

# LOHNGLEICHHEIT



## Rechtsrahmen

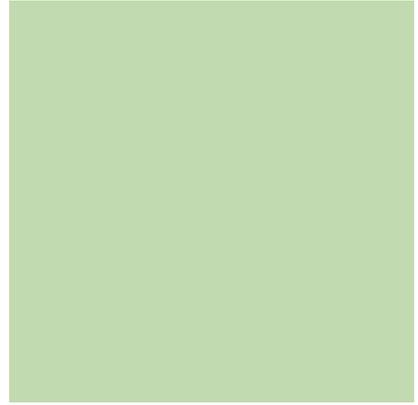
der Lohngleichheit zwischen  
Mann und Frau  
S. 3

## Gleichstellungs- delegierter

Rolle, Zuständigkeiten &  
Handlungsmöglichkeiten  
S. 5

## Gewerkschaften

Rolle & Möglichkeit von  
rechtlichen Schritten gegen  
den Arbeitgeber  
S. 6



## INHALT

- 3 Rechtsrahmen**
  - Anwendungsbereich**
- 4 Arbeitsvertragliche, tarifliche oder interne Bestimmungen**
  - Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung**
- 5 Was ist im Falle einer Ungleichbehandlung zu tun?**
  - Beweislast
  - Rolle der Personaldelegation
  - Rolle des Gleichstellungsdelegierten
- 6 Rolle der Gewerkschaften**
- 7 Positive Maßnahmen**
- 7 Nützliche Adressen**

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

**Quellen:**  
Guichet.lu  
ITM  
Ministerium für Gleichstellung  
von Frauen und Männern



## Rechtsrahmen

Im Jahr 2016 wurde der Grundsatz der Lohngleichheit im luxemburgischen Arbeitsrecht aufgenommen, ein Grundsatz, der auch in der luxemburgischen Verfassung und in europäischen Verträgen verankert ist. Lohnungerechtigkeit gilt somit als eine Straftat und wird mit einer Geldstrafe geahndet. Arbeitgeber, bei denen Lohnunterschiede nicht durch objektive Gründe gerechtfertigt sind und auf geschlechtsspezifischen Erwägungen beruhen, können mit einer Geldstrafe zwischen 251 € und 25.000 € und im Wiederholungsfall innerhalb von zwei Jahren mit dem doppelten Betrag belangt werden.

Ein Arbeitgeber darf also keine anderen Kriterien als Kompetenzen, Erfahrung und Verantwortung für die Festlegung des Gehalts heranziehen. Als gleichwertig gelten Arbeiten, die von Arbeitnehmern eine vergleichbare Kombination aus nachfolgenden Faktoren erfordern:

- durch einen Titel, ein Diplom oder Berufspraxis bestätigte berufliche Kompetenzen;
- Fähigkeiten aufgrund von erworbener Erfahrung;
- Verantwortung und körperliche oder psychische Belastung.

Ein Lohnunterschied darf nur auf objektiven und nichtdiskriminierenden Gründen beruhen.

## Anwendungsbereich

Die Bestimmungen über die Lohngleichheit für Männer und Frauen gelten für das normale Grundgehalt sowie für alle anderen Leistungen, die direkt oder indirekt als Geld- oder Sachleistungen gezahlt werden. Dazu gehören alle Formen der Vergütung, wie das 13. Monatsgehalt, eine Erfolgsprämie, Zuschläge für Nachtarbeit usw.

Die verschiedenen Bestandteile, aus denen sich der Lohn zusammensetzt, sind nach gleichen Standards für alle Geschlechter festzulegen. Die Kategorien und Kriterien für die Einstufung und Beförderung sowie die Berechnungsgrundlagen, insbesondere die Methoden für die Beurteilung der einzelnen Posten, müssen für alle Beschäftigten identisch sein.

# Arbeitsvertragliche, tarifliche oder interne Bestimmungen

Jede Klausel in einem Arbeits- oder Kollektivvertrag und jede Bestimmung in einer Betriebsordnung, die für einen oder mehrere Arbeitnehmer (egal welchen Geschlechts) einen niedrigeren Lohn vorsieht als bei Arbeitnehmern eines anderen Geschlechts, bei gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit, ist von Rechts wegen nichtig. Der höhere Lohn der besser gestellten Arbeitnehmer ersetzt das niedrigere Gehalt.

## Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung

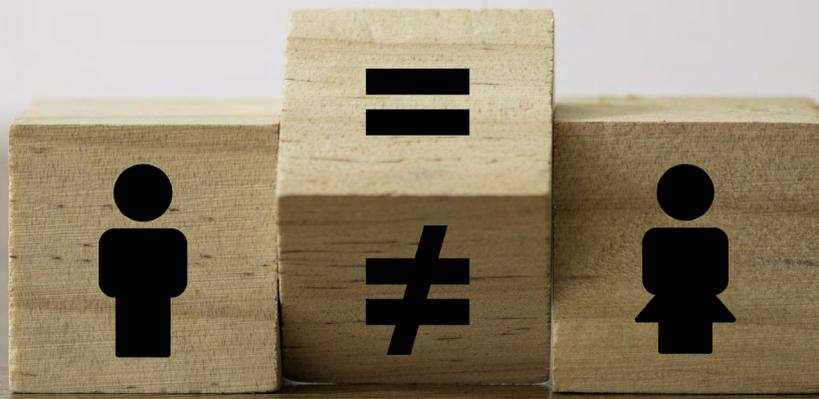
Rechtlich gesehen, liegt eine Diskriminierung vor, „wenn eine Person aus einem verbotenen Grund in derselben oder einer vergleichbaren Situation weniger günstig behandelt wird“.

Das Arbeitsrecht verbietet Diskriminierung am Arbeitsplatz und sieht Rechtsmittel vor. Es führt 9 Merkmale auf, die eine Diskriminierung begründen, darunter auch das Geschlecht des Arbeitnehmers.

Neben der Lohngleichheit, gelten die Diskriminierungsmerkmale auch für:

- die Bedingungen für den Zugang zur selbstständigen oder im Arbeitsverhältnis erfolgenden Beschäftigung, einschließlich der Auswahlkriterien sowie der Bedingungen für Einstellung und Beförderung;
- den Zugang zu allen Formen der Berufsberatung, Berufsbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung;
- die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Kündigungsbedingungen;
- die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmerorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen.





# Was ist bei Ungleichbehandlung zu tun?

## Beweislast

Ein Arbeitnehmer, der sich auf einen Verstoß gegen den Grundsatz „Gleiches Gehalt für gleiche Arbeit“ beruft, muss dem Arbeitsgericht alle Sachverhalte vorlegen, die den Vorwurf einer Lohnungleichheit stützen. Wie im Falle der Diskriminierung gilt das Prinzip, dass ein Arbeitnehmer, der sich auf eine Diskriminierung beruft, nachweisen muss, dass er einen geringeren Lohn erhält als seine Kollegen des anderen Geschlechts und dass er tatsächlich dieselbe Tätigkeit oder eine Tätigkeit ausübt, die mit der des Referenzkollegen vergleichbar ist.

## Rolle der Personaldelegation

Der Arbeitnehmer kann sich an die Personaldelegation wenden, deren Aufgabe und Pflicht ist, sich für faire und gerechte Arbeitsbedingungen einzusetzen und dem Arbeitgeber Beschwerden mitzuteilen. Sie kann unterstützend und vermittelnd gegenüber dem Arbeitgeber auftreten.

## Rolle des Gleichstellungsdelegierten

Die Aufgabe des Gleichstellungsdelegierten besteht in der Verteidigung der Gleichbehandlung der Geschlechter in Bezug auf:

- Zugang zur Beschäftigung;
- Zugang zu Ausbildung und beruflicher Weiterentwicklung;
- Vergütung;
- Arbeitsbedingungen.

### Zuständigkeiten

Der Gleichstellungsdelegierte ist befugt:

- Stellungnahmen und Vorschläge abzugeben, zu allen direkten oder indirekten Fragen, die mit der Gleichbehandlung zusammenhängen;
- dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit im Unternehmen vorzuschlagen;
- dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Sensibilisierung des Personals vorzuschlagen;
- dem Arbeitgeber individuelle oder kollektive Beschwerden bezüglich Gleichbehandlung zu unterbreiten;
- eventuelle individuelle oder kollektive Streitigkeiten im Bereich der Gleichbehandlung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern zu verhindern und beizulegen;
- Beschwerden oder Beobachtungen an die ITM weiterzuleiten, wenn Streitigkeiten nicht beigelegt werden konnten;
- einmal jährlich Arbeitnehmer beider Geschlechter getrennt voneinander vorzuladen;
- eine gleichberechtigte Ausbildung für Auszubildende zu gewährleisten.

## Handlungsmöglichkeiten

Der Gleichstellungsdelegierte verfügt über verschiedene Mittel, die er für die Erfüllung seiner Aufgaben benötigt. Dazu gehören materielle Mittel wie ein Raum, der dem Delegierten für seine Sprechzeiten zur Verfügung steht, sowie Informationskanäle, die dem gesamten Personal zugänglich sind. Die Räumlichkeiten müssen über eine informatische Ausstattung sowie Zugang zu internen und externen Kommunikationsmitteln verfügen.

Der Gleichstellungsdelegierte verfügt über bezahlte Freistunden für die Erfüllung seiner Aufgaben, die je nach Größe des Unternehmens variieren:

15 - 25 Beschäftigte	4 bezahlte Stunden pro Monat
26 - 50 Beschäftigte	6 bezahlte Stunden pro Monat
51 - 75 Beschäftigte	8 bezahlte Stunden pro Monat
76 - 150 Beschäftigte	10 bezahlte Stunden pro Monat
> 150 Beschäftigte	4 bezahlte Stunden pro Woche

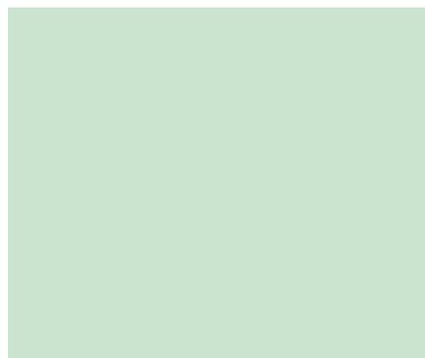
Der Gleichstellungsdelegierte kann Beschwerden oder Beobachtungen an die Gewerbeaufsicht (ITM) weiterleiten und kann zudem einen Arbeitsinspektor beim Betriebsbesuch begleiten.

## Rolle der Gewerkschaften

Mit Einverständnis des betroffenen Arbeitnehmers können die Gewerkschaften bei Ungleichbehandlung rechtliche Schritte gegen den Arbeitgeber einleiten.

Der LCGB kämpft gegen die Unterbewertung der Arbeit von bestimmten Arbeitnehmergruppen und nachteilige Arbeitsmodalitäten mittels Kollektivvertragsverhandlungen, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf- und Familienleben zu erreichen. Für den LCGB müssen alle notwendigen Maßnahmen ergriffen werden, für:

- eine strikte Gleichstellung aller Arbeitnehmer;
- die strikte Wahrung des Grundsatzes des gleichen Gehalts für Frauen und Männer, entsprechend dem Gesetz vom 15. Dezember 2016, insbesondere durch Kontrollen der von der ITM im Jahr 2018 geschaffenen Anlaufstelle für Lohngleichheit;
- die Entwicklung eines klaren und präzisen nationalen Aktionsplans, für eine vom Geschlecht unabhängige Berufsberatung und -ausbildung, damit keine stereotypen Rollenmuster die Berufswahl der Schüler beeinflussen;
- einen Anreiz für Arbeitgeber zu einer proaktiven Politik gegen die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen;
- die Förderung von Initiativen in den Unternehmen, um mehr Frauen für die Gewerkschaftsarbeit zu gewinnen;
- die „Aufteilung“ der Rentenansprüche als Übergangsmaßnahme für Frauen, die keine Möglichkeit haben eine eigene Rentenversicherungslaufbahn aufzubauen. Dies würde im Falle einer Scheidung eine gerechte Aufteilung der Rentenansprüche gewährleisten;
- eine obligatorische Weiterversicherung, zur Vermeidung einer Unterbrechung der Versicherungslaufbahn, für Eltern, die ihre berufliche Tätigkeit aufgeben, um sich der Erziehung ihrer Kinder zu widmen.





## Positive Maßnahmen

Das Ministerium für Gleichstellung von Frauen und Männer (MEGA) berät und unterstützt Unternehmen im Rahmen des Programms der positiven Maßnahmen. Es werden gemeinsam konkrete Maßnahmen erstellt, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung beziehungsweise zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn. Die Teilnahme an diesem Programm ist freiwillig.

## Nützliche Adressen



### ITM

Meldestelle für Lohngleichheit

☎ (+352) 247-76102  
✉ [egalite.salariale@itm.etat.lu](mailto:egalite.salariale@itm.etat.lu)  
3, rue des Primeurs  
L-2361 Strassen



### CET

Zentrum für Gleichbehandlung

☎ (+352) 28 37 36 35  
✉ [info@cet.lu](mailto:info@cet.lu)  
🌐 [www.cet.lu](http://www.cet.lu)  
65, route d'Arlon  
L-1140 Luxembourg

# 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

## 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 Marie Louise  
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

Öffnungszeiten  
[www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu)



## 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](mailto:services@lcgb.lu)



## MITGLIEDERVERWALTUNG

Änderung Ihrer Kontaktdaten  
☎ +352 49 94 24-410 /-412  
✉ [membres@lcgb.lu](mailto:membres@lcgb.lu)



## LCGB INFO-CENTER

Beratung und Informationen  
☎ +352 49 94 24-222  
✉ [infocenter@lcgb.lu](mailto:infocenter@lcgb.lu)

Impressum:

**LCGB**

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

**LCGB INFO-CENTER**

**☎ 49 94 24 222**

**✉ [infocenter@lcgb.lu](mailto:infocenter@lcgb.lu)**

**[WWW.LCGB.LU](http://WWW.LCGB.LU)**