



NEWSLETTER

N° 1/2020

März 2020

Update:
1. Oktober 2020

1. Die Arbeitnehmer und ihre Gesundheit
2. Die Arbeitnehmer und ihre Beschäftigung
3. Die Arbeitnehmer und ihr Urlaub
4. Die Arbeitnehmer und ihre Kinder
5. Die Arbeitnehmer und der Urlaub zur Unterstützung der Familie
6. Die Arbeitnehmer und die Telearbeit
7. Die Arbeitnehmer und die Kurzarbeit
8. Arbeitsuchende und COVID-19
9. Die Arbeitnehmer und die berufliche Wiedereingliederung
10. Arbeitnehmer, Arbeitgeber und die Steuern
11. Beschäftigte und rechtliche Schritte
12. Lehrlinge und Praktikanten angesichts des COVID-19
13. Die Künstler und die Kurzzeit-Beschäftigten des Kultursektors angesichts des COVID-19

DIE ARBEITNEHMER ANGESICHTS DES COVID-19

ACHTUNG : Dieses Dokument dient nur zu Informationszwecken. In Anbetracht der gegenwärtigen Situation können sich die von der Regierung getroffenen Maßnahmen jederzeit ändern. Die Arbeitnehmerkammer bemüht sich nach Kräften, die Informationen auf dem neuesten Stand zu halten. Im Falle von Abweichungen zu den Informationen, die die nationalen Behörden auf ihren eigenen Webseiten zur Verfügung stellen, haben nur die letzteren Vorrang. Die CSL ist nicht verantwortlich für die unten aufgeführten Informationen, die im Wesentlichen eine Zusammenstellung der von den nationalen Behörden veröffentlichten Informationen darstellen.

ACHTUNG:

* = Frage wurde aktualisiert/hinzugefügt am 1. Oktober 2020

Wir werden zukünftige Maßnahmen berücksichtigen und dieses Dokument regelmäßig aktualisieren.



**Die CSL steht Ihnen bei weiteren Fragen
zur Verfügung:**

HOTLINE: +352 27 494 - 200

EMAIL: csl@csl.lu

Zwei COVID-19-Gesetze ¹, die am 22. Juni von der Abgeordnetenkommission verabschiedet wurden, definieren den Zeitraum des während der COVID-19-Pandemie geltenden Rechtsrahmens nach dem Krisenzustand. Jener endete am Mittwoch, den 24. Juni 2020, um Mitternacht.

Das neue Gesetz betreffend die natürlichen Personen, sieht eine Reihe von Maßnahmen vor, die für die Bürger gültig sind hinsichtlich der weiteren Bekämpfung der COVID-19-Pandemie. Sie gründen auf den folgenden Hauptpfeilern:

- die Überwachung von Massenversammlungen;
- die Anwendung von Schutzmaßnahmen sowie das Tragen einer Maske oder die Distanzierung;
- die Identifizierung, Überwachung und rasche Entfernung von infizierten und potenziell infizierten Personen.

Das neue Gesetz die Unternehmen betreffend führt eine Reihe von Maßnahmen in Bezug auf wirtschaftliche, sportliche oder kulturelle Aktivitäten ein, welche öffentlich zugänglich sind. Es führt die aktuellen gesundheitlichen Einschränkungen und Regeln auf, zum Beispiel in Restaurants, Bars und Cafés, sowie die vorgesehenen Sanktionen.

1. DIE ARBEITNEHMER UND IHRE GESUNDHEIT

1.1. Welche Arbeitnehmer sollten geschützt werden?

Alle Arbeitnehmer und insbesondere gefährdete Personen, d.h. Personen über 65 Jahre oder solche, die bereits an einer der unten aufgeführten Krankheiten leiden:

- Diabetes;
- kardiovaskuläre Erkrankungen;
- chronische Erkrankungen der Atemwege;
- Krebs;
- krankheits- oder therapiebedingte Immunschwäche.

Arbeitnehmer, die als schutzbedürftig gelten, können arbeiten, aber ihre Arbeitgeber sind verpflichtet, sie innerhalb des Unternehmens besonders zu schützen, indem sie sie beispielsweise so weit wie möglich von anderen Arbeitnehmern fernhalten oder ihnen die Möglichkeit zur Telearbeit bieten.

Es wird empfohlen, dass der Arbeitgeber schutzbedürftige Personen einlädt, sich zu melden und gemeinsam an einer Lösung zu arbeiten, die ihre Gesundheit am besten schützt, ob es darum geht, die Arbeit weiterzuführen oder sie wieder aufzunehmen.

Die Möglichkeit der Wiederaufnahme der Arbeit wird vom Arbeitsmediziner geprüft. Damit der Arbeitsmediziner über alle notwendigen Informationen verfügt, muss die "Attestation de vulnérabilité (FR) / Attest über Risikogruppenzugehörigkeit (DE)" vom behandelnden Arzt ausgefüllt und an den zuständigen Arbeitsmediziner geschickt werden.

Für Beschäftigte ab 65 Jahren ist das Zertifikat zu verwenden, wenn sie an einer oder mehreren anderen Krankheiten/Schwächen leiden, die ihre Anfälligkeit erhöhen könnten.

Der Arbeitsmediziner kann als Berater des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers bei der Anpassung des Arbeitsplatzes behilflich sein.

Die Option der Telearbeit kann für bestimmte Tätigkeitsbereiche mit dem Arbeitgeber besprochen werden.

Für alle anderen Sektoren wird der Arbeitsmediziner beurteilen, ob der gefährdete Arbeitnehmer unter Beachtung von Barrieregesten (Distanzierung, Schutzmaskierung usw.) an seinen Arbeitsplatz zurückkehren kann.

1.2. Welche Folgen hat die COVID-19-Krise für meine Arbeitsunfähigkeit?

Arbeitsunfähigkeitsperioden zwischen dem 18. März 2020 und dem Enddatum des Krisenzustands werden weder in der Berechnung der 78 von 104 Wochen (maximale Dauer der Kostenübernahme für die Krankheit des Arbeitnehmers), noch bei der Berechnung der 26 Wochen des Kündigungsschutzes, nach deren Ablauf der Arbeitgeber wieder das Recht hat, seinen kranken Arbeitnehmer zu entlassen, berücksichtigt.

Bis zum 17. April sah eine der großherzoglichen Krisenregelungen vor, dass "die in Artikel L.121-6 Absatz 3 des Arbeitsgesetzbuches vorgesehene 26-wöchige Kündigungsschutzfrist für die Dauer des Krisenzustands ausgesetzt. Während dieser Zeit der

¹ Mémorial A, n° 524 und n° 525 vom 24. Juni 2020

Unterbrechung ist es dem Arbeitgeber, welcher über die Krankheit seines Arbeitnehmers verständigt oder im Besitz des ärztlichen Attests ist, außer wegen schwerwiegender Verfehlung, nicht gestattet, dem Arbeitnehmer die Beendigung seines Arbeitsvertrags oder gegebenenfalls die Vorladung zum Kündigungsgespräch, zu zustellen."

Seit dem 17. April sind diese Regeln geändert, und der neue Text sieht Folgendes vor: "Die 26-wöchige Kündigungsschutzperiode wird um einen Zeitraum verlängert, der dem Zeitraum zwischen dem Inkrafttreten dieser großherzoglichen Verordnung (d.h. im Prinzip ab dem 8. April 2020) und dem Ende des Krisenzustands..."

Ab dem ersten Tag der 27. Woche des Kündigungsschutzes ist der Arbeitgeber, der von der Krankheit unterrichtet wurde oder im Besitz des ärztlichen Attestes ist, nur aus schwerwiegenden Gründen berechtigt, dem Arbeitnehmer die Beendigung seines Arbeitsvertrages oder gegebenenfalls die Vorladung zum Vorstellungsgespräch vor der Kündigung mitzuteilen".

Zudem braucht der Arbeitgeber, seit dem 1. April, kranken Arbeitnehmern bis zum Ende des Monats an dem der Krisenzustand endet, keine Lohnfortzahlung mehr zu leisten. Die Nationale Gesundheitskasse (CNS) übernimmt sofort die Gehälter bei Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmer.

Dies endet am 1. Juli 2020.

1.3. Wie sende ich meine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an die Nationale Gesundheitskasse (CNS)?

Der Versicherte musste die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung schnellstmöglich an die CNS schicken, und zwar spätestens am 3. Tag seiner Arbeitsunfähigkeit.

Das Original war per Post an die CNS zu schicken:

Caisse nationale de santé (CNS)
Service Contrôle et gestion des CIT
L-2980 Luxembourg

War dies nicht möglich, konnte die Bescheinigung ausnahmsweise per E-Mail an saisieCIT.cns@secu.lu geschickt werden (nur in der derzeitigen Krisenzeit).

Hinweis: Im Falle von Telekonsultationen, die über die Plattform eConsult der Agentur eSanté erfolgen, wurden die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen automatisch an die CNS und den Versicherten gesendet.

Der Versicherte musste seinen Arbeitgeber in Kenntnis setzen und ihm ein Exemplar der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zukommen lassen.

1.4. Wie wird die Höhe des Krankengeldes berechnet?

Der von der CNS zur Ermittlung des geschuldeten monatlichen Krankengeldes berücksichtigte Grundbetrag entspricht der höchsten Grundvergütung, die der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber im Laufe eines der 3 Kalendermonate vor dem Beginn der Übernahme des Krankengeldes durch die Nationale Gesundheitskasse erhalten hat (d. h. zwischen Januar und März für Leistungen im April).

Darüber hinaus werden die Zulagen und Vergünstigungen anhand des Durchschnitts der 12 Kalendermonate vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit berücksichtigt.

1.5. Wie wird die Höhe des Krankengeldes berechnet, wenn es sich nicht um einen ganzen Monat handelt?

Wenn die durch die ärztlichen Atteste bescheinigte Arbeitsunfähigkeit keinen vollen Kalendermonat abdeckt, wird der Betrag der monatlichen Grundvergütung durch die Zahl der Tage des betroffenen Kalendermonats (30 Tage für April, 31 für Mai usw.) geteilt und mit der aus dem bzw. den ärztlichen Attest(en) hervorgehenden Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage multipliziert.

Beispiel: Beläuft sich die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage im April auf 5 Tage, beträgt das von der CNS geschuldete Krankengeld also $5 \times 1/30$ der festgehaltenen monatlichen Grundvergütung.

Die CNS wendet dieses anteilige Berechnungsverfahren (Proratisierung) an, weil sie zum Zeitpunkt der Auszahlung des Krankengeldes die genaue Organisation der Arbeitszeit des Versicherten nicht kennt.

Achtung: Der von der CNS gezahlte Betrag kann daher von dem Betrag abweichen, den der Arbeitgeber gezahlt hätte. Für diese Fälle ist der Arbeitgeber verpflichtet diese Differenz nach Ende des Krisenzustands an seinen Arbeitnehmer zu zahlen. Demnach muss der Arbeitgeber nach dem Krisenzustand dem Arbeitnehmer eine Aufstellung aushändigen, aus der die Einzelheiten der ihm nach dem üblichen Mechanismus der Lohnfortzahlung geschuldeten Vergütung hervorgehen.

1.6. Wie erfolgen die Zahlungen der CNS?

Die Zahlungen erfolgen ausschließlich per Banküberweisung. Die CNS benötigt demnach die Bankverbindung des Versicherten.

Zu diesem Zweck: <https://cns.public.lu/de/assure/demarches/changement-compte-bancaire.html>

2. DIE ARBEITNEHMER UND IHRE BESCHÄFTIGUNG

2.1. Welche Aktivitäten waren/sind erlaubt?

Bis zum 11. Mai mussten die Aktivitäten, die für die Aufrechterhaltung der lebenswichtigen Interessen der Bevölkerung und des Landes unerlässlich sind, aufrechterhalten werden. Dazu gehören die folgenden Aktivitäten und Sektoren:

1. öffentliche Dienstleistungen, die für das ordnungsgemäße Funktionieren des Staates notwendig sind;
2. der Gesundheits- und Pflegesektor, einschließlich Krankenhausaktivitäten und medizinische Analyselabors;
3. die Produktion und Verteilung von Energie und Erdölprodukten;
4. der Nahrungsmittelsektor;
5. die Produktion und Verteilung von Wasser;
6. Abwassersammlung und -behandlung;
7. Abfallbeseitigung und -management;
8. öffentliche Verkehrsmittel;
9. Transport-, Umschlag- und Speditionsdienstleistungen;
10. Systeme für den Austausch, die Zahlung und die Abrechnung von Instrumenten;
11. Post- und Telekommunikationsdienste;
12. Überwachungsdienste, Sicherheitsdienste, Geldtransporte und Reinigungsdienste;
13. wesentliche Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Funktionieren des Finanzsektors und des Versicherungs- und Rückversicherungssektors.

Im Einzelnen konnten die folgenden Aktivitäten fortgesetzt - oder wieder aufgenommen - werden:

- Unternehmen, die hauptsächlich Lebensmittel verkaufen;
- Apotheken;
- Optiker, Orthopäden und Hörgeräteakustiker;
- Unternehmen, die hauptsächlich Tierfutter verkaufen;
- Heimwerker- und Gartenbaubetriebe und Unternehmen, die hauptsächlich saisonale Produkte zum Anpflanzen verkaufen;
- Unternehmen, die in erster Linie Bauprodukte und Baumaterialien verkaufen, die für die Nutzung des Gebäudes, für das die Produkte und Materialien bestimmt sind, unerlässlich sind;
- Telekommunikationsdienstleister;
- Geschäfte, die hauptsächlich Hygieneprodukte, Wasch- und Sanitäreinrichtungen verkaufen;
- Dienstleistungen im Bereich des Kraftstoff- und Tankstellenverkaufs;
- Aktivitäten im Bereich des Personenverkehrs;
- Vertriebshändler und Geschäfte, die auf medizinische und sanitäre Ausrüstung spezialisiert sind;
- medizinische Fußpflege, die auf medizinische und nicht-kosmetische Pflege beschränkt ist;
- Pressevertriebsunternehmen;
- Finanz- und Versicherungsinstitutionen;
- Postdienste;
- chemische Reinigung und Wäschereidienste;
- Beerdigungsdienste;
- Bau-, Renovierungs- und Umbaumaßnahmen;
- Aktivitäten zur Fehlersuche, Wartung, Überholung, Reparatur, Verlagerung und Sanierung;

- aus Sicherheitsgründen notwendige Wartungsarbeiten;
- die Aktivitäten von Gärtnern und Landschaftsgärtnern.

Der Verkauf von Nicht-Lebensmittelprodukten durch Drive-In oder Lieferung oder zwischen Fachleuten und die Heimmontage waren erlaubt.

Unternehmen, die gemischte Aktivitäten anbieten, durften offen bleiben, wenn ihre Haupttätigkeit genehmigt war.

Die oben genannten Arbeitgeber der betroffenen Unternehmen durften während der Krise jeden Urlaub² verweigern und jede gewährte Beurlaubung aufheben. Diese Maßnahme existiert nicht mehr seit dem 11. Mai 2020.

Für die Dauer des Krisenzustands wurde eine Ausnahmeregelung eingeführt, wonach die Arbeitszeit für alle oben genannten Tätigkeiten auf 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche ausgedehnt werden konnte, sofern der Arbeitgeber beim Arbeitsminister einen Antrag stellte. Der Arbeitgeber musste den entsprechenden Antrag begründen und seine Mitarbeiter entschädigen. Er musste ebenfalls wenn möglich das Gutachten der Personalvertretung einholen. Anderenfalls holte der zuständige Minister die Stellungnahme der Gewerkschaften ein, die ihm diese innerhalb von 12 Stunden nach der Anfrage übermitteln mussten. Die Gültigkeitsdauer der Bewilligungen wurde auf die Dauer des Krisenzustands beschränkt.

Diese Ausnahmeregelung bleibt nur für die 13 Aktivitäten in Kraft, die für die Aufrechterhaltung der oben aufgeführten lebenswichtigen Interessen der Bevölkerung und des Landes wesentlich sind.

Jeder Angehörige der Gesundheitsberufe mit Selbständigenstatus kann während der Krise von einem befristeten Vertrag als Staatsangestellter profitieren.

Ausnahmsweise können mit Studenten befristete Verträge mit einer Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche (normalerweise nur 15 Stunden) im Durchschnitt gerechnet über einen Zeitraum von einem Monat oder vier Wochen, für alle oben aufgeführten Aktivitäten abgeschlossen werden. Diese Verträge enden unbeschadet einer einvernehmlichen Beendigung zum ursprünglich vereinbarten Ablaufdatum und können nach Beendigung des Krisenzustands nicht mehr verlängert werden.

Ausnahmsweise kann der Studentenvertrag, der mit einem Studenten geschlossen wird, der im Rahmen der Umsetzung des Plans zur Betreuung von Schülern in der Grundbildung vom 25. Mai 2020 bis zum 15. Juli 2020 für die Aufnahme von Schülern außerhalb des Lehrplans eingestellt wird, außerhalb der Schulferien abgeschlossen werden und wird nicht von der Höchstdauer von zwei Monaten pro Kalenderjahr abgezogen, die normalerweise für solche Verträge gilt.

Das Gehalt, das einem Studenten gezahlt wird, der im Rahmen der Umsetzung des Plans für die alternierende Betreuung von Schülern in der Grundausbildung oder von Maßnahmen im Rahmen der COVID-19-Krise zur Betreuung von Kindern die die Schule besuchen, eingestellt wird, ist von der Steuer befreit.

Wenn keine Mitglieder der Reserveliste von Vertretungslehrkräften zur Verfügung stehen, kann der Staat einen Lehrer vorübergehend ersetzen und diesen vorübergehend durch einen Lehrbeauftragten unterstützen. Die betreffende Person wird unter dem Status eines Staatsangestellten eingestellt.

Ebenso können das Kollegium der Bürgermeister und Gemeinderäte sowie ein Kommunalverband jegliche Arbeitsstelle schaffen, die mit einem Mitarbeiter mit Arbeitnehmerstatus besetzt werden kann der für die Umsetzung der aufgrund von COVID-19 geforderten neuen Schulorganisation erforderlich ist. Der Einstellungsbeschluss legt die Aufgabe der betreffenden Stelle, die Vergütung des Mitarbeiters sowie die Dauer seiner Ernennung fest, die das Schuljahr 2019/2020 nicht überschreiten darf.

Seit dem 11. Mai 2020 konnten alle kommerziellen und handwerklichen Aktivitäten, die ein Publikum willkommen heißen, und alle handwerklichen Aktivitäten auch außerhalb der Werkstätten wieder aufgenommen werden, mit Ausnahme der in Frage 2.2 aufgeführten Aktivitäten.

Seit dem 27. Mai 2020 können Restaurants und andere Einrichtungen des Horeca-Sektors ihre Terrassen wieder öffnen, vorausgesetzt sie halten bestimmte Abstandsregeln ein. Seit dem 29. Mai können sie auch ihre Innenräume öffnen.

Darüber hinaus sind seit dem 29. Mai 2020 alle Aktivitäten wieder erlaubt, mit Ausnahme von Messen und Ausstellungen, die verboten bleiben, sowie Wellness-Aktivitäten, die geschlossen bleiben müssen (außer wenn der Zugangsbereich zu dem Raum, in dem diese Aktivitäten stattfinden, von einer Person oder mehreren Personen, die zum selben Haushalt gehören, genutzt wird), sowie Einrichtungen, deren Hauptgeschäftstätigkeiten Spielaktivitäten für Kinder in Innenräumen sind.

Was den Sport betrifft, so bleiben die Aktivitäten im Wettkampfsport ausgesetzt.

² Die Regierung antwortet auf ihrer Internetseite, auf die Frage "Kann der Arbeitgeber den Urlaub aus familiären Gründen "COVID-19" verweigern?" eindeutig mit nein: "Nein. Wenn das rechtliche Verfahren vom Elternteil eingehalten wurde (Information des Arbeitgebers und Versendung des ausgefüllten Formulars), kann der Arbeitgeber den Familienurlaub nicht verweigern. Der Antrag ist gleichbedeutend mit einem ärztlichen Attest im Sinne der Artikel L.234-53 und L.234-54 des Arbeitsgesetzes in Bezug auf den Arbeitgeber und die Krankenkasse (CNS)". Diese Verweigerung "jeglichen Urlaubs" ist daher nicht als "jede Art von Urlaub" zu verstehen, sondern als "jeder Antrag auf gesetzlichen Erholungsurlaub".

Was die medizinischen Berufe angeht:

Die Aktivitäten in der Privatpraxis von Ärzten, Zahnärzten, Tierärzten, Physiotherapeuten und anderen Gesundheitsberufen beschränkten sich ausschließlich auf die schwerwiegendsten und/oder dringlichsten Gesundheitsprobleme.

Seit dem 4. Mai wurden die Regeln wie folgt angepasst: Für die in der Privatpraxis ausgeübten Tätigkeiten (Arzt, Zahnarzt, Tierarzt, Krankenschwester, Hebamme, Sozialarbeiterin, Diätassistentin, Ergotherapeutin, Masseur-Physiotherapeutin, Logopädin, Orthoptistin, Osteopathin, Heilpädagogin, Fußpflegerin, Psychomotorik-Umerzieherin, Psychotherapeutin usw.) gelten die gleichen Regeln wie für die in der Privatpraxis ausgeübten Tätigkeiten (Arzt, Zahnarzt, Tierarzt, Krankenschwester, Hebamme, Sozialarbeiterin, Diätassistentin, Ergotherapeutin, Masseur-Physiotherapeutin, Logopädin, Orthoptistin, Osteopathin, Heilpädagogin, Fußpflegerin, Psychomotorik-Umerzieherin, Psychotherapeutin usw.), die die Ausübung der Berufe des Arztes, des Zahnarztes, des Tierarztes und des Psychotherapeuten betreffen, werden unter der Bedingung genehmigt, dass der Schutz der Gesundheit der Patienten, des Personals der Arztpraxis und des Leistungserbringers des Gesundheitswesens jederzeit und in Übereinstimmung mit den durch das Management der COVID-19 Pandemie auferlegten Erfordernissen der öffentlichen Gesundheit gewährleistet ist.

Dennoch soll der Einsatz von Telekonsultation bevorzugt werden, wenn der Gesundheitszustand des Patienten dies zulässt.

Angesichts des besonderen Kontaminationsrisikos, dem bestimmte Berufe des Gesundheitswesens infolge der Ausführung von Handlungen, die Aerosole benötigen, ausgesetzt sind, ist ihre Tätigkeit von der Verwendung angemessener persönlicher Schutzausrüstung abhängig.

Darüber hinaus und unbeschadet der Übernahme der Verantwortung für außerplanmäßige dringende Tätigkeiten organisieren die Krankenhäuser die Wiederaufnahme medizinischer und chirurgischer Tätigkeiten in einheitlicher Weise, um den Patienten einen gleichberechtigten Zugang zu der von ihnen benötigten Versorgung zu ermöglichen, wobei die folgenden Prioritätskriterien zu berücksichtigen sind:

1. ihr Interesse in Bezug auf die öffentliche Gesundheit;
2. ihre Auswirkungen auf die Personal-, Infrastruktur-, Ausrüstungs- und Medikamentenressourcen des Krankenhauses;
3. ihre Auswirkungen auf Patientenströme und Risikomanagement;
4. ihre Auswirkungen auf den dem Akutkrankenhaus nachgelagerten Versorgungspfad.

2.2. Welche Aktivitäten blieben zwischen dem 11. Mai und dem 29. Mai verboten?

Die folgenden kommerziellen Aktivitäten blieben verboten:

- Vorführung von Kinofilmen mit Ausnahme von Freiluftkinos, die mit dem Auto und/oder Motorrad zugänglich sind;
- Aktivitäten von Fitnesszentren und dergleichen;
- Aktivitäten von Vergnügungs- und Themenparks;
- Indoor-Spiele und Unterhaltungsaktivitäten;
- Glücksspielaktivitäten;
- Messen und Ausstellungen.

Bei Einrichtungen, die die Öffentlichkeit empfangen, wurden kulturelle, soziale, festliche, Sport- und Freizeitaktivitäten in geschlossenen Räumen vorbehaltlich der unten aufgeführten Ausnahmen ausgesetzt. Spielplätze blieben geschlossen.

Das Nationalarchiv, Bibliotheken, das Nationale Literaturzentrum, das Nationale Audiovisuelle Zentrum, Museen, Ausstellungszentren und Interpretationsstellen waren berechtigt, ihre Türen für Besucher zu öffnen, vorbehaltlich der Öffnung der Infrastrukturen durch den Eigentümer.

Sportanlagen, in denen Hallensportaktivitäten ausgeübt wurden und Schwimmbäder blieben geschlossen.

Das Nationale Sport- und Kulturzentrum war berechtigt, Elitesportlern nach besonderer Genehmigung des Sportministers Zugang zu seinen Sportanlagen zu gewähren.

Sportliche Aktivitäten im Freien ohne Körperkontakt waren erlaubt, vorausgesetzt, der Eigentümer öffnete die Sportanlagen. Angemessene Bedingungen in Bezug auf Sicherheit, Abstand und Hygiene mussten eingehalten werden, insbesondere auch:

- keine Tätigkeit mit Wettbewerbscharakter;
- keine Aktivitäten ohne Öffentlichkeit;
- und die Schließung der Duschen und Umkleieräume.

Darüber hinaus musste bei sportlichen Aktivitäten, die im Rahmen eines zugelassenen Verbandes stattfanden, die Einhaltung der sportlichen Disziplin und den Erfordernissen der öffentlichen Gesundheit angepassten zwischenmenschlichen Abstände respektiert werden.

Mit Ausnahme von Wettkämpfen und Trainingskursen konnte das Sportprogramm vom Sportlycée unter Einhaltung der gesundheitlichen und sozialen Distanzierungserfordernisse nach einem Sicherheits- und Gesundheitsprotokoll stattfinden, das von den Sportverbänden mit Genehmigung des Sportministers und vorbehaltlich der Zustimmung des Eigentümers der Sporteinrichtung und der zuständigen lokalen Behörden erstellt wurde.

Die Betriebe im HORECA-Sektor blieben geschlossen. Dasselbe galt für Betriebskantinen, es sei denn, es wurde ein Abstand von zwei Metern zwischen den Personen eingehalten.

Das Verbot galt nicht für Take-away-, Drive-in- und Hauslieferdienste.

Das Verbot galt nicht für Unterbringungseinrichtungen. Restaurants und Hotelbars bleiben jedoch mit Ausnahme des Zimmerservice und der Dienstleistungen zum Mitnehmen geschlossen.

Die Einhaltung der Regeln wurde von der Polizei überwacht und im Falle der Nichteinhaltung sind Sanktionen anwendbar.

2.3. Welche Aktivitäten sind nach dem 29. Mai 2020 geschlossen geblieben?

Ab dem 29. Mai 2020 waren alle Aktivitäten wieder erlaubt, mit Ausnahme von Besuchen in Diskotheken, Messen und Ausstellungen, die verboten blieben, sowie Wellness-Aktivitäten, die geschlossen bleiben müssen (außer wenn der Zugangsbereich zu dem Raum, in dem diese Aktivitäten stattfanden, von einer Person oder mehreren Personen, die zum selben Haushalt gehören, genutzt wurden), sowie Einrichtungen, deren Hauptgeschäftstätigkeiten Spielaktivitäten für Kinder in Innenräumen sind.

Was den Sport betrifft, so blieben die Aktivitäten im Wettkampfsport ausgesetzt.

2.4. Welche Aktivitäten bleiben nach dem 10. Juni 2020 weiterhin verboten?

Diskotheken sind geschlossen. Messen und Ausstellungen in geschlossenen Räumlichkeiten sind verboten.

Messen und Ausstellungen dürfen im Freien veranstaltet werden. Das Tragen einer Maske oder anderer Vorrichtungen, mit denen die Nase und der Mund einer Person abgedeckt werden können, sind für Aussteller und Besucher jedoch jederzeit Pflicht, sobald eine zwischenmenschliche Entfernung von zwei Metern nicht eingehalten werden kann. Die Entfernung von zwei Metern gilt nicht für Personen, die in einem Haushalt leben. Das Gleiche gilt auch für Märkte.

In Einrichtungen, in denen Tätigkeiten zur Förderung des Wohlbefindens von Personen angeboten werden, dürfen die Anlagen zum Wärmebaden nur von einer Person oder von mehreren Personen, die zum gleichen Haushalt gehören, genutzt werden.

Einrichtungen, deren Haupttätigkeit aus "Spielen für Kinder" im Innern besteht, sind unter Vorbehalt der Verwendung einer Maske zugelassen. Die Pflicht zum Tragen einer Maske gilt nicht für Minderjährige unter sechs Jahren.

Körperkontakt bei sportlichen Aktivitäten ist außer für Eliteathleten verboten. Diese Ausnahme gilt auch für Sportprogramme, die vom Sportlycée organisiert werden, mit Ausnahme von Wettkämpfen.

Körperkontakt im Rahmen kultureller Aktivitäten ist verboten, außer für professionelle Theater- und Filmschauspieler, sowie für professionelle Tänzerinnen und Tänzer, vorbehaltlich der Einhaltung der Regeln der Prävention im Rahmen des Kampfes gegen die COVID-19-Pandemie.

2.5. Welche Einschränkungen gelten für Restaurants, Bars und Cafés?

Seit dem 27. Mai 2020 durften Terrassen geöffnet werden. Erst seit dem 29. Mai 2020 durften auch die Innenräume der Betriebe geöffnet werden.

Für Restaurants, Trinklokale, Speisesäle in Beherbergungsbetrieben, Verzehrräume, Kantinen und alle anderen Orte der gelegentlichen Verpflegung gelten aber weiterhin folgende Bedingungen:

- es sind nur Sitzplätze zugelassen;
- an einem Tisch dürfen höchstens zehn Personen sitzen, außer die Personen gehören demselben Haushalt an;
- nebeneinander angeordnete Tische müssen mindestens 1,5 m voneinander getrennt sein oder bei kürzerer Entfernung durch eine physische Barriere getrennt sein, die das Infektionsrisiko minimiert. Diese Entfernungs- und Trennmaßnahmen gelten nicht für Tische, die sich nicht nebeneinander befinden;
- das Tragen der Maske ist für den Kunden Pflicht, wenn er nicht am Tisch sitzt;
- das Tragen der Maske ist für das Personal in direktem Kontakt mit dem Kunden Pflicht;
- obligatorische Schließung um Mitternacht ohne Ausnahme.

Die vorstehenden Bestimmungen gelten sowohl innerhalb der Betriebe als auch auf den angrenzenden Terrassen, einschließlich der Kantinen von Unternehmen.

2.6. Ist es Pflicht, eine Maske zu tragen? *

Das Tragen einer Maske ist unter allen Umständen vorgeschrieben:

- für Aktivitäten, die für Publikum zugänglich sind und an einem geschlossenen Ort stattfinden;
- im öffentlichen Verkehr;
- für Zusammenkünfte von mehr als 10 Personen ³ wenn der Abstand von 2 Metern zwischen den Sitzplätzen nicht eingehalten werden kann, sowie für das Betreuungspersonal als auch für die Teilnehmer sobald sie ihren Sitzplatz verlassen.

Das Gesetz vom 23. September legt fest, dass ein Gesichtsschutzvisier das Tragen einer Maske nicht ersetzen kann.

Ausnahmen:

- für Fahrer eines öffentlichen Transportmittels, wenn ein Personenabstand von 2 Metern eingehalten wird oder ihn eine Trennwand von den Fahrgästen trennt;
- wenn die Ausübung einer Tätigkeit, die für Publikum zugänglich ist, ganz oder teilweise mit dem Tragen einer Maske unvereinbar ist, stellt der Veranstalter oder der Gewerbetreibende andere Gesundheitsmaßnahmen zur Verfügung, die geeignet sind, die Ausbreitung des Virus zu verhindern;
- für Minderjährige unter 6 Jahren;
- für Personen, die demselben Haushalt angehören oder zusammenleben;
- für Personen, die unter Einhaltung der gesetzlichen Höchstgrenze ⁴ zu Hause oder im Rahmen privater Veranstaltungen zusammen sind;
- Behinderte oder an einer Pathologie leidende Personen, die im Besitz eines ärztlichen Attestes sind, das diese Ausnahme rechtfertigt;
- für religiöse, kulturelle und sportliche Akteure bei der Ausübung ihrer Tätigkeit.

Einwohner von mindestens 16 Jahren sowie Grenzgänger bekamen 50 Masken.

2.7. Sind Gruppierungen von Personen möglich?

Zusammenkünfte, bei denen mehr als 10 Personen in einem geschlossenen Raum oder im Freien teilnehmen, sind unter zwei Bedingungen erlaubt. Den Personen die am Ereignis teilnehmen muss ein Sitzplatz zugewiesen werden und der Mindestabstand von zwei Metern oder das Tragen einer Maske muss gewährleistet sein.

Das Tragen der Maske ist sowohl für das Betreuungspersonal als auch für die Teilnehmer obligatorisch solange sie nicht sitzen.

Die Sitzplatzpflicht gilt weder im Rahmen von Demonstrationen im Freien, für Beerdigungen, noch für religiöse, kulturelle und sportliche Akteure während der Ausübung ihrer Tätigkeiten.

Die Einhaltung aller oben genannten Regeln wird stets von der Polizei überwacht, und im Falle der Nichteinhaltung sind Sanktionen vorgesehen.

2.8. Können Arbeitnehmer weiterhin normal zur Arbeit gehen?

Der Arbeitgeber ist für die Sicherheit und Gesundheit seiner Mitarbeiter verantwortlich, solange sie ihm zur Verfügung stehen. Diese Verpflichtung ist nicht auf die leichte Schulter zu nehmen. In einer Situation, wie wir sie heute erleben, ist Telearbeit die beste Möglichkeit, die Interessen des Unternehmens mit der Sicherheit und Gesundheit seiner Mitarbeiter in Einklang zu bringen. Jeder Arbeitgeber sollte daher diese Option sehr ernsthaft in Betracht ziehen und mit seiner Personalvertretung diskutieren.

Wenn der Arbeitgeber Telearbeit nicht einsetzen kann (z.B. weil der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers dies nicht zulässt oder weil es physisch unmöglich ist, Telearbeit einzusetzen), dann sollte er ein Höchstmaß an Sicherheitsmaßnahmen einführen, wie z.B.:

- Abstände zwischen den Arbeitsstationen;
- Verkehrswege festlegen, damit sich die Wege der Mitarbeiter nicht kreuzen müssen;
- Einrichtung persönlicher Schutzvorrichtungen und -ausrüstung;
- Mitarbeiter mit offenen Türen arbeiten lassen wenn es möglich und angebracht ist;
- Regelmäßige Belüftung der Räumlichkeiten;
- Räumlichkeiten regelmäßig reinigen lassen, insbesondere in den am stärksten frequentierten Bereichen, sowie Türgriffe, Rampen usw.;

³ Private Zusammenkünfte von mehr als 10 Personen sind verboten, siehe Punkt 2.2.1.

⁴ Die Begrenzung auf 10 Personen gilt zusätzlich der Personen, die demselben Haushalt angehören wie die Person welche die Zusammenkunft organisiert.

- Sicherheitsabstand zwischen den Menschen einhalten;
- Ermunterung der Mitarbeiter zur Einhaltung der Hygieneanweisungen, um die Verbreitung des Virus zu verhindern;
- Mitarbeiter über die einzuhaltenden Regeln informieren;
- Isolierung der Mitarbeiter, welche mit einer COVID-19-positiven Person in Kontakt waren.

Aufgepasst auf gefährdete Arbeitnehmer⁵: Es wird empfohlen, dass der Arbeitgeber schutzbedürftige Personen einlädt, sich zu melden und gemeinsam an einer Lösung zu arbeiten, die ihre Gesundheit am besten schützt, ob es darum geht, die Arbeit weiterzuführen oder sie wieder aufzunehmen. Die Möglichkeit der Wiederaufnahme der Arbeit wird vom Arbeitsmediziner geprüft. Damit der Arbeitsmediziner über alle notwendigen Informationen verfügt, muss die "Attestation de vulnérabilité (FR) / Attest über Risikogruppenzugehörigkeit (DE)" vom behandelnden Arzt ausgefüllt und an den zuständigen Arbeitsmediziner geschickt werden. Für Beschäftigte ab 65 Jahren ist das Zertifikat zu verwenden, wenn sie an einer oder mehreren anderen Krankheiten/Schwächen leiden, die ihre Anfälligkeit erhöhen könnten. Der Arbeitsmediziner kann als Berater des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers bei der Anpassung des Arbeitsplatzes behilflich sein. Die Option der Telearbeit kann für bestimmte Tätigkeitsbereiche mit dem Arbeitgeber besprochen werden. Für alle anderen Sektoren wird der Arbeitsmediziner beurteilen, ob der gefährdete Arbeitnehmer unter Beachtung von Barrieregesten (Distanzierung, Schutzmaskierung usw.) an seinen Arbeitsplatz zurückkehren kann.

Es sei daran erinnert, dass bei allen Maßnahmen im Zusammenhang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit der Arbeitgeber die Personaldelegation und insbesondere den Sicherheits und Gesundheitsdelegierten informieren und konsultieren muss. In Unternehmen mit 150 oder mehr Beschäftigten unterliegen diese Maßnahmen dem Mitentscheidungsverfahren.

Für weitere Einzelheiten siehe:

<https://www.csl.lu/bibliotheque/newsletters/80bf915512.pdf>

⁵ Personen über 65 Jahre oder solche, die bereits an einer der unten aufgeführten Krankheiten leiden:

- Diabetes;
- kardiovaskuläre Erkrankungen;
- chronische Erkrankungen der Atemwege;
- Krebs;
- krankheits- oder therapiebedingte Immunschwäche.

2.9. Ich bin Grenzgänger und muss zur Arbeit gehen, welche Formalitäten muss ich erfüllen?

Herkunftsland	Bescheinigung für den Grenzübertritt	Tolerierte Telearbeit ohne steuerliche Auswirkungen
Belgien	<p>Bis zum 15. Juni: 1 Dokument, das von Ihrem Arbeitgeber zu unterzeichnen und beim Grenzübertritt bei Ihnen zu behalten ist</p> <p>Zum Dokument: https://gouvernement.lu/fr/actualites/toutes_actualites/communiqués/2020/03-mars/17-certificat-frontalier-belgique.html</p>	Vorübergehende Ausnahme zur 24-Tage-Schwelle während des Ausnahmezustands: Telearbeitstage, die während dieser Phase gearbeitet werden, werden nicht auf die normale 24-Tage-Frist angerechnet.
Frankreich	<p>Bis zum 15. Juni: 2 Dokumente</p> <p>Zu den Dokumenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bescheinigung des Arbeitgebers die von Ihrem Arbeitgeber zu unterzeichnen und beim Grenzübertritt bei Ihnen zu behalten ist: https://gouvernement.lu/dam-assets/documents/actualites/2020/03-mars/certificat-frontaliers.pdf - Internationale Reisen aus dem Ausland ins französische Staatsgebiet: https://www.interieur.gouv.fr/content/download/122384/982108/file/20-05-2020-attestation-de-deplacement-international-derogatoire-provenance-europe-fr.pdf oder Für die Bereiche Straßengüterverkehr und Personentransport - Nachweis von Geschäftsreisen: https://www.interieur.gouv.fr/justificatif-deplacement-professionnel-transport-pdf 	Vorübergehende Ausnahme zur 29-Tage-Schwelle während des Ausnahmezustands: Telearbeitstage, die während dieser Phase gearbeitet werden, werden nicht auf die normale 29-Tage-Frist angerechnet.
Deutschland	<p>Bis zum 16. Mai: 1 Dokument, das von Ihrem Arbeitgeber zu unterzeichnen und beim Grenzübertritt bei Ihnen zu behalten ist</p> <p>Zum Dokument: https://gouvernement.lu/dam-assets/documents/actualites/2020/03-mars/Zertifikat-Berufspendler-Nachweis-Notwendigkeit-Grenzuebertritt.pdf</p> <p>Seit dem 16. Mai ist die Grenze im Prinzip für alle Reisearten offen, und es besteht keine Verpflichtung mehr, einen triftigen Grund anzugeben.</p> <p>Für weitere Einzelheiten siehe: https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/faqs/EN/topics/civil-protection/coronavirus-fr/coronavirus-faqs.html</p>	Vorübergehende Ausnahme zur 19-Tage-Schwelle während des Ausnahmezustands: Telearbeitstage, die während dieser Phase gearbeitet werden, werden nicht auf die normale 19-Tage-Frist angerechnet.

2.10. Mein Unternehmen ist geschlossen, werde ich dennoch bezahlt? Wenn mich der Arbeitgeber vorsorglich von der Arbeit freistellt, werde ich dann bezahlt?

In solchen Situationen muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmer ausdrücklich von der Ausführung ihrer Arbeit, unter Beibehaltung ihres Lohns, freistellen.

Die Unternehmen können Kurzarbeit oder andere staatliche Beihilfen beantragen.

Die Regierung hat im Rahmen der COVID-19-Coronavirus-Krise ein wirtschaftliches Stabilisierungsprogramm aufgestellt.

Die Maßnahmen des Stabilisierungsprogramms und ihre Ziele sind in diesem Merkblatt zusammengefasst:

<https://meco.gouvernement.lu/dam-assets/dossiers/Tableau-stab-9avril-DE.pdf>

Alle Maßnahmen und Verfahren in diesem Zusammenhang werden nach und nach auf www.guichet.lu erläutert:

- für **kleine und mittlere Unternehmen:**
<https://guichet.public.lu/de/support/coronavirus/corona-virus-pme.html>

- für Selbständige :
<https://guichet.public.lu/de/support/coronavirus/corona-virus-independants.html>
- für Großunternehmen:
<https://guichet.public.lu/de/support/coronavirus/corona-virus-grandes-entreprises.html>

2.11. Ich arbeite als Reinigungskraft für Privatpersonen, was muss ich tun?

Reinigungsdienste sind Tätigkeiten, die weiterhin zulässig sind.

Reinigungspersonal, für das kein Krankenschein ausgestellt wird, kann sich nicht einfach aus Angst vor COVID-19 weigern, zur Arbeit zu kommen. Sie müssen Urlaub nehmen, wenn sie nicht zur Arbeit gehen wollen.

Wenn ein Familienmitglied des Reinigungspersonals selbst mit dem Coronavirus infiziert ist, kann die gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Gewährleistung der Gesundheit und Sicherheit des Arbeitnehmers geltend gemacht werden. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer von der Arbeit freigestellt werden und erhält weiterhin sein Gehalt.

Wenn ein Arbeitgeber als einfache Vorsichtsmaßnahme sein im Haushalt beschäftigtes Personal von der Arbeit freistellen möchte, zahlt er den Lohn des Arbeitnehmers weiter. Ein Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht zwingen, sich Urlaub zu nehmen.

Auch kann der Arbeitgeber kein Recht auf Kurzarbeit geltend machen. Diese Bestimmung ist nur Unternehmen vorbehalten.

Jedoch wird für das Steuerjahr 2020, der Pauschalabzug für Steuerpflichtige, die im Zeitraum vom 1. April 2020 bis mindestens 31. Dezember 2020 eine Haushaltshilfe beschäftigt und bei den Sozialversicherungsträgern gemeldet haben, die in ihrem Privathaushalt Hausarbeit verrichtet, auf maximal 6.750 Euro erhöht. In diesem Fall darf der Zuschuss weder die tatsächlich entstandenen Kosten noch 450 Euro für die Monate Januar 2020 bis März 2020 und 600 Euro für die Monate April 2020 bis Dezember 2020 übersteigen. Das Gleiche gilt, wenn der Steuerzahler Angestellte eines Unternehmens oder einer Vereinigung einsetzt, um Hausarbeit in seiner Wohnung zu verrichten.

Für weitere Einzelheiten siehe:

<https://guichet.public.lu/de/actualites/2020/mars/20-personnel-menage.html>

https://impotsdirects.public.lu/fr/az/a/abat_forf_dom.html

2.12. Was soll ich nach dem Verlust meines Arbeitsplatzes in dieser Krisenphase tun?

Für die Anmeldung bei der Arbeitsagentur (ADEM) wurde ein vereinfachtes Verfahren eingeführt.

<https://adem.public.lu/de/demandeurs-demploi/sinscrire-a-ladem.html>

Die Arbeitssuchenden werden gebeten, das Online-Formular auf der Internetseite der Arbeitsagentur (ADEM) auszufüllen:

<https://adem.public.lu/de/support/inscription.html>

Die ADEM-Berater setzen sich dann telefonisch oder per E-Mail mit den Arbeitssuchenden in Verbindung, um ihre Anmeldung abzuschließen.

Es ist daher nicht notwendig, dass der betreffende Arbeitnehmer sich bei einer ADEM-Agentur registrieren lässt oder Arbeitslosengeld beantragt.

Es ist auch zu beachten, dass sich ein Arbeitgeber, wenn er um Leistungen bei Kurzarbeit bittet, im Gegenzug verpflichtet, die Arbeitsplätze in seinem Unternehmen zu erhalten.

2.13. Wie wirkt sich meine Abwesenheit am Arbeitsplatz welche durch die COVID-19 bedingte Krise verursacht ist, auf meine Probezeit aus?

Die Probezeit für Arbeitnehmer und Auszubildende, die in einem Unternehmen arbeiten, welches seine Tätigkeit einstellen oder so verlangsamen musste, dass es aufgrund des Krisenzustands gezwungen ist, sein Personal in "Kurzarbeit wegen höherer Gewalt COVID-19" zu versetzen, wird vom Beginn der Einstellung der Tätigkeit oder der Verlangsamung der Tätigkeit des Arbeitnehmers bis zum 24. Juni 2020 um Mitternacht. Diese Maßnahme betrifft Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen, befristeten Arbeitsverträgen und Leiharbeiter, sowie Auszubildende.

2.14. Welche Maßnahmen wurden zugunsten der Arbeitnehmer im Rahmen von Berufsförderungsverträgen (CAE), Berufseinführungsverträgen (CIE) und Wiedereinstiegsverträgen (CRE) getroffen?

Der Zweck des Berufsförderungsvertrags (CAE) besteht darin, jungen Menschen, unter 30 Jahren, mit oder ohne Diplom, eine Einführung in den Arbeitsmarkt sowie eine praktische und theoretische Ausbildung zu bieten, um ihre Fähigkeiten zu verbessern und ihre Integration oder Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Arbeitgeber, die die Rechtsform einer Handelsgesellschaft haben, sind ausgeschlossen.

Der Berufseinführungsvertrag (CIE) ist ein Vertrag, der es einem Arbeitgeber erlaubt, einen jungen Menschen unter 30 Jahren einzustellen und ihm eine praktische Ausbildung in seinem Unternehmen anzubieten. Der CIE kann von allen Arbeitgebern des öffentlichen und privaten Sektors abgeschlossen werden, sofern sie dem jungen Arbeitsuchenden bei Vertragsende eine reale Arbeitsplatzperspektive bieten können.

Der Wiedereinstiegsvertrag ist eine Beschäftigungsmaßnahme, die die berufliche Wiedereingliederung der am stärksten gefährdeten Bevölkerungsgruppen auf dem Arbeitsmarkt fördert, d.h. Arbeitsuchende ab 45 Jahren, Arbeitnehmer mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit und behinderte Arbeitnehmer.

Bei CAEs und CIEs erstattet der Beschäftigungsfonds den Arbeitgebern während der Krise nicht nur einen Anteil, sondern 100% des Zuschusses, den der junge Arbeitsuchende erhalten hat zu, auch für die Dauer der Verlängerung.

Ebenso ist der Arbeitgeber im Hinblick auf den CRE nicht verpflichtet, 50% des sozialen Mindestlohns für ungelernete Arbeiter an den Beschäftigungsfonds zu erstatten. Dieser übernimmt die gesamte Vergütung des betroffenen Mitarbeiters für die Dauer des Krisenzustands.

2.15. Kann ein Unternehmen seine Mitarbeiter einem anderen Unternehmen zur Verfügung stellen?

Ja, das Arbeitsgesetz erlaubt es Unternehmen, dies zu tun, wenn sie auf Kurzarbeit zurückgreifen.

Zwischen dem 24. März 2020 und dem 30. April 2020, wurde von mehreren Akteuren der Wirtschaft (Handelskonföderation, Arbeitsministerium, Wirtschaftsministerium, ADEM, House of Entrepreneurship), eine Plattform eingerichtet, um Unternehmen mit Arbeitskräftebedarf mit Unternehmen in Kontakt zu bringen, deren Mitarbeiter in Kurzarbeit sind.

Es sei darauf hingewiesen, dass der Unternehmensleiter verpflichtet ist, die Personalvertretung vorher zu konsultieren, wenn er plant, auf die Ausleihe von Arbeitskräften zurückzugreifen. Dasselbe gilt für den Unternehmer, der plant, Arbeitnehmer vorübergehend anderen Arbeitgebern zur Verfügung zu stellen.

2.16. Ich bin im Vorruhestand (préretraite), kann ich während der Krise eine Tätigkeit wieder aufnehmen, ohne mein Vorruhestandsgeld zu verlieren?

Während der Zeit der aktuellen Krise und bis zum 31. Dezember 2020 wird einer der Gründe für den Entzug der Vorruhestandsleistungen, nämlich die Wiederaufnahme einer Tätigkeit, die ein Einkommen generiert, das im Laufe eines Kalenderjahres die Hälfte des für den betreffenden Arbeitnehmer geltenden sozialen Mindestlohns übersteigt, vorübergehend ausgesetzt. Seit dem 11. Mai und bis zum 31. Dezember 2020 gilt dies auch für Personen im Vorruhestand, die in sämtlichen auf Seite 4 aufgeführten kommerziellen und handwerklichen Aktivitäten tätig sind. Das in diesem Zusammenhang gezahlte Gehalt wird in Bezug auf die Berechnung des jährlichen Nebeneinkommens des Arbeitnehmers im Vorruhestand neutralisiert. Der Arbeitgeber übermittelt die Liste der betroffenen Arbeitnehmer an das Ministerium für Arbeit, Beschäftigung und Sozialwirtschaft.

2.17. Mein Unternehmen war dabei, einen Sozialplan auszuarbeiten, hatte die COVID-19-Krise Auswirkungen auf das Verfahren?

Die Fristen, die während der Aushandlung eines Entlassungsplans im Rahmen einer Massenentlassung gelten, sowie gegebenenfalls das damit verbundene Schlichtungsverfahren, wurden für die Dauer der Gesundheitskrise ausgesetzt und liefen am 25. Juni 2020 wieder an.

2.18. Muss ich mich einer Einstellungsuntersuchung oder einer regelmäßigen medizinischen Untersuchung durch den Arbeitsmediziner unterziehen?

Alle Termine mit dem Arbeitsmediziner wurden bis auf weiteres abgesagt.

Die für das Gesundheits- und Verwaltungspersonal in den Krankenhäusern sowie für die Beschäftigten im Pflege- und Hilfssektor erforderlichen medizinischen Untersuchungen vor der Einstellung sowie periodische Untersuchungen usw. wurden auch für die Dauer des Krisenzustands ausgesetzt. Sie wurden am 11. Mai 2020 wieder eingeführt.

Ab dem 11. Mai 2020 wird die Arbeitsmedizin ihre Konsultationen unter Einhaltung der durch das COVID-19 auferlegten Gesundheitsvorschriften schrittweise wieder aufnehmen, wobei den Einstellungsuntersuchungen und spezifischen Untersuchungen (Wiederaufnahme nach 6 Wochen, auf Wunsch der Arbeitgeber usw.) Vorrang eingeräumt wird.

Arbeitnehmer, die einen Termin beim Arbeitsmediziner wahrnehmen, müssen die folgenden Anweisungen befolgen:

- Nur wer einen Termin hat, wird empfangen.
- Respektieren Sie die Terminzeit.
- Das Tragen einer Schutzmaske ist obligatorisch.
- Außer einem Übersetzer wird keine Begleitperson zugelassen.

Wenn Sie Symptome von COVID-19 haben, sollten Sie nicht erscheinen, sondern Ihren Termin so schnell wie möglich telefonisch absagen.

Für weitere Einzelheiten siehe:

www.stm.lu

2.19. Ich bin Berufskraftfahrer und mein Befähigungsnachweis läuft aus, was kann ich tun?

Es gibt eine vorübergehende Ausnahme von der Verpflichtung zur Ausbildung von Berufskraftfahrern in der Europäischen Union, da letztere nicht mehr angeboten werden kann.

Die Gültigkeitsdauer von Befähigungsnachweisen, die die Qualifikation als Berufskraftfahrer bescheinigen und während des Krisenzustands auslaufen, wird für einen Zeitraum von sechs Monaten verlängert.

Vorgesehen ist auch die Möglichkeit, ansässigen Fahrern vorübergehend einen Befähigungsnachweis auszustellen.

2.20. Welche Abweichungen wurden bezüglich der gesetzlich vorgeschriebenen Fahr- und Ruhezeiten aufgrund der Coronavirus-Pandemie im internationalen Güterverkehr für LKW-Fahrer eingeführt?

Diese Frage betraf nur den internationalen Güterverkehr.

Die Frachtführer mussten ihre Transporte gemäß den geltenden normalen Arbeitszeitbegrenzungen planen.

Die Fahrer sollten nach Möglichkeit die geltenden normalen Arbeitszeitregelungen einhalten und von Abweichungen nur dann Gebrauch machen, wenn die Umstände die Einhaltung der normalen Bestimmungen nicht zuließen.

Die EG-Verordnung Nr. 561/2006 bestimmt die Fahrzeiten, Pausen und Ruhezeiten, die von Fahrern im Güter- und im Personentransportverkehr einzuhalten sind.

Diese Regelungen werden in der Broschüre der CSL: "Arbeitsrecht - Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers" auf den Seiten 154 ff. aufgeführt. Diese Broschüre kann unter <https://www.csl.lu/bibliotheque/publications/a0a8e79bd3.pdf> heruntergeladen werden.

Die betroffenen Fahrer waren dazu verpflichtet, den Grund für die Nichteinhaltung der normalen Grenzwerte auf der Rückseite der Tachoscheibe bzw. Schaublatts des Fahrtenschreibers zu vermerken.

Transportunternehmer und Fahrer hatten dafür zu sorgen, dass die Verkehrssicherheit nicht gefährdet wird.

Die folgenden Ausnahmeregelungen konnten in Anspruch genommen werden:

- Erhöhen der maximalen Tagesfahrzeit von 9 auf 11 Stunden für maximal dreimal die Woche statt zweimal;
- Ersetzen der maximalen zweiwöchigen Fahrzeit von 90 Stunden durch 96 Stunden;
- Aufschub der wöchentlichen Ruhezeit von 6 auf 7 Zeitabschnitte von 24 Stunden mit der Verpflichtung zum Ausgleich in der folgenden Woche, um der Forderung nach zwei wöchentlichen Ruhezeiten in zwei aufeinander folgenden Wochen nachzukommen;
- Der Fahrer hat die Möglichkeit seine reguläre wöchentliche Ruhezeit an Bord des Fahrzeugs zu nehmen, vorausgesetzt das Fahrzeug steht und ist mit einem geeigneten Schlafplatz für jeden Fahrer ausgestattet.

Diese Ausnahmeregelungen galten vom 18. April 2020 bis einschließlich dem 31. Mai 2020.

3. DIE ARBEITNEHMER UND IHR URLAUB

3.1. Kann mein Arbeitgeber mich zwingen, eine Auszeit von der Arbeit zu nehmen?

Nein, wenn der Arbeitgeber beschließt, seine Mitarbeiter vorsorglich zum Verbleib in der Wohnung zu zwingen, muss er sie ausdrücklich von der Arbeit freistellen und ihren Lohn weiterzahlen.

Bevor jedoch die Kurzarbeit in Anspruch genommen werden kann, müssen laut ADEM alle Möglichkeiten zur Aufrechterhaltung eines normalen Beschäftigungsniveaus aus eigenen Mitteln ausgeschöpft werden. Urlaubsregelungen sind Teil der eigenen Ressourcen des Unternehmens zur Aufrechterhaltung eines normalen Beschäftigungsniveaus. Die Beschäftigten sollten daher den Urlaub aus den Jahren vor 2020 nehmen, bevor sie für Kurzarbeit in Frage kommen.

Für weitere Einzelheiten siehe:

<https://adem.public.lu/de/support/faq/faq-chomage-partiel.html>

3.2. Kann mein Arbeitgeber meinen genehmigten Urlaub annullieren?

Der Urlaub wird nach dem Wunsch des Arbeitnehmers festgelegt, der bei seinem Arbeitgeber einen Urlaub beantragt. Wenn der Arbeitgeber keinen Einspruch erhebt, muss davon ausgegangen werden, dass der Urlaub gewährt wird.

Der Arbeitgeber kann den Urlaubsantrag eines Arbeitnehmers ablehnen, wenn dieser unvereinbar ist mit:

- den Bedürfnissen des Dienstes;
- den berechtigten Wünschen anderer Mitarbeiter (z.B. Vorrang für Mitarbeiter mit unterhaltsbedürftigen Kindern).

Es ist zu beachten, dass das Schweigen des Arbeitgebers gegenüber dem Urlaubsantrag des Arbeitnehmers von der Rechtsprechung als Zustimmung gewertet wird.

Sobald sie festgelegt sind, müssen die Urlaubstermine sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber eingehalten werden.

In einem Entscheid vom 25. Oktober 2018 (Nr. 44386) wurde daran erinnert, dass ein einmal vom Arbeitgeber gewährter Urlaub eine unwiderrufliche einseitige Handlung darstellt, deren Entzug nur bei ausdrücklicher oder eindeutiger Zustimmung des Arbeitnehmers zulässig ist.

Daraus folgt, dass einmal gewährter Urlaub nicht mehr storniert werden kann, wenn nicht beide Parteien zustimmen.

Ausnahmsweise sah Artikel 5 der geänderten großherzoglichen Verordnung vom 18. März 2020 zur Einführung einer Reihe von Maßnahmen zur Bekämpfung von COVID-19 vor, dass Unternehmensleiter, die ihre Unternehmen weiterführen mussten, weil sie die in diesem Artikel beschriebenen wesentlichen Dienstleistungen zur Wahrung der lebenswichtigen Interessen der Bevölkerung erbrachten, jeden Urlaub verweigern⁶ und bereits gewährten Urlaub während eines Krisenzustands streichen konnten. **Diese Bestimmung ist seit dem 11. Mai 2020 ungültig.**

3.3. Kann mein Arbeitgeber meinen Antrag auf Urlaub ablehnen?

Der Arbeitgeber kann den Urlaubsantrag eines Arbeitnehmers ablehnen, wenn dieser unvereinbar ist mit:

- den Bedürfnissen des Dienstes;
- den berechtigten Wünschen anderer Mitarbeiter (z.B. Vorrang für Mitarbeiter mit unterhaltsbedürftigen Kindern).

Ausnahmsweise sah Artikel 5 der geänderten großherzoglichen Verordnung vom 18. März 2020 zur Einführung einer Reihe von Maßnahmen zur Bekämpfung von COVID-19 vor, dass Unternehmensleiter, die ihre Unternehmen weiterführen mussten, weil sie die in diesem Artikel beschriebenen wesentlichen Dienstleistungen zur Wahrung der lebenswichtigen Interessen der Bevölkerung erbrachten, jeden Urlaub verweigern⁷ und bereits gewährten Urlaub während eines Krisenzustands streichen konnten. **Diese Maßnahme existiert nicht mehr seit dem 11. Mai 2020.**

⁶ Die Regierung antwortet auf ihrer Internetseite, auf die Frage "Kann der Arbeitgeber den Urlaub aus familiären Gründen "COVID-19" verweigern?" eindeutig mit nein: "Nein. Wenn das rechtliche Verfahren vom Elternteil eingehalten wurde (Information des Arbeitgebers und Versendung des ausgefüllten Formulars), kann der Arbeitgeber den Familienurlaub nicht verweigern. Der Antrag ist gleichbedeutend mit einem ärztlichen Attest im Sinne der Artikel L.234-53 und L.234-54 des Arbeitsgesetzes in Bezug auf den Arbeitgeber und die Krankenkasse (CNS). Diese Verweigerung "jeglichen Urlaubs" ist daher nicht als "jede Art von Urlaub" zu verstehen, sondern als "jeder Antrag auf gesetzlichen Erholungsurlaub".

⁷ Die Regierung antwortet auf ihrer Internetseite, auf die Frage "Kann der Arbeitgeber den Urlaub aus familiären Gründen "COVID-19" verweigern?" eindeutig mit nein: "Nein. Wenn das rechtliche Verfahren vom Elternteil eingehalten wurde (Information des Arbeitgebers und Versendung des ausgefüllten Formulars), kann der Arbeitgeber den Familienurlaub nicht verweigern. Der Antrag ist gleichbedeutend mit einem ärztlichen Attest im Sinne der Artikel L.234-53 und L.234-54 des Arbeitsgesetzes in Bezug auf den Arbeitgeber und die Krankenkasse (CNS). Diese Verweigerung "jeglichen Urlaubs" ist daher nicht als "jede Art von Urlaub" zu verstehen, sondern als "jeder Antrag auf gesetzlichen Erholungsurlaub".

Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass die Regierung auf ihrer Internetseite auf die Frage "Kann ein Arbeitgeber einen Urlaub aus familiären Gründen "COVID-19" ablehnen?" eindeutig mit nein antwortet:

"Nein. Wenn der Elternteil das rechtliche Verfahren (Unterrichtung des Arbeitgebers und Übermittlung des ausgefüllten Formulars) eingehalten hat, kann der Arbeitgeber den Urlaub aus familiären Gründen nicht verweigern. Der Antrag ist gleichbedeutend mit einem ärztlichen Attest im Sinne der Artikel L.234-53 und L.234-54 des Arbeitsgesetzbuches in Bezug auf den Arbeitgeber und die CNS." Artikel 5 der großherzoglichen Verordnung zur Einführung einer Reihe von Maßnahmen zur Bekämpfung von COVID-19 ist daher nicht als "jede Art von Urlaub" zu verstehen, sondern als "jeder Antrag auf gesetzlichen Erholungsurlaub". **Diese Maßnahme existiert nicht mehr seit dem 11. Mai 2020.**

3.4. Kann mein Arbeitgeber mir unbezahlten Urlaub auferlegen?

Nein. Unbezahlter Urlaub muss das Ergebnis einer bilateralen Vereinbarung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber sein. Keiner von beiden kann sie aufzwingen.

3.5. Gibt es einen Sonderurlaub, der es mir erlaubt, mich um ein älteres oder schwer behindertes erwachsenes Familienmitglied zu kümmern?

Ein neuer Urlaub zur Unterstützung der Familie ermöglicht es Ihnen, eine ältere oder behinderte volljährige Person im Rahmen des Kampfes gegen COVID-19 zu betreuen, aber nur im Falle der Schließung der Struktur, die sie betreut hat. Dieser neue Urlaub gilt rückwirkend bis zum 18. März 2020 und ist von der CNS zu zahlen. Er gilt bis zum 25. November 2020.

Für weitere Einzelheiten:

<https://www.csl.lu/bibliotheque/newsletters/563c01efb3.pdf>

Den Urlaub zur Unterstützung der Familie anfragen:

<https://guichet.public.lu/de/citoyens/travail-emploi/conges-jours-feries/situation-personnelle/covid-certificat-conge-soutien-familial.html>

4. DIE ARBEITNEHMER UND IHRE KINDER

4.1. Ist es möglich, Urlaub aus familiären Gründen zu beantragen, wenn ein Kind in Quarantäne oder isoliert ist? *

Ja, ein Elternteil ist berechtigt, für die Dauer der Quarantäne oder Isolation, die von der Gesundheitsbehörde oder dem zuständigen Amt beschlossen oder empfohlen wird, den Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch zu nehmen.

Tage, die aufgrund der Quarantäne oder Isolation eines Kindes als Urlaub aus familiären Gründen genommen werden, werden nicht von den gesetzlichen Tagen abgezogen die für jede Altersgruppe

Der Urlaub aus familiären Gründen kann aufgeteilt werden, d.h. er kann auch in Stunden oder halben Tagen genommen werden, je nach Entscheidung der Gesundheitsbehörde oder des zuständigen Amtes.

Beide Elternteile können den Familienurlaub nicht zur gleichen Zeit (gleicher Tag/Stunde) nehmen.

Für weitere Einzelheiten:

<https://guichet.public.lu/de/citoyens/travail-emploi/conges-jours-feries/situation-personnelle/conge-maladie-enfant.html>

4.2. Welche Schritte müssen unternommen werden? *

Am Tag seiner Abwesenheit und unabhängig von der Dauer der Krankheit des Kindes ist der Urlaubsberechtigte verpflichtet, den Arbeitgeber oder seinen Vertreter persönlich, oder durch einen Vermittler, mündlich oder schriftlich zu benachrichtigen.

Darüber hinaus muss der Elternteil das Formular für die Beurlaubung aus familiären Gründen, das speziell die Quarantäne oder die Isolation des Kindes betrifft, ausfüllen, unterschreiben und an die Nationale Gesundheitskasse (CNS) und seinen Arbeitgeber weiterleiten, wobei er die von der Gesundheitsbehörde oder der zuständigen ausländischen Behörde ausgestellte Verfügung beizufügen hat.

Die Dokumente sollten entweder elektronisch oder per Post versandt werden.

Es gibt zwei Möglichkeiten, das Formular für den Urlaub aus familiären Gründen und die erforderlichen Dokumente (Rezept, Zertifikat oder Bescheinigung) elektronisch an die CNS zu senden:

- drucken Sie das Formular für den Urlaub aus familiären Gründen aus, unterschreiben Sie es handschriftlich, scannen Sie es ein oder machen Sie ein qualitativ gutes Foto des Formulars und der erforderlichen Belege und senden Sie diese per E-Mail an cns-crf@secu.lu, oder;
- das Antragsformular für den Familienurlaub auf dem Computer speichern, es elektronisch mit Adobe Acrobat Reader ausfüllen, mit einer LuxTrust Smartcard elektronisch signieren und zusammen mit dem zuvor digitalisierten Zertifikat per E-Mail versenden.

Der Betreff der E-Mail muss die 13-stellige nationale Identifikationsnummer enthalten.

[Link zum Formular:](#)

<https://cns.public.lu/fr/formulaires/prises-en-charge/cprf-quarantaine.html>

Aufgehoben seit dem 15. Juli 2020

4.3. Ich muss auf meine Kinder aufpassen, was kann ich tun?

Ein Elternteil kann den Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch nehmen, der im Rahmen der Begrenzung der Ausbreitung einer Epidemie (COVID-19) eingerichtet wurde, um sein Kind zu Hause zu betreuen. Beide Elternteile können abwechselnd diesen Urlaub in Anspruch nehmen.

Bitte beachten Sie: Es wurden Kinderbetreuungseinrichtungen für die Kinder von Angehörigen der Gesundheitsberufe eingerichtet, weil diese Personen gebeten wurden, ihre berufliche Tätigkeit aufrechtzuerhalten und die Kinderbetreuung so weit wie möglich mit ihren Familien zu vereinbaren oder die vom Staat angebotenen Kinderbetreuungsdienste zu nutzen.

Wird ein Elternteil in Kurzarbeit versetzt, so ist der von der Kurzarbeit betroffene Arbeitnehmer nach Auffassung der Behörden grundsätzlich von jeglicher Arbeitsleistung befreit und steht für die Betreuung eines unterhaltsberechtigten Kindes zur Verfügung, ohne dass ein Urlaub aus familiären Gründen "COVID-19" in Anspruch genommen werden muss.

Aus diesem Grund hat ein Mitarbeiter, der teilarbeitslos ist, keinen Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen "COVID-19". Dasselbe gilt für einen Mitarbeiter, dessen Partner oder Ehepartner teilarbeitslos ist und daher für die Betreuung des gemeinsamen Kindes oder eines Kindes, das zum selben Haushalt gehört, zur Verfügung steht.

4.4. Wer hat Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen im Zusammenhang mit der Begrenzung der Ausbreitung einer Epidemie (COVID-19), nachfolgend als Urlaub aus familiären Gründen "COVID-19" bezeichnet? ⁸

Im März 2020 war ein Urlaub aus familiären Gründen als Teil der Begrenzung der Ausbreitung einer Epidemie (COVID-19) zugunsten von Eltern, die dem luxemburgischen Sozialversicherungssystem angeschlossen sind, einschließlich Nichtansässiger, eines oder mehrerer schulpflichtigen Kindern unter 13 Jahren, die aus zwingenden Gründen der öffentlichen Gesundheit, die von den zuständigen Behörden zur Bekämpfung der Ausbreitung einer Epidemie beschlossen wurden, zu Hause betreut werden mussten und von der vorübergehenden Schließung von Grund- und Sekundarschul-, Berufsbildungs- und Betreuungseinrichtungen (Kinderkrippen, Kindertagesstätten usw.) betroffen waren, sei es in Luxemburg oder in einem Nachbarland.

Ab dem 20. Mai 2020 gilt ein neuer pandemiebedingter COVID-19 Familienurlaub, der den Zeitraum der COVID-19-Pandemie vom 25. Mai 2020 bis 15. Juli 2020, abdeckt.

Der Arbeitnehmer oder Selbständige (travailleur indépendant) hat Anspruch auf diesen neuen COVID-19-Urlaub aus familiären Gründen wenn er:

1. ein schutzbedürftiges Kind hat, sofern er ein ärztliches Attest vorlegt, das diese Schutzbedürftigkeit bescheinigt. Schutzbedürftig ist ein Kind welches nach den Empfehlungen des Obersten Rates für Infektionskrankheiten (CSMI) anfällig für COVID-19 ist, und zwar ein Kind, das an einer respiratorischen, kardialen Krankheit oder Immunsuppression leidet;
2. ein Kind, das am oder nach dem 1. September 2015 geboren wurde;

⁸ Großherzogliche Verordnung vom 20. Juni 2020 zur Änderung der Artikel L. 234-51 und L. 234-53 des Arbeitsgesetzes, Mémorial A Nr. 512 vom 21. Juni 2020: <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2020/06/20/a512/jo>

3. ein eingeschultes Kind unter 13 Jahren oder ein Kind mit Behinderung, dessen Schule geschlossen ist oder dessen Unterricht suspendiert ist aus Gründen, die direkt mit der Gesundheitskrise zusammenhängen oder die von keiner Schule oder Struktur abgedeckt werden können, im Zusammenhang mit der Umsetzung des Auffangplans für schulpflichtige Kinder oder mit der Anwendung der erhängten Sperrmaßnahmen, vorausgesetzt, dass ein vom Bildungsministerium ausgestelltes Zeugnis über die gegebene Situation vorgelegt wird.

Im Falle von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen außerhalb des luxemburgischen Staatsgebiets trifft das Ministerium eine Entscheidung auf der Grundlage eines Dokuments welches vom Begünstigten vorgelegt wird und von der zuständigen Behörde seines Wohnsitzlandes ausgestellt wurde.

Bitte beachten Sie: Seit Montag, 30. März, gelten Einschränkungen.

Der Arbeitnehmer hat nur dann Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen, wenn weder der antragstellende Arbeitnehmer, noch der andere Elternteil, noch ein anderes Mitglied des fraglichen Haushalts sich während des Zeitraums, für den der Urlaub beantragt wird, in Kurzarbeit befindet, und auch keine anderen Betreuungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Darüber hinaus können beide Elternteile (oder Partner) nicht gleichzeitig den Familienurlaub nehmen.

4.5. Mein Kind ist 13 Jahre alt. Kann ich den Urlaub aus familiären Gründen "COVID-19" nehmen?

Die gesetzliche Altersgrenze für das Kind ist 12 Jahre. Eltern von Kindern ab 13 Jahren können diesen Urlaub aus familiären Gründen "COVID-19" nicht in Anspruch nehmen, es sei denn, sie werden ins Krankenhaus eingeliefert⁹.

Wenn die Eltern den Urlaub aus familiären Gründen nicht nehmen können, ist es möglich, sich mit ihrem Arbeitgeber in Verbindung zu setzen, um nach Möglichkeit Telearbeit zu leisten.

Eltern können auch einen Nachbarn oder ein Familienmitglied bitten, eine Kinderbetreuung zu organisieren. Es ist jedoch wichtig, zu vermeiden, dass eine einer gefährdeten Gruppe angehörende Person oder Gruppe, Kinderbetreuung anbietet.

Der Urlaub aus familiären Gründen "COVID-19" ändert nichts am traditionellen Schema des Familienurlaubs, nach dem Eltern von Kindern, die 13 Jahre oder älter sind, nur dann Anspruch auf einen auf 5 Tage begrenzten Familienurlaub haben, wenn ihr Kind hospitalisiert ist. Für Kinder mit Behinderungen beträgt die Dauer des Urlaubs aus familiären Gründen "COVID-19" das Doppelte und die Bedingung für einen Krankenhausaufenthalt gilt seit dem 16. März nicht mehr.¹⁰

Eltern behinderter Kinder im Alter von 13 bis 18 (oder bis zu 25) können Urlaub aus familiären Gründen "COVID-19" in Anspruch nehmen, wenn sie die Sonderzulage für behinderte Kinder von der EAC erhalten.

4.6. Kann ich das Kind betreuen, von dem ich kein Elternteil bin, das aber mit mir in einem Haushalt lebt?

Ja, der Urlaub aus familiären Gründen "COVID-19" kann von einem Mitglied des Haushalts, das nicht der biologische Elternteil des Kindes ist, genommen werden, wenn es unerlässlich ist, dass der Elternteil des Kindes bei der Arbeit anwesend ist.

4.7. Mein Ehegatte/Partner arbeitet per Telearbeit. Habe ich Anspruch auf außerordentlichen Urlaub aus familiären Gründen "COVID-19"?

Ja, der telearbeitende Partner "arbeitet" und kann daher nicht für das Kind sorgen.

4.8. Wie kann ich den Urlaub aus familiären Gründen "COVID-19" in Anspruch nehmen?

Der Elternteil, der ab Montag, dem 25. Mai, für sein Kind sorgen muss, muss unverzüglich ein neues Formular ausfüllen und sowohl dem Arbeitgeber als auch der Krankenkasse (CNS) übermitteln.

Das Formular, das bereits eingereicht worden ist, ist ab Montag, dem 25. Mai, nicht mehr gültig, und es muss ein neues Formular eingereicht werden.

Es ist nicht notwendig, ein Anfangs- und Enddatum auf dem Formular anzugeben. Die Daten müssen nur dem Arbeitgeber mitgeteilt werden.

⁹ Eltern können bereits von einer Verlängerung des Urlaubs aus familiären Gründen profitieren, wenn ihr Kind an fortschreitenden Krebserkrankungen oder Pathologien leidet, die zu einem akuten Krankenhausaufenthalt von mehr als zwei aufeinander folgenden Wochen führen.

¹⁰ Großherzogliche Verordnung vom 25. März 2020 zur Änderung von Artikel L. 234-52 des Arbeitsgesetzes, Mémorial A Nr. 191 vom 25. März 2020

Das Formular sollte per E-Mail an die Krankenkasse (CNS) zurückgeschickt werden, und zwar:

- elektronisch:
cns-crf@secu.lu

oder

- Per Post (nicht per Einschreibebrief):
CNS
Service Indemnités pécuniaires
L-2980 Luxembourg

Das neue Formular ist auf Französisch, Deutsch und Englisch auf **guichet.lu** verfügbar:

<https://guichet.public.lu/de/actualites/2020/mars/13-conge-raisons-familiales-covid-19.html>.

Dieses Formular muss gegebenenfalls je nach Eröffnungsfall durch spezifische Bescheinigungen ergänzt werden.

Für ein Kind unter 13 Jahren oder ein Kind mit einer Behinderung, dessen Schule geschlossen ist, wird das Zertifikat betreffend die Schließung der Schule, beim Ministerium für nationale Bildung, Kinder und Jugend angefordert.

Für die Ausbildung in Luxemburg ist das Zertifikat unter folgender Adresse zu beantragen: **attestationcrf@men.lu**.

Bitte angeben:

- die nationale Identifikationsnummer des Kindes, Name, Vorname und der Name der besuchten Schule;
- die nationale Identifikationsnummer des ersuchenden Elternteils, seinen Namen und Vornamen.

Für den Unterricht im Ausland: Besorgen Sie sich ein offizielles Dokument bei der zuständigen nationalen Behörde, die für die Schule zuständig ist.

Dieses Dokument ist an das Ministerium für nationale Bildung, Kinder und Jugend an folgende Adresse zu senden **attestationcrf@men.lu**, im Hinblick auf die Ausstellung eines Zertifikats.

Für ein angemeldetes Kind unter 13 Jahren oder ein Kind mit einer Behinderung, das nicht in der Lage war, einen Platz in einer Kinderbetreuungseinrichtung zu bekommen, ist die Bescheinigung (Bescheinigung über die Unmöglichkeit der Betreuung) herunterzuladen und vom Leiter der Kinderbetreuungseinrichtung zu unterzeichnen. Letzterer bescheinigt das Fehlen einer Betreuung durch einen Empfangsdienst im Rahmen von der Wiederaufnahme der Grundausbildung.

Diese Bescheinigung ist nach Erhalt an das Ministerium für nationale Bildung, Kinder und Jugend an folgende Adresse zu senden **attestationcrf@men.lu**.

Das Ministerium für nationale Bildung, Kinder und Jugend schickt den Eltern per E-Mail oder per Post eine Bescheinigung, die dem Antrag auf Urlaub aus familiären Gründen "COVID-19" beizufügen ist, welche an die Krankenkasse (CNS) zu senden ist.

4.9. Wie lange und bis wann kann ich den Urlaub aus familiären Gründen "COVID-19" nehmen? ¹¹

Auf der Internetseite **guichet.lu** wird angegeben, dass es sich bei diesem Urlaub aus familiären Gründen "COVID-19" um einen außerordentlichen Urlaub handelt, der keinen Einfluss auf den normalen Urlaub aus familiären Gründen hat.

Diese Sondermaßnahme wurde bis zum 15. Juli 2020 verlängert.

Für weitere Einzelheiten siehe:

<https://guichet.public.lu/de/actualites/2020/mars/13-conge-raisons-familiales-covid-19.html>

¹¹ Gesetzesentwurf N°7583 wird derzeit diskutiert: **<https://www.chd.lu/wps/portal/public/Accueil/TravailALaChambre/Recherche/RoleDesAffaires?action=do-DocpaDetails&id=7583>**

4.10. Wenn ein Elternteil in Kurzarbeit ist, hat der andere Elternteil Anspruch auf den Urlaub aus familiären Gründen "COVID-19"?

Urlaub aus familiären Gründen "COVID-19" sollte auf Fälle beschränkt werden, in denen ein Elternteil oder eine andere Person im Haushalt nicht in der Lage ist, das Kind zu versorgen.

Seit Montag, 30. März 2020 ist es nicht mehr möglich, den Urlaub aus familiären Gründen "COVID-19" zu nutzen, wenn ein anderes Mitglied des Haushalts oder der betreffende Mitarbeiter selbst im gleichen Zeitraum unter Teilarbeitslosigkeit fällt.

Ebenso ist es nicht möglich, diesen Urlaub zu nutzen, wenn eine andere Art der Betreuung möglich ist, z.B. eine bestimmte zur Verfügung gestellte Struktur.

Außerdem können nicht beide Elternteile (oder (Ehe)partner) gleichzeitig den Urlaub aus familiären Gründen "COVID-19" nehmen.

4.11. Muss ich zum Arzt gehen, um ein Attest zu erhalten?

Nein, das ordnungsgemäß ausgefüllte Formular mit dem im Zusammenhang mit der Situation erforderlichen Zeugnis ist gleichwertig mit einem ärztlichen Attest im Sinne der Artikel L.234-53 und L.234-54 des Arbeitsgesetzes in Bezug auf den Arbeitgeber und die Krankenkasse (CNS).

4.12. Kann der Arbeitgeber den Urlaub aus familiären Gründen "COVID-19" verweigern?

Nein. Wenn das rechtliche Verfahren vom Elternteil eingehalten wurde (Information des Arbeitgebers und Übermittlung des ordnungsgemäß ausgefüllten Formulars), dann kann der Arbeitgeber den Urlaub aus familiären Gründen nicht verweigern. Der Antrag ist einem ärztlichen Attest gleichwertig.

4.13. Was muss der Arbeitgeber eines Arbeitnehmers, der den Urlaub aus familiären Gründen "COVID-19" nimmt, tun?

Das Verfahren ist dasselbe wie bei jedem Antrag auf Urlaub aus familiären Gründen. Der Arbeitnehmer muss seinen Arbeitgeber informieren und anschließend das ausgefüllte Formular an seinen Arbeitgeber und an die CNS senden. Der Antrag ist gleichgestellt mit einem ärztlichen Attest im Sinne der Artikel L.234-53 und L.234-54 des Arbeitsgesetzbuches in Bezug auf den Arbeitgeber und die CNS.

Danach muss die Erklärung mit den tatsächlichen Urlaubstagen aus familiären Gründen nach dem üblichen Verfahren vom Arbeitgeber übermittelt werden.

Das Formular und weitere Informationen sind auf www.guichet.lu verfügbar.

4.14. Kann ich den Urlaub aus familiären Gründen "COVID-19" aufteilen?

Ja, der Elternteil kann den Urlaub unterbrechen und nach seinen Bedürfnissen aufteilen, indem er den Arbeitgeber so bald wie möglich darüber informiert.

Es muss nur ein Formular pro Elternteil ausgefüllt und zu Beginn des Urlaubs eingeschickt werden.

Es ist auch möglich, den Urlaub in Stunden (und nicht nur in Tage oder halbe Tage) aufzuteilen.

In der Praxis kann eine Person an einem Tag 5 Stunden arbeiten und 3 Stunden Familienurlaub nehmen bei einer 8-Stundenschicht.

4.15. Ist es möglich, einen laufenden Elternurlaub zu unterbrechen?

Angeichts des Kontexts der COVID-19-Pandemie war es von der Zukunftskasse (CAE) ausnahmsweise gestattet, einen laufenden Elternurlaub zu unterbrechen.

Da man davon ausging, dass die Unterbrechung des Urlaubs durch einen äußeren Anlass motiviert war, waren erhaltene Entschädigungen nicht rück zu erstatten. Der zum Zeitpunkt der Unterbrechung verbleibende Teil des Elternurlaubs konnte, mit Zustimmung des Arbeitgebers, am Ende der Unterbrechung in Anspruch genommen werden.

Diese Möglichkeit ist nicht mehr auf der Internetseite der CAE verfügbar.

4.16. Muss die gesetzlich vorgesehene Periodizität der ärztlichen Untersuchungen strikt eingehalten werden, um Anspruch auf die postnatale Beihilfe zu haben?

Eine großherzogliche Verordnung legt fest, dass ab dem 29. April 2020 die Periodizität der vorgeschriebenen Untersuchungen keine Bedingung mehr für die Zuteilung der postnatalen Beihilfe ist.

Bei den anderen Geburtszulagen ist dies bereits der Fall.

4.17. Werden die Tage verrechnet, an denen mein Kind wegen der Krise nicht in der Kinderkrippe war?

Jeder Erziehungs- und Kinderbetreuungsvertrag, der vor dem 25. Mai 2020 mit einem Anbieter von Dienstleistungsgutscheinen (chèques-service accueil) für die Kinderbetreuung abgeschlossen wurde, wurde ausgesetzt. Es dürfen keine Dienstleistungen im Zusammenhang mit ausgesetzten Verträgen in Rechnung gestellt werden.

4.18. Werden die Mitgliedsverträge für das System des "chèques-service accueil" für die Kinderbetreuung verlängert?

Aufgrund der Schließung von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen zur Bekämpfung der Ausbreitung von COVID-19 wurden die Verträge über Dienstleistungsgutscheine (chèques-service accueil) für die Kinderbetreuung (CSA) automatisch verlängert.

Diese Maßnahme betrifft Verträge, die während dieser Schließungsperiode ausliefen.

Darüber hinaus wurden Verträge über Dienstleistungsgutscheine für die Kinderbetreuung, die in der Zeit zwischen dem 25. Mai 2020 und dem 16. Juli 2020 auslaufen, bis zum 31. Juli 2020 verlängert.

4.19. Wann haben die Kinderbetreuungseinrichtungen ihre Tätigkeit wieder aufgenommen?

Die Kinderkrippen, Maison Relais, Kinderheime und Elternbetreuer werden ihre Tätigkeit am 25. Mai 2020 wieder aufnehmen.

Die Kinderbetreuungseinrichtungen waren ein wesentlicher Bestandteil des Systems zur teilweisen Wiederaufnahme der Grundschulausbildung.

4.20. Wie wurde die Wiederaufnahme des Unterrichts und des Empfangs organisiert?

Der Grundbildungsunterricht und die Kinderbetreuung wurden nach einem Wechselsystem wieder aufgenommen, das es ermöglichte, die Zahl der gleichzeitig in der Schule und der Kindertagesstätte anwesenden Kinder um jeweils 50% zu reduzieren.

Konkret wurden die Schülerinnen und Schüler in jeder Klasse in zwei Gruppen (Gruppe A und Gruppe B) eingeteilt. Maximal 10 Kinder pro Gruppe waren erlaubt.

Jede Gruppe besuchte eine Woche lang den Unterricht in der Schule. In der darauffolgenden Woche konnten die Schülerinnen und Schüler dieser Gruppe ein kostenloses, freiwilliges, beaufsichtigtes Studium in einer Kinderbetreuungseinrichtung absolvieren oder zu Hause arbeiten, um die in der Schule gelernten Inhalte zu wiederholen und zu festigen.

An den Nachmittagen wurde ein ebenfalls fakultativer und kostenloser Empfang in der Schule (für Gruppe A) und in der Empfangsstruktur (für Gruppe B) organisiert. Die beiden Gruppen A und B trafen sich nicht in der Schule, in der Empfangsstruktur oder im Schulbus.

Dieser Wechsel endete am 29. Juni 2020.

4.21. Wie wird die außerschulische Betreuung von Schülern im Rahmen der Umsetzung des Plans für die alternierende Betreuung von Schülern in der Grundbildung in Rechnung gestellt?

Der Elternteil ist von der Zahlung des Elternbeitrags befreit und muss nicht unbedingt das System der "chèques-service" für die Kinderbetreuung abonnieren.

Für Eltern, die bereits im Besitz eines "chèques-service accueil"-Vertrags die Kinderbetreuung sind, wird die Höhe der "chèques-service accueil" für die Kinderbetreuung auf der Grundlage der Stunden berechnet, die in den am 18. März 2020 geltenden Bildungs- und Kinderbetreuungsverträgen festgelegt sind.

Der Anbieter von Dienstleistungsgutscheinen "chèques-service accueil" darf keine Erhöhung des vom Elternteil zu zahlenden Stundenpreises im Vergleich zu dem Stundenpreis anwenden, der in einem Vertrag angewandt wird, der zuvor für den gleichen Bildungs-

und Kinderbetreuungsdienst, eine elterliche Assistentin oder eine Minikinderkrippe abgeschlossen wurde und am 18. März 2020 in Kraft ist.

Für das neu eingeschriebene Kind darf der Anbieter von Dienstleistungsgutscheinen vor dem 18. März 2020 keinen höheren Preis verlangen als die in seiner Struktur geltenden Stundenpreise.

Zusätzlich zum Stundenpreis darf kein Zuschlag erhoben werden.

5. DIE ARBEITNEHMER UND DER URLAUB ZUR UNTERSTÜTZUNG DER FAMILIE

Im Rahmen des Kampfes gegen COVID-19, ermöglicht ein neuer "Urlaub zur Unterstützung der Familie", die Betreuung einer älteren oder behinderten erwachsenen Person, aber nur im Falle der Schließung der Struktur, die sie betreut hat.

Dieser neue Urlaub gilt rückwirkend ab dem 18. März 2020 und ist von der Nationalen Gesundheitskasse (CNS) zu zahlen. Er endet am 25. November 2020 ¹².

5.1. Was ist der Zweck des Urlaubs zur Unterstützung der Familie?

Es handelt sich um eine Beurlaubung, die es erlaubt, eine ältere oder behinderte erwachsene Person nach der vorübergehenden Schließung der zugelassenen Struktur, die sich um diese Person kümmerte, zu betreuen.

Dieser Urlaub ist rückwirkend ab dem 18. März 2020 anwendbar.

5.2. In welchen Fällen gilt der Urlaub zur Unterstützung der Familie?

Dieser Urlaub gilt nur für den Fall, dass das Familienmitglied nicht mehr von der Tagesstätte, der Ausbildungs- oder Arbeitsstruktur betreut werden kann.

Das zu unterstützende Familienmitglied kann :

- eine Person sein, die sich in einer Situation der Behinderung befindet, mindestens 18 Jahre alt ist und Kunde einer zugelassenen Struktur ist;
- eine ältere Person sein, die unter einem besonders schweren Verlust an Autonomie leidet und Kunde einer zugelassenen Struktur ist.

Der Begriff "zugelassene Struktur" bezieht sich auf jede Ausbildungs-, Beschäftigungs- oder Tagesstätte für Menschen mit Behinderungen sowie auf jedes genehmigte psycho-geriatrische Zentrum für ältere Menschen auf dem Territorium Luxemburgs, sowie jede vergleichbare Dienstleistungsstätte, die von einer zuständigen Behörde eines Mitgliedstaates der Europäischen Union genehmigt wurde.

5.3. Wer kann einen Urlaub zur Unterstützung der Familie in Anspruch nehmen?

Ein Arbeitnehmer oder Selbständiger, der die folgenden kumulativen Bedingungen erfüllt, hat Anspruch auf Urlaub zur Unterstützung der Familie:

- die zugelassene Struktur hat ihre Tätigkeit oder einen Teil ihrer Tätigkeit im Zusammenhang mit dem Krisenzustand eingestellt;
- der Arbeitnehmer oder Selbständige betreut den behinderten Erwachsenen oder den älteren Menschen, bei dem er wohnt, zu Hause;
- weder der Arbeitnehmer, noch der Selbständige, noch ein anderes Mitglied des betreffenden Haushalts fällt während des Zeitraums, für den der Urlaub beantragt wird, unter das System der Kurzarbeit, und es stehen keine anderen Betreuungsmöglichkeiten zur Verfügung.

5.4. Welches ist die Dauer des Urlaubs zur Unterstützung der Familie?

Die Dauer des Urlaubs zur Unterstützung der Familie ist auf die Dauer des Krisenzustands begrenzt.

Der Urlaub zur Unterstützung der Familie endet vor dem Ende des Krisenzustands, wenn die zugelassene Struktur den Minister über die Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit oder eines Teils ihrer Tätigkeit informiert.

¹² Nach dem Gesetz vom 20. Juni 2020, Mémorial A, n°533 vom 25. Juni 2020.

5.5. Sind die Urlaubstage teilbar?

Der Urlaub zur Unterstützung der Familie kann mehrmals (in Etappen) in Anspruch genommen werden. Die Person, die den Urlaub erhält, muss kein neues Formular ausfüllen und einsenden. Das erste Formular ist auch bei einer möglichen Verlängerung des Urlaubs zur Unterstützung der Familie ausreichend.

Achtung: Mehrere Arbeitnehmer oder Selbständige können nicht gleichzeitig den Urlaub zur Betreuung derselben behinderten erwachsenen oder älteren Person beantragen.

5.6. Welche Formalitäten sind in Bezug auf den Arbeitgeber zu beachten?

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, am Tag seiner Abwesenheit den/die Arbeitgeber oder den/die Vertreter des Arbeitgebers persönlich oder über einen Vermittler zu informieren. Diese Information wird mündlich oder schriftlich ausgesprochen.

Der Arbeitnehmer oder Selbständige bittet den Minister für Familie, Integration und die Großregion, die Notwendigkeit eines Urlaubs zur Unterstützung der Familie zu bescheinigen, indem er folgendes Formular verwendet:

<https://guichet.public.lu/de/citoyens/travail-emploi/conges-jours-feries/situation-personnelle/covid-certificat-conge-soutien-familial.html>

Dieses ordnungsgemäß unterzeichnete Formular ist an das Ministerium für Familie, Integration und die Großregion zu senden:

- elektronisch:
soutien.familial@fm.etat.lu (Scan/Foto in guter Qualität des unterzeichneten Originals oder PDF mit digitaler LuxTrust-Unterschrift)

oder

- Per Post (nicht per Einschreiben):
Ministerium für Familie, Integration und die Großregion
12-14, avenue Emile Reuter
L-2420 Luxembourg

Wenn die Bedingungen erfüllt sind, schickt das Ministerium für Familie, Integration und die Großregion eine unterzeichnete Bescheinigung in zweifacher Ausfertigung an den Antragsteller zurück, die einem ärztlichen Attest für den/die Arbeitgeber und die Nationale Gesundheitskasse (CNS) gleichwertig ist.

Anschließend schickt die Person, die den Urlaub nehmen soll, eine der vom Minister unterschriebenen Bescheinigungen an die Nationale Gesundheitskasse (CNS) und die andere Bescheinigung an den Arbeitgeber.

5.7. Wer zahlt das Gehalt während des Urlaubs zur Unterstützung der Familie?

Die als Urlaub zur Unterstützung der Familie genommenen Tage werden nicht vom Arbeitgeber, sondern von der Nationalen Gesundheitskasse (CNS) vergütet.

In der Praxis obliegt es dem Arbeitgeber, die für Urlaubstage zur Unterstützung der Familie fällige Vergütung vorzustrecken. Sie wird später durch die CNS rückerstattet.

5.8. Kann ein Arbeitnehmer, der sich im Urlaub zur Unterstützung der Familie befindet, entlassen werden?

Hat der Begünstigte seinen Arbeitgeber am Tag seiner Abwesenheit informiert, ist er von diesem Zeitpunkt an vor einer Entlassung geschützt.

Jeder trotz dieses Schutzes auftretende Vertragsbruch wird als missbräuchlich angesehen und führt zu Schadenersatz.

Der Kündigungsschutz gilt jedoch nicht, wenn:

- der Begünstigte seinen Arbeitgeber am ersten Tag seiner Abwesenheit nicht informiert hat;
- das ärztliche Attest dem Arbeitgeber nicht vorgelegt wird;
- die Information am ersten Tag oder das Vorzeigen des ärztlichen Zeugnisses erfolgt, nachdem der Begünstigte das Kündigungsschreiben oder das Schreiben zur Einberufung des Vorgesprächs erhalten hat;
- der Begünstigte ein schwerwiegendes Fehlverhalten begangen hat.

5.9. Hat ein Arbeitnehmer mit einem befristeten Vertrag Anspruch auf Urlaub zur Unterstützung der Familie?

Genau wie diejenigen, die von einem unbefristeten Arbeitsvertrag profitieren, hat ein Arbeitnehmer mit befristetem Vertrag Anspruch auf Urlaub zur Unterstützung der Familie.

Die Tatsache, dass sich die Familienunterstützung über das Vertragsende hinaus erstreckt, verhindert jedoch nicht das Beenden des Vertrags zum vorgesehenen Zeitpunkt.

5.10. Hat ein Arbeitnehmer, der sich noch in der Probezeit befindet Anspruch auf Urlaub zur Unterstützung der Familie?

Ja, ein Arbeitnehmer in der Probezeit hat Anspruch auf Urlaub zur Unterstützung der Familie auf derselben Grundlage wie fest angestellte Arbeitnehmer.

Die Probezeit wird jedoch um die Dauer des Urlaubs zur Unterstützung der Familie verlängert, und zwar bis zu einer Höchstdauer von einem Monat.

5.11. Welches Gericht ist zuständig?

Alle Streitigkeiten im Zusammenhang mit Urlaub zur Unterstützung der Familie im Rahmen eines Arbeitsvertrags zwischen einem Arbeitgeber und seinem Arbeitnehmer fallen in die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte.

6. DIE ARBEITNEHMER UND DIE TELEARBEIT

6.1. Kann der Arbeitnehmer Telearbeit beantragen?

Ja, aber der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, diesem Antrag stattzugeben.

Da der Arbeitgeber andererseits verpflichtet ist, seine Mitarbeiter zur Telearbeit zu ermutigen, muss er seine Verweigerung auf die Bedürfnisse des Dienstes beschränken.

6.2. Kann der Arbeitgeber mich zur Telearbeit zwingen?

Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer in allen arbeitsbezogenen Angelegenheiten zu gewährleisten.

Zu diesem Zweck kann er Telearbeit auferlegen.

6.3. Müssen Arbeitnehmer die Telearbeit leisteten in ihr Büro zurückkehren?

Die Empfehlung lautet, nach Möglichkeit weiterhin Telearbeit durchzuführen.

Laut der Gesundheitsbehörde war "*für Mitarbeiter privater Unternehmen - Finanzinstitute, Dienstleistungen... - und des öffentlichen Dienstes Telearbeit nach wie vor die bevorzugte Option. Die Gesundheitskrise ist noch nicht beendet. Die von der Regierung ergriffenen Maßnahmen gelten weiterhin.*"

6.4. Welche Regeln sind zu beachten?

Unter normalen Umständen muss die Durchführung von Telearbeit zu Hause zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber vereinbart werden. Die Arbeitnehmervertreter müssen konsultiert werden.

In der jetzigen Ausnahmesituation kann der Arbeitgeber einfach die Zustimmung der Personaldelegation einholen und dann die betroffenen Arbeitnehmer benachrichtigen.

Der Arbeitgeber stellt die für die Telearbeit erforderliche Ausrüstung zur Verfügung, installiert und wartet sie. Wenn der Telearbeitnehmer ausnahmsweise seine eigene Ausrüstung benutzt, muss der Arbeitgeber für deren Anpassung und Wartung sorgen.

In allen Fällen trägt der Arbeitgeber die direkt durch diese Arbeit verursachten Kosten, insbesondere die Kosten für die Kommunikation. Der Arbeitgeber stellt dem Telearbeitnehmer geeignete technische Unterstützungsdienste zur Verfügung. Der Arbeitgeber übernimmt gemäß den geltenden Bestimmungen die Verantwortung für die Kosten im Zusammenhang mit dem Verlust oder der Beschädigung der vom Telearbeitnehmer verwendeten Ausrüstung und Daten. Bei Ausfall oder Fehlfunktion von Arbeitsmitteln muss der Telearbeitnehmer das Unternehmen unverzüglich gemäß den vom Unternehmen festgelegten Bedingungen benachrichtigen. Der Telearbeitnehmer kümmert sich um die ihm anvertraute Ausrüstung.

6.5. Welche steuerlichen Konsequenzen ergeben sich für mich als Grenzgänger?

Nach den internationalen Abkommen gegen die Doppelbesteuerung wird das Einkommen in dem Staat besteuert, in dem der Beruf ausgeübt wird. Die Besteuerung wird in Luxemburg zu 100% beibehalten, wenn die folgenden Schwellenwerte nicht überschritten werden:

- Belgien: maximal 24 Arbeitstage pro Jahr außerhalb Luxemburgs, seit dem Steuerjahr 2015;
- Deutschland: maximal 19 Arbeitstage pro Jahr außerhalb Luxemburgs, seit dem Steuerjahr 2011;
- Frankreich: maximal 29 Arbeitstage pro Jahr außerhalb Luxemburgs, ab dem Steuerjahr 2020.

Achtung: Wenn diese Schwellenwerte überschritten werden (zuzüglich der Tage der Telearbeit und der Arbeit in einem anderen Land als Luxemburg), ist das Gehalt im Verhältnis zu allen außerhalb Luxemburgs geleisteten Arbeitstagen im Wohnsitzland des Arbeitnehmers zu versteuern.

Die Telearbeit eines grenzüberschreitenden Arbeitnehmers könnte daher steuerliche Auswirkungen haben:

- **Belgischer Grenzgänger:**
Am 19. Mai 2020 wurde eine einvernehmliche Vereinbarung unterzeichnet, die vom 11. März 2020 bis zum 31. Dezember 2020, nach der Verlängerung, gilt.
- **Französischer Grenzgänger:**
Dieses Einfrieren gilt ab dem 14. März 2020 bis zum 31. Dezember 2020.
- **Deutscher Grenzgänger:**
Am 3. April 2020 wurde eine einvernehmliche Vereinbarung unterzeichnet, die ab dem 11. März 2020 gilt, bis dass sie von einer der zuständigen Behörden gekündigt wird.

Für weitere Einzelheiten siehe:

<https://impotsdirects.public.lu/fr.html>

6.6. Welche Auswirkungen hat das auf die Sozialversicherung, wenn ich ein Grenzgänger bin?

Personen, die außerhalb Luxemburgs leben, bleiben dem luxemburgischen Sozialversicherungssystem angeschlossen, sofern sie nicht mehr als 25% in ihrem Wohnland arbeiten (ca. 1,5 Tage pro Woche, berechnet über 12 Monate).

Es wurde auf EU-Ebene vereinbart, aufgrund dieser Pandemie, bis zum 31. Dezember 2020, von der geltenden 25%-Schwelle abzuweichen.

7. DIE ARBEITNEHMER UND DIE KURZARBEIT

7.1. Welche Arbeitnehmer kamen für die Kurzarbeitsregelung während des Krisenzustands im Zusammenhang mit COVID-19 in Frage?

Anspruchsberechtigt waren Arbeitnehmer mit unbefristeten und befristeten Verträgen (die Verträge mussten zum Zeitpunkt des Eintritts des Ereignisses höherer Gewalt in Kraft sein).

In Ausnahmefällen waren auch Lehrlinge in der Erstausbildung und in der Erwachsenenlehre förderfähig (siehe nachstehende Frage 10.3.).

7.2. Welche Arbeitnehmer haben Anspruch auf Kurzarbeit während der Periode vom 1. Juli bis 31. Dezember 2020?

Das System der strukturellen Kurzarbeitsregelung kann auf alle Arbeitnehmer angewandt werden, deren Arbeitsort sich in Luxemburg befindet, unabhängig davon, ob sie einen unbefristeten oder befristeten Vertrag haben. Kurzarbeit gilt nicht für Auszubildende, Praktikanten, Leiharbeiter, Arbeitnehmer in der Kündigungsfrist, und Arbeitnehmer der Verträge CIE, CAE und CRE.

Arbeitnehmer, die vor der Einführung der Kurzarbeit entlassen wurden und deren Kündigungsfrist während der Kurzarbeit abläuft, haben keinen Anspruch auf Kurzarbeit. Der Arbeitgeber muss also weiterhin 100% des Gehalts zahlen und wird nicht vom Staat erstattet.

Eine Entlassung während der Zeit der Kurzarbeit ist nur aus persönlichen Gründen möglich. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch mehr auf Kurzarbeit. Der Arbeitgeber muss weiterhin 100% des Gehalts zahlen und erhält keine Rückerstattung.

Es ist zu beachten, dass Leiharbeiter möglicherweise Anspruch auf Kurzarbeit ihres Arbeitgebers haben, nämlich des Leiharbeitsunternehmens.

Bitte beachten Sie: Arbeitnehmer, die eine Altersrente, eine vorgezogene Altersrente oder eine Invalidenrente beziehen, haben keinen Anspruch auf Kurzarbeit.

7.3. Müssen die Arbeitnehmer vor der Aufnahme von Kurzarbeit ihren Urlaubsanspruch ausgeschöpft haben?

Nach Ansicht der ADEM müssen vor der Inanspruchnahme von Kurzarbeit alle Möglichkeiten zur Aufrechterhaltung eines normalen Beschäftigungsniveaus aus eigenen Mitteln ausgeschöpft werden. Urlaubsregelungen sind Teil der eigenen Möglichkeiten des Unternehmens, ein normales Beschäftigungsniveau aufrechtzuerhalten. Die Beschäftigten sollten daher den Urlaub aus den Jahren vor 2020 nehmen, bevor sie für Kurzarbeit in Frage kommen.

7.4. Wie hoch ist meine Bezahlung?

Der Arbeitgeber kann beschließen, das Gehaltsniveau seiner Mitarbeiter in vollem Umfang beizubehalten.

Er muss ihnen eine Ausgleichszulage zahlen, die mindestens 80% des normalen Bezugslohns entspricht, die aber nicht unter dem Betrag des sozialen Mindestlohns für ungelernete Arbeitnehmer, d.h. 2.141,99 Euro (Index 834,76), liegen darf.

Jede Differenz zwischen der Höhe der Entschädigung und dem sozialen Mindestlohn für ungelernete Arbeiter wird vom Beschäftigungsfonds getragen.

7.5. Muss der Arbeitnehmer, dessen Arbeitgeber von der Kurzarbeit Gebrauch macht, irgendwelche Schritte unternehmen?

Nein, Mitarbeiter in Kurzarbeit müssen keine Maßnahmen ergreifen. Sie werden vom Arbeitgeber oder von der Personalvertretung informiert und weiterhin bezahlt.

7.6. Wird mein Arbeitgeber vom Staat entschädigt?

Der Staat erstattet dem Arbeitgeber die Entschädigungszulage.

Der von der ADEM erstattete Betrag wird auf 80% des Monatslohns begrenzt, ohne das 2,5-fache des unqualifizierten sozialen Mindestlohns (5.354,98 Euro bei Index 834,76) zu überschreiten.

Jede Differenz zwischen der Höhe der Ausgleichszulage und dem nicht qualifizierten sozialen Mindestlohn wird vom Beschäftigungsfonds gezahlt.

Subventionen, die Unternehmen auf der Grundlage falscher Erklärungen gewährt wurden, müssen zurückgezahlt werden.

Der Begünstigte muss die Gesamtheit der Beträge zurückerstatten, die er auf der Grundlage aller eingereichten Anträge erhalten hat, und dem betreffenden Unternehmen werden die Leistung mit sofortiger Wirkung entzogen, und das in den folgenden Fällen:

- Subventionen wurden auf der Grundlage absichtlich falscher Angaben gewährt;
- sobald es zu einer vorsätzlichen Nichtzahlung von Entschädigungen an einen oder mehrere betroffene Mitarbeiter gekommen ist;
- Zuschüsse wurden für andere Zwecke als die Zahlung von Gehältern verwendet.

Jede falsche Erklärung, jede Nichtzahlung einer Entschädigung an einen oder mehrere der betroffenen Mitarbeiter und jede Verwendung der Subventionen, die für andere Zwecke als die Zahlung von Gehältern verwendet wurde, mit einer Geldstrafe zwischen 251 und 5.000 Euro bestraft.

7.7. Welche Unternehmen kamen für die Kurzarbeitsregelung während des Krisenzustands im Zusammenhang mit COVID-19 in Frage?

Unternehmen, die nach einem Regierungsbeschluss ihre Tätigkeit nicht ausüben konnten, kamen automatisch für Kurzarbeit in Betracht, ohne die Zustimmung des Comité de conjoncture.

Alle anderen Unternehmen, die aufgrund der Coronavirus-Krise einen Rückgang ihrer Tätigkeit hinnehmen mussten, brauchten die Zustimmung des Comité de conjoncture, um für Kurzarbeit in Frage zu kommen.

Zeitarbeitsunternehmen waren auch in Bezug auf ihre Mitarbeiter, deren Arbeitsvertrag weiterlief, die aber ihre Tätigkeit nicht mehr ausüben konnten, anspruchsberechtigt.

Beide Arten von Unternehmen mussten mit dem gleichen Formular (siehe www.guichet.lu) ihren Antrag stellen.

7.8. Welche Unternehmen sind nach dem 1. Juli 2020 förderfähig?

Mit dem Ende des Krisenzustands und zur Wiederbelebung der Wirtschaft gelten seit Juli neue Modalitäten der Gewährung von Kurzarbeit für Unternehmen, die von der COVID-19-Krise betroffen sind, und welche bis zum 31. Dezember in kraft bleiben werden.

Die Sozialpartner haben vier mögliche Szenarien vereinbart, damit Unternehmen in der Phase des wirtschaftlichen Aufschwungs von der Kurzarbeitsregelung profitieren können:

1. Industrieunternehmen profitieren weiterhin von der Kurzarbeitsregelung, um auf Störungen auf den internationalen Märkten (z.B. Lieferprobleme) reagieren zu können.

Mit der Anwendung der Kurzarbeitsregelung verpflichten sich die Industrieunternehmen, keine Mitarbeiter aus wirtschaftlichen Gründen zu entlassen;

2. Besonders schwierig ist die Lage von Unternehmen des Hotel- und Gaststättengewerbes, des Tourismus und der Veranstaltungsbranche. Unternehmen in diesen gefährdeten Sektoren profitieren von einem vereinfachten Zugang zu Kurzarbeit aus strukturellen Quellen, ohne die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer zu begrenzen.

Bei nachgewiesenem Bedarf können diese Unternehmen bis zum 31. Dezember 2020 bis zu maximal 25 % ihrer Beschäftigten (bezogen auf die Gesamtbelegschaft zum 30. Juni 2020) aus wirtschaftlichen Gründen entlassen. Die Sozialpartner haben sich darauf geeinigt, dass Unternehmen, die auf diese Weise Entlassungen vorgenommen haben, im Falle einer Verbesserung der Finanzlage ihre entlassenen ehemaligen Mitarbeiter im Falle einer späteren Einstellung von Personal vorrangig wieder einstellen müssen.

Es sei darauf hingewiesen, dass die allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes über Kollektiventlassungen in einigen Fällen weiterhin uneingeschränkt anwendbar sind;

3. Unternehmen anderer Wirtschaftszweige (d.h. Unternehmen, die nicht in der Industrie, im Gaststättengewerbe, im Fremdenverkehr, in der Veranstaltungsbranche, im Finanz- oder Versicherungssektor tätig sind) können mit vereinfachten Mitteln auf strukturelle Kurzarbeit zurückgreifen, sofern sie keine Entlassungen vornehmen. Die Anzahl der Arbeitnehmer, die sich in Kurzarbeit befinden, darf in den Monaten Juli und August 25% der Gesamtbelegschaft (Stand: 30. Juni 2020), in den Monaten September und Oktober 20% der Gesamtbelegschaft und in den Monaten November und Dezember 2020 15% der Gesamtbelegschaft nicht überschreiten. In diesem Zusammenhang wird ein Arbeitnehmer definiert als jeder Arbeitnehmer, der im laufenden Monat für die Kurzarbeit angemeldet wurde, unabhängig von der Anzahl der Stunden der Kurzarbeit;
4. Unternehmen in gefährdeten Sektoren (Gaststättengewerbe, Tourismus, Veranstaltungsbranche), die mehr als 25% ihrer gesamten Belegschaft entlassen (Stand: 30. Juni 2020), sowie alle Unternehmen, die Entlassungen vornehmen, unabhängig von dem Sektor, dem sie zugehörig sind, werden auf strukturelle Kurzarbeit zurückgreifen müssen.

In diesen Fällen kann die Zulassung zur Kurzarbeitsregelung nur dann gewährt werden, wenn die Unternehmen Umstrukturierungspläne aufstellen. Diese Pläne werden im Falle von kleinen Unternehmen mit weniger als 15 Beschäftigten in Form eines Sanierungsplans oder im Falle von Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten in Form eines Plans zur Erhaltung der Arbeitsplätze gemäß den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes erstellt. Die Sozialpartner haben sich bereit erklärt, so weit wie möglich sektorale Pläne zur Erhaltung von Arbeitsplätzen auszuhandeln, um das Instrument der vorübergehenden Ausleihe von Arbeitskräften nutzen zu können.

7.9. Wie war das Verfahren für Unternehmen bis zum 30. Juni 2020?

Um das Verfahren zur Beantragung von Kurzarbeit in Fällen höherer Gewalt im Zusammenhang mit der COVID-19-Krise zu beschleunigen und zu erleichtern, hat die ADEM in enger Zusammenarbeit mit dem Sekretariat des Comité de conjoncture und dem Centre des technologies de l'information de l'État (CTIE) ein neues automatisiertes System eingerichtet, das es den Unternehmen ermöglicht, ihre Kurzarbeitsanträge über ein Online-Formular unter www.guichet.lu/cocp einzureichen.

Dieser Antrag muss monatlich gestellt werden.

Die Unternehmen stellen ihre Bewerbung über eine sichere Authentisierung [LuxTrust-Produkt (z.B. Token, Smartcard oder Signing Stick) oder einen elektronischen Personalausweis]. Sie haben auch die Möglichkeit, ihren Antrag von ihrem bevollmächtigten Vertreter einreichen zu lassen, beispielsweise wenn sie kein LuxTrust-Produkt besitzen.

Die gesammelten Daten werden von der ADEM automatisiert verarbeitet. Die Anfrage wurde so einfach wie möglich für Unternehmen gestaltet.

Seit dem 27. März 2020 mussten die Unternehmen für ihre Anträge das auf www.guichet.lu verfügbare Formular verwenden (Anträge per Post, E-Mail oder Fax werden nicht mehr akzeptiert).

Anträge von Unternehmen, die nach den Regierungsbeschlüssen vom März 2020 nicht mehr operieren konnten, werden direkt von ADEM bearbeitet.

Bewerbungen anderer Unternehmen wurden erst nach Zustimmung des Comité de conjoncture bearbeitet.

In beiden Fällen und sobald der Antrag stattgegeben wurde, zahlte die ADEM den Unternehmen einen Vorschuss. Dieser Vorschuss entsprach 80% der Gehälter der von der Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiter.

Nach Ende des Monats musste das Unternehmen eine globale Anspruchserklärung verfassen, mit der sie die Rückerstattung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden beantragte. Auf der Grundlage dieser Erklärung hat die ADEM die vom Beschäftigungsfonds tatsächlich geschuldeten Beträge berechnet. Im Falle einer Überzahlung musste das Unternehmen diese zurückerstatten.

Das Arbeitsgesetz sieht vor, dass der Anspruchserklärung des Arbeitgebers individuelle monatliche Abrechnungen pro Arbeitnehmer beigefügt, welche von dem von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer unterzeichnet werden müssen. Diese Unterschrift stellt eine Bestätigung des Arbeitnehmers dar, dass er eine Entschädigung vom Arbeitgeber erhalten hat. Ab dem 29. April 2020 während des Krisenzustands die Personaldelegation, sofern vorhanden, die globale Anspruchserklärung des Arbeitgebers, anstelle der von den betroffenen Mitarbeitern unterzeichneten monatlichen Einzelabrechnungen, gegenzeichnen musste.

Seit dem 29. April 2020, ist die gewöhnliche 2-monatige Frist, die dem Unternehmen zur Verfügung steht, um seine detaillierte Anspruchserklärung an die ADEM zu senden, während der Krise auf 3 Monate erhöht. Die Erklärung muss daher innerhalb von 3 Monaten nach dem Monat, in dem die Arbeitslosigkeit eintritt, bei der ADEM eingehen für alle Anträge in Bezug auf den Zeitraum des Krisenzustands.

7.10. Wie ist das Verfahren ab dem 1. Juli anzuwenden?

Ab dem 1. Juli, unabhängig von der Situation, in der sich das Unternehmen befindet, muss der Arbeitgeber oder sein Vertreter (z.B. ein Treuhänder) den Antrag auf Inanspruchnahme der Kurzarbeitsregelung elektronisch über seinen Berufsbereich der Plattform www.guichet.lu jeden Monat für den folgenden Monat einreichen.

Die Fristen für die Beantragung von Kurzarbeit im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Erholung lauten wie folgt:

- für den Monat Juli 2020: vom 20. bis einschließlich 26. Juni 2020;
- Anträge für August 2020: vom 1. bis einschließlich 12. Juli 2020;
- für die Monate September bis einschließlich Dezember: spätestens am 12. Tag des Monats, der dem beantragten Zeitraum der Kurzarbeit vorausgeht. Zum Beispiel spätestens bis zum 12. August für den Antrag auf Kurzarbeit für den Monat September.

In keinem Fall darf Kurzarbeit rückwirkend gewährt werden.

Achtung: Bevor ein Antrag über www.guichet.lu gestellt wird, muss der Arbeitgeber anhand der zu diesem Zweck für Unternehmen mit oder ohne Personalvertretung vorgesehenen Erklärung bestätigen, dass die Arbeitnehmer bzw. die Personalvertretung und gegebenenfalls die Gewerkschaftsorganisationen (im Falle eines Tarifvertrags) über den Antrag auf Kurzarbeit informiert wurden.

Nach dem Ende des Monats der Kurzarbeit müssen die Unternehmen das Online-Verfahren auf www.guichet.lu abschließen, damit die ADEM eine Abrechnung erstellen kann.

Der Anmelder hat auch die Möglichkeit, vor Beginn des Verfahrens eine XML-Liste auf www.guichet.lu herunterzuladen.

In der Praxis erhält der Arbeitgeber oder sein Vertreter für jeden Monat der Kurzarbeit eine E-Mail/Schreiben von der ADEM, in der/ dem er aufgefordert wird, das Online-Formular auszufüllen.

Auf diesem Formular werden nur die Namen und Sozialversicherungsnummern der betroffenen Arbeitnehmer und/oder Auszubildenden ausgefüllt. Die ADEM erhält die anderen erforderlichen Daten von der Sozialversicherungsanstalt.

Die verschiedenen zuständigen Verwaltungen haben direkten Zugang zu den notwendigen Datenbanken anderer Einrichtungen, damit sie überprüfen können, ob die von den Unternehmen gelieferten Informationen korrekt sind.

7.11. Welche Auswirkungen hat die Kurzarbeit auf die Probezeit?

Die Probezeit für Arbeitnehmer und Auszubildende, die in einem Unternehmen arbeiten, welches seine Tätigkeit einstellen oder so verlangsamen musste, dass es aufgrund des Krisenzustands gezwungen ist, sein Personal in "Kurzarbeit wegen höherer Gewalt COVID-19" zu versetzen, wird vom Beginn der Einstellung der Tätigkeit oder der Verlangsamung der Tätigkeit durch den Arbeitnehmer bis zum Ende der Krisenzeit ausgesetzt. Diese Maßnahme betrifft Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen, befristeten Arbeitsverträgen und Leiharbeiter, sowie Auszubildende.

Bei Kurzarbeit entschädigte Arbeitsausfälle werden für die Berechnung des Urlaubs und anderen Leistungen, deren Zuteilung oder Bedingungen an die Erfüllung einer bestimmten Arbeitszeit gebunden sind, mit tatsächlichen Arbeitsstunden gleichgesetzt. Arbeitsausfälle werden jedoch nicht auf die Dauer der Probezeit angerechnet, die entsprechend verlängert wird.

7.12. Gibt es eine Höchstgrenze für die Abdeckung von Kurzarbeit?

Ja, die durch die Kurzarbeitsregelung abgedeckte Arbeitszeitverkürzung darf derzeit 1.022 Stunden pro Kalenderjahr und Vollzeitbeschäftigten nicht überschreiten. Für Teilzeitbeschäftigte werden die 1.022 Stunden anteilig berücksichtigt.

Die im Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Juli 2020 in Anspruch genommenen Kurzarbeitsstunden werden jedoch nicht der Verkürzung der Höchstarbeitszeit von 1.022 Stunden belastet.

Für weitere Einzelheiten siehe:

Die Hotline 8002-9191 funktioniert an allen Werktagen zwischen 8.00 und 17.00 Uhr, um Fragen zu Kurzarbeitsanträgen im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Erholung zu beantworten.

<https://guichet.public.lu/de/entreprises/sauvegarde-cessation-activite/sauvegarde-emploi/chomage-partiel-technique/chomage-partiel-relance-eco.html>

<https://guichet.public.lu/de/actualites/2020/juin/20-faq-chomage-partiel.html>

8. ARBEITSUCHENDE UND COVID-19

8.1. Wie werden die Arbeitssuchenden während der COVID-19-Krise betreut?

Während der Krisenzeit im Zusammenhang mit dem COVID-19 beschloss die ADEM, die Betreuung der Arbeitssuchenden zu ändern.

- Wenn Sie neu bei der ADEM registriert sind, wird diese sich mit Ihnen in Verbindung setzen, um Ihre Anmeldung abzuschließen. Die ADEM wird jedem arbeitslosen Arbeitssuchenden, der sich bei den Arbeitsämtern meldet, den Abschluss einer individuellen Kooperationsvereinbarung vorschlagen. Dieser Vorschlag für eine Vereinbarung wird spätestens vor Ende des sechsten Monats nach Ende des Krisenzustands unterbreitet. In der Vereinbarung werden die jeweiligen Rechte und Pflichten der Abteilungen der ADEM festgelegt. Sie enthält einen allgemeinen Teil, in dem die Verfahren zur Regelung der Beziehungen zwischen den beiden Parteien im Einzelnen dargelegt werden, sowie einen spezifischen Teil, der sich auf das Profil und die individuellen Bedürfnisse des Antragstellers konzentriert und, soweit möglich, seinen Integrations- oder Wiedereingliederungsplan darlegt.
- Wenn Sie bereits bei der ADEM registriert sind, ist die ADEM auf Anfrage per Telefon und E-Mail erreichbar. Während dieser Krisenzeit werden die monatlichen Termine ausgesetzt. Alle Operationen im Zusammenhang mit der Entschädigung werden wahrgenommen.

8.2. Welches sind die Maßnahmen die zugunsten von entschädigten Arbeitsuchenden, deren Rechte abgelaufen sind während des Krisenzustands, ergriffen wurden?

Die Dauer der erstmaligen oder verlängerten Ansprüche auf Arbeitslosenunterstützung sowie der Bezugszeitraum von vierundzwanzig Monaten verlängern sich um die Dauer des Krisenzustands.

Für weitere Fragen zur ADEM (Termine...) siehe:

<https://adem.public.lu/de/support/faq/faq-corona.html>

9. DIE ARBEITNEHMER UND DIE BERUFLICHE WIEDEREINGLIEDERUNG

9.1. Kann ein Arbeitnehmer bei einer beruflichen Wiedereingliederung Prämien, Zuschläge und Zulagen mit seiner Ausgleichszulage kumulieren?

Ja, wenn er Aktivitäten ausübt, die für die Aufrechterhaltung der lebenswichtigen Interessen der Bevölkerung und des Landes unerlässlich sind, sowie alle auf Seite 4 aufgeführten kommerziellen und handwerklichen Aktivitäten.

Diese Gratifikationen, Zuschläge und Zulagen sollten als für den Krisenzustand im Zusammenhang mit COVID-19 fällig definiert werden.

9.2. Welche Maßnahmen werden zugunsten von Personen ergriffen, die zur Wiedereingliederung überwiesen werden?

Wenn der Kontrollarzt der Sozialversicherung zu der Auffassung gelangt, dass die betreffende Person wahrscheinlich nicht in der Lage ist, die ihrem letzten Posten entsprechenden Aufgaben zu erfüllen, verweist sie die Angelegenheit im Einvernehmen mit der betreffenden Person an die gemischte Kommission und den zuständigen Arbeitsmediziner.

Der Arbeitsmediziner lädt die betreffende Person vor und untersucht sie.

Der Arbeitsmediziner muss seine Meinung im Prinzip innerhalb von drei Wochen abgeben. Diese Frist wird für die Dauer des von der luxemburgischen Regierung erklärten Krisenzustands aufgehoben.

Kommt die betroffene Person der Vorladung des zuständigen Arbeitsmediziners nicht nach, wird der Fall zurückgestellt und die betroffene Person so schnell wie möglich zurückgerufen. Dies ist zugunsten des Arbeitnehmers, der normalerweise als fähig angesehen worden wäre seiner letzten Arbeitsstelle entsprechenden Aufgaben zu erfüllen. Im Normalfall wäre ihm ein Ablehnungsentcheid der beruflichen Wiedereingliederung zugestellt worden.

9.3. Welche Fristen werden verlängert?

- Die Kontaktzeit des Arbeitgebers nach der Stellungnahme des Arbeitsmediziners zugunsten einer internen Versetzung: 5 Tage verlängert auf 30 Tage

Kommt der zuständige Arbeitsmediziner in seiner begründeten Stellungnahme zu dem Schluss, dass eine interne Versetzung möglich ist, setzt sich der Sekretär der gemischten Kommission normalerweise innerhalb von 5 Arbeitstagen mit dem Arbeitgeber in Verbindung, um seinen Standpunkt zu erfahren, der schriftlich in die Akte aufgenommen wird.

Diese 5-Tage-Frist wird auf 30 Tage erhöht. Diese Frist läuft auch nach dem Ende des Krisenzustands weiter, sofern die Mitteilung der begründeten Stellungnahme des Arbeitsmediziners dem Sekretär des gemischten Ausschusses während des Krisenzustands mitgeteilt worden ist.

- Frist für die Unterrichtung des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers über die Entscheidung der gemischten Kommission: 15 Tage, verlängert auf 30 Tage.

Die Entscheidung der gemischten Kommission wird der betreffenden Person und ihrem Arbeitgeber nicht innerhalb von 15 Tagen, sondern innerhalb von 30 Arbeitstagen mitgeteilt. Diese Frist läuft auch nach dem Ende des Krisenzustands weiter, sofern die Entscheidung während der Dauer des Krisenzustands getroffen wurde.

9.4. Werden auslaufende Ansprüche auf das Wartegeld (indemnité d'attente) verlängert?

Ansprüche auf Wartegeld, die zwischen dem 18. März 2020 und dem 30. Juni 2020 auslaufen, werden bis zum 31. Juli 2020 verlängert.

Die Einstellung der Zahlung des Wartegelds betrifft Arbeitnehmer, die vor der Reform von 2016 von einer externen beruflichen Wiedereingliederung profitiert haben und die nach einer medizinischen Neubeurteilung durch den Arzt von der ADEM wieder für arbeitsfähig erklärt wurden. In diesem Fall endet die Zahlung der Wartegeldentschädigung nach einer 12-monatigen Kündigungsfrist. Läuft dieser Zeitraum zwischen dem 18. März und dem 30. Juni 2020 ab, erhält die betreffende Person ihr Wartegeld bis zum 31. Juli 2020 weiter.

Diese Verlängerung betrifft nicht Personen welche Wartegeld beziehen aber nach dem 1. Januar 2016 extern neu eingestuft wurden.

10. ARBEITNEHMER, ARBEITGEBER UND DIE STEUERN

10.1. Musste ich meine Steuererklärung bis zum 31. März einreichen?

Die Steuerverwaltung hatte die Frist für die Einreichung von Steuererklärungen bereits bis zum 30. Juni 2020 verlängert, sowohl für Unternehmen als auch für Einzelpersonen. Ein Gesetz vom 12. Mai 2020 hat die Frist für die Einreichung von Steuererklärungen jetzt auf Ende Juni 2020 festgelegt.

10.2. Musste ich die Steueroption vor dem 31. März wählen?

Die Verschiebung auf den 30. Juni 2020 gilt für Steuerzahler, die ihre individuelle Steuerwahl beantragen, ändern oder widerrufen wollen.

10.3. Kann ich eine Zahlungsfrist für meine Steuern beantragen, die vor dem 1. März 2020 fällig waren?

Ja, nur für Steuern, die nach dem 29. Februar fällig wurden.

Für weitere Einzelheiten siehe:

<https://impotsdirects.public.lu/fr/formulaires/contribuables/delai-paiement.html>

10.4. Kann ich eine Annullierung meiner Vorschüsse beantragen?

Ja, Vorschüsse für die Einkommenssteuer (Einzelpersonen und Gemeinden) und die Gewerbesteuer konnten gestrichen werden.

Für weitere Einzelheiten siehe:

<https://impotsdirects.public.lu/fr/formulaires/contribuables/annulation-avances-trimestrielles.html>

10.5. Kann ich eine Zahlungsfrist für den Lohnsteuerabzug (RTS) für Mitarbeiter beantragen?

Nein, der Lohnsteuerabzug ist von diesem Antrag ausgeschlossen, da der Arbeitgeber den Abzug des Arbeitnehmers weiterhin von der Steuerverwaltung einbehalten muss.

Für weitere Einzelheiten siehe:

<https://impotsdirects.public.lu/fr/archive/newsletter/2020/nl17032020.html>

10.6. Ich beschäftigte/beschäftige meine Haushaltshilfe während der Krise weiterhin, habe ich Anspruch auf eine Sonderzulage?

Eine vorübergehende Ausnahme von der Pauschalvergütung für Haus- und Betreuungskosten aufgrund des Abhängigkeitsstatus und für Kinderbetreuungskosten wurde eingeführt, um die Steuerzahler zu ermutigen, das Arbeitsverhältnis ihrer Haushaltshilfe während der COVID-19-Pandemiekrise aufrechtzuerhalten.

Der maximale Pauschalbetrag von 5.400 Euro pro Steuerjahr wird für das Steuerjahr 2020 auf 6.750 Euro erhöht, sofern der Steuerzahler zwischen dem 1. April 2020 und mindestens 31. Dezember 2020 Haushaltsausgaben für Haushaltshilfen, Angehörige und anderes Hauspersonal getätigt hat, die entweder direkt vom Steuerzahler oder indirekt über ein Unternehmen oder eine Vereinigung beschäftigt und den Sozialversicherungsträgern gemeldet wurden. Dieser Zuschuss darf die tatsächlich entstandenen Kosten nicht übersteigen und darf für die Monate Januar 2020 bis März 2020, 450 Euro und für die Monate April 2020 bis Dezember 2020, 600 Euro nicht überschreiten.

Für weitere Einzelheiten siehe:

<https://guichet.public.lu/de/actualites/2020/mars/20-personnel-menage.html>

https://impotsdirects.public.lu/fr/az/a/abat_forf_dom.html

11. BESCHÄFTIGTE UND RECHTLICHE SCHRITTE

11.1. Welche Fristen wurden ausgesetzt/vertagt?

Sämtliche Fristen während der Verfahren, d.h. sobald der Fall vor Gericht gebracht worden ist.

In der ersten Instanz ist das Verfahren vor dem Arbeitsgericht mündlich, und es gibt keine spezifischen Fristen. In der Berufung wurden die Fristen für das Ermittlungsverfahren ausgesetzt.

Die Fristen für die Einlegung ordentlicher und außerordentlicher Berufungen, einschließlich der 40-Tage-Frist für Berufungen gegen erstinstanzliche Urteile des Arbeitsgerichts. Die Wirkung der Aussetzung besteht darin, dass der noch nicht abgelaufene Teil der Frist bis zum Ende des Krisenzustands weiterläuft.

Betreffend die Fristen für die Anrufung des Gerichts, einschließlich der Verjährungsfristen [wie zum Beispiel die 3-monatige Frist für die Erhebung einer Klage wegen ungerechtfertigter Entlassung (Artikel L.124-11(2) des Arbeitsgesetzbuches), die 3-jährige Verjährungsfrist für Löhne und Gehälter] gilt:

- die während des Krisenzustands ablaufenden Fristen werden um zwei Monate ab dem Datum des Endes des Krisenzustands verschoben;
- die Fristen, die in dem Monat nach dem Ende des Krisenstaates fällig werden, werden um einen Monat ab ihrem Fälligkeitsdatum verschoben.

Das Gleiche gilt für die Fristen betreffend die Einreichung von außergerichtlichem Widerspruch (recours gracieux) gegen einzelne Verwaltungsentscheidungen.

Diese vorübergehende Änderungen haben keinen Einfluss auf die einzuhaltenden außergerichtlichen Fristen, wie zum Beispiel:

- die einmonatige Frist, innerhalb der sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf schwerwiegendes Fehlverhalten berufen müssen, um mit sofortiger Wirkung zu entlassen/zu kündigen;
- die Frist von einem Monat, innerhalb derer der Arbeitnehmer die Gründe dafür anfordern muss, und die Frist von einem Monat, innerhalb derer der Arbeitgeber auf ein solches Ersuchen antworten muss.

Darüber hinaus wird die einmonatige Frist, die einem Händler oder Handelsunternehmen zur Verfügung steht, um bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten den Konkurs anzumelden, ab dem Ende des Krisenzustands für 6 Monate ausgesetzt.

11.2. Welche Sicherheitsregeln werden für Gerichtsverfahren eingeführt?

In allen Gerichtssälen von Verfassungs-, Justiz-, einschließlich Sozialversicherungs-, Verwaltungs- und Militärgerichten, ist das Tragen einer Maske oder einer anderen Vorrichtung, die Nase und Mund einer physischen Person bedeckt, für alle Personen obligatorisch, wenn ein zwischenmenschlicher Abstand von zwei Metern nicht dauerhaft eingehalten werden kann. Diese Bestimmung gilt auch für die Mitglieder des betreffenden Gerichts, einschließlich des Gerichtsschreibers und gegebenenfalls der Vertreter der Staatsanwaltschaft, es sei denn, der Teil des Gerichtssaals, in dem diese Personen sitzen, ist mit einer Einrichtung ausgestattet, die die Ausbreitung von COVID-19 im gleichen Maße verhindert wie das Tragen einer Maske oder einer gleichwertigen Vorrichtung.

12. LEHRLINGE UND PRAKTIKANTEN ANGESICHTS DES COVID-19

12.1. Müssen die Lehrlinge weiterhin ihre jeweiligen Ausbildungsbetriebe aufsuchen?

Seit dem 11. Mai können die Lehrlinge der CCP- (Befähigungsnachweise), DAP- (Befähigungsnachweis) und DT- (Technikerdiplom) Ausbildungen in jene Ausbildungsbetriebe zurückkehren, für die die Aufhebung der Ausgangssperre beschlossen wurde. Voraussetzung hierfür ist es, dass eine gesundheitliche Unbedenklichkeit gewährleistet ist und die praktische Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb ordnungsgemäß durchgeführt werden kann.

Auszubildende im Gesundheits- und Pflegesektor [insbesondere Pflegeassistenten (aide-soignant) und Pfleger (auxiliaire de vie)] haben ihre Ausbildung im Ausbildungsbetrieb zum gleichen Zeitpunkt wieder aufgenommen. Ihr ehrenamtlicher Einsatz endet daher zu diesem Zeitpunkt.

Auszubildende, die als schutzbedürftige Personen gelten, müssen sich von ihrem behandelnden Arzt ein Attest über Risikogruppenzugehörigkeit ausstellen lassen.

Für weitere Einzelheiten siehe:

www.stm.lu

12.2. Müssen Lehrlinge in der grenzüberschreitenden Ausbildung ihre Ausbildung in ihren jeweiligen Ausbildungsbetrieben wieder aufnehmen?

Lehrlinge, die eine grenzüberschreitende Ausbildung absolvieren (luxemburgischer Lehrvertrag und Schule im Ausland), können an ihre jeweilige Schule zurückkehren, sobald diese wieder geöffnet wird. Die Rückkehr in den Ausbildungsbetrieb kann ab dem 4. Mai für Abschlussklassen und ab dem 11. Mai für die übrigen Klassen erfolgen.

12.3. Müssen Lehrlinge wieder zur Schule gehen?

4. Mai 2020 > Wiederaufnahme der Abschlussklassen der Berufsausbildung

Die Abschlussklassen der CCP-, DAP- und DT-Ausbildungen wurden ab dem 4. Mai 2020 nach einem wöchentlichen Rotationsprinzip wieder aufgenommen.

Die Kurse wurden bis zu dem Zeitpunkt fortgesetzt, an dem die integrierten Abschlussprojekte (Projets intégrés finaux – PIF) der jeweiligen Ausbildungen stattfanden. Die Dauer der Abschlussprojekte wurde angepasst; die Projekte bezogen sich nur auf die Inhalte, die bis zum Ende des 1. Semesters 2019-2020 behandelt worden sind. Bei der Bewertung der Abschlussprojekte wurden die mit der aktuellen Situation verbundenen Einschränkungen berücksichtigt.

11. Mai 2020 > Wiederaufnahme der anderen Klassen der Berufsausbildung

In den anderen CCP-, DAP- und DT- Klassen wurde der Unterricht am 11. Mai 2020 wiederaufgenommen und wird bis zum Ende des Schuljahres nach einem wöchentlichen Rotationsprinzip abgehalten.

Die Schüler jeder Klasse wurden in zwei Gruppen aufgeteilt. Im Wechsel besuchte jede Gruppe eine Woche den Präsenzunterricht in der Schule (Woche A), gefolgt von einer Woche Wiederholung und Vertiefung (Woche B). In Woche A wurden neue Inhalte unterrichtet; die Lehrkräfte konnten Klassenarbeiten schreiben lassen. Mit Ausnahme vom DAP und DT "Commerce" und der Erwachsenen- und Weiterbildung zum Krankenpflegehelfer waren die Lehrlinge an den Tagen des Präsenzunterrichts in der Schule (A); für die restliche Zeit waren sie im Unternehmen (B). Für die Lehrlinge der DAP und DT "Commerce" und der Erwachsenen- und Weiterbildung zum Krankenpflegehelfer bestand die Woche B aus Fernunterricht von zu Hause.

Seit dem 29. Juni ist dieses wöchentliche Rotationssystem abgeschafft worden.

Bei der Wiederaufnahme des Unterrichts galten in jedem Schulgebäude die Social-Distancing- und Hygienemaßnahmen, um einen maximalen Schutz aller Schüler und des Personals zu gewährleisten. Zu diesen Maßnahmen gehörten:

- Einhaltung eines Mindestabstands von zwei Metern zum Anderen (Anpassung des Klassenzimmers, Zirkulierungsregeln in den Schulkorridoren, zeitversetzte Pausen usw.);
- obligatorisches Tragen eines Schutzes über Mund und Nase, wenn der Mindestabstand von zwei Metern zum Anderen nicht gewährleistet werden kann. Das nötige Material wird vom Ministerium zur Verfügung gestellt;
- obligatorisches Tragen eines Schutzes über Mund und Nase in den öffentlichen Verkehrsmitteln und dem Schülertransport

(das Tragen eines Mundschutzes wird während des gesamten Schulwegs dringend empfohlen); in den Klassenzimmern ist das Tragen eines solchen Schutzes fakultativ, da durch die Halbierung der Schülerzahl der Mindestabstand von 2 Metern respektiert werden kann;

- eine soweit möglich feste Zusammensetzung der Schülergruppen, um zu verhindern, dass sich Schüler verschiedener Gruppen vermischen;
- regelmäßiges Händewaschen;
- Benutzung von Desinfektionsmitteln; sie werden in den Klassenzimmern und an den Eingängen der Schule bereitgestellt;
- Ausarbeitung eines Bewegungsplans der Schüler innerhalb des Gebäudes;
- Ausarbeitung eines zeitversetzten Pausenplans;
- Streichung des Sport- und Schwimmunterrichts;
- Schließung der Kantinen. Lösungen zur Versorgung der Schüler, z. B. mit einem Snack, werden in Betracht gezogen.

12.4. Wird das Schuljahr 2019-2020 bewertet werden?

Das gemeinsame Ziel ist es, die Förderung von Schülern und Lehrlingen im Schuljahr 2019/20 zu ermöglichen.

12.5. Kann ein Lehrling von Kurzarbeit profitieren?

Auszubildende konnten während der Zeit der COVID-19 Krise ausnahmsweise Kurzarbeitergeld erhalten. Das vom Arbeitgeber zu zahlende Kurzarbeitergeld wurde auf 80% der Ausbildungsvergütung für Lehrlinge in der Erstausbildung und auf 100% des sozialen Mindestlohns für nicht qualifizierte Arbeitnehmer für Lehrlinge in der Erwachsenenbildung festgelegt.

Im Rahmen der Erwachsenenbildung zahlte der Ausbildungsbetrieb dem Lehrling weiterhin den sozialen Mindestlohn für nicht qualifizierte Arbeitnehmer. Die Differenz zwischen der Ausgleichsentschädigung für Kurzarbeit und dem sozialen Mindestlohn wurde dem Ausbildungsbetrieb vom Beschäftigungsfonds erstattet. Die Rückerstattung erfolgt über die monatliche Abrechnung für Kurzarbeit (Formular unter <https://quichet.public.lu/de/entreprises/sauvegarde-cessation-activite/sauvegarde-emploi/chomage-partiel-technique/chomage-partiel-coronavirus.html> verfügbar).

Mit dem Ende des Krisenzustands gilt die Kurzarbeit nicht mehr für Auszubildende.

Für weitere Einzelheiten siehe:

<https://adem.public.lu/de/support/faq/faq-chomage-partiel.html>

12.6. Kann ein Lehrling, dessen Ausbildungsvertrag während der Kurzarbeitsdauer auslief und der von seinem Ausbildungsbetrieb mit einem unbefristeten Vertrag übernommen wurde, Kurzarbeitergeld erhalten?

Ja, ein Lehrling (in Erst- oder Erwachsenenbildung), dessen Lehrvertrag während der Zeit der COVID-19 Gesundheitskrise auslief und der von seinem Ausbildungsbetrieb übernommen wurde, kann über das Ende des Lehrvertrages hinaus in den Genuss von Kurzarbeitergeld kommen.

Für weitere Einzelheiten siehe:

<https://adem.public.lu/de/support/faq/faq-chomage-partiel.html>

12.7. Konnte ein Lehrling, der die Schule wieder aufgenommen hatte, von Kurzarbeit profitieren?

Ja. Lehrlinge, die nicht in ihren Ausbildungsbetrieb zurückkehren konnten, hatten Anspruch auf Kurzarbeit und erhielten für alle Ausbildungstage (Schule + Betrieb) 80% der Lehrlingsentschädigung. Die Schule stellte sicher, dass sie im Rahmen des Fernunterrichts (Revisionsarbeiten, Tutorien usw.) betreut wurden.

12.8. Wurden alle Module bewertet?

Eine gewisse Flexibilität bei den Formen der Modulbewertung wurden eingeführt. Wenn es materiell unmöglich war, ein bestimmtes Modul zu bewerten, erlaubte das Bewertungssystem die Verschiebung der Bewertung auf das nächste Semester.

12.9. Wie wurden die Arbeitgebermodule bewertet?

Die Auszubildenden wurden im 2. Semester von den Arbeitgebermodulen befreit. Diese Module wurden daher erworben.

12.10. Haben Praktika stattgefunden und wurden sie bewertet?

Alle Praktika wurden abgesagt.

Für Schülerinnen und Schüler welche nicht in einer Abschlussklasse waren, wurde eine Ausnahme für alle laufenden oder noch abzuschließenden Praktikumsmodule bis zum Ende des Schuljahres 2019/20 gewährt.

Für Schülerinnen und Schüler in einer Abschlussklasse wurde eine Ausnahme für Praktikumsmodule gewährt, die nicht bewertet werden konnten.

Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung zur Pflegeassistent/in konnten freiwillig in Institutionen im Pflegesektor mithelfen. Sie wurden dann vom Fernunterricht befreit. Sie konnten die in ihrer Ausbildung erlernten Aufgaben ausführen.

12.11. Was war die Dauer der integrierten Projekte, angesichts der Situation?

Die Dauer der integrierten Abschluss- und Zwischenprojekte sind angepasst worden, und ihre Inhalte wurden auf das Gelernte bis zum Ende des ersten Semesters des Schuljahres 2019/20 beschränkt.

12.12. Wird die Frist vom 31.10. für die Unterzeichnung des Lehrvertrages beibehalten?

Die ursprünglich auf den 31. Oktober festgelegte Frist für die Unterzeichnung des Lehrvertrags wird verlängert.

13. DIE KÜNSTLER UND DIE KURZZEIT-BESCHÄFTIGTEN DES KULTURSEKTORS ANGESICHTS DES COVID-19

Die Beihilfen für professionelle freischaffende Künstler und Kurzzzeit-Beschäftigte des Kultursektors werden mit „Beihilfen oder Maßnahmen sozialer Art“ bezeichnet.

Wer in den Genuss von Beihilfen gelangen will, muss 2 Bedingungen erfüllen:

- Die Antragsteller müssen am Tag der Beantragung der Beihilfen sozialer Art seit mindestens sechs Monaten ohne Unterbrechung im Großherzogtum Luxemburg sozialversichert sein und
- ihr Engagement in der luxemburgischen Kunst- oder Kulturszene nachweisen.

Die CSL hat einen Socionews über den Status der professionellen freischaffenden Künstler und der Kurzzzeit-Beschäftigten des Kultursektors erstellt, in der Sie Einzelheiten zu den verschiedenen möglichen Formen der Unterstützung finden können:

<https://www.csl.lu/bibliotheque/newsletters/07a292adc1.pdf>

Zusätzliche Beihilfen wurden bis zum 31. August 2020 bereitgestellt.

13.1. Sind monatliche Beihilfeanträge bearbeitet worden?

Das Kulturministerium traf Vorkehrungen, um die Bearbeitung der monatlichen Beihilfeanträge sicherzustellen, und tat alles, um seinen Verpflichtungen nachzukommen.

Es war jedoch ratsam, die Erklärungen elektronisch einzureichen: declaration-aide@mc.etat.lu

13.2. Welche Unterstützungsmaßnahmen wurden für Künstler eingerichtet?

Wenn die monatlichen Mittel den qualifizierten Mindestlohn (SSM) nicht erreichen, kann der Künstler eine monatliche finanzielle Unterstützung in Höhe der Differenz erhalten, wobei die Obergrenze bei der Hälfte des qualifizierten SSM liegt. Während der Krise kann diese monatliche Sozialhilfe den sozialen Mindestlohn für qualifizierte Personen erreichen, vorausgesetzt, dass die Schwierigkeiten bei der Aufführung künstlerischer Darbietungen mit dem außergewöhnlichen Ereignis des Coronavirus zusammenhängen.

Um Anspruch auf Sozialhilfe zu haben, wird das Einkommen, das im Jahr vor der Antragstellung erwirtschaftet werden muss, von mindestens dem Vierfachen des monatlichen sozialen Mindestlohns für nichtqualifizierte Arbeitnehmer für jeden Monat, in dem der Krisenzustand andauert, um einen Betrag von 714 Euro gekürzt.

13.3. Wie kann ich als Künstler diese zusätzliche Hilfe erhalten?

Die spezifische Regelungen zur sozialen Beihilfe ist mit der normalen Regelung verknüpft. Der Antrag wird daher mittels der "ehrenwörtlichen Erklärung zum Erhalt der monatlichen Beihilfe" gestellt, die Sie normalerweise verwenden. Wie immer müssen Sie die

Informationen über die Höhe Ihrer monatlichen Mittel angeben. Sie müssen der Erklärung jedoch ein Dokument beifügen, auf dem Sie den Einkommensverlust aufgrund der besonderen Krisensituation genau angeben. Diese Angaben müssen Sie durch zusätzliche Unterlagen (z.B. Verträge, offizielle Dokumente zu abgesagten Produktionen, Kopie der Einladungskarte zu einer abgesagten Ausstellung, Auszüge aus E-Mails...) belegen. Darüber hinaus müssen Sie erklären, dass Sie keine anderen staatlichen Maßnahmen (z.B. Urlaub aus familiären Gründen, bestimmte Ersatzeinkommen...) in Anspruch genommen haben.

Für weitere Informationen:

<https://guichet.public.lu/de/citoyens/travail-emploi/activite-independante/statut-artiste/intermittent-spectacle.html>

Für eine Zusatzklärung:

https://mc.gouvernement.lu/fr/dossiers/2020/Coronavirus_FAQ_secteur_culturel.html

13.4. Welche Unterstützungsmaßnahmen wurden zugunsten der Kurzzeit-Beschäftigten des Kulturbetriebs eingeführt?

Der Kurzzeit-Beschäftigte des Kulturbetriebs kann ein Tagegeld erhalten, das dem Tagesanteil des qualifizierten SSM entspricht und auf maximal 121 Tagegelder für einen Zeitraum von 365 Tagen ab dem Tag der Antragstellung begrenzt ist.

Während des Krisenzustands können bis zu 20 zusätzlichen Tagegelder pro Monat, in dem der Krisenzustand andauert, bei unfreiwilliger Untätigkeit im Vergleich zu den in "normalen" Zeiten vorgesehenen 121 Tagegeldern gewährt werden, sofern das außergewöhnliche Ereignis, das durch das Coronavirus hervorgerufen wird, den Kurzzeit-Beschäftigten des Kulturbetriebs daran gehindert hat, seine Dienste anzubieten, natürlich innerhalb der Grenzen der Tage des betreffenden Monats.

Um für eine Beihilfe sozialer Art in Betracht zu kommen, wird der Zeitraum von 80 Tagen innerhalb der 365 Kalendertage vor dem Antrag auf Öffnung der Entschädigungsansprüche, den der Kurzzeit-Beschäftigte des Kulturbetriebs begründen muss, für jeden Monat, in dem der Krisenzustand andauert, um 7 Tage verkürzt.

Um Anspruch auf Sozialhilfe zu haben, wird das Einkommen von mindestens dem Vierfachen des monatlichen Mindestsoziallohns für unqualifizierte Arbeitnehmer, das im Jahr vor dem Antrag erzielt werden muss, für jeden Monat, in dem der Krisenzustand andauert, um 714 Euro gekürzt.

13.5. Wie kann man diese zusätzliche Hilfe als Kurzzeit-Beschäftigter des Kulturbetriebs erhalten?

Die spezifische Sozialhilferegelung ist mit der normalen Regelung verknüpft. Der Antrag erfolgt daher über die "ehrenwörtliche Erklärung zur Erlangung einer Entschädigung für unfreiwillige Untätigkeit", die Sie normalerweise verwenden. Wie immer können Sie die Tage angeben, an denen Sie unfreiwillig nicht gearbeitet haben und für die Sie kein Einkommen erhalten haben (Tage, an denen Sie nicht gearbeitet haben, aber für die ein Stempel bezahlt wurde, können nicht angegeben werden). Sie müssen dieser Erklärung jedoch ein Dokument beifügen, auf dem Sie die Anzahl der Tage unfreiwilliger Untätigkeit angeben, die speziell mit der jeweiligen Krisensituation zusammenhängen. Sie müssen diese Informationen durch zusätzliche Dokumente (z.B. Verträge, offizielle Dokumente über stornierte Produktionen, Auszüge aus E-Mails...) belegen. Darüber hinaus müssen Sie erklären, dass Sie keine anderen staatlichen Maßnahmen (z.B. Urlaub aus familiären Gründen, bestimmte Ersatzeinkommen...) in Anspruch genommen haben.

Für weitere Informationen:

<https://guichet.public.lu/de/citoyens/travail-emploi/activite-independante/statut-artiste/intermittent-spectacle.html>

Für eine Zusatzklärung:

https://mc.gouvernement.lu/fr/dossiers/2020/Coronavirus_FAQ_secteur_culturel.html

QUELLEN

www.adem.public.lu

www.guichet.lu

www.mss.gouvernement.lu

www.cns.lu

www.impotsdirects.public.lu

www.mteess.gouvernement.lu

www.gouvernement.lu

www.meco.gouvernement.lu

www.mfamigr.gouvernement.lu