

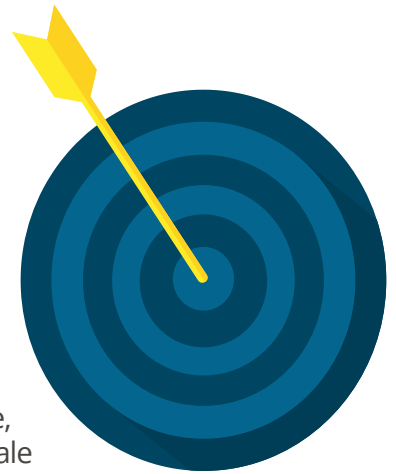


DISKRIMINIERUNGSFREIE EINSTELLUNGSVERFAHREN



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

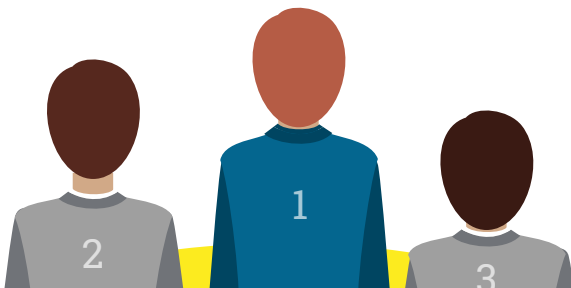
Der Arbeitgeber darf sich für die Einstellung bestimmter Bewerber entscheiden, weil er ihren Kleidungsstil hinsichtlich der ausgeschriebenen Stelle als angemessener empfindet, sofern diese Auswahl nicht auf einem der verbotenen Diskriminierungsmotive beruht (beispielsweise dem Geschlecht).

✗ 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 Barträger – 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.



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.



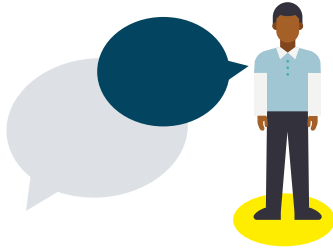
PRAKTISCHES BEISPIEL

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.



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.



NOTIZEN



Handwriting practice lines consisting of multiple sets of horizontal dotted lines for tracing and writing.





A series of horizontal dotted lines for writing, extending across the width of the page. There are 14 dotted lines in total, starting from the first line where the person is standing and continuing down to the bottom of the page.



www.cet.lu

DISKRIMINIERUNGSFREIE EINSTELLUNGSVERFAHREN

- KLEINER LEITFADEN FÜR ANGESTELLTE -

In Zusammenarbeit mit:



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.