



Conseil supérieur du vivre-ensemble interculturel

Protokoll der außerordentlichen Plenarsitzung vom 10. Juni 2025,

18:30 – 20:30

Präsenzveranstaltung

Vorstellung des Nationalen Aktionsplans zur Umsetzung des Internationalen Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung.

Anwesende Mitglieder

Représentants ministériels, communaux et représentants des associations ainsi que du SYVICOL :

BALDASSARRI Vanessa (Leudelange), BOUSSATA Allal (CLAE), CASSARINO Astrid (Bettembourg), CHAIB DRAA Khadija (Esch-sur-Alzette), CHEUNG Sing-Loon (Differdange), CHIBAEFF Cyrielle (Croix-Rouge), CICONTE Antonella (Walferdange), DAHM-DO ROSARIO Antonia (CLAE), DA SILVA Liliane (Roeser), DE OLIVERIA Marco (MENJE), DIOP Caty (Schieren), EL KHOURY Victoria (Junglinster), GIRIENS RAKINTSEV Sybille (Strassen), GEIER Claire (ASTI), JACOBS Annick (CEFIS), KIRPACH Spencer (MEGA), MARCELET Alexandra (MT), POON Siu-Yin (Junglinster), REITER Nadine (Leudelange), SCHRANTZ Philippe (HUT), SKRIJELJ Edvard (Inter-Actions), Wolff Lynn (HUT)

Représentants du MFSVA : BORMANN Daisy, DAEMS Anne, HEUERTZ Conny, MUZZI Mariana

Entschuldigte Mitglieder

CONRARDY Nadine (Croix-Rouge), INGHEL RAM-MAEYENS Margaretha, LOPES Jessica (CEFIS), MARGUE Charles (Lintgen), RAMDEDOVIC Munir (Esch-sur-Alzette), ROMEO Franca (Sanem), SCHROEDER Isabelle (MEGA), WILLIERE Laure (Grosbous-Wahl)

Der Minister für Familie, Solidarität, Zusammenleben und Unterbringung von Flüchtlingen, Max Hahn, eröffnet die außerordentliche Plenarsitzung des CSVEI und bedankt sich bei den Mitgliedern für ihre Anwesenheit. In seinen Begrüßungsworten betont er die **Wichtigkeit, den CSVEI über den Fortschritt der verschiedenen nationalen Aktionspläne, die in seinem Ministerium entwickelt wurden, auf dem Laufenden zu halten.**

Er erinnert daran, dass auf seine Initiative hin eine Motion zur Bekämpfung von Rassismus in der Abgeordnetenkammer am 1. Juli 2020 angenommen wurde. Derzeit befindet sich der Nationale Aktionsplan gegen Rassismus (PAN AR) in der Entwurfsphase, das heißt, es handelt sich noch nicht um ein endgültiges Dokument und befindet sich in einer Konsultationsphase mit anderen Ministerien und der Zivilgesellschaft, einschließlich des CSVEI.

[Type here]

Anne Daems, Präsidentin des CSVEI, ergreift das Wort und erinnert die Mitglieder daran, dass eine der Aufgaben des CSVEI darin besteht, das **interkulturelle Zusammenleben zu fördern**, einschließlich der Bekämpfung von Rassismus und jeglicher Form von Diskriminierung. Zudem kann der CSVEI **auf eigene Initiative oder auf Anfrage des Ministers Stellungnahmen abgeben**.

Mariana Muzzi, Autorin des PAN AR, führt die Mitglieder durch den Entwurf des Aktionsplans, Kapitel für Kapitel, Maßnahme für Maßnahme. Sie erklärt, dass sich **der Entwurf auf die sieben Artikel der internationalen UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung (ICERD) stützt**, die 1969 in Kraft trat und 1977 vom Großherzogtum Luxemburg ratifiziert wurde.

Über 500 Dokumente und Studien dienten als Grundlage für den Entwurf, insbesondere die Studie « *Le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg* » von CEFIS und LISER und « *Le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg : la parole aux victimes* » veröffentlicht 2022. Die Analyse zeigt, dass sich rassifizierte Personen, insbesondere solche afrikanische Herkunft, am stärksten in den **Bereichen Bildung, Arbeit und Wohnen diskriminiert fühlen**. Daraufhin wurden 2023 Workshops mit den relevanten Akteuren organisiert. Aus dieser Bestandsaufnahme entstanden **sieben Kapitel mit insgesamt 85 Maßnahmen**:

1. Governance, Monitoring und Evaluation (2 Objektiv, 7 Aktionen)
2. Datenerhebung (2 Objektiv, 4 Aktionen)
3. Sensibilisierung (2 Objektiv, 17 Aktionen)
4. Opferunterstützung (2 Objektiv, 7 Aktionen)
5. Wohnen (3 Objektiv, 11 Aktionen)
6. Arbeit (3 Objektiv, 17 Aktionen)
7. Bildung (5 Objektiv, 22 Aktionen)

Es ist wichtig zu betonen, dass sich der PAN **nicht mit Diskriminierungen aufgrund von Religion oder Nationalität befasst, sondern sich auf ethno-rassistische Diskriminierung konzentriert, insbesondere gegenüber Menschen mit schwarzer Hautfarbe**. Mit Ausnahme des ersten Kapitels zur Governance bezieht sich jedes Kapitel auf einen der sieben ICERD-Artikel, enthält einen Auszug aus der LISER/CEFIS-Studie zur Situation in Luxemburg und beschreibt die erwarteten Auswirkungen der Maßnahmen. Die Kapitel sind in Ziele, Maßnahmen, Aktionen, Indikatoren, erwartete Ergebnisse, einen Umsetzungszeitplan und ein Budget unterteilt. Nach fünf Jahren ist eine externe Evaluierung des PAN AR vorgesehen, gefolgt von einer möglichen Überarbeitung in Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft.

Nach der Präsentation stellt Anne Daems klar, dass die im Dokument erwähnten „anderen beteiligten Ministerien“ nicht bedeuten, dass nur Ministerien beteiligt sind. **Die Umsetzung des PAN AR soll selbstverständlich in Zusammenarbeit mit Verbänden erfolgen**. Diese Kooperation kann in Form von Projektblättern für Partnerorganisationen, Kooperationsvereinbarungen oder Projektaufufen erfolgen. Derzeit sind viele Maßnahmen auf den öffentlichen Dienst ausgerichtet. Dies war dem Minister wichtig, da **der öffentliche Dienst als Vorbild fungieren und die Umsetzung im privaten Sektor erleichtern soll**.

Was die **nächsten Schritte betrifft**, so enden die Präsentationen für die verschiedenen Interessengruppen am 16. Juni 2025. Anschließend wird der gesamte Entwurf Anfang Juli an die Beteiligten übermittelt, einschließlich der während der Präsentationen eingebrachten Beiträge.

[Type here]

Die Frist zur Einreichung von Beiträgen beim MFSVA ist der 15. September. Danach wird eine Version des Entwurfs zur internen Validierung vorbereitet und Anfang Oktober an die beteiligten Ministerien zur Genehmigung weitergeleitet. Im November 2025 wird der PAN AR dem Regierungsrat vorgelegt.

In der anschließenden **Fragerunde** äußert Herr Cheung den Eindruck, dass sich die Maßnahmen vor allem auf Sensibilisierung und Schulung konzentrieren. Er schlägt vor, die Probleme direkt zu identifizieren, etwa bei Lehrkräften oder Immobilienagenturen, und nennt als Beispiel Audits zur Aufdeckung rassistischer Diskriminierung im Wohnungswesen. Frau Muzzi bestätigt, dass eine entsprechende Studie durchgeführt wurde, bei der fiktive Profile verwendet wurden, um zu prüfen, ob sich Preisangebote je nach Namen des Eigentümers unterscheiden. Es zeigte sich, dass Personen mit afrikanisch klingenden Namen niedrigere Angebote erhielten. Solche Studien seien jedoch in einem kleinen Land wie Luxemburg schwer durchführbar.

Herr De Oliveira (MENJE) ergänzt, dass Lehrkräften Schulungen angeboten werden, um mit Klischees und Stereotypen umzugehen, und nennt das Beispiel, dass Lehrer oft automatisch Französisch sprechen, wenn Eltern portugiesische Nachnamen tragen.

Frau Da Silva erkundigt sich, ob Maßnahmen und Kampagnen gegen Mikroaggressionen und verletzend Witze geplant sind, die allgegenwärtig seien. Sie merkt an, dass es schwierig sei, den privaten Sektor, insbesondere den Immobilienbereich, zu erreichen, und dass viele Menschen sich ihrer Mikroaggressionen nicht bewusst seien. Frau Muzzi antwortet, dass es Schulungen zu Mikroaggressionen gibt und eine entsprechende Kampagne, insbesondere am Arbeitsplatz, geplant ist. Ergänzend steht ein Glossar auf der Website des MIFA zur Verfügung ([Le glossaire de l'antiracisme et des discriminations ethno-raciales - Ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil - Le gouvernement luxembourgeois](#)).

Frau Nadine Reiter äußert den Eindruck, dass es für diskriminierendes Verhalten von Lehrkräften gegenüber Schülern keine Konsequenzen gibt. Herr De Oliveira erklärt, dass es an den Schulen Ansprechpersonen gibt, die Schülern zuhören, wenn sie von Rassismus betroffen sind. Das Verfahren sei zwar langwierig, aber die Vorfälle würden ernst genommen und es bestehe ein echter Wille zum Handeln.

Frau Diop weist darauf hin, dass Opfer von Rassismus oft zögern, sich an die Polizei zu wenden, weil sie sich nicht ernst genommen fühlen. Sie betont, dass dies im PAN AR berücksichtigt werden müsse.

Herr Boussata kritisiert, dass Schüler mit schwachen Deutschkenntnissen oft keinen Zugang zum klassischen Unterricht an weiterführenden Schulen haben, und fordert, institutionalisierte Diskriminierung zu bekämpfen.

Frau Geier begrüßt den Ansatz, im öffentlichen Dienst mit guten Praktiken zu beginnen, stellt jedoch fest, dass es auf nationaler und kommunaler Ebene an Bewusstsein bei Politikerinnen und Politikern mangle. Es sei viel Arbeit nötig, um Rassismus zu erkennen.

Frau Chaib Draa fügt hinzu, dass das Ausmaß der Diskriminierung stärker hervorgehoben werden müsse und dass sie nicht ausreichend geahndet werde.

Abschließend informiert Frau Muzzi die Mitglieder über die **öffentliche Konsultation der Europäischen Union zu ihrer Antirassismus-Strategie 2026–2030 (Strategie zur Bekämpfung von Rassismus)**. Es handelt sich um einen Online-Fragebogen, der von jeder Person ausgefüllt werden kann und die Möglichkeit bietet, sich auf europäischer Ebene bis zum 8. Juli zu äußern.

[Type here]

Die Plenarsitzung des CSVEI im Oktober wird der Vorstellung des Entwurfs des **Aktionsplans „Vivre-ensemble“** gewidmet sein und ähnlich wie die heutige Sitzung ablaufen. Somit werden alle 60 Mitglieder des CSVEI daran teilnehmen können.