



CET

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT

TÄTIGKEITSBERICHT 2023



DAS CET IN KÜRZE	4
ZUSAMMENSETZUNG DES KOLLEGIUMS DES CET	4
PERSONAL UND STRUKTUR	5
BUDGET	6
TÄTIGKEITSBERICHT VOM 1. JANUAR BIS ZUM 31. DEZEMBER 2023	8
MITGLIEDERVERSAMMLUNGEN	8
STELLUNGNAHMEN	10
ZUSAMMENKÜNFTE	28
TÄTIGKEITEN AUF NATIONALER EBENE	30
ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	37
ERHEBUNGEN	38
TÄTIGKEITEN AUF INTERNATIONALER EBENE	39
STATISTIKEN	42
ALLGEMEINE EMPFEHLUNGEN ZUR ANTIDISKRINIERUNGSGESETZGEBUNG	52
EMPFEHLUNGEN AUF DER GRUNDLAGE DER FÄLLE VON 2023	59
ANHÄNGE	65





DAS CET IN KÜRZE



ZUSAMMENSETZUNG DES KOLLEGIUMS DES CET

Das Kollegium des CET setzt sich aus fünf Mitgliedern zusammen:

Patrick HURST, (Präsident)

Catia FERNANDES, (Mitglied)

SYLVIE KERGER, (Mitglied)

Annemie MAQUIL, (Mitglied)

Anik RASKIN, (Mitglied)



PERSONAL UND STRUKTUR

Das CET zählt vier Beschäftigte. Am 21. November 2023 nahm die bis zu diesem Zeitpunkt für das CET tätige Direktorin, Nathalie MORGENTHALER, nach den Parlamentswahlen ein Mandat als Abgeordnete an, das mit ihren Funktionen beim CET unvereinbar war. Mit der Suche nach einem*r neuen Direktor*in wurde am 30. November 2023 begonnen. Das Team umfasst außerdem Gilles BOULTGEN als Mitarbeiter, Natacha SIMBA als Juristin und Sandra REITER als Sekretärin.



Von links nach rechts:

Vordere Reihe: Catia FERNANDES, Mitglied; Patrick HURST, Präsident; Annemie MAQUIL, Mitglied.

Hintere Reihe: Sylvie KERGER, Mitglied; Anik RASKIN, Mitglied.

Das CET kann wie folgt kontaktiert werden:

per Post	65, route d'Arlon L-1140 LUXEMBOURG
telefonisch	(+352) 28 37 36 35
per E-Mail	info@cet.lu
oder bei einem Termin vor Ort.	

BUDGET

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 €
2022:	718.490 €
2023:	639.800 €

Hinweis: Seit 2019 beinhaltet der aufgeführte Betrag auch die Personalkosten des CET einschließlich Abgaben und Steuern.



TÄTIGKEITSBERICHT VOM 1. JANUAR BIS ZUM 31. DEZEMBER 2023

MITGLIEDERVERSAMMLUNGEN

Zwischen dem 1. Januar und dem 31. Dezember 2023
kam das Kollegium zu neun Sitzungen zusammen:

11. Januar 2023
23. Februar 2023
19. April 2023
24. Mai 2023
6. Juli 2023
13. September 2023
12. Oktober 2023
23. November 2023
13. Dezember 2023

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



"Levons les barrières de la discrimination"

Stellungnahme vom 21. März 2023 zum Gesetzentwurf Nr. 8139 über

- 1. die Einrichtung eines Observatoire de l'Égalité entre les genres (Beobachtungsstelle Gendergerechtigkeit);
- 2. die Einrichtung eines Conseil supérieur à l'Égalité entre les genres (Oberster Rat für Gendergerechtigkeit).

und zum Entwurf der großherzoglichen Verordnung, durch die

- 1. die Zusammensetzung, die Organisation sowie die Arbeitsweise des begleitenden Ausschusses des Observatoire de l'Égalité entre les genres geregelt werden;
- 2. die Zusammensetzung, die Organisation sowie die Arbeitsweise des Conseil supérieur à l'Égalité entre les genres geregelt werden;
- 3. die großherzogliche Verordnung vom 27. November 1984 über die Schaffung eines Ausschusses für die Erwerbstätigkeit von Frauen aufgehoben wird.

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 sexuellen Orientierung, der Religion oder des Glaubensbekenntnisses, einer Behinderung oder des Alters abgeben.

Der Gesetzentwurf und der Entwurf der großherzoglichen Verordnung fallen insofern in den Themenbereich der Gleichbehandlung der Geschlechter, als sie insbesondere zwei Maßnahmen des im Juli 2020 von der Regierung verabschiedeten Nationalen Aktionsplans für die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern umsetzen sollen.

Einleitende Bemerkungen

Da der Entwurf der Verordnung als Begleittext zum oben genannten Gesetzentwurf dasselbe Ziel hat wie dieser, hat sich das CET für eine gemeinsame Stellungnahme zu beiden Entwürfen entschieden.

So nimmt das CET die Gründe zur Kenntnis, die die Regierung dazu veranlasst haben, den genannten Gesetzentwurf anzunehmen, der die Schaffung einer Rechtsgrundlage für das Observatoire de l'Égalité entre les genres und die Einrichtung eines Conseil supérieur à l'Égalité entre les genres zum Ziel hat, während es bisher weder eine öffentliche Stelle für die Zentralisierung der Daten und Statistiken zur Gleichbehandlung noch einen formellen Rahmen für die Bearbeitung dieses Themas gab.

Das CET begrüßt, dass begleitend zum Gesetzentwurf direkt eine großherzogliche Verordnung zur Arbeitsweise des

begleitenden Ausschusses des Observatoire de l'Égalité entre les genres und des Conseil supérieur à l'Égalité entre les genres vorgesehen wurde.

Hierzu merkt das CET an, dass die großherzogliche Verordnung noch nicht auf der Website der Abgeordnetenkammer veröffentlicht wurde; man sollte die Veröffentlichung des Entwurfs vornehmen, damit dieser besser zugänglich ist.

Untersuchung des Gesetzentwurfs

Der vorliegende Gesetzentwurf erläutert, dass das Observatoire de l'Égalité entre les genres die Aufgabe haben wird „die Akteur*innen und Fachleute im Bereich Gleichstellung in ihrer Arbeit zu unterstützen, indem es ihnen objektive Daten sowie Informationen zum Thema Gleichstellung bereitstellt, und darüber hinaus sicherzustellen, dass die Entwicklungen beim Thema Gleichstellung verfolgt werden“, und dass der Conseil supérieur à l'Égalité entre les genres als beratendes Organ dienen soll, mit der Aufgabe „alle Fragen zur Gleichstellung, die ihm vorgelegt werden können, zu prüfen und zu beantworten sowie auf eigene Initiative dem Ministerium für die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern Verbesserungsvorschläge zum Thema Gleichstellung zu unterbreiten“.

Das CET begrüßt die Regierungsinitiative und die Tatsache, dass die Autor*innen dieses Gesetzentwurfs den Weg über die Gesetzgebung gewählt haben, um zwei Maßnahmen des Nationalen Aktionsplans umzusetzen.

Das CET sieht es ebenfalls positiv, dass die Regierung sich der zahlreichen Herausforderungen in der Gleichstellungspolitik bewusst ist und versucht, Lösungen zu finden, um ihre Politik auf diesem Gebiet zu verbessern.

Das CET möchte die Autor*innen dieses Gesetzentwurfs auf die Tatsache hinweisen, dass sich die beigefügte Begründung im Wesentlichen auf „Frauen“ und „Männer“ bezieht, während die beiden durch das geplante Gesetz einzurichtenden Organe in ihren jeweiligen Bezeichnungen auf die „égalité entre les genres“, also die Gendergerechtigkeit verweisen.

Die Verwendung verschiedener Begriffe kann nicht nur bei den Leser*innen des Gesetzentwurfs für Verwirrung sorgen, sondern auch in Bezug auf die Zuständigkeiten, wie es der CNFL (Conseil National des Femmes du Luxembourg/Nationaler Frauenrat Luxemburg) sehr treffend in seiner Stellungnahme¹ zu diesem Gesetzentwurf dargestellt hat.

¹ Stellungnahme CNFL (Conseil National des Femmes du Luxembourg/Nationaler Frauenrat Luxemburg) zum Gesetzentwurf Nr. 8139 über die Einrichtung eines Observatoire und eines Conseil supérieur de l'Égalité entre les genres

Der Rat hat zu Recht betont, dass „das Ministerium für die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern (MEGA) ausschließlich für die Gleichstellung der Geschlechter zuständig ist, während der Gender-Aspekt in die Zuständigkeit des Ministeriums für Familie und Integration (MIFA) fällt“.

Daher wäre es angemessen gewesen klarzustellen, was genau man unter diesen verschiedenen Begriffen versteht, die in den Gesetzentwurf übernommen wurden.

Zu beachten ist beispielsweise, dass der Aktionsplan selbst auf den Begriff „Geschlechtergerechtigkeit“ verweist und deutlich macht, es handele sich dabei um „ein positives und inklusives Konzept beziehungsweise um eine Prämisse für eine partizipative Gesellschaft, die auf der Achtung der Menschenrechte beruht und eine gleichberechtigte demokratische Ordnung garantiert, in der sich jede Person nach ihrem Potenzial entfalten kann. Wenn dieser Nationale Aktionsplan von Frauen oder Männern, Mädchen oder Jungen spricht, meint er sie in ihrer gesamten Vielfalt. Es handelt sich hierbei um heterogene Gruppen, insbesondere in Bezug auf ihre sexuelle Orientierung, ihre Geschlechtsidentität, ihren Geschlechtsausdruck, ihre geschlechtsspezifischen Eigenschaften, ihre „Rasse“, ihre ethnische Herkunft, ihre Religion, ihr Glaubensbekenntnis oder auch ihre Behinderung oder ihr Alter“.

Das CET stimmt dem CNFL (Nationaler Frauenrat Luxemburg) auch in dem in seiner Stellungnahme erklärten Aspekt zu, dass „das für die Gleichstellung der Geschlechter zuständige Ministerium weiterhin eine

sexistische Sprache verwendet“ und dass „Sprache ein Schlüsselement bei der Bekämpfung von Stereotypen ist, wie viele wissenschaftliche Studien belegen“.

Der CNFL (Nationaler Frauenrat Luxemburg) sagt ebenfalls zu Recht, dass „die Verwendung von inklusiver Sprache durch die gesamte öffentliche Verwaltung zudem eine sichtbare Umsetzung der Integration von Gender wäre, wie sie im Plan für die Gleichstellung von Frauen und Männern gefordert wird, und dass sie es ermöglichen würde, alle Geschlechter zu berücksichtigen“.

Das CET ermutigt die Autor*innen dieses Gesetzentwurfs nachdrücklich, als Vorbild zu dienen und inklusive Sprache zu verwenden.

Anmerkungen zu den Artikeln

Das CET geht hier auf einzelne Artikel ein, die zu anderen Überlegungen als den bereits erwähnten allgemeinen Betrachtungen geführt haben.

Artikel 1

Artikel 1 des Gesetzentwurfs sieht vor, dass das Observatoire de l'Égalité entre les genres dem Minister unterstellt wird, zu dessen Themen die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern gehört.

Das CET möchte betonen, dass es zumindest bedauerlich ist, dass das Ministerium für die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern seine Bezeichnung noch nicht geändert hat, obwohl eine solche Benennung nicht inklusiv genug ist und somit bewirkt,

dass eine dualistische und nach dem biologischen Geschlecht getrennte Sicht auf unsere Gesellschaft aufrechterhalten wird.

Es wäre daher sinnvoller gewesen, von einem „federführenden Minister“ zu sprechen, da die Bezeichnung des Ministeriums für die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in der Zukunft geändert werden könnte.

Artikel 4

In diesem Artikel wird die Unabhängigkeit des Observatoire de l'Égalité entre les genres verankert.

Es stellt sich die Frage, ob das künftige Observatoire tatsächlich unabhängig sein kann, da der im Folgenden untersuchte Entwurf der großherzoglichen Verordnung die Einrichtung eines begleitenden Ausschusses für dieses Observatoire vorsieht, dessen Zusammensetzung noch nicht optimal ist.

Artikel 6, 9 und 10

Artikel 6 behandelt den begleitenden Ausschuss für das Observatoire, während sich die Artikel 9 und 10 auf die Aufgaben, die Zusammensetzung sowie die Arbeitsweise des Conseil supérieur à l'Égalité entre les genres beziehen.

Das CET wird in seiner Untersuchung des Entwurfs der großherzoglichen Verordnung noch genauer auf diese Punkte eingehen.

Untersuchung des Entwurfs der großherzoglichen Verordnung

Das CET begrüßt die Regierungsinitiative dahingehend, dass begleitend zum

Gesetzentwurf direkt ein Entwurf für eine großherzogliche Verordnung auf den Weg gebracht wurde.

Es muss jedoch angemerkt werden, dass die in der Begründung des Entwurfs für eine großherzogliche Verordnung aufgeführten Aufgaben des Observatoire de l'Égalité entre les genres nicht den Aufgaben entsprechen, die im Gesetzentwurf aufgezählt werden. Daher sollte der Entwurf für die großherzogliche Verordnung entsprechend angepasst werden.

Anmerkungen zu den Artikeln

Das CET geht hier auf einzelne Artikel ein, die zu anderen Überlegungen als den bereits erwähnten allgemeinen Betrachtungen geführt haben.

Artikel 1

In diesem Artikel geht es um die Zusammensetzung des begleitenden Ausschusses des Observatoire de l'Égalité entre les genres.

Festzustellen ist, dass der genannte Ausschuss aus fünf Mitgliedern bestehen soll, wobei eine Einbeziehung von Verbänden, die im Interesse der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern agieren, nicht vorgesehen ist.

Es wird darauf verwiesen, dass die Autor*innen des Gesetzentwurfs in der Begründung erklärt hatten, dass „die Gleichstellungspolitik nur dann Erfolg haben wird, wenn die Kräfte aller Akteure und auf allen Ebenen gebündelt werden“.

Es ist somit bedauerlich, dass die Vertreter*innen von in diesem Bereich tätigen und dementsprechend sachkundigen Verbänden nicht erwähnt werden, und sei es nur zum Zwecke der Beobachtung.

Daher stellt sich die Frage, ob die aktuelle Zusammensetzung des Ausschusses mit der Unabhängigkeit zu vereinbaren ist, die das Gesetz dem künftigen Observatoire einräumen soll.

Artikel 9

Dieser Artikel regelt die Zusammensetzung des künftigen Conseil supérieur de l'Égalité entre les genres, der die Aufgaben des ehemaligen CTF (Comité de travail féminin/ Ausschuss für die Erwerbstätigkeit von Frauen) erweitern soll.

Es ist festzustellen, dass die Zahl der Mitglieder erheblich verringert wurde, und zwar von 21 auf nunmehr 9 Mitglieder. Für diese Verkleinerung werden von den Autor*innen des Gesetzentwurfs keine Erklärungen vorgebracht.

Es ist auch berechtigt, die Zusammensetzung dieses Conseil zu hinterfragen, da fünf der neun Mitglieder von der*dem Minister*in ernannt werden und ein weiteres Mitglied aus dem Observatoire ebenfalls von der*dem Minister*in ernannt wird.

Das CET ist der Ansicht, dass die Zusammensetzung des Conseil einen Raum für den Dialog zwischen den verschiedenen betroffenen Akteur*innen und Stellen bilden sollte. Die jetzige Fassung des Entwurfs

der großherzoglichen Verordnung birgt die Gefahr, dass der künftige Conseil lediglich eine Versammlung von Mitgliedern ist, die von der*dem Minister*in ernannt werden.

Artikel 10

Dieser Artikel sieht vor, dass der Conseil auf Einberufung der*des Ministers*in tagt. In Artikel 9 des Gesetzentwurfs wird festgehalten, dass der Conseil der*dem Minister*in auf eigene Initiative sämtliche Vorschläge, Empfehlungen und Informationen zur Verbesserung der Gendergerechtigkeit vorlegen kann.

Hervorzuheben ist hierbei, dass diese beiden Artikel schwer miteinander vereinbar erscheinen, da Artikel 10 die Unabhängigkeit sowie die Wirksamkeit des Ausschusses einschränkt.

Schlussfolgerung

Das CET befürwortet die Regierungsinitiative, stellt jedoch fest, dass mehrere Punkte klargestellt werden sollten, da sie bei der Umsetzung des Gesetzes und der großherzoglichen Verordnung Probleme bereiten könnten.



Stellungnahme vom 11. Mai 2023 zum Gesetzentwurf Nr. 8150 über

die Änderung des geänderten Wahlgesetzes vom 18. Februar 2003.

Gemäß Artikel 10 des Gesetzes vom 28. November 2006 kann das CET unter anderem Stellungnahmen und Empfehlungen zu allen Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierung aufgrund rassifizierender oder ethnizierender Zuschreibungen, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Religion oder Glaubensbekenntnis, einer Behinderung oder des Alters abgeben.

In Erwägung, dass dieser Gesetzentwurf in den Themenbereich der Gleichbehandlung in Bezug auf Behinderungen fällt, während er unter anderem das Wahlgesetz dahingehend ändern soll, dass Erwachsenen unter Vormundschaft das Wahlrecht bei Kommunal-, und Europawahlen gewährt wird und er zudem Fragen zur Gleichbehandlung aufwirft, hat das CET folgende Stellungnahme auf eigene Initiative verfasst.

Einleitende Bemerkungen

Zunächst ist daran zu erinnern, dass das CET und die CCDH (Commission consultative des Droits de l'Homme/beratende Menschenrechtskommission) als unabhängige nationale Organisationen für die Förderung sowie das Monitoring der Umsetzung gemäß Artikel 33 Absatz 2 der UN-BRK (Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen) ernannt wurden. Das CET übernimmt gemäß Artikel 2

des Gesetzes vom 28. Juli 2012 gemeinsam mit der CCDH eine Aufgabe, die den Schutz, die Förderung und das Monitoring der Umsetzung der CRDPH im nationalen Rahmen umfasst, wobei sie sowohl mit den Menschen mit Behinderungen als auch den sie vertretenden Verbänden in Kontakt stehen.

Indem der luxemburgische Staat die UN-BRK und das zugehörige fakultative Protokoll 2011 unterzeichnete, ging er die Verpflichtung ein, „die volle Verwirklichung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle Menschen mit Behinderungen ohne jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung zu gewährleisten und zu fördern“ (Artikel 4 UN-BRK) sowie alle geeigneten Maßnahmen zur wirksamen Umsetzung der in diesem Übereinkommen anerkannten Rechte zu treffen.

Die Autor*innen des Gesetzentwurfs hoffen unter anderem durch diesen Gesetzentwurf die Konformität mit Artikel 29 der UN-BRK herzustellen, der vorsieht, dass die Vertragsstaaten sicherstellen müssen, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen ihre politischen Rechte wahrnehmen und ausüben können, sei es unmittelbar oder durch frei gewählte Vertreter*innen, insbesondere das Recht und die Möglichkeit, zu wählen und gewählt zu werden.

Festzuhalten ist, dass der Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen in seiner Stellungnahme zum ersten

Staatenbericht Luxemburgs im Jahr 2017 seine Bedenken zum Ausdruck brachte, dass „das Gesetz das Recht von unter Vormundschaft stehenden Menschen mit Behinderungen, zu wählen und gewählt zu werden, weiter einschränkt. Er sorgt sich auch angesichts der mangelnden Barrierefreiheit der Wahlverfahren, einrichtungen und -materialien. Der Ausschuss stellt mit Sorge fest, dass die Quote der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am politischen Leben und an der öffentlichen Entscheidungsfindung sowie ihre Repräsentation in diesen Bereichen niedrig sind.“²

Die Teilhabe am politischen und öffentlichen Leben umfasst laut dem Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen das Recht, zu wählen und gewählt zu werden. Es muss allerdings festgestellt werden, dass der vorliegende Gesetzentwurf das Recht von unter Vormundschaft stehenden Erwachsenen, gewählt zu werden, in keiner Weise weiterentwickelt. Diese Feststellung gilt auch für den „Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention 2019-

² UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Schlussbemerkungen zum ersten Staatenbericht Luxemburgs, 10. Oktober 2017, abrufbar (auf Französisch) unter:

<https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPRiCAqhKb7yhsvP%2BdTidrg-tVuqxAW%2B69tiKIXBXKWmNQXT%2Fmo%2FEyFUOn-by%2FrpQIV67BUhoNbCdpCAYAHfqmhlmpPr-BINM9lQlunCOBjXCXo3chOyeQSPtKyq>

2024“³. Diesem Aktionsplan zufolge: „[ist] unter politischen Rechten [...] insbesondere das Recht zu verstehen, auf kommunaler, nationaler und europäischer Ebene zu wählen“ (S. 145).

Das CET bedauert, dass dieser Punkt nicht weiter ausgearbeitet wurde, obwohl er genauso wichtig ist wie das Recht zu wählen.

Die Autor*innen des vorliegenden Gesetzentwurfs erklären, dass sie den Ausschluss von unter Vormundschaft stehenden Menschen von dem Recht, zu wählen und gewählt zu werden, im Wahlgesetz abschaffen werden. Dennoch geht aus diesem Gesetzentwurf hervor, dass das Gesetz in dem neuen Artikel 64 der Verfassung Fälle festlegen kann, in denen die*der Richter*in die Entscheidung treffen kann, das Recht, zu wählen und gewählt zu werden, abzuerkennen. In der weiteren Begründung sagen die Autor*innen des Gesetzentwurfs, dass „es daher nicht geplant ist, zu unseren Rechtsinstrumenten ein Gesetz aufzunehmen, das in Ausführung von Artikel 64 Absatz 3 der neuen Verfassung beschlossen wurde.“

Das CET fragt nach dem Nutzen der Beibehaltung von Artikel 64 Absatz 3

³ Nationaler Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention 2019-2024: <https://mfsva.gouvernement.lu/de/publications/plan-strategie/handicap.html>

der neuen Verfassung, da einerseits die Autor*innen des Gesetzentwurfs behaupten, dass in Ausführung dieses Artikels kein Gesetz angenommen werden soll und dass andererseits dieser Artikel nicht mit Artikel 29 der UN-BRK im Einklang steht.

Der vorliegende Gesetzentwurf zählt unter Vormundschaft stehende Menschen zudem zu den von Amts wegen entschuldigten Personen.

Die Autor*innen des vorliegenden Gesetzentwurfssagen, sie wollten verhindern, dass unter Vormundschaft stehende Personen sanktioniert werden können „falls die besonders vulnerablen Personen nicht die notwendigen Fähigkeiten besitzen, um zu erkennen, dass ihre Teilnahme an der Wahl verpflichtend ist, beziehungsweise um ihr Recht per Briefwahl auszuüben oder sich am Wahltag an die Urne zu begeben“. Obwohl das CET die Absicht hinter diesem Ansatz versteht, ist es der Meinung, dass der in Artikel 29 der UN-BRK formulierte Grundsatz der Gleichbehandlung Vorrang haben sollte.

Es sollte daran erinnert werden, dass Artikel 29 der UN-BRK vorsieht, dass die Vertragsstaaten dafür Sorge tragen müssen, dass Menschen mit Behinderungen ihre politischen Rechte gleichberechtigt mit anderen wahrnehmen und ausüben können.

Da das Gesetz vorsieht, dass diejenigen, denen eine Teilnahme an der Wahl

nicht möglich ist, der für ihr Gebiet zuständigen Staatsanwaltschaft ihre Gründe mit entsprechenden Nachweisen mitteilen müssen, stellt sich die Frage, ob der „Mechanismus der automatischen Entschuldigung“ notwendig ist. Außerdem darf nicht vergessen werden, dass alle Wähler*innen Briefwahl beantragen können. Festzuhalten ist ferner, dass für dieses Vorgehen die*der unter Vormundschaft stehende Wähler*in kein medizinisches Attest vorlegen muss, anders als wenn sie*er sich beim Wahlgang begleiten lassen möchte.

Wird Menschen mit einer geistigen Behinderung bzw. einer psychischen Störung durch die Einführung eines „Mechanismus der automatischen Entschuldigung“ nicht die Verantwortung abgesprochen?

Man geht vielleicht zu schnell von dem Grundsatz aus, dass diese Menschen unbedingt „geschützt“ werden müssen, auch wenn sie wie alle anderen behandelt werden sollten. Zudem stellt sich die entscheidende Frage, was das eigentliche Ziel einer zugunsten von Menschen mit Behinderungen ergriffenen Maßnahme ist: Soll eine Maßnahme eingeführt werden, um ihnen tatsächlich zu helfen, oder geschieht es einfach aus Bequemlichkeit, um nicht weiter nach anderen Dingen suchen zu müssen, die einzurichten wären, um – in diesem Fall – die betreffenden Menschen zur Teilnahme an der Wahl zu bewegen?

Nehmen wir Frankreich als Beispiel: Dort wurden bestimmte Maßnahmen umgesetzt, damit Menschen mit Behinderungen leichter

wählen können. Beispielsweise können Beamt*innen des Gerichtsordnungsdienstes auf Antrag von Personen, die aufgrund einer schweren Erkrankung nachweislich nicht aus dem Haus gehen können, diese Personen zu Hause aufsuchen⁴. In einem solchen Fall muss der Antrag auf den Hausbesuch schriftlich formuliert werden und es muss eine ehrenwörtliche Erklärung beigefügt werden, die besagt, dass es dem*der Wähler*in nachweislich unmöglich ist zu erscheinen.

Ferner vermittelt man mit der Einführung dieses „Mechanismus der automatischen Entschuldigung“ den Betreuer*innen der unter Vormundschaft stehenden Menschen und auch ihrem persönlichen Umfeld höchstwahrscheinlich nicht die richtige Botschaft, denn ohne diesen „Mechanismus der automatischen Entschuldigung“ werden diese vielleicht eher geneigt sein, die Betreffenden zu informieren und vorzubereiten.

Schließlich stellt sich das CET die Frage, ob die Autor*innen des vorliegenden Gesetzentwurfs daran gedacht haben, die unmittelbar betroffenen Personen einzubeziehen, als sie den vorliegenden Gesetzentwurf geschrieben haben. Diesbezüglich ist daran zu erinnern, dass es in Artikel 4 Absatz 3 der UN-BRK heißt:

⁴ <https://www.elections.interieur.gouv.fr/comprendre-elections/comment-je-vote/vote-des-personnes-en-situation-de-handicap-laccessibilite-des>

„Bei der Ausarbeitung und Umsetzung von Rechtsvorschriften und politischen Konzepten zur Durchführung dieses Übereinkommens sowie bei anderen Entscheidungsprozessen in Fragen, die Menschen mit Behinderungen betreffen, führen die Vertragsstaaten mit den Menschen mit Behinderungen, einschließlich Kindern mit Behinderungen, über die sie vertretenden Organisationen enge Konsultationen und beziehen sie aktiv ein.“

Der Gesetzentwurf ändert des Weiteren die Bestimmungen hinsichtlich der Möglichkeit, dass sich vulnerable Personen am Wahltag in die Wahlkabine begleiten lassen können. Die Autor*innen des Gesetzentwurfs erklären dazu: „Erwachsene unter Vormundschaft, aber auch Wähler mit einer geistigen Beeinträchtigung werden künftig in die Kategorien von Personen aufgenommen, die diese Fähigkeit zur Ausübung ihres Wahlrechts nutzen können“ [sic].

Das CET fragt sich zunächst, aus welchem Grund die Autor*innen des Gesetzentwurfs diese Möglichkeit, sich in die Wahlkabine begleiten zu lassen, auf Wähler*innen mit bestimmten Behinderungen, nämlich „geistige Beeinträchtigung, Sehbehinderung oder Invalidität“, und nun auf unter Vormundschaft stehende Erwachsene beschränkt haben.

Die Autor*innen des Gesetzentwurfs scheinen zwischen unter Vormundschaft stehenden Erwachsenen und „Wählern mit geistiger



Beeinträchtigung“ zu unterscheiden. Stellt diese Unterscheidung nicht eine doppelte Anwendung dar, da doch die Artikel 490 und 492 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) erklären, dass eine Vormundschaft eröffnet wird, wenn die geistigen Fähigkeiten der*des Erwachsenen durch eine Krankheit, eine Behinderung oder eine altersbedingte Schwäche beeinträchtigt sind und sie*er dauerhaft bei den Handlungen des bürgerlichen Lebens vertreten werden muss? Diese Schutzregelung gilt auch, wenn die körperlichen Fähigkeiten so beeinträchtigt sind, dass die Äußerung des eigenen Willens dadurch verhindert wird. Die Beeinträchtigung der geistigen oder körperlichen Fähigkeiten muss außerdem medizinisch festgestellt werden.

Das CET möchte ferner die Autor*innen des Gesetzentwurfs darauf hinweisen, dass sie eine unangemessene Terminologie verwenden, wenn sie von „Wählern, die an einer geistigen Beeinträchtigung leiden“ [sic] sprechen. Die Verwendung einer bestimmten Terminologie ist keine Detailfrage, sondern vielmehr kommt der Wortwahl eine erhebliche Bedeutung zu, die im Rahmen der Formulierung von Rechtsnormen nicht vernachlässigt werden sollte. Die Verwendung passender Terminologie bewirkt nämlich nicht nur, dass die Dinge korrekt definiert und folglich die Gedanken korrekt kommuniziert werden können, sondern sie ermöglicht es darüber hinaus, Unterschieden mit dem gebotenen Respekt zu begegnen.

Es ist darauf hinzuweisen, dass eine intellektuelle Beeinträchtigung oder eine sogenannte geistige Behinderung Zustände sind und keine Krankheiten. Diese Menschen „leiden“ nicht an einer „geistigen Schwäche“ (déficient mental), sie sind nicht daran erkrankt, sondern sie weisen eine intellektuelle „Beeinträchtigung“ (déficiency) oder eine geistige Behinderung auf, also einen Zustand, mit dem sie leben. Es wäre daher sinnvoll, den vorliegenden Gesetzentwurf terminologisch anzupassen.

Schließlich wird in dem Gesetzentwurf noch vorgeschlagen, die Logos der Parteien, sofern sie eines haben, auf den Wahlzetteln für die Parlaments- und Europawahlen abzudrucken, damit der Wahlzettel „für Menschen mit körperlichen oder geistigen Beeinträchtigungen besser lesbar und leichter auszufüllen ist“.

Das CET bedauert, dass diese Maßnahme nicht auch auf der Ebene der Kommunalwahlen eingeführt werden soll. Die von den Autor*innen des Gesetzentwurfs vorgebrachten Argumente zur Rechtfertigung dieser Einschränkung sollten nicht schwerer wiegen als das erklärte Ziel, den Wahlzettel lesbarer und leichter ausfüllbar zu machen, und damit allen den Zugang zu den Wahlen zu ermöglichen. Nichts hindert eine Partei an der Erstellung eines Logos; ebenso kann sich ein*e Kandidat*in einer Gemeinde, in der nach dem System der relativen Mehrheit gewählt wird, ein Logo aussuchen.

Anmerkungen zu den Artikeln

Das CET geht hier auf einzelne Artikel ein, die zu anderen Überlegungen als den bereits erwähnten allgemeinen Betrachtungen geführt haben.

Artikel 4, 2°

Artikel 4, 2° sieht vor, dass Artikel 79 Absatz 1 des Wahlgesetzes durch folgenden Satz ergänzt wird: „Der Vorsitzende gestattet einem Wähler mit geistiger Beeinträchtigung, sich begleiten zu lassen, wenn dieser ein medizinisches Attest vorlegt, das nicht älter als drei Monate ist und in dem die geistige Beeinträchtigung festgestellt wird.“ Das CET fragt nach dem Nutzen der Pflicht, gerade für diese Art von Behinderung, ein medizinisches Attest vorzulegen, noch dazu eines, das höchstens drei Monate alt sein darf. Festzustellen ist hierbei außerdem, dass eine Person unter Vormundschaft, deren geistige oder körperliche Fähigkeiten beeinträchtigt sind, bereits ein medizinisches Attest beschaffen muss, wenn diese unter Vormundschaft gestellt wird.

Daraus ergibt sich auch die weiter oben gestellte Frage nach dem Nutzen der Unterscheidung, die die Autor*innen des Gesetzentwurfs zwischen Erwachsenen unter Vormundschaft und Wähler*innen mit „geistiger Beeinträchtigung“ vornehmen.

Artikel 4, 3°

Artikel 4, 3° verfügt, wer keine Begleitperson bzw. kein Beistand „eines sehbehinderten, geistig beeinträchtigten, körperlich behinderten oder unter Vormundschaft stehenden Wählers“ sein kann.

Artikel 29 Buchstabe a) der UN-BRK sieht allerdings vor, dass Menschen mit Behinderungen ihre Vertreter*innen frei wählen können, ohne dass dafür Einschränkungen angeführt werden.

Die Autor*innen des Gesetzentwurfs erklären nicht, warum sie entschieden haben, bestimmte Personen von der Funktion der Begleitperson oder des Beistands auszuschließen.

Zudem können nach demselben Artikel Personen, die nicht lesen oder schreiben können, keine Begleitperson und kein Beistand für einen Menschen mit Behinderung sein. Der Gesetzentwurf gibt damit indirekt zu verstehen, dass Menschen, die nicht lesen oder schreiben können, nicht kompetent genug sind, um die Rolle als Begleitperson oder Beistand zu übernehmen. Folglich fragt sich das CET, wie man sich vergewissern kann, ob ein Mensch lesen oder schreiben kann.

Schlussfolgerung

Das CET begrüßt die Regierungsinitiative angesichts der Bedeutung, die das Recht zu wählen und gewählt zu werden, für jede einzelne Person hat. Diese Rechte sind in einer Demokratie wichtige Zeichen von Würde. Der Zugang zum aktiven und passiven Wahlrecht erzeugt ein Gefühl der Existenz als Bürger*in und im Allgemeinen der sozialen Inklusion; der Ausschluss davon wiederum ist in hohem Maße stigmatisierend. Man kann nicht einerseits behaupten, dass Menschen mit Behinderungen Bürger*innen wie alle anderen sind, und ihnen andererseits die symbolträchtigsten Attribute der Staatsbürgerschaft aberkennen.

Die Autor*innen des vorliegenden Gesetzentwurfs erklären, dass sie sich durch die Abschaffung des automatischen Ausschlusses von unter Vormundschaft stehenden Menschen vom aktiven und passiven Wahlrecht im Wahlgesetz an die Vorgaben annähern, die die UN-BRK von den Vertragsstaaten erwartet.

Die wahre Herausforderung wird jedoch darin bestehen, die volle Wirkung der den unter Vormundschaft stehenden Erwachsenen verliehenen Rechte zu gewährleisten, indem Maßnahmen eingeführt werden, die eine staatsbürgerschaftliche Teilhabe jeder*s Einzelnen ermöglichen. Dazu sollen nicht nur die Wahlurnen, sondern auch die Wahlkampagnen allen zugänglich gemacht werden. Man müsste auch Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen planen, in

denen es um die physische Barrierefreiheit, aber auch um die Zugänglichkeit der Materialien zur Wahlwerbung sowie um den Empfang von Menschen mit Behinderungen geht. An diesen sollten alle Personen teilnehmen, die im Wahlprozess eine aktive Rolle spielen werden.

Das CET empfiehlt den Autor*innen des vorliegenden Gesetzentwurfs daher, einen Leitfaden zu verfassen, in dem die Bedingungen und Modalitäten für die Zugänglichkeit der Wahlvorgänge für Menschen mit Behinderungen definiert werden und darüber hinaus den vorliegenden Gesetzentwurf terminologisch anzupassen.

Das CET empfiehlt den Autor*innen des vorliegenden Gesetzentwurfs zudem, mit einem UN-BRK-konformen Ansatz über das passive Wahlrecht von Menschen mit Behinderungen nachzudenken. Im Zuge dieses Reflexionsprozesses müsste man sich auch mit der Frage auseinandersetzen, wer bestimmte Kosten zu tragen hätte bzw. wie bestimmte Kosten im Zusammenhang mit der Ausübung des Wahlamtes in Höhe des tatsächlichen Bedarfs der sich zur Wahl stellenden Menschen mit Behinderungen erstattet werden.

In den letzten Jahren wurden zwar unbestritten viele Fortschritte erzielt, doch es bestehen weiterhin erhebliche Mängel.

In dieser Hinsicht ist das CET trotz der Anerkennung des politischen Willens, das Thema Behinderung zu einer Priorität zu machen, der Ansicht, dass Luxemburg den durch die UN-BRK eingeführten Ansatz, der auf den Rechten der Menschen mit Behinderungen gründet, bei der Erarbeitung und Umsetzung der staatlichen Politik noch nicht vollständig berücksichtigt hat.

Das CET bedauert, dass in vielen Bereichen eine große Kluft zwischen dem ehrgeizigen Anspruch, den verfolgten Zielen und ihrer tatsächlichen Umsetzung besteht. Noch heute gibt es viele Hindernisse für die Autonomie und die Inklusion von Menschen mit Behinderungen, die unter anderem mit unzureichenden oder unpassenden Antworten auf diespezifischenBedürfnisseder betreffenden Personen zusammenhängen, sodass diese daran gehindert werden, tatsächlich gleichberechtigt mit anderen an der Gesellschaft teilzuhaben.



Stellungnahme vom 20. Juni 2023 zum Gesetzentwurf Nr. 8228

zur Reformierung des Adoptionsrechts und Änderung von Buch 1, Titel VIII des BGB mit der Überschrift „Adoptionen“.

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 sexuellen Orientierung, der Religion oder des Glaubensbekenntnisses, einer Behinderung oder des Alters abgeben. Am 11. Mai 2023 wurde das CET vom Justizministerium darum gebeten, seine Stellungnahme zu dem oben genannten Gesetz abzugeben.

Einleitende Bemerkungen

Erstens zielt der vorliegende Gesetzentwurf als Reaktion auf Veränderungen in der Gesellschaft, die Weiterentwicklung der ehelichen Sitten und die Zahl der nicht verheirateten Paare darauf ab, die Adoption für Partner*innen im Sinne des abgeänderten Gesetzes vom 9. Juli 2004 sowie für zwei Personen zu öffnen, sofern diese „in emotionaler Verbundenheit“ zusammenleben und einen gemeinsamen Wohnsitz oder Aufenthaltsort haben.

Zweitens legt der Gesetzentwurf den maximalen Altersunterschied zwischen der angenommenen und der annehmenden Person bei 45 Jahren fest, wobei das Gericht davon abweichen kann.

Drittens erweitert er die Adoption des Kindes der*des Ehepartners*in auf das Kind der*des Partners*in sowie das Kind der*des Lebensgefährte*in.

Viertens sieht der Entwurf ausdrücklich das Recht einer alleinstehenden Person auf eine Volladoption vor.

Schließlich heißt es in dem Gesetzentwurf, dass die Einwilligung der*des Minderjährigen an die jeweilige Urteilsfähigkeit geknüpft ist und nicht an ein vorher festgelegtes Alter.

Das CET gratuliert der Regierung zu dieser Initiative, die insbesondere der Entwicklung der Zusammensetzung von Familien und den emotionalen Bindungen Rechnung trägt, die zwischen Menschen entstehen können, und die vor allem Eheleuten, Partner*innen und Lebensgefährte*innen dieselben Rechte verleiht.

Auch wenn diese Ausweitung der Adoption grundsätzlich begrüßenswert ist, stellt das CET dennoch einige Aspekte in Frage, einerseits im Hinblick auf die verwendete Terminologie im Fall der Lebensgefährte*innen („concubin/concubine“) und andererseits im Hinblick auf die potenziell diskriminierende Altersgrenze, bis zu der eine Person adoptieren darf.

Anmerkungen zu den Artikeln

Artikel 1, 1°

Dieser Artikel betrifft Artikel 344 des BGB, der ausführt, in welchen Fällen eine Adoption beantragt werden kann.

Gemäß Absatz (1), 3, kann die Adoption „von zwei Personen unter der Voraussetzung, dass sie in emotionaler Verbundenheit zusammenleben und einen gemeinsamen Wohnsitz oder Aufenthaltsort haben“ beantragt werden.

Die Autor*innen des vorliegenden Gesetzentwurfs erklären, dass die Präzisierung „in emotionaler Verbundenheit zusammenleben“ notwendig sei, um zu verhindern, dass beispielsweise ein Bruder und eine Schwester einen gemeinsamen Antrag auf Adoption stellen können.

Aus Sicht des CET wäre es besser, explizit zu sagen, dass die Adoption durch zwei miteinander verwandte Personen verboten ist, oder eine andere passendere Formulierung zu finden.

Ferner stellt das CET fest, dass diese Terminologie auch auf Freund*innen zutreffen kann, die in einer Wohngemeinschaft leben. Das CET ist allerdings davon überzeugt, dass es nicht die Absicht der Autor*innen des vorliegenden Gesetzentwurfs ist, in solchen Fällen eine Adoption zu erlauben. Auch miteinander befreundete Personen

können als „in emotionaler Verbundenheit zusammenlebend“ angesehen werden.

Die Autor*innen des vorliegenden Gesetzentwurfs müssten in diesem Artikel eher explizit von Lebensgefährte*innen sprechen, da dieser Begriff in den anderen Artikeln verwendet wird, ohne jedoch konkret definiert zu sein.

Dazu ist zu sagen, dass es sich um einen Begriff handelt, der zwar nicht im BGB definiert ist, doch laut der Rechtsprechung ist die nichteheliche Lebensgemeinschaft „ein faktischer Bund, der in dem Bestehen eines stabilen und fortwährenden Zusammenlebens zwischen zwei Personen begründet ist, die ein Paar und einen Haushalt bilden“ (TA [Bezirksgericht] Lux., 3. Dezember 2008, Nr. 113.093.).

Die Lebensgemeinschaft dürfte daher durch Lebensgefährte*innen unter allen Umständen bewiesen werden können.

Artikel 1, 2°

Dieser Artikel betrifft Artikel 345 des BGB, der die Altersgrenzen für die annehmenden Personen festlegt.

Darin heißt es unter anderem, dass bei einem Antrag auf Adoption durch zwei Personen eine von ihnen mindestens 25 Jahre und die andere mindestens 21 Jahre alt sein muss.



Jedoch gilt keine Altersbeschränkung, wenn es sich um die Adoption des ehelichen, nicht ehelichen oder adoptierten Kindes der*des einen Ehepartner*in, Partner*in oder Lebensgefährte*in durch ihre*seine*n Ehepartner*in, Partner*in oder Lebensgefährte*in nach Artikel 344 Absatz 1 handelt.

In Artikel 344 des BGB heißt es derzeit, dass „die Adoption durch jede Person im Alter von mehr als 25 Jahren beantragt werden kann“.

In der Begründung erklären die Autor*innen des vorliegenden Gesetzentwurfs, dass sie die Commission nationale d'éthique (Nationale Ethikkommission, CNE) und den Ombudsman für Kinder an Jugendliche (OKaJu) dazu befragt haben. Die CNE und der OKaJu waren der Ansicht, dass es keinen Grund gebe, das Mindestalter der annehmenden Personen zu ändern.

In den Anmerkungen zu den Artikeln weisen die Autor*innen des vorliegenden Gesetzentwurfs darauf hin, dass „keine Änderung in Bezug auf das Mindestalter der annehmenden Personen vorgeschlagen [wird]“.

Indem sie diesen Satz in Artikel 344 streichen, erreichen sie jedoch nicht die gewünschte Wirkung, sondern es entsteht eine Gesetzeslücke in Bezug auf das erforderliche Alter für eine Adoption durch eine Einzelperson.

Das CET stellt außerdem fest, dass in Bezug auf das für eine Adoption erforderliche Alter eine Ungleichbehandlung zwischen einer Einzelperson, die ein Kind adoptieren möchte, und zwei Personen, die gemeinsam ein Kind adoptieren möchten, besteht.

So muss im ersten Fall die Person älter als 25 Jahre sein, während im zweiten Fall eine der beiden Personen lediglich mindestens 21 Jahre alt sein muss. Eine 21-jährige Einzelperson dürfte demnach kein Kind adoptieren.

Das CET fragt sich daher, ob es einen objektiven Grund gibt, der diese unterschiedliche Behandlung erklären könnte.

Zudem stellt das CET eine nicht unerhebliche Inkohärenz in dem Gesetz fest. Artikel 344 des BGB regelt derzeit, dass man für eine Adoption mehr als 25 Jahre, also 26 Jahre, alt sein muss, während Artikel 345 in der Fassung des vorliegenden Gesetzentwurfs vorsieht, dass wenn zwei Personen ein Kind adoptieren möchten, eine von ihnen 25 Jahre alt sein muss.

Das französische Recht legt für alle dasselbe Alter fest, nämlich mehr als 26 Jahre.⁵

⁵ Artikel 343 des französischen Code civil (BGB): „Die Adoption kann von zwei nicht gesetzlich getrennt lebenden Eheleuten, zwei durch eine zivilrechtliche Partnerschaft verbundene Partner oder zwei

Schlussfolgerung

Das CET begrüßt die Regierungsinitiative, stellt jedoch fest, dass mehrere Punkte klargestellt werden sollten, da sie bei der Umsetzung Probleme bereiten und eine potenzielle Diskriminierung aufgrund des Alters der annehmenden Personen schaffen könnten.

Lebensgefährten beantragt werden. Die annehmenden Personen müssen in der Lage sein, den Nachweis einer mindestens seit einem Jahr bestehenden Lebensgemeinschaft zu erbringen, oder beide müssen älter als 26 Jahre sein.“

Artikel 343-1 des französischen Code civil (BGB): „Die Adoption kann auch durch jede Person, die über 26 Jahre alt ist, beantragt werden. Ist die annehmende Person verheiratet und nicht gesetzlich getrennt lebend oder ist sie durch eine zivilrechtliche Partnerschaft (PACS) gebunden, so ist die Zustimmung des Partners oder der Partnerin erforderlich, sofern es dieser Person nicht unmöglich ist, ihren Willen zu äußern.“



ZUSAMMENKÜNFTE

Am 22. Februar 2023 besuchten der Präsident Fernand ETGEN und der Generalsekretär der Abgeordnetenkommission Laurent SCHEECK das „Menscherechtsmuseum“, um sich mit den dort ansässigen Organisationen auszutauschen. Der Ombudsmann nahm ebenfalls an diesem Austausch teil.

Ein*e Praktikant*in der Abgeordnetenkommission in Begleitung eines*r Mitarbeiters*in des wissenschaftlichen Dienstes wollte das CET besuchen, um sich für eine Praktikumsarbeit über den Arbeitsalltag des CET auszutauschen, was am 1. März 2023 geschah.

Am 7. März 2023 empfing das CET Mariana MUZZI, die neue Projektbeauftragte im Bereich der Bekämpfung von ethnisch-rassistischen Diskriminierungen beim Ministerium für Familie, Integration und die Großregion, Michel HEINTZ, den Beauftragten für die Koordination der Politik zu den Themen Antirassismus, Antisemitismus und Hass gegen LGBTIQ+, sowie Anne GOSSET, Leiterin der Abteilung Menschenrechte im Justizministerium, zu einem Austausch.

Gemeinsam mit dem OKaJu (Ombudsman für Kinder und Jugendliche/Ombudsmann für Kinder und Jugendliche) traf das CET die Sonderberichterstatterin der Vereinten Nationen zum Recht auf Gesundheit, Tlaleng MOFOKENG, am 17. Februar 2023 zu einem Austausch im „Menscherechtsmuseum“ in Luxemburg-Stadt.

Am 11. Mai 2023 tauschte sich das CET mit der „Charta der Vielfalt Lëtzebuerg“ über die Einreichung eines Projekts zur Rassismusbekämpfung in Luxemburg im Rahmen des Projektauftrags für das Programm „Bürgerinnen und Bürger, Gleichstellung, Rechte und Werte“ der Europäischen Kommission aus.

Am 24. Mai 2023 empfing das CET in seinen eigenen Räumen, also im „Menscherechtsmuseum“, Mitglieder des Vereins „Lipödem Lëtzebuerg“ zu einem Austausch.

Das Justizministerium lud am 5. Juli 2023 im Rahmen der Erarbeitung eines Vorentwurfs für ein Gesetz zum gerichtlichen Schutz von schutzbefohlenen Erwachsenen verschiedene Akteur*innen zu einem Austausch ein.

Am 5. Oktober 2023 führte das CET in seinen Räumen im „Menscherechtsmuseum“ in Luxemburg-Stadt Gespräche mit Francis MAQUIL, dem Leiter der neuen Meldestelle.

Ein Treffen mit Dr. Najat MAALLA M'JID, Sonderbeauftragte des Generalsekretärs der Vereinten Nationen zu Gewalt gegen Kinder, fand am 18. Oktober 2023 im „Menscherechtsmuseum“ statt.

Am 25. Oktober 2023 nahm das CET an einem Austausch mit der Abteilung „Ausbildung“ der Großherzoglichen Polizei

teil. Es ging um die Ausarbeitung von Szenarien zur Sensibilisierung für die Antidiskriminierungsgesetzgebung, die bei Schulungsmaßnahmen für die Beschäftigten der Polizei eingesetzt werden sollen.

Am 27. Oktober 2023 fand auf Initiative von Silvio SAGRAMOLA in den Räumen des „Menscherechtsmuseum“ in Luxemburg-Stadt eine Begegnung mit verschiedenen Institutionen statt, um über die „accessibility indicators 2023“ im Rahmen des Projekts „Accessible EU: Working together to build a more accessible European Union for persons with disabilities“ zu sprechen.

Am 8. November 2023 gab es auf Initiative des Generalsekretärs der Abgeordnetenkommission Laurent SCHEECK eine Zusammenkunft in der Abgeordnetenkommission mit den im „Menscherechtsmuseum“ ansässigen Einrichtungen, um den Umzug des OKaJu in diese Räumlichkeiten zu planen.

Am 16. November 2023 hatte das CET Vertreter*innen des Familien-Center bei sich zu Gast.

Am 30. November 2023 fand eine Sitzung im Ministerium für Familie, Integration und die Großregion statt, bei der es um das Weiterbildungsprojekt für Berater*innen für interkulturelles Zusammenleben (CVEI) sowie für Koordinator*innen des Gemeindepaktes (CPC) ging.

Am 12. Dezember 2023 nahm das CET an einem Treffen mit den Leiter*innen des Verbands „Roms sans frontières“ (Roma ohne Grenzen) teil. Das Ziel dieser Zusammenkunft bestand darin, dem CET die Beschwerden der Organisation zukommen zu lassen und gemeinsam an der Bekämpfung von Diskriminierungen zu arbeiten.

Am 13. Dezember 2023 lud das Ministerium für Familie, Solidarität, Zusammenleben und die Unterbringung von Flüchtlingen zu einer Konferenz über den Nationalen Aktionsplan Antirassismus im Rahmen von „Arbeit und Beschäftigung“ ein.

TÄTIGKEITEN AUF NATIONALER EBENE

Das CET hat aktiv an verschiedenen Veranstaltungen in Luxemburg mitgearbeitet.

Fortbildungen, Konferenzen, Rundtischgespräche

Am 20. März 2023 haben die drei Organisationen des „Menscherechtshaus“ in ihren Räumen eine Klasse der 7ème des Lycée Aline Mayrisch empfangen und ihre jeweiligen Aufgaben vorgestellt. Nach dieser Einführung fanden Workshops zu verschiedenen Themen im Zusammenhang mit Menschenrechten, Kinderrechten und Diskriminierung statt.

Nach dem Besuch einiger Orte in Luxemburg-Stadt, die einen Bezug zu Menschenrechten aufweisen, kamen Schüler*innen der Oberstufe der Privatschule Fieldgen am 21. März 2023 in das „Menscherechtshaus“, wo ihnen die CCDH (beratende Menschenrechtskommission), das CET und der OKaJu (Ombudsmann für Kinder und Jugendliche) vorgestellt wurden.

Am 3. Mai 2023 besuchte eine Klasse der 3ème des Lycée Nic-Biever Düdelingen das „Menscherechtshaus“, um die dort ansässigen Organisationen und ihre Themen kennenzulernen.

Im Rahmen des „Tags der Vielfalt“ an der EIDE (Ecole internationale Differdange et Esch/Alzette/Internationale Schule Differdingen und Esch/Alzette) am 8. Mai 2023 in der Annexe in Esch/Alzette hatten Schüler*innen der Klassen 7ème, 6ème und 5ème die

Gelegenheit, das CET kennenzulernen und sich in verschiedenen Workshops über seine Aufgaben zu informieren.

Am 25. Mai 2023 fand die Präsentation des „Berichts über ungerechtfertigte Einschränkungen und Hindernisse des Rechts auf Freizügigkeit oder Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit von Arbeitnehmer*innen aus der Europäischen Union und ihren Familienangehörigen im Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC) der Arbeitnehmer*innenkammer (CSL) statt. Die vom CET in Auftrag gegebene Studie wurde von Prof. Dr. Birte NIENABER und ihrem Team der Universität Luxemburg durchgeführt und vorgestellt.

Im Anschluss an die Präsentation fand ein Rundtischgespräch mit dem Titel „Herausforderungen und Chancen der Arbeitnehmer*innenfreizügigkeit für Luxemburg“ statt, die von Prof. Dr. Jörg GERKRATH, ebenfalls von der Universität Luxemburg, moderiert wurde.

An der Diskussion nahmen folgende Gäste teil:

François BILTGEN, Richter am Gerichtshof der Europäischen Union

Anne CALTEUX, Vertreterin der Europäischen Kommission in Luxemburg

Emilia MINACAPILLI, Direktionsberaterin bei der CSL

Jonathan PEREIRA NEVES, Abteilungsleiter Bereich „Unionsbürger“,

Ministerium für auswärtige und europäische Angelegenheiten.

Am 6. Juli 2023 zeigte das CET im Freizeit- und Sportzentrum der Stadt Luxemburg eine Präsentation im Rahmen eines Seminars für Menschen zwischen 18 und 35 Jahren, um eine „Aktionsgruppe gegen Rassismus und Diskriminierung“ der ALDIC (Association Luxembourgeoise pour le Dialogue Interculturel/Luxemburgischer Verband für den Interkulturellen Dialog) aufzubauen.

Das CET war mit einem Vortrag bei der Konferenz „Société inclusive - Pratiques éducatives“ (Inklusive Gesellschaft – Bildungspraxis) der Universität Luxemburg vertreten, die am 20. September 2023 in der Maison des Sciences Humaines (MSH) auf dem Campus Belval in Esch/Alzette stattfand.

Vom 16. bis 27. Oktober 2023 war das CET als einer der Partner einer Veranstaltungsreihe von ITGL (Intersex & Transgender Luxembourg) mit dem Titel „Intersex? Variationen der Geschlechtsmerkmale? Eine Veranstaltungsreihe zum Lernen und Lehren“ beteiligt.

Am 17. Oktober 2023 organisierten der OKaJu, die Abteilung Kinderrechte des Ministeriums für Bildung, Kindheit und Jugend sowie UNICEF im European Convention Center Luxembourg (ECCL) in Luxemburg-Kirchberg eine Messe für didaktisches Material/eine Informationsbörse, an die sich eine Konferenz über das Recht des Kindes auf Schutz

(Konzepte, Modalitäten, Feststellungen und Studien) anschloss.

Das CET hatte dort einen Stand mit Informations- und Aufklärungsmaterial.

Die Dienststellen für Chancengleichheit von Düdelingen und Bettemburg organisierten ein interkommunales Forum zum Thema „Hass im Netz“ mit dem Titel „Zivilcourage im Netz – Dem anti-feministischen und anti-queeren Hass entgegenzutreten!“.

Bei diesem Anlass nahm das CET am 11. November 2023 in Düdelingen an einem Rundtischgespräch teil.

Das CET war bei der ersten Sitzung des „Réseau des autorités compétentes en matière de lanceurs d'alerte“ (Netzwerk der zuständigen Behörden im Bereich Whistleblowing) in den Räumen des Justizministeriums in Luxemburg-Kirchberg am 22. November 2023 zugegen.

Im Rahmen des Tags der Menschenrechte am 10. Dezember 2023 war das CET bei einer Konferenz der CCDH (beratende Menschenrechtskommission) mit Charles GOERENS, europäische*r Abgeordnete*r, ehemalige*r Minister*in und luxemburgische*r Abgeordnete*r, unter dem Titel: „75e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'Homme: le moment est-il venu d'enterrer les droits humains?“ (75 Jahre Allgemeine Erklärung der Menschenrechte: Ist es an der Zeit, die Menschenrechte zu begraben?) vertreten.



Informationsstände

Am 25. und 26. Februar 2023 betreute das CET einen Infostand auf dem „Festival des migrations, des cultures et de la citoyenneté“ (Festival für Migration, Kulturen und Staatsbürgerschaft) auf dem Gelände „LuxExpo The Box“ in Luxemburg-Kirchberg.

Am 11. März und 11. November 2023 war das CET mit einem Stand beim Orientierungstag für Inhaber*innen des CAI (Contrat d'accueil et d'intégration/Aufnahme- und Integrationsvertrag) im European Convention Center Luxembourg (ECCL) in Luxemburg-Kirchberg vertreten, der vom Ministerium für Familie, Integration und die Großregion organisiert wurde.

Am 17. April 2023 informierte das CET die Schüler*innen über seine Aktivitäten im Rahmen eines Theaterprojekts zur Prävention im Bereich Sexismus, das vom Ministerium für die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern (MEGA) im „Forum Geesseknäppchen“ veranstaltet wurde.

Im Rahmen des „Tags der offenen Tür der Institutionen“ am 22. April 2023 präsentierte sich das CET mit einem Infostand in der Maison Printz et Richard der Abgeordnetenversammlung.

Die Stadt Luxemburg veranstaltete vom 8. bis 26. Mai 2023 ihre „Sensibilisierungswochen für Menschen mit spezifischen Bedürfnissen“. Das CET nahm an der Ausstellung im „Grand Théâtre“ teil, wo die verschiedenen Vereinigungen, die im Bereich „Spezifische Bedürfnisse“ tätig sind, einem interessierten

Publikum ihre Arbeit sowie ihre Ziele vorstellten. Außerdem war es zur Vernissage am 8. Mai 2023 vor Ort.

Jedes Jahr nimmt das CET mit einem Infostand an der „Luxembourg Pride“ teil. Das Fest der Vielfalt und der Akzeptanz fand am 8. Juli 2023 in Esch/Alzette statt.

Am 10. Oktober 2023 präsentierte das CET verschiedene Broschüren an einem Infostand anlässlich der „Foire vunder Jugendaarbecht“ im Forum Geesseknäppchen in Luxemburg-Stadt.

Vom 10. bis 13. Oktober 2023 hatte das CET die Gelegenheit, seine Broschüren und seine Tätigkeit an einem gemeinsamen Infostand vorzustellen, der auf Initiative der Dienststelle Integration des Ministeriums für Familie, Integration und die Großregion organisiert wurde. Andere Akteur*innen, darunter das Ministerium für Familie, Integration und die Großregion - Dienststelle Integration, die ASBL Mieterschutz Lëtzebuerg, die ASBL Lëtz Rise Up, die ASBL One People sowie die ASBL ALDIC und PADEM, trugen ebenfalls zu diesem Projekt bei.

Arbeitsgruppen

Am 17. Februar, 7. Juni, 18. September und 27. November 2023 nahm das CET am interministeriellen Ausschuss für Menschenrechte teil, der vom Ministerium für auswärtige und europäische Angelegenheiten einberufen wurde und seinen Sitz in Luxemburg-Stadt hat. Bei der Sitzung am 7. Juni 2023 stellte das CET seine Arbeiten genauer vor.

Am 21. März, 27. Juni und 3. Oktober 2023 war das CET bei den Sitzungen des Begleitausschusses des Nationalen Aktionsplans 2019-2024 der UN-BRK (Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen) anwesend.

Am 29. Juni und am 30. November 2023 war das CET bei der Sitzung des „Advisory Board“ von BeeSecure im Forum Geesseknäppchen in Luxemburg-Stadt vertreten.

Sonstiges

Am 20. März 2023 nahm das CET an einer Videokonferenz teil, die der Vorbereitung eines Theaterprojekts zur Prävention im Bereich Sexismus diente, das vom MEGA (Ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes/Ministerium für die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern) initiiert wurde.

Die Abteilung Zivilrecht des Ministeriums für Justiz lud zu einem Austausch im Rahmen der Beratungen zur Prüfung der Möglichkeit einer dritten Option im Personenstandsregister ein, der am 30. März 2023 im Justizministerium in Luxemburg-Kirchberg und am 18. April 2023 im Familienministerium in Luxemburg-Hamm stattfand.

Die Übergabe des Jahresberichts über die Tätigkeiten des CET 2022 an Fernand ETGEN, Präsident der Abgeordnetenversammlung, und an Corinne CAHEN, Ministerin für Familie und Integration, erfolgte am 3. Mai 2023.

Um ein gemeinsames europäisches Projekt im Rahmen des Programms „Bürgerinnen und Bürger, Gleichstellung, Rechte und Werte“ der Europäischen Kommission einreichen zu können, besprachen sich IMS Luxembourg (Inspiring more sustainability), Lëtz Rise Up und das CET am 9., 14. und 15. Juni 2023 in einer Videokonferenz.

Am 7. Juli 2023 war das CET eines der Jurymitglieder für die Vorentscheidung bei den „Diversity Awards“ der „Charta der Vielfalt Lëtzebuerg“, deren Ziel darin besteht, die Best Practices zu Diversität und Inklusion, die in Organisationen in Luxemburg angewendet werden, in vier verschiedenen Kategorien hervorzuheben und auszuzeichnen.

Eine Kommission für die Auswahl von Anträgen im Zuge eines Projektauftrags des Justizministeriums mit dem Ziel der Förderung der Menschenrechte in Luxemburg trat am 26. Juli 2023 am Sitz des Ministeriums in Luxemburg-Kirchberg zusammen. Das CET war eines der Mitglieder dieser Auswahlkommission.

Am 18. September 2023 gehörte das CET zudem der Jury für die Endrunde der „Diversity Awards“ der „Charta der Vielfalt Lëtzebuerg“ an.

Im Oktober 2023 war das CET Mitglied der landesweiten Jury für den online organisierten „Access City Award“.



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

Konferenzen, Informationsabende, Rundtischgespräche und Kolloquien

Das CET nahm an einem Austauschnachmittag zum Thema Rassismus und ethnisch-rassistische Diskriminierungen im Bildungsbereich in Luxemburg am 2. März 2023 im Konferenzzentrum EduPôle in Luxemburg-Clauden teil.

Am 8. März 2023 war das CET bei der Konferenz „Biais inconscients et stéréotypes : mieux comprendre leur fonctionnement et les éviter !“ (Unbewusste Vorurteile und Stereotypen: wie man sie besser versteht und vermeidet) anwesend, die gemeinsam von der „Charta der Vielfalt Lëtzebuerg“, Cog’x (Beratungsagentur im Bereich Neurowissenschaften) und der Stadt Luxemburg im Cercle Cité in Luxemburg-Stadt veranstaltet wurde.

Der CNFL (Nationaler Frauenrat Luxemburg) und der „Club Soroptimist Union Luxembourg“ luden zur Abendveranstaltung „Femmes inspirantes et inspirées du Luxembourg“ (Inspirierende und inspirierte Frauen Luxemburgs) am 20. April 2023 in der Banque du Luxembourg in Luxemburg-Stadt ein.

Das CET war an der Veranstaltung „Diversity Network: Measuring diversity and inclusion actions“ der „Charta der Vielfalt Lëtzebuerg“ am 21. April 2023 am Sitz der „Post Luxembourg“ in Luxemburg-Gare beteiligt.

Am 22. April 2023 organisierte der Verband „Lipödem Lëtzebuerg“ einen Informationstag zu dieser Krankheit in der Mehrzweckhalle in Sassenheim.

Lëtz Rise Up organisierte am 4. Mai 2023 eine Konferenz mit dem Titel „AI based discrimination: What should we do about it ?“ in der Arbeitnehmer*innenkammer.

Am 17. Mai 2023 lud das Ministerium für Digitalisierung die Öffentlichkeit zur ersten „Messe für digitale Inklusion“ ein, die im „Forum Geesseknäppchen“ im Rahmen des zweiten nationalen Tags der digitalen Inklusion stattfand.

Zwei Jahre nach dem offiziellen Start für das „Observatoire de l'égalité entre les genres“ lud das MEGA (Ministerium für die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern) am 29. Juni 2023 zur Konferenz „L'égalité entre les genres en chiffres“ (Gleichstellung der Geschlechter in Zahlen) im Luxembourg Learning Center in Belval ein.

Andie Vorstellung des ersten Tätigkeitsberichts des Observatoire schloss sich ein Vormittag mit Gesprächen über die künftigen Herausforderungen der Gleichstellung in den Bereichen Bildung und Beschäftigung an.

Wie in jedem Jahr war das CET vom 19. bis 21. Juli 2023 erneut Partner des „Summer Seminar Children's rights“ des OKaJu (Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher).

Diese Tage, die der Fortbildung, der Information und dem Austausch über die Situation der Kinderrechte in Luxemburg und der Welt dienen, fanden in der Nationalbibliothek in Luxemburg-Kirchberg statt.

Am 8. September 2023 hielt die ASBL LEQGF (Laboratoire d'Etudes Queer, sur le Genre et les Féminismes/Forschungsstelle Queer Studies, Gender Studies und Feminist Studies) wieder eine Tagung im Gemeindehaus von Sassenheim in Beles ab.

Das Thema dieses Studien- und Fortbildungstags lautete: „Die nicht-binäre Erhebung von Geschlecht: Praktische Umsetzungen & Herausforderungen für Geschlechtervielfalt im digitalen Alltag“.

Das CID Fraen an Gender veranstaltete am 22. September 2023 ein Rundtischgespräch mit Politiker*innen mit dem Titel „Eng feministesch Zukunft?“ im Kulturzentrum in Luxemburg-Bonneweg.

Am 12. Oktober 2023 organisierte Respect.lu in Zusammenarbeit mit der „Luxembourg School of Religion & Society“ ein Rundtischgespräch im Centre Jean XXIII in Luxemburg mit dem Titel „Zwischen Himmel und Hölle: Braucht Gott den Teufel?“, bei dem die Problematik von religiöser Radikalisierung, verschiedenen anderen Weltanschauungen und den damit einhergehenden Risiken und Herausforderungen für die Gesellschaft thematisiert wurden.

Im Rahmen der Veranstaltungsreihe von ITGL (Intersex & Transgender Luxembourg) mit dem Titel „Intersex? Variationen der Geschlechtsmerkmale? Eine Veranstaltungsreihe zum Lernen und Lehren“ nahm das CET an der Konferenz „Verbot von Operationen an den Geschlechtsmerkmalen von Kindern – Segen oder Fluch? Für wen?“ am 26. Oktober 2023 im Konrad-Adenauer-Haus in Luxemburg-Kirchberg teil.

Am 30. November 2023 nahm das CET an einer Sitzung zur Entwicklung eines Weiterbildungsprojekts für Berater*innen des interkulturellen Zusammenlebens (CVEI) und Koordinator*innen des Gemeindepakts (CPC) sowie an der Sitzung des „Advisory Board“ von BeeSecure im Forum Geesseknäppchen in Luxemburg-Stadt teil.

Am 3. Dezember 2023 feierte Info-Handicap sein 30-jähriges Bestehen sowie den internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen mit einer Online-Konferenz mit Raúl AGUAYO-KRAUTHAUSEN im Kulturzentrum Luxemburg-Bonneweg.

Generalversammlungen und akademische Sitzungen

Das CET nahm an der Generalversammlung von Info-Handicap teil, die am 20. April 2023 am Sitz von Info-Handicap in Luxemburg-Stadt abgehalten wurde.



Am 28. April 2023 wurde in Ettelbruck in der Deichhalle das 175-jährige Jubiläum der luxemburgischen Verfassung gefeiert.

Das CET nahm an dem von der Abgeordnetenversammlung auf dem Vorplatz vor der Chamber organisierten „Festakt anlässlich des Inkrafttretens der reformierten Verfassung“ am 1. Juli 2023 teil.

Am 28. September 2023 beging die „Mobbing asbl“ feierlich ihr 20-jähriges Bestehen mit zahlreichen Gästen und einer Konferenz mit dem Titel „Harcèlement au Grand-Duché : Evolution et actualité“ (Mobbing im Großherzogtum: Entwicklung und Aktualität) im Hope Center in Luxemburg-Stadt.

Das CET war bei der Konferenz sowie beim Empfang anlässlich des 5. Jahrestags der Stelle für Schulmediation am 5. Oktober 2023 im „La Table du Belvédère“ in Luxemburg-Kirchberg anwesend.

Sonstiges

Am 2. Februar, 25. Mai und 28. September 2023 konnte das CET anlässlich des von der ADEM (Agence pour le développement de l'emploi/Arbeitsagentur) und RTL organisierten „Jobdag“, der im Einkaufszentrum „Cloche d'Or“ in Luxemburg sowie in der „La Belle Étoile“ und im „Lifestyle Center City Concorde“ in Bartringen stattfand, seine Broschüre „Diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren – kleiner Leitfaden für Angestellte“ vorstellen und verteilen.

Am 17. Mai 2023 war das CET bei der Einweihung des „Rainbow Center“ (LGBTIQ+ Zentrum für queer Kultur) von „Rosa Lëtzebuerg“ in Luxemburg-Stadt anwesend.

Das CET war beim Frühlingsfest der Abgeordnetenversammlung präsent, das am 26. Mai 2023 im Festsaal „Al Thermen“ in der Domaine Thermal in Mondorf-les-Bains stattfand.

Das CET war bei der Eröffnung der Ausstellung „1848 Revolution zu Lëtzebuerg“ im Nationalarchiv am 8. Juli 2023 in Luxemburg-Stadt präsent.

Das CET war am 28. September 2023 bei der „Rentrée politique“ im Lichte der nationalen Wahlen 2023 des CNFL (Nationaler Frauenrat Luxemburg), im Konzertsaal ArcA in Bartringen anwesend.

Am selben Tag wurden im Kinépolis in Luxemburg-Kirchberg die „Diversity Awards“ der „Charta der Vielfalt Lëtzebuerg“ verliehen.

Am 7. und 8. Oktober 2023 war das CET am Stand des Ministeriums für Familie, Integration und die Großregion bei der Semaine Nationale du Logement (Nationale Wohnwoche) auf der Luxexpo in Luxemburg-Kirchberg vertreten.

Am 9. November 2023 nahm das CET an der Verleihung des „René OPPENHEIMER“-Preises im Musée national de la Résistance et des Droits Humains (Nationales Museum für Widerstand und Menschenrechte) in Esch/Alzette teil.

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

RTL Lëtzebuerg wollte am 23. Februar 2023 für eine Online-Reportage in der folgenden Woche Informationen über die Handlungsmöglichkeiten des CET bei Meldungen von Rassismus erhalten.

Am 5. April 2023 berichtete das CET eine*r Journalist*in von „virgule.lu“ ausführlich über die beim CET gemeldeten anti-russischen Vorfälle für einen Artikel zu diesem Thema.

Nach der Übergabe des Jahresberichts von 2022 an die Abgeordnetenversammlung und die Regierung wurde dieser am selben Tag, nämlich am 3. Mai 2023, in den Räumen des „Menscherechtsbaus“ in Luxemburg-Stadt offiziell vorgestellt.

Am 5. Mai 2023 fragte ein*e Journalist*in vom „Lëtzeburger Land“ nach Informationen über Fälle von Diskriminierungen im Fußball.

Am 27. Juni 2023 lieferte das CET eine*r Journalist*in des „Tageblatt“ Informationen rund um Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung, die für einen Artikel im Rahmen der „Pride Week“ verwendet werden sollten.

Ein*e Journalist*in von „virgule.lu“ bat am 4. Juli 2023 um Informationen für einen Artikel über die Umsetzung des „Gesetzes vom 7. Januar 2022 über die Zugänglichkeit von öffentlich zugänglichen Räumen, öffentlichen Straßen und Mehrfamilienhäusern“, das seit dem 1. Juli 2023 rechtskräftig ist.

Am selben Tag beantwortete das CET Fragen eine*r Journalist*in des „Tageblatt“ zur Entwicklung von Homo- und Transphobie in Luxemburg.

Das CET gab dem soziokulturellen Radio 100,7 am 26. Oktober 2023 ein Interview über die zweite Studie „Being black in the EU“ der FRA (Fundamental Rights Agency).

Vom 6. bis 12. November und vom 4. bis 10. Dezember 2023 ließ das CET einen Kampagnenspot auf dem Fernsehsender „RTL Télé Lëtzebuerg“ ausstrahlen.

Am 7. November 2023 beantwortete das CET mehrere Fragen zum Thema Antisemitismus, die von eine*r Journalist*in der Tageszeitung „L'Essentiel“ gestellt wurden.

Am 10. November 2023 bezog das CET bei Radio RTL Stellung zur Auflösung der ASBL „Finkapé“.



ERHEBUNGEN

Wiederholt baten andere Stellen oder Personen das CET um Informationen oder Statistiken, damit sie Erhebungen ergänzen oder ihren Arbeiten den letzten Schliff verleihen können.

Wie in jedem Jahr muss Tania HOFFMANN als nationale*r Expert*in für das „European network of legal experts in gender equality and non-discrimination“ einen Bericht über die Situation in Luxemburg verfassen. Das CET lieferte ihr am 17. Februar, 22. Mai, 6. Juni und 9. Juni 2023 einige Antworten.

Am 2. März 2023 bat ein*e Schüler*in des LTPES (Lycée technique pour professions éducatives et sociales/Fachoberschule für Berufe im Bereich Erziehung und Soziales) für seine*ihre Travail personnel (TP) um Informationen über die Integration von Menschen mit Trisomie 21 in den ersten Arbeitsmarkt.

Am 30. März 2023 überprüfte das CET eine Tabelle der Europäischen Kommission, um sicherzustellen, dass die Daten für Luxemburg korrekt sind.

Das CET gab der Universität Luxemburg am 11. April 2023 ein Interview, das für eine Zwischenauswertung des Nationalen Aktionsplans LGBTI des Ministeriums für Familie, Integration und die Großregion genutzt werden sollte.

Am 11. April 2023 veranstaltete das CET eine Videokonferenz mit einem*r Mitarbeiter*in

der Sonderberichterstatterin der Vereinten Nationen zum Recht auf Gesundheit, Tlaleng MOFOKENG, und ließ ihr anschließend genauere Informationen zu den 21 Fällen aus dem Bereich Gesundheit im letzten Jahr zukommen.

Am 25. April 2023 stand das CET fünf Schüler*innen des Abschlussjahrgangs der ISL (International School Luxembourg) für einen Online-Austausch zur Verfügung, da diese eine Arbeit über rassistische Diskriminierung schreiben wollten.

Das CET beantwortete am 11. Mai 2023 einige Fragen des CID Fraen an Gender im Zusammenhang mit dem Phänomen „Cat Calling“.

Am 25. Oktober 2023 nahm das CET an einer Online-Umfrage der Europäischen Kommission (Generaldirektion „Beschäftigung“) teil, mit der die ELA (European Labour Authority) evaluiert werden sollte.

Ende November beantwortete das CET Fragen eines*r Schüler*in im Rahmen eines Schulprojekts gegen Rassismus.

Am 7. Dezember 2023 füllte das CET einen Fragebogen von EQUINET zum Thema Gleichstellung im Bildungssektor aus.

TÄTIGKEITEN AUF INTERNATIONALER EBENE

Am 17. und 19. Januar 2023 nahm das CET an einem von EQUINET organisierten Online-Seminar mit dem Titel „Inclusive design in communication: Improving the accessibility of Equality Bodies' outputs“ teil.

Am 16. März 2023 fand eine Videokonferenz von EQUINET zu zwei neuen Richtlinien statt, die Mindeststandards für die europäischen Gleichbehandlungsstellen festlegen.

Am 31. März 2023 fand die von EDF (European Disability Forum) und dem „Funktionsrätt Sverige“ (Swedish Disability Rights Federation) organisierte Online-Tagung „Disability Rights, Accessibility and Artificial Intelligence“ statt.

Am 13. und 14. April 2023 nahm das CET an einer von EQUINET organisierten Studienreise zum „AI (artificial intelligence) Cluster“ in Paris teil.

Am 20. April 2023 lud die Europäische Kommission zu ihrem 6. Austausch zwischen den Institutionen ein, die durch die 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 benannt wurden.

Im Rahmen der schwedischen EU-Ratspräsidentschaft nahm das CET am 12. Mai 2023 an der „Conference on Equality Data and Non-Discrimination“ in Stockholm teil.

Am 7. September 2023 absolvierte das CET das Online-Seminar „Unboxing the EU Disability Employment Package“ von EQUINET.

Die ordentliche Generalversammlung von EQUINET wurde am 11. Oktober 2023 in Brüssel abgehalten.

Am folgenden Tag nahm das CET an der online stattfindenden EQUINET-Konferenz „The other side of the law: enforcement of antidiscrimination legislation“ teil.

Am 25. und 26. Oktober 2023 nahm das CET an dem Webinar „The Rights of Persons with Disabilities in the EU“ teil, das von der ERA (Europäische Rechtsakademie) in Zusammenarbeit mit dem EDF (European Disability Forum) veranstaltet wurde.

Das jährliche Seminar der ECRI (Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz) fand am 27. Oktober 2023 in Straßburg unter dem Titel „Enhancing independence and effectiveness“ statt.

Im Rahmen der spanischen EU-Ratspräsidentschaft luden das spanische Ministerium für Gleichstellung, die Europäische Kommission und die FRA (Fundamental Rights Agency) zur Konferenz



„Anti-racism in the European Union. People of African descent: Recognition, Justice and Development“ ein, die am 2. und 3. November 2023 in Barcelona stattfand.

EQUINET und ENNHRI (European Network of National Human Rights Institutions) organisierten am 13. November 2023 für ihre Mitglieder einen Online-Austausch zu den Herausforderungen der künstlichen Intelligenz.

Das CET nahm an der Veranstaltung „High-Level Conference & Peer-to-Peer Workshop“ am 14. und 15. Dezember 2023 in Berlin teil.

ALTE, JUDEN, BEHINDERTE & FRAUEN: ZUTRITT VERBOTEN

DISKRIMINIERUNGEN
ERLEBT ODER
BEOBACHTET?
KONTAKTIEREN SIE UNS:

(+352) 28 37 36 35

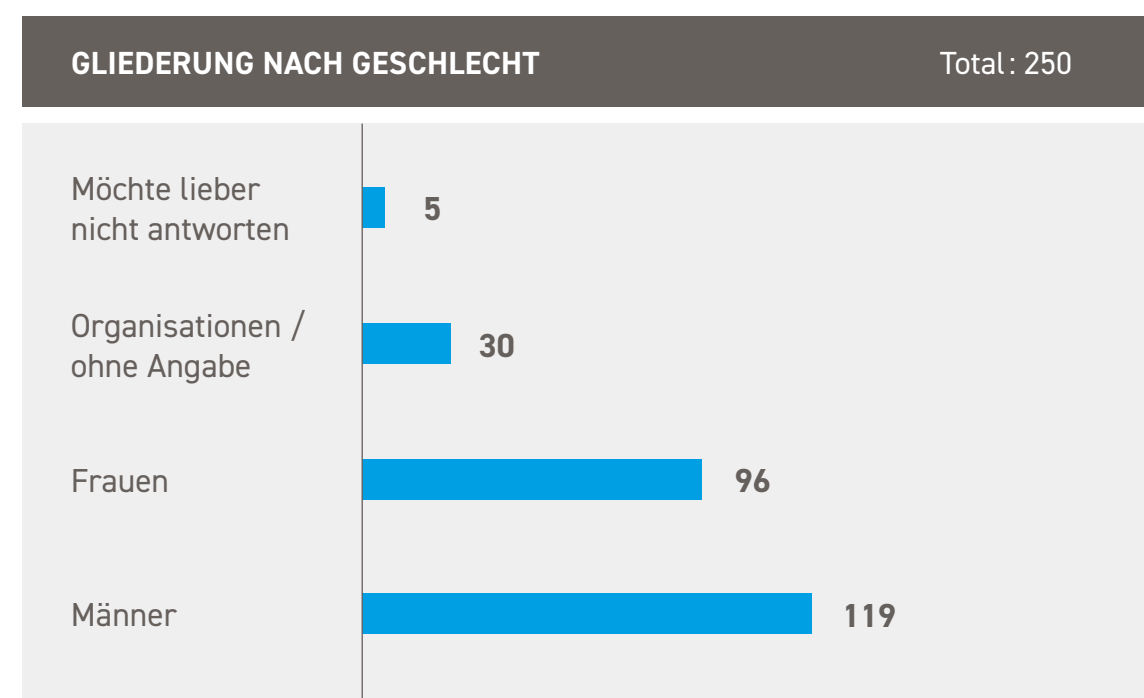
www.cet.lu



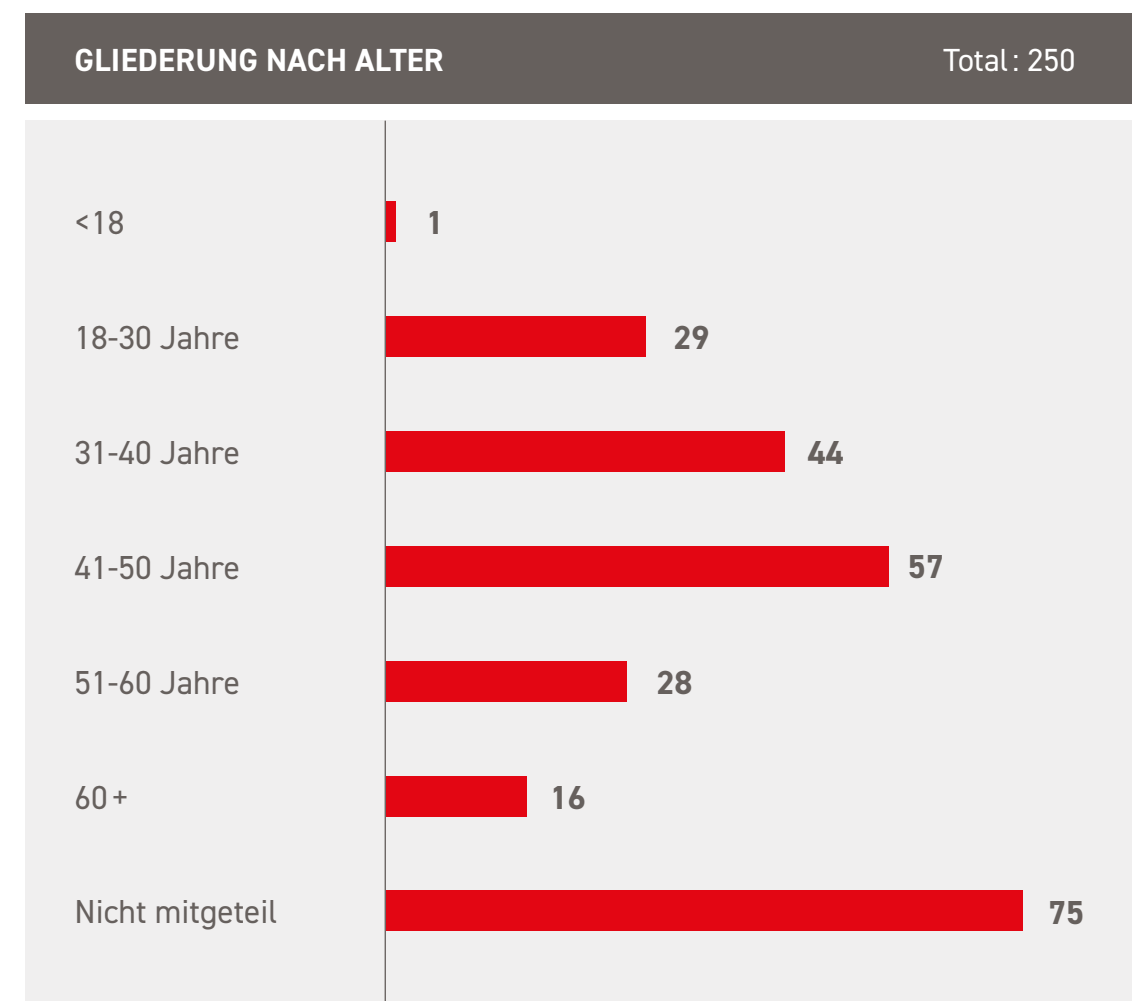
"Levons les barrières de la discrimination"



Zwischen dem 1. Januar 2023 und dem 31. Dezember 2023 wurde das CET mit 239 neuen Fällen betraut. Hinzu kommen 10 nicht abgeschlossene Fälle aus dem Jahr 2022 und ein nicht abgeschlossener Fall aus dem Jahr 2021. 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.

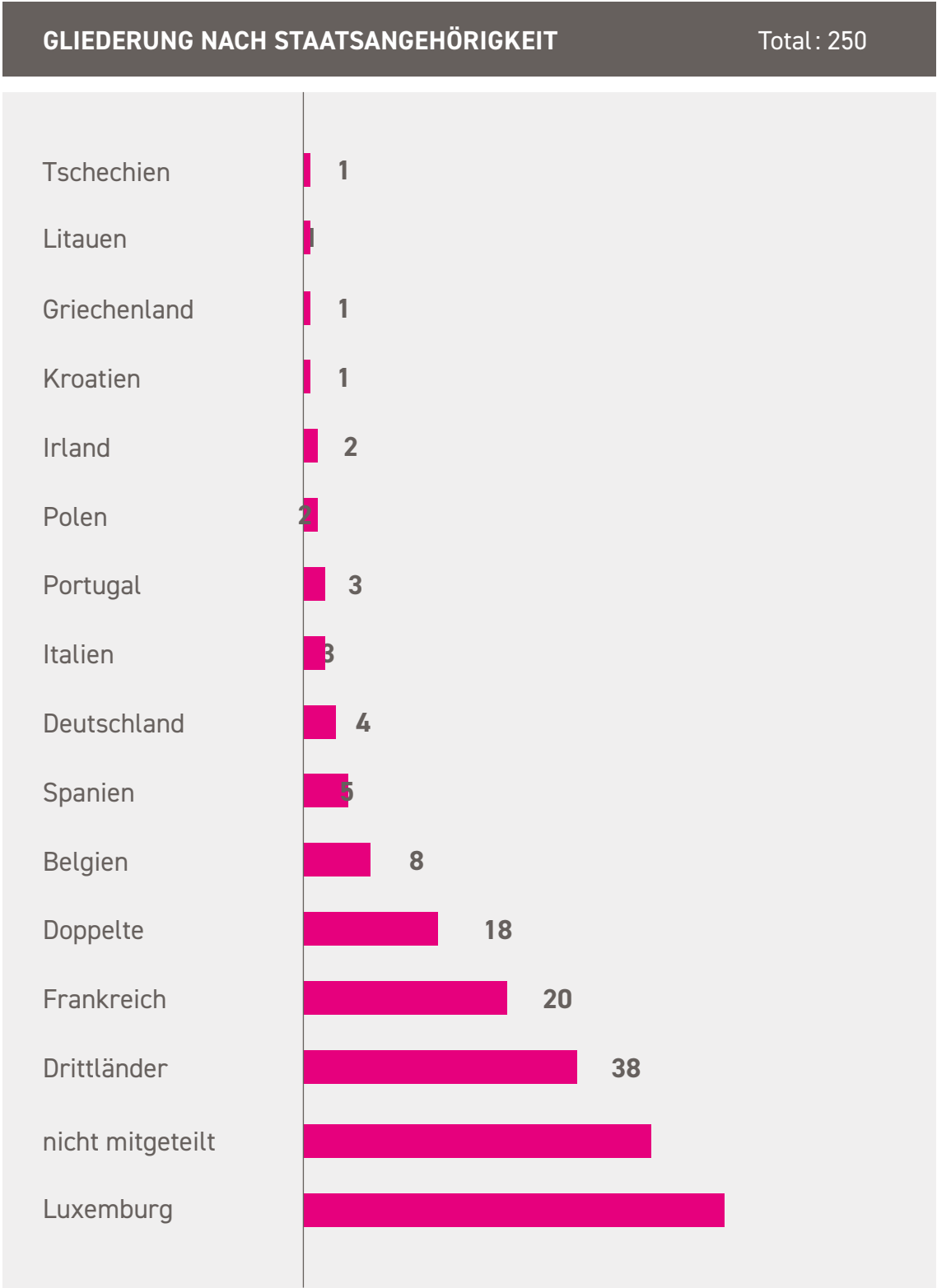


Die 250 im Jahr 2023 bearbeiteten Fälle gliedern sich wie folgt:
119 Fälle (48 %) wurden von Männern gemeldet, 96 (38 %) von Frauen und 30 (12 %) von Organisationen und Vereinen oder vom CET selbst. 5 Personen (2 %) zogen es vor, diese Frage nicht zu beantworten.

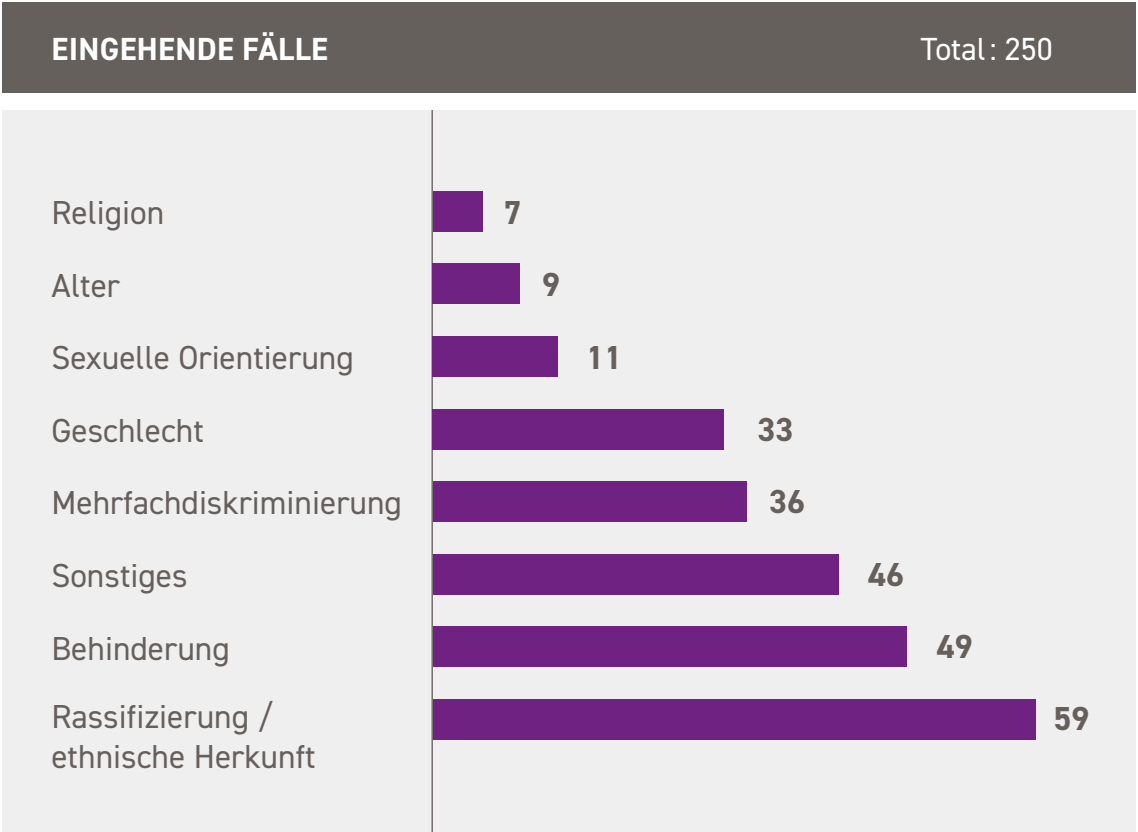


In 75 Fällen (30 %) wurde entweder keine Angabe zum Alter gemacht oder es handelte sich um Fälle, welche von Organisationen und Vereinen gemeldet oder vom CET selbst erfasst wurden.
57 Fälle (23 %) wurden von Personen zwischen 41 und 50 Jahren gemeldet, 44 Fälle (18 %) von 31- bis 40-Jährigen, 29 Fälle (12 %) von Personen im Alter zwischen 18 und 30 Jahren und 28 Fälle (11 %) von Personen zwischen 51 und 60 Jahren. 16 Fälle (6 %) wurden von über 60-Jährigen gemeldet. Nur in einem Fall war die meldende Person minderjährig.





In 66 Fällen (26 %) wurde entweder keine Angabe zur Staatsangehörigkeit gemacht oder es handelte sich um Fälle, welche von Organisationen und Vereinen gemeldet oder vom CET selbst erfasst wurden. Mit 77 Eingängen wurde die Mehrheit der Fälle (31 %) von Menschen luxemburgischer Staatsangehörigkeit gemeldet. 140 Fälle (56 %) wurden von EU-Staatsangehörigen gemeldet, 44 Fälle (18 %) von Menschen aus Drittländern.



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 59 Fälle (24 %) die tatsächliche oder vermeintliche Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer rassifizierten oder ethnisierten Bevölkerungsgruppe, 49 Fälle (20 %) das Diskriminierungsmotiv Behinderung, 33 Fälle (13 %) das Geschlecht, 11 Fälle (4 %) die sexuelle Orientierung, 9 Fälle (4 %) das Alter und 7 Fälle (3 %) die Religion oder das Glaubensbekenntnis.

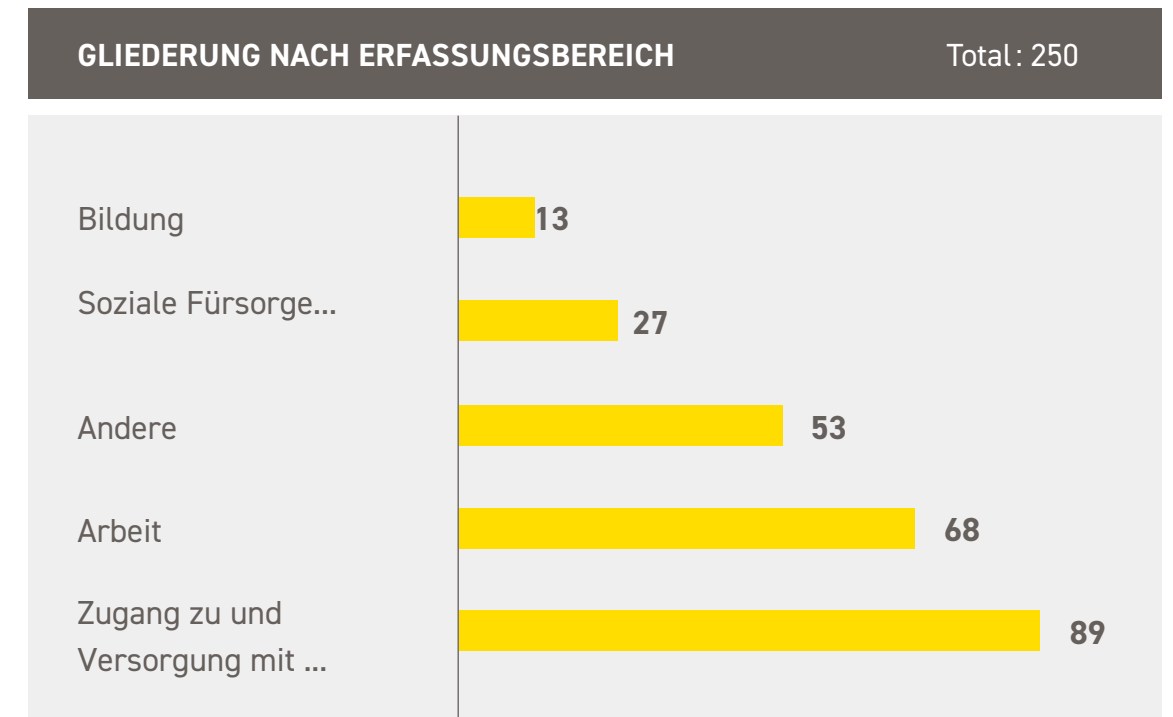
In der Kategorie „Mehrfachdiskriminierungen“ gaben die Personen selbst an, aufgrund mehrerer Motive diskriminiert worden zu sein. 2023 wurden 36 solche Fälle (14 %) gemeldet.

Die Kategorie „Andere“ (46 Fälle bzw. 18 %) umfasst folgende Fälle:

- Fälle von Belästigungen, welche nicht im Zusammenhang mit einem vom CET abgedeckten Diskriminierungsmotiv stehen
Hier muss jedoch festgehalten werden, dass der Begriff „Belästigung“ teilweise falsch verwendet wird, da das CET nach eingehender Untersuchung der diesbezüglichen Fälle darauf aufmerksam geworden ist, dass die Definition des Begriffes nicht mit dem gemeldeten Vorfall übereinstimmte.

- 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 ein wirkliches Diskriminierungsproblem an das CET wenden. In diesen Fällen kann es sich beispielsweise um Streitigkeiten mit Nachbar*innen oder Vermieter*innen handeln.

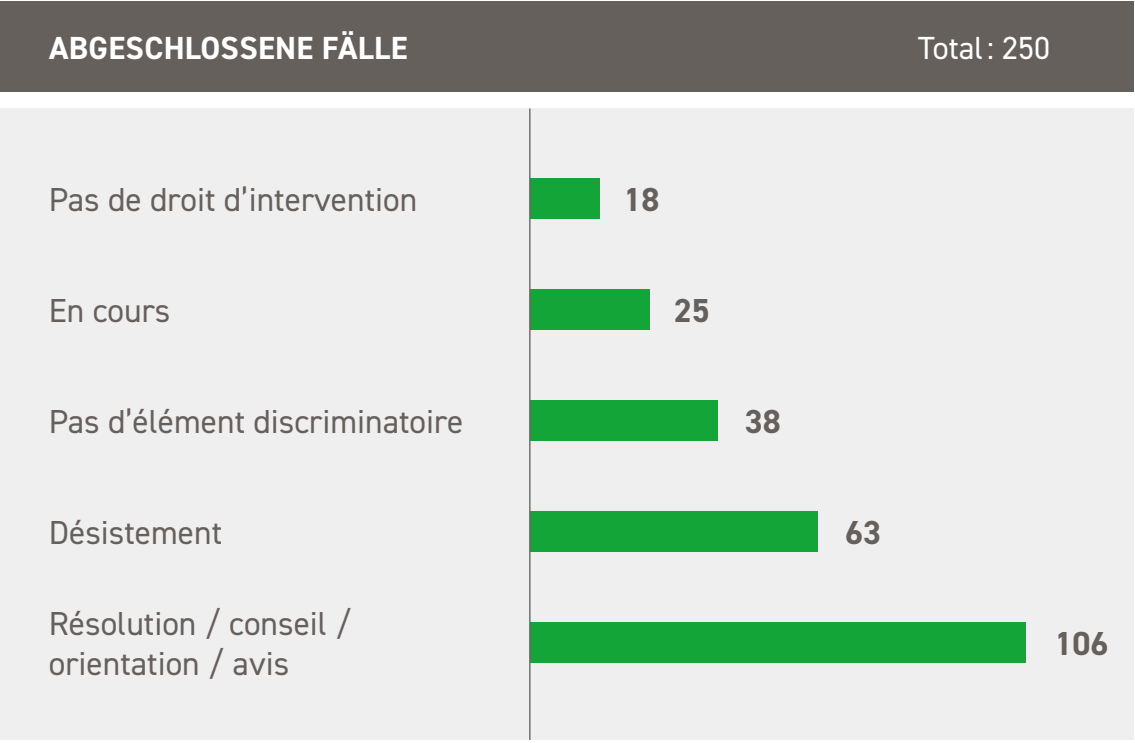
Auch jene Fälle, in denen sich Personen wegen einer Diskriminierung aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit an das CET wenden, finden sich in dieser Kategorie wieder, da dieses Diskriminierungsmotiv nicht von ihm abgedeckt wird.



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

- Zugang zu und Versorgung mit öffentlich verfügbaren Gütern und Dienstleistungen einschließlich Wohnraum mit 89 Fällen (36 %);
- Arbeit mit 68 Fällen (27 %);
- Soziale Fürsorge einschließlich Sozialversicherung, Gesundheitsversorgung und soziale Vergünstigungen mit 27 Fällen (11 %);
- Bildung mit 13 Fällen (5 %).

Alle nicht kategorisierbaren Fälle, wie etwa allgemeine Informationsanfragen, finden sich unter der Rubrik „Andere“ (53 Fälle bzw. 21 %).



Die Rubrik „Lösung/Beratung/Orientierung/Stellungnahme“ umfasst 106 Fälle (42 %), in denen das CET das Problem der sich beschwerenden Person lösen konnte oder ihr mit einer Beratung helfen bzw. sie mit Informationen bezüglich ihrer Rechte, der Gesetzgebung, der Rechtsprechung sowie den Möglichkeiten zur Wahrnehmung ihrer Rechte unterstützen konnte.

Es kommt auch vor, dass eine Person ihre Beschwerde widerruft (63 Fälle bzw. 25 %). 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 2023 zählte das CET 25 noch nicht abgeschlossene Fälle (10 %). 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 38 Fälle (15 %).

In der Rubrik „keine Interventionsbefugnis“ werden alle Fälle gesammelt, in denen das CET entweder wegen des Diskriminierungsmotivs „Staatsangehörigkeit“ oder aufgrund des Gesetzes vom 28. November 2006, Artikel 12 (3), also bei laufenden Gerichtsverfahren, nicht aktiv werden kann. 2023 war dies achtzehn Mal der Fall (7 %).



STELLENAUSSCHREIBUNGEN

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

Um sie diesbezüglich zu sensibilisieren, hat das CET beschlossen, sich mit einem individuellen Anschreiben an sie zu richten und den Flyer „Annoncer sans discriminer!“ (Diskriminierungsfreie Stellenausschreibungen) beizufügen.

Das CET hat also die Stellenausschreibungen systematisch auf potenzielle Diskriminierungen untersucht und alle Arbeitgeber*innen angeschrieben, die nicht deutlich machten, dass das Geschlecht für die von ihnen ausgeschriebene Stelle keine Rolle spiele, bzw. die willentlich diskriminierend auftreten. Auf diese Weise werden die Arbeitgeber*innen darauf aufmerksam gemacht, dass sie mit ihrer Ausschreibung gegen das Prinzip der Gleichbehandlung verstoßen haben.

2023 hat das CET 56 Briefe mit dem Ziel der Sensibilisierung verschickt, um auf Stellenausschreibungen zu reagieren, die eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts enthielten.

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



"Levons les barrières de la discrimination"

ALLGEMEINE EMPFEHLUNGEN ZUR ANTIDISKRINIERUNGS- 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.

Bedauerlicherweise verfügt das CET jedoch über keinerlei Mittel, um andere dazu zu verpflichten, ihm ein Treffen zu gewähren oder alle benötigten Informationen und Dokumente zukommen zu lassen. Das CET hängt also allein vom Willen seiner Ansprechpartner*innen ab, wodurch es vorkommen kann, dass diese gar nicht oder erst sehr spät antworten.

Das CET merkt an, dass es ihm an

Überzeugungsmitteln sowie einer gewissen Autorität gegenüber Dritten mangelt, durch die sich diese zumindest zu einer Reaktion auf Anfragen verpflichtet fühlen würden. Hier müsste der luxemburgische Staat eigentlich mit gutem Beispiel vorangehen, doch auch manche Ministerien lassen mit ihrer Antwort sechs bis sieben Monate auf sich warten.

Zur effektiveren Wahrnehmung seiner Aufgaben plädiert das CET für eine Erweiterung seiner Untersuchungsbefugnisse.

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 heißt es in Artikel 8 des Gesetzes vom 28. November 2006 über die Gleichbehandlung, welcher die Gründung

des CET beinhaltet, lediglich: „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 Gesetzentwurf 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, eigenständig Stellungnahmen zu verfassen 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 den die Regierung gerichteten Empfehlungen des kroatischen Zentrums für Gleichbehandlung zu verfolgen. 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 einzelner Fallakten konkrete Empfehlungen an das Parlament ausgesprochen.

Bedauerlicherweise bleiben diese Empfehlungen in den meisten Fällen unbeantwortet.

Ersetzung des Begriffs „Rasse“ im Gesetz vom 28. November 2006

In Artikel 1 des Gesetzes über die Gleichbehandlung vom 28. November 2006 sowie in Artikel 454 des Strafgesetzbuches wird die Formulierung „vermeintliche oder tatsächliche Zugehörigkeit zu einer Rasse oder Ethnie“ verwendet.

Gemäß Artikel 9 des Gesetzes vom 28. November 2006 ist das Ziel des CET jedoch die Förderung, Untersuchung und Beobachtung der Gleichbehandlung aller Menschen ohne Diskriminierungen aufgrund (unter anderem) ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft.

Um die im Gesetzestext verwendete Terminologie zu übernehmen, verwendet das CET ebenfalls letztere Formulierung, jedoch im Bewusstsein, dass das Wort „Rasse“ weniger angemessen ist als die Formulierung in Artikel 1.

Schon in der Zeit, als die Stellungnahmen zu den Gesetzentwürfen 5548 und 5549 vom 1. Februar 2005 verfasst wurden, liefert der CNE (Conseil national des étrangers/Nationaler Rat der Personen nicht-luxemburgischer Staatsangehörigkeit) folgenden Hinweis, dem sich das CET ausdrücklich anschließt: „(...) da die Verwendung dieses Begriffes zu einer zumindest impliziten Annahme der Existenz verschiedener – und damit auch hierarchisierbarer – ‚Rassen‘ sowie der Akzeptanz entsprechender, aus der Vergangenheit bekannter rassifizierender Theorien verleiten könnte, erscheint es uns maßgeblich, Erwägungsgrund Nr. 6 der Richtlinie 2000/43/EG Nachdruck zu verleihen, demzufolge die Europäische Union sämtliche Theorien zurückweist, mit denen versucht wird, die Existenz verschiedener menschlicher ‚Rassen‘ zu belegen. Die Verwendung des Begriffs ‚Rasse‘ in dieser

Richtlinie impliziert nicht die Akzeptanz solcher Theorien.“

Aus diesen Gründen plädiert das CET für die Ersetzung des Begriffs „Rasse“ durch die Formulierung „vermeintliche oder tatsächliche Zugehörigkeit zu einer Rasse oder Ethnie“ oder durch die systematische Verwendung von Führungszeichen, wobei erstere Variante eindeutig bevorzugt wird.

Mangelnde Ansprechpartner*innen für Diskriminierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit

Das CET bat die Abgeordnetenkammer 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.

So wurde Artikel 1 des Gesetzes vom 28. November 2006 dahingehend geändert, dass mit der „Staatsangehörigkeit“ ein neues Diskriminierungsmotiv aufgenommen wurde. Artikel 9, in dem die in den Zuständigkeitsbereich des CET fallenden Diskriminierungsmotive aufgeführt sind, blieb hingegen unverändert.

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 bedauerlicherweise 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 über einen entsprechend befugten Verein ohne Gewinnzweck (ASBL) in Anspruch genommen werden.

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

In der Rechtsprechung ist in der Tat seit der Einführung des Gesetzes zur Gleichbehandlung Ende 2006 diesbezüglich so gut wie nichts zu finden.

Deshalb fordert das CET die Regierung auf, 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 der Durchsetzung von Ansprüchen aussichtsreichste Motiv.

Ein konkretes Verbot würde eine Sensibilisierung für das Phänomen der Mehrfachdiskriminierung ermöglichen und somit den Schutz der betroffenen Personen verstärken.

Mehrfachdiskriminierungen können in der nationalen Gesetzgebung auf unterschiedliche Weise anerkannt werden. Beispielsweise könnte geregelt werden, dass das Überlappen mehrerer Diskriminierungsmotive einen erschwerenden Umstand darstellt, wie es im rumänischen Recht der Fall ist.

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 von der nordirischen Gleichbehandlungskommission gebilligte

Aktionspläne implementiert und systematisch evaluiert.

Das CET ist der Auffassung, dass der luxemburgische Staat 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 in 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 analog zu den anderen Motiven und für die gleichen Anwendungsbereiche in das Gesetz vom 28. November 2006 aufzunehmen.

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 für jedes Diskriminierungsmotiv ein interministerieller Ausschuss ins Leben gerufen werden.

Strafmaßnahmen gemäß Arbeitsgesetzbuch

Gemäß Artikel L. 241-11 des Arbeitsgesetzbuches können „Arbeitgeber, 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 der 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 aber die Aufnahme von gleichwertigen Strafmaßnahmen für andere Ungleichbehandlungen in demselben Maße wichtig.

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 sowie zur Überwachung der Umsetzung des Übereinkommens benannt. So wurden die CCDH (beratende Menschenrechtskommission) und das CET als unabhängige nationale Förder- und Überwachungsmechanismen sowie 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 Vertreter*innen 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 das Übereinkommen 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. 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 Nr. 6141 hervorgehoben hat: „Durch die ihm vom luxemburgischen Recht übertragenen Aufgaben kann das CET auf dem Papier durchaus die Rolle eines unabhängigen Mechanismus zur Förderung und

Überwachung übernehmen. Um diese Rolle jedoch in der Praxis so ausüben zu können, wie es das CET 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 in Artikel 10, § 3 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 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 wachen (...)“.

Nach Auffassung des CET verleiht diese Formulierung der ITM keinerlei Möglichkeit, die Täter*innen zu ahnden. Das Gesetz vom 29. März 2023 zur Änderung des Arbeitsgesetzbuches mit dem Ziel der Einführung eines Instruments für den Schutz vor Mobbing in Arbeitsverhältnissen sieht ebenfalls nur „geeignete Maßnahmen“ vor,

welche Disziplinarmaßnahmen und Strafen bis hin zur Kündigung umfassen können. Das CET ist der Auffassung, dass es zu den gesetzgeberischen Aufgaben zählt, gestaffelte Strafen für die Täter*innen festzulegen und die ITM mit den notwendigen Mitteln auszustatten, damit diese ihre Rolle wahrnehmen kann. 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 in Fällen von versuchter Diskriminierung keine Strafen vor.

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

Weiterverfolgung von Anzeigen

Wiederholt musste das CET feststellen, dass Personen, die eine Anzeige 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.

Aus diesem Grund bleibt die Motivation zur Meldung gesetzeswidriger Fälle eher gering.

Gesetzesänderungen und Sensibilisierungsmaßnahmen infolge 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 Paradigmenwechsel, der daraus folgen müsste, nicht eingeleitet hat. Seit einiger Zeit zweifelt das CET gar am Willen des Ministeriums zu einer Gesetzesänderung, welche die Ziele des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen endlich umsetzen würde.

Im vorliegenden Fall ist die in einem Gesetz verwendete Terminologie deutlich überholt und zeugt von einer völligen 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 die Stellungnahme eines unabhängigen Juristen erbeten, der die Einschätzung des CET teilt und eine Überarbeitung des besagten Gesetzes vorschlägt.

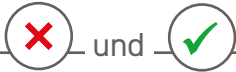
Nötige Änderungen müssen natürlich von der Legislative kommen und dem CET ist durchaus klar, dass die Ratifizierung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen eine Vielzahl von Gesetzesmodifikationen nach sich zieht, die oft nicht leicht zu formulieren oder in die Praxis umzusetzen sind. Dennoch ist das CET über das Vorgehen des Justizministeriums und seine ablehnende Haltung enttäuscht, die sich darin zeigt, dass es nicht in gewünschter Weise kooperiert und das Übereinkommen nicht gebührend zu schätzen scheint.

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.

EMPFEHLUNGEN AUF DER GRUNDLAGE DER FÄLLE VON 2023



Das CET wurde darauf aufmerksam gemacht, dass eine Firma Aktionsangebote ausschließlich für Personen zur Verfügung stellt, die ihre App installiert haben. Es gibt aber Menschen, die aufgrund ihres Alters oder einer Behinderung entweder kein Mobilgerät besitzen, auf dem sie eine solche App installieren könnten, oder ein solches Gerät nicht benutzen können. Der Ausschluss dieser Personen von der Möglichkeit zur Nutzung derartiger Sonderangebote könnte eine Diskriminierung aus den oben genannten Gründen darstellen.



Die betreffende Firma hat anerkannt, dass es zwischen denjenigen, welche die App nutzen, und denjenigen, welche sie nicht nutzen, durchaus eine Ungleichbehandlung gibt. Sie erklärt jedoch, es könne sich hierbei nicht um eine verbotene Diskriminierung handeln, da die Verhältnismäßigkeit zwischen dem eingesetzten Mittel und dem angestrebten Zweck, nämlich ökologischen Belangen, gegeben sei.



Die Leiter*innen der Krippe erklärten, dass eine kulturelle Aneignung der indianischen Kultur in keiner Weise beabsichtigt gewesen sei und sich die Krippe künftig mit anderen Bildern präsentieren werde.



Beim CET ging eine Beschwerde einer Person wegen des Namens einer Kinderkrippe und des von ihr verwendeten Bildes ein, da der*die Beschwerdeführer*in der Ansicht war, es handele sich dabei um eine Aneignung der Kultur indigener Völker. Die Mitglieder des CET haben sich mit dieser Beschwerde befasst und kamen zu dem Schluss, dass der Name dieser Krippe – in Verbindung mit einem Bild von Kindern, die als Angehörige der amerikanischen Urvölker verkleidet waren – tatsächlich die Gefühle bestimmter Personen verletzen und als eine Form kultureller Aneignung verstanden werden könnte.



Beim CET gehen regelmäßig Beschwerden von Personen ein, denen der Einlass in eine Bar oder eine Diskothek verwehrt wird. Manchmal wird ihnen ein triftiger Grund für diese Zutrittsverweigerung mitgeteilt, doch oft überwiegt eine unklare oder gänzlich fehlende Kommunikation über die wahre Motivation, wodurch bei den betroffenen Personen ein Gefühl der Diskriminierung zurückbleibt. Nach Auffassung des CET ist ein zentraler Schritt in der Prävention von Diskriminierungen die Formulierung klarer, transparenter sowie objektiv durch ein legitimes Ziel gerechtfertigter Kriterien. Zudem müssen die Mittel zum Erreichen des Ziels angemessen und erforderlich sein. Die Inhaber*innen solcher Einrichtungen sowie die betroffenen Personen und die Zeug*innen einer Zutrittsverweigerung werden daher vom CET über ihre jeweiligen Rechte und Pflichten auf diesem Gebiet informiert.

Ein*e Beschwerdeführer*in machte das CET darauf aufmerksam, dass in einem Online-Bewerbungsformular einer Firma bestimmte persönliche Informationen zwingend angegeben werden mussten, die möglicherweise zu einer Diskriminierung führen könnten. Verpflichtende Angaben in dem Bewerbungsformular waren unter anderem „Geburtsland“, „Geburtsdatum“ und „Staatsangehörigkeit“. Das CET ist sich bewusst, dass die Staatsangehörigkeit und das Geburtsdatum wesentliche Informationen für die Personalverwaltung sind. Es ist allerdings der Auffassung, dass es sich hierbei um Informationen handelt, die in dieser Phase des Bewerbungsverfahrens nicht notwendig sind. Daher hat das CET dieser Firma empfohlen, die oben genannten Felder gänzlich aus dem Formular zu streichen.



In den meisten Fällen folgte auf diese Empfehlungen keine Reaktion.



Die Firma war damit einverstanden, die Empfehlungen des CET durch das Entfernen der problematischen Felder umzusetzen.

Eine Person beschwerte sich beim CET über ein Lokal, das für eine Veranstaltung je nach Geschlecht der Besucher*innen unterschiedliche Preise verlangte. Männer mussten 10 Euro zahlen, während der Eintrittspreis für Frauen von ihrer Ankunftszeit abhing.

Das CET verwies darauf, dass die luxemburgische Gesetzgebung jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung verbietet und dass zugleich die Artikel 454 und 455 des Strafgesetzbuches eine Diskriminierung definieren und die genannten Artikel für eine Diskriminierung einer natürlichen oder juristischen Person, einer Gruppe oder einer Personengemeinschaft als Höchststrafe einen Freiheitsentzug zwischen acht Tagen und zwei Jahren sowie ein Bußgeld zwischen 251 Euro und 25 000 Euro bzw. lediglich eine dieser beiden Strafen vorsehen.

Ferner machte das CET auf Erwägungsgrund Nr. 16 der Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen aufmerksam, in dem es heißt: „Eine unterschiedliche Behandlung kann nur dann zulässig sein, wenn sie durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist.“

Das CET ist der Ansicht, dass Lokale bei einer Abendveranstaltung auf die Gewährleistung eines gewissen Geschlechterverhältnisses achten dürfen, dabei jedoch immer durch einen legitimen Zweck gerechtfertigte objektive Kriterien einhalten müssen. Zugleich müssen die Mittel zum Erreichen des Ziels angemessen und erforderlich bleiben.



Das betreffende Lokal hat dem CET auch nach wiederholter Kontaktaufnahme nicht geantwortet.

Ein*e Rollstuhlfahrer*in machte beim CET die Meldung, dass sich zwei Busfahrer*innen ihr gegenüber unangemessen verhalten hätten. Das CET bat die betreffende Gesellschaft um die Durchführung einer internen Untersuchung und forderte sie auf, dafür Sorge zu tragen, dass sich solche Vorfälle nicht wiederholen. Zudem empfahl das CET der Gesellschaft, ihre Beschäftigten in Bezug auf die Anforderungen der Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen zu informieren, zu sensibilisieren und zu schulen.



Die Gesellschaft hat die Empfehlungen des CET positiv aufgenommen und versprochen, dass sich solche Vorfälle nicht wiederholen werden. Die an diesem Sachverhalt beteiligten Busfahrer*innen wurden zur Ordnung gerufen und es wurden die nötigen Maßnahmen zur Behebung der Probleme getroffen. Zudem hat die Gesellschaft erklärt, sie plane eine Sensibilisierungskampagne über die Wichtigkeit von Respekt und Hilfsbereitschaft gegenüber anderen Fahrgästen, insbesondere wenn diese spezifische Bedürfnisse haben.

Als Reaktion auf eine amtliche Mitteilung der Abgeordnetenversammlung vom 21.11.2023 erlaubte es sich das CET, einen Brief an die Abgeordnetenversammlung zu schreiben, denn in der Mitteilung hieß es, es werde „ein Präsident“ gesucht. Da die Mitglieder des CET Wert auf eine inklusive Sprache legen, hätten sie es begrüßt, wenn die Formulierung „ein*e Präsident*in“ gewählt worden wäre.

Inklusive Sprache bietet die Möglichkeit, sich nicht auf männlich und weiblich zu beschränken, sondern diese binären Kategorien zu überwinden und ausdrücklich

alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten zu berücksichtigen und so die jeweilige Selbstwahrnehmung aller Personen zu respektieren.



Der Präsident der Abgeordnetenversammlung hat nicht auf den Brief des CET reagiert. Das CET hofft, dass die Abgeordnetenversammlung ihre Publikationen künftig inklusiver formulieren wird.

Eine Person reichte eine Beschwerde beim CET ein, weil auf einem Weihnachtsmarkt ein Getränk namens „Lumumba“ verkauft wurde, womit ein Bezug zu Patrice LUMUMBA, einem*r kongolesischen Unabhängigkeitskämpfer*in und Politiker*in, hergestellt wurde.

Das CET schrieb einen Brief an die Personen, die das Getränk unter diesem Namen verkauften, um ihre Aufmerksamkeit darauf zu lenken, dass es verletzend sein kann, diesem Getränk den Namen einer Person afrikanischer Herkunft zu geben, selbst wenn dies nicht in diskriminierender oder rassistischer Absicht geschieht.



Der Brief des CET blieb unbeantwortet.

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

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

MEMORIAL

Amtsblatt des Großherzogtums Luxemburg

Gesetzesveröffentlichung

A — N° 207

6. Dezember
2006

Zusammenfassung

GLEICHBEHANDLUNG

Gesetz vom 28. November 2006 bezüglich

1. Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 über die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes unabhängig von rassistischen oder 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 entlohten 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 ethnischen 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 Abgeordnetenkammer einen Bericht über seine Tätigkeiten zukommen.

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

Kapitel 4 – Vorschriften mit Änderungswirkung

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

„Titel V – GLEICHBEHANDLUNG BEI BESCHÄFTIGUNGS- UND ARBEITSVERHÄLTNISSEN

Kapitel 1 – Das Prinzip der Nicht-Diskriminierung

Art. L. 251-1 (1) (1) Jede direkte und indirekte Diskriminierung aufgrund der Religion oder des Glaubensbekenntnisses, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung, oder rassistischer oder ethnischierender 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 ethnischierende 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 Arbeitsgesetzbuchs hervorgeht, bezüglich:

- a) der Zugangsbedingungen zu Beschäftigung, nicht entlohten 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 Arbeitsgesetzbuchs 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 Arbeitsgesetzbuchs 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**

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

Gesetz vom 29. November 2006 mit Änderungswirkung auf

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

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

Wir Henri, Großherzog von Luxemburg, Herzog zu Nassau,

Nach Anhörung unseres Staatsrates;

Mit Zustimmung der Abgeordnetenversammlung;

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

haben verordnet und verordnen:

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

1. Die Überschrift von Kapitel 1 wird folgendermaßen ergänzt:

„[...] und allgemeine Verordnungen“.

2. Artikel 1 wird folgendermaßen geändert und ergänzt:

a) Paragraph 3 wird folgendermaßen ergänzt:

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

b) Paragraph 5 wird folgendermaßen ergänzt:

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

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

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

Im Sinne von Absatz 1 dieses Paragraphen

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

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

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

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

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

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

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

Im Falle kirchlicher 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 betroffen 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



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

AMTSBLATT

DES GROSSHERZOGTUMS LUXEMBURG

AMTSBLATT A

Nr. 964 vom 8. November 2017

Gesetz vom 7. November 2017 zur

- 1) vollständigen Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU vom 16. April 2014 über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Beschäftigten im Rahmen der Freizügigkeit zustehen;
- 2) Änderung des Arbeitsgesetzbuches;
- 3) Änderung des geänderten Gesetzes vom 16. April 1979 über die Festlegung des Statuts der Staatsbediensteten;
- 4) Änderung des geänderten Gesetzes vom 24. Dezember 1985 über die Festlegung des Statuts der Gemeindebediensteten;
- 5) Änderung des geänderten Gesetzes vom 28. November 2006 über die

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

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

haben verordnet und verordnen:

Art. 1.

Das Arbeitsgesetzbuch wird wie folgt geändert:

- 1. In Artikel L. 251-1, Paragraph 1 und 2 b), werden vor den Begriffen „der Rasse“ die Begriffe „der Staatsangehörigkeit“ hinzugefügt.
- 2. In Artikel L. 252-2, wird ein neuer Paragraph 3 mit folgendem Inhalt eingefügt:
„(3) Unbeschadet der Anwendung des Kapitel 1 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit von Beschäftigten innerhalb der EU, betrifft das Gleichbehandlungsprinzip nicht die unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit und berührt nicht die Vorschriften und Bedingungen für die Einreise, den Aufenthalt und die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen oder staatenlosen Personen in das nationale Hoheitsgebiet sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Drittstaatsangehörigen oder staatenlosen Personen ergibt.“

Art. 2.

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

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

Art. 3.

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

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

Art. 4.

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

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

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

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

3. Artikel 8 wird wie folgt geändert:

„Art. 8.

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

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

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

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

„Auf Vorschlag der Abgeordnetenkammer 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 Abgeordnetenkammer festgelegt wird. Die Abwicklung der Rechnungsführung des Zentrums wird zusammen mit denjenigen der Abgeordnetenkammer 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

ANNEXE 3



INKLUSIVE SPRACHE LEICHT GEMACHT

Ein praktischer
Leitfaden



INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG	2
2. IM ALLGEMEINEN	3
3. INKLUSIVE FORMEN	5
3.1 Genderzeichen	5
3.2 Singular	6
3.3 Plural	7
3.4 Personalpronomen, bestimmte und unbestimmte Artikel	8
4. PRAKTISCHE BEISPIELE	9
4.1 Sich an ein Publikum wenden	9
4.1.1. Rede	9
4.1.2. Brief an Privathaushalte	11
4.2 Ansprechen einer Person	12
4.2.1. Situation von Angesicht zu Angesicht	12
4.2.2. Telefongespräche	13
4.2.3. E-Mail	13
4.2.4. Briefaustausch	14
5. AUF DEN LEITFADEN VERWEISEN	15

1. EINLEITUNG

Der Zweck dieser Broschüre besteht nicht darin, Grammatik- oder Rechtschreibregeln zu verändern oder neue allgemeingültige Regeln aufzustellen.

Sie ist als kleiner praktischer Leitfaden zu verstehen, der darauf abzielt, Menschen, die sich auf inklusive Weise ausdrücken möchten, eine Unterstützung zu bieten und Wege und Lösungen vorzuschlagen, wie dies im Alltag umgesetzt werden kann. "Inklusiv" beschränkt sich hierbei nicht allein auf die Inklusion von Frauen und Männern, sondern geht über diese Binarität hinaus, indem ausdrücklich alle Geschlechter und alle Geschlechtsidentitäten¹ berücksichtigt werden und damit die geschlechtliche Selbstwahrnehmung aller Menschen respektiert werden soll.

Allerdings sollte die Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen (z. B. Legasthenie, Sehbehinderung oder -störungen) nicht außer Acht gelassen werden. Die Barrierefreiheit inklusiver Sprache hat zu vielen Diskussionen geführt, aber auch hier gibt es Lösungen wie z.B. LÉIA, eine Erweiterung für die Browser Firefox, Chrome und Opera.

Durch Beispiele und den Vorschlag, die Empfänger*innen Ihrer Mitteilungen auf diesen Leitfaden zu verweisen (siehe Punkt 5), hoffen wir, allen Interessierten den Gebrauch einer inklusiven Sprache zu erleichtern.

Bitte beachten Sie, dass dieser Leitfaden nicht als vollständig oder abschließend zu betrachten ist und alle Rückmeldungen und Kommentare willkommen sind.

¹Unter "geschlechtlicher Identität" versteht man das tief empfundene innere und persönliche Gefühl der Zugehörigkeit zu einem Geschlecht, das mit dem Geschlecht, welches der betroffenen Person bei der Geburt zugewiesen wurde, übereinstimmt oder nicht übereinstimmt; dies schließt die Wahrnehmung des eigenen Körpers (darunter auch die freiwillige Veränderung des äußeren körperlichen Erscheinungsbildes oder der Funktionen des Körpers durch medizinische, chirurgische oder andere Eingriffe) sowie andere Ausdrucksformen des Geschlechts, z.B. durch Kleidung, Sprache und Verhaltensweisen, ein.
<http://www.yogyakartapinciples.org/>

2. IM ALLGEMEINEN

1. Neutrale, nicht geschlechtsspezifische Wörter bevorzugen:



Das Kind
Die Lehrperson
Die Pflegekraft

Der Junge / Das Mädchen
Die Lehrerin / Der Lehrer
Der Pfleger / Die Pflegerin

2. Doppelnennungen vermeiden, da diese sich auf zwei Geschlechter beschränken:



Die Bürger*innen

Die Bürgerinnen und Bürger

3. Geschlechtsneutrale Pluralbildung bevorzugen (am Beispiel der Substantivierung):



Die Studierenden

Die Studenten und Studentinnen

Die Mitarbeitenden

Die Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter

Die Berufstätigen

Die Arbeitnehmer
und Arbeitnehmerinnen

4. Ausdrücke vermeiden die Personen benennen, stattdessen auf Aktivitäten, Prozesse oder Resultate zurückgreifen:



Das Resultat der Umfrage zeigt

Die Teilnehmer haben angegeben

5. Kollektivnamen verwenden:



Die Eltern
Das Wahlvolk

Die Väter / Die Mütter
Die Wählerinnen / Die Wähler

6. Neutrale Gruppenbezeichnungen nutzen:



Alle
Keine Person

Jede / Jeder / Jedermann
Keiner / Keine



Es kann vorkommen, dass du
die Person, mit der du interagierst,
nicht oder nur wenig kennst.

Es kann vorkommen, dass man²
die Person, mit der man interagiert,
nicht oder nur wenig kennt.

Es kann vorkommen, dass
mensch die Person, mit der mensch
interagiert, nicht oder nur wenig
kennt.

² Das Wort "man" bezeichnet zwar nicht Männer, da es aber gleich klingt wie "Mann" ist dieser Ausdruck zu vermeiden und kann zum Beispiel durch "mensch" (klein geschrieben) ersetzt werden.

3. INKLUSIVE FORMEN

3.1 Genderzeichen³

In der deutschen Sprache finden hauptsächlich der Doppelpunkt " : " und der Asterisk " * " als Genderzeichen Verwendung. Beide sind, im Gegensatz zum Schrägstrich, als inklusiv und nicht-binär zu verstehen. Der Asterisk wird häufiger als Genderzeichen identifiziert und scheint somit am besten zur Bildung inklusiver Formen geeignet⁴. In dieser Broschüre wird das Symbol als Genderstern bezeichnet.



³Der Genderstern ist die am häufigsten verwendete Variante: Sabine Krome (Geschäftsführerin RdR): Der Genderstern belegt den ersten Platz. In: Bundesverband der Kommunikatoren (BdKom): Kompendium Gendersensible Sprache: Strategien zum fairen Formulieren. Berlin November 2020, S. 44-45 (PDF: 2,5 MB, 56 Seiten auf bdkom.de)

⁴<https://www.bfit-bund.de/DE/Publikation/empfehlung-gendergerechte-digital-barrierefreie-sprache-stu-die-koehler-wahl.html>

3.2 Singular

Die inklusive Form entsteht durch das Einfügen des Gendersterns zwischen Wortstamm und weiblicher Endung:

Ein*e Autor*in

Wenn die männliche Form mit einem " e " endet, wird dieser Buchstabe durch den Genderstern ersetzt:

Ein*e Kund*in

Ein Umlaut, der in der weiblichen Form existiert, nicht aber in der männlichen, wird in der inklusiven Form übernommen:

Ein*e Anwält*in

Wörter, deren Stamm in der weiblichen und männlichen Form unterschiedlich ist, werden mithilfe des Gendersterns zusammengeführt:

Onkel*Tante

3.3 Plural

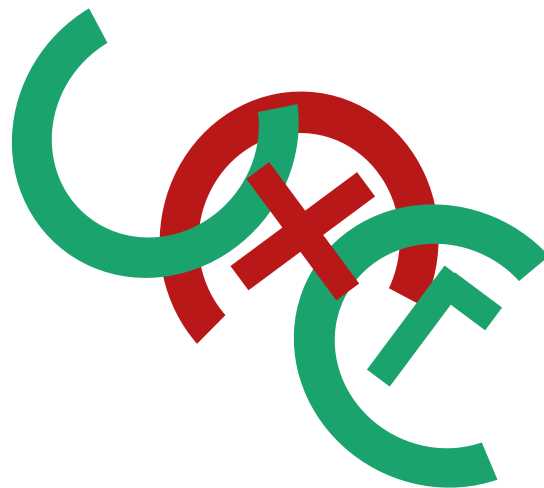
Wie bereits unter Punkt 2.3 erwähnt, ist eine geschlechtsneutrale Pluralbildung oft möglich:

Teilnehmende, Studierende, usw.

Besonders bei zusammengesetzten Wörtern kann dies von Vorteil sein. Statt Anfänger*innenkurs kann z.B. von einem Grundkurs gesprochen werden⁵.

Ist dies nicht möglich, wird der weibliche Plural inklusive Genderstern an den Wortstamm gehängt:

Anwält*innen, Botschafter*innen, Freund*innenschaft



⁵ Der Duden hat eine entsprechende Liste zusammengestellt:
<https://www.duden.de/sprachwissen/sprachratgeber/gendern-komposita-personenbezeichnungen>

3.4 Personalpronomen, bestimmte und unbestimmte Artikel

Im Deutschen gibt es eine Vielzahl an Vorschlägen für neue Personalpronomen, hierbei konnte sich aber noch keine Herangehensweise durchsetzen⁶.

Deshalb wird empfohlen eine Doppelnennung mit Genderstern zu verwenden:

er*sie
 der*die
 seine*ihre

Da bei der inklusiven Form die männliche Form meist vor dem Genderstern steht, wird empfohlen dies auch bei den entsprechenden Pronomen so zu handhaben.

Stehen der Artikel oder das Pronomen am Satzanfang, wird der Anfangsbuchstabe beider Wörter großgeschrieben:

Der*Die Therapeut*in wird sich bei Ihnen melden.

⁶ Eine Liste mit Vorschlägen ist unter <https://nibi.space/pronomen> zu finden.

4. PRAKTISCHE BEISPIELE

4.1 Sich an ein Publikum wenden

4.1.1. Rede

In einigen Fällen, z.B. bei der Veröffentlichung einer Rede, erweist sich deren Verschriftlichung als notwendig.

In den Fällen, in denen der Gebrauch von neutralen Begriffsbezeichnungen nicht möglich ist, ist die inklusive Form mit Genderstern für das Transkribieren einer mündlichen Rede natürlich ebenso möglich.

Mit der Zeit wird sich das Gehirn an den * gewöhnen, wie das auch bei Abkürzungen bereits der Fall ist:

Sehen wir " Fr. Schmit ", liest unser Gehirn automatisch " Frau Schmit ".

In der mündlichen Rede könnte die Bezeichnung " die Fahrer*innen " spontan zu " die Fahrer – Pause – innen " umgewandelt werden. Die Idee einer Pause, um die Inklusion aller Geschlechtsidentitäten zu markieren, ist eine bereits gängige Praxis in der deutschen Sprache.

Eine wiederkehrende Problemstellung bildet die Begrüßung am Anfang einer Rede. Hier einige Beispiele:

Liebe Gäst*innen, Liebes Publikum, Liebe Interessierte	Einfache mündliche Anwendung und lässt sich in verschiedene Kontexte einbetten
Liebe Kolleg*innen	Anstatt von Kolleginnen und Kollegen
Ich heiße Sie alle willkommen !	Einfach und inklusiv
Ich möchte mich bei allen Anwesenden bedanken...	Verzicht auf Begrüßungen und unmittelbar bedanken
Meine Damen, meine Herren und alle anwesenden Personen	Wenn der Anspruch auf Inklusion gegeben ist
Meine Damen, meine Herren und jede Person, die sich mit keinem dieser Geschlechter identifizieren kann	Um die Nicht-Binarität zu betonen

Bestimmte Redewendungen können auch im Verlauf der Rede aufgegriffen werden.

Diese Liste hat nicht den Anspruch auf Vollständigkeit und kann nach Belieben erweitert und/oder angepasst werden.

Hoheiten, Exzellenzen, Minister*innen, Damen und Herren und alle, die heute hier anwesend sind,

es ist mir eine große Freude, Sie heute Abend willkommen zu heißen.

Seit mehreren Jahren kommen wir heute zusammen, um die Einführung der universellen inklusiven Sprache zu feiern. Der enorme Erfolg dieses Schrittes ist nicht nur den Personen zu verdanken, die heute hier anwesend sind, sondern allen Menschen, die sich für eine inklusivere Gesellschaft einsetzen.

Aus diesem Grund möchte ich Ihnen heute für Ihr Engagement danken und wünsche Ihnen einen Abend, der der Herausforderung, die wir gemeistert haben, gerecht wird.

4.1.2. Brief an Privathaushalte

Sehr geehrte Einwohner*innen,

hiermit laden wir Ihren Haushalt ein, sich für die Präsentation der geplanten Umbauarbeiten in Ihrer Straße anzumelden. Da jedes Haushaltsmitglied betroffen ist, richtet sich diese Mitteilung an jede Person ihres Haushaltes. Aus diesem Grund bitten wir Sie, die beiliegenden Informationen an alle Personen (unabhängig von ihrem Alter) weiterzuleiten und sie über die Möglichkeit zu informieren, an der Präsentation teilzunehmen.

Wir verbleiben mit freundlichen Grüßen.

4.2 Ansprechen einer Person

Generell sollten Sie es vermeiden von einer bestimmten Geschlechts-identität einer Person auszugehen, auch wenn Sie glauben diese zu kennen. Es ist daher ratsam, eine inklusive Sprache zu verwenden oder die Person einfach zu bitten, mitzuteilen, wie sie angesprochen werden möchte.

4.2.1. Situation von Angesicht zu Angesicht

Es kann vorkommen, dass Sie die Person, mit der Sie interagieren, nicht oder nur wenig kennen. In solchen Situationen (z.B. beim Kassieren, beim Treffen auf der Straße, ...) wird empfohlen, etablierte Höflichkeitsausdrücke wie " Guten Tag, der Herr " oder " Guten Tag, die Dame " zu vermeiden.

Ein einfaches " Guten Tag " mit einem Lächeln wird sicherlich positiver wahrgenommen als ein eventuell falsches " Guten Tag, die Dame " / " Guten Tag, der Herr ".

	Sagen Sie	Vermeiden Sie
Um eine Person am Anfang eines Gesprächs anzusprechen	Sie können auch " Hallo " sagen und dabei die Person, die Sie ansprechen möchten, ansehen. Wenn keine Reaktion erfolgt, können Sie ein einfaches " Bitte " oder " Entschuldigung " hinzufügen.	" Guten Tag, die Dame " " Guten Tag, der Herr "
Um Kund*innen aufzurufen	" Wer ist die nächste Person, bitte? " " Hallo, an wem ist es? " " Nummer XY, bitte. "	" Die Dame, bitte " " Der Herr, bitte " " Der Nächste, bitte " " Die Nächste, bitte "

4.2.2. Telefongespräche

Sie können am Anfang des Gesprächs nachfragen wie die Person angesprochen werden möchte. Die Antwort kann unterschiedlich sein. Verschiedene Gesprächspartner*innen werden " Frau X, Herr X " bevorzugen, andere möchten mit dem Vor- und/oder Nachnamen angesprochen werden.

4.2.3. E-Mail

Verschiedene Personen kommunizieren ihre Präferenz entweder im Text oder in der E-Mail-Signatur, indem sie das/die bevorzugte/n Pronomen (zum Beispiel " er/ihm ", " sie/ihr ", " they/them ")⁷ angeben:

Guten Tag,

bezüglich Ihrer Anfrage, bestätige ich, dass ich bei der Tagung anwesend sein werde.

Beste Grüße,

Kim Schmit (er/ihm)

Sekretariat

Diese Angabe kann ebenfalls bei Videokonferenzen, auf Namensschildern bei Ereignissen usw. genutzt werden.

⁷Im Deutschen gibt es eine Vielzahl an Vorschlägen für neue Personalpronomen, hierbei konnte sich aber noch keine Herangehensweise durchsetzen. Eine Liste mit Vorschlägen ist unter <https://nibi.space/pronomen> zu finden.

4.2.4. Briefaustausch

Guten Tag Vorname NACHNAME,

ich freue mich, Ihnen unseren neuen Leitfaden zu geschlechtsspezifischer und sexueller Gewalt vorzustellen. Dies ist ein Verhaltensleitfaden für Vertraute von Menschen, die sexuellen Missbrauch, häusliche Gewalt und/oder geschlechtsspezifische Gewalt erlebt haben.

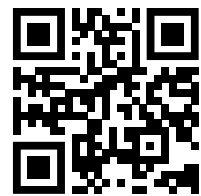
Im Anhang finden Sie eine Liste mit Ansprechpartner*innen, an die Sie sich im Fall von Gewalt wenden können.

Beste Grüße,

Name der Organisation

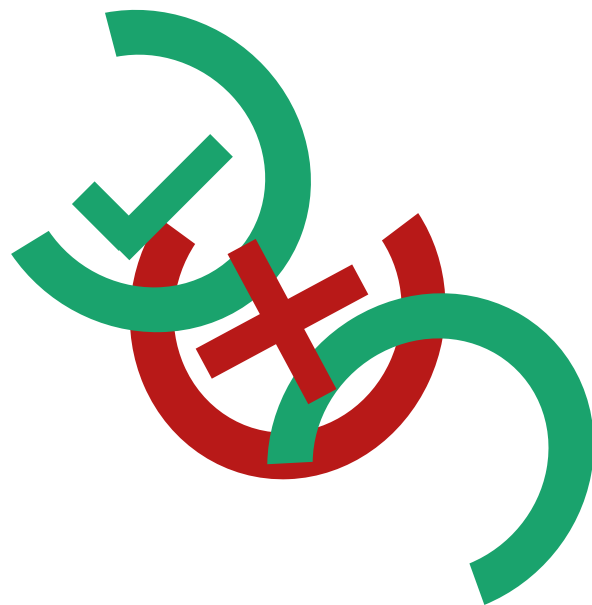
5. AUF DEN LEITFADEN VERWEISEN

Es ist verständlich, dass man bei der Verwendung, einiger der in diesem Leitfaden vorgeschlagenen Ansätze, etwas zurückhaltend ist. Um zu vermeiden, dass Adressat*innen Sie missverstehen oder denken, dass Sie die Grammatik- und Rechtschreibregeln nicht kennen, bzw. denken, dass Sie einfach nur unhöflich sind, empfehlen wir die folgende Formulierung in Ihre Texte aufzunehmen:



Irritiert über unsere Art zu schreiben?

Weitere Informationen finden Sie unter cet.lu/de/inklusiv



DIESER LEITFADEN WURDE AUSGEARBEITET VON:



CET

Centre pour l'égalité
de traitement

www.cet.lu



CID Fraen an Gender

Centre d'information
et de documentation

www.cid-fg.lu



CNFL

Conseil National des
Femmes du Luxembourg

www.cnfl.lu

UND WIRD UNTERSTÜTZT VON:



CIGALE

Centre des communautés
lesbiennes, gays,
bisexuelles, trans',
intersexes, queer+

www.cigale.lu



LEQGF

Laboratoire d'Etudes
Queer, sur le Genre et
les Féminismes

www.leqgf.lu



Rosa Lëtzebuerg

Interessenvertretung
der LGBTIQ + Community
in Luxemburg

www.rosaletzebuerg.lu

Letzte Aktualisierung Juni 2023

INKLUSIVE SPRACHE LEICHT GEMACHT

Ein praktischer
Leitfaden





www.cet.lu