



CET

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT

TÄTIGKEITSBERICHT 2021

Aus dem Französischen von Jo SCHMITZ und Martina KÖRNER für
lingua•trans•fair



DAS CET IN KÜRZE	4
Zusammensetzung des Kollegiums	4
Personal und Struktur	5
Budget	6
TÄTIGKEITSBERICHT VOM 1. JANUAR BIS ZUM 31. DEZEMBER 2021	8
Mitgliederversammlungen	8
Stellungnahmen	10
Zusammenkünfte	14
Tätigkeiten auf nationaler Ebene	16
Öffentlichkeitsarbeit	21
Erhebungen	22
Tätigkeiten auf internationaler Ebene	24
STATISTIKEN	26
ALLGEMEINE EMPFEHLUNGEN ZUR ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZGEBUNG	36
BEISPIELHAFTE EMPFEHLUNGEN AUF GRUNDLAGE DER FÄLLE VON 2021	44
ANHÄNGE	49





DAS CET IN KÜRZE



ZUSAMMENSETZUNG DES KOLLEGIUMS

Das Kollegium des CET setzt sich aus fünf Mitgliedern zusammen:

Patrick HURST (Präsident)

Catia FERNANDES (Mitglied)

Annemie MAQUIL (Mitglied)

Anik RASKIN (Mitglied)

Nicole SIBENALER (Mitglied)



PERSONAL UND STRUKTUR

Das CET verfügt über drei Vollzeitstellen, die mit Nathalie MORGENTHALER als Direktorin, Gilles BOULTGEN als Mitarbeiter und Sandra REITER als administrativer Angestellten besetzt sind.



Von links nach rechts:

Obere Reihe: Sandra REITER (administrative Angestellte), Anik RASKIN (Mitglied), Nicole SIBENALER (Mitglied), Nathalie MORGENTHALER (Direktorin).

Untere Reihe: Catia FERNANDES (Mitglied), Patrick HURST (Präsident), Annemie MAQUIL (Mitglied).

Das CET kann wie folgt kontaktiert werden:

per Post	65, route d'Arlon L-1140 LUXEMBOURG
----------	--

Telefonisch	(+352) 28 37 36 35
-------------	--------------------

per Mail	info@cet.lu
----------	-------------

oder bei einem Termin vor Ort.

BUDGET

2008:	200.000 €
2009:	220.000 €
2010:	92.000 €
2011:	80.000 €
2012:	81.000 €
2013:	82.000 €
2014:	83.000 €
2015:	87.000 €
2016:	87.000 €
2017:	88.000 €
2018:	88.000 €
2019:	389.109 €
2020:	480.842 €
2021:	435.033 €

Hinweis: Seit Anfang 2019 beinhaltet das Budget auch die Personalkosten des CET einschließlich Abgaben und Steuern.



TÄTIGKEITSBERICHT VOM 1. JANUAR BIS ZUM 31. DEZEMBER 2021

MITGLIEDERVERSAMMLUNGEN

Zwischen dem 1. Januar und dem 31. Dezember 2021
kam das Kollegium zu neun Sitzungen zusammen:

27. Januar 2021
4. März 2021
8. April 2021
12. Mai 2021
30. Juni 2021
18. August 2021
29. September 2021
23. November 2021
22. Dezember 2021

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



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

DISKRIMINIERUNGEN
ERLEBT ODER
BEOBACHTET?
KONTAKTIEREN SIE UNS:

(+352) 28 37 36 35

www.cet.lu



CET

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT



"Levons les barrières de la discrimination"

STELLUNGNAHMEN



Stellungnahme zum Gesetzentwurf Nr. 7864 vom 9. September 2021

zur Änderung des Arbeitsgesetzes im Hinblick auf die Einführung einer Regelung zum Schutz vor Mobbing am Arbeitsplatz.

Gemäß Artikel 10 des Gesetzes vom 28. November 2006 kann das CET insbesondere Stellungnahmen sowie Empfehlungen zu allen Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierungen aufgrund rassifizierender oder ethnisierender Zuschreibungen, des Geschlechts, der Religion oder des Glaubensbekenntnisses, einer Behinderung sowie des Alters abgeben.

Da der vorliegende Gesetzentwurf in den Themenbereich der Gleichbehandlung fällt und Belästigung darin als eine Form der Diskriminierung definiert wird (Art. 1 Abs. 3 des Gesetzes vom 28. November 2006), hat das CET diese Stellungnahme aus eigener Initiative ausgearbeitet.

Einleitende Bemerkungen

Das CET begrüßt die Erläuterungen der Regierung in der Begründung uneingeschränkt und teilt in der Tat die Auffassung, dass die alleinige Initiative der Sozialpartner:innen, so lobenswert sie auch sein mag, allein nicht ausreicht.

Die Tatsache, dass man die Verbreitung von Mobbing durch gesetzliche Maßnahmen verringern will, hat vor allem auch einen sehr wichtigen Vorbildcharakter.

Auch wenn die Zahlen zum Thema Mobbing in Luxemburg äußerst alarmierend sind

und das Phänomen leider immer stärker zu beobachten ist, muss zunächst jeder Vorfall unbedingt vermieden werden, da er für die betroffene Person nur allzu oft mittel- oder sogar langfristig schwerwiegende Folgen hat.

Das letzte „Diskriminierungsbarometer“ des CET von 2020 zeigte, dass von den 187 in den letzten drei Jahren mindestens einmal diskriminierten Einwohner:innen 79 % der Geschädigten noch heute unter dieser Situation leiden.

Kommentare zu den Artikeln

Das CET nimmt lediglich zu den neuen Artikeln Stellung, die ihm besonders interessant erscheinen und die sich von den aktuellen Texten unterscheiden, darunter insbesondere das Übereinkommen über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz sowie die bereits geltenden Bestimmungen zu sexueller und diskriminierender Belästigung.

Artikel 1 und Art. 2

Das CET befürwortet nachdrücklich, dass die Bekämpfung von Mobbing in die Überschrift von Titel IV des Buches II des Arbeitsgesetzes aufgenommen wird und dass Mobbing ein eigenes Kapitel erhält. Benannte Hervorhebung zeigt den festen Willen, dieses schädliche Phänomen eindämmen zu wollen.

Artikel L.246-2

Leicht überraschend ist die Tatsache, dass die Definitionen von sexueller Belästigung und Mobbing unterschiedlich sind, da es sicherlich Elemente der sexuellen Belästigung gibt, die auch in der Definition von Mobbing hätten vorkommen können wie z.B. vorsätzliches Element sowie verbales oder nonverbales Verhalten.

Darüber hinaus wird in Artikel 1 (3) des Gleichbehandlungsgesetzes vom 28. November 2006 nicht festgelegt, dass Belästigung im Sinne von Absatz (1) desselben Gesetzes im Gegensatz zu Mobbing von wiederholender oder systematischer Natur sein muss.

Das CET begrüßt, dass auch Beziehungen außerhalb der normalen Arbeitszeit Teil der Definition der Arbeitsausführung sind und somit ebenfalls unter diese neue Gesetzgebung fallen.

Artikel L.246-3

Punkt (3) wirft die Frage nach den anfänglichen Fristen für die Erfüllung sowie Überwachung dieser Verpflichtungen auf. Das CET begrüßt, dass in Punkt (6) ein detailliertes Verfahren mit verbindlichen Fristen und Sanktionen eingeführt wird.

In Bezug auf die Terminologie der Maßnahmen der Leiter:in der ITM hätte das CET die Wendung „verhängt“ anstelle von „ist berechtigt, eine Verwaltungsstrafe zu verhängen“ bevorzugt, da dies viel zwingender klingt.

Das CET bedauert jedoch sehr, dass der aktuelle Text im Gegensatz zu dem hinsichtlich sexueller oder diskriminierender Belästigung keine Umkehrung oder Erleichterung der Beweislast für ein Mobbingopfer vorsieht.

Schlussfolgerungen

Wie bei sexueller Belästigung weist das CET auf die Situation hin, dass Mobbing auch von Arbeitgeber:innen selbst ausgehen kann. In diesem Fall und vor allem, um den Betroffenen auch diese Möglichkeit aufzuzeigen, sollte der Hinweis hinzugefügt werden, dass sich die betroffene Person direkt an den:die Gleichstellungsbeauftragte:n oder die Personalvertretung und/oder die ITM wenden kann. Falls die Mobbing ausübende Person Mitglied der Personalvertretung ist, stellt sich für das CET die Frage, ob Mobbing als ausreichend schwere Verfehlung zu betrachten ist, die eine Entlassung und damit ein Entlassungsverfahren rechtfertigen kann. Da jedoch keine Umkehrung oder Erleichterung der Beweislast für die betroffene Person vorgesehen ist, zweifelt das CET daran, ob solche Schritte erfolgreich sein werden.

Im Allgemeinen gibt es keine weiteren Einwände gegen den Gesetzentwurf außer den oben genannten nicht unerheblichen Anmerkungen.

Auf jeden Fall begrüßt das CET diesen Text, mit dem alle Arbeitnehmer:innen bestmöglich vor Mobbing geschützt werden sollen. Hervorzuheben ist vor allem die starke Botschaft, die von ihm ausgeht, nämlich die Absicht des Gesetzgebers zum Kampf gegen dieses Phänomen und die abschreckende Wirkung auf Personen, die zu solchen Handlungen verleitet oder rückfällig werden.



Stellungnahme zum Gesetzentwurf Nr. 7924 vom 9. Dezember 2021

zur Änderung:

- 1. des geänderten Gesetzes vom 17. Juli 2020 über die Maßnahmen zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie;*
- 2. des geänderten Gesetzes vom 11. April 1983 zur Regelung der Marktzulassung von und der Werbung für Arzneimittel;*
- 3. des geänderten Gesetzes vom 6. Januar 1995 über den Großhandelsvertrieb von Arzneimitteln;*
- 4. des geänderten Gesetzes vom 24. Juni 2020 zur Einführung zeitlich begrenzter Maßnahmen in Bezug auf das geänderte Gemeindegesetz vom 13. Dezember 1988 und das geänderte Gesetz vom 27. März 2018 zur Organisation der zivilen Sicherheit im Rahmen der Bekämpfung von Covid-19;*
- 5. des geänderten Gesetzes vom 24. Juni 2020 zur Einführung einer zeitweiligen Maßnahme in Bezug auf die Anwendung von Artikel 12 des geänderten Gesetzes vom 19. Juli 2004 über die kommunale Raumordnung und Stadtentwicklung im Rahmen der Bekämpfung von Covid-19;*
- 6. des geänderten Gesetzes vom 24. Juni 2020 über die Eheschließung in einem anderen Gemeindegebäude als dem Gemeindehaus im Rahmen der Bekämpfung der Covid-19-Pandemie;*
- 7. des Gesetzes vom 24. Juli 2020 über die vorübergehende Abweichung von den Artikeln L. 524-1, L. 524-2, L. 524-5, L. 541-1 und L. 541-2 des Arbeitsgesetzbuches;*
- 8. des geänderten Gesetzes vom 20. Juni 2020 zur 1° vorübergehenden Abweichung von bestimmten arbeitsrechtlichen Bestimmungen im Zusammenhang mit dem Krisenzustand im Zusammenhang mit Covid-19; 2° Änderung des Arbeitsgesetzbuches;*

9. des geänderten Gesetzes vom 19. Dezember 2020 über die vorübergehende Abweichung von Artikel L. 121-6 des Arbeitsgesetzes;

10. des geänderten Gesetzes vom 19. Dezember 2020 über die Einführung eines befristeten staatlichen Beitrags zu den ungedeckten Kosten bestimmter Unternehmen;

11. des geänderten Gesetzes vom 19. Dezember 2020 über die Einführung einer neuen Konjunkturbeihilfe;

12. des geänderten Gesetzes vom 22. Januar 2021 zur: 1° Änderung der Artikel L. 234-51, L. 234-52 und L. 234-53 des Arbeitsgesetzbuchs; 2° vorübergehenden Abweichung von den Bestimmungen der Artikel L. 234-51, L. 234-52 und L. 234-53 des Arbeitsgesetzbuchs

Gemäß Artikel 10 des Gesetzes vom 28. November 2006 kann das CET insbesondere Stellungnahmen sowie Empfehlungen zu allen Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierungen aufgrund rassifizierender oder ethnisierender Zuschreibungen, des Geschlechts, der Religion oder des Glaubensbekenntnisses, einer Behinderung sowie des Alters abgeben.

Da der vorliegende Gesetzentwurf auch die Thematik der Gleichbehandlung betrifft, hat das CET diese Stellungnahme aus eigener Initiative ausgearbeitet.

Das CET gibt seine Stellungnahme nur in Bezug auf die Passagen des konsolidierten Gesetzes ab, die ihm besonders relevant erscheinen.

1. In der Vergangenheit war das CET mehrfach mit großer Unsicherheit darüber

konfrontiert, wie die Abstandsregeln und die Maskenpflicht für „Personen mit einer Behinderung oder einer Erkrankung, die über ein ärztliches Attest verfügen“ in den verschiedenen Gesetzen, die diesem Gesetz vorausgingen und die eine Reihe von Maßnahmen zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie einführten, umgesetzt werden sollen.

Die Fragen, die sich dabei stellten, sind nicht nur aus datenschutzrechtlicher Sicht, sondern auch im Hinblick auf die Wahrung der ärztlichen Schweigepflicht von größter Bedeutung. Sie haben vor allem auch einen praktischen Aspekt, da einigen Personen der Zugang zu bestimmten Einrichtungen verwehrt wurde.

Folglich hatte sich das CET erlaubt, die Gesundheitsministerin zur Präzisierung der Durchführung dieser Maßnahmen aufzufordern, um Menschen mit Behinderungen das Leben zu erleichtern und so mögliche diskriminierende Situationen zu vermeiden. Vonseiten der Gesundheitsministerin ist jedoch nie etwas geschehen.

2. Das CET stellt fest, dass der Gesetzentwurf Nr. 7924 in der am 4. Dezember 2021 eingereichten Fassung keine Ausnahme für Personen vorsieht, für die eine Impfung gegen Covid-19 kontraindiziert ist.

Während Artikel 3a(4) klar anerkennt, dass solche Kontraindikationen bei Minderjährigen bestehen können, scheint es sehr wahrscheinlich, dass es auch erwachsene Personen gibt, bei denen

Kontraindikationen eine Impfung erschweren oder sogar unmöglich machen.

Artikel 2(1), 4a(9) und 4c(4) besagen, dass ungeimpfte Personen keinen Zugang mehr zu Gaststätten, Schankwirtschaften, Unterkünften, Kantinen und Sozialrestaurants haben und nicht mehr an sportlichen oder kulturellen Aktivitäten teilnehmen dürfen, da die Möglichkeit zum Vorlegen einer Bescheinigung gemäß Artikel 3c abgeschafft wurde.

Bei manchen Menschen beruht die Entscheidung gegen eine Impfung nicht auf persönlichen Entscheidungen, sondern auf medizinischen Erwägungen, die weitere und nicht unerhebliche Konsequenzen im Alltag nach sich ziehen könnten.

Schlussfolgerung

Das CET ist der Ansicht, dass der Gesetzentwurf die Ausführung der Regeln zur sozialen Distanzierung und zum Tragen einer Maske für „Personen mit einer Behinderung oder einer Erkrankung, die ein ärztliches Attest vorlegen können“ präzisieren sollte. Darüber hinaus empfiehlt sich eine Ausnahme für Personen, für die eine Impfung gegen Covid-19 kontraindiziert ist, indem ihnen die Vorlage einer Bescheinigung gemäß Artikel 3c zusammen mit einer speziellen Bescheinigung, die die Ausnahme bescheinigt und von der Gesundheitsdirektor:in auf der Grundlage eines ärztlichen Attests ausgestellt wird, ermöglicht wird.



ZUSAMMENKÜNFTE

Für die Rekrutierung des Empfangspersonals des neuen „Menscherechts-haus“ haben sich die CCDH (Commission Consultative des Droits de l'Homme/ Menschenrechtskommission), der OKaJu (Ombudsman für Kinder und Jugendliche) und das CET am 19. Januar 2021 abgesprochen.

Am 26. Januar 2021 empfing das CET Vertreter:innen von Info-Handicap, um sich über einen konkreten Fall auszutauschen und eine zukünftige Zusammenarbeit bei einer Schulung für die „Conférence du Jeune Barreau“ in Betracht zu ziehen.

Am 27. Januar 2021 wollte die luxemburgische Armee die Meinung von ITGL (Intersex und Transgender Luxemburg) und des CET zu einem konkreten Fall einer Transgender-Person einholen, die in die Abteilung der freiwilligen Soldat:innen eintreten wollte. Das Gespräch fand online statt.

Am 25. Februar 2021 und damit genau einen Monat später kommentierten die beiden Institutionen ein Dokument, das die Armee in diesem Zusammenhang inzwischen erstellt hatte.

Am 2. Februar 2021 fanden die Vorstellungsgespräche für die Neubesetzung einer Stelle im Empfang und im Dokumentationszentrum des „Menscherechts-haus“ statt.

Das CET hatte am 22. April 2021 einen Online-Austausch mit François ENGELS,

dem „national liaison officer“ für Luxemburg bei der ELA (European labour authority).

Am 12. Juli 2021 traf Elvira AZIMOVA, „Human Rights Commissioner in the Republic of Kazakhstan“, während ihres Besuchs in Luxemburg mit dem CET zusammen.

Info-Handicap, die CCDH (Commission Consultative des Droits de l'Homme/ Menschenrechtskommission), der Ombudsman und das CET tauschten sich mit der Verwaltung für den öffentlichen Verkehr des Ministeriums für Mobilität und öffentliche Arbeiten über ADAPTO aus, um diese Dienstleistung im Interesse ihrer Nutzer:innen zu optimieren.

Dieser Austausch fand am 6. Juli 2021 online statt.

Am 16. Juli 2021 traf sich das CET mit dem neuen gemeinnützigen Verein „LEQGF“ (Laboratoire d'Etudes Queer, sur le Genre et les Féminismes) im Gemeindehaus von Sassenheim in Beles.

Auf Anfrage von Paul GALLES, Mitglied der Abgeordneten-kammer, fand am 9. August 2021 ein Treffen statt, um die Situation der Diskriminierung in Luxemburg zu besprechen.

Am 10. August 2021 diskutierte das CET mit dem SIP (Service information et presse) über alle Facetten der staatlichen Online-Zugänglichkeit.

Am 14. September 2021 tauschte sich das CET online mit Ninon GAUTIER von der Firma Tetra Tech im Auftrag der Europäischen Kommission und speziell über das Programm „Citizens equality rights and values programme“ aus.

Am selben Tag fand der erste Austausch mit Birte NIENABER und Volha VYSOTSKAYA von der Universität Luxemburg im Hinblick auf den Bericht über ungerechtfertigte Beschränkungen und Hindernisse für das Recht auf Freizügigkeit oder Diskriminierung von EU-Arbeitnehmer:innen und ihren Familienangehörigen aus Gründen der Staatsangehörigkeit im Sinne der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer:innen innerhalb der Europäischen Union online statt.

Das LEQGF (Laboratoire d'Etudes Queer, sur le Genre et les Féminismes), das CID Fraen an Gender, der CNFL (Conseil national des femmes du Luxembourg/ Nationaler Frauenrat Luxemburg) und das CET trafen sich, um eine Broschüre über inklusive Sprache zu besprechen. Diese Treffen fanden am 22. September, 11. November und 9. Dezember 2021 im „Menscherechts Haus“ in Luxemburg-Stadt sowie online statt.

Aruzhan SAIN, die „Commissioner for Children's Rights“ der Republik Kasachstan, wollte während ihres Besuchs in Luxemburg am 22.

September 2021 die CCDH (Commission Consultative des Droits de l'Homme/ Menschenrechtskommission), den OKaJu (Ombudsman für Kinder a Jugendliche/ Ombudsman für Kinder und Jugendliche) und das CET treffen. Dieser Austausch fand im „Menscherechts Haus“ in Luxemburg-Stadt statt.

Am 9. November 2021 traf sich das CET mit der großherzoglichen Polizei, um Alternativen für die Veröffentlichung bestimmter Fahndungsauftrufe zu erörtern.

Der OKaJu (Ombudsman für Kinder a Jugendliche/ Ombudsman für Kinder und Jugendliche), der Schulische Mediationsdienst und das CET tauschten sich am 9. November 2021 im „Menscherechts Haus“ über eine Reihe von Fällen aus.

Am selben Tag sowie am selben Ort diskutierten die CCDH und das CET mit Info-Handicap über die Optimierung ihrer Zusammenarbeit.

Der neue OKaJu (Ombudsman für Kinder a Jugendliche/ Ombudsman für Kinder und Jugendliche), Charel SCHMIT, stellte sich am 22. Dezember 2021 bei einem Online-Austausch offiziell den Mitgliedern des CET vor.



TÄTIGKEITEN AUF NATIONALER EBENE

Das CET beteiligte sich an verschiedenen Aktivitäten in Luxemburg.

Fortbildungen, Konferenzen, Rundtischgespräche

Am 5. März 2021 nahm das CET am Webinar des gemeinnützigen Vereins „Wäertvollt Liewen“ mit dem Titel „Ethik, Würde und Verletzlichkeit im Falle einer chronischen Krankheit in der akuten Phase“ teil.

Nach einer Präsentation von Tanguy CHATEL, Forscher in den Bereichen Soziologie, Anthropologie und Ethik, wurde eine Podiumsdiskussion organisiert, an der sich auch das CET mit einem Redebeitrag beteiligte.

Im Rahmen eines Präventions- und Sensibilisierungsprojekts für Oberschüler:innen, das am 11. Mai 2021 im Kino Kinopolis in Luxemburg-Kirchberg stattfand, hatte das Bildungsteam des Jugendhauses „In Move“ das Thema Rassismus gewählt.

Im Anschluss an die Vorführung des Films „GreenBook, sur les routes du sud“ übernahm das CET die Moderation der Diskussion mit den jungen Teilnehmer:innen, in der es sich mit ihnen austauschte sowie Informationen weitergab.

Am 2. und 11. Juni 2021 stellte das CET während des Pädagogikunterrichts einer Abschlussklasse des und am LTPES (Lycée technique pour professions éducatives et sociales) in Mersch seine Aufgaben und insbesondere seine Kompetenzen im Bereich der Behinderung vor.

Das CET war Partner der Veranstaltung „Intersex? Variationen der Geschlechtsmerkmale? Eine Veranstaltungsreihe zum Lernen und Lehren“ von ITGL (Intersex und Transgender Luxemburg) vom 18. bis 30. Oktober sowie vom 11. bis 12. November 2021.

Am 11. November 2021 wurde im Kulturzentrum „Schéiss“ in Luxemburg-Stadt die Fortbildung „Genderrepresentationen an de Schoulbicher“ gemeinsam mit der Universität Luxemburg, dem MEGA (Ministère de l'égalité entre les femmes et les hommes/Ministerium für Gleichstellung von Frauen und Männern) und dem CID Fraen an Gender sowie mit Unterstützung des IFEN (Institut de formation de l'Education nationale) und der Stadt Luxemburg organisiert.

Dr. Sylvie KERGER, Lehrerin und Forscherin an der Universität Luxemburg, und Dr. Laurence BRASSEUR, Expertin für kulturelle Angelegenheiten, stellten ihre Studie „Les représentations du genre dans les manuels scolaires: Une étude à l'école fondamentale luxembourgeoise“ (Geschlechterdarstellungen in Schulbüchern: Eine Studie an der luxemburgischen Grundschule) vor. Im Anschluss an die Präsentation fand eine Diskussion mit den Teilnehmer:innen statt.

Ander vom IFEN als Fortbildung anerkannten öffentlichen Veranstaltung nahmen rund 100 Personen teil, die überwiegend aus dem Bildungsbereich stammten.

Am 30. November 2021 nahm das CET an einem Rundtischgespräch mit dem Titel „L'inclusion au Luxembourg: quoi de neuf? Bilan des 3 dernières années et mesures concrètes pour l'avenir“ teil, das von Info-Handicap, ZEFL (Zesumme fir Inklusion) und „Nëmme mat eis!“ im „Tramsschapp“ in Luxemburg-Stadt organisiert wurde.

Informationsstände

Am 8. Mai und 20. November 2021 war das CET mit einem Stand am virtuellen Orientierungstag für Inhaber:innen des CAI (Contrat d'accueil et d'intégration) vertreten, der vom Ministerium für Familie, Integration und die Großregion organisiert wurde.

Die Alternative zu den „Wochen der Sensibilisierung für spezifische Bedürfnisse“ der Stadt Luxemburg war ein Stand der Abteilung „Integration und spezifische Bedürfnisse“ im Rahmen eines Marktes in Luxemburg-Stadt.

Das CET hatte dort am 5. Juni 2021 die Möglichkeit, seine Informationsbroschüren vorzustellen.

Am 28. Oktober 2021 stellte das CET Informationsbroschüren anlässlich des Sensibilisierungstages „Rock de Rack“ des MEGA (Ministerium für Gleichstellung von Frauen und Männern) im „Kinopolis“ in Luxemburg-Kirchberg aus.

Arbeitsgruppen

Im Rahmen einer Ausstellung über die Kolonialgeschichte des Großherzogtums, die vom 7. April bis zum 6. November 2022

im Nationalmuseum für Geschichte und Kunst Luxemburg in dessen Gebäude am Fischmarkt in Luxemburg-Stadt geplant ist, bat das Museum das CET um Unterstützung bei der Auswahl der Inhalte, der Erstellung der Ausstellungstexte und des Ausstellungskatalogs sowie bei der Planung der Begleitaktivitäten zur Ausstellung.

Zu diesem Zweck war das CET Mitglied eines Begleitausschusses, der sich aus Vertreter:innen der Zivilgesellschaft zusammensetzte, die im Bereich der Rassismusbekämpfung tätig sind oder sich für eine Neudefinition der Beziehungen zwischen ehemals kolonisierten und kolonisierenden Ländern einsetzen.

Die Treffen fanden am 7. April und am 29. Oktober 2021 statt.

Am 17. Februar und 22. April 2021 nahm das CET online an dem vom Außenministerium einberufenen interministeriellen Ausschuss für Menschenrechte teil.

Am 31. März 2021 nahm das CET an einem Treffen zu den Fahrdiensten „ADAPTO“ und „CAPABS“ mit dem Ministerium für Mobilität und öffentliche Arbeiten und u.a. Info-Handicap teil.

Mehrere Sitzungen des interministeriellen LGBTI-Ausschusses, die vom Ministerium für Familie, Integration und die Großregion koordiniert wurden, fanden online am 5. Mai und 1. Juli 2021 statt.

Am 17. Juni und 9. Dezember 2021 war das CET bei der Online-Sitzung des „Advisory Board“ von BeeSecure anwesend.

Sonstiges

Ange­si­chts der Si­tu­a­tion und der res­tri­k­ti­ven Ge­sun­de­heits­maß­nah­men im Zu­sam­men­hang mit Covid-19 fand die Ü­ber­ga­be des Ja­hres­berichts über die Ak­ti­vi­tä­ten 2020 des CET an Fer­nand ET­GEN, Prä­si­dent der Ab­ge­ord­ne­ten­kam­mer, und Corinne CAHEN, Mi­nis­te­rin für Fa­m­i­lie und In­te­gra­tion, am 1. April 2021 im klei­nen Kreis statt.

Am 15. April 2021 rich­te­ten Info-Handicap, die CCDH (Com­mis­sion Con­sul­ta­tive des Droits de l’Homme/ Men­schen­rechts­kom­mis­sion) und das CET ein Schrei­ben an den Mi­nis­ter für aus­wärtige und eu­ro­päi­sche An­ge­le­gen­hei­ten und die Ge­sun­de­heits­mi­nis­te­rin so­wie an den Bot­schafter der Stän­di­gen Ver­tre­tung in Straß­burg so­wie die sechs Ver­tre­ter:innen der Pa­rla­men­ta­ri­schen Ver­sam­lung des Eu­ro­pa­ra­tes, um sie dazu zu be­we­gen, die Rück­nah­me des Zu­satz­pro­to­kolls zur Oviedo-Kon­ven­tion zu ver­an­las­sen.

Am 9. Juni 2021 be­suchte eine 7. Klasse des Josy-Barthel-Lyzeums in Ma­mer im Ra­hmen ihres Klassenprojekts das „Menscherechthaus“. Bei dieser Ge­le­gen­heit stell­ten sich die drei Or­ga­ni­sa­tionen des Ge­bäu­des aus­führlich vor, um den Schü­ler:innen zu­sätz­liche, für ihr Pro­jekt nützliche In­for­ma­tionen zu ge­ben.

Das CET rich­te­te das Gruß­wort an­läß­lich des „Summer Seminar“ mit dem Titel „Children’s rights in Luxembourg“ vom OKaJu (Ombudsman für Kinder und Jugendliche/ Ombudsman für Kinder und Jugendliche) und der CSL (Chambre des salariés Luxembourg/Arbeitnehmer:innenkammer Luxembourg) im „Luxembourg Lifelong Learning Center“ in Luxembourg-Bonne­weg am 19. Juli 2021.

.....

¹ Vgl. Anhang 3



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

Konferenzen, Informationsabende, Rundtischgespräche und Kolloquien

Das CET nahm am 20. April 2021 an der Online-Konferenz „Understanding institutional racism in comparative perspective: from lesson-drawing to an agenda for change“ teil, die vom UNESCO-Lehrstuhl für Menschenrechte der Universität Luxemburg und von „Lëtzt Rise up“ organisiert wurde.

Am 6. Mai 2021 nahm das CET am Webinar des CNFL (Conseil national des femmes du Luxembourg/Nationaler Frauenrat Luxemburg) „Digitalisation au féminin: Une nécessité pour un avenir égalitaire“ (Digitalisierung für Frauen: Eine Notwendigkeit für eine gleichberechtigte Zukunft) teil.

Das Paperjam und Delano organisierten am 17. Juni 2021 das Webinar „Tackling bias in artificial intelligence and eventually in humans“.

Am 3. und 4. September 2021 startete der gemeinnützige Verein LEQGF (Laboratoire d'Études Queer, sur le Genre et les Féminismes) offiziell seine Aktivitäten mit einer Reihe von Vorträgen im Gemeindehaus von Sassenheim in Beles. Das CET besuchte die Veranstaltung „La Rentrée LEQGF: Études de genre, études trans & queer - quand les épistémologies féministes investissent la théorie, la politique et la pratique“ und am zweiten Tag die Vorträge und Diskussionen mit den

Titeln „La science au-delà des normes cis/hétéro: une introduction aux études queer et trans“ sowie „Etudes de genre dans la pratique“.

Das CET nahm an der Online-Diskussionsrunde zum Thema „Körperliche Integrität und deren gesetzlicher Schutz bei Menschen mit Variationen der Geschlechtsmerkmale“ teil, die von ITGL (Intersex und Transgender Luxemburg) im Rahmen der Veranstaltung „Intersex? Variationen der Geschlechtsmerkmale? Eine Veranstaltungsreihe zum Lernen und Lehren“ am 25. Oktober 2021 ausgerichtet wurde.

Am 11. November 2021 nahm das CET an einer von IMS (Inspiring more sustainability) organisierten Videokonferenz mit dem Titel „En pratique : Handicap et Entreprise, Découvrez deux pistes d'actions“ teil.

Generalversammlungen und akademische Sitzungen

Am 19. April 2021 nahm das CET an der online stattfindenden Generalversammlung des gemeinnützigen Vereins „Chiens guides d'aveugles au Luxembourg“ teil.

Die Generalversammlung des gemeinnützigen Vereins „Nëmme mat eis!“ tagte online am 2. Juni 2021.

Das CET nahm an der Generalversammlung von Info-Handicap teil, die am 14. Juni 2021 online abgehalten wurde.

Sonstiges

Dadie Vereine „RonnenDösch“ und „Oppent Haus“ aktuell mit der Unterstützung des Ministeriums für Familie, Integration und die Großregion, des Justizministeriums, des Ministeriums für Verbraucherschutz und der Arbeitnehmer:innenkammer sowie in Zusammenarbeit mit der „Entente des Offices Sociaux“, der „Conférence du Jeune Barreau“ und der „Union des Consommateurs“ eine Website mit dem Titel „Zugang zu meinen Rechten“ einrichten, die einen direkten Zugang zu den auf die jeweiligen Rechtsgebiete spezialisierten Instanzen bieten wird, füllte das CET am 15. Juni 2021 seine Daten online aus.

Ziel dieser Website ist es, eine Linkliste von Anbieter:innen mit Informationen, Beratung, Unterstützung und Hilfe zu erstellen.

Am 27. Oktober 2021 war das CET bei der Herbsttagung des CNFL (Conseil national des femmes du Luxembourg/Nationaler Frauenrat Luxemburg) im Rathaus von Schiffingen anwesend.



ÖFFENTLICHKEITSARBEIT



Das CET gab am 27. Januar 2021 im Hinblick auf die am folgenden Tag in der Abgeordnetenversammlung stattfindenden Interpellation ein Interview über Formen von Rassismus für „ChamberTV“.

Am 28. Januar 2021 tauschte sich das CET mit Christiane WALERICH im Hinblick auf eine mögliche Reportage über Rassismus in Luxemburg aus.

Das „Lëtzebuurger Journal“ bat um eine Statistik über die „Hate Speech“-Fälle des CET.

Die Antwort wurde am 3. Februar 2021 vorgelegt.

Am 16. Februar 2021 wollte das englischsprachige Magazin „Delano“ die Meinung des CET zur Broschüre „Inclusion of LGBTI people into business“ von IMS Luxembourg (Inspiring more sustainability) und der „Charta der Vielfalt Lëtzebuerg“ erfahren.

IMS (Inspiring more sustainability) wollte für sein „Sustainability Mag“ einen Artikel über Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit in Luxemburg verfassen.

Das Interview fand am 23. Februar 2021 statt, am 2. März 2021 wurden weitere Informationen geliefert.

Am 8. April 2021 gab das CET eine Online-Pressekonferenz, in der es seinen Tätigkeitsbericht für das Vorjahr vorstellte.

Anlässlich des ersten Jahrestages des Mordes an George FLOYD und der jüngsten Veröffentlichung des Dokuments der FRA (Fundamental Rights Agency/Agentur für Grundrechte) mit dem Titel „Ihre Rechte zählen: Polizeikontrollen“ kontaktierte der soziokulturelle Radiosender 100,7 am 2. Juni 2021 das CET, um einen Bericht über „Racial Profiling“ bei der Polizei vorzubereiten.

Die Tageszeitung „Tageblatt“ bat um ein Interview am 12. Oktober 2021, um einen Artikel über Diskriminierung am Eingang von Bars und Diskotheken zu erstellen.

Im Rahmen des Internationalen Tages der Menschen mit Behinderungen nahm Sascha LANG mit dem Beitrag des CET einen Podcast zum Thema Inklusion auf. Dieser Podcast wurde am 29. November 2021 auf dem soziokulturellen Radiosender 100,7 und auf RTL Radio Lëtzebuerg ausgestrahlt.



ERHEBUNGEN



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

Am 21. Januar 2021 gab das CET einen weiteren Überblick über seine Fälle im Zusammenhang mit dem Corona-Virus, damit EQUINET seine Internetseite aktualisieren konnte.

Am 29. Januar 2021 wollten sich Schüler:innen des „Maacher Lycée“ für die Erstellung ihres „travail personnel encadré“ über Diskriminierung in Luxemburg beim CET informieren.

Am 3. Februar 2021 beantwortete das CET einen Fragebogen von EQUINET zu seinen Maßnahmen und Tätigkeiten im Rahmen der Freizügigkeit von EU-Arbeitnehmer:innen und ihren Familienangehörigen.

Nach der Veröffentlichung des Berichts der FRA (Fundamental Rights Agency/Agentur für Grundrechte) mit dem Titel „Being Black in the EU“ und der Annahme des Antrags Nr. 3233 in der Abgeordnetenkammer im Juli 2020, in dem die Regierung unter anderem aufgefordert wurde, „eine Studie über das Phänomen des Rassismus in Luxemburg erstellen zu lassen, um eine kohärente Strategie zur Bekämpfung des Rassismus zu entwickeln“, beauftragte die Integrationsabteilung des Ministeriums für Familie, Integration und die Großregion das CEFIS (Centre d'étude et de formation interculturelles et sociales) und das LISER (Luxembourg Institute of Socio-Economic

Research) damit, an der Konzeption der genannten Studie mitzuwirken, sie durchzuführen und die Ergebnisse bis Ende 2021 vorzulegen.

Auf Grundlage dieser Ergebnisse sollten das CEFIS und das LISER ebenso Empfehlungen zur politischen Ausrichtung abgeben.

Das CEFIS wollte am 23. Februar 2021 daher auch ein Interview mit dem CET durchführen.

Am 16. August 2021 wurden weitere Informationen vorgelegt.

Am 4. März 2021 nahm das CET an einer Online-Konsultation der Europäischen Kommission teil, um seine Meinung zur Aufnahme von „Hate Speech“ und „Hate Crime“ in den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union zu äußern.

Céline STADTFELD von der Universität Wien führte am 27. April 2021 ein Interview mit der CCDH (Commission Consultative des Droits de l'homme/ Menschenrechtskommission) und CET durch, um ihre Arbeit mit dem Titel „Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Luxemburg“ zur Erlangung ihres Mastergrades verfassen zu können.

Das Komitee für die Charte de la diversité Lëtzebuerg („Charta der Vielfalt“) forderte die Unterzeichner:innen der Charta auf, den Fragebogen „Vielfalt und Unternehmen

2021“ auszufüllen.

Das CET führte dies am 15. Juni 2021 durch, indem es die verschiedenen Fragen online beantwortete.

Am selben Tag kooperierte das CET mit Tania HOFFMANN, Mitglied des „European network of legal experts in gender equality and non-discrimination“, die wie jedes Jahr einen Bericht über die Situation in Luxemburg verfassen muss.

Im Hinblick auf eine Orientierungsdebatte in der Abgeordnetenkammer über die Situation von Arbeitnehmer:innen mit Behinderung wandte sich ein:e parlamentarische:r Assistent:in der ADR an das CET, um dessen Standpunkt zu den verschiedenen Punkten, die dort diskutiert werden sollten, zu erfahren. Das CET antwortete am 8. Juli 2021.

Am 22. Oktober 2021 füllte das CET einen Online-Fragebogen zur EU-Richtlinie über die Zugänglichkeit von Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen aus.

Im Rahmen einer Studie für die Europäische Kommission führte die unabhängige Expertin Nicole KERSCHEN eine Untersuchung zu den Standards für Gleichbehandlungsstellen durch und bat um ein Interview mit dem CET, das am 9. Dezember 2021 telefonisch stattfand.

Das CET ergänzte zusätzliche Antworten per E-Mail am 21. Dezember 2021.



TÄTIGKEITEN AUF INTERNATIONALER EBENE



Das CET nahm am 25. und 26. Januar 2021 an der Online-Diskussionsgruppe der Europäischen Kommission und EQUINET mit dem Titel „Tackling Discrimination & Intolerance against Muslims“ teil.

Am 1. Februar 2021 nahm das CET an der Online-Diskussion „EQUINET Covid-19 related activities“ teil.

EQUINET hat eine Arbeitsgruppe mit u.a. dem CET als Teilnehmer zusammengestellt, um eine Analyse der Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU vom 16. April 2014 über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung von Arbeitnehmer:innenrechten im Zusammenhang mit der Freizügigkeit von Arbeitnehmer:innen in den verschiedenen Mitgliedstaaten der Europäischen Union mit dem Ziel zu verfassen, Empfehlungen abzugeben.

Am 10. Februar 2021 nahm das CET am Webinar „An inclusive digital economy for people with disabilities“ teil, das vom „Disability Hub Europe for Sustainable Growth and Social Innovation“ organisiert wurde.

Am 17. März 2021 fand eine von EQUINET organisierte Online-Schulung statt, an der alle europäischen Partner:innen teilnahmen, die mit der Richtlinie 2014/54/EU vom 16. April 2014 über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung von Arbeitnehmer:innenrechten im Rahmen der Freizügigkeit von Arbeitnehmer:innen

in den verschiedenen Mitgliedstaaten der Europäischen Union befasst sind.

Das CET nahm an der von der portugiesischen EU-Ratspräsident:innenschaft organisierten Online-Konferenz teil, die am 20. April 2021 unter dem Titel „Protection from racial discrimination and related intolerance (antisemitism, xenophobia and anti-gypsyism)“ stattfand.

EQUINET tauschte sich am selben Tag online mit seinem „Cluster on Freedom of Movement“ aus.

Am 22. und 30. April 2021 nahm das CET an einer Online-Schulung von EQUINET zum Thema „Künstliche Intelligenz und ihre Verbindung zu Gleichstellung und Menschenrechten“ teil.

Das CET nahm am 29. April 2021 an einer gemeinsamen Online-Konferenz der Gleichbehandlungszentren mit den beratenden Menschenrechtskommissionen der EU über die neue EU-Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030 teil.

Im Rahmen der 21. „Conference of the Alliance against Trafficking in Persons“ organisierte die OSZE (Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa) zwei Online-Veranstaltungen. Am 14. Juni 2021 fand die Konferenz „Protecting the most vulnerable: putting a spotlight on the demand that fosters trafficking in children“

statt und am 15. Juni 2021 die Konferenz „Launch of the 2021 OSCE Research on Discouraging the Demand that Fosters Trafficking for the Purpose of Sexual Exploitation“.

Das CET nahm am 7. September 2021 an Präsentationen und Online-Diskussionen von ARDI (European Parliament Anti-racism and Diversity intergroup), der Spanish Alliance for an Equal Treatment Law, der Fundación de Secretariado Gitano und EQUINET mit dem Titel „Filling the gaps in Equality Legislation in the EU Member States“ teil.

Am 27. September 2021 war das CET bei der außerordentlichen Generalversammlung von EQUINET anwesend, die ebenfalls online abgehalten wurde.

Am 18. Oktober 2021 veranstaltete die ECRI (Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz) ein Online-Seminar mit dem Titel „Joining forces to promote and protect the human rights of LGBTI persons“.

Die ordentliche Online-Generalversammlung von EQUINET fand am 9. November 2021 statt.

Das CET nahm am 8. Dezember 2021 an einem Online-Austausch mit EQUINET-Mitgliedern über die Folgen teil, die mit der Impfung gegen das Covid-19-Virus verbunden sind.





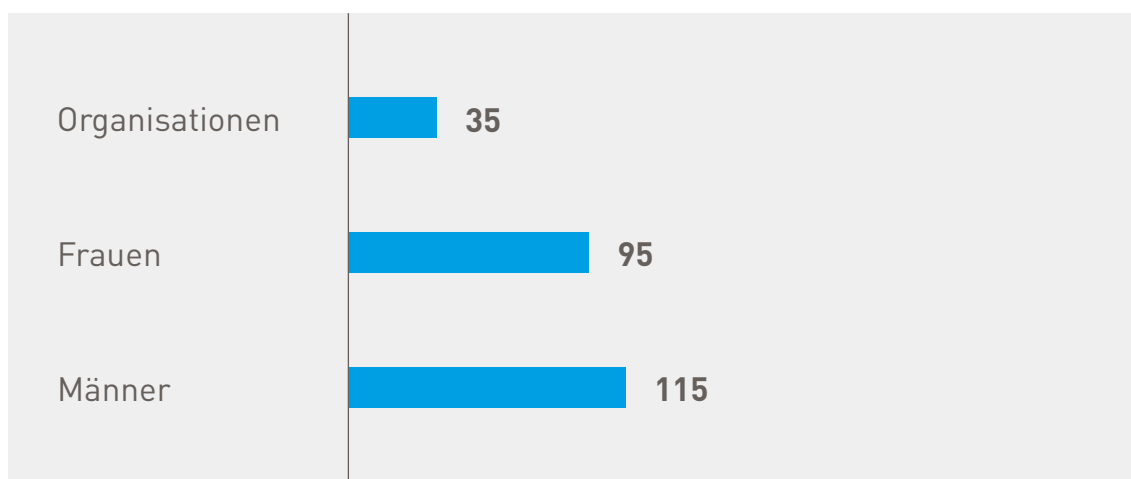
STATISTIKEN



Zwischen dem 1. Januar 2021 und dem 31. Dezember 2021 wurde das CET mit 203 neuen Fällen betraut. Hinzu kommen 2 nicht abgeschlossene Fälle aus dem Jahr 2018, 3 weitere aus dem Jahr 2019 sowie 37 weitere aus dem Jahr 2020. 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 NACH GESCHLECHT

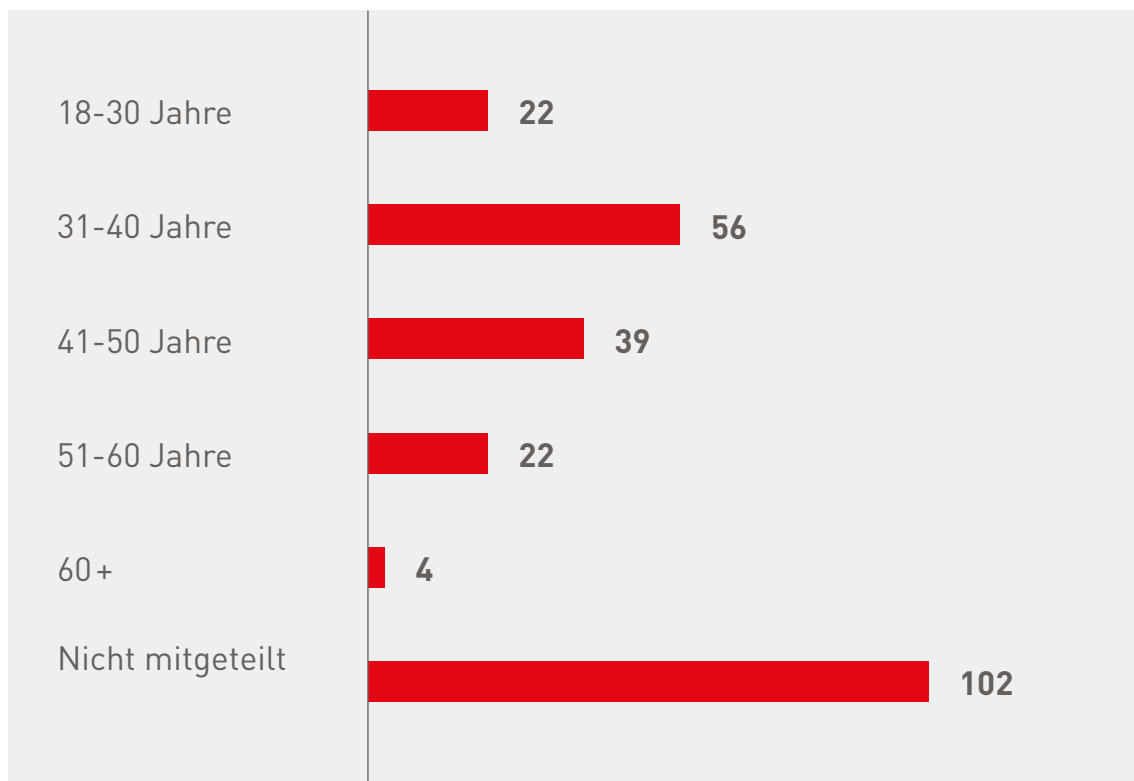
Total: 245



Die 245 im Jahr 2021 gemeldeten Fälle gliedern sich wie folgt:
115 Fälle (47 %) wurden von Männern gemeldet, 95 (39 %) von Frauen und 35 (14 %) von Organisationen und Vereinen, vom CET selbst oder ohne Angabe des Geschlechts.

GLIEDERUNG NACH ALTER

Total: 245

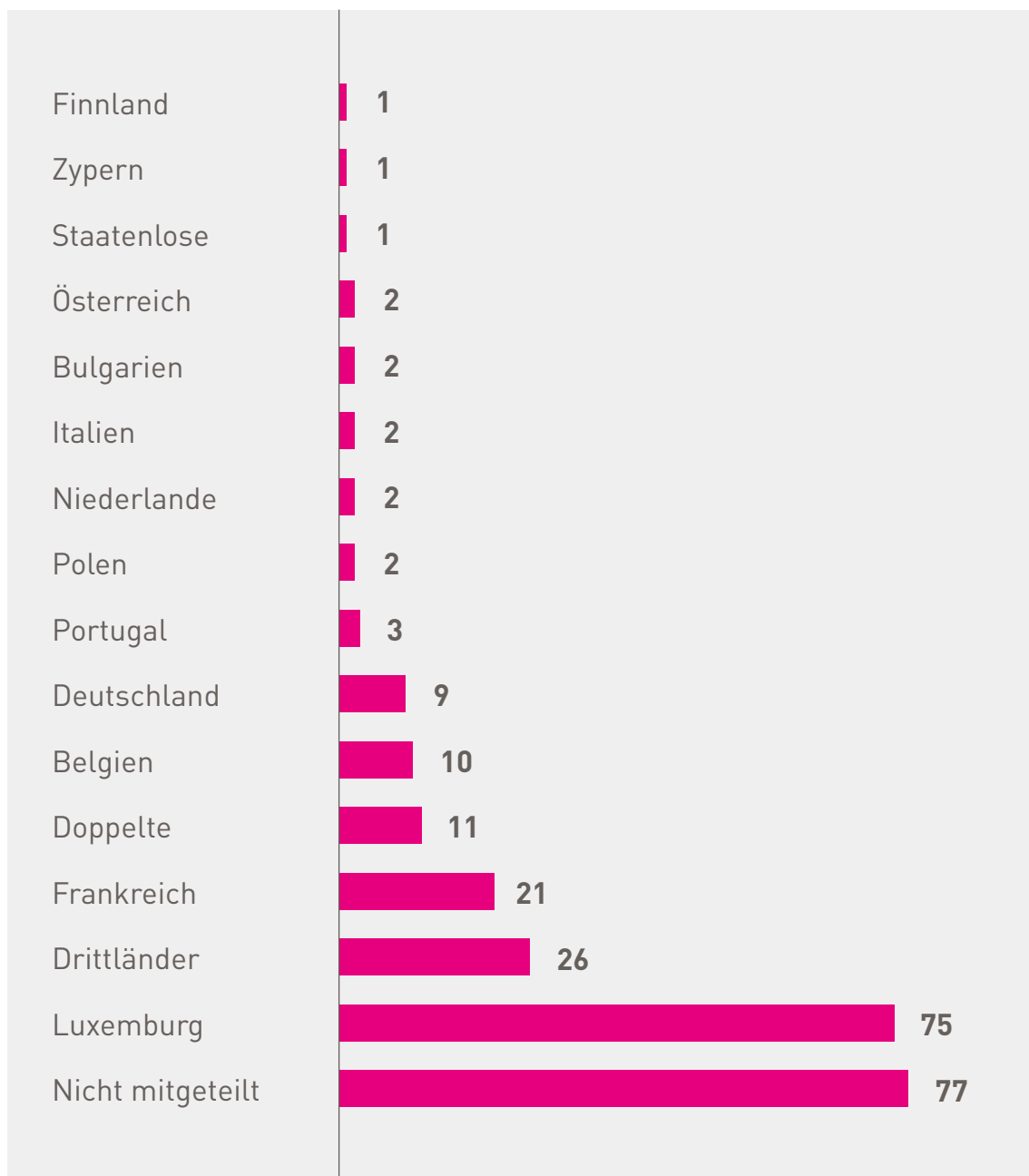


In 102 Fällen (42 %) wurde entweder keine Angabe zum Alter gemacht oder es handelte sich um Fälle, welche von Organisationen und Vereinen oder vom CET selbst erfasst wurden.

56 Fälle (23 %) wurden von Personen zwischen 31 und 40 Jahren gemeldet, 39 Fälle (16 %) von 41- bis 50-Jährigen, 22 Fälle (9 %) von Personen im Alter zwischen 51 und 60 Jahren und ebenfalls 22 Fälle (9 %) von 18- bis 30-Jährigen. 4 Fälle (2 %) wurden von über 60-Jährigen gemeldet.

GLIEDERUNG NACH STAATSANGEHÖRIGKEIT

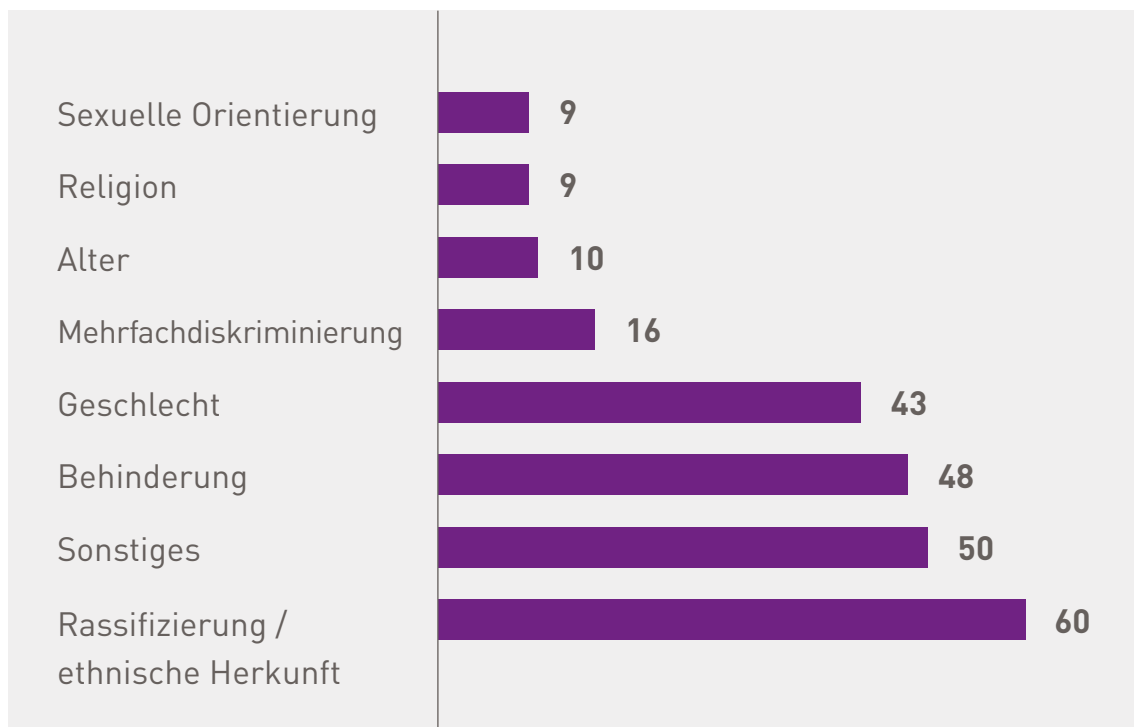
Total: 245



In 77 Fällen (31 %) 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 75 Eingängen wurde die Mehrheit der Fälle (31 %) von Menschen luxemburgischer Staatsangehörigkeit gemeldet. 133 Fälle (54 %) wurden von Menschen mit europäischer Staatsangehörigkeit gemeldet, 34 Fälle (14 %) von Menschen mit nicht-europäischer Staatsangehörigkeit.

EINGEHENDE FÄLLE

Total: 245



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 60 Fälle (24 %) die tatsächliche oder vermeintliche Zugehörigkeit zu einer rassifizierten oder ethnisierten Bevölkerungsgruppe, 48 Fälle (20 %) das Diskriminierungsmotiv Behinderung, 43 Fälle (18 %) das Geschlecht, 10 Fälle (4 %) das Alter, und jeweils 9 Fälle (4 %) die Religion oder das Glaubensbekenntnis sowie die sexuelle Orientierung.

In der Kategorie „Mehrfachdiskriminierungen“ gaben die Personen selbst an, aufgrund mehrerer Motive diskriminiert worden zu sein. 2021 wurden 16 solche Fälle gemeldet (7 %).

Die Kategorie „Andere“ (50 Fälle bzw. 20 %) 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.

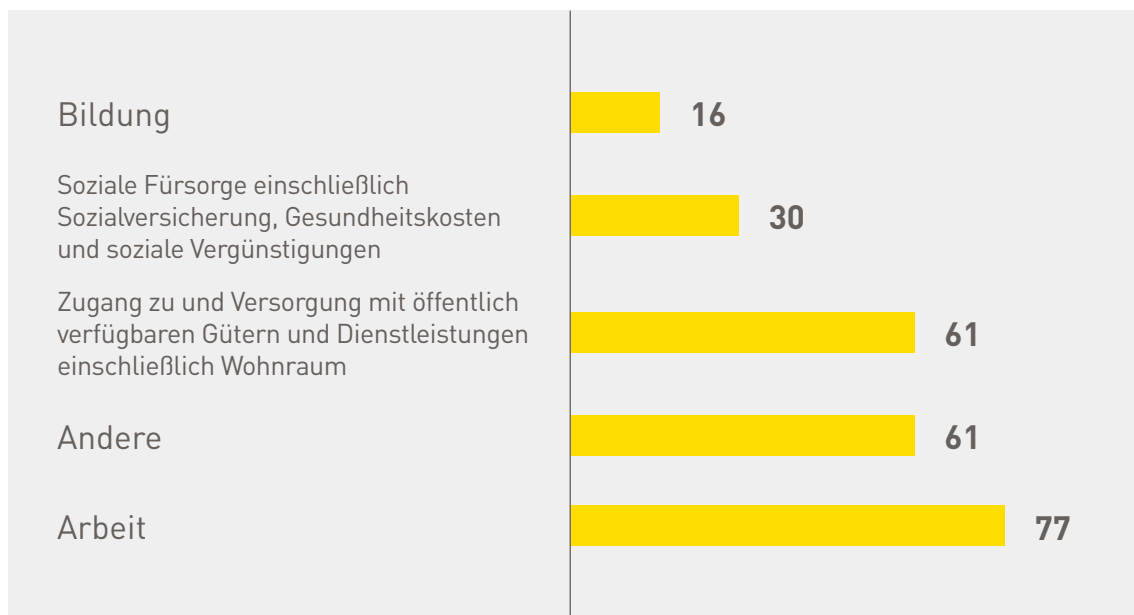
Es kommt ebenfalls vor, dass sich Menschen ohne wirkliches Diskriminierungsproblem an das CET wenden. In diesen Fällen kann es sich beispielsweise um Streitigkeiten mit Nachbar:innen oder Vermieter:innen handeln.

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 NACH ERFASSUNGSBEREICH

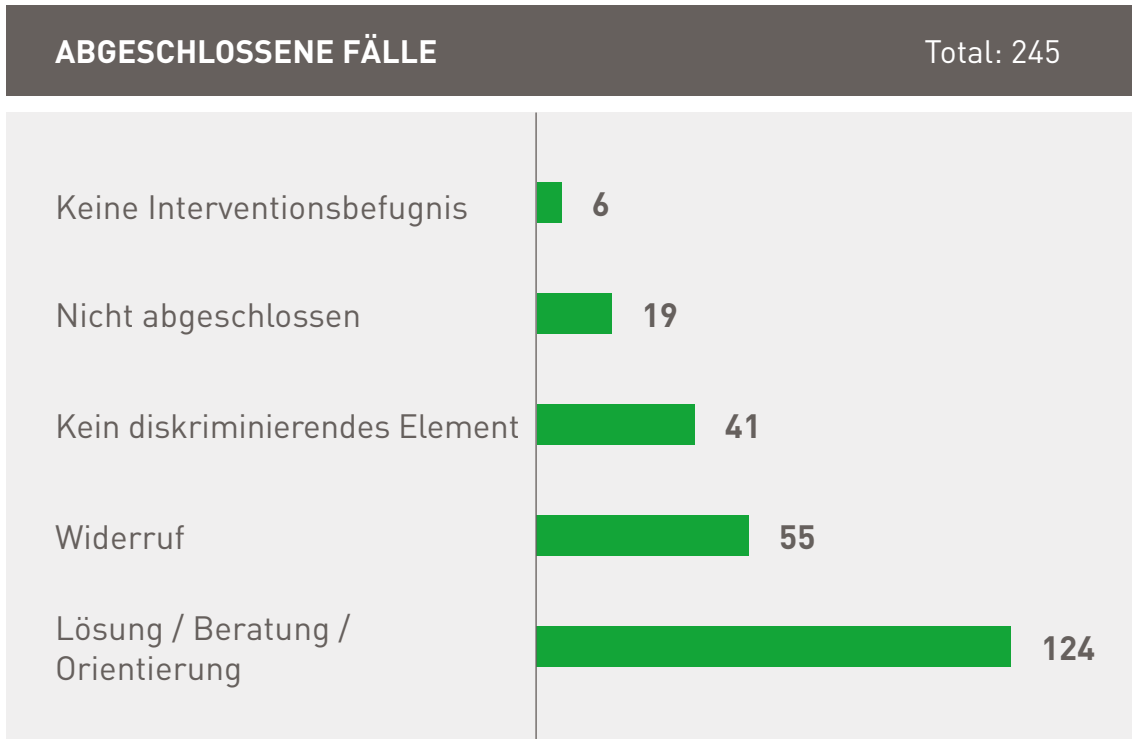
Total: 245



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

- Arbeit mit 77 Fällen (31 %);
- Zugang zu und Versorgung mit öffentlich verfügbaren Gütern und Dienstleistungen einschließlich Wohnraum mit 61 Fällen (25 %);
- Soziale Fürsorge einschließlich Sozialversicherung, Gesundheitskosten und soziale Vergünstigungen mit 30 Fällen (12 %);
- Bildung mit 16 Fällen (6 %).

Alle nicht zuordenbare Fälle, wie etwa allgemeine Informationsanfragen, finden sich unter der Rubrik „Andere“ (61 Fälle bzw. 25 %).



Die Rubrik „Lösung/Beratung/Orientierung“ umfasst 124 Fälle (51 %) 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.

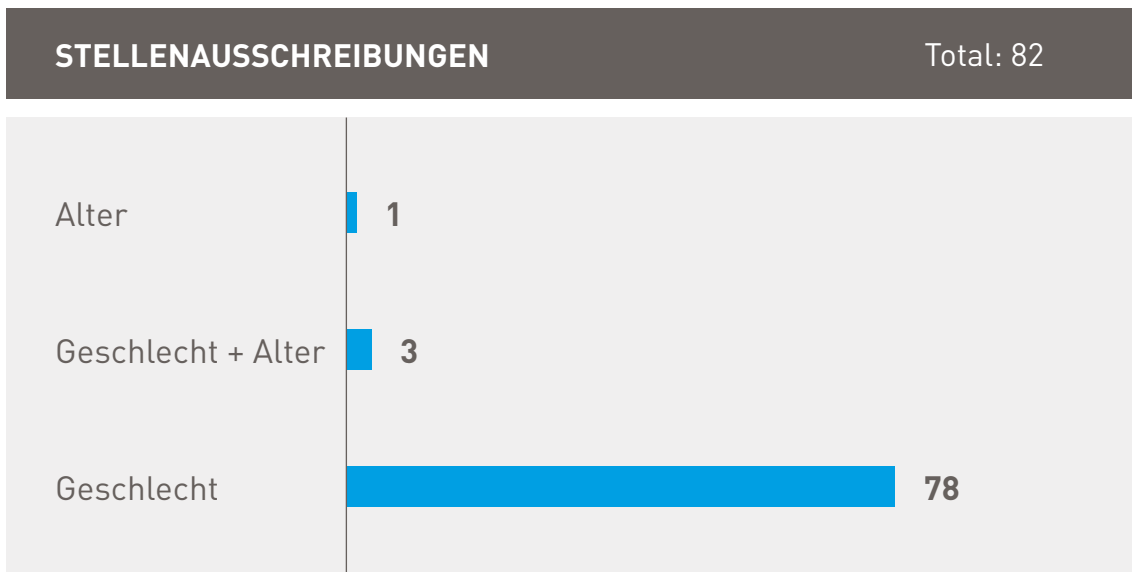
Es kommt auch vor, dass eine Person ihre Beschwerde widerruft (55 Fälle oder 22 %). Alle Informationsanforderungen, die für eine Beratung nicht ausreichend detailliert sind, finden sich in der Kategorie „Widerrufe“ wieder. Manche Menschen möchten bezüglich ihres Anliegens, ihrer eigenen Identität oder jener der diskriminierenden Person keine detaillierten Angaben machen, andere Menschen sind nur auf der Suche nach einer Person, die ihnen zuhört.

Am 31. Dezember 2021 zählte das CET 19 noch nicht abgeschlossene Fälle (8 %).

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 41 Fälle (17 %).

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. 2021 war dies sechsmal der Fall (2 %).





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 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.

2021 waren von 82 geprüften Stellenanzeigen 78 (95 %) diskriminierend aufgrund des Geschlechts, drei aufgrund des Geschlechts und des Alters (4 %) und eine aufgrund des Alters (1 %).

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.

ALTE, JUDEN, BEHINDERTE & FRAUEN: ZUTRITT VERBOTEN

DISKRIMINIERUNGEN
ERLEBT ODER
BEOBACHTET?
KONTAKTIEREN SIE UNS:

(+352) 28 37 36 35

www.cet.lu



CET

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT



"Levons les barrières de la discrimination"

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 selbst 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 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.

Stellungnahmen des CET

Das CET möchte darauf aufmerksam machen, dass seit Beginn seiner Tätigkeit lediglich drei 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 auszusprechen.

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 Fallakten 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 Ansprechpartner: innen 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 entspräche.

Das CET möchte betonen, dass es andernfalls

nicht für alle Anwendungsbereiche von Artikel 2 offizielle Ansprechpartner:innen 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 der 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 ihrem Kontakt mit der Öffentlichkeit widerspiegeln.

Zentralisierung der Zuständigkeiten für die jeweiligen Diskriminierungsmotive

In seinem Tätigkeitsbericht 2009 hatte das CET die Regierung aufgefordert, die Anwendungsbereiche des Gesetzes vom 13. Mai 2008 auf die gleichen Bereiche auszuweiten, die auch im Gesetz vom 28. November 2006 enthalten sind, und das Geschlecht als Diskriminierungsmotiv in das Gesetz vom 28. November 2006 aufzunehmen, genauso wie andere Motive für die gleichen Anwendungsbereiche.

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

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





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 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Bei der Ratifizierung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen durch das Gesetz vom 28. Juli 2011 wurden in den Artikeln 2 und 3 die unabhängigen Mechanismen zur Förderung, zum Schutz und zur Überwachung der Umsetzung des Übereinkommens benannt. So wurden die CCHR (Commission consultative des droits de l'homme/Menschenrechtskommission) und das CET als unabhängige nationale Förder- und Überwachungsmechanismen und die Ombudsperson als unabhängiger Schutzmechanismus benannt.

Selbst wenn die Ombudsperson von einer behinderten Person eingeschaltet werden kann, die der Ansicht ist, dass ihre im Rahmen der Vereinbarung garantierten Rechte und Freiheiten, von den gesetzlichen Vertretern der behinderten Person oder von anerkannten öffentlichen Vereinen, nicht eingehalten werden (Artikel 4), schränkt Artikel 5 des Gesetzes vom 28. Juli 2011, jedoch den Wirkungsbereich der Ombudsperson ein.

Daher ist die Konvention nach Ansicht des CET und vieler anderer Akteure in diesem Punkt nur unzureichend umgesetzt. Selbst wenn die Ombudsperson eingeschaltet wird und diese eine Beschwerde an andere Stellen senden kann, hätte keine dieser Behörden die gleiche Ermittlungsbefugnis wie die Ombudsperson, und daher können

Verstöße im privaten Sektor nur schwer korrigiert werden.

In diesem Zusammenhang möchte das CET wiederholen, was es bereits in seiner Stellungnahme zum Gesetzentwurf 6141 hervorgehoben hat: „Durch die ihm vom luxemburgischen Recht übertragenen Aufgaben kann das CET durchaus die Rolle eines unabhängigen Mechanismus zur Förderung und Überwachung auf dem Papier übernehmen. Um diese Rolle jedoch in der Praxis so ausüben zu können, wie das CET es gerne möchte und wie es das Übereinkommen vorschreibt, müssten die personellen und finanziellen Mittel unbedingt aufgestockt werden.“

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 des Gesetzes vom 28. November 2006 vorgeschrieben ist, benötigt das CET die Unterstützung eines Expert:innennetzwerks. Der Aufbau eines Netzwerks von Anwält:innen 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“, welche Disziplinarverfahren oder Strafmaßnahmen bis hin zur Kündigung umfassen.

Das CET ist der Auffassung, dass es den Gesetzgeber:innen obliegt, die verschiedenen Härtestufen der Ahndung von 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.



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.

Weiterverfolgung von Beschwerden

Wiederholt musste das CET feststellen, dass Personen, die eine Beschwerde eingereicht hatten, nicht über die Weiterverfolgung ihrer Beschwerde informiert wurden.

Leider müssen sich diese Personen selbst informieren oder das CET tut dies für sie. Es kommt sogar vor, dass Fälle geschlossen werden, ohne dass die Beschwerdeführer:innen darüber informiert wurden.

Diese Tatsache führt dazu, dass die Motivation, gesetzeswidrige Fälle melden zu wollen, nicht steigt.

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 das Justizministerium die Philosophie 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 Ministeriums zu einer Gesetzesänderung, welche 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 eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung von Menschen mit bestimmten Behinderungen.

Aus diesem Grund hat das CET einen unabhängigen Juristen, der die Analyse des CET teilt, um eine Stellungnahme gebeten und die Überarbeitung des besagten Gesetzes vorgeschlagen.

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 Justizministeriums und seine ablehnende Haltung enttäuscht. Weder reagiert das Ministerium auf die Bitten des Zentrums, noch scheint es das Übereinkommen gebührend zu schätzen. Dementsprechend empfiehlt das CET der Regierung, ihre Beschäftigten stärker für die Ziele des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu sensibilisieren, damit sich alle Beteiligten über die Notwendigkeit zur Umsetzung der erforderlichen Modifikationen im Klaren sind – seien diese rechtlicher oder praktischer Natur.





BEISPIELHAFTE EMPFEHLUNGEN AUF GRUNDLAGE DER FÄLLE VON 2021



Unterschiedliche Präventionsempfehlungen je nach Geschlecht

In einer Broschüre der „Association d'assurance accident“ mit Empfehlungen zur manuellen Handhabung von Lasten wurden in einer Tabelle die akzeptablen Belastungen nach den Kriterien Geschlecht, Gewicht der Last sowie Häufigkeit des Hebens (Dauer) und Tragens (Entfernung) angegeben.

Das CET fragte sich, warum in diesem Zusammenhang zwischen Frauen und Männern unterschieden wird. Da die manuelle Handhabung von Lasten in erster Linie von der körperlichen Stärke der Person und nicht von ihrem Geschlecht abhängt, ist das CET der Ansicht, dass die Aufteilung der Tabelle nicht nach dem Geschlecht erfolgen sollte.

Obwohl es sich hierbei nur um eine Empfehlung handelt, hat das CET Kenntnis von einigen Arbeitgeber:innen erhalten, die Frauen aufgrund dieser Tabelle

nicht eingestellt haben. Eine mögliche Nichteignung sollte nach Ansicht des CET jedoch eher von Arbeitsmediziner:innen festgestellt werden.

Darüber hinaus nutzte das CET die Gelegenheit, um das Bewusstsein dafür zu schärfen, im Französischen eine inklusivere Sprache zu verwenden und von „personnes“ (Personen) statt von „hommes“ (Menschen/Männern) zu sprechen.



Nach einer internen Besprechung stimmte die „Association d'assurance accident“ der Neuformulierung ihrer Broschüre bereitwillig zu.

Tragen von Masken während der Pandemie

Das CET war mehrmals mit großer Unsicherheit konfrontiert, wie die Abstandsregeln und die Maskenpflicht für „Personen mit einer Behinderung oder einer Erkrankung, die über ein ärztliches Attest verfügen“ in den verschiedenen Gesetzen, mit denen eine Reihe von Maßnahmen zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie eingeführt wurden, umzusetzen waren.

Die Fragen, die sich dabei stellten, sind nicht nur aus datenschutzrechtlicher Sicht, sondern auch im Hinblick auf die Wahrung der ärztlichen Schweigepflicht von größter Bedeutung. Sie haben vor allem auch praktisches Gewicht, da einigen Personen der Zugang zu bestimmten Einrichtungen verwehrt wurde.

Das CET hat sich daher erlaubt, die Gesundheitsministerin zur Präzisierung der Durchführung dieser Maßnahmen aufzufordern, um Menschen mit Behinderungen das Leben zu erleichtern und so potenziell diskriminierende Situationen zu vermeiden.



In ihrer Antwort schloss sich die Gesundheitsministerin zwar den vom CET angesprochenen Unsicherheiten an, zog aber leider keine Änderung des Gesetzeswortlauts in Betracht.

Übermittlung der Ergebnisse von Coronatests

Die CCDH (Commission Consultative des Droits de l'Homme/Menschenrechtskommission) und dem CET wurde berichtet, dass die Testergebnisse von Screenings, die von Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen oder für

ältere Menschen organisiert wurden, lediglich der Einrichtungsleitung mitgeteilt worden waren.

Da die beiden Einrichtungen der Ansicht sind, dass die getestete Person grundsätzlich zwingend und persönlich über ihr Ergebnis informiert werden muss, wandten sie sich an die Ministerin für Familie, Integration und die Großregion sowie an die Gesundheitsministerin.

Obwohl es durchaus nachvollziehbare Gründe dafür gibt, dass die Leitung einer Einrichtung über die Ergebnisse der getesteten Personen informiert wird, stellten sich die CCDH und das CET dennoch Fragen zum Datenschutz ebenso wie zur ärztlichen Schweigepflicht.

Versand von Antigen-Tests

Das Gesundheitsministerium schickte an jeden Haushalt mit nicht erwerbstätigen Haushaltsmitgliedern einen „Voucher“, der gegen eine Packung Antigen-Tests eingetauscht werden konnte.

Auf den ersten Blick nahm das CET an, dass die Sendung an ein männliches Mitglied des Haushalts adressiert war.

Nach einer Antwort des Ministeriums stellte sich allerdings heraus, dass es sich bei den Empfänger:innen um die jeweils älteste Person des Haushalts handelte. Das CET wies folglich darauf hin, dass auch das Alter zu den durch das Gesetz vom 28. November 2006 verbotenen Diskriminierungsmotiven gehört.

Das CET erlaubte sich daher die Empfehlung, bei künftigen Sendungen nicht diskriminierende Kriterien zu verwenden.



Dieser letzte Hinweis des CET blieb jedoch unbeantwortet.





Änderung des Gesetzes über die Organisation des Notariats

Artikel 25b) des geänderten Gesetzes vom 9. Dezember 1976 über die Organisation des Notariats führt zu einer Ungleichbehandlung von Menschen mit Behinderung, die ein Testament errichten möchten.

Dieser Artikel sieht vor, dass Notar:innen von zwei Zeug:innen unterstützt werden müssen, „... wenn bei einer Urkunde, gleich welcher Art, die eine oder andere Partei nicht unterschreiben kann, blind oder taubstumm ist“.

Aufgrund dieser Feststellung wandten sich Info-Handicap, die nationale Plattform der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) sowie die CCDH (Commission Consultative des Droits de l'Homme/ Menschenrechtskommission) und das CET, beide Organe zur Förderung und Überwachung im Rahmen der genannten Konvention, gemeinsam an die Justizministerin und beriefen sich dabei auf Artikel 12 der Konvention, der die Anerkennung der Rechtspersönlichkeit unter gleichen Bedingungen vorsieht. Dieses Problem war in der Tat bereits 2013 erfolglos an das zuständige Ministerium und die Notar:innenkammer herangetragen worden.



Die drei Unterzeichner:innen erhielten daraufhin eine Antwort der Justizministerin. Sie teilt die Auffassung, dass der genannte Artikel ein Problem darstellt und kündigt eine Überarbeitung desselben im Rahmen der für 2021 eingeleiteten Reform des Gesetzes über die Organisation des Notariats an.

Geschlechtsspezifische Eintrittspreise

Das Angebot eines Schwimmbads von Tages- und Stundentarifen exklusiv für Frauen erschien dem CET im Sinne eines geschlechtsspezifischen Vorteils zur Erhöhung der Sicherheit und Verhinderung von Belästigung und/oder Gewalt gerechtfertigt und folglich im Einklang mit Artikel 4 des Gesetzes vom 21. Dezember 2007.

Allerdings war das CET der Ansicht, dass die Erhebung identischer Abonnementspreise für ein nicht identisches Dienstleistungsangebot eine Diskriminierung darstellt.

Da die Frauen und Männern für eine unterschiedliche Dienstleistung oder eine unterschiedliche Dauer angebotenen Eintrittspreise identisch sind, forderte das CET die betreffende Einrichtung auf, entweder:

- die Preise so anzupassen, dass alle Diskriminierungen beseitigt werden, oder
- die gleichwertige Anzahl an Tagen und Stunden exklusiv für Männer einzuführen.



Trotz mehrerer Mahnungen blieb diese Empfehlung unbeachtet.

Parlamentarische Debatte in der Abgeordnetenkommer

Im Anschluss an die erweiterte Anfrage Nr. 87 zum Thema Gebärdensprache wandte sich das CET als unabhängiger nationaler Mechanismus zur Förderung und Überwachung der Umsetzung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen an den Präsidenten der Abgeordnetenkommer, da die Debatte vom 30. April 2021 ohne Verdolmetschung in Gebärdensprache

stattfind, obwohl die Person, die die Initiative gestartet hatte, ausdrücklich darum gebeten hatte.

Zur Verdeutlichung der Wichtigkeit für hörgeschädigte und gehörlose Menschen bezüglich der uneingeschränkten Teilnahme an einer sie betreffenden öffentlichen Debatte, verwies das CET auf Artikel 21 sowie 4.3 und 33.3 des genannten Übereinkommens.



Die Präsident:innenkonferenz des Abgeordnetenhauses erklärte, dass ihre Geschäftsordnung derzeit nur die Übersetzung großer Debatten vorsieht.

Außerdem seien die derzeitigen Mitteilungen und Veröffentlichungen ausreichend für eine umfassende und schnelle Information der gesamten

Bevölkerung, auch wenn einige Verbesserungen immer denkbar und geplant seien, wie z.B. eine mögliche Überarbeitung der Geschäftsordnung.

Mädchenname/Fräulein

Bei mehreren Gelegenheiten ist dem CET aufgefallen, dass öffentliche und private Institutionen noch immer die Begriffe „Mädchenname“ bzw. „Fräulein“ verwenden.

Obengenannte Institutionen werden vom CET regelmäßig darüber informiert, dass der Regierungsrat am 9. März 2012 beschlossen hatte, aus Gründen der Nichtdiskriminierung sowie der Gleichstellung von Frauen und Männern alle Verweise auf den Begriff „Fräulein“ in offiziellen Formularen und Dokumenten zu streichen.

Ebenso erinnert das CET sie daran, dass der einzige rechtmäßige Name der im Personenstandsregister eingetragene ist. Insbesondere die Verwendung von

„Name der Ehefrau“ und „Mädchenname“ entspricht lediglich einem Brauch, der über keine rechtliche Grundlage verfügt.



Alle Gesprächspartner:innen erklärten sich sofort zur Umsetzung dieser Empfehlung bereit.

Verweigerung des Zugangs zu einer Bar oder Diskothek

Das CET erhält regelmäßig Beschwerden von Personen, denen der Zutritt zu einer Bar oder Diskothek verweigert wurde.

Manchmal wird ihnen ein triftiger Grund für die Verweigerung mitgeteilt, aber häufig herrscht diesbezüglich Unklarheit oder aber die Betroffenen werden überhaupt nicht über die wahren Gründe der Verweigerung informiert, so dass sie sich weiterhin diskriminiert fühlen.

Für das CET ist die Verhinderung von Diskriminierung in erster Linie durch die Festlegung klarer, transparenter sowie objektiv durch ein legitimes Ziel gerechtfertigter Kriterien möglich. Darüber hinaus müssen die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und notwendig sein.

Die Eigentümer:innen solcher Einrichtungen sowie die Betroffenen und Zeug:innen einer Zutrittsverweigerung werden daher über ihre jeweiligen Rechte und Pflichten in diesem Bereich informiert.



In den meisten Fällen haben diese Empfehlungen keine Reaktion hervorgerufen.



GESUCHT: MANN WEIß 25-35 JAHRE HETEROSEXUELL KATHOLISCH

DISKRIMINIERUNGEN
ERLEBT ODER
BEOBACHTET?
KONTAKTIEREN SIE UNS:

(+352) 28 37 36 35

www.cet.lu



"Levons les barrières de la discrimination"



ANHÄNGE



ANHANG 1

GESETZE VOM 28. UND 29. NOVEMBER 2006

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

MEMORIAL

Amtsblatt des Großherzogtums Luxemburg Gesetzesveröffentlichung

A — N° 207

**6. Dezember
2006**

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

GLEICHBEHANDLUNG

Gesetz vom 28. November 2006 bezüglich

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

**...
Seite [3584](#)**

Gesetz vom 29. November 2006 mit Änderungen am

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

Gesetz vom 28. November 2006 bezüglich

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

Wir Henri, Großherzog von Luxemburg, Herzog zu Nassau,

Nach Anhörung unseres Staatsrates;

Mit Zustimmung der Abgeordnetenversammlung;

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

haben verordnet und verordnen:

Kapitel 1 – Allgemeine Vorschriften

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

(2) Erläuterungen zu Paragraph (1):

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

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

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

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

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

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

a) der Zugangsbedingungen zu Beschäftigung, nicht 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 so wie

für Praktika;

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

- d) der Zugehörigkeit und das Engagement in einer Arbeitenden- oder Angestelltengewerkschaft oder anderer Organisationen, deren Mitglieder einen bestimmten Beruf ausüben, einschließlich der von solchen Organisationen errungenen Vorteile;
- e) der sozialen Absicherung einschließlich der Sozial- und Krankenversicherung;
- f) der sozialen Vergünstigungen;
- g) der Bildung;
- h) des Zugangs zu öffentlichen Gütern und Dienstleistungen sowie zur Versorgung mit solchen Gütern und Dienstleistungen einschließlich der Unterkunft.

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

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

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

Kapitel 2 – Verteidigung von Rechten und Beschwerdeweg

Art. 4. Keine der in Artikel 2, Paragraph (1) des vorliegenden Gesetzes bezeichneten Personen darf Verfolgungen ausgesetzt werden, weder aufgrund von Protest oder Ablehnung gegen ein Verhalten, 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 betroffen sind, vor den Zivil- und Verwaltungsgerichten vertreten, sofern ein Verstoß gegen Artikel 1a vorliegt, der direkt oder indirekt dem Gemeinwohl schadet, das der Verein im Sinne seines Statuts verteidigt, selbst wenn sich daraus kein materielles oder moralisches Interesse ableiten lässt.

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

Kapitel 3 – Zentrum für Gleichbehandlung

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

Art. 9. Das Zentrum arbeitet unabhängig und hat die Aufgabe, die Gleichbehandlung aller zu fördern,
zu analysieren und zu beobachten und Diskriminierungen aufgrund 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. Ein Mal im Jahr lässt das Zentrum der Regierung und der Abgeordnetenversammlung einen Bericht über seine Tätigkeiten zukommen.

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

Kapitel 4 – Vorschriften mit Änderungswirkung

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

„Titel V – GLEICHBEHANDLUNG BEI BESCHÄFTIGUNGS- UND ARBEITSVERHÄLTNISSEN

Kapitel 1 – Das Prinzip der Nicht-Diskriminierung

Art. L. 251-1 (1) (1) Jede direkte und indirekte Diskriminierung aufgrund der Religion oder des Glaubensbekenntnisses, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung, oder 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 so wie

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 Nicht-Diskriminierung

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

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

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

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

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

Kapitel 3 – Die Verteidigung von Rechten und Rechtsmittel

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

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

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

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

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

Art. L. 253-2 (1) Erachtet eine Person, im Sinne eines Verstoßes gegen das Gleichbehandlungsprinzip geschädigt worden zu sein, und hat sie direkt oder über einen gemeinnützigen Verein mit entsprechender Berechtigung gemäß des unten aufgeführten Artikel 7,

über eine Gewerkschaft mit entsprechender Berechtigung gemäß Artikel L. 253-5, Paragraph 2 des Arbeitsgesetzbuches oder im Rahmen eines Tarifvertrags bzw. des gemäß Artikel L. 253-5, Paragraph (1) des Arbeitsgesetzbuches und unter Anwendung des Artikels L. 165-1 des Arbeitsgesetzbuches entstandenen Abkommens vor dem Zivil- oder Verwaltungsgericht Tatsachen geltend gemacht, nach denen eine direkte oder indirekte Diskriminierung vermutet werden kann, so obliegt die Beweislast, dass nicht gegen das Prinzip der Gleichbehandlung verstoßen wurde, der verteidigenden Partei.

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

Art. L. 253-3 Jede in Verträgen, individuellen oder kollektiven Vereinbarungen oder betriebsinternen Regelungen, den Organisationsstatuten gewinnorientierter oder gemeinnütziger Vereine, den Zusammenschlüssen von Freiberuflern, sowie 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 Arbeitgebenden treffen entsprechend der jeweiligen Bedürfnisse und der konkreten Situationen geeignete Maßnahmen, um Personen mit Behinderung den Zugang zu, die Ausübung von und den Aufstieg in einer Beschäftigung oder deren Teilnahme an einer berufsbildenden Maßnahme zu ermöglichen, sofern diese Maßnahmen keinen unverhältnismäßigen Aufwand für die Arbeitgebenden darstellen.

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

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

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

„Das Gehalt wird unabhängig von der Rente ausgezahlt, die eine Person von ihrer Unfallversicherung bzw. von der Kriegsversehrtenkasse erhält. Besagte Renten sind vollständig auszuzahlen und dürfen keinesfalls vom Gehalt der Personen mit Behinderung abgezogen werden.

Diese Bezüge dürfen auch auf keine andere Weise angerechnet werden, die den Beziehenden zum Nachteil wäre.“

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Der Premierminister,
Jean-Claude Juncker**

**Der Justizminister,
Luc Frieden**

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

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

Sexuelle Belästigung und Mobbing, wie sie Artikel 10, 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 Arbeitgebender und anderer öffentlicher oder privater Organisationen, deren Ethos auf einer Religion oder einem Glaubensbekenntnis fußt, sehen die am 2. Dezember 2000 geltenden Gesetze wie auch die geltende Praxis eine durch die Religion oder das Glaubensbekenntnis begründete unterschiedliche Behandlung von Personen vor. Dieses stellt keine Diskriminierung dar, da für die Art der Beschäftigung bzw. des Kontexts, in dem diese Beschäftigung steht, die Religion oder das Glaubensbekenntnis die legitime und gerechtfertigte Grundlage des Beschäftigungsverhältnisses in Hinblick auf den Ethos dieser Organisationen darstellt.

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

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

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

5. Artikel 10 wird folgendermaßen geändert und ergänzt:

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

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

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

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

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

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

6. Artikel 36 wird folgendermaßen ergänzt:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Die Überschrift von Kapitel 1 wird folgendermaßen ergänzt:

„[...] und allgemeine Vorschriften“

2. Artikel 1 wird folgendermaßen geändert und ergänzt:

b) Absatz 1, Paragraph 4 wird folgendermaßen ergänzt:

Unbeschadet folgender bestehende Rechts- und Verwaltungsvorschriften für Gemeindeangestellte

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

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

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

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

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

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

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

5. Artikel 12 wird folgendermaßen geändert und ergänzt:

a) 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) Paragraph 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. Gleichmaßen 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**

Parl. Dok. 5583, Sitz. 2006-2007



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 Abgeordnetenkammer angegliedert.“

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

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

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

„Auf Vorschlag der Abgeordnetenkommer 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 Abgeordnetenkommer festgelegt wird. Die Abwicklung der Rechnungsführung des Zentrums wird zusammen mit denjenigen der Abgeordnetenkommer 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, Großherzogliches Palais, le 7. November 2017.

Corinne Cahen

Henri

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

ANHANG 3

SCHREIBEN AN DEN MINISTER FÜR AUSWÄRTIGE
UND EUROPÄISCHE ANGELEGENHEITEN UND
AN DIE GESUNDHEITSMINISTERIN SOWIE
AN DEN BOTSCHAFTER DER STÄNDIGEN
VERTRETUNG IN STRASSBURG UND AN DIE SECHS
VERTRETER:INNEN DER PARLAMENTERISCHEN
VERSAMMLUNG DES EUROPARATES





**Info-Handicap
Conseil National des
Personnes Handicapées
a.s.b.l.**

Ministère des Affaires étrangères
et européennes
Mr Jean Asselborn
9, rue du Palais de Justice
L-1841 Luxembourg

Luxembourg, 15th april 2021

Subject: Withdrawal of the draft Additional Protocol to the Oviedo Convention of the Council of Europe

Dear Minister of Foreign Affairs Mr Jean Asselborn,

On behalf of Info-Handicap – Conseil National des Personnes Handicapées a.s.b.l., the CCDH (Commission consultative des Droits de l'Homme du Grand-Duché de Luxembourg), and the CET (Centre pour l'Égalité de Traitement), we are contacting you to express grave concerns about the on-going discussions on the adoption at the Council of Europe of the draft Additional Protocol to the Oviedo Convention.

As you may know, the Bioethics Committee of the Council of Europe (DH-BIO Committee) has been working since 2014 on a draft additional protocol to the Oviedo Convention on Human Rights and Biomedicine concerning the 'protection of human rights and dignity of persons with mental disorders' based on a 2004 Recommendation, with a focus on involuntary placement and treatment.

The text and spirit of the protocol go against the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities, that has been ratified by 46 of the 47 Member States of the Council of Europe, including Luxembourg, and is a threat to human rights in general. Concerns and opposition have been expressed by the UN Committee on the Rights of Persons with Disabilities, the Special Rapporteur on the rights of persons with disabilities, the Special Rapporteur on the right to health, the UN Working Group on arbitrary detention, many organisations of persons with disabilities,

mental health organisations and human rights organisations, and the Council of Europe's own Commissioner for Human Rights and Parliamentary Assembly.

In June 2019, the Parliamentary Assembly unanimously adopted a [resolution on ending coercion in mental healthcare](#), calling member states to immediately start the transition to the abolition of coercive practices in mental health settings. In addition, in its [recommendation 2158 \(2019\)](#), the Assembly invited the Committee of Ministers to redirect efforts from the drafting of the additional protocol to the drafting of guidelines on ending coercion in mental health. A similar initiative can be seen by the World Health Organization under its [Quality Rights Initiative](#), and an upcoming good practice guidance on community based mental health services promoting human rights and recovery.

Despite opposition, **members of the DH-BIO Committee have agreed to vote on a final draft of the text in the Committee's plenary meeting on 1-4 June 2021**. All member states of the Council of Europe, even those that did not ratify the Oviedo Convention, have a right to vote in this meeting.

It is under these circumstances that **we urge you to oppose the adoption of the draft protocol to the Oviedo Convention**, and ensure the representative of Luxembourg vote against the adoption of the protocol at the DH-BIO Committee's plenary meeting.

Yours sincerely,



Gilbert Pregno

President of
CCDH



Patrick Hurst

President of
CET



Patrick de Rond

President of
Info-Handicap

Annexes:

1. Resolution on ending coercion in mental healthcare
2. Recommendation 2158 (2019)
3. Quality Rights Initiative

Copy to: Ms Paulette Lenert and Ambassador Mr Stephan Müller



www.cet.lu