



CET

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT

TÄTIGKEITSBERICHT 2024



DAS CET IN KÜRZE	4
Das Kollegium des CET	4
Personal und Struktur	5
Budget	7
TÄTIGKEITSBERICHT VOM 1. JANUAR BIS ZUM 31. DEZEMBER 2024	8
Mitgliederversammlungen	8
Zusammenkünfte	10
Tätigkeiten auf nationaler Ebene	12
Erhebungen	22
Tätigkeiten auf internationaler Ebene	23
STATISTIKEN	24
Meldungen über den Kanal für Hinweisgeber*innen	33
ALLGEMEINE EMPFEHLUNGEN ZUR ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZGEBUNG	34
BEISPIELHAFTE EMPFEHLUNGEN AUF GRUNDLAGE DER FÄLLE VON 2024	38
ANHÄNGE	43





DAS CET IN KÜRZE

DAS KOLLEGIUM DES CET

Das Kollegium des CET setzt sich aus fünf Mitgliedern zusammen, die von der Abgeordnetenversammlung gewählt und vom Großherzog ernannt werden. Anfang 2024 gehörten dem Kollegium folgende Personen an:

Patrick HURST, Präsident ;

Catia FERNANDES, Mitglied ;

Sylvie KERGER, Mitglied ;

Annemie MAQUIL, Mitglied ;

Anik RASKIN, Mitglied.

Da die Mandate des*der Präsidenten*in und der vier Mitglieder des Kollegiums des Zentrums für Gleichbehandlung am 12. März 2024 nach fünf Jahren ausliefen, nahm die Abgeordnetenversammlung am 1. Februar 2024 die Ernennung einer neuen Präsidentin sowie von vier Mitgliedern des CET vor.

Somit setzte sich das Kollegium des CET ab dem 13. März 2024 wie folgt zusammen:

Susanna VAN TONDER, Präsidentin ;

Catia FERNANDES, Mitglied ;

Sylvie KERGER, Mitglied ;

Marc ROLLINGER, Mitglied ;

Jean-Marc SCHEER, Mitglied.

Das Mitglied Marc ROLLINGER informierte die anderen Mitglieder im Juni 2024 über seinen Rücktritt und erläuterte, dass sich die Gründe hierfür seinem Einfluss entziehen. Folglich wurde sein Rücktritt auf den 22. Juli 2024 festgelegt. Die Abgeordnetenversammlung wählte daraufhin:

Andy SCHAMMO, Mitglied

der im Dezember 2024 zur Beendigung des Mandats ernannt wurde.



Von links nach rechts:

Jean-Marc SCHEER, Mitglied; Susanna VAN TONDER, Präsidentin; Catia FERNANDES, Mitglied; Sylvie KERGER, Mitglied.

PERSONAL UND STRUKTUR

Drei Personen arbeiten in Vollzeit für das CET.

Seit Juli 2024 bekleidet Gilles BOULTGEN den Posten des Exekutivkoordinators des CET. An seiner Seite arbeitet Sandra REITER als Sekretärin; Gloria SCHEUER und Natacha SIMBA sind als Jurist*innen angestellt.

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"

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 €
2024:	807.179 €

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



TÄTIGKEITSBERICHT VOM 1. JANUAR BIS ZUM 31. DEZEMBER 2024

MITGLIEDERVERSAMMLUNGEN

Zwischen dem 1. Januar und dem 31. Dezember 2024 kam das Kollegium des CET zu siebzehn Sitzungen zusammen:		
18. Januar 2024	30. April 2024	28. August 2024
21. März 2024 – Meet and Greet ; Erste Sitzung der neuen Mitglieder, zu der die scheidenden Mitglieder ebenfalls eingeladen waren.	2. Mai 2024 14. Mai 2024 20. Juni 2024 4. Juli 2024 18. Juli 2024	5. September 2024 25. September 2024 9. Oktober 2024 13. November 2024 20. November 2024
13. April 2024	12. August 2024	4. Dezember 2024
Der*die Präsident*in des CET ist in den Plenarsitzungen der CCDH (Commission consultative des Droits de l'Homme/beratende Menschenrechtskommission) als beobachtendes Mitglied tätig.		



ZUSAMMENKÜNFTE

Am 17. Januar 2024 nahm das CET an einer Sitzung zur Vorbereitung der Schulungsmaßnahmen des Luxemburgischen Verbands für den Interkulturellen Dialog (Association Luxembourgeoise pour le Dialogue Interculturel, ALDIC) teil. Das CET übernahm die Durchführung eines Teils dieser Schulungen, nämlich die Vorstellung der rechtlichen Rahmenbedingungen in Luxemburg.

Martine KLEINBERG, Gründerin und Präsidentin der Asbl „Jewish Call for Peace a.s.b.l.“, wünschte ein Gespräch mit dem CET zum Thema Antisemitismus. Konkret wollte sie mehr über die für das CET vorgesehene Rolle im Nationalen Aktionsplan für den Kampf gegen Antisemitismus erfahren. Das Treffen fand am 23. Januar 2024 im Menschenrechtshaus statt.

Am 25. Januar 2024 erfolgten die ersten Gespräche für die Neubesetzung der Leitung des CET. Zwischen dem 29. und dem 31. Januar 2024 absolvierte ein begrenzter Personenkreis einen schriftlichen Test, aufgrund dessen die Mitglieder zu einer einvernehmlichen Entscheidung gelangten.

Am 31. Januar 2024 kam das CET mit François ENGELS, dem Generalkoordinator des Amtes zur Überwachung des barrierefreien Zugangs zu Produkten und Dienstleistungen (Office de la surveillance de l'accessibilité des produits et services, OSAPS), und weiteren Mitgliedern des Teams zu einem Austausch über ihre jeweiligen Aufgaben zusammen.

Am 10. Juni 2024 hatte das CET die Ehre, Isabelle MOUSSET zu treffen, die im Ministerium für Arbeit die Abteilung für Arbeitskräfte mit einer Behinderung leitet. Die Gespräche drehten sich im Wesentlichen um Fragen zum Thema Behinderung in der Arbeitswelt; außerdem wurden Möglichkeiten für künftige Kooperationen ausgelotet.

Am 1. Juli 2024 kam das CET mit Info-Handicap zusammen, wodurch ein Austausch über verschiedene Themen möglich war, die in den darauf folgenden Wochen und Monaten anstanden.

Die Stelle für Schulmediation wollte mit dem CET und insbesondere mit der neuen Präsidentin unter anderem Fragen zur Inklusion von Schüler*innen besprechen, wofür am 11. Juli 2024 ein Treffen in Luxemburg-Stadt organisiert wurde.

Am 29. Oktober 2024 tauschte sich das CET mit dem Ministerium für Gleichstellung und Diversität (Ministère de l'Égalité des genres et de la Diversité, MEGA) über einen neuen Leitfaden zu inklusiver Sprache für die luxemburgische Sprache aus.

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"

TÄTIGKEITEN AUF NATIONALER EBENE

Das CET hat aktiv an verschiedenen Veranstaltungen in Luxemburg mitgearbeitet.

Fortbildungen, Konferenzen, Rundtischgespräche

Am 10. und 25. Januar 2024 schulte und informierte das CET im Rahmen einer von der ALDIC organisierten Seminarreihe unter anderem Sozialarbeiter*innen, Jugendbetreuer*innen, Gemeindeangestellte und Jugendliche zum Thema rechtliche Rahmenbedingungen in Luxemburg im Hinblick auf Rassismusbekämpfung und Antidiskriminierung. Diese ersten beiden Schulungen fanden in Esch/Alzette statt. In demselben Rahmen wurden am 25. April, 16. Mai, 22. Mai sowie am 10. Juli 2024 weitere Schulungen abgehalten. Um dem CET für sein Engagement und seine Unterstützung bei der Durchführung dieser Schulungen im Rahmen des Projekts „Building Together a Strong and Inclusive Society“ zu danken, wurde am 4. Dezember 2024 in Neimënster (Abtei Neumünster) eine feierliche Preisverleihung organisiert.

Am 8. und 29. Februar 2024 schulte das CET das Personal des Ministeriums für Gleichstellung und Diversität zum Thema inklusive Sprache.

Am 20. Februar 2024 nahm das CET an einer Sitzung des Interministeriellen Ausschusses für Menschenrechte (CIDH) teil. Weitere Sitzungen fanden am 16. April, 12. Juni und 15. Oktober 2024 statt.

Am 28. und 29. Februar 2024 nahm das CET jeweils halbtags an einer Online-Fortbildung der Europäischen Rechtsakademie (ERA) mit dem Titel „Children's Rights and Cross-Border Parenthood in Times of Change and Uncertainty“ teil. Bei dieser Fortbildung wurden die jüngsten Entwicklungen im Bereich des Familienrechts thematisiert, insbesondere die Verflechtung zwischen Familienrecht und Menschenrechten. Es wurden folgende Themen behandelt: Ehe, Elternschaft einschließlich Homo- und Trans-Elternschaft, Pflegefamilien und Adoption, Leihmutterchaft und Abstammungsrecht, Kindesentführung und Anhörung des Kindes sowie sexuelle Selbstbestimmung und Personenstand.

Am 16. April 2024 wurde das CET von IMS (Inspiring More Sustainability) Luxemburg zur Teilnahme an einem Diversity Network eingeladen. Im Rahmen dieser Veranstaltung können Unternehmen, die zu den Unterzeichnern der Charta gehören, Praxisbeispiele aus ihrer Arbeit vorstellen. Das CET präsentierte bei dieser Gelegenheit seinen praktischen Leitfaden: „Inklusive Sprache leicht gemacht“.

Am 22. April 2024 nahm das CET an einem vom European Law Institute (ELI) organisierten Webinar teil, das einen Abschnitt aus dessen im Februar 2024 veröffentlichter „Charter of Fundamental Constitutional Principles of a European Democracy“ behandelte, nämlich „Würde und Gleichstellung“.

Vom 2. bis 17. Mai 2024 war das CET als einer der Partner an einer Veranstaltungsreihe von ITGL (Intersex & Transgender Luxembourg) mit dem Titel „Trans whatever ? Wenn Worte das Sein einengen. Eine Veranstaltungsreihe zum Nachdenken und Akzeptieren“ beteiligt.

Am 23. und 24. Mai 2024 lud der wissenschaftliche Dienst der Abgeordneten-kammer zu seiner Jahreskonferenz im Cercle Cité zum Thema „Herausforderungen der Luxemburger Jugend“ ein.

Am 27. Juni 2024 nahm das CET an der Vorführung des Films „Changing the Game“ teil, auf die ein von Luce Van Den Bossche moderiertes Rundtischgespräch folgte, das von der Botschaft der Vereinigten Staaten in Luxemburg in Zusammenarbeit mit Rosa Lëtzebuerg | Rainbow Center sowie Intersex & Transgender Luxembourg organisiert wurde.

Am 19. Juni 2024 nahm das CET an einer Schulung zur Grundrechtecharta teil, die vom European Institute for Public Administration (EIPA) im Rahmen des EU-Projekts Charter up! veranstaltet wurde. Dieses Seminar verfolgte zwei Ziele: Die Teilnehmenden sollten zum einen die Möglichkeit haben, ihr Verständnis und ihr Wissen über die Grundrechtecharta der Europäischen Union zu vertiefen sowie zum anderen in Erfahrung bringen, wie sich die Charta in Luxemburg umsetzen lässt, wobei sie das

nötige Handwerkszeug erlernen sollten, um den Text für einen bestmöglichen Schutz der Grundrechte zu nutzen.

Am 27. August 2024 nahmen die Beschäftigten und einige der Mitglieder des CET an einer Schulung zur Nutzung des Backoffice der Plattform Myguichet teil, wodurch ihnen die Verwaltung sowie die Bearbeitung der von Hinweisgeber*innen eingereichten Meldungen ermöglicht werden sollte.

Am 19. September 2024 war das CET bei der Sitzung zur Begleitung der Arbeit des Institute for LGBTIQ+ Inclusion (LILI) zugegen, die in den Räumen des Centre LGBTIQ+ CIGALE stattfand.

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 „Rechtliche Fragen & Antworten bei Menschen mit Variationen der Geschlechtsmerkmale“ am 25. Oktober 2024 in der Vertretung der Europäischen Kommission in Luxemburg-Stadt teil.

Im Rahmen des Internationalen Tags der Menschenrechte am 10. Dezember 2024 organisierte die Beratende Menschenrechtskommission (CCDH) eine Tagung

zu Meinungsfreiheit und Verbreitung von Hassrede in den sozialen Medien und der Politik. Das CET war Partner dieser Veranstaltung; es gab unter anderem ein Rundtischgespräch mit dem Titel: „Ist die Meinungsfreiheit in Gefahr?“. Die Veranstaltung fand im Drescherhaus in Dommeldingen statt.

Am 22. November 2024 nahm das CET als Partner am Workshop „Gewalt im Netz“ teil, der vom CID Fraen an Gender, dem IFEN und weiteren Akteur*innen organisiert wurde.

Am 5. Dezember 2024 lud das CET zu einer Pressekonferenz ein, bei der die Ergebnisse der in Zusammenarbeit mit ILRES erstellten Umfrage „Observatoire des discriminations“¹ (Beobachtungsstelle für Diskriminierungen) vorgestellt wurden.

Informationsstände

Am 24. und 25. Februar 2024 betreute das CET einen Informationsstand auf dem „Festival des migrations, des cultures et de la citoyenneté“ (Festival für Migration, Kulturen und Bürgerschaft) auf dem Gelände „LuxExpo The Box“ in Luxemburg-Kirchberg.

Am 9. März sowie am 9. November 2024 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, Solidarität, Zusammenleben und Unterbringung von Flüchtlingen, Integration und die Großregion organisiert wurde.

Am 9. März 2024 beteiligte sich das CET mit einem Informationsstand an einem vom CNFL (Conseil national des femmes du Luxembourg/Nationaler Frauenrat Luxemburg) organisierten Rundtischgespräch mit dem Titel „Femmes marginalisées / Femmes émancipées“ (Marginalisierte Frauen/Emanzipierte Frauen). Veranstaltungsort war das Centre Paul Barblé in Strassen.

In der Woche danach nahm das CET ebenfalls im Rahmen der vom 22. April bis zum 13. Juli 2024 veranstalteten Sensibilisierungswochen an der Messe im Grand Théâtre teil, bei der die verschiedenen im Bereich der spezifischen Bedürfnisse aktiven Verbände der interessierten Öffentlichkeit ihre jeweiligen Tätigkeiten und Ziele präsentierten.

Das CET war mit einem Informationsstand am Aktions- und Sporttag vertreten, der im Rahmen der Sensibilisierungswochen für Menschen mit spezifischen Bedürfnissen 2024 von der Stadt Luxemburg organisiert wurde. Diese Veranstaltung fand am Samstag, den 27. April 2024 statt.

Einen weiteren Informationsstand betreute das CET am 22. Mai 2024 beim GRESIL – Forum fir d'Zesummeliewen an eise Gemengen, das

vom Ministerium für Familie, Solidarität, Zusammenleben und Unterbringung von Flüchtlingen sowie von SYVICOL, CEFIS und ASTI in Düdelingen organisiert wurde. Das Thema der Veranstaltung lautete: „Gemeinden gegen Rassismus! Förderung von Respekt und Toleranz auf lokaler Ebene“.

Während der Veranstaltung „Lëtzt celebrate inclusion“, die am Freitag, den 12. Juli sowie am Samstag, den 13. Juli 2024 auf dem Campus „Geesseknäppchen“ stattfand, hatte das CET die Gelegenheit, seine Aktivitäten und Informationsbroschüren zu präsentieren und mit den Akteur*innen und Besucher*innen über verschiedene Themen im Zusammenhang mit Behinderungen zu sprechen.

Traditionsgemäß war das CET mit einem Informationsstand an der Parade der „Luxembourg Pride“ beteiligt, die am 13. Juli 2024 in Esch/Alzette veranstaltet wurde.

Von Donnerstag, den 10. Oktober bis Sonntag, den 13. Oktober 2024 präsentierte das CET beim „Salon National du Logement 2024“ in der „LuxExpo The Box“ in Luxemburg-Kirchberg unter dem Slogan „Wohnen ohne Rassismus“ seine Tätigkeiten und seine Broschüren an einem gemeinsamen Stand mit verschiedenen Akteur*innen, die sich für die Bekämpfung von Diskriminierung einsetzen.

Am 16. Oktober 2024 hatte das CET die Gelegenheit, an der Universität Luxemburg am „Alices“-Tag teilzunehmen. Das Thema der Veranstaltung lautete „Rencontres luxembourgeoises de l'Université et

des organisations du secteur social“ (Begegnungen zwischen der Universität und Organisationen aus dem sozialen Bereich in Luxemburg). Während des gesamten Tages wurden zudem Broschüren des CET an einem Informationsstand ausgelegt, an dem sich alle Studierenden bedienen konnten.

Arbeitsgruppen

Am 29. Januar 2024 nahm das CET an einer ersten Sitzung eines Lenkungsausschusses (Comité de Pilotage/COPIL) zum Thema einer „Charte LGBTIQ+ vulnérables“ teil, die im Rahmen des Nationalen Aktionsplans LGBTIQ+ erstellt werden soll. Weitere Sitzungen des COPIL wurden am 12. Februar und 4. März 2024 abgehalten.

Am 6. Februar, 4. Juni und 11. Dezember 2024 war das CET bei den Sitzungen des Begleitausschusses des Nationalen Aktionsplans 2019-2024 der UN-BRK (Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen) anwesend.

Am Freitag, den 31. Mai 2024 nahm das CET an einem Organisationstreffen zur Vorbereitung des Besuchs Seiner Königlichen Hoheit Prinz Louis im Menschenrechtshaus teil.

Am 15. Juli 2024 war das CET bei der ersten konstituierenden Sitzung des erweiterten Interministeriellen Ausschusses für die Förderung der Rechte von LGBTIQ+-Personen (Vertreter*innen der Ministerien und Vertreter*innen der Zivilgesellschaft) in den Räumen des MEGA anwesend. Seit einer Reform vom 15. April 2024 hat dieser

¹ Anhang 3 – Ergebnisse der Umfrage „Observatoire des discriminations“ – Kurzfassung

Ausschuss zwei wesentliche Aufgaben, die in Artikel 3 Absatz 1 und 2 definiert sind:

„(1) Der Ausschuss hat die Aufgabe, die Umsetzung und Anpassung des Nationalen Aktionsplans für die Förderung der Rechte von lesbischen, schwulen, bisexuellen, Transgender- und intersexuellen Personen zu begleiten, dessen Ziele und Maßnahmen regelmäßig zu evaluieren sowie neue Prioritäten, Ziele und Maßnahmen vorzuschlagen.

(2) Der Ausschuss hat die Aufgabe, die Politik auf dem Gebiet der Rechte von lesbischen, schwulen, bisexuellen, Transgender-, intersexuellen und queeren Personen zu begleiten und zu koordinieren, und kann der Regierung sämtliche Vorschläge unterbreiten, die er für sinnvoll hält.“

Weitere Sitzungen fanden am 30. September und 9. Dezember 2024 statt.

Am 4. Juli und am 27. November 2024 war das CET bei der Sitzung des „Advisory Board“ von BeeSecure im Forum Geesseknäppchen in Luxemburg-Stadt vertreten.

Am 17. Oktober 2024 fand ein Austausch zwischen dem CET sowie Marie BECKER und Marilyn BALDECK statt. Im Rahmen der ihnen vom Film Fund Luxembourg übertragenen Aufgabe setzten die beiden ihre Untersuchung fort und informierten sich über Entscheidungen bzw. Empfehlungen des CET zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Sonstiges

Die Universität Luxemburg wurde von FRANET (Agentur der Europäischen Union für

Grundrechte) mit einem Projekt mit dem Titel „Participating in the EU Framework required by Article 33 (2) of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities“ beauftragt. Das Projekt hat die Erstellung von Forschungsberichten in Luxemburg sowie den anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union zum Ziel. Am 5. Februar 2024 antwortete der Präsident des CET in einer Videokonferenz mit João VASCONCELOS auf verschiedene Fragen, die den Projektleiter*innen beim Verfassen des Berichts helfen sollten.

Am 21. April 2024 stellte die Präsidentin des CET das Zentrum und seine Aufgaben den Mitgliedern der Asbl EDS Lëtzebuerg vor, deren Hauptaufgabe darin besteht, die Öffentlichkeit in Bezug auf das Ehlers-Danlos-Syndrom zu informieren und zu sensibilisieren.

Am 23. April 2024 war das CET an den Erläuterungen einer sowie dem Gespräch mit einer Person beteiligt, die einen Workshop zu den Erfahrungen von Transpersonen organisiert, welche rassifiziert werden und/oder eine Migrationsgeschichte haben. Das Ziel des Workshops ist eine regelmäßige Einbeziehung der Erfahrungen, Hindernisse und Diskriminierungen, denen rassifizierte Personen bzw. Personen mit Migrationsgeschichte im Rahmen der LGBTQIA+-Diskurse in Luxemburg ausgesetzt sind. Das Gespräch erfolgte im Rahmen eines Forschungsprojekts für die im Mai 2024 stattgefundenen Veranstaltungsreihe „Trans whatever? Wenn Worte das Sein einengen. Eine Veranstaltungsreihe zum Nachdenken und Akzeptieren“.

Am 21. und 30. Mai 2024 fanden Bewerbungsgespräche für die befristete Einstellung eines*einer Juristen*Juristin als Vertretung während Mutterschutz und Elternzeit statt. Zuvor hatten die Personen, deren Bewerbungen in einer ersten Runde ausgewählt worden waren, schriftliche Tests absolviert.

Am 28. Mai 2024 nahm die Präsidentin des CET an den Dreharbeiten für Videoclips teil, die im Rahmen einer Sensibilisierungskampagne von der Asbl PADEM produziert wurden.

Am 5. Juli 2024 war das CET mit seiner Expertise Teil der Jury für die Vorauswahl der „Sustainability Awards 2024“ der „Charta der Vielfalt Luxemburg“ in der Kategorie „People“. Das Ziel dieser Preise ist eine Prämierung von bewährten Praktiken im Bereich Nachhaltigkeit bei den Luxemburger Organisationen.

Die Preisverleihung, an der das CET ebenfalls teilnahm, fand am 3. Oktober 2024 statt.

Das CET war Mitglied der Jury für die Auswahl im Rahmen eines Projektauftrags mit dem Ziel, die Förderung der Menschenrechte in Luxemburg durch Projekte zu stärken. Zu diesen zählen unter anderem Schulungen zur Förderung des Schutzes der Menschenrechte, Aktionen für eine bestimmte vulnerable Gruppe, das Teilen von Best Practices zu diesem Thema, die Vernetzung verschiedener Interessengruppen, Informations- und Sensibilisierungskampagnen, die Erstellung von pädagogischen Handbüchern usw. Aufgrund von Terminproblemen konnte das CET nicht an der Sitzung der Auswahlkommission am 9. September 2024 teilnehmen, doch es bezog im Anschluss schriftlich dazu Stellung.

Die Übergabe des Jahresberichts über die Tätigkeiten des CET 2023 an Fernand ETGEN, Vizepräsident der Abgeordnetenversammlung, sowie an Premierminister Luc FRIEDEN erfolgte am 27. November 2024.



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

Konferenzen, Informationsabende, Rundtischgespräche und Kolloquien

Wie in jedem Jahr war das CET vom 16. bis 18. Juli 2024 erneut Partner des „Summer Seminar Children's rights“ des OKaJu (Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher). Diese Tage, die der Fortbildung, der Information sowie dem Austausch über die Situation der Kinderrechte in Luxemburg und der Welt dienen, fanden im Seminarraum des „Luxembourg Lifelong Learning Centre“ in der Arbeitnehmer*innenkammer in Luxemburg-Bonneweg statt.

Das CET nahm an der vierten Tagung der Konferenzreihe im Rahmen der Reform des Gesetzes über elektronische Medien teil, die von der Fachstelle für Medien, Internet und Digitalpolitik sowie der Universität Luxemburg organisiert wurde. Die Konferenz mit dem Titel „Anonymat, incitation à la violence et à la haine sur Internet: Jusqu'où va la liberté d'expression?“ (Anonymität, Anstiftung zu Gewalt und Hass im Internet: Wie weit geht die Meinungsfreiheit?) fand am 6. November 2024 im Casino Luxembourg - Forum d'art contemporain in Luxemburg-Stadt statt.

Generalversammlungen und akademische Sitzungen

Der Präsident des CET war beim Neujahrsempfang der Abgeordnetenversammlung vertreten, der am 8. Januar 2024 in der

Abgeordnetenversammlung in Luxemburg-Stadt stattfand.

Das CET nahm an der Generalversammlung von Info-Handicap teil, die am 16. April 2024 am Sitz von Info-Handicap in Luxemburg-Stadt abgehalten wurde.

Am 24. April 2024 war das CET bei der Generalversammlung der Asbl Wäertvollt Liewen anwesend.

Die Präsidentin des CET war als Gast zu einer Rede Seiner Heiligkeit des Papstes Franziskus geladen. Diese Veranstaltung fand am 26. September 2024 im Cercle Cité in Luxemburg-Stadt statt.

Am 20. Dezember 2024 war das CET bei der Präsentation des Jahresberichts des OKaJu im Lyzeum für Gesundheitsberufe (LTPS) in Strassen anwesend.

Sonstiges

Am 15. Oktober 2024 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.

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

Am 3. Dezember 2024 nahm das CET anlässlich des Internationalen Tags der Menschen mit Behinderungen an einem geselligen und inklusiven Flashmob unter dem Motto #LetzBreakBarriers teil, der von Info-Handicap organisiert wurde.

Am 20. Dezember 2024 war die Präsidentin des CET bei der traditionellen Jahresabschlussfeier zu Gast, die im multifunktionalen Zentrum CELO in Hesperingen stattfand.

Öffentlichkeitsarbeit

Ein*e Journalist*in der „Luxembourg Times“ bat um eine Reaktion des CET auf die Abstimmung im Europäischen Parlament zum Thema Hassrede. Der Präsident des CET kam dieser Bitte am 22. Januar 2024 nach.

Am 2. März 2024 antwortete das CET einem*einer Journalist*in von „WOXX - l'autre hebdomadaire“, der*die Fragen zu der am 23. Februar 2024 vom CET verbreiteten Pressemitteilung stellte. Letztere bezog sich auf die bei Apart TV ausgestrahlte Sendung „Riicht eraus“ zum Thema Bettelverbot.

Am 15. März 2024 gab die neue Präsidentin des CET, Susanna VAN TONDER, Christelle

BRUCKER von der Zeitung „Le Quotidien“ ein Interview anlässlich ihres Amtsantritts. Am selben Tag empfing sie eine*n Journalist*in des Radiosenders „RTL Today“.

Außerdem sprach die Präsidentin des CET mit einem*einer Journalist*in von „L'essentiel“ über das Phänomen des Maskulismus.

Am 13. April 2024 nahm die Präsidentin des CET an der Live-Sendung „Background am Gespräch“ des Radiosenders RTL Radio Lëtzebuerg teil. Der Titel der Diskussion lautete: „Muss een d'Welt net op d'Kopp setzen, fir de Leit entgéintzekommen“.

Am 26. April 2024 empfing das CET zwei Schüler*innen einer 2ème (12. Klasse) des Zweigs 2GSO (Sozialwissenschaften) des Lycée Bel-Val, die Informationen über die Wahrnehmung von Ungerechtigkeiten zwischen den Geschlechtern bei Schüler*innen der Klassen 4e bis 1ère (10.-13.) sowie in der Generation der 40- bis 60-Jährigen sammeln wollten. Ferner konnte das CET hierbei Fragen beantworten, die das Zentrum selbst betrafen.

Im Rahmen der „Luxembourg Pride“ gab das CET dem Radiosender „Eldorado“ am 27. Mai 2024 ein Interview.

Am 4. Juni 2024 beantwortete das CET eine Anfrage der Wochenzeitung „L'essentiel“ bezüglich der Anzahl der

von arabischstämmigen Personen eingegangenen Meldungen seit den Angriffen der Hamas auf Israel am 7. Oktober 2023.

Am 2. Juli 2024 wurde das CET im Zusammenhang mit einer als sexistisch angesehenen Werbekampagne von einem*iner Journalist*in der Tageszeitung „Le Quotidien“ kontaktiert und gebeten, einige Fragen zu beantworten sowie zu dem Fall Stellung zu beziehen.

Im Rahmen der „Luxembourg Pride“ gab die Präsidentin des CET dem Radiosender 100,7 am 11. Juli 2024 ein Interview. Die Fragen drehten sich hauptsächlich um die Häufigkeit, mit der LGBTIQ-Personen Opfer von Diskriminierungen werden, sowie um die Arten von Diskriminierungen, denen LGBTIQ-Personen hauptsächlich ausgesetzt sind.

Zusammen mit anderen auf diesem Gebiet tätigen Akteur*innen unterzeichnete das CET einen gemeinsamen Brief an die Abgeordnetenversammlung, den es zudem als offenen Brief publizierte, um seine Verwunderung angesichts der Ende Juli 2024 veröffentlichten Petition Nr. 3198 „LGBT-Themen aus der Erziehung von Minderjährigen ausschließen“ zum Ausdruck zu bringen.

Am 26. August 2024 war die Präsidentin des CET beim Radiosender 100,7 als Gesprächspartnerin eingeladen, um über „LGBTQI+“-Themen und zudem über die Diskussionen infolge der bei der Abgeordnetenversammlung eingereichten Petitionen zu sprechen.

In einem am 18. September 2024 in der Zeitschrift „Revue“ publizierten Artikel stellte das CET seine Tätigkeit vor.

Am 24. Oktober 2024 bat „L'essentiel“ um weitergehende Informationen über Diskriminierungen gegenüber Muslim*innen in Luxemburg. Das CET übermittelte seine Ergebnisse am 28. Oktober 2024.

Am 29. Oktober 2024 empfing das CET eine*n Schüler*in des LHCE (Lycée Hubert Clément Esch). Diese*r führte für einen Artikel in der Schüler*innenzeitung des LHCE ein Interview durch.

Die Präsidentin des CET bekam die Gelegenheit, eines der Vorworte für den Tätigkeitsbericht 2023-2024 der Stelle für Schulmediation zu schreiben.

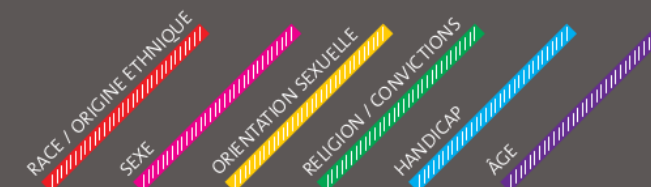


GESUCHT: MANN WEIß 25-35 JAHRE HETEROSEXUELL KATHOLISCH

DISKRIMINIERUNGEN
ERLEBT ODER
BEOBACHTET?
KONTAKTIEREN SIE UNS:

(+352) 28 37 36 35

www.cet.lu



"Levons les barrières de la discrimination"

ERHEBUNGEN

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

Am 27. November 2024 bat die Staatsanwaltschaft des Großherzogtums Luxemburg das CET um Informationen im Rahmen des „Questionnaire for the 2025 EU Justice Scoreboard“.



TÄTIGKEITEN AUF INTERNATIONALER EBENE

Am 20. und 21. Februar 2024 nahm das CET an einer Sitzung der Europäischen Arbeitsbehörde (Meeting of free movement bodies and the European Labour Authority) in Bratislava teil.

Die Europäische Kommission und ihre Abteilung für Gleichstellung und Nichtdiskriminierung organisierten am 6. und 7. Juni 2024 in Brüssel eine Veranstaltung zur Feier der am 7. Mai 2024 erfolgten Verabschiedung von zwei Richtlinien zur Stärkung der Unabhängigkeit, der Ressourcen sowie der Befugnisse von Organisationen im Bereich der Gleichstellung. Das CET nahm an dieser Veranstaltung teil, deren Ziel darin bestand, eine aktive Diskussion über die Anwendung der neuen Vorschriften in der EU zu führen und sich über bewährte Praktiken im Vorfeld der Umsetzung der Richtlinien in nationales Recht sowie über die Entwicklung von Indikatoren bezüglich der Arbeitsweise der Gleichstellungsorganisationen auszutauschen.

Am 17. Juni und 17. September 2024 nahm das CET an zwei von EQUINET organisierten Online-Workshops teil, in denen es um die Rechtsvorschriften für Organisationen zur Förderung von Gleichstellung ging.

Am 17. und 18. September 2024 fand zudem das ebenfalls von EQUINET organisierte „Leadership for Equality Hub Meeting“ in Berlin statt.

Auf Anfrage des Lenkungsausschusses des Europarats für Antidiskriminierung, Diversität und Inklusion (CDADI) beteiligte sich das CET an der Befragung vom 10. Juli 2024 bezüglich der Umsetzung der Empfehlung des Ministerkomitees für Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung oder der Geschlechtsidentität.

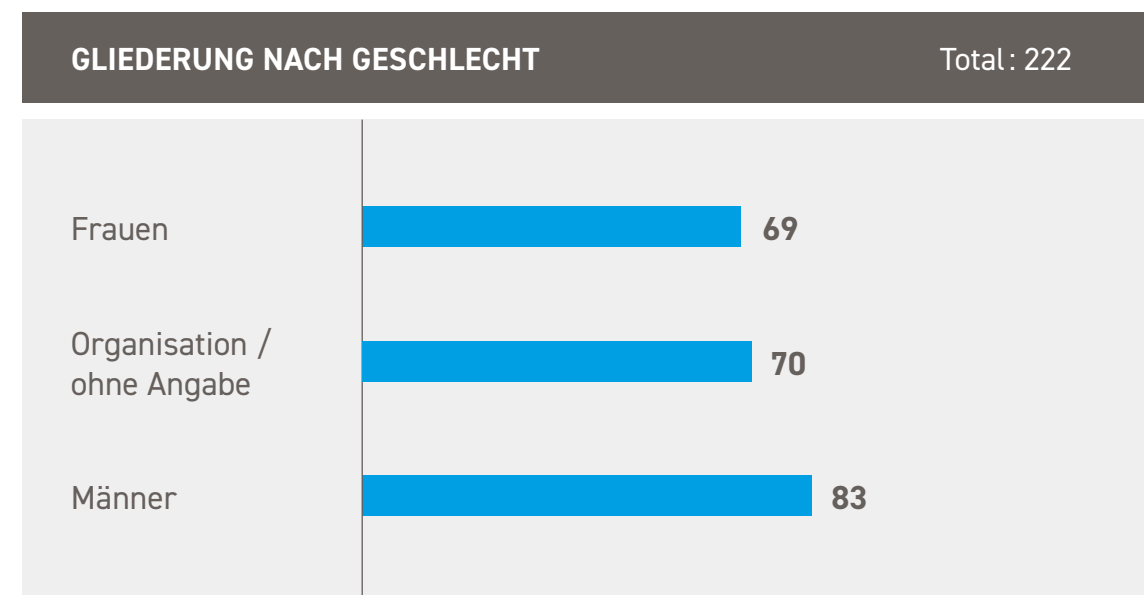
Am 5. November 2024 wurde das CET in Abstimmung mit der Kommission für die Gleichstellung der Geschlechter vom CDADI damit beauftragt, im Rahmen des Entwurfs des Ministerkomitees für dessen Empfehlung zum Thema Gleichstellung und künstliche Intelligenz seine Stellungnahme zu formulieren.



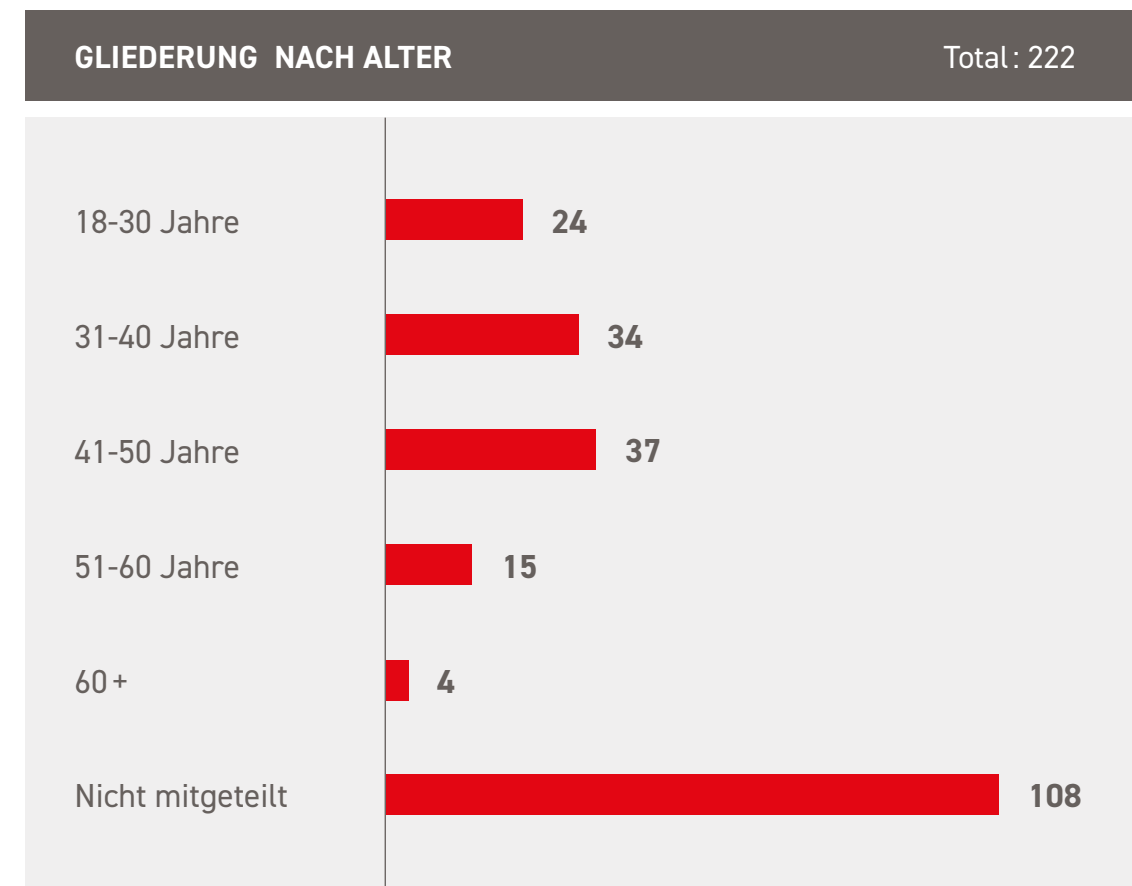


Zwischen dem 1. Januar 2024 und dem 31. Dezember 2024 wurde das CET mit 197 neuen Fällen betraut. Hinzu kommen 1 nicht abgeschlossener Fall aus dem Jahr 2021 und 24 nicht abgeschlossene Fälle aus dem Jahr 2023.

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 222 im Jahr 2023 gemeldeten Fälle gliedern sich wie folgt:
83 Fälle (37 %) wurden von Männern gemeldet, 70 (32 %) von Organisationen und Vereinen, vom CET selbst oder ohne Angabe des Geschlechts und 69 Fälle (31 %) wurden von Frauen gemeldet.



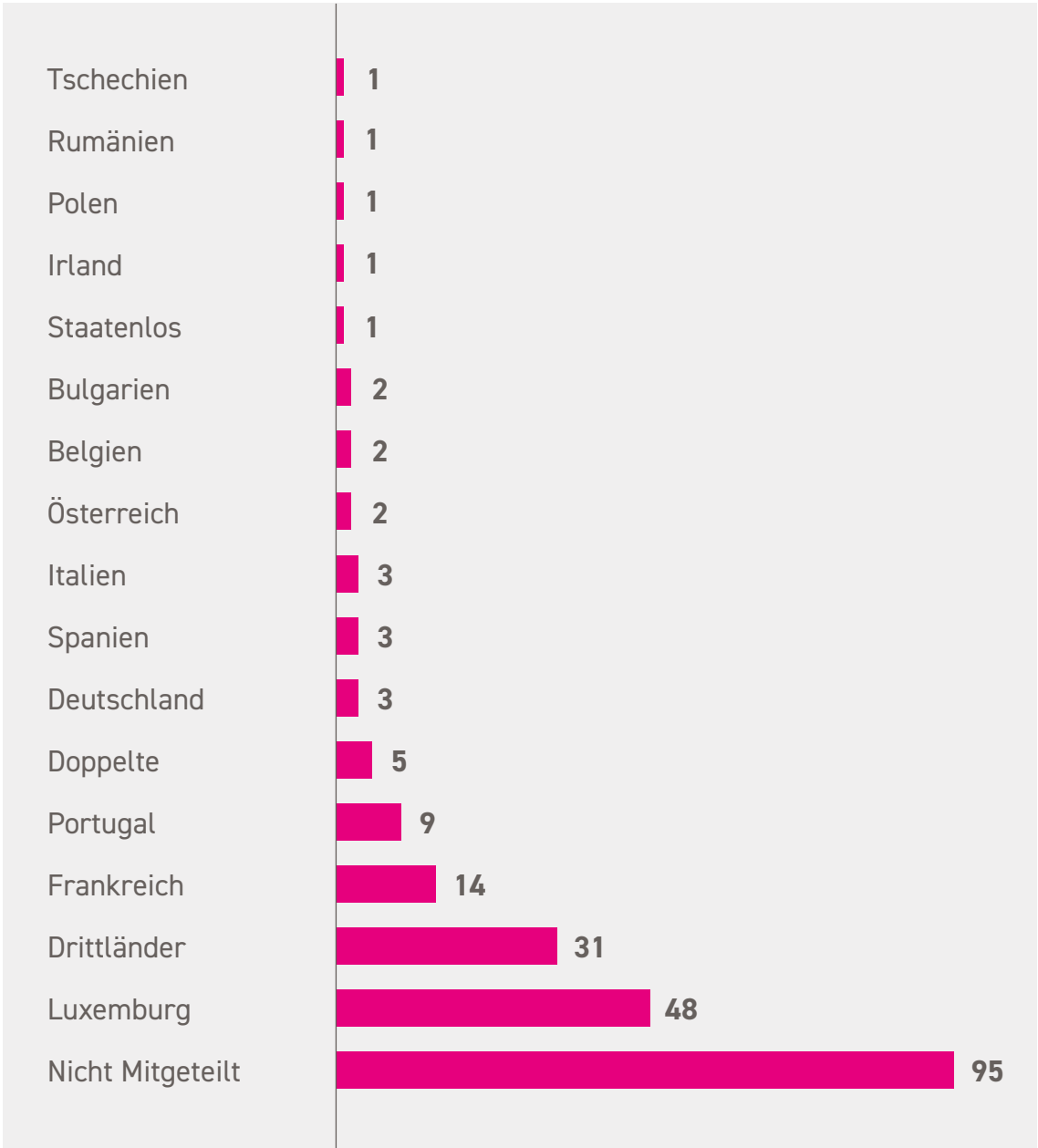
In 108 Fällen (49 %) wurde entweder keine Angabe zum Alter gemacht oder es handelte sich um Fälle, welche von Organisationen und Vereinen oder vom CET selbst erfasst wurden.

37 Fälle (17 %) wurden von Personen zwischen 41 und 50 Jahren gemeldet, 34 Fälle (15 %) von 31- bis 40-Jährigen, 24 Fälle (11 %) von Personen im Alter zwischen 18 und 30 Jahren und 15 Fälle (7 %) von Personen zwischen 51 und 60 Jahren. 4 Fälle (2 %) wurden von über 60-Jährigen gemeldet. In 2024 hat keine minderjährige Person das CET kontaktiert.



GLIEDERUNG STAATSANGEHÖRIGKEIT

Total : 222

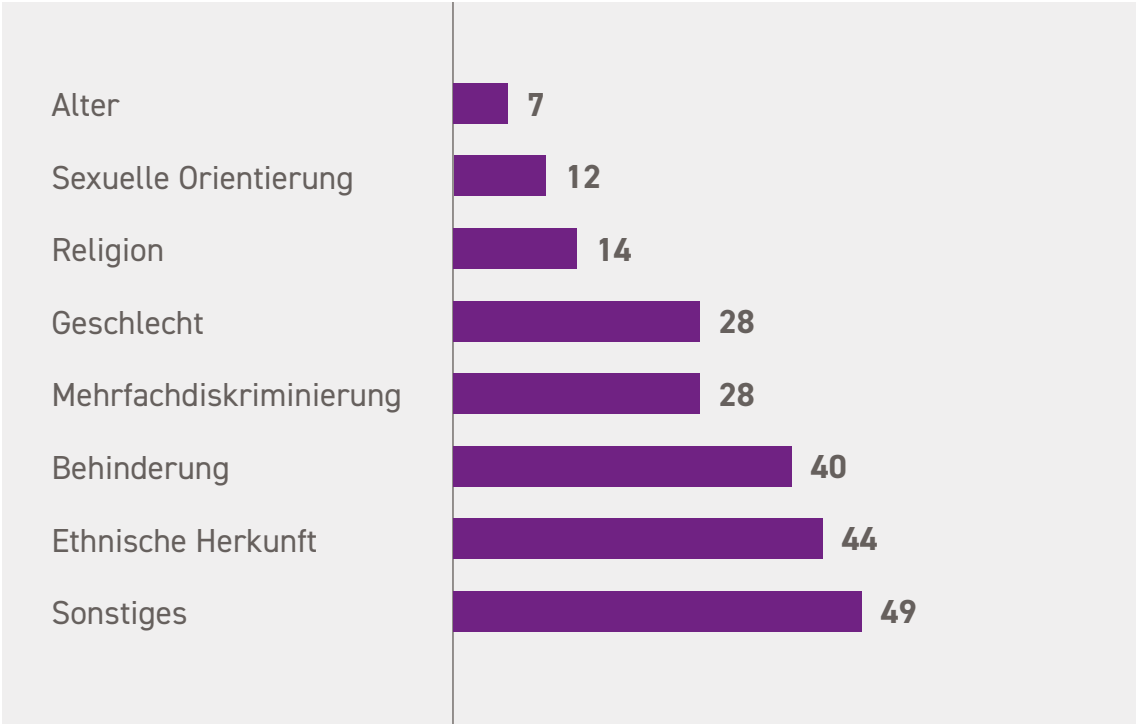


In 95 Fällen (43 %) wurde entweder keine Angabe zur Staatsangehörigkeit gemacht oder es handelte sich um Fälle, welche von Organisationen und Vereinen oder vom CET selbst erfasst wurden. Mit 48 Eingängen wurde die Mehrheit der Fälle (22 %) von Menschen luxemburgischer Staatsangehörigkeit gemeldet.

94 Fälle (42 %) wurden von Menschen mit europäischer Staatsangehörigkeit gemeldet während 31 Fälle (14 %) von Personen aus Drittstaaten gemeldet wurden. Eine Person mit sowohl luxemburgischer Staatsangehörigkeit, einer Staatsangehörigkeit der Europäischen Union und eines Drittstaates hat eine (1) Akte eingereicht. Hinzu kommt der Eingang einer (1) Akte von einer staatenlosen Person.

EINGEHENDE FÄLLE

Total : 222



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 44 Fälle (20%) die tatsächliche oder vermeintliche Zugehörigkeit zu einer rassifzierten oder ethnisierten Bevölkerungsgruppe, 40 Fälle (18 %) das Diskriminierungsmotiv Behinderung, 28 Fälle (13 %) das Geschlecht, 14 Fälle (6 %) die Religion oder das Glaubensbekenntnis, 12 Fälle (5 %) die sexuelle Orientierung und 7 Fälle (3 %) das Alter.

In der Kategorie „Mehrfachdiskriminierungen“ gaben die Personen selbst an, aufgrund mehrerer Motive diskriminiert worden zu sein. 2024 wurden 28 solche Fälle gemeldet (13 %).

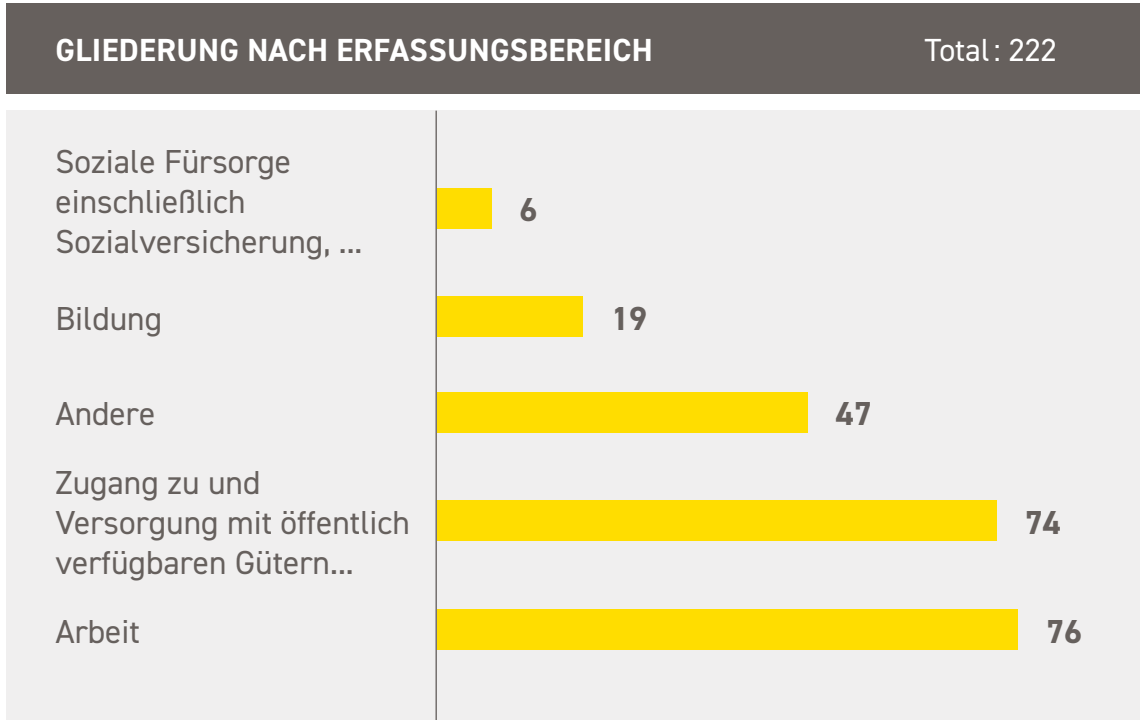
Die Kategorie „Andere“ (49 Fälle bzw. 22 %) umfasst folgende Fälle:

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

- Die Anforderungen verschiedener Informationen.
Hierbei kann es sich um Anforderungen von Auskünften handeln, die in den Kompetenzbereich des CET fallen. Es können aber auch sehr weit gefasste, unterschiedliche Anfragen sein. Oft wissen die Menschen schlicht nicht, an welche Stelle sie sich mit ihren Anliegen wenden müssen und wer die richtige Ansprechperson für sie ist. In diesen Fällen versucht das CET, sie an die geeigneten Stellen zu vermitteln.

- Fälle, die nicht in den Kompetenzbereich des CET fallen.
Es kommt ebenfalls vor, dass sich Menschen ohne wirkliches Diskriminierungsproblem an das CET wenden. In diesen Fällen kann es sich beispielsweise um Streitigkeiten mit Nachbar*innen oder Vermieter*innen handeln.

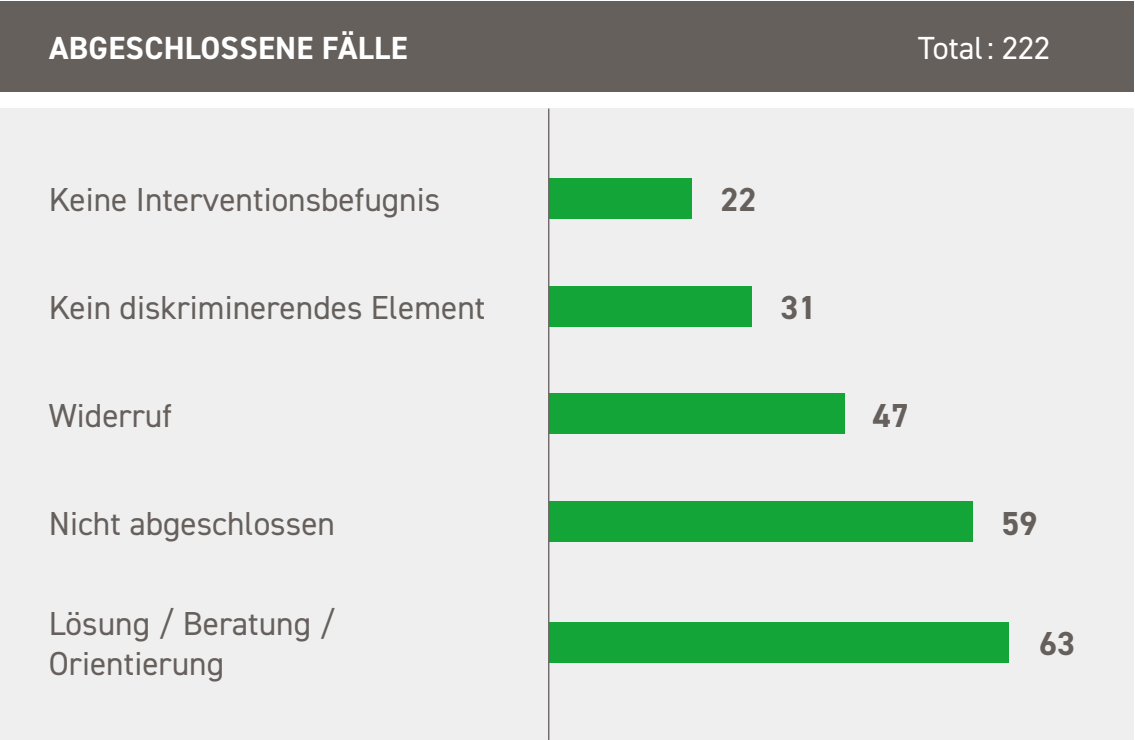
Auch jene Fälle, in denen sich Personen wegen einer Diskriminierung aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit an das CET wenden, finden sich in dieser Kategorie wieder, da dieses Diskriminierungsmotiv nicht von ihm abgedeckt wird.



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

- Arbeit mit 76 Fällen (34 %) ;
- Zugang zu und Versorgung mit öffentlich verfügbaren Gütern und Dienstleistungen einschließlich Wohnraum mit 74 Fällen (33 %);
- Bildung mit 19 Fällen (9 %) ;
- Soziale Fürsorge einschließlich Sozialversicherung, Gesundheitskosten und soziale Vergünstigungen mit 6 Fällen (3 %).

Alle nicht zuordenbare Fälle, wie etwa allgemeine Informationsanfragen, finden sich unter der Rubrik „Andere“ (47 Fälle bzw. 21 %).



Die Rubrik „Lösung/Beratung/Orientierung“ umfasst 63 Fälle (28 %), in denen das CET das Problem der sich beschwerenden Person lösen konnte oder ihr mit einer Beratung oder Informationen bezüglich ihrer Rechte, der Gesetzgebung, der Rechtsprechung und den Möglichkeiten zur Wahrnehmung ihrer Rechte unterstützen konnte.

Es kommt auch vor, dass eine Person ihre Beschwerde widerruft (59 Fälle oder 27 %). 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 2024 zählte das CET 47 noch nicht abgeschlossene Fälle (21 %).

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 31 Fälle (14 %).

In der Rubrik „keine Interventionsbefugnis“ werden alle Fälle gesammelt, in denen das CET aufgrund des Gesetzes vom 28. November 2006, Artikel 12 (3) bei laufenden Gerichtsverfahren nicht eingreifen kann. 2024 war dies 22 Mal der Fall (10 %).

Von diesen 22 Fällen, konnte das CET 5 mal nicht eingreifen, da das Motiv auf eine Diskriminierung aufgrund der Staatsbürgerschaft schloss.

Unter diesen 22 Fällen konnten 5 Fälle nicht vom CET behandelt werden, da sie die Staatsbürgerschaft eines*einer Antragsteller*in betrafen. In diesem Zusammenhang möchte das CET darauf hinweisen, dass die Gesetzgebung vom 7. November 2017 zwar die Nationalität als ein verbotenes Diskriminierungskriterium hinzufügt, aber leider weder das CET noch eine andere Instanz für solche Fälle zuständig genannt wurde. Daher kann das CET solche Fälle nicht übernehmen.





MELDUNGEN ÜBER DEN KANAL FÜR HINWEISGEBER*INNEN

Auf Grundlage des Gesetzes vom 16. Mai 2023 zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, ist das CET eine zuständige Behörde im Sinne von Artikel 18 dieses Gesetzes.

Im Laufe des Jahres 2024 erhielt das CET über diesen externen Kanal fünf Meldungen.

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 die Broschüre „Diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren – kleiner Leitfaden für Angestellte“ beizufügen. So untersucht das CET alle Stellenausschreibungen systematisch auf potenzielle Diskriminierungen, um die Autor*innen auf diese aufmerksam machen zu können. Dementsprechend werden alle Arbeitgeber*innen, die nicht deutlich machen, dass die von ihnen ausgeschriebene Stelle von Angehörigen beider Geschlechter besetzt werden könne, vom Zentrum darauf hingewiesen, dass sie damit gegen das Prinzip der Gleichbehandlung von Frauen und Männern verstoßen.

2024 waren 30 geprüfte Stellenanzeigen diskriminierend aufgrund des Geschlechts. In der festen Überzeugung, dass auch diese Arbeitgeber*innen eine nicht diskriminierende Gesellschaft fördern möchten, ist das CET zuversichtlich, dass sie ihre Stellenausschreibungen in Zukunft sorgfältiger formulieren.



ALLGEMEINE EMPFEHLUNGEN ZUR ANTIDISKRIMINIERUNGS- GESETZGEBUNG



Interventionsbefugnisse

Das Zentrum bedauert, im Rahmen seiner Aufgaben gegenüber Institutionen, Privatpersonen etc., die eine Zusammenarbeit ablehnen, keine bindenden Interventionsbefugnisse zu haben. Artikel 12 (4) des Gesetzes vom 28. November 2006 spricht den Mitgliedern des CET tatsächlich das Recht zur Anforderung aller Informationen, Schriftstücke oder Dokumente zu, die nicht der ärztlichen oder einer sonstigen Schweigepflicht unterliegen und zur Durchführung der Aufgaben des CET notwendig sind. 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, lieferte 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 Anführungszeichen, wobei erstere Variante eindeutig bevorzugt wird.



Mangelnde Ansprechpartner*innen für Diskriminierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit

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

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.“

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.



BEISPIELHAFTE EMPFEHLUNGEN AUF GRUNDLAGE DER FÄLLE VON 2024



Ein*e Antragsteller*in informierte das CET darüber, dass eine Reinigungsfirma abhängig vom Geschlecht der die Leistung ausführenden Person unterschiedliche Preise für die Reinigung verlangt.

Nach einer umfassenden Untersuchung wurde festgestellt, dass die Tarifunterschiede mit der Einstufung der Angestellten zusammenhängen.

Zur Vorbeugung von Missverständnissen empfahl das CET der Firma, ihren potenziellen Kund*innen mitzuteilen, dass der Preisunterschied auf der Art der Dienstleistung und nicht auf dem Geschlecht beruht.



Die Firma reagierte nicht auf die Empfehlung des CET.

Das CET erfuhr, dass Passagier*innen für die Buchung eines Flugtickets auf der Website einer Fluggesellschaft verpflichtet sind, in der Rubrik „Anrede“ ein Geschlecht auszuwählen.

Infolge der Verabschiedung des „Gesetzes vom 10. August 2018 zur Änderung der Angabe des Geschlechts und des/der

Vornamen im Personenstand und zur Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuches“ sowie im Bemühen um Bürokratieabbau, Nichtdiskriminierung und Wahrung des Rechts auf Selbstbestimmung, ist das CET der Ansicht, dass die Abschaffung der Anrede ein großer Vorteil wäre.

Das CET hat der Fluggesellschaft empfohlen, diese Rubrik gänzlich zu streichen.



und



In ihrer Antwort schrieb die betreffende Fluggesellschaft, dass sie sich der Bedeutung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aller Menschen bewusst sei. Sie stellt jedoch klar, dass in der Flugbranche strenge Regeln gelten, insbesondere durch die Europäische Richtlinie (EU) Nr. 965/2012 vom 5. Oktober 2012, die den Fluggesellschaften vorschreibt, die Passagier*innen nach der Anrede zu fragen, um ein „Durchschnittsgewicht“ zur Gewährleistung der Flugsicherheit zu ermitteln. Diese Anforderung macht die Umsetzung unserer Empfehlung unmöglich.

Das CET wurde von einem*r Student*in mit einer Hörbehinderung kontaktiert. Es ging darum, dass für die Aufnahme eines Universitätsstudiums die Anwesenheit und die Finanzierung von Gebärdendolmetscher*innen erforderlich seien.

Das CET wandte sich an das Ministerium für Forschung und Hochschulwesen, um zu erfahren, wie Fälle behandelt werden, in denen ein*e Student*in aus Luxemburg oder aus dem Ausland beschließt, ein Studium in Luxemburg zu verfolgen.

Mit dem Verweis darauf, dass Luxemburg als Unterzeichner der UN-Behindertenrechtskonvention die Pflicht hat, jedem*jeder den Zugang zu einer selbstgewählten Hochschule zu gewähren, fordert das CET das Ministerium zur Ergreifung sämtlicher erforderlicher Maßnahmen auf, damit diese Konvention vollständig eingehalten und den betroffenen Personen ein barrierefreies Leben ermöglicht

wird.



Das Ministerium teilte dem CET mit, es gebe weder eine Rechtsgrundlage noch einen Haushaltsposten für die Übernahme von Dolmetschkosten für Menschen mit einer Hörbehinderung, die ein Hochschulstudium absolvieren möchten.

Ein Beitrag in der Rubrik „Leser*innenbriefe“ im Tageblatt machte das CET auf den Fall einer Person aufmerksam, die in einem elektrischen Rollstuhl mit den entsprechenden Batterien auf Reisen war. Der Antrag auf Hilfe vor Ort und den Transport der Batterien war von der Fluggesellschaft genehmigt worden. Dennoch wurde der betreffenden Person am Flughafen von Madeira das Boarding verwehrt, da die Fluggesellschaft die vom portugiesischen Flughafen verlangte Sondergenehmigung für den Transport der

Batterien nicht beantragt hatte. Die gewährte Bewilligung der Hilfe deckte nicht den Transport der Batterien nach den an diesem Flughafen geltenden Sicherheitsregeln ab. Das CET bat die Fluggesellschaft, ihm die geplanten Maßnahmen zur künftigen Vermeidung dieser Missstände mitzuteilen, und regte an, die möglichen Unterschiede zwischen den Regelungen eines Flughafens und der betreffenden Fluggesellschaft für die Öffentlichkeit sichtbar zu machen.



Die Fluggesellschaft nahm den berichteten Sachverhalt zur Kenntnis und lehnte es ab, in der Sache tätig zu werden, da ihr keine Buchungsnummer der betroffenen Person vorliege.

und die Zuordnung eines Geschlechts zu bestimmten Berufen dahingehend aufweichen soll, dass die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt gefördert wird, schlug das CET der ADEM vor, für jeden Beruf sowohl die männliche als auch die weibliche Bezeichnung aufzunehmen.



Die ADEM teilt das Anliegen, junge Menschen für alle ihnen offenstehenden beruflichen Chancen zu sensibilisieren. Sie betont, dass sie regelmäßig Aktionen durchführt, um Mädchen und Frauen zu einer Entscheidung für Berufe zu ermutigen, die eher von Männern ausgeübt werden. Unsere Empfehlung wurde jedoch nicht umgesetzt, mit der Begründung, dies würde die Lesbarkeit des Dokuments „unnötig“ erschweren.

Das CET wurde von Studierenden darauf hingewiesen, dass in dem von der Arbeitsagentur (ADEM) erstellten Dokument „Berufslösch“ die Berufe ausschließlich im generischen Maskulinum genannt werden. Zwar wird in dem Dokument der ADEM klargestellt, dass alle Berufe für „weibliche und männliche Bewerber*innen“ gleichermaßen zugänglich sind, doch die Studierenden, die dieses Dokument für die Vorbereitung im Rahmen ihres Praktikums verwendet haben, beobachteten, dass weibliche Leserinnen häufig den Eindruck hatten, die als „typische Männerberufe“ wahrgenommenen Berufe würden hauptsächlich Männer ansprechen und von Männern ausgeübt werden. In dem Bewusstsein, dass eine Durchmischung in der Arbeitswelt Stereotypen aufbrechen

Ein*e Student*in einer staatlichen Universität beschwerte sich beim CET über das unangemessene Verhalten von zwei Professor*innen, das unter anderem die öffentliche Bekanntgabe seines*ihres Nachteilsausgleichs bei einer Prüfung sowie als abwertend empfundene Bemerkungen über seinen*ihren Gesundheitszustand umfasste.

Das CET ist der Meinung, dass Schulungen erforderlich sind, um das Lehrpersonal für Fragen im Zusammenhang mit sichtbaren und nicht sichtbaren Behinderungen sowie für den vertraulichen Umgang mit Informationen zu den Behinderungen, den besonderen Bedürfnissen und den gewährten Erleichterungen zu sensibilisieren.





Die Universität hat die betreffenden Professor*innen dafür sensibilisiert, welche Modalitäten im Fall der Gewährung eines angemessenen Nachteilsausgleichs bei Prüfungen einzuhalten sind und wie mit vertraulichen Daten umzugehen ist. Außerdem hat die Universität die Einführung von Schulungen und Initiativen im Zusammenhang mit dem Thema Behinderungen sowie die Erstellung von entsprechenden Handreichungen für das Personal bestätigt.

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.



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

In den meisten Fällen folgte auf diese Empfehlungen keine Reaktion.



ANHÄNGE



ANHANG 1

GESETZE VOM 28. UND 29. NOVEMBER 2006

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

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

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

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

- a) der Zugangsbedingungen zu Beschäftigung, nicht entlohnenden Tätigkeiten und Arbeit, einschließlich der Auswahl- und Einstellungskriterien, unabhängig der Branche und der Hierarchieebene einer Stelle, sowie bei Beförderungen;
- b) des Zugangs zu jeglicher Art beruflicher Fortbildungen, Weiterbildungen und Umschulungen so wie für Praktika;
- c) der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bestimmungen für Entlassungen und Gehalt;
- d) der Zugehörigkeit und das Engagement in einer Arbeitenden- oder Angestelltengewerkschaft oder anderer Organisationen, deren Mitglieder einen bestimmten Beruf ausüben, einschließlich der von solchen Organisationen errungenen Vorteile;

Kapitel 2 – Ausnahmen zum Prinzip der Nicht-Diskriminierung

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

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

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

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

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

Kapitel 3 – Die Verteidigung von Rechten und Rechtsmittel

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

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

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

Bei der Kündigung eines Arbeitsvertrages können Arbeitende und Angestellte, deren Beschäftigungsverhältnis in der Privatwirtschaft vom Statut für Arbeitende und Angestellte gemäß Titel II des Ersten Buchs des Arbeitsgesetzbuches geregelt ist, innerhalb einer Frist von 2 Wochen nach der Kündigung Widerspruch einlegen, in dem sie einen einfachen Antrag an den Präsidenten des Arbeitsgerichts stellen, auf den sich für einen solchen Fall beide Parteien geeinigt haben, damit dieser die Nichtigkeit der Entlassung bzw. die Weiterbeschäftigung oder gegebenenfalls die Wiedereinstellung entsprechend der Vorschriften des Artikels L. 124-12 Paragraph (4) des Arbeitsrechts bestimmt. Die Anordnung des Arbeitsgerichts ist ein vorläufig vollstreckbarer Beschluss. Gegen diesen Beschluss kann durch einfachen Antrag innerhalb von 40 Tagen nach Mitteilung der Entscheidung durch das Gericht vor dem entsprechenden vorsitzendem Richter der Kammer des Berufungsgerichts für arbeitsrechtliche Berufungsverfahren Berufung eingelegt werden. Der Fall wird dringlich behandelt, die Parteien angehört oder schriftsächlich 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 Gesundheitszustandes, 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 Abgeordnetenkommer;
Nach Einsicht der Entscheidung der Abgeordnetenkommer vom 11. Oktober 2017 und jener
des Staatsrates vom 24. Oktober 2017, wonach keine zweite Abstimmung erforderlich ist;

haben verordnet und verordnen:

Art. 1.

Das Arbeitsgesetzbuch wird wie folgt geändert:

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

Art. 2.

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

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

Art. 3.

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

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

Art. 4.

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

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

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

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

3. Artikel 8 wird wie folgt geändert:

„Art. 8.

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

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

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

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

„Auf Vorschlag der 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



ILRES

Observatoire des discriminations 2024

Conférence de presse – 5 décembre 2024



Sommaire

	Rappel méthodologique	3
1	Discriminations – <i>Victimes</i>	4
2	Discriminations – <i>Témoins</i>	13
3	Discriminations – <i>En général</i>	21
4	Le CET	27
5	Langage inclusif	34
	Annexes	36

Rappel méthodologique



Echantillon

- Échantillon représentatif de **1010 résident-es au Luxembourg**.
- Les résultats ont été pondérés sur les variables suivantes (sur base des chiffres publiés par le STATEC):
 - Sexe
 - Tranches d'âge
 - Région d'habitation
 - Nationalité
 - Activité professionnelle



Mode de recueil

Les interviews ont été réalisées **en ligne** via le MyPanel d'ILRES et **par téléphone**.

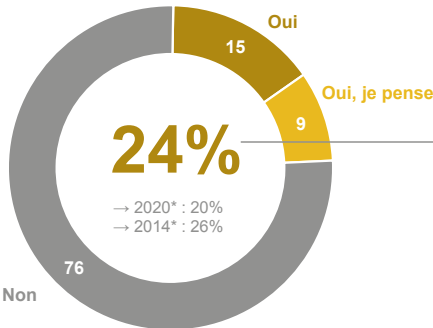


Période d'enquête

Le terrain s'est déroulé du **3 au 23 juillet 2024**.

1
Discriminations - Victime

Un quart des résident-es indique avoir été victime d'une discrimination au moins une fois au cours des 3 dernières années

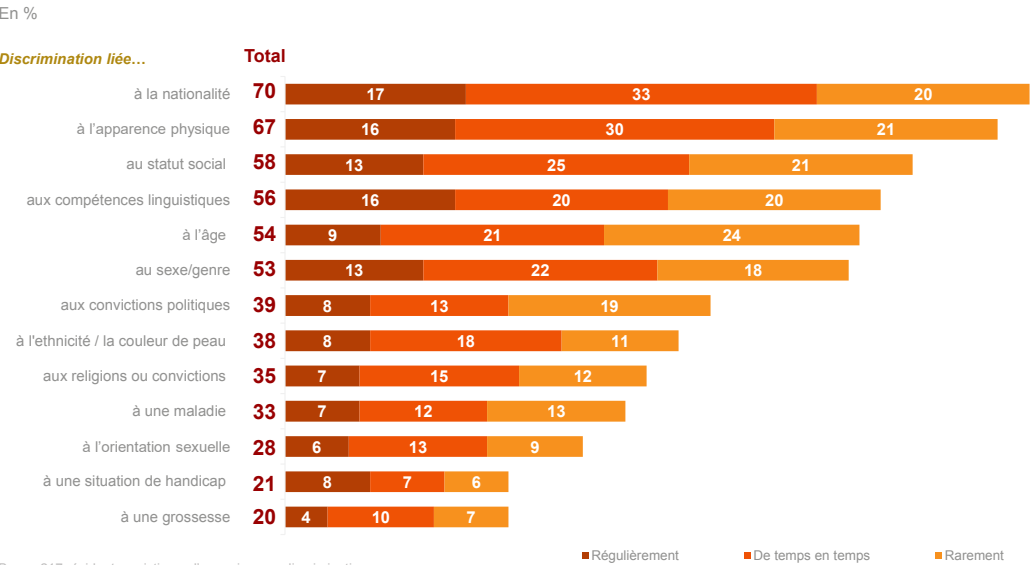


- 34% parmi les 16-34 ans
- 31% parmi les non-Luxembourgeois-es
- 32% parmi ceux-celles qui travaillent dans le secteur (semi-)public
- 38% parmi les personnes concernées par un handicap
- 44% parmi les témoins d'une discrimination
- 45% parmi les personnes autres que hétérosexuelles
- 34% parmi ceux-celles faisant partie d'une minorité ethnique

Base : 1010 résident-es
* En ce qui vous concerne personnellement, avez-vous déjà une fois été victime d'une discrimination dans les 3 dernières années ?

*NB: A noter que la question a légèrement été adaptée.

Types de discriminations les plus souvent subies



Base : 217 résident-es victimes d'au moins une discrimination
* De quel(s) type(s) de discrimination(s) et à quelle(s) fréquence(s) avez-vous été victime dans les 3 dernières années ?

Après avoir été victime de discrimination, la moitié des résident·es en ont parlé à leur entourage. Un quart des personnes n’a rien fait.

Réaction de la victime face à la discrimination vécue

En %



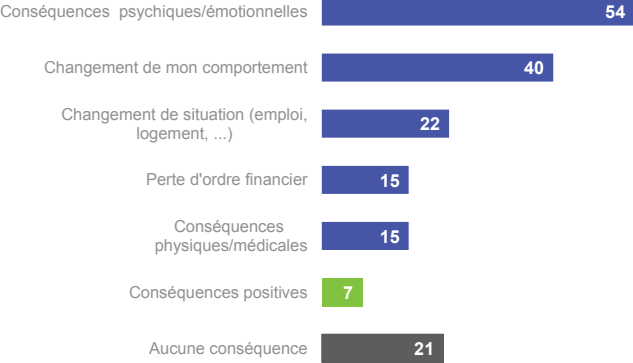
Base : 217 résident·es victimes d'au moins une discrimination
* Comment avez-vous réagi, qu'avez-vous fait en tant que victime de la situation ? Veuillez indiquer toutes les réponses qui s'appliquent.

Rappel 2020

La moitié des victimes de discriminations a souffert de conséquences émotionnelles

Conséquences personnelles

En %



Base : 217 résident·es victimes d'au moins une discrimination
* Quelles ont été les conséquences pour vous ? Veuillez indiquer toutes les conséquences qui s'appliquent.

Les répondant·es ont le plus souvent été victime d'une discrimination dans un contexte professionnel ou dans l'espace public

Endroit(s) où l'on a été victime d'une discrimination

En %

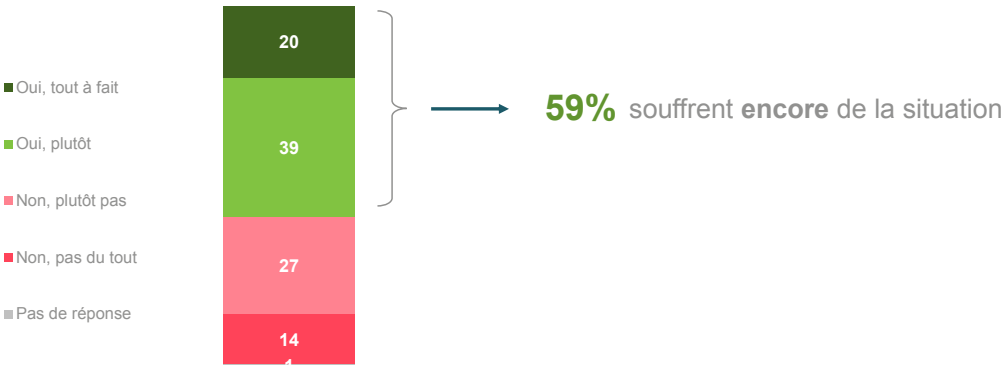


Base : 217 résident·es victimes d'au moins une discrimination
* Où avez-vous été victime d'une discrimination dans les 3 dernières années ? Veuillez indiquer toutes les réponses qui s'appliquent.

Attention : bases faibles

Presque 6 victimes sur 10 souffrent toujours de l'impact de la discrimination

Souffrances toujours présentes à l'heure actuelle



Base : 217 résident·es victimes d'au moins une discrimination
* Sentez-vous toujours l'impact d'avoir été victime d'une (ou de plusieurs) discrimination(s) ?

Seules 18% des victimes d'une discrimination ont déposé une plainte. Pour la majorité d'entre eux·elles, cependant, cela n'a pas eu de conséquences.

Dépôt de plainte



82% des victimes n'ont pas déposé plainte suite à la discrimination

NB: En 2020, 90% ont indiqué ne pas avoir déposé de plainte.

Base : 217 résident·es victimes d'au moins une discrimination
* Avez-vous déposé une plainte ? Si oui, auprès de qui ?

Base : 38 résident·es victimes qui ont déposé une plainte
* Le fait de déposer une plainte a-t-il eu un effet ?

ILRES

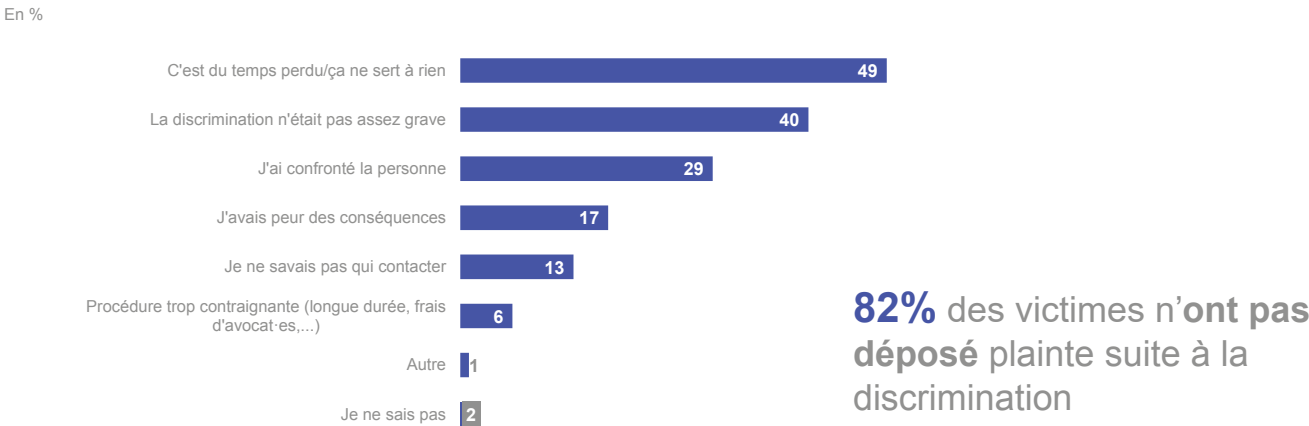
Observatoire des discriminations – 2024



11

5 victimes sur 10 n'ont pas porté plainte car ils·elles estiment que cela est une perte de temps alors que 4 victimes sur 10 pensent que leur cas n'est pas assez grave

Raisons de non-dépôt de plainte



Base : 180 résident·es victimes d'au moins une discrimination et qui n'ont pas déposé plainte
* Pour quelles raisons n'avez-vous pas déposé de plainte ?

ILRES

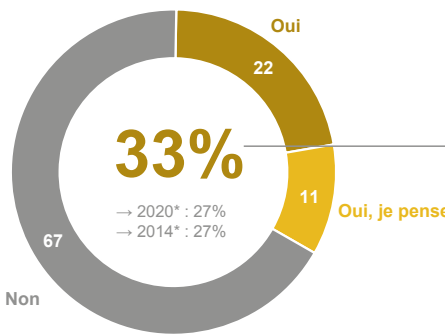
Observatoire des discriminations – 2024



12

2 Discriminations - Témoin

Un tiers des résident·es déclare avoir été témoin d'une discrimination au cours des 3 dernières années



51% parmi les 16-34 ans
56% parmi ceux·celles qui savent quelle est la mission du CET
61% parmi ceux·celles qui ont été victime d'une discrimination

Base : 1010 résident·es
* Avez-vous été témoin d'une discrimination subie par une autre personne dans les trois dernières années ?

*NB: A noter que la question a légèrement été adaptée.

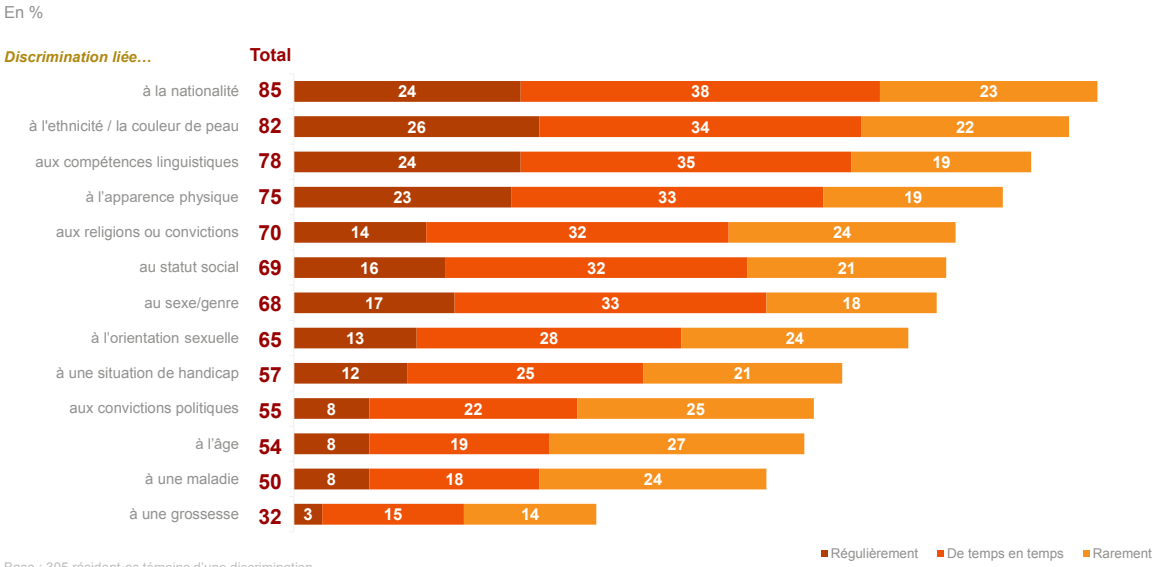
ILRES

Observatoire des discriminations – 2024



14

Types de discriminations les plus souvent observés



Base : 305 résident-es témoins d'une discrimination
* De quel(s) type(s) de discrimination(s) et à quelle(s) fréquence(s) avez-vous été témoin dans les 3 dernières années ?

Les répondant-es ont le plus souvent été témoin d'une discrimination dans l'espace public

Endroit(s) où l'on a été témoin d'une discrimination



Base : 305 résident-es témoins d'une discrimination
* Où avez-vous été témoin d'une discrimination dans les 3 dernières années ? Veuillez indiquer toutes les réponses qui s'appliquent.

La moitié des témoins a porté assistance à la personne discriminée ou en a parlé à son entourage

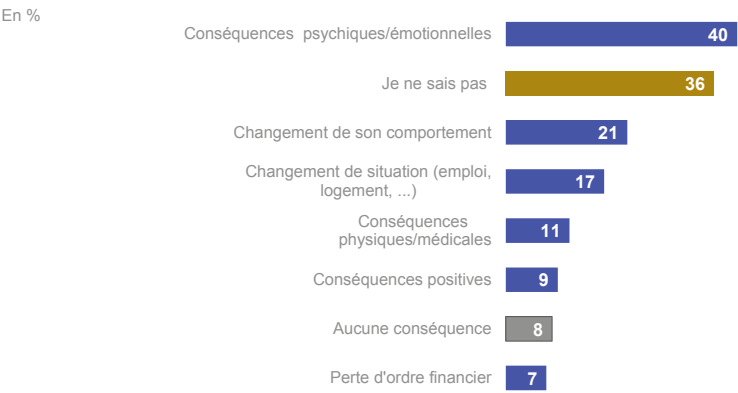
Réactions face à la discrimination vécue par une autre personne



Base : 305 résident-es témoins d'une discrimination
* Comment avez-vous réagi, qu'avez-vous fait en tant que victime de la situation ? Veuillez indiquer toutes les réponses qui s'appliquent.

Il n'est pas aisé de se prononcer sur les conséquences pour la victime, mais dans 4 cas sur 10, les témoins ont constaté des conséquences émotionnelles

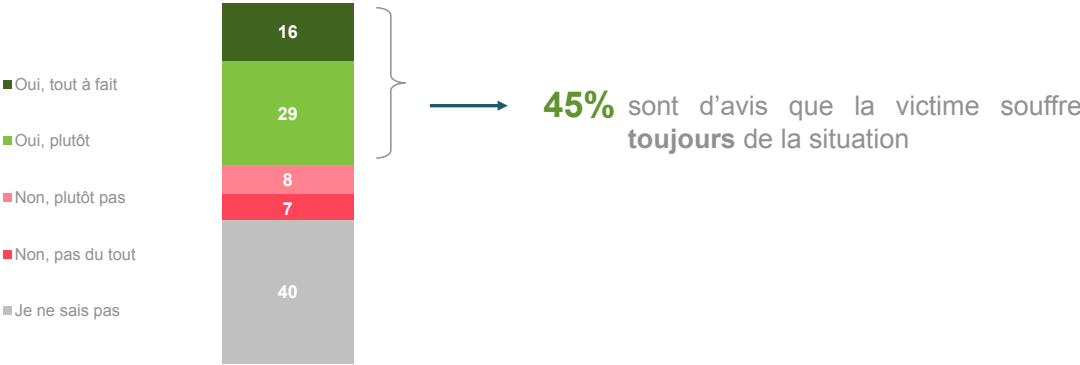
Conséquences pour la victime



Base : 305 résident-es témoins d'une discrimination
* Quelles ont été les conséquences pour la victime ? Veuillez indiquer toutes les conséquences qui s'appliquent.

Les réponses sont partagées entre ceux·celles qui pensent que la victime souffre encore de la discrimination et ceux·celles qui ne savent pas

Souffrances toujours présentes à l'heure actuelle selon les témoins

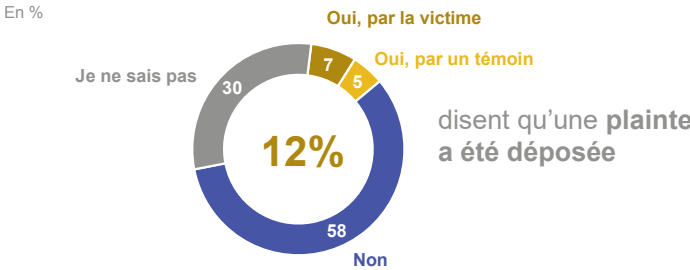


Base : 305 résident·es témoins d'une discrimination
• La personne ressent-elle toujours l'impact d'avoir été victime d'une (ou de plusieurs) discrimination(s) ?

3
Discriminations – En général

Presqu'un tiers des témoins ne sait pas si une plainte a été déposée

Dépôt de plainte



La majorité est d'avis qu'une plainte a été déposée auprès de la police.

Attention : base faible !

58% des témoins disent qu'une plainte n'a pas été déposée

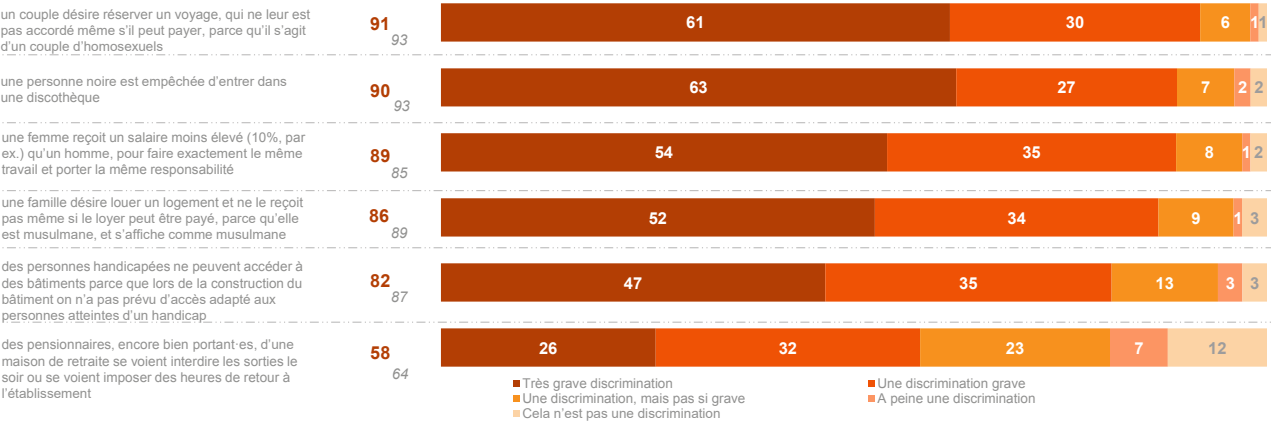
Base : 305 résident·es témoins d'une discrimination
• Une plainte a-t-elle été déposée ?

Base : 31 résident·es témoins qui disent qu'une plainte a été déposée
• Une plainte a-t-elle été déposée ?

Evaluations des discriminations

En %

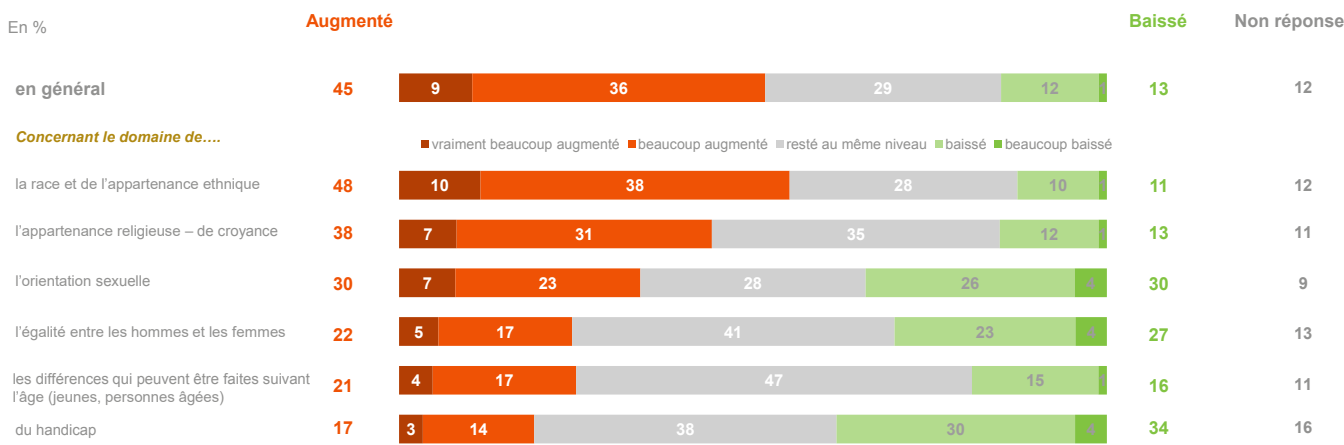
Grave



Rappel 2020

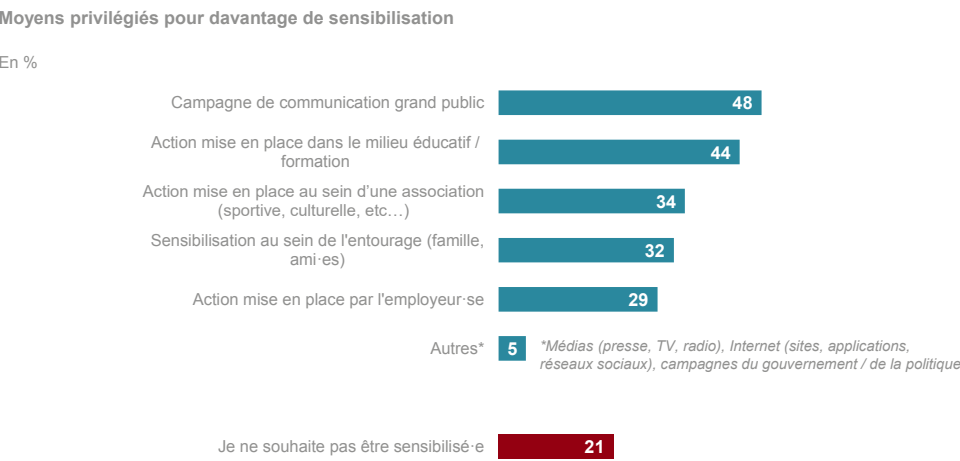
Base : 1010 résident·es
• Voici maintenant une liste de situations : dites-nous pour chacune d'entre elles, dans quelle mesure elles représentent à vos yeux une discrimination, ou pas.

Evolutions des discriminations au cours des 5-10 dernières années



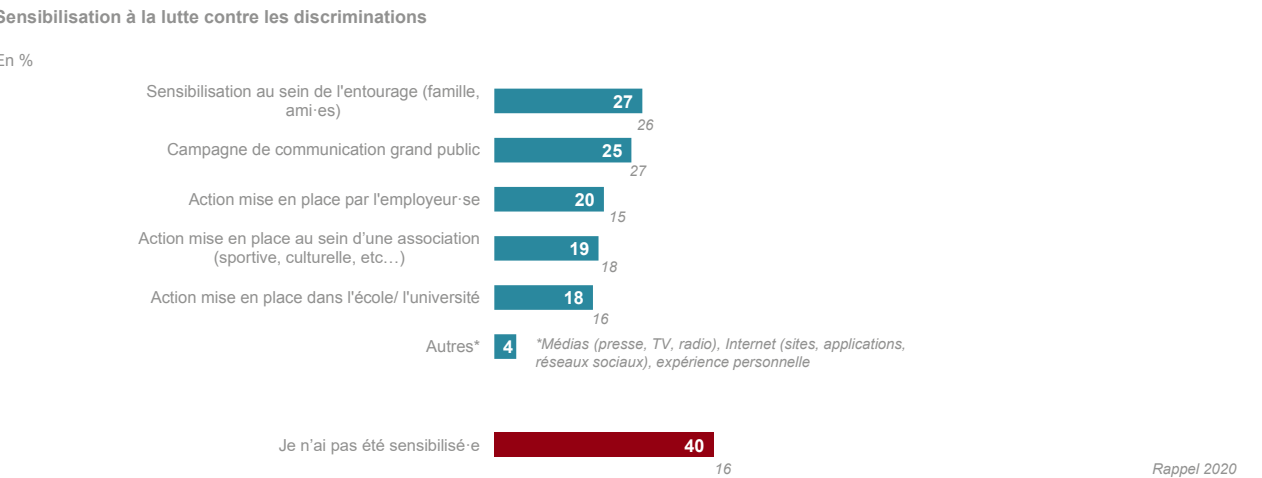
Base : 1010 résident·es
* Est-ce que d'après vous, les discriminations ont au Luxembourg, au cours des 5-10 dernières années, baissé, augmenté dans leur ensemble, ou dans certains domaines seulement ?

Pour être davantage sensibilisé·es, les résident·es plébiscitent en premier les campagnes de communication et les actions dans le milieu éducatif.



Base : 1010 résident·es
* Par quel(s) moyen(s) souhaiteriez-vous davantage être sensibilisé·e à la lutte contre les discriminations et à la promotion de la diversité ?

Les moyens de sensibilisation sont variés, même si 4 personnes sur 10 indiquent ne pas avoir été sensibilisées au cours des 2 dernières années. L'entourage et les campagnes grand public sont un peu plus cités que le travail, l'école ou les associations.



Base : 1010 résident·es
* Au cours des deux dernières années, avez-vous été sensibilisé·e à la lutte contre les discriminations et à la promotion de la diversité de la façon suivante ? Veuillez indiquer toutes les réponses qui s'appliquent.

4 Le CET

Notoriété du CET (Centre pour l'Egalité de Traitement)



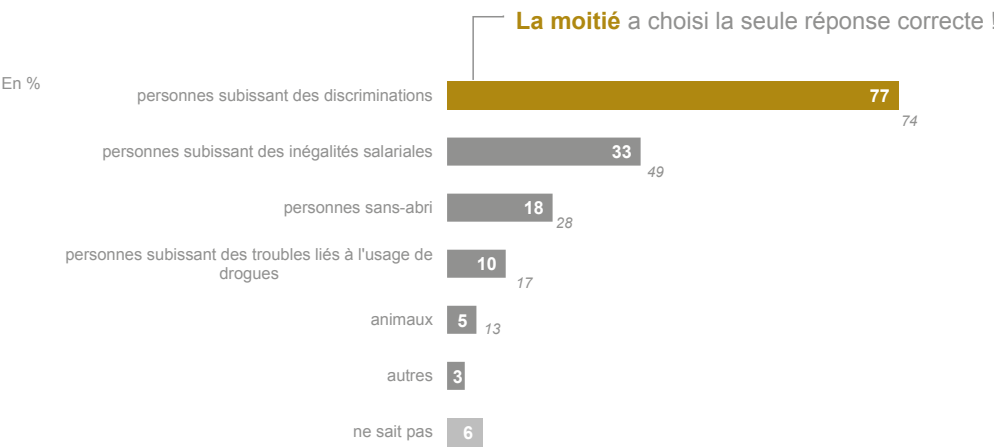
Presque 4 personnes sur 10 (38%) connaissent « au moins » de nom le CET

→ 2020 : 35%
→ 2014 : 26%

Base : 1010 résident·es
* Avez-vous déjà entendu parler du CET (Centre pour l'Egalité de Traitement) ?

Les trois quarts des résident·es savent pour qui le CET agit

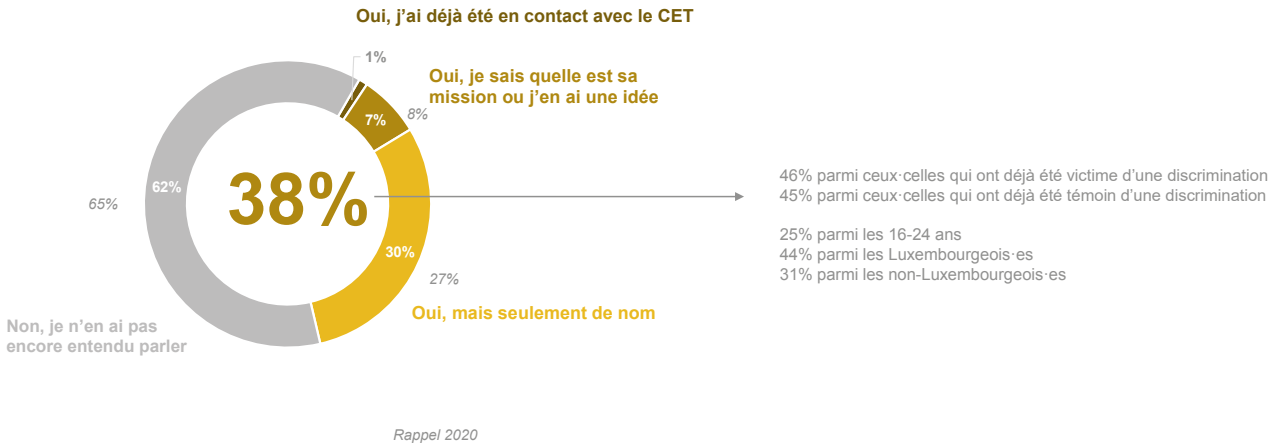
Notoriété des activités du CET



Base : 1010 résident·es
* Selon vous, le CET (Centre pour l'Egalité de Traitement) agit dans l'intérêt ...

38% des résident·es ont au moins entendu parler du CET

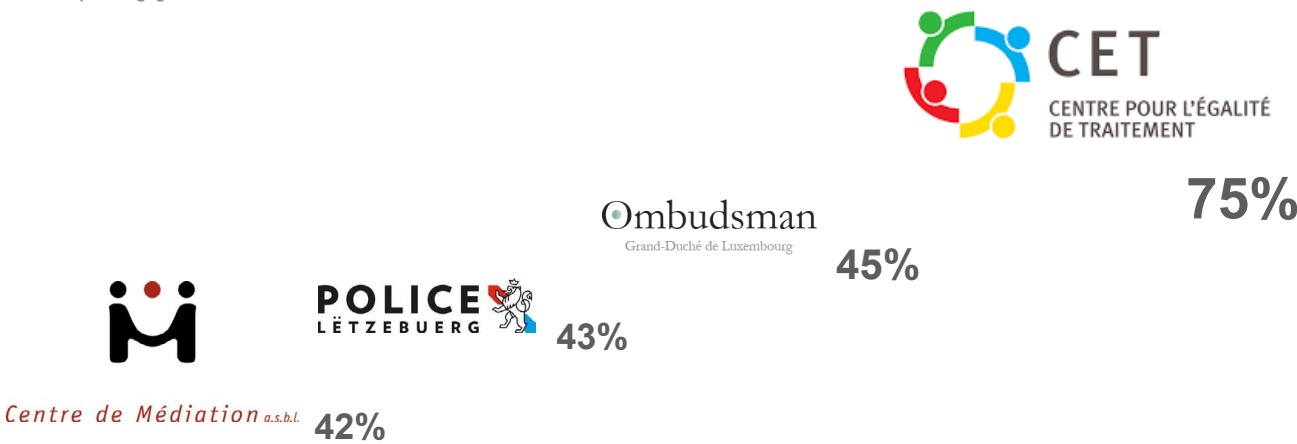
Notoriété du CET



Base : 1010 résident·es
* Avez-vous déjà entendu parler du CET (Centre pour l'Egalité de Traitement) ?

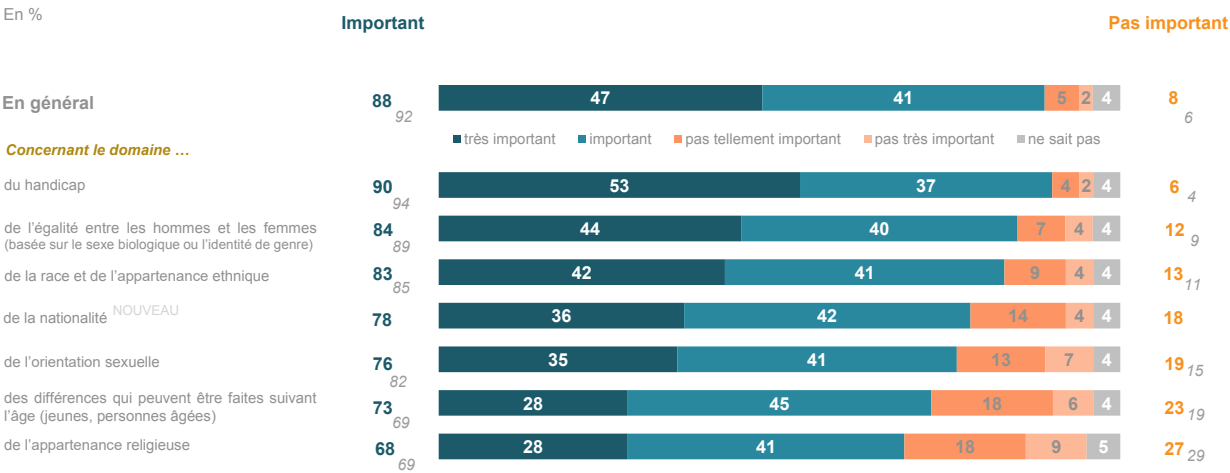
Les trois quarts des résident·es citent, à l'aide d'une liste, le CET comme acteur dans la lutte contre les discriminations

Acteur·rices qui s'engagent dans la lutte contre les discriminations



Base : 1010 résident·es
* Les acteur·rices suivant·es, s'engagent-ils·elles d'après vous, à lutter contre les discriminations ?

Importance de l'existence du CET par rapport aux différents domaines



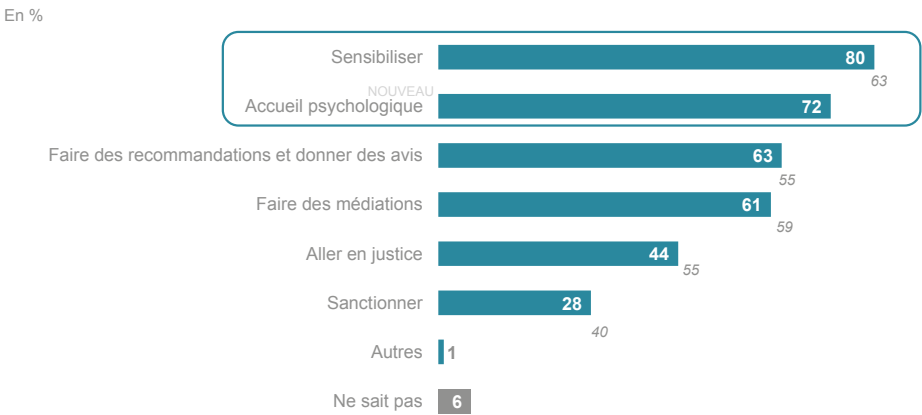
Base : 1010 résident·es
• Le CET a pour mission ... « de promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement entre toutes personnes sans discrimination fondée sur « la race ou l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge ». Dans quelle mesure pensez-vous que l'existence d'un organe de ce type, mis en place au Luxembourg en 2008, est importante pour ce qui est des discriminations...

Rappel 2020

5
Langage inclusif

La sensibilisation et l'accueil psychologique devraient être les premiers moyens d'intervention du CET

Moyens d'intervention du CET



Base : 1010 résident·es
• Selon vous, quels devraient être les moyens d'intervention du CET ?

Rappel 2020

Langage inclusif

- Parmi les 506 résident·es qui ont participé à l'enquête en ligne, **46% ont remarqué l'emploi du langage inclusif** dans le questionnaire.
- Parmi ceux·celles qui indiquent avoir remarqué le langage inclusif, **1/3 a trouvé le questionnaire plus difficile à lire et pour 2/3, cela n'a fait aucune différence.**
- **Les avis sont partagés** sur le fait que le langage inclusif devrait être utilisé plus souvent (30% oui, 38% non, 31% égal/ne sais pas).



Structure de l’échantillon

	Echantillon brut	Après redressement
Sexe		
Homme	483	50%
Femme	521	50%
Trans	1	0%
Autre	1	0%
Pas de réponse	4	0%
Age		
16-24 ans	87	13%
25-34 ans	149	18%
35-44 ans	171	19%
45-54 ans	174	18%
55-64 ans	192	15%
65 ans et plus	237	17%
Nationalité		
Luxembourgeois-e	576	52%
Portugais-e	143	16%
Autre	291	32%

	Echantillon brut	Après redressement
Région de résidence		
Luxembourg-ville	180	19%
Reste du centre	186	16%
Sud	385	37%
Nord	142	15%
Est	117	13%
Activité		
Actif	585	55%
Inactif	425	45%

Merci

Manon Breden
Manon.Breden@ilres.com
t +352 49 92 9-5081

Charel Bintz
Charel.Bintz@ilres.com
t +352 49 92 9-5052

Ilres | 41, rue du Puits Romain, L-8070 Bertrange | +352 49 92 91 | www.ilres.com



www.cet.lu