

Diskriminierungsbeispiele

Eine Erzieherin trennt sich von ihrem Mann und geht wenig später eine Beziehung mit einer Frau ein. Daraufhin wird sie von ihren Kollegen gemobbt. Als sie sich bei ihren Vorgesetzten beschwert, heißt es, ihre Lebensweise entspräche nicht mehr der Philosophie der Einrichtung. Bald darauf wird die Erzieherin beurlaubt und schließlich entlassen.

Zwei Farbige gehen in eine Kneipe und werden nicht bedient, weil der Arbeitgeber seinem Personal verboten hat, Farbige zu bedienen.

Ein Arbeitnehmer beschwert sich, nachdem er ein neues Büro bezogen hat, bei seinem Vorgesetzten, weil er sein Büro mit einer andersgläubigen Person teilen muss.

Aus wirtschaftlichen Gründen muss das Unternehmen X eine Person entlassen. Die Wahl fällt auf die älteste und erfahrenste Mitarbeiterin. Im Gespräch mit dieser Person wird ihr erklärt, dass sie zu alt und daher für das Unternehmen zu teuer geworden sei und sowieso keine neuen Ideen mehr ins Unternehmen brächte.

Eine schwerhörige Person bewirbt sich auf eine Stelle als Archivar in einem Krankenhaus und hat ein Vorstellungsgespräch. Ihr wird mitgeteilt, dass ihre Bewerbung nicht berücksichtigt wird, weil sie aufgrund ihrer Behinderung nicht telefonieren kann. Bei einer Untersuchung stellt sich heraus, dass die Benutzung des Telefons nur eine der 15 in der Stellenbeschreibung des Archivars aufgeführten Aufgaben ist. Der Arbeitgeber weigert sich, die Aufgaben des Archiv-Teams so umzustrukturieren, dass sie ihre Aufgaben erfüllen kann.

Partner der Kampagne in Luxemburg

- > **Arbeiterkammer Luxemburg**, Tél: 48 86 16, www.ak-l.lu
- > **Handwerkskammer**, Tél: 42 67 67 230, www.cdm.lu
- > **CIGALE (Beratungszentrum für Lesben und Schwule)**, Tél: 26 19 00 18, www.cigale.lu
- > **CLAE (Comité de Liaison et d'Action des Etrangers)**, Tél: 29 86 86, www.clae.lu
- > **Regierungskommissariat für Ausländerfragen**, Tél: 478 36 92, ounidiskriminatioun@fm.etat.lu
- > **Evangelische Kirche in Luxemburg**, Tél: 22 96 70, www.protestant.lu
- > **ENAR (European Network Against Racism) – Nationale Koordination Luxemburg**, Tél: 29 86 86 1, www.enar-eu.org
- > **Fédération des Artisans**, Tél: 42 45 11 33, www.federation-des-artistans.lu
- > **FEDIL (Luxemburgischer Industrieverband)**, Tél: 43 53 66 1, www.fedil.lu
- > **Fondation Caritas – Flüchtlingshilfe**, Tél: 40 21 31 530/444, www.caritas.lu
- > **Info Handicap – Conseil National des Personnes Handicapées**, Tél: 360 88 740, www.info-handicap.lu
- > **LCGB (Letzebuerger Chreschtliche Gewerkschafts-Bond und Mobbing asbl)**, Tél: 49 94 24 310, www.lcgb.lu
- > **Ministerium für Familie und Integration – Senioren-Telefon**, Tél: 478 6000, www.fm.etat.lu
- > **OGB-L (Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg)**, Tél: 49 60 05 225, www.ogb-l.lu
- > **Gemeinsames Europasekretariat des CGT-L (OGB-L/FNCTTFEL/FLTL) und der LCGB**, Tél: 49 94 24 1, www.secec.lu
- > **Service RBS A.s.b.l. Fortbildungsinstitut und Seniorenakademie**, Tél: 36 70 56, www.rbs.lu
- > **UEL (Luxemburgischer Unternehmerverband)**, Tél: 26 43 28 83, www.uel.lu



Eine Initiative der Europäischen Union

„Wussten Sie schon? Vielfalt ist Trumpf!“



„Unternehmen sucht zum sofortigen Eintritt junge hellhäutige Person, nicht behindert, heterosexuell und katholisch.“



Diese Anzeige ist diskriminierend!

Was ist Diskriminierung?

Nach den Richtlinien gibt es zwei Formen der Diskriminierung, die unmittelbare und die mittelbare Diskriminierung.

Unmittelbare Diskriminierung:

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Ausrichtung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Mittelbare Diskriminierung:

Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen aufgrund ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder ihrer Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Ausrichtung benachteiligen können. Ausgenommen sind Fälle, in denen die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sind.

Europäische Richtlinien

Zwei jüngere europäische Richtlinien waren Meilensteine auf dem Weg zu mehr Gleichbehandlung und im Kampf gegen Diskriminierung.

Die erste Richtlinie (2000/43/EG) untersagt die Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zu einer Rasse oder der ethnischen Herkunft. Diese Richtlinie gilt für alle Personen im öffentlichen wie auch im privatwirtschaftlichen Sektor und zielt insbesondere ab auf:

- > die Bedingungen für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit und unentgeltlichen Tätigkeiten, einschließlich der Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen
- > den Zugang zu allen Formen und Ebenen der Berufsberatung und Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und Umschulung
- > die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich Entlassungsbedingungen und Arbeitsentgelt
- > die Mitgliedschaft und die Mitwirkung in einer Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisation
- > den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und Gesundheitsdiensten

- > die sozialen Vergünstigungen
- > die Bildung
- > den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

Die zweite Richtlinie (2000/78/EG) untersagt jegliche Diskriminierung aufgrund von Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Ausrichtung in der Arbeitswelt. Diese zweite Richtlinie gilt ebenfalls für alle Personen im öffentlichen und privatwirtschaftlichen Sektor und zielt insbesondere ab auf:

- > die Bedingungen für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, einschließlich der Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen
- > den Zugang zu allen Formen und Ebenen der Berufsberatung und Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und Umschulung
- > die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich Entlassungsbedingungen und Arbeitsentgelt
- > die Mitgliedschaft und die Mitwirkung in einer Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisation

Im Großherzogtum Luxemburg werden diese beiden Richtlinien derzeit in nationales Recht umgesetzt.

