



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

Praktischer Leitfaden

für den
Gleichstellungs-
delegierten

Die **Gleichstellung** im Unternehmen



In Zusammenarbeit mit dem
Ministerium für Chancengleichheit



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Égalité des chances

Danksagung

Wir möchten sämtlichen Gewerkschaftsakteuren, Gleichstellungsdelegierten und sonstigen Personen danken, die an der Erstellung unseres Leitfadens zur beruflichen Gleichstellung mitgewirkt haben.

Unser besonderer Dank gilt dabei dem Ministerium für Chancengleichheit und dem Zentrum für Gleichbehandlung (CET) für ihren Beitrag und ihre Unterstützung im Rahmen dieses Projektes.

Die Darlegung der Praktiken und der Erfahrungsaustausch ermöglichten die Erstellung von Fallstudien und die Vorbereitung von Hilfsmitteln, die den Personaldelegationen - wie wir hoffen - eine bessere Inangriffnahme des Themas Gleichstellung in den Unternehmen ermöglichen.

Impressum

Herausgeber Arbeitnehmerkammer

18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
T. (+352) 27 494 200
F. (+352) 27 494 250
www.csl.lu • csl@csl.lu

Jean-Claude Reding, Präsident
Norbert Tremuth, Direktor

Druck Imprimerie Weprint

Vertrieb Buchhandlung „Um Fieldgen Sàrl“
3 rue Glesener
L-1634 Luxembourg
T. (+352) 48 88 93
F. (+352) 40 46 22
info@libuf.lu

ISBN : 978-2-919888-94-8

Die in dieser Broschüre enthaltenen Angaben beeinträchtigen unter keinen Umständen die Gesetzestexte und deren Auslegung und Anwendung durch die staatlichen Behörden und die zuständigen Gerichte.

Die vorliegende Broschüre wurde mit größter Sorgfalt erstellt. Herausgeber und Verfasser haften nicht für mögliche Auslassungen oder Fehler im Text oder für Folgen, die sich aus der Verwendung der Inhalte dieser Veröffentlichung ergeben.

Sämtliche Rechte in Bezug auf die Übersetzung, Bearbeitung und Vervielfältigung mittels jedweder Verfahren sind weltweit vorbehalten.

Die in welcher Form und auf welche Art auch immer (insbesondere durch Fotokopie) erfolgende vollständige oder teilweise Vervielfältigung des vorliegenden Werks, dessen Speicherung in einer Datenbank und dessen Mitteilung an die Öffentlichkeit bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Herausgebers/Verfassers.

Anmerkung: In der vorliegenden Veröffentlichung wird die männliche Form verwendet, was keinerlei Diskriminierung bedeutet und ausschließlich der leichteren Lesbarkeit des Textes dient.



Vorwort

Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern stellt eine große Herausforderung für unsere Gesellschaft dar. Die Europäische Union hat dieses Thema zu einem ihrer Gründungsprinzipien gemacht und die Europäische Kommission setzt sich dafür ein, es in ihre Politiken einzubeziehen und in ihrer Gesetzgebung zu fördern.

Es ist von entscheidender Bedeutung, den Arbeitnehmern dieselben beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu gewährleisten und auf allen Ebenen eine echte Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu erzielen.

Der Grundsatz der Gleichstellung von Männern und Frauen ist ein wesentlicher Bestandteil der beruflichen Dynamik und der Geschlechtermischung am Arbeitsplatz, die für eine gesunde sozioökonomische Entwicklung unserer Gesellschaft unabdingbar sind.

Die im Rahmen der Studie „Quality of Work Index“ herausgebrachte und im Herbst 2016 seitens der Arbeitnehmerkammer und der Universität Luxemburg durchgeführte vierte landesweite Umfrage hebt bestimmte Unterschiede zwischen Frauen und Männern am Arbeitsplatz hervor. Diese betreffen insbesondere die Arbeitszeit und die Anzahl der Arbeitsstunden, die Vergütung, die Arbeitsbedingungen, die Aufstiegsmöglichkeiten, die Einbeziehung in den Entscheidungsprozess im Unternehmen und die hierarchischen Zuständigkeiten.

Die Aufgabe des Gleichstellungsdelegierten besteht darin, einen gerechten Zugang zur Beschäftigung, zur Weiterbildung und zum beruflichen Aufstieg zu gewährleisten. Darüber hinaus gehört es zu seinen Pflichten, die Arbeitnehmer vor sexueller Belästigung zu schützen.

Zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgabe verfügt der Gleichstellungsdelegierte über zwei halbe Tage Weiterbildungsurlaub, die nicht auf seinen jährlichen Erholungsurlaub angerechnet werden können.

In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass die Arbeitnehmerkammer in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Chancengleichheit ein auf die Aufgabe des Gleichstellungsdelegierten angepasstes Weiterbildungsprogramm anbietet.

Darüber hinaus genießt der Gleichstellungsdelegierte spezielle Zuständigkeiten im Bereich der Information und Konsultation zu Themen wie der Beschäftigungsstruktur und der Beschäftigungsentwicklung. Auf diese Weise kann er Projekte zur Durchführung von positiven Maßnahmen vorschlagen.

Der vorliegende praktische Leitfaden zielt darauf ab, den Gleichstellungsdelegierten für die Inangriffnahme des Themas berufliche Gleichstellung im Unternehmen besser zu rüsten und ihm dabei zu helfen, die Rechte der Arbeitnehmer zu gewährleisten und Diskriminierungen besser zu bekämpfen.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen.

Luxemburg, Februar 2018

Inhalt

1. Die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen im Bereich der GleichstellungS. 5

1.1. Gleichbehandlung / Chancengleichheit / NichtdiskriminierungS. 6

1.2. Die HandlungsmöglichkeitenS. 11

1.3. Weitere Rechtsprechungen zur Vertiefung der Thematik.....S. 13

2. Die Pflichten im Bereich der Gleichstellungsverhandlungen.....S. 15

2.1. Eine Studie über die Methoden der Tarifverhandlung im Bereich der Gleichstellung.....S. 16

2.2. Was ist ein Gleichstellungsdelegierter?S. 18

3. Durch positive Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung im Unternehmen beitragen.....S. 31

3.1. Positive Maßnahmen: ein nationales Programm zur Unterstützung der Unternehmen.....S. 32

3.2. Durch das Programm der positiven Maßnahmen abgedeckte TätigkeitsbereicheS. 32

3.3. Umsetzung eines Projekts zur Durchführung positiver Maßnahmen:
ein Verfahren in 5 Schritten.....S. 33

3.4. Über die eigentlichen Maßnahmen hinausgehende Nebeneffekte
des Projekts zur Durchführung positiver MaßnahmenS. 39

4. Einige Unternehmenspraktiken – 5 ArbeitsblätterS. 41

Arbeitsblatt 1: Der Gleichstellungsdelegierte stellt sich vorS. 42

Arbeitsblatt 2: Bestandsaufnahme der Unternehmenspraktiken im Bereich
der beruflichen GleichstellungS. 44

Arbeitsblatt 3: Was muss eine Wertecharta beinhalten?S. 50

Arbeitsblatt 4: Beispiel einer Verpflichtung der Geschäftsführung im Rahmen
einer Charta gegen jegliche Formen der Belästigung und Gewalt
am ArbeitsplatzS. 52

Arbeitsblatt 5: Ein Projekt zur Durchführung positiver Maßnahmen ausarbeiten
und der Geschäftsführung vorlegenS. 53

5. GlossarS. 61

6. AnhängeS. 67

7. Nützliche AdressenS. 79

8. Weiterführende InformationenS. 83

Die **gesetzlichen** und tarifvertraglichen Bestimmungen im Bereich **der Gleichstellung**

Warum handeln?

Grund Nr. 1

Das Gesetz verbietet Diskriminierung.

Grund Nr. 2

Weil vermieden werden muss, dass eine Person aus einem unrechtmäßigen Grund schlechter behandelt wird.

Grund Nr. 3

Jede unrechtmäßige Ungleichbehandlung von Personen stellt eine Verletzung der Menschenrechte, der Gleichberechtigung und der Chancengleichheit dar.

Grund Nr. 4

Ein gesundes Unternehmen duldet keine Diskriminierung.

1.1.GLEICHBEHANDLUNG / CHANCENGLEICHHEIT / NICHTDISKRIMINIERUNG

Die Begriffsbestimmung

„Diskriminieren“ bedeutet ganz allgemein, „aufgrund von Unterscheidungsmerkmalen zwischen Personen oder Sachen zu unterscheiden“.

Aus juristischer Sicht hat „diskriminieren“ die folgende Bedeutung: „Eine Person aus einem verbotenen Diskriminierungsgrund schlechter zu behandeln als eine andere Person in derselben oder in einer vergleichbaren Situation.“

A. Diskriminierungsgründe

Das Arbeitsgesetzbuch verbietet die Diskriminierung am Arbeitsplatz und sieht diesbezüglich Rechtsmittel vor. Es enthält ein Verzeichnis verbotener Diskriminierungsgründe:

- die Weltanschauung;
- die Religion;
- die sexuelle Ausrichtung;
- das Alter;
- die Behinderung;
- die tatsächliche oder vermeintliche Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Rasse oder ethnischen Gruppe;
- die Tatsache, ein Mann oder eine Frau zu sein;
- die Geschlechtsumwandlung¹.

Das Strafgesetzbuch betrachtet die Diskriminierung als Straftat und bestraft sie mit einer Freiheits- oder Geldstrafe.

Das Strafgesetzbuch ergänzt das im Arbeitsgesetzbuch dargelegte Verzeichnis um folgende Diskriminierungsgründe:

- die Herkunft;
- die Hautfarbe;
- der Gesundheitszustand;
- die Sitten;
- die Gewerkschaftsarbeit;
- die tatsächliche oder vermeintliche Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Staat.

Der Anwendungsbereich

Diese Diskriminierungsgründe finden auf die nachstehenden Bereiche Anwendung:

- auf den Zugang zu Beschäftigung und Beruf, einschließlich der Auswahlkriterien und der Einstellungsbedingungen für alle Wirtschaftsbereiche und für sämtliche Ebenen der Berufshierarchie, einschließlich in Bezug auf die Beförderung;
- auf den Zugang zu allen Arten und Stufen der Berufsberatung, der Berufsbildung, der beruflichen Weiterbildung und Umschulung, einschließlich der praktischen Berufserfahrung;
- auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Lohnes;
- auf die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen.

¹ Seit dem Gesetz vom 3. Juni 2016, Mémorial A, Nr. 102 vom 14. Juni 2016.

B. Arten der Diskriminierung

Die unmittelbare Diskriminierung

Das Gesetz definiert die „unmittelbare Diskriminierung“ als eine Situation, in der eine Person aufgrund eines der im Arbeitsgesetzbuch dargelegten Diskriminierungsgründe in einer vergleichbaren Situation schlechter behandelt wird als eine andere Person behandelt wird, behandelt wurde oder behandelt werden wird.

Erste Beurteilung des Vorhandenseins oder Nichtvorhandenseins einer Diskriminierungssituation

Um von einer unmittelbaren Diskriminierung sprechen zu können, müssen die nachstehenden 3 Elemente gemeinsam vorliegen:

- Es kann sich bei der ungleichen Behandlung um eine Handlung oder um eine Unterlassung handeln.
- Um wirklich von Diskriminierung sprechen zu können, muss es sich um eine schlechtere Behandlung handeln.
- Die schlechtere Behandlung muss unmittelbar an einen der gesetzlich verbotenen Diskriminierungsgründe geknüpft sein.

Beispiel

Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs vom 2. Mai 1985

Der Gerichtshof entschied, dass eine Klausel in einem Tarifvertrag, die allen männlichen Arbeitnehmern eine Prämie gewährt, den weiblichen Arbeitnehmern jedoch nur unter bestimmten Voraussetzungen, diskriminierend ist.

Infolgedessen ist diese Klausel null und nichtig.

Die verschiedenen Formen der unmittelbaren Diskriminierung

- **Die auf mehreren Kriterien basierende unmittelbare Diskriminierung:** Eine Diskriminierung kann auch auf mehreren Kriterien beruhen, d.h. aus einer Ungleichbehandlung resultieren, die auf mehreren Diskriminierungsgründen basiert.
- **Die unmittelbare Diskriminierung auf Anordnung:** Hierbei handelt es sich um die Situation, in der eine Person einer anderen Person befiehlt oder diese dazu anstiftet, eine Diskriminierung zu begehen. Demnach gilt auch die Aufforderung zur Diskriminierung als Diskriminierung.
- **Die unmittelbare Diskriminierung durch Belästigung:** Das Arbeitsgesetzbuch präzisiert, dass die Belästigung ebenfalls als eine Form der Diskriminierung betrachtet wird, wenn sie aufgrund eines gesetzlich verbotenen Diskriminierungsgrundes praktiziert wird.
- **Die unmittelbare Diskriminierung durch Assoziation:** Wenn eine Person nicht aufgrund eines ihreigenen Merkmals sondern aufgrund eines Merkmals einer anderen Person schlechter behandelt wird, mit der sie in Verbindung gebracht wird, kann man von Diskriminierung durch Assoziation sprechen.
- **Die unmittelbare Diskriminierung durch Äußerungen:** Auch diskriminierende Äußerungen, die außerhalb einer unmittelbaren Handlung vorgebracht werden, können als unmittelbare Diskriminierung betrachtet werden.

Die mittelbare Diskriminierung

Eine „mittelbare Diskriminierung“ entsteht, wenn scheinbar neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, Personen einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, mit einer Behinderung, eines bestimmten Alters oder einer bestimmten sexuellen Ausrichtung, einer tatsächlichen oder vermeintlichen Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Rasse oder ethnischen Gruppe, gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen könnten, es sei denn, diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, sind durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind angemessen und erforderlich.

Es geht darum zu vermeiden, dass die Vorschriften im Bereich der unmittelbaren Diskriminierung umgangen werden und Personen durch scheinbar neutrale Kriterien und Verfahren diskriminierend behandelt werden.

Beispiel

Rechtsprechung des EuGH vom 1. Juli 1986, Rechtssache C-237/85

Ein Vergütungssystem, das ausschließlich auf dem Kriterium der muskelmäßigen Beanspruchung oder Belastung gründet, kann zu einer mittelbaren Diskriminierung führen, da es sich auf ein Kriterium bezieht, das auf Eigenschaften abstellt, die Männer eher besitzen.

Diese Diskriminierung kann jedoch objektiv gerechtfertigt sein, sofern im Hinblick auf die Art der Tätigkeit lediglich die körperliche Anstrengung ausschlaggebend ist.

Der Begriff der mittelbaren Diskriminierung führt demnach zu einer Art Diskriminierungsvermutung, die jedoch durch den Beweis des Gegenteils beseitigt werden kann.

Die Streitfrage geht von scheinbar neutralen Vorschriften, Kriterien oder Verfahren aus, d.h. die mit keinem der gesetzlich verbotenen Diskriminierungsgründe verknüpft sind. Doch ab dem Zeitpunkt der Anwendung dieser Vorschriften, Kriterien oder Verfahren wird eine Person oder eine Personengruppe, die mit einem gesetzlich verbotenen Diskriminierungsgrund in Zusammenhang gebracht wird, benachteiligt oder läuft Gefahr, benachteiligt zu werden.

Für die Geltendmachung der mittelbaren Diskriminierung ist es nicht erforderlich, dass Personen tatsächlich benachteiligt werden, denn es genügt bereits die einfache Gefahr einer solchen Benachteiligung.

Beispiel

Eine unmittelbare Diskriminierung kann nie gerechtfertigt sein. Gleichwohl sieht das Gesetz Ausnahmefälle vor.

Die mittelbare Diskriminierung kann jedoch laut Gesetz objektiv gerechtfertigt sein. In diesem Fall ist sie nicht länger strafbar.

Die Beweislast in Bezug auf die objektive Rechtfertigung obliegt dem Arbeitgeber. Alles hängt von den Argumenten ab, die er zur Erläuterung seiner Kriterien, eingerichteten Vorschriften und Verfahren vorbringen kann.

C. Verbotene Diskriminierungsgründe

Der Diskriminierungsgrund „Religion“

Eine Person aufgrund ihrer Religion schlechter als eine andere Person zu behandeln, ist sowohl durch das Arbeitsgesetzbuch als auch durch das Strafgesetzbuch verboten. Gleiches gilt für den umgekehrten Fall, d.h. auch die schlechtere Behandlung einer Person aufgrund der Tatsache, dass sie nicht einer bestimmten Religion angehört, ist diskriminierend.

Der Diskriminierungsgrund „Weltanschauung“

Das Arbeitsgesetzbuch verbietet Diskriminierungen aufgrund der Weltanschauung. Das Strafgesetzbuch schließt sich dieser Ansicht durch das Verbot und die strafrechtliche Bestrafung von Diskriminierungen aufgrund von politischen oder philosophischen Ansichten an. Die im Arbeitsgesetzbuch verwendete Terminologie ist jedoch umfassender.

Der Diskriminierungsgrund „Sexuelle Ausrichtung“

Dieser Diskriminierungsgrund betrifft die sexuellen Vorlieben der Menschen, wie die Bevorzugung von Männern oder Frauen oder die Vorliebe für beide Geschlechter.

Der Diskriminierungsgrund „Alter“

Der Diskriminierungsgrund „Alter“ betrifft alle Altersklassen. Somit kann es sich dabei sowohl darum handeln, dass junge Menschen schlechter behandelt werden als ältere Menschen, als auch um die gegenteilige Situation. An dieser Stelle sei angeführt, dass das Unterscheidungskriterium des „Dienstalters“ sowohl vom Gesetzgeber als auch vom Arbeitgeber häufig zur Begründung von Entscheidungen in Bezug auf die Ausführung von Tätigkeiten verwendet wird. Dieses Kriterium ist insofern oftmals mit dem gesetzlich verbotenen Diskriminierungsgrund „Alter“ verknüpft, als dass es sich bei den Arbeitnehmern mit der längeren Betriebszugehörigkeit häufig auch um die älteren Arbeitnehmer handelt. Aus diesem Grund kann die Verwendung dieses Kriteriums zu Situationen der mittelbaren Diskriminierung führen. Wenn jedoch die durch die Anwendung des Kriteriums „Dienstalter“ hervorgerufene unterschiedliche Behandlung aus objektiven Gründen gerechtfertigt ist, so handelt es sich nicht länger um verbotene Diskriminierungen, sondern um erlaubte Unterschiede in Bezug auf die Behandlung der Arbeitnehmer.

Der Diskriminierungsgrund „Behinderung“

Das Arbeitsgesetzbuch enthält keine Definition des Begriffs „Behinderung“.

Der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) übernahm die Definition des seitens der Europäischen Union ratifizierten Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

Eine Behinderung entspricht demnach „einer Einschränkung, die insbesondere auf dauerhafte physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist und welche in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren den Betroffenen an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe am Berufsleben, hindern kann“². In diesem Sinne kann Adipositas eine Behinderung im Sinne der Richtlinie in Bezug auf die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf darstellen³.

Diesbezüglich präzisiert der Gerichtshof, dass der Begriff „Behinderung“ nicht nur die Unmöglichkeit bezeichnet, eine berufliche Tätigkeit auszuüben, sondern auch die Beeinträchtigung der Ausübung einer solchen Tätigkeit. Jedwede andere Auslegung wäre mit dem Ziel der Richtlinie unvereinbar, das insbesondere darin besteht, Menschen mit Behinderung Zugang zur Beschäftigung oder die Ausübung eines Berufes zu ermöglichen.

Der Ursprung dieser Behinderung und insbesondere die Tatsache, dass die Person zum Auftreten der Behinderung beigetragen haben könnte, ist für die Umsetzung der Gleichbehandlung nicht relevant.

Der Gerichtshof der Europäischen Union hat entschieden, dass auch Situationen abgedeckt sind, in denen das Opfer aufgrund der Behinderung einer ihm nahestehenden Person diskriminiert wird⁴.

Der Diskriminierungsgrund „tatsächliche oder vermeintliche Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Rasse oder ethnischen Gruppe“

Wenn das Arbeitsgesetzbuch jedwede Form der Diskriminierung aufgrund der tatsächlichen oder vermeintlichen Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Rasse oder ethnischen Gruppe verbietet, so spricht das Strafgesetzbuch darüber hinaus auch von der „Hautfarbe“. Der Begriff der Hautfarbe schließt sich an die Begriffe Rasse und ethnische Gruppe insoweit an, als dass die Hautfarbe häufig ein Merkmal ist, das die Charakterisierung/Unterscheidung der verschiedenen Rassen/ethnischen Gruppen ermöglicht.

Das Arbeitsgesetzbuch liefert keine Definition der Begriffe „Rasse“ und „ethnische Gruppe“. Im Gegensatz zum Strafgesetzbuch betrachtet das Arbeitsgesetzbuch die Staatsangehörigkeit nicht als potentiellen Diskriminierungsfaktor.

Der Diskriminierungsgrund „Geschlecht“

Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung auf Grundlage des Geschlechts erfordert die Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

Er betrifft nicht die Ungleichbehandlungen von Personen desselben Geschlechts. Derartige Probleme fallen gegebenenfalls unter den Diskriminierungsgrund „sexuelle Ausrichtung“.

2 Urteil des EuGH vom 11. April 2013, HK Danmark, Verbundene Rechtssachen C-335/11 und C-337/11

3 Urteil des EuGH vom 18. Dezember 2014, FOA, Rechtssache C-354/13

4 Urteil des EuGH vom 17. Juli 2008, Rechtssache C-303/06 Coleman/Attridge Law und Steve Law.

Der Diskriminierungsgrund „Geschlechtsumwandlung“

Es handelt sich hierbei um das Verbot der Diskriminierung von Transgendern.

Der Gesetzgeber erweiterte den Anwendungsbereich des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung durch die Anordnung, dass „jede Diskriminierung aufgrund einer Geschlechtsumwandlung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gleichzusetzen ist“.

D. Die genehmigten Verstöße

Eine Ungleichbehandlung, die an einen oder gar mehrere gesetzlich verbotene Diskriminierungsgründe geknüpft ist, kann in einigen gesetzlich vorgesehenen Fällen gerechtfertigt sein. Demnach spricht man in diesen Fällen nicht von Diskriminierung.

Wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen

Als Ausnahme vom Gleichbehandlungsgrundsatz, stellt eine Ungleichbehandlung aufgrund eines mit einem der festgesetzten Diskriminierungsgründe verknüpften Merkmals keine Diskriminierung dar, sofern das betroffene Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt, deren Zielsetzung rechtmäßig und die Anforderung in Bezug auf das verfolgte Ziel angemessen ist.

Diese Abweichung kann bei der Auswahl des Bewerbers im Rahmen einer Einstellung oder bei der Auswahl eines Arbeitnehmers für eine betriebsinterne Beförderung zum Tragen kommen. Sie kann auch zum Tragen kommen, wenn der Gesetzgeber Voraussetzungen für den Zugang zu bestimmten Berufen oder Tätigkeitsfeldern festsetzt.

Ungleichbehandlung aufgrund des Alters

Das Gesetz präzisiert, dass die Ungleichbehandlung aufgrund des Alters abweichend vom Gleichbehandlungsgrundsatz keine Diskriminierung darstellt, sofern sie objektiv und angemessen gerechtfertigt ist, insbesondere durch rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Weiterbildung, und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Behinderte

In Bezug auf Behinderte und Arbeitnehmer mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit besagt das Gesetz, dass Bestimmungen über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und Maßnahmen zur Ausarbeitung oder Aufrechterhaltung von Bestimmungen oder Einrichtungen zur Unterstützung ihrer Eingliederung in die Arbeitswelt keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung darstellen.

Es handelt sich dabei vielmehr um Maßnahmen zur Förderung der Gleichbehandlung von Personen mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit, um diese mit Personen mit uneingeschränkter Arbeitsfähigkeit gleichzusetzen.

Berufliche Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Religion

Das Gesetz sieht vor, dass sofern bei beruflichen Tätigkeiten im Rahmen der Kirche oder anderer öffentlicher oder privater Organisationen, deren Ethik auf der Religion oder einer bestimmten Weltanschauung gründet, eine Ungleichbehandlung aufgrund der Religion oder der Weltanschauung einer Person durch am 2. Dezember 2000 bestehende Gesetze oder Praktiken stattfindet, dies keine Diskriminierung darstellt, sofern durch die Art dieser Tätigkeiten oder durch den Kontext, in dem diese ausgeübt werden, die Religion oder die Weltanschauung eine wesentliche, rechtmäßige und angesichts der Ethik der Organisation gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

Diese Bestimmung betrifft in erster Linie religiöse und politische Organisationen.

Positive Maßnahmen

Schließlich ermöglicht das Gesetz die Einführung positiver Diskriminierungsmaßnahmen und -handlungen. Es handelt sich hierbei um Vergünstigungen, die einer Kategorie von Arbeitnehmern eingeräumt werden, um diese mit den anderen Arbeitnehmern gleichzustellen und auf diese Weise eine faktische Ungleichheit zu beseitigen. Demnach geht es darum, durch das Ausgleichen von Ungleichheiten zugunsten der Gleichheit zu handeln (vgl. Teil 3 des vorliegenden Leitfadens).

Die Ausnahme vom Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen

Überdies präzisiert das Gesetz, dass gesetzliche Bestimmungen, Verordnungen und Verwaltungsvorschriften im Hinblick auf den Schutz der Frau und insbesondere in Bezug auf die Schwangerschaft und die Mutterschaft nicht gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern verstoßen⁵.

1.2.DIE HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN

A. Die Handlungsmöglichkeiten des Opfers und der Zeugen

Der Arbeitnehmer, der der Ansicht ist, einer Diskriminierung zum Opfer gefallen zu sein, ist dazu berechtigt, diese gegenüber seinem Arbeitgeber oder Vorgesetzten zu melden. Er ist zum Handeln berechtigt und muss aufgrund seiner Beschwerde keine Vergeltungsmaßnahmen befürchten.

Das Opfer und die Zeugen müssen die Sachverhalte anzeigen, das ist die Voraussetzung für jedwedes Handeln!

Das Gesetz präzisiert, dass keine Person aufgrund von Protesten oder Verweigerungen in Bezug auf Handlungen oder Verhaltensweisen die gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, oder aufgrund einer Beschwerde oder einer gerichtlichen Klage, die auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes abzielt, Gegenstand von Vergeltungsmaßnahmen werden kann.

Ebenso kann niemand aufgrund der Bezeugung oder Berichterstattung über Diskriminierungen Gegenstand von Vergeltungsmaßnahmen werden.

1. Möglichkeit

Beantragung der Nichtigkeit jedweder Bestimmung oder Handlung die gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstößt

Das Gesetz betrachtet jedwede Bestimmung, die gegen den Gleichberechtigungsgrundsatz verstößt, ob in einem Vertrag, einem Einzelvertrag, einem Tarifvertrag, einer Betriebsordnung oder den Vorschriften in Bezug auf Vereinigungen mit oder ohne Erwerbszweck, selbstständige Berufe und Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen, als null und nichtig.

Im Rahmen eines Verfahrens würde eine solche Klausel demnach schlichtweg aus der Verhandlung ausgeschlossen werden.

Jedwede dem Vorstehenden entgegenstehende Bestimmung oder Handlung ist von Rechts wegen nichtig. Es obliegt jedoch dem betroffenen Arbeitnehmer, diese Nichtigkeit innerhalb einer Frist von 15 Tagen durch formlosen Antrag beim Präsidenten des im Eilverfahren urteilenden Arbeitsgerichts geltend zu machen.

Das Opfer hat Anspruch auf die Umkehr der Beweislast. Hierzu genügt es, dass es vor dem Arbeitsgericht die Sachverhalte darlegt, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung annehmen lassen. Danach obliegt es dem Beklagten, nachzuweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes stattgefunden hat.

2. Möglichkeit

Beantragung der Beendigung des Arbeitsvertrages auf Initiative des Opfers

Der Arbeitnehmer, der Opfer einer sexuellen Belästigung wurde, kann die Fortsetzung des Arbeitsvertrages ablehnen und diesen aus schwerwiegendem Grund und unter Geltendmachung von Schadensersatzforderungen fristlos kündigen.

⁵ Arbeitsgesetzbuch: Der Schutz von Schwangeren, Wöchnerinnen und stillenden Frauen gemäß Artikel L.331-1 ff.

Der Nachweis der Belästigung obliegt dem Opfer, das beim Arbeitsgericht Klage erheben, das schwerwiegende Verschulden des Arbeitgebers feststellen lassen und die Kündigung des Arbeitnehmers als ungerechtfertigte Entlassung neu einstufen lassen muss.

Das Opfer muss einen der nachstehenden Gründe für seine fristlose Kündigung nachweisen:

- Entweder, dass der Arbeitgeber die sexuelle Belästigung begangen hat;
- oder, dass der Arbeitgeber bei Situationen sexueller Belästigung keine angemessene Abhilfe geschafft hat;
- oder, dass der Arbeitgeber keine Präventivmaßnahmen eingeführt hat.

Parallel zu seiner Klage vor dem Arbeitsgericht, kann das Opfer beim Präsidenten des Arbeitsgerichts den vorläufigen Erhalt von Arbeitslosengeld bis zum Abschluss des Verfahrens beantragen.

3. Möglichkeit

Die Einreichung einer Klage beim Strafgericht

Jede Person, die sich als Opfer einer Diskriminierung betrachtet, hat die Möglichkeit, beim Strafgericht eine Klage wegen Diskriminierung einzureichen, wenn die ihr zuteil gewordene Behandlung als „Diskriminierungsdelikt“ im Sinne des Strafgesetzbuches bezeichnet werden kann.

In diesem Fall wird der Verursacher der Diskriminierung vor das Strafgericht geladen und muss mit Geld- und Freiheitsstrafen rechnen.

B. Die Rolle der übrigen Beteiligten

Der Arbeitgeber

Der Gesetzgeber hat den Grundsatz der Umkehr der Beweislast eingeführt.

Wenn ein (tatsächlicher oder vermeintlicher) Fall von Diskriminierung gemeldet wird, ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, einzugreifen und die Beschwerde ernsthaft zu untersuchen. Sofern er zu dem Schluss gelangt, dass eine Diskriminierung vorliegt, verpflichtet er sich zur Beendigung dieser Situation, indem er dem Kläger die ihm ungerechtfertigterweise vorenthalten Vergünstigungen gewährt.

Arbeitgeber, die ein Stellenangebot oder eine Stellenanzeige verbreiten oder veröffentlichen, die gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern verstößt, riskieren eine Geldstrafe zwischen 251 und 2 000 Euro.

Die Personaldelegation

Der Arbeitnehmer hat selbstverständlich auch das Recht, sich an die Personaldelegierten zu wenden, zu deren Aufgabenbereich und Verpflichtungen es zählt, faire und gerechte Arbeitsbedingungen zu verfechten und den Arbeitgeber über jede individuelle Beschwerde in Kenntnis zu setzen.

Auf diese Weise können die Personaldelegierten bei den Gesprächen mit dem Arbeitgeber eine unterstützende und vermittelnde Position einnehmen.

Die Gewerkschaften

Das Gesetz gesteht den Gewerkschaften das Recht zu, gerichtlich gegen den Arbeitgeber vorzugehen, sofern sich der Arbeitnehmer, dessen Rechte sie verfechten, nicht dagegen ausspricht.

Wenn eine auf einen Tarifvertrag zurückzuführende Klage seitens einer durch diesen Tarifvertrag gebundenen Person eingereicht wird, kann jede Gewerkschaftsorganisation, die Partei dieses Tarifvertrages oder dieser Vereinbarung ist, vorbehaltlich des ordnungsgemäß in Schriftform erfolgenden Widerspruchs der Person, die die Klage eingereicht hat, jederzeit in das eingeleitete Gerichtsverfahren eingreifen, sofern die Lösung des Rechtsstreits im gemeinsamen Interesse ihrer Mitglieder ist.

Gewerkschaften, die eine nationale Vertretung oder eine Vertretung in einem besonders wichtigen Wirtschaftssektor nachweisen können, können vor Zivil- oder Verwaltungsgerichten die dem Diskriminierungsopfer zuerkannten Rechte ausüben in Bezug auf Sachverhalte, die eine Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes darstellen und die die von ihnen verteidigten kollektiven Interessen direkt oder indirekt schädigen, selbst dann, wenn diese Gewerkschaften kein materielles oder moralisches Interesse nachweisen können.

Sofern die Sachverhalte jedoch gegenüber als Einzelpersonen betrachteten Personen begangen wurden, kann die Gewerkschaft die dem Diskriminierungsopfer zuerkannten Rechte nur dann im Hauptverfahren ausüben, wenn diese Personen ihr ausdrückliches und schriftliches Einverständnis erteilt haben, sich dem nicht zu widersetzen.

Die Vereinigungen

Jede zuvor seitens des Justizministers zugelassene Vereinigung ohne Erwerbszweck von nationaler Bedeutung, die zum Zeitpunkt der Sachverhalte seit mindestens einem Jahr über eine Rechtspersönlichkeit verfügt und deren satzungsgemäße Geschäftstätigkeit in der Bekämpfung der Diskriminierung besteht, darf vor den Zivil- oder Verwaltungsgerichten die den Diskriminierungsopfern zuerkannten Rechte im Hinblick auf Diskriminierungssachverhalte, die das von ihr kraft ihres satzungsgemäßen Gesellschaftszwecks zu verfechtende gemeinsame Interesse unmittelbar oder mittelbar schädigen, selbst dann geltend machen, wenn sie kein materielles oder moralisches Interesse nachweisen kann.

Die Gewerbeaufsicht (ITM)

Das Gesetz präzisiert, dass die Gewerbeaufsicht mit der Überwachung der Anwendung der Antidiskriminierungsgesetzgebung beauftragt ist. Die Gewerbeaufsicht kann in Übereinstimmung mit ihrem gesetzlichen Aufgabenbereich sowohl eine Vermittlungs- als auch eine Autoritätsfunktion einnehmen und von Amts wegen oder infolge einer Beschwerde beim Arbeitgeber einschreiten.

Das Zentrum für Gleichbehandlung (CET)

Mit dem Zentrum für Gleichbehandlung hat Luxemburg eine unabhängige Stelle eingerichtet, die mit der Bekämpfung von Diskriminierung beauftragt ist.

Jeder, der sich als Opfer einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung betrachtet, kann sich an dieses Zentrum wenden, um sich zu informieren oder sich beraten zu lassen. Die Vorrechte und Handlungsmöglichkeiten dieses Zentrums gegenüber den Arbeitgebern sind jedoch nach wie vor beschränkt.

1.3. WEITERE RECHTSPRECHUNGEN ZUR VERTIEFUNG DER THEMATIK

Auf der Webseite der Arbeitnehmerkammer www.csl.lu⁶ steht eine Auswahl an Rechtsprechungen zur Verfügung.

Darüber hinaus ist der Europäische Gerichtshof (<http://curia.europa.eu>), der bis zum 1. Dezember 2009 als Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften und seither als Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) bezeichnet wird, Quelle zahlreicher Rechtsprechungen im Bereich der Diskriminierung.

Da sich das nationale Recht eng an das europäische Recht anlehnt, sind die europäischen Entscheidungen interessant und liefern zahlreiche Beispiele für Diskriminierung.

Die nationalen Gerichte werden weniger häufig mit Diskriminierungsproblematiken befasst, weswegen die nationale Rechtsprechung weniger ergiebig ist.

Weitere Rechtsprechungen des Verfassungsgerichtshofs, des Kassationshofs und der Verwaltungsgerichte stehen auf dem nationalen Justizportal www.justice.public.lu/fr/jurisprudence zur Verfügung.

Diese Webseite bietet auch Links zu einschlägigen Suchmaschinen an.

6 <http://discrimination.csl.lu/jurisprudence-des-exemples-tires-des-decisions-de-justice>

Die **Pflichten** im Bereich der **Gleichstellungs-** **verhandlungen**

2.1. EINE STUDIE ÜBER DIE METHODEN DER TARIFVERHANDLUNG IM BEREICH DER GLEICHSTELLUNG

Carole BLOND-HANTEN und Roland MAAS⁷ analysierten im Jahr 2011 anhand von Tarifverträgen die Methoden der Tarifverhandlungen im Bereich der Weiterbildung und Gleichstellung von Frauen und Männern.

Der Tarifvertrag und die untergeordneten Vereinbarungen müssen im Bereich der Gleichstellung obligatorisch auch Bestimmungen in Bezug auf die nachstehenden Themen enthalten:

- die Umsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in den Betrieben oder Unternehmen, auf die der Tarifvertrag Anwendung findet: Ausarbeitung eines Gleichstellungsplans in den Bereichen Beschäftigung und Löhne und in Bezug auf die Zugangsmöglichkeiten der Arbeitnehmer und anderen Personen zur Weiterbildung;
- die Arbeitsbedingungen, die Organisation der Arbeitszeit, die Anwendungsmodalitäten des Grundsatzes der Lohngleichheit von Männern und Frauen, die Lohngleichheit, den Zugang zur Beschäftigung, zu Weiterbildungen, zur Beförderung und zu Teilzeitstellen;
- Maßnahmen zur Ermöglichung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (z.B. Sozialurlaub);
- die Bekämpfung von Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz (sexuelle Belästigung, Mobbing, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts): Aufnahme der Bestimmungen zur Bekämpfung von sexueller Belästigung und Mobbing und der zu ergreifenden Sanktionen wie insbesondere Disziplinarstrafen.

Gleichwohl stellten die beiden Forscher fest, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern in den branchenspezifischen Tarifverträgen in unzureichendem Maße festgehalten ist.

Die Untersuchung des Inhalts der Tarifverträge zeigt darüber hinaus große Unterschiede in Bezug auf die Form und den Inhalt der im Bereich der Tarifverhandlungen gleichwohl obligatorischen Themen.

Im Anschluss an diese Feststellung wurden mehrere Hypothesen ausgearbeitet:

- Ungenauigkeit des Gesetzes in Bezug auf die seitens der Sozialpartner anzunehmende Vorgehensweise;
- die Besonderheiten der Anforderungen und Bedürfnisse der Branchen und der Unternehmen; das Fehlen einer systematischen Bezugnahme auf die wichtigsten Gesetzestexte wie das Gesetz über den Nationalen Aktionsplan (PAN) oder auf die Artikel, die die Sozialpartner zur Verhandlung eines spezifischen Themas verpflichten.

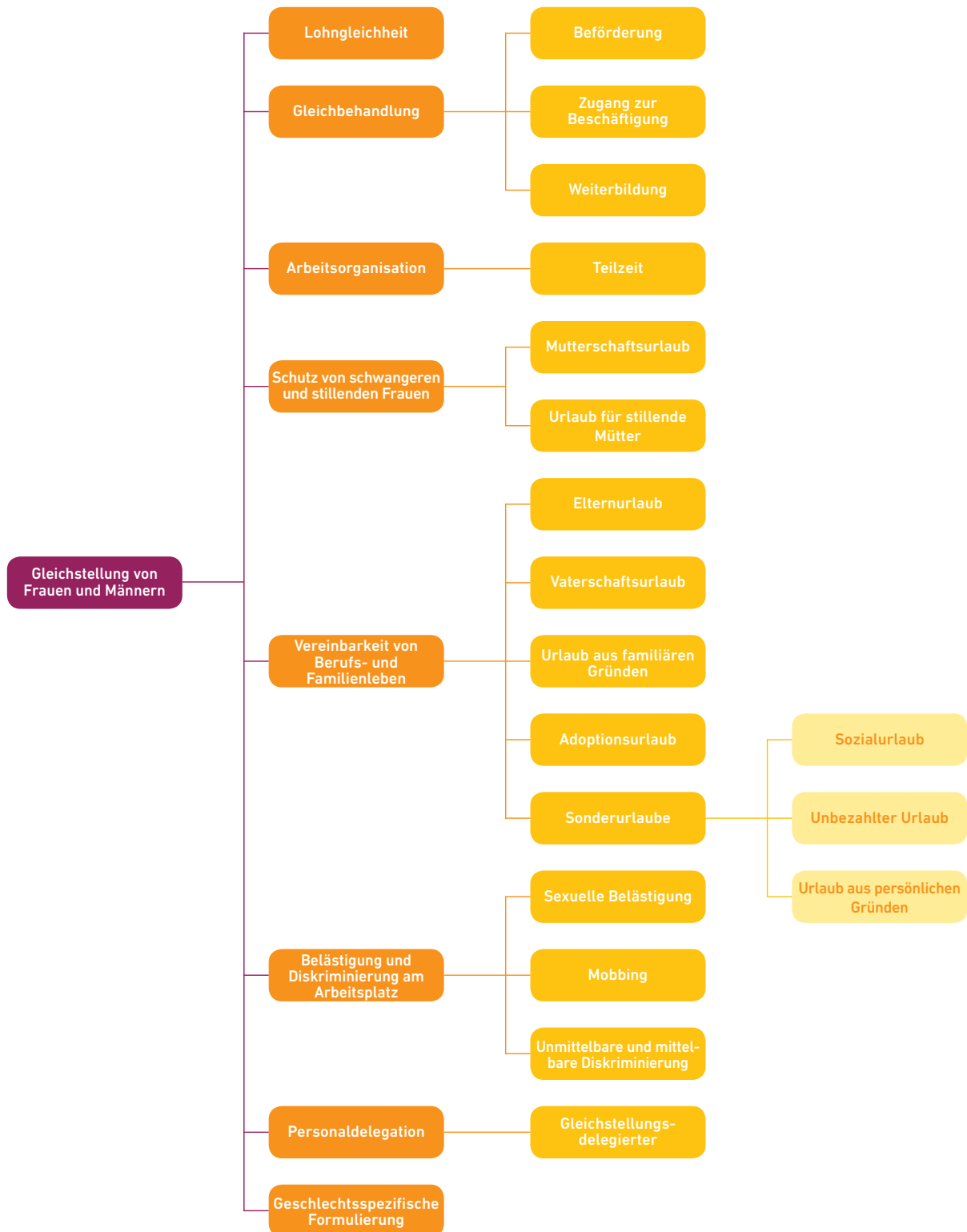
Schlussfolgerung:

Die Studie unterstreicht die Wichtigkeit eines besseren Verständnisses der Themen der Tarifverhandlungen und der Strategien der Akteure, um die Verhandlungsmethoden in der Praxis weiterentwickeln zu können.

⁷ „La négociation collective à travers une analyse des conventions collectives de travail“ – Carole BLOND-HANTEN ; Roland MAAS – Sozialdialog in Luxemburg – 2011 – Luxemburg

Die Verfasser der Studie haben die in den untersuchten Tarifverträgen enthaltene Gleichstellung von Frauen und Männern nach Kategorien eingeordnet, wie das nachstehende Schema zeigt.

Heute gibt es zusätzlich zu den im Schema aufgezählten bezahlten Urlauben⁸ noch den Sonderurlaub zur Sterbegleitung.



8 „La négociation collective à travers une analyse des conventions collectives de travail” – Carole BLOND-HANTEN ; Roland MAAS – Sozialdialog in Luxemburg – 2011 – Luxemburg

2.2. WAS IST EIN GLEICHSTELLUNGSDELEGIERTER⁹?

A. Die rechtlichen Aspekte

Welche Aufgaben hat der Gleichstellungsdelegierte?

Der Posten des Gleichstellungsdelegierten wurde im Rahmen des Gesetzes vom 7. Juli 1998 zur Reform der Personaldelegationen ins Leben gerufen.

Der Gesetzgeber wollte dadurch den Schwierigkeiten denen Arbeitnehmer am Arbeitsplatz begegnen können und besonders dem Anstieg der Beschwerden in Bezug auf sexuelle Belästigung und Mobbing Rechnung tragen.

Beim Gleichstellungsdelegierten handelt es sich um eine Anlaufstelle zur Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer in den genannten Einsatzbereichen.

Jedes Unternehmen, das mehr als 15 Mitarbeiter beschäftigt, ist zur Ernennung eines Gleichstellungsdelegierten verpflichtet.

Welche konkreten Zuständigkeitsbereiche hat der Gleichstellungsdelegierte?

Die Funktion des Gleichstellungsdelegierten besteht insbesondere darin, in den nachstehenden Bereichen für die Gleichbehandlung der Geschlechter zu sorgen:

- Zugang zur Beschäftigung;
- Zugang zu Weiterbildung und beruflichem Aufstieg;
- Vergütung;
- Arbeitsbedingungen.

Demnach betrifft seine Aufgabe ausschließlich die Problematik der Gleichstellung der Geschlechter. Die neue Reform der Personaldelegationen hat dem Gleichstellungsdelegierten in Bezug auf diese Themen keine umfangreichere Funktion eingeräumt.

Die Fragen in Bezug auf die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Art. L.251-1), die auch die Diskriminierung aufgrund anderer Kriterien umfassen, fallen unter die Zuständigkeit der Personaldelegation als Ganzes.

Die anderen Diskriminierungskriterien sind:

- die „Rasse“ und die ethnische Herkunft;
- die sexuelle Ausrichtung;
- die Religion und die Weltanschauung;
- die Behinderung;
- das Alter.

Wie wird der Gleichstellungsdelegierte ernannt?

Die Ernennung des Gleichstellungsdelegierten muss in der konstituierenden Sitzung der Personaldelegation erfolgen [Art. L.414-15(1)]. Der Gleichstellungsdelegierte kann aus den Reihen der Vollmitglieder oder der stellvertretenden Mitglieder der Personaldelegation gewählt werden.

Seit der neuen Reform der Personaldelegationen sieht das Arbeitsgesetzbuch vor, dass die Personaldelegation den Unternehmensleiter und die Gewerbeaufsicht innerhalb einer Frist von 3 Tagen nach Ernennung des Gleichstellungsdelegierten schriftlich darüber in Kenntnis zu setzen hat.

⁹ Arbeitsgesetzbuch, Art. L.414-15

Was passiert im Falle der Abberufung des Gleichstellungsdelegierten?

Der Gleichstellungsdelegierte wird für die Dauer des Mandats, d.h. für 5 Jahre ernannt. Der Verlust des Status des Personaldelegierten hat automatisch den Verlust des Status des Gleichstellungsdelegierten zur Folge.

Genießt der Gleichstellungsdelegierte Kündigungsschutz?

Der Grundsatz

Während der gesamten Dauer des gesetzlichen Kündigungsschutzes kann dem Delegierten bei sonstiger Nichtigkeit selbst wegen schwerwiegenden Verschuldens weder gekündigt werden, noch kann er zu einem Kündigungsgespräch vorgeladen werden.

Zwei Möglichkeiten im Falle der Kündigung

Aufhebungsverfahren

Im Folgemonat der Kündigung kann der Delegierte durch formlosen Antrag beim Präsidenten des Arbeitsgerichts, der nach ordnungsgemäßer Anhörung oder Vorladung der Parteien, im Eilverfahren und wie in summarischen Sachen entscheidet, die Feststellung der Aufhebung der Kündigung und die Anordnung seiner Weiterbeschäftigung oder gegebenenfalls seiner Wiedereingliederung beantragen.

Klage auf Schadensersatz

Der Delegierte, der keine Aufhebungsklage eingereicht hat, kann das Gericht am Zustellungstag der Kündigung ersuchen, die Beendigung des Arbeitsvertrages festzustellen und den Arbeitgeber zur Entrichtung von Schadensersatz zu verurteilen, wobei auch der von ihm durch die nichtige Kündigung erlittene spezifische Schaden im Zusammenhang mit seinem besonderen Schutzstatus als Delegierter zu berücksichtigen ist. Delegierte, die sich für diese Möglichkeit entscheiden, gelten ab dem Datum der Kündigung als unverschuldet arbeitslos.

Die Schadensersatzklage aufgrund einer eventuellen missbräuchlichen Kündigung des Arbeitsvertrages ist beim Arbeitsgericht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten ab der Zustellung der Kündigung einzureichen.

Die Entscheidung zwischen den beiden Klagen (der Aufhebungsklage und der Klage auf Schadensersatz) ist unwiderruflich.

Zwei Ausnahmen

Der Sonderfall der Unternehmensschließung

Das Gesetz sieht vor, dass das Mandat der Delegierten im Falle der Schließung des Unternehmens automatisch mit der Einstellung der Geschäftstätigkeiten endet.

Suspendierung wegen schwerwiegenden Verschuldens

Im Falle der Geltendmachung eines schwerwiegenden Verschuldens hat der Unternehmensleiter die Möglichkeit, dem Delegierten eine Suspendierung mitzuteilen. Aus dieser Mitteilung müssen der, oder die, dem Delegierten vorgeworfenen Sachverhalte sowie die Umstände genau hervorgehen, aufgrund derer diese Sachverhalte als schwerwiegendes Verschulden einzustufen sind.

Der oder die Sachverhalte oder Verschulden, die eine gerichtliche Vertragsbeendigung wegen schwerwiegenden Verschuldens rechtfertigen könnten, müssen spätestens nach Ablauf einer Frist von einem Monat ab dem Tag der Kenntnisnahme des entsprechenden Sachverhalts seitens der geltend machenden Partei vorgebracht werden, es sei denn, der entsprechende Sachverhalt veranlasst noch im selben Monat zur Strafverfolgung.

Die im vorstehenden Absatz vorgesehene Frist findet keine Anwendung, wenn eine Partei einen früheren Sachverhalt lediglich zur Untermauerung eines neuen Sachverhalts oder Verschuldens geltend macht.

Während der 3 Monate nach der Mitteilung der Suspendierung behält der Delegierte seinen Lohn sowie die Zulagen und sonstigen Vergünstigungen, auf die er Anspruch gehabt hätte, wenn sein Arbeitsvertrag aufrechterhalten worden wäre. Diese Löhne, Zulagen und sonstigen Vergünstigungen bleiben dem Delegierten definitiv erhalten.

Im Monat nach der Suspendierung hat der Delegierte die nachstehenden Möglichkeiten:

- Er kann in Erwartung des endgültigen Ausgangs des Rechtsstreits durch formlosen Antrag beim Präsidenten des Arbeitsgerichts, der nach Anhörung oder ordnungsgemäßer Vorladung der Parteien im Eilverfahren und wie in summarischen Sachen entscheidet, die Entscheidung über die Fortzahlung oder Aussetzung des Lohnes nach Ablauf der 3-Monats-Frist beantragen;

oder

- Der Delegierte, der nicht weiterbeschäftigt oder gegebenenfalls wiedereingegliedert werden möchte, kann innerhalb einer Frist von drei Monaten nach der Mitteilung der Suspendierung das Arbeitsgericht mit einer Klage auf Feststellung der Vertragsauflösung sowie mit einer Klage auf Verurteilung des Arbeitgebers zur Entrichtung von Schadensersatz befassen, wobei auch der von ihm durch die Beendigung des Arbeitsvertrages erlittene spezifische Schaden im Zusammenhang mit seinem besonderen Schutzstatus als Delegierter zu berücksichtigen ist.

Delegierte, die sich für diese Möglichkeit entscheiden, gelten als unverschuldet arbeitslos.

Die Entscheidung zwischen den beiden Klagen ist unwiderruflich.

Der Arbeitgeber muss seine gegebenenfalls in Form einer Gegenklage erfolgende Klage auf gerichtliche Auflösung des Arbeitsvertrages spätestens im Monat nach der Zustellung der Vorladung zum Erscheinen vor dem Präsidenten des Arbeitsgerichts beim Arbeitsgericht einreichen.

- Sofern das Arbeitsgericht diese Klage zurückweist, enden die Auswirkungen der Freistellung automatisch.
- Sofern das Arbeitsgericht dieser Klage stattgibt, tritt die Kündigung am Datum der Mitteilung der Suspendierung in Kraft.

Sollte der Arbeitgeber dieses Verfahren nicht innerhalb der festgesetzten Fristen einleiten, kann der Arbeitnehmer innerhalb von fünfzehn Tagen nach Ablauf der Frist durch formlosen Antrag beim Präsidenten des Arbeitsgerichts, der im Eilverfahren und wie in summarischen Sachen entscheidet, die Anordnung der Fortsetzung der Ausführung des Vertrages seitens aller betroffenen Parteien beantragen. Sofern er nicht weiterbeschäftigt oder gegebenenfalls wiedereingegliedert werden möchte, kann er das Arbeitsgericht mit einer Klage auf Feststellung der Vertragsauflösung sowie mit einer Klage auf Verurteilung des Arbeitgebers zur Entrichtung von Schadensersatz befassen, wobei auch der von ihm durch die Beendigung des Arbeitsvertrages erlittene spezifische Schaden im Zusammenhang mit seinem besonderen Schutzstatus als Delegierter zu berücksichtigen ist.

Delegierte, die sich für diese Möglichkeit entscheiden, gelten als unverschuldet arbeitslos.

Wenn der Delegierte eine neue Beschäftigung findet

Wenn der suspendierte Delegierte eine neue bezahlte Beschäftigung als Arbeitnehmer oder Selbstständiger findet, kann der Arbeitgeber vor dem Präsidenten des Arbeitsgerichts die Aussetzung der Lohnzahlung beantragen.

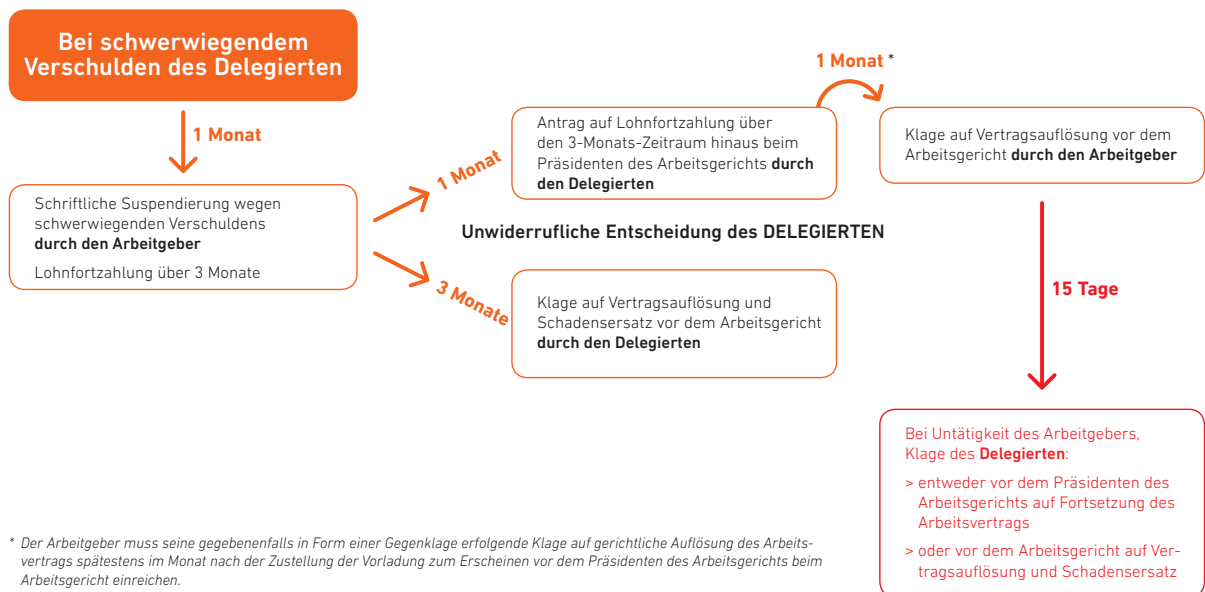
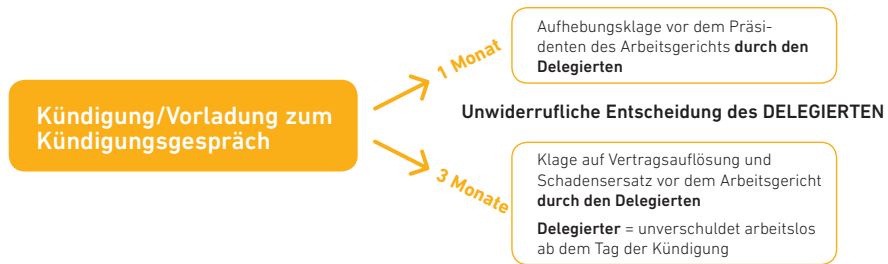
Wenn der Delegierte, dessen Arbeitsvertrag aufgelöst wurde, zur Rückerstattung des in der Zwischenzeit bezogenen Lohnes verurteilt wird

Wenn der Delegierte, dessen Arbeitsvertrag vom Arbeitsgericht aufgelöst wurde und dem der Präsident des Arbeitsgerichts in Erwartung des endgültigen Ausgangs des Rechtsstreits die Fortzahlung des Lohnes angeordnet hat, dazu verurteilt wird, den in der Zwischenzeit bezogenen Lohn an seinen Arbeitgeber zurückzuerstatten, kann er beim Direktor des Arbeitsamts rückwirkend und maximal bis zum Tag der endgültigen Entscheidung des Rechtsstreits volles Arbeitslosengeld beantragen.

Bevor der Delegierte rückwirkend Arbeitslosengeld beziehen kann, muss er den Nachweis der vollständigen oder teilweisen Rückerstattung des erhaltenen Lohnes erbringen. In Ermangelung des Nachweises der vollständigen Vollstreckung des Urteils und auf Antrag des Arbeitgebers und des Delegierten, überweist der Direktor des Arbeitsamts den Betrag des dem Delegierten geschuldeten Arbeitslosengelds bis zur Höhe des noch nicht entrichteten Betrags des ergangenen Urteils direkt an den Arbeitgeber.

Diese Gewährung des vollen Arbeitslosengelds ist rechtmäßig, sofern der Delegierte nicht rechtskräftig für dieselben Sachverhalte strafrechtlich verurteilt wurde, die zur Rechtfertigung der Suspendierung geltend gemacht wurden. Sofern diese Verurteilung nach der vollständigen oder teilweisen Entrichtung des vollen Arbeitslosengelds erfolgt, muss er die diesbezüglich entrichteten Beträge an den Beschäftigungsfonds zurückerstatten.

Nachstehend die neuen gesetzlichen Bestimmungen ab 1. Januar 2016



* Der Arbeitgeber muss seine gegebenenfalls in Form einer Gegenklage erfolgende Klage auf gerichtliche Auflösung des Arbeitsvertrags spätestens im Monat nach der Zustellung der Vorladung zum Erscheinen vor dem Präsidenten des Arbeitsgerichts beim Arbeitsgericht einreichen.



Welche Handlungsmöglichkeiten hat der Delegierte?

Die Sachmittel

Das Arbeitsgesetzbuch stellt dem Gleichstellungsdelegierten für die ordnungsgemäße Durchführung seiner Aufgaben eine bestimmte Anzahl an Hilfsmitteln zur Verfügung.

Dabei handelt es sich um Sachmittel wie beispielsweise einen Raum, der dem Delegierten für dessen Sprechstunden bereitgestellt wird [Art. L.414-15(2)], sowie sämtliche, den Mitarbeitern zugängliche, Kommunikationsträger. Der Raum muss mit IT-Material und dem Zugang zu internen und externen Kommunikationsmitteln ausgestattet sein.

Die Sprechstunden

Der Gleichstellungsdelegierte verfügt über besondere bezahlte Freistunden, die ausschließlich seiner Nutzung vorbehalten sind, um seiner Aufgabe bestmöglich nachzukommen¹⁰.

Die bezahlten Freistunden variieren je nach Größe des Unternehmens

Unternehmen mit 15–25 Arbeitnehmern	Unternehmen mit 26–50 Arbeitnehmern	Unternehmen mit 51–75 Arbeitnehmern	Unternehmen mit 76–150 Arbeitnehmern	Unternehmen mit über 150 Arbeitnehmern
4 bezahlte Stunden pro Monat	6 bezahlte Stunden pro Monat	8 bezahlte Stunden pro Monat	10 bezahlte Stunden pro Monat	4 bezahlte Stunden pro Woche

Konfliktmanagement

Der Gleichstellungsdelegierte ist dazu aufgerufen, dem Arbeitgeber jedwede individuelle oder kollektive Beschwerde im Bereich der Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu unterbreiten [Art. L.414-15 (2)]. Darüber hinaus besteht seine Aufgabe auch in der Vorbeugung und Schlichtung von individuellen oder kollektiven Streitigkeiten, die in diesem Bereich zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern entstehen können. Er kann sich mit jeder Beschwerde oder Beobachtung an die Gewerbeaufsicht wenden [Art. L.414-15 (2)].

Unterstützung bei Kontrollen der Gewerbeaufsicht

Der Gleichstellungsdelegierte hat die Möglichkeit, einen Gewerbeaufsichtsbeamten bei der Besichtigung der Räumlichkeiten zu begleiten.

Recht zur Unterstützung eines Arbeitnehmers bei der Einsicht in seine Personalakte

Überdies kann der Delegierte einen Arbeitnehmer auch bei der Einsicht in dessen Personalakte begleiten (Geheimhaltungspflicht) (Art. L.414-17).

Teilnahme an den Versammlungen der Personaldelegation

Sofern der Gleichstellungsdelegierte stellvertretendes Mitglied der Personaldelegation ist, kann er an allen Beschlüssen in Verbindung mit seinem Sondermandat mitwirken und an allen Versammlungen der Personaldelegation mit beratender Stimme teilnehmen.

¹⁰ Art. L.414-15 des Arbeitsgesetzbuches

Steht dem Gleichstellungsdelegierten ein Bildungsurlaub zu?

Der Arbeitgeber muss dem Gleichstellungsdelegierten einen sogenannten Bildungsurlaub gewähren, d.h. die Freizeit, die er braucht, um ohne Verdienstausschlag an den seitens der Gewerkschaften oder seitens Spezialinstituten organisierten Bildungsmaßnahmen teilnehmen zu können, die in die normale Arbeitszeit fallen und der Festigung der für ihn als Gleichstellungsdelegierten wichtigen wirtschaftlichen, rechtlichen, sozialen und psychologischen Kenntnisse dienen.

Der Gleichstellungsdelegierte verfügt demnach über zwei halbe Arbeitstage Bildungsurlaub pro Jahr, die nicht dem Jahresurlaub angerechnet werden dürfen. Die Dauer des Bildungsurlaubs wird als Arbeitszeit betrachtet, die damit verbundenen Ausgaben für die Vergütung werden bei Unternehmen, die weniger als 150 Arbeitnehmer beschäftigen, vom Staat übernommen.

Die Arbeitnehmerkammer und das Ministerium für Chancengleichheit bieten ein Weiterbildungsprogramm an, um den Gleichstellungsdelegierten bei seinen Aufgaben zu begleiten:

Themen	Verbesserung der für die Durchführung seiner Aufgabe wichtigen wirtschaftlichen, rechtlichen, sozialen und psychologischen Kenntnisse	5 Tage in der gesamten Amtszeit
	Programm	Stundenanzahl
Verständnis und Analyse der über die Geschäftstätigkeit und die Situation des Unternehmens bereitzustellenden Daten	Die verschiedenen Statistiken der Personalverwaltung	8
Sicherheit und Gesundheitsschutz im Unternehmen	Berufliche Eingliederung und Weiterbeschäftigung von Behinderten	8
Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben	Die Rolle des Gleichstellungsdelegierten	8
	Diskriminierung am Arbeitsplatz	4
	Gleichstellung dank positiver Maßnahmen	4
	Sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz	4
	Europäische und nationale Verfahrensweisen im Bereich der Chancengleichheit	4
Total		40



Welches sind die Zuständigkeitsbereiche des Gleichstellungsdelegierten?

Das Arbeitsgesetzbuch hält eine bestimmte Anzahl an Bereichen fest, in denen der Gleichstellungsdelegierte tätig werden kann. Der Gleichstellungsdelegierte kann dabei entweder allein oder zusammen mit der Personaldelegation tätig werden¹¹ [Art. L.414-15 (2)].

Der Gleichstellungsdelegierte ist dazu befugt:

- Seine Stellungnahme abzugeben und Vorschläge im Hinblick auf jedwede Themen vorzubringen, die sich direkt oder indirekt auf die Gleichbehandlung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern in den nachstehenden Bereichen beziehen:
 - Zugang zur Beschäftigung;
 - Weiterbildung;
 - beruflicher Aufstieg sowie Vergütung und Arbeitsbedingungen;
- einen Maßnahmenplan zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auszuarbeiten und ihn dem Arbeitgeber zu unterbreiten;
- dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Sensibilisierung der Arbeitnehmer des Unternehmens vorzuschlagen;
- dem Arbeitgeber jedwede individuelle oder kollektive Beschwerde im Bereich der Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu unterbreiten;
- individuellen oder kollektiven Streitigkeiten zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern im Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern vorzubeugen und diese zu schlichten;
- sich in Ermangelung der Beilegung der oben genannten Streitigkeiten mit einer Beschwerde oder Beobachtung an die Gewerbeaufsicht zu wenden;
- die Arbeitnehmer beider Geschlechter einmal jährlich getrennt voneinander vorzuladen;
- für die Ausbildung der Lehrlinge im Bereich der Gleichstellung im Unternehmen zu sorgen;
- bei der Einführung und Umsetzung der beruflichen Erstausbildung und insbesondere der Lehrlingsausbildung mitzuwirken;
- die Arbeitnehmer des Unternehmens in einem geeigneten Raum außerhalb oder während der Arbeitszeit zu beraten: In letzterem Fall muss sich der Gleichstellungsdelegierte mit dem Unternehmensleiter über die Uhrzeit und die Organisationsmodalitäten dieser Beratungen einigen, deren Dauer seinen bezahlten Freistunden angerechnet wird.
- einen Plan zur Durchführung positiver Maßnahmen auszuarbeiten und dem Arbeitgeber vorzulegen.

Welche Pflichten hat der Arbeitgeber im Bereich der Gleichstellung?

Der Unternehmensleiter ist dazu verpflichtet, den Gleichstellungsdelegierten in Bezug auf die nachstehenden Themen zu informieren und anzuhören:

Die Pflichten des Unternehmensleiters	Referenzen
Der Unternehmensleiter muss den Gleichstellungsdelegierten informieren und anhören in Bezug auf:	
• die wirtschaftliche Lage des Unternehmens; • die Beschäftigungsstruktur und die voraussichtliche Entwicklung der Beschäftigung im Unternehmen • die gegebenenfalls geplanten vorausgreifenden Maßnahmen, insbesondere im Falle einer Bedrohung für die Beschäftigung.	Art. L.414-3 (2) Gleiche Rechte für die gesamte Personaldelegation
Zu diesem Zweck übermittelt der Unternehmensleiter dem Gleichstellungsdelegierten halbjährlich geschlechtsspezifische Statistiken über:	
• die Personaleinstellungen; • die Beförderungen und die Versetzungen; • die Vergütungen; • die Weiterbildung der Arbeitnehmer.	Art. L.414-3 (2)

¹¹ Art. L.414-15 (2) des Arbeitsgesetzbuches

Die Pflichten des Unternehmensleiters	Referenzen
Der Unternehmensleiter muss den Gleichstellungsdelegierten informieren und anhören in Bezug auf:	
• den Abschluss von Berufseingliederungsverträgen und Berufseinführungsverträgen.	Art. L.414-3 (4)
Der Unternehmensleiter ist dazu verpflichtet, der Personaldelegation und dem Gleichstellungsdelegierten die nachstehenden Dokumente zu übermitteln:	
• eine Kopie der Liste der Arbeiten, die schwangeren oder stillenden Frauen nicht zugewiesen werden können, sowie die ergriffenen Maßnahmen zur Gewährleistung ihrer Sicherheit und Gesundheit in Bezug auf die Gefahren, die sich auf Schwangerschaft oder das Stillen auswirken könnten.	Art. L.334-1 Schutz schwangerer Frauen
Der Unternehmensleiter muss den Gleichstellungsdelegierten im Hinblick auf die Teilzeit anhören:	
• der Gleichstellungsdelegierte ist zur Abgabe seiner Stellungnahme in Bezug auf jedwede Errichtung eines Teilzeitarbeitsplatzes im Unternehmen aufgerufen.	Art. L.414-15 (2) Punkt 11 Teilzeit
Der Unternehmensleiter muss in den nachstehenden Fällen die Stellungnahme des Gleichstellungsdelegierten beantragen:	
• im Falle eines Antrags auf Erstattung eines Lohnanteils, im Falle der Einstellung einer Person des unterrepräsentierten Geschlechts im Unternehmen.	Art. L.242-2 Zuschuss für die Einstellung einer Person des unterrepräsentierten Geschlechts

Mit welchen Hauptakteuren arbeitet der Gleichstellungsdelegierte zusammen?

Die Personaldelegation	Die Personaldelegation muss über Themen in Bezug auf die Gleichstellung am Arbeitsplatz nachdenken. Sie muss dem Gleichstellungsdelegierten zu Hilfe kommen, wenn der Gegenstand seiner Forderungen seine Zuständigkeiten übersteigt. In diesem Fall handelt es sich folglich um eine gemeinsame Forderung. Eine Maßnahme, die beispielsweise die Neugestaltung eines Arbeitsplatzes für eine schwangere Arbeitnehmerin betrifft, erfordert eine gemeinsame Vorgehensweise (Gleichstellungsdelegierter, Personaldelegation, Geschäftsführung) und nicht nur die Einbeziehung des Gleichstellungsdelegierten.
Der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte	Der Gleichstellungsdelegierte und der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte arbeiten in Bezug auf einige Themen zusammen. Dazu zählen beispielsweise die Neugestaltung eines Arbeitsplatzes oder die Vermeidung von Risikosituationen für Arbeitnehmer mit eingeschränkter Mobilität oder wiedereinzugliedernde Arbeitnehmer. Der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte und der Gleichstellungsdelegierte können sich im Falle von Belästigung oder Gewalt am Arbeitsplatz mit der gesamten Personaldelegation absprechen.
Der Sicherheitsbeauftragte	Der Sicherheitsbeauftragte und der Gleichstellungsdelegierte arbeiten im Falle der Nichteinhaltung der Arbeitsorganisation (Arbeitsplatz, Pausen) im Rahmen der Gleichstellung von Frauen und Männern zusammen.
Die Arbeitnehmer	Die Arbeitnehmer können den Gleichstellungsdelegierten mit allen Themen befassen, die in seinen Zuständigkeitsbereich fallen. Der Gleichstellungsdelegierte verfügt über bezahlte Freistunden, um die Arbeitnehmer auf deren Wunsch in einem ihm zur Verfügung gestellten Raum zu empfangen.
Die Geschäftsführung	Der Gleichstellungsdelegierte ist dazu berechtigt, der Geschäftsführung Sensibilisierungsmaßnahmen oder Vorschläge im Hinblick auf die Verbesserung der Gleichstellung im Unternehmen zu unterbreiten.
Die Personalabteilung	Die Personalabteilung kann mit dem Gleichstellungsdelegierten in Bezug auf positive Maßnahmen wie Informationsveranstaltungen über verschiedene Themen aus dem Bereich der Gleichstellung zusammenarbeiten (z.B. Sozialurlaub).
Die Gewerbeaufsicht	Der Gleichstellungsdelegierte kann sich an die Gewerbeaufsicht wenden, wenn sich bestimmte zwischen den Mitarbeitern und der Geschäftsführung bestehende Streitigkeiten über Themen in Bezug auf die Gleichbehandlung von Männern und Frauen nicht beilegen lassen.

Die Akteure	Die Beziehungen zu den Akteuren
Der Arbeitsmediziner	Der Gleichstellungsdelegierte kann beispielsweise im Falle einer beruflichen Wiedereingliederung die Hilfe des Arbeitsmediziners in Anspruch nehmen.

Was tun, wenn sich die Geschäftsführung weigert, dem Gleichstellungsdelegierten / der Personaldelegation die wirtschaftlichen und sozialen Daten mitzuteilen?

Die Nichtübermittlung der vorstehend beschriebenen Informationen stellt eine Behinderung der Tätigkeit der Personaldelegation dar.

Nachstehend das Muster eines Schreibens, das die Personaldelegation an den Arbeitgeber richten kann, der sich weigert, ihr die geschlechtsspezifischen Statistiken über Personaleinstellungen, Beförderungen, Versetzungen, Vergütungen und Weiterbildungen der Arbeitnehmer zu übermitteln.

Vorname und Name des Vorsitzenden der Personaldelegation

Postanschrift

E-Mail-Adresse

Name des Empfängerunternehmens

Name des Direktors

Postanschrift des Unternehmens

Luxemburg, den...

Sehr geehrter Herr Direktor,

die Personaldelegation hat Sie darum gebeten, ihr am... die geschlechtsspezifischen Statistiken zu den nachstehenden Bereichen zu übermitteln:

- die Personaleinstellungen;
- die Beförderungen;
- die Versetzungen;
- die Vergütungen und die Weiterbildung der Arbeitnehmer.

Gemäß Artikel L.414-3 (2) des Arbeitsgesetzbuches ist der Unternehmensleiter zur halbjährlichen Übermittlung dieser Daten an den Gleichstellungsdelegierten verpflichtet.

Gemäß Artikel L.417-5, Artikel L.414-17 und Artikel L.415-2 des Arbeitsgesetzbuches stellt die Verweigerung der Übermittlung dieser Daten an den Gleichstellungsdelegierten ein Hindernis für ein ordnungsgemäßes Funktionieren der Personaldelegation dar.

Bis heute haben wir die angeforderten Daten noch nicht erhalten.

In Ermangelung Ihrer Antwort innerhalb einer Frist von 8 Tagen sieht sich die Personaldelegation dazu verpflichtet, die Gewerbeaufsicht darüber in Kenntnis zu setzen, die über dieses Problem entscheiden wird.

Mit freundlichen Grüßen,

XY

Vorsitzender der Personaldelegation

B. Aus praktischer Sicht: Beispiel der Laufbahn eines Gleichstellungsdelegierten

Interview mit Julien,

Gleichstellungsdelegierter in einer Bank in Luxemburg (>1 500 Arbeitnehmer)

Was hat Sie dazu bewegt, diese Laufbahn im Unternehmen einzuschlagen?

Zunächst habe ich ein erstes Mandat als Personaldelegierter absolviert. Ich habe mich schnell dafür engagiert, Lösungen für die Mitarbeiter zu finden. Viele Frauen hatten Probleme mit der Kinderbetreuung. Ich habe mich nach den Anliegen der Mitarbeiter gerichtet und mich auf verschiedene Bereiche wie Renten, Wiedereingliederungen und die Gestaltung der Arbeitszeit spezialisiert.

Im Laufe meiner zweiten Amtszeit wurde ich zum Gleichstellungsdelegierten ernannt. Ich hatte immer schon großes Interesse an der Gleichstellung und an der Bekämpfung von Diskriminierungen. Ich muss zugeben, dass es nicht einfach ist, dieses Thema anzugehen, doch ich war immer der Ansicht, dass es in Sachen Gleichstellung viel zu tun gibt.

Im Laufe der Gespräche mit den Mitarbeitern, kam das Thema der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben häufig zur Sprache, sodass ich es mit der Personaldelegation in Angriff nahm. Wir haben der Geschäftsführung Vorschläge unterbreitet, die beispielsweise zu einer Flexibilisierung der Arbeitszeiten und zu einer Partnerschaft mit Kindertagesstätten führten.

Wie sehen Sie Ihre Funktion innerhalb des Unternehmens?

Ich versuche vor allem, ein offenes Ohr für die Mitarbeiter zu haben und für diese verfügbar zu sein. Ich handle zugunsten der Gleichbehandlung und wecke das Interesse der Arbeitnehmer an weitergehenden gesellschaftlichen Themen. Ich übermittle ihnen desweiteren Informationen über bestimmte Konferenzen oder Thementage,

wie zum Beispiel:

- den internationalen Frauentag;
- den Weltbehindertentag;
- den Welt-AIDS-Tag;
- den internationalen Tag der Menschenrechte.

Wie wird das Thema der Gleichstellung im Unternehmen diskutiert?

Offen gesagt wird das Thema der Gleichstellung innerhalb der Personaldelegation nicht als Priorität betrachtet. De facto weiß man nicht so recht, über was man verhandeln könnte. Und noch dazu handelt es sich dabei um ein komplexes Thema. Wenn man die berufliche Gleichstellung verbessern möchte, setzt das voraus, dass man eine Diagnose über die Lage des Unternehmens im Bereich der Gleichstellung durchführt. Hierfür muss man sich auf die seitens der Geschäftsführung erstellten wirtschaftlichen und sozialen Zahlen stützen. Ein guter Dialog mit der Personalabteilung erweist sich für den Erhalt von Statistiken als sehr wichtig. Sobald die Zahlen zusammengetragen sind, muss man sie zu analysieren wissen, und darin besteht das Problem. Die Delegierten wissen nicht zwangsläufig, wie sie diese Zahlen auswerten sollen. Welcher Indikator für den Vergleich der Löhne, des Stundenlohnes und der Prämien heranzuziehen ist. Wie man die verschiedenen Berufe systematisch zusammenfassen kann um einen sinnvollen Vergleich anstellen zu können.

Ich persönlich habe Statistiken erstellt, die mir zur Ausarbeitung einer Bestandsaufnahme der Situation im Unternehmen und insbesondere zur Aufgliederung verschiedener Variablen dienen. Anhand dieser Daten ermittle ich besondere Situationen. Ich überlege gemeinsam mit der Personaldelegation und unterbreite der Geschäftsführung Handlungsvorschläge, die beispielsweise die Lohngleichheit betreffen.

Welche Haupteigenschaften erfordert dieses Amt?

Es geht vor allem darum, den Arbeitnehmern in Bezug auf verschiedene Themen Gehör zu schenken und sie zu beraten. Man muss die Arbeitnehmer aber auch bei verschiedenen Formalitäten betreuen und sie über die Zeit hinweg begleiten.

Man benötigt einen Sinn für Soziales. Ich gelte als offene und ansprechbare Person. Mir hat es schon immer gefallen, Leuten zu helfen. Ich bilde mich auch gerne weiter, um besser beraten zu können. Im Laufe der Zeit habe ich bestimmte Fähigkeiten erworben. Dadurch, dass ich die Fälle bearbeitet, mich informiert und im Arbeits- und Sozialrecht weitergebildet habe, habe ich mir Know-how angeeignet.

Ich führe Gespräche über zuweilen belastende Themen wie die Rückkehr nach längerer Krankheit, über Behinderung oder Belästigung, was Geschick im Umgang mit Menschen und ein großes Maß an Psychologie erfordert. Man muss dabei auch seine Grenzen kennen und die Arbeitnehmer an Fachleute weiterleiten können, die besser dazu geeignet sind, sich mit psychologischen oder rechtlichen Problemen auseinanderzusetzen.

In Bezug auf welche Themen wendet man sich am häufigsten an Sie?

Die Leute wenden sich an mich, um die nachstehenden Situationen zu lösen:

- Als Frau werde ich weniger gut bezahlt, obwohl ich dieselbe Stelle bekleide wie mein Kollege.
- Ich habe eine Teilzeitbeschäftigung beantragt, die mir verweigert wurde.
- Mein Chef hat mir die Teilnahme an einer Weiterbildung verweigert.
- Ich bin behindert. Habe ich Anspruch auf bestimmte Vorkehrungen?
- Ich bin Moslem und möchte meinen Gebeten nachkommen. Habe ich Anspruch auf einen Gebetsraum?
- Ich erwarte ein Kind. Welche Rechte habe ich? Welche Formen des Elternurlaubs gibt es?
- Ich stille mein Kind. Habe ich Anspruch auf einen Raum zum Abpumpen der Muttermilch?
- Ich werde innerhalb meines Teams belästigt. Wie können Sie mir bei der Lösung dieses Problems helfen?

Welche Themen sind Ihrer Ansicht nach am schwierigsten zu handhaben?

- Die Bewältigung von individuellen oder kollektiven Konflikten ist sehr schwierig, da sie ein großes Maß an Erfahrung, Hintergrundwissen und Fähigkeiten erfordert. Ich werde regelmäßig mit Belästigungsproblemen befasst, was ebenfalls nicht einfach zu handhaben ist. Die meisten Personen suchen mich auf, wenn der Konflikt bereits ziemlich weit fortgeschritten ist. Sie möchten vor allem über ihre Lage sprechen und jemandem ihr Leiden anvertrauen. Sie möchten jedoch nicht immer bei der Personaldelegation Anzeige erstatten, da sie Vergeltungsmaßnahmen seitens der Geschäftsführung befürchten. Ich treffe mich mit ihnen, informiere sie und versuche gemeinsam mit ihnen eine Lösung zu finden. Ich halte sie über ihre Rechte und über die Maßnahmen auf dem Laufenden, die die Personaldelegation einleiten könnte, um ihnen zu helfen. Danach liegt es an ihnen, sich für einen Weg zu entscheiden.
- Zunächst muss man genau verstehen, wo das Problem liegt. Man muss die leidende, häufig verwirrte Person befragen können und einen schriftlichen Bericht über die Situation verfassen.
- Wenn möglich, führe ich selbst eine kleine Umfrage durch und versuche zu verstehen und zu sehen, ob das Problem eine einzige Person oder ein ganzes Team betrifft. Ich versuche auch herauszufinden, ob die betroffene Person bereits in der Vergangenheit mit Problemen zu kämpfen hatte.
- Ich versuche, in Bezug auf diese Fragen voranzukommen. Gemeinsam mit der Personaldelegation, denke ich darüber nach, ein internes Verfahren einzuführen im Hinblick auf Belästigungshandlungen und ihre Weiterverfolgung. Unser Ziel besteht dabei darin, einen paritätischen Ausschuss zu schaffen, der sich aus der Geschäftsführung, einem Vertre-

ter der Personaldelegation und Fachleuten zusammensetzt und sich mit dem Thema der psychosozialen Risiken befasst. Über dieses Verfahren wird derzeit verhandelt.

Welche Verhandlungen waren erfolgreich und haben zu einer Verbesserung der Situation und der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer Ihrer Bank geführt?

- Stillenden Arbeitnehmerinnen wurde ein Raum zur Verfügung gestellt.
- Es ist mir gelungen ein Begleitungs- und Betreuungsangebot für behinderte Arbeitnehmer einzurichten und ihre Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen neu zu gestalten (Zufahrtsrampen und Parkmöglichkeiten auf dem Parkplatz des Unternehmens).
- Eine Weiterbildung für Führungskräfte in Bezug auf psychosoziale Risiken.
- Gemeinsam mit der Personalabteilung veranstaltete Informationsversammlungen für schwangere Arbeitnehmerinnen, um sie über ihre Rechte in Bezug auf Mutterschaftsurlaub, Urlaub für stillende Mütter und Sonderurlaube zu informieren.
- Die Betreuung von Arbeitnehmern die nach längerer Krankheit zurückkehren.

Über welche Handlungsmittel verfügt der Gleichstellungsdelegierte zur Sicherstellung seines Auftrags?

- Ich verfüge über einen Raum, in dem ich die Arbeitnehmer empfangen kann.
- Ich widme dem Thema Gleichstellung 4 Stunden pro Woche.

Welche Handlungsmittel fehlen Ihnen gegenwärtig noch?

- Gesetze: Es gibt beispielsweise eine Branchenvereinbarung über Gewalt und Belästigung, jedoch kein Gesetz. Dadurch sind wir in unserem Handeln eingeschränkt.
- Fachkräfte, die der Personaldelegation bei der Bearbeitung sachdienlicher Daten helfen.
- Zeit zum Handeln: In einem Unternehmen mit über 1 000 Arbeitnehmern kann ich mich dem Thema Gleichstellung gerade mal 4 Stunden pro Woche widmen. Das ist nicht viel. Zahlreiche Beratungen finden außerhalb der Arbeitszeit statt.

Welche Voraussetzungen und Erfolgsfaktoren würden die Gleichstellung in Unternehmen vorankommen lassen?

- In erster Linie ein guter Sozialdialog mit der Geschäftsführung.
- Die Erhöhung der Anzahl der Sprechstunden und der Weiterbildungsstunden für die Gleichstellungsdelegierten.
- Die Arbeit an unternehmensspezifischen Themen in Bezug auf Arbeit und Beschäftigung. Dazu zählt beispielsweise, die Geschäftsführung davon zu überzeugen auf eine stärkere Geschlechtermischung am Arbeitsplatz hinzuarbeiten.

Wie kommunizieren Sie mit den Arbeitnehmern?

- Als ich zum Gleichstellungsdelegierten ernannt wurde, erstellte ich eine Informationsnotiz für alle Arbeitnehmer, die ich am Anschlagbrett der Personaldelegation ausgehängt habe.
- Ich habe den Arbeitnehmern meine Aufgaben mitgeteilt und ihnen gesagt, wie sie mich erreichen und mit mir sprechen können (siehe Arbeitsblatt 1: Der Gleichstellungsdelegierte stellt sich vor).
- Die Geschäftsführung hat mir auch erlaubt, diese Informationen über das Intranet an alle Arbeitnehmer zu übermitteln. Dies hat sich als wirksam erwiesen, da die Mitarbeiter schnell Kontakt zu mir aufgenommen haben.



Durch **positive Maßnahmen** zur **Verbesserung der Gleichstellung** im Unternehmen beitragen

Positive Maßnahmen¹² sind konkrete Maßnahmen, die spezifische Vergünstigungen zur Erleichterung der Ausübung einer Beschäftigung seitens des unterrepräsentierten Geschlechts vorsehen und Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn verhindern oder ausgleichen sollen.

Die Teilnahme am Programm der positiven Maßnahmen ist freiwillig.



¹² Art. L.243-I ff. des Arbeitsgesetzbuches

3.1. POSITIVE MAßNAHMEN: EIN NATIONALES PROGRAMM ZUR UNTERSTÜTZUNG DER UNTERNEHMEN

Das Ministerium für Chancengleichheit¹³ bietet den Unternehmen durch das Angebot eines als „Programm der positiven Maßnahmen“ bezeichneten Programms Rahmenvorgaben und Unterstützung an.

Das Programm der positiven Maßnahmen umfasst die drei nachstehenden Schwerpunktthemen:

- die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Berufsleben: Lohngleichheit für gleiche oder gleichwertige Arbeit, Gleichstellung im Bereich Einstellung, Gleichstellung im Bereich Berufsbildung und Berufsqualifikation, Gleichstellung im Bereich Unternehmenskultur;
- die Gleichstellung von Frauen und Männern bei Entscheidungsprozessen: Gleichstellung im Bereich Berufsbildung und im beruflichen Aufstieg und gleicher Zugang von Frauen und Männern zu Führungspositionen;
- die Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

Die positiven Maßnahmen müssen Teil eines Unternehmensprojekts sein. Sie können eines oder mehrere Unternehmen desselben Wirtschaftszweigs betreffen. Alle motivierten Unternehmen können unabhängig von ihrer Größe, ihrer Struktur und ihres Tätigkeitsbereichs von diesem Programm profitieren.

Im Rahmen des Programms kann das Unternehmen den Antrag über seinen Direktor, Mitglieder der Geschäftsführung oder die Personalabteilung stellen.

Der Ansatz als Projekt gewährleistet das Einverständnis der intern betroffenen Personen und verleiht dem Programm eine Projektstruktur mit auszuführenden Aufgaben, verantwortlichen Akteuren und einem Umsetzungszeitplan. Durch die Unterzeichnung einer Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und dem Ministerium für Chancengleichheit wird die Verpflichtung offiziell.

Auszug aus dem Schreiben des Ministeriums für Chancengleichheit

„Ein Projekt zur Durchführung positiver Maßnahmen ist eine hervorragende Gelegenheit, die Bemühungen Ihres Unternehmens in den Vordergrund zu rücken. Zudem haben Sie die Gelegenheit zu einem Mentalitätswandel beizutragen, indem Sie Ihre Vision zu dieser uns alle betreffenden Thematik einbringen.“

3.2. DURCH DAS PROGRAMM DER POSITIVEN MAßNAHMEN ABGEDECKTE TÄTIGKEITSBEREICHE

Nachstehend ein nicht vollständiges Verzeichnis einiger Tätigkeitsbereiche:

- die Umsetzung einer neuen Arbeitsorganisation;
- konkrete Maßnahmen im Bereich der Einstellung;
- Spezialausbildungen;
- Maßnahmen in Bezug auf einen Berufswechsel;
- Sensibilisierungsmaßnahmen;
- Maßnahmen, die den Zugang des unterrepräsentierten Geschlechts zu verantwortungsvollen Posten und Führungspositionen begünstigen;
- Maßnahmen, welche die bessere Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben fördern.

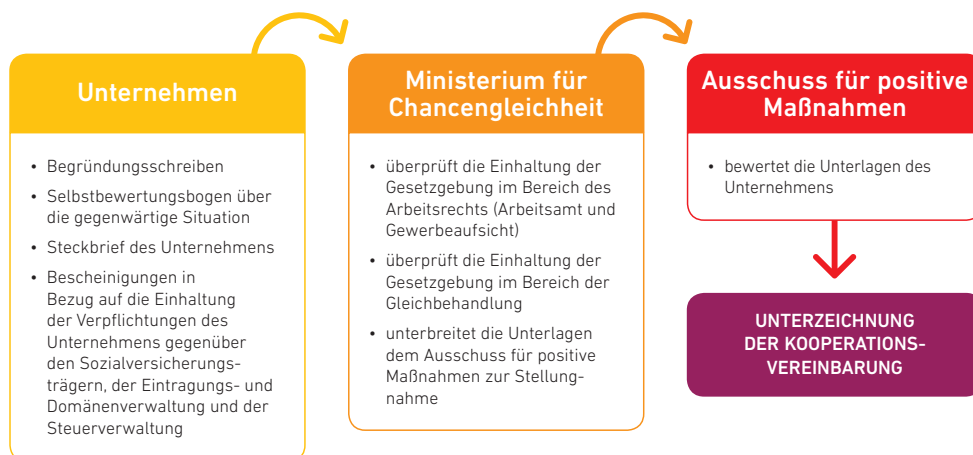
¹³ www.mega.public.lu

3.3.UMSETZUNG EINES PROJEKTS ZUR DURCHFÜHRUNG POSITIVER MAßNAHMEN: EIN VERFAHREN IN 5 SCHRITTEN

A. Vorbereitungsphase für die Umsetzung eines Projekts

Im Laufe der Vorbereitungsphase eines Projekts muss das Unternehmen bei der Abteilung für positive Maßnahmen des Ministeriums für Chancengleichheit folgende Unterlagen einreichen:

- ein Begründungsschreiben, in dem sich die Geschäftsführung des Unternehmens zu den durch das Unternehmensprojekt angestrebten Zielsetzungen verpflichtet;
- einen Selbstbewertungsbogen, der einen Überblick über die gegenwärtige Situation im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen gibt;
- einen Steckbrief des Unternehmens, der die Schlüsselinformationen enthält (Tätigkeitsbereich, Personalbestand, Anzahl der männlichen und weiblichen Führungskräfte, usw.);
- Bescheinigungen in Bezug auf die Einhaltung der Verpflichtungen des Unternehmens gegenüber den Sozialversicherungsbehörden, der Eintragungs- und Domänenverwaltung und der Steuerverwaltung.



Im Anhang des vorliegenden Leitfadens finden Sie die seitens des Ministeriums für Chancengleichheit zur Fertigstellung des Verwaltungsteils der Akte vorgeschlagenen Dokumente (siehe Anhang 3, 4 und 5):

- Muster eines Begründungsschreibens;
- Selbstbewertungsbogen des Unternehmens;
- Verzeichnis der erforderlichen Bescheinigungen und Kontaktdaten der ausstellenden Einrichtung

Am Ende der Vorbereitungsphase schließt der Staat eine Vereinbarung mit dem Unternehmen ab.

Diese Vereinbarung macht die Verpflichtung des Unternehmens zur Teilnahme am Programm der positiven Maßnahmen der Regierung offiziell.

B. Die 5 Schritte eines Projekts zur Durchführung positiver Maßnahmen

Schritt 1:

Analyse der bestehenden Situation im Unternehmen

Nach der Unterzeichnung der Verpflichtungsvereinbarung beauftragt das Ministerium für Chancengleichheit einen externen Sachverständigen eine Zufriedenheitsumfrage unter den Arbeitnehmern durchzuführen.

Diese Umfrage betrifft die nachstehenden 3 Leitachsen des Programms:

- die Gleichbehandlung von Frauen und Männern;
- die Entscheidungsfindung;
- die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.



Im Rahmen des Programms der positiven Maßnahmen werden die Personaldelegation und insbesondere der Gleichstellungsdelegierte gebeten eine Stellungnahme zu den beim Ministerium für Chancengleichheit eingereichten Unterlagen und zu den für das Projekt ausgewählten positiven Maßnahmen abzugeben.

Die Personaldelegation kann dabei eine unterstützende Rolle spielen, da sie aufgrund ihrer Aufgaben über zahlreiche Informationen verfügt. Folglich ist sie unumgänglich in Bezug auf die Ermittlung, Rechtfertigung und Priorisierung konkreter Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellungssituation im Unternehmen.

Darüber hinaus kann der in das Projekt einbezogene Gleichstellungsdelegierte die Hintergründe des Projekts erläutern, auf Fragen und Befürchtungen eingehen und die Arbeitnehmer in Bezug auf die Bedeutung und Verwendung der Daten der Fragebögen informieren.

Schlussendlich spielt die Personaldelegation während der Umfragephase sowohl im Hinblick auf die Annahme als auch im Hinblick auf den Fortbestand der beabsichtigten Veränderung eine wesentliche Rolle.

Schritt 2:

Gründung eines Projektteams

Die Gründung des Projektteams erfolgt nach der Unterzeichnung der Kooperationsvereinbarung und vor dem Ende der Umfrage. In diesem Team müssen verschiedene Profile vertreten sein:

- Mitglieder der Geschäftsführung;
- Personalleiter;
- Personaldelegation sowie der Gleichstellungsdelegierte des Unternehmens;
- Beamte des Ministeriums für Chancengleichheit;
- Externe Fachberater.

Schritt 3:

Gestaltung und Bewertung des Maßnahmenplans

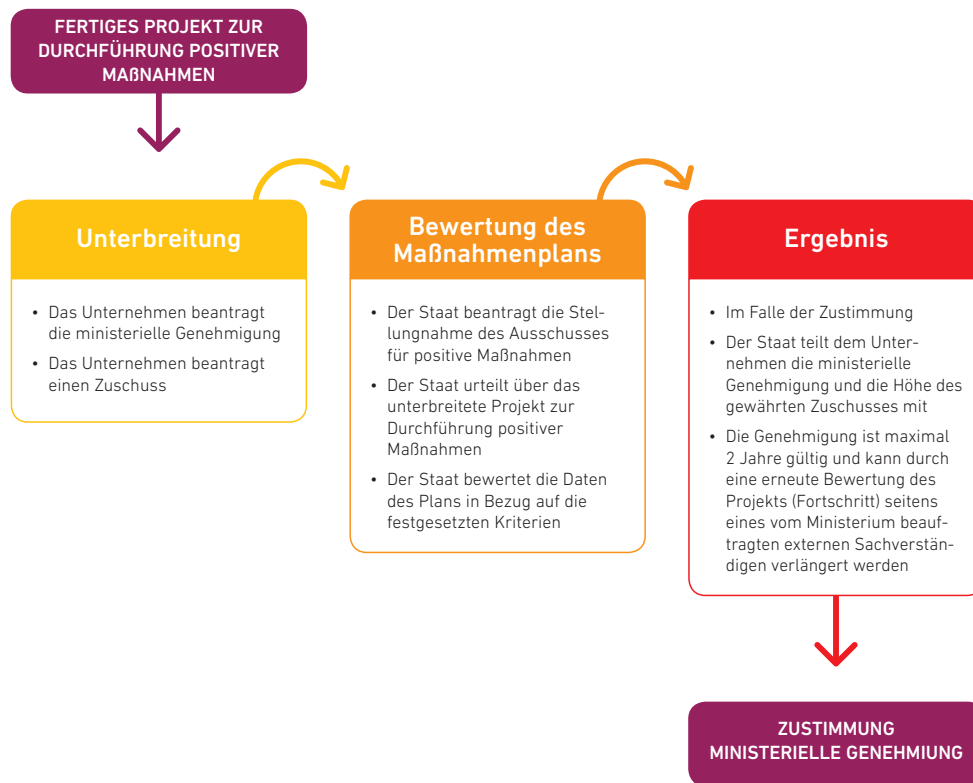
Die Umfrageergebnisse und die Empfehlungen werden dem Projektteam vorgestellt. Sie stellen eine objektive Informationsgrundlage dar, die die Informationen jedes einzelnen Teammitglieds ergänzt.

Gestaltung des Maßnahmenplans

Ab der Aushändigung des Sachverständigenberichts verfügt das Team über eine 6-monatige Frist zur Vorlage seines Plans zur Durchführung positiver Maßnahmen.



Bewertung des Maßnahmenplans



Um eine ministerielle Genehmigung zu erhalten, muss das Projekt zur Durchführung positiver Maßnahmen die nachstehenden Kriterien erfüllen:

- Nachweis des innovativen Charakters der vorgeschlagenen Maßnahmen und Tätigkeiten;
- kurze Analyse der gegenwärtigen Situation des unterrepräsentierten Geschlechts im Unternehmen;
- Beschreibung der seitens des Projekts vorgesehenen messbaren und realisierbaren Zielsetzungen;
- Laufzeit des Projekts;
- Tragweite des Projekts;
- Hebelwirkung des Projekts;
- Besonderheit des Projekts;
- Finanzierungsbedingungen des Projekts;
- Modalitäten in Bezug auf die Lösung eventueller Konflikte.

Die ministerielle Genehmigung und der Vertrag über die Zuschüsse setzen die Rahmenbedingungen fest, um Anspruch auf die Ratschläge und die Unterstützung des Ministeriums für Chancengleichheit zu haben.

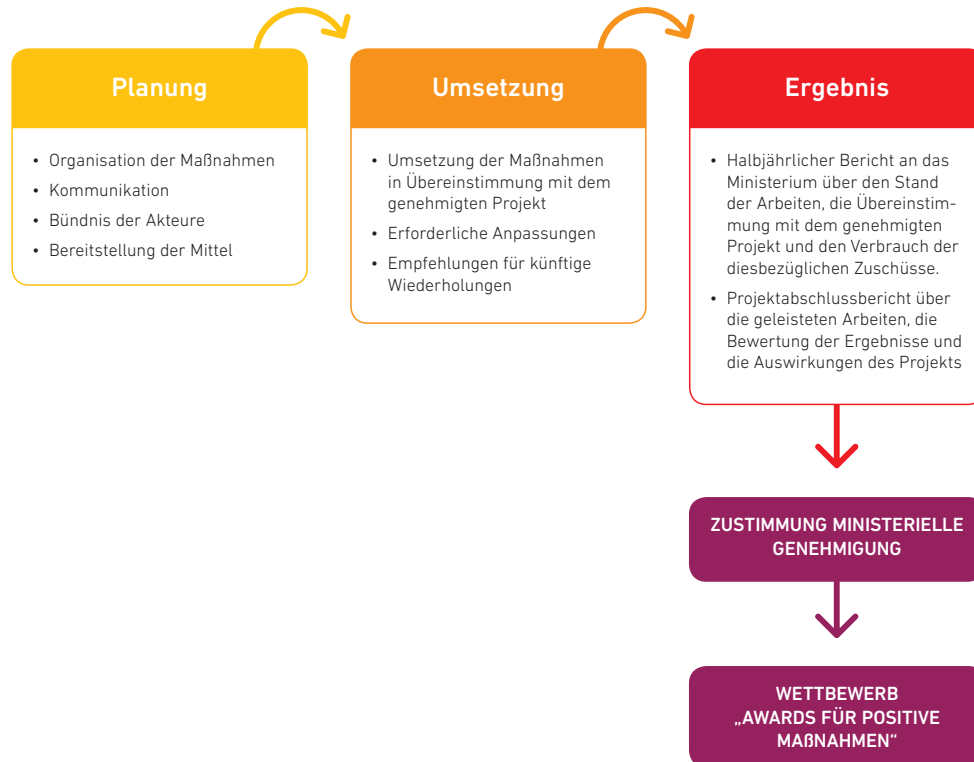
Die ministerielle Genehmigung gilt über einen Zeitraum von zwei Jahren und kann gegebenenfalls nach einer erneuten Bewertung und der Stellungnahme des Ausschusses für positive Maßnahmen verlängert werden.

Schritt 4:

Umsetzung des Projekts zur Durchführung positiver Maßnahmen

Das Ministerium für Chancengleichheit ernennt für jedes Unternehmensprojekt einen Vertreter, der Mitglied des Projektleitungsteams ist.

Das Ministerium für Chancengleichheit bietet dem Unternehmen bei seinem Projekt zur Durchführung positiver Maßnahmen Rat und finanzielle Unterstützung.



Die Entrichtung der Zuschüsse erfolgt ab dem Start der Maßnahmen. Das Unternehmen muss dem Ausschuss für positive Maßnahmen des Ministeriums für Chancengleichheit alle sechs Monate einen Fortschrittsbericht über die Verwendung der Zuschüsse unterbreiten.

Die „Awards für positive Maßnahmen“ werden 2 Jahre nach der Umsetzung des Aktionsplans verliehen.

Schritt 5:

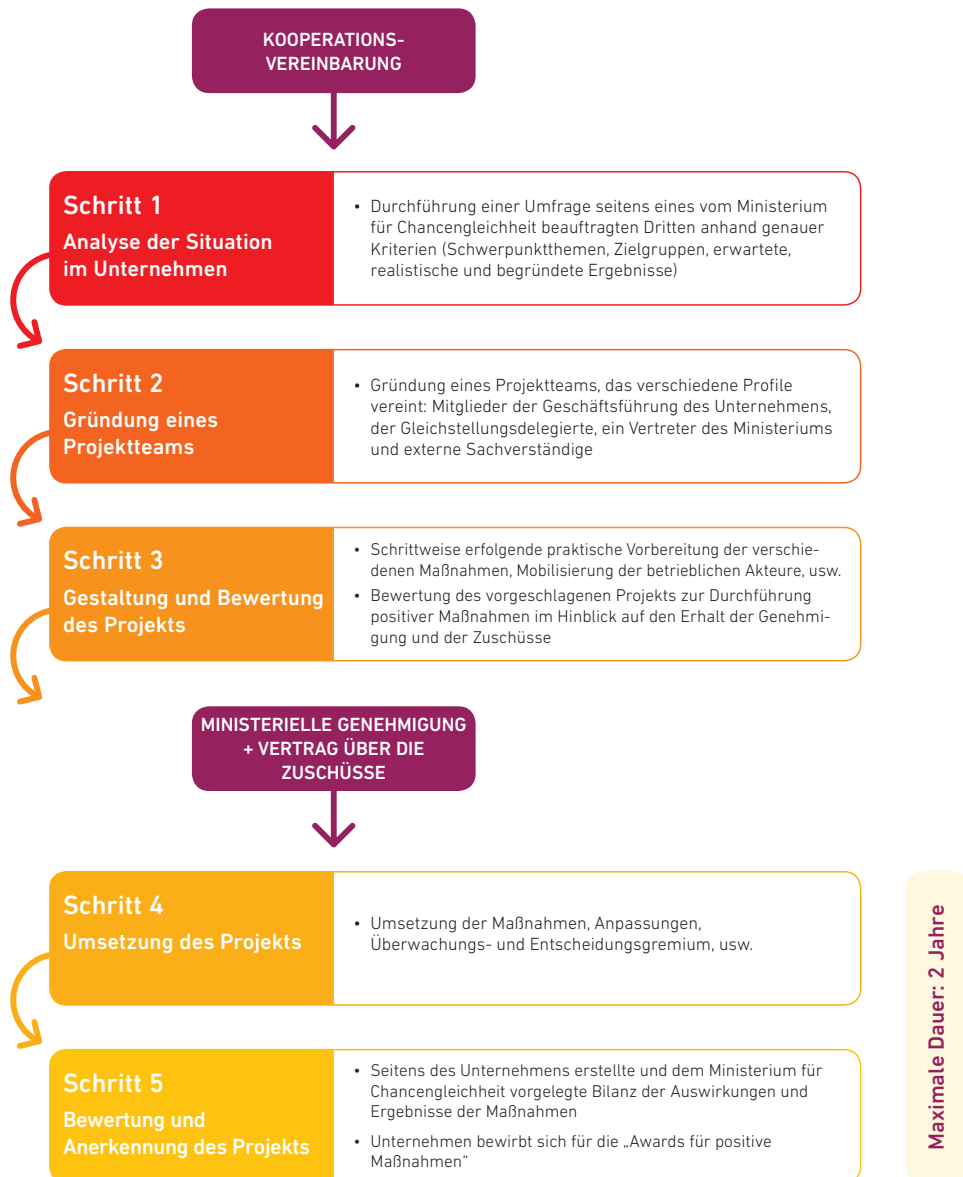
Bewertung und Anerkennung des Projekts

Das Ministerium für Chancengleichheit schenkt den Unternehmen, die am Programm der positiven Maßnahmen teilnehmen seine Anerkennung, indem es einige der seitens der teilnehmenden Unternehmen und Behörden entwickelten Vorschläge veröffentlicht.

Gehört Ihr Unternehmen bereits zum Kooperationsnetzwerk „Positive Maßnahmen in der Privatwirtschaft“?

Um dies herauszufinden, werfen Sie einen Blick auf die Internetseite www.mega.public.lu/fr/acteurs/reseaux-contact/actions-positives-entreprises!

Die 5 Schritte eines Projekts zur Durchführung positiver Massnahmen auf einen Blick



3.4. ÜBER DIE EIGENTLICHEN MAßNAHMEN HINAUSGEHENDE NEBENEFFEKTE DES PROJEKTS ZUR DURCHFÜHRUNG POSITIVER MAßNAHMEN

Im Rahmen des Programms der positiven Maßnahmen gibt es keine Ergebnispflicht sondern eine Handlungspflicht. Im Zuge der Erfahrungen ist festzustellen, dass sich die Durchführung eines Projekts im Rahmen des Programms der positiven Maßnahmen für die Maßnahmen als positiver erweist als wenn diese isoliert und außerhalb des Programms durchgeführt worden wären.

Dank dieses Programms profitiert das Projekt von den nachstehenden Vorteilen:

- einem Austauschnetz innerhalb und außerhalb des Unternehmens;
- der Hilfe externer Sachverständiger: bei der Diagnose und der Umsetzung der Maßnahmen;
- der Vielfalt der Profile der in die verschiedenen Projektmaßnahmen einbezogenen Personen;
- der Vielfalt der Profile der von den Weiterbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen betroffenen Personen;
- einem strengen und formellen Rahmen: mit Zielsetzungen, Zuweisung von Geldmitteln und Zeitplan.

Die im Rahmen des Projekts zur Durchführung positiver Maßnahmen im Unternehmen einbezogenen Teams stellen tagtäglich auch unmittelbar positive Nebeneffekte fest, wie beispielsweise:

- eine bessere Kenntnis der Mitarbeiter, ihrer Arbeitsplätze, ihres Umfeldes und ihrer Belastungen: die positiven Maßnahmen haben es möglich gemacht, Personen kennenzulernen zu denen keine direkte berufliche Beziehung besteht, sich mit ihnen auszutauschen und mit ihnen zu arbeiten;
- ein besseres Verständnis der Herausforderungen: die Herausforderungen werden seitens der betroffenen Akteure wirksam dargelegt und in ihrem jeweiligen Zusammenhang erläutert;
- eine bessere Kommunikation: die Mitglieder des Projektteams haben ihre Kommunikationsstrategie im Zuge der Durchführung des Projekts sowohl auf horizontaler als auch auf vertikaler Ebene weiterentwickelt, was ihnen die Umsetzung der Maßnahmen ermöglicht hat.



Einige Unternehmenspraktiken - **5 Arbeitsblätter**

ARBEITSBLATT 1

Der Gleichstellungsdelegierte stellt sich vor



Vorname NAME

Ihr neuer Gleichstellungsdelegierter

Ich freue mich, Ihnen meine Ernennung zum Gleichstellungsdelegierten in der Personaldelegation von *Name Ihres Unternehmens* bekanntgeben zu dürfen.

Mein Profil:

- Ich bin seit *XXXX* bei *Name Ihres Unternehmens* beschäftigt;
- ich bin als *Ihre Dienststellung* tätig;
- seit *XXXX* übe ich das Mandat des Personaldelegierten aus.

Meine Aufgabe gegenüber den Arbeitnehmern:

- in erster Linie für die Gleichbehandlung von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern im Hinblick auf den Zugang zur Beschäftigung, zur Weiterbildung, zum beruflichen Aufstieg sowie für Lohngleichheit und gleiche Arbeitsbedingungen zu sorgen;
- für den Schutz der Arbeitnehmer vor sexueller Belästigung oder Mobbing am Arbeitsplatz zu sorgen.

Zur Durchführung dieser Aufgabe bin ich dazu befugt:

- eine Stellungnahme abzugeben und konkrete Vorschläge in Bezug auf diese Themen zu äußern;
- dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Sensibilisierung der Mitarbeiter oder zur Prävention vorzuschlagen;
- einen konkreten Maßnahmenplan zur Förderung der Chancengleichheit im Unternehmen auszuarbeiten und diesen dem Arbeitgeber zu unterbreiten;
- dem Arbeitgeber jedwede individuelle oder kollektive Beschwerde zu unterbreiten;
- einzugreifen bei individuellen oder kollektiven Streitigkeiten, die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern im Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern möglicherweise entstehen;
- mich in Ermangelung der Beilegung dieser Streitigkeiten an die Gewerbeaufsicht zu wenden;
- die Arbeitnehmer zu Beratungsgesprächen zu empfangen ;
- Mobbingopfer zu unterstützen und zu beraten;
- Arbeitnehmer, die sexuell belästigt wurden, bei den Gesprächen mit dem Arbeitgeber oder dessen Vertreter und im Rahmen der Ermittlungen über die sexuelle Belästigung zu begleiten.

Wie die Personaldelegation habe auch ich die Aufgabe, jedwede Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern aus einem der nachstehenden Gründe zu melden:

- Alter;
- Behinderung;
- Krankheit;
- Herkunft: Rasse oder ethnische Gruppe;
- Religion;
- Weltanschauung;
- sexuelle Ausrichtung;
- Geschlechtsumwandlung.

Wie können Sie mit mir in Kontakt treten?

- 2-mal/Woche sind Sprechstunden auf Deutsch, Englisch, Luxemburgisch oder Französisch vorgesehen.
- Sprechstunden finden Dienstagnachmittags von 14:00 Uhr bis 16:00 Uhr und Donnerstagvormittags von 09:00 Uhr bis 13:00 Uhr statt.
- Diese Informationen finden Sie auch am Anschlagbrett der Personaldelegation im XXX XX XX XX sowie auf der Intranetseite der Personaldelegation.
- Für jedwedes Treffen außerhalb der genannten Beratungssprechstunden kontaktieren Sie mich bitte per E-Mail unter *eure E-Mail-Adresse* oder telefonisch unter XXX XX XX XX.

Vertraulichkeit:

- Bitte beachten Sie, dass jedwedes im Rahmen der vorgenannten Aufgaben geführte Gespräch strengster Vertraulichkeit unterliegt.

ARBEITSBLATT 2

Bestandsaufnahme der Unternehmenspraktiken im Bereich der beruflichen

Gleichstellung¹⁴

Die folgenden Hilfsmittel sollen die Personaldelegation dabei unterstützen, über die verschiedenen Bestandteile der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern nachzudenken und Verhandlungsschwerpunkte im Bereich der Gleichstellung festzulegen:

HILFSMITTEL NR. 1

Tabelle zur Analyse der Unternehmenspraktiken im Bereich der beruflichen Gleichstellung von Männern und Frauen

1. Die Stellen in meinem Unternehmen sind gemischt besetzt, d.h. sie werden von mindestens 40% Frauen oder 40% Männern bekleidet

A: Alle B: Die Mehrheit C: Die Hälfte D: Einige E: Nein

2. Die Einstellungspraktiken des Unternehmens sprechen bis zur Endauswahl Bewerber beider Geschlechter an

A: Immer B: Häufig C: Zuweilen D: Selten E: Nie

3. Für sämtliche Bewerber für einen Posten wird dasselbe Einstellungsverfahren angewendet

A: Immer B: Häufig C: Zuweilen D: Selten E: Nie

4. Bei gleicher Arbeit sind die Löhne von Frauen und Männern gleich

A: Immer B: Häufig C: Zuweilen D: Selten E: Nie

5. Ich messe die Häufigkeit des Auftretens von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten nach Geschlecht

A: Immer B: Häufig C: Zuweilen D: Selten E: Nie

6. Die Arbeitsorganisation ermöglicht allen Arbeitnehmern ein zufriedenstellendes Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben

A: Immer B: Häufig C: Zuweilen D: Selten E: Nie

7. Der Zugang zur Weiterbildung von Frauen und Männern entspricht dem jeweiligen Geschlechteranteil beim Personal

A: Immer B: Häufig C: Zuweilen D: Selten E: Nie

8. Das Unternehmen ermutigt sowohl Männer als auch Frauen sich für einen unternehmensinternen Aufstieg zu bewerben

A: Immer B: Häufig C: Zuweilen D: Selten E: Nie

9. Der Frauenanteil auf der Führungsebene beläuft sich auf:

A: 50 % B: Zwischen 40 und 60% C: Unter 20% oder über 80 % D: Unter 10 % oder über 90 % E: 0 oder 100 %

¹⁴ Leitfaden zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern (Fragebogenausgang) der Union der Arbeitgeber der sozialen und solidarischen Wirtschaft (UDES)

10. Es gibt eine Grundsatzerklärung zum Thema Belästigung und eine entsprechende Prozedur

A: Ja, diese Prozedur ist allseits bekannt

B: Ja, es wird regelmäßig darüber gesprochen

C: Bei der Einstellung kommt dies zum Gespräch

D: Es ist ausgehängt

E: Was für eine Prozedur?

11. Die Geschäftsführung verfolgt die Effizienzindikatoren der im Bereich der beruflichen Gleichstellung durchgeführten Maßnahmen

A: Ja, dies wird mindestens 1 x / Jahr erörtert

B: Ja, die Manager sprechen oft darüber

C: Manchmal, sofern die Personaldelegation dies verlangt

D: Selten

E: Nie

12. Bei der beruflichen Gleichstellung handelt es sich um ein Thema, das auf Unternehmensebene erörtert wird

A: Ja, auf jedem Teamseminar

B: Das kommt vor

C: Ich erinnere mich nicht daran

D: Es muss einen Aushang über dieses Thema geben

E: Nie

13. Ich kenne die möglichen Hilfs- und Betreuungsangebote zur Förderung der beruflichen Gleichstellung

A: Ja, ich habe sie bereits in Anspruch genommen

B: Das liegt auf meinem Schreibtisch

C: Ich habe meine Kollegen darüber sprechen hören

D: Das interessiert mich, doch wo soll man anfangen

E: Ach, es gibt Hilfen?

14. Die Personaldelegation ist dazu in der Lage, eine Vereinbarung über die berufliche Gleichstellung auszuhandeln

A: Ja, und unsere letzte Vereinbarung ist ein Erfolg

B: Ich hoffe, dass es die Personaldelegation das nächste Mal besser machen wird

C: Ich bin mir nicht sicher

D: Haben Sie ein diesbezügliches Muster?

E: Ist die Personaldelegation davon betroffen?

15. Ich kenne die Referenztexte im Bereich der beruflichen Gleichstellung

A: Perfekt

B: Im Wesentlichen

C: Einige

D: Ich bin mir nicht sicher

E: Davon habe ich noch nie etwas gehört

Falls Sie hauptsächlich Antworten der Kategorien A oder B angekreuzt haben, beherrscht Ihre Personaldelegation das Thema berufliche Gleichstellung.

Falls Sie hauptsächlich die Antworten der Kategorien C, D oder E angekreuzt haben, ist es höchste Zeit, dass sich Ihre Personaldelegation mit dem Thema der beruflichen Gleichstellung auseinandersetzt und diesbezügliche Änderungen einleitet.

HILFSMITTEL NR. 2

Indikatoren zur Reflexion über eine im Bereich der Gleichstellung umzusetzende Strategie

1. Indikatoren in Bezug auf die allgemeinen Beschäftigungsbedingungen¹⁵

Indikatoren	Beispiel der zu recherchierenden Informationen	Wichtige Fragen
Personalbestand	• Verteilung nach Berufsgruppe und Arbeitsvertrag (unbefristeter Arbeitsvertrag, befristeter Arbeitsvertrag...) • Durchschnittsalter nach Berufsgruppe	• Wurden sämtliche Arten von Arbeitsverträgen einbezogen (Verträge für Saisonarbeiter, Zeitarbeiter, entsandte Arbeitnehmer, Ausbildungsverträge...)? • Wie ist der Geschlechteranteil bei jeder dieser Vertragsarten? • Welche Arbeitnehmer verfügen hauptsächlich über einen unsicheren Arbeitsvertrag (Geschlecht und Berufsgruppe)? • Sofern Ihnen Daten aus den vergangenen Jahren vorliegen, welche Entwicklung ist je nach Berufsgruppe zu beobachten? • Ist der Durchschnitt der Alterspyramide zwischen Frauen und Männern ausgewogen? Wie entwickelt sich diese Pyramide?
Arbeitsdauer und Arbeitsorganisation	• Verteilung des Personalbestands nach Arbeitsdauer (Vollzeit, Teilzeit) • Verteilung des Personalbestands nach Arbeitsorganisation: Tagesarbeit, Schichtarbeit, Nachtarbeit, variable Arbeitszeiten, untypische Arbeitszeiten, Wochenendarbeit	• Ist der Stundenumfang der verschiedenen Teilzeitstellen (< 20 h, > 30 h...) bekannt? • Was sind die Gründe für den Rückgriff auf Teilzeitarbeit? • Welche Arbeitnehmer haben im Verhältnis zum Personalbestand jeder Berufsgruppe und jeden Geschlechts am häufigsten eine reduzierte Arbeitszeit? • Können Sie die unfreiwilligen Teilzeitarbeitnehmer von den „freiwilligen“ Teilzeitarbeitnehmern unterscheiden? • Sind bestimmte Arbeitnehmer aufgrund ihrer Teilzeitbeschäftigung von der Gewährung von Prämien und sonstigen Vergünstigungen ausgeschlossen? • Hat die Teilzeitarbeit Folgen für die berufliche Weiterentwicklung? • Wie vielen schwangeren Nachtarbeitnehmerinnen kam während ihrer Schwangerschaft die Neugestaltung des Arbeitsplatzes oder eine Zuweisung auf einen Tagesarbeitsplatz zuteil? • Führen diese vorübergehenden Neugestaltungen des Arbeitsplatzes oder Versetzungen zu einer Verringerung der Vergütung, einer Verzögerung des beruflichen Aufstiegs oder einer Verschiebung der Beförderung? • Führen die Arbeitsbedingungen (Beschwerlichkeit, Arbeitszeiten, Fehlen eines Umkleieraums in den Räumlichkeiten...) dazu, dass bestimmte Stellen hauptsächlich von Frauen oder Männern bekleidet werden? • Wie verteilen sich die geleisteten Überstunden und Tagespauschalen nach Geschlecht?
Daten in Bezug auf die Urlaube	• Verteilung nach Berufsgruppe • Verteilung nach Anzahl und Art des Urlaubs (Elternurlaub, usw.)	• Welche Auswirkungen haben längere Urlaube auf den beruflichen Aufstieg, die Beförderung und die Vergütung? • Finden Angestellte die einen Urlaub von mehr als 6 Monaten in Anspruch nehmen, bei ihrer Rückkehr noch ihren alten Arbeitsplatz vor? • Falls nicht, gibt es Lohnverluste und eine Änderung der Arbeitsbedingungen? • Gibt es Stellen, wo die Inanspruchnahme eines Elternurlaubs von 50% - 80% als unvereinbar mit der Weiterbeschäftigung auf dem entsprechenden Posten gilt? Falls ja, wie sieht die Geschlechterverteilung auf diesen Stellen aus? • Finden bei der Rückkehr aus einem Langzeiturlaub Gespräche und/oder Weiterbildungen statt?

¹⁵ Confédération générale du travail - Force Ouvrière, „Assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes“, Ausgabe Januar 2015

HILFSMITTEL NR. 2 (Fortsetzung)

Daten über die Einstellungen und die Unternehmensaustritte	• Verteilung der Einstellungen nach Berufsgruppe und Art des Arbeitsvertrages • Verteilung der Unternehmensaustritte nach Berufsgruppe und Gründen: Rente, Kündigung seitens des Arbeitnehmers, Ende des befristeten Arbeitsvertrages, Kündigung seitens des Arbeitgebers	• Gibt es eine Berufsgruppe, in der ausschließlich männliche oder weibliche Arbeitnehmer eingestellt werden? Falls ja, aus welchem Grund? • Gibt es eine Berufsgruppe, in der die Einstellungen hauptsächlich im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrages erfolgen? Betreffen diese Einstellungen in erster Linie Frauen oder Männer? • Gibt es einen Unterschied in Bezug auf die Lage oder die Behandlung von Frauen und Männern im Hinblick auf die Einstellung oder den Unternehmensaustritt, die Zuweisung zu einem Arbeitsplatz, die Qualifikation...? • Gibt es bereits ab der Einstellung einen Lohnunterschied?
Positionierung im Unternehmen	• Verteilung des Personalbestands nach Berufsgruppe	• Steht ein Organigramm zur Verfügung? • Ist die Geschlechterverteilung in jeder Berufsgruppe ausgewogen? • Gibt es Schwellen, die von Frauen oder Männern schwer zu überschreiten sind? • Erhalten identische oder ähnliche Stellen in der Tabelle der Berufsgruppen eine unterschiedliche Bezeichnung aufgrund des Geschlechts der Arbeitnehmer die diese Stellen bekleiden, obschon es sich um gleichwertige Arbeiten handelt?
Beförderung	• Wie hoch ist der Prozentsatz an Teilzeitarbeitnehmern, die befördert wurden, und wie häufig wurden sie befördert (verglichen mit den Vollzeitarbeitnehmern)?	• Wie wird der Begriff „Beförderung“ im Unternehmen definiert: persönliche Steigerung, Aufstieg in eine höhere Beschäftigungsebene aufgrund des Dienstalters, Übergang zu einer höheren Berufsgruppe, usw.? • Welches Beförderungssystem wird im Unternehmen eingesetzt? • Welcher Prozentsatz von Frauen und Männern wurde in den einzelnen Berufsgruppen befördert? • Wie häufig kommen Beförderungen vor (Verteilung nach Geschlecht und hierarchischer Ebene)? • Wie hoch ist der Prozentsatz an Teilzeitarbeitnehmern, die befördert werden, und wie häufig werden sie befördert (verglichen mit den Vollzeitarbeitnehmern)?
Betriebszugehörigkeit	• Durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit nach Berufsgruppe	• Kann man anhand der Zahlen über die Beförderung, verglichen mit den Zahlen über das Alter und das durchschnittliche Dienstalter, die Ermittlung von Schwellen ermitteln, die von Frauen oder Männern schwierig zu überschreiten sind?
Vergütung	• Vergütungsspektrum • Durchschnittliche oder mittlere monatliche Vergütung • Anzahl der Frauen unter den bestbezahlten Mitarbeitern?	• Gibt es Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen? Wie sehen diese nach Berufsgruppe verteilt aus? • Ist die Berechnungsgrundlage für alle gleich? • Wie erklären sich die Lohnunterschiede? • Welcher Anteil von Männern und Frauen erhält eine individuell gestaltete Vergütung? • Können Prämien zu Diskriminierungen zwischen Frauen und Männern führen? • Gibt es beim Tempo der Gehaltssteigerung systematische Unterschiede, zwischen Männern und Frauen (nach Berufsgruppe)? Wenn ja, aus welchem Grund?

HILFSMITTEL NR. 2 (Fortsetzung)

Weiterbildung	• Zahl der Stunden für Weiterbildungsmaßnahmen pro Arbeitnehmer und Jahr • Verteilung nach Art der Weiterbildungsmaßnahme • Verteilung nach Berufsgruppe	• Gibt es aufgrund von der Berufsgruppe und des Geschlechts bedeutende Unterschiede in Bezug auf die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen? • Welche Gründe gibt der Arbeitgeber diesbezüglich an? Zu welchem Ergebnis kommen Sie? • Werden Arbeitnehmer aufgrund ihres Geschlechts oder aufgrund der Art ihres Arbeitsvertrages (unbefristet oder befristet) von einigen Weiterbildungen ausgeschlossen? • Haben Teilzeitarbeitnehmer, Schichtarbeiter, Nachtarbeiter und Arbeitnehmer mit untypischen Arbeitszeiten, Zugang zu sämtlichen Weiterbildungsmaßnahmen? • Gibt es Beihilfen für die Übernahme der durch die Weiterbildungen verursachten Kosten (beispielsweise die Kosten für die Kinderbetreuung)? • Haben Sie Kenntnis von abgelehnten Weiterbildungsanträgen? • Welche Gründe wurden vom Arbeitgeber vorgebracht? • Im Falle eines seitens eines Arbeitnehmers gestellten Antrags, der vom Arbeitgeber unter Bedingungen akzeptiert wurde, die mit den persönlichen Verpflichtungen des Arbeitnehmers unvereinbar waren: Worin bestanden diese Bedingungen (Entfernung, Uhrzeiten, Verlust der Prämie...)? • Gibt es außerhalb der Arbeitszeiten Weiterbildungsmaßnahmen? • Welcher Berufsgruppe und welchem Geschlecht gehören die Arbeitnehmer an, die an diesen Weiterbildungen teilnehmen? • Gibt es einen Unterschied in Bezug auf die Teilnahme von Frauen und Männern aufgrund des Ortes, an dem die Weiterbildung stattfindet? Nach Berufsgruppe und nach Geschlecht? • Gibt es nach Berufsgruppe und Geschlecht Unterschiede beim Zugang zur Beförderung über die berufliche Weiterbildung?
Arbeitsbedingungen	• Berufsbedingte Risikoaussetzung • Beschwerlichkeit, einschließlich der Wiederholung der Aufgaben	• Wie vielen Arbeitnehmern nach Berufsgruppe sind Stellen zugewiesen, auf denen sie berufsbedingten Gefahren oder Beschwerlichkeit ausgesetzt sind? • Gibt es spezifische Maßnahmen für schwangere Arbeitnehmerinnen auf Risikoarbeitsplätzen? • Sofern für schwangere Arbeitnehmerinnen Neugestaltungen des Arbeitsplatzes oder vorübergehende Wechsel des Dienstpostens vorgesehen sind, welche Folgen hat dies für die Vergütung (Lohn und Prämien), die Arbeitszeiten, die Arbeitsbedingungen...?

HILFSMITTEL NR. 2 (Fortsetzung)

2. Indikatoren in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben

Urlaube

Gibt es eine seitens des Arbeitgebers entrichtete Lohnzulage für den Mutterschaftsurlaub, den Elternurlaub, den Adoptionsurlaub?

Zahlenangaben nach Berufsgruppe:

- Anzahl der seitens des Arbeitnehmers in Anspruch genommenen Urlaubstage im Verhältnis zu den theoretisch möglichen Urlaubstagen.

Arbeitszeitorganisation im Unternehmen

Gibt es Arbeitszeitmodelle, die die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben vereinfachen?

Zahlenangaben nach Geschlecht und nach Berufsgruppe:

- Anzahl der Arbeitnehmer, denen die gewünschte Teilzeit gewährt wurde;
- Anzahl der freiwilligen Teilzeitarbeitnehmer, die zur Vollzeitbeschäftigung zurückgekehrt sind.

Dienstleistungen für die Mitarbeiter:

Beteiligt sich das Unternehmen an der Betreuung für Kleinkinder?



ARBEITSBLATT 3

Was muss eine Wertecharta beinhalten?

Die Pflichten des Arbeitgebers im Bereich der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in Erinnerung rufen

- Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, die Sicherheit der Arbeitnehmer in allen mit der Arbeit verbundenen Bereichen zu gewährleisten.
- Diesbezüglich muss der Arbeitgeber sämtliche erforderlichen Maßnahmen für den Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer ergreifen, einschließlich der Maßnahmen zur Prävention berufsbedingter Gefahren, zur Information und Schulung sowie die Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der erforderlichen Mittel.
- Der Arbeitgeber muss sämtliche Maßnahmen ergreifen um den Schutz der körperlichen und psychischen Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten und zu verbessern.

Die Geschäftsführung muss ihre Verpflichtungen zum Ausdruck bringen

- Die Geschäftsführung möchte einen wirksamen Schutz der Mobbingopfer und der diesbezüglichen Zeugen sicherstellen.
- Belästigungs- oder Gewalthandlungen sind am Arbeitsplatz untersagt.
- Der Arbeitgeber weist in Absprache mit den Personalvertretern und gegebenenfalls durch einen diesbezüglichen Vermerk in der Geschäftsordnung darauf hin, dass er keinerlei Form der Belästigung oder Gewalt im Unternehmen duldet.
- Der Arbeitgeber erinnert daran, dass alle Arbeitnehmer und Führungskräfte dafür sorgen müssen, dass sich keinerlei Belästigungs- oder Gewalthandlungen am Arbeitsplatz ereignen.

Nachstehend sind die wesentlichen Punkte aufgeführt, die eine Grundsatzerklärung gegen jedwede Form von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz enthalten muss.

Einleitung: Erinnerung an die Grundsätze

Belästigung und Gewalt sind inakzeptable Verhaltensweisen die von einem oder mehreren Arbeitnehmern, Führungskräften bzw. unternehmensexternen Personen ausgehen und deren Ziel oder Ergebnis darin besteht, die Würde der Arbeitnehmer oder Führungskräfte anzutasten, ihre Gesundheit zu beeinträchtigen und/oder ein feindseliges Arbeitsumfeld zu schaffen.

- Folglich müssen sich die unterzeichnenden Parteien dazu verpflichten, jeglichen Formen dieser Verhaltensweisen am Arbeitsplatz vorzubeugen.
- Darüber hinaus definieren sie Vorgehensweisen, die Unternehmen umsetzen können um Opfer dieser Machenschaften zu unterstützen.
- Diesbezüglich definieren sie die allgemeinen Grundsätze für die Vorbeugung und den Schutz vor Belästigungs- und Gewalthandlungen am Arbeitsplatz, für die Information und Anhörung sowie die allgemeinen Leitlinien für die Umsetzung der besagten Grundsätze.
- Sie sind der Ansicht, dass Belästigungs- und Gewalthandlungen am Arbeitsplatz im Unternehmen nicht geduldet werden dürfen.

Aufnahme der Vorbeugungsgrundsätze und deren Umsetzung im Unternehmen

Die Prävention von Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz: Sensibilisierung der Arbeitnehmer und der Führungskräfte.

- Der Arbeitgeber muss in Absprache mit den Personalvertretern dafür sorgen, die Arbeitnehmer und die Führungskräfte mittels der verschiedenen verfügbaren internen Kommunikationsmittel zu sensibilisieren.
- Schwerpunkte dieser Sensibilisierung sind die Definition der Belästigung, die verschiedenen Arten des Umgangs mit der Belästigung innerhalb des Unternehmens und die Strafen für den oder die Urheber der Belästigung.
- Im Rahmen der Präventionsstrategie setzt der Arbeitgeber in Absprache mit den Personalvertretern die zu ergreifenden Maßnahmen für den Schutz der Arbeitnehmer und der Führungskräfte vor Belästigung am Arbeitsplatz fest.
- Die Präventionsmaßnahmen können ganz oder teilweise in Form von Abkommen zwischen den Sozialpartnern festgesetzt werden. Sofern sie durch ein Abkommen auf Branchenebene festgesetzt werden, obliegt jedem Unternehmen die Umsetzung dieser Maßnahmen, sofern es nicht über eigene gleichwertige Maßnahmen verfügt.

Angabe der Art der zu ergreifenden Maßnahmen für die Bekämpfung von Belästigung und Gewalt im Unternehmen

Diese Maßnahmen können insbesondere Nachstehendes umfassen:

- Aufklärung und Schulung der Arbeitnehmer und Führungskräfte in Bezug auf die Strategie zur Vorbeugung und zum Schutz vor Belästigung am Arbeitsplatz;
- Bestimmung eines fachkundigen Ansprechpartners in Bezug auf die Prävention und den Schutz vor Belästigung am Arbeitsplatz;
- Festsetzung der den Opfern im Hinblick auf den Erhalt von Hilfe zur Verfügung gestellten Mittel und Verfahren.

Angabe der Art und Weise des Umgangs mit den Belästigungshandlungen

Einführung eines Verfahrens, das insbesondere folgende Erwägungen berücksichtigt:

- die Parteien handeln mit der für die Wahrung der Würde und der Privatsphäre aller Beteiligten erforderlichen Diskretion;
- an Außenstehende werden keinerlei Informationen weitergegeben;
- Beschwerden werden unverzüglich geprüft und innerhalb einer angemessenen Frist bearbeitet;
- jede Partei ist innerhalb kürzester Zeit in ihrem Vorbringen anzuhören und hat Anspruch darauf, sich während der Unterredung von einem Personalvertreter unterstützen zu lassen;
- jede Beschwerde wird unparteiisch bearbeitet;
- jede Beschwerde muss auf ausführlichen Informationen beruhen;
- falsche Beschuldigungen werden nicht geduldet und können Disziplinarverfahren bzw. Sanktionen nach sich ziehen, die bis zur Entlassung gehen können;
- zur Untersuchung und Bearbeitung der Beschwerden kann externe Unterstützung in Anspruch genommen werden;
- die Opfer haben Anspruch auf Unterstützung, deren Art innerhalb des Unternehmens bestimmt wird, falls kein ausführliches, auf das Unternehmen anwendbares Abkommen zwischen Sozialpartnern zu diesem Thema besteht.

Festsetzung der Handlungen und Sanktionen gegen den Urheber der Belästigungshandlungen

- Sofern feststeht, dass ein Belästigungsfall vorliegt, werden angemessene Maßnahmen gegen den oder die Urheber ergriffen.
- Diese Maßnahmen können Disziplinarverfahren und Sanktionen umfassen, die bis zur Entlassung gehen können.

Festsetzung der Modalitäten zum Schutz des Opfers und des Zeugen der Belästigungshandlungen

- Das Opfer von Belästigung am Arbeitsplatz darf nicht Gegenstand von Vergeltungsmaßnahmen werden, falls es Anzeige erstattet oder sich gegen eine Belästigungshandlung wehrt.
- Seine Akte wird mit größtmöglicher Diskretion behandelt und die zur Beendigung der Belästigung vorgesehenen Maßnahmen dürfen dem Opfer nicht schaden.
- Darüber hinaus darf kein Arbeitnehmer und keine Führungskraft, welche(r) den Belästigungsfall am Arbeitsplatz bezeugt, Gegenstand von Vergeltungsmaßnahmen werden.

Handlungen und Sanktionen gegen den Urheber der Gewalthandlungen

- Sofern feststeht, dass eine Gewalthandlung vorliegt, werden angemessene Maßnahmen gegen den oder die Urheber ergriffen.
- Diese Maßnahmen können Disziplinarverfahren und Sanktionen umfassen, die bis zur Entlassung gehen können.

Schutz des Opfers und des Zeugen der Gewalthandlungen

- Das Opfer von Gewalt am Arbeitsplatz darf nicht Gegenstand von Vergeltungsmaßnahmen werden, falls es Anzeige erstattet oder sich gegen eine Gewalthandlung wehrt.
- Seine Akte wird mit größtmöglicher Diskretion behandelt und die zur Beendigung der Gewalt vorgesehenen Maßnahmen dürfen dem Opfer nicht schaden.
- Darüber hinaus darf kein Arbeitnehmer und keine Führungskraft, welche(r) die Gewalthandlung am Arbeitsplatz bezeugt, Gegenstand von Vergeltungsmaßnahmen werden.

ARBEITSBLATT 4

Beispiel einer Verpflichtung der Geschäftsführung im Rahmen einer Charta gegen jegliche Formen der Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz

Für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld

Das Unternehmen XXXX verfolgt diese Politik um eine aktive Steuerung im Bereich der Bekämpfung von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz sowie ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

Diese Richtlinien gelten für sämtliche Tätigkeiten des Unternehmens – nicht nur für seine interne Verwaltung, sondern auch für die Geschäftsbeziehungen zu seinen Partnern, Lieferanten, Kunden sowie für alle Vertragsbeziehungen.



Unternehmenspolitik

- Die Geschäftsführung verpflichtet sich, keinerlei Form der Belästigung zu dulden, sei sie diskriminierender, psychologischer, sexueller oder rassistischer Art oder auf einem sonstigen Diskriminierungsgrund basierend.
- Die Geschäftsführung verpflichtet sich, sämtliche einer Belästigung zum Opfer gefallenen Mitglieder des Personals durch interne Hilfs- und Rechtsmittel zu schützen. Dies gilt im Arbeitsumfeld ungeachtet dessen, ob der Ursprung der Belästigung innerhalb oder außerhalb des Unternehmens liegt.
- Die Geschäftsführung verpflichtet sich, die Namen der beteiligten oder betroffenen Personen aus Gründen der Vertraulichkeit nicht zu offenbaren, es sei denn, dies sei im Rahmen einer Ermittlung oder eines Disziplinarverfahrens erforderlich.
- Die Geschäftsführung verpflichtet sich, die Belästigungsoffer vor den negativen Folgen, die sich aus dieser Situation ergeben können und vor jeglicher Form der Vergeltung zu schützen.
- Die Geschäftsführung verpflichtet sich, gegen den Urheber der Belästigung Disziplinarmaßnahmen zu ergreifen.

Die Geschäftsführung verpflichtet sich:

- ein gewaltfreies Arbeitsumfeld ohne jedwede Form von Mobbing, sexueller Belästigung oder Gewalt zu gewährleisten;
- eine Präventions- und Aufklärungspolitik gegen Belästigung und Gewalt im Unternehmen für das gesamte Personal, einschließlich der Mitglieder der Geschäftsführung und der Führungskräfte, durchzusetzen;
- sämtliche erforderlichen Maßnahmen zur Prävention und Beendigung jedweder Belästigungs- oder Gewaltsituation zu ergreifen;
- jegliche Beschwerde jeglichen Opfers von Belästigung oder Gewalt am Arbeitsplatz entgegenzunehmen und es zu unterstützen. Das Opfer von Belästigung am Arbeitsplatz kann infolge der Anzeige oder infolge des Widerstands gegen eine Belästigungshandlung nicht Gegenstand von Vergeltungsmaßnahmen werden. Seine Akte wird mit größtmöglicher Diskretion behandelt und die zur Beendigung der Belästigung vorgesehenen Maßnahmen dürfen dem Opfer nicht schaden;
- Disziplinarmaßnahmen vorzusehen und auf jede Person anzuwenden, die ein Belästigungsverhalten an den Tag legt. Diese Maßnahmen können Disziplinarverfahren und Sanktionen umfassen, die bis hin zur Entlassung gehen können.

ARBEITSBLATT 5

Ein Projekt zur Durchführung positiver Maßnahmen ausarbeiten und der Geschäftsführung vorlegen

Beispiel eines Vorschlags möglicher Dienstposten für ältere und wiedereingegliederte Arbeitnehmer.

Hintergrund

Hélène ist Gleichstellungsdelegierte in einer Pflegeeinrichtung. Sie beginnt ihre dritte Amtszeit. Sie hat sich schon immer für die Sache der Frauen im Unternehmen interessiert und ihre Interessen verteidigt. Aus diesem Grund wurde sie auf der konstituierenden Sitzung der Personaldelegation zur Gleichstellungsdelegierten ernannt.

Das Unternehmen, in dem sie arbeitet, steht zahlreichen Herausforderungen gegenüber, aber ein Thema das ihre besondere Aufmerksamkeit erfordert, ist die Problematik der beruflichen Wiedereingliederung. In der Pflegebranche verrichten zahlreiche Frauen schwere körperliche Arbeit. Viele dieser Frauen sind geschieden oder befinden sich in einer schwierigen Lage. Die ältesten Arbeitnehmerinnen weisen einen schlechten Gesundheitszustand auf und können ihre gegenwärtige Stelle nicht länger bekleiden. Einige von ihnen wurden vom Arbeitsmediziner als arbeitsunfähig eingestuft.

Hélène und die Personaldelegation haben die Aufgabe, im Unternehmen für die Einhaltung des Gesetzes über die berufliche Wiedereingliederung zu sorgen, um möglichst viele Personen in Beschäftigung zu halten, die unter einer Krankheit leiden und nicht mehr in der Lage waren ihre letzte Arbeitsstelle zu bekleiden.

Arbeitsmethode der Personaldelegation

1) Bestimmung der branchenspezifischen Problematik

Die mit der Pflegebranche verbundenen Berufe sind dafür bekannt, sowohl in körperlicher als auch in psychologischer Hinsicht beschwerlich zu sein. Darüber hinaus führt das Älterwerden zu gewissen Verfallserscheinungen (Rückgang der Muskelkraft, der kognitiven Fähigkeiten). Schwere Arbeitsbedingungen können die Auswirkungen des Älterwerdens verstärken. Viele Arbeitnehmer befinden sich heutzutage in einer Lage, die eine berufliche Wiedereingliederung erfordert. Folglich handelt es sich dabei um einen Schwerpunkt für die Personaldelegation.

2) Beschreibung der Hauptbeschwerlichkeiten und deren schriftliche Fixierung

Zunächst hielt die Personaldelegation die Beschwerden und Probleme die im Anschluss an den Kontrollrundgang des Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten und im Rahmen der seitens der Gleichstellungsdelegierten geführten Einzelgespräche verzeichnet wurden schriftlich fest (siehe nachstehende Tabelle).

Auszug aus der Niederschrift

Festgestellte Probleme in den Pflegeberufen	Anzeichen des Leidens
• Unregelmäßige Arbeitspläne. • Stark zerstückelte Arbeitszeiten. • Vertretung kranker Mitarbeiter während der Ruhezeiten. • Häufige Planungsänderung. • Schwierige Kunden und Familien. • Überlastete Schicht. • Problem unbezahlter Pausen. • Isolation am Arbeitsplatz. • Konzentration der Einsätze auf bestimmte Zeitfenster (frühmorgens, mittags, spätabends). • „Straffe“ Einsatzzeiten mit nahtlos aufeinanderfolgenden Einsätzen • Für bestimmte Arbeitnehmer (Alleinerziehende) Schwierigkeiten in Bezug auf die praktische Organisation und die Vereinbarung von Arbeit und Familienleben. • Körperliche Beschwerlichkeit der Arbeit aufgrund der Art der Arbeit, des Arbeitsumfeldes, des Gesundheitszustands des Patienten	• Krankschreibungen, Fehlzeiten, Wegeunfälle. • Depressionen. • Verschleiß und Muskel-Skelett-Erkrankungen (Krankheiten des Bewegungsapparates). • Beschwerden wegen Belästigung (Mobbing, sexuelle Belästigung, betriebsintern und betriebsextern), • Langzeitkrankschreibungen.

3) Abgleich der Informationen mit den Daten der Geschäftsführung

Diese schwierigen Arbeitsbedingungen können zu zahlreichen Langzeitkrankschreibungen, zu Fehlzeiten, zu Wegeunfällen und zu Depressionen führen und Verschleiß und Muskel-Skelett-Erkrankungen (Krankheiten des Bewegungsapparates) begünstigen.

Mit einer älter werdenden Belegschaft können sich diese gesundheitlichen Probleme verstärken.

Die Personaldelegation erstellte eine Statistik, aus der die hohe Anzahl der intern wiedereingegliederten Arbeitnehmer hervorgeht.

Beispiel der seitens der Personaldelegation erstellten Statistik zur Analyse der Wiedereingliederungen nach vom Beruf				
Personalkategorie	Anzahl der Mitarbeiter	Prozentualer Anteil am Personal	Anzahl der wiedereingegliederten Mitarbeiter	Prozentualer Anteil am wiedereingegliederten Personal
Generaldirektion	2	0,1%		
Direktionsassistent, Direktionsbeauftragter	19	1%		
Sonstige Abteilungen	95	5,2%		
Verwaltung	110	6,02%	4	5,9%
Krankenpfleger	445	24,35%	8	11,7%
Krankenpflegehelfer	282	15,43%	2	2,9%
Psychologe/Ergonom	16	0,9%		
Sozialarbeiter, Physiotherapeut, Ernährungsberater...	16	0,9%		
Aide socio-familiale, Auxiliaire de vie	235	12,90%	1	1,5%
Callcenter-Mitarbeiter	544	29,80%	50	73,5%
Raumpfleger	62	3,40%	3	4,4%
Insgesamt	1 826	100%	68	100%

Die Personaldelegation ist mit einer zweifachen Problematik konfrontiert:

- 73% der Personen wurden als Callcenter-Mitarbeiter wiedereingegliedert.
- Im Rahmen der internen Wiedereingliederung werden die Fähigkeiten der Personen nicht berücksichtigt, was zu einem Motivationsverlust und für das Unternehmen zu einem Mehrwertsverlust führt.

Die Personaldelegation legt der Geschäftsführung einen Plan zur Vorbeugung von arbeitsbedingten Abnutzungserscheinungen vor:

- Antizipation des Alterns mit dem Ziel, den vorzeitigen Verschleiß der Mitarbeiter zu vermeiden insbesondere durch die Schulung der Haltung und Bewegung sowie durch eine Rückenschule.
- Vorschlag in Bezug auf eine angepasste Arbeitsorganisation, damit die Mitarbeiter ihre Stelle so lange wie möglich und unter den besten Bedingungen behalten können (z.B.: geregelte Arbeitspläne unter Einhaltung der Zeitfenster).

Thema	Mögliche oder umzusetzende Verbesserungen
Älterwerden am Arbeitsplatz und arbeitsbedingte Abnutzungserscheinungen	• Über die Wiedereingliederung hinaus, nachdenken über Maßnahmen der Begleitung des Älterwerdens am Arbeitsplatz. • Dem arbeitsbedingten Verschleiß und den Muskel-Skelett-Erkrankungen vorbeugen und die Beschwerlichkeit der Arbeit mindern. • Die Senioren in Beschäftigung halten. • Die berufliche Weiterentwicklung organisieren. • Den Eintritt von Arbeitnehmern in den Ruhestand vorwegnehmen.

Die Personaldelegation schlägt neue Beschäftigungsnischen vor, um die Mitarbeiter nicht nur als Callcenter-Mitarbeiter wieder einzugliedern:

- Die Personaldelegation leistete gründliche Vor-Ort-Arbeit und konnte auf diese Weise Beschäftigungsnischen ermitteln.
- Der Vorschlag berücksichtigt die Bedürfnisse des Unternehmens und die Fähigkeiten der verschiedenen Mitarbeiter. Ziel ist es, das Angebot für wiedereingegliederte Arbeitnehmer zu erweitern und Umschulungen anzubieten, die es Mitarbeitern ermöglichen attraktive Stellen zu bekleiden.

Thema	Vorschlag der Personaldelegation
Wiedereingliederung der Arbeitnehmer unter besserer Berücksichtigung ihrer Fähigkeiten	Die Vorschläge umfassen mehrere Möglichkeiten zur internen Wiedereingliederung. Als Beispiel: • die Schaffung eines Postens zur Betreuung und Begleitung neuer Arbeitnehmer; • die Einrichtung einer Schulungsstruktur aus qualifizierten Mitarbeitern; • die Einrichtung einer telefonischen Beratungshotline.

Information über das neue Gesetz über die berufliche Wiedereingliederung: Ein Beispiel für die interne Wiedereingliederung bei seinem Arbeitgeber infolge der Unfähigkeit seine letzte Beschäftigung auszuüben¹⁶

Die berufliche Wiedereingliederung richtet sich an Arbeitnehmer, die aus gesundheitlichen Gründen, aufgrund einer Behinderung oder von Verschleiß unfähig sind, ihre letzte Beschäftigung auszuüben, ohne jedoch eine Rente wegen Erwerbsminderung zu erhalten.

Ziel der Wiedereingliederung ist die Vereinfachung der beruflichen Wiedereingliederung des Arbeitnehmers innerhalb des Unternehmens nach einer Periode der Arbeitsunfähigkeit. Der Arbeitnehmer kann entsprechend seinen verbleibenden Fähigkeiten einem anderen Arbeitsplatz oder einer anderen Arbeitsregelung zugewiesen werden.

Die Wiedereingliederung wird von der gemischten Kommission (commission mixte) genehmigt, die sich unter anderem aus Vertretern der Versicherten, der Arbeitgeber, der Agentur für Arbeit und der Gesundheitsbehörde (direction de la santé) zusammensetzt.

Zielgruppe

Im Rahmen eines Arbeitsvertrages beschäftigte Arbeitnehmer können in den Genuss einer internen beruflichen Wiedereingliederung kommen, sofern sie:

- infolge einer Langzeiterkrankung, aufgrund von Gebrechen oder Verschleiß unfähig sind, ihre letzte Beschäftigung auszuüben und vom kontrollärztlichen Dienst der Sozialversicherung (contrôle médical de la sécurité sociale - CMSS) nicht als erwerbsunfähig eingestuft werden. Ein Arbeitnehmer, der seine letzte Beschäftigung seit weniger als 3 Jahren ausübt, muss jedoch, um in den Genuss einer internen beruflichen Wiedereingliederung zu kommen, im Besitz einer Eignungsbescheinigung für diese Beschäftigung sein, die vom zuständigen Arbeitsmediziner bei seiner Einstellung für diese letzte Beschäftigung ausgestellt wurde; oder
- eine risikobehaftete Beschäftigung ausüben und, ohne als erwerbsunfähig zu gelten, vom zuständigen Arbeitsmediziner für ihre Beschäftigung als ungeeignet erklärt werden, vorausgesetzt jedoch, sie weisen eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren bei ihrem Arbeitgeber nach.

Im Rahmen des beruflichen Wiedereingliederungsverfahrens sind Grenzgänger gebietsansässigen Arbeitnehmern gleichgestellt.

Die Pflicht zur internen Wiedereingliederung hängt von der Größe des Unternehmens ab.

Wiedereingliederungsverfahren

Nach sechswöchiger Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers, beurteilt der kontrollärztliche Dienst der Sozialversicherung (CMSS) die Situation des Betroffenen, um die für ihn am besten geeignete Regelung zu finden.

Wenn die Unfähigkeit zur Ausübung der letzten Beschäftigung festgestellt wird, ruft der CMSS mit Einwilligung des Arbeitnehmers die gemischte Kommission und den zuständigen Arbeitsmediziner an und informiert den Arbeitgeber darüber.

Bei Arbeitnehmern, die eine risikobehaftete Beschäftigung ausüben und vom zuständigen Arbeitsmediziner für ihre Beschäftigung als ungeeignet erklärt werden, wendet sich letzterer an die gemischte Kommission. Beschäftigt der Arbeitgeber weniger als 25 Mitarbeiter, ist jedoch die vorherige Einwilligung des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers einzuholen.

Nach der Anrufung der gemischten Kommission bestellt der Arbeitsmediziner den Betroffenen zu einer Untersuchung ein.

Anschließend gibt es drei verschiedene Möglichkeiten:

- der zuständige Arbeitsmediziner stellt die Unfähigkeit zur Ausübung der letzten Beschäftigung fest. Die Akte wird an die gemischte Kommission weitergeleitet, welche über eine interne oder externe Wiedereingliederung entscheidet;
- der Arbeitsmediziner stellt die Fähigkeit zur Ausübung der letzten Beschäftigung fest und verweist die Akte an die gemischte Kommission zurück, welche die berufliche Wiedereingliederung ablehnt. Diese Entscheidung beendet den Anspruch auf Krankengeld oder den Anspruch auf eine Vollrente der Unfallversicherung, und zwar mit Wirkung ab dem Tag der Einbestellung zum Arbeitsmediziner;

¹⁶ www.guichet.public.lu/citoyens/de/travail-emploi/incapacite-travail/incapacite-exercice-dernier-poste/reclassement-interne/

- der Betroffene versäumt ohne triftigen Grund die ärztliche Untersuchung durch den Arbeitsmediziner innerhalb der vorgesehenen Frist. Der Arbeitsmediziner setzt die gemischte Kommission und den kontrollärztlichen Dienst der Sozialversicherung darüber in Kenntnis. Die gemischte Kommission lehnt die berufliche Wiedereingliederung ab. Diese Entscheidung beendet den Anspruch auf Krankengeld oder den Anspruch auf eine Vollrente der Unfallversicherung, und zwar mit Wirkung ab dem Tag der Einbestellung zum Arbeitsmediziner.

Im Rahmen der internen beruflichen Wiedereingliederung muss die Eignung des Arbeitnehmers für den neuen Arbeitsplatz vom zuständigen Arbeitsmediziner festgestellt werden. In seiner Stellungnahme äußert sich der Arbeitsmediziner zu den nachstehenden Themen:

- zu den verbleibenden Fähigkeiten des Arbeitnehmers;
- zu einer etwaigen Verminderung der Arbeitszeit oder Leistungsminderung;
- zu einer etwaigen Anpassung der Stelle oder einer Neugestaltung des Arbeitsplatzes;
- zum vorübergehenden oder endgültigen Charakter der Arbeitsunfähigkeit;
- zu den zeitlichen Abständen, in denen sich der Arbeitnehmer zur medizinischen Neubeurteilung vorstellen muss.

Die gemischte Kommission kann Rehabilitierungs- oder Umschulungsmaßnahmen anordnen. Der Betroffene muss an diesen Maßnahmen teilnehmen, da die gemischte Kommission ansonsten entscheiden kann, ihm seinen Status abzuerkennen.

Gegen die Entscheidungen der gemischten Kommission können innerhalb von 40 Tagen nach der Mitteilung vor dem Schiedsgericht der Sozialversicherungen Rechtsmittel eingelegt werden.

Merkmale der internen Wiedereingliederung

Die interne Wiedereingliederung besteht aus einer Zuweisung des Arbeitnehmers innerhalb des Unternehmens zu einem anderen Arbeitsplatz oder einer anderen Arbeitsregelung, die an seine verbleibenden Fähigkeiten angepasst sind. Die Eignung für diesen neuen Arbeitsplatz muss vom zuständigen Arbeitsmediziner festgestellt werden.

Auf Empfehlung des zuständigen Arbeitsmediziners kann die interne berufliche Wiedereingliederung eine Verringerung der Arbeitszeit umfassen, die nicht mehr als die Hälfte der im Arbeitsvertrag des Versicherten vorgesehenen Arbeitszeit vor der ersten Entscheidung über die berufliche Wiedereingliederung betragen kann. Die gemischte Kommission kann jedoch auf begründeten Antrag des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers die Bewilligung einer Arbeitszeitverringerung von bis zu 75 % der ursprünglichen Arbeitszeit beschließen.

Kündigungsschutz

Ausgenommen bei Kündigung wegen schwerwiegender Verfehlung, genießt der Arbeitnehmer, ab Anrufung der gemischten Kommission, einen speziellen Kündigungsschutz. Dieser endet nach Ablauf des 12. Monats, der auf die Mitteilung der Entscheidung zur vorgeschriebenen internen beruflichen Wiedereingliederung an den Arbeitgeber folgt.

Im Falle einer Kündigung während des besagten Zeitraums hat der Arbeitnehmer 15 Tage Zeit, um beim Arbeitsgericht die Nichtigkeitserklärung der Kündigung und die Anordnung zur Wiedereingliederung oder zur Aufrechterhaltung seines Beschäftigungsverhältnisses zu beantragen.

Nach Ablauf dieser 12-monatigen Frist ist eine fristgerechte Kündigung möglich.

Der Kündigungsschutz von 12 Monaten gilt nicht im Falle einer Kündigung wegen schwerwiegender Verfehlung seitens des Arbeitnehmers oder bei Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages.

Der Schutz gilt auch nicht im Falle einer automatischen Auflösung des Arbeitsvertrages.

Lohnkürzung infolge der internen Wiedereingliederung

Sofern die interne Wiedereingliederung eine Lohnkürzung mit sich bringt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Ausgleichsentschädigung in Höhe der Differenz zwischen seiner alten und seiner neuen Vergütung.

Der alte Lohn wird auf Grundlage des vom Arbeitnehmer im Laufe der 12 der Wiedereingliederungsentscheidung unmittelbar vorangehenden Kalendermonate bezogenen monatlichen Durchschnittseinkommens berechnet. Sollte dieser Arbeitsvertrag seit weniger als 12 Monaten in Kraft sein, wird der alte Lohn berechnet, indem die durchschnittliche Beitragsbemessungsgrenze für die vollen Kalendermonate mit 12 multipliziert wird.

Die Ausgleichsentschädigung ist sozialbeitrags- und steuerpflichtig.

Sie wird eingestellt, wenn die Bedingungen für den Anspruch auf Vorruhestand, Erwerbsminderungsrente, vorgezogene Altersrente oder Altersrente erfüllt sind.

Regelmäßige medizinische Neubeurteilung durch den Arbeitsmediziner

Ein sich in interner beruflicher Wiedereingliederung befindender Arbeitnehmer kann vom zuständigen Arbeitsmediziner neu beurteilt werden:

- entweder entsprechend den in der Empfehlung nach der Anrufung angegeben zeitlichen Abständen (wenn bei der ersten Untersuchung der Arzt davon ausgegangen war, dass die Einschränkungen vorübergehend sind, und er einen Zeitpunkt angegeben hatte, zu dem er eine Neubewertung innerhalb von höchstens 2 Jahren vornehmen würde);
- oder auf Antrag des Vorsitzenden der gemischten Kommission.

Falls er wieder eine Arbeit aufgenommen hat und eine Verminderung der Arbeitszeit oder eine Anpassung des Arbeitsplatzes erforderlich wird, ruft der Arbeitsmediziner die gemischte Kommission an, damit sie eine Entscheidung über diese Anpassungen trifft.

Wenn der Arbeitsmediziner feststellt, dass die Verminderung der Arbeitszeit aus medizinischer Sicht nur noch teilweise oder gar nicht mehr begründet ist, ruft er die gemischte Kommission an, die über die Arbeitszeit befindet. Diese Entscheidung tritt erst nach einer Frist von 6 Monaten nach ihrer Mitteilung in Kraft.

Wenn der Arbeitsmediziner feststellt, dass der Arbeitnehmer die erforderlichen Fähigkeiten zur Ausübung von Tätigkeiten wiedererlangt hat, die mit seiner letzten Beschäftigung vor der Entscheidung über die interne berufliche Wiedereingliederung vergleichbar sind, ruft er die gemischte Kommission an, die über den Verlust des Sonderstatus und gegebenenfalls die Einstellung der Ausgleichsentschädigung entscheidet.

Diese Entscheidung tritt erst nach einer Frist von 6 Monaten nach ihrer Mitteilung in Kraft.

Ein Arbeitnehmer, der sich der medizinischen Neubeurteilung entzieht, muss damit rechnen, dass ihm der Status einer Person in beruflicher Wiedereingliederung und die damit verbundenen Geldleistungen durch Beschluss der gemischten Kommission aberkannt werden. Diese Aberkennung tritt zum Zeitpunkt der Mitteilung des Beschlusses in Kraft.

Unmöglichkeit der internen Wiedereingliederung

Wenn eine interne Wiedereingliederung nicht möglich ist, beschließt die gemischte Kommission eine externe Wiedereingliederung und der Arbeitnehmer wird automatisch als Arbeitssuchender bei der Abteilung für Arbeitnehmer mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit des Arbeitsamts gemeldet. Der Arbeitnehmer hat bis zu seiner externen Wiedereingliederung Anspruch auf volles Arbeitslosengeld.

Ablehnung einer internen Wiedereingliederung

Lehnt der Arbeitgeber die von der gemischten Kommission ordnungsgemäß festgestellte interne berufliche Wiedereingliederung ab, kann der Arbeitnehmer von der gemischten Kommission verlangen, eine Entscheidung zur externen beruflichen Wiedereingliederung zu treffen.

Ende des unbefristeten Arbeitsvertrages

Ein sich in interner beruflicher Wiedereingliederung befindender Arbeitnehmer, der seinen Arbeitsplatz aufgrund der Einstellung der Geschäftstätigkeit seines Arbeitgebers oder einer Massenentlassung verliert, hat das Recht, innerhalb von 20 Tagen ab dem Ende des Arbeitsvertrages die gemischte Kommission im Hinblick auf eine externe berufliche Wiedereingliederung anzurufen.

Kündigt er sein Arbeitsverhältnis, verliert er seinen Status als Person in beruflicher Wiedereingliederung.

Ende des befristeten Arbeitsvertrages

Die Einleitung des Verfahrens zur internen Wiedereingliederung verhindert nicht das Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages.



Glossar

Das vorliegende Glossar beschränkt sich auf die im vorliegenden Leitfaden verwendeten Begriffe. Die Begriffsbestimmungen entstammen dem Glossar der Charta der Vielfalt.

Das vollständige Glossar steht auf www.chartediversite.lu zur Verfügung.

Angemessene Vorkehrung

Als „angemessene Vorkehrungen“ (aménagements raisonnables) werden Maßnahmen bezeichnet, die ergriffen werden, um allen Personen den Zugang zu einer Beschäftigung oder Aus- und Weiterbildung zu ermöglichen, wie beispielsweise bei Menschen mit Behinderung durch die Einrichtung einer Rampe für Rollstühle, die Anpassung der Arbeitszeiten oder der Büroeinrichtung.

Artikel 5 der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf besagt, dass die Arbeitgeber dazu verpflichtet sind, angemessene Vorkehrungen für Bewerber und Arbeitnehmer mit Behinderung zu treffen. Dies bedeutet, dass die Arbeitgeber verpflichtet sind, die Maßnahmen zu ergreifen die nötig sind, um dem behinderten Menschen den Zugang zur Beschäftigung oder zur Aus- und Weiterbildung zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen stellen für den Arbeitgeber eine unverhältnismäßige Belastung dar.

Um zu bestimmen was als unverhältnismäßige Belastung gilt, sind insbesondere die finanziellen und sonstigen Kosten, die Größe und finanziellen Mittel des Unternehmens und die Möglichkeit öffentliche Mittel oder andere Formen der Beihilfe zu bekommen zu berücksichtigen.

Antidiskriminierung

Seit 1999 kann die Europäische Union (EU) Gesetze zur Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, der Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung erlassen.

Behinderung

Als Behinderung gilt jedwede Einschränkung der Aktivität oder der Teilnahme am gesellschaftlichen Leben, aufgrund einer wesentlichen, dauerhaften oder endgültigen Veränderung einer oder mehrerer physischer, sensorischer, mentaler, kognitiver oder psychischer Funktionen, aufgrund einer Mehrfachbehinderung oder aufgrund einer behindernden Gesundheitsstörung.

Belästigung

Artikel L. 251-1 Absatz 3 des luxemburgischen Arbeitsgesetzbuches definiert den Begriff „Belästigung“ wie folgt: „Die Belästigung gilt als eine Form der Diskriminierung im Sinne von Absatz 1, wenn ein unerwünschtes Verhalten in Verbindung mit einem der dort genannten Diskriminierungsgründe zu Tage tritt, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde einer Person verletzt und ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, erniedrigendes oder verletzendes Umfeld geschaffen wird“.

Chancengleichheit

Konzept das auf einer Reihe von Interventionsgrundsätzen beruht, die zum Ziel haben, durch Abhilfemaßnahmen zugunsten von Bevölkerungsgruppen die Opfer von unmittelbaren Diskriminierungen sind, die sozialen Unterschiede zwischen Individuen zu verringern oder zu beseitigen, so dass alle Individuen die gleichen Ausgangsbedingungen haben.

Zwei Kernpunkte des allgemeinen Grundsatzes des Chancengleichheit sind das Verbot der Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit (Artikel 12 des EG-Vertrages) und die gleiche Entlohnung von Mann und Frau (Artikel 141 des EG-Vertrages). Der Grundsatz soll in allen Sektoren gelten und insbesondere in den Bereichen Wirtschaft, soziales Leben, Kultur und Familie.

Diskriminierung

Eine Diskriminierung ist eine Ungleichbehandlung aufgrund eines gesetzlich verbotenen Diskriminierungsgrundes auf einem gesetzlich vorgesehenen Gebiet. Sie kann unmittelbar sein, wenn die Ungleichbehandlung in Verbindung mit einem verbotenen Diskriminierungsgrund steht, oder mittelbar, wenn sich scheinbar neutrale Vorschriften, Verfahren oder Kriterien nachteilig auf die Zielgruppe eines Diskriminierungskriteriums auswirken. Der durch das Gesetz vom 13. Mai 2008 über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern eingeführte Artikel L.241-1 des luxemburgischen Arbeitsgesetzbuches präzisiert: „Jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, sei sie unmittelbar oder mittelbar, durch einen Verweis insbesondere auf den Personen- oder Familienstand, ist verboten.“

Darüber hinaus zählt Artikel L.251-1 die Diskriminierungsgründe auf. In Absatz 1 heißt es wie folgt: „Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung, der Behinderung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung, der tatsächlichen oder vermeintlichen Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Rasse oder ethnischen Gruppe ist verboten.“

Diskriminierungs-Bias

In der wissenschaftlichen Methodologie ist ein Bias ein Fehler in der Methode – die Nichteinhaltung der Protokollvorschriften, die zu fehlerhaften Ergebnissen führt. Ein Diskriminierungs-Bias ist eine systematische Tendenz eine oder mehrere Personen seiner eigenen Zugehörigkeitsgruppe positiver zu bewerten als eine oder mehrere Personen einer anderen Gruppe. Dieser Bias kann sich auf Verhaltensweisen (Diskriminierung), Einstellungen (Vorurteile) und Wissen (Stereotypen) beziehen.

Doppelte Diskriminierung

Von doppelter oder mehrfacher Diskriminierung ist die Rede, wenn eine Person Opfer einer Ungleichbehandlung aufgrund mindestens zwei verschiedener Diskriminierungsgründe ist, wie beispielsweise eine Person weiblichen Geschlechts und ausländischer Herkunft, eine junge Person mit Behinderung, eine homosexuelle, gewerkschaftlich engagierte Person.

Ethnische Gruppe

Gruppe von Menschen mit gemeinsamem soziokulturellem Erbe, insbesondere im Hinblick auf die Geschichte, die gemeinsame Herkunft, die Sprache oder die Religion. Die Unionsbürgerschaft verleiht unter anderem das Recht auf den Schutz vor Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft. Dieses Recht wird durch die Grundrechtecharta besiegelt.

Oder auch:

Gruppe von Personen, die in einer Sprach- und Kulturgemeinschaft vereint sind und deren wirtschaftliche und soziale Strukturen ähnlich sind.

Europäische Rechtsprechung

Die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs haben eine erhebliche, rechtliche Bedeutung, die mit der Rechtswirkung der Verträge und des sekundären Gemeinschaftsrechts (Richtlinien, Verordnungen, usw.) vergleichbar ist.

Gender

Bei Menschen: nicht biologische Merkmale (psychologischer, geistiger, sozialer, wirtschaftlicher Natur...), die Frauen von Männern unterscheiden, wohingegen der Begriff „Geschlecht“ auf die biologischen Unterschiede zwischen Frauen und Männern verweist.

Gleichbehandlung

Grundsatz, wonach jede Person verglichen mit einer anderen Person in einer identischen Situation, ohne Berücksichtigung der Unterschiede gleich behandelt wird.

Gleichstellung der Geschlechter

Dieser Begriff bezeichnet das Bestreben die Gleichstellung beider Geschlechter in allen Bereichen zu erreichen und insbesondere in den Bereichen Beschäftigung, Ausbildung und soziale Rechte.

Indikator

Instrument zur Bewertung und Entscheidungshilfe, dank dessen es möglich ist, eine Situation zu einem gegebenen Zeitpunkt (Diagnose), im Zeitverlauf (Entwicklung der Situation, Tendenz) und/oder räumlich (Vergleich zwischen Regionen, Ländern, usw.) zu bestimmen.

Integration

Dynamik des Austauschs, bei der jeder akzeptiert, Teil eines Ganzen zu sein, in dem die Einhaltung der Regeln und Werte der Aufnahmegesellschaft und die Achtung dessen, was die Einheit und Integrität der Gemeinschaft ausmacht, die Wahrung von Unterschieden als wichtiges Gut ermöglicht.

Mittelbare Diskriminierung

Mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn scheinbar neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen aufgrund ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Ausrichtung benachteiligen könnten, es sei denn, die betreffenden Verfahren können objektiv durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt werden.

Beispiel für mittelbare Diskriminierung: von allen Bewerbern auf eine bestimmte Stelle verlangen, dass sie eine Prüfung in einer gegebenen Sprache ablegen, selbst wenn die Beherrschung dieser Sprache für die Stelle nicht erforderlich ist. Eine solche Prüfung kann zum Ausschluss von Bewerbern führen, die eine andere Muttersprache haben.

Mobbing

In der zwischen den Sozialpartnern getroffenen und durch die großherzogliche Verordnung vom 15. Dezember 2009 für allgemeinverbindlich erklärten Vereinbarung vom 25. Juni 2009 über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz heißt es, dass man dann von Mobbing spricht, „wenn eine unternehmenszugehörige Person, sich einem Arbeitnehmer oder einer Führungskraft gegenüber wiederholt und vorsätzlich schuldhaft verhält und dies bezweckt oder bewirkt, dass:

- seine Rechte oder Würde verletzt werden;
- seine Arbeitsbedingungen verändert werden oder seiner beruflichen Zukunft geschadet wird, indem ein einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes, entwürdigendes oder beleidigendes Umfeld geschaffen wird;
- seine physische oder psychische Gesundheit beeinträchtigt wird.“

Positive Maßnahme

Maßnahme zur Umsetzung einer vollständigen und wahrhaftigen Gleichstellung in der Praxis zugunsten von Bevölkerungsgruppen, die von unmittelbarer oder mittelbarer Diskriminierung betroffen sind. Die Umsetzung der positiven Maßnahmen erfolgt im Allgemeinen im Rahmen von Gleichstellungs- oder Diversitätspolitiken. Diese Maßnahmen werden zuweilen auch als „positive Diskriminierung“ bezeichnet.

Rasse

Veraltete Aufteilung der Menschheit auf Grundlage körperlicher Merkmale. Die EU ist entschieden gegen jedwede Diskriminierung aufgrund der Rasse. Artikel 13 des Vertrages befugt die EU Gesetze gegen jegliche Formen der Diskriminierung aufgrund der Rasse zu erlassen.

Religion

Sämtliche Anschauungen, Rituale und Dogmen, die die Beziehung zwischen Mensch und Gottheit (oder Gottheiten) bestimmen. Glaube des Menschen an diese Rituale und Dogmen; Einstellungen, die sich aus diesem Glauben ergeben.

Sanktionen

Artikel 15 der Antirassismusrichtlinie und Artikel 17 der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf erwähnen ausdrücklich Sanktionen, die im Falle des Verstoßes gegen nationale Vorschriften zur Bekämpfung der Diskriminierung anzuwenden sind. Kraft dieser Artikel sind die Mitgliedstaaten der EU dazu verpflichtet, Bestimmungen in Bezug auf die anzuwendenden Sanktionen festzulegen und sämtliche erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um deren Durchführung zu gewährleisten. Die Richtlinien stellen darüber hinaus klar, dass die Sanktionen, die auch Schadensersatzleistungen umfassen können, wirksam, angemessen und abschreckend sein müssen.

Sexuelle Ausrichtung

Die sexuelle Ausrichtung bezeichnet das Verlangen der Personen, und nicht ihre sexuelle Identität oder Geschlechtsidentität. Im Jahre 1997 wurde die EU durch den Vertrag von Amsterdam dazu befugt, jedwede Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung für rechtswidrig zu erklären.

Sexuelle Belästigung

Unerwünschtes Verhalten sexueller Natur, das physischer, verbaler oder nonverbaler Art sein kann, und bezweckt oder bewirkt dass, die Würde einer Person verletzt wird und ein einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes, entwürdigendes oder verletzendes Umfeld geschaffen wird.

Artikel L. 245-2 des luxemburgischen Arbeitsgesetzbuches definiert den Begriff „sexuelle Belästigung“ wie folgt: „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes Verhalten sexueller Natur oder sonstiges Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, bei dem demjenigen, der sich dieses Verhaltens schuldig macht, bewusst ist oder bewusst sein sollte, dass er die Würde einer Person verletzt, wenn eine der folgenden Bedingungen erfüllt ist:

- Das Verhalten ist nicht erwünscht, unpassend, missbräuchlich und verletzend für die Person, gegen die dieses Verhalten gerichtet ist;
- Die Tatsache, dass eine Person ein solches Verhalten seitens des Arbeitgebers, eines Arbeitnehmers, eines Kunden oder eines Lieferanten ablehnt oder akzeptiert, wird explizit oder implizit als Grundlage für eine Entscheidung verwendet, die die Rechte dieser Person im Bereich berufliche Bildung, Beschäftigung, Erhaltung des Arbeitsplatzes, Beförderung, Gehalt oder jede andere Entscheidung im Zusammenhang mit der Beschäftigung berührt;
- Ein solches Verhalten schafft für die Person, die von diesem Verhalten betroffen ist, ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, erniedrigendes oder beleidigendes Umfeld.

Das betreffende Verhalten kann physischer, verbaler oder nonverbaler Art sein. Die Absichtlichkeit des Verhaltens wird vermutet.“

Stereotyp

Vereinfachte beschreibende und subjektive Kategorien, durch die Personen oder Personengruppen klassifiziert werden. Stereotypen sind demnach Merkmale oder Verhaltensweisen, die man anderen willkürlich zuweist.

Unmittelbare Diskriminierung

Unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Ausrichtung schlechter behandelt wird als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Ein Beispiel für unmittelbare Diskriminierung ist ein Stellenangebot, in dem es heißt, dass „Personen mit Behinderung von einer Bewerbung absehen sollen“.

Vielfalt

Merkmal der Vielfältigkeit. In einem Unternehmen bedeutet Vielfalt die mannigfaltigen Hintergründe der Mitarbeiter: die Herkunft (bezüglich Land, Region, Stadtviertel oder Familiennamen), die Kultur, das Alter, das Geschlecht, das Aussehen, eine Behinderung, die sexuelle Ausrichtung, die Diplome... Der Begriff der Vielfalt verweist folglich auf die Gesamtheit der persönlichen, sozialen und organisatorischen Merkmale, die zum Aufbau der Identität und der Persönlichkeit der Einzelnen beitragen.

Vorurteil

Vorgefasste Meinung oder häufig negatives Werturteil gegenüber einer Person oder einer Personengruppe, die auf keinerlei Kenntnis oder Prüfung der Tatsachen gründet. Vorurteile basieren auf Stereotypen und stützen sich im Allgemeinen auf Vermutungen, Gefühle und Überzeugungen, die Wahrnehmung und Verhalten beeinflussen können.

Anhänge

Anhang 1 (in französischer Sprache):

Convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail – convention signée par l'OGBL, le LCGB et l'UEL.

Anhang 2 (in französischer Sprache):

Charte commune pour promouvoir l'égalité des chances des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi – charte signée par le DTH de l'OGBL, le LCGB, l'UEL et l'INDR.

Anhang 3 (in französischer Sprache):

Lettre de motivation pour participer au programme des actions positives du ministère de l'Égalité des chances.

Anhang 4 (in französischer Sprache):

Fiche d'auto-évaluation.

Anhang 5 (in französischer Sprache):

Certificats requis.

ANHANG 1

21



MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 3

13 janvier 2010

S o m m a i r e

Règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 portant déclaration d'obligation générale de la convention relative au harcèlement et à la violence au travail conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part, et l'UEL, d'autre part page **22**

Règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 portant déclaration d'obligation générale de la convention relative au harcèlement et à la violence au travail conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part, et l'UEL, d'autre part.

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Vu l'article L.164-8 du Code du Travail;

Sur proposition concordante des membres permanents et des membres spéciaux de chacune des parties représentées à la Commission paritaire de conciliation et sur avis des chambres professionnelles compétentes;

Vu l'article 2 (1) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a urgence;

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1^{er}. La convention relative au harcèlement et à la violence au travail conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part, et l'UEL, d'autre part, est déclarée d'obligation générale pour l'ensemble du secteur concerné.

Art. 2. Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec l'accord interprofessionnel précité.

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi
et de l'Immigration,*
Nicolas Schmit

Palais de Luxembourg, le 15 décembre 2009.
Henri

**CONVENTION
DU 25 JUIN 2009
RELATIVE AU HARCELEMENT ET A LA VIOLENCE AU TRAVAIL**

L'UNION DES ENTREPRISES LUXEMBOURGEOISES, en abrégé UEL, ayant son siège à L-1615 Luxembourg, 7, rue Alcide de Gasperi,

dûment mandatée aux fins de la présente par

l'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg (ABBL), ayant son siège à L-2449 Luxembourg, 59, boulevard Royal,

l'Association des Compagnies d'Assurances (ACA), ayant son siège à L-8081 Bertrange, 75, rue de Mamer,

la Confédération Luxembourgeoise du Commerce (clc), ayant son siège à L-1615 Luxembourg, 7, rue Alcide de Gasperi,

la Fédération des Artisans (FDA), ayant son siège à L-1347 Luxembourg, 2, circuit de la Foire Internationale,

la Fédération des Industriels Luxembourgeois-Business Federation Luxembourg (Fedil), ayant son siège à L-1615 Luxembourg, 7, rue Alcide de Gasperi,

la Fédération Nationale des Hôteliers, Restaurateurs et Cafetiers (HORESCA), ayant son siège à L-1615 Luxembourg, 7, rue Alcide de Gasperi,

d'une part,

et

le ONOFHÄNGEGE GEWERKSCHAFTSBOND LËTZEBUERG, en abrégé OGB-L, ayant son siège à L-4170 Esch/Alzette, 60, boulevard Kennedy

et

le LËTZEBUERGER CHRËSCHTLECHE GEWERKSCHAFTS-BOND, en abrégé LCGB, ayant son siège à L-1351 Luxembourg, 11, rue du Commerce,

d'autre part,

ont conclu la présente convention:

CONVENTION RELATIVE AU HARCELEMENT ET A LA VIOLENCE AU TRAVAIL

Considérant d'abord que les partenaires sociaux bénéficiant de la représentativité interprofessionnelle au niveau européen, en l'occurrence BusinessEurope, l'UEAPME, la CEEP et la CES, ont signé sur base de l'article 139 du Traité sur l'Union Européenne un accord cadre autonome portant sur le harcèlement et la violence au travail en date du 26 avril 2007; que les organisations signataires se sont engagées à mettre en œuvre cet accord conformément aux procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux dans les Etats membres et dans les pays de l'Espace Economique Européen (dans les trois années de sa signature);

considérant ensuite que les partenaires sociaux estiment que le harcèlement et la violence sont des comportements inacceptables qui émanent d'une ou de plusieurs personnes et peuvent se présenter sous plusieurs formes différentes, certaines d'entre elles étant plus facilement identifiables que d'autres; que ces agissements ont pour but ou pour effet de violer la dignité des travailleurs, d'affecter leur santé et/ou de créer un environnement de travail hostile; que les différentes formes de harcèlement et de violence peuvent affecter les lieux de travail;

considérant finalement que l'objectif de l'accord cadre européen est de mieux sensibiliser et de mieux expliquer aux employeurs, aux travailleurs et à leurs représentants ce que sont le harcèlement et la violence sur le lieu de travail, de fournir aux employeurs, aux travailleurs et à leurs représentants à tous les niveaux un cadre pragmatique permettant d'identifier, de prévenir et de gérer les problèmes de harcèlement et de violence au travail; qu'il importe partant pour les parties signataires de la présente de transposer cet objectif au niveau national; que cette transposition ne préjudicie en aucun cas la signature d'accords sectoriels et/ou la conclusion d'accords plus spécifiques au sein des entreprises dans le but de prévenir de tels comportements et de mieux aider les victimes de tels agissements;

les parties signataires ont conclu la présente convention:

1. Dispositions générales

Le harcèlement et la violence sont dus à des comportements inacceptables qui sont le fait d'un ou de plusieurs travailleurs ou de dirigeants voire pour la violence de personnes externes à l'entreprise et qui peuvent avoir pour but ou pour effet de violer la dignité des travailleurs ou des dirigeants, d'affecter leur santé et/ou de créer un environnement de travail hostile.

Les parties signataires s'engagent à prévenir ces comportements au travail dans toutes leurs formes. Elles définissent par ailleurs un certain nombre de pistes que les entreprises peuvent mettre en œuvre afin d'aider les victimes de tels agissements. A cette fin, elles établissent les principes généraux concernant la prévention et la protection contre les actes de harcèlement et de violence au travail, l'information et la consultation ainsi que les lignes générales pour la mise en œuvre desdits principes. Elles considèrent que les actes de harcèlement et de violence au travail ne doivent pas être tolérés au sein de l'entreprise.

Les parties signataires estiment par ailleurs que la victime et le témoin d'un de ces comportements ne doivent pas subir de conséquences préjudiciables du fait d'une dénonciation ou d'une résistance à une situation de harcèlement ou de violence.

Dans le cadre de la présente convention, les parties signataires retiennent pour les termes travailleur, employeur et dirigeant la signification suivante:

- le terme «travailleur» désigne tout salarié, stagiaire et apprenti relevant de l'entreprise ainsi que tout élève ou étudiant occupé pendant les vacances scolaires dans l'entreprise;
- le terme «employeur» désigne toute personne physique ou morale qui est titulaire de la relation de travail avec le travailleur ou le dirigeant et qui a la responsabilité de l'entreprise;
- le terme «dirigeant» désigne toute personne de la ligne hiérarchique relevant de l'entreprise qui est d'une manière ou d'une autre habilitée à donner des ordres aux travailleurs.

2. Dispositions spécifiques au harcèlement moral

Définition

Le harcèlement moral se produit lorsqu'une personne relevant de l'entreprise commet envers un travailleur ou un dirigeant des agissements fautifs, répétés et délibérés qui ont pour objet ou pour effet:

- soit de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité;
- soit d'altérer ses conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;
- soit d'altérer sa santé physique ou psychique.

La prévention du harcèlement moral au travail

Interdiction des actes de harcèlement au travail

L'employeur signalera, en consultant les représentants du personnel, le cas échéant par une mention y relative au règlement intérieur, qu'il ne tolère aucune forme de harcèlement au sein de l'entreprise. L'employeur rappellera qu'il est de la responsabilité de chacun des travailleurs et dirigeants de veiller à ce que de tels actes de harcèlement ne se produisent pas sur le lieu de travail.

Sensibilisation des travailleurs et des dirigeants

L'employeur veillera, en consultant les représentants du personnel, à sensibiliser les travailleurs et les dirigeants via les différents modes de communication internes disponibles. Cette sensibilisation portera sur la définition du harcèlement, les modes de gestion de celui-ci au sein de l'entreprise et les sanctions contre le ou les auteurs des actes de harcèlement.

Mesures de prévention

Dans le cadre de la politique de prévention, l'employeur déterminera, en consultant les représentants du personnel, les mesures à prendre pour protéger les travailleurs et dirigeants contre le harcèlement au travail.

Les mesures de prévention pourront être fixées en tout ou en partie par des accords entre partenaires sociaux. Si elles sont fixées par un accord au niveau sectoriel, chaque entreprise se chargera de mettre en œuvre ces mesures, à moins qu'elle ne dispose de mesures propres équivalentes aux dispositions de l'accord.

Ces mesures qui doivent être adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise pourront porter notamment sur:

- l'information et la formation des travailleurs et des dirigeants sur la politique de prévention et de protection contre le harcèlement au travail;
- l'identification d'un interlocuteur compétent en matière de prévention et de protection contre le harcèlement au travail;
- la définition des moyens et procédures mis à disposition des victimes pour obtenir de l'aide.

Evaluation interne en cas de survenance d'actes de harcèlement

En cas de survenance d'actes de harcèlement envers des travailleurs et/ou dirigeants, l'employeur procédera à une évaluation interne qui portera sur l'efficacité des mesures de prévention ainsi que sur la mise en œuvre éventuelle de nouvelles mesures de prévention à prendre notamment par rapport à l'organisation de l'entreprise, à la révision des procédures appliquées en cas de harcèlement et à l'information des travailleurs. Cette évaluation ainsi que les réévaluations ultérieures se feront en consultant les représentants du personnel.

La gestion des actes de harcèlement

Elaboration d'une procédure de gestion des actes de harcèlement

L'employeur mettra en œuvre, en consultant les représentants du personnel, une procédure de gestion des problèmes de harcèlement, et ce sur base de l'évaluation interne et des réévaluations ultérieures sur le harcèlement au sein de l'entreprise.

La procédure de gestion pourra être fixée en tout ou en partie par des accords entre partenaires sociaux. Si elle est fixée par un accord au niveau sectoriel, chaque entreprise se chargera de mettre en œuvre cette procédure, à moins qu'elle ne dispose d'une procédure propre équivalente aux dispositions de l'accord.

La procédure se basera notamment sur les considérations suivantes:

- les parties agiront avec toute la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun;
- aucune information ne sera divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire;
- les plaintes seront examinées sans délai et traitées dans un délai raisonnable;
- chaque partie devra être entendue dans les plus brefs délais en ses moyens et aura le droit de se faire assister par un représentant du personnel lors de l'entrevue;
- chaque plainte sera traitée de manière impartiale;
- chaque plainte devra être appuyée par des informations détaillées;
- les fausses accusations ne seront pas tolérées et pourront entraîner une action disciplinaire voire des sanctions qui pourront aller jusqu'au licenciement;
- une assistance externe pour l'analyse et le traitement des plaintes pourra être prévue;
- les victimes bénéficieront d'un soutien dont la nature sera précisée au sein de l'entreprise à défaut d'accord suffisamment précis à ce sujet entre partenaires sociaux applicable à l'entreprise.

Actions et sanctions contre l'auteur des actes de harcèlement

Seront pareillement déterminées de façon claire et transparente, après consultation des représentants du personnel, les sanctions que l'employeur pourra prendre en cas de harcèlement. S'il est établi qu'il y a eu harcèlement, des mesures appropriées seront prises à l'encontre du ou des auteurs. Elles peuvent comprendre des actions disciplinaires et des sanctions qui peuvent aller jusqu'au licenciement.

Protection de la victime et du témoin des actes de harcèlement

Il sera précisé que la victime de harcèlement au travail ne pourra faire l'objet de représailles à la suite d'une dénonciation ou d'une résistance à un acte de harcèlement, que son dossier sera traité avec la plus grande discrétion possible et que les mesures destinées à mettre fin au harcèlement ne pourront être prises au détriment de la victime.

En outre, aucun travailleur ou dirigeant ne pourra faire l'objet de représailles pour avoir témoigné d'actes de harcèlement avéré au travail.

3. Dispositions spécifiques à la violence au travail

Définition

La violence au travail se produit lorsqu'un travailleur ou un dirigeant est agressé par un ou plusieurs agissements délibérés d'autrui qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à son intégrité physique ou psychique. La violence peut émaner de personnes relevant de l'entreprise ou de personnes externes. Elle peut se réaliser par un acte unique d'une certaine gravité ou par plusieurs actes de même nature ou de nature différente.

La prévention de la violence au travail

Interdiction des actes de violence au travail

En ce qui concerne la violence pouvant émaner de personnes relevant de l'entreprise, l'employeur signalera, en consultant les représentants du personnel, le cas échéant par une mention y relative au règlement intérieur, qu'il ne tolère aucune forme de violence au sein de l'entreprise. L'employeur rappellera qu'il est de la responsabilité de chacun des travailleurs et dirigeants de veiller à ce que de tels actes de violence ne se produisent pas sur le lieu de travail.

Sensibilisation des travailleurs et des dirigeants

L'employeur veillera, en consultant les représentants du personnel, à sensibiliser les travailleurs et les dirigeants via les différents modes de communication internes disponibles. Cette sensibilisation portera sur la définition de la violence, les modes de gestion de celle-ci au sein de l'entreprise et les sanctions contre le ou les auteurs des actes de violence.

Mesures de prévention

Dans le cadre de la politique de prévention, l'employeur déterminera, en consultant les représentants du personnel, les mesures à prendre pour protéger les travailleurs et dirigeants contre la violence au travail.

Les mesures de prévention pourront être fixées en tout ou en partie par des accords entre partenaires sociaux. Si elles sont fixées par un accord au niveau sectoriel, chaque entreprise se chargera de mettre en œuvre ces mesures, à moins qu'elle ne dispose de mesures propres équivalentes aux dispositions de l'accord.

Ces mesures qui doivent être adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise pourront porter notamment sur:

- l'élaboration d'un plan de risques tenant compte des spécificités de l'activité de l'entreprise;
- les aménagements matériels des lieux de travail appropriés aux risques de l'entreprise afin de prévenir la violence au travail émanant de personnes externes à l'entreprise;
- l'information et la formation des travailleurs et des dirigeants sur la politique de prévention et de protection contre la violence au travail;
- l'identification d'un interlocuteur compétent en matière de prévention et de protection contre la violence au travail;
- la définition des moyens et procédures mis à disposition des victimes pour obtenir de l'aide.

Evaluation interne en cas de survenance d'actes de violence

En cas de survenance d'actes de violence envers des travailleurs et/ou dirigeants, l'employeur procédera à une évaluation interne qui portera sur l'efficacité des mesures de prévention ainsi que sur la mise en œuvre éventuelle de nouvelles mesures de prévention à prendre notamment par rapport à l'organisation de l'entreprise, à la révision des procédures appliquées en cas de violence et à l'information des travailleurs. Cette évaluation ainsi que les réévaluations ultérieures se feront en consultant les représentants du personnel.

La gestion des actes de violence

Elaboration d'une procédure de gestion des actes de violence

L'employeur mettra en œuvre, en consultant les représentants du personnel, une procédure de gestion des problèmes de violence, et ce sur base de l'évaluation interne et des réévaluations ultérieures sur la violence au sein de l'entreprise.

La procédure de gestion pourra être fixée en tout ou en partie par des accords entre partenaires sociaux. Si elle est fixée par un accord au niveau sectoriel, chaque entreprise se chargera de mettre en œuvre cette procédure, à moins qu'elle ne dispose d'une procédure propre équivalente aux dispositions de l'accord.

La procédure se basera notamment sur les considérations suivantes:

- les parties agiront avec toute la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun;
- aucune information ne sera divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire;
- les plaintes seront examinées sans délai et traitées dans un délai raisonnable;
- chaque partie devra être entendue dans les plus brefs délais en ses moyens et aura le droit de se faire assister par un représentant du personnel lors de l'entrevue;
- chaque plainte sera traitée de manière impartiale;
- chaque plainte devra être appuyée par des informations détaillées;

- les fausses accusations ne seront pas tolérées et pourront entraîner une action disciplinaire voire des sanctions qui pourront aller jusqu'au licenciement;
- une assistance externe pour l'analyse et le traitement des plaintes pourra être prévue;
- les victimes bénéficieront d'un soutien dont la nature sera précisée au sein de l'entreprise à défaut d'accord suffisamment précis à ce sujet entre partenaires sociaux applicable à l'entreprise.

Actions et sanctions contre l'auteur des actes de violence

Seront pareillement déterminées de façon claire et transparente, après consultation des représentants du personnel, les sanctions que l'employeur pourra prendre en cas de violence. S'il est établi qu'il y a eu violence, des mesures appropriées seront prises à l'encontre du ou des auteurs. Elles peuvent comprendre des actions disciplinaires et des sanctions qui peuvent aller jusqu'au licenciement.

Protection de la victime et du témoin des actes de violence

Il sera précisé que la victime de violence au travail ne pourra faire l'objet de représailles à la suite d'une dénonciation ou d'une résistance à un acte de violence, que son dossier sera traité avec la plus grande discrétion possible et que les mesures destinées à mettre fin à la violence ne pourront être prises au détriment de la victime.

En outre, aucun travailleur ou dirigeant ne pourra faire l'objet de représailles pour avoir témoigné d'actes de violence avérée au travail.

4. Dispositions finales

Les parties signataires conviennent que le présent accord sera évalué après une période de cinq ans suivant la date de sa signature sur demande de l'une d'entre elles et pourra faire l'objet d'une révision subséquente.

Les parties signataires conviennent encore qu'il faudra éviter d'imposer des charges inutiles aux petites et moyennes entreprises lors de la mise en œuvre de cet accord.

Les parties signataires conviennent enfin que cet accord ne porte pas préjudice au droit des partenaires sociaux de conclure au niveau approprié des accords précisant le présent accord et prenant en compte les besoins spécifiques des parties concernées.

La présente convention est dressée en quatre exemplaires et signée à Luxembourg, le 25 juin 2009.

OGB-L

LCGB

UEL

ANHANG 2



CHARTRE COMMUNE

POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Le Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGBL), l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL), l'Institut national pour le développement durable et la responsabilité sociale des entreprises (INDR) et le Lëtzebuerger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond (LCGB),

considérant

- que l'intégration des personnes qui présentent une capacité de travail fortement réduite, ci-après dénommées « personnes en situation de handicap », sur le marché de l'emploi constitue à la fois une responsabilité sociétale et un volet de la responsabilité sociale des entreprises,
- que l'égalité des chances des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi s'inscrit notamment dans une politique de la diversité, au même titre que le principe de non-discrimination de l'identité culturelle, de l'âge ou du genre,
- qu'une politique de la diversité valorise la pluralité des profils, compétences, expériences et connaissances des personnes,
- que la pluralité des profils constitue un levier de performance et d'innovation pour les entreprises tout en augmentant leur résilience,
- que les entreprises font d'ores et déjà des efforts en matière d'intégration de personnes en situation de handicap et établissent des bonnes pratiques qui peuvent servir de modèles,

s'engagent à sensibiliser leurs ressortissants à

- promouvoir une politique de la diversité et de l'égalité des chances en termes de recrutement, d'inclusion, de rétribution, de développement professionnel, de mobilité de carrière et d'employabilité, dans le respect de la dignité des personnes en situation de handicap, et ce notamment à travers le Guide « Entreprise socialement responsable – ESR » de l'INDR ou toute autre publication similaire,
- inciter les entreprises à collaborer avec les instances étatiques, communales et autres actives dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap,
- se former à la diversité, et plus particulièrement à l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap,
- mesurer leurs performances par rapport à leurs objectifs,
- s'échanger sur les bonnes pratiques d'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap et à les diffuser dans leurs réseaux,
- contribuer à l'autonomie et à l'indépendance des personnes en situation de handicap, par le biais du travail s'inscrivant ainsi dans une démarche d'inclusion sociale,

s'accordent pour tout mettre en œuvre afin de

- relayer la présente charte auprès de leurs ressortissants ainsi que de leurs mandataires au sein des institutions représentatives du monde social et économique,
- informer régulièrement le grand public sur la mise en œuvre pratique de la présente charte,
- inciter les instances publiques à centraliser dans un portail unique les informations liées à ces aides et aux contacts et services utiles,
- diffuser l'information concernant les aides étatiques et de soutien financier en matière d'aménagement de postes de travail mises à la disposition des entreprises occupant des personnes en situation de handicap,
- impliquer toutes les parties prenantes dans l'identification et la mise en œuvre de bonnes pratiques en matière d'emploi de personnes en situation de handicap afin d'augmenter le taux d'emploi dans les entreprises,
- promouvoir les initiatives et bonnes pratiques liées au thème de l'égalité des chances, telles que le pilier social du Guide ESR de l'INDR ou toute autre initiative similaire,
- promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap, notamment en facilitant leur accès à des stages en entreprise ou à des formations professionnelles.

La présente charte remplace celle du 20 septembre 2004.

Pour l'OGBL

Ronald Wagner
Président du DTH

Pour l'UEL

Carlos Pereira
Membre du Bureau exécutif

Pour l'INDR

Michel Wurth
Président

Nicolas Henckes
Secrétaire général

Pour le LCGB

Christophe Knebel
Secrétaire général adjoint

ANHANG 3

Lettre de motivation

Luxembourg, le _____

Concerne : Participation au programme des actions positives
Lettre de motivation

Madame la ministre,

Notre société « _____ », avec siège social à _____, est une société active dans le secteur du _____. « _____ » occupe actuellement _____ personnes dont _____ femmes et _____ hommes.

Par cette lettre, nous souhaitons vous soumettre notre demande de participation au programme des actions positives qui nous permettra d'améliorer l'égalité des femmes et des hommes dans notre entreprise, et ceci notamment par :

- ☐ L'égalité de traitement des femmes et des hommes et notamment _____ ;
- ☐ L'égalité des femmes et des hommes dans la prise de décision et notamment _____ ;
- ☐ L'égalité des femmes et des hommes par l'introduction de mesures permettant une meilleure conciliation de la vie professionnelle et privée et notamment _____ ;
- ☐ Autres : _____

La Direction de « _____ » souscrit à cet engagement que nous espérons pouvoir concrétiser ensemble avec le ministère de l'Egalité des chances.

En annexe, nous vous prions de trouver les certificats de conformités demandés, ainsi que la check liste dûment remplie.

En espérant que notre demande accueille votre bienveillante approbation, veuillez agréer, Madame la Ministre, l'expression de nos salutations les plus distinguées.

Signature de la société

ANHANG 4

Fiche d'auto-évaluation

Egalité des femmes et des hommes en entreprise

Entreprise:	Date:
Secteur:	Contact:

Merci de bien vouloir prendre position par rapport aux actions suivantes reflétant l'état actuel de la politique de votre société en faveur de l'égalité des femmes et des hommes.

Thème 1: Egalité de traitement des femmes et des hommes

Oui Non

Vous essayez systématiquement à embaucher dans les domaines ou services concernés des personnes du sexe sous-représenté	☐	☐
A qualification et à expérience égales, les femmes et les hommes occupent des positions équivalentes dans votre entreprise	☐	☐
A position et à tâches équivalentes, les hommes et les femmes perçoivent le même salaire	☐	☐
Les femmes et les hommes participent de manière égale aux formations internes et externes	☐	☐
Les personnes travaillant à temps partiel participent à parts égales aux formations continues que celles occupées à temps plein dans l'entreprise	☐	☐
L'égalité des chances entre les femmes et les hommes est intégrée explicitement dans votre charte d'entreprise ou dans les lignes directrices exprimant la vision de l'entreprise	☐	☐
Les hommes et les femmes sont mentionnés ou montrés à parts égales dans la communication écrite et orale de l'entreprise comme p.ex. dans les brochures, sur les tableaux noirs, dans le courrier et/ou dans votre publicité	☐	☐
En raison de votre engagement explicite contre toutes formes de harcèlement sexuel et moral sur le lieu du travail, ces comportements sont pratiquement exclus dans tous les services et à tous les niveaux de votre entreprise	☐	☐

Thème 2: Egalité des femmes et des hommes dans la prise de décision

Il est habituel de voir les femmes et les hommes à égalité dans les fonctions dirigeantes de l'entreprise	☐	☐
Les hommes et les femmes participent de manière égale aux formations préparant aux postes de décision	☐	☐
Vous encouragez explicitement le personnel du sexe sous-représenté à postuler pour les fonctions dirigeantes	☐	☐

Thème 3: Egalité des femmes et des hommes dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée

Votre organisation du travail est en général assez flexible pour pouvoir tenir compte des souhaits du personnel à cet égard p.ex. postes de télétravail, Job-Sharing etc.	☐	☐
Vos horaires de travail sont en général assez flexibles pour satisfaire à la fois les besoins de l'entreprise et ceux du personnel p.ex. changer un temps plein en temps partiel et vice versa	☐	☐
Vous gardez systématiquement le contact avec les personnes en congé parental et planifiez avec elles le départ du et le retour au travail	☐	☐
Le sujet de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée est un thème important dans l'entreprise	☐	☐

ANHANG 5



MINISTÈRE DE L'ÉGALITÉ
DES CHANCES

Certificats requis

Documents requis à introduire avec la demande de participation aux actions positives

➤ Attestation

Centre Commun de la Sécurité Sociale

Département Affiliation
125 route d'Esch
L-2975 Luxembourg

Tél. : (+352) 40141-1
Fax : (+352) 404481
Site : www.ccss.lu

➤ Attestation

Administration des Contributions Directes

Bureau de Recette Luxembourg
18 rue du Fort Wedell
L-2982 Luxembourg

Tél. : (+352) 44 800-1
Fax : (+352) 48 40 62

➤ Attestation

Administration de l'Enregistrement et des Domaines

Recette Centrale
1-3 avenue Guillaume
B.P.1004
L-1010 Luxembourg

Tél. : +352) 44 905-1
Fax : (+352) 25 07 97

Nützliche Adressen

Chambre des salariés (CSL) (siège)

18, rue Auguste Lumière, L-1950 Luxembourg
T (+352) 2749-4200
csl@csl.lu
www.csl.lu

Luxembourg Lifelong Learning Center de la CSL

13, rue de Bragance, L-1255 Luxembourg
T (+352) 2749-4600
formation@csl.lu
www.LLLC.lu

Ministère de l'Égalité des chances

Hôtel Terres Rouges
6A, boulevard F. D. Roosevelt, L-2921 Luxembourg
T (+352) 247-85806
info@mega.public.lu
www.mega.public.lu | www.mega.actionspositives.lu

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

26, rue Sainte Zithe L-2939 Luxembourg
T (+352) 247-86100
info@mte.public.lu
www.mte.public.lu

Centre pour l'égalité de traitement (CET)

B.P. 2026, L-1020 Luxembourg
T (+352) 26 48 30 33
info@cet.lu
www.cet.lu

Inspiring More Sustainability (IMS)

B.P. 2085, L- 1020 Luxembourg
T (+352) 26 25 80 13
info@imslux.lu
www.imslux.lu

Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg

T (+352) 26 25 80 13
info@chartediversite.lu
www.chartediversite.lu

Médecine du travail

32, rue Glesener, L-1630 Luxembourg
T (+352) 40 09 42-1000
www.stm.lu

Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)**Service des salariés à capacité de travail réduite**

19, rue de Bitbourg, L-1273 Luxembourg-Hamm
T (+352) 247 88 888 pour demandeurs d'emploi
T (+352) 247 88 000 employeurs
info.tcr@adem.public.lu
www.adem.public.lu

Service handicap et reclassement professionnel

L-1022 Luxembourg
T (+352) 247-88888
info.tcr@adem.public.lu

Association d'Assurance Accident (AAA)

125, route d'Esch, L-2976 Luxembourg
T (+352) 261915-1
www.aaa.lu

Service prestation

T (+352) 26 19 15-2235
prestation@secu.lu

Service prévention

T (+352) 26 19 15-2201
prevention@secu.lu

Contrôle médical de la sécurité sociale

125, route d'Esch, L-1471 Luxembourg
T (+352) 26 19 13 1
www.mss.public.lu/acteurs/cmss/

Inspection du travail et des mines (ITM)

3, rue des primeurs, L-2361 Strassen
T (+352) 247 76 100
www.itm.lu

Tribunal du travail de Luxembourg

Administration judiciaire / Parquet général / Cité judiciaire, L-2080 Luxembourg
T (+352) 47 59 81
www.justice.public.lu/fr/support/contact/index.php

Weiterführende Informationen

Bibliografie

Jacqueline LAUFER

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - 2014 - La Découverte

ISBN 978-2-7071-4995-4

Margaret MARUANI

Travail et genre dans le monde - L'état des savoirs - 2013 - La Découverte

ISBN 978-2-7071-7456-7

Francois MOYSE

Échec à la discrimination : analyse de la législation luxembourgeoise autour de la transposition des directives européennes 2000/43/CE et 2000/78/CE

ISBN 978-2-8027-2726-2

Jean-Luc PUTZ

Le nouveau statut de la délégation du personnel - Regards sur le droit luxembourgeois, Promoculture-Larcier

ISBN 10 2879749816

Mobbing: moralische und sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz, Groupe de Boeck, 2010

ISBN 2879740983, 978-2-8797-4098-0

Michèle REVERDY

Travail, genre et sociétés - Corps sous emprises - 2015/2 (n° 34) - La Découverte

ISBN 978-2-7071-9225-7

Catherine SEXTON et Valérie PASCAL

Le grand livre de l'égalité femmes-hommes : Réfléchir autrement. Agir pleinement, 2016

ISBN 102124655442

Webseiten

<http://curia.europa.eu>

<http://www.legilux.public.lu>

<http://justice.public.lu>

<http://eige.europa.eu>

<http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap>

www.chartediversite.lu

<https://publications.europa.eu/en/home>



Notes :

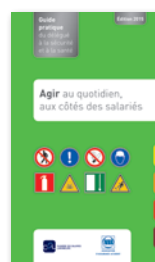
[illegible]

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Une des activités de la Chambre des salariés est de promouvoir et de développer au Luxembourg, une culture axée sur la prévention et le développement des actions en faveur de la santé, du bien-être et de la sécurité au travail.

SANTÉ, BIEN-ÊTRE ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Publications



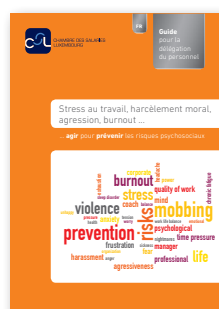
Guide pratique du délégué
à la sécurité et à la santé:
Agir au quotidien aux côtés des salariés

Praktischer Leitfaden für den Sicherheits-
und Gesundheitsdelegierten:
Zusammen mit den Arbeitnehmern handeln



Guide pratique du délégué à l'égalité:
L'égalité dans les entreprises

Praktischer Leitfaden für den
Gleichstellungsdelegierten:
Die Gleichstellung in den Unternehmen



Guide pour la délégation du personnel:
Stress au travail, harcèlement moral,
agression, burnout - agir pour prévenir
les risques psychosociaux

Leitfaden für die Personaldelegation:
Stress am Arbeitsplatz, Mobbing,
Aggressionen, Burnout - handeln zur
Vorbeugung psychosozialer Risiken



Violence et harcèlement moral au travail :
Agir pour prévenir

Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz:
Handeln um vorzubeugen.



Droit du travail : Le dialogue social
dans les entreprises

Arbeitsrecht: Der Sozialdialog
in den Unternehmen (DE)

Labour Law: Social dialogue
in companies (EN)

Direito laboral: O diálogo social
nas empresas (PT)



La santé au travail au Luxembourg

Toutes les publications sont téléchargeables sur :



www.csl.lu

Rubrique : Publications / Santé et bien-être au travail

Ces publications sont également disponibles
en version imprimée auprès de la CSL et
en librairie.



Un index luxembourgeois de la qualité du travail et du bien-être des salariés.

Retrouvez les résultats des enquêtes et rapports sur :



www.csl.lu

Rubrique : **Santé et bien-être au travail / Quality of work Index Luxembourg**



La newsletter : BetterWork

Cette lettre d'information traite des sujets d'actualité liés à la sécurité, à la santé et au bien-être au travail.

Abonnez-vous gratuitement à la newsletter sur : csl.lu/newsletter



LUXEMBOURG LIFELONG
LEARNING CENTER

La formation continue de la Chambre des salariés

Les séminaires du Luxembourg Lifelong Learning Center

Depuis la loi du 23 juillet 2015 portant sur la réforme du dialogue social dans les entreprises, les délégués à la sécurité et à la santé disposent d'un congé de formation de 40 heures par mandat, et de 10 heures supplémentaires en cas de premier mandat.

Le LLLC propose de nombreuses formations de spécialisation dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. Chaque participant peut ainsi construire son parcours de formation adapté à ses besoins.

L'offre de séminaires sur demande

(Nombre minimal de participants: 12 personnes)

Organisation d'une tournée d'inspection

Analyse d'un poste de travail pour l'améliorer ou le mettre en sécurité ou en conformité

Stress, harcèlement, burnout : diagnostic de la souffrance au travail

Participation active à la prévention dans l'entreprise

Initiation à l'ergonomie du travail

Reclassement interne et externe

Accompagnement d'une personne victime d'un accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle

Insertion et maintien dans l'emploi de personnes handicapées

Analyse d'un accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle

Pour toute information complémentaire, veuillez consulter notre offre de séminaires sur :



www.LLLC.lu
Rubrique : **Séminaires**



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière | L-1950 Luxembourg | T (+352) 27 494 200 | F (+352) 27 494 250
csl@csl.lu | www.csl.lu

Dieser Leitfaden wurde durch die Arbeitnehmerkammer
in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Chancengleichheit
und mit dem Beitrag des Zentrums für Gleichbehandlung erstellt.



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Égalité des chances



Vertrieb:

Librairie Um Fieldgen
3, rue Glesener - L-1631 Luxembourg
info@libuf.lu

Herausgeber:



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière L-1950 Luxembourg
T +352 27 494 200 F +352 27 494 250
csl@csl.lu www.csl.lu

Preis: 5 €



ISBN : 978-2-919888-94-8