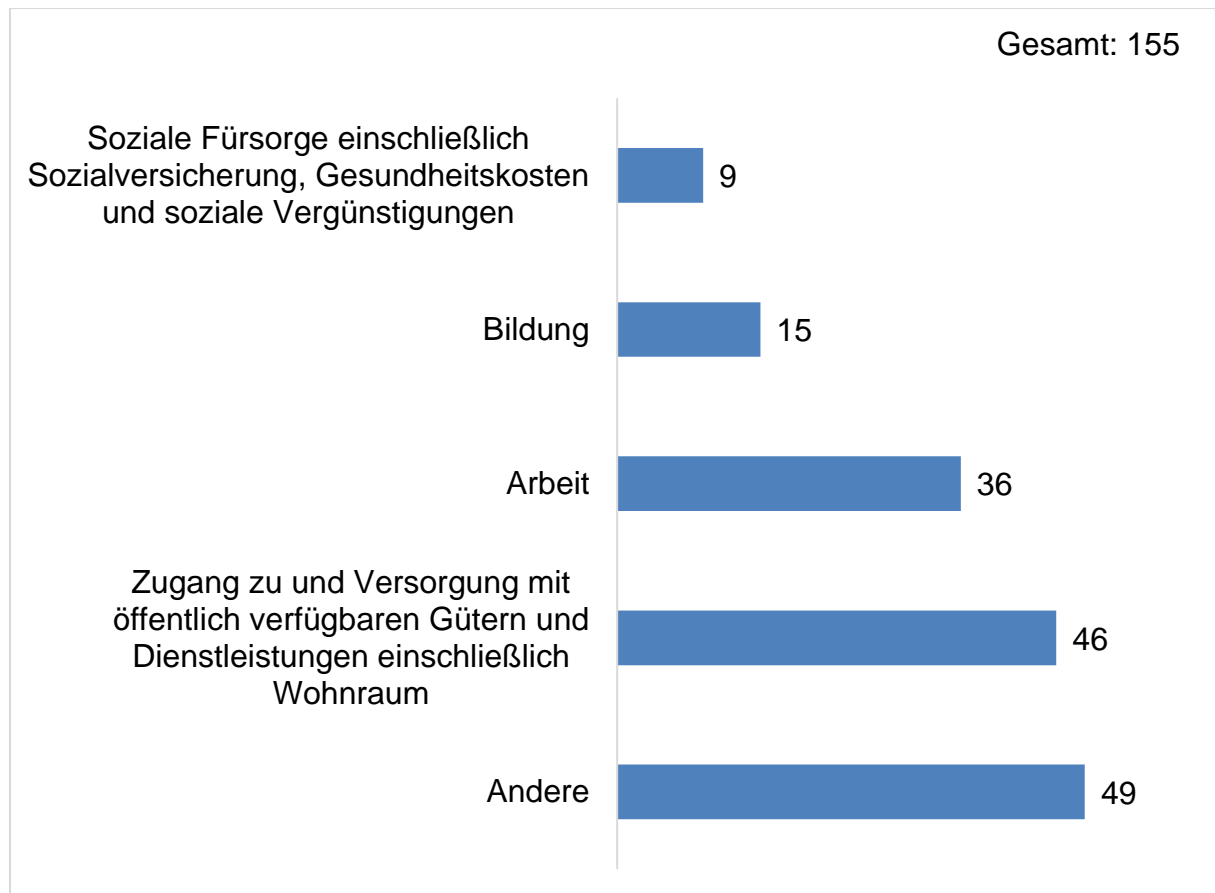
Hierbei kann es sich um Anforderungen von Auskünften handeln, die in den Kompetenzbereich des CET fallen. Es können aber auch sehr weit gefasste, unterschiedliche Anfragen sein.

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 mit Nachbar\*innen oder Vermieter\*innen 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



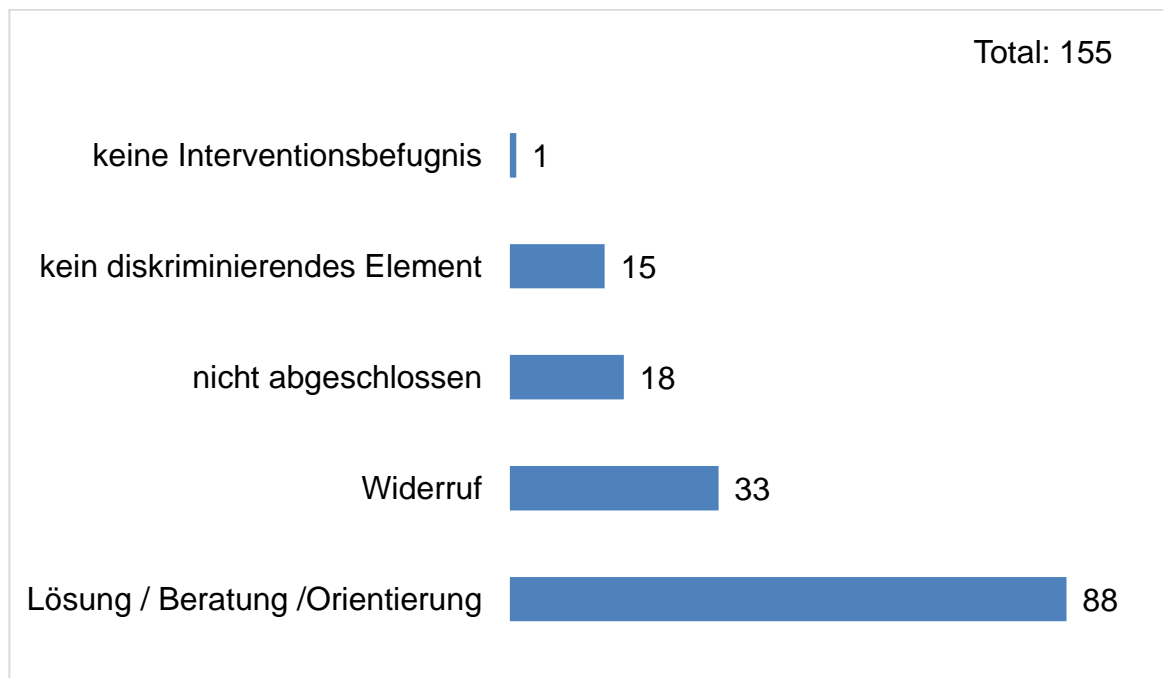
Jeder eingehende Fall wird in eine dieser fünf Kategorien eingegliedert, selbst wenn es sich nicht um einen Fall von Diskriminierung handelt:

- Zugang zu und Versorgung mit öffentlich verfügbaren Gütern und Dienstleistungen einschließlich Wohnraum mit 46 Fällen (30 %);
- Arbeit mit 36 Fällen (23 %);
- Bildung mit 15 Fällen (10 %);
- Soziale Fürsorge einschließlich Sozialversicherung, Gesundheitskosten und soziale Vergünstigungen mit 9 Fällen (6 %).

Alle nicht zuordenbare Fälle, wie etwa allgemeine Informationsanfragen, finden sich unter der Rubrik „Andere“ (49 Fälle bzw. 32 %).



## Abgeschlossene Fälle



Die Rubrik „Lösung/Beratung/Orientierung“ umfasst 88 Fälle (57 %) in denen das CET das Problem der sich beschwerenden Person lösen konnte oder ihr mit einer Beratung oder Informationen bezüglich ihrer Rechte, der Gesetzgebung, der Rechtsprechung und den Möglichkeiten zur Wahrnehmung ihrer Rechte unterstützen konnte.

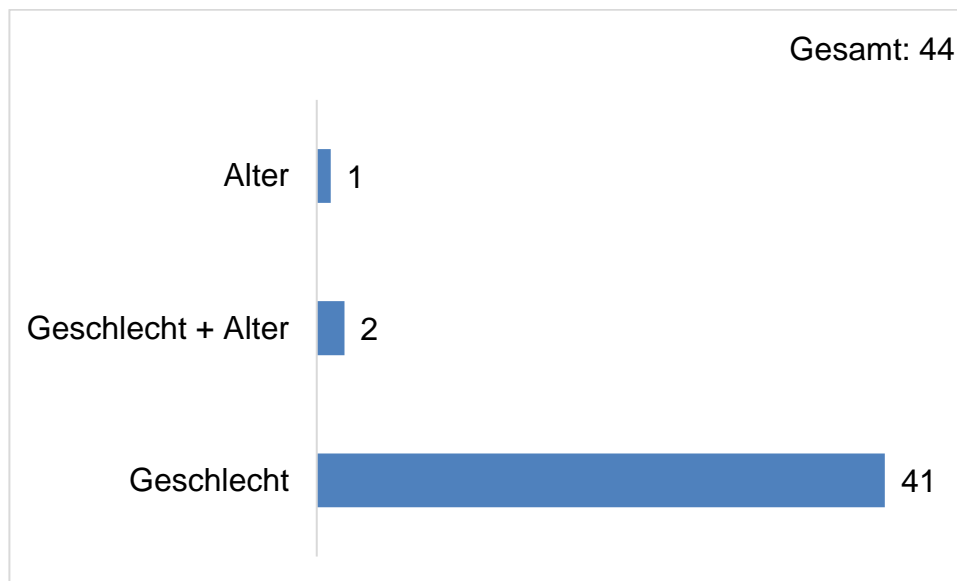
Es kommt auch vor, dass eine Person ihre Beschwerde widerruft (33 Fälle oder 21 %). Alle Informationsanforderungen, die für eine Beratung nicht ausreichend detailliert sind, finden sich in der Kategorie „Widerrufe“ wieder. Manche Menschen möchten bezüglich ihres Anliegens, ihrer eigenen Identität oder jener der diskriminierenden Person keine detaillierten Angaben machen, andere Menschen sind nur auf der Suche nach einer Person, die ihnen zuhört.

Am 31. Dezember 2019 zählte das CET 18 noch nicht abgeschlossene Fälle (12 %).

Sofern eine Diskriminierung nicht nachgewiesen werden kann und/oder 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 15 Fälle (10 %).

In der Rubrik „keine Interventionsbefugnis“ werden alle Fälle gesammelt, in denen das CET aufgrund des Gesetzes vom 28. November 2006, Artikel 12 (3) bei laufenden Gerichtsverfahren nicht eingreifen kann. 2019 betraf dies einen Fall.

## Sensibilisierung im Bereich Stellenausschreibungen



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

Um sie diesbezüglich zu sensibilisieren, hat das CET beschlossen, sich mit einem individuellen Anschreiben an sie zu richten und die Broschüre „Diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren – kleiner Leitfaden für Angestellte“ beizufügen.

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

Dementsprechend werden alle Arbeitgeber\*innen, 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.

2019 waren von 44 geprüften Stellenanzeigen 41 (93 %) diskriminierend aufgrund des Geschlechts, zwei aufgrund des Geschlechts und des Alters (5 %) sowie eine aufgrund des Alters (2 %).

In der festen Überzeugung, dass auch diese Arbeitgeber\*innen eine nicht diskriminierende Gesellschaft fördern möchten, ist das CET zuversichtlich, dass sie ihre Stellenausschreibungen in Zukunft sorgfältiger formulieren.

# ALLGEMEINE EMPFEHLUNGEN ZUR ANTIDISKRIMINIERUNGS- GESETZGEBUNG



## **Interventionsbefugnisse**

Das Zentrum bedauert, im Rahmen seiner Aufgaben gegenüber Institutionen, Privatpersonen etc., die eine Zusammenarbeit ablehnen, keine bindenden Interventionsbefugnisse zu haben.

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 aber über keinerlei Maßnahmen, die benötigten Aussagen, Informationen oder Dokumente verbindlich einfordern zu können. Das CET hängt also allein vom Willen der befragten Personen ab, die nicht verpflichtet sind, zeitnah oder überhaupt zu antworten.

Das CET merkt an, dass es ihm an Überzeugungsmitteln sowie einer gewissen Autorität mangelt, so dass sich Institutionen und Personen zumindest zur Reaktion auf Anfragen des CET verpflichtet fühlen.

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 CET für eine Erweiterung seiner Interventionsbefugnisse.

## **Mangelnder Rechtsstatus**

Dem CET begegnen regelmäßig Schwierigkeiten bei verschiedenen Maßnahmen, da es ihm an einem eindeutigen Rechtsstatus mangelt, beispielsweise dem einer öffentlich-rechtlichen Einrichtung oder dem einer juristischen Person.

Tatsächlich ist Artikel 8 des Gesetzes vom 28. November 2006 über die Gleichbehandlung, welcher die Gründung des CET beinhaltet, lediglich zu entnehmen: „Es wird ein Zentrum für Gleichbehandlung gegründet, im Folgenden ‚das Zentrum‘.“

Es wäre in der Vergangenheit bei unterschiedlichen Verwaltungsverfahren mehrfach nützlich oder gar notwendig gewesen, sich auf eine Definition als rechtlich anerkanntes Organ berufen zu können, was jedoch ohne expliziten Rechtsstatus leider unmöglich ist.

## **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 etc.), ihres beruflichen Werdegangs, ihrer spezifischen Kenntnisse bezüglich eines oder mehrerer Diskriminierungsmotive.

### **Stellungnahmen des CET**

Das CET möchte darauf aufmerksam machen, dass seit Beginn seiner Tätigkeit lediglich zwei Stellungnahmen zu einem Gesetzesentwurf von einem Ministerium offiziell angefordert wurden, 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.

### **Umsetzung 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 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.

### **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 (unter anderem) rassifizierender oder ethnisierender Zuschreibungen.

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

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

Existenz verschiedener menschlicher ‚Rassen‘ zu belegen versucht wird. Die Verwendung des Begriffs ‚Rasse‘ in dieser Richtlinie impliziert keinesfalls die Akzeptanz solcher Theorien.“

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

### **Mangelnde\*r Ansprechpartner\*in für Diskriminierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit**

Das CET bat die Abgeordnetenkommission um eine Klärung bezüglich des Gesetzes vom 7. November 2017, welches unter anderem zu einer Änderung des geänderten Gesetzes vom 28. November 2006 geführt hatte.

Tatsächlich wurde in Artikel 1 des Gesetzes vom 28. November 2006 mit der „Staatsangehörigkeit“ ein neues Diskriminierungsmotiv aufgenommen. Dennoch wird dieses Motiv in Artikel 9, welcher die in den Zuständigkeitsbereich des CET fallenden Diskriminierungsmotive beinhaltet, nach wie vor nicht aufgezählt.

Obgleich dem CET in Artikel 10 zusätzliche Aufgaben zugesprochen werden und es bereits diesbezügliche Rücksprachen mit verschiedenen politischen Instanzen gab, ist die Frage nicht eindeutig zu beantworten, ob das CET fortan in allen in Artikel 2 des Gesetzes vom 28. November 2006 genannten Anwendungsbereichen auch für Belange in Zusammenhang mit der Staatsangehörigkeit ansprechbar ist.

Analog zum Gesetz vom 13. Mai 2008 über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, welches ebenfalls zu einer nachträglichen Ergänzung des Diskriminierungsmotivs „Geschlecht“ in Artikel 9 führte, fragt sich das CET, ob hier nicht auch die Nennung der Staatsangehörigkeit sinnvoll wäre, sofern dies dem politischen Willen entspricht.

Das CET möchte betonen, dass es andernfalls nicht für alle Anwendungsbereiche von Artikel 2 eine\*n offizielle\*n Ansprechpartner\*in für Diskriminierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit gibt und das CET leider nur im Bereich Beschäftigung und Arbeit intervenieren kann.

### **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 befähigten 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.

### **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.

### **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.

### **Zentralisierung der Zuständigkeiten für die jeweiligen Diskriminierungsmotive**

In seinem Tätigkeitsbericht von 2009 hatte das CET die Regierung eingeladen, den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 13. Mai 2008 um die gleichen Bereiche zu erweitern, die auch das Gesetz vom 28. November 2006 umfasst, sowie Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes in das Gesetz vom 28. November 2006 ebenso wie die anderen Motive für die gleichen Anwendungsbereiche aufzunehmen. Auf ministerieller Ebene erachtet es das CET als wünschenswert, dass die sechs vom Gleichbehandlungsgesetz abgedeckten Diskriminierungsmotive innerhalb nur eines



Ministeriums behandelt werden. Diese Zentralisierung der Zuständigkeiten würde einer eventuellen Hierarchisierung der Diskriminierungsmotive entgegentreten und hätte zudem den Vorteil, dass es innerhalb der Regierung eine zentrale Ansprechperson gäbe.

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

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

Gemäß Artikel L. 241-11 des Arbeitsrechtes können „Arbeitgeber\*innen, 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.

### **Unabhängiger Mechanismus zum Schutz der Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen**

Bei der Ratifizierung des Übereinkommens der Vereinten Nationen 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 des Übereinkommens ausgearbeitet. So wurden die CCDH und das CET als unabhängige nationale Mechanismen zur Förderung und zur Kontrolle der Umsetzung des Übereinkommens sowie die Ombudsperson als unabhängiger Mechanismus zu dessen Schutz beauftragt.

Auch wenn sich jede Person mit Behinderung, nach deren Auffassung die ihr in dem Übereinkommen 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 des Übereinkommens 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 des Übereinkommens gewährleisten, zumindest auf dem Papier. Damit das CET dieser Rolle auch in der Praxis wie gewünscht und im Übereinkommen vorgeschrieben gerecht werden kann, müssten die personalen und finanziellen Mittel dringend entsprechend aufgestockt werden.“

## **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.

## **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.

## **Sexuelle Belästigung**

Gemäß Artikel L. 245-4. (2) des Arbeitsgesetzbuches sind die „Arbeitgeber\*innen 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\*innen zu ahnden.

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

Das CET ist der Auffassung, dass es den Gesetzgeber\*innen obliegt, die verschiedenen Härtestufen der Ahndung der Täter\*innen 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 den Täter\*innen um die Arbeitgeber\*innen selbst handelt.

### **Gleichstellungsbeauftragte**

Artikel L. 414-3 (2) des Arbeitsrechtes legt fest, dass „die Gleichstellungsbeauftragten die Gleichbehandlung von weiblichen und männlichen Arbeitnehmer\*innen 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.

### **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 Staatsanwält\*innenschaft 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 die explizite, schriftliche Einwilligung der beschwerten Person (Gesetz vom 13. März 2009).

Momentan bietet das Strafgesetzbuch von Verleumdung oder Diffamierung betroffenen Personen ebenfalls die Möglichkeit, eigenständig oder über die Polizei bei der Staatsanwält\*innenschaft Klage zu erheben sowie eine direkte Vorladung der Täter\*innen vor das Strafgericht zu bewirken.

Das CET stellt jedoch fest, dass viele Betroffene aufgrund fehlenden Mutes oder Kraft für ihre Verteidigung ihre Aussage zurückziehen oder sich gerne anwaltlich vertreten lassen würden, dies aber nicht zahlen können. Die Staatsanwält\*innenschaft 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 Täter\*innen 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 Staatsanwält\*innenschaft einschaltet.

### **Erstattung einer Anzeige bei der Generalstaatsanwält\*innenschaft**

Mehrere Personen berichteten, dass ihre bei der großherzoglichen Polizei erstatteten Anzeigen nicht in eine Verfahrenseinleitung seitens der Generalstaatsanwält\*innenschaft mündeten.

Das CET vermutet mangelnde Kapazitäten als Grund für die fehlende Ahndung von Diskriminierungen, bei denen es sich größtenteils um rassistische oder homophobe Beleidigungen oder Beschimpfungen handelt. Das CET 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.

### **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.

### **Gesetzesänderungen und Sensibilisierungsmaßnahmen im Zuge der Ratifizierung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen**

Leider musste das CET in einem konkreten Fall feststellen, dass der Justizminister den Geist des in der Zwischenüberschrift genannten Übereinkommens 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 des Übereinkommens 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 des Übereinkommens 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 das Übereinkommen gebührend zu schätzen. Entsprechend empfiehlt das CET der Regierung, ihre Beschäftigten stärker für die Ziele des Übereinkommens 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.

# BEISPIELHAFTE EMPFEHLUNGEN AUF GRUNDLAGE DER FÄLLE VON 2019



## **Stereotype Werbung**

Manche Unternehmen bedienen sich in ihren zielgruppenorientierten Werbemaßnahmen leider Inhalten, die die immer noch bestehenden Stereotype von Frauen und Männern verfestigen.

Das CET kann diese Praxis nicht befürworten und ruft alle betroffenen Unternehmen auf, in ihren Marketingstrategien künftig die Vielfalt unserer Gesellschaft jenseits von vorgefertigten Klischees zum Ausdruck zu bringen.

## **Gender Pricing in Friseursalons**

Das CET erlangte Kenntnis über geschlechterspezifische Preisunterschiede in Friseursalons.

So sind Dienstleistungen für Frauen unabhängig ihrer Haarlänge teurer als für Männer. In Anbetracht der geltenden Gesetzesbestimmungen erachtet das CET, dass diese Praxis eine Form der Diskriminierung darstellt.

Folglich übermittelte das CET einen Aufruf an die „Confédération Hair Beauty and tattoo guild“, in dem die Anpassung der Praxis an die geltenden Bestimmungen gefordert wird, also die Ausrichtung der Preise an der jeweiligen Dienstleistung und nicht am Geschlecht der Kund\*innen.

✓ Die „Confédération Hair Beauty and tattoo guild“ stimmte zu, den Aufruf des CET an die Salonbetreiber\*innen ihres Mitgliederbereiches weiterzuleiten.

## **Mehrsprachige Kommunikation in der Regierung**

Die Regierung wendet sich zu zahlreichen Anlässen an die Bürger\*innen.

Leider wird hierbei nicht immer der sprachlichen Situation des Landes Rechnung getragen.

Die Verwendung einer einzigen Sprache kann jedoch bei bestimmten Behinderungen eine bedeutende Barriere darstellen.

Aus diesem Grunde hat das CET die Regierung dazu eingeladen, herauszugebende Informationen wie beispielsweise den „Newsletter“ oder den Dienst „Notruf per SMS 24/24 Stunden“ in mehreren Sprachen anzubieten.

Zudem erinnerte das CET daran, auf Anschreiben von Bürger\*innen in derselben Verkehrssprache zu antworten.

✗ Diese Sensibilisierungsmaßnahme muss weitergeführt werden, da manche Ministerien unserer Empfehlung noch immer nicht systematisch nachkommen.

## **Französischsprachige Einladung eines Ministeriums**

Ein Ministerium kündigte an, bei der Vorstellung eines Labels für Barrierefreiheit eine Verdolmetschung in die französische Lautsprache sowie die Deutsche Gebärdensprache zu organisieren.

Grundsätzlich begrüßte das CET diese Initiative, bedauerte jedoch die fehlende Übersetzung der Einladung ins Deutsche, obgleich davon auszugehen ist, dass deutschsprachige Gebärdende der französischen Schriftsprache nicht mächtig sind und dementsprechend keine Kenntnis über die Einladung erlangen können.

✓ Das Ministerium beteuerte erfreulicherweise, einen derartigen Lapsus künftig zu vermeiden.

## **Verzicht auf Nennung der Anrede in offiziellen Anschreiben**

Das CET erfuhr, dass die Kreditinstitute in ihren französischsprachigen Kundinnenanschriften die Abkürzung „Mle“ oder die Anrede „Mademoiselle“ („Fräulein“) nutzten.

Daraufhin informierte das CET die Institute über den Beschluss des Regierungsrats vom 9. März 2012, nach dem aus Gründen der Nichtdiskriminierung bzw. der Gleichbehandlung von Frauen und Männern auf die Verwendung des Begriffs „Mademoiselle“ in jeglichen offiziellen Formularen und Dokumenten zu verzichten ist. Zudem erinnerte das CET daran, dass allein dem im Personenstand festgehaltenen Namen der Status einer offiziellen Anrede zukommt. Auch die Verwendung des „vorehelichen Namens“ oder „Mädchennamens“ entbehrt somit jeglicher rechtlichen Grundlage.

Vor diesem Hintergrund empfahl das CET, auf die Nennung der Anrede in offiziellen Anschreiben gänzlich zu verzichten.

Das CET übermittelte der Regierung bereits im Jahr 2018 eine Empfehlung, in der es sich dafür aussprach, auf die Nennung von (insbesondere auf Briefumschlägen sichtbaren) Anreden zu verzichten.

Als positives Beispiel seien hier die Anschreiben der Steuerverwaltung genannt, die lediglich den Namen und die Anschrift der Empfänger\*innen aufführen.

Diese Praxis scheint sich besonders vor dem Hintergrund des Gesetzes vom 10. August 2018 durchzusetzen, mit dem die Änderung des Geschlechts- und Vornamenseintrages im Personenstand sowie entsprechende Änderungen im Zivilgesetzbuch beschlossen wurden.

✗ Leider haben die Kreditinstitute ihre Handhabung bislang nicht geändert.



Die CCDH (Commission Consultative des Droits de l'Homme/Menschenrechtskommission), das CET, Info-Handicap und Nëmme mat eis ! kontaktierten die Organisator\*innen der Europäischen Kulturhauptstadt Esch 2022 bezüglich des Themas der Barrierefreiheit.

Obgleich bereits verschiedene Akteur\*innen aus dem behindertenpolitischen Bereich zur Gewährleistung der Chancengleichheit dieser Bevölkerungsgruppe einbezogen wurden, baten die Unterzeichner\*innen das Auswahlkomitee darum, inklusiven Projekten besondere Aufmerksamkeit zu schenken.

Sie erinnerten an die geltenden Verpflichtungen in Sachen Barrierefreiheit, nicht allein hinsichtlich kulturell bedeutsamer Räumlichkeiten und Orte, sondern auch im Bereich der Kommunikation sowie den Abläufen kultureller Veranstaltungen und Events.

Das Ziel einer derartig inklusiven Ausrichtung soll sein, dass alle Menschen die dargebotenen Aktivitäten und Programme so selbständig wie möglich nutzen können. Zu diesem Zweck müssen auch die erforderlichen Mittel bereitgestellt werden.

Die Unterzeichner\*innen empfahlen den Organisator\*innen, sich bei entsprechenden Fachstellen Unterstützung einzuholen, insbesondere ADAPTH und Klaro.

✓ Die Organisator*innen von Esch 2022 reagierten positiv auf diese Vorschläge.
--

### **Abschluss verschiedener Versicherungen**

Eine Person machte das CET darauf aufmerksam, dass einige Versicherungen eines großen Unternehmens Ausschlussbedingungen im Zusammenhang mit einer Behinderung wie z.B. Taubheit, Blindheit usw. vorsehen.

Das CET war der Ansicht, dass die sofortige Ablehnung des Versicherungsabschlusses aufgrund von Bedingungen, die mit der Behinderung oder sogar dem Gesundheitszustand der Kund\*innen zusammenhängen, eine Diskriminierung darstellte.

In Ermangelung einer ärztlichen Untersuchung sind die Bedingungen einer objektiv und angemessen gerechtfertigten Abweichung vom Gesetz vom 28. November 2006 sowie die Tatsache, dass die verschiedenen Risiken, die eine Differenzierung der Behandlung auf der Grundlage des Gesundheitszustands der Antragsteller\*innen nach dem Strafgesetzbuch rechtfertigen würden, nicht erfüllt.

So hat das CET eine Änderung der Praxis gefordert, Versicherungsverweigerungen allein auf die Tatsache zu stützen, dass die Antragsteller\*innen eine Behinderung haben, und hat die Durchführung einer objektiven Bewertung des Gesundheitszustands jeder Person mit einer Behinderung empfohlen.

✓ Nach der Intervention des CET formulierte das besagte Unternehmen seine allgemeinen Bedingungen neu.
--

### **Beistandschaften/Vormundschaften**

Das CET war mehrfach und in verschiedenen Bereichen damit konfrontiert, dass Personen unter Beistandschaft oder Vormundschaft automatisch von der Erbringung einer Dienstleistung oder der Teilnahme an einer Aktivität ausgeschlossen wurden.

Hier hat das CET das Bewusstsein der verschiedenen Gesprächspartner\*innen geschärft, um das falsche Stereotyp von nicht selbstverantwortlichen Personen zu überwinden und deutlich zu machen, dass dies im Widerspruch zum Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung steht.

### **Freikarte für Begleitpersonen**

Eine blinde Person hat das CET darauf aufmerksam gemacht, dass der Online-Fahrkartenverkauf für internationale Verbindungen nicht für alle Kategorien von Bahnreisenden möglich ist. So muss die Fahrkarte für die Begleitperson offenbar am Bahnhof Luxemburg abgeholt werden.

Der Ausschluss bestimmter Tarife vom Online-Vertrieb könnte dadurch aufgehoben werden, dass der Begleitperson eine Freikarte angeboten wird, die die Verpflichtung enthält, den Namen oder die Nummer des Behindertenausweises der von ihr begleiteten Person zu nennen.

Selbst wenn sich durch diese Änderung unsere nationalen Eisenbahnen von denen im Ausland unterscheiden würden, wäre dies nach Ansicht des CET für die Betroffenen eine große Hilfe.

✓ Die CFL (Société nationale des chemins de fer luxembourgeois/Luxemburgische Bahngesellschaft) hat sich verpflichtet, mit ihren ausländischen Partner\*innen die Verhandlung einer für alle Seiten zufriedenstellenden Lösung anzustreben.

### **Anerkennung von Studienjahren nach dem 27. Lebensjahr**

Artikel 172 des Gesetzes über die soziale Sicherheit sieht die Berücksichtigung von "Studien- oder Berufsausbildungszeiten vor, die nicht für eine Lehre entschädigt werden, sofern diese Zeiten zwischen dem vollendeten achtzehnten und dem vollendeten siebenundzwanzigsten Lebensjahr liegen".

Leider verknüpft dieser Text die Studienzeiten mit dem Alter der Student\*innen und schließt Studienjahre über das Alter von 27 Jahren hinaus für die Berechnung der Anerkennung von Studienjahren für eine Altersrente aus.

Das CET betrachtet diese Situation als eine Diskriminierung aufgrund des Alters und hält es für höchst fragwürdig, dass die Regierung einerseits lebenslanges Lernen fördern will und andererseits diejenigen, die dazu bereit sind, daran hindert, dies zu tun, was zu prekären Situationen für die Renten einiger Menschen führen kann.

Deshalb hat sich das CET erlaubt, dem Minister für soziale Sicherheit zu empfehlen, eine maximale Studiendauer von neun Jahren in Betracht zu ziehen, unabhängig davon, wann das Studium im Leben stattfindet.

☒ Die Regierung hat beschlossen, nichts zu ändern, da im aktuellen Regierungsprogramm keine Gesetzesänderungen vorgesehen sind.

# ALTE, JUDEN, BEHINDERTE & FRAUEN: ZUTRITT VERBOTEN

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"

# ANHANG



## ANHANG 1

GESETZ VOM 28. UND  
29. NOVEMBER 2006

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

**MEMORIAL**  
**Amtsblatt**  
**des Großherzogtums**  
**Luxemburg**  
**Gesetzesveröffentlichung**  
**A — N° 207**

**6. Dezember 2006**

**Zusammenfassung**

**GLEICHBEHANDLUNG**

**Gesetz vom 28. November 2006 bezüglich**

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

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

**haben verordnet und verordnen:**

## **Kapitel 1 – Allgemeine Vorschriften**

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

(2) Erläuterungen zu Paragraf (1):

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

b) Eine indirekte Diskriminierung liegt vor, wenn eine scheinbar neutrale Vorschrift, Norm oder Methode besondere Nachteile für Personen einer bestimmten Religion oder eines Glaubensbekenntnisses, behinderte Personen, Personen einer bestimmten Altersgruppe, einer bestimmten sexuellen Orientierung oder Personen, die 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

f) der sozialen Vergünstigungen;

g) der Bildung;

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

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

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

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

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

**Art. 4.** Keine der in Artikel 2, Paragraf (1) des vorliegenden Gesetzes bezeichneten Personen darf Verfolgungen ausgesetzt werden, weder aufgrund von Protest oder Ablehnung gegen ein Verhalten, dass



dem im vorliegenden Gesetz definierten Prinzip der Gleichbehandlung zuwiderläuft, noch in Folge einer Klage oder eines Gerichtsverfahrens zur Durchsetzung des Prinzips der Gleichbehandlung.

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

Jede Vorschrift oder Handlungsweise, die in Widerspruch zu den beiden vorhergehenden 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 ethnisierenden Zuschreibungen, Geschlecht, Religion oder Glaubensbekenntnis, Behinderung oder Alter zu verhindern.

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

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

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

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

Das fünfjährige Mandat kann einmal verlängert werden.

**Art. 12.** (1) Die Mitglieder des Zentrums üben ihre Aufgaben in völliger Neutralität und Unabhängigkeit aus.  
(2) Die Mitglieder des Zentrums unterliegen der Schweigepflicht und wahren diese für sämtliche Informationen zu Geschehnissen und Fällen, von denen sie bei der Ausübung ihrer Tätigkeit erfahren. Diese

Schweigepflicht gilt nicht für die Weitergabe von Informationen an die zuständigen Justizbehörden, wenn Sachverhalte gemäß Artikel 1 des vorliegenden Gesetzes für Betroffene eine Diskriminierung darstellen.

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

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

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

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

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

**Art. 16.** Einmal im Jahr lässt das Zentrum der Regierung und der 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 ethnisierender Zuschreibungen ist verboten.

(2) Erläuterungen zu Paragraph (1):

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

b) Eine indirekte Diskriminierung liegt vor, wenn eine scheinbar neutrale Vorschrift, Norm oder Methode besondere Nachteile für Personen einer bestimmten Religion oder eines Glaubensbekenntnisses, behinderte Personen, Personen einer bestimmten Altersgruppe, einer bestimmten sexuellen Orientierung oder Personen, die 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *Kapitel IV – Kontrolle der Umsetzung*

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

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

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

„(5) Die Arbeitgeber\*innen 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 Arbeitgeber\*innen darstellen.

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

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

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

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

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

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

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

Gleichermaßen stellt jede Ungleichbehandlung von juristischen Personen oder Gruppen oder Gemeinschaften von Personen aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer familiären Situation, ihres Alters, ihres Gesundheitszustands, ihrer Behinderung, ihrer Sitten, ihrer politischen oder philosophischen Ansichten, ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit, ihrer Religion, ihrer Nationalität oder aufgrund rassistischer oder ethnischierender 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 Arbeitnehmer\*innen- oder Arbeitgeber\*innenorganisation wird den in Artikel 454 des Strafgesetzes genannten Elementen untergeordnet.“

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

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

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

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

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

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

***Der Justizminister,  
Luc Frieden***

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

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

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

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

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

Wir Henri, Großherzog von Luxemburg, Herzog zu Nassau,

Nach Anhörung unseres Staatsrates;

Mit Zustimmung der Abgeordnetenkommer;

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

haben verordnet und verordnen:

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

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

„[...] und allgemeine Verordnungen“.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

„[...] und allgemeine Vorschriften“

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

b) Absatz 1, Paragraph 4 wird folgendermaßen ergänzt:

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

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

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

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

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

Erläuterungen zu Paragraph (1):

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

d) Eine indirekte Diskriminierung liegt vor, wenn eine scheinbar neutrale Vorschrift, Norm oder Methode besondere Nachteile für Personen einer bestimmten Religion oder eines Glaubensbekenntnisses, behinderte Personen, Personen einer bestimmten Altersgruppe, einer bestimmten sexuellen Orientierung oder Personen, die rassistische oder 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, Paragraph 3, Absatz 6 des vorliegenden Gesetzes beschreibt, wird als eine Form der Diskriminierung im Sinne von Absatz 1 dieses Paragraphen angesehen.

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

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

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

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

Im Falle kirchlicher Arbeitgeber\*innen 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) Paragraph 3, Absatz 1 wird folgendermaßen ergänzt:

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

3. Jede Vorschrift oder Handlungsweise, die in Widerspruch zu den beiden vorhergehenden 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 2

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 Abgeordnetenkommer;  
Nach Einsicht der Entscheidung der Abgeordnetenkommer 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 Abgeordnetenversammlung 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**

---

Parl. Dok 7102; Sitz. 2016-2017 und 2017-2018; Richtl. 2014/54/EU

---



## ANHANG 3

**PRESSEMITTEILUNG:  
„BARRIEREFREIHEIT IST MEHR  
ALS NUR PARKPLÄTZE!“**

## **BARRIEREFREIHEIT IST MEHR ALS NUR PARKPLÄTZE!**

### **Pressemitteilung zum Internationalen Tag der Menschen mit Behinderung (3. Dezember)**

2011 hat Luxemburg das *Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen* (UN-Behindertenrechtskonvention, BRK) verabschiedet. Artikel 21 garantiert Menschen mit Behinderung das Recht, sich Informationen frei zu beschaffen, zu empfangen und weiterzugeben.

Acht Jahre später stellt das CET (Centre pour l'égalité de traitement/Zentrum für Gleichbehandlung) jedoch fest, dass zumindest Barrierefreiheit auch heute leider immer noch keine Realität ist.

Trotz mehrerer Interventionen erhält das CET auch weiterhin immer wieder Beschwerden von Personen, die nicht angemessen informiert werden und/oder dies auch nicht selbst können.

Konnten Sie auch schon einmal ein Internetformular wegen eines Captchas nicht absenden? Hatten Sie auch schon einmal Probleme, einen Gesetzestext zu verstehen? Finden Sie es normal, dass der Text unserer Verfassung nur auf Französisch existiert?

Diese Liste kann beliebig weitergeführt werden.

Das CET hat bereits mehrfach staatliche Institutionen und Ministerien aufgefordert, ihre Bemühungen zu einer vollständigen Barrierefreiheit zu verstärken:

- Technische Zugänglichkeit von Internetseiten
- Übersetzungen in die drei offiziellen Amtssprachen (z. B. allgemeine Informationen und Gesetzestexte)
- Informationen in *Einfacher/Leichter Sprache* (z. B.: <http://cet.lu/de/leichte-sprache/>)
- Übersetzungen in Gebärdensprache und Brailleschrift
- Untertitel bei Videos
- ...

Das CET ist der Ansicht, dass die Regierung sich selbst alle nötigen Mittel geben muss, ihre eigenen Vorgaben schnellstmöglich zu erfüllen.

Das Problem ist in vielen Verwaltungen bekannt, erste Schritte wurden auch bereits in die Wege geleitet. Selbstverständlich begrüßt das CET diese Anstrengungen, die den Alltag vieler Menschen vereinfachen und die Partizipation am gesellschaftlichen Leben überhaupt erst ermöglichen.

Es gilt nun, diese Ansätze weiterzutreiben und die BRK nicht nur auf dem Papier, sondern auch in die Tat umzusetzen!