

05/2023

MOBBING



Definition

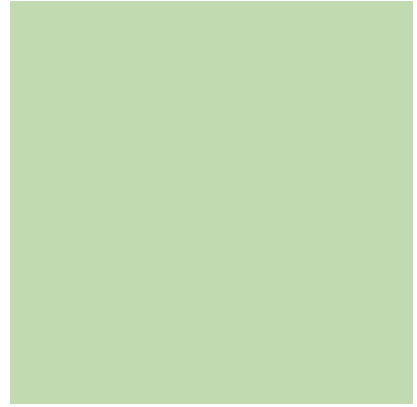
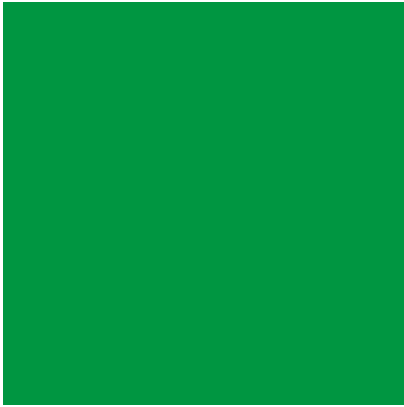
Merkmale von Mobbing im Rahmen
eines Arbeitsverhältnisses
S. 3

Verantwortung

Der Arbeitgeber muss seine Arbeit-
nehmer, durch Information und
Konsultation der Personaldelegation
schützen
S. 4

Rechte und Mittel des Opfers

Neue arbeitsrechtliche Maßnahmen
S. 5



INHALT

- 3 Mobbing**
 - Definition
 - Merkmale von Mobbing im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses
- 4 Verantwortung des Arbeitgebers**
- 5 Pflichten des Arbeitgebers**
 - Rechte und Mittel des Opfers
- 7 Sanktionen und Konsequenzen bei Mobbing**
- 8 Sexuelle Belästigung**
 - Definition
 - Pflichten des Arbeitgebers
- 9 Rechte und Mittel des Opfers**
- 10 Diskriminierende Belästigung**
 - Definition
 - Verfahren bei Diskriminierung

LCGB
BP 1208 | L-1012 LUXEMBOURG
☎ **(+352) 49 94 24-1**
✉ **INFO@LCGB.LU**
💻 **WWW.LCGB.LU**

Quellen:
CSL
Guichet.lu
ITM
Arbeitsgesetz



Mobbing



Definition

Das Arbeitsgesetz definiert Mobbing im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als jedes Verhalten einer Person innerhalb des Unternehmens (Vorgesetzter oder Arbeitskollege), eines Kunden oder Lieferanten gegenüber einem Angestellten, das wiederholt oder systematisch die Würde oder die psychische oder physische Integrität dieser Person beeinträchtigt.

Mobbing liegt vor, wenn eine Person innerhalb des Unternehmens (Vorgesetzter oder Arbeitskollege), ein Kunde oder ein Lieferant wiederholt oder systematisch gegen einen Arbeitnehmer vorgeht. Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes gelten für alle Arbeitnehmer, Praktikanten und Auszubildenden sowie Schüler und Studenten, die während der Schulferien beschäftigt sind.

Merkmale von Mobbing im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses

Laut Arbeitsgesetz sind Geschäftsreisen, Berufsausbildungen, jegliche arbeitsbezogene Kommunikation auch außerhalb der Arbeitszeit ein integraler Bestandteil der Arbeitsausführung.

Sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer müssen sich jeglicher Form von Mobbing im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis enthalten. Dasselbe gilt für Kunden oder Lieferanten des Unternehmens.

Im Allgemeinen wird zwischen 2 Formen von Mobbing unterschieden:

- das direkte Mobbing, durch das eine Person, der Täter, gezielt und willentlich gegen eine andere Person agiert und das Ziel verfolgt, die Würde der Person zu verletzen, ihre physische oder psychische Gesundheit zu schädigen, ihre Arbeitsbedingungen zu beeinträchtigen oder ihre berufliche Zukunft zu gefährden, indem sie ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, erniedrigendes oder beleidigendes Umfeld schafft;
- das von der Unternehmensleitung ausgehende Mobbing, das sich durch eine Organisationsform äußert, die aus dem Mobbing ein Management-Instrument macht, ohne dass dies anfangs zwangsläufig beabsichtigt war. Dies können kollektive Handlungen sein, die individuelle Auswirkungen haben, wie beispielsweise kontinuierlicher, missbräuchlicher und böswilliger Druck, welcher die Würde der betroffenen Personen verletzt.

Als Mobbing gilt z.B.:

- Ausgrenzung und Kommunikationsverweigerung;
- ungerechte Ungleichbehandlung gegenüber anderen Arbeitnehmern;
- Missbrauch der Disziplinarbefugnis;
- Zurückhaltung von nützlichen Informationen;
- Diskreditierung bei Kollegen;
- Ableistung von zahllosen Überstunden;
- sukzessive Änderungen der Aufgaben.

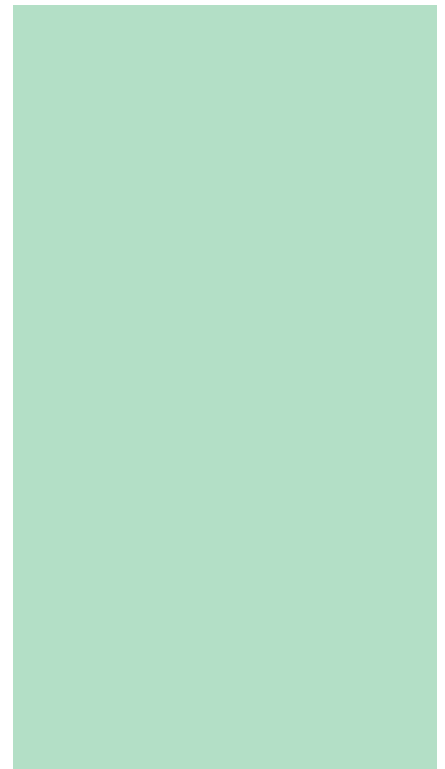
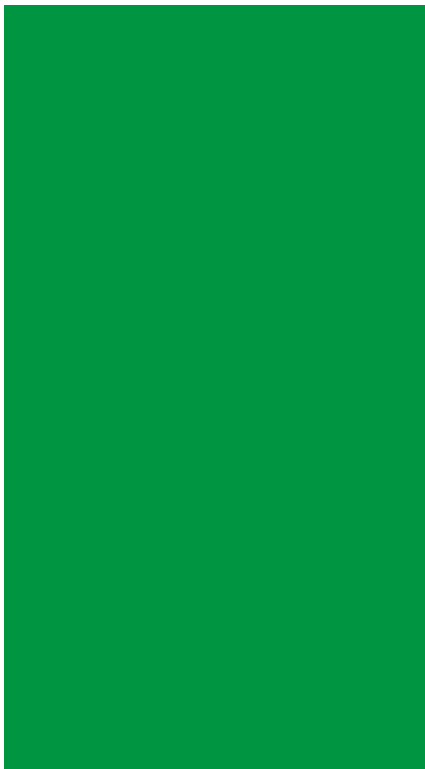
Mobbing ist demnach weder mit einfachen Stresssituationen oder Sozialkonflikten am Arbeitsplatz noch mit der Kontroll- und Überwachungsbefugnis der Tätigkeiten des Personals durch den Arbeitgeber während der Arbeitszeit zu verwechseln. Von Mobbing ist erst die Rede, wenn das Verhalten des Täters die Grenzen gewöhnlicher Sozialkonflikte am Arbeitsplatz überschreitet. Folgende Handlungen stellen kein Mobbing dar:

- zu Recht oder zu Unrecht vom Mitarbeiter als schlecht empfundene einfache Umstände in Verbindung mit den Notwendigkeiten und Zufällen des Geschäftslebens, die oft dazu führen, dass gewöhnliche Situationen infrage gestellt werden;
- Maßnahmen des Arbeitgebers, um bei Arbeitsunfähigkeit den Arbeitnehmer zu einem Kontrollbesuch durch seinen Vertrauensarzt untersuchen zu lassen;
- die normale Kontroll- und Kritikbefugnis, wenn ein Arbeitnehmer die ihm übertragenen Aufgaben nicht ordentlich ausgeführt hat.

Verantwortung des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, jegliches Mobbing gegen seine Beschäftigten, von dem er Kenntnis erlangt, unverzüglich zu unterbinden.

Selbst wenn Mobbing nicht vom Arbeitgeber ausgeht, ist er als Unternehmensleiter haftbar, so dass es absolut in seinem Interesse liegt, Mobbingverhalten am Arbeitsplatz zu vermeiden und zu bestrafen. Dasselbe gilt, wenn das Mobbing von einem Arbeitnehmer, dem Vorgesetzten, einem Kunden oder einem Lieferanten des Opfers ausgeht.



Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber muss nach Information und Anhörung der Personaldelegation oder, in Ermangelung einer solchen, der gesamten Belegschaft die Maßnahmen festlegen, die zum Schutz der Arbeitnehmer vor Belästigung am Arbeitsplatz zu ergreifen sind. Diese Maßnahmen, die an die Art der Aktivitäten und die Größe des Unternehmens angepasst werden müssen, umfassen mindestens Folgendes:

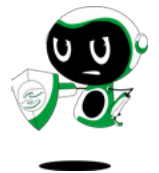
- Definition der Mittel, die den Opfern zur Verfügung stehen, wie Aufnahme, Hilfe und erforderliche Unterstützung, Maßnahmen zur Betreuung und Wiederaufnahme der Arbeit sowie die Art und Weise der Kommunikation mit der Personaldelegation;
- schnelle und unparteiische Untersuchung von Mobbingfällen;
- Sensibilisierung der Arbeitnehmer und Führungskräfte über die Definition, den Umgang und die Sanktionen gegen den Täter von Mobbing im Unternehmen;
- Information der Personaldelegation oder, in Ermangelung einer solchen, der gesamten Belegschaft über die Pflichten des Arbeitgebers zur Verhinderung von Mobbing am Arbeitsplatz;
- Information und Schulung der Arbeitnehmer.

Es wird ein internes Verfahren empfohlen, das die folgenden Maßnahmen umfassen sollte:

- Hinweis, dass keine Form von Mobbing oder Gewalt im Unternehmen geduldet wird, und dass jeder dafür verantwortlich ist, dass dieser Grundsatz respektiert wird;
- Maßnahmen zur Prävention von Mobbing;
- Verfahren zum Umgang mit Mobbing und Gewalt;
- transparente Darstellung der Disziplinarmaßnahmen gegen Täter;
- Schutz des Opfers und der Zeugen von Mobbing oder Gewalt.

In keinem Fall dürfen Maßnahmen gegen Mobbing zum Nachteil des Opfers getroffen werden.

Wenn ein Mobbing-Verhalten im Rahmen der Arbeitsbeziehungen erkannt wird, muss der Arbeitgeber den Arbeitgeber darüber informieren. Der Arbeitgeber muss Maßnahmen ergreifen, um das Mobbing sofort zu beenden. Außerdem muss er eine interne Bewertung über die Wirksamkeit der Präventionsmaßnahmen sowie über die eventuelle Einführung neuer Präventionsmaßnahmen erstellen. Dies insbesondere in Bezug auf die Unternehmensorganisation, die angewandten Verfahren sowie die Information der Arbeitnehmer zu treffen sind. Diese Bewertung sowie spätere Neubewertungen erfolgen nach Anhörung der Personaldelegation oder, in Ermangelung einer solchen, der gesamten Belegschaft.



Rechte und Mittel des Opfers

Die Praxis zeigt, dass viele Mobbing-Opfer untätig bleiben. Eine passive Haltung löst das Problem jedoch nicht. Oftmals lassen sich die Opfer von ihrem Arzt als arbeitsunfähig erklären. Längere Krankheit führt jedoch höchstwahrscheinlich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, entweder auf Initiative des Arbeitgebers nach Ablauf des 26-wöchigen Kündigungsschutzes oder automatisch nach 78 Wochen Arbeitsunfähigkeit.

Rat einholen

Einem Mobbing-Opfer wird empfohlen, zunächst seine eigene Situation zu analysieren und, soweit möglich, Beweise für Mobbing-Handlungen zu sammeln. Das Opfer sollte dann Dritte konsultieren, entweder um das Mobbing formell zu melden oder zumindest um Rat darüber einzuholen, welche Schritte zu unternehmen sind.

Das Opfer kann sich an folgende Stellen wenden:

- seinen Vorgesetzten oder den Personalverantwortlichen;
- falls vorhanden, die im Unternehmen ernannte Person als Teil des „Verfahren zum Umgang mit Mobbingproblemen“;
- Personalvertreter, die bei Gesprächen mit dem Arbeitgeber assistieren oder vermitteln können;
- spezialisierte Organisationen, die zwar keine spezifischen Befugnisse haben, aber das Opfer durch ihre Erfahrung unterstützen können;

- der Arbeitsmediziner, der das Unternehmen kontaktieren und den Arbeitgeber bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes beraten kann;
- die Gewerbeaufsicht (ITM), die die Einhaltung der Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften im Unternehmen sicherstellt;
- eine Gewerkschaft oder einen Anwalt, der eine rechtliche Analyse des Problems vornimmt.

Befugnisse der Personaldelegation

Die Personaldelegation, sofern vorhanden, hat die Aufgabe, für den Schutz der Arbeitnehmer vor Mobbing im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses zu sorgen. Zu diesem Zweck kann sie dem Arbeitgeber alle Präventionsmaßnahmen vorschlagen, die sie für notwendig erachtet.

Die Personaldelegation ist befugt, dem Arbeitnehmer, der gemobbt wird, beizustehen und ihn zu beraten. Sie ist verpflichtet, die Vertraulichkeit über die erfahrenen Tatsachen zu wahren, es sei denn, der betroffene Arbeitnehmer entbindet sie von dieser Pflicht.

Der Arbeitnehmer, der gemobbt wird, hat das Recht, sich von einem Mitglied der Personaldelegation oder, falls dies nicht möglich ist, von einer im Unternehmen beschäftigten Person seiner Wahl bei den Gesprächen mit dem Arbeitgeber oder dessen Vertreter begleiten und unterstützen zu lassen, die im Rahmen der Untersuchung des Mobblings durch den betroffenen Arbeitnehmer stattfinden.

Einschalten der Gewerbeinspektion (ITM) durch den Arbeitnehmer oder die Personaldelegation

Falls das Mobbing am Arbeitsplatz auch nach Umsetzung von Maßnahmen fortbesteht oder der Arbeitgeber es unterlässt, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, kann der Arbeitnehmer oder die Personaldelegation mit Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers die ITM einschalten. Diese hört den betroffenen Arbeitnehmer, sowie den mutmaßlichen Täter und eventuell andere Arbeitnehmer und den Arbeitgeber bzw. seinen Vertreter an.

Anschließend erstellt die ITM einen Bericht mit Empfehlungen und Vorschlägen zur Beendigung der Mobbinghandlungen. Spätestens 45 Tage nach Erhalt der Akte wird der Bericht vom Direktor der ITM oder seinem Vertreter an den Arbeitgeber weitergeleitet. Letzterer hat dann eine feste Frist, um das Mobbing innerhalb einer je nach Bericht festgelegten Frist sofort zu unterbinden.

Sollte der Arbeitgeber dem Bericht nicht nachkommen, ist die ITM berechtigt, eine Verwaltungsstrafe zu verhängen.

Recht des Mobbing-Opfers, seinen Arbeitsvertrag zu kündigen

Ein Arbeitnehmer, der Opfer von Mobbing ist, kann die weitere Erfüllung des Arbeitsvertrags verweigern und den Arbeitsvertrag aus wichtigem Grund fristlos kündigen, wobei der Arbeitgeber, dessen Fehlverhalten die fristlose Kündigung verursacht hat, Schadensersatz zu leisten hat.

Im Falle einer Kündigung des Arbeitsvertrags kann der Arbeitnehmer, der Opfer oder Zeuge von Mobbing geworden ist, innerhalb von 15 Tagen nach Zustellung der Kündigung durch einfachen Antrag beim Vorsitzenden des Arbeitsgerichts, der nach Anhörung der Parteien oder nach ordnungsgemäßer Ladung eine Dringlichkeitsentscheidung trifft, beantragen, die Nichtigkeit der Kündigung festzustellen und seine Weiterbeschäftigung oder gegebenenfalls seine Wiedereinstellung des Arbeitnehmers anzuordnen. Der betroffene Arbeitnehmer muss den Zusammenhang zwischen der Entscheidung des Arbeitgebers und dem Mobbingfall beweisen.

Wenn das Arbeitsgericht feststellt, dass das Recht, den Arbeitsvertrag zu kündigen, missbraucht wurde, verurteilt es den Arbeitgeber zur Zahlung von Schadensersatz an den Arbeitnehmer, nicht nur für den Schaden, den er durch die Kündigung erlitten hat, sondern auch für den Schaden, den er durch Mobbing während des Arbeitsverhältnisses erlitten hat.

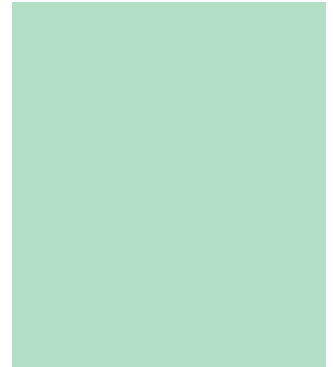
Als Mobbing-Opfer rechtliche Schritte einleiten

Das Mobbing-Opfer kann rechtliche Schritte einleiten, um das Mobbing zu unterbinden und um Schadenersatz zu verlangen. Im Gegensatz zu sexueller Belästigung liegt bei einem Mobbingfall die Beweislast beim Opfer. Das Opfer muss daher das unrechtmäßige Verhalten des Arbeitgebers nachweisen, insbesondere durch:

- den Tatbestand des Mobbings (mit präzisen Sachverhalten und Daten);
- die Tatsache, dass der Arbeitgeber über dieses schuldhafte Verhalten unterrichtet war und nichts unternommen hat;
- den Schaden;
- den kausalen Zusammenhang zwischen dem Mobbing und dem erlittenen Schaden.

Dem Opfer wird außerdem empfohlen, Zeugen unter den Arbeitskollegen, den Personalvertretern, den Gewerkschaftsmitgliedern und dem medizinischen Personal zu suchen und die Ereignisse detailliert aufzuzeichnen sowie sie zeitlich einzuordnen, Schreiben aufzubewahren, die im Rahmen der Arbeit ordnungsgemäß zugänglich waren, und Mobbingfälle zu dokumentieren (E-Mails, Abmahnungen, Sanktionen usw.).

Die Begriffe „bezwecken oder bewirken“, die in der Definition von Mobbing verwendet werden, setzen voraus, dass seitens des Täters kein willentliches Verhalten oder schädigende Absicht erforderlich sind, um den Fall als Mobbing einzustufen. Mobbing setzt also keine Absicht seitens des Täters voraus.



Sanktionen und Konsequenzen bei Mobbing

Kein Arbeitnehmer darf Repressalien ausgesetzt sein:

- wegen seines Einspruchs oder seiner Ablehnung bei Mobbingverhalten im Rahmen des Arbeitsverhältnisses;
- weil er über Mobbing berichtet hat.

Mobbing-Täter

Wenn feststeht, dass Mobbing stattgefunden hat, müssen nach Information und Konsultation der Personaldelegierten geeignete Maßnahmen gegen den oder die Täter ergriffen werden. Diese können von Disziplinarmaßnahmen, Sanktionen bis hin zur Entlassung gehen.

Strafrechtliche Sanktionen

Seitdem Stalking als zwanghafte Belästigung laut dem Strafgesetzbuch ein Vergehen darstellt, können Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung strafrechtlich verfolgt werden. So wird laut Strafgesetz jeder bestraft, der eine Person wiederholt belästigt hat, obwohl er wusste oder hätte wissen müssen, dass er durch dieses Verhalten den Seelenfrieden der Zielperson schwer beeinträchtigt.

Diese sehr weit gefasste Definition lässt den Richtern einen sehr großen Ermessensspielraum und ermöglicht, denjenigen, der sich einer solchen zwanghaften Belästigung schuldig gemacht hat, mit einer Freiheitsstrafe und/oder mit einer Geldstrafe zu bestrafen.



Sexuelle Belästigung

Definition

Das Arbeitsgesetz definiert sexuelle Belästigung im Arbeitsverhältnis als jedes Verhalten sexueller Natur oder jedes sonstige Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, von dem derjenige, der sich dessen schuldig macht, weiß oder wissen müsste, dass es die Würde eines Menschen verletzt, wenn eine der folgenden Bedingungen erfüllt ist:

- das Verhalten ist unerwünscht, unangebracht, ungerechtfertigt und beleidigend für die Person, gegen die es gerichtet ist;
- die Tatsache, dass eine Person ein solches Verhalten des Arbeitgebers, eines Arbeitnehmers, Kunden oder Lieferanten ablehnt oder toleriert, dient ausdrücklich oder implizit als Basis für eine Entscheidung, die die Rechte dieser Person in Sachen Ausbildung, Beschäftigung, Beschäftigungserhalt, Beförderung, Gehalt oder jeder anderen arbeitsrelevanten Thematik beeinträchtigt;
- ein solches Verhalten ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld für die Person, gegen die es gerichtet ist, schafft.

Besagtes Verhalten kann körperlich, verbal oder nonverbal sein. Es wird von vorsätzlichem Verhalten ausgegangen.

Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber muss alle erforderlichen Präventionsmaßnahmen treffen, um den Schutz der Würde aller Personen im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses zu gewährleisten. Diese Maßnahmen müssen Informationsmaßnahmen beinhalten. Der Arbeitgeber muss im Arbeitsverhältnis jegliche sexuelle Belästigung unterlassen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet darauf zu achten, jegliche sexuelle Belästigung, von der er Kenntnis hat, unverzüglich zu unterbinden.

Rechte und Mittel des Opfers

In keinem Fall dürfen die Maßnahmen, um die sexuelle Belästigung zu unterbinden, zulasten des Opfers gehen. Die Auflösung des Arbeitsvertrags des Opfers ist von Rechts wegen nichtig.

Bei Auflösung des Arbeitsvertrags kann das Opfer innerhalb von 15 Tagen nach Mitteilung der Auflösung mit einem einfachen Schreiben beim Arbeitsgericht, das im Eilverfahren entscheidet, die Nichtigkeit der Auflösung des Arbeitsvertrags und dessen Aufrechterhaltung oder gegebenenfalls seine Wiedereinstellung beantragen.

Der Gleichstellungsbeauftragte oder, falls es keinen solchen gibt, die Personalvertretung ist für den Schutz der Arbeitnehmer vor jeglicher Form sexueller Belästigung im Arbeitsverhältnis verantwortlich. Zu diesem Zweck kann er/sie dem Arbeitgeber jegliche Präventionsmaßnahmen vorschlagen, die er/sie für notwendig erachtet.

Die Personalvertretung und der Gleichstellungsbeauftragte, falls vorhanden, sind befugt, einen Arbeitnehmer, der sexuell belästigt wurde, zu unterstützen und zu beraten. Sie sind verpflichtet, über die Fakten, von denen sie in diesem Rahmen Kenntnis erlangen, Stillschweigen zu wahren, außer sie werden von der betroffenen Person von dieser Vertraulichkeitspflicht entbunden.

Ein Arbeitnehmer, der sexuell belästigt wurde, hat das Recht, sich bei den Gesprächen mit dem Arbeitgeber, die im Rahmen der Untersuchung des Vorwurfs sexueller Belästigung stattfinden, von einem Personalvertreter begleiten und unterstützen zu lassen.

Weigerung zur Fortführung des Arbeitsvertrags

Arbeitnehmer, die Opfer von sexueller Belästigung wurden, können die Fortführung des Arbeitsvertrags verweigern und diesen fristlos wegen schwerwiegender Verfehlung kündigen sowie Schadensersatz vom Arbeitgeber, dessen schuldhaftes Verhalten zur fristlosen Kündigung geführt hat, fordern. Grundsätzlich hat ein Arbeitnehmer, der seinen Arbeitsplatz kündigt, keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld. Wenn diese Kündigung allerdings auf sexuelle Belästigung zurückzuführen ist, deren Opfer der Arbeitnehmer wurde, kann das Arbeitsgericht ihm das vorläufige Recht auf Arbeitslosengeld gewähren.

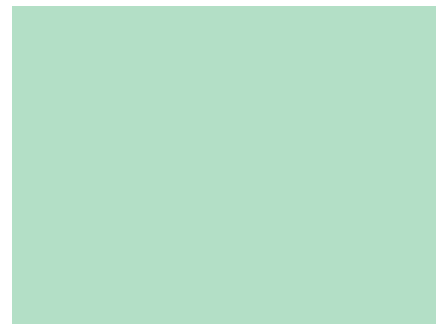
Hierfür muss das Opfer vorab einen Antrag beim Arbeitsgericht stellen, damit seine Kündigung wegen sexueller Belästigung angesichts des schuldhaften Verhaltens des Arbeitgebers, der keine angemessenen Maßnahmen ergriffen hat, um die sexuelle Belästigung zu unterbinden, für gerechtfertigt erklärt wird.

Verfahren bei sexueller Belästigung

Jegliche sexuelle Belästigung kommt einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gleich. Das Opfer muss lediglich einen Anfangsbeweis für eine sexuelle Belästigung erbringen (zum Beispiel: Handlungen oder Aussagen sexueller Natur, Berührungen usw.).

Das Opfer muss jedoch Beweise für diese Vorwürfe oder Behauptungen vorlegen (zum Beispiel Zeugenaussagen oder Belege). Wenn der Täter der sexuellen Belästigung nicht der Arbeitgeber ist, muss das Opfer darüber hinaus den Nachweis erbringen, dass es den Arbeitgeber über die Belästigung informiert hat, und dieser keine Maßnahmen getroffen hat, um die sexuelle Belästigung zu unterbinden.

Anschließend geht die Beweislast auf den Arbeitgeber über. Es obliegt also dann dem Arbeitgeber, sich zu rechtfertigen und zu beweisen, dass keine sexuelle Belästigung stattgefunden hat oder dass er alle erforderlichen Maßnahmen getroffen hat, um die sexuelle Belästigung zu unterbinden.





Diskriminierende Belästigung

Definition

Unter diskriminierender Belästigung versteht man eine Situation, in der unerwünschtes, vom Gesetz als diskriminierend eingestuftes Verhalten erfolgt, das bezwecken oder bewirken soll, die Würde einer Person (Opfer) zu verletzen, und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld zu schaffen.

Jede Diskriminierung aus einem der nachfolgenden gesetzlichen Gründe ist verboten:

- Geschlecht, einschließlich Schwangerschaft und Mutterschutz;
- Familienstand;
- Ehestand;
- Religion;
- Überzeugungen;
- sexuelle Orientierung;
- Alter;
- Behinderung;
- Rasse;
- ethnische Zugehörigkeit.

Verfahren bei Diskriminierung

Bei Diskriminierung reicht eine einzige Handlung aus, wenn diese bezwecken oder bewirken soll, die Würde einer Person zu verletzen und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld zu schaffen. Tatsächlich untersagt das Arbeitsgesetz jegliche direkte oder indirekte Diskriminierung aus den oben genannten Gründen.

Da die Definition der diskriminierenden Belästigung Verhaltensweisen einschließt, die eine Verletzung der Würde „bewirken“, ist keinerlei Absicht des Täters erforderlich.

Daher ist es ausreichend, dass das Opfer Indizien anführt, die vermuten lassen, dass eine Diskriminierung stattgefunden hat, damit der Täter sich rechtfertigen und darlegen muss, dass das Verhalten gerechtfertigt ist und dass kein Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung vorliegt.

INFO-CENTER BÜROS

LUXEMBURG

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg
☎ +352 49 94 24-222

ESCH/ALZETTE

8, rue Berwart
L-4043 Esch/Alzette
☎ +352 54 90 70-1

ETTELBRÜCK

47, avenue J.F. Kennedy
L-9053 Ettelbruck
☎ +352 81 90 38-1

Beratungen ohne Termin!

Öffnungszeiten auf
www.lcgb.lu



Terminvereinbarung
weiterhin möglich
via ✉ rdv@lcgb.lu
☎ +352 49 94 24 555
🖨 DeinLCGB.lu

Terminpflicht für den
Steuerservice und das
Ablezen des Tachographen

DIFFERDANGE

19, avenue Charlotte
L-4530 Differdange
☎ +352 58 82 89

WASSERBILLIG

Place de la Gare
L-6601 Wasserbillig
‡ Reinaldo CAMPOLARGO
☎ +352 74 06 55
☎ +352 621 262 010



MERZIG

Saarbrücker Allee 23
D-66663 Merzig
☎ +49 (0) 68 61 93 81-778

Thionville

1, place de la gare
F-57100 Thionville
☎ +33 (0) 38 28 64-070

ST. VITH

Centre culturel Triangel
Vennbahnstraße 2
B-4780 St. Vith
‡ Brigitte WAGNER
☎ +352 671 013 610

CSC - ARLON

1, rue Pietro Ferrero
B-6700 Arlon
☎ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - BASTOGNE

12, rue Pierre Thomas
B-6600 Bastogne
☎ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - VIELSALM

5, rue du Vieux Marché
B-6690 Vielsalm
☎ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - ST. VITH

Klosterstraße, 16
B-4780 St. Vith
☎ +32 (0) 87 85 99 32



LCGB LEISTUNGEN

Fragen zu unseren Leistungen
☎ +352 49 94 24-600
✉ services@lcgb.lu



MITGLIEDERVERWALTUNG

Änderung Ihrer Kontaktdaten
☎ +352 49 94 24-421
✉ membres@lcgb.lu



LCGB INFO-CENTER

Beratung und Informationen
☎ +352 49 94 24-222
✉ infocenter@lcgb.lu

Impressum :

LCGB

**11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg**

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU