



CET

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT

ZENTRUM FÜR GLEICHBEHANDLUNG

Tätigkeitsbericht 2018

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



INHALTSVERZEICHNIS

DAS CET IN KÜRZE	4
Zusammensetzung des Kollegiums	6
Personal und Struktur	6
Budget	7
TÄTIGKEITSBERICHT	9
Mitgliederversammlungen.....	10
Stellungnahme.....	11
Zusammenkünfte.....	15
Tätigkeiten auf nationaler Ebene	17
Öffentlichkeitsarbeit	23
Erhebungen.....	24
Tätigkeiten auf internationaler Ebene	26
STATISTIKEN	28
Gliederung der Meldungen nach Geschlecht.....	29
Gliederung der Meldungen nach Alter	30
Gliederung der Meldungen nach Staatsangehörigkeit.....	31
Eingehende Fälle.....	32
Gliederung der Meldungen nach Erfassungsbereich.....	34
Abgeschlossene Fälle.....	35
Sensibilisierung im Bereich Stellenausschreibungen	36
ALLGEMEINE EMPFEHLUNGEN ZUR ANTIDISKRIMINIERUNGS- GESETZGEBUNG.....	37
BEISPIELHAFTE EMPFEHLUNGEN AUF GRUNDLAGE DER FÄLLE VON 2018 ..	47
ANHANG	53

DAS CET IN KÜRZE



Zusammensetzung des Kollegiums

Das CET besteht aus einem fünfköpfigen Kollegium:

Mario Huberty (Präsident)

Patrick Hurst (Mitglied)

Paul Kremer (Mitglied)

Annemie Maquil (Mitglied)

Raymond Remakel (Mitglied)

Personal und Struktur

Seit Herbst 2008 verfügt das CET über zwei Vollzeitstellen, die mit Nathalie Morgenthaler als Direktionsbeauftragten und Sandra Reiter als Sekretärin besetzt sind.



Obere Reihe von links nach rechts: Nathalie Morgenthaler (Direktionsbeauftragte), Paul Kremer (Mitglied). Untere Reihe von links nach rechts: Annemie Maquil (Mitglied), Patrick Hurst (Mitglied), Mario Huberty (Mitglied), Raymond Remakel (Mitglied).

Das CET kann wie folgt kontaktiert werden:

- per Post B.P. 2026, L-1020 Luxemburg
- telefonisch unter (+352) 26 48 30 33
- per Fax unter (+352) 26 48 38 73
- oder auch per Mail unter info@cet.lu

Budget

2008:	200.000 Euro
2009:	220.000 Euro
2010:	92.000 Euro
2011:	80.000 Euro
2012:	81.000 Euro
2013:	82.000 Euro
2014:	83.000 Euro
2015:	87.000 Euro
2016:	87.000 Euro
2017:	88.000 Euro
2018:	88.000 Euro



Das CET dankt Diego Militello für die Bereitstellung seiner Illustrationen.

GESUCHT: MANN WEIß 25-35 JAHRE HETEROSEXUELL KATHOLISCH

DISKRIMINIERUNGEN
ERLEBT ODER
BEOBACHTET?
KONTAKTIEREN SIE
UNS UNTER

26 48 30 33



CET

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT



"Levons les barrières de la discrimination"

TÄTIGKEITSBERICHT
1. JANUAR 2018 BIS
31. DEZEMBER 2018



Mitgliederversammlungen

Zwischen dem 1. Januar 2018 und dem 31. Dezember 2018 kam das Kollegium zu sieben Sitzungen zusammen:

9. Januar 2018
13. März 2018
2. Mai 2018
19. Juni 2018
7. August 2018
18. Oktober 2018
5. Dezember 2018

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



Stellungnahme

Auf Bitten einer Klägerin hatte sich das CET bereits in der Vergangenheit bezüglich dieses Themas an den Justizminister und auch seinen Vorgänger gewandt.

Das Rechtsgutachten vom November 2013 bezüglich problematischer Aspekte der Bestimmungen aus Artikel 25 des Gesetzes vom 9. Dezember 1976 über die Organisation des Notariats wurde am 4. Juli 2018 erneut herausgegeben, da die Empfehlungen des CET aus dem Jahre 2013 bei der Ausarbeitung des Gesetzentwurfs 7310 leider unberücksichtigt blieben.

I. Einleitende Bemerkungen

Einleitend soll daran erinnert werden, dass dieser Artikel in seiner aktuellen Fassung Folgendes vorsieht:

„Dem Notar müssen

- a) bei der Entgegennahme oder dem Widerruf öffentlicher Testamente und der Übergabe mystischer oder geheimer Testamente sowie
- b) bei Notariatsakten jeglicher Art, bei denen eine der beiden Parteien nicht zur Unterzeichnung befähigt ist, da sie blind oder taubstumm ist,

zwei Zeugen beistehen. [...]“

Diese Bestimmung ist in mehrfacher Hinsicht problematisch. Zunächst muss festgehalten werden, dass sie de facto eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung gegenüber Personen mit bestimmten Einschränkungen begründet, genauer gegenüber „nicht zur Unterzeichnung befähigten“ sowie „blinden“ und „taubstummen“ Personen.

Zudem ist die im oben wiedergegebenen Artikel verwendete Terminologie insofern problematisch, als sie zulasten des in dieser Bestimmung genannten Personenkreises auf veralteten Konzepten sowie einer völligen Verkennung des aktuellen medizinischen Wissensstandes beruht. Diese Punkte werden im Folgenden genauer ausgearbeitet.

II. Möglicher Einsatz besonderer technischer Hilfsmittel für sogenannte „blinde“ oder „taubstumme“ Personen

Zunächst ist es ganz grundsätzlich fragwürdig, dass die in Artikel 25, Absatz b) des Gesetzes vom 9. Dezember 1976 genannten Personen eine Sonderbehandlung erfahren.

Tatsächlich ist es doch verwunderlich, dass dem Notar im Falle der Beteiligung einer in diesem Artikel genannten Person unabhängig der Art des Notariatsaktes zwei Zeugen beistehen müssen, wohingegen diese Maßnahme im Falle der Beteiligung einer hier nicht genannten Person lediglich in sehr wenigen Ausnahmen bindend ist.

So heißt es auch in den parlamentarischen Arbeiten, die in das Gesetz vom 9. Dezember 1976 über die Organisation des Notariats mündeten, dass „die

Verpflichtung zum Beistand zweier Zeugen als Schutz jener Personen beibehalten wird, die u. U. nicht in der Lage sind, sich ein Urteil über die Tragweite des Notariatsaktes zu bilden, beispielsweise blinde, taubstumme sowie nicht zur Unterzeichnung befähigte Personen“ (Parlamentarisches Dossier Nr. 1888, J-1974-0-0109, Seite 1332).

Ein derartiges Konzept, welches nicht zwischen Personen mit bestimmten Einschränkungen und urteilsunfähigen Personen zu unterscheiden vermag, ist heutzutage schlicht inakzeptabel. Zudem impliziert Artikel 25, Absatz b) des Gesetzes vom 9. Dezember 1976 in seiner jetzigen Form die Annahme, die Anwesenheit zweier Zeugen sei eine einfache und adäquate Lösung für praktische Probleme, die bei der Beteiligung einer beispielsweise blinden oder gehörlosen Person an einem Notariatsakt auftauchen könnten. Diese Lösung ist jedoch nicht mit dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz vereinbar, da sie bei Weitem über die hierbei notwendigen Maßnahmen hinausreicht.

Letztlich dürfen Unzulänglichkeiten des gewohnten Verfahrens zur Unterzeichnung eines Notariatsaktes nicht stillschweigend dazu führen, dass Personen mit bestimmten Einschränkungen de facto ihre Selbstbestimmtheit und Unabhängigkeit verwehrt wird.

Schließlich kann heutzutage dank des Einsatzes moderner Technologien und der Umsetzung alternativer, entsprechend angepasster Systeme durchaus gewährleistet werden, dass die Betroffenen trotz ihrer Einschränkungen in den Genuss der uneingeschränkten Geschäftsfähigkeit, Selbstständigkeit und Unabhängigkeit kommen – und dies durch wesentlich überzeugendere Methoden als die auferlegte Anwesenheit zweier Zeugen.

Anstatt also Menschen mit bestimmten Einschränkungen grundsätzlich einer ungerechtfertigten Ungleichbehandlung zu unterwerfen, sollte vielmehr der erforderliche Rahmen geschaffen werden, mit dem das Verfahren zur Unterzeichnung von Notariatsakten an ebendiese Einschränkungen angepasst werden kann.

Im konkreten Falle einer blinden Person beispielsweise könnte beim Verfassen von Notariatsakten auf die Nutzung von Brailleschrift zurückgegriffen werden, was dank spezieller Computerprogramme und Tastaturen durchaus problemlos möglich ist.

So wäre die blinde Person nicht länger „per definitionem außerstand zur Überprüfung“ der Richtigkeit und Vollständigkeit des zu unterzeichnenden Notariatsaktes, wie dies auch die Notarkammer in ihrem Schreiben an den Justizminister vom 23. April 2013 betont.

Im vorliegenden Beispiel geht es also lediglich darum, Menschen mit Behinderung die zweckmäßige, an ihre Einschränkungen angepasste Möglichkeit zur Überprüfung eines Dokumentes zu gewähren.

Im Zweifelsfall sollte ein ärztlicher Befundbericht verlangt werden können.

Die Umsetzung alternativer, an verschiedene Behinderungen angepasster Verfahren zur Unterzeichnung würde auf deutlich angemessenere Weise den Schutz der in Artikel 25, Absatz b) des Gesetzes vom 9. Dezember 1976 genannten Personen ermöglichen, als dies heute der Fall ist.

III. Zum Gesetzestext selbst

An dieser Stelle muss angemerkt werden, dass diese Bestimmung auf eklatante Weise gegen das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung verstößt, insbesondere gegen die in Artikel 12 festgehaltene gleichberechtigte Anerkennung von Menschen mit Behinderung als Rechtssubjekten.

Tatsächlich sieht Artikel 12 des besagten Übereinkommens vor, dass:

„(2) die Vertragsstaaten anerkennen, dass Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen gleichberechtigt mit anderen Rechts- und Handlungsfähigkeit genießen;

(3) die Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen treffen, um Menschen mit Behinderungen Zugang zu der Unterstützung zu verschaffen, die sie bei der Ausübung ihrer Rechts- und Handlungsfähigkeit gegebenenfalls benötigen.“

Leider jedoch sind Menschen mit Behinderung aktuell in Luxemburg im Bereich der Unterzeichnung von Notariatsakten in ihrer Rechtsfähigkeit nicht mit anderen Menschen gleichberechtigt. Auch sind die aktuell gültigen Maßnahmen zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen bei der Vergabe von Notariatsakten durch den Beistand zweier Zeugen vollkommen unangebracht und überholt.

Unter Berücksichtigung der oben angeführten Entwicklungen ist also ein Eingreifen seitens der Gesetzgebung zur Veränderung und Anpassung des aktuell geltenden Gesetzes dringend geboten.

Unabhängig von diesen Erörterungen bezüglich der Grundannahmen des Gesetzes vom 9. Dezember 1976 über die Organisation des Notariats ist es höchst bedauerlich, dass heutzutage noch derart veraltete Begrifflichkeiten verwendet werden, wie sie in Artikel 25, Absatz b) des besagten Gesetzes zu finden sind.

Möglicherweise muss im Vorfeld künftiger Entwicklungen daran erinnert werden, dass die Frage der verwendeten Terminologie mitnichten ein zu vernachlässigendes Detail darstellt, sondern – ganz im Gegenteil – der Wahl der Begrifflichkeiten eine zentrale Rolle zuteilwird, die auch im Rahmen der Ausarbeitung von Gesetzestexten dementsprechend berücksichtigt werden sollte. Schließlich zeugt die Nutzung adäquater Begrifflichkeiten nicht nur von der korrekten Benennung von Gegenständen oder Übermittlung von Gedanken, sondern letztlich auch von gebührendem Respekt gegenüber der menschlichen Verschiedenheit.

Nun muss aber an dieser Stelle in Erinnerung gerufen werden, dass die Bezeichnung „taubstumm“, wie sie aktuell im Rahmen des Gesetzes über die Organisation des Notariats verwendet wird, aus medizinischer Sicht nicht den Tatsachen entspricht. Im Gegensatz zu anachronistischen Vorstellungen hängen die im Falle von Gehörlosigkeit oder Stummheit betroffenen Organe nicht miteinander zusammen. Abgesehen von seltenen Ausnahmen sind gehörlose Personen nicht grundsätzlich auch von Stummheit betroffen. Die Stummheit dieser Personen ist nicht etwa durch körperliche Ursachen zu begründen, sondern lediglich durch Schwierigkeiten beim Artikulieren aufgrund ihrer Gehörlosigkeit.

Vor dem Hintergrund dieser Faktenlage kann der in Artikel 25, Absatz b) des Gesetzes vom 9. Dezember 1976 über die Organisation des Notariats verwendete Begriff „taubstumm“, der per definitionem eine mit Gehörlosigkeit *und* Stummheit lebende Person beschreibt, weder als zureichend noch als akzeptabel bezeichnet werden.

Folglich erscheint ein Eingreifen seitens der Gesetzgebung sinnvoll, um die besagte Bestimmung entsprechend der obenstehenden Ausführungen in ihren Grundannahmen abzuändern und die im Text verwendete Terminologie anzupassen.

Schließlich empfehlen wir dringend die Erweiterung des Gesetzes über die Gleichbehandlung vom 28. November 2006 um eine verbindliche Gewährleistung vernünftiger, an den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen orientierter Einrichtungen und Strukturen – auch jenseits des Bereiches Beschäftigung und Arbeit.

Es sei daran erinnert, dass das besagte Gesetz für diesen Bereich in Artikel 20 Folgendes vorsieht:

„(1) Artikel 8 des Gesetzes vom 12. September 20023 über 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 Artikel L. 562-1 des Arbeitsrechts durch einen neuen, ähnlich lautenden Paragraph (5) ergänzt.“

Damit Menschen mit Behinderungen ihre Rechte uneingeschränkt ausüben können, müssen auch in anderen gesetzlich geschützten Bereichen vernünftige Einrichtungen und Strukturen geschaffen werden.



Zusammenkünfte

Am 3. Januar und am 12. April 2018 kam das CET in den eigenen Räumlichkeiten in Luxemburg-Bonneweg mit der Uni.lu und dem CID Fraen an Gender zusammen, um eine neue Veranstaltung für das laufende Jahr zu planen.

Am 25. Januar 2018 trafen das CET, Info-Handicap und die CCDH (Commission Consultative des Droits de l'Homme/Menschenrechtskommission) den „Client Executive“ der Marsh S.A. Guillaume Del Pizzo, um gemeinsam eine Lösung bezüglich der Versicherungen für Personen mit Behinderungen in Luxemburg zu erarbeiten. Da diesen Personen der Zugang zu Versicherungsleistungen häufig verwehrt bleibt oder sie horrende Zuschläge erbringen müssen, sollte bei der genannten Zusammenkunft an diesem Projekt weitergearbeitet werden, welches zwar bereits im April 2016 initiiert wurde, jedoch trotz des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderung nicht ausreichend schnell vorangetrieben wird.

Die CCDH (Commission Consultative des Droits de l'Homme/Menschenrechtskommission), das ORK (Ombudscomité fir d'Rechter vum Kand/Ombudskomitee für Kinderrechte) und das CET trafen am 13. Februar 2018 eine Vertretung des CTIE (Centre des technologies de l'information de l'Etat/Zentrum für Informationstechnologien des Staates) in den Räumlichkeiten desselben in Luxemburg-Stadt zur gemeinsamen Planung des künftigen „Menscherechtshaus“.

Am 15. Februar 2018 gab es eine Zusammenkunft zwischen dem CET und zwei Mitarbeiterinnen von Respect.lu, dem neuen Zentrum gegen Radikalisierung des Vereins SOS Radicalisation, bei der sich beide Seiten kennenlernen, über die jeweiligen Tätigkeiten austauschen sowie eine eventuelle Zusammenarbeit eruieren konnten.

Am 30. Mai 2018 besuchte das CET die Baustelle des künftigen „Menscherechtshaus“ in der Route d'Arlon in Luxemburg-Stadt.

An diesem Tag trafen sich die vier dereinst im Haus der Menschenrechte niedergelassenen Organisationen, also die CCDH (Commission Consultative des Droits de l'Homme/Menschenrechtskommission), das ORK (Ombudscomité fir d'Rechter vum Kand/Ombudskomitee für Kinderrechte), die Ombudsperson und das CET, mit Angestellten des Amtes für öffentliche Gebäude zur Besprechung des weiteren Vorgehens.

IMS (Inspiring more sustainability) wünschte eine Zusammenkunft mit dem CET zur Vorstellung und Besprechung des Co-Creation-Zyklus zur Inklusion von LGBTI-Personen (lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans*- und intergeschlechtlichen Personen). Diese Zusammenkunft fand am 4. September 2018 statt.

Das CET traf am 20. September 2018 die APE (Administration du personnel de l'Etat/Staatliches Personalmanagement) zur gemeinsamen Planung der Anbindung der eigenen Beschäftigten an die Abgeordnetenversammlung.

Am 16. November 2018 unterstützte das CET vier Schülerinnen und Schüler der Klasse 1TPCM2 des technischen Lyzeums Lallingen, die sich im Rahmen eines Kurses zum „Projektmanagement“ für ein soziales Projekt entschieden haben, das

junge Menschen im Alter zwischen 15 und 19 Jahren über die LGBT-Community informieren und sensibilisieren soll.

Am 13. Dezember 2018 gab es eine Begegnung zwischen einer Vertretung der Abgeordnetenversammlung, des CGPO (Centre de gestion du personnel et de l'organisation de l'État/Zentrum für Personalverwaltung und Organisation des Staates) und dem CET, bei dem vor dem Hintergrund der Anbindung des Zentrums an die Abgeordnetenversammlung bestimmte finanzielle und vertragstechnische Aspekte geklärt wurden.

Tätigkeiten auf nationaler Ebene

Das CET beteiligte sich an verschiedenen Aktivitäten in Luxemburg.

Fortbildungen

Am 7. November 2018 fand im Cercle Cité in Luxemburg-Stadt die Fortbildung „Glitzerprinzessin und Monsterfighter: Geschlechtersensible Pädagogik“ mit Almut Schnerring und Sascha Verlan statt, welche von der Uni.lu und dem CID Fraen an Gender mitorganisiert wurde.

Informationsstände

Bei der anlässlich des Internationalen Frauentages von der Plattform JIF ausgerichteten Veranstaltung am 11. März 2018 in der Abtei Neumünster in Luxemburg-Stadt war das CET mit einem eigenen Informationsstand vertreten.

Die Stadt Luxemburg organisierte vom 2. bis zum 28. Mai 2018 ihre siebten „Sensibilisierungswochen für spezifische Bedürfnisse“.

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

Die Vernissage wurde am 3. Mai 2018 im Grand Théâtre in Luxemburg-Stadt ausgerichtet.

Am 6. Juni 2018 war das CET mit einem Informationsstand im Lycée Belval in Beles zugegen, wo ein Projekt der Fondation Follereau zum Thema Rassismus und Diskriminierungen stattfand.

Am 30. Juni und am 6. Oktober 2018 war das CET mit einem Stand am Orientierungstag des OLAI (Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration/Luxemburger Aufnahme- und Integrationsamt) vertreten, der sich an Inhaber des CAI (Contrat d'accueil et d'intégration/Aufnahme- und Integrationsvertrag) richtete und im Forum Geesseknäppchen in Luxemburg-Stadt ausgerichtet wurde.

Im Rahmen des Festivals „YouMeWe“, welches sich dem Kampf gegen Diskriminierungen aufgrund des Alters sowie Ausschlüssen und Rassismen widmet, unterhielt das CET am 6. Juli 2018 einen Informationsstand im Lycée Belval in Beles.

Das CET war während des GayMat am 14. Juli 2018 in Esch-sur-Alzette vertreten. Das diesjährige Thema lautete „Open your mind“.

Anlässlich des „Praxis- und Kontakttages des Bachelor in Sozial- und Erziehungswissenschaften“ der Universität Luxemburg, welcher am 18. Oktober 2018 im Haus des Wissens des Campus Belval in Esch-sur-Alzette stattfand, legte das CET am Informationsstand von Info-Handicap seine Broschüren aus.

Am 25. September 2018 konnte das CET anlässlich des vom RTPH (Réseau pour le travail et la promotion humaine asbl/Netzwerk für Arbeit und Förderung des Menschen) und RTL organisierten „Jobdag“ seine Broschüre „Diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren – kleiner Leitfaden für Angestellte“ im Einkaufszentrum Belval Plaza in Esch-sur-Alzette vorstellen und verteilen.

Arbeitsgruppen

Die LGBTI-Arbeitsgruppe des Ministeriums für Familie, Integration und die Großregion kam am 24. Januar 2018 in den Räumlichkeiten des Ministeriums zusammen. Bei dieser Gelegenheit konnte das CET seine Stellungnahme über den Gesetzentwurf 7146 vorstellen.

Am 20. März 2018 war das CET am interministeriellen Ausschuss für Menschenrechte zugegen, welcher vom luxemburgische Ministerium für auswärtige und europäische Angelegenheiten in Luxemburg-Stadt einberufen wurde.

Die CCDH (Commission Consultative des Droits de l'Homme/Menschenrechtskommission) organisierte am 28. März 2018 eine Zusammenkunft verschiedener Partnerorganisationen zur Vorstellung ihrer Stellungnahme über den Gesetzentwurf 7142 bezüglich der Anerkennung der Deutschen Gebärdensprache sowie zum Austausch über eine Stellungnahme über die Strukturen der Institutionen und Organisationen, die sich den Rechten von Personen mit Behinderung in Luxemburg verschrieben haben. Veranstaltungsort waren die Räumlichkeiten der CCDH in Luxemburg-Stadt.

Das CET beteiligte sich am 26. Juli 2018 am erweiterten CoPil (comité de pilotage/Lenkungsausschuss) von Klaro, welcher im Sitz der APEMH (Association des parents d'enfants mentalement handicapés/Elternvereinigung von psychisch behinderten Kindern) in Bettingen-Mess tagte.

Sonstiges

Am 14. Februar und am 25. Juli 2018 organisierte das CET im Rahmen der sechsten und siebten von BEE Secure und BEE Creative ausgerichteten DigiRallye im Forum Geesseknäppchen in Luxemburg-Stadt den interaktiven Workshop „Diverselfie“.

Am 22. März 2018 gab das CET seine neue Broschüre „Diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren – kleiner Leitfaden für Angestellte“ heraus.¹

Das CET überreichte am 18. April 2018 dem Präsidenten der Abgeordnetenversammlung, Mars Di Bartolomeo, sowie der Ministerin für Familie, Integration und die Großregion, Corinne Cahen, seinen Tätigkeitsbericht 2017.

Am 8. Dezember 2018 besuchte das CET den Vortrag „Die UN-BRK in Einrichtungen für Menschen mit Behinderung umsetzen“ von Raul Krauthausen. Diese Veranstaltung wurde im Kulturzentrum Bonneweg abgehalten und von Nëmme

¹ Vgl. Anhang 1

mat eis!, ZAK-Zesummen aktiv, Zesumme fir Inklusioun, Trisomie21 und der Abteilung der Arbeitnehmenden mit Behinderung des OGBL (Onofhängege Gewerkschaftsbond) ausgerichtet.

Anlässlich des 70. Jahrestages der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte organisierte die CCDH (Commission Consultative des Droits de l'Homme/Menschenrechtskommission) in Zusammenarbeit mit dem CET am 10. Dezember 2018 im Theater Esch-sur-Alzette ein Rundtischgespräch zur Frage „L'accueil des réfugiés à l'épreuve des droits humains: Crise humanitaire ou crise d'humanité?“ mit Denis Scuto (Historiker an der Universität Luxemburg), Frank Wies (Anwalt) und Teddy Wyss (Asylexperte vom schweizerischen Staatssekretariat für Migration).

Fortbildung Intersex und Schule in Luxemburg

Am 1. Februar 2018 fand im Artikuss in Zolwer eine für alle offene, jedoch primär an Lehrkräfte gerichtete Fortbildung statt.

Etwa hundert Gäste besuchten diese Nachmittagsveranstaltung, die intergeschlechtlichen Kindern und Erwachsenen gewidmet war.

Auf die Vorführung des Films „Intersexion“ folgten Schilderungen und Erklärungen zu diesem Thema aus medizinischer, historischer und pädagogischer Perspektive durch Daniela Truffer und Markus Bauer von der Schweizer Organisation Zwischengeschlecht.org. Anschließend stellte Prof. Dr. Heinz-Jürgen Voss einige konkrete Beispiele für die pädagogische Integration dieses Themas in den schulischen und außerschulischen Bildungsbereich dar.

Am 2. Februar 2018 fand dieselbe Fortbildung mit etwa zwanzig Teilnehmenden auf dem Campus der Uni.lu in Walferdingen statt.

Die beiden Fortbildungen wurden vom IFEN (Institut de formation de l'Éducation nationale/Ausbildungsinstitut für nationale Bildung) als Weiterbildung anerkannt.

Fortbildung „Seele der Mädchen, normenfrei und unabhängig?“

Die Ausstrahlung des Dokumentarfilms „Mädchenseele“ am 8. Februar 2018 galt als Ausgangspunkt für eine Fortbildung über transgeschlechtliche Personen in der Cinémathèque in Luxemburg-Stadt.

Diese trug den Titel „Seele der Mädchen, normenfrei und unabhängig“, wurde von ITGL (Intersex & Transgender Luxembourg asbl), dem Lux Film Festival, dem ORK (Ombudscomité fir d'Rechter vum Kand/Ombudskomitee für Kinderrechte) und dem CET organisiert und vom IFEN (Institut de formation de l'Éducation nationale/Ausbildungsinstitut für nationale Bildung) und dem SNJ (Service national de la jeunesse/Nationaler Jugenddienst) als Weiterbildung anerkannt.

In Anwesenheit zweier Protagonistinnen des Films, eines zehnjährigen Mädchens und ihrer Mutter, konnten sich die etwa 80 überwiegend in Lehrberufen tätigen Teilnehmenden an einem vom CET moderierten Runden Tisch mit betroffenen Personen und Fachleuten für frühkindliche Bildung austauschen.

Fortbildung „Glitzerprinzessin und Monsterfighter: Geschlechtersensible Pädagogik

Am 7. November 2018 fand im Cercle Cité in Luxemburg-Stadt die Fortbildung „Glitzerprinzessin und Monsterfighter: Geschlechtersensible Pädagogik“ statt, welche von der Uni.lu und dem CID Fraen an Gender mitorganisiert und von der Stadt Luxemburg und dem IFEN (Institut de formation de l'Éducation nationale/Ausbildungsinstitut für nationale Bildung) unterstützt wurde.

Almut Schnerring (Journalistin, Sprachwissenschaftlerin und Fortbildnerin) und Sascha Verlan (Autor, Journalist und Regisseur) sprachen in dem gut besuchten Saal vor fast 140 überwiegend in Lehrberufen tätigen Personen.

Die Vortragenden erklärten, dass das Lehrpersonal in Kindergärten, Schulen und Hochschulen sowie die Eltern stets darauf bedacht sein sollten, Mädchen und Jungen nicht aufgrund ihres Geschlechts ungleich zu behandeln.

Eine dementsprechend wichtige erzieherische Aufgabe liegt also darin, die geschlechterbezogenen Konzepte, Erwartungshaltungen und Ansprüche der anderen zu hinterfragen und mit den Kindern zu erörtern.

Die Teilnehmenden überlegten, mit welchen Bildungsangeboten geschlechterbezogene Einschränkungen ausgeglichen werden und Mädchen und Jungen individuell gefördert werden könnten.

Der Vortrag wurde vom IFEN (Institut de formation de l'Éducation nationale/Ausbildungsinstitut für nationale Bildung) und dem SNJ (Service national de la jeunesse/Nationaler Jugenddienst) als Weiterbildung anerkannt.

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

Konferenzen, Informationsabende, Rundtischgespräche und Kolloquien

Am 17. Mai 2018 beteiligte sich das CET an der Konferenz mit anschließendem Rundtischgespräch „Polarisierung“ mit Bart Brandsma, Autor des Buches „Polarisation – understanding the dynamics of us versus them“ im Centre Nic Braun in Hesperingen. Diese Veranstaltung wurde in Zusammenarbeit mit der Beratenden Gemeindekommission für Integration der Stadt Hesperingen von Respect.lu organisiert.

Die „Charte de la diversité Lëtzebuerg“ organisierte am 17. Mai 2018 in den Räumlichkeiten von BGL BNP Paribas in Luxemburg-Kirchberg im Rahmen der achten Signierstunde der Charta der Vielfalt eine Konferenz mit dem Titel „Diversity management in a digital era“.

Das CET beteiligte sich an der Konferenz „Les hommes dans l'éducation non formelle des enfants“, die am 21. Juni 2018 von „infoMann“ und dem Ministerium für Chancengleichheit im Haus des Wissens des Campus Belval in Esch-sur-Alzette ausgerichtet wurde.

Das Ministerium für Familie, Integration und die Großregion veranstaltete am 29. Juni, am 2. Oktober und am 26. November 2018 in der Maison d'accueil des Sœurs Franciscaines in Luxembourg-Belair eine Reihe von Arbeitstreffen zur Erstellung des neuen Nationalen Aktionsplanes zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung.

Am 5. und 6. Juli 2018 besuchte das CET die Konferenz „Genre et éducation“ des Ministeriums für Chancengleichheit, die im Rahmen der luxemburgischen Präsidentschaft des Gipfels der Großregion 2017-2018 im Domaine Thermal in Bad Mondorf abgehalten wurde.

Generalversammlungen und akademische Sitzungen

Das CET war am 16. April 2018 bei der Generalversammlung von Info-Handicap in deren Sitz in Luxemburg-Stadt zugegen.

Am 20. November 2018 besuchte das CET eine akademische Sitzung anlässlich der Feierlichkeiten zum fünfzehnjährigen Bestehen der Uni.lu in der Maison des arts et des étudiants in Belval.

Das CET beteiligte sich an verschiedenen Veranstaltungen, die am 3. Dezember 2018 anlässlich des Internationalen Tages der Menschen mit Behinderung und dem fünfundzwanzigjährigen Bestehen von Info-Handicap rund um die Place d'Armes und im Cercle Cité in Luxemburg-Stadt organisiert wurden.

Sensibilisierungsveranstaltungen und Fortbildungen

Am 11. Juli 2018 besuchte das CET eine Informationsveranstaltung über die neuen Datenschutzbestimmungen in den eigenen Räumlichkeiten in der Maison de la Jeunesse in Luxemburg-Bonneweg.

Das CET beteiligte sich am 24. April 2018 an der Fortbildung „Design for all – accompagnement de personnes en situation de handicap“ im Kultur- und Geschichtshaus A Gadder in Beles.

Am 13. November 2018 waren die Mitarbeiterinnen des CET bei einer Fortbildung zum „Umgang mit schwierigen Situationen am Telefon“ der UFEP (Unité de formation et d'éducation permanente/Aus- und Fortbildungseinheit) in Bettingen-Mess gegenwärtig.

Am 22. November 2018 besuchte das CET die DSGVO-Kurzfortbildung „flash formation sur la protection des données: nouveau règlement (RGPD)“ am INAP (Institut national d'administration publique/Nationales Institut für öffentliche Verwaltung) in Luxemburg-Bonneweg.

Sonstiges

Am 3. Oktober 2018 wohnte das CET dem offiziellen Ausklang der Sommerpause des CNFL (Conseil National des Femmes du Luxembourg/Nationaler Frauenrat Luxemburg) im Kulturzentrum in Luxemburg-Bonneweg bei.

Öffentlichkeitsarbeit

Im Januar kam das CET mehrfach zu Besprechungen mit Henrique De Burgo, Journalist bei Contacto, zusammen, um ihm die Situation der Strafanzeigen aufgrund von Diskriminierung in Luxemburg zu erläutern.

Am 22. März 2018 stellte das CET während einer Pressekonferenz in den eigenen Räumlichkeiten in Luxemburg-Bonneweg seine neue Broschüre „Diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren – kleiner Leitfaden für Angestellte“ vor.

Nachdem das CET am 18. April 2018 dem Präsidenten der Abgeordnetenversammlung, Mars Di Bartolomeo, sowie der Ministerin für Familie, Integration und die Großregion, Corinne Cahen, seinen Tätigkeitsbericht 2017 überreicht hatte, wurde dieser mitsamt einer Presseerklärung an die luxemburgischen Medien übermittelt.

Die Broschüre „Leitfaden für Medienschaffende – Wie berichte ich über das Thema Behinderung? Wie berichte ich barrierefrei?“, herausgegeben von der CCDH (Commission Consultative des Droits de l'Homme/Menschenrechtskommission), der HörgeschädigtenBeratung, Info-Handicap, Klaro, Nëmme Mat Eis! und dem CET, wurde am 20. Juni 2018 im Rahmen einer Pressekonferenz in Luxemburg-Stadt vorgestellt.

Am 19. Juli 2018 stand die Direktorin des CET dem Magazin Paperjam für ein Interview zur Verfügung, welches in die Kolumne über Frauen in Führungspositionen in Luxemburg „#FemaleLeadership“ einfluss.

Erhebungen

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

Anlässlich des Todestags von Martin Luther King bat die Tageszeitung Journal das CET um Informationen über Fälle von Diskriminierungen aufgrund tatsächlicher oder vermeintlicher Zugehörigkeit zu einer rassifizierten oder ethnisierten Bevölkerungsgruppe.

Diese Anfrage sowie die Antwort vonseiten des CET erfolgten am 9. Januar 2018.

Aline Schiltz vom Unternehmen Brainiact sowie Expertein für soziale Fragen und Verantwortliche für die Luxemburg Berichte der FRA (Fundamental Rights Agency) benötigte einige Informationen zur Erstellung ihres Jahresberichtes 2017 für Luxemburg.

Das CET kam dieser Anfrage am 6. Februar 2018 nach.

Das CET traf am 15. Februar sowie am 11. und 17. April 2018 die nationale Expertein Tania Hoffmann.

Wie jedes Jahr erstellt Letztere einen Bericht über die Situation in Luxemburg für das „European network of legal experts in gender equality and non-discrimination“. In diesem Fall handelte es sich um den „Thematic report on Equality Bodies“.

Am 20. Februar 2018 lieferte das CET einer Studierenden des Masterstudiengangs Internationale Entwicklung der Universität Amsterdam Antworten, die sich über die luxemburgische Politik im Bereich der Inklusion der Roma erkundigt hatte.

Eine Studierende des Masterstudiengangs Arbeitswissenschaften/Europäische Ansätze der UCL (Université catholique de Louvain) bat am 21. Februar 2018 um Informationen über umgekehrte Diskriminierungen zur Fertigstellung ihrer Abschlussarbeit.

Am 1. März 2018 erhielt ein Journalist der Wochenzeitschrift Contacto Auskünfte über Geschlechtergerechtigkeit im Großherzogtum Luxemburg, die in einen Artikel anlässlich des Internationalen Frauentages einfließen.

Die FRA (Fundamental Rights Agency) verfasste eine „Evaluation on the Fundamental Rights Report (FRR)“, für die das CET am 7. März 2018 Antworten lieferte.

Am 27. März 2018 lancierte die Europäische Kommission eine öffentliche Konsultation zur Erörterung der Situation der Gleichbehandlungszentren der Europäischen Union.

Am 19. Juni 2018 füllte das CET den Fragebogen „Diversité et Entreprises 2018“ aus, einem integralen Bestandteil der Verpflichtungen, die sich aus der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt gegenüber der IMS (Inspiring more sustainability) ergeben.

Die neue unabhängige Expertein für Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern für Luxemburg im „European network of legal experts in gender equality and non-discrimination“, Nicole Kerschen, erkundigte sich über die Umsetzung des Schutzes

gegen Diskriminierung und Benachteiligungen durch familiär bedingte Arbeitsfehlzeiten (Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Adoption, kranke oder pflegebedürftige Familienangehörige) sowie gegen Kündigung in diesen Fällen. Das CET antwortete ihr per E-Mail am 21. und am 26. Juni 2018.

Am 27. Juli 2018 übermittelte das CET Informationen an das CEFIS (Centre d'étude et de formation interculturelles et sociales/Zentrum für interkulturelle und soziale Studien und Bildung), eine Partnerorganisation des COST-Projektes (European cooperation in science and technology) mit Arbeitsschwerpunkt Migration in Luxemburg.

Bei dieser Anfrage ging es um die Sichtung quantitativer Erhebungen und anhängender Daten seit dem Jahr 2000.

Ein Mitarbeiter der US-amerikanischen Botschaft, Oliver Worre, bat das CET um Informationen zur Erstellung des Berichtes „Human rights report 2018“ für Luxemburg. Vor diesem Hintergrund fand am 24. August 2018 in den Räumlichkeiten des CET eine Zusammenkunft statt.

Am 14. Oktober 2018 beantwortete das CET einen Online-Fragebogen von EQUINET über Datenerhebung im Rahmen der Bearbeitung von Diskriminierungsfällen.

Am 5. Dezember 2018 überprüfte das CET auf Anfrage von EQUINET den „Human Rights Report“ des EDF (European Disability Forum) mit dem Titel „Ensuring the rights of persons with disabilities to equality and non-discrimination in the European Union“.

Das CET übermittelte am 13. Dezember 2018 Informationen an Volha Vysotskaya, eine Mitarbeiterin der Universität Luxemburg, deren Fachbereich für Geographie als Nationale FRANET-Kontaktstelle in Luxemburg für die FRA (Fundamental Rights Agency) fungiert.

Bei dieser Anfrage handelte es sich um Informationen über im Jahr 2018 zu verzeichnende rechtliche und soziale Entwicklungen im Bereich der Menschenrechte in Luxemburg.

Tätigkeiten auf internationaler Ebene

Am 24. Mai 2018 besuchte das CET das Seminar „Révision de la Recommandation de Politique Générale (RPG) n°2 relative aux organes spécialisés dans la lutte contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance au niveau national“ der ECRI (Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz) in Straßburg.



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

DISKRIMINIERUNGEN
ERLEBT ODER
BEOBACHTET?
KONTAKTIEREN SIE
UNS UNTER

26 48 30 33



CET

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT



"Levons les barrières de la discrimination"

STATISTIKEN

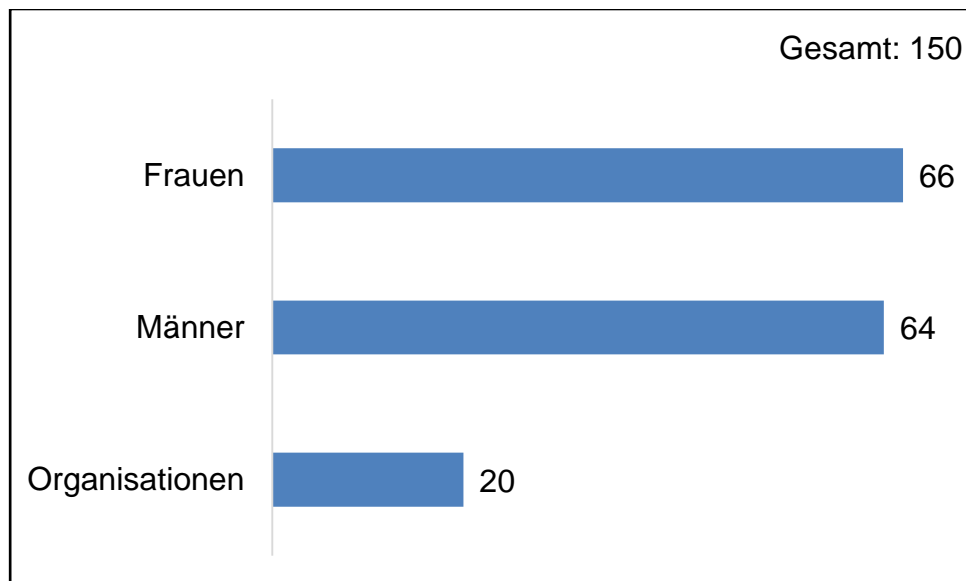


STATISTIKEN

Zwischen dem 1. Januar 2018 und dem 31. Dezember 2018 wurde das CET mit 126 neuen Fällen betraut. Hinzu kommen 24 nicht abgeschlossene Fälle aus dem Jahr 2017.

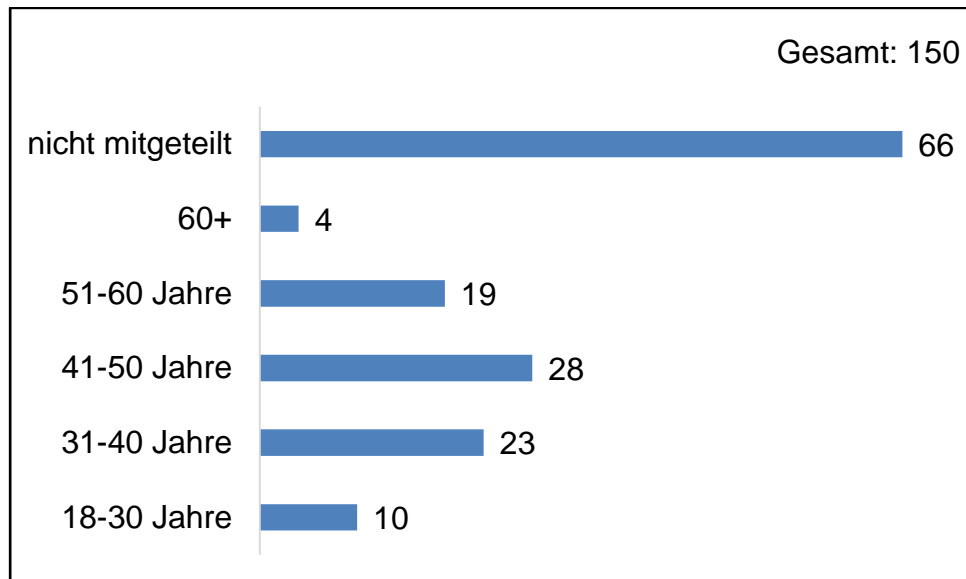
Für seine Statistiken verwendet das CET die Angaben der Personen, die sich an das Zentrum wenden. Diese Personen müssen nicht zwingend selbst von Diskriminierung betroffen sein.

Gliederung der Meldungen nach Geschlecht



Die 150 im Jahr 2018 gemeldeten Fälle gliedern sich wie folgt:
66 Fälle (44 %) wurden von Frauen gemeldet, 64 (43 %) von Männern und 20 (13 %) von Organisationen und Vereinen oder vom CET selbst.

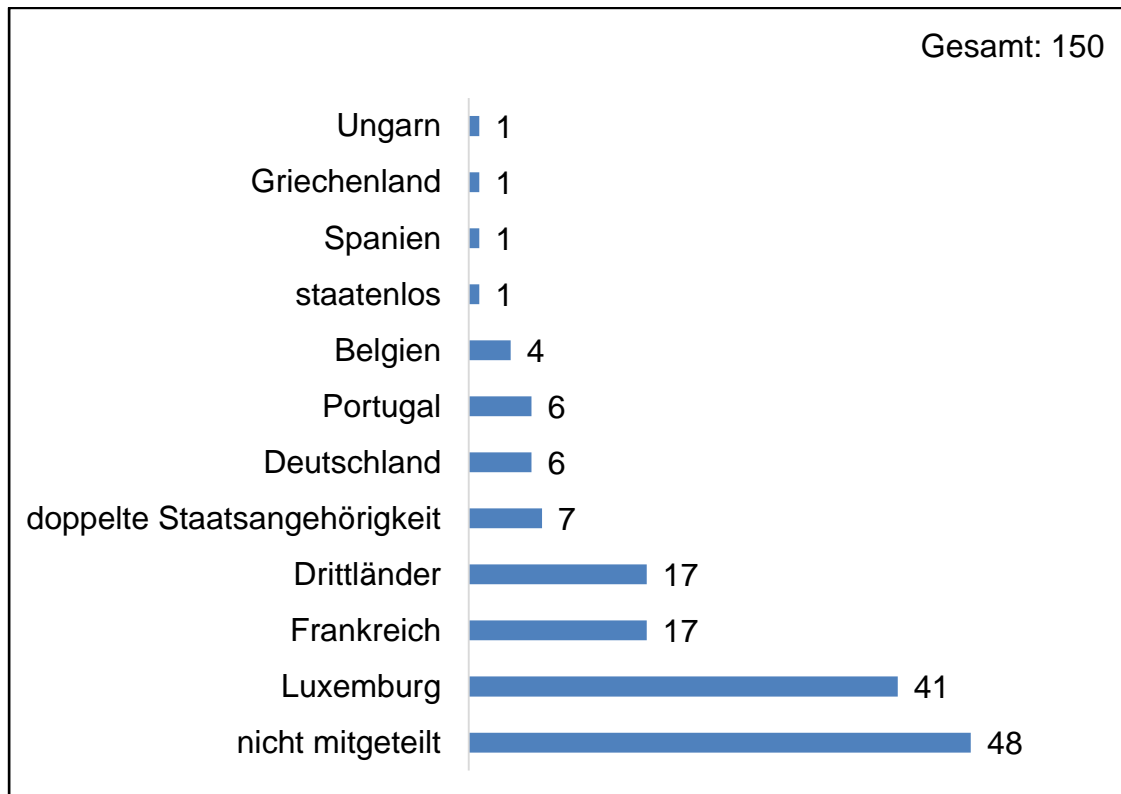
Gliederung der Meldungen nach Alter



In 66 Fällen (44 %) wurde entweder keine Angabe zum Alter gemacht oder es handelte sich um Fälle, welche von Organisationen und Vereinen oder vom CET selbst erfasst wurden.

28 Fälle (19 %) wurden von Personen im Alter zwischen 41 und 50 Jahren gemeldet, 23 Fälle (15 %) von 31- bis 40jährigen, 19 Fälle (13 %) von Personen im Alter zwischen 51 und 60 Jahren, 10 Fälle (7 %) von 18- bis 30jährigen und 4 Fälle (3 %) von Personen über 60.

Gliederung der Meldungen nach Staatsangehörigkeit

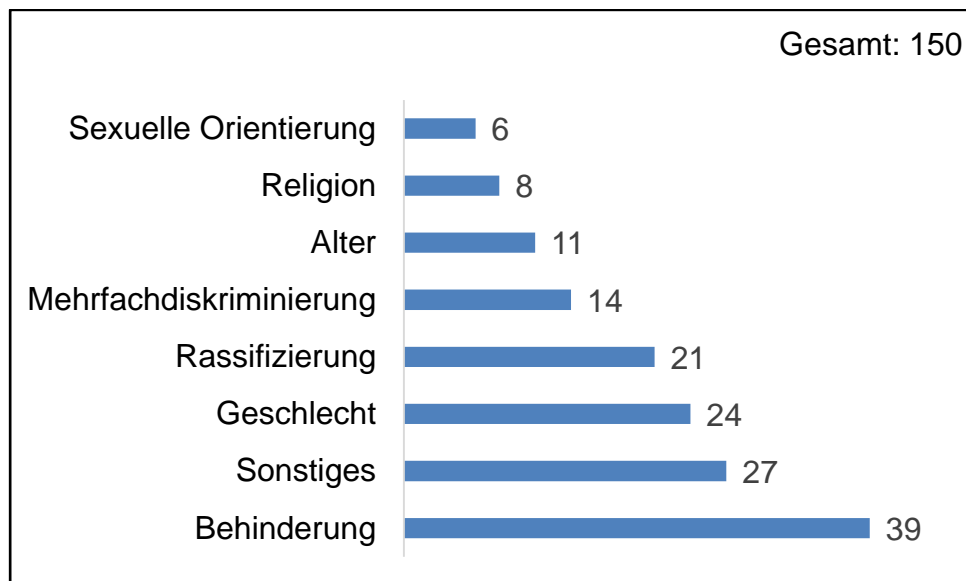


In 48 Fällen (32 %) wurde entweder keine Angabe zur Staatsangehörigkeit gemacht oder es handelte sich um Fälle, welche von Organisationen und Vereinen oder vom CET selbst erfasst wurden.

Mit 41 Eingängen wurde die Mehrheit der Fälle (27 %) von Menschen luxemburgischer Staatsangehörigkeit gemeldet.

77 Fälle (51 %) wurden von Menschen mit europäischer Staatsangehörigkeit gemeldet, 17 Fälle (11 %) von Menschen mit nicht-europäischer Staatsangehörigkeit.

Eingehende Fälle



Wendet sich eine Person mit einem neuen Fall an das CET, so wird ihr Anliegen entweder in die entsprechende Rubrik der vom CET abgedeckten sechs Diskriminierungsmotive, die Rubrik „Mehrfachdiskriminierungen“ oder die Rubrik „Andere“ eingeteilt.

Insgesamt betreffen 39 Fälle (26 %) das Diskriminierungsmotiv Behinderung, 24 Fälle (16 %) das Geschlecht, 21 Fälle (14 %) die tatsächliche oder vermeintliche Zugehörigkeit zu einer rassifizierten oder ethnisierten Bevölkerungsgruppe, 11 Fälle (7 %) das Alter, 8 Fälle (5 %) die Religion oder das Glaubensbekenntnis und 6 Fälle (4 %) die sexuelle Orientierung.

In der Kategorie „Mehrfachdiskriminierungen“ waren die meldenden Personen alle selbst von Diskriminierungen aufgrund mehrerer Faktoren betroffen. 2018 wurden 14 solche Fälle gemeldet (9 %).

Die Kategorie „Andere“ (27 Fälle/18%) umfasst folgende Fälle:

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

Es muss festgehalten werden, dass der Begriff „Belästigung“ teilweise falsch verwendet wird, da das CET nach eingehender Analyse der diesbezüglichen Fälle darauf aufmerksam geworden ist, dass die Definition des Begriffes nicht mit dem gemeldeten Vorfall übereinstimmte.

- Die Anforderungen verschiedener Informationen

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

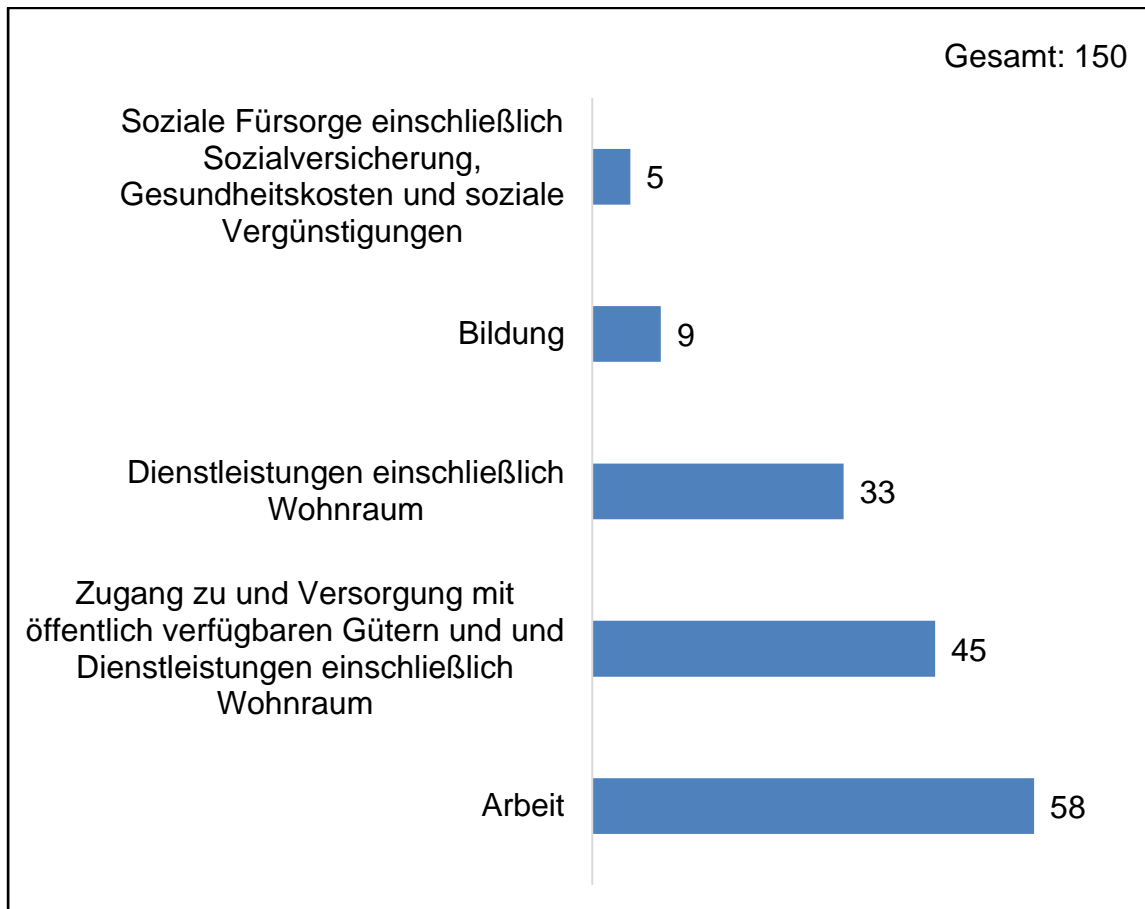
Oft wissen die Menschen schlicht nicht, an welche Stelle sie sich mit ihren Anliegen wenden müssen und wer die richtige Ansprechperson für sie ist. In diesen Fällen

versucht das CET, sie an die geeigneten Stellen zu vermitteln.

- Fälle, die nicht in den Kompetenzbereich des CET fallen

Es kommt ebenfalls vor, dass sich Menschen ohne wirkliches Diskriminierungsproblem an das CET wenden. In diesen Fällen kann es sich beispielsweise um Streitigkeiten in der Nachbarschaft oder mit den Vermietenden handeln. Auch jene Fälle, in denen sich Personen wegen einer Diskriminierung aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit an uns wenden, finden sich in dieser Kategorie wieder, da dieses Diskriminierungsmotiv vom CET nicht abgedeckt wird.

Gliederung der Meldungen nach Erfassungsbereich

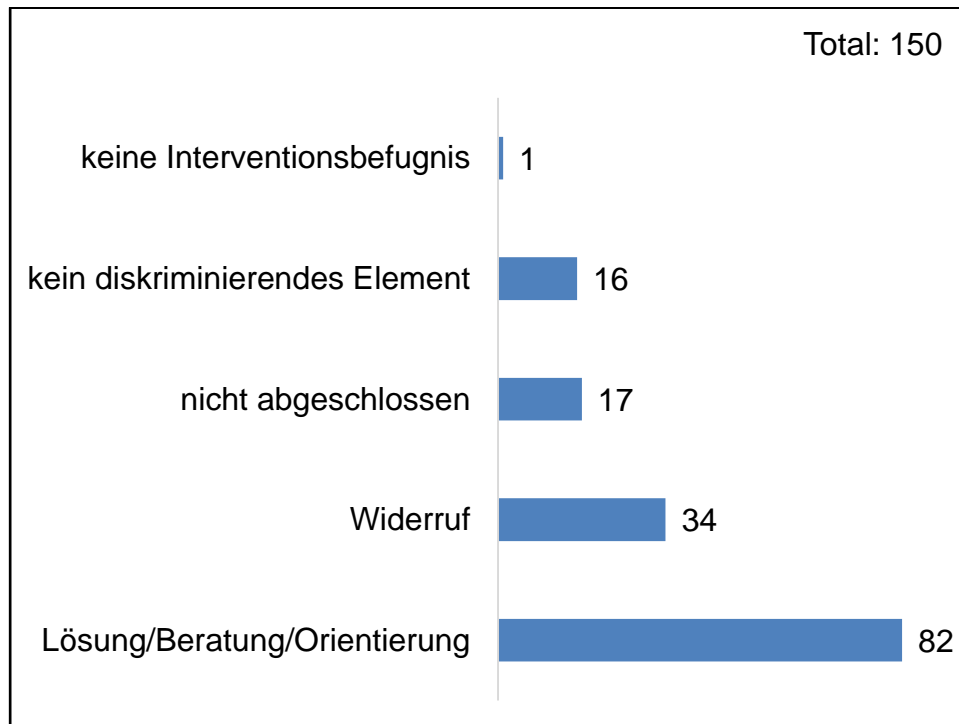


Jeder eingehende Fall wird in eine dieser fünf Kategorien eingliedert, selbst wenn es sich nicht um einen Fall von Diskriminierung handelt:

- Arbeit mit 58 Fällen/39 %;
- Zugang zu und Versorgung mit öffentlich verfügbaren Gütern und Dienstleistungen einschließlich Wohnraum mit 45 Fällen (30 %);
- Bildung mit 9 Fällen oder 6 %;
- Soziale Fürsorge einschließlich Sozialversicherung, Gesundheitskosten und soziale Vergünstigungen mit 5 Fällen (3 %).

Alle nicht zuordenbaren Fälle, wie etwa allgemeine Informationsanfragen, finden sich unter der Rubrik „Andere“ (33 Fälle oder 22 %).

Abgeschlossene Fälle



Die Rubrik „Lösung/Beratung/Orientierung“ umfasst 82 Fälle (55 %) in denen das CET das Problem der beschwerenden Person lösen konnte oder ihr mit einer Beratung oder Informationen bezüglich ihrer Rechte, der Gesetzgebung, der Rechtsprechung und den Möglichkeiten zur Wahrnehmung ihrer Rechte unterstützen konnte.

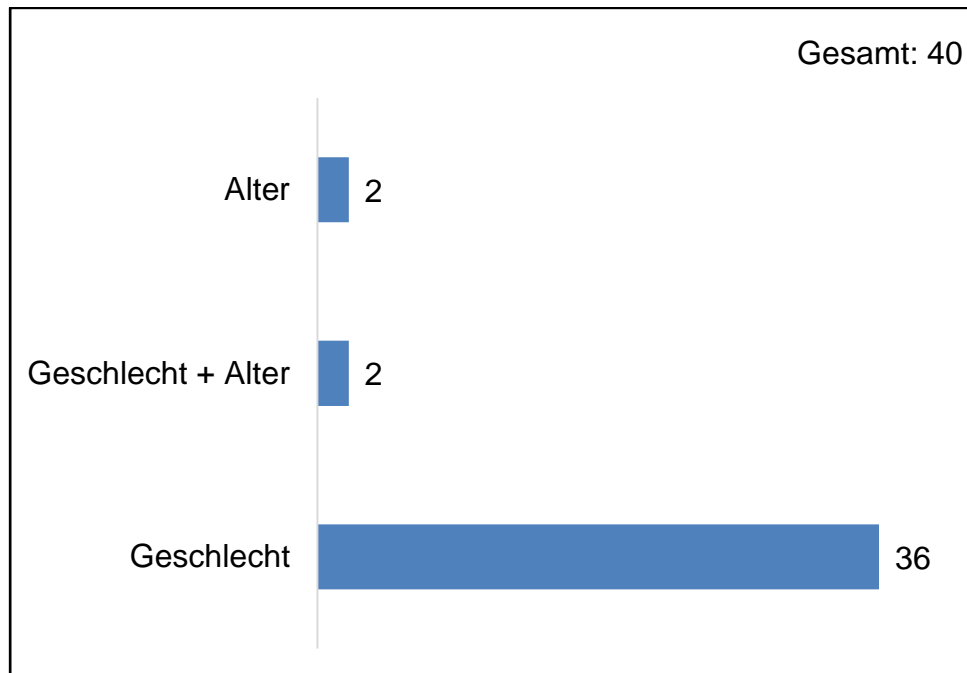
Es kommt auch vor, dass eine Person ihre Beschwerde widerruft (34 Fälle oder 23 %). Alle Informationsanforderungen, die für eine Beratung nicht ausreichend detailliert sind, finden sich in der Kategorie „Widerrufe“ wieder. Manche Menschen möchten bezüglich ihres Anliegens, ihrer eigenen Identität oder jener der diskriminierenden Person keine detaillierten Angaben machen, andere Menschen sind nur auf der Suche nach einer Person, die ihnen zuhört.

Am 31. Dezember 2018 zählte das CET 17 nicht abgeschlossene Fälle (11 %) aus dem Vorjahr.

Sofern eine Diskriminierung nicht nachgewiesen werden kann und die Beschwerde nicht in den Kompetenzbereich des CET fällt, werden die Meldungen nach ihrer Bearbeitung in der Rubrik „kein diskriminierendes Element“ abgelegt. Diese Rubrik umfasst 16 Fälle (11 %).

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. 2018 betraf dies lediglich einen Fall.

Sensibilisierung im Bereich Stellenausschreibungen



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

Um sie diesbezüglich zu sensibilisieren, hat das Zentrum beschlossen, sich mit einem individuellen Anschreiben an sie zu richten und die Broschüre „Annoncer sans discriminer!“ beizufügen.

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

Dementsprechend werden alle Arbeitgebenden, die nicht deutlich machten, dass die von ihnen ausgeschriebene Stelle von Angehörigen beider Geschlechter besetzt werden könne, vom Zentrum darauf hingewiesen, dass sie damit gegen das Prinzip der Gleichbehandlung von Frauen und Männern verstoßen.

2018 waren 36 Stellenanzeigen (90 %) diskriminierend aufgrund des Geschlechts, zwei aufgrund des Geschlechts und Alters (5 %) und zwei aufgrund des Alters (5 %), wodurch sich eine Gesamtsumme von 40 diskriminierenden Stellenanzeigen ergibt.

In der festen Überzeugung, dass auch die Arbeitgebenden eine nicht diskriminierende Gesellschaft fördern möchten, ist das CET zuversichtlich, dass sie ihre Stellenausschreibungen in Zukunft sorgfältiger formulieren.

ALLGEMEINE EMPFEHLUNGEN ZUR ANTIDISKRIMINIERUNGS- GESETZGEBUNG



Interventionsbefugnisse

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

Artikel 12 (4) des Gesetzes vom 28. November 2006 spricht den Mitgliedern des CET tatsächlich das Recht zur Anforderung aller Informationen, Schriftstücke oder Dokumente zu, die nicht der ärztlichen oder einer sonstigen Schweigepflicht unterliegen und zur Durchführung der Aufgaben des CET notwendig sind.

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

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

Obgleich die luxemburgische Regierung hier mit gutem Beispiel vorangehen sollte, lassen manche Ministerien mit ihrer Reaktion sechs bis sieben Monate auf sich warten. Zur effektiveren Wahrnehmung seiner Aufgaben plädiert das Zentrum für eine Erweiterung seiner Interventionsbefugnisse.

Mangelnder Rechtsstatus

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

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

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

Verlängerung des Mandates der Mitglieder des Kollegiums des CET

Artikel 11 des Gesetzes vom 28. November 2006 sieht vor, dass der Vorsitz und die Mitgliedschaft des CET auf fünf Jahre begrenzt sind und nur einmalig verlängert werden können.

Zur Gewährleistung einer gewissen Kontinuität innerhalb des CET wäre es wünschenswert, wenn das Gesetz ein verlängertes (oder verkürztes) Mandat der einzelnen Mitglieder vorsehen würde, damit nicht alle Mandate gleichzeitig auslaufen. Zudem wünschen sich die aktuellen Mitglieder, dass sich ihre Nachfolge durch größtmögliche Vielfalt auszeichnet, sei dies hinsichtlich ihrer Person (Geschlecht,

Alter, ...), ihrem beruflichen Werdegang, ihrer spezifischen Kenntnisse bezüglich eines oder mehrerer Diskriminierungsmotive etc.

Stellungnahmen des CET

Das CET möchte darauf aufmerksam machen, dass seit Beginn seiner Tätigkeit lediglich zwei Stellungnahmen zu einem Gesetzesentwurf von einer Ministerin offiziell angefordert wurde, obgleich Artikel 10 des Gleichbehandlungsgesetzes vorsieht, dass das Zentrum vornehmlich „Berichte verfassen und Empfehlungen erteilen kann“. Diese Tatsache hat das Zentrum aber nicht davon abgehalten, die eigenständige Erstellung von Berichten vorzunehmen sowie im öffentlichen und privaten Sektor Empfehlungen zu erteilen.

Weiterführende Bearbeitung der Empfehlungen des CET

Das CET bittet um eine weiterführende Bearbeitung seiner Empfehlungen durch eine gesetzgebende Instanz oder eine vergleichbare Institution. In Kroatien beispielsweise wurde das kroatische Menschenrechtsbüro beauftragt, die Umsetzung der an die Regierung gestellten Empfehlungen des dortigen Zentrums für Gleichbehandlung zu überprüfen. Diese Überprüfung findet alljährlich in Form der Erstellung eines Berichtes statt, der in die Regierungsarbeit einfließt.

Seit Beginn seiner Tätigkeit hat das CET im Rahmen seiner Tätigkeitsberichte oder gezielter Dossiers konkrete Empfehlungen an das Parlament ausgesprochen. Bedauerlicherweise blieben diese Empfehlungen in den meisten Fällen unbeantwortet.

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

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

Das gemäß Artikel 9 des Gesetzes vom 28. November 2006 erklärte Ziel des CET ist die Förderung, Analyse und Beobachtung der Gleichbehandlung aller Menschen ohne Diskriminierungen aufgrund (u.a.) rassifizierender oder ethnisierender Zuschreibungen.

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

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

Akzeptanz solcher Theorien.“

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

Mangelnde Ansprechperson für Diskriminierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit

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

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

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

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

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

Rechtsschutz

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

In Luxemburg kann der Rechtsschutz direkt von der betroffenen Person, über eine Gewerkschaft oder einen entsprechend befähigten gemeinnützigen Verband in Anspruch genommen werden. Es muss allerdings angemerkt werden, dass diese Lösung dem Anliegen der betroffenen Person sowie den in den Richtlinien formulierten Anforderungen nicht wirklich zu entsprechen scheint.

Tatsächlich wurden seit der Einführung des Gesetzes zur Gleichbehandlung Ende 2006 nur sehr wenige Strafverfahren verzeichnet. Deshalb lädt das CET die Regierung

ein, die Gründe für diese Entwicklung zu ermitteln und schnellstmöglich eine Lösung zu finden.

Explizites Verbot von Mehrfachdiskriminierungen

Sowohl die europäischen Richtlinien als auch das luxemburgische Recht erkennen an, dass sich verschiedene Diskriminierungsmotive überschneiden können. Ein explizites Verbot von Mehrfachdiskriminierungen existiert jedoch nicht.

Die Verteidigung der betroffenen Personen stützt sich bislang zumeist auf ein einziges Diskriminierungsmotiv, also zwangsläufig auf das gravierendste und hinsichtlich eines eventuellen Prozesses aussichtsreichste Motiv.

Ein konkretes Verbot würde es ermöglichen, für das Phänomen der Mehrfachdiskriminierung zu sensibilisieren und die betroffenen Personen besser zu schützen.

Mehrfachdiskriminierungen können in der nationalen Gesetzgebung auf unterschiedliche Weise anerkannt werden. Im rumänischen Recht beispielsweise kann das Überlappen mehrerer Diskriminierungsmotive einen erschwerenden Umstand darstellen.

Förderung politischer Maßnahmen für die Gleichbehandlung

In Nordirland beinhaltet der am 1. Januar 2000 in Kraft getretene Abschnitt 75 des „Northern Ireland Act“ von 1998 die rechtliche Verpflichtung aller staatlichen Behörden, Aspekte der Gleichbehandlung in die Umsetzung ihrer Aufgaben zu integrieren. In diesem Sinne müssen alle Behörden Anstrengungen unternehmen, um die Beziehungen zwischen Angehörigen verschiedener religiöser oder politischer Gruppen sowie Personen, die rassifizierende Zuschreibungen erfahren, zu verbessern. Diese rechtlichen Verpflichtungen werden durch Aktionspläne der nordirischen Gleichbehandlungskommission implementiert und systematisch evaluiert.

Das CET ist der Auffassung, dass die luxemburgische Regierung in der Förderung politischer Maßnahmen für die Gleichbehandlung unter Einbeziehung aller Diskriminierungsmotive ebenfalls einen ersten Schritt unternehmen sollte. Diese Maßnahmen sollten sich sowohl in der täglichen Arbeit der Staatsbediensteten als auch in ihren Beziehungen untereinander sowie dem Kontakt zwischen ihnen und der Öffentlichkeit widerspiegeln.

Zentralisierung der Zuständigkeiten für die jeweiligen Diskriminierungsmotive

In seinem Tätigkeitsbericht von 2009 hatte das CET die Regierung eingeladen, den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 13. Mai 2008 um die gleichen Bereiche zu erweitern, die auch das Gesetz vom 28. November 2006 umfasst, sowie Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes in das Gesetz vom 28. November 2006 ebenso wie die anderen Motive für die gleichen Anwendungsbereiche aufzunehmen. Auf ministerieller Ebene erachtet es das CET als wünschenswert, dass die sechs vom Gleichbehandlungsgesetz abgedeckten Diskriminierungsmotive innerhalb nur eines Ministeriums behandelt werden. Diese Zentralisierung der Zuständigkeiten würde einer eventuellen Hierarchisierung der Diskriminierungsmotive entgegenstehen und hätte zudem den Vorteil, dass es innerhalb der Regierung eine zentrale

Ansprechperson gäbe.

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

Strafmaßnahmen bei Verstößen gegen das Arbeitsrecht

Gemäß Artikel L. 241-11 des Arbeitsrechtes können „Arbeitgebende, ihre leitenden Angestellten oder Vertretungen sowie sonstige Personen, die nicht dem Prinzip der Gleichbehandlung von Frauen und Männern entsprechende Stellenangebote und beschäftigungsrelevante Anzeigen aussprechen oder veröffentlichen und die trotz schriftlicher Mahnung seitens des Amtes für Beschäftigungsfragen an dieser Praxis festhalten, mit einem Bußgeld zwischen 251 und 2000 Euro belegt werden. Im Wiederholungsfall kann diese Bußgeldforderung bis auf das Doppelte der Höchstsumme angehoben werden“.

Dieser Artikel ist lediglich für Ungleichbehandlungen aufgrund des Geschlechtes gültig (Abschnitt IV – Gleichbehandlung von Frauen und Männern), während die fünf anderen Diskriminierungsmotive in einem gesonderten Kapitel angeführt werden (Abschnitt V – Gleichbehandlung im Bereich Beschäftigung und Arbeit). Die Umsetzung der Gleichbehandlung im Bereich Beschäftigung und Arbeit wird in Artikel L. 254-1 angeordnet und seitens der Arbeitsinspektion gewährleistet, allerdings existiert keine mit dem Artikel L. 241-11 vergleichbare Strafmaßnahme.

Das CET bedauert diese Hierarchisierung der Diskriminierungsmotive und fordert die Regierung auf, zur Verbesserung dieser Situation alle Diskriminierungsmotive in einem einzigen Kapitel aufzuführen. Die Besonderheiten des Kapitels bezüglich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern müssen unter allen Umständen bestehen bleiben, gleichzeitig ist die Aufnahme anderer Ungleichbehandlungen sowie gleichermaßen gültiger Strafmaßnahmen von allergrößter Dringlichkeit.

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

Bei der Ratifizierung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung am 28. Juli 2011 wurden in Artikel 2 und 3 unabhängige Mechanismen zur Förderung, zum Schutz sowie zur Kontrolle der Umsetzung des Übereinkommens ausgearbeitet. So wurden die CCDH und das CET als unabhängige nationale Mechanismen zur Förderung und zur Kontrolle der Umsetzung des Übereinkommens sowie die Ombudsperson als unabhängiger Mechanismus zu dessen Schutz beauftragt.

Auch wenn sich jede Person mit Behinderung, nach deren Auffassung die ihr in dem Übereinkommen zugesicherten Rechte und Freiheiten verletzt werden, sowie deren rechtliche Vertretung oder eine zum Schutz von Menschen mit Behinderungen arbeitende anerkannte, gemeinnützige NGO (Artikel 4) an die Ombudsperson wenden kann, schränkt Artikel 5 des Gesetzes vom 28. Juli 2011 ihren Handlungsspielraum ein.

Folglich ist die Umsetzung des Übereinkommens nach Auffassung des CET und vieler anderer diesbezüglich unbefriedigend. Selbst wenn die Ombudsperson ansprechbar ist und bei anderen Behörden eine Beschwerde einreichen kann, verfügt doch keine dieser Behörden über ähnliche Befugnisse wie die Ombudsperson selbst, womit die Verstöße im Privatsektor nur schwer zu korrigieren sind.

An dieser Stelle möchte das CET wiederholen, was es bereits in seiner Empfehlung über den Gesetzentwurf 6141 unterstrichen hatte: „Über die ihm durch die luxemburgische Gesetzgebung anvertrauten Aufgaben kann das CET durchaus die Rolle des unabhängigen Mechanismus zur Förderung und Kontrolle des Übereinkommens gewährleisten, zumindest auf dem Papier. Damit das CET dieser Rolle auch in der Praxis wie gewünscht und im Übereinkommen vorgeschrieben gerecht werden kann, müssten die personalen und finanziellen Mittel dringend entsprechend aufgestockt werden.“

Datenerhebung

In seinem Tätigkeitsbericht 2009 schrieb das CET: „Eine umfassende, unter anderem in Diskriminierungsmotive und -bereiche gegliederte Erhebung würde eine gezieltere Ausrichtung der politischen Entscheidungsprozesse und damit auch einen besseren Schutz der betroffenen Personen ermöglichen. Es ist zu befürchten, dass durch den Mangel konkreter Daten bestimmte Phänomene unsichtbar bleiben, was zu der fälschlichen Annahme führen könnte, dass keine Diskriminierungen existierten.“

Diese Feststellung ist nach wie vor aktuell. Die Datenerhebung muss dringend harmonisiert und typologisiert werden. Das Zentrum schlägt die Entwicklung eines Befragungsschemas vor, welches auch in die Tätigkeitsberichte anderer diesbezüglich aktiver Organisationen einfließt.

Zudem sollte das STATEC seine Erhebungsinstrumente dementsprechend anpassen und für den luxemburgischen Kontext spezifische Indikatoren entwickeln. Auch die Datenerhebung des Justizsystems sollte in diesem Sinne überarbeitet werden (Vgl. CEFIS. Manuel luxembourgeois sur les données relatives aux discriminations et à la diversité. Luxemburg 2011). Selbstverständlich erklärt sich das CET bereit, bei einer derartigen Entwicklung einer Standardmethodologie für die Datenerhebung mitzuwirken.

Rechtliche Zusammenarbeit

Um „denjenigen Personen, die sich als Betroffene von Diskriminierung erachten, Unterstützung anzubieten, indem ihnen eine Beratungsstelle zur Verfügung gestellt wird, in der sie sich über ihre individuellen Rechte, die Gesetzgebung, die Rechtsprechung und die Mittel zur Durchsetzung ihrer Rechte informieren können“, wie es im Artikel 10, Paragraf 3 des Gesetzes vom 28. November 2006 vorgeschrieben ist, benötigt das CET die Unterstützung eines entsprechend hochqualifizierten Netzwerkes. Der Aufbau eines Netzwerkes juristischer Fachkräfte mit Spezialisierung im Bereich der Diskriminierung sowie die Zusammenarbeit mit diesem Netzwerk wären also von großem Wert.

Sexuelle Belästigung

Gemäß Artikel L. 245-4. (2) des Arbeitsgesetzbuches sind die „Arbeitgebenden verpflichtet, die unverzügliche Beendigung aller ihnen bekannten Fälle sexueller Belästigung sicherzustellen“ und gemäß Artikel L. 245-8. ist die ITM (Inspection du travail et des mines/Arbeitsinspektion) damit beauftragt, „über die Umsetzung der Anordnungen zu wahren“.

Nach Auffassung des CET verleiht diese Formulierung der ITM keinerlei Möglichkeit, die Täter sexueller Belästigungen zu ahnden.

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

Das CET ist der Auffassung, dass es dem Parlament obliegt, die verschiedenen Härtestufen der Ahndung der Täter festzulegen und der ITM die notwendigen Werkzeuge zu deren Umsetzung an die Hand zu geben.

Zudem plädiert das CET für einen besseren Schutz betroffener Personen, falls es sich bei dem Täter um den Arbeitgeber selbst handelt.

Gleichstellungsbeauftragte

Artikel L. 414-3 (2) des Arbeitsrechtes legt fest, dass „die Gleichstellungsbeauftragten die Gleichbehandlung von weiblichen und männlichen Arbeitnehmenden hinsichtlich des Zugangs zu Beschäftigung, Aus- und Fortbildungen sowie der Vergütung und der Arbeitsbedingungen zur Aufgabe haben“.

Das CET bedauert die Vernachlässigung anderer Diskriminierungsmotive im luxemburgischen Arbeitsrecht. Ferner ist das CET der Auffassung, dass für alle Diskriminierungsmotive Beauftragte oder zumindest in jedem Unternehmen verantwortliche Ansprechpersonen zur Verfügung stehen sollten.

Anpassung der Gesetzgebung an die neuen Technologien

Artikel 3-1 der Strafprozessordnung sieht vor, dass alle NGOs, die über eine juristische Person und die Anerkennung seitens des Justizministers verfügen, bei Verstößen gegen Artikel 375, 382-1, 382-2, 401-1 oder 409 sowie 444 (2), 453, 454, 455, 456, 457, 457-1, 457-2, 457-3 und 457-4 des Strafgesetzbuches, die eine direkte oder indirekte Bedrohung der Interessen darstellen, für deren Schutz die NGOs eintreten, über alle Rechte einer Zivilpartei verfügen, selbst wenn es sich nicht um materielle oder moralische Interessen handelt und sich die Interessen der NGOs vollständig mit den seitens der Staatsanwaltschaft vertretenen öffentlichen Interessen decken.

Handelt es sich um einen Verstoß gegen Einzelpersonen im Sinne der Artikel 444 (2), 453, 454, 455, 456, 457, 457-1, 457-2, 457-3 und 457-4 oder im Sinne der Artikel 375, 382-1, 382-2, 401-1 oder 409 des Strafgesetzbuches, erfordert die Wahrnehmung der NGO ihrer Rechte als Privatklägerindie eine explizite, schriftliche Einwilligung der beschwerten Person (Gesetz vom 13. März 2009).

Momentan bietet das Strafgesetzbuch von Verleumdung oder Diffamierung betroffenen Personen ebenfalls die Möglichkeit, eigenständig oder über die Polizei bei der Staatsanwaltschaft Klage zu erheben sowie eine direkte Vorladung des Täters vor das Strafgericht zu bewirken.

Das CET stellt jedoch fest, dass viele Betroffene aufgrund fehlenden Mutes oder Kraft für ihre Verteidigung ihre Aussage zurückziehen oder sich gerne anwaltlich vertreten lassen würden, dies aber nicht zahlen können. Die Staatsanwaltschaft kann auch entscheiden, einer Klage nicht nachzukommen.

So bleiben viele und insbesondere im Internet verübte Taten ungeahndet. Im Netz können andere Personen öffentlich verunglimpft und diskriminiert werden. Wenn sich

die betroffene Person nicht persönlich zur Wehr setzt, kann dies auch keine andere Person an ihrer Stelle tun (Artikel 450 des Strafgesetzbuches). Dabei sollten die neuen Technologien doch einen Sonderfall darstellen, zumal sie den Tätern ermöglichen, anonym zu bleiben. Das CET erachtet, dass in Bezug auf die neuen Technologien verstärkt eruiert werden müsste, was diesem wachsenden Problem entgegengesetzt werden kann, beispielsweise indem sich die Staatsanwaltschaft einschaltet.

Erstattung einer Anzeige bei der Generalstaatsanwaltschaft

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

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

Strafgesetzbuch

Momentan sieht das Strafgesetzbuch keine Strafmaßnahmen gegen versuchte Diskriminierung vor. Das CET plädiert für eine Ahndung von Diskriminierungen bereits in ihren Anfängen, wie dies auch bei anderen Vergehen der Fall ist.

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

Leider musste das CET in einem konkreten Fall feststellen, dass der Justizminister den Geist des in der Zwischenüberschrift genannten Übereinkommens offenbar nicht richtig verstanden und daher den daraus zwingend folgenden Paradigmenwechsel nicht eingeleitet hat.

Mittlerweile zweifelt das CET gar am Willen des Ministers zu einer Gesetzesänderung, die im Sinne des Übereinkommens endlich Schritte für Menschen mit Behinderungen ermöglichen würde.

Im vorliegenden Fall ist die in einem Gesetz verwendete Terminologie deutlich überholt und zeugt von einer absoluten Unkenntnis des derzeitigen medizinischen Kenntnisstandes.

In der Praxis etabliert dieses Gesetz die ungerechtfertigte Diskriminierung von Menschen mit bestimmten Behinderungen. Daher hat das CET einen unabhängigen Juristen, der die Analyse des CET teilt, gebeten, eine Stellungnahme zu verfassen und bittet gleichzeitig um die Überarbeitung des fraglichen Gesetzes.

Nötige Änderungen müssen natürlich von der Legislative kommen und dem CET ist durchaus klar, dass die Ratifizierung des Übereinkommens zu den Rechten von Menschen mit Behinderungen eine Vielzahl von Gesetzesmodifikationen nach sich zieht, die in der Praxis oft nicht einfach zu formulieren oder umzusetzen sind. Dennoch

ist das CET über das Vorgehen des Justizministers und seine ablehnende Haltung enttäuscht.

Weder reagiert der Minister auf die Bitten des Zentrums, noch scheint er das Übereinkommen gebührend zu schätzen. Entsprechend empfiehlt das CET der Regierung, ihre Beschäftigten stärker für die Ziele des Übereinkommens in Bezug auf die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu sensibilisieren, damit alle die Notwendigkeit verstehen, die nötigen Modifikationen, seien diese rechtlicher oder praktischer Natur, anzugehen.

Das Gewicht von Empfehlungen des CET

Am 22. April 2014 übermittelte das CET den zwei verantwortlichen Ministern seine Empfehlungen zur Erd- und Feuerbestattung in Übereinstimmung mit dem Gesetz vom 1. April 1972. Hierauf gab es keine Antwort und zunächst nicht einmal eine Eingangsbestätigung.

Am 5. Mai 2014 fragte der Abgeordnete Gusty Graas in einer parlamentarischen Anfrage dieselben Minister, ob sie den Empfehlungen folgen würden. Daraufhin erhielt der Abgeordnete am 30. Mai 2014 ein gemeinsames Schreiben der beiden Minister, das CET wartet jedoch bis heute auf eine Antwort.

Nachdem das CET die offizielle Antwort auf der Internetseite der Abgeordnetenkammer gelesen hatte, schrieb es den beiden Ministern, denn das CET ist angesichts des Schweigens der Minister fassungslos. Einer der beiden Minister verteidigte sich mit der Aussage, dass er den Regeln der Abgeordnetenkammer entsprechend gezwungen sei, auf parlamentarische Anfragen innerhalb eines Monats zu reagieren.

Wie dem auch sei, hat das CET bis heute nicht die gleiche offizielle Antwort wie der Abgeordnete erhalten, ungeachtet dessen, dass der Regierungsrat bereits über die Empfehlungen getagt hat.

Daher wünscht sich das CET, dass seine Empfehlungen mehr Gewicht bei den Entscheidungen des Regierungsrats erhalten und die im Regierungsrat getroffenen Entscheidungen von nun an auch den beteiligten Akteuren kommuniziert werden.

BEISPIELHAFTE EMPFEHLUNGEN AUF GRUNDLAGE DER FÄLLE VON 2018



Detaillierte Nutzungsbedingungen des Transportdienstes ADAPTO

Für das CET können Sicherheitsbedenken durchaus eine Rechtfertigung zur Ablehnung zum Transport einer Person durch ADAPTO darstellen. Allerdings sollten die hierfür angebrachten Begründungen angemessen und notwendig sein und für alle gleichermaßen gelten.

Aus diesem Grunde empfahl das CET dem MDDI (Ministère du Développement durable et des Infrastructures/Ministerium für nachhaltige Entwicklung und Infrastruktur), entsprechende Übereinkommen zur Verbesserung der Transparenz mit den Transportdiensten zu veröffentlichen.

✓ Das MDDI engagiert sich in dieser Hinsicht und erklärt sich bereit, die detaillierten Nutzungsbedingungen für den Transportdienst ADAPTO zu veröffentlichen.

Andere Altersbegrenzung für Studierende

Nach der Einführung des unentgeltlichen öffentlichen Nahverkehrs für Studierende im Jahre 2017 wandten sich mehrere Personen mit einer Beschwerde über die letztlich festgesetzte Altersbegrenzung von 30 Jahren an das CET.

Sollte das MDDI (Ministère du Développement durable et des Infrastructures/Ministerium für nachhaltige Entwicklung und Infrastruktur) keine angemessenen und notwendigen Begründungen für den Ausschluss aller Studierenden im Alter über 30 Jahren anführen können, empfahl das CET die Gleichbehandlung aller Studierenden unabhängig ihres Alters.

Das MDDI teile diese Meinung nicht und argumentierte, die Anhebung der Altersbegrenzung von 25 auf 30 Jahre stelle bereits eine deutliche Verbesserung dar und sei zudem in Einvernehmen mit dem Ministerium für Hochschulwesen und Forschung sowie der Studierendenvertretung festgesetzt worden.

Das CET räumt ein, dass das Bestreben nach einer Altersbegrenzung in bestimmten Bereichen durchaus gerechtfertigt sein mag, erachtet jedoch in diesem konkreten Fall die Tatsache als kritisch, dass die Regierung einerseits um die Förderung des lebenslangen Lernens bestrebt ist, andererseits jedoch potenziell Nutznießende davon abhält.

Dies ist umso bedauerlicher, als nunmehr im Bereich des öffentlichen Nahverkehrs und der Rentenberechnung unterschiedliche Altersbegrenzungen für Studierende gelten.

Tatsächlich müssen sich im Bereich der Rentenberechnung die nicht anrechnungspflichtigen Zeiten für Hochschul- oder Berufsausbildung zwischen dem 18. und dem vollendeten 27. Lebensjahr bewegen.

Aus diesem Grunde empfahl das CET den beiden betroffenen Ministerien eine Auseinandersetzung mit dieser Problematik auf Regierungsebene mit der Zielsetzung einer Vereinheitlichung der Altersbestimmungen für ein und dieselbe Personengruppe in beiden Bereichen.

✗ Leider teilten die Ministerien nicht die Meinung des CET.

Probleme mit dem CMSS für transgeschlechtliche Personen

Mehrere transgeschlechtliche Personen meldeten dem CET Vorfälle, die sich im Kontext mit der Verwaltung ihrer Akte bei der CMSS (Contrôle médical de la Sécurité sociale/Medizinischer Dienst der Sozialversicherung) ereigneten.

Die Betroffenen beklagten mangelndes Feingefühl bezüglich ihrer spezifischen Situation. Zudem fehle es an präzisen Kriterien hinsichtlich des Inhaltes der gemäß Punkt 15), Anhang C der Statuten der CNS (Caisse nationale de santé/Nationale Gesundheitskasse) erforderlichen psychiatrischen und endokrinologischen Gutachten, was häufig zu einer erneuten Gutachtenanforderung durch die Betroffenen und damit letztlich zu verlängerten Bearbeitungszeiträumen und zusätzlichen Kosten führt.

Auch die Tatsache, dass die geltenden Bestimmungen bei einem solch intimen Themenbereich ein derart detailliertes psychiatrisches Gutachten erfordern, kann als problematisch erachtet werden. Es ist zu hinterfragen, ob die Notwendigkeit eines in den Bestimmungen geforderten „detaillierten“ psychiatrischen Gutachtens nicht gegen die ärztlichen Standesregeln verstößt, nach denen Gutachten und Befundberichte grundsätzlich der „Diskretion“ unterliegen (Art. 34) und die vertrauensärztlichen Fachkräfte „sich nicht in die Folgebehandlungen der untersuchten Person einschalten sollen“ (Art. 94).

Ferner wurde einem Patienten eine alte Version der Statuten der CNS übermittelt, was ihn unnötig irregeführt hat.

In den uns anvertrauten Fällen wurde volljährigen Personen das Recht verwehrt, eine Begleitperson zu den Terminen mitzubringen. Gilt Artikel 7 des Gesetzes vom 24. Juli 2014 über die Rechte und Pflichten der Patienten etwa nicht für den Umgang des Medizinischen Dienstes mit seinen Patienten? In Paragraf 1 des besagten Artikels ist zu lesen: „(1) Der Patient hat das Recht, bei seinen gesundheitsrelevanten Maßnahmen und Entscheidungen eine frei wählbare, dritte Person hinzuzuziehen, sei diese aus dem gesundheitlichen Sektor oder nicht. Diese vom Patienten zu seiner Unterstützung und Hilfe gewählte Person wird ‚Begleitperson‘ genannt.“ Welchen Grund könnte es also geben, den Betroffenen ihr Recht zu verweigern, zu einem Termin beim Medizinischen Dienst in Begleitung einer Person ihrer Wahl zu erscheinen?

Des Weiteren erfolgen die Antworten des Medizinischen Dienstes nicht immer schriftlich, was den Eindruck erweckt, dass die Entscheidungen hier „nach Sympathie“ gefällt werden.

Vor dem Hintergrund der hier angeführten Punkte empfahl das CET dem Ministerium für Sozialversicherungswesen ggf. mithilfe geeigneter Fortbildungsmaßnahmen einzuschreiten.

Gleichzeitig stellt sich die Frage, ob nicht in Anlehnung an Praktiken anderer Länder ein psychologisches Gutachten, insbesondere ein SePAS, ausreichend wäre, bis die Statuten der CNS an die Regierungsposition angepasst worden sind, nach der transgeschlechtliche Personen nicht mehr als krank betrachtet werden.

× Das Ministerium für Sozialversicherungswesen teilte mit, dass Behandlungen im Zusammenhang mit der „Geschlechtsidentitätsstörung“ gemäß der Statuten der CNS unter Aufsicht des CMSS stattfinden müssten. Die Entscheidungen über die Statuten der CNS würden somit vom Vorstand desselben getroffen, der wiederum Verwaltungsautonomie genießt.

Probleme mit der Anrede auf Anschreiben für transgeschlechtliche Personen

Infolge der Abstimmung über den Gesetzentwurf 7146, welcher in das Gesetz vom 10. August 2018 über die Änderung des Geschlechts- und Vornamenseintrages im Personenstand sowie den Änderungen des Zivilgesetzbuches vom 25. Juli 2018 mündete, drängen sich nach Erachten des CET verschiedene Überlegungen auf. Tatsächlich ist das CET der Meinung, dass ein Verzicht auf die sichtbare Nennung der Anrede auf offiziellen Anschreiben jeglicher Behörden einen großen Fortschritt im Sinne der verwaltungstechnischen Vereinfachung, der Nichtdiskriminierung und der Achtung des Selbstbestimmungsrechtes der Betroffenen darstellen würde. Als positives Beispiel seien hier die Anschreiben der Steuerverwaltung genannt, die auf ihren Umschlägen lediglich die Nachnamen und die Anschrift anführen. Folglich bat das CET den Premierminister um eine Aussage, ob die Regierung diese Einschätzung teile und bereit für eine Harmonisierung dieses Vorgehens sei.

× Bis zum heutigen Tage erfolgte keine Antwort auf die Empfehlungen des CET an den Premierminister sowie an die gesamte Regierung.

Barrierefreier Zugang zu öffentlichen Räumen

Ein Kläger berichtete dem CET, dass er trotz telefonischer Reservierung und Ankündigung seiner Behinderung keinen Zugang zu einem Restaurant erhielt. Offensichtlich habe ihm niemand geholfen, mit seinem Rollstuhl ins Innere des Restaurants zu gelangen. Folglich bat das CET das Restaurant, seine Gäste besser über die vorhandenen Hindernisse am Eingang zu informieren oder diese auszuräumen.

× Diese Empfehlung blieb folgenlos.

Flächendeckende Einwürfe an alle Haushalte

Das CET war der Auffassung, dass die Empfänger des flächendeckend versendeten Einwurfs „Rauchmelder retten Leben!“ des Innenministeriums unabhängig ihres Geschlechtes (oder Personenstandes) gewählt wurden. So war beispielsweise der Einwurf in aus einer Frau und einem Mann bestehenden Zweipersonenhaushalten nur an eine der beiden Personen adressiert, und dies scheinbar nach dem Zufallsprinzip (wahlweise an die Frau oder an den Mann). In seiner Antwort erklärte das Innenministerium, der Einwurf sei an das älteste Mitglied eines jeden Haushaltes adressiert worden. Das CET begrüßt die Entscheidung des Innenministeriums, die Empfänger seines Einwurfes nicht nach dem Zufallsprinzip gewählt zu haben.

Gleichzeitig erkennt das CET in der Tatsache, dass der Einwurf an das älteste Mitglied eines jeden Haushaltes adressiert wurde, eine Diskriminierung aufgrund des Alters. So empfahl das CET, bei folgenden flächendeckenden Einwüfen auf die Nennung von Anrede und Namen auf dem Umschlag zu verzichten und dort lediglich die Formulierung „an den Haushalt“ gefolgt von der jeweiligen Adresse anzuführen.

× Das Innenministerium hat sich zu dieser Empfehlung nicht geäußert.

Barrierefreier Zugang zu luxemburgischen audiovisuellen Produktionen

Da der luxemburgische Film „Superjhemp retörns“ über keine deutschen Untertitel verfügt, bat das CET den nationalen Förderungsfonds für audiovisuelle Produktion um die Mitteilung an die Produktionsleitung, dass der Film damit nicht barrierefrei für Personen mit spezifischen Bedürfnissen im auditiven Bereich ist, da die schwerhörige oder gehörlose Gemeinschaft Luxemburgs überwiegend in der deutschen Sprache alphabetisiert ist und folglich über keine ausreichenden Französischkenntnisse zum Verstehen des Films verfügt.

Bei der Forderung nach vollständiger Inklusion aller Personen mit spezifischen Bedürfnissen beruft sich das CET auf Artikel 30 des im Jahre 2011 von Luxemburg ratifizierten Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderung mit dem Titel „Teilhabe am kulturellen Leben sowie an Erholung, Freizeit und Sport“, in dem unter Punkt b) angeführt wird, dass „die Vertragsstaaten das Recht von Menschen mit Behinderungen [anerkennen], gleichberechtigt mit anderen am kulturellen Leben teilzunehmen, und alle geeigneten Maßnahmen [treffen], um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen Zugang zu Fernsehprogrammen, Filmen, Theatervorstellungen und anderen kulturellen Aktivitäten in zugänglichen Formaten haben“.

Obgleich dem CET durchaus das finanzielle wie organisatorische Ausmaß eines derartig allumfassenden Zugangs bewusst ist, empfahl es dem nationalen Förderungsfonds für audiovisuelle Produktion, diesen Weg der Inklusion einzuschlagen und künftig auch die erforderliche Audiodeskription der von ihm geförderten Produktionen zu berücksichtigen.

× Die erst Ende 2018 abgegebene Empfehlung des CET bleibt bislang unbeantwortet.

ALTE, JUDEN, BEHINDERTE & FRAUEN: ZUTRITT VERBOTEN

DISKRIMINIERUNGEN
ERLEBT ODER
BEOBACHTET?
KONTAKTIEREN SIE
UNS UNTER

26 48 30 33



"Levons les barrières de la discrimination"

ANHANG



ANHANG

GESETZ VOM 28. UND
29. NOVEMBER 2006

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

MEMORIAL

Amtsblatt des Großherzogtums Luxemburg

Gesetzesveröffentlichung

A — N° 207

6. Dezember 2006

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

GLEICHBEHANDLUNG

Gesetz vom 28. November 2006 bezüglich

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

Gesetz vom 29. November 2006 mit Änderungen am

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

Gesetz vom 28. November 2006 bezüglich

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

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

Wir Henri, Großherzog von Luxemburg, Herzog zu Nassau,

Nach Anhörung unseres Staatsrates;

Mit Zustimmung der Abgeordnetenkommission;

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

haben verordnet und verordnen:

Kapitel 1 – Allgemeine Vorschriften

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

(2) Erläuterungen zu Paragraph (1):

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

f) der sozialen Vergünstigungen;

g) der Bildung;

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

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

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

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

Kapitel 2 – Verteidigung von Rechten und Beschwerdeweg

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

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

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

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

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

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

Art. 7. Jeder gemeinnützige Verein von nationalem Rang, der sich laut eigenem Statut der Antidiskriminierungsarbeit widmet, seit mindestens fünf Jahren als Rechtsperson auftritt und vom Justizminister zugelassen wurde, kann die Rechte von Personen, die von Diskriminierung 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 ethnizierenden Zuschreibungen, Geschlecht, Religion oder Glaubensbekenntnis, Behinderung oder Alter zu verhindern.

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

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

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

Die Mitglieder des Zentrums erhalten für ihre Arbeit eine feste monatliche Vergütung. Für den Präsidenten beträgt diese Leistung 60 Indexpunkte, für die einfachen Mitglieder beträgt sie 20 Indexpunkte. Das fünfjährige Mandat kann einmal verlängert werden.

Art. 12. (1) Die Mitglieder des Zentrums üben ihre Aufgaben in völliger Neutralität und Unabhängigkeit aus.

(2) Die Mitglieder des Zentrums unterliegen der Schweigepflicht und wahren diese für sämtliche Informationen zu Geschehnissen und Fällen, von denen sie bei der Ausübung ihrer Tätigkeit erfahren. Diese Schweigepflicht gilt nicht für die Weitergabe von Informationen an die zuständigen Justizbehörden, wenn Sachverhalte gemäß Artikel 1 des vorliegenden Gesetzes für Betroffene eine Diskriminierung darstellen.

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

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

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

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

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

Art. 16. Einmal im Jahr lässt das Zentrum der Regierung und der Abgeordnetenkammer einen Bericht über seine Tätigkeiten zukommen.

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

Kapitel 4 – Vorschriften mit Änderungswirkung

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

„Titel V – GLEICHBEHANDLUNG BEI BESCHÄFTIGUNGS- UND ARBEITSVERHÄLTNISSEN

Kapitel 1 – Das Prinzip der Nichtdiskriminierung

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

(2) Erläuterungen zu Paragraf (1):

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

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

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

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

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

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

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

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

d) der Zugehörigkeit und das Engagement in einer Arbeitenden- oder

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

Kapitel 2 – Ausnahmen zum Prinzip der Nichtdiskriminierung

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

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

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

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

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

Kapitel 3 – Die Verteidigung von Rechten und Rechtsmittel

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

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

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

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

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

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

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

(2) 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 ausbezahlt und dürfen keinesfalls vom Gehalt der Personen mit Behinderung abgezogen werden. Diese Bezüge dürfen auch auf keine andere Weise angerechnet werden, die den Beziehenden zum Nachteil wäre.“

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

***Der Justizminister,
Luc Frieden***

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

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

Gesetz vom 29. November 2006 mit Änderungswirkung auf

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

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

Wir Henri, Großherzog von Luxemburg, Herzog zu Nassau,

Nach Anhörung unseres Staatsrates;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Artikel 10 wird folgendermaßen geändert und ergänzt:

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

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

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

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

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

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

6. Artikel 36 wird folgendermaßen ergänzt:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Die Überschrift von Kapitel 1 wird folgendermaßen ergänzt:

„[...] und allgemeine Vorschriften“

2. Artikel 1 wird folgendermaßen geändert und ergänzt:

b) Absatz 1, Paragraf 4 wird folgendermaßen ergänzt:

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

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

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

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

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

Erläuterungen zu Paragraf (1):

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Artikel 12 wird folgendermaßen geändert und ergänzt:

a) Paragraf 3, Absatz 1 wird folgendermaßen ergänzt:

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

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

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

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

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

6. Artikel 47 wird folgendermaßen ergänzt:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Die Mitglieder der Regierung,

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

Großherzogliches Palais, 29. November 2006.

Henri

ANHANG

GESETZ VOM 7. NOVEMBER 2017

AMTSBLATT

DES GROSSHERZOGTUMS LUXEMBURG

AMTSBLATT A

Nr. 964 vom 8. November 2017

Gesetz vom 7. November 2017 zur

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

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

haben verordnet und
verordnen:

Art. 1.

Das Arbeitsgesetzbuch wird wie folgt geändert:

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

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

Art. 2.

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

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

Art. 3.

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

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

Art. 4.

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

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

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

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

3. Artikel 8 wird wie folgt geändert:

„Art. 8.

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

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

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

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

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

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

„Diese Personen können von der Regierungsverwaltung entbunden werden.“

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

„Art. 17a

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

Art. 5. Inkrafttreten

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

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

Ministerin für Familie und Integration,
Corinne Cahen

Großherzogliches Palais, le 7. November 2017.
Henri

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



ANHANG 1

BROSCHÜRE: „DISKRIMINIERUNGSFREIE EINSTELLUNGSVERFAHREN – KLEINER LEITFADEN FÜR ANGESTELLTE“

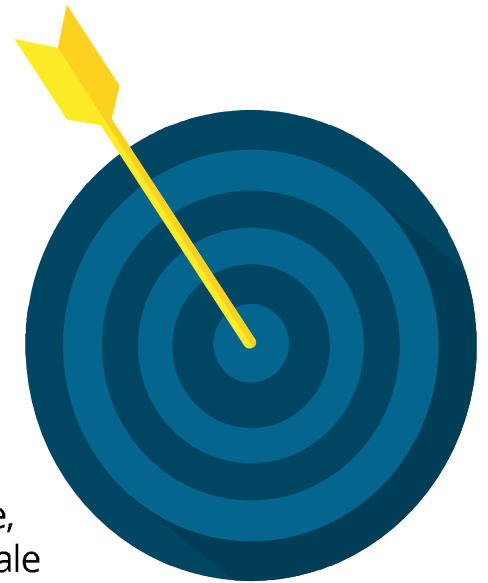


**DISKRIMINIERUNGSFREIE
EINSTELLUNGSVERFAHREN**



EDITORIAL





Nach dem Gleichbehandlungsprinzip müssen alle Bewerbungen auf die Stellenangebote eines Unternehmens als gleichwertig behandelt werden:

Bewerben Sie sich auf eine ausgeschriebene Stelle, müssen Ihnen unabhängig Ihrer Identitätsmerkmale seitens des ausschreibenden Unternehmens die gleichen Einstellungschancen zuteilwerden wie allen anderen Bewerbern.

Gleichzeitig behält unser Rechtssystem sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern die Freiheit vor, ein Arbeitsverhältnis einzugehen oder auch abzulehnen.

So haben Sie als Arbeitnehmer die Wahl, bei welchen Unternehmen Sie sich bewerben, und auch die Arbeitgeber können sich ihre Beschäftigten aussuchen.

Die Arbeitgeber treffen ihre Personalentscheidungen für gewöhnlich aufgrund objektiver Kriterien, welche mit der ausgeschriebenen Stelle in Zusammenhang stehen (z.B. Qualifikationen des Bewerbers oder entsprechende Berufserfahrungen).

Allerdings sind die Arbeitgeber nicht dazu verpflichtet, sich bei ihrer Auswahl allein von objektiven Kriterien leiten zu lassen. Sie können ihre Entscheidung auch auf Grundlage subjektiverer Kriterien fällen, die mit der Person des Bewerbers zusammenhängen (Sympathie, Einschätzung des Arbeitgebers über die Fähigkeit des Bewerbers zur Integration in das Unternehmen, der allgemeine Eindruck des Arbeitgebers...).

Folglich kann es einem Arbeitgeber im Prinzip auch nicht zur Last gelegt werden, wenn er einen bestimmten Bewerber einstellt, obgleich ein anderer objektiv betrachtet besser geeignet gewesen wäre.

Die Entscheidungsfreiheit der Arbeitgeber bei der Mitarbeitersuche wird jedoch durch das Diskriminierungsverbot eingeschränkt.

Nach luxemburgischem Recht ist es Arbeitgebern untersagt, ihre Personalentscheidungen auf Grundlage bestimmter, vom Gesetz als diskriminierend anerkannter Motive zu fällen.

Im Folgenden werden einige Auswahlkriterien dargestellt, die gesetzlich verboten sind.

DISKRIMINIERUNG IST GRUNDSÄTZLICH VERBOTEN

DIE PERSONALPRAKTIKEN DER ARBEITGEBER WERDEN VOM DISKRIMINIERUNGSVERBOT EINGESCHRÄNKT. DIESES BERUHT AUF ZAHLREICHEN NATIONALEN UND INTERNATIONALEN GESETZESTEXTEN.



>> Wo ist das Diskriminierungsverbot festgehalten?

Das Diskriminierungsverbot, insbesondere mit Hinblick auf den beruflichen Kontext, findet sich **direkt und indirekt in mehreren internationalen Gesetzestexten** wieder, die auch in Luxemburg gelten, wie beispielsweise:

- der **Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte** aus dem Jahre 1948, die das Gleichbehandlungsprinzip aller Menschen festlegt;
- der **Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten** aus dem Jahre 1950, die Diskriminierungen verbietet;
- dem **Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union**, der den Kampf gegen jegliche Form der Diskriminierung aufgrund der Religion innerhalb der Europäischen Union beinhaltet, insbesondere in der Ausarbeitung und Umsetzung politischer Instrumentarien und Maßnahmen;
- der **Charta der Grundrechte der Europäischen Union** vom 7. Dezember 2000, die ebenfalls jegliche Diskriminierung aufgrund bestimmter Motive verbietet, sowie;
- dem **Übereinkommen gegen Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf) C 111** der Internationalen Arbeitsorganisation aus dem Jahre 1958, welches am 21. März 2001 von Luxemburg ratifiziert wurde.



Auch auf nationaler Ebene ist das Diskriminierungsverbot im Bereich Beschäftigung und Arbeit in mehreren Texten verankert, darunter insbesondere:

- in der **Verfassung des Großherzogtums Luxemburg**, die das Prinzip der Gleichbehandlung aller sich im Gebiet des Großherzogtums aufhaltenden Personen vor dem Gesetz beinhaltet;
- im **Strafgesetzbuch**;
- im **Arbeitsgesetzbuch** durch die Verfügungen, die durch das Gesetz vom 28. November 2006 eingeführt wurden.

» Welche Formen der Diskriminierung sind verboten?

Das luxemburgische Arbeitsrecht **verbietet jegliche Form der Diskriminierung** aufgrund der folgenden Motive:



Geschlecht

(inkl. Verweise auf den Ehe- oder Familienstand sowie eine Geschlechtsumwandlung);



Sexuelle Orientierung



Alter



Behinderung



Tatsächliche oder vermeintliche Zugehörigkeit zu einer Rasse oder ethnischen Gruppe



Religion oder Glaubensbekenntnis



Staatsangehörigkeit (in bestimmten Fällen)¹

Das Diskriminierungsverbot betrifft **alle Bereiche des Arbeitslebens**, insbesondere aber die Bedingungen des Zugangs zur Beschäftigung, die Auswahlkriterien und Einstellungsverfahren sowie die berufliche Aus- und Weiterbildung

¹ Seit Verabschiedung des Gesetzes vom 7. November 2017 ist Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit verboten. Davon ausgeschlossen bleiben manche Formen der Ungleichbehandlung zwischen EU-Bürgern und anderen Personen in den Bereichen Einreise und Aufenthaltsgenehmigung sowie Beschäftigung und Arbeit.

Das Verbot gilt für alle Berufssektoren und alle Positionen innerhalb der Unternehmenshierarchie. Zudem deckt es sowohl **direkte Diskriminierungen** als auch **indirekte Diskriminierungen** ab.

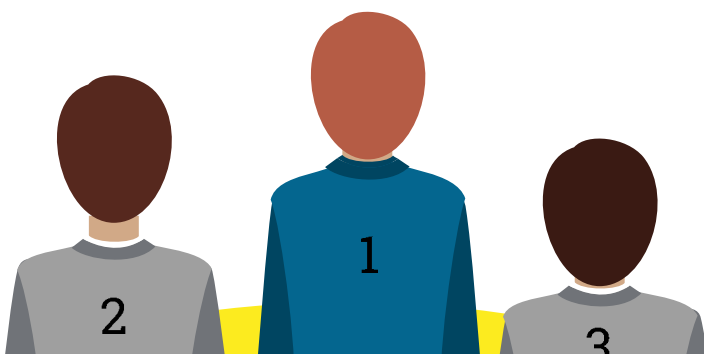
Direkte Diskriminierung

Direkte Diskriminierung wird vom Gesetz als eine Situation definiert, in der die betroffene Person:

- in einer vergleichbaren Situation;
- aufgrund eines oder mehrerer der erwähnten Diskriminierungsmotive;
- eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person erfahren hat, erfährt oder erfahren wird.

Treffen **diese drei Aspekte gleichzeitig** zu, kann es sich um eine **direkte Diskriminierung** handeln.

Sollte also eine Ungleichbehandlung seitens eines Arbeitgebers nicht durch eines der verbotenen Diskriminierungsmotive begründet sein, so wird diese auch nicht als diskriminierend bewertet.



BEISPIEL

✓ ERLAUBT

Der Arbeitgeber darf sich für die Einstellung bestimmter Bewerber entscheiden, weil er ihren Kleidungsstil hinsichtlich der ausgeschriebenen Stelle als angemessener empfindet, sofern diese Auswahl nicht auf einem der verbotenen Diskriminierungsmotive beruht (beispielsweise dem Geschlecht).

✗ VERBOTEN

Der Arbeitgeber darf keine Stellenausschreibungen veröffentlichen, in denen er angibt, die ausgeschriebene Stelle werde ausschließlich an Menschen christlichen Glaubens vergeben.²

In einem derartigen Fall spielt es keine Rolle, ob der Arbeitgeber wissentlich auf eine Diskriminierung abgezielt hat oder nicht. Allein die Tatsache, dass eine derartige Praxis angewandt wird, kann bereits auf eine Diskriminierung hinweisen.

² Hier gelten bestimmte Ausnahmen (vgl. S.10).

Indirekte Diskriminierung

Indirekte Diskriminierung bezieht sich auf Situationen, in denen:

- die Praktiken eines Arbeitgebers, betriebliche Vorschriften (beispielsweise interne Regelungen oder Arbeitsverträge) oder **augenscheinlich neutrale Kriterien**;
- für bestimmte Personen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Religion oder ihres Glaubensbekenntnisses, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer sexuellen Orientierung und/oder ihrer tatsächlichen oder vermeintlichen Zugehörigkeit zu einer Rasse oder ethnischen Gruppe **zu einer besonderen Benachteiligung**;
- **im Vergleich zu anderen Personen** führen würde;
- sofern diese Praktiken oder Kriterien **nicht objektiv durch ein legitimes Ziel** des Arbeitgebers gerechtfertigt werden und die Mittel zum Erreichen dieses Zieles **nicht angemessen und notwendig** sind.



BEISPIEL



ERLAUBT

Für die Beschäftigung in einer Schokoladenfabrik müssen sich die männlichen Bewerber mit der Bedeckung ihres Bartes einverstanden erklären, damit keine Haare in die Schokolade gelangen. Diese Vorschrift betrifft alle Bartträger – unabhängig ihrer Religion.



VERBOTEN

Sollte die Geschäftsleitung dieser Schokoladenfabrik als Einstellungsbedingung von den Bewerbern verlangen, sich den Bart abzurasierern, könnte dies für jene Personen, die aufgrund religiöser Überzeugungen einen Bart tragen, im Vergleich zu jenen, die dies ohne religiöse Bezüge tun, eine Benachteiligung darstellen.

Dementsprechend wird Arbeitgebern **dringend davon abgeraten**, in Bewerbungsgesprächen Fragen zu stellen, die sich auf **eines der genannten Diskriminierungsmotive** beziehen könnten und nicht in direktem Zusammenhang mit der ausgeschriebenen Stelle stehen.

Schließlich könnte allein die Tatsache, dass ein Arbeitgeber derartige Fragen stellt, die Vermutung nahelegen, dass die Antworten des Bewerbers seine Entscheidung über die Einstellung beeinflussen.

In einer derartigen Situation wird den Bewerbern empfohlen, jene Fragen unbeantwortet zu lassen, die eine Diskriminierungssituation einläuten könnten: laut Gleichbehandlungsgesetz sind Sie dazu nicht verpflichtet. Sollte es zu einer solchen Situation kommen, können Sie sich auf diesen gesetzlichen Schutz beziehen.

Allerdings beinhaltet das Diskriminierungsverbot auch **einige Ausnahmen**.



In einem derartigen Fall muss der Arbeitgeber das seiner Entscheidung zugrunde liegende legitime Ziel sowie die zu seinem Erreichen angemessenen und notwendigen Mittel erläutern: In unserem Beispiel stellen die aus gesundheitlichen Gründen erforderlichen Hygienebedingungen ein neutrales, **objektiv begründbares** Kriterium dar, welches durch angemessene Mittel wie beispielsweise die Bedeckung des Bartes durch einen Gesichtsschutz umsetzbar und für die Einhaltung einwandfreier Qualitätsstandards notwendig ist.

Damit eine derartige Situation als indirekte Diskriminierung erfasst werden kann, ist es nicht erforderlich, dass tatsächlich Personen benachteiligt werden – **die Feststellung, dass ein Diskriminierungsrisiko besteht, ist ausreichend**.

» Welche Ausnahmen beinhaltet das Diskriminierungsverbot bei der Stellenbewerbung?

Ungleichbehandlungen aufgrund einer der Eigenschaften, die mit den oben genannten Diskriminierungsmotiven zusammenhängen, **gelten nicht automatisch als Diskriminierung**. Der Arbeitgeber darf bei der Auswahl neuer Mitarbeiter bestimmte Bewerber bevorzugen und andere ablehnen, obgleich dies einer Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts, der Religion oder des Glaubensbekenntnisses, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder der tatsächlichen oder vermeintlichen Zugehörigkeit zu einer Rasse oder ethnischen Gruppe gleichkommt, sofern:

- die **Art der beruflichen Aktivitäten oder die Bedingungen zur Ausübung dieser Aktivitäten** dies erfordern;
- die entsprechende Eigenschaft eine grundlegende, entscheidende Anforderung darstellt;
 - das **Ziel des Arbeitgebers legitim**;
 - und die **Anforderung angemessen** ist.

BEISPIEL

✘ VERBOTEN

Es ist nicht rechtens, einem Mann die Stelle am Empfang eines Unternehmens zu verwehren, weil davon ausgegangen wird, dass die Kunden lieber von einer Frau begrüßt werden würden (etwa, weil diese ansehnlicher oder freundlicher wäre).

BEISPIEL

✔ ERLAUBT

Eine Filmproduktion sucht für einen Kinofilm einen männlichen Schauspieler für die Rolle des Mahatma Gandhi. Die Art der beruflichen Aktivität, hier der Bereich Film und Fernsehen, erfordert die Auswahl eines besonderen Personenprofils und den Ausschluss jener Bewerber, die nicht über ein indisch anmutendes Aussehen verfügen. Das Ziel der Einstellung einer passenden Person ist legitim, damit die Filmfigur glaubwürdig dargestellt werden kann. Auch ist die Auswahl eines entsprechenden Bewerbers angemessen, da sie sich lediglich auf diese eine Produktion bezieht und durch die Glaubwürdigkeit der Figur maßgeblich zum Erfolg des Films beitragen soll.

Als weitere Besonderheit werden Ungleichbehandlungen aufgrund der Religion oder des Glaubensbekenntnisses bei beruflichen Tätigkeiten von Kirchen oder anderen öffentlichen oder privaten Einrichtungen, deren Gesinnung auf einer bestimmten Religion oder einem bestimmten Glaubensbekenntnis beruht, sofern sie durch Gesetze und Praktiken schon vor dem 2. Dezember 2000 bestanden, als zulässig anerkannt und sofern:

- aufgrund der **Art der Aktivitäten** oder des jeweiligen Kontextes, in dem sie erfolgt;
- die Religion oder das Glaubensbekenntnis einer Person in Anbetracht der Gesinnung der Organisation eine **wesentliche rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung** darstellen.

BEISPIEL

✓ ERLAUBT

Es würde keine Diskriminierung darstellen, wenn sich eine christliche Privatschule für ihren christlichen Religionsunterricht aufgrund dessen Religionszugehörigkeit für einen katholischen Lehrer entscheidet.

BEISPIEL

✗ VERBOTEN

Die Ablehnung einer Reinigungskraft für die Raumpflege einer Kultstätte aufgrund ihrer abweichenden Religionszugehörigkeit würde eine gesetzlich verbotene Diskriminierung darstellen.



IM FALLE EINER DISKRIMINIERUNG

SOLLTEN SIE VERMUTEN, BEI EINEM VORSTELLUNGSGESPRÄCH, DER VORAUSWAHL DER BEWERBUNGSUNTERLAGEN ODER BEREITS BEI DER VERÖFFENTLICHUNG DER STELLENAUSSCHREIBUNG UND DER ERFORDERLICHEN BEWERBUNGSKRITERIEN (IN EINER ZEITUNG, DEM INTERNET ODER EINEM RADIOBEITRAG USW.) EINE DISKRIMINIERUNG ERFAHREN ZU HABEN, SO STEHEN IHNEN VERSCHIEDENE HANDLUNGSOPTIONEN OFFEN (VGL. PUNKT A).

ZUR VERANSCHAULICHUNG FÜHREN WIR IM FOLGENDEN EINIGE PRAKTISCHE FALLBEISPIELE AN, DAMIT SIE BESSER EINSCHÄTZEN KÖNNEN, WELCHE ASPEKTE ALS RECHTMÄSSIG EINZUSCHÄTZEN SIND UND WELCHE NICHT (VGL. PUNKT B).



>> Wie können Sie reagieren?

Wenn Stellenbewerber eine Diskriminierung erfahren haben oder dies vermuten, sollten sie darauf reagieren. Dazu gibt es verschiedene Möglichkeiten.



Der Bewerber kann versuchen, **in einem direkten Gespräch mit dem Arbeitgeber** oder den Personalvertreter die Hintergründe für die Ablehnung zu besprechen und eventuelle diskriminierende Motive für diese Entscheidung auszuräumen.

PRAKTISCHES BEISPIEL

Herr K. empfängt Frau Z. zum Vorstellungsgespräch. Während des Gesprächs stellt Herr K. auch Fragen bezüglich der Religionszugehörigkeit und den religiösen Praktiken der Bewerberin. Frau Z. stellt fest, dass sich Herr K. an ihren Antworten zu stören scheint.

Einige Tage später erfährt Frau Z., dass ihre Bewerbung mit der Begründung abgelehnt wurde, ihr Profil entspreche nicht den Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle. Doch Frau Z. ist davon überzeugt, dass sie für diese Stelle durchaus qualifiziert gewesen wäre und Herr K. sie aus religiösen Gründen nicht eingestellt hat.

Die negative Antwort auf die Bewerbungsbemühungen von Frau Z. könnte diskriminierend sein. Allerdings gibt es dafür keinen Beweis, denn es hätten auch zahlreiche andere Gründe für die Entscheidung des Arbeitgebers ausschlaggebend sein können (beispielsweise mangelnde berufliche Qualifikationen oder ihre menschlichen Eigenschaften) und das Vorstellungsgespräch fand unter vier Augen statt.

Frau Z. kann dem Arbeitgeber einen Brief schreiben (oder einen Anwalt damit beauftragen), in dem sie unter Verweis auf die gültigen Gesetze die genauen Gründe für ihre Ablehnung erfragt.

2



Der Bewerber kann das **CET (Zentrum für Gleichbehandlung / Centre pour l'égalité de traitement)** um Unterstützung bitten, welches den Bewerber über das weitere Vorgehen beraten und ggf. durch zusätzliche Informationen den Tatbestand der Diskriminierung aufdecken kann.

PRAKTISCHES BEISPIEL

Frau D., eine junge Frau, wurde zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Der Arbeitgeber meint, einen runden Bauch an ihr erkennen zu können und fragt sie ungeniert, ob sie schwanger sei, was sie verneint. Doch eine Woche später wird ihre Bewerbung grundlos abgelehnt und ein junger Mann eingestellt.

Frau D. wendet sich ans CET, woraufhin dieses den Arbeitgeber in einem Brief um eine Erklärung bittet und ihn daran erinnert, dass die Ablehnung einer Einstellung aufgrund einer Schwangerschaft seit dem Erlass des „DEKKER“ Urteils des Europäischen Gerichtshofs von 1990 als direkte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bewertet wird.

Der Bewerber kann sich ebenfalls an die **ITM (Inspection du travail et des mines / Gewerbeaufsichtsamt)** wenden, die über die Umsetzung der Vorgaben zum Diskriminierungsverbot in den Unternehmen wacht.



PRAKTISCHES BEISPIEL

Eine Person mit bosnischem Hintergrund bewirbt sich auf eine Stelle im Bereich Grafikdesign in einer Lebensmittelkette. Neben ihr bewerben sich auch drei luxemburgische Personen und sie wird mit der Begründung abgelehnt, sie sei überqualifiziert.

Da sich die besagte Person als Betroffene einer Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zu einer Rasse oder ethnischen Gruppe sieht, schaltet sie die ITM ein, damit diese ermittelt, ob es sich in diesem Fall nachweislich um eine Diskriminierung handelt.

Die betroffene Person kann direkt beim **Arbeitsgericht** eine Schadensersatzklage einreichen und diese mit Unterstützung einer Gewerkschaft oder eines zugelassenen Vereins machen.



PRAKTISCHES BEISPIEL

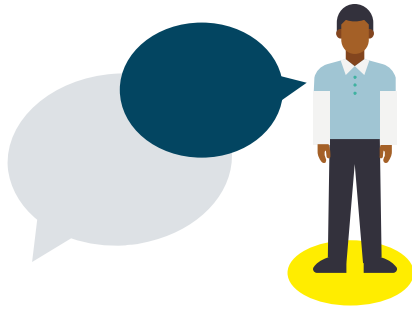
Herr T. bewirbt sich als Krankenpfleger bei einer Privatklinik. Während des Bewerbungsgesprächs stellt die Arbeitgeberin Frau R. fest, dass er ein kleines (christliches) Kreuz am Hals trägt. Sie weist ihn darauf hin, dass er dieses im Falle einer Einstellung aus gesundheitlichen und sicherheitsrelevanten Gründen während der Arbeitszeit ablegen müsse, da die Patienten an der Kette ziehen könnten oder diese mit offenen Wunden in Kontakt kommen könnten.

Herr T. möchte nicht auf sein Kreuz verzichten, schlägt jedoch vor, eine kürzere Kette zu tragen, die niemanden verletzen könne. Zudem sei das Kreuz so nicht mehr sichtbar. Doch Frau R. lehnt seine Einstellung ab.

Herr T. ist Mitglied einer Gewerkschaft, mit dessen Hilfe er vor dem Arbeitsgericht auf Schadensersatz klagt. Ab diesem Zeitpunkt obliegt es den Richtern zu entscheiden, ob seine Ablehnung aus diskriminierenden Gründen erfolgte oder nicht.

Im Falle unseres Beispiels kann argumentiert werden, dass die Entscheidung von Frau R. durchaus eine Diskriminierung darstellt, da sie mit ihren Bedenken hinsichtlich der Sicherheit und Gesundheit der Patienten zwar offenkundig neutrale Gründe anführt, diese jedoch vor dem Hintergrund des durchaus akzeptablen Gegenvorschlags des Bewerbers auf eine Diskriminierung aufgrund der Religion oder des Glaubensbekenntnisses verweisen könnten.

2



Sollte der Bewerber die erlittene Diskriminierung als außerordentlich schwerwiegend einschätzen, kann er sich mit einer **Strafanzeige** an die Justiz wenden. Diese wird entsprechende Ermittlungen in die Wege leiten und die beschuldigte Person ggf. zu einer Freiheitsstrafe (von acht Tagen bis zu zwei Jahren) und/oder einer Geldstrafe (zwischen 251 und 25.000 Euro) verklagen.

PRAKTISCHES BEISPIEL

Der Europäische Gerichtshof beschäftigte sich im Jahre 2013 mit dem Fall „ACCEPT“, bei dem es sich um die öffentliche Ankündigung des Geschäftsführers eines Fußballclubs handelte, keine homosexuellen Spieler einzustellen. Diese Aussage wurde vom Gerichtshof als diskriminierend bewertet.

Die Tatsache, dass bei einem Einstellungsgespräch Fragen über die sexuelle Orientierung gestellt werden, ist ein Hinweis auf illegale diskriminierende Praktiken des Arbeitgebers.

In einem derartigen Fall hätte eine Strafanzeige die besten Chancen, in einem Gerichtsurteil und einer Sanktion zu münden.



>> Konkrete Praktiken und Fragen während des Bewerbungsgesprächs

Bei einem Bewerbungsgespräch werden zahlreiche Fragen gestellt, mithilfe derer sich die Arbeitgeber ein Bild von der Persönlichkeit und den Qualitäten der Bewerber machen.

Einige Fragen können jedoch auch diskriminierend sein. Im Folgenden werden entsprechende Beispiele für die einzelnen **Diskriminierungsmotive** dargestellt, **die das Arbeitsgesetz ausdrücklich ahndet**.



Geschlecht

Sie sind eine Frau und der Arbeitgeber fragt Sie, ob Sie verheiratet sind und Kinder haben.

Eine derartige Frage kann ein Hinweis auf diskriminierende Praktiken aufgrund des Geschlechts sein, da sich derartige Fragen de facto nur an Frauen richten, die ggf. nicht eingestellt werden, da der Arbeitgeber fürchtet, dass die Bewerberin in Elternzeit geht und damit für eine gewisse Zeit der Arbeit fernbleiben könnte. Auch die Frage, ob Sie sich Kinder wünschen oder in naher Zukunft „eine Familie gründen“ wollen, ist ein Hinweis auf diskriminierende Haltungen.

Derartige Haltungen seitens eines Arbeitgebers kann eine Mehrfachdiskriminierung darstellen, die zwar als solche nicht gesetzlich geahndet werden kann, doch in ihren Einzelteilen strafbar bleibt. So kann beispielsweise eine Ablehnung als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der familiären Situation oder auch des Ehestandes gewertet werden.



Behinderung

Sie leben mit einer Sehbehinderung mit einer Sehkraft von 1/10 und bewerben sich für eine Stelle in der Verwaltung. Ihre Bewerbungsunterlagen wurden ausgesucht und Sie gehen zum Vorstellungsgespräch.

Der Arbeitgeber wundert sich über Ihre Bewerbung und stellt Ihnen zahlreiche Fragen über Ihr Arbeitstempo und Ihre Fähigkeit, die notwendigen Aufgaben zu bewältigen.

Wenn Ihre Bewerbung ohne Begründung abgelehnt wird, kann angenommen werden, dass dies ausschließlich aufgrund Ihrer Behinderung geschieht. Diese Ablehnung ist folglich diskriminierend, da der Arbeitgeber zur Schaffung eines barrierefreien Arbeitsumfeldes verpflichtet ist.



Sexuelle Orientierung

Wenn Sie in einem Bewerbungsgespräch gefragt werden, ob Sie schwul oder lesbisch sind, haben Sie das Recht, die Antwort zu verweigern. Die sexuelle Orientierung darf die Frage nach der Qualifikation für die ausgeschriebene Tätigkeit nicht beeinflussen.



Tatsächliche oder vermeintliche Zugehörigkeit zu einer Rasse oder ethnischen Gruppe

Im Rahmen eines Vorstellungsgesprächs sind Abwägungen aufgrund der Herkunft einer Person verboten. Sollte der Arbeitgeber Sie nach Ihrer Herkunft fragen, Ihre Hautfarbe ansprechen oder Fragen zu der Herkunft Ihres „schwer auszusprechenden“ Namens haben, so verweist dies auf diskriminierende Handlungen.



Alter

In einer Stellenanzeige wird explizit nach Angestellten zwischen 17 und 45 Jahren gesucht. Herr F. ist 50 Jahre alt und bewirbt sich für die Stelle. In seinem Bewerbungsschreiben gibt er sein Alter an. Er wird zum Vorstellungsgespräch eingeladen, aber ohne Begründung abgelehnt.

Sofern der Ablehnung andere objektive Kriterien wie beispielsweise die mangelnde Qualifizierung zugrunde liegen, kann der Arbeitgeber versuchen nachzuweisen, dass die Ablehnung nicht mit dem Alter des Bewerbers in Zusammenhang steht, etwa durch die Vorlage von Statistiken, die aufzeigen, dass erst kürzlich Menschen über 50 eingestellt wurden.



Religion

Herr A. leitet ein Reinigungsunternehmen in Luxemburg, welches hauptsächlich in Bürogebäuden tätig ist. Die Beschäftigten arbeiten meistens am Abend oder am frühen Morgen, also außerhalb der regulären Geschäftszeiten der Kunden.

Herr A. sucht eine weitere Reinigungskraft als Verstärkung für sein Team. Frau B. hat großes Interesse an dieser Stelle, welche genauestens ihren Qualifikationen und Berufserfahrungen zu entsprechen scheint, also übermittelt sie Herrn A. ihre Bewerbung.

Auf Herrn A.s Einladung erscheint Frau B. zum Vorstellungsgespräch. Sie trägt ein Kopftuch. Herr A. erklärt ihr, dass er sie nicht einstellen kann, da das Tragen des Kopftuchs nicht mit den Bräuchen seines Unternehmens vereinbar sei.

Dieses Verhalten von Herrn B. stellt eine Diskriminierung dar, denn vor dem Hintergrund der Tätigkeiten seines Unternehmens und dem Profil der ausgeschriebenen Stelle dürfte es für ihn schwierig sein, objektiv zu begründen, dass seine Entscheidung legitim und angemessen ist.



Staatsangehörigkeit

Frau V. hat ein Vorstellungsgespräch. Sie besitzt die belgische Staatsangehörigkeit und lebt in Arlon, spricht aber Luxemburgisch. Als der Arbeitgeber von diesen Eigenschaften erfährt, erklärt er ihr, dass sie zwar die Amtssprache beherrsche, er sie aber dennoch nicht einstellen werde, da ihre belgische Mentalität nicht zu seinem Unternehmen passe und er keine Lust habe, den Grenzverkehr zu unterstützen.

Derartige Anmerkungen werden als Diskriminierung gewertet, da die Staatsangehörigkeit der Bewerberin nicht in einer Ungleichbehandlung gegenüber Menschen luxemburgischer Staatsangehörigkeit münden darf.

Gemäß europäischer Rechtsprechung haben alle Bürger der EU-Mitgliedstaaten das Recht, sich innerhalb der Union frei zu bewegen, ohne aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit diskriminiert zu werden.

NO T I Z E N

Handwriting practice lines consisting of a solid top line, a dashed middle line, and a solid bottom line. A small illustration of a woman in a grey jacket and yellow skirt is positioned at the start of the bottom line.



A series of horizontal dotted lines extending across the page, providing a guide for handwriting practice. The lines are evenly spaced and cover most of the page's width.



www.cet.lu

DISKRIMINIERUNGSFREIE EINSTELLUNGSVERFAHREN

- KLEINER LEITFADEN FÜR ANGESTELLTE -

In Zusammenarbeit mit:



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

www.csl.lu

Der vorliegende Leitfaden hat beispielhaften Charakter und ersetzt keine Rechtsberatung. Rechtsstreits müssen von den Gerichten beigelegt werden. Das CET übernimmt diesbezüglich keine Haftung.