CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

RECHT

ARBEITSRECHT

EINE PRAKTISCHE ANWENDUNG IN FORM VON FRAGEN UND ANTWORTEN

OKTOBER 2022

IMPRESSUM

HERAUSGEBER
Arbeitnehmerkammer
18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
B.P. 1263
L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200
F +352 27 494 250
www.csl.lu
csl@csl.lu

Nora Back, Präsidentin
Sylvain Hoffmann, Direktor

DRUCK
Imprimerie centrale

VERTRIEB
Librairie Um Fieldgen
3, rue Glesener
L-1631 Luxemburg
T +352 48 88 93
F +352 40 46 22
www.libuf.lu
libuf@pt.lu

ISBN : 978-2-919888-58-0

Nora BACK
Präsidentin der Arbeitnehmerkammer

VORWORT

Für Arbeitnehmer ist es in der Praxis oft schwierig, die rechtlichen Bestimmungen zu interpretieren, die ihr Verhältnis zum Arbeitgeber regeln.

Die verschiedenen Aspekte von Arbeitsverträgen und die besonderen Vorschriften zum Schutz der Arbeitnehmerrechte sind für Laien ohne Erklärung bisweilen schwer verständlich.

Deshalb hat die Arbeitnehmerkammer beschlossen, die Veröffentlichung „Arbeitsrecht: eine praktische Anwendung in Form von Fragen und Antworten", die 2018 erschienen ist, neu herauszugeben.

Das Werk enthält praktische Hinweise zu den wichtigsten Themen des Arbeitsrechts in Form von Fragen und Antworten, wie die verschiedenen Arten von Arbeitsverträgen, Jugendbeschäftigung, Arbeitszeit, Entlohnung, Überwachung am Arbeitsplatz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Die Neuauflage berücksichtigt die seit dem 1. Oktober 2022 geltenden rechtlichen Bestimmungen sowie die aktuelle Rechtsprechung.

Alle diese Informationen finden Sie auch auf der Internetseite der Arbeitnehmerkammer www.csl.lu in der Rubrik „Ihre Rechte". Jede Antwort wird durch einschlägige Links wie die anwendbare Rechtsgrundlage, der betreffenden Rechtsprechung und gegebenenfalls einer Vorlage ergänzt.

In der Rubrik „Veröffentlichungen" können Sie alle unsere Werke im Bereich des Arbeitsrechts und der sozialen Sicherheit sowie allgemein im Zusammenhang mit der Arbeitswelt herunterladen oder auch online einsehen.

Das Werk mit dem Titel „Arbeitsrecht: Die praktische Anwendung des Arbeitsrechts – Vorlagen für Briefe, Verträge und gerichtliche Anträge" stellt eine interessante Ergänzung zu dieser Veröffentlichung dar.

Viel Spaß beim Lesen!

Luxemburg, Oktober 2022

VERWENDETE AKRONYME

AAA	Unfallversicherung (Association d'assurance accident)
ADEM	Arbeitsagentur (Agence pour le développement de l'emploi)
ASTF	Vereinigung für Gesundheit am Arbeitsplatz des Dienstleistungs- und Finanzsektors (Association pour la santé au travail des secteurs tertiaires et financiers)
BTS	Fachhochschulabschluss (Brevet de technicien supérieur)
CATP	Fachlich-beruflicher Befähigungsnachweis (Certificat d'aptitude technique et professionnelle)
CAE	Berufseingliederungsvertrag (Contrat d'appui-emploi)
CCM	Praktischer beruflicher Befähigungsnachweis (Certificat de capacité manuelle)
CCP	Berufsbefähigungszeugnis (Certificat de capacité professionnelle)
CDD	Befristeter Arbeitsvertrag (Contrat de travail à durée déterminée)
CDI	Unbefristeter Arbeitsvertrag (Contrat de travail à durée indéterminée)
CET	Zentrum für Gleichbehandlung (Centre pour l'égalité de traitement)
CIE	Berufseinführungsvertrag (Contrat d'initiation à l'emploi)
CITP	Technisches berufliches Einführungszeugnis (Certificat d'initiation technique et professionnelle)
CCSS	Zentralstelle der Sozialversicherungen (Centre commun de la sécurité sociale)
CMSS	Kontrollärztlicher Dienst der Sozialversicherung (Contrôle médical de la sécurité sociale)
CNAP	Nationale Rentenversicherungskasse (Caisse nationale d'assurance pension)
CNPD	Nationale Kommission für den Datenschutz (Commission nationale pour la protection des données)
CNS	Nationale Gesundheitskasse (Caisse nationale de santé)
COSL	Luxemburgisches Olympisches Komitee (Comité olympique et sportif luxembourgeois)
DAP	Diplom über die berufliche Reife (Diplôme d'aptitude professionnelle)
ITM	Gewerbeaufsicht (Inspection du travail et des mines)
IOC	Internationales Olympisches Komitee (Comité international olympique)
NRO	Nichtregierungsorganisation (Organisation non gouvernementale)
POT	Arbeitsorganisationsplan (Plan d'organisation du travail)
SSM	Sozialer Mindestlohn (Salaire social minimum)
SST	Service de santé au travail
SST-Arcelor Mittal	Arbeitsmedizinischer Dienst des Stahlsektors (Service de santé au travail du secteur sidérurgique)
STI	Arbeitsmedizinischer Dienst des Industriesektors (Service de santé au travail de l'industrie)
STM	Multisektorieller arbeitsmedizinischer Dienst (Service de santé au travail multisectoriel)

Bei der Ausarbeitung dieser Veröffentlichung wurde mit größter Sorgfalt vorgegangen. Herausgeber und Verfasser haften nicht für mögliche Auslassungen oder Fehler in der vorliegenden Veröffentlichung oder für Folgen, die sich aus der Verwendung der in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen ergeben.

Die in der vorliegenden Veröffentlichung enthaltenen Informationen berühren in keinem Fall die Auslegung und Anwendung der Gesetzestexte durch die staatlichen Behörden oder die zuständigen Gerichte.

Alle Rechte auf Übersetzung, Anpassung und Vervielfältigung durch jedwedes Verfahren bleiben für alle Länder dem Herausgeber vorbehalten.

Sofern keine vorherige schriftliche Zustimmung des Herausgebers/Verfassers vorliegt, ist es untersagt, die vorliegende Broschüre ganz oder in Teilen (insbesondere per Fotokopie) zu vervielfältigen, sie in einer Datenbank zu speichern oder in jedweder Form der Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

In dieser Veröffentlichung wird nur das männliche Generikum zum Zweck der Aufhellung des Textes verwendet. Es bezieht sich auf jede Geschlechtsidentität und umfasst somit sowohl weibliche als auch männliche Personen, Transgender-Personen sowie Personen, die sich keinem der beiden Geschlechter zugehörig fühlen, oder Personen, die sich beiden Geschlechtern zugehörig fühlen.

INHALT

I. ARTEN VON ARBEITSVERTRÄGEN 11

1. UNBEFRISTETER ARBEITSVERTRAG 13
2. BEFRISTETER ARBEITSVERTRAG 14
3. LEIHARBEITSVERTRAG 14
4. ZEITWEILIGE ÜBERLASSUNG VON ARBEITSKRÄFTEN 17
5. TELEARBEIT 18

II. JUGENDLICHE UND JUNGE ARBEITNEHMER 25

1. UNBEFRISTETER ARBEITSVERTRAG 27
2. BEFRISTETER ARBEITSVERTRAG 27
3. DUALE AUSBILDUNG 27
4. PRAKTIKA IN DER BERUFSAUSBILDUNG 29
5. SCHÜLER-/STUDENTENJOB 33
6. PRAKTIKA FÜR SCHÜLER/STUDENTEN 35
   - 6.1. Pflichtpraktika, die integraler Bestandteil eines Lehrplans sind 35
   - 6.2. Freiwillige Praktika zum Erwerb von beruflicher Erfahrung 38
7. BERUFSEINGLIEDERUNGSVERTRAG (CAE) 42
8. BERUFSEINFÜHRUNGSVERTRAG (CIE) 45
9. ARBEITSZEITEN 47

III. PROBEZEIT 49

1. GRUNDLEGENDE MERKMALE 51
2. KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERTRAGES 52

IV. LOHN 55

1. DEFINITION DES BEGRIFFS "LOHN" 57
2. HÖHE DES LOHNS 57
3. IN KOLLEKTIVVERTRÄGEN VORGESEHENE LOHNTABELLE 58
4. LOHNZULAGEN 59
5. LOHNZUSCHLÄGE 60
   - 5.1. Überstunden 60
   - 5.2. Sonntagsarbeit 61
   - 5.3. Nachtarbeit 62
   - 5.4. Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag 62
6. GLEITENDE LOHNSKALA 62
7. LOHNZAHLUNG 63
8. LOHNPFÄNDUNG UND LOHNABTRETUNG 64
9. LOHNABZÜGE 65

V. ARBEITSZEITEN 67

1. GRUNDLEGENDE MERKMALE 69
2. TEILZEITARBEIT 71
3. MINDESTRUHEZEITEN 73
4. ÜBERSTUNDEN 74
5. SONNTAGSARBEIT 76
6. NACHTARBEIT 77
7. GESETZLICHER FEIERTAG 78
8. FLEXIBLE ARBEITSZEITEN 82
9. JUGENDLICHE ARBEITSKRÄFTE 89
10. SCHWANGERE ARBEITNEHMERINNEN 93
11. ARBEITSZEITKONTO 93

VI. ÄNDERUNGEN DER ARBEITSBEDINGUNGEN 99

1. ANVISIERTE ÄNDERUNGEN 101
2. VERFAHREN 102
3. PERSONALVERTRETER 103

VII. URLAUBSREGELUNGEN 105

1. ÜBERBLICK 107

2. JÄHRLICHER ERHOLUNGSURLAUB 111
- 2.1. Berechtigte Arbeitnehmer 111
- 2.2. Dauer und Festlegung 111
- 2.3. Entlohnung 113
- 2.4. Urlaubsübertrag 114
- 2.5. Urlaub und Krankheit des Arbeitnehmers 114
- 2.6. Urlaub und Entlassung des Arbeitnehmers 115

3. AUSSERORDENTLICHER URLAUB 116

4. URLAUB IM ZUSAMMENHANG MIT DER FAMILIÄREN SITUATION 119
- 4.1. Mutterschaftsurlaub 119
- 4.2. Adoptionsurlaub 122
- 4.3. Vaterschaftsurlaub 124
- 4.4. Elternurlaub 125
- 4.5. Urlaub aus familiären Gründen 134
- 4.6. Urlaub zur Sterbebegleitung 136

5. JUGENDURLAUB 138

6. URLAUB IM ZUSAMMENHANG MIT DER WEITERBILDUNG 140
- 6.1. Individueller Bildungsurlaub 140
- 6.2. Sprachurlaub 142
- 6.3. Unbezahlter Bildungsurlaub 144

7. SPORTURLAUB 146

8. URLAUB IM ZUSAMMENHANG MIT DER EIGENSCHAFT DES ARBEITNEHMERS ALS AMTSTRÄGER 148
- 8.1. Urlaube zur Elternvertretung 148
- 8.2. Politikurlaub 150

9. URLAUB FÜR ENTWICKLUNGSZUSAMMENARBEIT 156

10. SONDERURLAUB FÜR MITGLIEDER DER FREIWILLIGEN FEUERWEHR 158

11. URLAUB ZUR STELLENSUCHE 160

VIII. GESETZLICHE FEIERTAGE 163

IX. KRANKHEIT 171

1. PFLICHTEN DES ARBEITNEHMERS 173

2. PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS 173

2.1. Kündigungsschutz 173

2.2. Lohnfortzahlung 175

3. KRANKHEITSBEDINGTES ENDE DES ARBEITSVERTRAGES 177

4. KONTROLLE DES KRANKEN ARBEITNEHMERS 177

5. URLAUBSANSPRUCH 178

6. SCHRITTWEISE WIEDERAUFNAHME DER ARBEIT AUS THERAPEUTISCHEN GRÜNDEN 179

7. WIEDEREINGLIEDERUNG 181

8. ARBEITSUNFÄLLE UND BERUFSKRANKHEITEN 181

9. SCHWANGERE, JUNGE UND BEHINDERTE ARBEITNEHMER 181

X. ÜBERWACHUNG AM ARBEITSPLATZ 183

XI. ENTSENDUNG VON ARBEITNEHMERN 191

XII. ENDE DES ARBEITSVERTRAGES 201

1. KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITGEBER 203
1.1. Fristgerechte Kündigung durch den Arbeitgeber 203
1.2. Fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber 207
1.3. Massenentlassungen 209
2. KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITNEHMER 211
3. VERFAHREN VOR DEM ARBEITSGERICHT WEGEN MISSBRÄUCHLICHER KÜNDIGUNG 213
4. INHAFTIERUNG DES ARBEITNEHMERS 215
5. VON RECHTS WEGEN ERFOLGENDE BEENDIGUNG DES ARBEITSVERTRAGES 215
6. ARBEITSBESCHEINIGUNG 218
7. WETTBEWERBSVERBOT 219
8. UNTERNEHMENSÜBERTRAGUNG 220
9. ARBEITSLOSENGELD 223

XIII. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ 227

1. BETROFFENE ARBEITNEHMER 229
2. ZUSTÄNDIGE AKTEURE 229
   - 2.1. Arbeitgeber 229
   - 2.2. Arbeitnehmer 232
   - 2.3. Sicherheits- und Gesundheitsdelegierter 232
   - 2.4. Sicherheitsbeauftragter 233
3. ARBEITSMEDIZINISCHE DIENSTE 235
   - 3.1. Organisation und Aufgaben 235
   - 3.2. Arbeitsmediziner 237
4. ÄRZTLICHE EINSTELLUNGSUNTERSUCHUNG 239
5. ARBEITSORT 241
6. WIEDEREINGLIEDERUNG 242
7. ARBEITSUNFÄLLE UND BERUFSKRANKHEITEN 248
   - 7.1. Arbeits- und Wegeunfall 248
   - 7.2. Berufskrankheiten 249
8. SCHWANGERE, JUNGE UND BEHINDERTE ARBEITNEHMER 250
   - 8.1. Schwangere Frauen 250
   - 8.2. Junge Arbeitnehmer 254
   - 8.3. Behinderte Arbeitnehmer 257
9. BELÄSTIGUNG 260
   - 9.1. Moralische Belästigung 260
   - 9.2. Sexuelle Belästigung 264
10. DISKRIMINIERUNG 268

I.
ARTEN VON ARBEITSVERTRÄGEN

1. UNBEFRISTETER ARBEITSVERTRAG

Frage 1. Was ist unter einem unbefristeten Arbeitsvertrag (CDI) zu verstehen?

Ein Arbeitsvertrag ist eine Übereinkunft, in der sich eine Person (der Arbeitnehmer) verpflichtet, für eine andere tätig zu sein, der sie sich gegen eine Entlohnung unterstellt.

Der unbefristete Arbeitsvertrag ist ein Arbeitsvertrag ohne Ablaufdatum, der über einen unbefristeten Zeitraum läuft. Er ist der nach allgemeinem Recht geltende Arbeitsvertrag, der jederzeit durch einseitige Willensäußerung einer der Parteien beendet werden kann, jedoch mit der Einschränkung, dass für die vom Arbeitgeber ausgehende Kündigung ein objektiver und erheblicher Grund für diese vorliegen muss und die Vorschriften für das Kündigungsverfahren eingehalten werden müssen.

Frage 2. Wie wird ein unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen?

Der unbefristete Arbeitsvertrag kann mündlich abgeschlossen werden, wird im Allgemeinen jedoch für jeden einzelnen Arbeitnehmer spätestens bei Diensteintritt des Arbeitnehmers schriftlich festgehalten. Dieses Schriftstück muss eine Mindestanzahl an obligatorischen Bestimmungen enthalten.

Der Vertrag muss vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer unterzeichnet und in zwei Originalausfertigungen erstellt werden, von denen eine der Arbeitgeber und eine der Arbeitnehmer erhält.

Ohne schriftlichen Vertrag kann es sich als schwierig erweisen, einen Nachweis für das Arbeitsverhältnis und dessen Bedingungen (z. B.: den Lohn, die Arbeitsdauer, die Arbeitszeiten usw.) zu erbringen.

In diesem Fall obliegt es dem, der behauptet, durch einen Arbeitsvertrag gebunden zu sein, den Nachweis für dessen Existenz und dessen Inhalt zu erbringen.

Frage 3. Zu welchen Bedingungen kann ein solcher unbefristeter Arbeitsvertrag gekündigt werden?

Ein Arbeitgeber kann den unbefristeten Arbeitsvertrag mit einem bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer aus verschiedenen Gründen kündigen. Diese Gründe können in den Fähigkeiten oder im Verhalten des Arbeitnehmers (Kündigung aus persönlichen Gründen) oder aber in den betrieblichen Erfordernissen des Unternehmens liegen (betriebsbedingte Kündigung).

Darüber hinaus kann ein Arbeitsvertrag im Falle einer groben Pflichtverletzung des Arbeitnehmers gekündigt werden.

Wird der Arbeitsvertrag vom Arbeitgeber gekündigt, so muss die Kündigung immer begründet werden (gegebenenfalls auf Anfrage des Arbeitnehmers), während der Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis ohne die Angabe von Gründen kündigen kann.

Die Partei, die einen unbefristeten Arbeitsvertrag auflöst, muss eine Kündigungsfrist einhalten, deren Länge von der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers abhängt. Im Falle einer groben Pflichtverletzung kann der Arbeitsvertrag von beiden Parteien fristlos gekündigt werden.

Die Parteien können den Arbeitsvertrag auch im gegenseitigen Einvernehmen auflösen.

Frage 4. Kann ein unbefristeter Arbeitsvertrag automatisch enden?

Ein unbefristeter Arbeitsvertrag endet in folgenden Fällen automatisch:

- Feststellung der Untauglichkeit des Arbeitnehmers für die betreffende Beschäftigung bei der medizinischen Einstellungsuntersuchung;
- Tod des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers;
- Einstellung der Geschäftstätigkeit aufgrund der Erwerbsunfähigkeit des Arbeitgebers;
- Konkurserklärung des Arbeitgebers;
- Gewährung einer Alters- oder Invaliditätsrente an den Arbeitnehmer;
- am Tag, an dem das Recht des Arbeitnehmers auf Krankengeld erlischt, d. h. grundsätzlich nach 78 Wochen Arbeitsunfähigkeit in einem Bezugszeitraum von 104 Wochen;
- im Falle, wo der Arbeitnehmer seine letzte Beschäftigung nicht mehr ausüben kann, am Tag, an dem der Paritätische Ausschuss seinen Beschluss über eine externe Wiedereingliederung bekannt gibt.

2. BEFRISTETER ARBEITSVERTRAG

Frage 5. Wann kann der Arbeitgeber auf einen befristeten Arbeitsvertrag (CDD) zurückgreifen?

Der befristete Arbeitsvertrag wird auf bestimmte Zeit für die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe geschlossen. Er kann keinesfalls eine Beschäftigung im Rahmen der gewöhnlichen, laufenden Geschäftstätigkeit des Unternehmens zum Gegenstand haben, denn eine solche Beschäftigung muss in einem unbefristeten Arbeitsvertrag geregelt werden.

Mit einem befristeten Arbeitsvertrag kann die zeitweilige Abwesenheit eines Arbeitnehmers aufgrund von Krankheit oder ein vorübergehender, außergewöhnlicher Anstieg des Arbeitsaufkommens überbrückt oder die Verrichtung saisonaler Arbeiten geregelt werden, um nur einige Beispiele zu nennen.

Ist der Arbeitsvertrag weder an eine bestimmte vorübergehende Tätigkeit noch an eine etwaige Startphase des beschäftigenden Unternehmens geknüpft, kann davon ausgegangen werden, dass der Arbeitsvertrag nicht den gesetzlich vorgesehenen Bestimmungen entspricht und in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umzuwandeln ist.

Frage 6. Wie wird ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen?

Der befristete Arbeitsvertrag muss zwingend schriftlich abgeschlossen werden und außer dem Vertragsgegenstand bestimmte Angaben enthalten (das Datum, an dem der Vertrag endet oder die Mindestlaufzeit des Vertrages, den Namen des vertretenen Arbeitnehmers, eine Verlängerungsklausel usw.).

Das Arbeitsgesetzbuch sieht ausdrücklich vor, dass ein befristeter Arbeitsvertrag schriftlich festzusetzen ist, da er andernfalls in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umzuwandeln ist.

Frage 7. Für welchen Zeitraum kann ein befristeter Arbeitsvertrag höchstens geschlossen werden?

Vorbehaltlich einiger gesetzlichen Ausnahmen läuft ein befristeter Arbeitsvertrag höchstens 2 Jahre. Er kann zweimal verlängert werden, wobei die Gesamtdauer des Vertrages, einschließlich Verlängerungen, 24 Monate nicht überschreiten darf.

Er endet automatisch an dem von den Parteien festgelegten Zeitpunkt, so dass keine Einhaltung einer Kündigungsfrist notwendig ist.

Wird der Arbeitsvertrag nach Ablauf der Vertragsdauer fortgeführt, so verwandelt er sich in einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

Frage 8. Kann ein befristeter Arbeitsvertrag vor Ablauf der Vertragsdauer gekündigt werden?

Wird ein befristeter Arbeitsvertrag vorzeitig vom Arbeitgeber gekündigt ohne, dass eine grobe Pflichtverletzung durch den Arbeitnehmer vorliegt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Schadensersatz in Höhe eines pauschalen Satzes von höchstens 2 Monatslöhnen.

Im Falle einer vorzeitigen Kündigung durch den Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber Schadensersatz in Höhe von höchstens einem Monatslohn einklagen, wenn ihm durch die vorzeitige Vertragsauflösung ein Schaden entsteht.

Der befristete Arbeitsvertrag kann jederzeit im gemeinsamen Einvernehmen der Parteien aufgelöst werden.

3. LEIHARBEITSVERTRAG

Frage 9. Welche Verträge werden für Leiharbeitsverhältnisse abgeschlossen?

Bei der Leiharbeit treten drei Personenkategorien in ein Vertragsverhältnis:

- das Leiharbeitsunternehmen;
- der Leiharbeiter;
- das Leihunternehmen.

Im Rahmen dieser Dreiecksbeziehung bestehen die nachstehenden Vertragsbeziehungen zwischen:

- dem Leiharbeitsunternehmen und dem Leiharbeitnehmer: hierbei handelt es sich um einen als „Leiharbeitsvertrag“ bezeichneten Arbeitsvertrag;
- dem Leiharbeitsunternehmen und dem Leihunternehmen: hierbei handelt es sich um einen als „Überlassungsvertrag“ bezeichneten handelsrechtlichen Vertrag.

Frage 10. Was ist ein Überlassungsvertrag?

Der Vertrag zwischen dem Leiharbeitsunternehmen und dem Leihunternehmen wird Überlassungsvertrag genannt.

Mit diesem Vertrag wird dem Leihunternehmen für eine bestimmte vorübergehende Tätigkeit (z. B. Vertretung eines kranken Mitarbeiters, außerordentliches Arbeitsaufkommen im Unternehmen) ein Leiharbeitnehmer zur Verfügung gestellt.

Der Überlassungsvertrag ist ein handelsrechtlicher Vertrag, und damit ist das Handelsgericht für Rechtsstreitigkeiten zwischen dem Leiharbeitsunternehmen und dem Leihunternehmen zuständig.

Frage 11. Was ist unter einem Leiharbeitsvertrag zu verstehen?

Ein Vertrag zwischen Leiharbeitsunternehmen und Leiharbeitnehmer, in dem sich letzterer dazu verpflichtet, eine Tätigkeit in einem Drittunternehmen zu verrichten, nennt sich Leiharbeitsvertrag.

Der Leiharbeitsvertrag ist ein richtiger Arbeitsvertrag, in dem das Leiharbeitsunternehmen, und nicht das Leihunternehmen, als Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers auftritt.

Im Streitfall wenden sich die Vertragsparteien an das Arbeitsgericht.

Hierbei ist zu beachten, dass ein Leiharbeitsvertrag schriftlich abzuschließen ist und dem Leiharbeitnehmer spätestens 2 Werktage nach seiner Überlassung zugestellt werden muss.

Wird kein schriftlicher Leiharbeitsvertrag geschlossen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine dem Lohn während der Kündigungsfrist entsprechenden Entschädigung durch das Leiharbeitsunternehmen. Das gleiche gilt, wenn aus dem Leiharbeitsvertrag nicht hervorgeht, dass er für eine bestimmte Zeit geschlossen wurde.

Frage 12. Kann in einem Leiharbeitsvertrag eine Probezeit vereinbart werden?

Ja, ein Leiharbeitsvertrag kann wie ein gewöhnlicher Arbeitsvertrag eine Probezeit vorsehen.

Die Dauer der Probezeit hängt von der Dauer des Leiharbeitsvertrages ab:

- Sie beträgt höchstens 3 Arbeitstage, wenn der Vertrag für eine Dauer von 1 Monat oder weniger abgeschlossen wurde.
- Sie beträgt höchstens 5 Arbeitstage, wenn der Vertrag für eine Dauer von 1 bis 2 Monaten abgeschlossen wurde.
- Sie beträgt höchstens 8 Arbeitstage, wenn der Vertrag für eine Dauer von mehr als 2 Monaten abgeschlossen wurde.

Bis zum Ende der Probezeit können beide Parteien den Leiharbeitsvertrag fristlos per Einschreiben kündigen.

Die Probezeit kann im Rahmen eines Leiharbeitsvertrages nicht verlängert werden. Außerdem darf ein Leiharbeitsvertrag über die erneute Einstellung ein und desselben Arbeitnehmers durch das Leiharbeitsunternehmen zur Verrichtung der gleichen Tätigkeit in demselben Leihunternehmen keine Probezeit vorsehen.

Frage 13. Auf welchen Lohn hat der Leiharbeitnehmer Anspruch?

Der dem Leiharbeitnehmer seitens des Leiharbeitsunternehmens gezahlte Lohn darf nicht niedriger sein als der Lohn, auf den ein seitens des Leihunternehmens unter denselben Bedingungen festangestellter Arbeitnehmer mit derselben oder einer vergleichbaren Qualifikation nach der Probezeit Anspruch hat.

Frage 14. Für welche Dauer kann ein Leiharbeitsvertrag höchstens abgeschlossen werden?

Außer im Falle eines Leiharbeitsvertrages über eine saisonale Tätigkeit darf die Dauer eines Leiharbeitsvertrages bezüglich desselben Leiharbeitnehmers und desselben Arbeitsplatzes einschließlich Verlängerungen 12 Monate nicht übersteigen.

Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf dieser Frist fortgesetzt, wird der Vertrag in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt.

In diesem Fall wird die Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers ab dem ersten Tag seines Leiharbeitsverhältnisses beim Leihunternehmen berechnet.

Frage 15. Kann ein Leiharbeitsverhältnis verlängert werden?

Im Rahmen derselben Tätigkeit kann der Leiharbeitsvertrag zweimal für eine festgelegte Dauer verlängert werden. Dabei darf die Gesamtdauer des Vertrages 12 Monate nicht überschreiten.

Die Möglichkeit der Verlängerung und die diesbezüglichen Bedingungen müssen entweder im ursprünglichen Leiharbeitsvertrag oder in einem Zusatzvertrag geregelt werden.

Frage 16. Kann ein Leiharbeitsvertrag vorzeitig gekündigt werden?

Nein, ein Leiharbeitsvertrag muss grundsätzlich bis zum vereinbarten Ablauf des Vertrages erfüllt werden, außer im Falle einer groben Pflichtverletzung.

Kündigt das Leiharbeitsunternehmen den Leiharbeitsvertrag vorzeitig, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Schadensersatz in Höhe der Lohnzahlungen, die er bis zum Ablauf seines Vertrages erhalten hätte. Jedoch ist die Höhe des Schadensersatzes auf zwei Monatslöhne beschränkt.

Kündigt der Leiharbeitnehmer den Vertrag vorzeitig, so kann das Leiharbeitsunternehmen Schadensersatz fordern, wenn es tatsächlich einen Schaden erlitten hat. Die Höhe des vom Leiharbeitnehmer zu leistenden Schadensersatzes ist auf einen Monatslohn beschränkt.

Frage 17. Kann das Leihunternehmen den Leiharbeitnehmer nach Ablauf des Leiharbeitsvertrages einstellen?

Ja, im Leiharbeitsvertrag muss ausdrücklich festgelegt sein, dass die Einstellung des Leiharbeitnehmers durch das Leihunternehmen nach Ablauf des Leiharbeitsvertrages zulässig ist.

Im Falle der Einstellung des Leiharbeitnehmers seitens des Leihunternehmens wird die Dauer, der im Laufe des der Einstellung vorangegangenen Jahres erfolgten Leiharbeitsverhältnisse für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers berücksichtigt; gegebenenfalls wird diese Dauer von einer eventuell vorgesehenen Probezeit davon abgezogen.

Frage 18. Können mit demselben Leiharbeitnehmer nacheinander zwei Leiharbeitsverträge für denselben Arbeitsplatz abgeschlossen werden?

Hat der Leiharbeitsvertrag seine maximale Laufzeit von 12 Monaten erreicht oder wurde er bereits zweimal verlängert, so kann nicht unmittelbar anschließend ein neuer Vertrag abgeschlossen werden, und zwar weder mit demselben Leiharbeitnehmer noch mit einem anderen Leiharbeitnehmer für denselben Arbeitsplatz.

Zunächst muss eine Frist abgewartet werden, die einem Drittel der Laufzeit des ersten Leiharbeitsvertrages einschließlich Verlängerungen entspricht. Diese Wartefrist wird allgemein „Karenzzeit“ genannt.

Diese Wartefrist muss nur in bestimmten Fällen nicht beachtet werden (z. B. erneute Abwesenheit des vertretenen Arbeitnehmers, Ausführung dringender Tätigkeiten, Saisonarbeitsvertrag).

Frage 19. Welche Gesetzgebung wendet sich beim grenzüberschreitenden Leiharbeitsverhältnis an?

Um die Leiharbeitnehmer zu schützen, müssen die vorhergenannten Bestimmungen angewandt werden, wenn ein im Ausland ansässiges Leiharbeitsunternehmen einen Leiharbeitsvertrag oder einen Überlassungsvertrag abschließt mit dem Ziel einen Leiharbeitnehmer bei einer in Luxemburg ansässigen Firma zu beschäftigen.

Die luxemburgische Gesetzgebung wendet sich ebenfalls auf den Leiharbeitsvertrag an, der von einer in Luxemburg ansässigen Leiharbeitsfirma abgeschlossen wird für einen im Ausland auszuführenden Auftrag bei einem Leihunternehmen.

4. ZEITWEILIGE ÜBERLASSUNG VON ARBEITSKRÄFTEN

Frage 20. In welchen Fällen kann man auf eine zeitweilige Überlassung von Arbeitskräften zurückgreifen?

Arbeitgeber, die keine Leiharbeitsunternehmen sind, können in den nachstehenden Fällen vom Arbeitsminister dazu ermächtigt werden, ihre Arbeitnehmer anderen Arbeitgebern vorübergehend zur Verfügung zu stellen:

- bei drohender Kündigung oder Unterbeschäftigung;
- bei Ausführung einer gelegentlichen Arbeit in demselben Tätigkeitsbereich, sofern das Leihunternehmen nicht in der Lage ist, diese Situation durch die Festeinstellung von Personal zu bewältigen;
- bei Restrukturierungsmaßnahmen innerhalb einer Unternehmensgruppe (eines Konzerns); und
- im Rahmen eines Plans zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung.

Außerhalb dieser Fälle kann der Arbeitsminister ausnahmsweise Arbeitgeber für eine von ihm festgesetzte Zeitspanne dazu ermächtigen, ihre Arbeitnehmer anderen Arbeitgebern zu überlassen, sofern und solange eine solche Überlassung durch eine Vereinbarung zwischen den zum Abschluss eines Tarifvertrages befugten Sozialpartnern abgedeckt ist.

Frage 21. Hat der Arbeitnehmer, der als Arbeitskraft dem Leihunternehmen zur Verfügung gestellt worden ist, Anspruch auf Lohnfortzahlung?

Der dem Arbeitnehmer vom Ursprungsunternehmen entrichtete Lohn darf nicht niedriger sein als der Lohn, auf den ein seitens des Leihunternehmens unter denselben Bedingungen festangestellter Arbeitnehmer mit derselben oder einer vergleichbaren Qualifikation nach der Probezeit Anspruch hat.

Frage 22. Haben die dem Leihunternehmen überlassenen zur Verfügung gestellten Arbeitnehmer dieselben Zugangsberechtigungen wie die festangestellten Arbeitnehmer dieses Unternehmens?

Die zur Verfügung gestellten Arbeitnehmer haben im Leihunternehmen unter denselben Bedingungen wie die festangestellten Arbeitnehmer dieses Unternehmens Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen und insbesondere zur Kantine und zu den diesen Arbeitnehmern zur Verfügung gestellten Transportmitteln.

Frage 23. Wie sind die Zuständigkeiten zwischen dem Leihunternehmen und dem Arbeitgeber aufgeteilt?

Während der Dauer des Leiharbeitsverhältnisses der zeitweilig zur Verfügung gestellten Arbeitnehmern sind die Zuständigkeiten aufgeteilt.

Dem Leihunternehmen obliegt die alleinige Zuständigkeit für die nachstehenden Faktoren:

- die Einhaltung der Bestimmungen in Bezug auf Sicherheit, Hygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, und
- die Anwendung der gesetzlichen, verwaltungsrechtlichen, behördlichen und vertraglichen Vorschriften in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und den Schutz der Arbeitnehmer bei der Ausübung ihres Berufes.

Dem Arbeitgeber (d. h. dem Verleiher) obliegt die alleinige Zuständigkeit für die nachstehenden Faktoren:

- den Lohn des zeitweilig zur Verfügung gestellten Arbeitnehmers, und
- die damit verbundenen Steuern und Sozialabgaben.

Frage 24. Welches Recht findet im Falle der zeitweiligen Überlassung grenzüberschreitender Arbeitskräfte Anwendung?

Auf die Überlassung von Arbeitskräften, die einem auf luxemburgischen Staatsgebiet tätigen Unternehmen zur Verfügung gestellt werden, finden die Bestimmungen des luxemburgischen Arbeitsrechts Anwendung.

Frage 25. In welchem Fall ist die zeitweilige Überlassung von Arbeitskräften verboten?

Verboten ist die seitens eines Arbeitgebers außerhalb der Vorschriften für die zeitweilige Überlassung von Arbeitskräften erfolgende Bereitstellung von im Rahmen eines Arbeitsvertrages verpflichteten Arbeitnehmern an Dritte, die diese Arbeitnehmer einsetzen und über diese einen Teil der normalerweise dem Arbeitgeber vorbehaltenen verwaltungstechnischen und hierarchischen Weisungsbefugnis ausüben.

Frage 26. Wie wirkt sich eine rechtswidrige Bereitstellung von Arbeitskräften auf den Arbeitsvertrag aus?

Der Arbeitsvertrag, in dessen Rahmen ein Arbeitnehmer unter Verletzung der gesetzlichen Bestimmungen zur Bereitstellung an ein Leihunternehmen eingestellt wurde, ist nichtig.

In diesem Fall gelten das Leihunternehmen und der Arbeitnehmer ab der Erbringung der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers als im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrages aneinander gebunden.

Gleichwohl kann der Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag bis zum Ende seiner Bereitstellung an das Leihunternehmen ohne Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist und ohne Verpflichtung zur Entrichtung einer Entschädigung beenden.

Frage 27. Wie wirkt sich eine rechtswidrige Bereitstellung von Arbeitskräften auf den Lohn des Arbeitnehmers aus?

Das Leihunternehmen und die Person, die den Arbeitnehmer dem Leihunternehmen zur Verfügung stellt, haften gesamtschuldnerisch für die Entrichtung der Löhne und Nebenvergütungen, der Entschädigungen sowie der zugehörigen Steuern und Sozialabgaben.

5. TELEARBEIT

Frage 28. Seit wann ist Telearbeit gesetzlich geregelt?

Die Telearbeit ist bereits seit mehr als 10 Jahren gesetzlicher Rahmen.

Auf europäischer Ebene hatten die Sozialpartner am 11. Juli 2002 eine Rahmenvereinbarung über Telearbeit unterzeichnet.

Im Anschluss an diese Vereinbarung wurde im Februar 2006 auf nationaler Ebene eine Vereinbarung über die rechtliche Regelung der Telearbeit zwischen den Sozialpartnern, d. h. dem OGBL und dem LCGB einerseits und der UEL andererseits, unterzeichnet. Dieses Übereinkommen wurde mehrfach und zuletzt am 15. Dezember 2015 verlängert.

Dieses Übereinkommen und seine Verlängerungen wurden durch eine großherzogliche Verordnung zu einer allgemeinen Verpflichtung erklärt.

Die Sozialpartner auf nationaler Ebene hielten es für zweckmäßig, dieses Übereinkommen zu modernisieren, um es den Herausforderungen der Digitalisierung anzupassen und sowohl die regelmäßige Telearbeit als auch die gelegentliche Telearbeit zu regeln.

Die am 20. Oktober 2020 unterzeichnete neue Vereinbarung wurde durch großherzogliche Verordnung vom 22. Januar 2021 als allgemeine Verpflichtung erklärt. Sie trat am 2. Februar 2021 in Kraft.

Sie wurde für einen begrenzten Zeitraum von 3 Jahren ab ihrem Inkrafttreten geschlossen. Sie kann ganz oder teilweise mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten angezeigt werden.

Andernfalls wird sie auf unbestimmte Zeit verlängert. Später kann sie nur mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten ganz oder teilweise angeprangert werden.

Frage 29. Wer kann unter diese Telearbeitvereinbarung fallen?

Arbeitnehmer, die unter das Arbeitsgesetzbuch fallen, fallen in den Anwendungsbereich der Vereinbarung, ausgenommen diejenigen, die einen öffentlichen oder gleichgestellten Status haben.

Vom Anwendungsbereich dieses Übereinkommens ist folgendes insbesondere auszuschließen:

- die Entsendung ins Ausland;
- der Verkehrssektor im weiteren Sinne (ohne Verwaltung);
- Handelsvertreter;
- Co-Working Spaces in dem Sinne, dass die Arbeit in einem Satellitenbüro des Unternehmens erbracht wird;
- Smart-Working im Sinne von punktuellen Eingriffen per Smartphone oder Laptop außerhalb des Arbeitsplatzes oder des üblichen Ortes der Telearbeit;
- alle Dienstleistungen, die außerhalb des Unternehmens für die Kunden erbracht werden.

Frage 30. Wie wird die Telearbeit definiert?

Telearbeit ist eine Organisations- oder Durchführungsform von Arbeit, im Allgemeinen unter Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien, so dass die Arbeit, die in der Regel in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers durchgeführt worden wäre, außerhalb dieser Räumlichkeiten durchgeführt wird.

Als Telearbeiter im Sinne dieses Übereinkommens gilt die Person, die Telearbeit nach der obigen Definition durchführt.

Telearbeit gilt als gelegentlich, wenn Telearbeit zur Bewältigung unvorhergesehener Ereignisse geleistet wird oder wenn die Telearbeit weniger als 10% der normalen Jahresarbeitszeit des Telearbeiters ausmacht.

Die Telearbeit wird in den anderen Fällen als regelmäßig angesehen.

Der Bezugszeitraum ist das Kalenderjahr.

Frage 31. Wie wird Telearbeit eingeführt?

Der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber wählen die Telearbeit frei aus und berücksichtigen dabei gegebenenfalls die auf Branchen- oder Unternehmensebene geltenden Bestimmungen, sobald der Arbeitnehmer seine Tätigkeit antritt oder später.

Die Ablehnung eines Vorschlags auf Telearbeit seines Arbeitgebers durch den Arbeitnehmer ist an sich kein Grund für die Kündigung seines Arbeitsvertrages. Die Ablehnung kann auch nicht die Anwendung des Verfahrens zur Änderung des Arbeitsvertrages rechtfertigen, um diese Form der Arbeit durchzusetzen.

Im Einklang mit dem Übereinkommen kann auf der Ebene des betreffenden Unternehmens oder Sektors eine spezielle Regelung für die Telearbeit festgelegt werden, die sich auf die Kategorien der von der Telearbeit ausgeschlossenen Arbeitnehmer, die Orte oder Arten von zugelassenen Arbeitsplätzen, die Vorschriften über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, die Vorschriften zum Schutz personenbezogener Daten und die Kontaktpersonen im Rahmen der Telearbeit bezieht.

Die besondere Regelung kann insbesondere durch einen Tarifvertrag oder eine untergeordnete Vereinbarung festgelegt werden. In Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Tarifvertrages oder der nachgeordneten Vereinbarung, wenn diese bestehen oder nicht, kann die spezielle Telearbeitsregelung auch auf Unternehmensebene festgelegt werden, wobei die Befugnisse der Arbeitnehmerdelegation zu beachten sind, sofern diese bestehen.

Gibt es eine Personaldelegation, so erfolgt die Einführung und Änderung der besonderen Regelung für Telearbeit nach Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerdelegation oder im Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und der Delegation des Personals in Unternehmen mit mindestens 150 Beschäftigten.

Frage 32. Wie formalisiert sich die Vereinbarung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber?

Bei gelegentlicher Telearbeit stellt der Arbeitgeber dem zur Telearbeit berechtigten Arbeitnehmer eine schriftliche Bestätigung vor.

Bei regelmäßiger Telearbeit werden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in schriftlicher Form die folgenden Angaben festgelegt:

- der Ort der Telearbeit oder die Modalitäten für die Bestimmung dieses Ortes;
- die Wochenstunden und -tage, an denen der Telearbeiter Telearbeit macht und für den Arbeitgeber erreichbar sein muss, oder die Modalitäten für die Festlegung dieser Zeiten;

- die Modalitäten für einen etwaigen Ausgleich von Sachleistungen, die durch Telearbeit verloren gegangen sind;
- die monatliche Pauschale für die Übernahme der Verbindungs- und Kommunikationskosten im Zusammenhang mit der Telearbeit;
- die Modalitäten des Übergangs oder der Rückkehr zur klassischen Arbeitsform.

Diese Elemente können gegebenenfalls auch im Rahmen der besonderen Regelung für die Telearbeit des Unternehmens oder des Sektors festgelegt werden.

Frage 33. Welche Rolle spielt die Personaldelegation?

Die Einführung oder Änderung von Telearbeit im Unternehmen unterliegt der Anhörung der Personaldelegation bzw. in Unternehmen mit 150 oder mehr Beschäftigten der Zustimmung der Personaldelegation.

Die Personaldelegation wird regelmäßig über die Zahl der Telearbeiter und deren Entwicklung innerhalb des Unternehmens informiert.

Die Modalitäten für die Übermittlung von Informationen sind innerhalb des Unternehmens festzulegen.

Frage 34. Ist die Ablehnung eines Vorschlags zur Telearbeit durch den Arbeitnehmer ein Grund für die Kündigung seines Arbeitsvertrages?

Der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber wählen die Telearbeit frei aus.

Die Ablehnung eines Vorschlags zur Telearbeit des Arbeitgebers durch den Arbeitnehmer stellt an sich keinen Grund für Entlassungen oder eine einseitige Änderung des Arbeitsvertrages dar.

Frage 35. Ist eine Rückkehr zur klassischen Arbeitsform möglich?

Der Telearbeiter oder der Arbeitgeber können jederzeit einen Wechsel oder eine Rückkehr zur Arbeit nach der klassischen Arbeitsform beantragen.

Bei regelmäßiger Telearbeit sind die Modalitäten für den Übergang oder die Rückkehr zur klassischen Arbeitsform schriftlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren, wenn der Arbeitnehmer mit der Telearbeit beginnt.

Frage 36. Was ist mit den Arbeitsmitteln bei Telearbeit?

Bei regelmäßigen Telearbeitsstunden stellt der Arbeitgeber die für die Telearbeit erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung und übernimmt die Kosten, die direkt durch Telearbeit entstehen, insbesondere für die Kommunikation. Diese Betreuung kann in Form eines monatlichen Pauschalbetrags erfolgen, der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich vereinbart werden kann.

Bei Bedarf kann der Telearbeiter eine entsprechende technische Unterstützung anfordern.

Der Arbeitgeber trägt die Verantwortung für die Kosten, die durch den Verlust oder die Beschädigung der vom Telearbeiter verwendeten Geräte und Daten entstehen, mit Ausnahme der Schäden, die durch vorsätzliche Handlungen oder grobe Fahrlässigkeit verursacht werden.

Bei Ausfall oder Fehlfunktion der Arbeitsmittel hat der Telearbeiter das Unternehmen unverzüglich entsprechend den von diesem festgelegten Modalitäten zu benachrichtigen.

Der Telearbeiter kümmert sich um die ihm anvertrauten Geräte.

Frage 37. Wie wird die Gleichbehandlung der Telearbeit gewährleistet?

Telearbeiter haben die gleichen Rechte und unterliegen den gleichen Verpflichtungen, die in den geltenden Rechtsvorschriften und Tarifverträgen vorgesehen sind wie vergleichbare Arbeitnehmer in den Räumlichkeiten des Unternehmens.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung von Telearbeitern und herkömmlichen Arbeitnehmern muss insbesondere hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen, der Arbeitszeit, der Lohnbedingungen, der Bedingungen und des Zugangs zu Beförderungen, dem kollektiven und individuellen Zugang zur beruflichen Weiterbildung, dem Schutz des Privatlebens und der Verarbeitung personenbezogener Daten zum Zwecke der Überwachung im

Rahmen der Arbeitsverhältnisse beachtet werden. Außerdem erhält der Telearbeiter die üblichen Informationen, die der Arbeitgeber oder sogar die Personaldelegation im Unternehmen verbreitet, im gleichen Rhythmus wie die anderen Beschäftigten des Unternehmens.

Eine unterschiedliche Behandlung von Telearbeitern kann jedoch aus sachlichen Gründen gerechtfertigt werden, ohne jedoch den Grundsätzen der Nichtdiskriminierung und der Gleichbehandlung vorgreifen zu müssen.

Führt die regelmäßige Telearbeit dazu, dass der Telearbeiter einen Sachvorteil verliert, auf den er normalerweise Anspruch gehabt hätte, so ist es Sache der Beteiligten, einen Ausgleich festzulegen, der spezifisch sein kann, aber dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung entspricht.

Für die Zeit der Telearbeit hat der Telearbeiter jedoch keinen Anspruch auf Entschädigung, wenn der Sachvorteil eng mit seiner Anwesenheit im Unternehmen verbunden ist, wie zum Beispiel der Zugang zu einem Parkplatz, einer Kantine oder einem Fitnessraum, der sich in den Räumlichkeiten des Unternehmens befindet.

Frage 38. Wie gestaltet sich die Arbeitszeit des Arbeitnehmers in der Telearbeit?

Die Organisation der Arbeitszeit folgt den innerhalb des Unternehmens geltenden Regeln. Die Arbeitsbelastung und die Ergebniskriterien des Telearbeiters entsprechen denen der vergleichbaren Arbeitnehmer in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers.

Die Parteien müssen sich darauf einigen, wie die Leistung von Überstunden geregelt wird, die so weit wie möglich mit den internen Verfahren des Unternehmens in Einklang stehen.

Der Arbeitgeber wird dafür sorgen, dass die Ausnahme von Überstunden auch für Telearbeiter strikt eingehalten wird. Alle Bestimmungen über das Recht auf Trennung eines herkömmlichen Arbeitnehmers gelten auch für telearbeitsberechtigte Arbeitnehmer.

Der Arbeitgeber stellt sicher, dass Maßnahmen ergriffen werden, um die Isolation der Telearbeiter von den anderen Arbeitnehmern des Unternehmens zu verhindern, indem er ihnen die Möglichkeit gibt, regelmäßig mit seinen Kollegen zusammenzutreffen und Zugang zu den Informationen des Unternehmens zu erhalten.

Frage 39. Wie sind die Gesundheit und die Sicherheit des Arbeitnehmers geschützt?

Der Arbeitgeber muss den Telearbeiter über die Politik des Unternehmens in den Bereichen Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz informieren.

Der Telearbeiter wendet diese Sicherheits- und Gesundheitsschutzpolitiken am Arbeitsplatz korrekt an.

Der Telearbeiter ist berechtigt, einen Inspektionsbesuch des Arbeitsmediziners am Arbeitsplatz des Unternehmens, des Beauftragten für Sicherheit und Gesundheit des Unternehmens oder der Gewerbeaufsicht (ITM) zu beantragen.

Frage 40. Wie wird der Datenschutz gewährleistet?

Es obliegt dem Arbeitgeber, die gesetzlich und durch die Datenschutz-Grundverordnung der Europäischen Union erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um den Schutz von Daten, einschließlich personenbezogener Daten, zu gewährleisten, die vom Telearbeiter für geschäftliche Zwecke verwendet und verarbeitet werden.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Telearbeiter über den Datenschutz zu informieren und ihn so weit wie nötig auszubilden.

Informationen und Schulungen betreffen insbesondere alle einschlägigen Datenschutzgesetze und -vorschriften des Unternehmens.

Der Arbeitgeber informiert den Telearbeiter, insbesondere:

- jegliche Beschränkung der Verwendung von IT-Geräten oder -Werkzeugen wie Internet, E-Mails oder Mobiltelefonen;
- Sanktionen bei Nichteinhaltung.

Es ist Aufgabe des Telearbeiters, sich an diese Vorschriften zu halten.

Frage 41. Welche Rechte haben die Telearbeiter in Bezug auf Ausbildung?

Der Telearbeiter hat den gleichen Zugang zur Ausbildung und zu den Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung wie vergleichbare Arbeitnehmer, die in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers arbeiten, und unterliegt denselben Bewertungsmaßnahmen wie diese anderen Arbeitnehmer.

Der Telearbeiter erhält auf Wunsch eine entsprechende Schulung, die sich auf die ihm zur Verfügung stehenden technischen Geräte und die Merkmale dieser Form der Arbeitsorganisation konzentriert.

Der Vorgesetzte und die direkten Kollegen des Telearbeiters können auch eine Ausbildung in dieser Form der Arbeit und ihrem Management benötigen.

Frage 42. Welche kollektiven Rechte haben die Telearbeiter?

Der Telearbeiter hat die gleichen kollektiven Rechte wie die Arbeitnehmer welche in den Räumlichkeiten des Unternehmens arbeiten. Somit:

- hat er das Recht, mit den Arbeitnehmervertretern des Unternehmens über alle geeigneten Kommunikationsmittel zu kommunizieren;
- unterliegt er den gleichen Teilnahme- und Wählbarkeitsbedingungen an den Wahlen für die Personaldelegation;
- wird er in die Berechnung der für die Arbeitnehmervertretungen erforderlichen Schwellenwerte einbezogen.

Frage 43. Wie wirkt sich Telearbeit auf die Steuerregelung eines Grenzgängers aus?

Bilaterale Steuerabkommen zwischen Luxemburg und verschiedenen Drittstaaten zielen darauf ab, die Doppelbesteuerung zu beseitigen. Nach diesen internationalen Übereinkommen gegen Doppelbesteuerung werden die Arbeitnehmer grundsätzlich in dem Land, besteuert, in dem der Beruf ausgeübt wird.

Durch eine zwischen den Staaten geschlossene Vereinbarung wird die Besteuerung in Luxemburg bei 100% aufrechterhalten, wenn die folgenden Schwellenwerte nicht überschritten werden:

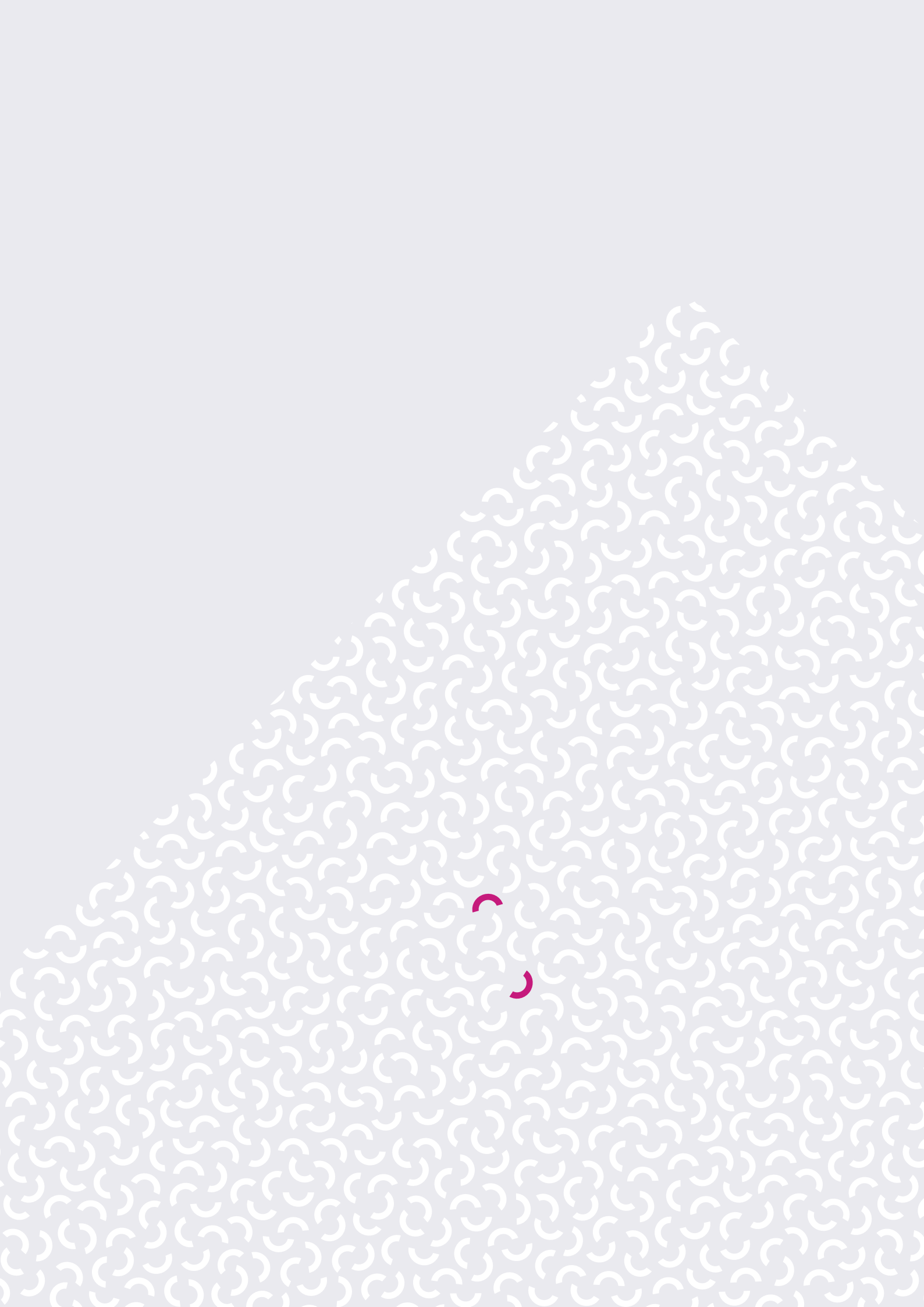
- Belgien: maximal 24 Arbeitstage pro Jahr außerhalb Luxemburgs, seit dem Steuerjahr 2015.
- Deutschland: höchstens 19 Arbeitstage pro Jahr außerhalb Luxemburgs, seit dem Steuerjahr 2011.
- Frankreich: maximal 29 Arbeitstage pro Jahr außerhalb Luxemburgs, ab dem Steuerjahr 2021.

ACHTUNG: Bei Überschreitung dieser Schwellen (zuzüglich der Telearbeits- und Erwerbstätigkeitstage in jedem anderen Land als Luxemburg) ist der Lohn in Verbindung mit allen außerhalb Luxemburgs geleisteten Arbeitstagen im Wohnsitzland des Arbeitnehmers steuerpflichtig.

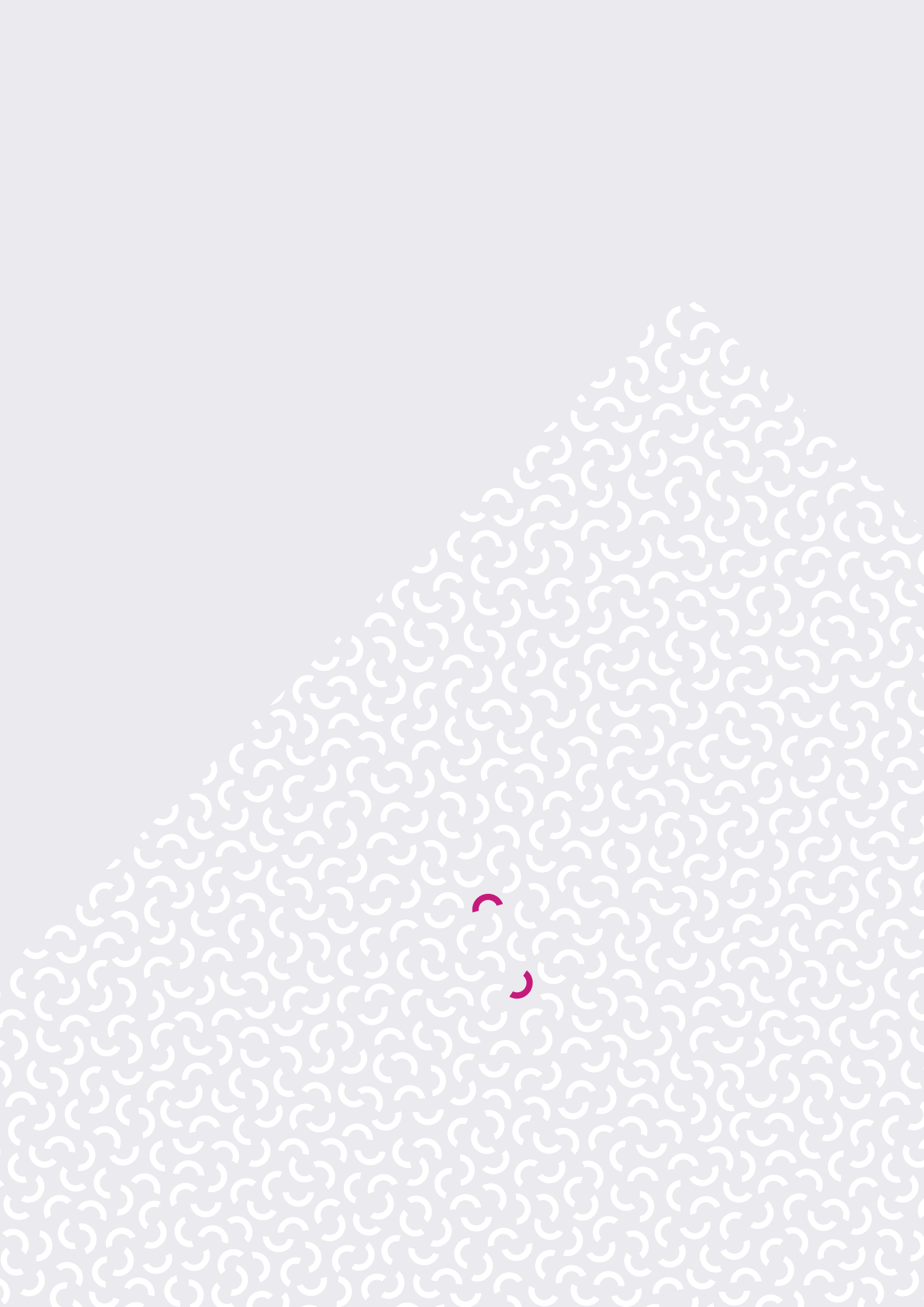
Frage 44. Welche Auswirkungen hat die Telearbeit auf das Sozialversicherungssystem eines Grenzgängers?

Der Telearbeiter hat Anspruch auf den gleichen sozialen Schutz wie die Arbeitnehmer des Unternehmens, die einen klassischen Arbeitsvertrag haben, insbesondere im Bereich der Unfallversicherung.

Personen, die außerhalb des Großherzogtums Luxemburg wohnen, bleiben dem luxemburgischen Sozialversicherungssystem unter der Voraussetzung bei, dass sie in ihrem Wohnsitzland nicht mehr als 25% arbeiten (ca. 1,5 Tage pro Woche, berechnet über 12 Monate).



II.
JUGENDLICHE UND JUNGE ARBEITNEHMER



1. UNBEFRISTETER ARBEITSVERTRAG

Bitte entnehmen Sie diese Informationen aus den Fragen 1 – 4 dieser Veröffentlichung.

2. BEFRISTETER ARBEITSVERTRAG

Bitte entnehmen Sie diese Informationen aus den Fragen 5 – 8 dieser Veröffentlichung.

3. DUALE AUSBILDUNG

Frage 45. Was sind die Vorteile einer dualen Ausbildung unter Lehrvertrag?

Es gibt viele Vorteile für Lehrlinge. Die duale Ausbildung unter Lehrvertrag ermöglicht es dem Lehrling, einen Beruf zu erlernen und gleichzeitig eine Vergütung zu erhalten.[1] Dieser erste Kontakt mit der Berufswelt ermöglicht es dem Lehrling einen offiziell anerkannten Abschluss zu erlangen und sich innerhalb eines Unternehmens weiterzuentwickeln.

Derjenige welcher mit einem DAP-Abschluss[2] oder DT-Abschluss[3] in dem Beruf arbeitet für den das Diplom ausgestellt wurde, hat Anspruch auf den sozialen Mindestlohn für qualifizierte Mitarbeiter, der dem sozialen Mindestlohn plus 20% entspricht.

Der Inhaber eines CCP[4] hat ebenfalls Anspruch auf den sozialen Mindestlohn für qualifizierte Mitarbeiter (sozialer Mindestlohn + 20%) nach mindestens zwei Jahren Praxis in dem Beruf, in dem das Diplom ausgestellt wurde.

Frage 46. Wie läuft eine duale Ausbildung ab?

Die Mehrzahl der DAP- und DT-Ausbildungen sowie alle CCP-Ausbildungen werden unter Lehrvertrag organisiert.

Der Jugendliche schließt einen Lehrvertrag mit einem Ausbildungsbetrieb ab und seine Lehrzeit wird zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb aufgeteilt. So verbringt er regelmäßig einige Tage in der Woche im Klassenzimmer und andere am Arbeitsplatz.

Für verschiedene Berufe findet die schulische Ausbildung und die betriebliche Ausbildung im Blockunterricht statt (mehrere Wochen Ausbildung im Lyzeum, gefolgt von mehreren Wochen Ausbildung im Betrieb).

Die jeweiligen Berufe sind in der Veröffentlichung “Meine Rechte und Pflichten als Lehrling”, die auf der Internetseite www.csl.lu heruntergeladen werden kann, aufgeführt.

Frage 47. An wen soll sich der Lehrling während der dualen Ausbildung wenden?

Der Ausbildungsberater ist die erste Anlaufstelle für alle Fragen rund um eine Ausbildung.

Er steht dem Lehrling für alle Fragen rund um die duale Ausbildung zur Verfügung sowie bei Schwierigkeiten oder Unregelmäßigkeiten.

Frage 48. Was versteht man unter Erwachsenenausbildung?

Die Erwachsenenausbildung ermöglicht jährlich etwa 400 Erwachsenen den Beginn einer dualen Ausbildung im Rahmen eines Lehrvertrags mit dem Ziel, ein CCP (Berufsbefähigungszeugnis), ein DAP (Diplom über die berufliche Reife) oder ein DT (Technikerdiplom) zu erlangen.

---

1 Zusätzlich zahlt der Staat für jedes erfolgreich abgeschlossene Ausbildungsjahr eine Ausbildungsprämie.

2 Diplom über die berufliche Reife (diplôme d'aptitude professionnelle)

3 Technikerdiplom (diplôme de technicien)

4 Berufsbefähigungszeugnis (certificat de capacité professionnelle)

Diese Maßnahme richtet sich an Erwachsene mit einem Arbeitsvertrag und an Arbeitssuchende, die über eine duale Ausbildung einen offiziellen Abschluss erlangen möchten.

Die praktische duale Ausbildung wird in einem Betrieb erworben, der für die duale Ausbildung von Lehrlingen befugt ist. Die schulische Ausbildung findet immer tagsüber, zu den gleichen Uhrzeiten wie die berufliche Initialausbildung statt.

Die Organisation der dualen Ausbildung für Erwachsene (wöchentlicher oder periodischer Wechsel) variiert je nach Beruf.

Der erwachsene Lehrling hat während seiner dualen Ausbildung Anspruch auf den sozialen Mindestlohn (SSM). Zusätzlich zahlt der Staat für jedes erfolgreich abgeschlossene Ausbildungsjahr einen Ausbildungsprämie, die bei CCP-Ausbildungen bei 130 Euro/Ausbildungsmonat und bei DAP- und DT-Ausbildungen bei 150 Euro/Ausbildungsmonat liegt.

Die Differenz zwischen dem gesetzlichen Mindestlohn und der gesetzlich festgelegten Lehrlingsentschädigung für die Initialausbildung wird vom Staat an den Ausbildungsbetrieb erstattet.

Darüber hinaus erstattet der Beschäftigungsfonds den Ausbildungsbetrieben den Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge. Dieser bezieht sich auf die an den Lehrling gezahlte Lehrlingsentschädigung.

Außerdem erstattet der Beschäftigungsfonds eine Lehrlingsförderungsprämie in Höhe von 27% der Lehrlingsentschädigung für duale Ausbildungen auf DT- und DAP Ebene und in Höhe von 40% der Lehrlingsentschädigung für duale Ausbildungen auf CCP Basis.

Um zur Erwachsenenausbildung zugelassen zu werden, muss man:

- am 1. September des Einschreibungsjahres mindestens 18 Jahre alt sein;
- seit mindestens einem Jahr nicht mehr im Lyzeum oder unter Lehrvertrag in der Erstausbildung sein. Diese 12 Monate bezeichnet man als Karenzzeit;
- seit mindestens 12 Monaten ununterbrochen und mindestens 16 Stunden pro Woche beim Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) eingetragen sein;
- die gleichen Zugangsvoraussetzungen erfüllen, wie sie für die duale Ausbildung vorgesehen sind;
- die sprachlichen Voraussetzungen erfüllen.

Eine Ausnahme betreffend die Klausel, mindestens 12 Monate nicht mehr im Lyzeum oder in der Erstausbildung zu sein, kann gewährt werden:

- für Personen, die einen CCP-Abschluss besitzen und einen DAP- Abschluss im gleichen Ausbildungsbereich erwerben möchten;
- für Personen, die einen DAP-Abschluss besitzen und eine DT-Abschluss im gleichen Ausbildungsbereich erwerben möchten.

Der Zugang und die Zulassung von Bewerbern werden, auf Grund der Bewerbungsunterlagen, von einer Kommission entschieden. Die Entscheidungen werden den Kandidaten per Post mitgeteilt. Im Falle eines positiven Bescheids kann der Bewerber frühestens ab dem 16. Juli und spätestens bis zum 1. November des Lehrjahrs einen Lehrvertrag abschließen.

Die Betreuung während der dualen Ausbildung wird gewährleistet durch:

- den Ausbildungsbetrieb;
- die Ausbildungsberater der verschiedenen Berufskammern;
- das Lehr- und sozialpädagogischen Personal der Lyzeen oder des nationalen Zentrums für berufliche Weiterbildung (CNFPC).

Personen, die eine solche duale Ausbildung beginnen möchten, müssen einen Termin mit der Berufsberatungsstelle bei der ADEM (ADEM-OP) vereinbaren.

Frage 49. Wie sieht es mit den grenzüberschreitenden Berufsausbildungen aus?

Grenzüberschreitende duale Ausbildungen dürfen nur in den Berufen durchgeführt werden, die in der dafür vorgesehenen großherzoglichen Verordnung aufgeführt sind.

- Der Bewerber muss einen schriftlichen Antrag an das MENJE – Service de la formation professionnelle stellen und dabei folgende Informationen angeben:
  - Name, Vorname und den Wohnort des Lehrlings;
  - Name, Vorname, Beruf und Anschrift des Lehrmeisters, falls es sich um eine physische Person handelt, ansonsten der Name und die Adresse des Betriebs;
  - Name und Anschrift des Lyzeums, in dem der Lehrling den theoretischen Unterricht besuchen wird;
  - die Bezeichnung des Ausbildungsberufs in dem der Lehrling ausgebildet werden soll;
  - das Ausbildungsprogramm;
  - die Anmeldung im Lyzeum.

  Wenn bei grenzüberschreitenden Schulungen Kosten anfallen, muss das Bildungsministerium vor Beginn der Schulung mit entsprechenden Belegen informiert werden.
- Jede freie Lehrstelle muss vom Ausbildungsbetrieb bei der Berufsberatungsstelle (ADEM-OP) der Arbeitsagentur (ADEM) mit dem auf der ADEM-Webseite verfügbaren Formular "Meldung einer freien Lehrstelle" angegeben werden.
- Die ADEM-OP und die zuständigen Berufskammern informieren die Berufsbildungsabteilung des MENJE über ihren Beschluss bezüglich des Antrags auf eine grenzüberschreitende duale Ausbildung.
- Alle Bewerber müssen sich mit den folgenden Unterlagen an die ADEM-OP-Dienststelle in Luxemburg-Stadt wenden (von April bis Oktober):
  - Personalausweis/Reisepass;
  - nationale Registrierungsnummer;
  - Genehmigung des Ministeriums für nationale Bildung, Kinder und Jugend.

Ausbildungsverträge können zwischen dem 16. Juli und dem 1. November jedes Jahres abgeschlossen werden.

Frage 50. Wie sieht es mit der Lehrlingsentschädigung aus?

Lehrlinge in einer DAP- oder DT-Ausbildung haben Anspruch auf eine Lehrlingsentschädigung , die je nach gewähltem Beruf variiert. Der erfolgreiche Abschluss des integrierten Zwischenprojektes (IZP) berechtigt den Lehrling zu einer höheren Vergütung, welche fällig wird ab dem ersten Tag des Monats, der auf die Benachrichtigung über das Bestehen des IZP an den Lehrling und den Betrieb folgt.

Lehrlinge in einer CCP-Ausbildung haben Anspruch auf eine Lehrlingsentschädigung, deren Höhe sich nach dem Lehrjahr richtet.

Die Mindestbruttoausbildungsvergütungen sind in der Veröffentlichung "Meine Rechte und Pflichten als Lehrling", die auf der Internetseite www.csl.lu heruntergeladen werden kann, aufgeführt.

4. PRAKTIKA IN DER BERUFSAUSBILDUNG

Frage 51. Welche Berufsausbildungen beinhalten Praktika?

Alle Berufsausbildungen beinhalten einen schulischen Teil am Lyzeum und einen praktischen Teil in einem Betrieb.

Die Berufsausbildung kann auf zwei verschiedene Arten organisiert werden:

- entweder mit einem Ausbildungsvertrag (CCP, DAP oder DT);
- oder Vollzeit an einem Lyzeum mit Praktika in einem Ausbildungsbetrieb (DAP oder DT).

In den Ausbildungen die unter Lehrvertrag stattfinden, finden keine Praktika statt.

Jede Vollzeitausbildung die in einem Lyzeum stattfindet, muss mindestens 12 Wochen Berufspraktikum über die gesamte Dauer der Ausbildung beinhalten. (normalerweise 4 Jahre Ausbildung für die DT- und 3 Jahre für die DAP-Abschlüsse)

Der Schüler/Praktikant absolviert mehrere Praktika, die jeweils mindestens 4 Wochen dauern müssen. Praktika sind eine Gelegenheit, die in der Schule erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in die Praxis umzusetzen.

Zusätzliche Informationen zu den Ausbildungen die Praktika beinhalten finden Sie auf unserer Internetseite www.csl.lu in der Rubrik "Ihre Rechte > Jugendliche und junge Arbeitnehmer > Berufliche Erstausbildung".

Technikerdiplom – DT			
	Berufe und Ausbildungen	**Anzahl an Praktika**	**Gesamtdauer in Wochen**
f	Administration et commerce	2	12
	Agriculture	3	14
f	Commerce électronique	2	12
	Design 3D	2	12
	Graphisme	2	12
	Image	1	12
f	Électrotechnique, section communication	3	12
f	Électrotechnique, section énergie	3	12
	Environnement naturel	3	14
	Smart Buildings and Energies	3	12
	Génie civil	2	12
e	Informatique	2	12
e	Mécanique générale	2	12
	Mécatronique d'automobile	4	16
	Hôtellerie	4	40
	Tourisme et communication	4	40
	Smart Technologies – electro technologies	3	12
	Smart Technologies – énergies et environnement	3	12
	Smart Technologies – énergies renouvelables	3	12
	Smart Technologies – e-controls	3	12
f	Smart Technologies – robotique et automatisation	3	12

f = Ausbildungen welche auch auf französisch organisiert werden
e = Ausbildungen welche auch auf englisch organisiert werden

Diplom über die berufliche Reife – DAP			
	Berufe und Ausbildungen	**Anzahl an Praktika**	**Gesamtdauer in Wochen**
	Agriculture	3	14
f	Aide-soignant	7	62
	Constructeur métallique	3	12
	Cuisinier	3	30
	Éducation	5	30
f	Électro-technologies	2	12
	Hôtelier – restaurateur (1 année)	1	10
	Mécanicien d'usinage	3	12
	Mécanicien industriel et de maintenance	3	12
	Menuisier – ébéniste	2	12
	Menuisier	3	12
	Opérateur de la forêt et de l'environnement	3	12
e	Restaurateur	3	30

f = Ausbildungen welche auch auf französisch organisiert werden
e = Ausbildungen welche auch auf englisch organisiert werden

Frage 52. Wie findet man eine Praktikumsstelle?

Die Suche nach einer Praktikumsstelle liegt in der Verantwortung des Schülers/Praktikanten. Es liegt in seiner Verantwortung, die notwendigen Schritte zu unternehmen einen Ausbildungsbetrieb zu finden, der bereit ist, ihn für ein Praktikum aufzunehmen.

Wir empfehlen die folgende Vorgehensweise:

- Informieren Sie sich zunächst über die genauen Bedingungen des Praktikums (Dauer, genauer Zeitraum des Praktikums, Fähigkeiten, die während des Praktikums erworben werden sollen);
- Informieren Sie sich über potenzielle Praktikumsstellen in der Region (über andere Schüler, Lehrer, soziale Netzwerke, das Internet usw.);
- Nehmen Sie einige Monate vor Beginn des Praktikums telefonisch, per Mail oder durch persönliches Vorstellen Kontakt mit dem Ausbildungsbetrieb auf;
- Das „Office des stages" des Lyzeums wird auf Grund ihres Vorschlags prüfen, ob der Betrieb berechtigt ist Praktikant auszubilden.

Wenn der Schüler/Praktikant trotz der von ihm unternommenen Schritte keinen Ausbildungsbetrieb findet, kann er das „Office des stages" um Unterstützung bitten.

Frage 53. Muss eine Praktikumsvereinbarung unterschrieben werden?

Ja, eine Praktikumsvereinbarung muss spätestens vor Beginn des Praktikums schriftlich erstellt werden.

Sie wird vom Direktor des Lyzeums, vom Leiter des Ausbildungsbetriebes und vom Schüler/Praktikanten oder seinem gesetzlichen Vertreter unterzeichnet, wenn der Schüler/Praktikant noch minderjährig ist.

Folgende Angaben muss die Praktikumsvereinbarung beinhalten:

- Name und Anschrift des Lyzeums, das durch seinen Direktor vertreten wird;
- Personalien, Identifikationsnummer und Anschrift des Schülers/Praktikant, bei Minderjährigen die Personalien und die Anschrift seines gesetzlichen Vertreters;
- Personalien, Beruf, Identifikationsnummer und Anschrift des Arbeitgebers, im Falle einer Gesellschaft Name, Sitz, Personalien und Qualifikationen der Personen, die sie im Vertrag vertreten;
- die Ziele und Ausbildungsmethoden des Praktikums;
- das Datum und die Dauer des Praktikumsvertrages;
- die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien.

Das „Office des stages" stellt die Vorlage eines Praktikumsvertrages zur Verfügung, die unterschrieben werden kann, sobald alle Formalitäten erledigt sind.

Frage 54. Wozu verpflichtet sich der Schüler/Praktikant?

Der Schüler/Praktikant muss ein Praktikumsbegleitheft (carnet de stage) führen und einen Praktikumsbericht (rapport de stage) schreiben.

Für die Dauer des Praktikums unterliegt er den internen Regeln des Ausbildungsbetriebs und insbesondere der Einhaltung der berufsüblichen Schweigepflicht.

Im Falle einer Abwesenheit muss er die Ausbildungseinrichtung und das Sekretariat seines Lyzeums sofort informieren.

Frage 55. Wozu verpflichtet sich der Ausbildungsbetrieb?

Der Ausbildungsbetrieb verpflichtet sich, dem Schüler/Praktikanten die im Praktikumsvertrag festgelegten Fähigkeiten zu vermitteln. Er darf den Schüler/Praktikanten nicht an Maschinen, Anlagen oder Geräten arbeiten lassen, die nicht im Zusammenhang mit denen im Praktikumsvertrag aufgeführten Lerntätigkeiten stehen.

Der Tutor im beruflichen Umfeld hat folgende Aufgaben:

- er bereitet das Praktikum mit dem Tutor im Lyzeum vor;
- er empfängt den Schüler/Praktikanten im Betrieb;

- er hilft ihm die im Programm vorgesehenen Fähigkeiten zu erwerben;
- er hält regelmäßigen Kontakt mit dem Schulbetreuer;
- er kontrolliert, dass das Praktikumbegleitheft geführt wird;
- er beurteilt die vom Praktikanten erworbenen Fähigkeiten.

Frage 56. Was sind die Aufgaben von Tutoren im schulischen und beruflichen Umfeld?

Der Tutor im Ausbildungsbetrieb empfängt den Schüler/Praktikanten und hilft ihm, die im Programm vorgesehenen Fähigkeiten zu erwerben. Er überprüft, ob das Praktikumsbegleitheft geführt wird.

Der Tutor im Lyzeum überwacht den Verlauf des Praktikums. Er besucht den Praktikanten im Betrieb und verfasst einen Besuchsbericht.

Frage 57. Wie wird das Praktikum ausgewertet?

Jeder Praktikumsabschnitt stellt ein Pflichtmodul dar. Dieses Modul wird gemeinsam vom „Office des stages“ und vom Tutor des Betriebes, in dem das Praktikum stattfindet, bewertet.

Das Praktikumsbegleitheft ist das zentrale Bewertungsinstrument. Es dient dazu, die Aktivitäten und Erfahrungen des Schülers/Praktikanten während des Praktikums zu dokumentieren und zu bewerten. Es gibt Auskunft über die Praktikumsorte, die Namen der Tutoren, den Praktikumszeitraum sowie die An- und Abwesenheit des Praktikanten.

Der Tutor im beruflichen Umfeld bewertet die Fähigkeiten, die der Praktikant während der Ausbildungszeit erworben hat, anhand des Bewertungsrasters, das Teil des Praktikumsbegleitheftes ist, wobei der Tutor im schulischen Umfeld in seiner Meinung gehört wird.

Der Praktikant muss einen Praktikumsbericht schreiben, für den der Betreuer des Lyzeums eine Bewertung vorschlägt.

Bei der abschließenden Bewertung berücksichtigt das „Office des stages“ alle diese Elemente, um zu entscheiden, ob das Modul bestanden ist oder nicht.

Frage 58. Wie hoch ist die tägliche Anwesenheitszeit des Schülers/Praktikanten im Ausbildungsbetrieb?

Jeder Praktikumssabschnitt beträgt mindestens 4 aufeinanderfolgende Wochen, was 160 Stunden Anwesenheit entspricht. Der Schüler/Praktikant muss also durchschnittlich 8 Stunden pro Tag im Ausbildungsbetrieb anwesend sein.

Wird die vorgeschriebene Anzahl von Anwesenheitsstunden nicht erreicht, muss die Dauer des Praktikums entsprechend verlängert werden.

Frage 59. Hat der Schüler/Praktikant das Recht auf Schulferien und Urlaub?

Nein, nicht unbedingt, denn die Praktika können ganz oder teilweise in den Schulferien stattfinden.

Dem Schüler/Praktikanten müssen jedoch mindestens 26 Tage Erholungsurlaub im Jahr gewährt werden.

Frage 60. Hat der Schüler/Praktikant Anspruch auf eine Vergütung während des Praktikums?

Praktikumsvergütungen können über Vereinbarungen mit dem betreffenden Berufszweig eingeführt werden. In diesem Fall bekommt der Schüler/Praktikant eine Entschädigung.

Ohne eine solche Vereinbarung kann der Arbeitgeber frei wählen, dem Praktikanten etwas zu bezahlen oder nicht. Er ist jedenfalls nicht dazu verpflichtet.

Frage 61. Was soll der Schüler/Praktikant im Krankheitsfall oder bei Abwesenheit tun?

Im Falle einer Abwesenheit muss der Schüler/Praktikant den Ausbildungsbetrieb und das Sekretariat seines Lyzeums unverzüglich informieren.

Der Praktikant entnimmt den internen Regelungen des Ausbildungsbetriebs in welcher Form er seine Abwesenheit dem mitteilen muss.

Ein ungerechtfertigtes Fernbleiben des Schülers/Praktikanten kann nach Absprache zwischen dem „Office des stages“ und dem Ausbildungsbetrieb zur Kündigung des Praktikumsvertrages führen.

Der Praktikant darf das Praktikum nicht von sich aus unterbrechen. Im Falle eines Problems wendet er sich entweder an seinen Tutor in seinem Lyzeum oder den Direktor des Lyzeums.

Frage 62. Ist der Schüler/Praktikant gegen Unfall versichert?

Ja, er ist über die gesetzliche Unfallversicherung versichert, da er während des gesamten Praktikums Schüler im Lyzeum bleibt. Sein Status bleibt der eines Schülers/Praktikanten, im Gegensatz zu dem eines Lehrlings.

Frage 63. Welche weiteren Schutzbestimmungen gelten für den Praktikanten?

Die gesetzlichen Bestimmungen zum Jugendschutz und zum Schutz von schwangeren, entbundenen und stillenden Praktikanten sind auf die Praktikumsvereinbarung anwendbar.

Frage 64. Was passiert, wenn das Praktikum unterbrochen wird?

Wenn das Praktikum aus triftigen Gründen ausgesetzt oder unterbrochen werden muss, entscheidet das „Office des stages“ inwiefern der Schüler/Praktikant die fehlende Zeit nachholen muss. Im Prinzip muss er die fehlende Praktikumszeit nachholen.

Wenn der Praktikant die Praktikumszeit(en) nicht zu den von der Schule vorgeschriebenen Terminen absolviert hat, muss er die fehlende(n) Zeit(en) außerhalb seines normalen Kurses nachholen. Das „Office des stages“ muss den Antrag des Praktikanten zum Nachholen der versäumten Stunden genehmigen.

Frage 65. Kann die Praktikumsvereinbarung unterbrochen werden?

Der Praktikumsvertrag kann ausgesetzt oder gekündigt werden, wenn die Bestimmungen des Vertrages nicht eingehalten werden oder wenn das Lyzeum und/oder der Ausbildungsbetrieb damit nicht einverstanden sind. In diesem Fall benachrichtigt die Partei, die am gewissenhaftesten ist, die anderen Parteien. Die betroffenen Parteien treffen sich zu einer kontradiktorischen Aussprache mit dem Ziel, die Situation im Interesse des Schülers/Praktikanten zu lösen.

Kommt es nicht zu einer Schlichtung, kann die Vereinbarung mit sofortiger Wirkung von dem Ausbildungsbetrieb und/oder vom Direktor des Lyzeums gekündigt werden.

Der Praktikant muss sein Praktikum bei einer anderen Praktikumsorganisation fortsetzen, wobei die ausgeführten Tätigkeiten und die Dauer des bereits absolvierten Praktikums berücksichtigt werden. Es obliegt dem Tutor der Schule, eine Bewertung für den restlichen Teil des Praktikums vorzuschlagen.

Die betroffenen Berufskammern werden davon in Kenntnis gesetzt.

5. SCHÜLER-/STUDENTENJOB

Frage 66. Wer gilt als Schüler/Student?

Möchte der Arbeitgeber Schüler/Studenten in den Schulferien beschäftigen, müssen diese zwischen 15 und 27 Jahre alt sein. Außerdem müssen die Jugendlichen oder jungen Erwachsenen in einer Lehranstalt angemeldet bzw. eingeschrieben sein und dort regelmäßig eine Vollzeitschulausbildung oder Vollzeithochschulausbildung absolvieren.

Personen, deren Schulanmeldung oder Immatrikulation seit weniger als 4 Monaten abgelaufen ist, und Personen, die den Freiwilligendienst seit weniger als 4 Monaten abgeschlossen haben, gelten noch als Schüler/Student.

Frage 67. Wie lange können Schüler/Studenten beschäftigt werden?

Innerhalb eines Jahres kann ein Schüler/Student höchstens 2 Monate lang beschäftigt werden.

Diese Grenze darf keinesfalls überschritten werden, auch wenn in dem Jahr verschiedene Verträge mit demselben Schüler oder Studenten geschlossen werden und selbst im Falle des Wechsels des Arbeitgebers.

Frage 68. Kann ein Arbeitsvertrag mit Schülern/Studenten mündlich abgeschlossen werden?

Nein, der Arbeitgeber muss für jeden Schüler/Studenten einen schriftlichen Vertrag aufsetzen, und zwar spätestens bei Dienstantritt des Schülers/Studenten.

Der Vertrag ist in drei Exemplaren auszufertigen, von denen eines beim Arbeitgeber verbleibt. Das zweite erhält der Schüler/Student, und das dritte ist bei der Gewerbeaufsicht (ITM) einzureichen.

Wird kein schriftlicher Vertrag abgeschlossen oder wurde der Vertrag zu spät abgeschlossen, so gilt das Arbeitsverhältnis als normales, unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Frage 69. Was ist den Schülern/Studenten zu zahlen?

Die Entlohnung der Schüler/Studenten darf nicht unter 80% des sozialen Mindestlohns für ungelernte Arbeitnehmer liegen.

Dieser Mindestbetrag ist je nach Alter des Schülers/Studenten unterschiedlich.

Die Entlohnung der Schüler/Studenten ist bis zu einem Betrag von 14 € pro Stunde steuerfrei.

Frage 70. Sind Schüler/Studenten sozialversicherungspflichtig?

Der Arbeitgeber muss eine Einstellungserklärung bei der Sozialversicherungsanstalt einreichen, einschließlich einer Kopie des Anstellungsvertrages.

Diese Formvorschrift ist zwar zu befolgen, doch müssen keine Sozialabgaben für Krankenversicherung, Rentenversicherung und Pflegeversicherung abgeführt werden.

Allerdings muss der Arbeitgeber Beiträge zur Unfallversicherung zahlen, deren Höhe von dem Sektor abhängt, in dem das Unternehmen tätig ist.

Das Ende der Beschäftigung von Schülern/Studenten muss nicht bei der Sozialversicherungsanstalt gemeldet werden.

Frage 71. Welche anderen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes gelten auch für Schüler/Studenten?

Alle gesetzlichen, reglementarischen und vertraglichen Bestimmungen über Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmerschutz sind anwendbar:

- die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes in Bezug auf den Schutz junger Arbeitnehmer;
- den Schutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen;
- ärztliche Untersuchungen bei der Einstellung;
- Schutz vor Belästigung und Gewalt und ionisierender Strahlung.

Ausnahmen

- Gesetzlicher Jahresurlaub: Die Tätigkeit von Schülern/Studenten begründet keinen Anspruch auf den gesetzlichen Jahresurlaub.
- Außerordentlicher Urlaub aus persönlichen Gründen: Der außerordentliche Urlaub wird in den gesetzlich vorgesehenen Fällen gewährt, ohne dass während solcher Abwesenheiten eine Entschädigung fällig wird.
- Gesetzlicher Feiertag: Der Schüler/Student hat nur Anspruch auf eine Entschädigung für den gesetzlichen Feiertag, wenn er tatsächlich an diesem Tag gearbeitet hat.
- Krankheit: Bei krankheitsbedingter Abwesenheit hat der Schüler/Student keinen Anspruch auf Vergütung. Darüber hinaus ist die Beschäftigung von Schülern/Studenten nicht krankenversicherungspflichtig.

6. PRAKTIKA FÜR SCHÜLER/STUDENTEN

Frage 72. Was ist der Unterschied zwischen einem Praktikum und einem Schüler-/Studentenjob?

Das Praktikum hat eine andere Ausrichtung als die Beschäftigung von Schülern oder Studenten, es soll informieren, orientieren und ausbilden. Es hat somit in erster Linie einen Bildungszweck. Je nach Dauer, wird ein Praktikum entlohnt oder nicht entlohnt.

Im Rahmen einer Beschäftigung dagegen, stellt der Schüler oder Student einem Arbeitgeber seine Dienste entgeltlich zur Verfügung, und dies entweder während der Schulferien (Beschäftigungsvertrag für Schüler/Studierende) oder außerhalb der Schulferien (befristeter Vertrag). In diesem Rahmen, darf der Arbeitgeber einen Schüler oder Studenten einstellen, um Mitarbeiter im Urlaub zu ersetzen oder um eine höhere Arbeitslast zu bewältigen.

Einem Schüler oder Studenten der ein Praktikum absolviert, dürfen dagegen keine Aufgaben zugeteilt werden, die eine Leistung erfordern, die mit der eines normalen Arbeitnehmers vergleichbar ist. Laut Arbeitsgesetzbuch, dürfen Praktika nicht dazu dienen, eine dauerhafte Stelle zu besetzen, einen vorübergehend abwesenden Arbeitnehmer zu ersetzen oder ein zeitweilig höheres Arbeitsaufkommen zu bewältigen.

Ein weiteres Merkmal des Praktikums besteht darin, dass dem Praktikanten ein Tutor zur Seite gestellt wird, der ihn während der Dauer seines Praktikums begleitet, unterstützt und berät.

Frage 73. Gibt es verschiedene Arten von Praktika?

Ja, das Gesetz vom 4. Juni 2020 zur Änderung des Arbeitsgesetzbuches im Hinblick auf die Einführung einer Praktikumsregelung für Schüler und Studenten unterscheidet zwei Arten von Praktika:

- Pflichtpraktika, die Teil eines Lehrplans sind;
- Freiwillige Praktika zum Erwerb von beruflicher Erfahrung.

Es gibt daneben noch andere Arten von Praktika, die nicht in den Geltungsbereich dieses Gesetzes fallen und die besonderen gesetzlichen Bestimmungen unterliegen.

6.1. Pflichtpraktika, die integraler Bestandteil eines Lehrplans sind

Frage 74. Um welche Praktika handelt es sich genau?

Es handelt sich um Pflichtpraktika, die im Rahmen eines Lehrplans einer luxemburgischen oder ausländischen Bildungseinrichtung vorgesehen sind, z. B. im Rahmen eines Bachelorstudiums oder eines Masterstudiums.

Frage 75. Welche Praktika sind nicht von den nachfolgenden Bestimmungen betroffen?

Die folgenden Praktika sind Ausnahmen und unterliegen anderen gesetzlichen Bestimmungen:

- im Rahmen der Berufsausbildung durchgeführte Praktika (DAP, Techniker) (siehe Fragen 51 – 65);
- Praktika zur schulischen oder beruflichen Orientierung (« Schnupperstagen »);
- Pflichtpraktika im Rahmen einer Ausbildung, die zur Ausübung eines durch gesetzliche Bestimmungen und Vorschriften geregelten Berufs berechtigt (z. B. Arzt, Rechtsanwalt oder Lehrer).

Die nachfolgend beschriebenen Bestimmungen gelten daher nicht für diese Praktika und berühren nicht die Anwendung der besonderen gesetzlichen Bestimmungen in Bezug auf Praktika und die Lehrlingsausbildung.

Frage 76. Wo kann man ein Praktikum absolvieren?

Ein Praktikum kann in einem Unternehmen, einer Vereinigung, einer öffentlichen oder einer staatlich konventionierten Einrichtung absolviert werden.

Frage 77. Wie viele Praktikanten darf ein Unternehmen gleichzeitig beschäftigen?

Für diese Art von Praktika gibt es keine Einschränkung.

Frage 78. Wer übernimmt die Rolle des „Patron de stage" im Unternehmen?

Der „Patron de stage" kann der Leiter des Unternehmens oder sein Delegierter sein. Er kann die Aufgaben im Zusammenhang mit Praktika, die im Unternehmen durchgeführt werden, an eine andere Vertrauensperson delegieren, insbesondere an den Personalchef oder den Weiterbildungsverantwortlichen.

Frage 79. Muss der Praktikant von einem Tutor beaufsichtigt werden?

Ja, jedem Praktikanten muss ein Tutor zugeteilt werden, der dafür verantwortlich ist, ihn so gut wie möglich ins Unternehmen zu integrieren, seine regelmäßige Betreuung zu gewährleisten, seine Fragen zu beantworten, ihn zu beraten und anzuleiten.

Bei Praktika mit einer Mindestdauer von 4 Wochen, muss der Tutor am Ende des Praktikums eine kritische und ausführliche Beurteilung abgeben.

Frage 80. Welche Bedingungen muss das Praktikum erfüllen?

Das Praktikum muss einen Informations-, Orientierungs- und Ausbildungscharakter haben.

Einem Praktikanten dürfen keine Aufgaben zugeteilt werden, die eine Leistung erfordern, die mit der eines normalen Arbeitnehmers vergleichbar ist. Das Praktikum darf weder dazu dienen, eine dauerhafte Stelle oder einen vorübergehend abwesenden Mitarbeiter zu ersetzen, noch dazu, ein zeitweilig höheres Arbeitsaufkommen zu bewältigen.

Jedem Praktikanten muss ein Tutor zugeteilt werden.

Frage 81. Ist es notwendig, eine Praktikumsvereinbarung zu unterzeichnen?

Ja, eine Praktikumsvereinbarung muss vom Praktikanten (oder seinem gesetzlichen Vertreter, falls er minderjährig ist), sowie vom Arbeitgeber (Patron de stage) und gegebenenfalls von der Bildungseinrichtung unterzeichnet werden.

Im Allgemeinen sieht die Bildungseinrichtung für Praktika, die im Rahmen ihrer Studienprogramme stattfinden, eine Praktikumsvereinbarung vor.

Frage 82. Welche Angaben muss eine Praktikumsvereinbarung zwingend enthalten?

Die Praktikumsvereinbarung muss folgende Angaben enthalten :

- die dem Praktikanten zugeteilten Aufgaben;
- Anfangs- und Enddatum des Praktikums sowie die wöchentliche Höchstarbeitszeit des Praktikanten;
- die Bedingungen für die Genehmigung der Erlaubnis sich vom Arbeitsplatz zu entfernen, insbesondere um sich bei einem potenziellen Arbeitgeber vorzustellen;
- ggf. die Vergütung des Praktikanten;
- die Ernennung eines Tutors;
- etwaige Leistungen, die dem Praktikanten zustehen (Sachleistungen wie Verpflegung, Unterkunft oder Kostenerstattung);
- der Sozialversicherungsschutz des Praktikanten, insbesondere in Bezug auf die Unfallversicherung;
- die Modalitäten der einseitigen oder einvernehmlichen Beendigung der Praktikumsvereinbarung vor dem Ende des Praktikums.

Frage 83. Was ist die maximale Dauer eines Praktikums?

Für diese Art von Praktika gibt es keine Einschränkungen.

Frage 84. Hat der Praktikant Anspruch auf eine Vergütung?

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, dem Praktikanten eine Vergütung zu zahlen, wenn die Gesamtdauer des Praktikums weniger als 4 Wochen beträgt.

Ab einer Dauer von 4 Wochen, muss die Vergütung mindestens 30% des sozialen Mindestlohns für nicht qualifizierte Arbeitnehmer betragen.

Es steht dem Arbeitgeber selbstverständlich frei, eine höhere Vergütung zu zahlen, als die gesetzlich vorgeschriebene Mindestvergütung, falls er dies wünscht.

Dauer des Praktikums	Monatliche Mindestvergütung	Betrag (Index 877,01 gültig ab 1. April 2022)
Weniger als 4 Wochen	Nicht zwingend vorgeschrieben	Nicht festgelegt
4 Wochen oder länger	30% des unqualifizierten Mindestlohns, außer die Bildungseinrichtung verbietet die Vergütung des Praktikums	694,01 €

Frage 85. Was tun, wenn die Bildungseinrichtung die Vergütung des Praktikums verbietet?

Wenn die Bildungseinrichtung ausdrücklich jegliche Vergütung des Praktikums verbietet und die Einhaltung dieses Verbots eine Bedingung für die Anerkennung des Praktikums ist, kann ausnahmsweise vom Grundsatz der Entschädigung abgewichen werden.

Sofern die von der Bildungseinrichtung erstellte Praktikumsvereinbarung eine Klausel enthält, die eine Vergütung verbietet, muss der Praktikant die Praktikumsvereinbarung vor Beginn des Praktikums beim Arbeitsminister einreichen, damit dieser die Einhaltung der gesetzlich festgelegten Bedingungen bescheinigen kann.

Aufgrund von dieser Bescheinigung wird der Arbeitgeber von der Vergütungspflicht befreit.

Frage 86. Muss der Praktikant Steuern zahlen?

Auf Antrag des Arbeitgebers und unter bestimmten Bedingungen, kann der Lohn eines Praktikanten vollständig von der Steuer befreit werden.

In diesem Fall, ist der Praktikant davon befreit, dem Arbeitgeber eine Lohnsteuerkarte aushändigen.

Der Antrag auf Steuerbefreiung sollte folgende Informationen enthalten:

- den Namen, die nationale Identifikationsnummer (oder andernfalls das Geburtsdatum), die Adresse des Praktikanten;
- Anfangs- und Enddatum der Praktikumsvereinbarung;
- die monatliche oder tägliche Vergütung;
- eine Studienbescheinigung;
- ein Bestätigungsschreiben der Fakultät/Universität/Schule über die Notwendigkeit des Praktikums, wenn es Teil eines Lehrplans ist.

Der Antrag auf Steuerbefreiung wird nur genehmigt, wenn der Lohn ohne Steuern und Sozialversicherungsbeiträge 14 € pro Arbeitsstunde nicht übersteigt.

Frage 87. Muss der Praktikant sozialversichert sein?

Die Beschäftigung eines Praktikanten unterliegt der allgemeinen Unfallversicherung, sofern er nicht anderweitig versichert ist (z. B. im Rahmen der Sonderregelungen für die Unfallversicherung nach Artikel 91 des Sozialversicherungsgesetzbuches).

Folgende Praktikanten müssen bei der Unfallversicherung und den anderen Sozialversicherungsträgern angemeldet werden:

- Studenten mit Wohnsitz im Ausland, die ein Praktikum in Luxemburg absolvieren und die in ihrem Wohnsitzland nicht gegen das Risiko von Arbeitsunfällen versichert sind, sind wie normale Arbeitnehmer zu behandeln und müssen gegen alle sozialen Risiken versichert werden.

Wenn das Praktikum jedoch nicht länger als 3 Monate pro Kalenderjahr dauert, wird der Praktikant nur gegen das Unfallrisiko versichert. Die maximale Dauer von 3 Monaten gilt auch im Falle mehrerer Praktikumsvereinbarungen.

Folgende Praktikanten müssen nicht bei der Unfallversicherung angemeldet werden:

- Schüler und Studenten, die ein Praktikum absolvieren, das von einer luxemburgischen Bildungseinrichtung vorgeschrieben wird (durch die Schulunfallversicherung gedeckt);
- Schüler und Studenten, die ihren Wohnsitz in Luxemburg haben und ein Praktikum absolvieren, das von einer im Ausland ansässigen Bildungseinrichtung vorgeschrieben wird (durch die Schulunfallversicherung gedeckt);
- Studenten mit Wohnsitz im Ausland, die in Luxemburg ein Praktikum absolvieren, das von einer im Ausland ansässigen Bildungseinrichtung vorgeschrieben wird, und die in ihrem Wohnsitzland gegen das Risiko eines Arbeitsunfalls versichert sind.

Frage 88. Welche anderen gesetzlichen Bestimmungen schützen den Praktikanten?

Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches bezüglich der Arbeitszeit, der wöchentlichen Ruhezeit, des bezahlten Jahresurlaubs, der gesetzlichen Feiertage, der sexuellen Belästigung, sowie der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz gelten auch für Praktikanten.

Außerdem gelten die Bestimmungen bezüglich der Beschäftigung von jungen Arbeitnehmern.

Frage 89. Kann ein Praktikum in Teilzeit absolviert werden?

Ja, es ist möglich, ein Praktikum auf Teilzeitbasis zu absolvieren, so dass man daneben z. B. Examen vorbereiten, einen kranken Elternteil oder ein kleines Kind betreuen kann.

Wenn der Praktikant und der Arbeitgeber eine Praktikumsvereinbarung auf Teilzeitbasis abschließen, wird die Dauer des Praktikums in Stunden berechnet und die Vergütung für die geleisteten Arbeitsstunden nach dem stündlichen sozialen Mindestlohn berechnet.

Frage 90. Ist der Arbeitgeber verpflichtet, ein Praktikumsregister zu führen?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein Praktikumsregister zu führen. Dieses Register muss der Personaldelegation jederzeit zur Verfügung stehen damit sie Einsicht nehmen kann und es muss der Gewerbeaufsicht (ITM) auf Anfrage zugänglich gemacht werden.

Frage 91. Wer ist zuständig für die Überwachung der Praktika?

Die Gewerbeaufsicht (ITM) überprüft die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes in Bezug auf Praktika.

Frage 92. Welches Gericht ist im Falle von Streitigkeiten zuständig?

Im Falle von Streitigkeiten im Zusammenhang mit Praktikumsvereinbarungen sind die Arbeitsgerichte zuständig.

6.2. Freiwillige Praktika zum Erwerb von beruflicher Erfahrung

Frage 93. Um welche Art von Praktikum handelt es sich?

Es handelt sich um ein nicht obligatorisches Praktikum, das von einem Schüler oder Studenten freiwillig während oder direkt nach dem Studium durchgeführt wird, um erste Arbeitserfahrungen zu sammeln oder sich bei der Wahl des Studiums oder des weiteren Bildungswegs besser orientieren zu können.

Die nachfolgend beschriebenen Bestimmungen berühren nicht die Anwendung der besonderen gesetzlichen Bestimmungen in Bezug auf Praktika und die Lehrlingsausbildung.

Frage 94. Wer kann ein freiwilliges Praktikum absolvieren?

Schüler oder Studenten, die in einer luxemburgischen oder ausländischen Bildungseinrichtung eingeschrieben sind und regelmäßig einen Bildungszyklus besuchen, dürfen ein freiwilliges Praktikum absolvieren.

Personen, die nicht, oder nicht mehr, in einer Bildungseinrichtung eingeschrieben sind, kommen grundsätzlich nicht für diese Art von Praktikum in Frage. Es gibt jedoch Ausnahmen:

- Nach dem Erwerb eines luxemburgischen Sekundarschulabschlusses oder eines gleichwertigen Abschlusses, dürfen Personen, die nicht mehr in einer Bildungseinrichtung eingeschrieben sind, ein freiwilliges Praktikum absolvieren, vorausgesetzt, das gesamte Praktikum findet innerhalb der 12 Monate nach der letzten Schuleinschreibung, die zur Verleihung des oben genannten Diploms geführt hat, statt;
- Nach dem erfolgreichen Abschluss eines ersten Hochschul- oder Universitätsstudiengangs (Bachelor oder BTS), dürfen Personen, die nicht mehr in einer Bildungseinrichtung eingeschrieben sind, ein freiwilliges Praktikum absolvieren, vorausgesetzt, das gesamte Praktikum findet innerhalb der 12 Monate nach der letzten Immatrikulation, die zur Verleihung des oben genannten Diploms geführt hat, statt;

Mit anderen Worten: Inhaber eines Sekundarschulabschlusses, eines BTS- oder Bachelor-Abschlusses, die ihre Ausbildung oder ihr Studium abgeschlossen haben, haben unmittelbar nach der letzten Einschreibung ein Jahr Zeit, um ein freiwilliges Praktikum zu absolvieren.

Frage 95. Wo kann man ein solches Praktikum absolvieren?

Ein Praktikum kann in einem Unternehmen, einer Vereinigung, einer öffentlichen oder einer staatlich konventionierten Einrichtung absolviert werden.

Frage 96. Wie viele Praktikanten darf ein Unternehmen gleichzeitig beschäftigen?

Die Anzahl der gleichzeitig stattfindenden freiwilligen Praktika darf nicht höher sein als 10% der Belegschaft des Unternehmens.

Unternehmen die weniger als 10 Mitarbeiter beschäftigen, dürfen einen Praktikanten beschäftigen.

Diese Einschränkungen gelten jedoch nicht für den Zeitraum vom 1. Juli bis einschließlich 30. September.

Frage 97. Wer übernimmt die Rolle des „Patron de stage" im Unternehmen?

Der „Patron de stage" kann der Leiter des Unternehmens oder sein Delegierter sein. Er kann die Aufgaben im Zusammenhang mit Praktika, die im Unternehmen durchgeführt werden, an eine andere Vertrauensperson delegieren, insbesondere an den Personalchef oder den Weiterbildungsverantwortlichen.

Frage 98. Muss der Praktikant von einem Tutor beaufsichtigt werden?

Ja, jedem Praktikanten muss ein Tutor zugeteilt werden, der dafür verantwortlich ist, ihn so gut wie möglich ins Unternehmen zu integrieren, seine regelmäßige Betreuung zu gewährleisten, seine Fragen zu beantworten, ihn zu beraten und anzuleiten.

Bei Praktika mit einer Mindestdauer von 4 Wochen, muss der Tutor am Ende des Praktikums eine kritische und ausführliche Beurteilung abgeben.

Frage 99. Welche Bedingungen muss das Praktikum erfüllen?

Das Praktikum muss einen Informations-, Orientierungs- und Ausbildungscharakter haben.

Einem Praktikanten dürfen keine Aufgaben zugeteilt werden, die eine Leistung erfordern, die mit der eines normalen Arbeitnehmers vergleichbar ist. Das Praktikum darf weder dazu dienen, eine dauerhafte Stelle oder einen vorübergehend abwesenden Mitarbeiter zu ersetzen, noch dazu, ein zeitweilig höheres Arbeitsaufkommen zu bewältigen.

Jedem Praktikanten muss ein Tutor zugeteilt werden.

Frage 100. Ist es notwendig, eine Praktikumsvereinbarung zu unterzeichnen?

Ja, eine Praktikumsvereinbarung muss vom Praktikanten (oder seinem gesetzlichen Vertreter, falls er minderjährig ist) sowie vom Arbeitgeber (Patron de stage) unterzeichnet werden.

Frage 101. Welche Angaben muss eine Praktikumsvereinbarung zwingend enthalten?

Die Praktikumsvereinbarung muss folgende Angaben enthalten:

- die dem Praktikanten zugeteilten Aufgaben;
- Anfangs- und Enddatum des Praktikums sowie die wöchentliche Höchstarbeitszeit des Praktikanten;
- die Bedingungen für die Genehmigung der Erlaubnis sich vom Arbeitsplatz zu entfernen, insbesondere um sich bei einem potenziellen Arbeitgeber vorzustellen;
- die Vergütung des Praktikanten;
- die Ernennung eines Tutors;
- etwaige Leistungen, die dem Praktikanten zustehen (Sachleistungen wie Verpflegung, Unterkunft oder Kostenerstattung);
- der Sozialversicherungsschutz des Praktikanten, insbesondere in Bezug auf die Unfallversicherung;
- die Modalitäten der einseitigen oder einvernehmlichen Beendigung der Praktikumsvereinbarung vor dem Ende des Praktikums.

Frage 102. Wie lange darf ein Praktikum höchstens dauern?

Die Dauer eines freiwilligen Praktikums beim selben Arbeitgeber ist auf 6 Monate während eines Bezugszeitraums von 24 Monaten begrenzt.

Frage 103. Hat der Praktikant Anspruch auf eine Vergütung?

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, dem Praktikanten eine Vergütung zu zahlen, wenn die Gesamtdauer des Praktikums weniger als 4 Wochen beträgt.

Ab einer Dauer von 4 bis einschließlich 12 Wochen, muss die Vergütung 40% des sozialen Mindestlohns für nicht qualifizierte Arbeitnehmer betragen.

Wenn das Praktikum länger als 12 Wochen und bis zu einschließlich 26 Wochen dauert, muss die Vergütung 75% des sozialen Mindestlohns für nicht qualifizierte Arbeitnehmer betragen.

Wenn der Praktikant den ersten Zyklus eines Hochschul- oder Universitätsstudiums erfolgreich abgeschlossen hat, d. h. wenn er bereits über einen BTS- oder Bachelor-Abschluss verfügt, wird die ihm zustehende Vergütung auf der Grundlage des qualifizierten Mindestlohns berechnet.

Es steht dem Arbeitgeber selbstverständlich frei, eine höhere Vergütung zu zahlen als die gesetzlich vorgeschriebene Mindestvergütung, falls er dies wünscht.

Dauer des Praktikums	Praktikant, der den 1. Zyklus eines Hochschul- oder Universitätsstudiums noch nicht abgeschlossen hat	Praktikant, der den 1. Zyklus eines Hochschul- oder Universitätsstudiums erfolgreich abgeschlossen hat
Weniger als 4 Wochen	Nicht zwingend vorgeschrieben	Nicht zwingend vorgeschrieben
4 bis einschließlich 12 Wochen	40% des Mindestlohns für unqualifizierte Arbeitnehmer	40% des Mindestlohns für qualifizierte Arbeitnehmer
Länger als 12 Wochen bis einschließlich 26 Wochen	75% des Mindestlohns für unqualifizierte Arbeitnehmer	75% des Mindestlohns für qualifizierte Arbeitnehmer

Frage 104. Muss der Praktikant Steuern zahlen?

Auf Antrag des Arbeitgebers und unter bestimmten Bedingungen, kann der Lohn eines Praktikanten vollständig von der Steuer befreit werden.

In diesem Fall, ist der Praktikant davon befreit, dem Arbeitgeber eine Lohnsteuerkarte aushändigen.

Der Antrag sollte folgende Informationen enthalten:

- den Namen, die nationale Identifikationsnummer (oder andernfalls das Geburtsdatum), die Adresse des Praktikanten,
- Anfangs- und Enddatum der Praktikumsvereinbarung,
- die monatliche oder tägliche Vergütung,
- eine Studienbescheinigung, falls es sich um einen Studenten oder Schüler handelt.

Der Antrag auf Steuerbefreiung wird nur genehmigt, wenn der Lohn ohne Steuern und Sozialversicherungsbeiträge 14 € pro Arbeitsstunde nicht übersteigt.

Frage 105. Muss der Praktikant sozialversichert sein?

Praktikanten, die auf freiwilliger Basis ein bezahltes oder unbezahltes Praktikum absolvieren, müssen gegen alle sozialen Risiken versichert werden.

Wenn das Praktikum jedoch nicht länger als 3 Monate pro Kalenderjahr dauert, muss der Praktikant lediglich unfallversichert sein. Die maximale Dauer von 3 Monaten gilt auch im Falle mehrerer Praktikumsvereinbarungen.

Frage 106. Welche anderen gesetzlichen Bestimmungen schützen den Praktikanten?

Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches bezüglich der Arbeitszeit, der wöchentlichen Ruhezeit, des bezahlten Jahresurlaubs, der gesetzlichen Feiertage, der sexuellen Belästigung, sowie der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz gelten auch für Praktikanten.

Außerdem gelten die Bestimmungen bezüglich der Beschäftigung von jungen Arbeitnehmern.

Frage 107. Kann ein Praktikum auf Teilzeitbasis absolviert werden?

Ja, es ist möglich, ein Praktikum auf Teilzeitbasis zu absolvieren, so dass man daneben z. B. Examen vorbereiten, einen kranken Elternteil oder ein kleines Kind betreuen kann.

Wenn der Praktikant und der Arbeitgeber eine Praktikumsvereinbarung auf Teilzeitbasis abschließen, wird die Höchstdauer des Praktikums in Stunden berechnet und die Vergütung für die geleisteten Arbeitsstunden nach dem stündlichen sozialen Mindestlohn berechnet.

Frage 108. Ist der Arbeitgeber verpflichtet, ein Praktikumsregister zu führen?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein Praktikumsregister zu führen. Dieses Register muss der Personaldelegation jederzeit zur Verfügung stehen damit sie Einsicht nehmen kann und es muss der Gewerbeaufsicht (ITM) auf Anfrage zugänglich gemacht werden.

Frage 109. Wer ist zuständig für die Überwachung der Praktika?

Die Gewerbeaufsicht (ITM) überprüft die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes in Bezug auf Praktika.

Frage 110. Welches Gericht ist im Falle von Streitigkeiten zuständig?

Im Falle von Streitigkeiten im Zusammenhang mit Praktikumsvereinbarungen sind die Arbeitsgerichte zuständig.

7. BERUFSEINGLIEDERUNGSVERTRAG (CAE)

Frage 111. An wen richtet sich der CAE?

Arbeitssuchende

Der Berufseingliederungsvertrag (CAE – Contrat appui emploi) steht jungen Arbeitssuchenden aller Qualifikationsstufen unter dreißig Jahren offen, die seit mindestens 3 Monaten bei der Arbeitsagentur (nachstehend ADEM) als arbeitssuchend gemeldet sind.

Jungen Arbeitssuchenden, die eine Lehre absolvieren möchten, kann in Erwartung des Abschlusses eines Lehrvertrages eine Ausnahme in Bezug auf den Meldezeitraum bei der ADEM gewährt werden.

Arbeitgeber

Lediglich Arbeitgeber mit der Rechtsform einer Handelsgesellschaft können den CAE nicht nutzen.

Alle übrigen Arbeitgeber können ihn nutzen, insbesondere Gemeinden, Kommunalverbände, Ministerien, die öffentliche Verwaltung, öffentliche Unternehmen, gemeinnützige öffentliche Einrichtungen, Verbände, Stiftungen usw.

Das Arbeitsamt kann einem Arbeitgeber bei dessen offensichtlichem Missbrauch der Maßnahme das Recht absprechen, einen Arbeitssuchenden im Rahmen eines Berufseingliederungsvertrages zu beschäftigen.

Frage 112. Wie findet man eine freie Stelle?

Die Arbeitsagentur übernimmt die Rolle des Vermittlers zwischen den Arbeitssuchenden und den am Abschluss eines CAE interessierten Arbeitgebern.

Die Arbeitgeber stellen beim Beauftragten für Jugendbeschäftigung bei der ADEM einen Antrag auf Vermittlung eines jungen Arbeitssuchenden. Der Antrag enthält eine Beschreibung der zu leistenden Aufgaben und ein Tätigkeitsprofil.

ACHTUNG: Lehnt ein junger Arbeitssuchender ohne stichhaltigen Grund einen Berufseingliederungsvertrag ab, so erlischt sein Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Frage 113. Wie wird der Vertrag abgeschlossen?

Der CAE wird zwischen dem jungen Arbeitssuchenden und der ADEM abgeschlossen.

Frage 114. Wie lange läuft der Vertrag?

Der CAE wird für einen Zeitraum von 12 Monaten abgeschlossen.

Der Direktor der ADEM kann nach Stellungnahme des Beauftragten für Jugendbeschäftigung eine Verlängerung des Vertrages beim selben Arbeitgeber um maximal 6 Monate genehmigen, sofern der Arbeitgeber spätestens einen Monat vor dem Vertragsende einen ordnungsgemäß begründeten Antrag einreicht. Darüber hinaus kann er auch dem Abschluss eines neuen CAE über denselben Zeitraum (6 Monate) bei einem anderen Arbeitgeber zustimmen.

Frage 115. Wie lange ist die Arbeitszeit des jungen Arbeitssuchenden?

Die Arbeitszeit beläuft sich auf 40 Stunden pro Woche.

Während dieser 40 Stunden muss der junge Arbeitssuchende an Weiterbildungen teilnehmen können, die seitens der ADEM oder des Arbeitgebers bestimmt und organisiert werden.

Darüber hinaus muss der Arbeitgeber dem jungen Arbeitssuchenden während seiner Arbeitszeit auch ermöglichen, seinen Verpflichtungen gegenüber der ADEM gerecht zu werden, insbesondere im Hinblick auf Stellenangebote und Vorladungen.

Zudem muss der junge Arbeitssuchende an einem oder mehreren Vorstellungsgesprächen teilnehmen können. Die Teilnahme wird durch eine seitens des potentiellen Arbeitgebers unterzeichnete Anwesenheitsbescheinigung bestätigt (von der ADEM bereitgestellter Formularvordruck). Der junge Arbeitssuchende muss diese Bescheinigung dem Arbeitgeber aushändigen und eine Kopie davon an den Beauftragten für Jugendbeschäftigung übermitteln.

Frage 116. Wie wird der junge Arbeitssuchende betreut?

Der Arbeitgeber bestimmt einen Tutor, der den jungen Arbeitssuchenden während des CAE unterstützt und betreut.

Der Beauftragte für Jugendbeschäftigung kann den Tutor zur Teilnahme an Weiterbildungs- und Informationssitzungen auffordern.

Innerhalb einer Frist von einem Monat nach Abschluss des CAE, stellen der Arbeitgeber und der Tutor gemeinsam mit dem jungen Arbeitssuchenden einen Schulungsplan auf, der an die Arbeitsagentur (ADEM) weitergeleitet wird.

Der Tutor teilt der ADEM im Einvernehmen mit dem jungen Arbeitssuchenden die festgestellten Fertigkeiten und Schwachpunkte sowie die seitens des Betroffenen im Rahmen des Berufseingliederungsvertrages zu erzielenden Fortschritten mit.

Der Beauftragte für Jugendbeschäftigung ist dazu befugt, die jungen Arbeitssuchenden an ihrem Arbeitsplatz zu besuchen, um sich von der ordnungsgemäßen Vertragserfüllung zu überzeugen.

Frage 117. Wie wird der junge Arbeitssuchende beurteilt?

Die Arbeitsagentur, der Arbeitgeber und der Tutor beurteilen, den im Rahmen eines Berufseingliederungsvertrages beschäftigten jungen Arbeitssuchenden 6 Monate nach Vertragsbeginn und 8 Wochen vor Vertragsende.

Am Ende des Berufseingliederungsvertrages stellt der Arbeitgeber eine Bescheinigung über das Ende der Maßnahme aus, aus der die Art und Dauer der Beschäftigung sowie die gegebenenfalls absolvierten Weiterbildungen hervorgehen.

Frage 118. Welchen Lohn erhält der junge Arbeitssuchende?

Der junge Arbeitssuchende über 18 Jahre erhält eine Entschädigung in Höhe von 100% des ihm im Falle einer Beschäftigung als unqualifizierter Arbeitnehmer zustehenden sozialen Mindestlohns.

Junge Arbeitssuchende unter 18 Jahren erhalten lediglich 80% des sozialen Mindestlohns für unqualifizierte Arbeitnehmer.

Besitzt der Arbeitssuchende einen Fachhochschulabschluss (BTS), einen Bachelor- oder Masterabschluss, so hat er Anspruch auf 130% des sozialen Mindestlohns für unqualifizierte Arbeitnehmer.

Die Entschädigung unterliegt den für Löhne vorgesehenen Steuern und Sozialabgaben.

Dem Arbeitgeber ist es freigestellt, dem jungen Arbeitssuchenden eine Leistungsprämie zu entrichten, die seitens des Beschäftigungsfonds nicht erstattet wird.

Frage 119. Welche Bestimmungen des allgemeinen Rechts finden Anwendung?

Jugendliche, die im Rahmen eines CAE beschäftigt sind, haben Anspruch auf den im Unternehmen üblichen Urlaub.

Bei Nachtarbeit, Überstunden, Feiertags- und Sonntagsarbeit sind die entsprechenden Gesetze, Verordnungen und tarifvertraglichen Bestimmungen des allgemeinen Rechts anzuwenden.

Die Zeit der Beschäftigung im Rahmen eines CAE wird als Anwartschaftszeit angerechnet und berechtigt zum Bezug von Arbeitslosengeld.

Frage 120. Welche Pflichten hat der junge Arbeitssuchende?

Der junge Arbeitssuchende muss eine ihm seitens der Arbeitsagentur angebotene angemessene Arbeitsstelle selbst dann annehmen, wenn es sich dabei um eine Stelle im Rahmen eines Berufseinführungsvertrages handelt.

Jugendliche, die im Rahmen eines Berufseingliederungsvertrages an einer Weiterbildung teilnehmen und einen Arbeitsvertrag abschließen, können diese Weiterbildung nach Zustimmung des Beauftragten für Jugendbeschäftigung zu Ende bringen.

Frage 121. Auf welche Beihilfen hat der Arbeitgeber Anspruch?

Der Beschäftigungsfonds erstattet allen Arbeitgebern mit Ausnahme des Staats (100%ige Erstattung) während der ersten 12 Monate des Berufseingliederungsvertrages 75% Prozent der seitens des jungen Arbeitssuchenden erhaltenen Entschädigung, sowie den Arbeitgeberanteil der Sozialabgaben.

Im Falle einer Verlängerung reduziert sich die Erstattung auf 50% der Entschädigung.

Darüber hinaus erhält der Arbeitgeber eine Einstellungsprämie, wenn er den jungen Arbeitssuchenden nach Ablauf des CAE einstellt (siehe folgende Frage).

Frage 122. Welche Anreize werden dem Arbeitgeber für die Einstellung des jungen Arbeitssuchenden nach Vertragsende geboten?

Die Einstellung eines jungen Arbeitssuchenden nach Ablauf des CAE erfolgt im Rahmen eines unbefristeten Vertrages ohne Probezeit.

Im Gegenzug entrichtet der Beschäftigungsfonds dem Arbeitgeber den Arbeitgeberanteil der Sozialabgaben für die ersten 12 Monate nach dem Einstellungsdatum.

Diese Prämie wird auf Antrag des Arbeitgebers gezahlt, der jedoch erst 12 Monate nach der unbefristeten Einstellung des Arbeitssuchenden beim Beschäftigungsfonds unter der Voraussetzung gestellt werden kann, dass der Betreffende zum Zeitpunkt der Antragstellung noch im Unternehmen tätig ist.

Frage 123. Wie endet der Vertrag?

Sofern der junge Arbeitssuchende, den ihm seitens der ADEM auferlegten Verpflichtungen ohne stichhaltigen Grund nicht nachkommt, kann der Direktor der ADEM nach Stellungnahme des Beauftragten für Jugendbeschäftigung und auf ordnungsgemäß begründeten Antrag des Arbeitgebers den Berufseingliederungsvertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 8 Tagen per Einschreiben kündigen.

Im Falle schwerwiegender Gründe findet die 8-tägige Kündigungsfrist keine Anwendung.

Eine derartige Kündigung führt dazu, dass der junge Arbeitssuchende vom Bezug des Arbeitslosengeldes ausgeschlossen wird.

Der junge Arbeitssuchende kann den Berufseingliederungsvertrag unter Einhaltung einer 8-tägigen Kündigungsfrist per Einschreiben beenden, sofern er triftige und überzeugende Gründe dafür hat.

Am Ende des Berufseingliederungsvertrages stellt der Arbeitgeber eine Bescheinigung über das Ende der Maßnahme aus, aus der die Art und Dauer der Beschäftigung sowie die gegebenenfalls absolvierten Weiterbildungen hervorgehen.

8. BERUFSEINFÜHRUNGSVERTRAG (CIE)

Frage 124. An wen richtet sich der CIE?

Arbeitssuchende

Der Berufseinführungsvertrag (CIE – Contrat d'initiation à l'emploi) steht jungen Menschen unter 30 Jahren mit oder ohne Abschluss offen, die seit mindestens 3 Monaten bei der ADEM als arbeitssuchend gemeldet sind.

Jungen Arbeitssuchenden, die eine Lehre absolvieren möchten, kann in Erwartung des Abschlusses eines Lehrvertrages eine Ausnahme in Bezug auf den Meldezeitraum bei der ADEM gewährt werden.

Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber des öffentlichen und privaten Sektors einschließlich Handelsgesellschaften mit staatlicher Beteiligung (z. B. Nationale luxemburgische Eisenbahngesellschaft CFL, Post, Lux-Airport usw.) können einen CIE abschließen, sofern sie dem jungen Arbeitssuchenden am Ende des Vertrages eine wirkliche Beschäftigungsperspektive bieten können.

Die ADEM kann sich weigern, einem Arbeitgeber einen Arbeitssuchenden für einen Berufseinführungsvertrag zu vermitteln, wenn der Arbeitgeber die Maßnahme offensichtlich missbraucht und/oder eine angemessene Betreuung des jungen Arbeitssuchenden nicht gewährleistet werden kann.

Frage 125. Wie findet man eine freie Stelle?

Die Arbeitgeber stellen beim Beauftragten für Jugendbeschäftigung einen Antrag auf Vermittlung eines jungen Arbeitssuchenden. Der Antrag enthält eine Beschreibung der zu leistenden Aufgaben und ein Tätigkeitsprofil.

Die ADEM bietet den jungen Arbeitssuchenden freie Stellen an.

ACHTUNG: Lehnt ein junger Arbeitssuchender ohne stichhaltigen Grund einen Berufseinführungsvertrag ab, so erlischt sein Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Frage 126. Wie wird der Vertrag abgeschlossen?

Der Berufseinführungsvertrag wird zwischen dem Arbeitgeber, dem jungen Arbeitssuchenden und der ADEM geschlossen.

Frage 127. Wie lange läuft der Vertrag?

Der CIE wird für einen Zeitraum von 12 Monaten abgeschlossen. Der Direktor der ADEM kann nach Stellungnahme des Beauftragten für Jugendbeschäftigung eine Verlängerung des Vertrages um maximal 6 Monate genehmigen, sofern der Arbeitgeber spätestens einen Monat vor dem Vertragsende einen ordnungsgemäß begründeten Antrag einreicht. Darüber hinaus kann er auch dem Abschluss eines neuen CIE über denselben Zeitraum (6 Monate) bei einem anderen Arbeitgeber zustimmen.

Für Arbeitgeber, in deren Unternehmen ein Plan zur Erhaltung von Arbeitsplätzen besteht, ist keine Verlängerungsgenehmigung erforderlich.

Frage 128. Wie lange ist die Arbeitszeit des jungen Arbeitssuchenden?

Der junge Arbeitssuchende arbeitet grundsätzlich 40 Stunden pro Woche.

Der Arbeitgeber gewährleistet dem jungen Arbeitssuchenden eine praktische Ausbildung, die ihm seine Eingliederung in den Arbeitsmarkt erleichtert. Darüber hinaus kann er ihm während der Arbeitszeit auch eine theoretische Ausbildung anbieten.

Der Arbeitgeber muss dem jungen Arbeitssuchenden während seiner Arbeitszeit auch ermöglichen, seinen Verpflichtungen gegenüber der Arbeitsagentur gerecht zu werden, insbesondere im Hinblick auf Stellenangebote, Vorladungen und Weiterbildungen.

Zudem muss der Arbeitgeber dem jungen Arbeitssuchenden auch die Teilnahme an einem oder mehreren Vorstellungsgesprächen ermöglichen. Die Teilnahme wird durch eine seitens des potentiellen Arbeitgebers unterzeichnete Anwesenheitsbescheinigung bestätigt (von der ADEM bereitgestellter Formularvordruck). Der junge Arbeitssuchende muss diese Bescheinigung dem Arbeitgeber aushändigen und eine Kopie davon an den Beauftragten für Jugendbeschäftigung übermitteln.

Frage 129. Wie wird der junge Arbeitssuchende betreut?

Dem jungen Arbeitssuchenden wird ein Tutor zugeteilt, der ihn während des CIE unterstützt und betreut. Der Beauftragte für Jugendbeschäftigung kann den Tutor zur Teilnahme an Weiterbildungs- und Informationssitzungen auffordern.

Innerhalb einer Frist von einem Monat nach Abschluss des CIE, stellen der Arbeitgeber und der Tutor gemeinsam mit dem jungen Arbeitssuchenden einen Schulungsplan auf, der an den Beauftragten für Jugendbeschäftigung weitergeleitet wird.

Der Tutor teilt der Arbeitsagentur die festgestellten Fertigkeiten und Schwachpunkte, sowie die seitens des Betroffenen im Rahmen des Berufseinführungsvertrages zu erzielenden Fortschritte mit.

Frage 130. Wie wird der junge Arbeitssuchende beurteilt?

Die Arbeitsagentur, der Arbeitgeber und der Tutor beurteilen den jungen Arbeitssuchenden 6 Monate nach Vertragsbeginn und 8 Wochen vor Vertragsende.

Am Ende des CIE stellt der Arbeitgeber eine Bescheinigung über das Ende der Maßnahme aus, aus der die Art und Dauer der Beschäftigung sowie die gegebenenfalls absolvierten Weiterbildungen hervorgehen.

Frage 131. Welchen Lohn erhält der junge Arbeitssuchende?

Der junge Arbeitssuchende über 18 Jahre erhält eine Entschädigung in Höhe von 100% des ihm im Falle einer Beschäftigung als unqualifizierter Arbeitnehmer zustehenden sozialen Mindestlohns.

Junge Arbeitssuchende unter 18 Jahren erhalten lediglich 80% des sozialen Mindestlohns für unqualifizierte Arbeitnehmer.

Besitzt der Arbeitssuchende einen Fachhochschulabschluss (BTS), einen Bachelor- oder Masterabschluss, so hat er Anspruch auf 130% des sozialen Mindestlohns für unqualifizierte Arbeitnehmer.

Die Entschädigung unterliegt den für Löhne vorgesehenen Steuern und Sozialabgaben.

Dem Arbeitgeber ist es freigestellt, dem jungen Arbeitssuchenden eine Leistungsprämie zu entrichten, die seitens des Beschäftigungsfonds nicht erstattet wird.

Frage 132. Welche Bestimmungen des allgemeinen Rechts finden Anwendung?

Jugendliche, die im Rahmen eines CIE beschäftigt sind, haben Anspruch auf den im Unternehmen üblichen Urlaub.

Bei Nachtarbeit, Überstunden, Feiertags- und Sonntagsarbeit sind die entsprechenden Gesetze, Verordnungen und tarifvertraglichen Bestimmungen des allgemeinen Rechts anzuwenden.

Die Zeit der Beschäftigung im Rahmen eines CIE wird als Anwartschaftszeit angerechnet und berechtigt zum Bezug von Arbeitslosengeld.

Frage 133. Auf welche Beihilfen hat der Arbeitgeber Anspruch?

Der Beschäftigungsfonds erstattet dem Arbeitgeber während der ersten 12 Monate des CIE monatlich 50% der seitens des jungen Arbeitssuchenden erhaltenen Entschädigung, sowie den Arbeitgeberanteil der Sozialabgaben.

Ist das Geschlecht der beschäftigten Person in der Branche des Arbeitgebers und/oder in dem betreffenden Beruf unterrepräsentiert, so erhöht sich die Erstattung auf 65%.

Im Falle einer Verlängerung reduziert sich die Erstattung auf 30% der Entschädigung.

Darüber hinaus erhält der Arbeitgeber eine Einstellungsprämie, wenn er den jungen Arbeitssuchenden nach Ablauf des CIE einstellt (siehe folgende Frage).

Frage 134. Welche Anreize werden dem Arbeitgeber für die Einstellung des jungen Arbeitssuchenden nach Vertragsende geboten?

Möchte der Arbeitgeber den jungen Arbeitssuchenden nach Ablauf des CIE einstellen, erfolgt dies im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrages ohne Probezeit.

Im Gegenzug entrichtet der Beschäftigungsfonds allen Arbeitgebern außer dem Staat den Arbeitgeberanteil der Sozialabgaben für die ersten 12 Monate nach dem Einstellungsdatum.

Diese Prämie wird auf Antrag des Arbeitgebers gezahlt, der jedoch erst 12 Monate nach der unbefristeten Einstellung des Arbeitssuchenden beim Beschäftigungsfonds unter der Voraussetzung gestellt werden kann, dass der Betreffende zum Zeitpunkt der Antragstellung noch im Unternehmen tätig ist.

Frage 135. Wie endet der Vertrag?

Der junge Arbeitssuchende kann den Berufseinführungsvertrag unter Einhaltung einer 8-tägigen Kündigungsfrist per Einschreiben beenden, sofern er triftige und überzeugende Gründe dafür hat.

Der Arbeitgeber kann den CIE in den ersten 6 Wochen nach Vertragsabschluss mit einer 8-tägigen Kündigungsfrist per Einschreiben kündigen.

Nach Ablauf der ersten 6 Wochen kann der Arbeitgeber den Vertrag nur mit Zustimmung des Arbeitsamts kündigen.

Im Falle schwerwiegender Gründe findet die 8-tägige Kündigungsfrist keine Anwendung.

Frage 136. Welche Pflichten hat der Arbeitgeber bei Vertragsende?

Arbeitsbescheinigung

Bei Ablauf des Berufseinführungsvertrages stellt der Arbeitgeber dem jungen Arbeitssuchenden eine Arbeitsbescheinigung über die Art und Dauer der Beschäftigung sowie über die absolvierten Weiterbildungsmaßnahmen aus (von der ADEM bereitgestelltes Muster).

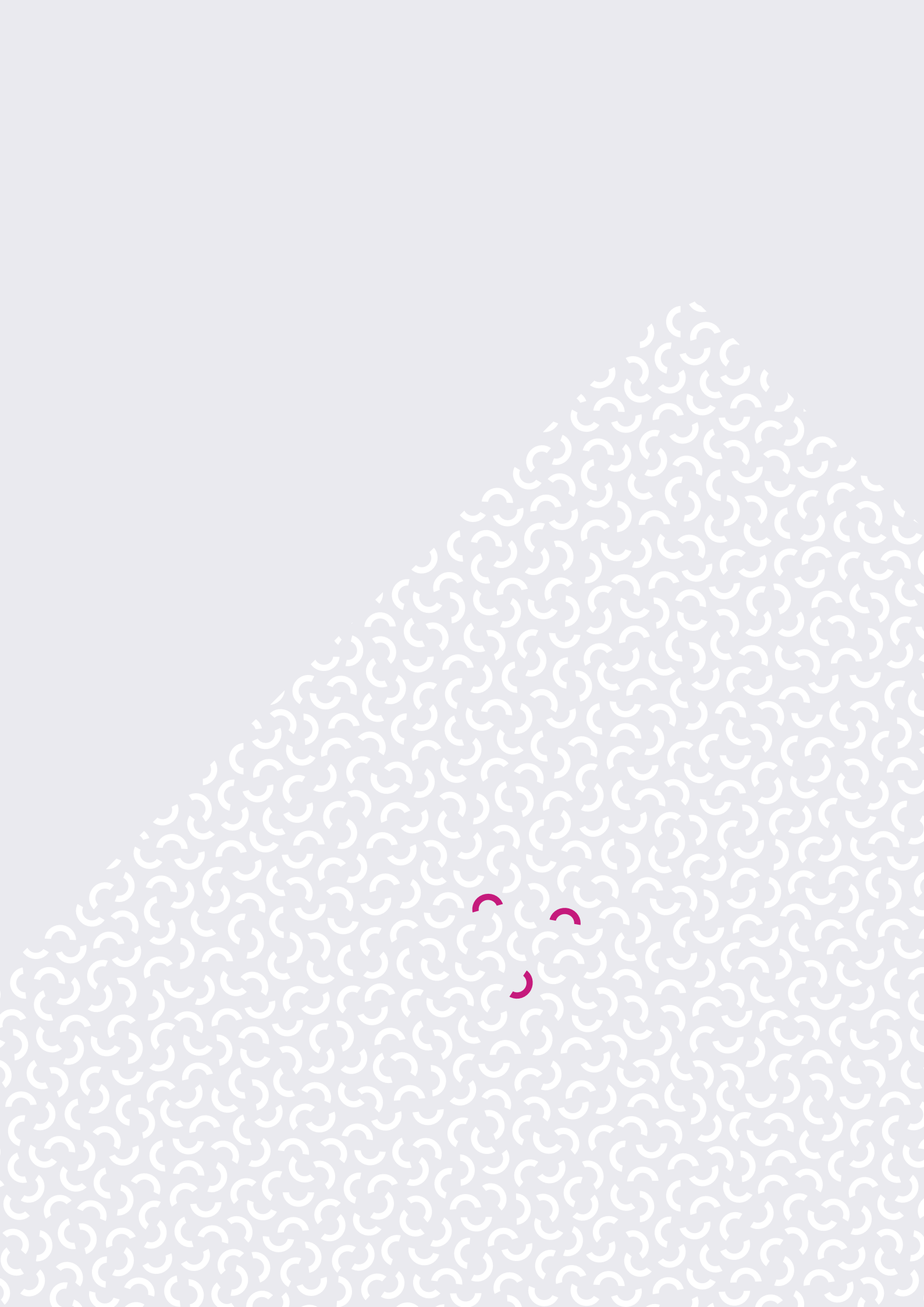
Bevorzugte Einstellung

Der Arbeitgeber ist bei Neueinstellungen verpflichtet, einen ehemaligen Mitarbeiter, der im Rahmen eines Berufseinführungsvertrages bei ihm beschäftigt war und wieder arbeitslos ist, und dessen Vertrag in den 3 Monaten vor der Neueinstellung ausgelaufen ist, bevorzugt einzustellen.

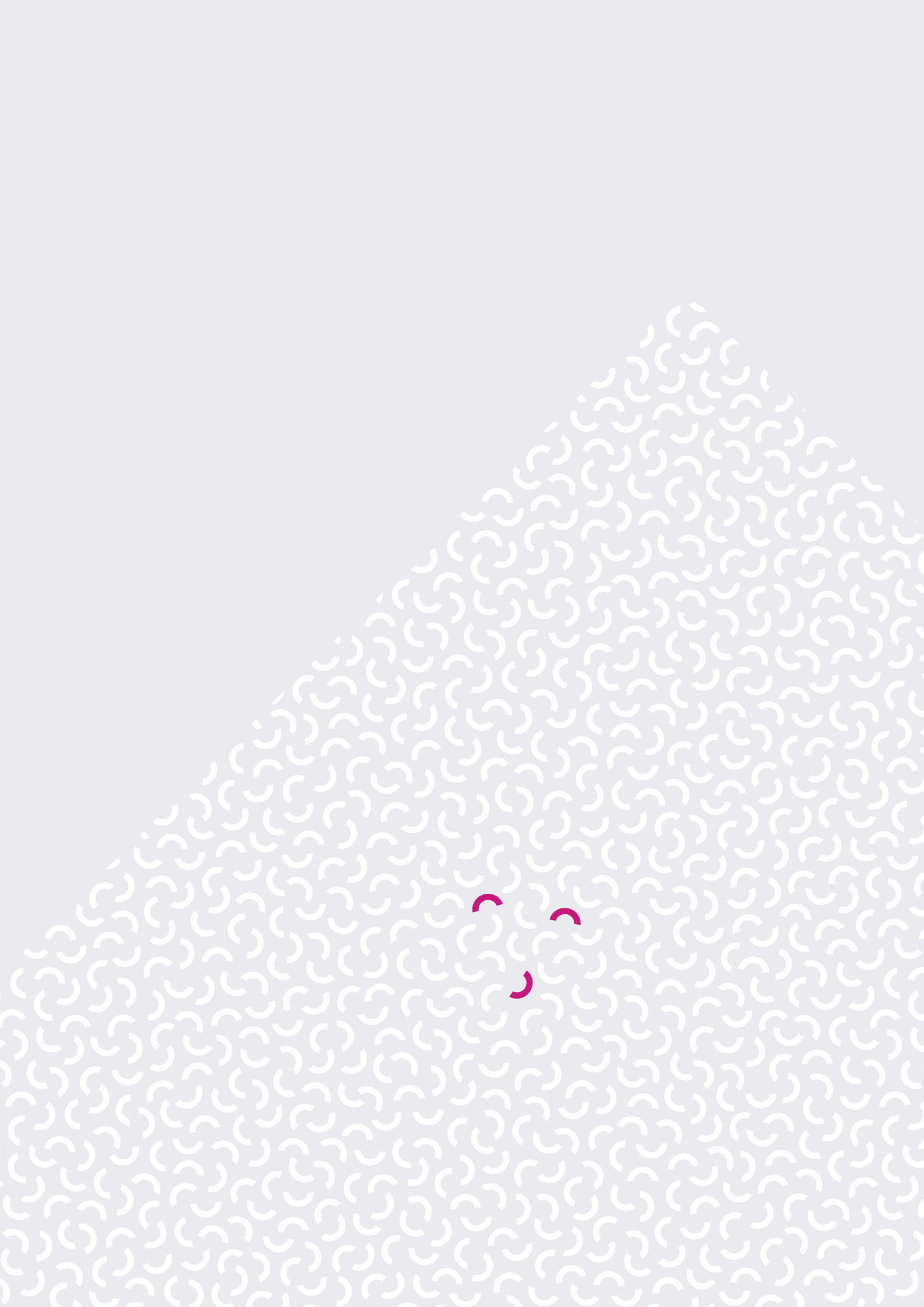
Zu diesem Zweck informiert der Arbeitgeber die Arbeitsagentur rechtzeitig über die verfügbare(n) Stelle(n). Sofern der ehemals im Rahmen eines Berufseinführungsvertrages tätige junge Arbeitssuchende über die erforderlichen Qualifikationen und das gewünschte Profil verfügt, wird er von der Arbeitsagentur kontaktiert und teilt dem Arbeitgeber seine Entscheidung innerhalb von 8 Tagen mit.

9. ARBEITSZEITEN

Bitte entnehmen Sie diese Informationen aus den Fragen 232 – 239 dieser Veröffentlichung.



III.
PROBEZEIT



1. GRUNDLEGENDE MERKMALE

Frage 137. Welcher Zweck wird mit einer Probezeitklausel im Arbeitsvertrag verfolgt?

Eine Probezeitklausel kann in jeden Arbeitsvertrag, ob befristet oder unbefristet, aufgenommen werden. In der Probezeit kann sich der Arbeitgeber ein Bild von den beruflichen Fertigkeiten des Arbeitnehmers und der Arbeitnehmer von der Arbeit machen, die ihn erwartet.

Frage 138. Wann und unter welcher Form wird die Probezeit vereinbart?

Die Probezeit findet zu Beginn des Arbeitsverhältnisses statt. Es ist übrigens ausdrücklich gesetzlich vorgeschrieben, dass eine entsprechende Bestimmung spätestens bei Dienstantritt des Arbeitnehmers im individuellen Arbeitsvertrag schriftlich fixiert werden muss.

Folglich ist eine mündlich vereinbarte Probezeitklausel nichtig. Demnach ist eine Probezeitklausel in einem Arbeitsvertrag, den der Arbeitnehmer mehrere Tage oder gar Wochen nach seinem Dienstantritt unterzeichnet, unwirksam.

Enthält der im Unternehmen anwendbare Kollektivvertrag die Bestimmung, dass jeder neue Arbeitnehmer bei seiner Einstellung erst eine Probezeit durchläuft, muss nicht in jedem individuellen Arbeitsvertrag eine Probezeitklausel enthalten sein.

Frage 139. Wie lange dauert die Probezeit?

Die Probezeit dauert mindestens 2 Wochen und höchstens 6 Monate.

Von diesem Grundsatz gibt es jedoch zwei Ausnahmen:

- Die Probezeit darf 3 Monate nicht übersteigen, wenn die Ausbildung des Arbeitnehmers unter dem Niveau eines fachlich-beruflichen Eignungsnachweises (Certificat d'aptitude technique et professionnelle, CATP – aktueller Diplom über die berufliche Reife, DAP) liegt.
- Die Probezeit kann auf 12 Monate verlängert werden, wenn der Bruttomonatslohn des Arbeitnehmers mindestens 4.700,77 € beträgt (Index 877,01 gültig ab 1. April 2022).

Übersteigt die vertraglich vereinbarte Probezeit die maximal mögliche Dauer, so ist sie nicht vollständig nichtig. Nur der Teil der Probezeit ist nichtig, der über diese Dauer hinausgeht.

Eine Probezeit von einem Monat oder kürzer ist in Wochen zu bemessen. Anderenfalls ist sie in Monaten zu bemessen.

Frage 140. Kann eine zweite Probezeit vereinbart werden?

Nein, im Rahmen ein und desselben Arbeitsverhältnisses ist nur eine Probezeit möglich. Sie kann nicht von einer zweiten gefolgt werden.

Wird ein Arbeitnehmer bei Auslaufen seines befristeten Arbeitsvertrages in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, so ist keine neue Probezeit mehr zu leisten.

Frage 141. Kann die Probezeit verlängert werden?

Es kann zwar keine zweite Probezeit vereinbart werden, doch kann eine Probezeit verlängert werden – allerdings nur, wenn der Arbeitsvertrag während der Probezeit ausgesetzt wird (z. B. auf Grund von Urlaub oder Krankheit des Arbeitnehmers).

Unter diesen Umständen verlängert sich die Probezeit automatisch um die Dauer, für die der Arbeitsvertrag ausgesetzt wurde. Jedoch ist nur eine Verlängerung von maximal einem Monat möglich, selbst wenn die Krankheit/der Urlaub des Arbeitnehmers länger dauert.

Frage 142. Kann die Probezeit ausgesetzt werden?

Die Aussetzung einer Probezeit ist in einem einzigen, genau geregelten Fall möglich, nämlich bei einer Schwangerschaft.

Ab dem Tag, an dem die schwangere Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber ein ärztliches Attest über ihre Schwangerschaft vorlegt, wird die Probezeit ausgesetzt. Auch wenn die Arbeitnehmerin bis zu ihrem Mutterschaftsurlaub weiterarbeitet, gilt diese Zeit nicht als Probezeit.

Die verbleibende Restdauer der Probezeit läuft nach Ablauf einer Frist von 12 Wochen nach der Entbindung weiter.

Während der Aussetzung der Probezeit genießt die Arbeitnehmerin Kündigungsschutz.

Eine solche Aussetzung der Probezeit ist übrigens nur im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrages möglich.

Der befristete Arbeitsvertrag endet auch bei einer Schwangerschaft der Arbeitnehmerin bei Ablauf seiner ursprünglich vorgesehenen Dauer. In diesem Fall kann die Probezeit weder ausgesetzt werden, noch kann der befristete Arbeitsvertrag über seine Laufzeit hinaus verlängert werden.

2. KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERTRAGES

Frage 143. Kann der Arbeitsvertrag in der Probezeit gekündigt werden?

In den ersten beiden Wochen der Probezeit kann der Arbeitsvertrag nur bei einer groben Pflichtverletzung des Arbeitnehmers oder Arbeitgebers gekündigt werden. Wird diese gesetzliche Vorschrift missachtet, so kann gerichtlich über eine dem Lohn während der Kündigungsfrist entsprechende Entschädigung verfügt werden.

Nach Ablauf der ersten beiden Wochen der Probezeit kann der Arbeitsvertrag per Einschreiben oder durch Unterzeichnung auf dem Duplikat des Kündigungsschreibens aufgelöst werden.

Frage 144. Ist bei einer Kündigung in der Probezeit eine Kündigungsfrist einzuhalten?

Ja, sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber müssen eine Kündigungsfrist einhalten, wenn sie das Arbeitsverhältnis in der Probezeit kündigen möchten. Die einzige Ausnahme dazu besteht im Falle einer groben Pflichtverletzung, infolge derer der Arbeitsvertrag mit sofortiger Wirkung aufgehoben werden kann.

Die Kündigungsfrist, die für den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber übrigens gleich lang ist, hängt von der Dauer der Probezeit ab. Dabei gilt folgende Regel:

- Bemisst sich die Probezeit in Wochen (z. B. 3 oder 4 Wochen), so entspricht die Kündigungsfrist der Anzahl der Wochen, die die Probezeit dauert, in Tagen (in unserem Fall 3 bzw. 4 Tage).
- Bemisst sich die Probezeit in Monaten, so gelten pro Monat Probezeit 4 Tage Kündigungsfrist, wobei diese allerdings mindestens 15 Tage und höchstens einen Monat beträgt.

So ist beispielsweise bei einer Probezeit von 6 Monaten eine Kündigungsfrist von 24 Tagen zu wahren.

Dauer der Probezeit	Kündigungsfrist
2 Wochen	Kündigung unmöglich, außer grobe Pflichtverletzung
3 Wochen	3 Tage
4 Wochen	4 Tage
1 Monat	15 Tage
2 Monate	15 Tage
3 Monate	15 Tage
4 Monate	16 Tage
5 Monate	20 Tage

6 Monate	24 Tage
7 Monate	28 Tage
8 Monate	1 Monat
9 Monate	1 Monat
10 Monate	1 Monat
11 Monate	1 Monat
12 Monate	1 Monat

Frage 145. Zu welchem Zeitpunkt beginnt und endet die Kündigungsfrist?

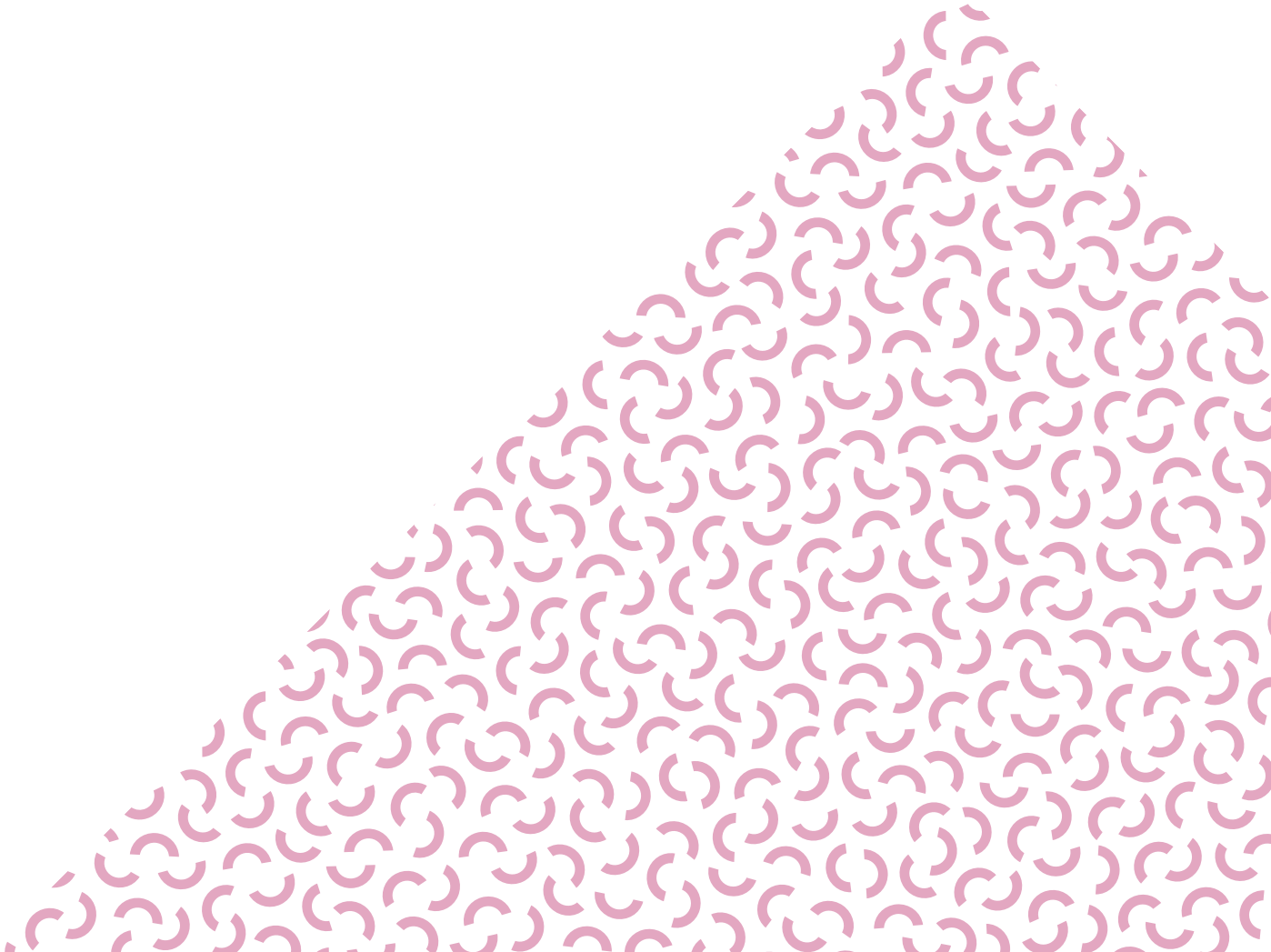
Sie läuft am Folgetag des Versands oder der persönlichen Aushändigung des Einschreibens an. Sie bemisst sich in Kalendertagen, nicht in Werktagen.

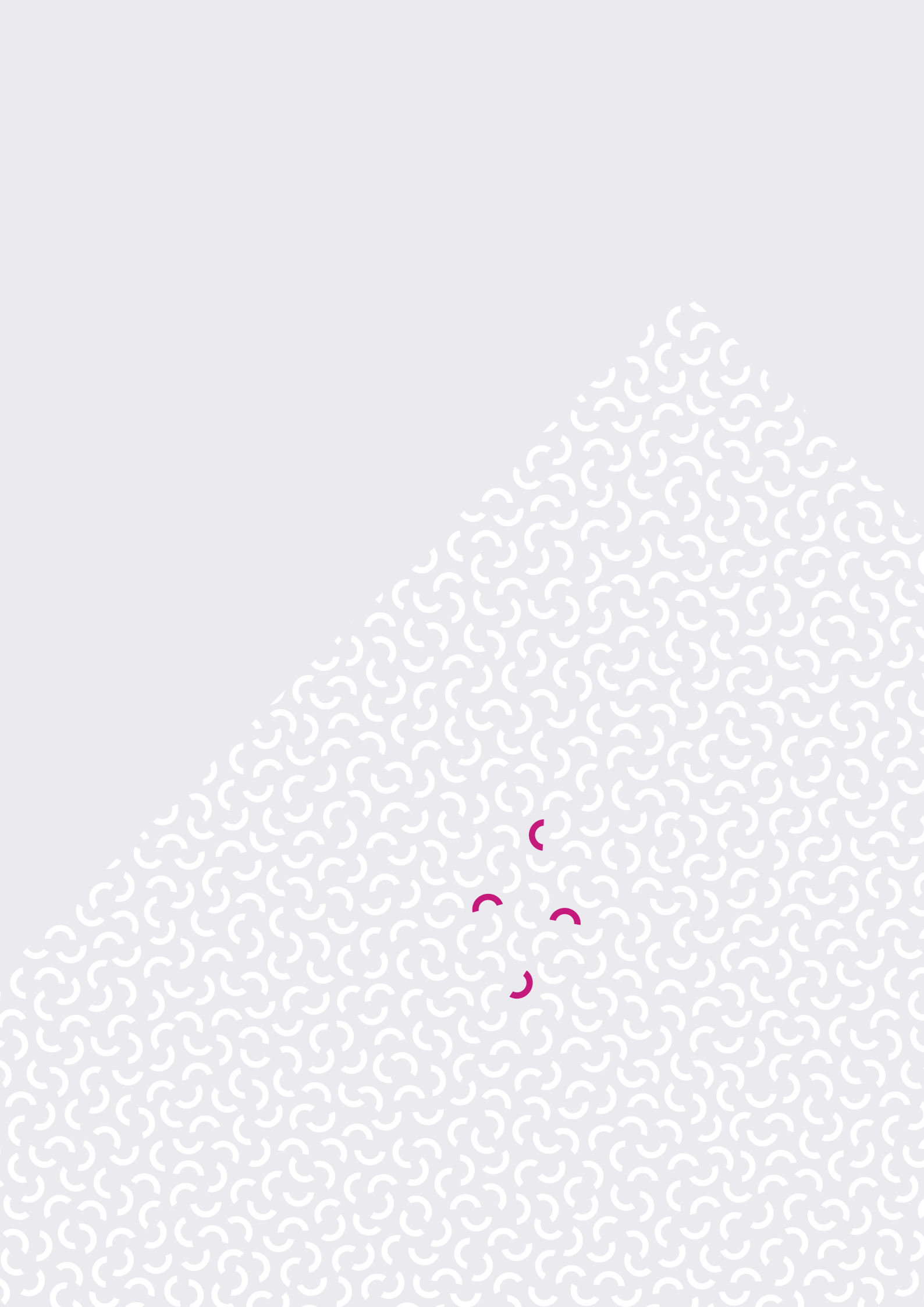
ACHTUNG: Die Kündigungsfrist muss spätestens am letzten Tag der Probezeit enden. Sie darf keinesfalls über das Ende der Probezeit hinauslaufen, andernfalls kommt der Arbeitsvertrag endgültig zustande.

Frage 146. Muss der Arbeitgeber eine Kündigung in der Probezeit begründen?

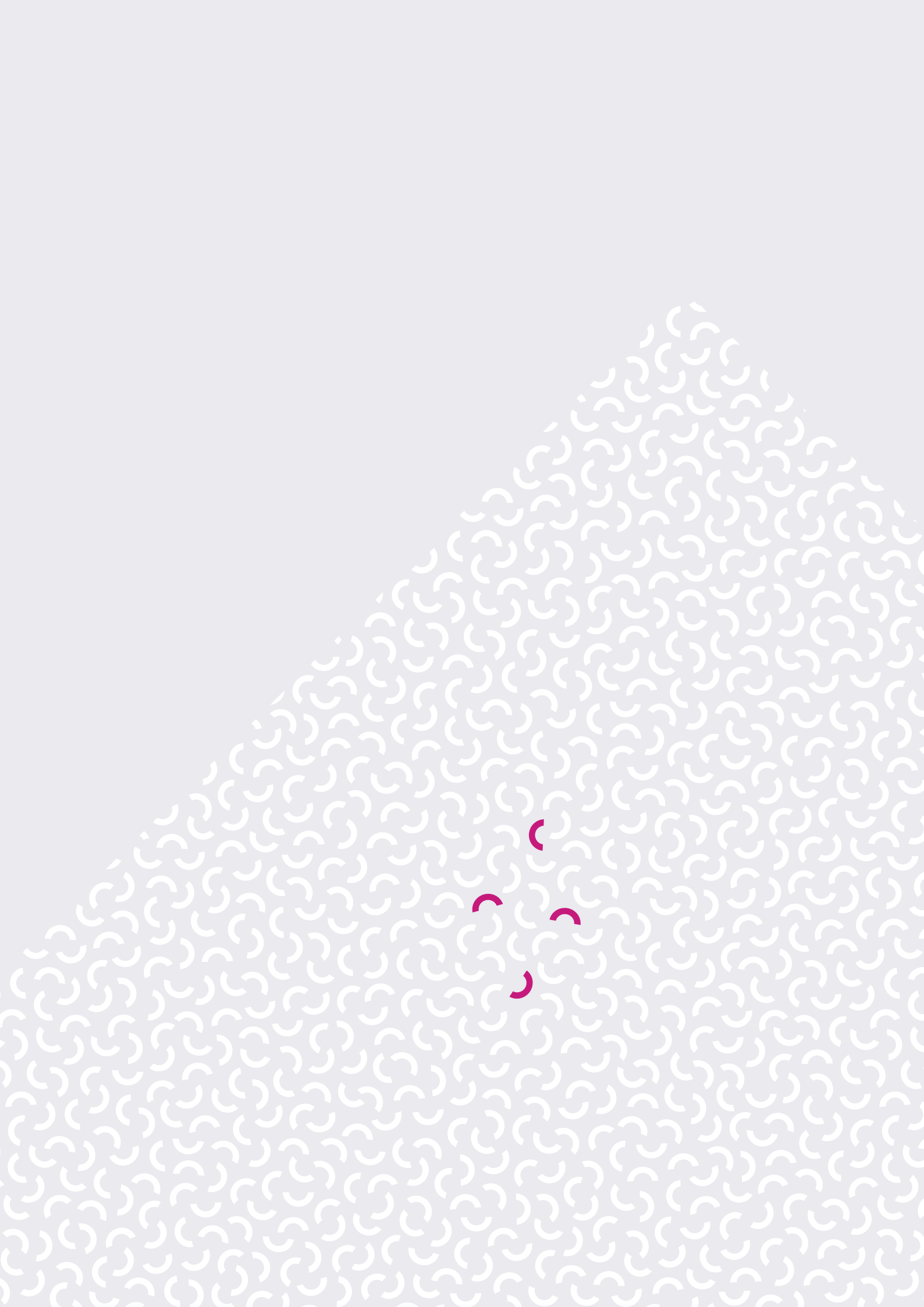
Nein, in der Probezeit kann der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag nach eigenem Ermessen kündigen, ohne dem Arbeitnehmer die Gründe dafür zu nennen.

Das gilt nicht, wenn er den Arbeitsvertrag aufgrund einer groben Pflichtverletzung des Arbeitnehmers in der Probezeit fristlos kündigt.





IV.
LOHN



1. DEFINITION DES BEGRIFFS "LOHN"

Frage 147. Was ist unter dem Begriff "Lohn" zu verstehen?

Der Lohn ist die direkte Gegenleistung für die Arbeit, die der Arbeitnehmer für seinen Arbeitgeber leistet.

Frage 148. Wie setzt sich der Lohn zusammen?

Er wird grundsätzlich in bar gezahlt (Arbeitslohn, Gratifikationen, Prämien usw.). In bestimmten Fällen ist er mit einer Sachleistung verbunden (mietfreie Wohnung, Verköstigung, Dienstwagen usw.).

2. HÖHE DES LOHNS

Frage 149. Können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer den Lohn nach Belieben aushandeln?

Im Allgemeinen können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer den als Gegenleistung für die ausgeführte Arbeit entrichteten Lohn nach Belieben festlegen.

Dieser Freiheit sind jedoch dahingehend Grenzen gesetzt, dass es dabei bestimmte Faktoren zu berücksichtigen gilt.

Jeder Arbeitgeber gewährleistet, dass Frauen und Männer für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleich entlohnt werden.

Frage 150. Wie hoch ist der gesetzlich vorgesehene Mindestlohn?

Obgleich die Parteien beim Aushandeln des Lohns über jeden Ermessensspielraum verfügen, schreibt ihnen das Arbeitsgesetzbuch eine diesbezügliche Untergrenze vor. Der Lohn darf keinesfalls geringer sein als der soziale Mindestlohn (Salaire social minimum – SSM).

Dabei sind zwei Arten des sozialen Mindestlohns zu unterscheiden:

- der soziale Mindestlohn für unqualifizierte Arbeitnehmer;
- der soziale Mindestlohn für qualifizierte Arbeitnehmer.

Verfügt der Arbeitnehmer über keinerlei Berufsausbildung, so beläuft sich der Mindestsatz, den der Arbeitgeber ihm zahlen muss, derzeit auf monatlich 2.313,38 € brutto (Index 877,01 gültig ab 1. April 2022).

18 Jahre und älter, unqualifiziert (100% vom SSM)	2.313,38 €
17 Jahre (80% vom SSM)	1.850,70 €
15-16 Jahre (75% vom SSM)	1.735,03 €
18 Jahre und älter, qualifiziert (120% vom SSM)	2.776,05 €

Frage 151. Unter welchen Umständen kann ein Arbeitnehmer sich auf den sozialen Mindestlohn für gelernte Arbeitnehmer berufen?

Auf den sozialen Mindestlohn für gelernte Arbeitnehmer kann sich ein Arbeitnehmer berufen, der mindestens im Besitz der nachstehenden Qualifikationen ist:

- eines fachlich-beruflichen Befähigungsnachweises (Certificat d'aptitude technique et professionnelle, CATP) oder eines Diplomes über die berufliche Reife (Diplôme d'aptitude professionnelle, DAP) der technischen Sekundarschule;
- eines praktischen beruflichen Befähigungsnachweises (Certificat de capacité manuelle, CCM) oder eines Berufsbefähigungszeugnisses (Certificat de capacité professionnelle, CCP) mit mindestens 2 Jahren einschlägiger Berufserfahrung;
- eines technischen beruflichen Einführungszeugnisses (Certificat d'initiation technique et professionnelle, CITP) mit mindestens 5 Jahren einschlägiger Berufserfahrung.

Der Mindestlohn eines gelernten Arbeitnehmers beläuft sich auf den monatlichen sozialen Bruttomindestlohn für qualifizierte Arbeitnehmer.

Dieser Betrag steht auch einem Arbeitnehmer zu, der seit mindestens 10 Jahren in dem betreffenden Beruf tätig ist, auch wenn er keine offiziellen Zeugnisse vorweisen kann.

In Berufen, in denen die Ausbildung nicht mit einer offiziellen Bescheinigung abgeschlossen wird, kann ein Arbeitnehmer als qualifizierter „Arbeitnehmer" betrachtet werden, wenn er mindestens 6 Jahre lang praktisch in einem Beruf ausgebildet wurde, in dem schrittweise zunehmende technische Fähigkeiten verlangt werden.

Die vorangehenden Summen verstehen sich als Bruttobeträge und entsprechen einer Vollzeitarbeit (40 Stunden pro Woche).

Selbstverständlich können Arbeitgeber und Arbeitnehmer über diese Mindestsätze hinaus die Höhe des Lohnes frei verhandeln.

Frage 152. Auf welcher Grundlage erfolgt die Berechnung des sozialen Mindestlohns?

Der Vertrag kann verschiedene Möglichkeiten aufweisen, wonach der Arbeitnehmer pro Monat oder pro Stunde bezahlt wird.

Monatslohn

In diesem Fall bezieht der Arbeitnehmer unabhängig von der Anzahl der Arbeitstage pro Monat, unabhängig von der Inanspruchnahme von Urlaubstagen und unabhängig von eventuell geleisteter Feiertagsarbeit jeden Monat denselben Lohn.

Stundenlohn

In diesem Fall sind natürlich die geleisteten Arbeitsstunden zu entlohnen, denen die im Laufe des Monats in Anspruch genommenen Urlaubstage und die Feiertagsarbeit hinzuzufügen sind.

Leistungslohn

Die Leistung kann in einer bestimmten Anzahl hergestellter Teile oder bearbeiteter Quadratmeter, in Provisionen oder in einer prozentualen Verkaufsbeteiligung bestehen, um nur einige Beispiele zu nennen. Im Allgemeinen wird diese Art der Entlohnung mit einem Teil des klassischen Lohns (pro Monat oder pro Stunde) kombiniert.

3. IN KOLLEKTIVVERTRÄGEN VORGESEHENE LOHNTABELLE

Frage 153. Welchen Beitrag leistet ein Kollektivvertrag zur Festsetzung des Lohns?

Im Falle des Bestehens eines im Unternehmen anzuwendenden Kollektivvertrages, haben die Parteien bei der Festsetzung des Lohns weniger Freiheit.

In den meisten Fällen stellen Kollektivverträge Lohntabellen auf, die beispielsweise auf der Qualifikation des Arbeitnehmers oder auf der von ihm ausgeübten Tätigkeit gründen.

Fällt der Arbeitnehmer unter den Anwendungsbereich des Kollektivvertrages, ist dieser einzuhalten und der Arbeitgeber darf ihm keinen niedrigeren Lohn anbieten.

4. LOHNZULAGEN

Frage 154. Was ist unter dem Begriff "Lohnzulagen" zu verstehen?

Zusätzlich zu dem Grundlohn im eigentlichen Sinne, entrichtet der Arbeitgeber seinem Personal zuweilen noch andere Beträge wie Gratifikationen, ein 13. Monatsgehalt usw. Die Zuweisung von Lohnzulagen, die unterschiedliche Bezeichnungen tragen, ist gesetzlich nicht vorgeschrieben.

Sachleistungen, wie beispielsweise Dienstwagen, Dienstwohnungen usw., stellen eine andere Kategorie von Lohnzulagen dar.

Frage 155. Was ist unter Gratifikation zu verstehen?

Das luxemburgische Arbeitsrecht enthält keinen Rechtstext, der den Arbeitgeber zur Entrichtung einer Gratifikation an seine Arbeitnehmer verpflichtet.

Infolgedessen ist anzunehmen, dass die Gratifikation eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers darstellt.

Frage 156. Unter welchen Voraussetzungen kann die Gratifikation ein erworbenes Recht darstellen?

Der Arbeitnehmer kann diese Annahme (der freiwilligen Leistung) jedoch widerlegen, indem er nachweist, dass die Gratifikation:

- entweder eine im Arbeitsvertrag festgesetzte Lohnzulage darstellt, die ebenso wie der Lohn entrichtet werden muss und die keinerlei Merkmal einer freiwilligen Leistung aufweist (vertragliche Gratifikation).

  Gratifikationen werden als vertraglich bezeichnet, wenn sie im individuellen Arbeitsvertrag oder in den Kollektivverträgen vorgesehen sind. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer davon ausgehen, dass sie einen obligatorischen Bestandteil seines Lohns darstellen.

  Daraus folgt, dass diese Gratifikation vom Arbeitgeber grundsätzlich nicht einseitig gekürzt oder abgeschafft werden darf.

  Wenn sich der Arbeitnehmer jedoch ab Beginn des Arbeitsverhältnisses damit einverstanden erklärt hat, dass die ihm entrichtete Gratifikation eine freiwillige Leistung und kein fester Bestandteil des Arbeitslohns ist, ist eine Gratifikation, auch wenn sie im Arbeitsvertrag vorgesehen ist und sämtliche Kriterien eines erworbenen Rechts aufweist, nicht als solches zu betrachten.

- oder eine übliche Praxis des Unternehmens oder des Berufsstands darstellt (übliche Gratifikation).

  Diese Gratifikationen sind ab dem Moment als erworbenes Recht des Arbeitnehmers zu betrachten, ab dem sie sich aus einer regelmäßigen, unveränderlichen und allgemeinen Praxis ergeben.

Regelmäßige Praxis

Die Gratifikation muss regelmäßig zuerkannt werden, d. h. sie muss dem Arbeitnehmer eine bestimmte Anzahl von Malen gezahlt worden sein, um eine übliche, regelmäßige Praxis zu begründen.

Die Gratifikation muss nicht unbedingt in besonders vielen Jahren gezahlt worden sein. Sie kann bereits eine Regelmäßigkeit aufweisen, wenn sie 3 Jahre lang hintereinander gezahlt wurde.

HINWEIS: Die in einem Jahr erfolgte Unterbrechung der Zahlung einer Gratifikation führt nicht zur Hinfälligkeit dieser Praxis.

Unveränderliche Praxis

Die Gratifikation muss immer auf die gleiche Weise berechnet werden, was nicht bedeutet, dass ihr Betrag immer gleichbleiben muss.

Unterliegt die Gratifikation von Jahr zu Jahr erheblichen Schwankungen, ist die Unveränderlichkeit allerdings nicht mehr gegeben.

Allgemeine Praxis

Dafür müssen nicht alle Arbeitnehmer eine Gratifikation erhalten. Es reicht, dass der allgemeine Charakter für eine Kategorie von Arbeitnehmern nachgewiesen wird, die sich in der gleichen Situation befinden.

Die Gerichte haben darüber hinaus entschieden, dass das Merkmal der Allgemeinheit nur dann erfüllt ist, wenn die Zahlung der Gratifikation keinerlei Vorbehalt unterliegt. Folglich weist eine Prämie, deren Zuerkennung vom Fehlen jedweden Berufsvergehens, von der Leistungsfähigkeit oder vom Verhalten des Arbeitnehmers abhängig gemacht wird, das für die obligatorische Entrichtung der Gratifikation erforderliche Merkmal der Allgemeinheit nicht auf.

Frage 157. Ist es dem Arbeitgeber freigestellt, eine Gratifikation abzuschaffen?

Selbst wenn eine Gratifikation, die einen obligatorischen Bestandteil des Lohns darstellt, grundsätzlich nicht abgeschafft oder gekürzt werden kann, ist zu bedenken, dass der Arbeitgeber die Möglichkeit zur Änderung der Bedingungen eines Arbeitsvertrages hat.

Entscheidet er sich folglich für die Abschaffung oder Kürzung der Gratifikation, muss er seinen Arbeitnehmer per Einschreiben darüber in Kenntnis setzen. Die Kürzung oder Abschaffung tritt erst nach Ablauf einer Kündigungsfrist in Kraft, deren Dauer von den Dienstjahren des Arbeitnehmers abhängt.

Dieses Verfahren ist zu befolgen, da die als Lohnbestandteil geltende Gratifikation eine wesentliche Bedingung des Arbeitsverhältnisses darstellt.

Frage 158. Was ist unter Sachleistungen zu verstehen?

Als Beispiel für Sachleistungen können Essensmarken, Dienstwagen oder auch seitens des Arbeitgebers bereitgestellte Unterkünfte angeführt werden. Diese Sachleistungen sind in Bargeld zu bewerten, um die einzubehaltende Steuer berechnen zu können. Die anzuwendenden Bewertungsmethoden sind im Steuergesetzbuch vorgesehen.

An dieser Stelle ist anzumerken, dass die Zuerkennung einer Sachleistung als Ergänzung des Grundlohns für den Arbeitgeber nicht verpflichtend ist und demnach auf freiwilliger Basis erfolgt.

5. LOHNZUSCHLÄGE

5.1. Überstunden

Frage 159. Was ist unter Überstunden zu verstehen?

Unter Überstundenarbeit ist jedwede Arbeit zu verstehen, die auf Anfrage oder mit Genehmigung des Arbeitgebers über die normale Tages- und Wochenarbeitszeit hinaus geleistet wird, die gesetzlich oder seitens der Parteien im Arbeitsvertrag (sofern diese geringer ist) festgesetzt wird.

Es dürfen höchstens 2 Überstunden pro Tag geleistet werden.

Die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers darf einschließlich Überstunden in keinem Fall 10 Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche übersteigen.

Diese Werte sind die absoluten Obergrenzen für die Arbeitszeit.

ACHTUNG: Streitet der Arbeitgeber die Leistung von Überstunden ab, muss der Arbeitnehmer vor Gericht nachweisen, dass die Überstunden mit Zustimmung oder im Auftrag des Arbeitgebers geleistet wurden. Indessen lässt die Anwesenheit des Arbeitgebers am Arbeitsort zu der Zeit, für die der Arbeitnehmer die Bezahlung von Überstunden fordert, auf das Einverständnis des Arbeitgebers mit der Leistung der Überstunden durch diesen Arbeitnehmer schließen.

Der Arbeitgeber kann ein System einführen, das aus seitens eines Vorgesetzten gegenzuzeichnenden Zetteln besteht. Die Tageszettel können somit als Nachweis für die seitens des Arbeitnehmers geleisteten Arbeitsstunden dienen.

Frage 160. Wie werden Überstunden vergolten?

Überstunden müssen mit bezahlten Ruhezeiten abgegolten werden, wobei auf eine geleistete Überstunde anderthalb Stunden bezahlte Freizeit entfallen, die entweder in Anspruch genommen oder auf einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Die Modalitäten eines solchen Kontos können in einem Kollektivvertrag oder einer anderen, zwischen den Sozialpartnern auf angemessener Ebene getroffenen Vereinbarung geregelt werden.

In Unternehmen, die einen gesetzlichen oder konventionellen Bezugszeitraum anwenden, werden die am Ende des Bezugszeitraums erfassten Überstunden während des folgenden Bezugszeitraums durch Anwendung des oben genannten Steigerungssatzes ausgeglichen oder mit demselben Satz auf ein Arbeitszeitkonto gebucht, wie oben beschrieben.

"Für die am Ende des Bezugszeitraums geleisteten Überstunden, die sich aus der Nichteinhaltung der in Absatz 3 des Artikels L. 211-7 des Arbeitsgesetzbuches festgelegten Ankündigungsfristen oder aus der Überschreitung der in Absatz 4 (HINWEIS: Im Rahmen des jeweiligen Arbeitsorganisationsplans und in Übereinstimmung mit Absatz 1 des Artikels L. 211-12 sind als Überstunden im Sinne der Artikel L. 211-22 ff. die folgende Arbeitszeit pro Monat überschreiten: -12,5% der gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegten monatlichen Normalarbeitszeit bei Anwendung eines Bezugszeitraums von mehr als einem Monat bis höchstens drei Monaten, -10% der gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegten monatlichen Normalarbeitszeit bei Anwendung eines Bezugszeitraums von mehr als drei Monaten bis höchstens vier Monaten.) desselben Artikels festgelegten Grenzen ergeben, wird der Zeitpunkt des Ausgleichs grundsätzlich nach den Wünschen des Arbeitnehmers festgelegt, es sei denn, die Erfordernisse des Dienstes und die berechtigten Wünsche anderer Arbeitnehmer des Unternehmens stehen dem entgegen. In diesem Fall können Überstunden, die am Ende des Kalenderjahres noch nicht abgegolten sind, ausnahmsweise bis zum 31. März des Folgejahres zurückgestellt werden."

Kann der Arbeitnehmer aus betriebsorganisatorischen Gründen die Ausgleichszeiten nicht zu den vorgenannten Bedingungen in Anspruch nehmen oder verlässt er das Unternehmen, bevor er die Ausgleichszeiten nehmen kann, hat er Anspruch auf Bezahlung seiner Überstunden in Höhe von 140% seines üblichen Stundenlohns.

Diese 140% sind steuer- und sozialabgabenfrei mit Ausnahme der Beiträge für Sachleistungen für zuschlagsfreie Überstunden.

Der Stundenlohn wird berechnet, indem der Monatslohn pauschal durch 173 Stunden geteilt wird.

Gilt ein Tarifvertrag für eine Branche, einen Wirtschaftszweig oder mehrere Unternehmen, so kann er die Bedingungen festlegen, unter denen die den entsprechenden Ebenen untergeordneten Tarifverträge die Einzelheiten für die Anwendung der vorstehenden Absätze regeln können.

Die Überstundenregelung gilt nicht für leitende Angestellte, d. h. Arbeitnehmer, deren Gehalt unter Berücksichtigung der für die Tätigkeit erforderlichen Arbeitszeit deutlich über dem tariflichen Lohn von Privatangestellten oder einer vergleichbaren Orientierungsgröße liegt, sofern dieses Gehalt für die Bekleidung einer tatsächlichen Führungsposition gezahlt wird oder sich die Tätigkeit durch eine genau definierte Weisungsbefugnis oder Entscheidungsbefugnis, eine weitgehende Unabhängigkeit in der Arbeitsorganisation, eine weitgehend freie Zeiteinteilung und insbesondere keinerlei Beschränkungen der Arbeitszeiten auszeichnet.

5.2. Sonntagsarbeit

Frage 161. Wie wird die Sonntagsarbeit vergütet?

Die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer sonntags arbeiten muss, veranlasst zur Entrichtung seines üblichen Lohns und eines Zuschlags von 70%.

Gleichwohl können die am Sonntag geleisteten Arbeitsstunden auch durch Urlaub entschädigt werden.

In diesem Fall muss der Arbeitgeber lediglich den Zuschlag von 70% entrichten und der zu gewährende Urlaub entspricht:

- einem halben Tag, sofern sich die Sonntagsarbeit nicht über maximal 4 Stunden erstreckte;
- einem ganzen Tag, sofern der Arbeitnehmer sonntags mehr als 4 Stunden gearbeitet hat.

HINWEIS: Die Lohnzuschläge für Sonntagsarbeit sind unbeschränkt steuerfrei.

Abweichend dazu, besteht für Sonntagsarbeit in Hotels, Restaurants, Kantinen, Gastwirtschaften und anderen Betrieben, in denen Getränke ausgeschenkt werden, sowie in der Landwirtschaft und im Weinbau kein Anspruch auf einen Ausgleichsurlaub von einem Tag oder einem halben Tag.

In diesen Unternehmen berechtigt die Sonntagsarbeit einen Arbeitnehmer, der insgesamt im Laufe eines Kalenderjahres 20 Sonntage gearbeitet hat, zu einem Anspruch auf mindestens 2 Tage bezahlten Urlaub zusätzlich zum gesetzlichen Urlaub.

5.3. Nachtarbeit

Frage 162. Wie ist Nachtarbeit definiert?

Das Gesetz definiert Nachtarbeit als Arbeit, die zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr geleistet wird (außer für jugendliche Arbeitskräfte).

Frage 163. Welcher Zuschlag findet auf Nachtarbeit Anwendung?

Die den nachts arbeitenden Arbeitnehmern zu entrichtenden Lohnzuschläge sind vom Gesetz nicht kategorisch festgesetzt.

Lediglich im Rahmen der Rechtsvorschriften zu den Kollektivverträgen heißt es, dass sich der Nachtarbeitszuschlag auf mindestens 15% belaufen muss, wobei dieser Prozentsatz nicht allgemein gültig ist.

Die Lohnzulagen für Nachtarbeit sind ebenso wie die Lohnzulagen für Sonntagsarbeit unbeschränkt steuerfrei.

5.4. Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag

Frage 164. Was versteht man unter einem gesetzlichen Feiertag?

Es gibt elf gesetzliche Feiertage: Neujahr, Ostermontag, Erster Mai, Europatag, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Nationalfeiertag, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, erster und zweiter Weihnachtstag.

Frage 165. Welche Bestimmungen gelten für die Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag?

Sofern ein Arbeitnehmer an einem gesetzlichen Feiertag arbeiten muss, hat er für jede geleistete Arbeitsstunde Anspruch auf seinen üblichen Lohn und einen Zuschlag von 100%.

Die Lohnzuschläge für Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag sind unbeschränkt steuerfrei.

6. GLEITENDE LOHNSKALA

Frage 166. Was ist unter der gleitenden Lohnskala zu verstehen?

In Luxemburg werden die Löhne und Gehälter automatisch angepasst, sobald die kumulierte Inflation 2,5% des Lebenshaltungskostenindexes (Verbraucherpreisindexes) erreicht.

Dieses Verfahren lässt sich wie folgt zusammenfassen: Das Nationale Institut für Statistik und Wirtschaftsstudien (STATEC) ermittelt jeden Monat die Höhe des Verbraucherpreisindexes in Bezug auf den Basiswert 100 des Jahres 2005 (zuvor handelte es sich um das Jahr 1996). Im Anschluss daran wird der monatliche Index durch Multiplikation mit einem Verbindungsfaktor (seit Januar 2006 beläuft sich dieser auf 6,82708) mit dem Basiswert 100 vom 1. Januar 1948 verbunden.

Diese verbundenen monatlichen Indexe dienen der Berechnung eines halbjährlichen „gleitenden Durchschnittswerts“, der die letzten 6 verfügbaren Monate umfasst (einschließlich des Referenzmonats).

Sobald dieser gleitende Durchschnittswert die Fälligkeitsquote, die im Vergleich zur vorausgegangenen Fälligkeitsquote um 2,5% erhöht ist, erreicht oder überschreitet, löst sich im Folgemonat durch das Inkrafttreten einer neuen Anwendungsquote, die im Vergleich zur vorausgegangenen Anwendungsquote um 2,5% erhöht ist, automatisch der Mechanismus der gleitenden Lohn- und Gehaltsskala aus.

Im Falle großer Schwierigkeiten steht es der Regierung frei, den Mechanismus der gleitenden Lohnskala vorübergehend auszusetzen.

Berechnungsformel = $\frac{\text{Gehalt x neuer Index}}{\text{vorheriger Index}}$

Frage 167. Ist die Anwendung der gleitenden Lohnskala für die Arbeitgeber verpflichtend?

Ja. Im Falle der Nichtanwendung werden die Arbeitgeber mit einem Bußgeld zwischen 251 und 25.000 € bestraft, das im Wiederholungsfall innerhalb einer Frist von 2 Jahren auf das Doppelte des Höchstbetrages angehoben werden kann.

Der Gewerbeaufsicht (ITM) obliegt die Gewährleistung der Einhaltung der Anwendung der gleitenden Lohnskala.

7. LOHNZAHLUNG

Frage 168. Was muss auf der Lohnabrechnung stehen?

Der Arbeitgeber händigt seinen Arbeitnehmern jeden Monat eine Lohnabrechnung aus, die die nachstehenden Angaben enthalten muss:

- die Methode zur Berechnung des Lohns;
- den Arbeitszeitraum;
- die Gesamtzahl der geleisteten Arbeitsstunden, die dem entrichteten Lohn entsprechen;
- den Vergütungssatz der geleisteten Stunden;
- gegebenenfalls alle übrigen Geld- oder Sachleistungen.

Diese Erfordernis kommt allen Arbeitnehmern zugute. Auf nicht vollzeitbeschäftigtes landwirtschaftliches Personal und Hauspersonal findet sie hingegen keine Anwendung.

Frage 169. Wann muss der Arbeitgeber den Lohn zahlen?

Der Lohn ist monatlich zu zahlen, und zwar spätestens am letzten Tag des betreffenden Kalendermonats.

Im Falle eines begründeten Bedarfs oder im Notfall kann der Arbeitnehmer eine Abschlagszahlung auf seine bereits geleistete Arbeit erhalten.

Nebenvergütungen sind spätestens innerhalb von 2 Monaten nach dem Dienstjahr, nach Abschluss des Geschäftsjahres oder nach der Feststellung des Jahresergebnisses abzugelten.

Im Falle der Beendigung eines Arbeitsvertrages ist der Arbeitgeber gesetzlich dazu verpflichtet, dem Arbeitnehmer die Lohnabrechnung auszuhändigen und ihm den noch geschuldeten Lohn innerhalb einer Frist von 5 Tagen nach dem Vertragsende zu entrichten.

Frage 170. Was ist im Bereich der Löhne unter "Verjährung" zu verstehen?

Kommt der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Lohnzahlung nicht freiwillig nach (keine Zahlung, unvollständige Zahlung), muss sich der Arbeitnehmer zur Beitreibung des ausstehenden Arbeitslohns an die Gerichte wenden.

Diese Zahlungsklage verjährt nach 3 Jahren, was bedeutet, dass alle Löhne, die für einen Zeitraum geschuldet werden, der länger als 3 Jahre vor der Einreichung der Klage bei Gericht liegt, nicht mehr eingefordert werden können und folglich für den Arbeitnehmer verloren sind.

Die Verjährungsfrist von 3 Jahren gilt nicht nur für die Löhne im eigentlichen Sinne, sondern auch für jedwede sonstigen dem Arbeitnehmer geschuldeten Vergütungen.

8. LOHNPFÄNDUNG UND LOHNABTRETUNG

Frage 171. Was ist unter Lohnpfändung zu verstehen?

Die Lohnpfändung ist ein Vollstreckungsverfahren, mit dem ein Gläubiger einen Geldbetrag, den ihm ein Arbeitnehmer wegen überfälliger finanzieller Verpflichtungen (z. B. zur Rückzahlung eines Darlehens) schuldet, bei dessen Arbeitgeber blockiert.

Frage 172. Wie wird der pfändbare Teil des Arbeitslohnes ermittelt?

Nach Maßgabe der großherzoglichen Verordnung vom 26. Juni 2002 zur Festsetzung der Abtretungs- und Pfändungssätze für Arbeitsvergütungen wird bei einer Pfändung zwischen 5 Lohnstufen unterschieden.

Stufen	Monatliche Begrenzung	Pfändbarer Prozentsatz
1	bis zu 722 €	unpfändbar
2	von 722 bis 1.115 €	10%
3	von 1.115 bis 1.378 €	20%
4	von 1.378 bis 2.296 €	25%
5	ab 2.296 €	ohne Begrenzung

Frage 173. Dient der Brutto- oder der Nettolohn als Grundlage zur Ermittlung des pfändbaren Anteils?

Zur Ermittlung des pfändbaren Anteils werden die abzuführenden Sozialabgaben und Steuern vom Lohn abgezogen, sodass der Nettolohn als Grundlage dient.

Frage 174. Wie verhält es sich wenn auf ein und denselben Lohn mehrere Lohnpfändungen erfolgen?

Es kann vorkommen, dass in Bezug auf ein und denselben Lohn mehrere Lohnpfändungen erfolgen. In diesem Fall zählt der Richter alle fälligen Schulden zusammen und jeder Gläubiger wird im Verhältnis zu seiner Forderung ausgezahlt.

Beispiel:

3 Pfändungsbeschlüsse liegen für ein Monatsgehalt von 3.000 € netto vor:

- *Pfändung 1: 2.000 €*
- *Pfändung 2: 2.000 €*
- *Pfändung 3: 6.000 €*

Gemäß den Gehaltsstufen kann monatlich folgender Betrag vom Arbeitgeber einbehalten werden:

39,3 + 52,6 + 229,5 + 704 = 1.025,4 €

Die Pfändungssumme beträgt insgesamt 10.000 €. Pfändung 1 mit 2.000 € entspricht 2/10, Pfändung 2 mit 2.000 € entspricht 2/10 und Pfändung 3 mit 6.000 € entspricht 6/10 dieser Summe.

Der Betrag von 1.025,4 € wird also auf die verschiedenen Pfändungen wie folgt verteilt:

- *Pfändung 1: 2/10 de 1.025,4 = 205,08 €*
- *Pfändung 2: 2/10 de 1.025,4 = 205,08 €*
- *Pfändung 3: 6/10 de 1.025,4 = 615,24 €*

Diese Beträge werden jeden Monat einbehalten, bis die Schulden vollständig abgezahlt sind.

Frage 175. Wie erfolgt die Lohnpfändung im Falle einer Unterhaltsforderung?

Handelt es sich bei dem vom Arbeitnehmer geschuldeten Betrag um eine Unterhaltsforderung, wird der übliche monatliche Betrag dieser Forderung jeden Monat vom unpfändbaren Anteil des Lohns abgezogen.

Frage 176. Was ist der Unterschied zwischen einer Lohnpfändung und einer Lohnabtretung?

Die Lohnpfändung ist nicht mit der Lohnabtretung zu verwechseln, bei der der Arbeitnehmer den abtretbaren Teil seines Lohns als Sicherheitsleistung für die eingegangenen Verpflichtungen (z. B. als Gegenleistung für die Gewährung eines Darlehens) freiwillig an seinen Gläubiger abtritt.

Die Pfändung und die Abtretung unterscheiden sich sowohl im Hinblick auf ihr Wesen als auch im Hinblick auf das zu befolgende Verfahren.

Die Pfändung entspricht einem unfreiwilligen Lohnabzug, der seitens eines Gerichts zu genehmigen ist, wohingegen es sich bei der Abtretung um einen Lohnabzug handelt, dem der Arbeitnehmer freiwillig zustimmt, und der mittels der per Einschreiben an den Arbeitgeber erfolgenden Mitteilung der Abtretung vollstreckbar wird.

9. LOHNABZÜGE

Frage 177. Was ist unter Lohnabzug zu verstehen?

Der Lohnabzug ist die Handlung, durch die der Arbeitgeber einen Teil des Lohns des Arbeitnehmers abzieht, um sich bestimmte Beträge erstatten zu lassen.

Frage 178. In welchen Fällen kann der Arbeitgeber Beträge vom Lohn des Arbeitnehmers abziehen?

Diese Möglichkeit ist allerdings auf die vier folgenden Fälle beschränkt:

- Der Arbeitnehmer muss kraft Gesetzes, aufgrund seiner Rechtsstellung oder der ordnungsgemäß bekannt gegebenen Betriebsordnung ein Bußgeld zahlen.
- Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber durch einen Fehler geschädigt.
- Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer entweder für die Arbeit erforderliche Werkzeuge oder Geräte und die dazugehörigen Instandhaltungsprodukte oder für die Arbeit erforderliche Materialien oder Werkstoffe zur Verfügung gestellt, deren Kosten aufgrund einer laut den Arbeitsbedingungen zulässigen Praxis die Arbeitnehmer tragen.
- Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer einen Vorschuss gezahlt.

Außer in diesen Fällen ist kein Lohnabzug zulässig, da die unbedingte Verfügungsgewalt des Arbeitnehmers über seinen Lohn garantiert sein muss.

Frage 179. Gibt es Ausnahmen von den vorstehenden und vom Gesetz erschöpfend aufgezählten Fällen?

Damit ist auch ein von beiden Parteien unterzeichnetes Dokument, in dem die Verrechnung des Arbeitslohnes mit Forderungen des Arbeitgebers vereinbart wird, unwirksam, wenn die Forderung nicht einer der vier im Gesetz erschöpfend aufgezählten Möglichkeiten entspricht.

Frage 180. Welcher Anteil kann in den vom Gesetz erschöpfend aufgezählten Fällen vom Lohn abgezogen werden?

Einige Abzüge sind auf 10% des monatlichen Nettolohns beschränkt. Dies gilt für Abzüge für Bußgelder und Vorschüsse sowie für Abzüge für vom Arbeitnehmer verursachte Schäden.

V.
ARBEITSZEITEN

1. GRUNDLEGENDE MERKMALE

Frage 181. Auf welche Personen zielen die gesetzlichen Vorschriften zur Arbeitszeit ab?

Die nachstehend dargelegten Vorschriften gelten grundsätzlich für alle Arbeitnehmer des öffentlichen und privaten Wirtschaftssektors, sowie für Personen, die auf eine Berufsausbildung hinarbeiten, sofern sie nicht in den Genuss von von vorteilhafteren gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Bestimmungen kommen.

Die nachstehenden Arbeitnehmer sind folglich aus dem Anwendungsbereich dieser Vorschriften ausgeschlossen:

- Arbeitnehmer von Familienbetrieben, in denen ausschließlich Verwandte in auf- und absteigender Linie, Brüder, Schwestern oder im gleichen Grade Verschwägerte (Schwiegereltern, Schwäger oder Schwägerinnen) des Arbeitgebers beschäftigt sind;
- Arbeitnehmer von Binnenschifffahrtsunternehmen;
- Schausteller;
- Arbeitnehmer, bei denen es sich um Reisende oder Handelsvertreter handelt, die Ihre Tätigkeit außerhalb des Unternehmens ausüben;
- Arbeitnehmer, die in einer leitenden Position im Unternehmen tätig sind;
- Arbeitnehmer, die leitende Angestellte sind, deren Anwesenheit im Unternehmen für die Gewährleistung des Betriebs und der Überwachung unerlässlich ist;
- Arbeitnehmer, die zuhause arbeiten.

Dies bedeutet, dass die Arbeitszeitbegrenzungen auf diese Personen keine Anwendung finden, dass sie keinerlei Anspruch auf Lohnzuschläge für Überstunden haben usw.

An dieser Stelle sei noch angemerkt, dass das Arbeitsgesetzbuch vorsieht, dass die Arbeitszeitregelung für die nachstehenden Personen durch ein besonderes Gesetz oder durch die Sozialpartner in Form eines Kollektivvertrages festzusetzen ist:

- Hauspersonal (d. h. Personen, die in Privathaushalten tätig sind, mit Ausnahme von Personen, die dieselben Tätigkeiten insbesondere in Hotels, Restaurants, Schankbetrieben, Krankenhäusern und Kinderheimen ausüben);
- Personal, das in Familienbetrieben im Bereich der Landwirtschaft, des Weinbaus und des Gartenbaus beschäftigt ist;
- Personal, das in Einrichtungen beschäftigt ist, die sich um die Behandlung oder stationäre Aufnahme von Kranken, Behinderten, Bedürftigen und Geisteskranken kümmern, in Fürsorgestellen, Kinderheimen, Sanatorien, Erholungsheimen, Altersheimen, Ferienlagern, Waisenhäusern und Internaten;
- Fahrpersonal, das bei einem Unternehmen für professionellen Personen- oder Gütertransport im Straßenverkehr beschäftigt ist und Straßentransporttätigkeiten durchführt, die unter die Gemeinschaftsregelung in Bezug auf die Lenk- und Ruhezeiten fallen oder unter das Gesetz vom 6. Mai 1974 zur Genehmigung des Europäischen Übereinkommens über die Arbeit des im internationalen Straßenverkehr beschäftigten Fahrpersonals (AETR).

In Ermangelung eines Kollektivvertrages sieht das Gesetz vor, dass die für diese Personen geltenden Vorschriften mittels großherzoglicher Verordnung zu bestimmen sind.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die Vorschriften in Bezug auf das Fahrpersonal, das bei einem Unternehmen für professionellen Personen- oder Gütertransport im Straßenverkehr beschäftigt ist und Straßentransporttätigkeiten durchführt, die unter die Gemeinschaftsregelung in Bezug auf die Lenk- und Ruhezeiten fallen oder unter das Gesetz vom 6. Mai 1974 zur Genehmigung des Europäischen Übereinkommens über die Arbeit des im internationalen Straßenverkehr beschäftigten Fahrpersonals (AETR), in einem Gesetz vom 21. Dezember 2007 festgesetzt wurden und in die Artikel L. 214-1 bis L. 214-10 des Arbeitsgesetzbuches aufgenommen sind.

Ein Gesetz vom 3. März 2020 regelt die Arbeitszeiten in den Sektoren der Landwirtschaft, des Weinbaus und des Gartenbaus, durch Einfügen neuer Bestimmungen, Artikel L. 216-1 ff., im Arbeitsgesetzbuch.

Frage 182. Wer gilt als leitender Angestellter?

Als leitende Angestellte gelten Arbeitnehmer, die ein Gehalt beziehen, das unter Berücksichtigung der für die Tätigkeit erforderlichen Arbeitszeit deutlich über dem tariflichen Lohn oder einer vergleichbaren Orientierungsgröße liegt, sofern dieses Gehalt für die Bekleidung einer tatsächlichen Führungsposition gezahlt wird oder sich die Tätigkeit durch eine genau definierte Weisungsbefugnis, eine weitgehende Unabhängigkeit in der Arbeitsorganisation, eine weitgehend freie Zeiteinteilung auszeichnet und insbesondere keinen Beschränkungen der Arbeitszeiten unterworfen ist.

Frage 183. Was ist unter Arbeitszeit zu verstehen?

Mit Arbeitszeit wird die Zeit bezeichnet, in der ein Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber oder seinen Arbeitgebern, wenn er mehrere hat, zur Verfügung steht und in der er sich an dessen oder deren Vorgaben halten muss, ohne sich frei seinen persönlichen Angelegenheiten widmen zu können.

Die Fahrzeit vom Unternehmenssitz zum Einsatzort versteht sich als Arbeitszeit, da der Arbeitnehmer während dieser Zeit seinem Arbeitgeber zur Verfügung steht.

Frage 184. Wie viele Stunden pro Tag und pro Woche kann ein Arbeitnehmer arbeiten?

Grundsätzlich können Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Arbeitszeiten frei vereinbaren. Sie müssen sich dabei jedoch an die gesetzlichen Beschränkungen halten.

Der Gesetzgeber sieht Beschränkungen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit vor.

Die Arbeitszeit pro Woche ist grundsätzlich auf 40 Stunden beschränkt.

Die Arbeitszeit pro Tag ist grundsätzlich auf 8 Stunden beschränkt.

Gleichwohl können diese Obergrenzen unter bestimmten Bedingungen auf bis zu 48 Stunden pro Woche und 10 Stunden pro Tag angehoben werden.

Frage 185. Darf ein Arbeitnehmer mehrere Arbeitsstellen bekleiden?

Arbeitet er im Rahmen von mehreren Arbeitsverhältnissen mehr als 40 Stunden pro Woche, muss er der Gewerbeaufsicht (ITM) die Arbeitsstellen melden.

Frage 186. Wie wird die wöchentliche Arbeitszeit auf die Wochentage aufgeteilt?

Die Woche zählt 6 Werktage, nämlich Montag, Dienstag, Mittwoch, Donnerstag, Freitag und Samstag.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer legen im Arbeitsvertrag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitsstunden auf diese Werktage frei fest, wobei sie die gesetzlichen Beschränkungen von 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche beachten.

Beschließen die Parteien, die Wochenarbeitszeit auf 5 oder weniger Tage zu verteilen, so kann die tägliche Arbeitszeit auf 9 Stunden pro Tag verlängert werden. Die Grenze von 40 Stunden pro Woche darf jedoch nicht überschritten werden.

Frage 187. Um wie viel Uhr muss der Arbeitnehmer zur Arbeit erscheinen und welche Pause muss während eines Arbeitstages eingehalten werden?

Der Arbeitnehmer hat zur vereinbarten Uhrzeit laut Arbeitsvertrag zur Arbeit zu erscheinen.

Die Arbeitszeiten, die die Parteien im Arbeitsvertrag festlegen, müssen für Arbeitstage von über 6 Stunden eine Pause vorsehen.

Die Dauer dieser Pause hängt von der Art der Arbeit ab. Anders ausgedrückt: Je beschwerlicher die Arbeit ist, umso länger muss die Pause sein. Im Allgemeinen entspricht diese Pause der Mittagspause.

Es sind zwar mehrere Pausen an einem Arbeitstag zulässig, aber nur eine Pause darf unbezahlt sein. Die anderen Pausen müssen bezahlt werden und zählen somit als Arbeitszeit.

Frage 188. Darf der Arbeitgeber die Arbeitszeiten eines Arbeitnehmers einseitig ändern?

Der Arbeitgeber darf die im Arbeitsvertrag festgelegten Arbeitszeiten einseitig ändern, wenn dies wiederum im Vertrag in Form einer Flexibilitätsklausel vereinbart wurde.

Beispiel für eine Flexibilitätsklausel:

„Die Arbeitszeiten können je nach den betrieblichen Erfordernissen geändert werden."

Anderenfalls ist die Zustimmung des Arbeitnehmers einzuholen. Wird keine Einigung erzielt, muss der Arbeitgeber gegebenenfalls das gesetzlich festgelegte Verfahren für die Änderung eines wesentlichen Bestandteils des Arbeitsvertrages zu Ungunsten des Arbeitnehmers einhalten.

Frage 189. Darf der Arbeitgeber die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die Wochentage einseitig ändern?

Hier ist zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten zu unterscheiden.

Die vertraglich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten liegt unter der regelmäßigen Arbeitszeit in dem Unternehmen (die höchstens 40 Stunden pro Woche beträgt).

Vollzeitbeschäftigte

Der Arbeitgeber kann die Einteilung der im Arbeitsvertrag festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit ändern, wenn der Arbeitsvertrag eine solche Änderungsmöglichkeit vorsieht.

Anderenfalls ist die Einwilligung des Arbeitnehmers einzuholen. Wird keine Einigung erzielt, muss der Arbeitgeber gegebenenfalls das gesetzlich festgelegte Verfahren für die Änderung eines wesentlichen Bestandteils des Arbeitsvertrages zu Ungunsten des Arbeitnehmers einhalten.

Teilzeitbeschäftigte

Die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die Wochentage kann nur mit ausdrücklicher Einwilligung des Arbeitnehmers geändert werden. Stimmt der Arbeitnehmer der veränderten Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die Wochentage nicht zu, ist die Änderung unzulässig.

Frage 190. Muss der Arbeitgeber ein System zur Erfassung der Arbeitszeiten einrichten?

Ja, der Arbeitgeber muss ein System zur Erfassung der täglichen Arbeitszeiten einrichten, was die täglich verrichteten Arbeitsstunden objektiv und zuverlässig erfasst.

2. TEILZEITARBEIT

Frage 191. Was ist unter Teilzeitarbeit zu verstehen?

Als Teilzeitarbeit wird eine Beschäftigung bezeichnet, deren wöchentliche Arbeitszeit unter der regelmäßigen Arbeitszeit im Unternehmen liegt.

Beträgt beispielsweise in einem Unternehmen die regelmäßige Arbeitszeit 40 Stunden pro Woche, so gilt jede Beschäftigung, deren Stundenzahl darunter liegt, als Teilzeitarbeit.

Frage 192. Welche besonderen Bestimmungen enthält ein Teilzeitarbeitsvertrag?

Außer den für jeden Arbeitsvertrag geltenden obligatorischen Bestimmungen muss ein Teilzeitarbeitsvertrag folgende Angaben enthalten:

- die von den Parteien vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit;
- die Verteilung der Arbeitsstunden auf die einzelnen Wochentage.

Der Arbeitgeber darf diese Einteilung nicht einseitig ändern. Eine Änderung kann nur mit Einverständnis des Arbeitnehmers beschlossen werden. Gegebenenfalls Grenzen, Voraussetzungen und Bedingungen für die Leistung von Überstunden. Eine Änderung dieser Grenzen, Voraussetzungen und Bedingungen ist nur im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich.

Frage 193. Muss ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer auf dessen Wunsch eine Teilzeitarbeit anbieten?

Nein, eine solche Verpflichtung ist nicht gesetzlich geregelt.

Es ist nur vorgesehen, dass ein Arbeitnehmer, der seinen Wunsch angezeigt hat, eine Teilzeitbeschäftigung aufzunehmen oder wieder aufzunehmen, bevorzugt über Teilzeitarbeitsplätze informiert wird, die im Unternehmen besetzt werden sollen und die seiner Qualifikation und Berufserfahrung entsprechen.

Dasselbe gilt für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die eine Vollzeitarbeit aufnehmen oder wieder aufnehmen möchten.

Frage 194. Kann ein Arbeitnehmer Teilzeitbeschäftigungen ablehnen?

Ja, ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, dem sein Arbeitgeber eine Teilzeitbeschäftigung anbietet, kann diese ablehnen. Dasselbe gilt im umgekehrten Fall, nämlich wenn ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber eine Vollzeitbeschäftigung angeboten bekommt. In beiden Fällen stellt die Ablehnung des Arbeitnehmers weder einen gewichtigen Kündigungsgrund noch einen zulässigen Grund für eine fristgerechte Kündigung dar.

Frage 195. Welche Rechte haben teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer?

Allgemein verbietet das Gesetz die Diskriminierung von vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern:

- Der Lohn der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer entspricht im Verhältnis demjenigen der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer des Unternehmens mit gleicher Qualifikation;
- Die Dauer der Betriebszugehörigkeit teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer bemisst sich auf dieselbe Weise wie die der Vollzeitbeschäftigten.

Frage 196. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitsorganisationsplan (POT): Welche Bedingungen sind zu erfüllen?

Der POT gilt auch für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, was bedeutet dass in dem Fall ein Arbeitnehmer über die in seinem Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitszeit hinaus beschäftigt werden kann.

Der Arbeitsorganisationsplan legt die Regeln für die teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer genau fest.

Folgende Regeln sind zu befolgen:

- Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Bezugszeitraum darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit laut Arbeitsvertrag nicht übersteigen.

  Beispiel:

  Im Arbeitsvertrag sind 20 Arbeitsstunden pro Woche festgelegt. Im vierwöchigen Bezugszeitraum wird diese Grenze flexibel gehandhabt, so dass der Arbeitnehmer folgendermaßen arbeiten kann:

  - *24 Stunden in Woche 1;*
  - *16 Stunden in Woche 2;*
  - *18 Stunden in Woche 3;*
  - *22 Stunden in Woche 4.*

  Zusammengerechnet darf die durchschnittliche Arbeitszeit in diesen 4 Wochen nicht mehr als die vertraglichen 20 Stunden pro Woche betragen.

  In unserem Beispiel beträgt die durchschnittliche Arbeitszeit (24 + 16 + 18 + 22) : 4 = 20 Stunden/Woche.

  Die vertraglich festgelegte Grenze wird also beachtet.

- Im Bezugszeitraum darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bis zu 20% länger beschäftigen als die Tages- und Wochenarbeitszeit laut Arbeitsvertrag beträgt.

ACHTUNG: Im Arbeitsvertrag eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers kann ein Flexibilitätsfaktor festgelegt werden, der unter oder auch über 20% liegt. Doch die Grenze ist in jedem Fall die regelmäßige Wochenarbeitszeit (Vollzeit) im Unternehmen (also meistens 40 Stunden pro Woche).

So kann ein Arbeitnehmer, in dessen Arbeitsvertrag eine Wochenarbeitszeit von 20 Stunden festgelegt ist, im Bezugszeitraum bis 24 Stunden pro Woche beschäftigt werden. Der Arbeitsvertrag kann sogar einen noch höheren Prozentsatz vorsehen (z. B. 30% oder 40%).

Beispiel A:

Im Arbeitsvertrag ist eine Wochenarbeitszeit von 25 Stunden festgelegt. Im Bezugszeitraum kann diese Grenze um 20% überschritten werden.

Das bedeutet, die maximale Arbeitszeit im Bezugszeitraum beträgt:

25 + (20% von 25) = 30 Stunden/Woche.

Beispiel B:

Im Arbeitsvertrag ist eine Wochenarbeitszeit von 20 Stunden festgelegt und gleichzeitig geregelt, dass dieser Wert im Bezugszeitraum um 100% überschritten werden kann.

Mit seiner Unterschrift hat sich der Arbeitnehmer bereit erklärt, im Bezugszeitraum bis zu 40 Stunden pro Woche zu arbeiten.

Dieselben Berechnungsregeln gelten für die Flexibilisierung der täglichen Arbeitszeit.

- Der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer kann nicht dazu gezwungen werden, im Bezugszeitraum Überstunden zu leisten. Er muss damit einverstanden sein.
- Im Falle eines unvorhersehbaren Ereignisses kann der Arbeitgeber die Arbeitszeiten innerhalb des POT ändern, ohne dass er verpflichtet ist, Überstunden zu bezahlen.

Frage 197. Kann der Arbeitgeber einen Teilzeitbeschäftigten zur Leistung von Überstunden zwingen?

Nein, Überstunden dürfen nur im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer innerhalb der Grenzen und gemäß den Bedingungen des Arbeitsvertrages geleistet werden.

In der Tat verpflichtet das Gesetz die Parteien, die Frage der Überstunden im Arbeitsvertrag zu regeln und die Bedingungen festzulegen, unter denen Überstunden geleistet werden dürfen. Diese Grenzen, Bedingungen und Konditionen können nur im gegenseitigen Einvernehmen der Parteien geändert werden.

Die Leistung von Überstunden durch einen Teilzeitbeschäftigten darf nicht dazu führen, dass seine tatsächliche Arbeitszeit über die gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegte Normalarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten in demselben Betrieb oder Unternehmen hinausgeht.

3. MINDESTRUHEZEITEN

Frage 198. Hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf eine Pause während des Arbeitstages?

Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf mindestens eine bezahlte oder unbezahlte Ruhezeit. Da mit dieser Ruhezeit die Gesundheit und die Sicherheit des Arbeitnehmers geschützt werden soll, muss die dafür bewilligte Zeit an die Art der Beschäftigung angepasst sein.

ACHTUNG: Es können auch mehrere Ruhezeiten festgelegt werden, jedoch ist nur eine unbezahlte Pause pro Arbeitstag zulässig. Damit soll verhindert werden, dass die Arbeitnehmer einen übermäßig langen Arbeitstag haben.

Die Regelung der Ruhezeiten kann zwar nach geltendem Recht im anwendbaren Kollektivvertrag oder auf Antrag der betroffenen Mitarbeiter gegebenenfalls nach Anhörung der Personaldelegation und nach Anhörung der Gewerbeaufsicht (ITM) festgelegt werden, doch werden die Ruhezeiten in der Praxis meistens in Abhängigkeit von den Arbeitszeiten der Arbeitnehmer in den jeweiligen Arbeitsverträgen individuell geregelt.

Frage 199. Wie lange dauert die tägliche Ruhezeit?

Innerhalb von 24 Stunden hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine kontinuierliche Ruhezeit von mindestens 11 Stunden.

Frage 200. Wie lange dauert die wöchentliche Ruhezeit?

Die Arbeitnehmer haben pro Woche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 44 Stunden. Diese Ruhezeit sollte nach Möglichkeit den Sonntag einschließen.

Wird auf Feststellung durch die Gewerbeaufsicht (ITM) die Ruhezeit von 44 zusammenhängenden Stunden nicht befolgt, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf zusätzlichen Urlaub von bis zu 6 Tagen pro Jahr.

4. ÜBERSTUNDEN

Frage 201. Was ist eine Überstunde?

Unter Überstunden sind Arbeitsstunden zu verstehen, die im Auftrag oder mit Zustimmung des Arbeitgebers über die gesetzlich festgelegte oder im Arbeitsvertrag (wenn die dort vereinbarte Arbeitszeit unter den gesetzlichen Grenzen liegt) geregelte regelmäßige tägliche und wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden.

Es dürfen prinzipiell höchstens 2 Überstunden pro Tag geleistet werden.

Die Arbeitszeit eines Vollzeitarbeitnehmers darf einschließlich Überstunden folgende Grenzen nicht überschreiten:

- 10 Stunden pro Tag und
- 48 Stunden pro Woche.

Diese Werte sind die absoluten Obergrenzen für die Arbeitszeit.

ACHTUNG: Streitet der Arbeitgeber die Leistung von Überstunden ab, muss der Arbeitnehmer vor Gericht nachweisen, dass die Überstunden mit Zustimmung oder im Auftrag des Arbeitgebers geleistet wurden. Indessen lässt die Anwesenheit des Arbeitgebers am Arbeitsort zu der Zeit, für die der Arbeitnehmer die Bezahlung von Überstunden fordert, auf das Einverständnis des Arbeitgebers mit der Leistung der Überstunden durch diesen Arbeitnehmer schließen.

Der Arbeitgeber kann ein System einführen, das aus seitens eines Vorgesetzten gegenzuzeichnenden Zetteln besteht. Die Tageszettel können somit als Nachweis für die seitens des Arbeitnehmers geleisteten Arbeitsstunden dienen.

Frage 202. Wann darf der Arbeitgeber Überstunden verlangen?

Überstunden können nur in folgenden Ausnahmefällen verlangt werden:

- um den Verlust verderblicher Stoffe oder die Gefährdung technischer Arbeitsergebnisse zu verhindern;
- um Sonderaufgaben zu erledigen, beispielsweise die Aufstellung von Inventaren oder Bilanzen, Liquidationsarbeiten oder Rechnungsabschlüsse;
- in Ausnahmefällen, die im öffentlichen Interesse und aufgrund von Ereignissen, die eine nationale Bedrohung darstellen, eintreten;
- um auf einen Unfall oder eine drohende Unfallgefahr zu reagieren;
- im Falle von Notmaßnahmen an Maschinen und Geräten oder Arbeiten aufgrund höherer Gewalt, jedoch ausschließlich, wenn sie zur Vermeidung einer ernsthaften Störung des laufenden Betriebs notwendig sind.

In den ersten drei Fällen muss die Leistung von Überstunden der Gewerbeaufsicht (ITM) gemeldet oder von ihr vorher genehmigt werden.

Der Antrag ist direkt an die ITM zu richten und muss folgenden Formvorschriften genügen: Er muss die außergewöhnlichen Umstände, aus denen die Überstunden erforderlich sind, und die Gründe erläutern, aus denen die

Einstellung zusätzlicher Arbeitskräfte ausgeschlossen wird. Darüber hinaus ist dem Antrag eine Stellungnahme der Personaldelegation oder, falls es eine solche nicht gibt, der betroffenen Arbeitnehmer beizufügen.

Bei einer befürwortenden Stellungnahme der Personaldelegation bzw. der betroffenen Arbeitnehmer gilt die vorherige Zustellung des Antrags als Genehmigung.

Bei einer ablehnenden oder nicht eindeutigen Stellungnahme entscheidet der Arbeitsminister aufgrund der Berichte der ITM und des Arbeitsamtes (ADEM).

Eine Meldung oder Genehmigung von Überstunden ist jedoch nicht erforderlich im Falle von:

- Arbeiten, mit denen auf einen Unfall oder eine drohende Unfallgefahr reagiert wird;
- Notmaßnahmen an Maschinen und Geräten oder Arbeiten aufgrund von höherer Gewalt, jedoch ausschließlich, wenn sie zur Vermeidung einer ernsthaften Störung des normalen Betriebsablaufs notwendig sind.

In diesen Fällen muss der Arbeitgeber die ITM informieren und die Gründe der Überstunden angeben. Verteilen sich die Überstunden für die vorgenannten Arbeiten auf mehr als 3 Tage pro Monat, so muss das Melde- oder Genehmigungsverfahren eingehalten werden.

Frage 203. Können Arbeitnehmer dazu verpflichtet werden, Überstunden zu leisen?

Hier ist zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten zu unterscheiden.

Vollzeitbeschäftigte

Grundsätzlich ergibt sich aus der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers, dass er Überstunden ansetzen darf. Demzufolge kann die Weigerung eines Arbeitnehmers, Überstunden zu leisten, gegebenenfalls einen Kündigungsgrund darstellen.

Teilzeitbeschäftigte

Teilzeitbeschäftigte müssen keine Überstunden leisten.

Teilzeitbeschäftigte müssen nur Überstunden leisten, wenn dies zwischen ihnen und dem Arbeitgeber vereinbart wurde, und zwar nur zu den Bedingungen des Arbeitsvertrages und in den dort festgelegten Modalitäten (Grenzen, Voraussetzungen und Bedingungen der Leistung von Überstunden durch den Teilzeitbeschäftigten sind gegebenenfalls im Arbeitsvertrag zu regeln).

Folglich begründet die Weigerung eines Teilzeitbeschäftigten, Überstunden zu leisten, weder eine fristgerechte Kündigung noch eine fristlose Kündigung.

Frage 204. Gilt für schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen und Lehrlinge eine Sonderregelung für Überstunden?

Schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen und Lehrlinge müssen keine Überstunden leisten. Sie können sich weigern, über ihre regelmäßige Arbeitszeit hinaus zu arbeiten.

Frage 205. Wie werden Überstunden vergolten?

Überstunden müssen mit bezahlten Ruhezeiten abgegolten werden, wobei auf eine geleistete Überstunde anderthalb Stunden bezahlte Freizeit entfallen, die entweder in Anspruch genommen oder auf einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Die Modalitäten eines solchen Kontos können in einem Kollektivvertrag oder einer anderen, zwischen den Sozialpartnern auf angemessener Ebene getroffenen Vereinbarung geregelt werden.

In Unternehmen, die einen gesetzlichen oder konventionellen Bezugszeitraum anwenden, werden die am Ende des Bezugszeitraums erfassten Überstunden während des folgenden Bezugszeitraums durch Anwendung des oben genannten Steigerungssatzes ausgeglichen oder mit demselben Satz auf ein Arbeitszeitkonto gebucht, wie oben beschrieben.

“Für die am Ende des Bezugszeitraums geleisteten Überstunden, die sich aus der Nichteinhaltung der in Absatz 3 des Artikels L. 211-7 des Arbeitsgesetzbuches festgelegten Ankündigungsfristen oder aus der Überschreitung der in Absatz 4 (HINWEIS: Im Rahmen des jeweiligen Arbeitsorganisationsplans und in Übereinstimmung mit Absatz 1 des Artikels L. 211-12 sind als Überstunden im Sinne der Artikel L. 211-22 ff. die folgende Arbeitszeit pro Monat überschreiten: -12,5% der gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegten monatlichen Normalarbeitszeit bei

Anwendung eines Bezugszeitraums von mehr als einem Monat bis höchstens drei Monaten, -10% der gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegten monatlichen Normalarbeitszeit bei Anwendung eines Bezugszeitraums von mehr als drei Monaten bis höchstens vier Monaten.) desselben Artikels festgelegten Grenzen ergeben, wird der Zeitpunkt des Ausgleichs grundsätzlich nach den Wünschen des Arbeitnehmers festgelegt, es sei denn, die Erfordernisse des Dienstes und die berechtigten Wünsche anderer Arbeitnehmer des Unternehmens stehen dem entgegen. In diesem Fall können Überstunden, die am Ende des Kalenderjahres noch nicht abgegolten sind, ausnahmsweise bis zum 31. März des Folgejahres zurückgestellt werden."

Kann der Arbeitnehmer aus betriebsorganisatorischen Gründen die Ausgleichszeiten nicht zu den vorgenannten Bedingungen in Anspruch nehmen oder verlässt er das Unternehmen, bevor er die Ausgleichszeiten nehmen kann, hat er Anspruch auf Bezahlung seiner Überstunden in Höhe von 140% seines üblichen Stundenlohns.

Diese 140% sind steuer- und sozialabgabenfrei mit Ausnahme der Beiträge für Sachleistungen für zuschlagsfreie Überstunden.

Der Stundenlohn wird berechnet, indem der Monatslohn pauschal durch 173 Stunden geteilt wird.

Gilt ein Tarifvertrag für eine Branche, einen Wirtschaftszweig oder mehrere Unternehmen, so kann er die Bedingungen festlegen, unter denen die den entsprechenden Ebenen untergeordneten Tarifverträge die Einzelheiten für die Anwendung der vorstehenden Absätze regeln können.

Die Überstundenregelung gilt nicht für leitende Angestellte, d. h. Arbeitnehmer, deren Gehalt unter Berücksichtigung der für die Tätigkeit erforderlichen Arbeitszeit deutlich über dem tariflichen Lohn von Privatangestellten oder einer vergleichbaren Orientierungsgröße liegt, sofern dieses Gehalt für die Bekleidung einer tatsächlichen Führungsposition gezahlt wird oder sich die Tätigkeit durch eine genau definierte Weisungsbefugnis oder Entscheidungsbefugnis, eine weitgehende Unabhängigkeit in der Arbeitsorganisation, eine weitgehend freie Zeiteinteilung und insbesondere keinerlei Beschränkungen der Arbeitszeiten auszeichnet.

5. SONNTAGSARBEIT

Frage 206. Dürfen Arbeitnehmer sonntags arbeiten?

Grundsätzlich ist es unzulässig, Arbeitnehmer sonntags arbeiten zu lassen. Das Gesetz erlaubt jedoch Ausnahmen. So zum Beispiel für die Erledigung dringender Arbeiten.

Auch kann in einer Betriebsvereinbarung von dem Verbot der Sonntagsarbeit abgewichen werden, wenn die Arbeit im durchgängigen Schichtbetrieb organisiert ist.

Frage 207. Welche Lohnzuschläge werden für Sonntagsarbeit gezahlt?

Sonntags geleistete Arbeitsstunden können auf zwei Arten entlohnt werden:

- Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer seinen üblichen Stundenlohn und einen Zuschlag von 70%

oder

- er zahlt dem Arbeitnehmer nur den Zuschlag von 70% und gewährt ihm einen Freizeitausgleich während der Woche.

Sonntagszuschläge sind unbeschränkt steuerfrei.

Der Freizeitausgleich besteht aus einem ganzen Tag, wenn sonntags mehr als 4 Stunden gearbeitet wurde, anderenfalls aus einem halben Tag.

Sind die sonntags geleisteten Arbeitsstunden gleichzeitig Überstunden des Arbeitnehmers, so sind dafür ebenfalls die entsprechenden Zuschläge zu zahlen.

6. NACHTARBEIT

Frage 208. Wie ist die Nachtarbeit definiert?

Das Gesetz definiert Nachtarbeit als Arbeit, die zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr geleistet wird (außer für jugendliche Arbeitskräfte).

Frage 209. Wann gilt ein Arbeitnehmer als Nachtarbeiter?

Als Nachtarbeiter gelten:

- einerseits alle Arbeitskräfte, die mindestens 3 Stunden ihrer täglichen Arbeitszeit in der Nacht leisten und
- andererseits alle Arbeitskräfte, die eine bestimmte, in einem Kollektivvertrag oder einer anderen zwischen den Tarifpartnern landes- oder branchenweit getroffenen Vereinbarung festgelegte Dauer ihrer jährlichen Arbeitszeit in der Nacht leisten, sofern dieser Teil ein Viertel der jährlich geleisteten Arbeitsstunden übersteigt.

Frage 210. Welche Schutzvorschriften gelten für Nachtarbeiter?

Die regelmäßige Arbeitszeit von Nachtarbeitern darf über einen Zeitraum von 7 Tagen innerhalb von 24 Stunden im Durchschnitt höchstens 8 Stunden betragen.

Nachtarbeiter mit Arbeitsplätzen, die mit besonderen Risiken oder einer großen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden sind, dürfen innerhalb von 24 Stunden nicht mehr als 8 Stunden arbeiten.

Außerdem müssen sich Nachtarbeiter regelmäßig ärztlichen Untersuchungen unterziehen.

Frage 211. Welche Lohnzuschläge werden für Nachtarbeit gezahlt?

Außer für Arbeitnehmer im Gaststättengewerbe (HORECA) sind keine festen Lohnzuschläge, die den Arbeitnehmern für Nachtarbeit zu zahlen sind, gesetzlich vorgeschrieben.

Überhaupt wird nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen über tariflich geregelte Arbeitsverhältnisse von einem Nachtzuschlag in Höhe von mindestens 15% gesprochen, ohne dass dieser Prozentsatz einen allgemein gültigen Wert darstellt.

Für Arbeitnehmer im Gaststättengewerbe gilt im Sinne des Gesetzes die Arbeit zwischen 23.00 und 6.00 Uhr als Nachtarbeit. Für jede zwischen 1.00 und 6.00 Uhr geleistete Stunde Nachtarbeit wird ein Zuschlag von 25% entweder in Form von Freizeitausgleich oder in bar gezahlt.

Nachtzuschläge sind unbeschränkt steuerfrei.

Frage 212. Dürfen schwangere Frauen nachts arbeiten?

Schwangere Frauen sind nicht zur Arbeit zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr verpflichtet, wenn dies nach Ansicht des zuständigen Arbeitsmediziners aus Sicherheits- oder Gesundheitsgründen kontraindiziert ist.

Das gleiche gilt für stillende Frauen bis zum ersten Geburtstag des Kindes.

In diesem Fall muss die Arbeitnehmerin die Freistellung von der Nachtarbeit bei ihrem Arbeitgeber beantragen, der diesen Antrag an den zuständigen Arbeitsmediziner zur Stellungnahme weiterleitet.

Ist der Arbeitsmediziner der Ansicht, eine Freistellung von der Nachtarbeit sei im Hinblick auf die Sicherheit oder die Gesundheit der Arbeitnehmerin angezeigt, muss der Arbeitgeber die schwangere oder stillende Frau während der gesamten für den Schutz ihrer Gesundheit oder Sicherheit erforderlichen Zeit zu ihrem früheren Arbeitslohn an einem Tagesarbeitsplatz beschäftigen.

Der Arbeitgeber muss in diesem Fall die mögliche Lohndifferenz durch die Umwandlung eines Nacht- in einen Tagesarbeitsplatz auslegen und sich anschließend von der Kranken-/Mutterschaftsversicherung erstatten lassen.

Ist die Umwandlung in einen Tagesarbeitsplatz technisch und/oder objektiv unmöglich oder aus gewichtigen Gründen unzumutbar, muss der Arbeitgeber die schwangere oder stillende Frau mit Zustimmung des Arbeitsmediziners während der gesamten für den Schutz ihrer Gesundheit oder Sicherheit erforderlichen Zeit von der Arbeit freistellen. In dieser Zeit hat die schwangere oder stillende Frau Anspruch auf Mutterschaftsgeld, das von der Kranken-/Mutterschaftsversicherung gezahlt wird.

7. GESETZLICHER FEIERTAG

Frage 213. Welche Arbeitnehmer sind davon betroffen?

Alle Arbeitnehmer der Privatwirtschaft und alle Lehrlinge sind von den Vorschriften zur Arbeit an gesetzlichen Feiertagen betroffen. Gleichwohl gelten Sondervorschriften für in Saisonbetrieben beschäftigte Arbeitnehmer, die in einer großherzoglichen Verordnung dargelegt sind.

Frage 214. Welche Tage gelten als gesetzliche Feiertage?

Der Ausdruck „gesetzliche Feiertage" bezieht sich auf die gesetzlich festgesetzten staatlichen und kirchlichen Festtage.

Das Arbeitsgesetzbuch enthält eine Auflistung der gesetzlichen Feiertage und setzt darüber hinaus eine Reihe von Vorschriften fest, die auf Arbeitnehmer und Lehrlinge anlässlich eines gesetzlichen Feiertags Anwendung finden.

Grundsätzlich sind diese durch die Gesetzgebung von der Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag befreit. Folglich werden die gesetzlichen Feiertage bei der Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt und werden in gleicher Höhe entlohnt wie ein Arbeitstag.

Somit hat ein Arbeitnehmer für jeden auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag Anspruch auf einen Lohn, der der Anzahl der von ihm am betreffenden Tag normalerweise geleisteten Arbeitsstunden entspricht. Selbiges gilt für Feiertage, die auf einen Sonntag fallen und durch einen Tag Freizeitausgleich ersetzt werden.

Einigen Arbeitnehmern wird jedoch ihr dem Feiertag entsprechender Lohn verweigert. Dabei handelt es sich um Arbeitnehmer, die:

- durch ihr Verschulden am Tag vor oder nach dem betreffenden Feiertag nicht gearbeitet haben;
- im Laufe der 25 Werktage vor dem Feiertag über einen Zeitraum von über 3 Tagen unentschuldigt nicht zur Arbeit erschienen sind, selbst wenn sie triftige Gründe für ihre Abwesenheit vorweisen können.

In Luxemburg gibt es insgesamt 11 gesetzlich festgesetzte staatliche und religiöse Feiertage:

- Neujahr (1. Januar);
- Ostermontag;
- 1. Mai;
- Europatag (9. Mai);
- Christi Himmelfahrt;
- Pfingstmontag;
- offizielle Geburtstagsfeier des Großherzogs (23. Juni);
- Mariä Himmelfahrt (15. August);
- Allerheiligen (1. November);
- 1. Weihnachtstag (25. Dezember);
- 2. Weihnachtstag (26. Dezember).

Neben den gesetzlichen Feiertagen gibt es in der Praxis weitere lokale oder traditionelle Feste, wie den Karnevalsmontag, den 2. November oder den Kirmesmontag in der Stadt Luxemburg.

Diese Tage stellen für die Arbeitnehmer nicht automatisch freie Tage dar, weshalb sie grundsätzlich an ihrem Arbeitsplatz erscheinen müssen. Dem Arbeitgeber ist es jedoch freigestellt, seinem Personal diese Feiertage zusätzlich zu den gesetzlichen Feiertagen zu gewähren. Darüber hinaus können diese Feiertage den Arbeitnehmern auch mittels der Kollektivverträge zugestanden werden.

Frage 215. Werden gesetzliche Feiertage, die auf einen Sonntag fallen, nachgeholt?

Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Sonntag, so steht den Arbeitnehmern ein Tag Freizeitausgleich zu.

Der Arbeitnehmer kann diesen Freizeitausgleich innerhalb von 3 Monaten nach Belieben nehmen.

Er muss ihn allerdings wirklich nehmen und kann ihn sich nicht auszahlen lassen.

ACHTUNG: Der Arbeitnehmer muss die Anfrage auf Freizeitausgleich beim Arbeitgeber innerhalb von 3 Monaten stellen, ansonsten ist der Freizeitausgleich verloren, es sei denn der Arbeitgeber hat eine flexiblere Lösung festgelegt.

Frage 216. Werden gesetzliche Feiertage, die auf einen arbeitsfreien Werktag fallen, nachgeholt?

Der Begriff „arbeitsfreier Werktag" bezeichnet Wochentage (außer Sonntagen), an denen eine Person laut Arbeitsvertrag nicht arbeitet.

Beispiel:

Erstreckt sich die wöchentliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers von Montag bis Freitag, gilt der Samstag als arbeitsfreier Werktag.

Arbeitet ein Arbeitnehmer jeweils von Dienstag bis Samstag, ist der Montag für ihn ein arbeitsfreier Werktag.

Fällt ein Feiertag auf einen solchen arbeitsfreien Werktag, so steht dem Arbeitnehmer ein Tag Freizeitausgleich zu, der innerhalb von 3 Monaten zu nehmen ist.

Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, kann der Freizeitausgleich laut Gesetz noch bis zum Ende des Kalenderjahres genommen werden. Davon ausgenommen ist der Freizeitausgleich für Feiertage im November und Dezember. Dieser ist in den ersten 3 Monaten des folgenden Jahres zu nehmen.

Der Arbeitnehmer muss einen solchen Freizeitausgleich immer beim Arbeitgeber beantragen.

Kann der Freizeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine entsprechende Vergütung.

Frage 217. Was passiert, wenn ein gesetzlicher Feiertag auf einen Werktag fällt, an dem gearbeitet wird?

Wenn ein Feiertag auf einen Wochentag fällt, an dem der Arbeitnehmer (nach Maßgabe seines individuellen Arbeitsvertrages) normalerweise mehr als 4 Stunden gearbeitet hätte, dann ist dieser Tag für ihn arbeitsfrei, ohne dass ihm ein zusätzlicher Urlaubstag angerechnet wird. Dieser Tag wird ihm in Höhe der Anzahl der Arbeitsstunden bezahlt, die er normalerweise an diesem Tag hätte leisten müssen.

Wenn ein gesetzlicher Feiertag auf einen Wochentag fällt, an dem der Arbeitnehmer (nach Maßgabe seines individuellen Arbeitsvertrages) höchstens 4 Stunden gearbeitet hätte, hat er zusätzlich zur Entlohnung der Anzahl der an diesem Tag normalerweise geleisteten Arbeitsstunden Anspruch auf einen halben Tag Freizeitausgleich

Sofern der Freizeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden kann, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den der Dauer des besagten Urlaubs entsprechenden Lohn.

Frage 218. Kann ein Feiertag, der in einen Zeitraum fällt, in dem der Arbeitnehmer krankgeschrieben ist, nachgeholt werden?

Es sind zwei Fälle zu unterscheiden:

- Fällt der Feiertag auf einen Tag, an dem der Mitarbeiter normalerweise gearbeitet hätte, ist der freie Tag verloren und der Mitarbeiter kann ihn nicht wiedererlangen. Wenn der Arbeitnehmer an diesem Tag im Rahmen seines Arbeitsvertrages 4 Stunden oder weniger arbeiten musste, hat er Anspruch auf einen halben Tag Ausgleichsruhe.

- Fällt der Feiertag auf einen Tag der Woche, an dem der Arbeitnehmer nach seinem Arbeitsvertrag normalerweise nicht arbeitet, besteht Anspruch auf Freizeitausgleich. Daher ist es notwendig, einen zusätzlichen Urlaubstag zu berücksichtigen.

Die gleichen Antworten gelten für eine Mitarbeiterin im Mutterschaftsurlaub.

Es sei darauf hingewiesen, dass die so wieder eingezogenen Urlaubstage nach den oben genannten Regeln beantragt und genommen werden müssen.

Frage 219. Wie wird die Feiertagsarbeit entschädigt?

Sofern ein Arbeitnehmer dazu verpflichtet ist, an einem gesetzlichen Feiertag zu arbeiten, wird sein Lohn wie folgt festgesetzt:

- sofern er nach Stunden bezahlt wird, hat er für jede an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeitsstunde zusätzlich zu seinem üblichen Lohn Anspruch auf seinen um einen Zuschlag von 100% erhöhten üblichen Stundenlohn;

  Beispiel:

  Herr Y erhält einen Bruttostundenlohn von 20 € und arbeitet Montags an Montagen normalerweise 6 Stunden.

  Am Pfingstmontag bat ihn sein Arbeitgeber, für 4 Stunden zur Arbeit zu kommen.

  Sein Bruttolohn für den besagten Feiertag ist wie folgt: (6 x 20 €) + (4 x 40 €) = 280 €

- sofern er einen Monatslohn bekommt, hat er für jede an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeitsstunde zusätzlich zu seinem üblichen Monatslohn Anspruch auf seinen um einen Zuschlag von 100% erhöhten normalen Stundenlohn. Der normale Stundenlohn wird bestimmt, indem der Monatslohn durch 173 geteilt wird.

  Beispiel:

  Herr X arbeitet 40 Stunden/Woche, d. h. 8 Stunden pro Tag von Montag bis Freitag, und bezieht einen Bruttomonatslohn von 2.900 €.

  Am Montag, den 1. November, Allerheiligen, musste er 6 Stunden arbeiten. In diesem Monat hat er Anspruch auf:

  Stundenlohn: 2.900 : 173 = 16,76 €

  Am Monatsende zu entrichtender Lohn: 2.900 + (6 x 33,52 €) = 3.101,12 €

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die Lohnzulagen für Feiertagsarbeit unbeschränkt steuerfrei sind.

Frage 220. Wie wird die Arbeit an einem auf einen Sonntag fallenden Feiertag entschädigt?

Sofern ein Arbeitnehmer an einem Feiertag arbeiten muss, bei dem es sich gleichzeitig um einen Sonntag handelt, so hat er Anspruch auf den gleichzeitigen Bezug des gesetzlich festgesetzten Lohns für die Feiertagsarbeit und auf den Zuschlag für Sonntagsarbeit, wie folgt:

- zur Vergütung des auf einen Sonntag fallenden Feiertags:

  auf einen Tag Freizeitausgleich, den er innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach dem betreffenden Feiertag nach Belieben in Anspruch nehmen kann;

- zur Vergütung der Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag:

  Entlohnung der an diesem Tag tatsächlich geleisteten Stunden zum normalen Stundentarif

  + Feiertagszuschlag

  = 100% des normalen Stundentarifs multipliziert mit der Anzahl der an diesem Tag tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden;

- zur Vergütung der Sonntagsarbeit:

  70% Lohnzuschlag (70% des normalen Stundentarifs, multipliziert mit der Anzahl der am Sonntag geleisteten Arbeitsstunden).

Sollte es sich bei den am Sonntag geleisteten Stunden für den Arbeitnehmer gleichzeitig um Überstunden handeln, hat er darüber hinaus auch Anspruch auf einen Freizeitausgleich von eineinhalb Stunden pro geleisteter Überstunde oder auf den Überstundenzuschlag von 40%.

Frage 221. Wie wird die Feiertagsarbeit in Saisonbetrieben vergütet?

Der Vollständigkeit halber sei an dieser Stelle noch hinzugefügt, dass für Arbeitnehmer, die in Saisonbetrieben beschäftigt sind, Sondervorschriften gelten.

Als Saisonbetriebe gelten Hotelbetriebe, Gaststättenbetriebe und Schankbetriebe, sowie jedwedes sonstige Unternehmen des privaten Sektors, dessen Geschäftstätigkeiten saisonalen Schwankungen unterliegen.

Sofern die in den vorstehend aufgezählten Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer an gesetzlichen Feiertagen nicht frei haben, können sie für jeden gesetzlichen Feiertag, an dem sie gearbeitet haben, wie folgt vergütet werden:

- entweder durch die Bewilligung von 2 bezahlten Ruhetagen, die innerhalb einer Frist von 6 Monaten in Anspruch zu nehmen sind;
- oder durch die Bewilligung von 2 zusätzlichen bezahlten Urlaubstagen;
- oder für die Gesamtheit der gesetzlichen Feiertage, an denen sie gearbeitet haben, durch die Bewilligung eines halben bezahlten Ruhetags pro Woche während des ganzen Jahres. Diese Ruhetage können nicht für die Berechnung der wöchentlichen Ruhezeit angerechnet werden.

Frage 222. Dürfen jugendliche Arbeitskräfte Sonntags oder an einem gesetzlichen Feiertag arbeiten?

Grundsätzlich dürfen jugendliche Arbeitskräfte weder sonntags noch an gesetzlichen Feiertagen eingesetzt werden.

Jedoch darf der Arbeitgeber im Falle von höherer Gewalt oder wenn der Fortbestand oder die Sicherheit des Unternehmens davon abhängt, ausnahmsweise jugendliche Arbeitskräfte zur Arbeit an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag heranziehen, jedoch ausschließlich, um eine ernsthafte Störung des laufenden Betriebes des Unternehmens zu vermeiden und wenn er nicht auf erwachsene Arbeitskräfte zurückgreifen kann.

Der Leiter des Unternehmens informiert unverzüglich die Gewerbeaufsicht (ITM) darüber und gibt dabei den oder die Gründe für die Sonn- oder Feiertagsarbeit an.

Außerdem kann das Arbeitsministerium eine verlängerte Genehmigung für die Sonn- und Feiertagsarbeit jugendlicher Arbeitskräfte erteilen, die in Hotels, Gaststätten, Cafés, Stehcafés, Kliniken, Pflege- und Betreuungseinrichtungen für ältere und/oder abhängige Personen, Kinderheimen oder Kindererziehungs- und -betreuungseinrichtungen tätig sind. Im Beschluss des Ministeriums wird die Geltungsdauer der Genehmigung festgelegt.

Jugendliche Arbeitskräfte haben Anspruch auf einen Lohnzuschlag in Höhe von 100% für die Arbeit an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag.

Darüber hinaus steht ihnen zum Ausgleich für den Sonn- oder Feiertag, an dem sie für den Arbeitgeber tätig waren, innerhalb von 12 Tagen nach dem betreffenden Sonn- oder Feiertag ein Ruhetag zu.

Frage 223. Ist der Arbeitgeber zur Führung eines besonderen Verzeichnisses verpflichtet?

Ja, der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, ein besonderes Verzeichnis der an gesetzlichen Feiertagen geleisteten Arbeitsstunden zu führen, unter Angabe der den Arbeitnehmern entsprechend entrichteten Löhne.

8. FLEXIBLE ARBEITSZEITEN

Frage 224. Was ist unter flexiblen Arbeitszeiten zu verstehen?

Die flexible Arbeitszeitgestaltung geht auf das Gesetz vom 12. Februar 1999 zur Umsetzung des nationalen Aktionsplans für Beschäftigung und auf das Gesetz vom 8. März 2002 zur Änderung des Gesetzes vom 12. Februar 1999 zurück, die beide in den Artikeln L. 211-6 bis L. 211-10 in das Arbeitsgesetzbuch aufgenommen wurden.

Das Gesetz vom 23. Dezember 2016 über die Arbeitszeitgestaltung und zur Änderung des Arbeitsgesetzbuches nahm einige Änderungen an den Bestimmungen des vorgenannten geänderten Gesetzes vom 12. Februar 1999 vor.

Die Bestimmungen über den Bezugszeitraum, die in Tarifverträgen, einer untergeordneten Vereinbarung, einer Vereinbarung über den branchenübergreifenden sozialen Dialog oder anderen Vereinbarungen auf Unternehmensebene festgelegt sind, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes in Kraft sind, gelten bis zum Auslaufen des Tarifvertrages oder der Vereinbarung weiter.

Enthält ein zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes geltender Tarifvertrag, nachrangiger Vertrag oder eine branchenübergreifende Vereinbarung über den sozialen Dialog keine besonderen Bestimmungen über eine gesetzliche Bezugsfrist oder beschränkt er sich auf eine Verweisung auf das allgemeine Recht, darf die Dauer der geltenden Bezugsfrist bis zum Ablauf des Tarifvertrages oder der Vereinbarung einen Monat nicht überschreiten.

Die gesetzlichen Bestimmungen über die Arbeitszeit zielen einerseits auf die Gewährleistung des reibungslosen Betriebs der Unternehmen und der Beschäftigungsförderung ab, und andererseits gleichermaßen auch auf die Sicherstellung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer und guter Arbeitsbedingungen.

Die luxemburgische Gesetzgebung unterscheidet zwei unterschiedliche Systeme für die Flexibilisierung der Arbeitszeit, nämlich den Arbeitsorganisationsplan (Plan d'organisation du travail, POT) und die gleitende Arbeitszeit.

Während der POT vor allem dem Arbeitgeber eine Flexibilisierung der Arbeitsorganisation ermöglicht, ist die gleitende Arbeitszeit im Interesse beider Parteien des Arbeitsvertrages.

In beiden Systemen ist das Flexibilitätsinstrument der Bezugszeitraum. Kommen wir auf den Grundsatz der normalen Höchstarbeitszeit für die Vollzeitbeschäftigung von 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche zurück (es sei denn, im Unternehmen gibt es eine niedrigere normale wöchentliche Arbeitszeit, die insbesondere mittels Kollektivvertrag festgesetzt ist).

Im Rahmen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung gestattet das Gesetz den Unternehmen, einen Zeitraum festzulegen, in dem der Grundsatz von 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche flexibler gehandhabt wird. Dieser Zeitraum wird als Bezugszeitraum bezeichnet.

Frage 225. Was ist ein POT?

Mit dem POT können Unternehmen die wöchentliche und tägliche Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer innerhalb der gesetzlichen Grenzen an ihren Bedarf anpassen.

Der Arbeitsorganisationsplan regelt die Gestaltung des Arbeitsablaufs der Arbeitnehmer im gesamten Unternehmen oder in Teilen des Unternehmens, die er gegebenenfalls bestimmt. Ohne die Arbeitnehmer zwingend namentlich zu nennen, muss er jedem Arbeitnehmer und dessen direktem Vorgesetzten die unmissverständliche Kenntnis des für ihn geltenden Arbeitszeitplans ermöglichen.

Der Arbeitgeber, der die Arbeit mit einem POT regeln möchte, muss spätestens 5 ganze Tage vor Beginn des Bezugszeitraums (bis zu 4 Monaten) einen Arbeitsorganisationsplan aufstellen oder für alle sich auf einen Monat oder mehr belaufende Bezugszeiträume mindestens einen Monat abdecken und sich auf die vorhersehbare Unternehmenstätigkeit im Laufe des Arbeitsorganisationsplans stützen.

In Unternehmen, die sich für einen Bezugszeitraum von weniger als einem Monat entschieden haben, muss die Dauer des Arbeitsorganisationsplans der Dauer des Bezugszeitraums entsprechen.

Sollte der Bezugszeitraum von mehreren aufeinanderfolgenden Arbeitsorganisationsplänen abgedeckt sein, so sind diese allesamt innerhalb derselben Frist vor Beginn des entsprechenden Arbeitsorganisationsplans zu erstellen.

Folglich kann die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit jedes dem Arbeitsorganisationsplan unterstellten Arbeitnehmers von Bezugszeitraum zu Bezugszeitraum, von Woche zu Woche oder gegebenenfalls von Monat zu Monat variieren.

Beispiel:

Herr B ist vom Unternehmen H eingestellt. In seinem Arbeitsvertrag ist eine tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden und eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden angegeben. Herr B muss von Montag bis Freitag arbeiten.

Das Unternehmen H arbeitet mit einem Arbeitsorganisationsplan über einen Bezugszeitraum von 4 Wochen. Nachstehend ein Beispiel des sich über 4 Wochen erstreckenden Arbeitsorganisationsplans für Herrn B:

	Montag	*Dienstag*	*Mittwoch*	*Donnerstag*	*Freitag*	*Gesamt*
Woche 1	*6 Std.*	*5 Std.*	*8 Std.*	*9 Std.*	*4 Std.*	*36 Std.*
Woche 2	*7 Std.*	*8 Std.*	*8 Std.*	*10 Std.*	*5 Std.*	*38 Std.*
Woche 3	*10 Std.*	*8 Std.*	*6 Std.*	*8 Std.*	*10 Std.*	*42 Std.*
Woche 4	*9 Std.*	*10 Std.*	*10 Std.*	*10 Std.*	*5 Std.*	*44 Std.*
Durchschnitt						***40 Std.***

Innerhalb des vierwöchigen Bezugszeitraums arbeitet Herr B nie mehr als 10 Stunden pro Tag. Die Obergrenze von 48 Stunden pro Woche wird eingehalten und im Durchschnitt beläuft sich seine Arbeitszeit auf 40 Stunden pro Woche, was der in seinem individuellen Arbeitsvertrag eingetragenen Wochenarbeitszeit entspricht.

ACHTUNG: Die Einführung eines Arbeitsorganisationsplans (POT) kann eine Änderung eines wesentlichen Bestandteils des Arbeitsvertrages zu Ungunsten des Arbeitnehmers darstellen. Der Arbeitgeber muss gegebenenfalls das gesetzlich festgelegte Verfahren für die Änderung des Arbeitsvertrages einhalten.

Dieser Arbeitsorganisationsplan muss folgende Angaben enthalten:

- den Beginn und das Ende des Bezugszeitraums;
- den üblichen Zeitplan für die Arbeit, dem jeder Arbeitnehmer seine Arbeitsorganisation entnehmen kann, d. h. die Arbeitsstunden pro Tag und pro Woche sowie den Beginn und das Ende des Arbeitstages;
- die Tage, an denen das Unternehmen geschlossen ist, gesetzliche und traditionelle Feiertage sowie individuelle und/oder kollektive Urlaubstage;
- die wöchentliche Ruhezeit von 44 Stunden und gegebenenfalls den Freizeitausgleich, falls diese Ruhezeit nicht eingehalten wird.

Sind diese Angaben nicht im POT enthalten, ist er nichtig.

Jeder Arbeitsorganisationsplan muss spätestens 5 Tage vor seinem Inkrafttreten der Personaldelegation oder in deren Ermangelung den betroffenen Arbeitnehmern zur Stellungnahme unterbreitet werden.

Der Arbeitsorganisationsplan ist sämtlichen betroffenen Arbeitnehmern innerhalb der vorgesehenen Frist auf dem geeignetsten Weg mitzuteilen.

Im Falle des Nichteinverständnisses der Personaldelegation oder in deren Ermangelung der betroffenen Arbeitnehmer, das sich in Form einer ordnungsgemäß begründeten negativen Stellungnahme in Bezug auf den Arbeitsorganisationsplan äußert, wird die Streitigkeit von der betreibenden Partei dem Direktor der Gewerbeaufsicht (ITM) oder dessen Vertreter unterbreitet, der im Monat seiner Anrufung versucht, eine Einigung zwischen den Parteien zu erzielen.

Im Falle einer vom Direktor der ITM oder dessen Vertreter ordnungsgemäß festgestellten fortbestehenden Uneinigkeit, kann die betreibende Partei die Nationale Schlichtungsstelle anrufen.

Dem Inhalt des Arbeitsorganisationsplans können zusätzliche Bestimmungen hinzugefügt werden – sofern jugendliche Arbeitnehmer davon betroffen sind, muss ihnen ein Kapitel gewidmet sein – und auch seine Dauer kann geändert werden, was alles im gegenseitigen Einvernehmen zwischen dem Unternehmen und der Personaldelegation erfolgen muss. In Ermangelung einer Personaldelegation müssen die betroffenen Arbeitnehmer ihre diesbezügliche Zustimmung erteilen.

Das in den beiden vorstehenden Absätzen vorgesehene Verfahren kann nicht dazu führen, dass die Dauer des Arbeitsorganisationsplans auf weniger als einen Monat festgesetzt wird, es sei denn, der Bezugszeitraum beläuft sich auf weniger als einen Monat. In diesem Fall muss die Dauer des Arbeitsorganisationsplans der Dauer des Bezugszeitraums entsprechen.

HINWEIS: Die gesetzlichen Bezugszeiträume im Rahmen eines Arbeitsorganisationsplans (in Ermangelung eines Kollektivvertrages) von über einem bis zu maximal vier Monaten verleihen dem Arbeitnehmer Anspruch auf zusätzlichen Urlaub.

- Im Falle der Erstellung eines Arbeitsorganisationsplans über einen Bezugszeitraum von über einem und maximal 2 Monaten, haben die vom betreffenden Arbeitsorganisationsplan tatsächlich betroffenen Arbeitnehmer Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaub von 1,5 Tagen pro Jahr.
- Im Falle der Erstellung eines Arbeitsorganisationsplans über einen Bezugszeitraum von über 2 und maximal 3 Monaten, haben die vom betreffenden Arbeitsorganisationsplan tatsächlich betroffenen Arbeitnehmer Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaub von 3 Tagen pro Jahr.
- Im Falle der Erstellung eines Arbeitsorganisationsplans über einen Bezugszeitraum von über 3 und maximal 4 Monaten, haben die vom betreffenden Arbeitsorganisationsplan tatsächlich betroffenen Arbeitnehmer Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaub von 3,5 Tagen pro Jahr.

Bei Bedarf und insbesondere für Teilzeitbeschäftigte sind diese Urlaubstage anteilig zu gewähren.

Frage 226. Welche Überstundenregelungen gelten im Rahmen eines POT?

HINWEIS: Vor dem Inkrafttreten des Gesetzes vom 23. Dezember 2016 galt die über den in dem für den jeweiligen Tag, die jeweilige Woche oder den gesamten Bezugszeitraum vorgesehenen Arbeitsorganisationsplan festgesetzten Obergrenzen hinaus geleistete Arbeit außer im Falle von unvorhersehbaren Ereignissen oder im Falle höherer Gewalt als Überstundenarbeit. Ein Fall höherer Gewalt wird als unvorhersehbares und unüberwindbares Ereignis definiert, das die betroffene Person an der Ausführung ihrer Verpflichtung hindert. Dies hatte zur Folge, dass sich ein Arbeitgeber jedes Mal dann, wenn er seinen Arbeitsorganisationsplan ändern musste, entweder auf ein unvorhersehbares Ereignis oder auf einen Fall höherer Gewalt berief, um der Anerkennung und der Bezahlung der zusätzlich geleisteten Stunden als Überstunden zu entgehen. Aus diesem Grund half das Gesetz vom 23. Dezember 2016 dieser für die Arbeitnehmer abträglichen Situation ab.

Das Gesetz vom 23. Dezember 2016 sieht vor, dass im Rahmen jedes Arbeitsorganisationsplans und unter Einhaltung der maximalen Arbeitszeit von 10 Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche diejenigen Arbeitsstunden als Überstunden gelten, die pro Monat die nachstehenden Obergrenzen überschreiten:

- 12,5% der gesetzlich üblichen oder im Kollektivvertrag vorgesehenen Arbeitszeit im Falle der Anwendung eines Bezugszeitraums von über einem und bis zu 3 Monaten;
- 10% der gesetzlich üblichen oder im Kollektivvertrag vorgesehenen Arbeitszeit im Falle der Anwendung eines Bezugszeitraums von über 3 und bis zu 4 Monaten.

Unter Einhaltung der vorgeschriebenen Höchstarbeitszeit, die 10 Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten darf, gilt die über die durch den Arbeitsorganisationsplan pro Tag, pro Woche oder über die gesamte Dauer des Arbeitsorganisationsplans festgesetzten Obergrenzen hinaus geleistete Arbeit nicht als Überstundenarbeit, sofern an einem Arbeitsorganisationsplan im Laufe seiner Anwendung auf Antrag des Arbeitgebers Änderungen vorgenommen werden müssen und diese Änderungen dem Arbeitnehmer mit einer Vorankündigungsfrist von mindestens 3 Tagen vor deren Inkrafttreten mitgeteilt werden.

Sollte die auf Initiative des Arbeitgebers vorgenommene Änderung weniger als 3 Tage vor ihrem Inkrafttreten erfolgen und zu keinem Anstieg der ursprünglich geplanten Arbeitsstunden sondern lediglich zu einer Änderung des Zeitplans führen, so werden die Arbeitsstunden, die den ursprünglichen Zeitplan um mehr als 2 Stunden übersteigen mit dem 1,2-fachen Lohn für eine Arbeitsstunde entschädigt, während der Lohn für die ersten beiden Stunden unverändert bleibt.

Diese Stunden gelten im Sinne der Steuer- und Sozialversicherungsgesetzgebung als Überstunden.

Arbeitnehmer, die von einer auf Initiative des Arbeitgebers und weniger als 3 Tage vor ihrem Inkrafttreten erfolgten Änderung des Arbeitsorganisationsplans betroffen sind, können aus zwingenden und fundierten Gründen eine Befreiung von dieser Änderung beantragen, unter der Voraussetzung, dass die besagte Änderung nicht durch einen der mit den nachstehenden Tätigkeiten verbundenen Fälle höherer Gewalt begründet ist:

- entweder mit Reinigungs-, Reparatur- und Erhaltungstätigkeiten, die für die ordnungsgemäße Fortsetzung des Betriebs des Unternehmens erforderlich sind oder mit produktionsfremden Tätigkeiten, von denen die Wiederaufnahme des regelmäßigen Betriebs am nächsten Tag abhängig ist, oder
- mit Tätigkeiten, die erforderlich sind, um die Verschlechterung von Rohstoffen oder Produkten zu verhindern.

Sollte der Arbeitgeber damit nicht einverstanden sein, können sich die Personaldelegation oder der betroffene Arbeitnehmer an die Gewerbeaufsicht (ITM) wenden, die ihre schriftliche Stellungnahme zu den seitens des Arbeitnehmers geltend gemachten zwingenden und fundierten Gründen abgibt.

Die ITM gibt ihre Stellungnahme innerhalb einer Frist von 2 Wochen nach ihrer Anrufung ab.

Im Hinblick auf die am Ende des Bezugszeitraums festgestellten Überstunden richtet sich der Ausgleich der Überstunden, die sich aus der Nichteinhaltung der Frist von mindestens 3 Tagen vor dem Inkrafttreten der Änderung des Arbeitsorganisationsplans oder aus der Überschreitung der in Abhängigkeit von der Dauer des Bezugszeitraums geltenden Obergrenzen von 12,5% bzw. 10% der gesetzlich üblichen oder im Kollektivvertrag vorgesehenen Arbeitszeit ergeben, grundsätzlich nach dem Wunsch des Arbeitnehmers, es sei denn, die betrieblichen Bedürfnisse und die berechtigten Wünsche der übrigen Arbeitnehmer des Unternehmens stehen dem entgegen. In diesem Fall können die am Ende des Kalenderjahres noch nicht ausgeglichenen Überstunden ausnahmsweise bis zum 31. März des Folgejahres übertragen werden.

Frage 227. Durch welche Vorschriften ist ein Nachtarbeiter im Rahmen eines Arbeitsorganisationsplans geschützt?

Das Gesetz definiert den Nachtarbeiter wie folgt:

- einerseits jeder Arbeitnehmer, der mindestens drei Stunden seiner normalerweise geleisteten täglichen Arbeitszeit während der Nachtzeit leistet;
- andererseits jeder Arbeitnehmer, der einen bestimmten Teil seiner jährlichen Arbeitszeit während der Nachtzeit leistet. Dieser geringe Teil seiner jährlichen Arbeitszeit muss im Kollektivvertrag oder durch eine zwischen den Sozialpartnern landes- oder branchenweit getroffene Vereinbarung festgesetzt sein und muss 25% der seitens des betreffenden Arbeitnehmers jährlich geleisteten Arbeitsstunden übersteigen.

Zum Schutz des Nachtarbeiters müssen bei der flexiblen Arbeitszeitgestaltung bestimmte Obergrenzen eingehalten werden:

- die normale Gesamtarbeitszeit der Nachtarbeiter darf über einen Zeitraum von 7 Tagen innerhalb von 24 Stunden im Durchschnitt höchstens 8 Stunden betragen;
- Nachtarbeiter mit Arbeitsplätzen, die mit besonderen Risiken oder einer großen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden sind, dürfen innerhalb eines Zeitraums von 24 Stunden nicht mehr als 8 Stunden arbeiten.

Die nachstehenden Arbeitsplätze gelten als Arbeitsplätze, die mit besonderen Risiken oder einer großen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden sind:

- entweder Tätigkeiten, die das Reaktionsvermögen von Nachtarbeitern herabsetzen, wie beispielsweise Arbeiten, die die Verarbeitung von Nervengiften beinhalten, Arbeiten die den Einsatz flüchtiger organischer Substanzen oder diese enthaltender Erzeugnisse umfassen, Aufgaben, die unter Bedingungen durchgeführt werden, die zur Steigerung der Monotonie und zu erhöhter Schläfrigkeit führen, Aufgaben, die anhaltende Aufmerksamkeit erfordern oder die sich ständig wiederholen und wenig abwechslungsreich sind;
- oder Tätigkeiten, die eine erhöhte biologische Aktivierung des Nachtarbeiters erfordern, wie Arbeiten, die erhebliche Anstrengungen erfordern und eine hohe Arbeitsbelastung verursachen, sowie Arbeiten, die bei extremer Hitze oder Kälte durchgeführt werden.

Darüber hinaus müssen sich die Nachtarbeiter vor ihrer Einstellung einer ärztlichen Untersuchung unterziehen, gefolgt von weiteren regelmäßigen ärztlichen Untersuchungen.

Sofern sie in Verbindung mit der Nachtarbeit unter anerkannten gesundheitlichen Problemen leiden, werden sie im Rahmen des Möglichen einem ihren Fähigkeiten entsprechenden Tagesarbeitsplatz zugewiesen.

Frage 228. Durch welche Vorschriften ist ein Teilzeitbeschäftigter im Rahmen eines Arbeitsorganisationsplans geschützt?

Es sei daran erinnert, dass ein Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt ist, wenn er mit seinem Arbeitgeber eine wöchentliche Arbeitszeit vereinbart, die unter der im Unternehmen kraft Gesetz oder Kollektivvertrag geltenden Arbeitszeit liegt.

Für Teilzeitbeschäftigte kann ebenso wie für Vollzeitbeschäftigte ein Bezugszeitraum eingeführt werden. Aufgrund dieser Flexibilität können Teilzeitbeschäftigte dazu aufgerufen werden, über die in ihrem Arbeitsvertrag vorgesehenen täglichen und wöchentlichen Obergrenzen hinaus zu arbeiten.

Der Arbeitsorganisationsplan setzt die für Teilzeitbeschäftigte geltenden Vorschriften detailliert fest. Dabei sind die nachstehenden Vorschriften einzuhalten:

Die über den Bezugszeitraum berechnete durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit darf die im Arbeitsvertrag vorgesehene normale Wochenarbeitszeit nicht überschreiten.

Beispiel:

Der Arbeitsvertrag gibt an, dass der Arbeitnehmer 20 Stunden/Woche arbeitet. Während des vierwöchigen Bezugszeitraums ist diese Obergrenze flexibel geworden, sodass es sein kann, dass der Arbeitnehmer wie folgt arbeiten muss:

- *24 Stunden in Woche 1;*
- *16 Stunden in Woche 2;*
- *18 Stunden in Woche 3;*
- *22 Stunden in Woche 4.*

Die durchschnittliche Arbeitszeit dieser 4 Wochen darf keine Zahl ergeben, die die im Arbeitsvertrag vorgesehenen 20 Stunden/Woche übersteigt.

In unserem Beispiel beläuft sich die durchschnittliche Arbeitszeit auf:

(24 + 16 + 18 + 22) : 4 = 20 Stunden/Woche.

Die im Arbeitsvertrag vorgesehene Obergrenze wird folglich eingehalten.

Während des Bezugszeitraums kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bis zu 20% über der im Arbeitsvertrag vorgesehenen täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit arbeiten lassen.

Wenn der Arbeitsvertrag folglich eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden vorsieht, kann der Arbeitnehmer dazu veranlasst werden, während des Bezugszeitraums bis zu 24 Stunden/Woche zu arbeiten.

ACHTUNG: Eine Klausel des Arbeitsvertrages des Teilzeitbeschäftigten kann rechtmäßig sowohl eine niedrigere als auch eine höhere Flexibilitätsrate als 20% vorsehen. In jedem Fall ist die Obergrenze jedoch durch die normale tägliche und wöchentliche (Vollzeit-)Arbeitszeit des Unternehmens festgesetzt (die sich in den meisten Fällen auf 8 Stunden/Tag und 40 Stunden/Woche beläuft).

Beispiel 1:

Der Arbeitsvertrag sieht eine Arbeitszeit von 25 Stunden/Woche vor. Im Rahmen eines Bezugszeitraums kann diese Obergrenze um 20% überschritten werden. Dies bedeutet, dass die maximale Arbeitszeit während des Bezugszeitraums 25 + (20% von 25) = 30 Stunden/Woche beträgt.

Beispiel 2:

Der Arbeitsvertrag sieht eine Arbeitszeit von 20 Stunden/Woche vor und setzt gleichzeitig fest, dass diese Arbeitszeit während des Bezugszeitraums um 100% überschritten werden kann. Mit der Unterzeichnung dieses Vertrags hat sich der Arbeitnehmer dazu bereit erklärt, während des Bezugszeitraums bis zu 40 Stunden/Woche zu arbeiten.

Dieselben Berechnungsregeln finden auch auf die flexiblere Gestaltung der täglichen Arbeitszeit Anwendung.

In Übereinstimmung mit den allgemeinen Rechtsvorschriften kann der Arbeitnehmer auch während des Bezugszeitraums nicht zur Leistung von Überstunden gezwungen werden. Folglich muss er damit einverstanden sein.

Frage 229. Durch welche Vorschriften sind jugendliche Arbeitnehmer im Rahmen eines Arbeitsorganisationsplans geschützt?

Im Rahmen eines Arbeitsorganisationsplans kann die Arbeitszeit jugendlicher Arbeitnehmer über einen Bezugszeitraum von höchstens 4 Wochen verteilt werden, wenn der Kollektivvertrag dies vorsieht. Anderenfalls ist die schriftliche Genehmigung des Arbeitsministers erforderlich.

Der eventuelle Bezugszeitraum umfasst weder Unterrichts- oder Ausbildungszeiten noch Tätigkeiten im Unternehmen im Rahmen einer dualen Ausbildung. Er kann auch nicht dafür genutzt werden, die für solche Tätigkeiten zur Verfügung stehenden Stunden zu erhöhen.

Darüber hinaus kann ein Bezugszeitraum für jugendliche Arbeitnehmer nur ausnahmsweise eingeführt werden, wenn objektive Gründe dies rechtfertigen.

Die tatsächliche maximale Arbeitszeit darf jedoch weder 9 Stunden pro Tag übersteigen, noch die für das Unternehmen geltende normale maximale Arbeitszeit um mehr als 10% übersteigen und höchstens 44 Stunden pro Woche betragen.

Die über einen Bezugszeitraum von vier Wochen berechnete durchschnittliche Wochenarbeitszeit darf weder 40 Stunden noch die kollektivvertraglich festgelegte normale maximale Wochenarbeitszeit übersteigen.

Bei einer Teilzeittätigkeit darf die tatsächliche maximale tägliche und wöchentliche Arbeitszeit die im Arbeitsvertrag festgelegte Tages- und Wochenarbeitszeit höchstens um 10% übersteigen.

Frage 230. Wie lange darf der Bezugszeitraum sein?

Während der vor dem Inkrafttreten des Gesetzes vom 23. Dezember 2016 vorgesehene gesetzliche Bezugszeitraum 4 Wochen oder einem Monat entsprach, sieht das vorgenannte Gesetz vor, dass sich der gesetzliche Bezugszeitraum auf bis zu 4 Monate erstrecken kann, sofern kein Kollektivvertrag vorhanden ist oder es zwar einen Kollektivvertrag oder ein diesem untergeordnetes Abkommen gibt, diese jedoch keine Bestimmungen in Bezug auf einen Bezugszeitraum enthalten.

HINWEIS: Die CSL ist der Ansicht, dass es kraft Artikel L. 162-12 Absatz 2 des Arbeitsgesetzbuches, der besagt, dass „die Arbeitszeit und die Arbeitszeitgestaltung (...) Gegenstand eines Kollektivvertrages sein müssen", inakzeptabel ist, dass für den Fall, dass die Parteien des Kollektivvertrages entschieden haben, keinen Bezugszeitraum darin aufzunehmen, der Arbeitgeber gleichwohl im Alleingang einen gesetzlichen Bezugszeitraum einführen kann, der sich auf bis zu 4 Monate belaufen kann. Eine solche Bestimmung steht der Vertragsfreiheit der Parteien entgegen. Aus diesem Grund vertritt die CSL die Auffassung, dass in einem solchen Fall ausschließlich die in Artikel L. 211-5 des Arbeitsgesetzbuches vorgesehene gesetzliche Regelung Anwendung finden dürfte, d. h. 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche.

Aus technischen oder verwaltungsrechtlichen Gründen kann der Bezugszeitraum in Wochen oder in Kalendermonaten ausgedrückt werden.

Vor der Einführung oder der Änderung eines bereits festgesetzten Bezugszeitraums müssen der Unternehmensleiter oder sein Vertreter das Informations- und Konsultationsverfahren bei der Personaldelegation oder in deren Ermangelung bei den betroffenen Arbeitnehmern einleiten.

Die Entscheidung in Bezug auf die Einführung oder die Änderung eines bereits festgesetzten Bezugszeitraums tritt frühestens einen Monat nach dem bei der Personaldelegation oder in deren Ermangelung bei den betroffenen Arbeitnehmern durchgeführten Informations- und Konsultationsverfahren in Kraft.

Die Gültigkeitsdauer der auf diese Weise getroffenen Entscheidung beläuft sich auf 24 Monate und wird stillschweigend verlängert.

Jede auf diese Weise getroffene Entscheidung ist im Monat ihres Inkrafttretens der Gewerbeaufsicht (ITM) mitzuteilen.

Der geltende Kollektivvertrag oder eine Vereinbarung im Bereich des branchenübergreifenden sozialen Dialogs können die Dauer des gesetzlichen Bezugszeitraums verlängern oder verkürzen, wobei sich dieser jedoch auf maximal 12 Monate belaufen darf.

Diese Möglichkeit bestand bereits vor dem Gesetz vom 23. Dezember 2016. Letzteres schaffte gleichwohl die Möglichkeit ab, dass der Arbeitsminister einem Unternehmen auf Antrag einen Bezugszeitraum genehmigen konnte, der sich auf bis zu 12 Monate belaufen konnte.

Der Kollektivvertrag kann vorsehen, dass die Sozialpartner auf den seitens des Kollektivvertrages festgesetzten entsprechenden Ebenen und nach Maßgabe der darin festgesetzten Bedingungen dem Kollektivvertrag untergeordnete Abkommen über die Arbeitszeitgestaltung und insbesondere über den Bezugszeitraum schließen können.

Sofern der geltende Kollektivvertrag, das diesem untergeordnete Abkommen oder die Vereinbarung im Bereich des branchenübergreifenden sozialen Dialogs einen anderen als den gesetzlichen Bezugszeitraum (der sich auf bis zu 4 Monate erstrecken kann) vorsehen, so bestimmen sie gegebenenfalls in Abweichung von den gesetzlichen Bestimmungen die für die Erstellung der im Unternehmen oder in den unter ihren Anwendungsbereich fallenden Unternehmen festzusetzenden Arbeitsorganisationspläne geltenden Grundsätze in Bezug auf das Zeitintervall, den Inhalt und die Modalitäten des Plans.

An dieser Stelle sei hervorgehoben, dass der im Falle eines gesetzlichen Bezugszeitraums von über einem und bis zu 4 Monaten vorgesehene zusätzliche Urlaub und die festgesetzten Obergrenzen, ab denen die Arbeitsstunden als Überstunden gelten (über 12,5% der gesetzlich üblichen oder im Kollektivvertrag vorgesehenen monatlichen Arbeitszeit im Falle der Anwendung eines Bezugszeitraums von über einem und bis zu 3 Monaten und über 10% der gesetzlich üblichen oder im Kollektivvertrag vorgesehenen monatlichen Arbeitszeit im Falle der Anwendung eines Bezugszeitraums von über 3 und bis zu 4 Monaten), im Falle eines in Anwendung der oben genannten Bestimmungen ausgehandelten Bezugszeitraums keine Anwendung finden.

Im Rahmen des Bezugszeitraums können die (Vollzeit-)Arbeitnehmer folglich unter den nachstehenden Voraussetzungen über 8 Stunden pro Tag und über 40 Stunden pro Woche beschäftigt werden:

- die über den Bezugszeitraum von 4 aufeinanderfolgenden Wochen oder einen Monat berechnete durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beläuft sich auf maximal 40 Stunden;
- die tägliche Arbeitszeit beläuft sich auf maximal 10 Stunden;
- die wöchentliche Arbeitszeit beläuft sich auf maximal 48 Stunden.

Die normale tägliche und wöchentliche Arbeitszeit der einem Arbeitsorganisationsplan oder einer Gleitzeitregelung unterstehenden Arbeitnehmer bleibt wie im Arbeitsvertrag vorgesehen.

Frage 231. Was versteht man unter gleitender Arbeitszeit?

Im Rahmen der Flexibilisierung der Arbeitszeit kann anstelle eines POT eine Gleitzeitregelung eingeführt werden.

Vor dem Inkrafttreten des vorgenannten Gesetzes vom 23. Dezember 2016 konnte die gleitende Arbeitszeit seitens des Arbeitgebers vorbehaltlich der Information und Konsultation der Personaldelegation einseitig auferlegt werden.

Das Gesetz vom 23. Dezember 2016 geht insofern weiter, als die Entscheidung in Bezug auf die Einrichtung einer gleitenden Arbeitszeit, deren Zeitintervalle, Inhalte und Modalitäten einschließlich der Änderungen im Rahmen eines Kollektivvertrages, eines diesem untergeordneten Abkommens, einer Vereinbarung im Bereich des branchenübergreifenden sozialen Dialogs oder einer gemeinsamen Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und der Personaldelegation oder in deren Ermangelung den betroffenen Arbeitnehmern getroffen wird.

Die gleitende Arbeitszeit ist definiert als System der Arbeitsorganisation, wo die Dauer und der Zeitplan für die Arbeit täglich individuell gestaltet werden kann. Dabei sind die gesetzlichen Vorgaben für maximale Arbeitszeiten und die Vorschriften, die für eine Gleitzeitregelung im Voraus festgelegt werden müssen, zu beachten. Vorbehaltlich der gesetzlich geregelten Ausnahmen darf die Arbeitszeit höchstens 10 Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche betragen.

Im Unterschied zum POT kann der Arbeitnehmer im Rahmen einer Gleitzeitregelung seine Arbeitszeiten nach seinen persönlichen Bedürfnissen gestalten, allerdings in Abstimmung mit den dienstlichen Erfordernissen und den berechtigten Wünschen der anderen Arbeitnehmer.

So kann der Arbeitnehmer jeden Tag selbst bestimmen, wann er zur Arbeit kommt und wieder geht. Dabei beachtet er die Grenzen, die der Arbeitgeber in der Gleitzeitordnung für die Gestaltung der Arbeitszeit gesetzt hat, und orientiert sich an den dienstlichen Vorgaben.

In einer Gleitzeitordnung wird sowohl die tägliche Kernarbeitszeit als auch die tägliche Gleitzeit festgelegt.

Die Arbeitnehmer müssen in den Kernarbeitszeiten anwesend sein, können aber während der Gleitzeit innerhalb der dafür vorgesehenen Zeiträume frei kommen und gehen.

Beispiel:

Das Unternehmen H hat gleitende Arbeitszeiten eingeführt. Laut Gleitzeitordnung dauert die Kernarbeitszeit jeweils von 9.00 bis 11.30 Uhr und von 14.00 bis 16.00 Uhr. Die Gleitzeit dauert von 7.30 bis 9.00 Uhr, von 11.30 bis 14.00 Uhr und von 16.00 bis 19.00 Uhr.

Verlangt der Arbeitgeber allerdings, dass die Arbeitnehmer um 8.00 Uhr zu einer Dienstbesprechung kommen, so müssen sie dort pünktlich erscheinen, auch wenn die Besprechung in die Gleitzeitphase fällt.

Außerdem ist zu beachten, dass Gleitzeitregelungen gewöhnlich auch eine Mindestruhezeit enthalten, die von den Arbeitnehmern zu beachten ist. Diese Zeit hängt von der Geschäftstätigkeit des Unternehmens ab.

Wenn sich am Ende des Bezugszeitraums aufgrund der Abrechnung der geleisteten Arbeitsstunden ein Stundenüberschuss gegenüber der gesetzlichen oder tariflichen Arbeitszeit herausstellt, so gelten diese Stunden als Überstunden. Allerdings müssen die Überstunden mit dienstlichen Erfordernissen begründbar sein.

Für gesetzliche Bezugszeiträume, deren Dauer maximal ein Monat entspricht, kann die Gleitzeitregelung eine Anzahl an zusätzlich erbrachten Arbeitsstunden festlegen, die auf den nächsten Bezugszeitraum vorgetragen werden können.

Ergibt die Abrechnung ein Stundendefizit, so wird dieses Soll in einer Frist, die in der Gleitzeitordnung festzulegen ist, im nächsten Bezugszeitraum durch Mehrarbeit über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus ausgeglichen. Dabei dürfen die gesetzlich festgelegten Grenzen von 10 Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche nicht überschritten werden.

Das Unternehmen muss ein System einrichten, das die genaue Abrechnung der geleisteten Arbeitsstunden sicherstellt.

Die Personaldelegation erhält die Aufstellungen der Gesamtabrechnungen pro Organisationseinheit. Gleichwohl ergänzte das Gesetz vom 23. Dezember 2016 das Verfahren im Falle einer Anfechtung der Gesamtabrechnungen.

In einem solchen Fall kann sich die Personaldelegation an die Gewerbeaufsicht (ITM) wenden, die eine Überprüfung durchführen und den diesbezüglichen Bericht an das Unternehmen und die Personaldelegation übermitteln muss.

Im Falle einer vom Direktor der ITM oder dessen Vertreter ordnungsgemäß festgestellten fortbestehenden Uneinigkeit, kann die betreibende Partei die Nationale Schlichtungsstelle anrufen.

9. JUGENDLICHE ARBEITSKRÄFTE

Frage 232. Was ist unter jugendlichen Arbeitskräften zu verstehen?

Personen unter 18 Jahren, die:

- im Rahmen eines Arbeitsvertrages (nach luxemburgischem oder ausländischem Recht) in Luxemburg arbeiten, oder
- ein Praktikum absolvieren, oder
- eine Ausbildung absolvieren, oder
- arbeitslos sind, die eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme, einen Berufseingliederungsvertrag (Contrat d'appui-emploi – CAE) oder einen Berufseinführungsvertrag (Contrat d'initiation à l'emploi – CIE) in Anspruch nehmen, oder
- als Schüler oder Student in den Schulferien arbeiten.

In bestimmten Fällen wird die Altersgrenze von 18 auf 21 Jahre heraufgesetzt, jedoch nicht bezüglich der Arbeitszeit.

Frage 233. Was ist unter der Arbeitszeit jugendlicher Arbeitskräfte zu verstehen?

Dabei handelt es sich gemäß den gesetzlichen Bestimmungen um die Zeit, in der der Jugendliche bei der Arbeit ist, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Aufgaben erfüllt.

Diese Arbeitszeit umfasst keine Ruhezeiten, in denen der Jugendliche seinem Arbeitgeber nicht zur Verfügung steht, es sei denn, die Arbeit wird im Rahmen eines ununterbrochenen Arbeitstages verrichtet (8 Stunden praktisch ununterbrochene Arbeit mit einer kurzen Mittagspause [maximal 30 bis 45 Minuten]).

Ist ein Jugendlicher bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so werden die verschiedenen Arbeitszeiten zusammengezählt.

Der Arbeitgeber muss zulassen, dass die jugendlichen Arbeitskräfte ihre Arbeit verlassen, um am obligatorischen Berufsschulunterricht teilzunehmen. Die in der Schule verbrachten Stunden sowie die mit der Ausbildung im Unternehmen zugebrachte Zeit gelten als Arbeitsstunden und sind wie vereinbart zu entlohnen.

Verfügt das Unternehmen über einen Arbeitsorganisationsplan, so muss ein Kapitel die Arbeit von Jugendlichen behandeln.

Frage 234. Welche Arbeitszeitbeschränkungen gelten für jugendliche Arbeitskräfte?

Grundsätzlich darf die Arbeitszeit einer jugendlichen Arbeitskraft 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten.

Frage 235. Welche Ruhezeiten gelten für jugendliche Arbeitskräfte?

Ruhepausen

Nach 4 Stunden Arbeit steht Jugendlichen eine bezahlte oder unbezahlte Ruhepause von mindestens 30 zusammenhängenden Minuten zu.

Werden die jugendlichen Arbeitskräfte in der Produktion und in einem Team gemeinsam mit erwachsenen Arbeitskräften eingesetzt, so stehen ihnen dieselben Ruhepausen zu wie den Erwachsenen. Die Pausen gelten nur als Arbeitszeit, wenn die Arbeit im Rahmen eines ununterbrochenen Arbeitstages verrichtet wird.

Der Arbeitstag darf nur von einer einzigen bezahlten oder unbezahlten Ruhepause unterbrochen werden.

Tägliche Ruhezeit

Über einen Zeitraum von 24 Stunden steht jugendlichen Arbeitskräften eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 zusammenhängenden Stunden zu.

Wöchentliche Ruhezeit

Innerhalb jeder Zeitspanne von 7 Tagen steht den Jugendlichen eine regelmäßige Ruhezeit von 2 zusammenhängenden Tagen zu, grundsätzlich einschließlich des Sonntags.

Diese Ruhezeit kann reduziert werden, wenn objektive technische oder organisatorische Gründe dies rechtfertigen, darf aber 44 zusammenhängende Stunden nicht unterschreiten.

Ausnahmen

Das luxemburgische Arbeitsministerium kann bezüglich der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten jugendlicher Arbeitskräfte schriftliche Ausnahmen für Arbeiten genehmigen, die im Rahmen einer offiziellen, von den zuständigen Behörden organisierten und beaufsichtigten Berufsausbildung verrichtet werden:

- in Krankenhäusern, Kliniken, Pflege- und Betreuungseinrichtungen für ältere oder abhängige Personen, Kinderheimen und Kinderbetreuungs- oder -erziehungseinrichtungen und vergleichbaren Einrichtungen;
- im sozialpädagogischen Bereich;
- im Hotel- und Gaststättengewerbe;
- in den Streitkräften.

Jedoch können solche Ausnahmen nur genehmigt werden, wenn sie durch objektive Gründe gerechtfertigt sind und wenn den Jugendlichen innerhalb einer kurzen Frist angemessene Ausgleichsruhezeiten dafür gewährt werden. Diese Frist darf 12 Tage nicht übersteigen.

In diesen Fällen wird die Dauer der Ausgleichsruhezeiten und die Frist, in der sie zu nehmen sind, in der Genehmigung des Ministeriums festgelegt.

Zudem dürfen diese Ausnahmen die Sicherheit, Gesundheit, körperliche, psychische, mentale, geistige, moralische und soziale Entwicklung der Jugendlichen, ihre Teilnahme an behördlich zugelassenen und beaufsichtigten Orientierungs- oder Berufsbildungsprogrammen oder ihre Fähigkeit, dem Unterricht zu folgen, nicht beeinträchtigen.

Auf keinen Fall darf die tägliche ununterbrochene Ruhezeit 10 Stunden unterschreiten. Die wöchentliche zusammenhängende Ruhezeit darf 36 Stunden nicht unterschreiten.

Frage 236. Dürfen jugendliche Arbeitskräfte Überstunden machen?

Grundsätzlich ist jugendlichen Arbeitskräften untersagt, Überstunden zu leisten, außer

- im Falle von höherer Gewalt oder
- wenn die Existenz oder Sicherheit des Unternehmens davon abhängt,
- jedoch ausschließlich, um eine ernsthafte Störung des normalen Betriebsablaufs im Unternehmen zu vermeiden.

Die Arbeiten, welche die jugendlichen Arbeitskräfte in den Überstunden verrichten, müssen vorübergehend sein und dürfen keinen Aufschub dulden. Keinesfalls dürfen die Überstunden für Unterricht oder die Ausbildung oder für Tätigkeiten im Unternehmen im Rahmen einer dualen Ausbildung genutzt werden.

Darüber hinaus darf der Arbeitgeber nur Überstunden von jugendlichen Arbeitskräften verlangen, sofern kein Erwachsener dafür zur Verfügung steht. Die Sicherheits- und Schutzbestimmungen für die Arbeit von Jugendlichen müssen befolgt werden.

Die Gewerbeaufsicht (ITM) muss unverzüglich unter Angabe der Gründe, aus denen die Überstunden von jugendlichen Arbeitskräften geleistet werden müssen, darüber informiert werden.

In diesen Fällen steht den Jugendlichen zum Ausgleich eine Ruhezeit zu, die der Dauer der geleisteten Überstunden entspricht. Die Frist, in der die Ausgleichsruhezeit stattfinden muss, wird auf Vorschlag des Direktors der ITM vom Arbeitsministerium festgelegt. Diese Frist darf 12 Tage ab der Leistung der Überstunden nicht überschreiten.

Jugendlichen Arbeitnehmern und Lehrlinge steht zusätzlich zu der Ausgleichsruhezeit eine Sonderentlohnung in Höhe von 100% ihres Stundenlohns zu.

Frage 237. Dürfen jugendliche Arbeitskräfte nachts arbeiten?

Jugendliche Arbeitskräfte dürfen nicht nachts arbeiten.

In Bezug auf jugendliche Arbeitskräfte bezeichnet der Begriff „Nacht" einen Zeitraum von mindestens 12 zusammenhängenden Stunden innerhalb der Zeitspanne zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr.

In Unternehmen und Dienstleistungsbetrieben mit durchgehendem Schichtbetrieb dürfen jugendliche Arbeitskräfte allerdings bis 22:00 Uhr arbeiten.

Das luxemburgische Arbeitsministerium kann schriftliche Ausnahmen von dem Nachtarbeitsverbot für Arbeiten genehmigen, die im Rahmen einer offiziellen, behördlich organisierten und beaufsichtigten Berufsausbildung verrichtet werden:

- im Gesundheitswesen;
- im sozialpädagogischen Bereich;
- im Hotel- und Gaststättengewerbe für jugendliche Arbeitskräfte mit Ausbildungsvertrag. Die Nachtarbeit ist auf 22:00 Uhr begrenzt;
- in den Streitkräften;
- im Bäcker- und Konditorgewerbe.

Auf jeden Fall ist Nachtarbeit zwischen Mitternacht und 4.00 Uhr unzulässig.

Der Arbeitgeber muss in seinem Ausnahmeantrag eine erwachsene Person namentlich angeben, die für die Beaufsichtigung der jugendlichen Arbeitskraft zuständig ist.

Das Ministerium genehmigt nur Ausnahmen, wenn diese durch objektive Gründe gerechtfertigt sind und wenn der jugendlichen Arbeitskraft in einer kurzen Frist, mindestens jedoch innerhalb von 12 Tagen, eine angemessene Ausgleichsruhezeit gewährt wird.

Darüber hinaus dürfen diese Ausnahmen:

- die Sicherheit und Gesundheit der jugendlichen Arbeitskräfte, sowie
- die Berufsausbildung der jugendlichen Arbeitskräfte

nicht beeinträchtigen.

Der Gesundheitszustand und die Fähigkeiten der jugendlichen Arbeitskräfte müssen vor Aufnahme einer Nachtarbeit und danach regelmäßig von den zuständigen arbeitsmedizinischen Diensten unentgeltlich untersucht werden.

Frage 238. Dürfen jugendliche Arbeitskräfte sonntags oder an einem gesetzlichen Feiertag arbeiten?

Grundsätzlich dürfen jugendliche Arbeitskräfte weder sonntags noch an gesetzlichen Feiertagen eingesetzt werden.

Jedoch darf der Arbeitgeber im Falle von höherer Gewalt oder wenn der Fortbestand oder die Sicherheit des Unternehmens davon abhängt, ausnahmsweise jugendliche Arbeitskräfte zur Arbeit an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag heranziehen, jedoch ausschließlich, um eine ernsthafte Störung des laufenden Betriebes des Unternehmens zu vermeiden und wenn er nicht auf erwachsene Arbeitskräfte zurückgreifen kann.

Der Leiter des Unternehmens informiert unverzüglich die Gewerbeaufsicht (ITM) darüber und gibt dabei den oder die Gründe für die Sonn- oder Feiertagsarbeit an.

Außerdem kann das Arbeitsministerium eine verlängerte Genehmigung für die Sonn- und Feiertagsarbeit jugendlicher Arbeitskräfte erteilen, die in Hotels, Gaststätten, Cafés, Stehcafés, Kliniken, Pflege- und Betreuungseinrichtungen für ältere und/oder abhängige Personen, Kinderheimen oder Kindererziehungs- und -betreuungseinrichtungen tätig sind. Im Beschluss des Ministeriums wird die Geltungsdauer der Genehmigung festgelegt.

Jugendliche Arbeitskräfte sind jedoch jeden zweiten Sonntag von der Arbeit freizustellen, mit Ausnahme der Monate Juli und August im Hotel- und Gaststättengewerbe, in denen diese Beschränkung nicht gilt.

Jugendliche Arbeitskräfte haben Anspruch auf einen Lohnzuschlag in Höhe von 100% für die Arbeit an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag.

Darüber hinaus steht ihnen zum Ausgleich für den Sonn- oder Feiertag, an dem sie für den Arbeitgeber tätig waren, innerhalb von 12 Tagen nach dem betreffenden Sonn- oder Feiertag ein Ruhetag zu.

Frage 239. Sind flexible Arbeitszeiten für jugendliche Arbeitskräfte möglich?

Im Rahmen eines Arbeitsorganisationsplans (POT) oder eines Gleitzeitmodells kann die Arbeitszeit jugendlicher Arbeitskräfte über einen Bezugszeitraum von höchstens vier Wochen verteilt werden, wenn der Kollektivvertrag dies vorsieht. Anderenfalls ist die schriftliche Genehmigung des für das Ressort Arbeit zuständigen Ministers erforderlich.

Der eventuelle Bezugszeitraum umfasst weder Unterrichts- oder Ausbildungszeiten noch Tätigkeiten im Unternehmen im Rahmen einer dualen Ausbildung. Er kann auch nicht dafür genutzt werden, die für solche Tätigkeiten zur Verfügung stehenden Stunden zu erhöhen.

Darüber hinaus kann ein Bezugszeitraum für Jugendliche nur ausnahmsweise eingeführt werden, wenn objektive Gründe dies rechtfertigen.

Die effektive maximale Arbeitszeit darf jedoch keinesfalls neun Stunden pro Tag übersteigen. Sie darf die regelmäßige Arbeitszeit im Unternehmen höchstens um 10% übersteigen und höchstens 44 Stunden pro Woche betragen.

Die für einen Bezugszeitraum von vier Wochen berechnete durchschnittliche Wochenarbeitszeit darf weder 40 Stunden noch die tariflich festgelegte maximale Wochenarbeitszeit übersteigen.

Bei einer Teilzeittätigkeit darf die tatsächliche maximale tägliche und wöchentliche Arbeitszeit die im Arbeitsvertrag festgelegte Tages- und Wochenarbeitszeit höchstens um 10% übersteigen.

10. SCHWANGERE ARBEITNEHMERINNEN

Frage 240. Dürfen schwangere Arbeitnehmerinnen Überstunden leisten?

Aus Artikel L. 336-1 des Arbeitsgesetzbuches geht hervor, dass schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen und Lehrlinge nicht zur Leistung von Überstunden verpflichtet sind. Folglich sind sie dazu berechtigt, die Leistung von sämtlichen Arbeitsstunden zu verweigern, die über ihre normale und in ihrem Arbeitsvertrag festgesetzte Arbeitszeit hinausgehen.

Frage 241. Dürfen schwangere Frauen nachts arbeiten?

Schwangere Frauen sind nicht zur Arbeit zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr verpflichtet, wenn dies nach Ansicht des zuständigen Arbeitsmediziners aus Sicherheits- oder Gesundheitsgründen kontraindiziert ist.

Das gleiche gilt für stillende Frauen bis zum ersten Geburtstag des Kindes.

In diesem Fall muss die Arbeitnehmerin die Freistellung von der Nachtarbeit bei ihrem Arbeitgeber beantragen, der diesen Antrag an den zuständigen Arbeitsmediziner zur Stellungnahme weiterleitet.

Ist der Arbeitsmediziner der Ansicht, eine Freistellung von der Nachtarbeit sei im Hinblick auf die Sicherheit oder die Gesundheit der Arbeitnehmerin angezeigt, muss der Arbeitgeber die schwangere oder stillende Frau während der gesamten für den Schutz ihrer Gesundheit oder Sicherheit erforderlichen Zeit zu ihrem früheren Arbeitslohn an einem Tagesarbeitsplatz beschäftigen.

Der Arbeitgeber muss in diesem Fall die mögliche Lohndifferenz durch die Umwandlung eines Nacht- in einen Tagesarbeitsplatz auslegen und sich anschließend von der Kranken-/Mutterschaftsversicherung erstatten lassen.

Ist die Umwandlung in einen Tagesarbeitsplatz technisch und/oder objektiv unmöglich oder aus gewichtigen Gründen unzumutbar, muss der Arbeitgeber die schwangere oder stillende Frau auf Anordnung des Arbeitsmediziners während der gesamten für den Schutz ihrer Gesundheit oder Sicherheit erforderlichen Zeit von der Arbeit freistellen. In dieser Zeit hat die schwangere oder stillende Frau Anspruch auf Mutterschaftsgeld, das von der Kranken-/Mutterschaftsversicherung gezahlt wird.

11. ARBEITSZEITKONTO

Frage 242. Wie richtet man ein Arbeitszeitkonto ein?

Nur über Tarifvertrag oder branchenübergreifende Vereinbarung

Die Einführung des Arbeitszeitkontos kann nur im Rahmen von Tarifverhandlungen erfolgen, entweder durch einen Tarifvertrag oder durch eine Branchenvereinbarung auf nationaler Ebene oder auf Branchenebene.

Branchenvereinbarungen auf nationaler Ebene oder auf Branchenebene legen einen allgemeinen nationalen oder branchenspezifischen Rahmen fest, durch den Unternehmen, die nicht an einen unternehmenseigenen Tarifvertrag gebunden sind, ein solches System einführen können. Jedoch muss dies im gegenseitigen Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat erfolgen.

Ministerielle Zulassung von Betriebsvereinbarungen

Damit überprüft werden kann, ob diese Vereinbarungen den allgemeinen Rahmen der Branchenvereinbarung auf nationaler Ebene oder Branchenebene entsprechen, muss der Minister für Arbeit in Kenntnis gesetzt werden, damit er nach Einholung der Stellungnahmen der Unterzeichner der Branchenvereinbarung das Arbeitszeitkonto anerkennt.

Die Anerkennung ist notwendig, da der Beschäftigungsfonds gegebenenfalls eingeschaltet werden muss.

Frage 243. Wann wurde es in das Arbeitsgesetzbuch aufgenommen?

Mit einem Gesetz vom 12. April 2019 wurde ein Arbeitszeitkonto für Arbeitnehmer eingeführt, die einen Arbeitsvertrag haben, der durch das Arbeitsgesetzbuch geregelt ist.

Dieses Gesetz folgt das Regierungsprogramm von 2013, in dem angekündigt wurde, dass "die Einführung des Arbeitszeitkontos eine größere Flexibilität bei der Verwaltung der Arbeitszeit sowohl für Unternehmen als auch für Arbeitnehmer ermöglichen wird, insbesondere was die Weiterbildung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrifft".

Vielmehr handelt es sich um ein Rahmengesetz, das den Sozialpartnern eine Verhandlungsmöglichkeit bietet, da die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos nur durch die Aushandlung eines Tarifvertrags oder durch eine branchenübergreifende Vereinbarung erfolgen kann.

Um Anspruch auf ein solches Arbeitszeitkonto zu erhalten, muss der Arbeitnehmer mindestens zwei Jahre Betriebszugehörigkeit in seinem Unternehmen haben. Der CET kann maximal 1.800 Stunden umfassen.

Frage 244. Wie wird das Arbeitszeitkonto gespeist?

Um sein Konto mit gesparter Zeit auffüllen zu können, muss der Arbeitnehmer eine zweijährige Betriebszugehörigkeit im Unternehmen haben und einen schriftlichen Antrag stellen.

Kein Arbeitnehmer darf gezwungen werden, gegen seinen Willen in das Arbeitszeitkonto einzuspeisen.

Das individuelle Arbeitszeitkonto wird in Stunden geführt.

Die folgenden Stunden können auf einen Arbeitszeitkonto gesetzt werden:

- zusätzliche Urlaubstage, die im Rahmen eines Arbeitsorganisationsplans in Abhängigkeit von der Dauer der Referenzperiode gewährt werden;
- die Überschüsse an Stunde beim Abschluss der Referenzperiode oder der Gleitzeitregelung ;
- die Überstunden, die auf Verlangen des Arbeitgebers oder mit dessen Genehmigung geleistet werden. Eine Überstunde wird mit eineinhalb Stunden kompensiert.
- die Ausgleichsruhezeit für Sonntagsarbeit ;
- die Ausgleichsruhezeit, wenn einer der gesetzlichen Feiertage auf einen Sonntag fällt ;
- zusätzliche Urlaubstage über die gesetzlichen 26 Tage hinaus, sofern sie im laufenden Jahr noch nicht genommen wurden;
- bis zu 5 Tage bezahlter Urlaub, der im Kalenderjahr wegen Erkrankung, Mutterschutz oder Elternurlaub des Arbeitnehmers nicht genommen werden konnte, damit er über den 31. März des darauf folgenden Jahres hinaus in Anspruch genommen werden kann und der andernfalls verloren gehen würde.

Die maximale Stundenzahl des Arbeitszeitkontos ist auf 1.800 Stunden festgelegt, d. h. 45 Wochen die jeweils aus 40 Stunden bestehen oder etwa ein Jahr Arbeitszeit.

Frage 245. Wie kann ich das Arbeitszeitkonto nutzen?

Ähnlicher Antrag als für Urlaub

Der Arbeitnehmer stellt einen schriftlichen Antrag. Der Arbeitgeber kann dies nur ablehnen, wenn der Bedarf an Dienstleistungen und die berechtigten Wünsche anderer Arbeitnehmer des Unternehmens dem nicht entgegenstehen.

Sofern zwischen den Sozialpartnern keine Ausnahme vereinbart wurde, muss der Urlaub mindestens einen Monat im Voraus festgelegt werden

Voll- oder Teilzeit

Im Hinblick auf eine flexiblere Inanspruchnahme des Arbeitszeitkonto sieht das Gesetz vor, dass das Arbeitszeitkonto durch bezahlten Vollzeit- oder Teilzeiturlaub genutzt werden kann. Auf diese Weise kann der Arbeitnehmer die Gelegenheit nutzen, um nur für einen bestimmten Zeitraum nicht zu arbeiten, sondern auch nur ein paar Tage oder halbe Tage pro Woche in Anspruch zu nehmen.

Im Rahmen dieser Teilzeitbeschäftigung muss der Arbeitnehmer durchschnittlich 10 verbleibende Stunden pro Woche leisten. Es geht darum, so kurze Wochenarbeitszeiten zu vermeiden, dass sie die Arbeitsorganisation im Unternehmen erschweren oder gar unmöglich machen könnten.

Krankheit, Sonderurlaub bei Benutzung

Im Falle einer Erkrankung des Arbeitnehmers während der Nutzung seiner auf dem Arbeitszeitkonto angesammelten Rechte werden ihm die Krankheitstage auf seinem Konto, unter Vorlage eines ärztlichen Attests innerhalb von 3 Werktagen, wenn der Arbeitnehmer im Land ist, hinzugefügt. Wenn er sich im Ausland aufhält, ist er verpflichtet, den Arbeitgeber so schnell wie möglich zu informieren.

Dies gilt auch für den Fall, dass während der Nutzung seiner auf dem Arbeitszeitkonto angesammelten Rechte ein Ereignis eintritt, das einen Anspruch auf Sonderurlaub (Tod eines Angehörigen, Umzug, Ehe usw.) gibt.

Frage 246. Wie wird der Schutz des Arbeitnehmers gewährleistet?

Der für die Nutzung des Arbeitszeitkontos in Anspruch genommene Urlaub gilt als Arbeitszeit. Auf diese Weise wird der Nutzungszeitraum auch zu einem jährlichen Erholungsurlaub führen und wird auf das Dienstalter für die Bestimmung des Anspruchs auf ein Zusatzrentensystem angerechnet.

Der Arbeitnehmer gilt als wäre er im bezahlten Urlaub, und der Arbeitgeber ist verpflichtet, seinen Arbeitsplatz oder einen ähnlichen Arbeitsplatz freizuhalten, der seinen Qualifikationen entspricht und für die er einen mindestens gleichwertigen Lohn bezieht.

Frage 247. Wie wird das Arbeitszeitkonto liquidiert?

Die Auflösung des Arbeitszeitkontos erfolgt durch Zahlung einer Ausgleichentschädigung in folgenden Fällen:

- die Entlassung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber;
- die Kündigung des Arbeitnehmers;
- die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsvertrags;
- die Einstellung des Geschäfts aufgrund des Todes, der körperlichen Unfähigkeit oder der Bankrotterklärung des Arbeitgebers;
- Tag, an dem der Arbeitnehmer eine Altersrente erhalten hat, und zwar spätestens im Alter von 65 Jahren, sofern er Anspruch auf eine Altersrente hat;
- Tag, an dem der Arbeitnehmer eine Invaliditätsrente erhalten hat;
- am Tag der Erschöpfung des Anspruchs auf Zahlung von Krankheitsgeldern;
- am Tag der Zustellung der Entscheidung über die externe Neuklassifizierung;
- den Tag, an dem die Anerkennung der behinderten Person als behinderter Arbeitnehmer entzogen wird;
- am Tag der Bestätigung der Entscheidung über die Umorientierung auf den regulären Arbeitsmarkt, der dem behinderten Arbeitnehmer mitgeteilt wurde;
- im Falle des Todes des Arbeitnehmers, in diesem Fall wird die Ausgleichsentschädigung an die Anspruchsberechtigten gezahlt.

Die Ausgleichszulage entspricht der monetären Umrechnung aller Ansprüche, die der Arbeitnehmer erworben hat, multipliziert mit dem zum Zeitpunkt der Zahlung geltenden Stundensatz.

Frage 248. Was sind die Pflichten des Arbeitgebers?

Der Arbeitgeber muss ein System einrichten, das die genaue und detaillierte Führung des Zeitkontos gewährleistet. Er muss sicherstellen, dass die individuelle Beratung durch den Arbeitnehmer jederzeit gewährleistet ist und dass der Arbeitnehmer auf der Grundlage einer monatlichen Erfassung überprüfen kann, ob die Versorgung seinen ursprünglichen Wünschen entspricht.

Der Arbeitgeber muss auch die finanzielle Gegenleistung für die Zeitsparkonten seiner Arbeitnehmer zuzüglich der Arbeitgeberkosten für die Verbindlichkeiten und Aktiva der Bilanz bereitstellen und diese gegebenenfalls an die Entwicklung der Lebenshaltungskosten anpassen.

Frage 249. Welche Garantien gibt es im Falle eines Konkurses des Arbeitgebers?

Die Einführung eines Garantiesystems entspricht vor allem der Notwendigkeit, den Schutz der Rechte des Arbeitnehmers im Falle eines Konkurses oder einer Liquidation des Unternehmens zu gewährleisten.

Die gesetzlichen Bestimmungen zielen darauf ab, zu verhindern, dass die angerechnete Zeit oder die als Gegenleistung für die auf dem Zeitkonto angesammelten Stunden, die Lohnforderungen darstellen, in die Konkursmasse fallen und somit für die Arbeitnehmer verloren gehen.

Schaffung eines Superprivilegs

So sieht das Gesetz eine Änderung von Artikel 2101 des Bürgerlichen Gesetzbuches vor.

Forderungen, die sich aus der Abwicklung des Arbeitszeitkontos ergeben, sind in den Privilegien dieses Artikels enthalten. Anschließend wird klargestellt, dass im Falle eines Konkurses oder einer Liquidation des Unternehmens auch die aus der Abwicklung des Zeitkontos resultierenden Forderungen zum Superprivileg gehören.

Im Gegensatz zu den Gehaltsforderungen sieht dieser neue Absatz jedoch keine Obergrenze vor und treibt sogar die Forderungen vor, die sich aus der Abwicklung des Zeitkontos in der Hierarchie der Superprivilegien ergeben, indem er sie vor die Forderungen von Gehältern und Vergütungen für die letzten sechs Arbeitsmonate und die Forderungen des Arbeitnehmers in Bezug auf Entschädigungen jeglicher Art stellt, die sich aus der Beendigung des Arbeitsvertrags oder des Lehrvertrags ergeben.

Es ist eigentlich ein Super-Super-Privileg.

Garantie des Beschäftigungsfonds

Darüber hinaus sieht eine Änderung von Artikel L. 126-1 des Arbeitsgesetzbuches vor, dass Forderungen aus einem Arbeitszeitkonto künftig vom Beschäftigungsfonds bis zu einer Höchstgrenze abgesichert werden, die der doppelten Höhe des sozialen Mindestlohns entspricht, der im Falle eines Konkurses, der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens des Arbeitgebers oder der Feststellung der endgültigen Schließung eines Unternehmens oder der Niederlassung des Arbeitgebers entspricht.

So können Arbeitnehmer, die ihr Arbeitszeitkonto gespeist haben und deren Arbeitgeber Gegenstand eines Konkursverfahrens oder einer Liquidation sind, einen Höchstbetrag zurückfordern, der dem Doppelten des sozialen Mindesteinkommenslohns entspricht, selbst wenn der in Artikel 2101 des Bürgerlichen Gesetzbuches vorgesehene Superprivileg aufgrund des völligen Fehlens eines Vermögenswertes nicht zum Tragen kommt.

Frage 250. Was ist mit den geltenden Tarifverträgen?

In einer Übergangsbestimmung heißt es, dass die vor Inkrafttreten des Gesetzes durch einen Tarifvertrag eingeführten Vorschriften so lange gelten, wie der tarifvertragliche Tarifvertrag, der sie vorsieht, gilt. Erst bei der Aushandlung eines neuen Abkommens müssen diese Bestimmungen so angepasst werden, dass sie mit dem neuen Gesetzestext in Einklang stehen.

Frage 251. Welche Aufgaben haben die Personaldelegationen im Hinblick auf das Zeitkonto?

Die Aufgabe der Personaldelegation wird im Bereich der Information und Konsultation ausgeweitet: Sie wird künftig auch die Aufgabe haben, sich gegebenenfalls um die Überwachung der Einrichtung und des ordnungsgemäßen Betriebs des Zeitkontos zu kümmern.

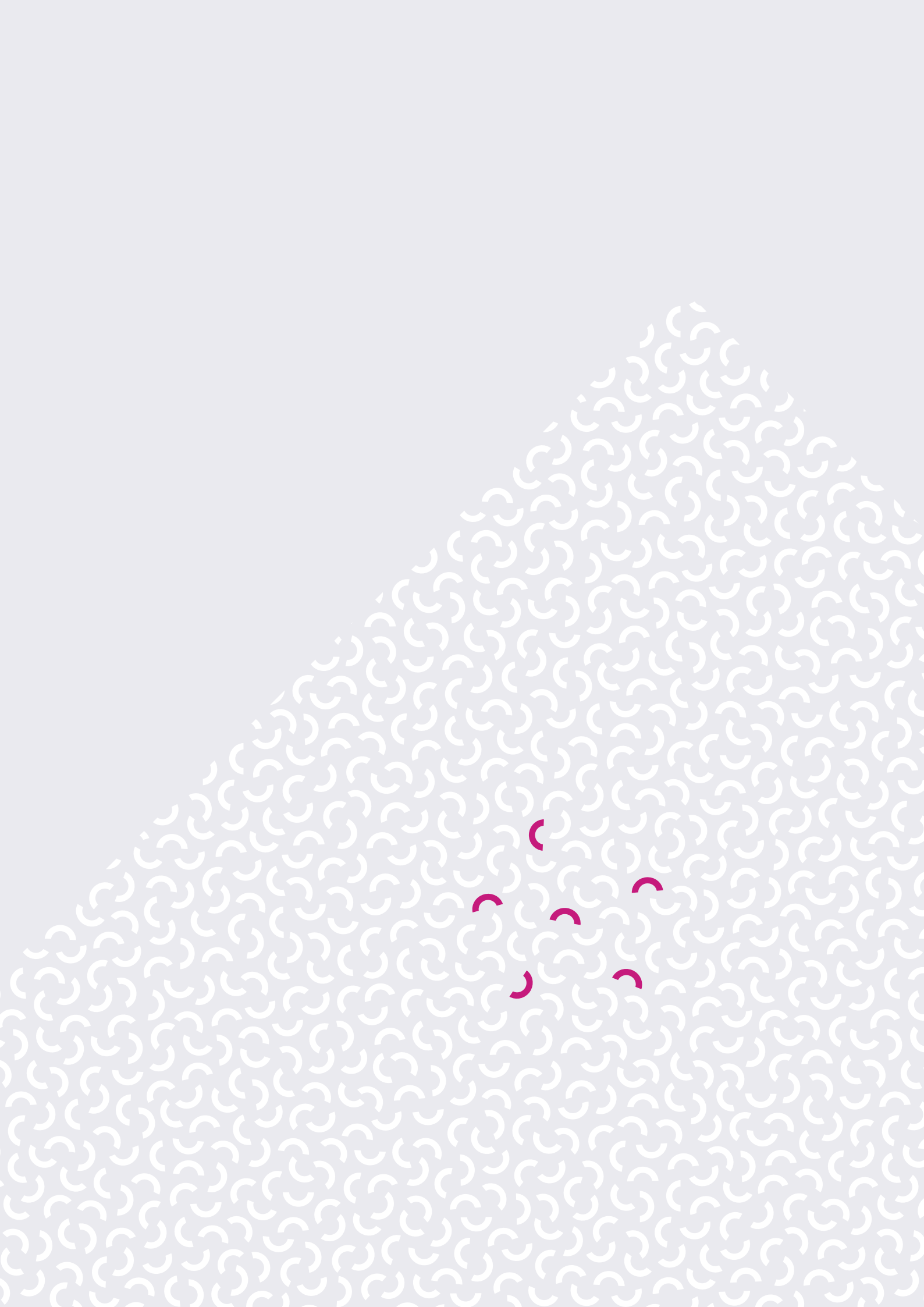
Frage 252. Wie wirkt sich ein Arbeitszeitkonto auf das Arbeitslosengeld aus?

Während der Nutzung der erworbenen Rechte aus einem Arbeitszeitkonto wird für den Arbeitnehmer die Höhe des vollen Arbeitslosengeldes auf der Grundlage des tatsächlich in den 3 Monaten vor dem betreffenden Zeitraum erzielten Bruttolohns festgesetzt.

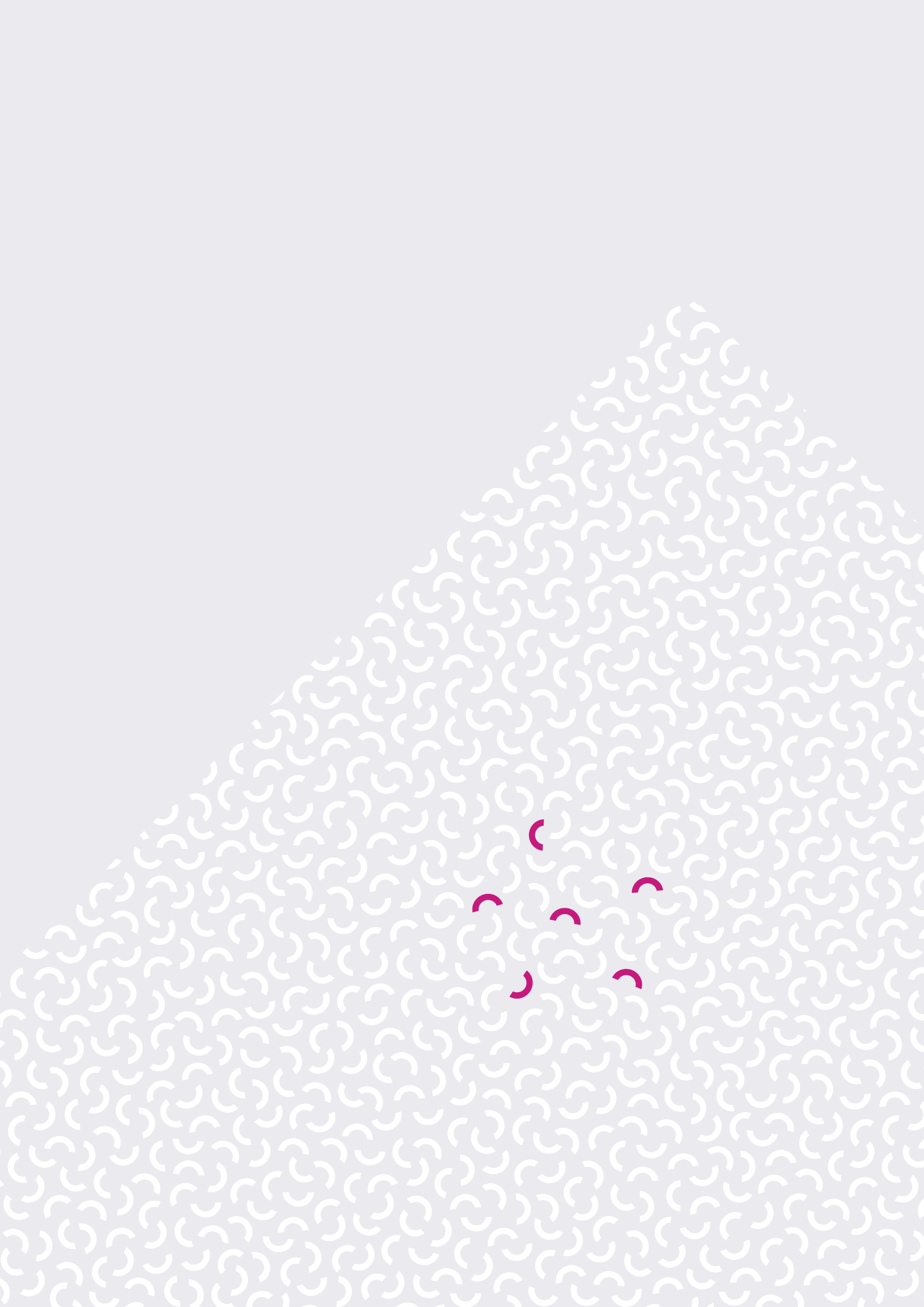
Auf der Ebene der Nebeneinkünfte, die der Arbeitslose der Agentur für Entwicklung melden muss,können die im Rahmen eines Arbeitszeitkontos erworbenen Rechte mit dem Arbeitslosengeld kumuliert werden.

Frage 253. Wie ist die steuerliche Behandlung des Arbeitszeitkontos?

Die vergütungsmäßige Gegenleistung für die auf einem Arbeitszeitkonto angesammelte Zeit, die in einer gesetzlichen Regelung, einem Tarifvertrag oder einem anderen kollektiven Vertrag vorgesehen ist, gilt als Einkommen aus einer abhängigen Beschäftigung.



VI.
ÄNDERUNGEN DER ARBEITSBEDINGUNGEN



1. ANVISIERTE ÄNDERUNGEN

Frage 254. Welche Änderungen unterliegen dem gesetzlich geregelten Verfahren?

Dieses Verfahren ist nicht in allen Fällen zu befolgen, sondern nur, wenn beide folgenden Bedingungen gleichzeitig erfüllt sind:

- Die Änderung ist für den Arbeitnehmer von Nachteil;

  Ist die Änderung für den Arbeitnehmer nicht nachteilig oder sogar von Vorteil, so kann sie sofort ohne Formvorschriften angewendet werden.

- Die Änderung betrifft einen wesentlichen Bestandteil des Arbeitsverhältnisses.

  Was unter der Änderung eines wesentlichen Bestandteiles zu verstehen ist, wird in der folgenden Frage genauer erläutert.

Frage 255. Was ist unter der Änderung eines wesentlichen Bestandteiles des Arbeitsvertrages zu verstehen?

Eine wesentliche Änderung bezieht sich auf einen Bestandteil des Arbeitsvertrages, der von den Parteien bei Vertragsabschluss als wesentlich betrachtet wurde, der also möglicherweise ausschlaggebend für den Vertragsabschluss war.

Hingegen ist eine Änderung nur unwesentlich, wenn sie sich entweder auf einen Bestandteil bezieht, der für die Willensbildung nicht maßgeblich war oder wenn die Parteien die Möglichkeit einer späteren Änderung von vornherein vorgesehen haben. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer die Änderung akzeptieren.

Allgemein gelten folgende Änderungen als wesentlich und unterliegen somit dem gesetzlich geregelten Verfahren:

- Änderungen des Lohnes;

  Änderungen des Arbeitslohnes einschließlich Nebenvergütungen gelten als wesentlich und unterliegen dem gesetzlichen Verfahren.

  Jedoch ist die Veränderung der Berechnungsart für den Lohn nicht unbedingt eine wesentliche Änderung, wenn die Höhe des Lohnes unverändert bleibt und die neue Berechnungsmethode für den Arbeitnehmer von Vorteil ist.

- Änderungen der Qualifikation;

  Die Herabstufung, d. h. die Zuteilung von Aufgaben, die einer geringeren Qualifikation entsprechen, stellt eine wesentliche Änderung dar, auch wenn die Höhe des Lohnes unverändert bleibt.

  Jedoch begründet die Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz oder in eine andere Abteilung ohne Veränderung der Entlohnung und der Qualifikationsanforderungen allein nicht die Anwendung des gesetzlichen Verfahrens.

- Die Änderung des Arbeitsorts ist gegebenenfalls auch als wesentliche Bestimmung eines Arbeitsvertrages zu werten und unterliegt somit dem gesetzlichen Verfahren. Eine wesentliche Änderung ist jedoch nicht gegeben, wenn der Arbeitsvertrag eine Mobilitätsklausel enthält.

- Ergänzung des Arbeitsvertrages durch ein Wettbewerbsverbot;

  Die Ergänzung durch ein Wettbewerbsverbot, das im ursprünglichen Arbeitsvertrag nicht enthalten ist und die Freiheit des Arbeitnehmers in der Zukunft beschneidet, ist im Allgemeinen als wesentlich anzusehen und unterliegt somit dem gesetzlichen Verfahren.

- Änderungen der Arbeitszeiten.

Für alle vorgenannten Vertragsbestandteile gilt, dass:

- der Arbeitnehmer gegebenenfalls die Änderungen akzeptieren muss, wenn der Arbeitsvertrag von vornherein vorsieht, dass die Arbeitszeiten, der Arbeitsort usw. je nach Bedarf des Unternehmens geändert werden können;

  Mit der Unterzeichnung sogenannter „Flexibilitätsklauseln" bestätigt er selbst, dass diese Bestandteile keine wesentlichen Aspekte seines Arbeitsvertrages darstellen.

- davon ausgegangen wird, dass der Arbeitnehmer die neuen Bedingungen akzeptiert hat, wenn er mehrere Wochen oder gar Monate zu diesen Bedingungen weiterarbeitet, und dass er somit nicht mehr dagegen vorgehen kann.

2. VERFAHREN

Frage 256. Welches Verfahren ist anzuwenden?

Das Verfahren ähnelt dem Kündigungsverfahren.

So muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Änderung:

- entweder per Einschreiben oder
- durch eigenhändige Übergabe des Schriftstücks gegen Empfangsbestätigung durch den Arbeitnehmer auf einem Duplikat des Schreibens mitteilen.

In Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern muss er den Arbeitnehmer vorher zu einem Gespräch einladen.

Die Änderung kann nach einer bestimmten Frist, die von der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers abhängt (Änderung mit Ankündigung, wenn die Änderung nicht durch einen schwerwiegenden Grund gerechtfertigt ist) oder mit sofortiger Wirkung (wenn ein schwerwiegenden Grund für die Änderung vorliegt) in Kraft treten.

Im Falle einer Änderung mit Ankündigung hat der Arbeitnehmer während der gesamten Frist Zeit, sich zu überlegen, ob er die Änderung akzeptiert oder nicht. Ihm obliegt jedoch, die Gründe für die angestrebte Änderung in einer Frist von einem Monat ab dem Erhalt des Schreibens, in dem die Änderung der Arbeitsbedingungen angekündigt wird, zu erfragen. Der Arbeitgeber muss eine solche Anfrage innerhalb eines Monats beantworten.

Im Falle einer Änderung der Arbeitsbedingungen mit sofortiger Wirkung müssen in dem Schreiben direkt der oder die gewichtigen Gründe erläutert werden, die den Arbeitgeber zu der Änderung bewogen haben.

In beiden Fällen hat der Arbeitnehmer zwei Möglichkeiten, sofern der Arbeitgeber das gesetzliche Verfahren korrekt angewendet hat: Er kann die Änderung annehmen oder ablehnen.

Entweder nimmt er sie an und arbeitet zu den neuen Arbeitsbedingungen weiter für den Arbeitgeber.

Oder er lehnt die neuen Arbeitsbedingungen ab und löst seinen Arbeitsvertrag auf. In diesem Fall gilt die dadurch begründete Vertragsauflösung als Kündigung durch den Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer kann beim Arbeitsgericht gegen die Kündigung vorgehen und im Falle eines Rechtsmissbrauchs durch den Arbeitgeber gegebenenfalls Schadensersatz fordern. Versäumt es der Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer die Gründe für die Änderungen mitzuteilen, so gilt dies als rechtsmissbräuchlich und begründet einen Schadensersatzanspruch. Das gleiche gilt, wenn die Gründe für die Änderung nicht stichhaltig sind.

Änderungen unter Missachtung der gesetzlichen Formvorschriften und Fristen sind nichtig. In der Praxis sollte der Arbeitnehmer in einem solchen Fall die verfügten Änderungen nicht annehmen (und somit nach Möglichkeit zu den alten Arbeitsbedingungen weiterarbeiten) und/oder seine Ablehnung schriftlich mitteilen.

3. PERSONALVERTRETER

Frage 257. Kann einem Personalvertreter angesichts seines besonderen Schutzes eine wesentliche Änderung seiner Arbeitsbedingungen auferlegt werden?

Die Richter sind der Ansicht, dass diese Möglichkeit nicht besteht, sofern es sich bei dem Arbeitnehmer um einen Personalvertreter handelt.

Der Kündigungsschutz, den ein Personalvertreter genießt, wäre unsinnig, wenn der Arbeitgeber die wesentlichen Bedingungen seines Arbeitsvertrages einseitig ändern und durch dieses Druckmittel seine Handlungsfreiheit einschränken könnte.

Den Richtern zufolge kommt die für den Personalvertreter nachteilige Änderung der wesentlichen Bedingungen des Arbeitsvertrages einer gesetzlich verbotenen Kündigung gleich, da der die Änderung ablehnende Personalvertreter zur Kündigung gezwungen sein könnte, was einer Entlassung durch den Arbeitgeber gleichgestellt ist.

Das Gesetz vom 23. Juli 2015 über die Reform des Sozialdialogs in den Unternehmen hat diesen Standpunkt bestätigt.

Seit 1. Januar 2016 legt Artikel L. 415-10 des Arbeitsgesetzbuches ausdrücklich dar, dass die Vollmitglieder und Stellvertreter der Personaldelegationen ebenso wie der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte während der Dauer ihres Mandats nicht Gegenstand einer Änderung einer wesentlichen Klausel ihres Arbeitsvertrages werden können.

Die betroffenen Delegierten können durch formlosen Antrag beim Präsidenten des Arbeitsgerichts, der nach ordnungsgemäßer Anhörung oder Vorladung der Parteien im Eilverfahren und wie in summarischen Sachen entscheidet, die Einstellung der einseitigen Änderung einer solchen Klausel beantragen.

VII.
URLAUBSREGELUNGEN

1. ÜBERBLICK

1.1. Jährlicher Erholungsurlaub

Begünstigter	Dauer	Übernahme des Lohns
Bezahlter Jahresurlaub		
Alle Arbeitnehmer und Lehrlinge	26 Tage	Arbeitgeber
Zusätzlicher bezahlter Urlaub für behinderte Arbeitnehmer [5]		
Kriegsversehrte; Arbeitsunfallopfer; behinderte Arbeitnehmer	6 Tage	Staat
Zusätzlicher bezahlter Jahresurlaub für Arbeitnehmer im Unter- und Übertagebau		
Arbeitnehmer und Lehrlinge im Unter- und Übertagebau	3 Tage	Arbeitgeber
Zusätzlicher bezahlter Jahresurlaub im Falle einer verkürzten wöchentlichen Ruhezeit		
Arbeitnehmer und Lehrlinge, die nicht in den Genuss einer ununterbrochenen wöchentlichen Ruhezeit von 44 Stunden gelangen	maximal 6 Tage	Arbeitgeber
Gesetzliche Feiertage		
Alle Arbeitnehmer und Lehrlinge	11 Tage	Arbeitgeber

1.2. Außerordentlicher Urlaub

Begünstigter	Dauer	Übernahme des Lohns
Tod eines Verwandten 2. Grades [6] des Arbeitnehmers oder dessen Ehe-/Lebenspartners		
Arbeitnehmer und Lehrlinge	1 Tag	Arbeitgeber
Heirat eines Kindes		
Arbeitnehmer und Lehrlinge	1 Tag	Arbeitgeber
Adoption eines Kindes unter 16 Jahren		
Arbeitnehmer und Lehrlinge die keinen Anspruch auf Adoptionsurlaub haben	10 Tage	Arbeitgeber: 2 Tage Staat: 8 Tage
Geburt eines Kindes		
Arbeitnehmer und Lehrlinge die Vater eines Kindes sind	10 Tage	Arbeitgeber: 2 Tage Staat: 8 Tage
Wohnsitzwechsel		
Arbeitnehmer und Lehrlinge	2 Tage innerhalb einer Referenzperiode von 3 Jahren bei demselben Arbeitgeber, außer bei Umzug aus professionellen Gründen	Arbeitgeber
Tod des Ehe-/Lebenspartners oder eines Verwandten 1. Grades [7] des Arbeitnehmers oder dessen Ehe-/Lebenspartners		
Arbeitnehmer und Lehrlinge	3 Tage	Arbeitgeber

5 Behinderte Arbeitnehmer mit einer körperlichen, geistigen, sensorischen, psychischen und/oder psychosozialen Behinderung

6 Großmutter, Großvater, Enkelin, Enkel, Schwester, Bruder

7 Mutter, Vater, Tochter, Sohn

Begünstigter	Dauer	Übernahme des Lohns
Heirat		
Arbeitnehmer und Lehrlinge	3 Tage	Arbeitgeber
Tod eines minderjährigen Kindes		
Arbeitnehmer und Lehrlinge	5 Tage	Arbeitgeber
Lebenspartnerschaft des Arbeitnehmers		
Arbeitnehmer und Lehrlinge	1 Tag	Arbeitgeber

1.3. Sonderurlaub

Begünstigter	Dauer	Übernahme des Lohns
Mutterschaftsurlaub		
Arbeitnehmerinnen und weibliche Lehrlinge	**Pränataler Urlaub:** 8 Wochen **Postnataler Urlaub:** 12 Wochen	Staat
Adoptionsurlaub		
Arbeitnehmer und Lehrlinge, die ein oder mehrere Kinder(er) adoptieren, die nicht älter als 12 Jahre sind	12 Wochen	Staat
Elternurlaub		
Elternteil eines Kindes von weniger als 6 Jahren/ 12 Jahren im Falle einer Adoption	**Urlaub auf Vollzeit:** 4 oder 6 Monate **Urlaub auf Teilzeit:** 8 oder 12 Monate **Aufgeteilter Urlaub:** 4 Monate auf einer maximalen Periode von 20 Monaten oder 1 Tag pro Woche auf 20 Monate	Staat
Urlaub aus familiären Gründen		
Eltern eines Kindes von weniger als 18 Jahren oder eines Kindes, das Anspruch auf eine Sonderzulage für behinderte Kinder hat	12 Tage pro Kind, wenn das Kind zwischen 0 und < 4 Jahren alt ist 18 Tage pro Kind, wenn das Kind zwischen 4 und < 13 Jahren alt ist 5 Tage pro Kind, wenn das Kind zwischen 13 und 18 Jahren alt ist bei Krankenhausaufenthalt Wenn das Kind die Sonderzulage für behinderte Kinder erhält wird die Dauer des Urlaubs aus familiären Gründen pro Altersgruppe verdoppelt und die Bedingung des Krankenhausaufenthalts gilt nicht. Verlängerbar bis zu 52 Wochen bei sehr schwerer Krankheit des Kindes.	Staat

Begünstigter	Dauer	Übernahme des Lohns
Urlaub zur Sterbebegleitung		
Eltern, Kinder; Brüder, Schwestern; Ehe-/Lebenspartner einer im Sterben liegenden Person	5 Tage pro Fall und pro Jahr	Staat
Politikurlaub		
Personen, die ein Mandat als Bürgermeister, Schöffe oder Gemeinderat ausüben; Personen, die ein Abgeordnetenmandat ausüben	zwischen 3 und 40 Stunden pro Woche; maximal 20 Stunden pro Woche	Staat
Jugendurlaub		
Personen mit Arbeitsvertrag mit einem in Luxemburg ansässigen Unternehmen oder Verein	60 Tage, davon maximal 20 Tage innerhalb von 2 Jahren	Staat
Sporturlaub		
Leistungssportler; Betreuungspersonal; Punkt- und Linienrichter; technisches und administratives Führungspersonal	12 Tage pro Jahr (mögliche Verlängerung auf ministerielle Genehmigung)	Staat
Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit		
Sachverständige und Vertreter von Nichtregierungsorganisationen, die daneben eine andere berufliche Tätigkeit ausüben	6 Tage pro Jahr	Staat
Sonderurlaub für Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr		
freiwillige Feuerwehrdienstleister die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen	60 Tage, davon 20 Tage pro Zweijahreszeitraum	Staat
freiwillige Feuerwehrdienstleister - Lehrbeauftragte	20 Tage pro Zweijahreszeitraum	
freiwillige Feuerwehrdienstleister - Repräsentationsverpflichtungen/Betreuungsfunktion	7 Tage pro Jahr	
freiwillige Feuerwehrdienstleister - Humanitäre Einsätze	Unbegrenzt	
Individueller Weiterbildungsurlaub		
Arbeitnehmer mit mindestens 6 Monaten Betriebszugehörigkeit	80 Tage, davon 20 in einem Zeitraum von 2 Jahren	Staat
Sprachurlaub		
Arbeitnehmer mit mindestens 6 Monaten Betriebszugehörigkeit	200 Stunden während der beruflichen Laufbahn, in 2 Blöcken von je 80 bis 120 Stunden	Staat
Unbezahlter Weiterbildungsurlaub		
Arbeitnehmer mit mindestens 2 Jahren Betriebszugehörigkeit	maximal 2 Jahre pro Arbeitgeber bei mindestens 4 aufeinander folgenden Wochen und höchstens 6 aufeinander folgenden Monaten	/
Urlaub für Träger eines Sozialmandats		
Mitglieder einer Berufskammer oder Sozialversicherungseinrichtung/Beisitzer beim Arbeitsgericht oder bei einem Gericht der Sozialgerichtsbarkeit	4 Stunden pro Versammlung oder Sitzung	Institution, in der der Arbeitnehmer sein Mandat ausübt
Urlaub zur Stellensuche		
Arbeitnehmer, denen fristgerecht gekündigt wurde	maximal 6 Tage	Arbeitgeber

Begünstigter	Dauer	Übernahme des Lohns
Weiterbildungsurlaub		
Effektiver gewählter Personaldelegierter	**Unternehmen mit 15 bis 49 Arbeitnehmern**	
	1 Woche im Laufe des Mandats	Staat
	Unternehmen mit 50 bis 150 Arbeitnehmern	
	2 Wochen im Laufe des Mandats	1 Woche vom Staat, 1 Woche vom Arbeitgeber
	Unternehmen mit mehr als 150 Arbeitnehmern	
	1 Woche pro Jahr	Arbeitgeber
1. Mandat als gewählter Personaldelegierter	16 Stunden zusätzlich während des 1. Mandats	Arbeitgeber oder Staat je nach Anzahl der Arbeitnehmer im Unternehmen
Stellvertretender Personaldelegierter	Anspruch auf die Hälfte des Ausbildungsurlaubs der effektiven Personaldelegierten	Arbeitgeber oder Staat je nach Anzahl der Arbeitnehmer im Unternehmen
Personaldelegierter ernannt als Gleichstellungsvertreter	2 halbe Tage pro Jahr	Staat für Unternehmen mit weniger als 150 Arbeitnehmern
Personaldelegierter ernannt als Sicherheitsvertreter	40 Stunden pro Mandat + 10 zusätzliche Stunden, wenn 1. Mandat	Staat bei Unternehmen mit weniger als 150 Arbeitnehmern

1.4. Politikurlaub

Wöchentlicher Politikurlaub für Bürgermeister und Schöffen

Zusammensetzung des Gemeinderates	Wöchentlicher Urlaub für Bürgermeister	Wöchentlicher Urlaub für Schöffen	Übernahme des Lohns
7 Mitglieder	9 Stunden	5 Stunden	Gemeinde
9 Mitglieder	13 Stunden	7 Stunden	Gemeinde
11 Mitglieder	20 Stunden	10 Stunden	Gemeinde
13 Mitglieder	28 Stunden	14 Stunden	Gemeinde
ab 15 Mitglieder	40 Stunden	20 Stunden	Gemeinde

Wöchentlicher Politikurlaub für Gemeindevertreter

Wahlsystem	Dauer	Übernahme des Lohns
Gemeinden, in denen nach dem System der relativen Mehrheitswahl abgestimmt wird	3 Stunden	Gemeinde
Gemeinden, in denen nach dem System des Verhältniswahlsystems abgestimmt wird	5 Stunden	Gemeinde

2. JÄHRLICHER ERHOLUNGSURLAUB

2.1. Berechtigte Arbeitnehmer

Frage 258. Wer kann jährlichen Erholungsurlaub nehmen?

Alle Arbeitnehmer, die durch einen privatrechtlichen Vertrag an einen Arbeitgeber gebunden sind, sowie alle Personen, die auf eine Berufsausbildung hinarbeiten (die Lehrlinge) können jedes Jahr einen bezahlten Erholungsurlaub nehmen. Diese Urlaubstage zählen für die Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit.

Der Urlaub des Lehrlinge sollte während der Schulferien beantragt und gewährt werden.

2.2. Dauer und Festlegung

Frage 259. Wie viel Jahresurlaub steht dem Arbeitnehmer zu?

Laut Gesetz hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf 26 Werktage Erholungsurlaub pro Jahr.

Werktage sind alle Kalendertage außer Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen.

Diese gesetzlich festgelegten 26 Urlaubstage sind ein Mindestwert. In einem Kollektivvertrag oder auch in einer individuellen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer können selbstverständlich mehr Urlaubstage vereinbart werden.

Für bestimmte Personenkategorien wird die Anzahl von 26 Urlaubstagen automatisch erhöht. Dabei handelt es sich um:

- Kriegsversehrte, Personen, die einen Arbeitsunfall erlitten haben, sowie Menschen mit einer körperlichen, geistigen, psychischen, psychosozialen und/oder sensorischen Behinderung. Sie haben Anspruch auf 6 zusätzliche Urlaubstage pro Jahr, deren Kosten der Staat trägt.
- Arbeitnehmer im Über- und Untertagebau. Diese Personen haben Anspruch auf 3 zusätzliche Urlaubstage pro Jahr.
- Arbeitnehmer, deren Dienst keine zusammenhängende wöchentliche Ruhezeit von 44 Stunden erlaubt: Nach Feststellung durch die Gewerbeaufsicht (ITM) kann sich der diesen Personen zuerkannte zusätzliche Urlaub auf bis zu 6 Urlaubstage pro Jahr belaufen, d. h. einen Tag für jeden vollständigen Zeitraum von 8 aufeinanderfolgenden oder nicht aufeinanderfolgenden Wochen, in denen diese zusammenhängende Ruhezeit von 44 Stunden nicht gewährt wurde.

Frage 260. Auf wie viele Urlaubstage hat ein Arbeitnehmer Anspruch, wenn er im Laufe des Jahres in das Unternehmen eintritt oder dieses verlässt?

Der Urlaub wird in Höhe eines Zwölftel pro ganzem Arbeitsmonat berechnet.

Die Bruchteile von Arbeitsmonaten, die 15 Kalendertage übersteigen, werden als ganzer Monat angerechnet.

Frage 261. Hängt die Urlaubsdauer vom Alter des Arbeitnehmers ab?

Das Alter des Arbeitnehmers steht in keinem Zusammenhang mit seinem Urlaubsanspruch.

Jedoch können in Kollektivverträgen zusätzliche Urlaubstage für Arbeitnehmer ab einem bestimmten Alter oder einer bestimmten Betriebszugehörigkeit festgelegt werden.

Frage 262. Hängt die Urlaubsdauer von den körperlichen oder geistigen Fähigkeiten des Arbeitnehmers ab?

Arbeitnehmer, die infolge eines Unfalls oder einer Behinderung vermindert leistungsfähig sind, können pro Jahr 6 zusätzliche Urlaubstage in Anspruch nehmen.

Betroffen sind Arbeitnehmer mit dem Status:

- eines Kriegsversehrten;
- des Opfers eines Arbeitsunfalls;
- einer behinderten Arbeitskraft.

Die Kosten dieser zusätzlichen Urlaubstage, die zu den üblichen 26 Urlaubstagen hinzukommen, trägt nicht der Arbeitgeber, sondern der Staat.

Frage 263. Wie wird der Urlaub eines Teilzeitbeschäftigten berechnet?

Für einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer (beispielsweise mit einer Wochenarbeitszeit von 24 Stunden) werden die 26 Urlaubstage in Abhängigkeit von der Wochenarbeitszeit anteilig berechnet.

Die Berechnungsformel ist dabei wie folgt:

(26 Urlaubstage x 8 Stunden x gearbeitete Stunden pro Woche) / 40

Das Ergebnis ist ein Jahresurlaub, der nicht in Tagen, sondern in Stunden ausgedrückt wird.

In unserem Beispiel eines Arbeitnehmers mit einer Wochenarbeitszeit von 24 Stunden beläuft sich der Jahresurlaub auf:

(26 x 8 x 24) / 40 = 124,8 Stunden.

Frage 264. Ab wann kann ein Arbeitnehmer Urlaubstage in Anspruch nehmen?

Grundsätzlich kann ein Arbeitnehmer ab dem 1. Januar seinen gesamten Urlaub nehmen, der ihm für das betreffende Jahr zusteht.

Es gibt jedoch eine Ausnahme für neu eingestellte Arbeitnehmer. Sie müssen 3 Monate warten, bevor sie Urlaub nehmen, auch wenn ihr Urlaubsanspruch ab dem ersten Tag ihrer Beschäftigung besteht. Diese Karenzzeit gilt für unbefristet und für befristet beschäftigte Arbeitnehmer, nicht jedoch für Leiharbeitnehmer.

Frage 265. Wer legt den Urlaub des Arbeitnehmers fest?

Die Urlaubszeit wird gemäß den Wünschen des Arbeitnehmers festgelegt, der bei seinem Arbeitgeber einen Urlaubsantrag stellt. Wendet letzterer nichts dagegen ein, ist davon auszugehen, dass der Urlaub genehmigt ist.

Der Urlaub kann auch auf einmal genommen werden, es sei denn, die betrieblichen Erfordernisse oder die berechtigten Wünsche der anderen Arbeitnehmer erfordern eine Aufteilung. Sollte dies der Fall sein, muss einer der Urlaubsteile mindestens 2 Kalenderwochen entsprechen.

Auf Wunsch des Arbeitnehmers ist der Urlaub mindestens einen Monat im Voraus festzulegen.

In einer Situation darf allerdings der Arbeitgeber die Urlaubszeit vorschlagen, nämlich für den kollektiven Urlaub in dem Fall, dass das Unternehmen zwecks Jahresurlaubs geschlossen wird.

Das Gesetz regelt nicht, wie viele Urlaubstage ein solcher kollektiver Urlaub höchstens dauern darf.

Ein kollektiver Urlaub muss immer im gemeinsamen Einvernehmen mit den Arbeitnehmern oder gegebenenfalls mit der Personaldelegation beschlossen werden. Die Arbeitnehmer müssen in den ersten 3 Monaten des Bezugsjahres darüber informiert werden.

Dauert der kollektive Urlaub länger als der individuelle Urlaub, der dem Arbeitnehmer zusteht, wird diesem die Differenz vollumfänglich als zusätzlicher Urlaub angerechnet.

Frage 266. Müssen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber an die Termine des festgelegten Urlaubs halten?

Wenn die Termine festgelegt wurden, sind sie sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber verbindlich.

Ein Urteil des Berufungsgerichts vom 25. Oktober 2018 (Nr. 44386) rief in Erinnerung, dass der einmal vom Arbeitgeber bewilligte Urlaub eine unwiderrufliche einseitige Handlung darstellt, deren Widerruf nur mit ausdrücklicher oder unmissverständlicher Zustimmung des Arbeitnehmers zulässig ist.

Frage 267. Kann der Arbeitgeber einen Urlaubsantrag ablehnen?

Der Arbeitgeber kann seine Einwilligung zu einem Urlaubsantrag des Arbeitnehmers verweigern, wenn dieser unvereinbar ist:

- mit den betrieblichen Erfordernissen oder
- mit den berechtigten Wünschen anderer Arbeitnehmer kollidiert.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass es nach Rechtsprechung, Aufgabe des Arbeitnehmers ist, sicherzustellen, dass sein Urlaubsantrag ausdrücklich von seinem Arbeitgeber genehmigt wurde, bevor er aus diesem Grund abwesend ist. Ansonsten riskiert der Arbeitnehmer, dass seine Abwesenheit als unbegründet eingestuft wird.

Frage 268. Wer trägt die Beweislast in Sachen Urlaub?

Der Arbeitgeber ist gesetzlich zur Führung eines Buches verpflichtet, in das die Urlaube des Personals einzutragen sind.

Im Streitfall obliegt es folglich nicht dem Arbeitnehmer, nachzuweisen, dass er noch Anspruch auf Urlaubstage hat, sondern der Arbeitgeber muss die seitens des Arbeitnehmers in Anspruch genommenen Urlaubstage nachweisen.

Gleichwohl wird dem Arbeitnehmer empfohlen, seinen Urlaubsantrag schriftlich zu stellen, damit es bei Bedarf keine Probleme gibt, festzustellen, dass seine Abwesenheit auf einen genehmigten Urlaub zurückzuführen war.

2.3. Entlohnung

Frage 269. Wie wird der vom Arbeitnehmer während seines Urlaubs bezogene Lohn berechnet?

Hierbei sind die nachstehenden beiden Fälle zu unterscheiden:

- Der Arbeitnehmer bezieht jeden Monat einen mehr oder weniger gleichbleibenden Lohn.

  Der Arbeitnehmer hat für jeden Urlaubstag Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe des durchschnittlichen Tageslohns der 3 Monate, die der Inanspruchnahme des Urlaubs unmittelbar vorausgehen.

  Den durchschnittlichen Tageslohn erhält man, indem man den monatlichen Bruttolohn, inklusive der Nebenvergütungen, durch die Anzahl der pro Monat geleisteten Arbeitsstunden teilt (173 Stunden für einen Arbeitnehmer, der 40 Stunden pro Woche arbeitet) und dann das Ergebnis mit 8 multipliziert.

- Der Lohn des Arbeitnehmers ändert sich von Monat zu Monat.

  Bei Arbeitnehmern, deren Lohn starken Schwankungen unterliegt oder zu einem variablen Teil aus Provisionen besteht, dient der Durchschnittslohn der letzten 12 Monate als Berechnungsgrundlage für das Urlaubsgeld.

  An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass nicht regelmäßige Vergünstigungen wie Gratifikationen, 13. Monatslohn oder Bilanzprämien nicht berücksichtigt werden.

Frage 270. Kann der Urlaub durch Geld ersetzt werden?

Das Gesetz verlangt, dass der dem Arbeitnehmer zustehende gesetzliche Urlaub als Sachleistung in Anspruch genommen wird. Demzufolge ist es strengstens untersagt, ihn durch Geldbeträge zu ersetzen. Ausschließlich im Falle der Kündigung des Arbeitsvertrages ist es möglich, eine Entschädigung für die nicht vor der Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommenen Urlaubstage zu zahlen. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein Zwölftel seines Jahresurlaubs pro ganzem Arbeitsmonat. Die Bruchteile von Arbeitsmonaten, die 15 Kalendertage überschreiten, werden als ganzer Monat angerechnet.

2.4. Urlaubsübertrag

Frage 271. Kann Urlaub von einem auf das nächste Jahr übertragen werden?

Grundsätzlich ist der Urlaub in dem Jahr zu nehmen, für das der Urlaubsanspruch besteht.

Davon gibt es einige Ausnahmen:

- Der anteilige Urlaub des ersten Beschäftigungsjahres bei einem Arbeitgeber kann auf Antrag des Arbeitnehmers auf das nächste Jahr übertragen werden.
- Urlaub, der aufgrund von betrieblichen Erfordernissen und den berechtigten Wünschen anderer Arbeitnehmer bis Jahresende nicht genommen werden konnte, wird innerhalb der gesetzlichen Fristen (bis zum 31. März) auf das nächste Jahr übertragen.
- Der Mutterschaftsurlaub ist der Arbeitszeit gleichgestellt und begründet somit einen Anspruch auf jährlichen Erholungsurlaub. Laut Gesetz können Urlaubstage, die zu Beginn des Mutterschaftsurlaubs noch nicht genommen worden waren, innerhalb der gesetzlichen Fristen vorgetragen werden.
- Hingegen besteht bei Vollzeit- Elternurlaub kein Anspruch auf jährlichen Erholungsurlaub. Doch die bei Beginn des Elternurlaubs noch nicht genommenen Urlaubstage werden ebenfalls innerhalb der gesetzlichen Fristen vorgetragen. Die einzige Beschränkung besteht laut Gesetz in der Einhaltung der gesetzlichen Fristen, nämlich des 31. März oder des 31. Dezember des Jahres, in dem die Arbeit wieder aufgenommen wird.

In ständiger Rechtsprechung wurde bisher entschieden, dass der Urlaub, der wegen einer längeren Erkrankung des Arbeitnehmers vor Jahresende nicht genommen werden konnte, nicht auf das nächste Jahr übertragbar war. Dieser Urlaub verfiel, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer nichts anderes vereinbarten. Ein Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften der inzwischen zum Gerichtshof der Europäischen Union geworden ist) vom 20. Januar 2009 (C-350/06 und C-520/06) änderte diese Rechtsprechung und hielt fest, dass eine Arbeitskraft ihr Recht auf bezahlten Jahresurlaub nicht verliert, wenn sie es krankheitsbedingt nicht wahrnehmen konnte. Die luxemburgischen Gerichte setzten dieses Urteil mittlerweile um.

Frage 272. Ist der Urlaubsübertrag zeitlich befristet?

Der Übertrag des anteilsmäßigen Urlaubs im ersten Beschäftigungsjahr bei einem Arbeitgeber ist nicht befristet. Somit kann der Urlaub im gesamten nächsten Jahr genommen werden.

Der aufgrund von betrieblichen Erfordernissen oder den Wünschen anderer Arbeitnehmer nicht genommene Urlaub hingegen ist bis zum 31. März des nächsten Jahres zu nehmen. Nach diesem Termin verfallen die Urlaubstage endgültig, es sei denn, der Arbeitgeber hat den Urlaubsantrag aufgrund von betrieblichen Erfordernissen oder den berechtigten Wünschen anderer Arbeitnehmer erneut abgelehnt. Anders lautende Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer können von dieser Regel abweichen und den Urlaubsvortrag auf das gesamte nächste Jahr zulassen.

2.5. Urlaub und Krankheit des Arbeitnehmers

Frage 273. Wird der Urlaub im Krankheitsfall unterbrochen?

Erkrankt ein Arbeitnehmer während seines Urlaubs derart, dass er den Urlaub nicht mehr zur Erholung nutzen kann, so zählen die Krankheitstage, sofern sie durch ein ärztliches Attest belegt werden, nicht als Urlaubstage.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen somit den Urlaub im gemeinsamen Einvernehmen neu festlegen.

Befindet sich der Arbeitnehmer in Luxemburg, muss er seinem Arbeitgeber innerhalb von 3 Tagen ein ärztliches Attest vorlegen. Befindet er sich im Ausland, muss er veranlassen, dass das Attest dem Arbeitgeber so schnell wie möglich zugeht.

Frage 274. Können Urlaubstage, die aufgrund einer Erkrankung nicht genommen wurden, auf das nächste Jahr übertragen werden?

Bis 2009 wurde eine Krankheit nicht als Grund für einen Urlaubsübertrag vom laufenden auf das nächste Jahr anerkannt.

Ein Urteil des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften (der inzwischen zum Gerichtshof der Europäischen Union geworden ist) vom 20. Januar 2009 hat die bisher geltenden Grundsätze aufgehoben.

Der Gerichtshof hat nämlich entschieden, dass eine nationale Gesetzgebung, nach der sich das Recht auf Jahresurlaub am Ende des Bezugszeitraums oder eines Vortragszeitraums erschöpft, ohne dass der Arbeitnehmer die Möglichkeit hatte, dieses Recht wahrzunehmen, der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung widerspricht.

Aus diesem Urteil sind folgende Schlüsse zu ziehen:

- Die Krankheit begründet einen Urlaubsübertrag vom laufenden Jahr nicht nur bis zum Ende des Vortragszeitraums – d. h. entweder bis zum Ende des folgenden Jahres, wenn es sich um den anteilsmäßigen Urlaub des ersten Beschäftigungsjahres handelt oder bis zum 31. März des folgenden Jahres, wenn es sich um den Normalfall des noch nicht genommenen jährlichen Erholungsurlaubs handelt – sondern sogar darüber hinaus, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Übertragszeitraums den Urlaub nicht nehmen konnte.
- Konnte der Urlaub später nicht mehr genommen werden, weil der Arbeitsvertrag endete – entweder weil er gekündigt wurde oder weil er von Rechts wegen endete – so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen finanziellen Ausgleich für seinen Resturlaub.

Die luxemburgischen Gerichte wenden diese Regelung an.

Frage 275. Haben Arbeitnehmer Anspruch auf Sonderurlaub, um in der Arbeitszeit zum Arzt zu gehen?

Das Gesetz sieht nicht vor, dass Stunden oder Tage Sonderurlaub für Arztbesuche gewährt werden müssen, außer zugunsten von Schwangeren, die von der Arbeit befreit werden, um die gesetzlich vorgeschriebenen Vorsorgeuntersuchungen vornehmen zu lassen, sofern diese während der Arbeitszeit durchgeführt werden müssen.

Hierbei handelt es sich um die folgenden Untersuchungen:

- die zahnärztliche Untersuchung, die stattfindet, sobald die schwangere Frau Kenntnis von ihrer Schwangerschaft genommen hat und spätestens vor Ablauf des 5. Schwangerschaftsmonats;
- die 1. ärztliche Untersuchung, die vor Ablauf des 3. Schwangerschaftsmonats stattfindet;
- die 2. ärztliche Untersuchung, die spätestens in der 2. Hälfte des 4. Schwangerschaftsmonats vorzunehmen ist;
- die 3. ärztliche Untersuchung, die im Laufe des 6. Schwangerschaftsmonats erfolgen muss;
- die 4. ärztliche Untersuchung, die in der 1. Hälfte des 8. Schwangerschaftsmonats durchgeführt wird;
- die 5. und letzte ärztliche Untersuchung, die in der 1. Hälfte des 9. Schwangerschaftsmonats fällig ist.

Einige Kollektivverträge gewähren Sonderurlaub oder erlauben ein genehmigtes Verlassen des Arbeitsplatzes für einen Arztbesuch.

2.6. Urlaub und Entlassung des Arbeitnehmers

Frage 276. Kann der Arbeitnehmer während seines Urlaubs entlassen werden?

Der Arbeitnehmer genießt während seines Urlaubs keinen Kündigungsschutz und der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer demzufolge sowohl mit Kündigungsfrist als auch mit sofortiger Wirkung entlassen.

Gemäß der bis 2003 anwendbaren ständigen Rechtsprechung begann die Kündigungsfrist erst ab dem Datum, an dem der Urlaub endete. Seit 2003 kann die Kündigungsfrist im Falle der Entlassung des Arbeitnehmers während seines gesetzlichen jährlichen Erholungsurlaubs jedoch bereits während seines Urlaubs beginnen.

Frage 277. Kann ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer dazu zwingen, seinen Resturlaub innerhalb der Kündigungsfrist zu nehmen?

Falls ein Arbeitnehmer, dem fristgerecht gekündigt wurde, noch Anspruch auf Urlaubstage hat, kann ihn der Arbeitgeber nicht zwingen, diese während der Kündigungsfrist zu nehmen.

Es steht dem Arbeitnehmer frei, zu entscheiden, ob er seinen Urlaub nehmen möchte oder nicht. Will der Arbeitnehmer seinen Urlaub nehmen, muss er dem Arbeitgeber einen entsprechenden Antrag unterbreiten, wobei Letzterer diesen jedoch ablehnen kann, wenn die betrieblichen Erfordernisse oder der den übrigen Arbeitnehmern gewährte Vorrang der Genehmigung entgegenstehen.

Frage 278. Entsteht durch den Zeitraum der Arbeitsbefreiung ein Anspruch auf Urlaubstage?

Selbst wenn ein Arbeitnehmer von der Ausführung seiner Arbeit während der Kündigungsfrist befreit wird, entsteht durch den Zeitraum der Arbeitsbefreiung Anspruch auf Urlaubstage.

Da diese Urlaubstage nicht mehr genommen werden können, müssen sie ausbezahlt werden.

3. AUSSERORDENTLICHER URLAUB

Frage 279. Welche familiären Ereignisse berechtigen zu außerordentlichem Urlaub?

Die berücksichtigten familiären Ereignisse sowie die Dauer des entsprechenden außerordentlichen Urlaubs sind in der nachstehenden Tabelle angegeben:

Arten des Urlaubs	Begünstigter	Dauer	Übernahme des Lohns
Tod eines Verwandten 2. Grades[8] des Arbeitnehmers oder dessen Ehe-/Lebenspartners	Arbeitnehmer und Lehrlinge	1 Tag	Arbeitgeber
Heirat eines Kindes	Arbeitnehmer und Lehrlinge	1 Tag	Arbeitgeber
Adoption eines Kindes unter 16 Jahren	Arbeitnehmer und Lehrlinge die keinen Anspruch auf Adoptionsurlaub haben	10 Tage	Arbeitgeber: 2 Tage Staat: 8 Tage
Geburt eines Kindes	Arbeitnehmer und Lehrlinge die Vater eines Kindes sind	10 Tage	Arbeitgeber: 2 Tage Staat: 8 Tage
Wohnsitzwechsel	Arbeitnehmer und Lehrlinge	2 Tage innerhalb einer Referenzperiode von 3 Jahren bei demselben Arbeitgeber, außer bei Umzug aus professionellen Gründen	Arbeitgeber
Tod des Ehe-/Lebenspartners oder eines Verwandten 1. Grades[9] des Arbeitnehmers oder dessen Ehe-/Lebenspartners	Arbeitnehmer und Lehrlinge	3 Tage	Arbeitgeber
Heirat	Arbeitnehmer und Lehrlinge	3 Tage	Arbeitgeber
Tod eines minderjährigen Kindes	Arbeitnehmer und Lehrlinge	5 Tage	Arbeitgeber
Lebenspartnerschaft des Arbeitnehmers	Arbeitnehmer und Lehrlinge	1 Tag	Arbeitgeber

8 Großmutter, Großvater, Enkelin, Enkel, Schwester, Bruder

9 Mutter, Vater, Tochter, Sohn

Frage 280. Was ist unter Verwandten 1. bzw. 2. Grades zu verstehen?

Zu „Verwandten 1. Grades" zählen die Mutter, der Vater, die Tochter und der Sohn des Arbeitnehmers oder seines Ehegatten/Lebenspartners.

Zu „Verwandten 2. Grades" zählen die Großmutter, der Großvater, die Enkelin, der Enkel, die Schwester und der Bruder des Arbeitnehmers oder seines Ehegatten/Lebenspartners.

Frage 281. Ist der außerordentliche Urlaub übertragbar?

Was den Zeitpunkt der Inanspruchnahme des außerordentlichen Urlaubs betrifft, so muss der Arbeitnehmer diesen zu dem Zeitpunkt in Anspruch nehmen, an dem das familiäre Ereignis stattfindet.

In anderen Worten: Wenn ein Arbeitnehmer im Januar umzieht, kann er seine 2 außerordentlichen Urlaubstage vorbehaltlich einer gegenteiligen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber nicht im Juli in Anspruch nehmen.

Überdies ist es nicht möglich, die außerordentlichen Urlaubstage auf den Erholungsurlaub zu übertragen. So kann ein Arbeitnehmer, der im Februar heiratet und dessen Erholungsurlaub für Juli vorgesehen ist, letzteren Urlaub vorbehaltlich einer gegenteiligen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, nicht mithilfe der 3 außerordentlichen Urlaubstage verlängern.

Lediglich der 10-tägige Urlaub im Falle der Geburt oder der Adoption eines Kindes kann aufgeteilt werden, sofern der Arbeitgeber damit einverstanden ist und vorbehaltlich der Einhaltung bestimmter Bedingungen (siehe Frage 287). Der 10-tägige Urlaub muss innerhalb einer Frist von 2 Monaten nach der Geburt oder Aufnahme des Kindes in Anspruch genommen werden.

Laut Gesetz wird ein außerordentlicher Urlaub verschoben, wenn er auf einen der nachstehend angegebenen Tage fällt:

- auf einen Sonntag;
- auf einen gesetzlichen Feiertag;
- auf einen arbeitsfreien Werktag (z. B. samstags für Personen, die von montags bis freitags arbeiten);
- auf einen Tag Freizeitausgleich (z. B. ein als Ausgleich für Sonntagsarbeit gewährter Urlaubstag).

In diesen Fällen wird der außerordentliche Urlaub auf den ersten auf das familiäre Ereignis folgenden Werktag verschoben.

Frage 282. Kann ein erst kürzlich eingestellter Arbeitnehmer vor Ende der Dreimonatsfrist außerordentlichen Urlaub nehmen?

Grundsätzlich müssen die von einem Arbeitgeber neu eingestellten Arbeitnehmer vorbehaltlich einer gegenteiligen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber 3 Monate warten, bevor sie Urlaubstage in Anspruch nehmen dürfen.

Diese Wartezeit gilt jedoch nicht, wenn es sich um außerordentlichen Urlaub handelt. Im Falle eines familiären Ereignisses kann der Arbeitnehmer selbst dann umgehend außerordentlichen Urlaub erhalten, wenn er seit weniger als 3 Monaten bei seinem Arbeitgeber beschäftigt ist.

Frage 283. Wie oft kann außerordentlicher Urlaub aufgrund von Umzug in Anspruch genommen werden?

Vor dem 31. Dezember 2017 konnten die Arbeitnehmer einen außerordentlichen Urlaub so oft in Anspruch nehmen, wie sie im Laufe des Jahres umgezogen sind.

Die Dauer des im Umzugsfall gewährten Urlaubs bleibt auf 2 Tage festgesetzt. Jedoch wird seit dem 1. Januar 2018 dieser Urlaub nur alle 3 Jahre gewährt wird, es sei denn, der Arbeitnehmer muss aus beruflichen Gründen umziehen. Der Bezugszeitraum von 3 Jahren beschränkt sich jedoch auf denselben Arbeitgeber. Dieser Anspruch entsteht bei jedem Arbeitgeber neu, ohne Berücksichtigung einer eventuellen Inanspruchnahme dieser Urlaubstage bei einem früheren Arbeitgeber.

Dabei muss es sich jedoch stets um einen offiziellen Wohnsitzwechsel handeln, d. h. die verwaltungstechnischen Formvorschriften bei der Gemeinde müssen erfüllt sein (Auszugserklärung, Einzugserklärung usw.).

Frage 284. Kann man einen außerordentlichen Urlaub nachholen, wenn das familiäre Ereignis während einer Krankheitszeit stattfindet?

Nein, wenn ein familiäres Ereignis in einen Zeitraum fällt, in dem der Arbeitnehmer krankgeschrieben ist, verfällt der außerordentliche Urlaub. Er kann nicht nachträglich in Anspruch genommen werden.

Frage 285. Muss der Arbeitgeber außerordentlichen Urlaub gewähren, wenn ein familiäres Ereignis innerhalb des Zeitraums eines Erholungsurlaubs stattfindet?

Ja, wenn ein familiäres Ereignis innerhalb des Zeitraums des Erholungsurlaubs stattfindet, wird Letzterer für die Dauer des außerordentlichen Urlaubs unterbrochen.

Frage 286. Wer zahlt den außerordentlichen Urlaub?

Die außerordentlichen Urlaubstage werden vom Arbeitgeber gemäß der auf den Erholungsurlaub anwendbaren Berechnungsmethode gezahlt.

Was den Urlaub im Zusammenhang mit der Geburt oder Adoption eines Kindes betrifft, so werden dem Arbeitgeber die 8 letzten Tage vom Ministerium für Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft erstattet.

Der für die Erstattung berücksichtigte Lohn ist auf den 5-fachen sozialen Mindestlohn für ungelernte Arbeitnehmer beschränkt.

Der Arbeitgeber muss die Erstattung innerhalb einer Frist von 5 Monaten nach der Geburt/Aufnahme des Kindes beantragen.

Frage 287. Welchen Bedingungen unterliegt die Inanspruchnahme des 10-tägigen Urlaubs im Falle der Geburt oder Adoption eines Kindes?

Der Anspruch auf den 10-tägigen Urlaub erfordert die Einhaltung einer Vorankündigungsfrist von 2 Monaten.

Der Arbeitgeber muss mit einer Vorankündigungsfrist von 2 Monaten über die voraussichtlichen Daten in Kenntnis gesetzt werden, zu denen der Arbeitnehmer die Inanspruchnahme dieses Urlaubs beabsichtigt. Dieser schriftlichen Inkenntnissetzung ist eine Kopie des ärztlichen Attests beizufügen, das das vermutliche Entbindungsdatum bescheinigt, oder ein Nachweis über das voraussichtliche Aufnahmedatum des Kindes unter 16 Jahren im Hinblick auf dessen Adoption.

Arbeitgeber, die damit einverstanden sind, trotz der Nichteinhaltung der Vorankündigungsfrist von 2 Monaten seitens des Arbeitnehmers einen Vaterschaftsurlaub von über 2 Tagen zu gewähren, haben Anspruch auf die Erstattung der für die die Mindestanzahl von 2 Tagen überschreitende Urlaubstage im Voraus entrichteten Löhne.

Der 10-tägige Urlaub ist innerhalb einer Frist von 2 Monaten nach der Geburt oder der Aufnahme des Kindes in Anspruch zu nehmen.

Der Urlaub kann mit Einverständnis des Arbeitgebers aufgeteilt werden. Sofern die betrieblichen Erfordernisse dem nicht entgegenstehen, wird er grundsätzlich nach Wunsch des Arbeitnehmers festgesetzt.

In Ermangelung eines Einvernehmens zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber, ist der 10-tägige Urlaub auf einmal und unmittelbar nach der Geburt oder Aufnahme des Kindes in Anspruch zu nehmen.

Frage 288. Haben Teilzeitbeschäftigte Anspruch auf dieselbe Anzahl an außerordentlichen Urlaubstagen?

Wenngleich es zulässig ist, dass der Erholungsurlaub in Abhängigkeit von der Arbeitsdauer des Teilzeitbeschäftigten anteilig berechnet und folglich in Stunden gezählt wird, trifft dies auf den außerordentlichen Urlaub nicht zu.

Der außerordentliche Urlaub wird in Tagen und nicht in Stunden gezählt. In Abhängigkeit von dem Tag, an dem der Arbeitnehmer den außerordentlichen Urlaub in Anspruch nehmen möchte, weist dieser Urlaub die Anzahl an Stunden auf, die der Arbeitnehmer am betreffenden Tag hätte arbeiten müssen. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Arbeitnehmer 4 oder 8 Stunden arbeitet, da ein ganzer Tag berechnet wird.

Wenn ein außerordentlicher Urlaubstag auf einen für den Arbeitnehmer arbeitsfreien Werktag fällt, so ist er auf den ersten auf das Ereignis oder das Ende des außerordentlichen Urlaubs folgenden Werktag zu verschieben.

Somit hat der auf Grundlage seines Arbeitsvertrages oder auf Grundlage eines Teilzeitelternurlaubs Teilzeitbeschäftigte ebenfalls Anspruch auf 10 Tage Vaterschaftsurlaub, dessen für die Erstattung berücksichtigte normale Arbeitsdauer jedoch variieren kann.

Frage 289. Wie können durch eingetragene Partnerschaft verbundene Arbeitnehmer außerordentlichen Urlaub in Anspruch nehmen?

In der Praxis müssen die betroffenen Arbeitnehmer den Arbeitgeber im Voraus über das Datum des Eingehens der Partnerschaft vor dem Standesbeamten in Kenntnis setzen.

Das Gesetz sieht keine Frist vor, innerhalb der die Arbeitnehmer den Arbeitgeber in Kenntnis setzen müssen, doch die Arbeitnehmer sind dazu verpflichtet, ihren Arbeitgeber rechtzeitig zu informieren.

Der außerordentliche Urlaub ist zum Zeitpunkt des Ereignisses in Anspruch zu nehmen, d. h. zum Zeitpunkt des Eingehens der Partnerschaft in der Gemeinde.

Für die Gewährung des außerordentlichen Urlaubs aufgrund des Eingehens einer Partnerschaft ist ausschließlich die seitens der Generalstaatsanwaltschaft ausgestellte Bescheinigung der Eintragung in das Personenstandsregister maßgeblich.

Diese Bescheinigung ist dem Arbeitgeber auszuhändigen, damit dieser die Übereinstimmung des Urlaubs mit dem zu diesem berechtigenden Ereignis überprüfen kann.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die eingetragene Partnerschaft erst ab ihrer Eintragung in das Personenstandsregister Dritten gegenüber wirksam ist, obgleich sie zwischen den Parteien ab dem Erhalt der Erklärung vom Standesbeamten in Kraft tritt.

Frage 290. Haben Arbeitnehmer, die durch eine nach ausländischem Recht eingegangene Partnerschaft verbunden sind, ebenfalls Anspruch auf außerordentlichen Urlaub?

Arbeitnehmer und insbesondere Grenzgänger, die durch eine nach ausländischem Recht eingegangene Partnerschaft verbunden sind, haben Anspruch auf einen Tag außerordentlichen Urlaub. Sie müssen sich jedoch dem Verfahren zur Anerkennung der in ihrem Wohnsitzland eingegangenen Partnerschaft unterziehen.

Partner, die ihre Partnerschaft im Ausland eingetragen haben, können bei der Generalstaatsanwaltschaft einen Antrag auf Eintragung in das Personenstandsregister stellen.

4. URLAUB IM ZUSAMMENHANG MIT DER FAMILIÄREN SITUATION

4.1. Mutterschaftsurlaub

Frage 291. Wer hat Anspruch auf den Mutterschaftsurlaub und wie lange dauert er?

Eine schwangere Frau darf sowohl innerhalb der dem geplanten Entbindungsdatum vorausgehenden 8 Wochen (pränataler Urlaub) als auch innerhalb der auf die Entbindung folgenden 12 Wochen (postnataler Urlaub) nicht beschäftigt sein.

Diese beiden Zeiträume werden gemeinhin als „Mutterschaftsurlaub" bezeichnet.

Damit die schwangere Frau während ihres Mutterschaftsurlaubs Mutterschaftsgeld beziehen kann, muss sie in den 12 Monaten vor ihrem Mutterschaftsurlaub mindestens 6 Monate lang in der luxemburgischen Sozialversicherung pflichtversichert gewesen sein.

Frage 292. Verfällt der pränatale Mutterschaftsurlaub teilweise, wenn die Geburt vor dem errechneten Termin stattfindet?

Findet die Geburt vor dem laut ärztlicher Schwangerschaftsbescheinigung errechneten Termin statt, verfällt der verbleibende Teil des pränatalen Urlaubs dennoch nicht.

Der postnatale Urlaub wird einfach um diese Tage verlängert.

Frage 293. Was passiert, wenn die Geburt nach dem errechneten Termin stattfindet?

In diesem Fall wird der pränatale Urlaub bis zum Geburtstermin verlängert und der postnatale Urlaub wird trotzdem nicht gekürzt.

Maximal kann der Mutterschaftsurlaub aber nur 20 Wochen dauern.

Frage 294. Wann muss eine schwangere Frau den Arbeitgeber von ihrer Schwangerschaft in Kenntnis setzen?

Um Anspruch auf die gesetzlich vorgesehenen Vergünstigungen und Schutzmaßnahmen zu haben, muss eine schwangere Frau ihren Arbeitgeber durch die per Einschreiben erfolgende Übermittlung ihrer ärztlichen Schwangerschaftsbescheinigung oder deren persönliche Übergabe gegen Unterzeichnung einer Kopie, über ihre Schwangerschaft in Kenntnis setzen.

Das Gesetz enthält jedoch keine Angaben in Bezug auf den Zeitpunkt der Vorlage der ärztlichen Bescheinigung. Folglich kann diese sowohl zu Beginn als auch zu einem fortgeschritteneren Zeitpunkt der Schwangerschaft erfolgen.

Im Allgemeinen wird empfohlen, dem Arbeitgeber die Bescheinigung so früh wie möglich zu übergeben, um den Schutzmechanismus so schnell wie möglich auszulösen.

Wird der schwangeren Frau jedoch vor der Vorlage ihrer Schwangerschaftsbescheinigung gekündigt, so kann sie diese binnen 8 Tagen vorlegen und verfügt parallel dazu über eine Frist von 15 Tagen, um vor Gericht die Nichtigerklärung ihrer Kündigung zu beantragen.

Frage 295. Dürfen schwangere Frauen während der Arbeitsstunden ihren Arzt aufsuchen?

Schwangere Frauen haben Anspruch auf eine Arbeitsfreistellung, um die nachstehend angegebenen Untersuchungen vornehmen zu lassen, sofern diese während der Arbeitszeit erfolgen müssen:

- Zahnärztliche Untersuchung: spätestens vor Ablauf des 5. Schwangerschaftsmonats;
- 1. ärztliche Untersuchung: vor Ablauf des 3. Schwangerschaftsmonats;
- 2. ärztliche Untersuchung: spätestens in der 2. Hälfte des 4. Schwangerschaftsmonats;
- 3. ärztliche Untersuchung: im Laufe des 6. Schwangerschaftsmonats;
- 4. ärztliche Untersuchung: in der 1. Hälfte des 8. Schwangerschaftsmonats;
- 5. ärztliche Untersuchung: in der 1. Hälfte des 9. Schwangerschaftsmonats.

Diese Freistellung gilt als Arbeitszeit und berechtigt zum Erhalt des normalen Lohns.

Frage 296. Kann sich die Schwangerschaft auf die Probezeit auswirken?

Wenn die für eine unbefristete Dauer angestellte Arbeitnehmerin während der Probezeit schwanger wird, so wird diese ab dem Datum der Aushändigung der ärztlichen Schwangerschaftsbescheinigung an den Arbeitgeber unterbrochen.

Die Arbeitnehmerin arbeitet normal weiter bis zum Beginn ihres Mutterschaftsurlaubs, ohne dass diese Arbeit als Probearbeit angesehen werden kann.

Die restliche Probezeit läuft erst wieder nach Ablauf eines Zeitraums von 12 Wochen nach der Entbindung an.

Es sei darauf hingewiesen, dass diese Unterbrechung ausschließlich für die im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrages vorgesehene Probezeit gilt.

Frage 297. Hat die Schwangerschaft einen Einfluss auf einen befristeten Arbeitsvertrag?

Der befristete Arbeitsvertrag (CDD) einer Arbeitnehmerin wird aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht ausgesetzt. Er endet am ursprünglich vereinbarten Datum.

Frage 298. Entsteht im Mutterschaftsurlaub ein Anspruch auf Erholungsurlaub?

Ja, der Mutterschaftsurlaub ist der Arbeitszeit gleichgestellt und begründet somit einen Urlaubsanspruch.

Außerdem kann der zu Beginn des Mutterschaftsurlaubs noch nicht in Anspruch genommene Jahresurlaub laut Gesetz innerhalb der gesetzlichen Fristen vorgetragen werden, d. h. in Abhängigkeit vom Datum, an dem die Arbeitnehmerin ihre Arbeit wieder aufnimmt, im Prinzip bis zum 31. März bzw. bis zum 31. Dezember.

Frage 299. Wird die Betriebszugehörigkeit einer Arbeitnehmerin durch den Mutterschaftsurlaub unterbrochen?

Nein, die Betriebszugehörigkeit läuft während des Mutterschaftsurlaubs weiter.

Das Gesetz legt sogar ausdrücklich fest, dass die Zeit des Mutterschaftsurlaubs für die Feststellung von Ansprüchen der Arbeitnehmerin aufgrund der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit (z. B. in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit entrichtete Prämien, Gratifikationen oder 13. Monatslohn) angerechnet wird.

Die Arbeitnehmerin behält außerdem alle Vergünstigungen, die sie bis zum Mutterschaftsurlaub erworben hatte und erhält alle Verbesserungen ihrer Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätte.

Frage 300. Welche Bezahlung erhält eine Arbeitnehmerin im Mutterschaftsurlaub?

Im Mutterschaftsurlaub erhält die Arbeitnehmerin ihren Lohn nicht vom Arbeitgeber, sondern von der Nationalen Gesundheitskasse (CNS). Sie erhält ein Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes, das grundsätzlich dem vorher bezogenen Arbeitslohn entspricht, jedoch auf den 5-fachen sozialen Mindestlohn begrenzt ist.

Um Anspruch auf das Mutterschaftsgeld zu haben, muss die Arbeitnehmerin in den 12 Monaten vor dem Mutterschaftsurlaub mindestens 6 Monate bei der luxemburgischen Sozialversicherung versichert gewesen sein.

Das Mutterschaftsgeld kann nicht gleichzeitig mit Krankengeld oder einem anderen beruflichen Einkommen bezogen werden.

Frage 301. Kann eine Arbeitnehmerin im Mutterschaftsurlaub entlassen werden?

Die Antwort auf diese Frage lautet „nein", da es dem Arbeitgeber untersagt ist:

- der Schwangeren ab dem Datum der Aushändigung der Schwangerschaftsbescheinigung an ihren Arbeitgeber;
- der Wöchnerin während der 12 auf die Entbindung folgenden Wochen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zuzustellen.

Binnen der 15 auf die Kündigung folgenden Tagen kann die Arbeitnehmerin im Mutterschaftsurlaub durch formlosen Antrag beim Präsidenten des Arbeitsgerichts, der im Eilverfahren entscheidet, die Nichtigkeit der Kündigung feststellen und den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses anordnen lassen.

An dieser Stelle sei daran erinnert, dass die Arbeitnehmerin, die ihren Kündigungsschutz durch die Aushändigung einer ärztlichen Schwangerschaftsbescheinigung noch nicht ausgelöst hat, nach der Zustellung ihrer Kündigung über eine Frist von 8 Tagen zur Aushändigung einer ärztlichen Schwangerschaftsbescheinigung verfügt. Die im vorstehenden Absatz genannte 15-tägige Frist, während der sie die Nichtigerklärung ihrer Kündigung beantragen kann, läuft dabei weiter.

Frage 302. Welche Schritte sind bei der nationalen Gesundheitskasse (CNS) zu ergreifen?

Die Arbeitnehmerin muss der CNS eine ärztliche Bescheinigung mit Angabe des voraussichtlichen Entbindungstermins übermitteln. Diese Bescheinigung muss innerhalb der 12 letzten Schwangerschaftswochen erstellt werden.

Nach der Entbindung ist der CNS darüber hinaus eine Kopie der Geburtsurkunde des Neugeborenen zu übermitteln.

Postanschrift der CNS:
Nationale Gesundheitskasse – CNS
Abteilung: Geldleistungen
L-2979 Luxemburg

Frage 303. Kann eine Arbeitnehmerin, die nach ihrem Mutterschaftsurlaub gekündigt hat, ihre Wiedereingliederung in das Unternehmen beantragen?

Die Arbeitnehmerin, die ihren Arbeitsplatz nach dem Ende ihres Mutterschaftsurlaubs aufgibt, um sich ausschließlich der Erziehung ihres Kindes zu widmen, hat Anspruch auf bevorzugte Wiedereinstellung.

Das heißt, dass sie ihren Arbeitgeber über einen Zeitraum von einem Jahr nach dem Ende ihres Mutterschaftsurlaubs mittels eines per Einschreiben mit Rückschein übermittelten Antrags auf Wiedereinstellung um ihre bevorzugte Wiedereinstellung bitten kann.

Der Arbeitgeber ist über einen Zeitraum von einem Jahr nach dem betreffenden Antrag somit dazu verpflichtet, sie zu informieren, wenn er ein Einstellungsverfahren für einen neu geschaffenen oder einen freigewordenen Arbeitsplatz einleitet, für den sie die erforderliche Qualifikation besitzt.

Die nachfolgenden Angebote des Arbeitgebers sowie die Ablehnungen der besagten Angebote durch die Arbeitnehmerin müssen ebenfalls per Einschreiben mit Rückschein übermittelt werden.

DOCH ACHTUNG: Für die Arbeitnehmerin besteht keinerlei Garantie, dass sie wieder von ihrem Arbeitgeber übernommen wird. Es handelt sich also weder um eine Wiedereinstellungsgarantie noch um unbezahlten Urlaub.

Sofern die Arbeitnehmerin tatsächlich wiedereingestellt wird, gewährleistet das Gesetz ihr sämtliche Vergünstigungen, die ihr zum Zeitpunkt des Verlassens des Unternehmens zustanden.

Frage 304. Muss die Arbeitnehmerin im Falle der Kündigung am Ende des Mutterschaftsurlaubs eine Kündigungsfrist einhalten?

Eine Arbeitnehmerin, die bei Ablauf des Mutterschaftsurlaubs die Arbeit nicht mehr aufnehmen möchte, um sich um ihr Kind zu kümmern, kann ihrem Arbeitgeber ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen.

Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass die Kündigung ohne Kündigungsfrist ausschließlich Frauen vorbehalten ist, die beschließen, ihre Arbeit aufzugeben, um sich ausschließlich der Erziehung ihres Kindes zu widmen. Sie ist nicht möglich für Frauen, die am Ende ihres Mutterschaftsurlaubs den Arbeitgeber wechseln möchten.

4.2. Adoptionsurlaub

Frage 305. In welchem Fall hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Adoptionsurlaub?

Unter "Adoptionsurlaub" ist der Urlaub zu verstehen, der im Falle der Adoption eines Kindes in Anspruch genommen werden kann, welches das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Wenn beide Elternteile arbeiten, bestimmen sie im gemeinsamen Einvernehmen den Elternteil, der den Adoptionsurlaub beantragt. Wenn der Adoptionsurlaub von einem Elternteil beantragt und diesem gewährt wurde, kann er seitens des anderen Elternteils nicht mehr beantragt werden. Letzterer hat möglicherweise Anspruch auf 10 Tage außerordentlichen Urlaub (siehe nachfolgend unter "Vaterschaftsurlaub").

Falls es sich um einen einzigen adoptierenden Arbeitnehmer handelt, hat dieser Anspruch auf den Adoptionsurlaub, sofern das Kind, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, nicht bereits in Wohngemeinschaft mit dem Adoptierenden lebt oder das Kind seines Gatten oder Partners ist.

Frage 306. Wie lange dauert der Adoptionsurlaub?

Bis zum 31. Dezember 2017 dauerte der Adoptionsurlaub grundsätzlich 8 Wochen. Im Falle der Adoption von mehreren Kindern wurde die Urlaubsdauer auf 12 Wochen erhöht.

Seit dem 1. Januar 2018 dauert der Adoptionsurlaub 12 Wochen.

Frage 307. Entsteht im Adoptionsurlaub ein Anspruch auf Erholungsurlaub?

Ja, der Adoptionsurlaub ist der Arbeitszeit gleichgestellt und begründet somit einen Urlaubsanspruch.

Außerdem kann der zu Beginn des Adoptionsurlaubs noch nicht in Anspruch genommene Jahresurlaub laut Gesetz innerhalb der gesetzlichen Fristen vorgetragen werden, d. h. in Abhängigkeit vom Datum der Wiederaufnahme der Arbeit im Prinzip bis zum 31. März bzw. bis zum 31. Dezember.

Frage 308. Wird die Betriebszughörigkeit des Arbeitnehmers durch den Adoptionsurlaub unterbrochen?

Nein, die Betriebszugehörigkeit läuft während des Adoptionsurlaubs weiter.

Die Zeit des Adoptionsurlaubs wird für die Feststellung von Ansprüchen des Arbeitnehmers aufgrund der Dauer seiner Betriebszugehörigkeit (z. B. in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit entrichtete Prämien, Gratifikationen oder 13. Monatslohn) angerechnet.

Der Arbeitnehmer behält außerdem alle Vergünstigungen, die er bis zum Adoptionsurlaub erworben hatte und erhält alle Verbesserungen seiner Arbeitsbedingungen, auf die er während seiner Abwesenheit Anspruch gehabt hätte.

Frage 309. Welchen Lohn erhält der Arbeitnehmer im Adoptionsurlaub?

Im Adoptionsurlaub erhält der Arbeitnehmer seinen Lohn nicht vom Arbeitgeber, sondern von der Nationalen Gesundheitskasse (CNS). Er erhält ein Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes, das grundsätzlich dem vorher bezogenen Arbeitslohn entspricht, jedoch auf den 5-fachen sozialen Mindestlohn, begrenzt ist.

Um Anspruch auf das Mutterschaftsgeld zu haben, muss der Arbeitnehmer in den 12 Monaten vor dem Adoptionsurlaub mindestens 6 Monate bei der luxemburgischen Sozialversicherung versichert gewesen sein.

Das Mutterschaftsgeld kann nicht gleichzeitig mit Krankengeld oder einem anderen beruflichen Einkommen bezogen werden.

Frage 310. Welche Schritte sind bei der Nationalen Gesundheitskasse (CNS) zu ergreifen?

Der CNS ist eine gerichtliche Bescheinigung vorzulegen, gemäß welcher das Adoptionsverfahren eingeleitet wurde (Adoptionsantrag).

Postanschrift der CNS:
Nationale Gesundheitskasse – CNS
Abteilung: Geldleistungen
L-2979 Luxemburg

Frage 311. Kann ein Arbeitnehmer im Adoptionsurlaub entlassen werden?

Nein. Binnen der 15 auf die Kündigung folgenden Tagen kann der Arbeitnehmer durch formlosen Antrag beim Präsidenten des Arbeitsgerichts, der im Eilverfahren entscheidet, die Nichtigkeit der Kündigung feststellen und den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses anordnen lassen.

Frage 312. Muss der Arbeitnehmer im Falle der Kündigung am Ende des Adoptionsurlaubs eine Kündigungsfrist einhalten?

Ein Arbeitnehmer, der bei Ablauf des Adoptionsurlaubs die Arbeit nicht mehr aufnehmen möchte, um sich um sein Kind zu kümmern, kann seinem Arbeitgeber ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen.

Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass die Kündigung ohne Kündigungsfrist ausschließlich Arbeitnehmern vorbehalten ist, die beschließen, ihre Arbeit aufzugeben, um sich ausschließlich der Erziehung ihres Kindes zu widmen. Sie ist nicht möglich für Arbeitnehmer, die am Ende ihres Adoptionsurlaubs den Arbeitgeber wechseln möchten.

Frage 313. Kann ein Arbeitnehmer, der nach seinem Adoptionsurlaub gekündigt hat, seine Wiedereingliederung in das Unternehmen beantragen?

Der Arbeitnehmer, welcher seinen Arbeitsplatz nach dem Ende seines Adoptionsurlaubs aufgibt, um sich ausschließlich der Erziehung seines Kindes zu widmen, hat Anspruch auf bevorzugte Wiedereinstellung.

Das heißt, dass er seinen Arbeitgeber über einen Zeitraum von einem Jahr nach dem Ende seines Adoptionsurlaubs mittels eines per Einschreiben mit Rückschein übermittelten Antrags auf Wiedereinstellung um seine bevorzugte Wiedereinstellung bitten kann.

Der Arbeitgeber ist über einen Zeitraum von einem Jahr nach dem betreffenden Antrag somit dazu verpflichtet, ihn zu informieren, wenn er ein Einstellungsverfahren für einen neu geschaffenen oder einen freigewordenen Arbeitsplatz einleitet, für den er die erforderliche Qualifikation besitzt.

Die nachfolgenden Angebote des Arbeitgebers sowie die Ablehnungen der besagten Angebote durch den Arbeitnehmer müssen ebenfalls per Einschreiben mit Rückschein übermittelt werden.

DOCH ACHTUNG: Für den Arbeitnehmer besteht keinerlei Garantie, dass er wieder von seinem Arbeitgeber übernommen wird. Es handelt sich also weder um eine Wiedereinstellungsgarantie noch um unbezahlten Urlaub.

Sofern der Arbeitnehmer tatsächlich wiedereingestellt wird, gewährleistet das Gesetz ihm sämtliche Vergünstigungen, die ihm zum Zeitpunkt des Verlassens des Unternehmens zustanden.

4.3. Vaterschaftsurlaub

Infolge der auf europäischer Ebene geführten Diskussionen über einen Richtlinienvorschlag, der einen 10-tägigen Vaterschaftsurlaub vorsieht, ergriff die Regierung die Initiative zur Erhöhung der dem Vater im Falle der Geburt eines Kindes bzw. der Adoption eines Kindes unter 16 Jahren gewährten außerordentlichen Urlaubstage von 2 auf 10 Tage.

Dieser Vaterschaftsurlaub steht auch getrennten oder geschiedenen Partnern zu, sofern sie sich gemeinsam mit der Mutter um das Kind kümmern. Dies gilt ebenso für gleichgeschlechtliche Paare.

Die 8 zusätzlichen Urlaubstage, die den Vätern im Vergleich zu den ihnen bis 31. Dezember 2017 zuerkannten 2 Tagen gewährt werden, werden vom Staat finanziert.

Der Anspruch auf den 10-tägigen Urlaub erfordert die Einhaltung einer Vorankündigungsfrist von 2 Monaten.

Der Arbeitgeber muss mit einer Vorankündigungsfrist von 2 Monaten über die voraussichtlichen Daten in Kenntnis gesetzt werden, zu denen der Arbeitnehmer die Inanspruchnahme dieses Urlaubs beabsichtigt. Dieser schriftlichen Inkenntnissetzung ist eine Kopie des ärztlichen Attests beizufügen, das das vermutliche Entbindungsdatum bescheinigt, oder ein Nachweis über das voraussichtliche Aufnahmedatum des Kindes unter 16 Jahren im Hinblick auf dessen Adoption.

Arbeitgeber, die damit einverstanden sind, trotz der Nichteinhaltung der Vorankündigungsfrist von 2 Monaten seitens des Arbeitnehmers einen Vaterschaftsurlaub von über 2 Tagen zu gewähren, haben Anspruch auf die Erstattung der für die die Mindestanzahl von 2 Tagen überschreitende Urlaubstage im Voraus entrichteten Löhne.

Der 10-tägige Urlaub ist innerhalb einer Frist von 2 Monaten nach der Geburt oder der Aufnahme des Kindes in Anspruch zu nehmen.

Der Urlaub kann mit dem Einverständnis des Arbeitgebers aufgeteilt werden. Sofern die betrieblichen Erfordernisse dem nicht entgegenstehen, wird er grundsätzlich nach Wunsch des Arbeitnehmers festgesetzt.

In Ermangelung eines Einvernehmens zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber, ist der 10-tägige Urlaub auf einmal und unmittelbar nach der Geburt oder Aufnahme des Kindes in Anspruch zu nehmen.

Dieser Urlaub wird vom Arbeitgeber gemäß der auf den Erholungsurlaub anwendbaren Berechnungsmethode gezahlt.

Dem Arbeitgeber werden jedoch die 8 letzten Tage vom Ministerium für Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft erstattet.

Der für die Erstattung berücksichtigte Lohn ist auf den 5-fachen sozialen Mindestlohn für ungelernte Arbeitnehmer beschränkt.

Dieser Erstattungsantrag ist innerhalb einer Frist von 5 Monaten nach der Geburt oder Aufnahme des Kindes zu stellen, da er andernfalls verwirkt. Sobald diese Frist abgelaufen ist, ist keine Erstattung mehr möglich.

Der Arbeitgeber stellt seinen Erstattungsantrag mittels eines an das Ministerium für Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft zu übermittelnden Formulars.

Der auf Grundlage seines Arbeitsvertrages oder auf Grundlage eines Teilzeitelternurlaubs Teilzeitbeschäftigte hat ebenfalls Anspruch auf 10 Tage Vaterschaftsurlaub, dessen für die Erstattung berücksichtigte normale Arbeitsdauer jedoch variieren kann.

4.4. Elternurlaub

Frage 314. Was bedeutet Elternurlaub?

Elternurlaub wird der Urlaub genannt, den Eltern eines Kindes unter 6 Jahren/12 Jahren nehmen können, die ihre berufliche Tätigkeit unterbrechen möchten, um sich für eine gewisse Zeit mehr der Erziehung ihres Kindes zu widmen.

ACHTUNG: Der Elternurlaub muss vor dem 6. Geburtstag des Kindes, oder, im Fall einer Adoption, vor dem 12. Geburtstag des Kindes, begonnen haben.

Im Fall einer Adoption kann der Elternurlaub innerhalb eines Zeitraums von 6 Jahren nach dem Ende des Adoptionsurlaubs in Anspruch genommen werden; falls kein Adoptionsurlaub in Anspruch genommen wurde, innerhalb eines Zeitraums von 6 Jahren nach dem Adoptionsurteil bis spätestens zum vollendeten 12. Lebensjahr des Kindes.

Frage 315. Wer kann Elternurlaub in Anspruch nehmen?

Sowohl die Mutter als auch der Vater eines kleinen Kindes kann Elternurlaub nehmen. Jeder Elternteil hat ein eigenes Recht auf Elternurlaub.

Der 1. Elternurlaub muss von einem Elternteil direkt im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub oder den Adoptionsurlaub genommen werden, sonst verfällt er.

Der 2. Elternurlaub steht bis zum Kindesalter von 6 Jahren/12 Jahren, dem Elternteil zu, der nicht den ersten Urlaub genommen hat.

Im Fall einer Adoption kann der Elternurlaub innerhalb eines Zeitraums von 6 Jahren nach dem Ende des Adoptionsurlaubs in Anspruch genommen werden. Falls kein Adoptionsurlaub in Anspruch genommen wurde, innerhalb eines Zeitraums von 6 Jahren nach dem Adoptionsurteil bis spätestens zum vollendeten 12. Lebensjahr des Kindes.

Haben beide Elternteile den 1. Elternurlaub nicht genommen, bleibt für ein Elternteil das Recht auf den 2. Elternurlaub weiter bestehen.

Frage 316. Können beide Elternteile gleichzeitig Elternurlaub in Anspruch nehmen?

Seit dem 1. Dezember 2016 können beide Elternteile im selben Zeitraum im Elternurlaub sein. Sie müssen in ihrem jeweiligen Antrag jedoch angeben, welcher der beiden den 1. und welcher den 2. Elternurlaub nimmt.

Frage 317. Können Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag Elternurlaub nehmen?

Zwingende Voraussetzung für die Gewährung von Elternurlaub ist laut Gesetz, dass der Arbeitsvertrag die gesamte Dauer des Elternurlaubs abdeckt.

Folglich können Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag, der vor dem Ende des Elternurlaubs ausläuft, keinen Elternurlaub erhalten.

Die Tatsache, dass eine Person Elternurlaub nimmt, verhindert nicht, dass der befristete Arbeitsvertrag dieser Person an dem vorgesehenen Termin ausläuft. Durch den Elternurlaub wird ein befristeter Arbeitsvertrag nicht ausgesetzt.

Frage 318. Können Arbeitnehmer in der Probezeit Elternurlaub nehmen?

Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag eine Probezeit vorsieht, können während dieser Probezeit keinen Elternurlaub nehmen. Sie müssen das Ende der Probezeit abwarten, um den Antrag zu stellen.

Frage 319. Können Lehrlinge Elternurlaub nehmen?

Lehrlinge haben ausschließlich Anspruch auf einen Vollzeitelternurlaub von 4 oder 6 Monaten.

Frage 320. Hat ein Elternteil Anspruch auf doppelten Elternurlaub, wenn der andere Elternteil auf seinen verzichtet?

Nein, wenn ein Elternteil (entweder Mutter oder Vater) seinen Elternurlaub nicht selbst nimmt, verfällt dieser.

Ein Elternteil kann nicht zugunsten des anderen auf seinen Anspruch verzichten. Das Gesetz legt klar fest, dass der Elternurlaub nicht von einem Elternteil auf den anderen übertragbar ist.

Frage 321. Unter welchen Bedingungen hat man Anspruch auf Elternurlaub?

Ein Arbeitnehmer oder Lehrling hat unter den folgenden Bedingungen Anspruch auf Elternurlaub:

- Er ist zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes oder der Aufnahme des zu adoptierenden Kindes bei der luxemburgischen Sozialversicherung pflichtversichert.
- Diese Pflichtmitgliedschaft muss mindestens über einen Zeitraum von 12 fortlaufenden Monaten vor Beginn des Elternurlaubs bestanden haben.

  Eine oder mehrere Unterbrechungen bewirken jedoch nicht den Verlust des Anspruchs auf Elternurlaub, wenn die besagte(n) Unterbrechung(en) in den 12 Monaten vor dem Elternurlaub eine Dauer von insgesamt 7 Tagen nicht übersteigt/übersteigen.

  Der den Elternurlaub beantragende Arbeitnehmer muss seit mindestens 12 Monaten bei dem/denselben Arbeitgeber(n) mit einer Gesamtarbeitszeit von mindestens 10 Arbeitsstunden pro Woche tätig sein. Die Bedingung der Beschäftigung im Dienste ein und desselben Arbeitgebers gilt als erfüllt, wenn der beschäftigte Elternteil infolge der Veräußerung, Fusion oder Übertragung des Unternehmens ohne Unterbrechung an einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt wird.

  Im Fall eines Arbeitgeberwechsels im Laufe der 12 Monate vor dem Elternurlaub oder während dessen Dauer kann der Urlaub lediglich vorbehaltlich der Genehmigung des neuen Arbeitgebers bewilligt werden.

  In Bezug auf die erforderlichen 12 Monate der Pflichtmitgliedschaft wird darüber hinaus der Zeitraum der Beschäftigung im Rahmen einer seitens der Arbeitsagentur organisierten beschäftigungsfördernden Maßnahme und einer seitens des nationalen Sozialamts organisierten beruflichen Eingliederungsaktivität berücksichtigt, der unmittelbar einem Zeitraum vorausgeht, der durch einen Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber oder gegebenenfalls mit dem Initiator der Maßnahme oder der Einrichtung, der der Arbeitnehmer zugewiesen wurde, abgedeckt ist.
- Die Beschäftigung im Rahmen eines oder mehrerer Arbeitsverträge oder eines Ausbildungsvertrages muss während der gesamten Dauer des Elternurlaubs bestehen bleiben.
- Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers beläuft sich auf mindestens 10 Arbeitsstunden pro Woche.

  Als Arbeitszeit des beschäftigten Elternteils gilt die im Arbeitsvertrag festgesetzte Arbeitszeit. Im Fall einer im Laufe des Jahres vor dem Beginn des Elternurlaubs erfolgten Änderung dieser Arbeitszeit, wird die in Bezug auf das betreffende Jahr berechnete durchschnittliche Arbeitszeit berücksichtigt.

  HINWEIS:

  - Um Anspruch auf einen Teilzeitelternurlaub zu haben, muss die für den Elternteil geltende Arbeitszeit mindestens der Hälfte der regulären Arbeitszeit der Niederlassung/des Unternehmens entsprechen, d. h. grundsätzlich mindestens 20 Stunden pro Woche.
  - Um Anspruch auf einen aufgeteilten Elternurlaub zu haben, muss die für den Elternteil geltende Arbeitszeit der regulären Arbeitszeit der Niederlassung/des Unternehmens entsprechen (Vollzeitbeschäftigung).

  Berücksichtigt wird dabei die für den beantragenden Elternteil zum Zeitpunkt der Einreichung des Antrages an den Arbeitgeber geltende Arbeitszeit. Der Elternteil hat jedoch ausschließlich Anspruch auf Vollzeitelternurlaub, sofern zwischen dem Zeitpunkt der Einreichung des Antrags auf Elternurlaub und dem Beginn des Elternurlaubs die erforderlichen Arbeitszeitbedingungen nicht mehr erfüllt sind.

  An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass Lehrlinge ausschließlich Anspruch auf einen Vollzeitelternurlaub von 4 oder 6 Monaten haben.

Frage 322. Welche verschiedenen Formen des Elternurlaubs gibt es?

Vollzeitelternurlaub von 4 oder 6 Monaten

Der Arbeitnehmer stellt seine Berufstätigkeit vollständig ein.

Teilzeitelternurlaub von 8 oder 12 Monaten

Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitszeit sich auf mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit des Unternehmens beläuft, hat Anspruch auf die Wahl dieses halben Elternurlaubs, der einer 50%-igen Kürzung der Arbeitszeit entspricht.

Aufteilbarer Elternurlaub

Ein Arbeitnehmer, der in Vollzeit, d. h. grundsätzlich 40 Stunden pro Woche bei einem Arbeitgeber arbeitet, hat die Möglichkeit, seine berufliche Tätigkeit mit Zustimmung des Arbeitgebers innerhalb eines Zeitraums von 20 Monaten um 20% pro Woche oder um 4 einzelne Monate zu verringern.

ACHTUNG: Wenngleich es sich beim Vollzeitelternurlaub um einen rechtmäßigen Anspruch des Berechtigten handelt, so gilt dies nicht für den Teilzeitelternurlaub und den aufgeteilten Elternurlaub, die der Zustimmung des Arbeitgebers unterliegen. Dieser kann seine Zustimmung zu einem Teilzeiturlaub oder zu einem aufgeteilten Urlaub verweigern; in diesem Fall muss der Antragsteller entweder seinen Urlaub in Vollzeit über 4 oder 6 Monate nehmen oder seinen Antrag zurückziehen.

Frage 323. Welches ist die Dauer des Elternurlaubs?

Falls der Elternteil seine Arbeit während des Elternurlaubs vollständig aufgibt, hat er Anspruch auf 4 oder 6 Urlaubsmonate, unabhängig davon, ob er vor dem Elternurlaub vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt war. Der Elternteil hat einen rechtmäßigen Anspruch auf diesen Urlaub und der Arbeitgeber kann ihn nicht verweigern, sofern der Antrag ordnungsgemäß zugestellt wurde.

Sofern der Elternteil seine Arbeit nicht vollständig aufgeben will, kann er einen Teilzeitelternurlaub von 8 oder 12 Monaten in Anspruch nehmen. In diesem Fall muss er seine berufliche Tätigkeit um mindestens die Hälfte der vor dem Elternurlaub geleisteten Arbeitszeit verringern. Um Anspruch auf einen Teilzeitelternurlaub zu haben, muss die für den Elternteil geltende Arbeitszeit mindestens der Hälfte der regulären Arbeitszeit der Niederlassung/des Unternehmens entsprechen, d. h. grundsätzlich mindestens 20 Stunden pro Woche.

Der Elternteil kann sich auch für einen aufgeteilten Elternurlaub entscheiden: In diesem Fall kann er seine berufliche Tätigkeit innerhalb eines Zeitraums von 20 Monaten entweder um 20% pro Woche verringern oder über einen Zeitraum von 4 einzelnen Monaten vollständig aufgeben.

Um Anspruch auf einen aufgeteilten Elternurlaub zu haben, muss die Arbeitszeit des Elternteils der regulären Arbeitszeit der Niederlassung/des Unternehmens entsprechen.

Die Modalitäten des aufgeteilten Elternurlaubs sind zwischen dem Arbeitgeber und dem Elternteil innerhalb einer Frist von 4 Wochen ab dem Antrag des Elternteils im Rahmen eines Elternurlaubsplans in beiderseitigem Einverständnis festzusetzen. Dieser Plan erstreckt sich auf den gesamten Zeitraum des festgesetzten Elternurlaubs und ist gleichzeitig mit dem Antrag selbst an die Zukunftskasse (Caisse pour l'avenir des enfants) zu übermitteln.

Eventuelle Änderungen, die zwischen dem Elternteil und dem Arbeitgeber in beiderseitigem Einverständnis zu genehmigen sind, sind ausschließlich in Bezug auf die Einteilung der Arbeitszeiten oder der Kalendermonate möglich.

Sofern der Arbeitgeber die Bewilligung dieser Form des Elternurlaubs verweigert, muss er den anspruchsberechtigten Elternteil innerhalb einer Frist von spätestens 2 Wochen nach dem Eingang des Antrags per Einschreiben mit Rückschein darüber in Kenntnis setzen und den Elternteil innerhalb einer Frist von 2 Wochen nach dieser Mitteilung zu einem Gespräch einladen.

Im Rahmen dieses Gespräches muss der Arbeitgeber seine Entscheidung begründen und dem Elternteil schriftlich eine alternative Form des Elternurlaubs oder einen anderen als den seitens des Elternteils beantragten Elternurlaubsplan vorschlagen. Sofern die beiden Parteien 2 Wochen nach diesem Gespräch keinen Elternurlaubsplan festsetzen und unterzeichnen, hat der Elternteil nach Wunsch Anspruch auf einen Vollzeitelternurlaub von 4 oder 6 Monaten.

Frage 324. An wen muss man sich wenden, um Elternurlaub zu nehmen?

Der Berechtigte stellt zunächst bei seinem Arbeitgeber einen Antrag auf Elternurlaub.

Der Antrag muss als Einschreiben mit Rückschein eingereicht werden.

Handelt es sich um den 1. Elternurlaub, so ist der schriftliche Antrag 2 Monate vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs beim Arbeitgeber einzureichen.

Bei einer Adoption muss der Antrag vor Beginn des Adoptionsurlaubs gestellt werden.

Handelt es sich um den 2. Elternurlaub, so ist der Antrag mit einer Frist von 4 Monaten zu stellen. Mit anderen Worten, der Elternurlaub beginnt frühestens 4 Monate nach Beantragung.

Der Berechtigte wendet sich nach der Antragstellung beim Arbeitgeber an die Zukunftskasse (Caisse pour l'avenir des enfants) und erhält dort ein bestimmtes Formular. Dieses steht auch zum Download auf www.cae.public.lu bereit.

Der Arbeitnehmer muss das Formular ausfüllen, von seinem Arbeitgeber unterzeichnen lassen und an die Zukunftskasse zurückschicken, und zwar:

- für den 1. Elternurlaub innerhalb von 15 Tagen nach der Einreichung des Antrags auf Elternurlaub beim Arbeitgeber;
- für den 2. Elternurlaub innerhalb von 15 Tagen nach der Bewilligung durch den Arbeitgeber oder, in Ermangelung dessen, innerhalb von 15 Tagen nach Ablauf der vierwöchigen Frist für einen Urlaubsvortrag.

Der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass die Zukunftskasse einige weitere Angaben verlangt:

- Die Geburt des Kindes ist innerhalb von 15 Tagen nach der standesamtlichen Anzeige zu melden.
- Bei einer Adoption muss dem Antrag auf Elterngeld eine gerichtliche Bescheinigung darüber, dass das Adoptionsverfahren läuft, beigefügt werden.

Frage 325. Kann der Arbeitgeber den Elternurlaub ablehnen?

Es kommt darauf an, ob es sich um den 1. oder den 2. Elternurlaub handelt.

Erhält der Arbeitgeber einen Antrag für einen Elternurlaub im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub, muss er ihn bewilligen. Er kann den Antrag allerdings ablehnen, wenn dieser nicht form- und fristgerecht gestellt wird.

Die Missachtung von Form- und Fristvorschriften spielt jedoch keine Rolle, wenn der Antrag infolge des Todes der Mutter vor Ablauf des Mutterschaftsurlaubs oder des Elternurlaubs im unmittelbaren Anschluss an den Mutterschaftsurlaub gestellt wird. Dasselbe gilt für die Mutter, wenn der Vater vor Ablauf seines Elternurlaubs verstirbt.

In diesen Fällen reicht eine einfache Mitteilung an den Arbeitgeber, damit der überlebende Elternteil seinen Elternurlaub nach dem Tod des anderen nehmen kann.

Den 2. Elternurlaub kann der Arbeitgeber zwar nicht verweigern, aber er kann den Beginn des Urlaubs auf einen späteren Zeitpunkt verschieben (siehe folgende Frage).

In 4 Fällen jedoch kann er den Elternurlaub ablehnen:

- Der Arbeitnehmer beantragt einen Teilzeitelternurlaub von 8 oder 12 Monaten oder einen aufgeteilten Elternurlaub. Der Arbeitgeber kann diese Urlaubsform ablehnen. Daraufhin muss der betreffende Elternteil entweder einen Vollzeiturlaub von 4 oder 6 Monaten in Anspruch nehmen oder auf seinen Antrag verzichten. Im Falle der Ablehnung eines aufgeteilten Elternurlaubs muss der Arbeitgeber eine Alternative vorschlagen;
- Der Antragsteller hat den Arbeitgeber in dem Jahr vor Beginn des Urlaubs gewechselt. Er kann nur Elternurlaub nehmen, wenn der neue Arbeitgeber einwilligt. Das kann dieser jedoch ablehnen.
- Wird ein Arbeitnehmer eingestellt, der sich bereits im Elternurlaub befindet, muss der neue Arbeitgeber nicht in die Fortsetzung des Elternurlaubs einwilligen. Willigt der neue Arbeitgeber hingegen ein, muss der Elternurlaub allerdings ohne Unterbrechung fortgesetzt werden.
- Solange der Arbeitnehmer in der Probezeit ist, darf kein Elternurlaub angefragt werden.

Frage 326. Kann der Arbeitgeber den Beginn des Elternurlaubs aufschieben?

Hierbei kommt es ebenfalls darauf an, ob es sich um den 1. oder den 2. Elternurlaub handelt.

Den Beginn des 1. Elternurlaubs kann der Arbeitgeber nicht verschieben. Der 1. Elternurlaub beginnt immer, wenn der Mutterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub endet.

Den Beginn des 2. Elternurlaubs kann der Arbeitgeber auf einen anderen Termin legen als im Antrag des Arbeitnehmers angegeben.

Gründe welche einen solchen Aufschub rechtfertigen sind:

- erhebliche Störung der Unternehmensorganisation aufgrund zeitgleicher Anträge auf Elternurlaub seitens zahlreicher Mitarbeiter eines Unternehmens oder einer Abteilung des Unternehmens;
- Unmöglichkeit, aufgrund der Besonderheit der vom Arbeitnehmer ausgeführten Arbeit oder wegen Arbeitskräftemangels im betroffenen Wirtschaftszweig, für den Zeitraum von 4 Monaten eine Vertretung für den Elternteil zu finden;
- der Antragsteller ist leitender Angestellter und an der Geschäftsführung des Unternehmens beteiligt;
- bei der Tätigkeit handelt es sich um Saisonarbeit und der Antrag bezieht sich auf einen Zeitraum innerhalb der Saison;
- das Unternehmen beschäftigt regelmäßig weniger als 15 Arbeitnehmer.

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber den Beginn des Urlaubs um höchstens 2 Monate aufschieben. Diese Frist kann sich gegebenenfalls verlängern, und zwar:

- auf höchstens 6 Monate in Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern;
- bis zum Ende der Saison in Unternehmen mit saisonabhängigem Geschäft.

Der Arbeitgeber muss seine Entscheidung, den Urlaub aufzuschieben, innerhalb von 4 Wochen nach Antragstellung in einem postalischen Einschreiben mit Rückschein verschicken.

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer innerhalb von einem Monat einen neuen Termin für den Beginn des Urlaubs vorschlagen, der nicht später als 2 Monate (6 Monate in Unternehmen mit weniger als 15 Beschäftigten) nach dem gewünschten Urlaubsbeginn liegen darf, vorbehaltlich eines ausdrücklichen Antrags des Arbeitnehmers. In dem Fall kann der Antrag des Arbeitnehmers nicht mehr abgelehnt werden.

Zudem hat der Arbeitgeber die Personaldelegation zu informieren, wenn es eine solche gibt.

Hält der Elternteil den Grund, den der Arbeitgeber für den Aufschub anführt, für nicht gerechtfertigt, kann er sich an die Gewerbeaufsicht (ITM) wenden. Dasselbe Recht haben die Personaldelegation (einschließlich des Gleichstellungsbeauftragten) und die national repräsentativen Gewerkschaften, die in der Personaldelegation vertreten oder durch den anwendbaren Kollektivvertrag mit dem Unternehmen verbunden sind.

Wird innerhalb von 8 Tagen keine Einigung erzielt, so können die Parteien das Arbeitsgericht anrufen, das über eine einstweilige Verfügung entscheidet.

In folgenden Fällen ist kein Aufschub möglich:

- wenn der Arbeitgeber den Elternurlaub bereits bewilligt hat;
- wenn der Arbeitgeber auf den Antrag des Arbeitnehmers nicht innerhalb von 4 Wochen reagiert;
- wenn der Arbeitnehmer für mehrere Arbeitgeber tätig ist und diese mit dem Aufschub nicht einverstanden sind;
- bei Auftreten eines schwerwiegenden Ereignisses in Bezug auf das Kind.

Frage 327. Welche Bedingungen gelten für die befristete Einstellung einer Vertretung für einen Arbeitnehmer im Elternurlaub?

Die Vertretung eines Arbeitnehmers, der sich im Elternurlaub (im Mutterschaftsurlaub oder im Urlaub aus familiären Gründen) befindet, muss nicht unbedingt genau den Arbeitsplatz des abwesenden Arbeitnehmers betreffen. Der Vertreter kann auch an einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt werden, der in dem Unternehmen oder Betrieb aufgrund von Reorganisationsmaßnahmen oder internen Veränderungen nach dem Beginn des betreffenden Elternurlaubs frei geworden ist.

Ein befristeter Arbeitsvertrag, der zur Vertretung eines abwesenden Arbeitnehmers geschlossen wird, muss dessen Namen enthalten.

Bei einer mittelbaren Vertretung enthält der befristete Arbeitsvertrag den Namen des Arbeitnehmers im Elternurlaub, der indirekt vertreten wird.

Ein Arbeitsvertrag, der für die Vertretung eines Arbeitnehmers im Elternurlaub geschlossen wird, kann 3 Monate vor dem Zeitpunkt, an dem der Elternurlaub beginnt oder 3 Monate vor dem Zeitpunkt, an dem der Mutterschaftsurlaub beginnt, wenn der Elternurlaub sich an einen Mutterschaftsurlaub anschließt, beginnen.

Analog kann er 3 Monate nach dem Ende des Elternurlaubs des vertretenen Arbeitnehmers auslaufen.

Frage 328. Welche Entschädigung ist mit dem Elternurlaub verbunden?

Während der Dauer des Elternurlaubs wird der Verlust des Erwerbseinkommens durch ein nachstehend als "Elterngeld" bezeichnetes Ersatzeinkommen ausgeglichen, das monatlich seitens der Zukunftskasse (Caisse pour l'avenir des enfants) entrichtet wird. Auf der Webseite der Zukunftskasse steht ein diesbezüglicher Rechner zur Verfügung.

Für die Berechnung des Elterngelds wird das rentenversicherungspflichtige Einkommen des Berechtigten in Bezug auf die zu Beginn des Elternurlaubs bestehenden Mitgliedschaften als Richtwert herangezogen.

Der Betrag des Elterngelds entspricht dem durchschnittlichen monatlichen Erwerbseinkommen, das im Laufe der 12 Kalendermonate vor dem Beginn des Elternurlaubs erzielt wurde.

Nach dem Beginn des Elternurlaubs erfolgende Änderungen am Einkommen führen zur Neuberechnung des Elterngelds.

Die in die Berechnung des Elterngelds einfließenden Beträge des Erwerbseinkommens werden auf den Lebenshaltungskostenindex 100 gekürzt und nach Maßgabe der für die Bezüge und Ruhegehälter von Staatsbeamten anzuwendenden Modalitäten an die Entwicklung dieses Indexes angepasst.

Gleichwohl ist das Elterngeld nach oben und unten begrenzt:

- Untergrenze = sozialer Mindestlohn für ungelernte Arbeitnehmer;
- Obergrenze = 5/3 des sozialen Mindestlohns für ungelernte Arbeitnehmer.

ACHTUNG: Die Ober- und Untergrenzen des Elterngeldes variieren in Abhängigkeit von der Anzahl der Arbeitsstunden. Die angegebenen Beträge entsprechen Vollzeitarbeitsverträgen und beziehen sich auf einen Vollzeitelternurlaub.

Das Elterngeld unterliegt den für Löhne vorgesehenen Steuern und Sozialabgaben, ist jedoch von den Beiträgen zum Krankengeld, zur Unfallversicherung und zu den Familienbeihilfen befreit. Der Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge obliegt der Zukunftskasse.

Frage 329. Ist das Elterngeld pfändbar?

Die Entschädigung während des Elternurlaubes kann im Rahmen der Grenzen, die im geänderten Gesetz vom 11. November 1970 über die Abtretung und Pfändung von Arbeitslöhnen und Renten festgelegt sind, abgetreten, gepfändet oder verpfändet werden.

Diese Pfändung, Abtretung oder Verpfändung darf ausschließlich zur Deckung folgender Posten dienen:

- Forderungen von Gemeinden, Sozialämtern, öffentlichen Einrichtungen und Verwaltungen auf Rückzahlung von bewilligten Hilfen, sofern diese Hilfen die anspruchsberechtigten Kinder betreffen oder die Rückerstattung vorgestreckter Kosten für den Unterhalt oder die Ausbildung der anspruchsberechtigten Kinder;
- eine Schuld des Leistungsempfängers bei einem Sozialversicherungsträger;
- monatliche Rückzahlungsraten für ein Darlehen, das für den Bau oder Kauf einer Familienwohnung bewilligt worden war, sofern es sich bei den anspruchsberechtigten Kindern um pflichtteilsberechtigte Erben des betreffenden Schuldners handelt.

In allen anderen Fällen darf das Elterngeld weder abgetreten noch gepfändet oder verpfändet werden.

Frage 330. Welche Rechte haben Arbeitnehmer im Elternurlaub?

Da der Elternurlaub keine negativen Auswirkungen auf die Rechte des Berechtigten haben darf, müssen diese garantiert sein.

Demzufolge wird die Zeit des Elternurlaubs auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Berechtigten angerechnet. Auch bleiben ihm die Vergünstigungen, die er vor dem Elternurlaub erworben hat (Prämien, Gratifikationen usw.), erhalten.

Die Zeit des Elternurlaubs wird auf die Anwartschaftszeit angerechnet, nach der Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht. Jedoch wird das pauschale Elterngeld nicht für die Berechnung des Arbeitslosengeldes herangezogen.

Mithilfe bestimmter Maßnahmen soll den Arbeitnehmern die Rückkehr in das Unternehmen nach dem Elternurlaub erleichtert werden.

So dürfen Arbeitnehmer im Elternurlaub an Fortbildungsmaßnahmen, die der Arbeitgeber organisiert oder anbietet, teilnehmen, damit sie mit der technischen Entwicklung und neuen Produktionsverfahren Schritt halten können.

Zudem können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer im gegenseitigen Einvernehmen, spätestens einen Monat vor Beginn des Elternurlaubs in einem Zusatz zum Arbeitsvertrag festlegen, dass der Arbeitnehmer während seines Elternurlaubs an Veranstaltungen teilnehmen kann, die vom Arbeitgeber oder in dessen Auftrag organisiert werden. Dabei handelt es sich insbesondere um Dienstbesprechungen, Informationsveranstaltungen (beispielsweise über die Entwicklung des Unternehmens, die Entwicklung von Verfahren oder Techniken, die Betriebsabläufe in einer Abteilung oder im Unternehmen, die Einführung von Neuheiten) oder Fortbildungen, die der besseren Integration des Arbeitnehmers bei seiner Rückkehr in den Betrieb dienen sollen.

Der entsprechende Zusatzvertrag regelt die Zahl, die Zeiten und andere organisatorische Fragen dieser Veranstaltungen.

Diese Maßnahmen dürfen jedoch nicht dazu führen, den Arbeitnehmer im Rahmen der regulären, laufenden Geschäftstätigkeit des Unternehmens zu beschäftigen oder Auftragsspitzen abzufedern. Bei einem Verstoß gegen diese Bestimmung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Schadensersatz.

Der Arbeitnehmer kann diesen Zusatzvertrag einseitig kündigen, entweder als postalisches Einschreiben mit Rückschein, durch die persönliche Übergabe an den Arbeitgeber oder seinen Vertreter oder per E-Mail, jeweils gegen Empfangsbestätigung. Diese Kündigung des Zusatzvertrages darf keine Sanktionen nach sich ziehen und stellt keinen Kündigungsgrund dar.

Der Elternurlaub gibt keinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub. Der vor Beginn des Elternurlaubs kumulierte und noch nicht in Anspruch genommene Urlaub kann grundsätzlich bis nach dem Elternurlaub verschoben werden, jedoch vorbehaltlich der Einhaltung der gesetzlichen Fristen (entweder bis zum 31. Dezember des laufenden Jahres oder bis zum 31. März oder 31. Dezember des folgenden Jahres, je nachdem, an welchem Datum der Arbeitnehmer seine Arbeit nach dem Elternurlaub wieder aufnimmt).

Frage 331. Kann der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer im Elternurlaub entlassen?

Der Arbeitgeber ist nicht nur verpflichtet, den Arbeitnehmer nach dem Elternurlaub wieder zu beschäftigen, sondern muss ihm nach Möglichkeit seinen früheren Arbeitsplatz erhalten.

Fristgerechte Kündigung

Das Verbot, einen Arbeitnehmer im Elternurlaub fristgerecht zu kündigen (oder ihn zu einem Gespräch in Vorbereitung der fristgerechten Kündigung einzuladen), gilt ab dem letzten Tag der Frist für die Beantragung des Elternurlaubs.

Folglich beginnt der Kündigungsschutz beim 1. Elternurlaub 2 Monate vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs bzw. bei einer Adoption am letzten Tag vor Beginn des Adoptionsurlaubs.

Beim 2. Elternurlaub besteht der Kündigungsschutz bereits in den 4 Monaten vor Beginn des Elternurlaubs.

Ab diesen Terminen und während der gesamten Dauer des Elternurlaubs kann der Berechtigte nicht fristgerecht gekündigt werden oder zu einem Gespräch in Vorbereitung einer fristgerechten Kündigung eingeladen werden.

Kündigungen trotz dieses Verbots sind null und nichtig. Der Arbeitnehmer muss die Nichtigkeit der Kündigung allerdings vom Präsidenten des Arbeitsgerichts erklären lassen. Dieser stellt die Nichtigkeit der Kündigung fest

und ordnet die Fortsetzung des Arbeitsvertrages an. Zur Einleitung dieses Verfahrens hat der Arbeitnehmer nach der Kündigung 15 Tage Zeit.

Fristlose Kündigung

Ein Arbeitnehmer im Elternurlaub ist nicht gegen eine fristlose Kündigung geschützt. Begeht der Arbeitnehmer eine grobe Pflichtverletzung, darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung beenden.

Das Ende des Arbeitsverhältnisses beendet auch den Elternurlaub, und der Arbeitnehmer muss das bisher bezogene Elterngeld zurückzahlen.

Frage 332. Muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nach dem Elternurlaub wieder eingliedern?

Der Arbeitgeber ist nicht nur verpflichtet, den Arbeitnehmer nach dem Elternurlaub wieder zu beschäftigen, sondern muss ihm nach Möglichkeit seinen früheren Arbeitsplatz erhalten.

Er kann ihm nur ausnahmsweise aus objektiven Gründen eine vergleichbare, seiner Qualifikation entsprechende Beschäftigung anbieten, die in gleicher Höhe bezahlt wird.

Vor allem dürfen sich die Arbeitsbedingungen nach einem Elternurlaub nicht verschlechtern. Es steht dem Arbeitgeber selbstverständlich frei, dem Arbeitnehmer nach dessen Rückkehr aus dem Elternurlaub eine bessere Stellung zuzuweisen.

Frage 333. Kann der Elternteil um eine Anpassung seiner Arbeitsbedingungen bitten?

Ja. Der Elternteil kann um ein Gespräch mit seinem Arbeitgeber bitten. Er kann eine Anpassung seiner Arbeitsbedingungen oder Arbeitszeiten für die Dauer von maximal einem Jahr nach Arbeitsantritt nach dem Elternurlaub aushandeln.

Lehnt der Arbeitgeber die Bitte des Arbeitnehmers ab, muss er seine Ablehnung begründen. Tut er dies nicht, kann der Arbeitnehmer Anspruch auf Schadensersatz haben, dessen Höhe vom Arbeitsgericht festzusetzen ist.

Frage 334. Was geschieht, wenn der Arbeitnehmer nach dem Elternurlaub seine Arbeit nicht wieder aufnehmen möchte?

Nach dem Elternurlaub muss der Arbeitnehmer grundsätzlich seine Arbeit wieder aufnehmen. Er kann jedoch nach Wiederaufnahme der Arbeit seine Kündigung unter Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften einreichen.

Möchte der Arbeitnehmer seine Arbeit nach dem Elternurlaub jedoch nicht mehr antreten, so muss er den Arbeitgeber während des Elternurlaubs darüber per Einschreiben mit Rückschein informieren und dabei die gesetzliche Kündigungsfrist einhalten, die von seiner Betriebszugehörigkeit abhängt.

Diese Informationspflicht befreit den Arbeitnehmer jedoch nicht von der ordnungsgemäßen Zustellung seiner Kündigung an den Arbeitgeber, die frühestens am ersten Tag der gesetzlichen Kündigungsfrist erfolgen kann.

HINWEIS: Die Nichtwiederaufnahme der Arbeit durch den Arbeitnehmer nach dem Elternurlaub stellt im Fall des Nichtvorliegens eines schwerwiegenden und triftigen Grunds zur Rechtfertigung der Abwesenheit und der versäumten Information oder Kündigungszustellung einen berechtigten Grund für die fristlose Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber wegen grober Pflichtverletzung des Arbeitnehmers dar.

Frage 335. Was geschieht, wenn das Kind während des Elternurlaubs stirbt oder die Adoption abgelehnt wird?

Wenn das Kind während des Elternurlaubs stirbt oder das Adoptionsverfahren nicht erfolgreich ist, endet der Elternurlaub.

Der Berechtigte muss dann seine Arbeit spätestens einen Monat nach dem Tod des Kindes oder der Ablehnung des Adoptionsantrags wieder aufnehmen.

Hat der Arbeitgeber eine Vertretung für die Dauer des Elternurlaubs des Berechtigten organisiert, so hat dieser ein Recht darauf, bevorzugt auf einem freien, seiner Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz in demselben Unternehmen mit mindestens gleichem Lohn eingesetzt zu werden. Ist das nicht möglich, so verlängert sich der Elternurlaub, höchstens jedoch bis zu seinem ursprünglich vorgesehenen Ende.

Stirbt ein Kind einer Mehrlingsgeburt oder Mehrlingsadoption vor Beginn des erweiterten Elternurlaubs, verkürzt sich die Urlaubsdauer.

Für jeden angefangenen Monat Elternurlaub erhält der Berechtigte das anteilige Elterngeld. Die bis dahin erhaltene monatliche Zahlungen werden nicht zurückgefordert.

Frage 336. Was geschieht, wenn der berechtigte Elternteil stirbt?

Stirbt der berechtigte Elternteil, so endet sein Elternurlaub. Das bereits erhaltene Elterngeld muss nicht zurückgezahlt werden.

Der andere Elternteil kann gegebenenfalls seinen Elternurlaub nach dem Tod des anderen nehmen, nachdem er seinen Arbeitgeber ordnungsgemäß darüber informiert hat.

Frage 337. Welche Auswirkungen hat ein neuer Mutterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub während des Elternurlaubs?

Beginnt während des Elternurlaubs der Mutter ein neuer Mutterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub, so wird der laufende Elternurlaub unterbrochen.

In dem Fall tritt der Mutterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub an die Stelle des Elternurlaubs. Statt Elterngeld wird nun Mutterschaftsgeld gezahlt.

Der verbleibende Elternurlaub wird nach dem neuen Mutterschaftsurlaub angehängt.

Möchte die Mutter im Anschluss an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub für das neue Kind Elternurlaub nehmen, so wird dieser von Rechts wegen bis zum Ablauf des an den Mutterschafts-oder Adoptionsurlaub angehängten verbleibenden Elternurlaubs verschoben und muss im Anschluss daran genommen werden.

Der Elternurlaub eines Vaters hingegen wird durch einen neuen Mutterschaftsurlaub nicht unterbrochen.

Frage 338. Kann ich während der Elternzeit den Arbeitgeber wechseln?

Ein Arbeitgeberwechsel während des Elternurlaubs ist möglich, wenn der neue Arbeitgeber dem Arbeitnehmer der Fortsetzung seines Elternurlaubs zugestimmt hat. In diesem Fall ist ein Schreiben des neuen Arbeitnehmers zu übermitteln, welches bestätigt, dass er damit einverstanden ist, dass der Arbeitnehmer seinen Elternurlaub fortsetzt, sowie eine Kopie des neuen Arbeitsvertrages.

Frage 339. Welche Auswirkungen hat die Betriebsaufgabe des Arbeitgebers aufgrund von Konkurs, Tod oder körperlicher Behinderung auf den Elternurlaub?

Gibt der Arbeitgeber seinen Betrieb auf, beispielsweise aufgrund von Konkurs, Tod oder einer körperlichen Behinderung, endet der Arbeitsvertrag von Rechts wegen, es sein denn, der Betrieb wird von einem Konkursverwalter (im Konkursfall) oder von dem Rechtsnachfolger des Arbeitgebers (im Fall des Todes oder einer körperlichen Behinderung) weitergeführt.

Das Ende des Arbeitsvertrages bedeutet in diesen Fällen auch das Ende des Elternurlaubs, doch muss der Arbeitnehmer das bisher erhaltene Elterngeld nicht zurückzahlen, da der Grund von ihm unabhängig ist.

Frage 340. Welche Bedingungen gelten für die befristete Einstellung einer Vertretung für einen Arbeitnehmer im Elternurlaub?

Mittelbare Vertretungen sind erlaubt

Die Vertretung eines Arbeitnehmers, der sich im Elternurlaub (im Mutterschaftsurlaub oder im Urlaub aus familiären Gründen) befindet, muss nicht unbedingt genau den Arbeitsplatz des abwesenden Arbeitnehmers betreffen. Der Vertreter kann auch an einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt werden, der in dem Unternehmen oder Betrieb aufgrund von Reorganisationsmaßnahmen oder internen Veränderungen nach dem Beginn des betreffenden Elternurlaubs frei geworden ist.

Im befristeten Vertrag muss der Name des ersetzten Mitarbeiters angegeben werden

Ein befristeter Arbeitsvertrag, der zur Vertretung eines abwesenden Arbeitnehmers geschlossen wird, muss dessen Namen enthalten.

Bei einer mittelbaren Vertretung enthält der befristete Arbeitsvertrag den Namen des Arbeitnehmers im Elternurlaub der indirekt vertreten wird.

Beginn- und Enddatum des befristeten Vertrages

Ein Arbeitsvertrag, der für die Vertretung eines Arbeitnehmers im Elternurlaub geschlossen wird, kann 3 Monate vor dem Zeitpunkt, an dem der Elternurlaub beginnt oder 3 Monate vor dem Zeitpunkt, an dem der Mutterschaftsurlaub beginnt, wenn der Elternurlaub sich an einen Mutterschaftsurlaub anschließt, beginnen.

Analog kann er 3 Monate nach dem Ende des Elternurlaubs des vertretenen Arbeitnehmers auslaufen.

4.5. Urlaub aus familiären Gründen

Frage 341. Welchen Zweck hat der Urlaub aus familiären Gründen?

Mit dem Urlaub aus familiären Gründen können die Eltern eines kranken Kindes am Anfang der Erkrankung des Kindes bei ihm bleiben und nach anderen Betreuungsmöglichkeiten suchen, wenn die Krankheit länger dauert.

Frage 342. In welchen Fällen besteht ein Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen?

Urlaub aus familiären Gründen wird bei einer schweren Erkrankung des Kindes, bei einem Unfall oder aus anderen zwingenden gesundheitlichen Gründen gewährt, die die Anwesenheit eines Elternteils erforderlich machen.

Der Arzt muss auf dem Attest angeben, dass die Anwesenheit des Elternteils unerlässlich ist.

Wenn ein Kind, das das 13. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, unter Quarantäne oder unter Isolierung gestellt wird und aus zwingenden Gründen der öffentlichen Gesundheit, die von der zuständigen nationalen oder ausländischen Behörde beschlossen oder empfohlen werden, um die Ausbreitung einer Epidemie zu begrenzen, eine Maßnahme der Isolierung, Verdrängung, Entfernung oder Heimunterbringung des Kindes, das das 13. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, ergriffen wird.

Frage 343. In welchem Fall hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen?

Die nachstehenden Personengruppen können Urlaub aus familiären Gründen nehmen:

- Arbeitnehmer;
- Lehrlinge;
- Selbstständige;
- Beamte, Angestellte und Arbeiter des Staates, einer Gemeinde oder eines öffentlichen Unternehmens sowie der Nationalen luxemburgischen Eisenbahngesellschaft (CFL).

Der Urlaub aus familiären Gründen ist nicht an die Bedingung gebunden, dass beide Eltern arbeiten. Wenn ein Elternteil arbeitet und der andere zuhause bleibt, hat der als Arbeitnehmer oder Lehrling tätige Elternteil somit Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen.

Jeder arbeitende Elternteil hat einen individuellen Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen. Gleichwohl präzisiert das Gesetz, dass der Urlaub aus familiären Gründen nicht von beiden Elternteilen gleichzeitig genommen werden kann.

Frage 344. Wie viel Urlaub aus familiären Gründen steht dem Arbeitnehmer zu?

Bis zum 31. Dezember 2017 war der Urlaub aus familiären Gründen grundsätzlich auf 2 Tage pro Jahr, pro berufstätigen Elternteil und pro Kind begrenzt.

Er konnte auf 4 Tage pro Jahr verlängert werden, wenn die Kinder eine Familienzulage für behinderte Kinder erhielten.

Seit 1. Januar 2018 hängt die Dauer des Urlaubs vom Alter des Kindes ab:

- 12 Tage für die betreffende Altersgruppe, sofern das Kind das 4. Lebensjahr noch nicht vollendet hat;
- 18 Tage für die betreffende Altersgruppe, sofern sich das Alter des Kindes zwischen dem vollendeten 4. und dem noch nicht vollendeten 13. Lebensjahr bewegt;
- 5 Tage für die betreffende Altersgruppe, sofern sich das Alter des Kindes zwischen dem vollendeten 13. und dem vollendeten 18. Lebensjahr bewegt, jedoch nur, wenn das Kind im Krankenhaus ist.

Für Kinder, für die eine Sonderzulage für behinderte Kinder gezahlt wird, wird der pro Altersgruppe zustehende Urlaub aus familiären Gründen verdoppelt. Darüber hinaus findet die letzte Altersgruppe auf diese Kinder ohne Altersgrenze Anwendung.

ACHTUNG: Die am 1. Januar 2018 auf Grundlage der früheren gesetzlichen Bestimmungen in der betreffenden Altersgruppe aus familiären Gründen bereits in Anspruch genommenen Urlaubstage werden von der Höchstanzahl der in der betreffenden Altersgruppe zu gewährenden Urlaubstage aus familiären Gründen abgezogen.

Diese Übergangsbestimmung findet ausschließlich auf die beiden ersten Altersgruppen Anwendung, d. h. auf Kinder zwischen 0 und 13 Jahren, wohingegen die letzte Gruppe eine Alterskategorie betrifft, die von den früheren Bestimmungen nicht berücksichtigt wurde, und zwar die Alterskategorie zwischen 15 und 18 Jahren, und eine zusätzliche Bedingung auferlegt, da der Urlaub aus familiären Gründen ausschließlich im Falle des Krankenhausaufenthalts des Jugendlichen zwischen 13 und 18 Jahren in Anspruch genommen werden kann.

Nach Stellungnahme des kontrollärztlichen Dienstes der Sozialversicherung kann der Urlaub verlängert werden, falls das Kind an einer besonders schweren Krankheit leidet (z. B. Krebs, Krankenhausaufenthalt von über 2 Wochen). In diesem Fall ist der Nationalen Gesundheitskasse die vollständige Patientenakte einschließlich eines medizinischen Berichts vorzulegen.

Die Dauer der Verlängerung wird individuell von Fall zu Fall festgelegt, wobei zu beachten ist, dass die Höchstdauer eines Urlaubs aus familiären Gründen auf 52 Wochen (bei einem Bezugszeitraum von 104 Wochen) begrenzt ist.

Eine Verlängerung (bis zu 52 Wochen) ist auch möglich, wenn ein Kind, das das 13. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, unter Quarantäne gestellt wird und aus zwingenden Gründen der öffentlichen Gesundheit, die von der zuständigen nationalen oder ausländischen Behörde beschlossen oder empfohlen werden, um die Ausbreitung einer Epidemie zu begrenzen, eine Maßnahme der Isolierung, Verdrängung, Entfernung oder Heimunterbringung des Kindes, das das 13. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, ergriffen wird.

Frage 345. Sind die Urlaubstage teilbar?

Im Gegensatz zum Elternurlaub muss der Urlaub aus familiären Gründen nicht am Stück genommen werden.

Beispielsweise kann der betroffene Elternteil bei einer ersten Krankheit des Kindes einen halben Tag Urlaub nehmen und den Resturlaub später, wenn das Kind erneut erkrankt.

Jeder Bruchteil von weniger als 4 Arbeitsstunden zählt als halber Tag.

Jeder Bruchteil von mehr als 4 Arbeitsstunden zählt als ganzer Tag.

Frage 346. Welche Formalitäten sind in Bezug auf den Arbeitgeber zu beachten?

Der Urlaub aus familiären Gründen ist mit einer krankheitsbedingten Fehlzeit des Arbeitnehmers gleichgestellt.

Daher muss der Anspruchsberechtigte seinem Arbeitgeber am ersten Tag seiner Abwesenheit die Krankheit des Kindes melden. Diese Mitteilung kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Der Anspruchsberechtigte kann die Krankheit selbst melden oder eine Drittperson damit beauftragen.

Abgesehen von dieser Benachrichtigung muss der Anspruchsberechtigte seinem Arbeitgeber ein ärztliches Attest vorlegen. Dieses Attest muss die Versicherungsnummern des kranken Kindes und des Elternteils, die Identität des Kindes, die schwere Krankheit, unter der es leidet, sowie die voraussichtliche Dauer der Krankheit enthalten. Außerdem muss daraus hervorgehen, dass die Anwesenheit des Elternteils an der Seite des Kindes unabdingbar ist.

Das ärztliche Attest ist dem Arbeitgeber so schnell wie möglich zu übermitteln, vorzugsweise am Tag nach der Krankmeldung.

Das ärztliche Attest ist dem Arbeitgeber unabhängig von der Dauer der Krankheit des Kindes vorzulegen, auch wenn diese beispielsweise nur einen Tag lang dauert.

Frage 347. Wer zahlt den Arbeitslohn während des Urlaubs aus familiären Gründen?

Die bei einem Urlaub aus familiären Gründen freigenommenen Tage werden nicht durch den Arbeitgeber, sondern durch die zuständige Gesundheitskasse bezahlt.

In der Praxis streckt der Arbeitgeber die Bezahlung des Arbeitnehmers während des Urlaubs aus familiären Gründen vor. Das Geld wird ihm anschließend gegen Vorlage des ärztlichen Attests seines Arbeitnehmers durch die Nationale Gesundheitskasse erstattet.

Frage 348. Kann ein Arbeitnehmer während des Urlaubs aus familiären Gründen entlassen werden?

Wenn der Anspruchsberechtigte seinen Arbeitgeber am selben Tag seiner Fehlzeit informiert hat, genießt er ab diesem Zeitpunkt Kündigungsschutz.

Hierbei ist zu beachten, dass der Kündigungsschutz nicht während der gesamten Krankheitsdauer des Kindes, sondern ausschließlich während der Fehlzeiten des Anspruchsberechtigten wie aus dem ärztlichen Attest ersichtlich ist.

Jede Entlassung trotz bestehendem Kündigungsschutz gilt als rechtsmissbräuchlich und begründet einen Schadensersatzanspruch.

Allerdings findet der Kündigungsschutz keine Anwendung in den folgenden Fällen:

- Der Anspruchsberechtigte hat seinem Arbeitgeber sein Fernbleiben nicht am ersten Tag gemeldet;
- Der Anspruchsberechtigte hat dem Arbeitgeber kein ärztliches Attest vorgelegt;
- Die Krankmeldung am ersten Tag oder die Vorlage des ärztlichen Attests erfolgt, nachdem der Anspruchsberechtigte die Kündigung oder die Einladung zum Kündigungsgespräch erhalten hat;
- Dem Anspruchsberechtigten wird schwerwiegendes Verschulden vorgeworfen.

Frage 349. Kann ein Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag Urlaub aus familiären Gründen nehmen?

Genau wie ein unbefristet Beschäftigter hat auch ein Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag Anspruch auf Sonderurlaub im Falle einer schweren Erkrankung seines Kindes.

Allerdings endet der Arbeitsvertrag zum festgelegten Termin, selbst wenn die Krankheit des Kindes darüber hinaus andauert.

Frage 350. Kann ein Arbeitnehmer in der Probezeit Urlaub aus familiären Gründen nehmen?

Die Antwort auf diese Frage lautet Ja. Der Arbeitnehmer in Probezeit hat ebenso wie alle anderen festangestellten Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen.

Bei Erkrankung des Kindes während der Probezeit verlängert sich diese allerdings um die Dauer des Urlaubs.

4.6. Urlaub zur Sterbebegleitung

Frage 351. Welchen Zweck hat der Urlaub zur Sterbebegleitung?

Dieser Sonderurlaub zur Sterbebegleitung von Personen am Lebensende, nachstehend "Urlaub zur Sterbebegleitung" genannt, ermöglicht Arbeitnehmern, ihrer Arbeit fernzubleiben, um einem nahen Verwandten beizustehen, der an einer schweren Krankheit im Endstadium leidet.

Das Gesetz beschränkt diesen Urlaub auf die schwere Erkrankung folgender Personen:

- Verwandte 1. Grades in aufsteigender oder absteigender Linie, d. h. Vater und Mutter oder Kinder;
- Verwandte 2. Grades in der Seitenlinie, d. h. Bruder und Schwester;
- Ehepartner oder Lebenspartner im Sinne von Artikel 2 des Gesetzes vom 9. Juli 2004 über die gesetzliche Wirkung bestimmter Partnerschaften.

Frage 352. In welchen Fällen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub zur Sterbebegleitung?

Ein Urlaub zur Sterbebegleitung wird im Falle einer schweren Erkrankung im Endstadium einer Person gewährt, deren Zustand die Anwesenheit eines nahen Verwandten erfordert.

Frage 353. Wer kann einen Urlaub zur Sterbebegleitung beantragen?

Folgende Personen können von diesem Urlaub Gebrauch machen:

- Arbeitnehmer;
- Lehrlinge;
- Selbständige;
- Beamte, Angestellte und Arbeiter des Staates, einer Gemeinde oder einer öffentlichen Einrichtung sowie die Angestellten der Luxemburgischen Eisenbahngesellschaft.

Frage 354. Wie lange kann der Urlaub zur Sterbebegleitung dauern?

Die Dauer des Urlaubs zur Sterbebegleitung kann nicht 5 Werktage jährlich und pro betroffene Person überschreiten.

Der Urlaub zur Sterbebegleitung endet am Todestag der zu betreuenden Person.

Frage 355. Sind die Urlaubstage zur Sterbebegleitung teilbar?

Der Urlaub zur Sterbebegleitung kann aufgeteilt werden.

Der Arbeitnehmer kann mit seinem Arbeitgeber einen Teilzeiturlaub zur Sterbebegleitung vereinbaren; in dem Fall erhöht sich die Dauer anteilmäßig.

Frage 356. Kann der Urlaub mit einem anderen Verwandten geteilt werden?

Der Urlaub zur Sterbebegleitung kann nur für eine Person für ein und denselben Zeitraum bewilligt werden.

Wenn sich zwei oder mehrere Personen den Urlaub zur Sterbebegleitung über diesen Zeitraum teilen, kann jede Person einen Teilzeiturlaub für Sterbebegleitung einreichen, wobei die Gesamtdauer des Urlaubs 40 Stunden nicht übersteigen darf.

Frage 357. Welche Formalitäten sind gegenüber dem Arbeitgeber zu beachten?

Der Urlaub zur Sterbebegleitung ist ähnlich geregelt wie der Urlaub aus familiären Gründen.

Der Anspruchsberechtigte hat sein Fernbleiben dem Arbeitgeber oder dessen Vertreter spätestens am ersten Tag persönlich oder durch eine dritte Person mündlich oder schriftlich zu melden.

Die Abwesenheit des Berechtigten wird mit einem ärztlichen Attest über die schwere Krankheit im Endstadium der sterbenden Person und die Notwendigkeit der ständigen Anwesenheit des Berechtigten begründet.

Auf Anfrage seines Arbeitgebers bzw. der Nationalen Gesundheitskasse muss der Arbeitnehmer die Erfüllung der verschiedenen Voraussetzungen für die Bewilligung des Urlaubs zur Sterbebegleitung nachweisen.

ACHTUNG: In der Praxis verlangt die Nationale Gesundheitskasse vom Arbeitnehmer die Übermittlung eines ärztlichen Attests über die schwere Krankheit im Endstadium der Person am Lebensende. Als Bestätigung der Bewilligung des Urlaubs übermittelt die Nationale Gesundheitskasse ein Begleitheft an die vom Antragsteller angegebene Anschrift. Dieses Begleitheft beinhaltet mehrere Formulare mit der Aufschrift „Abwesenheitsbeleg für Urlaub zur Sterbebegleitung“ sowie auf die einzelnen Formulare aufzuklebende Einzeletiketten, von denen jede den Wert von einer Stunde Urlaub zur Sterbebegleitung hat. Der Anspruchsberechtigte ist verpflichtet, seinen Arbeitgeber spätestens am ersten Tag seiner Abwesenheit zur Sterbebegleitung zu informieren und ihm die entsprechende Anzahl von Abwesenheitsbelegen und Etiketten zu übermitteln.

Für Zusatzinformationen bzgl. der Kostenübernahme und Verwaltung wenden Sie sich bitte an:

Caisse nationale de santé /Nationale Gesundheitskasse – CNS
Dienststelle: Urlaub zur Sterbebegleitung - Geldleistungen
Tel.: 2757-4056
Fax: 2757-4343
www.cns.public.lu

Frage 358. Wer zahlt den Arbeitslohn während des Urlaubs zur Sterbebegleitung?

Die im Rahmen dieses Urlaubs in Anspruch genommenen Tage werden nicht vom Arbeitgeber, sondern von der Nationalen Gesundheitskasse (CNS) bezahlt.

Frage 359. Kann der Arbeitnehmer im Urlaub zur Sterbebegleitung entlassen werden?

Der Urlaub zur Sterbebegleitung ist der krankheits- bzw. unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit gleichgestellt. Die gesetzlichen Sozialversicherungs- und Arbeitsschutzbestimmungen finden weiterhin Anwendung auf die Anspruchsberechtigten.

Wenn der Anspruchsberechtigte seinen Arbeitgeber am ersten Tag seiner Fehlzeit informiert hat, genießt er ab diesem Zeitpunkt Kündigungsschutz.

Eine Vertragsauflösung durch den Arbeitgeber trotz bestehendem Kündigungsschutz ist rechtsmissbräuchlich und begründet einen Schadensersatzanspruch.

Allerdings tritt der Kündigungsschutz nicht in Kraft, wenn:

- der Anspruchsberechtigte seinem Arbeitgeber sein Fernbleiben nicht am ersten Tag gemeldet hat;
- das ärztliche Attest dem Arbeitgeber nicht vorgelegt wurde;
- die Meldung am ersten Tag oder die Vorlage des ärztlichen Attests erfolgt, nachdem der Berechtigte das Kündigungsschreiben oder die Einladung zum Kündigungsgespräch erhalten hat;
- dem Anspruchsberechtigten schwerwiegendes Verschulden vorzuwerfen ist.

Frage 360. Können Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag Urlaub zur Sterbebegleitung in Anspruch nehmen?

Ein Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag hat wie ein unbefristet Beschäftigter Anspruch auf Sonderurlaub im Falle einer schweren Erkrankung eines nahen Verwandten.

Allerdings endet der Arbeitsvertrag zum festgelegten Zeitpunkt, auch wenn die Krankheit des nahen Verwandten darüber hinaus andauert.

Frage 361. Können Arbeitnehmer in der Probezeit Urlaub zur Sterbebegleitung in Anspruch nehmen?

Der Arbeitnehmer in Probezeit hat ebenso wie alle anderen Festangestellten Anspruch auf Urlaub zur Sterbebegleitung.

Allerdings verlängert sich die Probezeit um die Zeit des Urlaubs.

5. JUGENDURLAUB

Frage 362. Welchen Zweck hat der Jugendurlaub?

Der Jugendurlaub ermöglicht den Arbeitnehmern die Teilnahme an Praktika, Studientagen oder -wochen, Kursen, Sitzungen oder Begegnungen im In- und Ausland zur Förderung der Entwicklung von Freizeitaktivitäten für Jugendliche auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene.

Frage 363. Welche Tätigkeiten können einen Jugendurlaub in Betracht gezogen werden?

Die nachstehenden Tätigkeiten können für einen Jugendurlaub in Betracht gezogen werden:

- eine Ausbildung/Weiterbildung zum Betreuer;
- eine Ausbildung/Weiterbildung zum Leiter von Jugendorganisationen und Kultur- und Sportvereinen, sofern sich die Aus- und Weiterbildungsaktivitäten hauptsächlich an Jugendliche richten;
- Organisation und Betreuung von Weiterbildungslehrgängen und erzieherischen und kulturellen Aktivitäten für Jugendliche.

Frage 364. Wie lange dauert der Jugendurlaub?

Die zur Inanspruchnahme eines Jugendurlaubs Berechtigten haben Anspruch auf bis zu 60 Tage Urlaub für die Dauer ihrer gesamten Berufstätigkeit. Es ist allerdings nicht möglich, innerhalb eines Zeitraums von 2 Jahren einen Jugendurlaub von mehr als 20 Tagen zu nehmen.

Die für den Jugendurlaub bewilligten Tage entsprechen der Dauer der Weiterbildung. Ein Jugendlicher, der eine Weiterbildung zur Organisation und Betreuung von Weiterbildungslehrgängen oder erzieherischen Tätigkeiten für Jugendliche besuchen möchte und dabei nicht über eine Ausbildung zum Betreuungsassistenten oder Betreuer bzw. eine gleichbedeutende Qualifikation verfügt, kann nicht die Dauer der gesamten Weiterbildung durch Jugendurlaub abdecken. In diesem Fall werden lediglich 2/3 der für die Jugendarbeit investierten Zeit durch einen Jugendurlaub abgedeckt. Die mit in Betracht gezogenen Tagesbruchteile werden auf ganze Tage aufgerundet.

Eine Aufteilung des Jugendurlaubs ist für ein Minimum von 2 Tagen möglich, es sei denn, es handelt sich um eine Folge von Kursen, von denen jeder einzelne nur einen Tag lang dauert.

Der Jugendurlaub kann nicht auf den gesetzlich oder in einem Sondervertrag festgelegten Jahresurlaub angerechnet werden. Für Teilzeitbeschäftigte wird der Jugendurlaub anteilig berechnet.

Frage 365. Unter welchen Voraussetzungen wird der Jugendurlaub bewilligt?

Der Jugendurlaub wird unter den nachstehenden Voraussetzungen bewilligt:

- der Berechtigte muss an einem Arbeitsplatz auf luxemburgischem Gebiet beschäftigt sein, d. h. entweder:
  - durch einen Arbeitsvertrag an ein Unternehmen oder einen Verein mit rechtmäßigem Sitz und Geschäftstätigkeit in Luxemburg gebunden sein;
  - selbstständig oder freiberuflich arbeiten;
- der Jugendurlaub kann nicht mit dem normalen gesetzlich vorgeschriebenen Jahresurlaub oder einer Krankheitszeit verbunden werden, falls dadurch Fehlzeiten von mehr als 3 Wochen verursacht werden;
- der Jugendurlaub kann verschoben werden, wenn durch die beantragte Fehlzeit die Betriebsabläufe oder die Planung des Jahresurlaubs der Mitarbeiter von einer erheblichen Beeinträchtigung bedroht sind.

Frage 366. Welche Schritte sind zur Beantragung eines Jugendurlaubs zu ergreifen?

Der Berechtigte muss seinen Antrag einen Monat vor Beginn des beantragten Jugendurlaubs an das Nationale Jugendwerk (SNJ) richten.

Das vorgefertigte Antragsformular ist vom Antragsteller und danach von seinem Arbeitgeber auszufüllen (sowohl für Arbeitnehmer des öffentlichen als auch des privaten Sektors).

Der Antragsteller übermittelt das Formular anschließend an den Veranstalter der Weiterbildung oder Tätigkeit.

Dieser Veranstalter (Verein oder Verband) bestätigt durch seine Unterschrift die Teilnahme des Antragstellers.

Frage 367. Welche Entschädigungen erhalten die Arbeitnehmer?

Die einen Jugendurlaub in Anspruch nehmenden Arbeitnehmer haben gegen Vorlage einer seitens des Veranstalters der Weiterbildung ausgestellten Teilnahmebescheinigung für jeden Urlaubstag Anspruch auf eine seitens des Arbeitgebers zu zahlende Ausgleichsentschädigung in Höhe des durchschnittlichen Tageslohns.

Diese Entschädigung darf sich maximal auf das 4-fache des sozialen Mindestlohns für ungelernte Arbeitnehmer belaufen. Die Entschädigung wird durch den Arbeitgeber bezahlt, der sich den entsprechenden Betrag ebenso wie den Arbeitgeberanteil der Sozialabgaben vom Staat erstatten lässt. Der Antrag auf Erstattung muss unter Verwendung eines Vordrucks erfolgen.

Frage 368. Ist der Jugendurlaub der Arbeitszeit gleichgestellt?

Ja. Während der Zeit dieses Urlaubs finden die gesetzlichen Sozialversicherungs- und Arbeitsschutzbestimmungen auf die Berechtigten weiterhin Anwendung.

6. URLAUB IM ZUSAMMENHANG MIT DER WEITERBILDUNG

6.1. Individueller Bildungsurlaub

Frage 369. Was bedeutet "individueller Bildungsurlaub"?

Der Bildungsurlaub ist ein Sonderurlaub, in dem die Arbeitnehmer:

- an Kursen teilnehmen;
- sich auf Prüfungen vorbereiten und diese ablegen;
- Arbeiten schreiben oder andere Tätigkeiten im Zusammenhang mit einer förderungswürdigen Aus- und Weiterbildung verrichten können.

Durch ein Gesetz vom 14. August 2020 wurde der Bildungsurlaub um einen Anwendungsfall erweitert. Personen, die sich auf eine Meisterschaft oder einen nationalen oder internationalen Wettbewerb zur Förderung der Berufsweiterbildung vorbereiten und präsentieren, sowie eine Begleitperson pro Kandidat können diesen Urlaub ebenfalls in Anspruch nehmen.

Frage 370. Wer hat Anspruch auf individuellen Bildungsurlaub?

Das Recht auf Bildungsurlaub haben Arbeitnehmer, Selbständige und Freiberufler.

Frage 371. Welche Voraussetzungen müssen die Antragsteller erfüllen?

Arbeitnehmer müssen regelmäßig an einem auf luxemburgischem Gebiet gelegenen Arbeitsort aufgrund eines Arbeitsvertrages mit einem Unternehmen oder Verein beschäftigt sein, das oder der rechtmäßig im Großherzogtum Luxemburg ansässig ist und seine Geschäftstätigkeit ausübt. Zum Zeitpunkt der Antragstellung müssen die Arbeitnehmer seit mindestens 6 Monaten bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt sein.

Selbständige und Freiberufler müssen seit mindestens 2 Jahren in Luxemburg sozialversichert sein.

Frage 372. Wie geht der Antragsteller vor, um individuellen Bildungsurlaub zu nehmen?

Der Betreffende muss 2 Monate vor Beginn des Urlaubs bei der Berufsbildungsstelle des Ministeriums für Schul- und Berufsbildung einen Antrag stellen.

Konkret muss er:

- Ein Antragsformular für den Erhalt von Bildungsurlaub ausfüllen, herunterzuladen auf der Internetseite www.men.public.lu.
- Seinen Antrag vom Arbeitgeber bewilligen lassen.
- Besagtes Formular ausgefüllt und unterschrieben mit allen erforderlichen Unterlagen an folgende Adresse senden:

  Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse
  Service de la formation professionnelle/Congé-formation
  29, rue Aldringen
  L-1118 Luxembourg

Der Antrag muss folgende Angaben enthalten:

- Name des Antragstellers;
- Anfangs- und Enddatum der Fortbildung(en);
- Dauer der Fortbildung(en) in Stunden;

- Anfangs- und Enddatum des angefragten Urlaubs;
- Firmenbezeichnung des Bildungsunternehmens;
- Anmeldebestätigung zur Fortbildung oder Voranmeldung;
- Name und Adresse des Arbeitgebers;
- Stellungnahme des Arbeitgebers.

Frage 373. Was geschieht bei einer Ablehnung des Urlaubsantrages durch den Arbeitgeber?

Genehmigt der Arbeitgeber den Antrag nicht, kann der Bildungsurlaub verschoben werden, begründet dadurch, dass das urlaubsbedingte Fehlen des Arbeitnehmers die Betriebsabläufe oder die Planung des bezahlten Jahresurlaubs der Mitarbeiter erheblich zu beeinträchtigen droht.

Wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaubsantrag aufrechterhalten möchte, kann er diesen an den für die Berufsausbildung zuständigen Minister richten. Er wird der zu diesem Zweck eingesetzten Beratungskommission vorgelegt, die zu den Verschiebungsfristen Stellung nimmt.

Frage 374. Für welche Weiterbildungen wird der individuelle Bildungsurlaub bewilligt?

Förderfähig sind die von den nachstehenden Trägern im Großherzogtum Luxemburg oder im Ausland angebotenen Weiterbildungen:

- Einrichtungen, die den Status einer von den staatlichen Behörden anerkannten, öffentlichen oder privaten Schule besitzen und von diesen Behörden anerkannte Zeugnisse ausstellen;
- Berufskammern;
- Gemeinden;
- Stiftungen, natürliche Personen und private Vereine, die diesbezüglich von dem für die berufliche Weiterbildung zuständigen Ministerium individuell zugelassen wurden;
- Ministerien, Verwaltungen und öffentliche Einrichtungen;
- private Einrichtungen für die berufliche Weiterbildung, die über eine Niederlassungsbewilligung verfügen;
- Einrichtungen für die berufliche Weiterbildung, die in einem EU-Mitgliedstaat oder in einem Staat rechtmäßig niedergelassen sind, der mit Luxemburg einen diesbezüglichen bilateralen Vertrag geschlossen hat, und im Herkunftsland über eine Genehmigung verfügen;
- Unternehmen, die Betriebsmittel und Dienstleistungen zur Förderung des technologischen Fortschritts bereitstellen und Schulungen in Bezug auf diese Betriebsmittel anbieten;
- vom Gesundheitsministerium zugelassene Dienstleister.

Weiterbildungen, die nach Maßgabe anderer gesetzlicher Bestimmungen finanziert oder kofinanziert werden, und insbesondere Weiterbildungen, die Bestandteil eines Weiterbildungsplans oder -projekts im Sinne der Artikel L. 542-9 und L. 542-11 sind, sowie die in Artikel L. 415-10 des Arbeitsgesetzbuches vorgesehenen Weiterbildungen, sind nicht förderfähig.

Die Weiterbildungen müssen nicht in direktem Zusammenhang mit dem ausgeübten Beruf stehen.

Die Uhrzeiten, zu denen die Weiterbildung stattfindet, haben keinen Einfluss auf ihre Förderfähigkeit; die Kurse können während oder außerhalb der Arbeitszeit stattfinden.

Frage 375. Wie lange darf der Bildungsurlaub dauern?

Jedem Berechtigten stehen in seinem Berufsleben höchstens 80 Tage Bildungsurlaub zu. Innerhalb von 2 Jahren können maximal 20 Tage Bildungsurlaub genommen werden.

Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer werden die Urlaubstage anteilig berechnet.

Der Bildungsurlaub kann nicht auf den jährlichen Erholungsurlaub angerechnet werden.

Frage 376. Kann der Bildungsurlaub aufgeteilt werden?

Der Bildungsurlaub kann aufgeteilt werden, jedoch beträgt der Mindestzeitraum einen Tag.

Frage 377. Wie wird die Anzahl der Bildungsurlaubstage berechnet?

Die Gesamtanzahl der Tage, für die der Berechtigte Bildungsurlaub nehmen kann, hängt von den Stunden ab, die für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet werden. Diese Stundenzahl wird entweder von der Bildungseinrichtung festgelegt oder aufgrund der Kurszeiten der Schulen oder Bildungsinstitute ermittelt.

Die Zahl der aufgewendeten Stunden wird in Arbeitstage umgerechnet, indem sie durch 8 geteilt werden. Die Zahl der Urlaubstage wird ermittelt, indem dieser Quotient durch 3 geteilt wird. Das Ergebnis wird gegebenenfalls abgerundet.

Berechnungsbeispiel für eine Aus- oder Weiterbildung von 30 Stunden:

30 : 8 = 3,75 Arbeitstage

3,75 : 3 = 1,25 Tage Bildungsurlaub (abzurunden)

Eine Weiterbildung von 30 Stunden ergibt also Anrecht auf 1 Tag Bildungsurlaub.

Frage 378. Finden die gesetzlichen Bestimmungen in den Bereichen Sozialversicherung und Kündigungsschutz weiterhin Anwendung?

Der Bildungsurlaub ist der regulären Arbeitszeit gleichgestellt.

Die rechtlichen Bestimmungen zur sozialen Sicherheit und zum Schutz des Arbeitsplatzes gelten im Bildungsurlaub also weiter.

Frage 379. Erhalten die Arbeitnehmer im Bildungsurlaub einen Lohn?

Die Arbeitnehmer haben während des Bildungsurlaubs Anspruch auf eine Ausgleichsleistung pro Tag in Höhe des täglichen Durchschnittslohns jedoch höchstens in Höhe des 4-fachen sozialen Mindestlohns für ungelernte Arbeitnehmer, die der Arbeitgeber zahlt.

Frage 380. Erhält der Arbeitgeber eine Erstattung seiner Auslagen für den Bildungsurlaub?

Dem Arbeitgeber werden die Ausgleichsleistung und der Arbeitgeberanteil an den Sozialabgaben erstattet. Zu diesem Zweck muss der Arbeitgeber eine Erklärung auf einem vom zuständigen Minister festgelegten Vordruck abgeben.

Frage 381. Mit welchen Sanktionen muss ein Berechtigter rechnen, der falsche oder unvollständige Angaben macht?

Gezahlte Ausgleichsleistungen, die auf wissentlich falschen oder unvollständigen Angaben basieren, sind unverzüglich zurückzuzahlen. Der Berechtigte muss außerdem Zinsen zum offiziellen Zinssatz ab dem Tag der Zahlung bis zum Tag der Rückzahlung entrichten.

6.2. Sprachurlaub

Frage 382. Welchen Zweck hat der Sprachurlaub?

Der Sprachurlaub zielt darauf ab, den Arbeitnehmern die Teilnahme an Sprachkursen zum Erlernen der luxemburgischen Sprache zu ermöglichen, sich auf Prüfungen vorzubereiten und diese abzulegen.

Frage 383. Wer hat Anspruch auf einen Sprachurlaub?

Arbeitnehmer, die den Sprachurlaub in Anspruch nehmen möchten, müssen die nachstehenden Voraussetzungen erfüllen:

- an einem in Luxemburg gelegenen Arbeitsplatz beschäftigt sein;
- durch einen Arbeitsvertrag an einen in Luxemburg niedergelassenen Arbeitgeber gebunden sein;
- seit mindestens 6 Monaten bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt sein.

Selbstständige und Freiberufler müssen seit mindestens 6 Monaten in Luxemburg sozialversichert sein.

Frage 384. Welche Weiterbildungen sind förderfähig?

Förderfähig sind die von den nachstehenden Trägern im Großherzogtum Luxemburg oder im Ausland angebotenen Luxemburgisch Kurse:

- Einrichtungen, die den Status einer von den staatlichen Behörden anerkannten öffentlichen oder privaten Schule besitzen und von diesen Behörden anerkannte Zeugnisse ausstellen;
- Berufskammern;
- Gemeinden;
- Stiftungen, natürliche Personen und private Vereine, die diesbezüglich von dem für die berufliche Weiterbildung zuständigen Ministerium individuell zugelassen wurden;
- Ministerien, Verwaltungen und öffentliche Einrichtungen,
- private Einrichtungen für die berufliche Weiterbildung, die über eine Niederlassungsbewilligung verfügen;
- Einrichtungen für die berufliche Weiterbildung, die in einem EU-Mitgliedstaat oder in einem Staat rechtmäßig niedergelassen sind, der mit Luxemburg einen diesbezüglichen bilateralen Vertrag geschlossen hat, und im Herkunftsland über eine Genehmigung verfügen;
- Unternehmen, die Betriebsmittel und Dienstleistungen zur Förderung des technologischen Fortschritts bereitstellen und Schulungen in Bezug auf diese Betriebsmittel anbieten;
- vom Gesundheitsministerium zugelassene Dienstleister.

Um eine Doppelfinanzierung durch den Staat zu vermeiden, sind die nach Maßgabe anderer gesetzlicher Bestimmungen vorgesehenen und kofinanzierten Weiterbildungen nicht förderfähig (insbesondere Weiterbildungen, die Bestandteil eines Weiterbildungsplans oder -projekts sind oder der Bildungsurlaub von Personalvertretern).

Die Weiterbildungen müssen während der normalen Arbeitszeit stattfinden.

Frage 385. Über welchen Zeitraum erstreckt sich der Sprachurlaub?

Die Gesamtdauer des Sprachurlaubs im Laufe des Berufslebens beläuft sich auf maximal 200 Stunden. Sie ist zwingend in 2 Teile von je mindestens 80 und höchstens 120 Stunden aufzuteilen. Der zweite Teil der Weiterbildung wird nur gewährt, wenn der erste Teil mit einem Zeugnis oder einer sonstigen Bescheinigung über die erfolgreiche Teilnahme abgeschlossen wurde.

Der Urlaub kann aufgeteilt werden, wobei die kleinste Einheit eine halbe Stunde pro Tag beträgt.

Bei Teilzeitbeschäftigten werden die Stunden prozentual berechnet.

Frage 386. Wie beantragt man einen Sprachurlaub?

Die Anträge auf Sprachurlaub sind an das Ministerium für Arbeit und Beschäftigung zu richten. Die Urlaubsanträge der Arbeitnehmer müssen die Stellungnahme ihres Arbeitgebers enthalten.

Im Falle einer negativen Stellungnahme kann der Urlaub verschoben werden, sofern die urlaubsbedingte Abwesenheit des Arbeitnehmers:

- die Betriebsabläufe oder
- die reibungslose Organisation des bezahlten Jahresurlaubs der übrigen Mitarbeiter erheblich zu beeinträchtigen droht.

Frage 387. Wer übernimmt die während des Sprachurlaubs entrichtete Ausgleichsleistung?

Arbeitnehmer, die den Sprachurlaub in Anspruch nehmen, haben für jede Urlaubsstunde Anspruch auf eine dem durchschnittlichen Stundenlohn entsprechende Ausgleichsleistung, die das 4-fache des sozialen Mindeststundenlohns für ungelernte Arbeitnehmer nicht überschreiten darf.

Die Ausgleichsleistung wird vom Arbeitgeber gezahlt. Der Staat erstattet dem Arbeitgeber nach Vorlage einer mittels eines Formularvordrucks erstellten diesbezüglichen Erklärung 50% des Betrags der Ausgleichsleistung und 50% des Arbeitgeberanteils an den Sozialversicherungsbeiträgen.

Selbstständigen oder Freiberuflern entrichtet der Staat eine Ausgleichsleistung in Höhe von 50% des Referenzbetrags, der auf Grundlage des Einkommens bestimmt wird, das im letzten beitragspflichtigen Geschäftsjahr als

Bemessungsgrundlage für die Rentenversicherung herangezogen wurde und das 4-fache des sozialen Mindestlohns für ungelernte Arbeitnehmer nicht überschreiten darf. Die Entrichtung erfolgt nach Vorlage einer mittels eines Formularvordrucks.

Frage 388. Finden die gesetzlichen Bestimmungen in den Bereichen Sozialversicherung und Kündigungsschutz weiterhin Anwendung?

Der Sprachurlaub ist der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit gleichgestellt. Demzufolge finden auf den Anspruchsberechtigten während des Sprachurlaubs weiterhin die gesetzlichen Bestimmungen in den Bereichen Sozialversicherung und Kündigungsschutz Anwendung.

6.3. Unbezahlter Bildungsurlaub

Frage 389. Welchen Zweck hat dieser Urlaub?

Möchte ein Arbeitnehmer an einer längeren Bildungsmaßnahme teilnehmen, so kann er dafür unbezahlten Bildungsurlaub nehmen. Danach nimmt er seine Tätigkeit im Unternehmen wieder auf, ohne seine bereits erworbenen Ansprüche zu verlieren.

Er soll den Berechtigten ermöglichen, sich zeitweise ihrer beruflichen Pflichten zu entledigen, um sich für eine bestimmte Zeit der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu widmen.

Frage 390. Welche Ausbildungen sind förderungswürdig?

Förderfähig sind die von den nachstehenden Trägern in Luxemburg oder im Ausland angebotenen Weiterbildungen:

- Einrichtungen, die den Status einer von den staatlichen Behörden anerkannten öffentlichen oder privaten Schule besitzen (Gymnasium, Universität, Hochschuleinrichtung) und von diesen Behörden anerkannte Zeugnisse ausstellen;
- Einrichtungen für die berufliche Weiterbildung, die in einem EU-Mitgliedstaat oder in einem Staat rechtmäßig niedergelassen sind, der mit Luxemburg einen diesbezüglichen bilateralen Vertrag geschlossen hat, und im Herkunftsland über eine Genehmigung verfügen.

Ebenfalls förderfähig sind die von den nachstehenden Trägern in Luxemburg angebotenen Weiterbildungen:

- Berufskammern,
- Gemeinden,
- Stiftungen, natürliche Personen und private Vereine, die diesbezüglich von dem für die berufliche Weiterbildung zuständigen Ministerium individuell zugelassen wurden;
- Ministerien, Verwaltungen und öffentliche Einrichtungen;
- private Einrichtungen für die berufliche Weiterbildung, die über eine Niederlassungsbewilligung verfügen;
- Unternehmen, die Betriebsmittel und Dienstleistungen zur Förderung des technologischen Fortschritts bereitstellen und Schulungen in Bezug auf diese Betriebsmittel anbieten;
- vom Gesundheitsministerium zugelassene Dienstleister.

Frage 391. Wie wird ein solcher unbezahlter Bildungsurlaub genommen?

Er kann als Einschreiben mit Rückschein oder durch die persönliche Übergabe des Antrages gegen Empfangsbestätigung beantragt werden.

Der Antrag auf unbezahlten Bildungsurlaub ist beim Arbeitgeber zu stellen.

Frage 392. Was muss der Antrag auf unbezahlten Bildungsurlaub enthalten?

Der Antrag muss die Art und Dauer der Aus- oder Weiterbildung, die Bildungseinrichtung und den oder die beantragten Urlaubszeiträume sowie den Hinweis enthalten, dass der Antrag als bewilligt gilt, wenn der Arbeitgeber nicht binnen 30 Tagen darauf reagiert.

Frage 393. Muss der Arbeitgeber den Antrag beantworten?

Die Antwort des Arbeitgebers muss binnen 30 Tagen schriftlich gegen Empfangsbestätigung zugestellt werden.

Eine ausbleibende Antwort gilt als Bewilligung des Antrages bzw. des ersten Urlaubs, wenn mehrere Urlaubszeiten beantragt wurden.

Frage 394. Welche Frist ist vom Antragsteller zu beachten?

Der Antragsteller muss bei einem Urlaub von weniger als 3 Monaten eine Frist von 2 Monaten beachten. Wird ein Urlaub für 3 Monate oder länger beantragt, beträgt die Frist 4 Monate.

Frage 395. Kann der Arbeitgeber einen Urlaubsantrag ablehnen?

Der Arbeitgeber kann einen Antrag ablehnen, wenn der Antragsteller eine leitende Stelle bekleidet oder wenn das Unternehmen regelmäßig weniger als 15 Mitarbeiter beschäftigt.

Als leitende Angestellte gelten nach dem Gesetz Arbeitnehmer, deren Gehalt unter Berücksichtigung der für die Tätigkeit erforderlichen Arbeitszeit deutlich über dem tariflichen Lohn von Privatangestellten oder einer vergleichbaren Orientierungsgröße liegt, sofern dieses Gehalt für die Bekleidung einer tatsächlichen Führungsposition gezahlt wird oder sich die Tätigkeit durch eine genau definierte Weisungsbefugnis, eine weitgehende Unabhängigkeit in der Arbeitsorganisation, eine weitgehend freie Zeiteinteilung und insbesondere keinerlei Beschränkungen der Arbeitszeiten auszeichnet.

Frage 396. Kann der Arbeitgeber einen beantragten Urlaub aufschieben?

In bestimmten Situationen kann der Arbeitgeber den beantragten Urlaub innerhalb eines Zeitraums von höchstens einem Jahr verschieben, wenn der Urlaub 3 Monate oder weniger dauert.

Der Aufschub darf 2 Jahre nicht übersteigen, wenn die Urlaubsdauer über 3 Monaten liegt.

Ein Aufschub ist in folgenden Fällen möglich:

- Ein erheblicher Teil der Arbeitnehmer einer Abteilung würde während der beantragten Urlaubszeit für längere Zeit fehlen, wodurch die Arbeitsorganisation erheblich gestört würde.
- In der Antragsfrist kann keine Vertretung für den Antragsteller gefunden werden, da dessen Tätigkeit besondere Kenntnisse erfordert oder in dem betreffenden Bereich oder Beruf ein Mangel an Arbeitskräften herrscht.
- Die Arbeit ist saisonabhängig, und der Antrag bezieht sich auf einen Zeitraum, der in die Saison fällt.

Frage 397. Wie kann der Arbeitgeber vorgehen, wenn er mehrere Anträge erhält?

Werden mehrere Anträge auf unbezahlten Urlaub in einer Abteilung oder einem Unternehmen gestellt und ist es aus Gründen, die den Arbeitgeber zum Aufschub von Urlaubsanträgen berechtigen, nicht möglich, alle Anträge zugleich zu bewilligen, so hat der Arbeitnehmer mit der längsten Betriebszugehörigkeit Vorrang, falls zwischen den Betroffenen keine Einigung zustande kommt.

Frage 398. Kann ein unbezahlter Bildungsurlaub unterbrochen werden?

Die Bewilligung des Urlaubsantrages durch den Arbeitgeber stellt eine Einverständniserklärung dar, die weder der Arbeitnehmer noch der Arbeitgeber widerrufen kann.

Im Falle von höherer Gewalt jedoch kann der Arbeitgeber seine Bewilligung oder der Arbeitnehmer seinen Antrag zurückziehen, sofern der Arbeitgeber noch keine befristete Arbeitskraft als Vertretung eingestellt hat. Zieht der Arbeitgeber seine Bewilligung zurück, so zahlt er dem Arbeitnehmer die bereits entstandenen und nicht erstattungsfähigen Kosten der Aus- und Weiterbildung.

Während des Urlaubs kann der Arbeitnehmer diesen nur mit Einwilligung des Arbeitgebers abbrechen.

Frage 399. Welche Auswirkungen hat eine Erkrankung des Arbeitnehmers auf den unbezahlten Bildungsurlaub?

Es ist nicht möglich, bei einer Erkrankung während des unbezahlten Urlaubs die verbleibende Urlaubszeit auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben. Erstreckt sich die Krankheit über mehr als 25% der Urlaubszeit oder

tritt ein Fall von höherer Gewalt ein, infolgedessen die Teilnahme an der Aus- oder Weiterbildung, für die der Urlaub gewährt wurde, völlig oder teilweise unmöglich wird, kann der Arbeitnehmer die Beendigung des Urlaubs beantragen.

Der Arbeitgeber entspricht diesem Antrag, sofern der Wiedereinstieg des Arbeitnehmers vor dem Ende der ursprünglichen Urlaubszeit nicht aus arbeitsorganisatorischen Gründen unmöglich ist.

Frage 400. Wie lange dauert der unbezahlte Bildungsurlaub?

Insgesamt kann ein Arbeitnehmer höchstens 2 Jahre unbezahlten Urlaub nehmen.

Ein Urlaub dauert mindestens 4 zusammenhängende Kalenderwochen.

Er kann höchstens 6 zusammenhängende Monate dauern.

Die Urlaubsdauer wird immer in ganzen Wochen oder Monaten ausgedrückt und muss der betreffenden Aus- oder Weiterbildung angemessen sein.

Frage 401. Muss der Arbeitnehmer einen materiellen Teilnahmenachweis für die Aus- oder Weiterbildung bringen?

Auf Verlangen des Arbeitgebers muss der Arbeitnehmer eine Teilnahmebescheinigung für die Aus- oder Weiterbildung, für die der unbezahlte Urlaub genommen wurde, beibringen.

Frage 402. Welche Auswirkungen hat der unbezahlte Urlaub auf den Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers?

Während der Dauer des unbezahlten Bildungsurlaubs wird der Arbeitsvertrag ausgesetzt. Vorbehaltlich gegenteiliger gesetzlicher oder tarifvertraglicher Bestimmungen zählt die Dauer des Urlaubs nicht für die Festsetzung der mit der Betriebszugehörigkeit verbundenen Rechte und die vor Beginn des Urlaubs erworbene Betriebszugehörigkeit wird aufrechterhalten.

Der Arbeitgeber ist während der Dauer des Urlaubs dazu verpflichtet, die Stelle des beurlaubten Arbeitnehmers freizuhalten. Letzterer genießt nach seiner Rückkehr sämtliche vor Beginn seines Urlaubs erworbenen Vorteile. Sollte dies nicht möglich sein, erhält er eine ähnliche und seinen Qualifikationen entsprechende Stelle mit einer mindestens gleichwertigen Entlohnung und denselben erworbenen Rechten.

7. SPORTURLAUB

Frage 403. Welchen Zweck hat der Sporturlaub?

Der Sporturlaub soll erwerbstätigen Spitzensportlern ermöglichen, an internationalen Sportwettbewerben in Luxemburg und im Ausland teilzunehmen (Leistungssportler, Trainer, Punktrichter und Schiedsrichter).

Frage 404. Für welche Veranstaltungen kann ein Sporturlaub bewilligt werden?

Sporturlaub wird Spitzensportlern, Betreuern (offizielle Begleitpersonen), Richtern und Schiedsrichtern gewährt, damit sie an folgenden Veranstaltungen teilnehmen können:

- Wettbewerbe welche auf dem offiziellen Programm der Olympischen und Paralympischen Sommer- und Winterspiele stehen, sowie vom Internationalen Olympischen Komitee (IOK) genehmigte Vorführprogramme;
- Welt- und Europameisterschaften, die von oder in Zusammenarbeit mit den zuständigen internationalen Verbänden organisiert werden und, einzeln oder gemeinsam, den Nationalmannschaften oder der Auswahl der Altersgruppen, für die sie bestimmt sind, vorbehalten sind;
- internationale Wettbewerbe, einschließlich der End- und Qualifikationsphase sowie der vom Luxemburger Olympischen und Sportkomitee oder seinem Verband festgelegten Vorbereitungskurse.

Punkt- und Schiedsrichtern kann ebenfalls Sporturlaub bewilligt werden, um an internationalen Schulungen im Hinblick auf Diplome der obersten Stufen teilzunehmen.

Um Anspruch auf Sporturlaub zur Teilnahme an einem Vorbereitungskurs zu haben, müssen Athleten und Betreuer mindestens 6 Monate bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sein.

Für die technischen und administrativen Leiter wird Sporturlaub gewährt für:

- die Organisation von und die Teilnahme an Sitzungen, auf internationaler oder europäischer Ebene, von Gremien, Kommissionen oder Arbeitsgruppen internationaler Sportverbände, der Olympischen Bewegung, zwischenstaatlicher Sportgremien und nichtstaatlichen Sportorganisationen;
- die Organisation von offiziellen internationalen Sportveranstaltungen in Luxemburg;
- Weiterbildungskurse auf internationaler Ebene.

Frage 405. Welche Voraussetzungen müssen für einen Sporturlaub erfüllt sein?

Um Anspruch auf einen Sporturlaub zu haben, müssen die Spitzensportler ebenso wie die Punktrichter und Schiedsrichter die nachstehenden Voraussetzungen erfüllen:

- als Amateursportler einem zugelassenen nationalen Verband angehören;
- sich für eine Vertretung Luxemburgs bei Wettkämpfen auf internationaler Ebene qualifiziert haben;
- ihren Antrag durch das Luxemburgische Olympische Komitee (COSL) genehmigen lassen.

Manager müssen innerhalb des COSL oder eines zugelassenen Verbands ehrenamtlich tätig sein. Technische und verwaltungstechnische Manager, die diese Tätigkeit beruflich durchführen oder dafür bezahlt werden, haben keinen Anspruch auf Sporturlaub.

Frage 406. Welches Verfahren ist für die Beantragung von Sporturlaub zu befolgen?

Der Antrag auf Sporturlaub ist schriftlich in doppelter Ausfertigung entweder seitens des Luxemburgischen Olympischen Komitees (COSL) oder des zuständigen nationalen Verbandes (mit Stellungnahme des COSL) beim Ministerium für Sport einzureichen.

Der Antrag auf Sporturlaub muss spätestens einen Monat vor Beginn des betreffenden Sportereignisses eingereicht werden.

Eine Kopie des Antrags ist dem Arbeitgeber der betroffenen Person binnen derselben Frist zu übermitteln, damit dieser dem Sportminister seine Anmerkungen mitteilen kann.

Sobald der Antrag eingereicht wurde, wird er nach Stellungnahme der Sonderkommission des Obersten Sportrates vom Sportminister bewilligt oder abgelehnt, der gegebenenfalls die Dauer des Sporturlaubs festlegt.

Der betroffene Arbeitgeber kann Einspruch gegen den Antrag einlegen, wenn aufgrund der Abwesenheit des Antragstellers gravierende Folgen für den Betriebsablauf zu befürchten sind. Dieser Einspruch muss begründet und in schriftlicher Form an die betroffene Person, die beantragende Organisation und an den Sportminister übermittelt werden. Dieser bezieht kurzfristig Stellung.

Die Bewilligung des Sporturlaubs ist unwiderruflich, wenn der Arbeitgeber 8 Tage nach der Entscheidung des Ministers keinen Einspruch eingelegt hat.

Frage 407. Wie lange dauert der Sporturlaub?

Grundsätzlich ist der Sporturlaub auf 12 Werktage pro Jahr und pro Berechtigten begrenzt.

Auf ministerielle Empfehlung, kann der Sporturlaub jedoch für die Mitglieder eines speziellen staatlich und vom COSL genehmigten Trainingsmodells der Nationalkader und für die Mitglieder des Kaders der Elitesportler und für die Elitesportler, die eine Teilnahme an den Olympischen oder Paralympischen Spielen verlängert werden.

Dasselbe gilt für die technischen Führungskräfte und die Betreuer der Sportler.

Ebenfalls kann die 12-Tages-Frist aufgehoben werden für Schiedsrichter, die von den internationalen Sportinstanzen eingeladen werden, anlässlich von offiziellen internationalen Wettbewerben aufzutreten, sowie zu Zwecken der Steigerung ihres Ausbildungsgrads.

Der Sporturlaub für Führungskräfte ist auf 50 Werktage pro Jahr und pro Verband, dem sie angehören, begrenzt.

Der Sporturlaub muss nicht zwingend am Stück genommen werden. Er kann aufgeteilt werden.

Die Dauer des Sporturlaubs wird derjenigen des jährlichen Erholungsurlaubs hinzugefügt und kann von diesem nicht abgezogen werden. Der Sporturlaub kann grundsätzlich nicht mit dem Jahresurlaub zusammengelegt werden, wenn sich dadurch eine fortlaufende Abwesenheit ergibt, deren Dauer die Dauer des gesamten Jahresurlaubs übersteigt, es sei denn, der Arbeitgeber ist damit einverstanden.

Frage 408. Ist der Sporturlaub der Arbeitszeit gleichgestellt?

Ja, der Sporturlaub gilt als Arbeitszeit. Folglich finden die gesetzlichen Bestimmungen im Bereich der Sozialversicherung und des Arbeitsrechts während der Dauer des Sporturlaubs weiterhin Anwendung.

Für die Dauer des Sporturlaubs haben die Arbeitnehmer des privaten Sektors für jeden Urlaubstag Anspruch auf eine vom Arbeitgeber zu zahlende Ausgleichsentschädigung in Höhe des durchschnittlichen Tageslohns. Diese Entschädigung darf das 4-fache des sozialen Mindestlohns nicht übersteigen.

Selbstständig Tätige oder Freiberufler erhalten ebenfalls eine Ausgleichsentschädigung, die direkt vom Staat bezahlt wird.

Im öffentlichen Sektor (d. h. beim Staat, bei halbstaatlichen Einrichtungen und diesen unterstehenden öffentlichen Diensten, Gemeinden, der Nationalen luxemburgischen Eisenbahngesellschaft CFL) beschäftigte Sportler erhalten weiterhin ihr Gehalt und sind daher von der Ausgleichsentschädigung bei Gehaltsverlust nicht betroffen.

8. URLAUB IM ZUSAMMENHANG MIT DER EIGENSCHAFT DES ARBEITNEHMERS ALS AMTSTRÄGER

8.1. Urlaube zur Elternvertretung

Durch das Gesetz vom 1. August 2018 wurde eine nationale Elternvertretung der Schüler der Grund-, Sekundar- und Sonderschulen des Großherzogtums Luxemburg ins Leben gerufen, deren Vertreter für eine Amtszeit von 3 Jahren gewählt werden.

Unter „Eltern“ sind die gesetzlichen Vertreter des Schülers zu verstehen.

Infolgedessen wurde das Arbeitsgesetzbuch durch die Hinzufügung von zwei „Urlauben zur Elternvertretung“ zu den Sonderurlauben ergänzt.

Dieses Gesetz trat am 24. September 2018 in Kraft.

Frage 409. Welche Aufgaben hat diese neue Instanz?

Die nationale Elternvertretung hat die nachstehenden Aufgaben:

- die Vertretung und Verteidigung der Interessen der Schülereltern und ihrer an den öffentlichen oder privaten Grundschulen, öffentlichen oder privaten Gymnasien, im Logopädiezentrum und in den Zentren des Sonderschulwesens oder im Sozialpädagogischen Zentrum des Staates angemeldeten Kinder;
- die Unterstützung der in den Schulen und Gymnasien eingerichteten Elternvertretungen bei ihren Initiativen gegenüber den Schulleitungen;
- die Vertretung der Eltern gegenüber dem nachstehend als „Minister“ bezeichneten Bildungsminister und gegenüber der Regierung;
- die auf eigene Initiative oder auf Antrag des Ministers erfolgende Abgabe einer Stellungnahme zu den Gesetzesentwürfen und Gesetzesvorschlägen im Pädagogikbereich und zu den pädagogischen Vorhaben;

- das Vorbringen von Vorschlägen in Bezug auf den Schulalltag und den Unterricht;
- die Stellungnahme zu sämtlichen Fragen, die die Interessen der Eltern und Schüler betreffen.

Darüber hinaus ernennt sie:

- 2 Vertreter in den nationalen Grundschulausschuss;
- 4 Vertreter in den nationalen Schulbeirat;
- 1 Vertreter in das Orientierungsforum.

Der Minister stellt der nationalen Elternvertretung die für ihren Betrieb erforderlichen Räumlichkeiten und Mittel sowie einen Verwaltungssekretär zur Verfügung.

Frage 410. Wie setzen sich ihre Mitglieder zusammen?

Die nationale Elternvertretung setzt sich aus sektoriellen Vertretern wie folgt zusammen:

- 4 Elternvertreter der Grundschüler;
- 6 Elternvertreter der Sekundarschüler;
- 2 Elternvertreter der Schüler mit besonderem Förderbedarf.

Frage 411. Wie werden die nationalen Elternvertreter ernannt?

Die nationalen Elternvertreter werden von den sektoriellen Elternvertretungen gewählt.

In jeder Region beruft der Regionaldirektor für das Grundschulwesen eine regionale Elternversammlung ein, die die gewählten Elternvertreter jeder Grundschule der Region umfasst. Die Einberufung wird spätestens 15 Tage vor dem Datum der regionalen Elternversammlung per Post oder E-Mail an den Vorsitzenden des Schulkomitees oder in dessen Ermangelung an den Schulleiter übermittelt. Gewählt werden können ausschließlich die Elternvertreter, die den Regionaldirektor für das Grundschulwesen spätestens 3 Tage vor der Versammlung über ihre Kandidatur in Kenntnis gesetzt haben. Jede Regionalversammlung wählt in geheimer Wahl und mit einfacher Mehrheit 2 Vertreter, wobei jede vertretene Schule über 2 Stimmen verfügt. Jedwede sonstige Bildungseinrichtung oder jedwede sonstige rechtmäßig in Luxemburg eingerichtete Klasse, die eine Grundschulausbildung erteilt, wählt einen Vertreter. Der Minister beruft diese Einrichtungen und Klassen zur Wahl des Vertreters ein. Die Gesamtheit der gewählten Vertreter stellt die sektorielle Elternvertretung der Grundschulen dar.

Das Elternkomitee jedes Gymnasiums wählt unter seinen Mitgliedern in geheimer Wahl und mit einfacher Mehrheit zwei Vertreter. Jedwede sonstige Bildungseinrichtung oder jedwede sonstige rechtmäßig in Luxemburg eingerichtete Klasse, die eine Sekundarausbildung erteilt, wählt einen Vertreter. Der Minister beruft diese Einrichtungen und Klassen zur Wahl des Vertreters ein. Die Gesamtheit der gewählten Vertreter stellt die sektorielle Elternvertretung der Sekundarschulen dar.

Für jedes Zentrum des Sonderschulwesens und jede sonderpädagogische Bildungseinrichtung beruft der Direktor oder die mit der Geschäftsleitung beauftragte Person eine Versammlung aller Eltern ein, um in geheimer Wahl und mit einfacher Mehrheit 2 Vertreter wählen zu lassen. Jedwede sonstige Bildungseinrichtung oder jedwede sonstige rechtmäßig in Luxemburg eingerichtete Klasse, die eine Sonderschulausbildung erteilt, wählt einen Vertreter. Der Minister beruft diese Einrichtungen und Klassen zur Wahl des Vertreters ein. Die Gesamtheit der gewählten Vertreter stellt die sektorielle Elternvertretung der Schüler mit besonderem Förderbedarf dar.

Der Minister beruft jede sektorielle Vertretung zu einer Versammlung ein, auf der ihre nationalen Vertreter gewählt werden. Die Einberufung wird spätestens 15 Tage vor dem für diese Versammlung festgesetzten Datum per Post oder E-Mail übermittelt. Gewählt werden können ausschließlich die Vertreter, die den Minister spätestens 3 Tage vor der Versammlung über ihre Kandidatur in Kenntnis gesetzt haben. Die nationalen Vertreter werden in geheimer Wahl und mit einfacher Mehrheit gewählt. Bei Stimmengleichheit werden die Vertreter im Losverfahren gewählt.

Frage 412. Wie lange bleiben sie im Amt?

Die nationalen Vertreter und die sektoriellen Vertreter werden für eine verlängerbare Amtszeit von 3 Jahren gewählt.

Frage 413. Wer kann gewählt werden?

Um als Vertreter einer sektoriellen Vertretung gewählt werden zu können, muss der Kandidat ein Elternteil eines oder mehrerer Schüler sein, die zu diesem Zeitpunkt im besagten Sektor eingeschult sind. Wenn ein Vertreter der Schülereltern kein Kind mehr hat, das in dem von ihm vertretenen Sektor eingeschult ist, beendet er sein Mandat als Elternvertreter am Ende des laufenden Schuljahres. Die Auswechslung der sektoriellen Vertreter und der nationalen Vertreter erfolgt gemäß der Platzierungsreihenfolge der Kandidaten bei den letzten Wahlen der Elternvertreter. Die Elternteile desselben Kindes dürfen weder gleichzeitig Mitglieder derselben sektoriellen Vertretung noch der nationalen Vertretung sein. Ein Elternteil darf nicht Mitglied mehrerer sektorieller Vertretungen sein.

Frage 414. Berechtigen diese Mandate zu einem spezifischen Urlaub?

Die Antwort auf diese Frage lautet „Ja“.

Urlaub für Schülereltern, die Mitglieder des nationalen Schulausschusses sind

Für Schülereltern, die Mitglieder des nationalen Schulausschusses sind, wurde ein Urlaub von 2 Halbtagen pro Monat zur Erfüllung ihres Mandats vorgesehen.

Urlaub für Schülereltern, die Mitglieder der nationalen Elternvertretung sind

Für Schülereltern, die Mitglieder der nationalen Elternvertretung sind, wurde ein Urlaub von 8 Tagen oder 64 Stunden pro Jahr zur Erfüllung ihres Mandats eingerichtet.

Teilzeitbeschäftigte erhalten diesen Urlaub anteilig.

Frage 415. Sind die Elternvertreter während der Ausübung ihres Mandats von der Unfallversicherung abgedeckt?

Das Gesetz besagt, dass die an einer Versammlung gemäß diesem Gesetz teilnehmenden Vertreter der Schülereltern im Rahmen von Sonderregelungen der Unfallversicherung versichert sind.

Frage 416. Wie wird die Fortzahlung ihres Lohns sichergestellt?

Dank dieser Urlaube können die Anspruchsberechtigten ihrem Arbeitsplatz unter Fortzahlung ihres Lohns fernbleiben.

Die Ausgleichsentschädigung wird vom Arbeitgeber entrichtet. Der Staat erstattet dem Arbeitgeber den Betrag der Ausgleichsentschädigung und den Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge.

8.2. Politikurlaub

8.2.1. Auf einen Blick

Wöchentlicher Politikurlaub für Bürgermeister und Schöffen

Zusammensetzung des Gemeinderates	Wöchentlicher Urlaub für Bürgermeister	Wöchentlicher Urlaub für Schöffen	Übernahme des Lohns
7 Mitglieder	9 Stunden	5 Stunden	Gemeinde
9 Mitglieder	13 Stunden	7 Stunden	Gemeinde
11 Mitglieder	20 Stunden	10 Stunden	Gemeinde
13 Mitglieder	28 Stunden	14 Stunden	Gemeinde
mehr als 15 Mitglieder	40 Stunden	20 Stunden	Gemeinde

Wöchentlicher Politikurlaub für Gemeindevertreter

Wahlsystem	Dauer	Übernahme des Lohns
Gemeinden, in denen nach dem System der relativen Mehrheitswahl abgestimmt wird	3 Stunden	Gemeinde
Gemeinden, in denen nach dem System des Verhältniswahlsystems abgestimmt wird	5 Stunden	Gemeinde

8.2.2. Politikurlaub für Bürgermeister, Schöffen und Gemeinderäte

Frage 417. Welchen Zweck hat der Politikurlaub?

Der Politikurlaub soll den als Bürgermeister, Schöffen oder Gemeinderäte tätigen Arbeitnehmern die Möglichkeit zur Ausübung ihrer Mandate oder Ämter bieten.

ACHTUNG: Der Politikurlaub darf nur zur Wahrnehmung der Aufgaben dienen, die sich unmittelbar aus der Ausübung des Mandats oder des Amts ergeben.

Frage 418. Wie lange dauert der Politikurlaub?

Die Dauer des Urlaubs variiert zwischen 5 und 40 Wochenstunden nach Maßgabe der Mitgliederzahl des Gemeinderats einerseits und der Tätigkeit des Amtsträgers andererseits. (siehe voranstehende Tabelle)

Bei Teilzeitbeschäftigten wird die Anzahl der Urlaubsstundenzahl im Verhältnis zu ihrer jeweiligen Arbeitszeit angepasst. Der Gemeindeabgeordnete kann den Urlaub nach eigenem Ermessen für einen ganzen Tag oder für einen Teil des Arbeitstages nehmen. Allerdings kann er den Urlaub nicht von einem auf das andere Jahr übertragen.

Der Politikurlaub kann nicht auf den bezahlten Jahresurlaub angerechnet werden.

ACHTUNG: Das Recht auf politischen Urlaub ist ein maximaler jährlicher Anspruch.

Gemäß Artikel 5 Absatz 2 der geänderten großherzoglichen Verordnung vom 6. Dezember 1989 über den politischen Urlaub von Bürgermeistern, Schöffen und Gemeinderäte wird nur der Jahresanspruch berücksichtigt, so dass der Monatsanspruch in einem Kalenderjahr von einem Monat auf den anderen übertragen werden kann.

Bürgermeister, Schöffen und Gemeinderatsmitglieder, die zu Vertretern in den Gemeindeverbänden ernannt wurden, in denen ihre Gemeinde Mitglied ist, erhalten zusätzlich 9 Stunden politischen Urlaub pro Woche und pro Gemeinderat.

Die Aufteilung dieser zusätzlichen 9 Stunden unter den Vertretern in den Gemeindeverbänden erfolgt durch Beschluss des Gemeinderats unter der in absteigender Reihenfolge erfolgenden Berücksichtigung der nationalen, regionalen oder interkommunalen Bedeutung des betreffenden Gemeindeverbands.

Den betreffenden kommunalen Mandatsträgern muss eine Bescheinigung mit dem Ausstellungsdatum und der Anzahl der zusätzlich gewährten Urlaubsstunden ausgestellt werden.

Der Anspruch auf politischen Urlaub beginnt am ersten Tag des Monats, der auf das Datum der Ausstellung der oben genannten Bescheinigung folgt, und endet am Tag des Ablaufs des Mandats im Gemeindeverband.

In jedem Fall haben die Mitglieder des Gemeinderats nur Anspruch auf maximal 40 Stunden politischen Urlaub pro Woche (einschließlich Überstunden). Diese Begrenzung gilt auch bei gleichzeitiger Wahrnehmung eines kommunalen Mandats und eines Abgeordnetenmandats in der Abgeordnetenkammer.

Für Teilzeitbeschäftigte wird die Anzahl der Urlaubsstunden im Verhältnis zu ihrer jeweiligen Arbeitszeit angepasst. Die kommunalen Mandatsträger können den Urlaub nach Belieben in Anspruch nehmen, d. h. entweder als ganze Arbeitstage oder als Teile von Arbeitstagen. Der Urlaub kann jedoch nicht von einem Jahr auf das nächste Jahr übertragen werden.

Der politische Urlaub darf nicht dem bezahlten Jahresurlaub angerechnet werden.

Frage 419. Ist die Dauer des Politkurlaubs der Arbeitszeit gleichgestellt?

Ja. Während der Dauer dieses Urlaubs finden die gesetzlichen und verwaltungsrechtlichen Bestimmungen zur Sozialversicherung und zum Schutz des Arbeitsplatzes auf die Berechtigten weiterhin Anwendung.

Der Arbeitgeber zahlt ihnen weiterhin ihren gesamten Lohn aus und lässt sich den entsprechenden Betrag für die Stunden des Politikurlaubs erstatten.

Frage 420. Welches Verfahren muss der Arbeitgeber des betroffenen Arbeitnehmers befolgen, um sich den Betrag erstatten zu lassen?

Die Erstattung erfolgt einmal jährlich.

Der Arbeitgeber beantragt beim Innenminister vor dem 30. September des Folgejahres der betreffenden Abwesenheiten die Erstattung der Stunden des Politikurlaubs.

Beispiel: Der Antrag auf Erstattung oder Entschädigung sämtlicher im Jahr 2020 in Anspruch genommener Stunden des Politikurlaubs muss spätestens am 30. September 2021 eingereicht werden.

Die Einreichung des Antrags kann wie folgt erfolgen:

- durch Übermittlung einer elektronischen Erklärung über MyGuichet, oder
- durch Übermittlung des ausgefüllten Antragsformulars zur Erstattung des Politikurlaubs für Gemeindeabgeordnete an die Direktion für Kommunalfinanzen des Ministeriums für Inneres.

HINWEIS: Eine Einreichung des Antrags auf Erstattung über MyGuichet.lu – anhand eines professionellen Pro-Zertifikats von LuxTrust – wird empfohlen, da das rund um die Uhr verfügbare Tool eine schnellere Bearbeitung und eine bessere Kommunikation zwischen Behörde und Antragsteller ermöglicht.

Der durch den Fonds für Kommunalaufwendungen erstattete Betrag betrifft den Bruttolohn des Arbeitnehmers sowie die über den Zeitraum des Politikurlaubs an die Sozialversicherungsträger und an die Mutualität der Arbeitgeber zu zahlenden Arbeitgeberbeiträge.

Frage 421. Kann ein Abgeordneter einer Gemeinde eines anderen Landes ebenfalls Politikurlaub beantragen?

Der aktuellen Gesetzeslage zufolge lautet die Antwort auf diese Frage „nein", es sei denn, zwischen den entsprechenden Behörden der beiden Länder besteht ein Abkommen.

8.2.3. Politikurlaub für Abgeordnete

Frage 422. Wozu dient der Politikurlaub für Abgeordnete?

Der Politikurlaub soll den als Abgeordnete tätigen Arbeitnehmern die Möglichkeit zur Ausübung ihrer Mandate oder Ämter bieten.

ACHTUNG: Der Politikurlaub darf ausschließlich zur Wahrnehmung der Aufgaben dienen, die sich unmittelbar aus der Ausübung des Mandats ergeben, namentlich die Teilnahme an den Arbeiten der Abgeordnetenkammern oder ihrer politischen oder technischen Gruppierungen sowie die Vorbereitung der besagten Arbeiten. Das Kammerbüro definiert den Charakter der in Betracht zu ziehenden Arbeiten und legt pauschal die Dauer des für die Durchführung dieser Arbeiten benötigten Politikurlaubs fest.

Frage 423. Wie lange dauert der Politikurlaub für Abgeordnete?

Die Dauer des Urlaubs beläuft sich auf maximal 20 Wochenstunden.

Der Urlaub kann für einen ganzen oder für einen Teil eines Arbeitstages genommen werden, jedoch nicht von einer Parlamentssitzung auf eine andere vorgetragen werden.

Der Politikurlaub kann nicht auf den bezahlten Jahresurlaub angerechnet werden.

Der politische Urlaub der lokalen Abgeordneten kann mit dem jährlichen politischen Urlaub, auf den die Mitglieder der Abgeordnetenkammer Anspruch haben, kombiniert werden, sofern er 40 Stunden pro Woche nicht überschreitet. In diesem Zusammenhang müssen die betroffenen lokalen Abgeordneten ihrem Antrag auf

Erstattung oder Entschädigung eine Erklärung beifügen, in der die Anzahl der von der Abgeordnetenkammer entschädigten Stunden angegeben ist. Dieser Auszug kann bei der Buchhaltungsabteilung der Abgeordnetenkammer angefordert werden.

Frage 424. Ist die Dauer des Politikurlaubs der Arbeitszeit gleichgestellt?

Ja. Während der Dauer dieses Urlaubs finden die gesetzlichen und verwaltungsrechtlichen Bestimmungen zur Sozialversicherung und zum Schutz des Arbeitsplatzes auf die Berechtigten weiterhin Anwendung.

Der Arbeitgeber zahlt ihnen weiterhin ihren gesamten Lohn aus und lässt sich den entsprechenden Betrag für die Stunden des Politikurlaubs erstatten.

Der Politikurlaub für Abgeordnete kann mit dem Politikurlaub für Bürgermeister, Schöffen und Gemeinderäte verbunden werden, wobei jedoch nicht mehr als 40 Stunden pro Woche in Anspruch genommen werden dürfen.

Frage 425. Welches Verfahren muss der Arbeitgeber des betroffenen Arbeitnehmers befolgen, um sich den Betrag erstatten zu lassen?

Die Abgeordnetenkammer erstattet dem Arbeitgeber einen Betrag, der dem Bruttomonatslohn des Arbeitnehmers zuzüglich der während der Fehlzeiten des Betroffenen zur Ausübung seines politischen Amtes an die verschiedenen Sozialversicherungsträger zu zahlenden Arbeitgeberbeiträge entspricht, ohne dabei einen Stundensatz übersteigen zu dürfen, der auf das 4-fache des sozialen Mindestlohns für gelernte Arbeitnehmer mit Familie festgesetzt ist. Das Kammerbüro legt die im Hinblick auf die Festsetzung des normalen Lohns zu berücksichtigenden Faktoren und die Bedingungen und Modalitäten für die Rückerstattung fest.

8.2.4. Weiterbildungsurlaub für Personaldelegierte

Frage 426. Welchen Zweck hat der Weiterbildungsurlaub für Personaldelegierte?

Dieser Urlaub soll den Personaldelegierten die Möglichkeit bieten, während ihrer Arbeitszeit ohne Lohnverlust an seitens der Gewerkschaften oder spezieller Einrichtungen organisierten Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

Auf diese Weise können sie die für ihre Tätigkeit als Arbeitnehmervertreter wichtigen Kenntnisse im wirtschaftlichen, sozialen und technischen Bereich vertiefen.

Frage 427. Wie lange dauert der Weiterbildungsurlaub für Personaldelegierte?

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, den Vollmitgliedern der Personaldelegation eine bestimmte Anzahl an Tagen zur Weiterbildung zu gewähren.

Die Dauer dieses Urlaubs variiert in Abhängigkeit von der Größe des Unternehmens:

- in Unternehmen, die regelmäßig zwischen 15 und 49 Arbeitnehmer beschäftigen, haben die Vollmitglieder der Personaldelegation jeweils für die Dauer ihres Mandats Anspruch auf eine Arbeitswoche Weiterbildungsurlaub;
- in Unternehmen, die regelmäßig zwischen 50 und 150 Arbeitnehmer beschäftigen, haben die Vollmitglieder der Personaldelegation jeweils für die Dauer ihres Mandats Anspruch auf 2 Arbeitswochen Weiterbildungsurlaub;
- in Unternehmen, die regelmäßig mehr als 150 Arbeitnehmer beschäftigen, hat jedes Vollmitglied der Personaldelegation Anspruch auf eine Arbeitswoche Weiterbildungsurlaub pro Jahr.

Zum ersten Mal gewählte Personaldelegierte haben darüber hinaus im Laufe ihres Mandats Anspruch auf zusätzliche 16 Stunden Weiterbildung.

Stellvertretende Personaldelegierte haben Anspruch auf die Hälfte der den Vollmitgliedern der Personaldelegation gewährten Weiterbildungsstunden.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die Dauer des Urlaubs nicht auf die Dauer des gesetzlich bezahlten Jahresurlaubs angerechnet werden kann, da sie der Arbeitszeit gleichgestellt ist.

Frage 428. Wer übernimmt die Kosten für den Weiterbildungsurlaub für Personaldelegierte?

In Abhängigkeit von der Größe des Unternehmens teilen sich Arbeitgeber und Staat die Kosten für diesen Urlaub:

- in Unternehmen, die regelmäßig zwischen 15 und 49 Arbeitnehmer beschäftigen, werden die Lohnkosten vom Staat getragen;
- in Unternehmen, die regelmäßig zwischen 50 und 150 Arbeitnehmer beschäftigen, werden die Lohnkosten für die erste Woche vom Staat und für die zweite Woche vom Arbeitgeber getragen;
- in Unternehmen, die regelmäßig mehr als 150 Arbeitnehmer beschäftigen, trägt der Arbeitgeber die Gesamtkosten für den Weiterbildungsurlaub der Personaldelegierten allein.

Frage 429. Gibt es einen speziellen Urlaub für Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte?

Ja, neben dem für Personaldelegierte vorgesehenen Weiterbildungsurlaub haben die Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten Anspruch auf einen speziellen Urlaub von 40 Stunden pro Mandat, um ihre Kenntnisse im Bereich der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu verbessern. Die Modalitäten dieses Urlaubs sind durch eine großherzogliche Verordnung festgesetzt.

Für zum ersten Mal gewählte Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte erhöht sich die Anzahl der Stunden des Weiterbildungsurlaubs für das erste Jahr ihres Mandats im betreffenden Unternehmen um 10 Stunden.

Frage 430. Gibt es einen speziellen Urlaub für Gleichstellungsdelegierte?

Ja, der/die Gleichstellungsdelegierte hat Anspruch auf 2 halbe Arbeitstage Weiterbildungsurlaub pro Jahr, die nicht auf den jährlichen Erholungsurlaub angerechnet werden können. Die Dauer des Weiterbildungsurlaubs ist der Arbeitszeit gleichgestellt; die damit verbundenen Lohnkosten werden bei Unternehmen, deren Gesamtarbeitnehmerzahl nicht höher als 150 ist, vom Staat getragen.

8.2.5. Weiterbildungsurlaub für Sicherheitsbeauftragte

Frage 431. Wer ist der Sicherheitsbeauftragte?

Das Gesetz verpflichtet den Arbeitgeber zur Ergreifung sämtlicher erforderlichen Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit seiner Arbeitnehmer. Diese Maßnahmen beinhalten Informations- und Weiterbildungsmaßnahmen, Maßnahmen zur Prävention von Berufsrisiken sowie die Einführung einer systematischen Struktur zur Prävention von Berufsrisiken.

Da der Arbeitgeber häufig nicht die erforderliche Zeit für diese Verpflichtungen aufbringen kann, sieht der Gesetzgeber vor, dass der Arbeitgeber sich durch einen speziell in diesem Bereich geschulten Mitarbeiter assistieren lässt, nämlich den Sicherheitsbeauftragten.

Die Aufgabe dieses Sicherheitsbeauftragten besteht insbesondere darin, sich um die Maßnahmen in Bezug auf den Schutz und die Prävention der Berufsrisiken im Unternehmen zu kümmern.

Frage 432. Wie lange dauert sein Weiterbildungsurlaub?

Die Sicherheitsbeauftragten müssen eine entsprechende Weiterbildung absolvieren und ihre Kenntnisse im Bereich der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz regelmäßig auffrischen.

Die großherzogliche Verordnung vom 9. Juni 2006 bestimmt die Modalitäten für die Weiterbildung der Sicherheitsbeauftragten. Diese Weiterbildung beinhaltet eine Grundausbildung und spezielle Weiterbildungen, die sich nach der Größe des Unternehmens in Bezug auf die Mitarbeiterzahl sowie nach dem Tätigkeitsfeld des Unternehmens richten.

8.2.6. Urlaub für Träger eines Sozialmandats

Frage 433. Wer hat Anspruch auf Urlaub für Träger eines Sozialmandats?

Anspruch auf Urlaub für Träger eines Sozialmandats haben diejenigen Arbeitnehmer, die eines oder mehrere der folgenden Mandate ausüben:

- Mitglied einer Berufskammer;
- Mitglied eines Organs eines Sozialversicherungsträgers;
- Beisitzer beim Arbeitsgericht;
- Beisitzer beim Schiedsgericht der Sozialversicherung und beim Obersten Schiedsgericht der Sozialversicherung.

Der Urlaub für Träger eines Sozialmandats kann ausschließlich zur Ausführung von Aufgaben genutzt werden, die direkt mit diesem Mandat in Verbindung stehen. Die Arbeitnehmer müssen ihren Arbeitgeber jedes Mal benachrichtigen, wenn sie zur Ausübung ihres Mandats abberufen werden.

Frage 434. Welchen Schutz genießen die betroffenen Arbeitnehmer?

Die Berechtigten können sich zur Ausübung ihres Mandats oder ihrer Ämter unter Fortzahlung ihres üblichen Lohns und unter Beibehaltung der mit ihrer beruflichen Tätigkeit verbundenen Vergünstigungen von ihrem Arbeitsplatz entfernen. Die Ausübung ihres Sozialmandats kann in keinen Fall Grund für die Kündigung ihres Arbeitsvertrages sein.

Der Urlaub für Träger eines Sozialmandats wird als Arbeitszeit betrachtet und kann nicht auf den jährlichen Erholungsurlaub angerechnet werden.

Die gesetzlichen Bestimmungen im Bereich des Arbeitsrechts und der Sozialversicherung finden weiterhin Anwendung.

Frage 435. Wie lange dauert der Urlaub für Träger eines Sozialmandats?

Der Urlaub für Träger eines Sozialmandats umfasst höchstens 4 Arbeitsstunden pro Versammlung oder Sitzung der Institutionen und Gerichte, mit Rückerstattung an den Arbeitgeber. Bei mehr als 4 Stunden hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine einfache Arbeitsfreistellung mit Lohnfortzahlung seitens des Arbeitgebers und ohne Rückerstattungsmöglichkeit.

Frage 436. Wie erhält der Arbeitgeber eine Rückerstattung für den Urlaub für Träger eines Sozialmandats?

Die Berufskammer, der Sozialversicherungsträger oder das Gericht, bei denen das Mandat ausgeübt wird, erstattet dem Arbeitgeber einen Betrag, der dem Bruttolohn zuzüglich der während der Fehlzeiten des Arbeitnehmers zur Ausübung seines Mandats an die Sozialversicherungsträger gezahlten Arbeitgeberbeiträge entspricht.

ACHTUNG: Die Rückerstattung erfolgt einmal jährlich auf Grundlage einer entsprechenden Erklärung, die der jeweiligen Einrichtung bzw. dem Gericht bis spätestens 31. März des Folgejahres zu übermitteln ist.

Bei Nichtvorlage der Erklärung am festgelegten Datum verfallen die Rückerstattungsrechte für das betreffende Jahr.

Die Erklärung wird auf einem Formular abgegeben, das jedes Mitglied oder jeder Beisitzer vom Vorsitzenden der betreffenden Einrichtung oder des Gerichts erhält und seinem Arbeitgeber übergibt, der das Formular ausfüllt und die Erklärung und den Antrag auf Rückerstattung unterzeichnet.

Die Richtigkeit der Angaben auf dem Formular wird durch die Unterschrift des Berechtigten bestätigt.

9. URLAUB FÜR ENTWICKLUNGS-ZUSAMMENARBEIT

Frage 437. Welchen Zweck hat der Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit?

Der Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit soll Mitgliedern zugelassener Nichtregierungsorganisationen (NROs) die Möglichkeit zur Teilnahme an in Luxemburg oder im Ausland organisierten Entwicklungsprogrammen und -projekten geben, um die Bevölkerung in Entwicklungsländern zu unterstützen.

Frage 438. Wer kann ein Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit beantragen?

Sachverständige und Vertreter von Nichtregierungsorganisationen (mit Ausnahme der Mitarbeiter einer solchen Organisation) die eine andere selbstständige oder unselbstständige Erwerbstätigkeit in Luxemburg ausüben, können einen Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit beantragen, wenn sie dafür bestimmte Voraussetzungen erfüllen:

- sie müssen volljährig sein;
- sie müssen Angehörige eines Mitgliedsstaates der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) sein;
- sie müssen im Rahmen eines Entwicklungsprogramms oder -projekts in ein Hilfsprojekt für die Bevölkerung eines Entwicklungslandes eingebunden sein;
- sie müssen an der Durchführung eines Entwicklungsprogramms oder -projekts zugunsten der Bevölkerung eines Entwicklungslandes beteiligt sein, dessen Umsetzung Aufgabe einer zugelassenen Nichtregierungsorganisation ist;
- sie müssen über die für die Erfüllung ihrer Aufgabe erforderliche Ausbildung, Eignung und Vorbereitung verfügen.

Wenn es sich bei der betroffenen Person um einen Arbeitnehmer handelt, muss er eine Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr bei demselben Arbeitgeber nachweisen können, um Anspruch auf einen Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit zu haben.

Frage 439. Welche Einsätze können für die Bewilligung eines Urlaubs für Entwicklungszusammenarbeit in Betracht gezogen werden?

Die nachstehenden Einsätze können für die Bewilligung dieses Urlaubs in Betracht gezogen werden:

- Fahrten und Reisen in Bezug auf die Ermittlung, Ausarbeitung, Ausführung, Weiterverfolgung, Kontrolle und Bewertung von Entwicklungszusammenarbeitsprogrammen oder -projekten zugunsten der Bevölkerung in Entwicklungsländern;
- die finanzielle und verwaltungstechnische Leitung eines Programms oder Projekts zur Entwicklungszusammenarbeit zugunsten der Bevölkerung in Entwicklungsländern, dessen Umsetzung Aufgabe einer NRO ist;
- Sitzungen von Sachverständigen und Vertretern von NROs im Rahmen internationaler Organisationen;
- Austauschprogramme im Rahmen von Programmen oder Projekten im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit;
- Sitzungen jedweder Art im Zusammenhang mit der Entwicklungszusammenarbeit, zu denen der für Entwicklungszusammenarbeit zuständige Außenminister einen luxemburgischen Vertreter entsandt hat.

Frage 440. Welche Schritte sind zur Beantragung eines Urlaubs für Entwicklungszusammenarbeit zu ergreifen?

Die betroffene Person muss den Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit mindestens 2 Monate vor dessen Beginn durch die Übermittlung eines Formulars an das Außenministerium beantragen.

Wenn es sich um einen Arbeitnehmer handelt, übermittelt er den ordnungsgemäß ausgefüllten Antrag an seinen Arbeitgeber, der den ihm vorbehaltenen Teil des Formulars ausfüllt und dieses unterzeichnet.

Der Arbeitgeber kann eine ablehnende Stellungnahme abgeben, wenn aufgrund der Abwesenheit des Arbeitnehmers gravierende nachteilige Auswirkungen auf die Betriebsabläufe bzw. die Planung des Jahresurlaubs der gesamten Mitarbeiter des Unternehmens zu befürchten sind.

Im Anschluss daran übermittelt der Antragsteller das ordnungsgemäß ausgefüllte und unterzeichnete Formular mindestens 2 Monate vor Beginn des Urlaubs in 3-facher Ausfertigung an die Direktion für die Entwicklungszusammenarbeit des Außenministeriums.

Die Entscheidung des Außenministers in Bezug auf die Bewilligung oder Ablehnung des Urlaubs wird dem Antragsteller im Monat nach der Antragstellung zugestellt.

Die betroffene Person legt den Antrag zusammen mit der Entscheidung des Ministers gegebenenfalls mindestens 15 Tage vor Beginn des beantragten Urlaubs ihrem Arbeitgeber vor.

Frage 441. Wie lange dauert der Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit?

Die Dauer des Urlaubs für Entwicklungszusammenarbeit darf 6 Tage pro Jahr nicht überschreiten. Der Urlaub kann aufgeteilt werden.

Frage 442. Wird der Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit als Arbeitszeit betrachtet?

Der Zeitraum des Urlaubs für Entwicklungszusammenarbeit ist der Arbeitszeit gleichgestellt. Während der Dauer des Urlaubs finden die gesetzlichen Bestimmungen im Bereich der Sozialversicherung und des Arbeitsrechts weiterhin auf die Berechtigten Anwendung.

Sachverständige und Vertreter von Nichtregierungsorganisationen, die als Arbeitnehmer des privaten Sektors beschäftigt sind, haben Anspruch auf eine vom Arbeitgeber zu zahlende Ausgleichsentschädigung in Höhe des durchschnittlichen Tageslohns. Diese Entschädigung darf das 4-fache des sozialen Mindestlohns nicht übersteigen. Der Arbeitgeber streckt die Entschädigung vor, die ihm vom Staat erstattet wird.

Sobald der Arbeitgeber von der zuständigen NRO eine Bescheinigung über die Teilnahme des Arbeitnehmers an der Aktivität erhält, für die der Urlaub beantragt wurde, kann er durch die Übermittlung einer Erstattungserklärung an die Direktion für Entwicklungszusammenarbeit die Erstattung der Kosten beantragen.

Die Erklärung wird formlos verfasst und muss von den nachstehenden Dokumenten begleitet sein:

- der seitens der zuständigen NRO übermittelten Teilnahmebescheinigung an der Veranstaltung;
- dem Lohnzettel für den entsprechenden Zeitraum.

Das Außenministerium erstattet dem Arbeitgeber den Betrag der Ausgleichsentschädigung sowie den Arbeitgeberanteil der Sozialabgaben.

Sachverständige und Vertreter von NROs, die im öffentlichen Sektor beschäftigt sind, erhalten während der Dauer des Urlaubs weiterhin ihr volles Gehalt sowie die übrigen Vergünstigungen im Zusammenhang mit ihrem Amt.

10. SONDERURLAUB FÜR MITGLIEDER DER FREIWILLIGEN FEUERWEHR

Frage 443. Welchen Zweck hat der Urlaub für Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr?

Der Zweck dieses Urlaubs besteht darin, dass freiwillige Feuerwehrleute, die auch eine berufliche Tätigkeit ausüben, von dieser Tätigkeit befreit werden können um:

- Ausbildungs- und Weiterbildungskurse im Zusammenhang mit ihrer Freiwilligentätigkeit zu besuchen oder abzuhalten;
- die Betreuung zu gewährleisten;
- an humanitären Missionen teilnehmen.

Frage 444. Wer ist zur Inanspruchnahme dieses Urlaubs berechtigt?

Anspruch auf den Sonderurlaub für Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr haben berufstätige Personen (im Alter von mindestens 16 Jahren), die:

- an Ausbildungsmaßnahmen teilnehmen;
- die Leitung von Kursen und die Schulung von Ausbildern übernehmen;
- Repräsentationsverpflichtungen wahrnehmen. Dazu zählen Repräsentationsverpflichtungen in Luxemburg und im Ausland, die von seitens des Verwaltungsrats des CGDIS ernannten Sachverständigen, Führungskräften des nationalen Feuerwehrverbands und zugelassenen Vereinen und Organisationen sowie jedweden an nationalen und internationalen Veranstaltungen teilnehmenden und vom Innenminister ernannten Personen wahrgenommen werden.

Ebenfalls Anspruch auf diesen Urlaub haben die nachstehenden Personen, sofern sie ihr Amt ehrenamtlich ausüben und den Urlaub im Rahmen der Ausübung ihrer Aufgaben beantragen:

- Löschbezirksführer und ihre Stellvertreter;
- Zugführer und ihre Stellvertreter;
- Wehrführer und ihre Stellvertreter;
- der Generalinspektor, die Regionalinspektoren und die stellvertretenden Regionalinspektoren der Abteilung für Brandbekämpfung und Rettung;
- die Mitglieder des Exekutivausschusses und die Mitglieder des Vorstands des Jugendfeuerwehrausschusses des nationalen Feuerwehrverbands.

Anspruch auf diesen Sonderurlaub haben des Weiteren auch alle ehrenamtlichen Mitarbeiter, die sich im Katastrophenfall auf Ersuchen des oder der betroffenen Länder oder im Zuge internationaler Hilfe im Rahmen der Einsatzgruppe für humanitäre Einsätze an humanitären Einsätzen im Ausland beteiligen.

ACHTUNG: Dieser Urlaub unterscheidet sich von der Freistellung von den beruflichen Verpflichtungen. Die Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, ihre Arbeitnehmer, die Mitglieder einer Rettungseinheit des CGDIS sind, in Notfallsituationen, die den Einsatz ihrer Einheit erfordern, von ihren beruflichen Verpflichtungen zu befreien.

Wenn der Arbeitgeber der Ansicht ist, dass ein Fernbleiben von der Arbeit missbräuchlich ist, kann er beim Innenminister ein Schlichtungsverfahren einleiten.

Überdies kann der Arbeitgeber die Erstattung der erlittenen Verluste beantragen.

Frage 445. Welche Ausbildungsmaßnahmen berechtigen zum Sonderurlaub für Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr?

Der Sonderurlaub wird für die nachstehenden Ausbildungsmaßnahmen gewährt:

- Ausbildungslehrgänge für Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr;
- Weiter- und Fortbildungskurse;
- Ausbildungslehrgänge für Ausbilder der oben genannten Lehrgänge und für Ausbilder im Rettungswesen;
- Ausbildungslehrgänge für die vom Arbeitgeber mit der Umsetzung der Maßnahmen zur Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung des Personals beauftragten Arbeitnehmer;
- Ausbildungslehrgänge für Betreuer der Jugendfeuerwehr;
- Ausbildungslehrgänge für Inspektoren

Frage 446. Wie lange dauert der Urlaub für Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr?

Die Gesamtdauer des Sonderurlaubs darf für jeden Berechtigten während seiner Rettungsdienstlaufbahn 60 Werktage nicht übersteigen. Diese Höchstdauer von 60 Tagen findet auf Lehrbeauftragte keine Anwendung. Darüber hinaus darf die Dauer des Urlaubs innerhalb eines Zeitraums von 2 Jahren 20 Werktage nicht übersteigen.

Auch auf die nachstehenden Personenkategorien findet die Obergrenze von 60 Tagen keine Anwendung:

- Löschbezirksführer und ihre Stellvertreter;
- Zugführer und ihre Stellvertreter;
- Einsatzzonenleiter und ihre Stellvertreter;
- Mitglieder des Exekutivausschusses und die Mitglieder des Vorstands des Jugendfeuerwehrausschusses des nationalen Feuerwehrverbands;
- Personen, die Repräsentationsverpflichtungen wahrnehmen.

In Bezug auf diese Personenkategorien darf die Dauer des Sonderurlaubs 7 Werktage pro Jahr nicht übersteigen.

Für ehrenamtliche Mitarbeiter, die sich im Rahmen der Einsatzgruppe für humanitäre Einsätze an humanitären Einsätzen beteiligen, findet keinerlei Begrenzung in Bezug auf die Dauer des Urlaubs Anwendung.

Der Sonderurlaub kann aufgeteilt werden, wobei sich jeder Teil auf mindestens 4 Stunden belaufen muss.

Die Dauer des Sonderurlaubs kann nicht auf den seitens des Gesetzes oder der Kollektivverträge vorgesehenen normalen Urlaub angerechnet werden.

Der Sonderurlaub kann nicht mit einem Jahresurlaub oder einem Urlaub aus Krankheitsgründen verbunden werden, sofern die dadurch entstehende fortlaufende Abwesenheit die Gesamtdauer des zu gewährenden Jahresurlaubs überschreitet, es sei denn, der Arbeitgeber ist damit einverstanden.

Frage 447. An wen ist der Antrag auf Urlaub für Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr zu richten?

Der Antrag ist zusammen mit einem Nachweis über die Anmeldung oder Teilnahme spätestens 2 Monate vor dem Beginn des beantragten Urlaubs an den Generaldirektor des CGDIS zu übermitteln.

In ordnungsgemäß begründeten Fällen kann der Generaldirektor von dieser Frist abweichen.

Das CGDIS stellt den Lehrbeauftragten, den Löschbezirksführern und ihren Stellvertretern, den Zugführern und ihren Stellvertretern, den Einsatzzonenleitern und ihren Stellvertretern, den Mitgliedern des Exekutivausschusses und den Mitgliedern des Vorstands des Jugendfeuerwehrausschusses des nationalen Feuerwehrverbands eine mit dem Ausstellungsdatum versehene Genehmigung für den Erhalt des Sonderurlaubs für bestimmte Führungskräfte der Rettungsdienste aus. Diese Genehmigung dient als Nachweis für den Arbeitgeber. Die betroffene Person ist dazu verpflichtet, ihrem Arbeitgeber unverzüglich jedwede Änderung mitzuteilen, die Auswirkungen auf den ihr zugestandenen Sonderurlaub hat.

Frage 448. Kann der Arbeitgeber Einspruch gegen den Urlaub einlegen?

Der Sonderurlaub kann verschoben werden, wenn aufgrund der beantragten Abwesenheit gravierende nachteilige Auswirkungen auf die Betriebsabläufe oder auf die Planung des bezahlten Jahresurlaubs der Mitarbeiter zu befürchten sind.

Frage 449. Wird der Urlaub für Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr als Arbeitszeit betrachtet?

Der Zeitraum des Sonderurlaubs ist der Arbeitszeit gleichgestellt. Während der Dauer des Sonderurlaubs finden die gesetzlichen Bestimmungen im Bereich der Sozialversicherung und des Arbeitsrechts weiterhin auf die Berechtigten Anwendung.

Die Arbeitnehmer beziehen während der Dauer des Sonderurlaubs weiterhin ihren Lohn sowie alle übrigen Vergünstigungen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit.

Frage 450. Wer übernimmt die Kosten für den Sonderurlaub für Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr?

Die während des Sonderurlaubs entrichteten Löhne werden für die ehrenamtlichen Mitarbeiter der CGDIS-Einheiten vom CGDIS übernommen. Die Erstattung an den Arbeitgeber erfolgt auf Grundlage eines vom CGDIS ausgestellten Formulars.

Die den Verantwortlichen des nationalen Feuerwehrverbands und den Mitgliedern der zugelassenen Rettungsdienstvereine und -organisationen aufgrund des Sonderurlaubs zu entrichtenden Löhne und Entschädigungen werden vom Staat übernommen.

11. URLAUB ZUR STELLENSUCHE

Frage 451. Welchen Zweck hat der Urlaub zur Stellensuche?

Dieser Urlaub ermöglicht dem gekündigten Arbeitnehmer, während der Kündigungsfrist von seiner Arbeit befreit zu werden, um Vorstellungsgesprächen bei potenziellen neuen Arbeitgebern beiwohnen zu können.

Frage 452. Wer hat Anspruch auf diesen Urlaub?

Dieser Urlaub ist ausschließlich Arbeitnehmern vorbehalten, denen seitens eines rechtmäßig im Großherzogtum Luxemburg ansässigen Arbeitgebers fristgerecht gekündigt wurde.

Vom Urlaub zur Stellensuche ausgeschlossen sind demnach Arbeitnehmer, denen wegen grober Pflichtverletzung gekündigt wurde, die selbst gekündigt haben oder deren Arbeitsvertrag im gegenseitigen Einvernehmen beider Parteien beendet wurde.

Frage 453. Welche Voraussetzungen müssen für die Bewilligung eines Urlaubs zur Stellensuche erfüllt sein?

Um Anspruch auf einen Urlaub zur Stellensuche zu haben, muss der gekündigte, im Großherzogtum Luxemburg ansässige Arbeitnehmer die nachstehenden Voraussetzungen erfüllen:

- sich bei der Arbeitsagentur (ADEM) oder im Falle von Grenzgängern bei der zuständigen Einrichtung des Wohnsitzlandes als Arbeitsuchender melden;
- gegenüber seinem Arbeitgeber den Nachweis erbringen, dass er zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde.

Die Arbeitslosenmeldung bei der Arbeitsagentur fällt vorbehaltlich einer Übereinkunft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht in den Rahmen des Urlaubs zur Stellensuche und muss außerhalb der normalen Arbeitszeit erfolgen.

Frage 454. Wie lange dauert der Urlaub zur Stellensuche?

Der fristgerecht gekündigte Arbeitnehmer kann bei seinem Arbeitgeber während der Kündigungsfrist bis zu 6 Tage Urlaub beantragen, um eine neue Stelle zu suchen.

ACHTUNG: Dieser Urlaub kann seitens des Arbeitnehmers nicht auf einmal genommen werden, sondern muss in Abhängigkeit von den für die Vorstellungsgespräche vorgesehenen Terminen aufgeteilt werden. Der Urlaub kann stundenweise, für einen halben Tag oder für einen ganzen Tag genommen werden.

VIII.
GESETZLICHE FEIERTAGE

Frage 455. Welche Arbeitnehmer sind davon betroffen?

Alle Arbeitnehmer der Privatwirtschaft und alle Lehrlinge sind von den Vorschriften zur Arbeit an gesetzlichen Feiertagen betroffen. Gleichwohl gelten Sondervorschriften für in Saisonbetrieben beschäftigte Arbeitnehmer, die in einer großherzoglichen Verordnung dargelegt sind.

Frage 456. Welche Tage gelten als gesetzliche Feiertage?

Der Ausdruck „gesetzliche Feiertage" bezieht sich auf die gesetzlich festgesetzten staatlichen und religiöse Festtage.

Das Arbeitsgesetzbuch enthält eine Auflistung der gesetzlichen Feiertage und setzt darüber hinaus eine Reihe von Vorschriften fest, die auf Arbeitnehmer und Lehrlinge anlässlich eines gesetzlichen Feiertags Anwendung finden.

Grundsätzlich sind diese durch die Gesetzgebung von der Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag befreit. Folglich werden die gesetzlichen Feiertage bei der Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt und werden in gleicher Höhe entlohnt wie ein Arbeitstag.

Somit hat ein Arbeitnehmer für jeden auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag Anspruch auf einen Lohn, der der Anzahl der von ihm am betreffenden Tag normalerweise geleisteten Arbeitsstunden entspricht. Selbiges gilt für Feiertage, die auf einen Sonntag fallen und durch einen Tag Freizeitausgleich ersetzt werden.

Einigen Arbeitnehmern wird jedoch ihr dem Feiertag entsprechender Lohn verweigert. Dabei handelt es sich um Arbeitnehmer, die:

- durch ihr Verschulden am Tag vor oder nach dem betreffenden Feiertag nicht gearbeitet haben;
- im Laufe der 25 Werktage vor dem Feiertag über einen Zeitraum von über 3 Tagen unentschuldigt nicht zur Arbeit erschienen sind, selbst wenn sie triftige Gründe für ihre Abwesenheit vorweisen können.

In Luxemburg gibt es insgesamt 11 gesetzlich festgesetzte staatliche und religiöse Feiertage:

- Neujahr (1. Januar);
- Ostermontag;
- 1. Mai;
- Europatag (9. Mai);
- Christi Himmelfahrt;
- Pfingstmontag;
- offizielle Geburtstagsfeier des Großherzogs (23. Juni);
- Mariä Himmelfahrt;
- Allerheiligen (1. November);
- 1. Weihnachtstag (25. Dezember);
- 2. Weihnachtstag (26. Dezember).

Neben den gesetzlichen Feiertagen gibt es in der Praxis weitere lokale oder traditionelle Feste, wie den Karnevalsmontag, den 2. November oder den Kirmesmontag in der Stadt Luxemburg.

Diese Tage stellen für die Arbeitnehmer nicht automatisch freie Tage dar, weshalb sie grundsätzlich an ihrem Arbeitsplatz erscheinen müssen. Dem Arbeitgeber ist es jedoch freigestellt, seinem Personal diese Feiertage zusätzlich zu den gesetzlichen Feiertagen zu gewähren. Darüber hinaus können diese Feiertage den Arbeitnehmern auch mittels der Kollektivverträge zugestanden werden.

Frage 457. Werden gesetzliche Feiertage, die auf einen Sonntag fallen, nachgeholt?

Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Sonntag, so steht den Arbeitnehmern ein Tag Freizeitausgleich zu.

Der Arbeitnehmer kann diesen Freizeitausgleich innerhalb von 3 Monaten nach Belieben nehmen. Er muss ihn allerdings wirklich nehmen und kann ihn sich nicht auszahlen lassen.

ACHTUNG: der Arbeitnehmer muss die Anfrage auf Freizeitausgleich beim Arbeitgeber innerhalb von 3 Monaten stellen, ansonsten ist der Freizeitausgleich verloren, es sei denn der Arbeitgeber hat eine flexiblere Lösung festgelegt.

Frage 458. Werden gesetzliche Feiertage, die auf einen arbeitsfreien Werktag fallen, nachgeholt?

Der Begriff „arbeitsfreier Werktag" bezeichnet Wochentage (außer Sonntagen), an denen eine Person laut Arbeitsvertrag nicht arbeitet.

Beispiel:

Erstreckt sich die wöchentliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers von Montag bis Freitag, gilt der Samstag als arbeitsfreier Werktag.

Arbeitet ein Arbeitnehmer jeweils von Dienstag bis Samstag, ist der Montag für ihn ein arbeitsfreier Werktag.

Fällt ein Feiertag auf einen solchen arbeitsfreien Werktag, so steht dem Arbeitnehmer ein Tag Freizeitausgleich zu, der innerhalb von 3 Monaten zu nehmen ist.

Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, kann der Freizeitausgleich laut Gesetz noch bis zum Ende des Kalenderjahres genommen werden. Davon ausgenommen ist der Freizeitausgleich für Feiertage im November und Dezember. Dieser ist in den ersten 3 Monaten des folgenden Jahres zu nehmen.

Der Arbeitnehmer muss einen solchen Freizeitausgleich immer beim Arbeitgeber beantragen.

Kann der Freizeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine entsprechende Vergütung.

Frage 459. Was passiert, wenn ein gesetzlicher Feiertag auf einen Werktag fällt, an dem gearbeitet wird?

Wenn ein Feiertag auf einen Wochentag fällt, an dem der Arbeitnehmer (nach Maßgabe seines individuellen Arbeitsvertrages) normalerweise mehr als 4 Stunden gearbeitet hätte, dann ist dieser Tag für ihn arbeitsfrei, ohne dass ihm ein zusätzlicher Urlaubstag angerechnet wird. Dieser Tag wird ihm in Höhe der Anzahl der Arbeitsstunden bezahlt, die er normalerweise an diesem Tag hätte leisten müssen.

Wenn ein gesetzlicher Feiertag auf einen Wochentag fällt, an dem der Arbeitnehmer (nach Maßgabe seines individuellen Arbeitsvertrages) höchstens 4 Stunden gearbeitet hätte, hat er zusätzlich zur Entlohnung der Anzahl der an diesem Tag normalerweise geleisteten Arbeitsstunden Anspruch auf einen halben Tag Freizeitausgleich

Sofern der Freizeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden kann, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den der Dauer des besagten Urlaubs entsprechenden Lohn.

Frage 460. Kann ein Feiertag, der in einen Zeitraum fällt, in dem der Arbeitnehmer krank geschrieben ist, nachgeholt werden?

Es sind zwei Fälle zu unterscheiden:

- Fällt der Feiertag auf einen Tag, an dem der Mitarbeiter normalerweise gearbeitet hätte, ist der freie Tag verloren und der Mitarbeiter kann ihn nicht wiedererlangen. Wenn der Arbeitnehmer an diesem Tag im Rahmen seines Arbeitsvertrages 4 Stunden oder weniger arbeiten musste, hat er Anspruch auf einen halben Tag Ausgleichsruhe.
- Fällt der Feiertag auf einen Tag der Woche, an dem der Arbeitnehmer nach seinem Arbeitsvertrag normalerweise nicht arbeitet, besteht Anspruch auf Freizeitausgleich. Daher ist es notwendig, einen zusätzlichen Urlaubstag zu berücksichtigen.

Die gleichen Antworten gelten für eine Mitarbeiterin im Mutterschaftsurlaub.

Es sei darauf hingewiesen, dass die so wieder eingezogenen Urlaubstage nach den oben genannten Regeln beantragt und genommen werden müssen.

Frage 461. Wie wird die Feiertagsarbeit entschädigt?

Sofern ein Arbeitnehmer dazu verpflichtet ist, an einem gesetzlichen Feiertag zu arbeiten, wird sein Lohn wie folgt festgesetzt:

- sofern er nach Stunden bezahlt wird, hat er für jede an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeitsstunde zusätzlich zu seinem üblichen Lohn Anspruch auf seinen um einen Zuschlag von 100% erhöhten üblichen Stundenlohn;

Beispiel:

Herr Y erhält einen Bruttostundenlohn von 20 € und arbeitet Montags normalerweise 6 Stunden.

Am Pfingstmontag bat ihn sein Arbeitgeber, für 4 Stunden zur Arbeit zu kommen.

Sein Bruttolohn für den besagten Feiertag ist wie folgt: (6 x 20 €) + (4 x 40 €) = 280 €

- sofern er einen Monatslohn bekommt, hat er für jede an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeitsstunde zusätzlich zu seinem üblichen Monatslohn Anspruch auf seinen um einen Zuschlag von 100% erhöhten normalen Stundenlohn. Der normale Stundenlohn wird bestimmt, indem der Monatslohn durch 173 geteilt wird.

  Beispiel:

  Herr X arbeitet 40 Stunden/Woche, d. h. 8 Stunden pro Tag von Montag bis Freitag, und bezieht einen Bruttomonatslohn von 2.900 €.

  Am Montag, den 1. November, Allerheiligen, musste er 6 Stunden arbeiten. In diesem Monat hat er Anspruch auf:

  Stundenlohn: 2.900 : 173 = 16,76 €

  Am Monatsende zu entrichtender Lohn: 2.900 + (6 x 33,52 €) = 3.101,12 €

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die Lohnzulagen für Feiertagsarbeit unbeschränkt steuerfrei sind.

Frage 462. Wie wird die Arbeit an einem auf einen Sonntag fallenden Feiertag entschädigt?

Sofern ein Arbeitnehmer an einem Feiertag arbeiten muss, bei dem es sich gleichzeitig um einen Sonntag handelt, so hat er Anspruch auf den gleichzeitigen Bezug des gesetzlich festgesetzten Lohns für die Feiertagsarbeit und auf den Zuschlag für Sonntagsarbeit, wie folgt:

- zur Vergütung des auf einen Sonntag fallenden Feiertags:

  auf einen Tag Freizeitausgleich, den er innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach dem betreffenden Feiertag nach Belieben in Anspruch nehmen kann;

- zur Vergütung der Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag:

  Entlohnung der an diesem Tag tatsächlich geleisteten Stunden zum normalen Stundentarif

  + Feiertagszuschlag

  = 100% des normalen Stundentarifs multipliziert mit der Anzahl der an diesem Tag tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden;

- zur Vergütung der Sonntagsarbeit:

  70% Lohnzuschlag (70% des normalen Stundentarifs, multipliziert mit der Anzahl der am Sonntag geleisteten Arbeitsstunden).

Sollte es sich bei den am Sonntag geleisteten Stunden für den Arbeitnehmer gleichzeitig um Überstunden handeln, hat er darüber hinaus auch Anspruch auf einen Freizeitausgleich von eineinhalb Stunden pro geleisteter Überstunde oder auf den Überstundenzuschlag von 40%.

Frage 463. Wie wird die Feiertagsarbeit in Saisonbetrieben vergütet?

Der Vollständigkeit halber sei an dieser Stelle noch hinzugefügt, dass für Arbeitnehmer, die in Saisonbetrieben beschäftigt sind, Sondervorschriften gelten.

Als Saisonbetriebe gelten Hotelbetriebe, Gaststättenbetriebe und Schankbetriebe, sowie jedwedes sonstige Unternehmen des privaten Sektors, dessen Geschäftstätigkeiten saisonalen Schwankungen unterliegen.

Sofern die in den vorstehend aufgezählten Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer an gesetzlichen Feiertagen nicht frei haben, können sie für jeden gesetzlichen Feiertag, an dem sie gearbeitet haben, wie folgt vergütet werden:

- entweder durch die Bewilligung von 2 bezahlten Ruhetagen, die innerhalb einer Frist von 6 Monaten in Anspruch zu nehmen sind;
- oder durch die Bewilligung von 2 zusätzlichen bezahlten Urlaubstagen;

- oder für die Gesamtheit der gesetzlichen Feiertage, an denen sie gearbeitet haben, durch die Bewilligung eines halben bezahlten Ruhetags pro Woche während des ganzen Jahres. Diese Ruhetage können nicht für die Berechnung der wöchentlichen Ruhezeit angerechnet werden.

Frage 464. Dürfen jugendliche Arbeitskräfte sonntags oder an einem gesetzlichen Feiertag arbeiten?

Grundsätzlich dürfen jugendliche Arbeitskräfte weder sonntags noch an gesetzlichen Feiertagen eingesetzt werden.

Jedoch darf der Arbeitgeber im Falle von höherer Gewalt oder wenn der Fortbestand oder die Sicherheit des Unternehmens davon abhängt, ausnahmsweise jugendliche Arbeitskräfte zur Arbeit an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag heranziehen, jedoch ausschließlich, um eine ernsthafte Störung des laufenden Betriebes des Unternehmens zu vermeiden und wenn er nicht auf erwachsene Arbeitskräfte zurückgreifen kann.

Der Leiter des Unternehmens informiert unverzüglich die Gewerbeaufsicht (ITM) darüber und gibt dabei den oder die Gründe für die Sonn- oder Feiertagsarbeit an.

Außerdem kann das Arbeitsministerium eine verlängerte Genehmigung für die Sonn- und Feiertagsarbeit jugendlicher Arbeitskräfte erteilen, die in Hotels, Gaststätten, Cafés, Stehcafés, Kliniken, Pflege- und Betreuungseinrichtungen für ältere und/oder abhängige Personen, Kinderheimen oder Kindererziehungs- und -betreuungseinrichtungen tätig sind. Im Beschluss des Ministeriums wird die Geltungsdauer der Genehmigung festgelegt.

Jugendliche Arbeitskräfte haben Anspruch auf einen Lohnzuschlag in Höhe von 100% für die Arbeit an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag.

Darüber hinaus steht ihnen zum Ausgleich für den Sonn- oder Feiertag, an dem sie für den Arbeitgeber tätig waren, innerhalb von 12 Tagen nach dem betreffenden Sonn- oder Feiertag ein Ruhetag zu.

Frage 465. Ist der Arbeitgeber zur Führung eines besonderen Verzeichnisses verpflichtet?

Ja, der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, ein besonderes Verzeichnis der an gesetzlichen Feiertagen geleisteten Arbeitsstunden zu führen, unter Angabe der den Arbeitnehmern entsprechend entrichteten Löhne.

IX.
KRANKHEIT

1. PFLICHTEN DES ARBEITNEHMERS

Frage 466. Innerhalb welcher Frist muss der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber die Krankheit melden?

Der kranke Arbeitnehmer muss seinen Arbeitgeber oder dessen Vertreter direkt am ersten Tag seines Fernbleibens benachrichtigen.

Das kann persönlich oder durch eine dritte Person (z. B. seinen Ehegatten, ein Familienmitglied, einen Freund usw.) geschehen. Die Mitteilung kann sowohl mündlich (z. B. telefonisch) als auch schriftlich (z. B. per Fax) erfolgen.

Im Streitfall muss der Arbeitnehmer nachweisen können, dass er den Arbeitgeber von seinem krankheitsbedingten Fernbleiben unterrichtet hat.

Frage 467. Innerhalb welcher Frist muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber ein ärztliches Attest vorlegen?

Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber spätestens am dritten Tag seines Fernbleibens ein ärztliches Attest vorlegen, in dem seine Arbeitsunfähigkeit bescheinigt wird. Der Arbeitnehmer muss nachweisen können, dass sein Arbeitgeber das Attest vor Ablauf von 3 Tagen erhalten hat.

Frage 468. Wie sieht es im Falle einer Verlängerung der Krankheit aus?

Den beiden (vorstehend beschriebenen) Informationspflichten ist auch im Falle einer Verlängerung der Krankheit nachzukommen.

2. PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

2.1. Kündigungsschutz

Frage 469. Welche Folgen hat die Einhaltung dieser beiden Pflichten für den Arbeitnehmer?

Kommt der Arbeitnehmer seinen Informationspflichten nach (Meldung am ersten Tag und Vorlage des Attests spätestens am dritten Tag), genießt er einen gesetzlichen Kündigungsschutz.

Beide Bedingungen müssen erfüllt sein, damit der Kündigungsschutz greift.

Dieser Schutz ist jedoch befristet: Er gilt höchstens 26 Wochen ab dem ersten Krankheitstag.

Zu dem Verbot, einen kranken Arbeitnehmer zu entlassen, gibt es mehrere Ausnahmen.

In den nachstehenden Fällen kann der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag kündigen:

- der Arbeitnehmer hat innerhalb von drei Tagen kein Attest vorgelegt;
- der Arbeitnehmer ist aufgrund eines Verbrechens oder eines Vergehens, an dem er freiwillig beteiligt war, erkrankt;
- der Arbeitnehmer, der seinem Arbeitgeber die Krankheit nicht vorab gemeldet hatte, legt dem Arbeitgeber ein ärztliches Attest vor, nachdem er das Kündigungsschreiben oder die Vorladung zum Kündigungsgespräch erhalten hat (außer bei dringender Krankenhauseinlieferung);
- die Kündigungsschutzfrist ist abgelaufen;
- durch das Gesetz vom 7. August 2015 wurde klargestellt, dass die gesetzliche Lohnfortzahlung seitens des Arbeitgebers aus denselben Ablehnungsgründen wie die Zahlung des Krankengelds seitens der Nationalen Gesundheitskasse (CNS) endet. Die CNS kann diese Entscheidung treffen, wenn der Amtsarzt des kontrollärztlichen Dienstes der Sozialversicherung die Erwerbsfähigkeit des Versicherten feststellt oder ein anderer Grund vorliegt, der die Einstellung der Krankengeldzahlung begründet (z. B. Nichterscheinen des Ver-

sicherten bei der medizinischen Kontrolle ohne triftigen Grund). Diese Entscheidung gilt in Ermangelung eines seitens des Versicherten innerhalb einer Frist von 40 Tagen nach der Zustellung schriftlich eingelegten Widerspruchs als gefasst. Der Gewerbeaufsicht (ITM) zufolge ist der Arbeitgeber, der von der Nationalen Gesundheitskasse darüber informiert wurde, dass der Arbeitnehmer für fähig erklärt wurde, die Arbeit ab einem bestimmten Datum wieder aufzunehmen, verpflichtet, die Lohnfortzahlung an den Arbeitnehmer für die Dauer des Lohnfortzahlungszeitraums einzustellen, auch wenn der Arbeitnehmer neue ärztliche Atteste über diesen Zeitraum hinaus vorlegt. Mündet der Widerspruch durch den Arbeitnehmer in eine Anerkennung seiner Arbeitsunfähigkeit, ist sein Anspruch auf vollständige Fortzahlung seines Lohns und auf andere, durch seinen Arbeitsvertrag begründete Vergünstigungen wiederhergestellt. Der Arbeitgeber wird von der CNS hierüber informiert. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die im Rahmen der Lohnfortzahlung angefallenen Löhne rückwirkend auszuzahlen. Dem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsunfähigkeit bestätigt wurde, dürfen keine Lohnausfälle entstehen.

Frage 470. Was geschieht, wenn der Arbeitgeber nicht von der Krankheit des Arbeitnehmers unterrichtet wurde?

Die Tatsache, dass der Arbeitnehmer keine der beiden Pflichten erfüllt, stellt ein schwerwiegendes Verschulden dar und rechtfertigt eine fristlose Kündigung.

Anders verhält es sich, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber am ersten Tag seines Fernbleibens informiert hat, aber versäumt, ihm binnen 3 Tagen das ärztliche Attest vorzulegen.

In dem Fall stellt das Versäumnis der Attestvorlage innerhalb der vorgegebenen Frist eine Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers dar, die gegebenenfalls eine fristgerechte Kündigung rechtfertigt.

Meldet ein Arbeitnehmer sein Fernbleiben dem Arbeitgeber nicht am ersten Tag, legt ihm jedoch am zweiten Tag ein ärztliches Attest vor, so tendiert die Rechtsprechung dahin, dass dieses Versäumnis allein ohne andere Faktoren im Zusammenhang mit dem Verhalten oder der Befähigung des Arbeitnehmers keine fristgerechte Kündigung rechtfertigt.

Frage 471. Was passiert im Falle einer dringenden Krankenhauseinlieferung des Arbeitnehmers?

Die innerhalb einer Frist von 8 Tagen nach der Krankenhauseinlieferung erfolgende Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung macht das Kündigungsschreiben/die Vorladung zum Kündigungsgespräch nichtig und wirkungslos.

Frage 472. Muss der Arbeitgeber den erkrankten Arbeitnehmer weiterhin bezahlen?

Der krankheitsbedingt abwesende Arbeitnehmer muss denselben Lohn erhalten, als hätte er gearbeitet. Er darf keinen Nachteil dadurch erleiden, dass er der Arbeit unverschuldet fernbleibt.

Der einer krankheitsbedingten Abwesenheitszeit des Arbeitnehmers entsprechende Zeitraum ist somit ebenso wie die Abwesenheit aufgrund eines Mutterschaftsurlaubs einem Zeitraum tatsächlich geleisteter Arbeit gleichzusetzen.

Krankheitszeiten begründen einen Anspruch auf den jährlichen Erholungsurlaub.

Dieser Anspruch auf Lohnfortzahlung erlischt, wenn die Nationale Gesundheitskasse (CNS) die Kostenübernahme ablehnt. Der Arbeitgeber hat sich folglich an diese Entscheidung zu halten.

Die CNS kann diese Entscheidung treffen, wenn der Amtsarzt des kontrollärztlichen Dienstes der Sozialversicherung (CMSS) die Arbeitsfähigkeit des Versicherten feststellt oder ein anderer Grund vorliegt, der die Einstellung der Krankengeldzahlung begründet (z. B. Nichterscheinen des Versicherten bei einer Vorladung des CMSS ohne triftigen Grund).

Diese Ablehnungsentscheidung der CNS wird dem Arbeitgeber übermittelt, verbunden mit der Anordnung, die Lohnfortzahlung einzustellen.

Diese Ablehnungsentscheidung ist rechtskräftig, wenn der Versicherte innerhalb von 40 Tagen nach der Mitteilung nicht schriftlich Einspruch erhoben hat.

Die Entscheidung kann innerhalb von 40 Tagen nach der Mitteilung vor dem Direktionsausschuss der Nationalen Gesundheitskasse und anschließend vor den Sozialgerichten (in erster Instanz vor dem Schiedsgericht der Sozialversicherung und in der Berufungsinstanz vor dem Obersten Schiedsgericht der Sozialversicherung) angefochten werden.

Sollte der Arbeitnehmer die Ablehnungsentscheidung anfechten, setzt die CNS den Arbeitgeber darüber in Kenntnis.

Mündet der Widerspruch durch den Arbeitnehmer in eine Anerkennung seiner Arbeitsunfähigkeit, ist sein Anspruch auf vollständige Fortzahlung seines Lohns und auf andere, durch seinen Arbeitsvertrag begründete Vergünstigungen wiederhergestellt. Der Arbeitgeber wird von der CNS hierüber informiert.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die im Rahmen der Lohnfortzahlung angefallenen Löhne rückwirkend auszuzahlen. Dem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsunfähigkeit bestätigt wurde, dürfen keine Lohnausfälle entstehen.

Frage 473. Genießt der Arbeitnehmer einen Kündigungsschutz, sofern er nach der Vorladung zum Kündigungsgespräch erkrankt?

Nein. Die nach Erhalt des Vorladungsschreibens zum Kündigungsgespräch erfolgende Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hat keinerlei Auswirkungen auf die Gültigkeit des eingeleiteten Kündigungsverfahrens.

Sobald das Vorladungsschreiben zum Kündigungsgespräch zugestellt wurde, kann der Arbeitnehmer folglich dem in Gang gebrachten Kündigungsverfahren nicht mehr entrinnen, indem er sich nach Erhalt des besagten Schreibens krankschreiben lässt.

Frage 474. Genießt der Arbeitnehmer einen Kündigungsschutz, sofern er nach der Suspendierung erkrankt?

Ja. Arbeitnehmer, die nach einer Suspendierung aber vor einer Kündigung erkranken, genießen Kündigungsschutz.

Folglich ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, das Ende der Erkrankung abzuwarten, bevor er die Kündigung aussprechen kann. Das Kündigungsverbot führt zur entsprechenden Aussetzung der 8-tägigen Frist für den Ausspruch der Kündigung nach einer Suspendierung.

Frage 475. Was kann der Arbeitnehmer im Falle einer Kündigung während des Zeitraums des Kündigungsschutzes tun?

Die fristgerechte oder fristlose Kündigung eines arbeitsunfähigen Arbeitnehmers, der seinen Informationspflichten ordnungsgemäß nachgekommen ist, ist missbräuchlich.

Der Arbeitnehmer kann beim Arbeitsgericht einen Antrag auf Schadensersatz einreichen.

Frage 476. Können wiederholte krankheitsbedingte Abwesenheitszeiten einen Kündigungsgrund darstellen?

Häufige und/oder lange krankheitsbedingte Abwesenheitszeiten können einen Grund darstellen, der dem Arbeitgeber die Kündigung des Arbeitsvertrages ermöglicht. Diese Abwesenheitszeiten lassen auf eine ernsthafte Störung des Unternehmensbetriebs schließen und der Arbeitgeber kann nicht länger auf eine hinreichend regelmäßige Mitarbeit seines Arbeitnehmers zählen.

Der Arbeitgeber ist folglich dazu berechtigt, dem häufig erkrankten Arbeitnehmer fristgerecht zu kündigen, was entweder bei dessen Rückkehr aus dem Krankenstand oder nach Ablauf des Kündigungsschutzzeitraums von 26 Wochen erfolgen kann. Dabei gründet er seine Entscheidung auf die auf die langen bzw. wiederholten Abwesenheitszeiten des Arbeitnehmers zurückzuführende schwerwiegende Störung des Unternehmensbetriebs.

2.2. Lohnfortzahlung

Frage 477. Wie lange hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnfortzahlung seitens seines Arbeitgebers?

Der arbeitsunfähige Arbeitnehmer hat bis zum Ende des Kalendermonats, in den der 77. Tag seiner Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Bezugszeitraums von 18 aufeinander folgenden Kalendermonaten fällt, Anspruch auf die Fortzahlung seines gesamten Arbeitslohnes und aller anderen aus seinem Arbeitsvertrag entstehenden Vergünstigungen. Ein neuer Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht erst wieder ab dem Beginn des Monats, der dem Monat folgt, in dem diese Abwesenheitsdauer nicht länger erreicht ist.

Nach diesen 77 Tagen muss der Arbeitgeber den Lohn allerdings bis zum Ende des laufenden Monats weiterzahlen. Werden diese 77 Tage am letzten Tag des Monats erreicht, so hat der Arbeitgeber seine Pflicht erfüllt und die Bezahlung eventueller weiterer Arbeitsunfähigkeitszeiten geht zulasten der Nationalen Gesundheitskasse

(CNS). Werden diese 77 Tage jedoch am ersten Tag eines Monats erreicht, übernimmt die CNS die Bezahlung erst ab dem ersten Tag des Folgemonats, was den Zeitraum der Lohnfortzahlung um einen Zeitraum von zwischen 27 Tagen (Februar) bis 30 Tagen (Monate mit 31 Tagen) verlängert.

Wenn die zu berücksichtigende Dauer der Lohnfortzahlung unter 77 Tage fällt, geht die Pflicht zur Lohnfortzahlung frühestens zu Beginn des folgenden Monats wieder auf den Arbeitgeber über.

Ziel der Zusatzversicherung der Arbeitgeber ist es, Arbeitgebern 80% und in bestimmten Fällen 100% der durch den Grundsatz der oben erläuterten Lohnfortzahlung entstandenen Kosten zu erstatten.

Frage 478. Was ist unter Lohnfortzahlung zu verstehen?

Im Gesetz vom 8. April 2018 ist dargelegt, was unter „Fortzahlung des Lohns des erkrankten Arbeitnehmers seitens seines Arbeitgebers" zu verstehen ist.

Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeiten zum Zeitpunkt der Erkrankung mindestens bis zum Ende des die Arbeitsunfähigkeit abdeckenden Monats kennen

Diese Arbeitnehmer müssen so bezahlt werden, wie wenn sie während der Krankheitstage nach Maßgabe des im Voraus festgelegten Plans gearbeitet hätten, d. h. sie erhalten den betreffenden Grundlohn zuzüglich sämtlicher üblichen Prämien und Zulagen sowie sämtliche Zuschläge, auf die sie Anspruch gehabt hätten, sofern sie im Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit nach Maßgabe ihrer geplanten Arbeitszeiten gearbeitet hätten.

Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeiten zum Zeitpunkt der Erkrankung mindestens bis zum Ende des die Arbeitsunfähigkeit abdeckenden Monats nicht kennen

Diesen Arbeitnehmern wird ein Tagegeld entrichtet, das dem durchschnittlichen Tageslohn der 6 der Erkrankung unmittelbar vorausgegangenen Monate entspricht.

Arbeitnehmer, die nach Leistung entlohnt werden, im Akkord arbeiten oder deren Lohn als Prozentsatz vom Umsatz festgesetzt ist oder ausgeprägten Schwankungen unterliegt

Als Berechnungsgrundlage für das zu entrichtende Tagegeld dient der Durchschnittslohn der der Erkrankung vorausgegangenen 12 Monate.

Berechnungsverfahren für das seitens des Arbeitgebers zu entrichtende Tagegeld

<u>Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von unter 6 bzw. 12 Monaten</u>

Der Bezugszeitraum für die Festsetzung des Durchschnittslohns wird auf den Zeitraum der tatsächlichen Beschäftigung verringert.

Sofern die 6 bzw. 12 der Erkrankung unmittelbar vorausgehenden Monate Urlaubs-, Krankheits- oder Kurzarbeitszeiträume oder Zeiträume wetterbedingter oder betrieblich bedingter Arbeitslosigkeit umfassen, werden diese entschädigt.

<u>Durchschnittlicher Tageslohn</u>

Der durchschnittliche Tageslohn wird ausgehend vom Bruttomonatslohn des Arbeitnehmers festgesetzt.

Hierfür wird der Bruttostundenlohn, der durch Teilung des Bruttomonatslohns durch 173 Stunden oder durch die Anzahl der sich aus dem geltenden Tarif– oder Arbeitsvertrag ergebenden üblichen monatlichen Arbeitsstunden berechnet wird, mit der Anzahl der täglich geleisteten Arbeitsstunden multipliziert.

Bruttomonatslohn X Arbeitsstunden pro Tag / 173

<u>Berücksichtigung gesetzlicher oder tarifvertraglicher Lohnzuschläge</u>

Sofern während des für die Berechnung des seitens des Arbeitgebers zu entrichtenden Krankengelds vorgesehenen Bezugszeitraums oder während der Dauer der Krankheit endgültige und durch das Gesetz, den Tarifvertrag oder den individuellen Arbeitsvertrag vorgesehene Lohnzuschläge anfallen, sind diese jeden Monat für die Berechnung des Krankengelds zu berücksichtigen.

<u>Ausschluss bestimmter Bestandteile</u>

Nicht regelmäßige Vergünstigungen, Gratifikationen und Bilanzprämien, Lohnnebenkosten und Überstunden werden nicht berücksichtigt.

Frage 479. Wie sieht es mit einem Arbeitnehmer aus, der Prämien erhält?

Der Arbeitsvertrag muss einen festen monatlichen Grundlohn (mindestens in Höhe des sozialen Mindestlohns) vorsehen, kann jedoch auch einen Lohn in Form von Prämien vorsehen.

Diese Prämien stellen einen Lohnbestandteil dar, den es bei der Berechnung der Entschädigung im Zuge der Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit zu berücksichtigen gilt. Hierfür wird der Durchschnittswert der vorausgegangenen Monate berechnet.

3. KRANKHEITSBEDINGTES ENDE DES ARBEITSVERTRAGES

Frage 480. Welche Auswirkungen kann eine lange Krankheit auf den Arbeitsvertrag haben?

Der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers wird automatisch an dem Tag beendet, an dem er seine Ansprüche auf das ihm gemäß den Bestimmungen des Sozialversicherungsgesetzbuches gewährte Krankengeld ausgeschöpft hat, d. h. nach 78 Wochen Arbeitsunfähigkeit in einem Bezugszeitraum von 104 Wochen.

Die Erschöpfung der Ansprüche auf Krankengeld impliziert folglich die automatische Beendigung des Arbeitsvertrages des Arbeitnehmers.

Daher ist es möglich, dass ein 5-tägiger Arbeitsausfall aufgrund einer harmlosen Erkrankung im schlimmsten Fall dazu führt, dass die Gesamtzahl von 78 Wochen über den zweijährigen Bezugszeitraum überschritten wird und der Arbeitsvertrag der betreffenden Person fristlos gekündigt wird.

Es kann auch vorkommen, dass der Arbeitsvertrag eines krankheitsbedingt arbeitsunfähigen Arbeitnehmers trotz seines Kündigungsschutzes (26 Wochen ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit) automatisch gekündigt wird, da er die maximale Dauer der Übernahme durch die Nationale Gesundheitskasse (CNS) erreicht hat.

4. KONTROLLE DES KRANKEN ARBEITNEHMERS

Frage 481. Kann der Arbeitgeber den kranken Arbeitnehmer dazu auffordern, sich einer ärztlichen Gegenuntersuchung zu unterziehen?

Zuweilen hat der Arbeitgeber Zweifel am Wahrheitsgehalt der Krankheit des Arbeitnehmers oder hält das ärztliche Attest für eine reine Gefälligkeit.

Infolgedessen kann der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer der Rechtsprechung zufolge dazu auffordern, sich selbst während des Zeitraums der ärztlich festgestellten Krankheit einer erneuten ärztlichen Untersuchung bei einem Arzt seiner Wahl zu unterziehen.

Der Arbeitnehmer darf dies nicht ohne triftigen Grund ablehnen.

Sofern sich der Arbeitnehmer dieser Gegenuntersuchung nicht unterzieht und seinem Arbeitgeber keine diesbezügliche Erklärung liefert, begeht er ein schwerwiegendes Verschulden. Überdies erlischt der Kündigungsschutz.

Unterzieht sich der Arbeitnehmer hingegen der Gegenuntersuchung, hat das von diesem Arzt erstellte Attest keinen Vorrang vor dem vom Arbeitnehmer vorgelegten Attest. Es macht den Wert des seitens des behandelnden Arztes des Arbeitnehmers ausgestellten Attests nicht zunichte. Der Arbeitgeber muss die Meinung eines dritten Arztes einholen, um zwischen den beiden anderen zu entscheiden. Zudem müssen andere Faktoren den Arbeitgeber in seiner Überzeugung bestärken, dass der Arbeitnehmer nicht arbeitsunfähig ist (z. B. späte und unerlaubte Ausgänge, Häufigkeit der Ausgänge usw.).

Ein Urteil des Berufungsgerichts vom 15. Juli 2014 (AZ 39910, InfosJuridiques CSL Nr. 10/2014, Seite 4) stellte fest, dass im Falle der Bestätigung der seitens des behandelnden Arztes festgestellten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers durch den Amtsarzt des kontrollärztlichen Dienstes der Sozialversicherung diese selbst dann nicht durch andere und auf Antrag des Arbeitgebers durchgeführte ärztliche Gegenuntersuchungen widerlegt werden kann, wenn der Arbeitgeber davon keine Kenntnis hatte.

Das Gesetz vom 7. August 2015 bestätigte diesen Vorrang der Meinung des kontrollärztlichen Dienstes der Sozialversicherung vor der Meinung jedes anderen Arztes.

Frage 482. Kann der kranke Arbeitnehmer auf Antrag seines Arbeitgebers Gegenstand einer behördlichen Überprüfung werden?

Unter der behördlichen Überprüfung arbeitsunfähiger Personen ist der Besuch von Kontrolleuren am Wohnsitz oder an jedwedem anderen Aufenthaltsort der Person zu verstehen. Die Überprüfung kann darüber hinaus auch an öffentlichen Orten oder an Orten erfolgen, an denen diese Personen medizinisch versorgt werden.

Die behördliche Überprüfung wird von seitens der Nationalen Gesundheitskasse (CNS) beauftragten vereidigten Kontrolleuren durchgeführt. Die Kontrolleure tragen einen Berechtigungsausweis bei sich und haben die Aufgabe, festzustellen, ob sich die arbeitsunfähige Person an die gesetzlichen Bestimmungen hält.

Allgemein ausgedrückt kann die zuständige Abteilung der CNS in allen Fällen, in der sie über eine krankheits- oder unfallbedingte Abwesenheit eines Arbeitnehmers informiert wurde, eine Überprüfung der Kranken durchführen.

Diese behördliche Überprüfung kann auf schriftlichen Antrag des Arbeitgebers über ein per Briefpost, Fax oder E-Mail an die Überprüfungsabteilung übermitteltes Formular erfolgen.

Sofern der Arbeitgeber die Überprüfungsabteilung zum Zwecke der Überprüfung über die Abwesenheit eines Arbeitnehmers in Kenntnis gesetzt hat, erhält er per Fax oder E-Mail eine schriftliche Bestätigung sowie die Eintragungsnummer der dazugehörigen Nachricht.

Auf demselben Wege meldet der Arbeitgeber unverzüglich jedwede Arbeitswiederaufnahme des Arbeitnehmers vor dem Ende seiner arbeitsunfähigkeitsbedingten Abwesenheit.

Ein neuer Antrag für denselben Versicherten kann seitens des Arbeitgebers frühestens nach Ablauf einer Frist von 30 Tagen nach dem letzten Antrag gestellt werden.

ACHTUNG: Diese Überprüfung erstreckt sich sowohl auf die Zeiten der Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber als auch auf die Zeiten, in denen der kranke Arbeitnehmer der CNS untersteht.

Die behördliche Überprüfung kann auch außerhalb der Grenzen des Großherzogtums Luxemburg erfolgen. In diesem Fall erfolgt sie durch Beamte der zuständigen Behörden des Wohnsitz- oder Aufenthaltslandes, oder, falls die anzuwendenden Rechtsvorschriften dies vorsehen, auch durch von der CNS beauftragte Kontrolleure.

5. URLAUBSANSPRUCH

Frage 483. Wird der Urlaub im Krankheitsfall unterbrochen?

Erkrankt ein Arbeitnehmer während seines Urlaubs derart, dass er den Urlaub nicht mehr zur Erholung nutzen kann, so zählen die Krankheitstage, sofern sie durch ein ärztliches Attest belegt werden, nicht als Urlaubstage.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen somit den Urlaub im gemeinsamen Einvernehmen neu festlegen.

Verbringt der Arbeitnehmer seinen Urlaub in Luxemburg, muss er seinem Arbeitgeber innerhalb von 3 Tagen ein ärztliches Attest vorlegen. Befindet er sich im Ausland, muss er veranlassen, dass das Attest dem Arbeitgeber so schnell wie möglich zugeht.

Frage 484. Können Urlaubstage, die aufgrund einer Erkrankung nicht genommen wurden, auf das nächste Jahr vorgetragen werden?

Ein Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 20. Januar 2009 hat entschieden, dass eine nationale Gesetzgebung, nach der sich das Recht auf Jahresurlaub am Ende des Bezugszeitraums oder eines Vortragszeitraums erschöpft, ohne dass der Arbeitnehmer die Möglichkeit hatte, dieses Recht wahrzunehmen, der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung widerspricht. Die Richtlinie wurde in Luxemburg mit einem Gesetz vom 19. Mai 2006 umgesetzt.

Daraus sind folgende Schlüsse zu ziehen:

- Die Krankheit begründet einen Urlaubsvortrag vom laufenden Jahr nicht nur bis zum Ende des Vortragszeitraums – der entweder bis zum Ende des folgenden Jahres, wenn es sich um den anteilsmäßigen Urlaub des ersten Einstellungsjahrs handelt, oder bis zum 31. März des Folgejahres, wenn es sich um den Normalfall des noch nicht genommenen jährlichen Erholungsurlaubs handelt, dauert – sondern sogar darüber hinaus, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Vortragszeitraums den Urlaub nicht nehmen konnte.
- Konnte der Urlaub später nicht genommen werden, weil der Arbeitsvertrag endete – entweder weil er gekündigt wurde oder weil er von Rechts wegen endete – so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine finanzielle Entschädigung, die dem verbleibenden Urlaubsanspruch entspricht.

Die nationalen Gerichte wenden nun diese Regelungen an.

Frage 485. Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Sonderurlaub, um während der Arbeitszeit zum Arzt zu gehen?

Das Gesetz sieht nicht vor, dass für Arztbesuche Stunden oder Tage Sonderurlaub zu gewähren sind.

Somit muss ein Arbeitnehmer die Einwilligung seines Arbeitgebers einholen, wenn er während der Arbeitszeit zum Arzt gehen möchte. In dem Fall ist klar festzulegen, ob es sich um eine Arbeitsbefreiung oder um Urlaub für den Arztbesuch handelt.

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, eine Arbeitsbefreiung zu gewähren, und kann vom Arbeitnehmer verlangen, dass dieser seine Arzttermine nach der Arbeit wahrnimmt.

Gleichwohl kann in einem Tarifvertrag vereinbart werden, dass für Arztbesuche Sonderurlaub gewährt wird oder das Verlassen des Arbeitsplatzes zulässig ist.

6. SCHRITTWEISE WIEDERAUFNAHME DER ARBEIT AUS THERAPEUTISCHEN GRÜNDEN

Frage 486. Was ist unter einer schrittweisen Wiederaufnahme der Arbeit aus therapeutischen Gründen zu verstehen?

Dabei handelt es sich um die Möglichkeit, im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber die Arbeit aus therapeutischen Gründen schrittweise wiederaufzunehmen, sofern die Arbeitswiederaufnahme und die ausgeübte Arbeit der Verbesserung des Gesundheitszustands des Arbeitnehmers dienen.

Da die gesetzlichen Bestimmungen keine vorgegebene Arbeitsdauer vorsehen, kann die Wiederaufnahme der Arbeit schrittweise und in Abhängigkeit vom Gesundheitszustand des Versicherten erfolgen, mit dem Ziel, diesen zu verbessern.

Frage 487. Wie reicht man einen Antrag auf schrittweise Wiederaufnahme der Arbeit aus therapeutischen Gründen ein?

Dieser Antrag ist seitens des Arbeitnehmers mittels eines ordnungsgemäß ausgefüllten und vom behandelnden Arzt und dem Versicherten unterschriebenen Antragsformulars an die Nationale Gesundheitskasse (CNS) zu stellen.

Dieses Formular muss vom Arbeitgeber mit einer positiven Stellungnahme versehen sein.

Der Nutzen der schrittweisen Wiederaufnahme der Arbeit aus therapeutischen Gründen unterliegt der Bedingung, dass der Versicherte in den drei Monaten vor der Antragstellung mindestens einen Monat arbeitsunfähig war.

Sollte der Arbeitgeber mit dem Prinzip der schrittweisen Wiederaufnahme der Arbeit aus therapeutischen Gründen nicht einverstanden sein, ist der Antrag zur Genehmigung an die CNS zu übermitteln.

Nach dem Eingang des Antrags fordert die CNS den kontrollärztlichen Dienst der Sozialversicherung dazu auf, seine Stellungnahme zu dem Antrag abzugeben. Die Entscheidung wird dem Versicherten und seinem Arbeitgeber so schnell wie möglich übermittelt.

Nach Erhalt der Genehmigung der CNS kann der Versicherte mit der schrittweisen Wiederaufnahme der Arbeit beginnen.

Frage 488. Bedarf es der Genehmigung des Arbeitgebers?

Selbst wenn der kontrollärztliche Dienst den Antrag genehmigt, muss auch der Arbeitgeber einverstanden sein, der zustimmen muss, dass der Arbeitnehmer lediglich in Teilzeit arbeiten wird

Frage 489. Welche Folgen hat dies für den Arbeitnehmer?

Im Gegensatz zur früheren Teilzeitbeschäftigung zur Genesung, in deren Rahmen die Arbeitsstunden vom Arbeitgeber übernommen wurden, ist die schrittweise Wiederaufnahme der Arbeit einem Zeitraum der vollständigen Arbeitsunfähigkeit gleichgestellt und wird für die Festsetzung der Beendigung des Anspruchs auf Krankengeld als solcher verbucht (78 Wochen über einen Zeitraum von 104 Wochen).

Der Versicherte wird zu 100% von der Nationalen Gesundheitskasse (CNS) entschädigt, sofern ihm die Zahlungspflicht obliegt, und ist zudem unfallversichert.

Eine Bescheinigung über die 100%-ige Arbeitsunfähigkeit ist vorzulegen.

Frage 490. Hat der Arbeitnehmer, der seine Arbeit schrittweise wiederaufnimmt, Anspruch auf seinen gesamten gesetzlichen Urlaub?

Der Arbeitnehmer, der seine Arbeit schrittweise wiederaufnimmt, ist für den besagten Zeitraum vollständig arbeitsunfähig

Die krankheits- oder unfallbedingten Abwesenheiten sind tatsächlichen Arbeitstagen gleichgestellt.

Somit berechtigt die aus einer schrittweisen Wiederaufnahme der Arbeit resultierende Arbeitsunfähigkeit zum gesetzlichen Urlaub.

Folglich hat der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, welcher im Rahmen der Teilzeitbeschäftigung zur Genesung arbeitet, Anspruch auf seinen gesamten gesetzlichen Jahresurlaub, d. h. auf 25 Werktage.

Während des Zeitraums der schrittweisen Wiederaufnahme der Arbeit kann er jedoch keine Urlaubstage nehmen.

Jedwede Unterbrechung der Arbeitsunfähigkeit beendet die Maßnahme der schrittweisen Wiederaufnahme der Arbeit.

7. WIEDEREINGLIEDERUNG

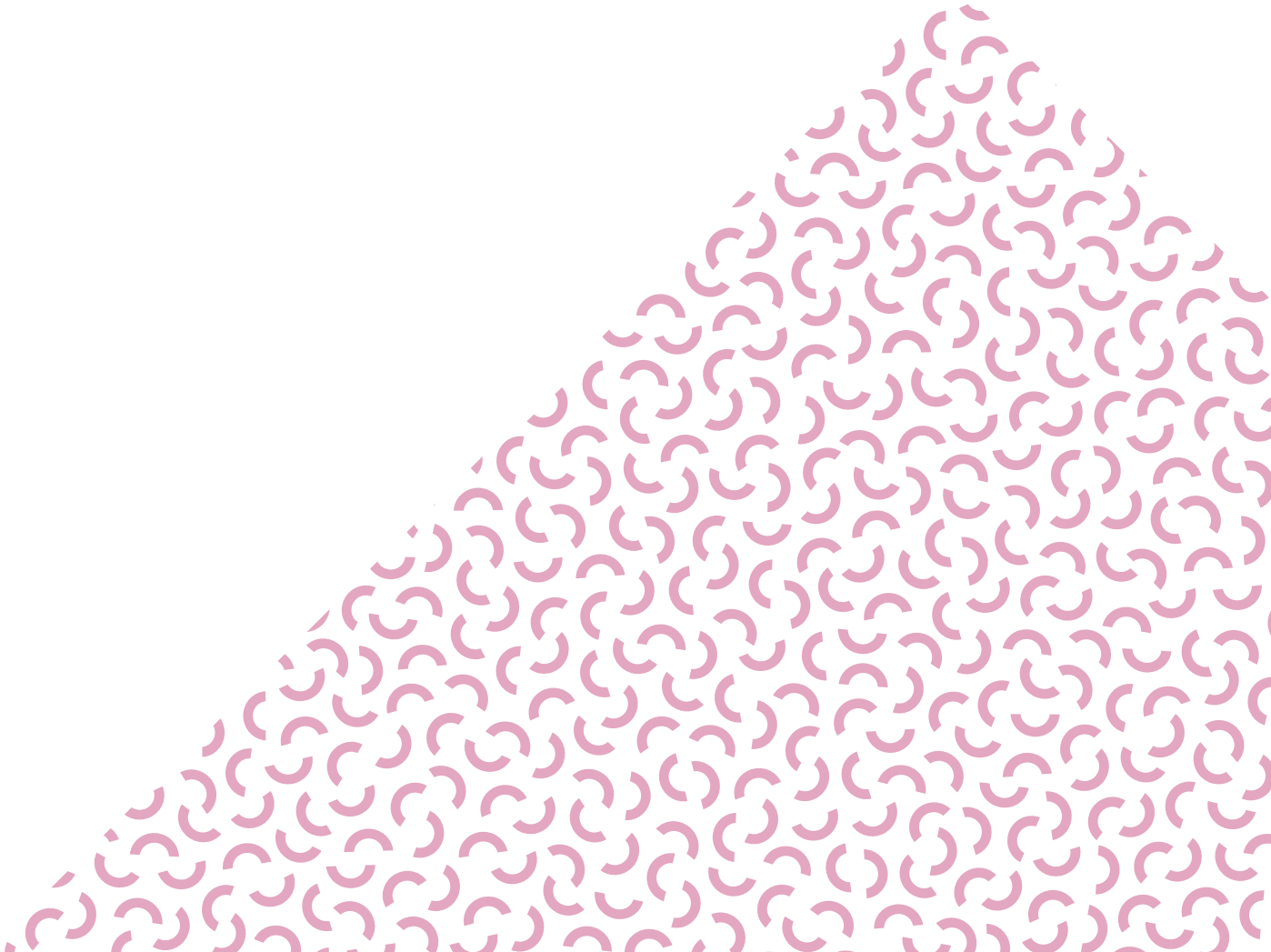
Bitte entnehmen Sie diese Informationen aus den Fragen 622 – 629 dieser Veröffentlichung.

8. ARBEITSUNFÄLLE UND BERUFSKRANKHEITEN

Bitte entnehmen Sie diese Informationen aus den Fragen 630 – 634 dieser Veröffentlichung.

9. SCHWANGERE, JUNGE UND BEHINDERTE ARBEITNEHMER

Bitte entnehmen Sie diese Informationen aus den Fragen 635 – 662 dieser Veröffentlichung.



X.
ÜBERWACHUNG AM ARBEITSPLATZ

Frage 491. Welche Personen sind durch das Gesetz geschützt?

Alle natürlichen Personen, die Gegenstand der Verarbeitung personenbezogener Daten sind.

Frage 492. Was ist mit "personenbezogenen Daten" gemeint?

Es handelt sich um “alle Informationen gleich welcher Art und unabhängig von ihrem Träger, einschließlich Ton- und Bilddateien, die sich auf eine bestimmte oder bestimmbare Person beziehen...; als bestimmbar wird eine natürliche Person angesehen, die direkt oder indirekt identifiziert werden kann, insbesondere durch Zuordnung zu einer Kennnummer oder zu einem oder mehreren spezifischen Elementen, die Ausdruck ihrer physischen, physiologischen, genetischen, psychischen, kulturellen, sozialen oder wirtschaftlichen Identität sind.”

Frage 493. Was ist mit "Verarbeitung personenbezogener Daten" gemeint?

Verarbeitung personenbezogener Daten ist “jeder mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführte Vorgang oder jede Vorgangsreihe im Zusammenhang mit Daten wie das Erheben, das Speichern, die Organisation, die Aufbewahrung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Benutzung, die Weitergabe durch Übermittlung, Verbreitung oder jede andere Form der Bereitstellung, die Kombination oder die Verknüpfung sowie das Sperren, Löschen oder Vernichten.”

Frage 494. Wer ist für die Datenverarbeitung verantwortlich, wenn sie durchgeführt wird?

Das Gesetz definiert den für die Verarbeitung Verantwortlichen als “die natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder jede andere Stelle, die allein oder gemeinsam mit anderen über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung personenbezogener Daten entscheidet. Werden die Zwecke und Mittel der Verarbeitung durch Rechtsvorschriften oder auf der Grundlage von Rechtsvorschriften bestimmt, so wird der für die Verarbeitung Verantwortliche durch oder auf der Grundlage von spezifischen Kriterien im Einklang mit den Rechtsvorschriften bestimmt.”

Grundsätzlich ist es die natürliche oder juristische Person, die entscheidet, die Datenverarbeitung in ihrem Namen zu veranlassen.

Frage 495. Welche Vorschriften und Bedingungen müssen von der Person eingehalten werden, die eine Verarbeitung personenbezogener Daten plant?

Der Zweck der Verarbeitung muss rechtmäßig sein

Die Verarbeitung personenbezogener Daten ist nur möglich, wenn ein hinreichend legitimer Grund vorliegt, der sie rechtfertigt.

Wer Daten verarbeiten will, muss grundsätzlich die Einwilligung der betroffenen Person einholen. In einer Reihe von Fällen ist die Datenverarbeitung jedoch für die ordnungsgemäße Erfüllung eines Vertrages, zur Erfüllung einer gemeinwirtschaftlichen Verpflichtung oder einer rechtlichen Verpflichtung oder zum Schutz des Lebens der von der Verarbeitung betroffenen Person erforderlich.

Der Zweck der Verarbeitung muss klar festgelegt und hervorgehoben werden

Die Verwendung personenbezogener Daten muss streng auf den zuvor ausdrücklich festgelegten Zweck beschränkt sein.

Die Verarbeitung muss also notwendig sein, um die von dem für die Verarbeitung Verantwortlichen vorher ausdrücklich festgelegten Zwecke zu erreichen. Die erhobenen Daten dürfen nur dann an Dritte weitergegeben werden, wenn der Verwendungszweck dieser Dritten genau derselbe ist.

Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und der Erforderlichkeit

Dieser Grundsatz besagt, dass sich die Verarbeitung auf Daten beschränken muss, bei denen ein direkter Zusammenhang mit dem ursprünglichen Zweck der Verarbeitung besteht. Diese Daten müssen nicht nur nützlich, sondern für die Person, die sie verarbeitet, auch notwendig sein. Die verarbeiteten Daten dürfen also nicht über das hinausgehen, was zur Erreichung des Zwecks erforderlich ist.

Die verarbeiteten Daten müssen korrekt und aktuell sein

Die Verarbeitung muss fair sein

Die Erhebung, Speicherung, Verwendung und Übermittlung personenbezogener Daten muss in guter Absicht und nicht ohne Wissen der betroffenen Person erfolgen.

Die spätere Verwendung personenbezogener Daten zu anderen als den ursprünglich vorgesehenen Zwecken ist daher grundsätzlich untersagt.

Sicherheit und Vertraulichkeit der Daten

Personenbezogene Daten müssen vertraulich behandelt und an sicheren Orten und auf sicheren Geräten gespeichert werden.

Sensible Daten dürfen grundsätzlich nicht verarbeitet werden

Die Verarbeitung von Daten, die Aufschluss über Meinungen, Überzeugungen, Gesundheitszustand oder Sexualleben geben, ist verboten. Das Gesetz sieht jedoch einige Ausnahmefälle vor, in denen eine solche Verarbeitung möglich ist.

Frage 496. Wann dürfen personenbezogene Daten verarbeitet werden?

Nach dem Gesetz dürfen personenbezogene Daten nur verarbeitet werden,

- wenn es zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich ist, welcher der Verantwortliche unterliegt, oder
- wenn es für die Wahrnehmung einer Aufgabe erforderlich ist, die im öffentlichen Interesse liegt oder in Ausübung öffentlicher Gewalt erfolgt und die dem Verantwortlichen oder den Dritten, denen die Daten übermittelt werden, obliegt, oder
- wenn es für die Erfüllung eines Vertrages, dessen Vertragspartei die betroffene Person ist, oder für die Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen erforderlich ist, die auf Antrag der betroffenen Person erfolgen, oder
- wenn es zur Wahrung des berechtigten Interesses des Verantwortlichen oder des Dritten oder der Dritten, denen die Daten übermittelt werden, erforderlich ist, sofern die Interessen oder Grundrechte und Grundfreiheiten der betroffenen Person nicht überwiegen, oder
- wenn es zur Wahrung der lebenswichtigen Interessen der betroffenen Person erforderlich ist, oder
- wenn die betroffene Person ihre Einwilligung gegeben hat.

Frage 497. Unter welchen Bedingungen darf ein Arbeitgeber personenbezogene Daten zu Überwachungszwecken am Arbeitsplatz verarbeiten?

Artikel L. 261-1 des Arbeitsgesetzbuches legt daher fest, dass die Verarbeitung personenbezogener Daten zum Zweck der Überwachung von Arbeitnehmern durch den Arbeitgeber nur erfolgen darf wie sie in Artikel 6, Absatz 1, Buchstaben a) bis f) der Verordnung (EU) 2016/679 (DSGVO) genannt werden.

Nach der allgemeinen Regelung der Datenschutzgrundverordnung würde dies folgendes umfassen:

- wenn die Verarbeitung der personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers für die Erfüllung seines Arbeitsvertrages erforderlich ist, oder
- wenn der Arbeitgeber einer gesetzlichen Verpflichtung unterliegt, die die Verarbeitung der personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers erforderlich macht, oder
- wenn ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers die Überwachung rechtfertigen könnte,

dass der Arbeitgeber die Verarbeitung der personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers zu Überwachungszwecken in Betracht ziehen könnte.

Es sei darauf hingewiesen, dass der Arbeitgeber, wenn er sich zur Rechtfertigung der Überwachung auf sein legitimes Interesse beruft, bei der Durchführung einer solchen Überwachung sein eigenes legitimes Interesse gegen die Notwendigkeit abwägen muss, die Grundrechte und -freiheiten des betreffenden Arbeitnehmers zu schützen, wie z. B. sein Recht auf Privatsphäre am Arbeitsplatz, das Recht auf Achtung seines Images usw.

In all diesen Fällen ist stets zu prüfen, ob die Überwachung im Hinblick auf den Zweck, für den sie durchgeführt wird, verhältnismäßig und notwendig ist.

Neben dem Auskunftsrecht der betroffenen Person muss der Arbeitgeber vor der Durchführung der Überwachung den Personalausschuss oder andernfalls die Gewerbeaufsicht (ITM) informieren.

Diese Vorabinformation enthält eine ausführliche Beschreibung des Zwecks der geplanten Verarbeitung sowie die Modalitäten der Durchführung des Überwachungssystems und gegebenenfalls die Dauer oder die Kriterien für die Speicherung der Daten sowie eine förmliche Verpflichtung des Arbeitgebers, die erhobenen Daten nicht für andere als die in der Vorabinformation ausdrücklich vorgesehenen Zwecke zu verwenden.

Wenn die Überwachung durchgeführt wird :

- für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer;
- zur Kontrolle der Produktion oder der Leistung des Arbeitnehmers, wenn eine solche Maßnahme die einzige Möglichkeit ist, das genaue Gehalt zu bestimmen, oder
- im Rahmen der Arbeitsorganisation auf Gleitzeitbasis

darf sie nur mit Zustimmung der Personalvertretung gemäß den Bestimmungen der Artikel L. 211-8, L. 414-9 des Arbeitsgesetzbuches durchgeführt werden, es sei denn, der Arbeitgeber kommt mit dieser Überwachung einer gesetzlichen oder behördlichen Verpflichtung nach.

Für jede Datenverarbeitung, die zu Überwachungszwecken am Arbeitsplatz durchgeführt wird, kann der Personalausschuss oder andernfalls die betroffenen Arbeitnehmer innerhalb von 15 Tagen nach der Vorabinformation einen Antrag auf eine vorherige Stellungnahme zur Konformität des Projekts der Datenverarbeitung zu Überwachungszwecken im Rahmen der Arbeitsbeziehungen an die Nationale Kommission für den Datenschutz (CNPD) richten, die ihre Stellungnahme innerhalb eines Monats nach der Befassung abgeben muss. Dieser Antrag hat während dieses Zeitraums aufschiebende Wirkung. Der Arbeitgeber darf daher die Überwachung nicht durchführen, bevor er die Stellungnahme der CNPD eingeholt hat. Die von der Überwachung betroffenen Arbeitnehmer haben außerdem das Recht, eine Klage bei der CNPD einzureichen. Eine solche Klage ist weder ein schwerwiegender Grund noch ein legitimer Kündigungsgrund.

Frage 498. Welche Rechte hat die betroffene Person in Bezug auf die Datenverarbeitung?

Jede von der Datenverarbeitung betroffene Person hat eine Reihe von Rechten. Diese Rechte werden durch die Verordnung (EU) 2016/679 erheblich erweitert.

Dabei handelt es sich um das Recht auf Information, das Recht auf Auskunft, das Recht auf Berichtigung, das Recht auf Löschung von Daten, das Recht auf Einschränkung der Verarbeitung, das Recht auf Datenübertragbarkeit, das Widerspruchsrecht, das Recht auf Widerspruch gegen die Erstellung von Profilen und die automatisierte Verarbeitung von Daten, das Klagerecht und den Entschädigungsanspruch.

Recht auf Information

Direkt bei der Person erhobene Daten

Die betroffene Person hat das Recht, zum Zeitpunkt der Erhebung der sie betreffenden Daten bei ihr über folgendes informiert zu werden:

- die Identität und die Kontaktangaben des für die Verarbeitung Verantwortlichen;
- gegebenenfalls die Kontaktangaben des Datenschutzbeauftragten;
- den Zweck der Verarbeitung und ihre Rechtsgrundlage;
- wenn die Verarbeitung auf dem berechtigten Interesse des für die Verarbeitung Verantwortlichen beruht, muss dessen berechtigtes Interesse angegeben werden;
- der Empfänger oder die Empfänger der Daten;
- die Dauer der Aufbewahrung der Daten oder die Kriterien, nach denen diese bestimmt werden;
- das Bestehen weiterer Rechte (Recht auf Auskunft, Berichtigung, Löschung, Einschränkung der Daten usw.);
- ob die Bereitstellung der Daten gesetzlich, vertraglich oder zwingend vorgeschrieben ist oder nicht und welche Folgen eine Verweigerung hat;
- das Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung oder das Erstellen eines Profils;
- gegebenenfalls die Verwendung der Daten für einen anderen Zweck.

Nicht bei der betroffenen Person erhobene Daten

Wenn die Daten nicht direkt bei der betroffenen Person erhoben werden:

- muss die Quelle der Daten angegeben werden, wobei anzugeben ist, ob die Quelle öffentlich zugänglich ist oder nicht, und
- muss der für die Verarbeitung Verantwortliche die oben genannten Informationen bereitstellen:
  - innerhalb einer angemessenen Frist nach Erhalt der personenbezogenen Daten, jedoch nicht länger als einen Monat, oder
  - wenn die personenbezogenen Daten zum Zweck der Kommunikation mit der betroffenen Person verwendet werden sollen, spätestens zum Zeitpunkt der ersten Kommunikation mit der betroffenen Person, oder
  - wenn beabsichtigt ist, die Informationen an einen anderen Empfänger weiterzugeben, spätestens bei der ersten Übermittlung der personenbezogenen Daten.

Es sollte auch darauf hingewiesen werden, dass eine Person immer das Recht hat, auf Anfrage innerhalb eines Monats informiert zu werden, sowie über jede Datenverletzung informiert zu werden.

Recht auf Zugang

Die betroffene Person hat das Recht, die mit den Informationen verarbeiteten Daten gemäß dem Auskunftsrecht einzusehen und eine kostenlose Kopie der Daten zu erhalten. Es ist zu beachten, dass der für die Verarbeitung Verantwortliche eine angemessene Gebühr für zusätzliche Kopien erheben kann, wenn diese angefordert werden.

Recht auf Berichtigung

Dies ist das Recht, so schnell wie möglich die Berichtigung unrichtiger Daten zu verlangen, sowie das Recht, unvollständige Daten zu vervollständigen.

Recht auf schnellstmögliche Löschung der Daten

Dieses Recht gilt, sobald die Daten für den Zweck nicht mehr erforderlich sind, wenn die Verarbeitung auf einer Einwilligung beruht und die Einwilligung widerrufen wird, im Falle der begründeten Ausübung des Widerspruchsrechts, wenn die Verarbeitung der Daten unrechtmäßig ist, wenn die Löschung erforderlich ist, um die Einhaltung einer rechtlichen Verpflichtung zu gewährleisten, wenn die Daten im Rahmen von Diensten für Kinder/Jugendliche unter 16 Jahren erhoben werden.

Es sei darauf hingewiesen, dass es Ausnahmen von der Ausübung dieses Rechts gibt, insbesondere in folgenden Fällen:

- Ausübung des Rechts auf freie Meinungsäußerung/Information ;
- Notwendigkeit, die Einhaltung einer rechtlichen Verpflichtung zu gewährleisten ;
- öffentliches Interesse im Zusammenhang mit der öffentlichen Gesundheit;
- Archivierung im öffentlichen Interesse, wissenschaftliche oder historische Forschung, Statistiken;
- Rechtsbeistand.

Recht auf Widerspruch

Erfolgt die Verarbeitung in Wahrnehmung einer öffentlichen Aufgabe oder beruht sie auf dem berechtigten Interesse des für die Verarbeitung Verantwortlichen, so hat die betroffene Person das Recht, aus Gründen, die sich aus ihrer besonderen Situation ergeben, gegen die Verarbeitung Widerspruch einzulegen, sofern nicht das öffentliche Interesse überwiegt.

Darüber hinaus hat jede Person das Recht, der Verarbeitung ihrer Daten für Marketingzwecke zu widersprechen, einschließlich des Erstellen eines Profils im Zusammenhang mit einem solchen Marketing.

Recht auf Einschränkung der Verarbeitung

Dieses Recht kann bei der Überprüfung von Daten ausgeübt werden, wenn Zweifel an der Richtigkeit der Daten bestehen, oder wenn die Verarbeitung unrechtmäßig ist und die betroffene Person gegen die Löschung Einspruch erhebt, aber die Einschränkung verlangt, oder wenn der für die Verarbeitung Verantwortliche die Daten nicht mehr benötigt, die betroffene Person sie aber zur Verteidigung ihrer Rechte benötigt, oder wenn die

betroffene Person Einspruch gegen die Verarbeitung erhebt und die Verarbeitung dann für den Zeitraum eingeschränkt wird, der erforderlich ist, um zu prüfen, ob berechtigte Gründe des für die Verarbeitung Verantwortlichen überwiegen.

Recht auf Übertragbarkeit

Beruht die Verarbeitung auf der Einwilligung der betroffenen Person oder wird die Verarbeitung mit Hilfe automatisierter Verfahren durchgeführt, so hat die betroffene Person das Recht zu verlangen, dass die Daten von dem für die Verarbeitung Verantwortlichen automatisch an einen anderen für die Verarbeitung Verantwortlichen übermittelt werden.

Erstellen eines Profils und automatisierte Datenverarbeitung

Jede Person hat das Recht, gegen eine Entscheidung, die auf einer automatisierten Verarbeitung – einschließlich Erstellen eines Profils – beruht, Widerspruch einzulegen, wenn diese Entscheidung rechtliche Folgen nach sich zieht oder die Person erheblich beeinträchtigt. Es sei denn, die Verarbeitung ist für den Abschluss/die Erfüllung eines Vertrages erforderlich oder beruht auf der ausdrücklichen Einwilligung der betroffenen Person oder ist nach dem europäischen oder nationalen Recht des für die Verarbeitung Verantwortlichen zulässig.

VORSICHT BEI SENSIBLEN DATEN: Diese dürfen nur verarbeitet werden, wenn die betroffene Person ausdrücklich zugestimmt hat oder wenn es im öffentlichen Interesse liegt und geeignete Maßnahmen zum Schutz der Rechte und Freiheiten getroffen wurden.

Recht auf Klage

Jede natürliche Person kann bei der CNPD eine Klage wegen Verletzung ihrer Rechte auf der Grundlage der Rechtsvorschriften über den Schutz personenbezogener Daten einreichen. Die CNPD unterrichtet den Beschwerdeführer über den Stand und das Ergebnis der Klage.

Recht auf Entschädigung

Der für die Verarbeitung Verantwortliche muss der betroffenen Person den entstandenen Schaden ersetzen, es sei denn, er kann nachweisen, dass er nicht verantwortlich ist.

Recht auf Berufung

Das Gesetz sieht auch ein Berufungsrecht gegen einen für die Datenverarbeitung Verantwortlichen vor, sogar gegen die Entscheidungen der CNPD, sowie das Recht, sich durch eine gemeinnützige Organisation/Vereinigung vertreten zu lassen, die im Bereich des Schutzes der Rechte und Freiheiten natürlicher Personen im Hinblick auf den Schutz personenbezogener Daten tätig ist.

XI.
ENTSENDUNG VON ARBEITNEHMERN

Frage 499. Was versteht man unter entsandten Arbeitnehmern?

Unter einem entsandten Arbeitnehmer ist jeder Arbeitnehmer zu verstehen, der für gewöhnlich im Ausland arbeitet und seine Arbeit im Staatsgebiet des Großherzogtums Luxemburg für den begrenzten Zeitraum ausführt, der durch die Erbringung der spezifischen Dienstleistung bestimmt wird, für die ein Dienstleistungsvertrag abgeschlossen wurde.

Die begrenzte Dauer richtet sich nach der Dauer, der Häufigkeit, der Regelmäßigkeit und der Kontinuität der Leistungserbringung sowie nach der Art der Tätigkeit, die Gegenstand der Entsendung ist.

Ein Unternehmen, dessen Geschäftssitz im Ausland liegt, kann seine Arbeitnehmer somit im Rahmen einer grenzüberschreitenden Dienstleistung vorübergehend für eine spezifische Aufgabe an den im Großherzogtum Luxemburg ansässigen Empfänger der Dienstleistung entsenden.

Frage 500. Auf wen finden die Entsendevorschriften Anwendung?

Die Entsendevorschriften finden auf Unternehmen Anwendung, deren Geschäftssitz außerhalb des Staatsgebiets des Großherzogtums Luxemburg liegt, und die im Rahmen einer grenzüberschreitenden Dienstleistung einen Arbeitnehmer in das luxemburgische Staatsgebiet entsenden. Davon ausgenommen ist der Sektor der Handelsmarine.

Frage 501. Welcher Voraussetzung unterliegt eine Entsendung?

Das Unternehmen kann einen Arbeitnehmer vorübergehend in das Staatsgebiet des Großherzogtums Luxemburg entsenden, sofern zwischen dem Unternehmen und dem entsandten Arbeitnehmer während des Entsendungszeitraums eine Arbeitsbeziehung besteht.

Frage 502. Wann kann eine Entsendung erfolgen?

Die Entsendung kann erfolgen:

- im Rahmen eines Dienstleistungsvertrages zwischen dem außerhalb des Staatsgebiets des Großherzogtum Luxemburgs niedergelassenen entsendenden Unternehmen und dem im Großherzogtum Luxemburg niedergelassenen oder seine Geschäftstätigkeit ausübenden Empfänger der Dienstleistung;
- in eine dem entsendenden Unternehmen angehörende Niederlassung oder in ein Unternehmen, das der Gruppe angehört, zu der das entsendende Unternehmen gehört;
- durch ein Zeitarbeitsunternehmen oder ein Unternehmen, das einen Arbeitnehmer im Rahmen einer vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung einem im Großherzogtum Luxemburg niedergelassenen oder seine Geschäftstätigkeit ausübenden entleihenden Unternehmen zur Verfügung stellt.

Frage 503. Welche Entsendevorschriften finden auf Zeitarbeitsunternehmen oder Unternehmen Anwendung, die ihre Arbeitnehmer im Rahmen einer vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung entsenden?

Das außerhalb des Staatsgebiets des Großherzogtums Luxemburg niedergelassene Zeitarbeitsunternehmen oder das Unternehmen, das im Rahmen einer vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung einen Arbeitnehmer zur Verfügung stellt, kann einen Arbeitnehmer in ein entleihendes Unternehmen entsenden, das außerhalb des Staatsgebiets des Großherzogtums Luxemburg niedergelassen ist und auf luxemburgischem Staatsgebiet vorübergehend eine Tätigkeit durchführt, sofern zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen oder dem Unternehmen, das im Rahmen einer vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung einen Arbeitnehmer zur Verfügung stellt, und dem entsandten Arbeitnehmer während des Entsendungszeitraums eine Arbeitsbeziehung besteht.

Die Entsendungen müssen im Rahmen eines Dienstleistungsvertrages stattfinden, der einen spezifischen Gegenstand oder eine zeitlich begrenzte spezifische Tätigkeit betrifft und mit der Erfüllung des Vertragsgegenstands endet.

Frage 504. Was passiert bei Zweifeln in Bezug auf die tatsächliche Entsendung oder in Bezug auf die Tatsache, dass das Unternehmen in seinem Herkunftsland eine tatsächliche und wesentliche wirtschaftliche Tätigkeit ausübt?

Bei Zweifeln in Bezug auf die tatsächliche Entsendung oder in Bezug auf die Tatsache, dass das Unternehmen in seinem Herkunftsland eine tatsächliche und wesentliche wirtschaftliche Tätigkeit ausübt, nimmt die Gewerbeaufsicht (ITM) eine umfassende Bewertung aller von ihr für erforderlich erachteten Fakten vor.

Die Nichterfüllung eines oder mehrerer dieser Fakten schließt nicht automatisch aus, dass eine Situation als Entsendung angesehen werden kann. Die Bewertung dieser Fakten erfolgt von Fall zu Fall und berücksichtigt die Besonderheiten der jeweiligen Situation.

Wird infolge der umfassenden Bewertung festgestellt, dass der Arbeitnehmer zu Unrecht oder in betrügerischer Absicht entsandt wurde, finden auf den betreffenden Arbeitnehmer sämtliche Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und sämtliche sich aus den für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen oder den für allgemeinverbindlich erklärten Vereinbarungen im Bereich des branchenübergreifenden sozialen Dialogs auf dem Gebiet Arbeit und Beschäftigung ergebenden Vorschriften Anwendung.

Frage 505. Welche Rechte hat der entsandte Arbeitnehmer?

Während des Zeitraums der Entsendung muss jeder entsandte Arbeitnehmer mindestens den in Luxemburg geltenden sozialen Mindestlohn oder den Lohn erhalten, der dem für die Tätigkeit seines Arbeitgebers, d. h. des entsendenden Unternehmens, geltenden und für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag sowie sämtlichen Lohnbestandteilen entspricht, die durch eine Rechts- oder Verwaltungsvorschrift oder durch einen für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag oder durch eine für allgemeinverbindlich erklärte Vereinbarung im Bereich des branchenübergreifenden sozialen Dialogs festgesetzt sind, und unterliegt der automatischen Anpassung des Lohns an die Lebenshaltungskosten.

ACHTUNG: Die automatische Anpassung der Löhne an die Lebenshaltungskosten gilt für entsandte Arbeitnehmer ausschließlich in Bezug auf den gesetzlich festgesetzten sozialen Mindestlohn oder in Bezug auf die durch die Anwendung eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages für den jeweiligen Sektor, die jeweiligen Branche oder den jeweiligen Beruf geltenden Mindestlohnsätze.

Darüber hinaus müssen die luxemburgischen Rechtsvorschriften in Bezug auf die Sonntagsarbeit, die gesetzlichen Feiertage, die Urlaubstage, den Kollektivurlaub, den Schutz von jungen Arbeitnehmern, schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen, die Ruhezeiten, die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, die Arbeitsmedizin usw. eingehalten werden.

Zur Deckung der dem sich aus beruflichen Gründen außerhalb seines Wohnsitzes aufhaltenden Arbeitnehmer entstehenden Reise-, Unterkunfts- oder Verpflegungskosten hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Zulagen oder die Erstattung seiner Auslagen. Stellt der Arbeitgeber dem sich außerhalb seines üblichen Arbeitsortes aufhaltenden Arbeitnehmer eine Unterkunft zur Verfügung, finden die innerstaatlichen Rechtsvorschriften auf die Unterbringungsbedingungen Anwendung.

Frage 506. Was ist die maximale Dauer der Entsendung?

Das Unternehmen kann den Arbeitnehmer für maximal 12 Monate entsenden.

Unternehmen, die einen Arbeitnehmer für einen Zeitraum von mehr als 12 Monaten in das Staatsgebiet des Großherzogtums Luxemburg entsenden, unterliegen ab dem 13. Monat allen Rechts- und Verwaltungsvorschriften und sämtlichen sich aus den für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen oder den für allgemeinverbindlich erklärten Vereinbarungen im Bereich des branchenübergreifenden sozialen Dialogs auf dem Gebiet Arbeit und Beschäftigung ergebenden Vorschriften, mit Ausnahme der Verfahren, Formalitäten und Bedingungen für den Abschluss und die Beendigung des Arbeitsvertrages, einschließlich der Wettbewerbsverbotsklauseln und der Zusatzrentensysteme.

Im Falle des Austauschs eines entsandten Arbeitnehmers durch einen anderen entsandten Arbeitnehmer, der dieselbe Aufgabe am selben Ort durchführt, entspricht die 12-monatige Dauer der Entsendung der kumulierten Dauer der Entsendungszeiträume jedes der betroffenen entsandten Arbeitnehmer.

Die Bestimmung des Begriffs „dieselbe Aufgabe am selben Ort" erfolgt unter anderem unter Berücksichtigung der Art der zu erbringenden Dienstleistung, der auszuführenden Arbeit und der Anschrift(en) des Arbeitsortes.

Die maximale Dauer von 12 Monaten kann durch ordnungsgemäß begründete Mitteilung des Unternehmens, die vor Ablauf der 12-Monats-Frist über die hierfür eingerichtete elektronische Plattform an die Gewerbeaufsicht (ITM) zu übermitteln ist, auf 18 Monate ausgedehnt werden.

Frage 507. Wie sieht es im Falle von Erstmontage- oder Einbauarbeiten aus?

Im Falle der Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen von Erstmontage- und/oder Einbauarbeiten, die Bestandteil eines Liefervertrages sind, für die Inbetriebnahme der gelieferten Güter unerlässlich sind und von Facharbeitern und/oder angelernten Arbeitnehmern des Lieferunternehmens ausgeführt werden, finden die Bestimmungen in Bezug auf den sozialen Mindestlohn, die automatische Anpassung der Löhne an die Lebens-

haltungskosten und den bezahlten Urlaub keine Anwendung, sofern die Dauer der besagten Arbeiten 8 Kalendertage nicht übersteigt.

Die 8-tägige Entsendungsdauer wird unter Berücksichtigung eines Bezugszeitraums von 12 Monaten berechnet. Bei der Berechnung dieses Zeitraums wird die von einem Arbeitnehmer, der einen entsandten Arbeitnehmer ersetzt, bereits zurückgelegte Entsendungsdauer berücksichtigt.

ACHTUNG: Diese Sonderregelung gilt nicht für Bauarbeiten, die der Errichtung, der Instandsetzung, der Instandhaltung, dem Umbau oder dem Abriss von Bauwerken dienen, insbesondere:

- Aushub;
- Erdarbeiten;
- Bauarbeiten;
- Anbringung und Abbau von Fertigbauelementen, darunter auch Sanitär- und Heizungsanlagen, Alarmanlagen und Leuchtreklamen;
- Einrichtung oder Ausstattung;
- Umbau;
- Renovierung;
- Reparatur;
- Abbauarbeiten;
- Abbrucharbeiten;
- Wartung;
- Instandhaltung – Maler- und Reinigungsarbeiten;
- Sanierung.

Frage 508. Wie sieht es mit den Auslagen im Zusammenhang mit der Entsendung aus?

Die in direktem Zusammenhang mit der Entsendung stehenden Zulagen werden als Bestandteil der Vergütung des entsandten Arbeitnehmers betrachtet, sofern sie nicht als Erstattung der aufgrund der Entsendung tatsächlich entstandenen Auslagen entrichtet werden, wie Reise-, Unterkunfts- oder Verpflegungskosten. Unternehmen, die Arbeitnehmer in das Staatsgebiet des Großherzogtums Luxemburg entsenden, erstatten den betreffenden entsandten Arbeitnehmern diese Auslagen.

Sämtliche in direktem Zusammenhang mit der Entsendung stehenden Zulagen werden als Erstattung der durch die Entsendung tatsächlich entstandenen Kosten betrachtet, sofern nicht in den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die sich aus den auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Rechts- und Verwaltungsvorschriften, aus den für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen oder aus einer für allgemeinverbindlich erklärten Vereinbarung über den branchenübergreifenden sozialen Dialog ergeben, festgelegt ist, welche Bestandteile der Zulagen als Erstattung der durch die Entsendung entstandenen Kosten gelten und welche Teil der Vergütung sind.

Die Zulagen oder die Erstattung der Reise-, Unterkunfts- oder Verpflegungskosten finden ausschließlich auf die dem Arbeitnehmer aufgrund seiner Entsendung entstandenen Auslagen Anwendung, wenn er zu oder von seinem üblichen Arbeitsort im Staatsgebiet des Großherzogtums Luxemburg reisen muss oder wenn er von seinem Arbeitgeber vorübergehend von diesem üblichen Arbeitsort an einen anderen Arbeitsort geschickt wird.

Frage 509. Welche Schritte sind für die Entsendung eines Arbeitnehmers in das luxemburgische Staatsgebiet erforderlich?

Unbeschadet einer vom entsendenden Unternehmen im Vorfeld erfolgten Anzeige muss das Unternehmen die Gewerbeaufsicht (ITM) spätestens bei Beginn der Arbeiten auf luxemburgischen Staatsgebiet darüber in Kenntnis setzen und ihr über die hierfür eingerichtete elektronische Plattform die nachstehenden Angaben übermitteln, die für den Erhalt des Sozialausweises sowie für die seitens der ITM durchzuführende und gesetzlich vorgeschriebene Kontrolle unerlässlich sind:

- die Kenndaten des entsendenden Arbeitgebers und seines tatsächlichen Vertreters;
- die Personalien der vom entsendenden Unternehmen nach freiem Ermessen und eindeutig benannten juristischen oder natürlichen Person, die in Luxemburg anwesend ist und als Bezugsperson für den Kontakt mit der ITM fungiert;

- die voraussichtliche Dauer der Entsendung und die voraussichtlichen Daten des Beginns und des Endes der Entsendung, wie im Dienstleistungsvertrag angegeben;
- die Anschrift(en) der Arbeitsorte im Großherzogtum Luxemburg;
- die Art der Dienstleistungen;
- die Namen, Vornamen, üblichen Wohnorte, Geburtsdaten, Staatsangehörigkeiten und Berufe der entsandten Arbeitnehmer;
- die Eigenschaft, in der die Arbeitnehmer in dem Unternehmen angestellt sind, und den Beruf oder die Beschäftigung, dem bzw. der sie dort regelmäßig zugeteilt sind, sowie die Tätigkeit, die sie anlässlich der Entsendung nach Luxemburg ausüben;
- die Personalien und die Anschrift des Bauherrn, des Auftraggebers, des Unterauftragnehmers, ihrer jeweiligen Vertragspartner sowie ihrer tatsächlichen Vertreter, die mit dem entsendenden Arbeitgeber den Vertrag abschließen;
- den Unterbringungsort des entsandten Arbeitnehmers, sofern dieser vom üblichen Wohnort des Arbeitnehmers abweicht.

Jede nachträgliche Änderung, insbesondere in Bezug auf die Bezugsperson oder den Unterbringungsort, muss der ITM auf die gleiche Weise mitgeteilt werden, unbeschadet der Notwendigkeit eines neuen Dienstleistungsvertrages mit einem anderen Gegenstand.

Das Zeitarbeitsunternehmen oder das Unternehmen, das einen Arbeitnehmer im Rahmen einer vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung zur Verfügung stellt, außerhalb des Staatsgebiets des Großherzogtums Luxemburg niedergelassen ist und einen Arbeitnehmer in das luxemburgische Staatsgebiet entsendet, teilt der ITM die oben genannten Informationen und die Kenndaten des entleihenden Unternehmens und dessen tatsächlichen Vertreters mit.

Darüber hinaus ist das Unternehmen dazu verpflichtet, der ITM unbeschadet einer vom entsendenden Unternehmen im Vorfeld erfolgten Anzeige ab dem Tag des Beginns der Entsendung über die hierfür eingerichtete elektronische Plattform die nachstehenden erforderlichen Unterlagen zu übermitteln:

- eine Kopie des mit dem Bauherrn, dem Auftraggeber, dem Unterauftragnehmer oder deren jeweiligen Vertragspartnern abgeschlossenen Dienstleistungsvertrages und gegebenenfalls eine Kopie des Überlassungsvertrages;
- die im Gesetz vom 19. Juni 2009 zur Umsetzung der Richtlinie 2005/36/EG in Bezug auf a) die allgemeine Regelung der Anerkennung von Ausbildungsnachweisen und Berufsqualifikationen und b) die vorübergehende Erbringung von Dienstleistungen vorgesehene und vom Ministerium für Mittelstand ausgestellte Bescheinigung über die vorherige Anzeige oder deren Ersatzbescheinigung;
- das Original oder die beglaubigte Kopie des Formulars A1 oder gegebenenfalls die genaue Angabe der Sozialversicherungsträger, bei denen die Arbeitnehmer während ihres Aufenthalts auf luxemburgischem Staatsgebiet versichert sind;
- die von der Register- und Domänenverwaltung ausgestellte MwSt.-Bescheinigung;
- entweder eine Kopie des Arbeitsvertrages oder eine von der zuständigen Kontrollbehörde des Landes, in dem das entsendende Unternehmen seinen Sitz hat oder üblicherweise seine Leistungen erbringt, ausgestellte Bescheinigung über die Übereinstimmung mit der durch die Gesetzgebung des zuständigen Staates umgesetzten Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen;
- eine von der zuständigen Kontrollbehörde des Landes, in dem das entsendende Unternehmen seinen Sitz hat oder üblicherweise seine Arbeit verrichtet, ausgestellte Bescheinigung über die Übereinstimmung des Arbeitsverhältnisses der entsandten Arbeitnehmer zum Zeitpunkt ihrer Entsendung mit der zuständigen Gesetzgebung, durch welche die Richtlinien 97/81/EG über Teilzeitarbeit und 1999/70/EG über befristete Arbeitsverträge umgesetzt wurden;
- die amtlichen Dokumente zur Bescheinigung der beruflichen Qualifikationen der Arbeitnehmer;
- die Lohnzettel sowie die entsprechenden Zahlungsbelege für die gesamte Dauer der Entsendung;
- die Arbeitsnachweise mit Angabe des Beginns, des Endes und der Dauer der täglichen Arbeitszeit für die gesamte Dauer der Entsendung in das luxemburgische Staatsgebiet;
- eine Kopie der Aufenthaltserlaubnis oder der Bescheinigung über das Aufenthaltsrecht für alle in das luxemburgische Staatsgebiet entsandten Drittstaatsangehörigen;

- eine Kopie der ärztlichen Einstellungsbescheinigung der für die jeweilige Branche zuständigen arbeitsmedizinischen Dienste;
- eine Kopie des Unterbringungsverzeichnisses;
- eine Kopie des Dokuments, in dem die Modalitäten für die Übernahme der Reise-, Unterkunfts- oder Verpflegungskosten durch den Arbeitgeber festgelegt sind, sowie eine Kopie des Dokuments, aus dem die Höhe dieser Kosten ersichtlich ist.

Die Dokumente müssen auf Französisch oder Deutsch übersetzt sein.

Frage 510. Welche Pflichten hat der Bauherr oder der Auftraggeber?

Der Bauherr oder der Auftraggeber, der einen Vertrag mit einem Dienstleister abschließt, der Arbeitnehmer entsendet, ist dazu verpflichtet, bei diesem und/oder bei dessen direktem oder indirektem Unterauftragnehmer oder beim Vertragspartner des Unterauftragnehmers zu überprüfen, ob er spätestens ab Beginn der Entsendung die Entsendemeldung an die Gewerbeaufsicht (ITM) übermittelt hat und im Rahmen dieser Meldung die Personalien und die luxemburgische Anschrift der Bezugsperson angegeben hat.

Sollte das Unternehmen oder das Zeitarbeitsunternehmen bei Beginn der Entsendung keine Kopie der Entsendemeldung übermittelt haben, ist der Bauherr oder der Auftraggeber dazu verpflichtet, der ITM innerhalb einer Frist von acht Tagen nach Beginn der Entsendung über die hierfür eingerichtete elektronische Plattform eine die vorstehenden Informationen enthaltende Meldung und eine Kopie des Dienstleistungsvertrages zu übermitteln.

Der Bauherr oder der Auftraggeber, der einen Vertrag mit einem Dienstleister abschließt, der Arbeitnehmer in das luxemburgische Staatsgebiet entsendet, hat gegenüber der ITM eine Informationspflicht.

Wird ein Bauherr oder ein Auftraggeber schriftlich von der ITM von einer teilweisen oder vollständigen Nichtzahlung des den entsandten Arbeitnehmern geschuldeten gesetzlichen oder tarifvertraglich vereinbarten Lohns oder von einem sonstigen Verstoß gegen die unabweichlichen Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches in Kenntnis gesetzt, ordnet er dem entsendenden Unternehmen sofort per Einschreiben mit Rückschein an, dieser Situation unverzüglich ein Ende zu setzen.

Diese Pflicht zur Anordnung, dem Verstoß ein Ende zu setzen, gilt ebenfalls gegenüber seinen Vertragspartnern, den direkten oder indirekten Unterauftragnehmern oder den Vertragspartnern der Unterauftragnehmer.

Das von der Anordnung betroffene Unternehmen muss schnellstmöglich per Einschreiben mit Rückschein bestätigen, dass es die Situation behoben hat, und der ITM unverzüglich eine Kopie seines Antwortschreibens übermitteln.

Bleibt eine schriftliche Antwort des entsendenden Unternehmens binnen einer angemessenen Frist unter Berücksichtigung der Dauer des Unterauftrags und binnen einer maximalen Frist von 15 Kalendertagen ab Mitteilung des oben genannten Verstoßes aus, setzt der Bauherr oder der Auftraggeber die ITM unverzüglich darüber in Kenntnis.

Werden der Bauherr oder der Auftraggeber schriftlich von der ITM darüber in Kenntnis gesetzt, dass ein Arbeitnehmer, der sich außerhalb seines üblichen Arbeitsortes aufhält, unter Bedingungen untergebracht ist, die den diesbezüglich geltenden Vorschriften widersprechen, ordnet er dem Arbeitgeber dieses Arbeitnehmers sofort per Einschreiben mit Rückschein an, dieser Situation unverzüglich ein Ende zu setzen.

Diese Pflicht zur Anordnung, dem Verstoß ein Ende zu setzen, gilt ebenfalls gegenüber seinen Vertragspartnern, den direkten oder indirekten Unterauftragnehmern oder den Vertragspartnern der Unterauftragnehmer. Das von der Anordnung betroffene Unternehmen muss schnellstmöglich per Einschreiben mit Rückschein bestätigen, dass es die Situation behoben hat, und der ITM unverzüglich eine Kopie seines Antwortschreibens übermitteln. Bleibt eine schriftliche Antwort des Unternehmens binnen einer angemessenen Frist unter Berücksichtigung der Dauer des Unterauftrags und binnen einer maximalen Frist von 15 Kalendertagen ab Mitteilung des oben genannten Verstoßes aus, setzt der Bauherr oder der Auftraggeber die ITM unverzüglich darüber in Kenntnis.

Bei Nichterfüllung seiner Anordnungs- und Informationspflichten haftet der Bauherr oder der Auftraggeber gesamtschuldnerisch mit dem Unternehmen für die Zahlung der den Arbeitnehmern des Unternehmens zustehenden Vergütungen, Entschädigungen und Auslagen, einschließlich der entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge.

Diese Bestimmungen gelten nicht für Privatpersonen, die mit einem Unternehmen einen Vertrag für ihren persönlichen Gebrauch oder für den Gebrauch ihres Ehegatten, Lebenspartners oder ihrer Verwandten in aufsteigender oder absteigender Linie abschließen.

Frage 511. Welche Pflichten hat ein entleihendes Unternehmen im Rahmen der Zeitarbeit oder der vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung?

Das außerhalb des Staatsgebiets des Großherzogtum Luxemburgs niedergelassene entleihende Unternehmen, das seine Geschäftstätigkeit vorübergehend auf luxemburgischem Staatsgebiet ausübt und auf einen von einem Zeitarbeitsunternehmen oder einem außerhalb des luxemburgischen Staatsgebiets niedergelassenen Unternehmen, das einen Arbeitnehmer im Rahmen einer vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung zur Verfügung stellt, entsandten Arbeitnehmer zurückgreift, setzt den Arbeitgeber vor Beginn der Entsendung über diesen Arbeitnehmer und über die im Bereich Arbeit und Beschäftigung und insbesondere im Bereich Vergütung geltenden Bedingungen in Kenntnis.

Überdies setzt das auf dem Staatsgebiet des Großherzogtums Luxemburg niedergelassene oder dort seine Geschäftstätigkeit ausübende entleihende Unternehmen, das auf einen von einem Zeitarbeitsunternehmen oder einem Unternehmen, das einen Arbeitnehmer im Rahmen einer vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung zur Verfügung stellt, entsandten Arbeitnehmer zurückgreift, den Arbeitgeber dieses Arbeitnehmers über die im Bereich Arbeit und Beschäftigung und insbesondere im Bereich Vergütung geltenden Bedingungen in Kenntnis.

Frage 512. Welche Unterkunftsbedingungen gelten für den sich außerhalb seines üblichen Arbeitsortes aufhaltenden Arbeitnehmer?

Die Unterkünfte und Zimmer, die der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer, der sich außerhalb seines üblichen Arbeitsortes aufhält, zu Wohnzwecken vermietet oder zur Verfügung stellt, müssen die Gesundheits-, Hygiene-, Sicherheits- und Bewohnbarkeitskriterien gemäß Artikel 2 des Gesetzes vom 20. Dezember 2019 über die Gesundheits-, Hygiene-, Sicherheits- und Bewohnbarkeitskriterien von zu Wohnzwecken vermieteten oder zur Verfügung gestellten Unterkünften und Zimmern erfüllen.

Die Kosten für die Unterbringung in Unterkünften oder Zimmern werden vollständig vom Arbeitgeber übernommen.

Die Unterbringung des Arbeitnehmers in Räumlichkeiten, die für industrielle, handwerkliche oder gewerbliche Zwecke vorgesehen sind, ist verboten.

Werden der Bauherr oder der Auftraggeber schriftlich von der Gewerbeaufsicht (ITM) darüber in Kenntnis gesetzt, dass ein Arbeitnehmer, der sich außerhalb seines üblichen Arbeitsortes aufhält, unter Bedingungen untergebracht ist, die den diesbezüglich geltenden Vorschriften widersprechen, ordnet er dem Arbeitgeber dieses Arbeitnehmers sofort per Einschreiben mit Rückschein an, dieser Situation unverzüglich ein Ende zu setzen.

Diese Pflicht zur Anordnung, dem Verstoß ein Ende zu setzen, gilt ebenfalls gegenüber seinen Vertragspartnern, den direkten oder indirekten Unterauftragnehmern oder den Vertragspartnern der Unterauftragnehmer. Das von der Anordnung betroffene Unternehmen muss schnellstmöglich per Einschreiben mit Rückschein bestätigen, dass es die Situation behoben hat und der ITM unverzüglich eine Kopie seines Antwortschreibens übermitteln. Bleibt eine schriftliche Antwort des Unternehmens binnen einer angemessenen Frist unter Berücksichtigung der Dauer des Unterauftrags und binnen einer maximalen Frist von 15 Kalendertagen ab Mitteilung des oben genannten Verstoßes aus, setzt der Bauherr oder der Auftraggeber die ITM unverzüglich darüber in Kenntnis.

Frage 513. Welche nationale Behörde kontrolliert die Anwendung der Entsendevorschriften?

Die Gewerbeaufsicht (ITM) wird zu der für die Zwecke der Anwendung des vorliegenden Absatzes zuständigen nationalen Behörde bestellt.

Frage 514. Welche Strafen sind im Bereich der Entsendung vorgesehen?

Die seitens des entsendenden Unternehmens erfolgende Missachtung der Pflichten zur Anzeige der Entsendung und zur Übermittlung der erforderlichen Unterlagen (Artikel L. 142-3) sowie die vollständige oder teilweise Nichtentrichtung des den entsandten Arbeitnehmern geschuldeten gesetzlichen oder tarifvertraglich vereinbarten Lohns oder ein sonstiger Verstoß gegen die unabweichlichen Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches werden mit einem Bußgeld zwischen 1.000 und 5.000 € pro entsandtem Arbeitnehmer und zwischen 2.000 und 10.000 € im Wiederholungsfall binnen 2 Jahren ab dem Tag der Zustellung des ersten Bußgeldbescheids bestraft.

An dieser Stelle sei angemerkt, dass der Gesamtbetrag des Bußgeldes 50.000 € nicht überschreiten darf.

In Abhängigkeit von den Umständen und der Schwere der Verstöße kann der Direktor der Gewerbeaufsicht (ITM) die Einstellung der Arbeiten verkünden.

XII.
ENDE DES ARBEITSVERTRAGES

1. KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITGEBER

1.1. Fristgerechte Kündigung durch den Arbeitgeber

Frage 515. Muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vor der Kündigung zu einem Gespräch einladen?

Der Zweck dieses Gesprächs besteht darin, den Arbeitnehmer darüber zu informieren, dass seine Kündigung in Betracht gezogen wird, und ihm die Gründe für diese Kündigung mitzuteilen, damit er dazu Stellung nehmen kann.

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer kündigen, ohne zuvor ein Gespräch mit ihm zu führen.

Anders ist die Situation in einem Unternehmen mit 150 und mehr Mitarbeitern. In dem Fall muss der Arbeitnehmer vor einer Entscheidung zu einem Gespräch eingeladen werden.

Verzichtet der Arbeitgeber auf dieses Gespräch, ist die Kündigung formal rechtswidrig, allerdings nicht automatisch rechtsmissbräuchlich.

Aufgrund des Formfehlers kann der Arbeitnehmer eine Entschädigung in Höhe von höchstens einem Monatslohn erhalten, sofern das Arbeitsgericht der Meinung ist, die Kündigung sei an sich berechtigt.

Wird die Kündigung jedoch für rechtsmissbräuchlich befunden, wird der Formfehler nicht extra geahndet.

Frage 516. In welcher Form ist dem Arbeitnehmer zu kündigen?

Grundsätzlich muss dem Arbeitnehmer die Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich mitgeteilt werden.

Das Schreiben kann entweder als postalisches Einschreiben mit Rückschein zugestellt oder dem Arbeitnehmer persönlich übergeben werden, der den Erhalt durch seine Unterschrift auf einer Kopie bestätigt.

Verstößt der Arbeitgeber gegen diese Formvorschrift und kündigt dem Arbeitnehmer mündlich, so ist die Kündigung rechtswidrig.

Frage 517. Welche Gründe rechtfertigen eine fristgerechte Kündigung durch den Arbeitgeber?

Die Gründe, die eine fristgerechte Kündigung rechtfertigen können, betreffen:

- die Fähigkeiten des Arbeitnehmers;

  Das kann bedeuten, dass die Leistungen des Arbeitnehmers qualitativ oder quantitativ unzureichend sind oder, dass er häufig krankheitsbedingt fehlt und dadurch die Betriebsabläufe stört.

- das Benehmen des Arbeitnehmers;

  Damit ist das Verhalten des Arbeitnehmers gegenüber Vorgesetzten, Kollegen oder Kunden gemeint.

- betriebliche Erfordernisse.

  Hierbei handelt es sich um sogenannte wirtschaftliche Gründe. Sie sind darauf zurückzuführen, dass der Arbeitgeber das Unternehmen umstrukturieren möchte oder, dass sich das Unternehmen in einer schlechten finanziellen Lage befindet und aus Kostengründen Arbeitsplätze abgebaut werden müssen.

Frage 518. Muss das Kündigungsschreiben die Gründe enthalten?

Nein, mit dem Kündigungsschreiben wird dem Arbeitnehmer nur die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitgeteilt. Die Gründe müssen nur auf Antrag des Arbeitnehmers genannt werden, den dieser innerhalb von einem Monat nach Erhalt der Kündigung per Einschreiben stellen kann.

Erhält der Arbeitgeber einen Antrag auf Begründung, so muss er innerhalb eines Monats eine Antwort verfassen und sie dem Arbeitnehmer als Einschreiben schicken. Wahrt er die Frist nicht oder antwortet er gar nicht, gilt die Kündigung als rechtsmissbräuchlich, und der Arbeitnehmer kann Schadensersatz fordern.

Frage 519. Welche Kündigungsfrist ist zu wahren?

Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn der Arbeitnehmer die Kündigung erhält, sondern erst nach Ablauf einer bestimmten Frist, die von der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers abhängt.

So muss der Arbeitgeber folgende Kündigungsfristen beachten:

- 2 Monate bei einer Betriebszugehörigkeit von weniger als 5 Jahren;
- 4 Monate bei einer Betriebszugehörigkeit von 5 bis weniger als 10 Jahren;
- 6 Monate bei einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren und mehr.

Die Kündigungsfrist beginnt am 15. des Monats, wenn die Kündigung vor dem 15. zugestellt wird. Wird die Kündigung zwischen dem 15. und dem letzten Tag des Monats zugestellt, läuft die Frist ab dem 1. des Folgemonats.

Frage 520. Muss der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist weiterarbeiten?

Ja, denn das Arbeitsverhältnis besteht bis zum Ende der Kündigungsfrist normal weiter, auch nachdem die Kündigung ausgesprochen wurde. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer weiterarbeitet und der Arbeitgeber ihm am Monatsende seinen Lohn zahlt.

Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist allerdings auch schriftlich von der Arbeit freistellen. In dem Fall muss der Arbeitnehmer nicht mehr zur Arbeit erscheinen. Gleichwohl muss der Arbeitgeber jeden Monat den Arbeitslohn zahlen, mit Ausnahme gewisser Zulagen (z. B. Verpflegungs- oder Fahrtkostenzuschuss).

Der Arbeitgeber darf den Urlaub, den der Arbeitnehmer noch nicht genommen hat, nicht mit der Kündigungsfrist verrechnen. Der während der Kündigungsfrist freigestellte Arbeitnehmer erhält bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses seine Abrechnung, die unter anderem gegebenenfalls eine Ausgleichszahlung für den Resturlaub enthält.

Findet der freigestellte Arbeitnehmer vor Ende der Kündigungsfrist eine neue Beschäftigung, die schlechter bezahlt ist, zahlt ihm der Arbeitgeber bis zum Ablauf der Kündigungsfrist die Differenz zwischen dem alten und dem neuen Lohn.

Frage 521. Verlängert sich die Kündigungsfrist bei einer Erkrankung des Arbeitnehmers?

Die Kündigungsfrist kann im Krankheitsfall nicht verlängert werden.

Sie endet daher zum ursprünglich festgelegten Termin, selbst wenn der Arbeitnehmer während der gesamten Kündigungsfrist krank ist.

Frage 522. Wann hat der Arbeitnehmer Recht auf Urlaub für die Suche einer neuen Beschäftigung?

Wird einem Arbeitnehmer gekündigt, so kann er in der Kündigungsfrist Urlaub nehmen, um sich eine neue Beschäftigung zu suchen. Dieser Urlaub kann bis zu 6 Werktage dauern.

Dafür muss der Arbeitnehmer zwei Voraussetzungen erfüllen:

- Er muss sich bei der Arbeitsagentur (ADEM) arbeitsuchend melden;

  Dafür muss der Arbeitnehmer einen oder mehrere Tage seines Jahresurlaubs nehmen. Denn der Urlaub von maximal 6 Tagen ist nicht dafür bestimmt, dass er seinem Arbeitsplatz fernbleibt, um bei der ADEM administrative Schritte zu unternehmen, vorbehaltlich anderslautender Vereinbarungen zwischen den Parteien.

- Er muss seinem Arbeitgeber gegenüber nachweisen, dass er wirklich zu einem Vorstellungsgespräch geht.

  Der Urlaub für die Suche einer neuen Beschäftigung steht dem Arbeitnehmer nicht zu, wenn er während der Kündigungsfrist von der Arbeit freigestellt ist.

Gilt die Arbeitsbefreiung allerdings nur für einen Teil der Kündigungsfrist, so hat der Arbeitnehmer in der Zeit, in der er arbeitet, Anspruch auf bis zu 6 Tage Sonderurlaub.

Frage 523. In welchen Fällen erhält ein gekündigter Arbeitnehmer eine Abgangsentschädigung?

Einem Arbeitnehmer, dessen Betriebszugehörigkeit bei Ablauf der Kündigungsfrist mindestens 5 Jahre beträgt, steht bei einer fristgerechten Kündigung eine Abgangsentschädigung zu.

Die steuer- und sozialabgabenfreie Abgangsentschädigung erhöht sich schrittweise mit steigender Betriebszugehörigkeit. Im Falle einer Betriebszugehörigkeit zwischen 5 und unter 10 Jahren entspricht sie beispielsweise einem Bruttomonatslohn und im Falle einer Betriebszugehörigkeit zwischen 10 und unter 15 Jahren zwei Bruttomonatslöhnen usw.

Dauer der Betriebszugehörigkeit	Abgangsentschädigung
5 bis weniger als 10 Jahre	1 Monatslohn
10 bis weniger als 15 Jahre	2 Monatslöhne
15 bis weniger als 20 Jahre	3 Monatslöhne
20 bis weniger als 25 Jahre	6 Monatslöhne
25 bis weniger als 30 Jahre	9 Monatslöhne
30 Jahre und länger	12 Monatslöhne

Frage 524. Können schwangere Frauen entlassen werden?

Eine Arbeitnehmerin genießt ab dem Tag, an dem sie dem Arbeitgeber eine Schwangerschaftsbescheinigung vorlegt, bis 12 Wochen nach der Entbindung Kündigungsschutz.

Während dieser Zeit darf der Arbeitgeber weder das Arbeitsverhältnis kündigen noch die Arbeitnehmerin zu einem Gespräch in Vorbereitung einer fristgerechten Kündigung vorladen. Eine entgegen diesem Verbot ausgesprochene Kündigung oder Vorladung zum Kündigungsgespräch ist nichtig und unwirksam.

Wurde vor der Vorlage der ärztlichen Schwangerschaftsbescheinigung eine Kündigung ausgesprochen oder eine Vorladung zum Kündigungsgespräch verschickt, so kann die Arbeitnehmerin binnen 8 Tagen ab Zustellung der Kündigung oder Erhalt der Vorladung zum Kündigungsgespräch ein ärztliches Attest über ihren Zustand per Einschreiben einreichen und die Nichtigerklärung der Kündigung oder der Vorladung zum Kündigungsgespräch verlangen.

Wurde einer schwangeren Arbeitnehmerin gekündigt, muss sie innerhalb von 15 Tagen nach der Kündigung beim Präsidenten des Arbeitsgerichts beantragen, die Nichtigkeit der Kündigung zu bestätigen und ihre Weiterbeschäftigung oder Wiedereingliederung im Unternehmen anzuordnen.

Nach dieser Frist kann die schwangere Frau die Kündigung nicht mehr für nichtig erklären lassen. Gegebenenfalls kann sie jedoch in der gesetzlich vorgeschriebenen Form und Frist Klage wegen missbräuchlicher Kündigung einreichen.

Gleichwohl kann eine schwangere Frau auch während des Kündigungsschutzes wegen einer groben Pflichtverletzung fristlos entlassen werden.

Der Arbeitgeber darf diese Kündigung jedoch nicht auf eigenes Betreiben schicken.

Er muss beim Arbeitsgericht die Aufhebung des Arbeitsvertrages wegen grober Pflichtverletzung beantragen.

Der Arbeitgeber kann eine vorübergehende Suspendierung des Arbeitsvertrages für die Zeit aussprechen, in der die Gerichtsentscheidung aussteht. In dem Fall kann die betroffene Frau die Fortzahlung ihres Lohns bis zur endgültigen Gerichtsentscheidung beantragen. Dieser Antrag ist innerhalb von 15 Tagen nach der Mitteilung über die Suspendierung bei Gericht zu stellen. Die Arbeitnehmerin läuft damit allerdings Gefahr, die Summe zurückzahlen zu müssen, wenn die Aufhebung ihres Arbeitsvertrages mit Wirkung auf den Tag der Suspendierung anerkannt wird.

Frage 525. Kann einem Personaldelegierten gekündigt werden?

Die nachstehenden Personen sind vor einer Kündigung geschützt:

- Vollmitglieder und Stellvertreter der Personaldelegation während der gesamten Dauer ihres Mandats, Gleichstellungsdelegierte und Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte;
- Ehemalige Mitglieder der Personaldelegation innerhalb der ersten 6 Monate nach Ablauf ihres Mandats oder ihrer Amtsniederlegung. Personaldelegierte deren Mandat durch eine Betriebsübernahme endet sind auch kündigungsgeschützt;
- Bewerber für das Amt des Personaldelegierten über einen Zeitraum von 3 Monaten nach Einreichung ihrer Bewerbung.

Der Personaldelegierte hat im Falle einer Kündigung zwei Möglichkeiten:

- Aufhebungsverfahren

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

- Alternativ: Klage auf Schadensersatz

  Delegierte, die keine Aufhebungsklage eingereicht haben, können das Arbeitsgericht um die Feststellung der Beendigung des Arbeitsvertrages mit Wirkung auf den Zustellungstag der Kündigung und um die Verurteilung des Arbeitgebers zur Entrichtung von Schadensersatz ersuchen, wobei auch der von ihnen durch die nichtige Kündigung erlittene spezifische Schaden im Zusammenhang mit ihrem besonderen Schutzstatus als Delegierte zu berücksichtigen ist. Delegierte, die sich für die Ausübung dieser Möglichkeit entscheiden, gelten ab dem Datum der Kündigung als unverschuldet Arbeitslose.

Die Schadensersatzklage ist innerhalb einer Frist von 3 Monaten ab der Zustellung der Kündigung einzureichen.

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

Suspendierung wegen grober Pflichtverletzung

Im Falle der Geltendmachung einer groben Pflichtverletzung hat der Unternehmensleiter die Möglichkeit, dem Delegierten eine Suspendierung mitzuteilen. Aus dieser Mitteilung müssen der oder die dem Delegierten vorgeworfenen Sachverhalte sowie die Umstände hervorgehen, aufgrund derer diese Sachverhalte als grobe Pflichtverletzung einzustufen sind.

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

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

Im Monat nach der Suspendierung kann der Delegierte in Erwartung der endgültigen Entscheidung des Rechtsstreits durch formlosen Antrag beim Präsidenten des Arbeitsgerichts, der im Eilverfahren und wie in summarischen Sachen entscheidet, die Entscheidung über die Fortzahlung oder Aussetzung des Lohns nach Ablauf der 3-Monats-Frist beantragen.

Delegierte, die nicht weiterbeschäftigt oder gegebenenfalls wiedereingegliedert werden möchten, können innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach der Mitteilung der Suspendierung das Arbeitsgericht mit einer Klage auf Feststellung der Vertragsauflösung sowie mit einem Antrag auf Verurteilung des Arbeitgebers zur Entrichtung von Schadensersatz befassen, wobei auch der von ihnen durch die Beendigung des Arbeitsvertrages erlittene spezifische Schaden im Zusammenhang mit ihrem besonderen Schutzstatus als Delegierte zu berücksichtigen ist. Delegierte, die sich für die Ausübung dieser Möglichkeit entscheiden, gelten als unverschuldet Arbeitslose.

Die Entscheidung zwischen den beiden Klagen ist unwiderruflich.

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

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

Sollte der Arbeitgeber dieses Verfahren nicht innerhalb der festgesetzten Fristen einleiten, kann der Arbeitnehmer innerhalb von 15 Tagen nach Ablauf der Frist durch formlosen Antrag beim Präsidenten des Arbeitsgerichts, der im Eilverfahren und wie in summarischen Sachen entscheidet, die Anordnung der Fortsetzung der Ausführung des Vertrages seitens aller betroffenen Parteien beantragen. Sofern er nicht weiterbeschäftigt oder gegebenenfalls wieder eingegliedert werden möchte, kann er das Arbeitsgericht mit einer Klage auf Feststellung der Vertragsauflösung sowie mit einem Antrag auf Verurteilung des Arbeitgebers zur Entrichtung von Schadens-

ersatz befassen, wobei auch der von ihm durch die Beendigung des Arbeitsvertrages erlittene spezifische Schaden im Zusammenhang mit seinem besonderen Schutzstatus als Delegierter zu berücksichtigen ist. Delegierte, die sich für die Ausübung dieser Möglichkeit entscheiden, gelten als unverschuldet Arbeitslose.

Sofern der suspendierte Delegierte eine neue Stelle findet

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

Sofern der Delegierte, dessen Arbeitsvertrag aufgelöst wurde, zur Rückerstattung des in der Zwischenzeit bezogenen Lohns verurteilt wird

Sofern der Delegierte, dessen Arbeitsvertrag vom Arbeitsgericht aufgelöst wurde und dem der Präsident des Arbeitsgerichts in Erwartung der endgültigen Entscheidung des Rechtsstreits die Fortzahlung des Lohns angeordnet hat, zu der an seinen Arbeitgeber erfolgenden Rückerstattung des in der Zwischenzeit bezogenen Lohns verurteilt wurde, kann er beim Direktor der Arbeitsagentur rückwirkend und maximal bis zum Tag der endgültigen Entscheidung des Rechtsstreits volles Arbeitslosengeld beantragen.

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

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

Frage 526. Kann der freigestellte Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist bei einem neuen Arbeitgeber anfangen zu arbeiten?

Ja, der gekündigte Arbeitnehmer, der während der Kündigungsfrist von der Arbeit freigestellt ist, kann bei einem neuen Arbeitgeber anfangen zu arbeiten.

Der alte Arbeitgeber muss ihm die Differenz zwischen der alten und der neuen, niedrigeren Vergütung bis zum Ende der Kündigungsfrist zahlen.

1.2. Fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber

Frage 527. Was ist unter einer groben Pflichtverletzung zu verstehen?

Als grobe Pflichtverletzung wird ein Fehler bezeichnet, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sofort und endgültig unmöglich macht, da die Vertrauensbasis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zerstört ist.

Bei der Beurteilung von Fakten oder Verfehlungen, die aus dem beruflichen Verhalten des Arbeitnehmers resultieren, berücksichtigen die Richter seinen Bildungsgrad, seine berufliche Vorgeschichte, seine soziale Situation und alle Faktoren, die sich auf die Verantwortung des Arbeitnehmers und die Folgen der Kündigung auswirken können.

Als Beispiel für eine grobe Pflichtverletzung lassen sich unentschuldigte Fehlzeiten, Diebstahl, Arbeitsverweigerung, Drohungen und körperliche Gewaltanwendung gegenüber dem Arbeitgeber oder auch unlauterer Wettbewerb gegenüber dem Arbeitgeber anführen.

Frage 528. In welcher Zeitspanne kann der Arbeitgeber eine grobe Pflichtverletzung als Grund für eine Kündigung anführen?

Eine grobe Pflichtverletzung kann nur innerhalb eines Monats ab dem Zeitpunkt, an dem der Arbeitgeber davon erfährt, als Kündigungsgrund angeführt werden.

Nach einem Monat kann sie nur noch als Kündigungsgrund dienen:

- wenn die Pflichtverletzung des Arbeitnehmers strafrechtlich verfolgt wird, oder
- wenn der Arbeitgeber eine frühere grobe Pflichtverletzung als Bekräftigung eines neuen Fehlers des Arbeitnehmers anführt.

Die Monatsfrist wird bei einer Erkrankung des Arbeitnehmers ausgesetzt.

Frage 529. Welche Form ist beim Kündigungsschreiben zu wahren?

Allgemein ist dem Arbeitnehmer die fristlose Kündigung per Einschreiben mitzuteilen.

Jedoch gilt auch die Unterschrift des Arbeitnehmers auf einer Kopie der Kündigung als Empfangsbestätigung.

Im Kündigungsschreiben müssen die groben Pflichtverletzungen, die dem Arbeitnehmer zur Last gelegt werden, genau und detailliert beschrieben werden. Anderenfalls gilt die Kündigung als rechtsmissbräuchlich und begründet verschiedene Ansprüche des Arbeitnehmers (z. B. auf eine Ausgleichszahlung für die nicht gewahrte Kündigungsfrist und auf Schadensersatz für den erlittenen materiellen und moralischen Schaden).

Frage 530. Was ist eine vorsorgliche Suspendierung?

Entdeckt ein Arbeitgeber eine grobe Pflichtverletzung seines Arbeitnehmers und möchte ihn daraufhin entlassen, hat er zwei Möglichkeiten:

- entweder schickt er ihm sofort das Kündigungsschreiben oder
- er suspendiert ihn zunächst und gibt ihm die Kündigung innerhalb einer Frist von 8 Tagen bekannt.

Die Suspendierung entbindet den Arbeitnehmer von der Pflicht, zur Arbeit zu erscheinen, bis der Arbeitgeber die endgültige Sanktion, d. h. die Kündigung, ausspricht.

Die Suspendierung ist keinen Formvorschriften unterworfen und kann sowohl schriftlich als auch mündlich erfolgen.

Bei einer mündlichen Suspendierung sollte der Arbeitnehmer Zeugen benennen können, die die Suspendierung des Arbeitsverhältnisses bestätigen, damit der Arbeitgeber ihm später nicht unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit vorwerfen kann und mit dieser Begründung kündigen kann.

Während der Suspendierung erhält der Arbeitnehmer weiter seinen Arbeitslohn sowie alle Vergünstigungen, zu denen ihn sein Arbeitsvertrag berechtigt, und zwar bis zu dem Tag, an dem ihm die Kündigung ordnungsgemäß mitgeteilt wird.

Die Kündigung ist frühestens am Folgetag der Suspendierung und spätestens innerhalb von 8 Tagen nach der Suspendierung zuzustellen.

Frage 531. Kann einem Arbeitnehmer, dem bereits fristgerecht gekündigt wurde, wegen grober Pflichtverletzung gekündigt werden?

Ja, wenn der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist eine grobe Pflichtverletzung begeht, kann der Arbeitgeber ihm ein zweites Mal, diesmal fristlos, kündigen.

Dadurch verliert der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf die restlichen Tage der Kündigungsfrist.

Eine als missbräuchlich erachtete fristlose Kündigung veranlasst nicht zur Wiedergutmachung des materiellen Schadens, sofern die fristgerechte Kündigung als berechtigt gilt.

Frage 532. Hat ein Arbeitnehmer, der wegen einer groben Pflichtverletzung entlassen wurde, Anspruch auf Arbeitslosengeld?

Grundsätzlich bekommen nur Arbeitnehmer, denen fristgerecht gekündigt wurde, Arbeitslosengeld.

Ein Arbeitnehmer, dem fristlos gekündigt wurde, kann das Arbeitslosengeld nur einstweilig mit einer Sondergenehmigung des Präsidenten des Arbeitsgerichts in Anspruch nehmen. Die Dauer des Arbeitslosengeldes ist dabei auf 182 Tage beschränkt, allerdings ist eine Verlängerung um weitere 182 Tage möglich.

Die Gewährung von Arbeitslosengeld ist zudem an die Bedingung geknüpft, dass gleichzeitig ein Verfahren wegen rechtsmissbräuchlicher Kündigung gegen den Arbeitgeber eingeleitet wird.

Verliert der Arbeitnehmer das Verfahren, wird er dazu verurteilt, das einstweilig bezogene Arbeitslosengeld zurückzuzahlen.

Gewinnt er das Verfahren, muss der Arbeitgeber dem Beschäftigungsfonds das Arbeitslosengeld erstatten.

1.3. Massenentlassungen

Neben den Einzelentlassungen regelt das luxemburgische Arbeitsrecht auch kollektive Entlassungen, die nicht einzelne Personen, sondern eine Personengruppe innerhalb eines Unternehmens betreffen.

Bevor jedem einzelnen der betroffenen Arbeitnehmer gekündigt wird, muss der Arbeitgeber mit den Arbeitnehmervertretern einen Sozialplan aushandeln.

Frage 533. Was ist unter Massenentlassungen zu verstehen?

Von der Einzelentlassung unterscheidet sich die Massenentlassung durch zwei Kriterien:

- den Kündigungsgrund;

  Die Gründe für eine Massenentlassung sind immer wirtschaftlicher Natur (z. B. Arbeitsplatzabbau infolge einer Restrukturierung des Unternehmens, Reduzierung von Personalkosten aufgrund der schlechten finanziellen Lage des Unternehmens usw.) und hängen nicht mit den Fähigkeiten oder dem Verhalten der Arbeitnehmer zusammen.

- die Anzahl der entlassenen Arbeitnehmer.

  Man spricht von einer Massenentlassung, wenn innerhalb von 30 Tagen mindestens 7 Arbeitnehmer oder innerhalb von 90 Tagen mindestens 15 Arbeitnehmer entlassen werden.

Frage 534. Was ist ein Sozialplan?

Ein Sozialplan ist eine Vereinbarung über die Maßnahmen eines Unternehmens bei Massenentlassungen, mit denen vor allem die Wiederbeschäftigung der entlassenen Mitarbeiter erleichtert und die Folgen der Entlassung durch verschiedene Ausgleichsleistungen gemildert werden sollen.

Frage 535. Wer legt den Sozialplan fest?

Die Verhandlungen über die Erstellung des Sozialplans führen einerseits der Arbeitgeber und seine Vertreter und andererseits die Arbeitnehmervertreter.

Unter Arbeitnehmervertretern versteht man die Personaldelegierten. In den an einen Kollektivvertrag gebundenen Unternehmen kommen die Vertreter der Gewerkschaften hinzu, die den Kollektivvertrag unterzeichnet haben.

Frage 536. Um was geht es in den Verhandlungen?

Das Gesetz zählt eine bestimmte Anzahl an Themen auf, die im Rahmen dieser Verhandlungen obligatorisch zu behandeln sind:

- die Möglichkeiten zur Vermeidung oder Senkung der Anzahl an Massenentlassungen;
- die Möglichkeiten zur Minderung der Folgen der erfolgenden Kündigungen: in diesem Zusammenhang spricht man von sozialen Begleitmaßnahmen (Hilfen in Bezug auf die Wiederbeschäftigung oder Umschulung der entlassenen Arbeitnehmer, Möglichkeiten einer sofortigen Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt).

Insbesondere sind dabei die nachstehenden Themen zur Sprache zu bringen:

- Anwendung der Gesetzgebung über die Kurzarbeit;
- mögliche Arbeitszeitgestaltungen, darunter die Anwendung eines längeren Bezugszeitraums;
- vorübergehende Arbeitszeitkürzungen, die nicht unter den Anwendungsbereich der Gesetzgebung über die Kurzarbeit fallen und gegebenenfalls die Teilnahme an Weiterbildungen und/oder Umschulungen während freien Arbeitsstunden vorsehen;

- Möglichkeiten zur Ausbildung bzw. Umschulung, die eine Neuzuweisung des Arbeitnehmers innerhalb des Unternehmens ermöglichen;
- Möglichkeiten zur Ausbildung, Weiterbildung oder Umschulung, die die Neuzuweisung des Arbeitnehmers in einem anderen Unternehmen ermöglichen, das gegebenenfalls derselben Branche angehört;
- Anwendung der Gesetzgebung über die zeitweilige Überlassung von Arbeitskräften;
- persönliche Betreuung des Laufbahnwechsels unter gegebenenfalls erfolgendem Rückgriff auf externe Experten;
- Anwendung der Gesetzgebung über den Anpassungsvorruhestand;
- Grundsätze und Verfahren zur Umsetzung und Nachverfolgung der ausgewählten Maßnahmen.

Frage 537. Welche Pflichten hat der Arbeitgeber gegenüber der Arbeitsagentur (ADEM)?

Der Arbeitgeber ist in erster Linie dazu verpflichtet, der ADEM jedwede geplanten Massenentlassungen schriftlich und spätestens zu Beginn der Verhandlungen mit den Arbeitnehmervertretern mitzuteilen.

Darüber hinaus ist eine Kopie dieses Schreibens an die Arbeitnehmervertreter zu übermitteln.

Überdies händigt der Arbeitgeber der ADEM entweder vor oder bei Beginn der Verhandlungen eine Kopie des Dokuments aus, das die den Arbeitnehmervertretern bereitzustellenden Informationen enthält.

Dabei handelt es sich um Informationen über den Grund für die Massenentlassungen, die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer, die Auswahlkriterien der zu entlassenden Personen, den Zeitraum, über den sich die Entlassungen erstrecken usw.

Frage 538. Wann kann der Arbeitgeber die Massenentlassungen bekannt geben?

Der Arbeitgeber kann den Zeitpunkt, zu dem er Massenentlassungen vornimmt, nicht frei wählen, sondern muss bestimmte Fristen abwarten.

Keine Entlassung kann erfolgen:

- vor Unterzeichnung des Sozialplans;
- vor Unterzeichnung des Protokolls des Nationalen Schlichtungsamts (ONC) im Falle des Scheiterns der Verhandlungen der Parteien;
- vor der Einsetzung einer Personaldelegation, sofern diese Einrichtung trotz der gesetzlichen Verpflichtung fehlt.

Eine vor einem dieser Zeitpunkte verkündete Entlassung ist nichtig.

Der einer solch verfrühten Entlassung zum Opfer gefallene Arbeitnehmer kann sich innerhalb einer Frist von 15 Tagen an den Präsidenten des Arbeitsgerichts wenden, um die Nichtigkeit der Entlassung festzustellen und seine Weiterbeschäftigung oder gegebenenfalls seine Wiedereingliederung in das Unternehmen anordnen zu lassen.

Sofern der Arbeitnehmer keine Nichtigkeitsklage einreichen möchte, bleibt ihm die Möglichkeit, den Arbeitgeber wegen missbräuchlicher Kündigung auf Schadensersatz zu verklagen. Überdies hat er Anspruch auf eine Abgangsentschädigung.

Frage 539. Welche Kündigungsfrist ist bei Massenentlassungen zu wahren?

Bei Massenentlassungen muss der Arbeitgeber grundsätzlich eine Kündigungsfrist von 75 Tagen einhalten, es sein denn, die gesetzliche Kündigungsfrist liegt aufgrund der Dauer der Betriebszugehörigkeit des betreffenden Arbeitnehmers oder laut den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag darüber.

Diese Frist kann vom Minister für Arbeit und Beschäftigung auf 90 Tage verlängert oder auf die übliche Kündigungsfrist verkürzt werden. Eine solche Verlängerung oder Verkürzung muss dem Arbeitgeber und den betroffenen Arbeitnehmern spätestens 15 Tage vor Ablauf der grundsätzlichen Frist von 75 Tagen zur Kenntnis gebracht werden.

Frage 540. Wie werden die von Massenentlassungen betroffenen Arbeitnehmer individuell informiert?

Der Arbeitgeber muss eine fristgerechte Kündigung nach den gesetzlichen Vorschriften aussprechen, d. h.:

- in Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern die Betroffenen zu einem Gespräch in Vorbereitung der Kündigung einladen;
- den Arbeitnehmern eine Kündigung als Einschreiben schicken oder persönlich gegen Unterzeichnung einer Empfangsbestätigung übergeben.

Frage 541. Muss bei Massenentlassungen für jeden einzelnen Arbeitnehmer eine Begründung angeführt werden?

Schickt der Arbeitnehmer, nachdem er seine Kündigung erhalten hat, seinem Arbeitgeber eine schriftliche Anfrage der Kündigungsgründe, so muss dieser die Kündigung schriftlich detailliert begründen.

Durch die Tatsache, dass es sich um Massenentlassungen handelt, wird also diese Pflicht, die auch bei Einzelentlassungen besteht, nicht berührt.

Ein Arbeitnehmer, dem im Rahmen einer Massenentlassung gekündigt wurde, kann genauso gegen seinen Arbeitgeber klagen wie ein Arbeitnehmer, der einzeln aus persönlichen oder betrieblichen Gründen entlassen wird.

Massenentlassungen können in Bezug auf einen einzelnen Arbeitnehmer für nicht rechtens befunden werden und einen Schadensersatzanspruch begründen.

2. KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITNEHMER

Frage 542. In welcher Form ist dem Arbeitgeber die Kündigung mitzuteilen?

Ein Arbeitnehmer kann dem Arbeitgeber seine Entscheidung zu kündigen auf zwei verschiedene Weisen mitteilen:

- entweder schickt er ihm die Kündigung per Einschreibebrief oder
- er übergibt dem Arbeitgeber persönlich die Kündigung und lässt sich von ihm eine Kopie als Empfangsbestätigung unterzeichnen.

Wahrt der Arbeitnehmer keine der beiden Formen, ist die Kündigung nicht automatisch rechtswidrig, sondern bleibt rechtlich wirksam.

Frage 543. Muss ein Kündigungsgrund angegeben werden?

Im Gegensatz zur Kündigung durch den Arbeitgeber muss der Arbeitnehmer seine Kündigung nicht begründen. Er kann das Unternehmen ohne Rechtfertigung verlassen.

Das gilt sowohl für eine fristgerechte Kündigung als auch für eine fristlose Kündigung, wobei im letzteren Fall dem Arbeitnehmer die schwerwiegende Pflichtverletzung nicht länger als einen Monat bekannt sein darf. Auch muss der Arbeitnehmer die Sachverhalte, die er dem Arbeitgeber vorwirft, beweisen können, sollte es zu einem Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht kommen.

Frage 544. Welche Kündigungsfrist ist zu wahren?

Die Kündigungsfrist, die der Arbeitnehmer bei seiner Kündigung wahren muss, ist von der Dauer seiner Betriebszugehörigkeit abhängig.

Wenn er seit weniger als 5 Jahren bei dem Arbeitgeber tätig ist, beträgt die Kündigungsfrist 1 Monat. Bei einer Betriebszugehörigkeit zwischen 5 und 10 Jahren beträgt die Frist 2 Monate. Und ist er seit 10 Jahren oder länger bei seinem Arbeitgeber beschäftigt, muss er eine Kündigungsfrist von 3 Monaten einhalten.

Wie bereits erwähnt, gelten in der Probezeit andere Kündigungsfristen: Nach der Faustregel dauert die Kündigungsfrist 4 Tage pro Monat vertraglich vereinbarter Probezeit, mindestens jedoch 15 Tage und höchstens 1 Monat. So muss ein Arbeitnehmer bei einer 6-monatigen Probezeit eine Kündigungsfrist von 24 Tagen wahren.

Frage 545. Wann beginnt die Kündigungsfrist?

Der Beginn der Kündigungsfrist hängt von dem Zeitpunkt ab, an dem die Kündigung erfolgt.

Geschieht das vor dem 15. des Monats, läuft die Kündigungsfrist ab dem 15. dieses Monats.

Wird die Kündigung zwischen dem 15. und dem letzten Tag des Monats zugestellt, läuft die Frist ab dem 1. des Folgemonats.

Wie bereits erwähnt, gilt diese Regel bei einer Kündigung in der Probezeit nicht. In der Probezeit kann die Kündigungsfrist jederzeit beginnen und bemisst sich in Kalendertagen. Dabei muss die Kündigungsfrist gänzlich vor dem Ende der Probezeit auslaufen, anderenfalls kommt der Arbeitsvertrag endgültig zustande.

Frage 546. Mit welchen Sanktionen muss ein Arbeitnehmer rechnen, der die Kündigungsfrist nicht wahrt?

Verlässt der Arbeitnehmer das Unternehmen, ohne die vorgeschriebene Kündigungsfrist zu wahren, muss er seinem Arbeitgeber eine Entschädigung zahlen, die sogenannte „Ausgleichszahlung für die Kündigungsfrist".

Diese entspricht dem Arbeitslohn während der Kündigungsfrist bzw. während des Teiles der Kündigungsfrist, die der Arbeitnehmer nicht gewahrt hat.

HINWEIS: Diese Sanktion existiert bei einer Kündigung in der Probezeit nicht.

Frage 547. Kann die Kündigungsfrist mit dem Resturlaub des Arbeitnehmers verrechnet werden?

Nein, wenn einem Arbeitnehmer bei seiner Kündigung noch Urlaub zusteht, kann er nicht automatisch die Kündigungsfrist mit seinem Resturlaub kürzen. Dasselbe gilt für den Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer nicht dazu zwingen kann, seinen Resturlaub während der Kündigungsfrist zu nehmen.

Möchte der Arbeitnehmer seinen Urlaub während der Kündigungsfrist nehmen, stellt er bei seinem Arbeitgeber einen entsprechenden Antrag. Der Arbeitgeber kann den Antrag jedoch ablehnen, wenn betriebliche Erfordernisse oder vorrangige Bedürfnisse anderer Arbeitnehmer dagegensprechen.

Der nicht genommene Resturlaub wird dem Arbeitnehmer am Ende der Kündigungsfrist finanziell vergütet.

Frage 548. Kann man in der Kündigungsfrist von der Arbeit freigestellt werden?

Auch wenn die Entscheidung, das Arbeitsverhältnis zu beenden, feststeht, gilt die Zeit der Kündigungsfrist als reguläre Arbeitszeit. Somit arbeitet der Arbeitnehmer bis zum Ende der Frist weiter, und der Arbeitgeber überweist ihm dafür seinen üblichen Arbeitslohn.

Allerdings kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf eigene Entscheidung von der Arbeit freistellen. Dadurch wird dieser von seiner Pflicht, zur Arbeit zu erscheinen, entbunden, erhält aber bis zum Ende der Kündigungsfrist seinen Arbeitslohn weiter. Er kann sogar schon bei einem neuen Arbeitgeber anfangen; in dem Fall verliert er allerdings seine Lohnfortzahlung, da der alte Arbeitgeber gegebenenfalls nur die Differenz zwischen der alten und der neuen, niedrigeren, Vergütung zahlen muss.

Die Freistellung von der Arbeit kann auch vom scheidenden Arbeitnehmer beantragt werden. Stimmt der Arbeitgeber der Freistellung zu, gilt das Arbeitsverhältnis als im gegenseitigen Einvernehmen zwischen den Parteien beendet, ohne dass der Arbeitnehmer die Lohnfortzahlung bis zum Ende der ursprünglichen Kündigungsfrist verlangen kann.

Frage 549. In welchen Fällen kann ein Arbeitnehmer fristlos kündigen?

Eine fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer ist möglich im Rahmen des Schutzes schwangerer Arbeitnehmerinnen. Möchte eine Arbeitnehmerin am Ende ihres Mutterschaftsurlaubs nicht an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, um sich vollständig der Erziehung ihres Kindes zu widmen, so kann sie ihr Arbeitsverhältnis fristlos beenden.

Das Gesetz erlaubt auch, dass ein Arbeitnehmer der Opfer von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wurde, sich weigern darf seine Arbeit fortzuführen und seinen Arbeitsvertrag fristlos zu kündigen.

Bei Selbstkündigung aufgrund von sexueller Belästigung kann der Arbeitsuchende über Anfrage beim Präsidenten des zuständigen Arbeitsgerichts provisorisch Arbeitslosengeld zugesprochen bekommen, bis dass das Arbeitsgericht die Rechtmäßigkeit der Vertragsauflösung geprüft hat.

Der Arbeitnehmer kann ebenfalls bei einer groben Pflichtverletzung des Arbeitgebers fristlos kündigen.

Der Arbeitnehmer kann dann einen Antrag vor dem Arbeitsgericht einreichen, um den schwerwiegenden Fehler des Arbeitgebers feststellen zu lassen und um somit Schadensersatz zu erhalten. Bei einer Betriebszugehörigkeit von über 5 Jahren hat der Arbeitnehmer darüber hinaus auch Anspruch auf eine Ausgleichszahlung für die Kündigungsfrist und eine Abgangsentschädigung.

Der Arbeitnehmer kann auch provisorisches Arbeitslosengeld beantragen.

Beispiele für grobe Pflichtverletzungen des Arbeitgebers

Kommt der Arbeitgeber wiederholt seiner Verpflichtung nicht nach, am Ende jeden Monats dem Arbeitnehmer seine Gehaltsabrechnung auszuhändigen, wird dies als schwerwiegende Vertragsverletzung anerkannt, was dem Arbeitnehmer ermöglicht fristlos zu kündigen.

Genauso ist die systematische, anhaltende und wiederholte Nichtzahlung des Gehalts durch den Arbeitgeber eine schwerwiegende Vertragsverletzung durch den Arbeitgeber, die den Arbeitnehmer berechtigt fristlos zu kündigen, weil die Gehaltszahlung die Hauptverpflichtung des Arbeitgebers für geleistete Arbeit darstellt.

ACHTUNG: Die Nichtzahlung eines einzigen Gehalts gilt nicht als ausreichend schwerwiegend, um eine fristlose Vertragsauflösung zu begründen.

Der Arbeitnehmer muss außerdem, bevor er kündigt, entweder über das Eilgericht die Zahlung seines Gehalts einklagen oder seinen Arbeitgeber per Einschreiben in Verzug setzen das ausstehende Gehalt zu zahlen.

3. VERFAHREN VOR DEM ARBEITSGERICHT WEGEN MISSBRÄUCHLICHER KÜNDIGUNG

Frage 550. In welcher Frist ist zu klagen?

Der Arbeitnehmer kann innerhalb von 3 Monaten Klage einreichen. Diese Frist läuft:

- ab der Zustellung der Kündigung im Falle einer fristlosen Kündigung;
- ab der Zustellung der fristgerechten Kündigung, wenn der Arbeitnehmer die Gründe für seine Kündigung nicht angefordert hat;
- ab der Mitteilung der Gründe, wenn dem Arbeitnehmer fristgerecht gekündigt wurde und die Gründe dafür auf Anfrage innerhalb der gesetzlichen monatlichen Frist mitgeteilt wurden;
- ab dem Ablauf der monatlichen Frist, in der der Arbeitgeber die Anfrage des Arbeitnehmers nach den Kündigungsgründen hätte beantworten müssen, wenn dem Arbeitnehmer fristgerecht gekündigt wurde, er die Begründung angefordert hat und der Arbeitgeber nicht innerhalb der gesetzlichen Frist geantwortet hat.

Die 3-monatige Frist wird unterbrochen, wenn der Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber eine schriftliche Beschwerde einreicht. In diesem Fall beginnt eine neue Frist von einem Jahr.

Die Beschwerde muss sich an den Arbeitgeber selbst richten, damit die 3-monatige Frist unterbrochen wird.

Richtet sie sich an eine dritte Person, so hat sie keine Wirkung.

Dabei gilt der Rechtsanwalt des Arbeitgebers nicht als dritte Person, wenn er im Auftrag des Arbeitgebers handelt.

ACHTUNG: Die Beschwerde hat keine Wirkung, wenn sie eingereicht wird, bevor die 3-monatige Frist zu laufen beginnt.

Frage 551. Wie wird Klage eingereicht?

Die Klage wird mithilfe eines Antrags erhoben, in dem die Umstände des Falls erklärt werden und die Summen angegeben werden, die der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber zur Wiedergutmachung des Schadens verlangt, der ihm durch die Kündigung entsteht.

Dieser Antrag kann vom Arbeitnehmer selbst oder von einem Rechtsanwalt verfasst werden. Er muss in mehreren Exemplaren beim Gerichtsschreiber des Arbeitsgerichts eingereicht werden, woraufhin die Parteien zur Verhandlung geladen werden.

Frage 552. Wer trägt die Beweislast für die Kündigungsgründe?

Ficht der Arbeitnehmer vor Gericht die Gründe an, die der Arbeitgeber für seine Kündigung anführt, obliegt es dem Arbeitgeber, den Nachweis dafür zu erbringen (z. B. mithilfe von Schriftstücken oder Zeugenaussagen).

Der Arbeitgeber kann während des Verfahrens weitere Angaben zu den Gründen machen, die im Kündigungsschreiben genannt sind. Jedoch kann er nicht durch Beweise (z. B. mündliche oder schriftliche Zeugenaussagen) Ungenauigkeiten in der Begründung ausgleichen.

Frage 553. Wie wird die Wiedergutmachung des vom Arbeitnehmer erlittenen Schadens festgelegt?

- Erkennt das Gericht auf Formfehler bei der Kündigung aufgrund von Verstößen gegen wesentliche Formvorschriften, ohne dass die Kündigung an sich rechtsmissbräuchlich ist, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Entschädigung in Höhe von höchstens einem Monatslohn zahlen.

  Diese Entschädigung kann dem Arbeitnehmer nicht zugesprochen werden, wenn das Gericht die Kündigung an sich für rechtsmissbräuchlich befindet.

- Kommt das Gericht zum Schluss, dass die Kündigung durch keinen wirklichen, ernsthaften Grund gerechtfertigt ist, muss der Arbeitgeber den Schaden, der dem Arbeitnehmer zugefügt wurde, wieder gutmachen.

  Der Schadensersatz deckt sowohl den materiellen als auch den moralischen Schaden des Arbeitnehmers ab.

Was den materiellen Schaden angeht, wird nur der Zeitraum berücksichtigt, der dem Arbeitnehmer hätte reichen müssen, um eine neue Beschäftigung zu finden.

Dafür ziehen die Arbeitsgerichte sehr unterschiedliche Elemente in Betracht, wie die Ausbildung des Arbeitnehmers, seinen Spezialisierungsgrad, die Arbeitsmarktsituation und insbesondere das Alter des entlassenen Arbeitnehmers.

Der gekündigte Arbeitnehmer muss nachweisen, dass er geeignete Schritte unternommen hat, um eine neue Beschäftigung zu finden. Im Allgemeinen gehen die Gerichte davon aus, dass ein Arbeitnehmer innerhalb von 4 bis 6 Monaten eine neue Anstellung finden müsste.

Grundsätzlich sind Arbeitnehmer verpflichtet, die notwendigen Schritte zu unternehmen, um schnellstmöglich eine gleichwertige Arbeitsstelle zu finden. Dieses Prinzip kann jedoch nicht unverändert auf ältere Arbeitnehmer angewendet werden, die das Rentenalter erreicht haben und praktisch keine beruflichen Perspektiven mehr haben.

Um den materiellen Schaden eines Arbeitnehmers zu bewerten, der eine neue Arbeitsstelle gefunden hat, jedoch mit geringerer Entlohnung, werden nur der tatsächliche Bruttolohn beim neuen Arbeitgeber und der vorherige Verdienst verglichen.

Falls der Arbeitnehmer Trinkgelder erhielt, werden diese ebenfalls eingerechnet, um den materiellen Schaden zu ermitteln, sofern sie im betroffenem Beruf gängige Praxis sind und vom Arbeitnehmer regelmäßig zu erwarten sind.

Bezüglich des moralischen Schadens berücksichtigt das Gericht verschiedene Aspekte wie die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers, die Schwere der Verletzung seiner beruflichen Würde, sein Alter und seine familiäre Situation.

4. INHAFTIERUNG DES ARBEITNEHMERS

Frage 554. Was kann der Arbeitgeber im Falle der vorläufigen Festnahme seines Arbeitnehmers tun?

Der Rechtsprechung zufolge kann die Tatsache, dass sich ein Arbeitnehmer in Untersuchungshaft befindet und aufgrund dessen seinen beruflichen Verpflichtungen nicht nachkommen kann, diesem weder als sein Verschulden angelastet werden noch einen Kündigungsgrund darstellen, da trotz Anklage immer noch die Unschuldsvermutung gilt.

Der Arbeitgeber ist zur Aussetzung des Arbeitsvertrages und folglich zur Unterbrechung der Lohnzahlung befugt. Es wurde entschieden, dass die nicht mit der Erfüllung des Arbeitsvertrages in Zusammenhang stehende vorläufige Festnahme eines Arbeitnehmers einen rechtmäßigen Grund für die Aussetzung des Arbeitsvertrages darstellt, dessen Erfüllung vorübergehend nicht möglich ist.

Frage 555. Was kann der Arbeitgeber im Falle einer Inhaftierung seines Arbeitnehmer tun?

Im Falle der Inhaftierung infolge einer rechtskräftigen strafrechtlichen Verurteilung kann der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag beenden, da die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über einen langen Zeitraum hinweg nicht möglich ist.

5. VON RECHTS WEGEN ERFOLGENDE BEENDIGUNG DES ARBEITSVERTRAGES

Frage 556. In welchen Fällen endet der Arbeitsvertrag automatisch?

In den nachstehenden Fällen endet der Arbeitsvertrag von Rechts wegen:

- am Tag, an dem der Arbeitnehmer bei der ärztlichen Einstellungsuntersuchung für die betreffende Beschäftigung für untauglich erklärt wird;
- am Tag, an dem einem Arbeitnehmer eine Altersrente gewährt wird und spätestens im Alter von 65 Jahren, sofern der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Altersrente hat;
- am Tag der Entscheidung in Bezug auf die Gewährung einer Invaliditätsrente an den Arbeitnehmer; sofern der Arbeitnehmer seine berufliche Tätigkeit fortsetzt oder in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen über die Invaliditätsrente wiederaufnimmt, kann ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen werden;
- am Tag, an dem das Recht des Arbeitnehmers auf Krankengeld erlischt, d. h. nach 78 Wochen Krankengeldbezug;
- bei Arbeitnehmern, die ihre letzte Beschäftigung nicht mehr ausüben können, am Tag, an dem der gemischte Ausschuss seinen Beschluss über eine externe Wiedereingliederung bekannt gibt;
- am Tag, an dem der behinderten Person die Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer entzogen wird;
- am Tag, an dem einem behinderten Arbeitnehmer die Bestätigung der Entscheidung zur Wiedereingliederung auf dem ersten Arbeitsmarkt durch die Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung oder durch die zuständigen Gerichte mitgeteilt wird.

Frage 557. Kann der Arbeitsvertrag im Falle der Einstellung der Geschäftstätigkeit des Arbeitgebers infolge des Todes, der Erwerbsunfähigkeit oder der Konkurserklärung des Arbeitgebers während der Kündigungsfrist von Rechts wegen enden?

Der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers, dem fristgerecht gekündigt wurde, endet im Falle der aus den nachstehenden Gründen erfolgenden Einstellung der Geschäftstätigkeit auch während der Kündigungsfrist von Rechts wegen, automatisch und mit sofortiger Wirkung:

- Tod;
- Erwerbsunfähigkeit oder
- Konkurserklärung des Arbeitgebers.

Außer im Falle der Weiterführung der Geschäftstätigkeit seitens des Konkursverwalters oder des Rechtsnachfolgers des Arbeitgebers, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf:

- die Fortzahlung der Löhne oder Gehälter für den Eintrittsmonat und den Folgemonat des Ereignisses; und
- die Gewährung einer Entschädigung in Höhe von 50% der Monatslöhne, die der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist bezogen hätte, auf die er Anspruch gehabt hätte.

Der Arbeitnehmer hat nur Anspruch auf die Löhne und Entschädigungen, auf die er im Falle einer fristgerechten Kündigung Anspruch gehabt hätte.

Frage 558. Hat der Arbeitnehmer, dem fristgerecht gekündigt wurde, dessen Arbeitsvertrag jedoch während der Kündigungsfrist aufgrund der Gewährung einer Invaliditätsrente von Rechts wegen endet, Anspruch auf eine Abgangsentschädigung?

Das Gesetz schließt die Gewährung einer Abgangsentschädigung nur in zwei konkreten Fällen aus, und zwar wenn der Arbeitgeber dazu befugt ist, dem Arbeitnehmer wegen grober Pflichtverletzung zu kündigen, oder wenn der Arbeitnehmer seine Ansprüche auf eine normale Altersrente geltend macht, und nicht im Falle der Gewährung einer Invaliditätsrente.

Die seitens der Sozialversicherungsträger rückwirkend ab einem Datum vor der zum Erhalt der Abgangsentschädigung berechtigenden Kündigung erfolgende Gewährung einer Invaliditätsrente darf für den Arbeitnehmer nicht den Verlust der Abgangsentschädigung nach sich ziehen.

Frage 559. Hat der Arbeitnehmer im Falle der von Rechts wegen erfolgenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf die Ausbezahlung seines nicht in Anspruch genommenen Urlaubs?

Der Gerichtshof der Europäischen Union hat in einem Urteil vom 20. Januar 2009 entschieden, dass eine nationale Gesetzgebung, nach der sich das Recht auf Jahresurlaub am Ende des Bezugszeitraums oder eines Vortragszeitraums erschöpft, ohne dass der Arbeitnehmer die Möglichkeit hatte, dieses Recht wahrzunehmen, der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung widerspricht. Die Richtlinie wurde in Luxemburg mit dem Gesetz vom 19. Mai 2006 umgesetzt.

Daraus ergibt sich, dass dem Arbeitnehmer, der seinen Urlaub aufgrund der Beendigung seines Arbeitsvertrages aufgrund dessen Kündigung oder Beendigung von Rechts wegen nicht in Anspruch nehmen konnte, eine finanzielle Entschädigung zu entrichten ist, deren Höhe dem nicht in Anspruch genommenen Resturlaub entspricht.

Diese Rechtsprechung wird von den nationalen Richtern angewandt.

Frage 560. Was geschieht mit dem Arbeitsvertrag im Falle der Einstellung der Geschäftstätigkeit des Arbeitgebers?

Im Falle der aus den nachstehenden Gründen erfolgenden Einstellung der Geschäftstätigkeit endet der Arbeitsvertrag ohne weiteres Zutun des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers von Rechts wegen, automatisch und mit sofortiger Wirkung:

- Tod;
- Erwerbsunfähigkeit oder
- Konkurserklärung des Arbeitgebers.

Der Rechtsprechung zufolge kann ein Konkurs, wenn er zu Entlassungen führen kann, die aufgrund der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer als Massenentlassungen zu qualifizieren sind, nicht automatisch zur Beendigung von Arbeitsverträgen führen. Vielmehr muss zuvor das Verfahren für Massenentlassungen durchlaufen werden, bevor die Kündigung dem Arbeitnehmer durch den Konkursverwalter zugestellt werden kann (Urteil des Berufungsgerichts vom 19. April 2018 Nr. 44476, InfosJuridiques CSL Nr. 5/2018).

Im Falle einer Unternehmensübertragung werden die aufgelösten Verträge zum Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Geschäftstätigkeit nach der Übertragung von Rechts wegen wiederaufgenommen. In letzterem Fall muss die

Wiederaufnahme der Geschäftstätigkeit jedoch innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach der Einstellung der Geschäftstätigkeit erfolgen. Diese Frist kann durch eine andere Vereinbarung zwischen den Parteien verlängert oder verkürzt werden. Außer im Falle der Weiterführung der Geschäftstätigkeit seitens des Konkursverwalters oder des Rechtsnachfolgers des Arbeitgebers, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf:

- die Fortzahlung der Löhne oder Gehälter für den Eintrittsmonat und den Folgemonat des Ereignisses; und
- die Gewährung einer Entschädigung in Höhe von 50% der Monatslöhne, die der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist bezogen hätte, auf die er Anspruch gehabt hätte.

Die dem Arbeitnehmer nach Maßgabe der vorstehenden Absätze gewährten Löhne und Entschädigungen dürfen jedoch den Betrag der Löhne und Entschädigungen nicht übersteigen, auf die er im Falle einer fristgerechten Kündigung Anspruch gehabt hätte.

Frage 561. Was geschieht mit dem Arbeitsvertrag im Falle des Todes des Arbeitnehmers?

Mit dem Tod des Arbeitnehmers endet der Arbeitsvertrag.

Gleichwohl muss der Arbeitgeber die als „Sterbevierteljahr" bezeichneten Entschädigungen entrichten, die Nachstehendes umfassen:

- den Lohn für den Monat, in dem der Arbeitnehmer verstarb; und
- eine Entschädigung in Höhe von 3 Monatslöhnen.

Das Sterbevierteljahr steht den nachstehenden Personen zu:

- dem überlebenden Ehepartner, gegen den kein Scheidungsurteil oder rechtskräftiges Trennungsurteil vorliegt, oder der überlebenden Person, die zum Zeitpunkt des Ablebens des Versicherten mit diesem in eingetragener Lebenspartnerschaft lebte; ansonsten
- den minderjährigen Kindern des verstorbenen Arbeitnehmers und dessen volljährigen Kindern, für deren Unterhalt und Ausbildung er zum Zeitpunkt seines Ablebens aufgekommen ist; ansonsten
- den Verwandten in aufsteigender Linie, die mit dem Arbeitnehmer in Haushaltsgemeinschaft gelebt haben, sofern er für deren Unterhalt aufkam.

Sofern der verstorbene Arbeitnehmer das Nutzungsrecht an einer kostenlosen Wohnung hatte, muss der Arbeitgeber diese Wohnung den im vorstehenden Absatz genannten Personen über einen Zeitraum von 3 Monaten nach dem Tod des Arbeitnehmers kostenlos zur Verfügung stellen.

Frage 562. Welche Rechte hat der Arbeitnehmer im Falle des Konkurses des Arbeitgebers?

Im Falle des Konkurses des Arbeitgebers wird der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers mit sofortiger Wirkung beendet.

Als Ausgleich für diese abrupte Vertragsauflösung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf verschiedene Entschädigungen. Letztere werden jedoch nicht automatisch entrichtet. Um in den Genuss dieser Entschädigungen zu kommen, muss der Arbeitnehmer beim Handelsgericht, das die Entscheidung über die Eröffnung des Konkursverfahrens verkündet hat, eine Forderungsanmeldung einreichen.

Im Falle des Konkurses seines Arbeitgebers werden dem Arbeitnehmer die nachstehenden Beträge gewährt:

- der Lohn für den Monat, in dem der Konkurs eingetreten ist;
- der Lohn für den Folgemonat;
- eine Entschädigung in Höhe von 50% der Monatslöhne, die der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist bezogen hätte, auf die er im Falle der Kündigung Anspruch gehabt hätte.

Diese Beträge unterliegen insofern einer Obergrenze, als dass die Summierung dieser drei Beträge den Betrag der Löhne und Entschädigungen nicht übersteigen darf, die dem Arbeitnehmer im Falle einer fristgerechten Kündigung zugestanden hätten.

Neben den vorstehend aufgezählten Beträgen kann der Arbeitnehmer in der Forderungsanmeldung noch andere Beträge angeben, die ihm sein Arbeitgeber schuldig blieb (zum Beispiel Lohnrückstände, Entschädigungen für geleistete Überstunden, Entschädigungen für nicht in Anspruch genommene Urlaubstage).

Die sich aus der Auflösung des Arbeitsvertrages ergebenden Lohnforderungen und die dem Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Entscheidung über die Eröffnung des Konkursverfahrens geschuldeten Entschädigungen jedwe-

der Art sind bis zu einer Obergrenze in Höhe des 6-fachen des als Referenz herangezogenen sozialen Mindestlohns für die 6 letzten Arbeitsmonate garantiert.

Für jede Lohnforderung, die sich auf mehr als die Hälfte des auf Grundlage des Durchschnitts der 3 letzten Monate vor der Konkurseröffnung berechneten Monatslohns beläuft, kann der Arbeitnehmer (Gläubiger) eine Kopie seiner in Bezug auf die Lohnrückstände beim Handelsgericht hinterlegten Forderungsanmeldung an die Arbeitsagentur übermitteln. Nach Prüfung der übermittelten Schriftstücke seitens der Arbeitsagentur entrichtet der Beschäftigungsfonds dem Arbeitnehmer die Forderungen in Bezug auf die Lohnrückstände bis zu einer Höhe von maximal 75% der vorgenannten Obergrenze in Form eines Vorschusses.

6. ARBEITSBESCHEINIGUNG

Frage 563. Muss der Arbeitgeber am Ende eines Arbeitsverhältnisses eine Arbeitsbescheinigung ausstellen?

Nach geltendem Recht muss eine Arbeitsbescheinigung nur auf ausdrücklichen Wunsch des Arbeitnehmers ausgestellt werden.

Der Arbeitgeber kann jedoch auch freiwillig eine solche Bescheinigung schreiben.

Frage 564. Muss einem befristetet beschäftigten Arbeitnehmer eine Arbeitsbescheinigung ausgestellt werden?

Ja, ein aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrages beschäftigter Arbeitnehmer hat ebenso wie ein unbefristet Beschäftigter Anspruch auf eine Arbeitsbescheinigung.

Die Bescheinigung ist ihm auf Wunsch mindestens 8 Tage vor Ablauf seines Arbeitsvertrages auszustellen.

Frage 565. Was ist zu tun, wenn der Arbeitgeber trotz Anfrage des Arbeitnehmers keine Arbeitsbescheinigung ausstellt?

Weigert sich der Arbeitgeber, eine Arbeitsbescheinigung auszustellen oder zögert er die Ausstellung ohne objektiven Grund hinaus, so kann der Arbeitnehmer ihm eine Mahnung per Einschreiben schicken.

Bleibt diese Mahnung ohne Wirkung, kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf dem Rechtsweg dazu zwingen, eine Bescheinigung auszustellen. In einem Schnellverfahren (einstweilige Verfügung) kann er ein Urteil erwirken, mit dem der Arbeitgeber zur Ausstellung der Bescheinigung verpflichtet wird, manchmal sogar unter Androhung einer Geldbuße pro Verzugstag.

Frage 566. Was muss in einer Arbeitsbescheinigung stehen?

Die Bescheinigung dient dem Nachweis der Existenz und der Dauer eines Arbeitsverhältnisses und muss sich auf einige objektive Angaben beschränken: Beginn und Ende der Beschäftigung, Art der Tätigkeit oder der verschiedenen Tätigkeiten des Arbeitnehmers sowie die Zeiträume, in denen diese Beschäftigungen jeweils stattgefunden haben.

Es dürfen keine negativen Bemerkungen in der Bescheinigung erscheinen, jedoch darf der Arbeitgeber die Fähigkeiten und Kompetenzen des Arbeitnehmers positiv hervorheben.

Frage 567. Was ist zu tun, wenn die Bescheinigung negative Bemerkungen enthält?

Ist der Arbeitnehmer der Ansicht, die Bescheinigung enthalte direkt oder indirekt negative Bemerkungen, so kann er vom Arbeitgeber eine neue Bescheinigung verlangen, die sich auf die zuvor beschriebenen objektiven Angaben beschränkt.

Der Arbeitgeber ist daraufhin verpflichtet, die Bescheinigung zu korrigieren, da der Arbeitnehmer Anspruch auf eine neutrale Bescheinigung hat.

7. WETTBEWERBSVERBOT

Frage 568. Was ist ein Wettbewerbsverbot?

Der Arbeitnehmer verzichtet durch die Unterzeichnung einer Wettbewerbsverbotsklausel darauf, nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein eigenes Unternehmen mit ähnlichem Geschäftszweck wie es der ehemalige Arbeitgeber betreibt zu gründen und so mit ihm in Konkurrenz zu treten.

Frage 569. Kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer verbieten, sich von einem Konkurrenten einstellen zu lassen?

Das Wettbewerbsverbot wird von den Arbeitgebern oft falsch verstanden. Sie berufen sich nicht darauf, um sich vor einem ehemaligen Arbeitnehmer, der selbst Unternehmer geworden ist, zu schützen, sondern um ihm zu verbieten, sich von einem anderen Arbeitgeber aus derselben Branche einstellen zu lassen.

Eine Wettbewerbsverbotsklausel in einem Arbeitsvertrag ist eine Bestimmung, durch die der Arbeitnehmer sich verpflichtet, für die Zeit nach seinem Ausscheiden aus dem Unternehmen keine Tätigkeiten auszuführen, die denen seines Arbeitgebers ähneln, um dessen Interessen nicht durch den Betrieb eines eigenen Unternehmens zu schädigen.

Die Wettbewerbsverbotsklausel betrifft keine unselbstständigen Tätigkeiten des früheren Arbeitnehmers für einen neuen Arbeitgeber.

In den vergangenen Jahren hat sich die Rechtsprechung jedoch weiterentwickelt: in einem Urteil vom 13. November 2014 (Nr. 39706) war das Berufungsgericht der Ansicht, dass die Wettbewerbsverbotsklausel, die für den Arbeitnehmer über einen begrenzten Zeitraum die Verpflichtung vorsieht, nicht in den Dienst eines Wettbewerbsunternehmens zu treten bzw. sich bei einem solchen zu bewerben, im Falle einer Entschädigung nicht missbräuchlich sei.

Auch in einem Berufungsurteil vom 7. Januar 2016 (Gerichtsrolle Nr. 41659) hatte sich ein Arbeitnehmer dazu verpflichtet, über einen Zeitraum von 24 Monaten nach Beendigung seines Arbeitsvertrages keine Wettbewerbstätigkeit auszuüben. Im Gegenzug hatte sich das Unternehmen dazu verpflichtet, ihm eine monatliche Entschädigung in Höhe von 50% seines letzten Bruttomonatslohns zu entrichten.

In Antwort auf die Aufforderung zur Entrichtung der als Gegenleistung für die im Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers vorgesehene Wettbewerbsverbotsklausel geschuldeten Entschädigung, machte der Arbeitgeber die Nichtigkeit der Wettbewerbsverbotsklausel selbst geltend, da das Gesetz eine maximale Frist von 12 Monaten vorsieht, die mit dem Tag der Beendigung des Arbeitsvertrages beginnt.

Die Richter waren der Ansicht, dass ausschließlich der Arbeitnehmer zur Geltendmachung der Nichtigkeit der Wettbewerbsverbotsklausel berechtigt ist und der Arbeitgeber sich folglich nicht darauf berufen kann. Gleichwohl ist der Arbeitgeber dazu berechtigt, auf die Klausel zu verzichten, wobei dieser Verzicht nicht rückwirkend sein kann, was den Arbeitgeber dazu verpflichtet, dem Arbeitnehmer die Entschädigung für den Zeitraum vor seinem gegebenenfalls erfolgenden Verzicht zu entrichten.

Frage 570. Kann ein Wettbewerbsverbot zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mündlich vereinbart werden?

Nein, ein Wettbewerbsverbot ist nur wirksam, wenn es schriftlich im Arbeitsvertrag steht. Mündliche Vereinbarungen sind nichtig und unwirksam.

Frage 571. Unter welchen Voraussetzungen ist ein Wettbewerbsverbot gültig?

Ein Wettbewerbsverbot ist, auch wenn es schriftlich vereinbart wurde, nur unter folgenden Voraussetzungen gültig:

- Es gilt nicht für Arbeitnehmer mit einem jährlichen Bruttoverdienst von weniger als 59.786,39 € (Index 877,01 gültig ab 1. April 2022).
- Es muss geografisch begrenzt sein, d. h. es muss auf die Gegend beschränkt sein, in der der Arbeitnehmer für seinen ehemaligen Arbeitgeber eine wirkliche Konkurrenz darstellen kann. Es gilt keinesfalls außerhalb des Großherzogtums Luxemburg.

- Es muss zeitlich begrenzt sein. Es gilt höchstens 12 Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- Es darf sich nur auf eine Geschäftstätigkeit beziehen, die mit der des Arbeitgebers identisch oder vergleichbar ist.

Frage 572. Kann ein Wettbewerbsverbot während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses vereinbart werden?

Möchte der Arbeitgeber während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses ein Wettbewerbsverbot in einem Zusatz zum ursprünglichen Arbeitsvertrag vereinbaren, muss er dafür das Verfahren für Änderungen wesentlicher Bestandteile des Arbeitsvertrages befolgen.

Das bedeutet, der Zusatz ist dem Arbeitnehmer mit einer Frist mitzuteilen, die von der Dauer seiner Betriebszugehörigkeit abhängt.

Auf Anfrage des Arbeitnehmers ist der Arbeitgeber zudem verpflichtet, detailliert seine Gründe für diesen Zusatz darzulegen.

Dieses formalisierte Verfahren ist deswegen zu befolgen, weil ein solches Wettbewerbsverbot die Situation des Arbeitnehmers nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses verschlechtert.

8. UNTERNEHMENSÜBERTRAGUNG

Frage 573. Was ist unter einer Unternehmensübertragung zu verstehen?

Bei der Unternehmensübertragung handelt es sich um die Übertragung einer wirtschaftlichen Einheit, die ihre Identität behält, d. h., dass dasselbe Unternehmen oder derselbe Unternehmensteil seitens des Erwerbers auf identische oder ähnliche Weise weitergeführt wird, und die eine organisierte Gesamtheit von insbesondere Personal- und Materialressourcen darstellt, die die Verfolgung einer wirtschaftlichen Haupt- oder Nebentätigkeit ermöglichen.

Bei der internen Umstrukturierung der Verwaltung von Verwaltungsbehörden oder bei der internen Übertragung von Verwaltungsaufgaben zwischen Verwaltungsbehörden handelt es sich nicht um eine Übertragung im Sinne der nachstehend beschriebenen Vorschriften zur Unternehmensübertragung.

Ein Wechsel auf Ebene der Geschäftsleitung, der Gesellschaftsorgane oder der Aktionäre veranlasst nicht zur Anwendung der Vorschriften zur Unternehmensübertragung.

Frage 574. Was ist unter einem Veräußerer zu verstehen?

Beim Veräußerer handelt es sich um jedwede natürliche oder juristische Person, die aufgrund einer Übertragung ihre Eigenschaft als Arbeitgeber des Unternehmens, der Niederlassung oder des Unternehmens- oder Niederlassungsteils verliert.

Frage 575. Was ist unter einem Erwerber zu verstehen?

Beim Erwerber handelt es sich um jedwede natürliche oder juristische Person, die aufgrund einer Übertragung die Eigenschaft des Arbeitgebers des Unternehmens, der Niederlassung oder des Unternehmens- oder Niederlassungsteils erwirbt.

Frage 576. Auf wen finden die Vorschriften zur Unternehmensübertragung Anwendung?

Die Vorschriften zur Unternehmensübertragung finden auf jedwede Übertragung von Unternehmen, Niederlassungen oder Unternehmens- bzw. Niederlassungsteilen auf einen anderen Inhaber Anwendung, die sich insbesondere aus Nachstehendem ergibt:

- aus einer vertraglichen Übertragung;
- aus einer Verschmelzung;
- aus einer Erbschaft;
- aus einer Unternehmensspaltung;

- aus einer Kapitalumwandlung, oder
- aus einer Vergesellschaftung.

Diese Vorschriften gelten für öffentliche und private Unternehmen, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben, unabhängig davon, ob sie Erwerbszwecke verfolgen oder nicht.

Sie finden immer dann Anwendung, wenn sich das zu übertragende Unternehmen auf dem nationalen Hoheitsgebiet des Großherzogtums Luxemburg befindet, sowie auf sämtliche Arbeitnehmer einschließlich der Teilzeitbeschäftigten und der Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag einschließlich Leiharbeitsvertrag (Leiharbeitsverhältnis).

Frage 577. Was geschieht im Falle der Unternehmensübertragung mit den Arbeitsverträgen der Arbeitnehmer?

Im Falle einer Unternehmensübertragung oder einer insbesondere durch Erbschaft, Verkauf, Verschmelzung, Kapitalumwandlung oder Vergesellschaftung erfolgenden Änderung der Situation des Arbeitgebers, bleiben sämtliche am Tag der Änderung bestehenden Arbeitsverträge zwischen dem neuen Arbeitgeber und den Arbeitnehmern des Unternehmens weiter bestehen.

Im Falle der Unternehmensübertragung gilt der Grundsatz, dass die Rechte der Arbeitnehmer bestehen bleiben und auf den Erwerber übertragen werden.

Die sich für den Veräußerer aus einem zum Zeitpunkt der Übertragung bestehenden Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis ergebenden Rechte und Pflichten werden aufgrund dieser Unternehmensübertragung an den Erwerber übertragen.

Sogar bestehende Sonderzahlungen, welche auf dem Gepflogenheitsrecht fundieren, bleiben dem Arbeitnehmer erhalten.

Frage 578. Wie sieht es mit den Haftungen des Veräußerers und des Erwerbers aus?

Der Veräußerer und der Erwerber haften nach dem Übertragungsdatum gesamtschuldnerisch für die vor dem Übertragungsdatum infolge eines zum Zeitpunkt der Übertragung bestehenden Arbeitsvertrages oder Arbeitsverhältnisses fällig gewordenen Verpflichtungen.

Der Veräußerer ist zur Erstattung der seitens des Erwerbers entrichteten Beträge verpflichtet, es sei denn, die aus diesen Verpflichtungen resultierenden Lasten wurden in einer Vereinbarung zwischen Veräußerer und Erwerber berücksichtigt.

Frage 579. Welche Pflichten obliegen dem Veräußerer im Falle einer Unternehmensübertragung?

Der Veräußerer unterrichtet den Erwerber rechtzeitig über alle Rechte und Pflichten, die auf den Erwerber übergehen, soweit diese dem Veräußerer zum Zeitpunkt der Übertragung bekannt waren oder bekannt sein mussten.

Eine Kopie dieser Informationen ist der Gewerbeaufsicht (ITM) zu übermitteln.

Unterlässt der Veräußerer diese Unterrichtung des Erwerbers, so berührt diese Unterlassung weder die Übertragung solcher Rechte und Pflichten noch die Ansprüche der Arbeitnehmer gegenüber dem Erwerber oder Veräußerer in Bezug auf diese Rechte und Pflichten.

Frage 580. Wie sieht es im Falle der Unternehmensübertragung mit den kollektivvertraglichen Rechten der Arbeitnehmer aus?

Nach der Übertragung ist der Erwerber dazu verpflichtet, die kraft eines Kollektivvertrages entstandenen kollektivvertraglichen Rechte bis zur Kündigung oder zum Ablauf des Kollektivvertrages bzw. bis zum Inkrafttreten oder bis zur Anwendung eines anderen Kollektivvertrages aufrechtzuerhalten.

Frage 581. Kann die Unternehmensübertragung einen Kündigungsgrund darstellen?

Die Übertragung als solche kann für den Veräußerer oder den Erwerber keinen Kündigungsgrund darstellen.

Frage 582. Welche Informations- und Konsultationspflichten haben der Veräußerer und der Erwerber?

Der Veräußerer und der Erwerber sind dazu verpflichtet, die nachstehenden Personen rechtzeitig und vor der Übertragung zu informieren:

- die gesetzlichen Vertreter ihrer jeweiligen von der Übertragung betroffenen Arbeitnehmer oder in Ermangelung einer Personaldelegation;
- die betroffenen Arbeitnehmer.

Die Information betrifft die nachstehenden Punkte:

- den Zeitpunkt bzw. den geplanten Zeitpunkt der Übertragung;
- den Grund für die Übertragung;
- die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Übertragung für die Arbeitnehmer;
- die in Bezug auf die Arbeitnehmer geplanten Maßnahmen.

Zieht der Veräußerer bzw. der Erwerber Maßnahmen hinsichtlich seiner Arbeitnehmer in Betracht, so ist er verpflichtet, die gesetzlichen Vertreter seiner Arbeitnehmer rechtzeitig zu diesen Maßnahmen zu konsultieren, um eine Übereinkunft anzustreben.

Die Informationspflichten gelten unabhängig davon, ob die Entscheidung in Bezug auf die Übertragung vom Arbeitgeber oder von einem den Arbeitgeber beherrschenden Unternehmen getroffen wird.

Frage 583. Wie wirkt sich die Unternehmensübertragung auf die Rechtsstellung der Personaldelegierten aus?

Zunächst gilt es sich die Frage zu stellen, ob die Personaldelegierten aufgrund ihrer geschützten Rechtsstellung Teil der von der Übertragung betroffenen Arbeitnehmer sein können.

Keine gesetzliche Bestimmung schließt die Personaldelegierten von einer solchen Übertragung aus. Da die Unternehmensübertragung die automatische Wiederaufnahme der Arbeitsverträge seitens des Erwerbers mit sich bringt, können auch Personaldelegierte davon betroffen sein.

Es sei denn, die Übertragung ist für den betreffenden Personaldelegierten mit einer zu seinen Ungunsten erfolgenden Änderung eines wesentlichen Bestandteils seines Arbeitsvertrages verbunden, wie beispielsweise mit einem Wechsel seines Arbeitsortes, der eine wesentlich längere Fahrzeit mit sich bringt, und der Delegierte hat die in seinem Arbeitsvertrag enthaltene Flexibilitätsklausel in Bezug auf den Arbeitsort nicht unterzeichnet. Der Übertragung ist für diesen Delegierten folglich mit einer für ihn ungünstigen Änderung seines Arbeitsortes verbunden. Dem Delegierten darf keine zu seinen Ungunsten erfolgende Änderung eines wesentlichen Bestandteils seines Arbeitsvertrages auferlegt werden, weshalb er sich der Übertragung widersetzen kann.

Dieselben Vorschriften finden auf alle Personaldelegierten Anwendung, unabhängig davon, ob sie Vollmitglieder oder Stellvertreter der Personaldelegation sind.

Die zweite Frage besteht darin, ob die Delegierten nach der Übertragung Delegierte bleiben oder nicht.

Gemäß Artikel L. 413-2 (5) des Arbeitsgesetzbuches ist dabei zu unterscheiden, ob das von der Übertragung betroffene Unternehmen in Bezug auf die Einheit, die die von der Übertragung betroffenen Arbeitnehmer aufnimmt, seine Selbstständigkeit behält.

- Sofern das Unternehmen nach der Übertragung des Unternehmens, der Niederlassung, des Unternehmens- oder Niederlassungsteils seine Selbstständigkeit behält, bleiben die Rechtsstellung und die Funktion der Personalvertretung erhalten. Behält das Unternehmen seine Selbständigkeit nicht, ist zu unterscheiden, ob die aufnehmende Niederlassung über eine Personaldelegation verfügt oder nicht.
- Sofern die aufnehmende Niederlassung über eine Personaldelegation (und/oder über einen Betriebsrat) verfügt, werden die Mitglieder der Personaldelegation automatisch Teil der Personaldelegation der Niederlassung, die die übertragenen Arbeitnehmer aufnimmt. Die auf diese Weise vergrößerte Personaldelegation ernennt gemäß Artikel L. 416-1 unverzüglich einen Präsidenten, einen Vizepräsidenten, einen Schriftführer und einen Vorstand. Die außergewöhnliche Zusammensetzung der Personaldelegation endet mit ihrer ersten Erneuerung.
- Sofern die aufnehmende Niederlassung über keine Personaldelegation verfügt, fungiert die Personaldelegation des übertragenen Unternehmens als gemeinsame Personaldelegation.

In den Vorbereitungsarbeiten zur Reform des Sozialdialogs kann man Nachstehendes lesen: „Kraft der geltenden gesetzlichen Bestimmungen kann das Mandat der Delegierten aufgrund einer Unternehmensübertragung nicht enden".

Daraus folgt, dass sämtliche Personaldelegierten ihre Rechtsstellung als Delegierte und den damit verbundenen Schutz selbst nach einer Unternehmensübertragung behalten.

9. ARBEITSLOSENGELD

Frage 584. Wer erhält beim Verlust seines Arbeitsplatzes Arbeitslosengeld?

Arbeitnehmer, die ihre Arbeit unfreiwillig verlieren, werden von der Arbeitsagentur (ADEM) als Arbeitslose mit Anspruch auf Arbeitslosengeld betreut.

Mit anderen Worten können Arbeitnehmer, die ihre Stelle selbst gekündigt haben, kein Arbeitslosengeld beantragen.

Dasselbe gilt für Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen mit dem Arbeitgeber beendet haben.

Außerdem wird bei Kündigungen wegen grober Pflichtverletzung kein Arbeitslosengeld gezahlt.

Ein Arbeitnehmer, der auf diese Weise gekündigt wurde, kann jedoch mit einer Sondergenehmigung des Präsidenten des Arbeitsgerichts einstweilig Arbeitslosengeld beziehen, wenn er auf rechtsmissbräuchliche Kündigung gegen seinen ehemaligen Arbeitgeber klagt.

Auch ein Arbeitnehmer, der wegen grobfahrlässigem Fehlverhalten vonseiten des Arbeitgebers gekündigt hat, kann provisorisch Arbeitslosengeld beantragen, unter der Bedingung, dass gegen seinen Arbeitgeber gerichtlich vorgeht.

ACHTUNG: Befindet das Arbeitsgericht die Kündigung für rechtmäßig, beziehungsweise die Selbstkündigung als rechtswidrig, muss der Arbeitnehmer das bezogene Arbeitslosengeld vollständig zurückzahlen. Im anderen Fall muss der Arbeitgeber dem Staat die Leistungen erstatten.

Frage 585. Unter welchen Voraussetzungen kann Arbeitslosengeld bezogen werden?

Der Arbeitnehmer muss folgende Voraussetzungen erfüllen, um Arbeitslosengeld beantragen zu können:

- Er muss sich bei der Arbeitsagentur (ADEM) arbeitssuchend melden.
- Er muss seinen Wohnsitz im Großherzogtum Luxemburg haben, und zwar zum Zeitpunkt der Kündigung, wenn er unbefristet beschäftigt war, und mindestens 6 Monate vor Ablauf des Arbeitsvertrages, wenn er befristet beschäftigt war.

  Demnach muss sich eine Person, die in Luxemburg arbeitet, aber im Ausland wohnt, bei den zuständigen Behörden im Ausland arbeitslos melden.
- Der Arbeitnehmer muss zwischen 16 und 64 Jahre alt sein.
- Er muss für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, d. h. nicht krank sein und bereit sein, jede geeignete Beschäftigung anzunehmen.
- Vor seiner Meldung als Arbeitsuchender muss er in den letzten 12 Monaten mindestens 26 Wochen in Luxemburg beschäftigt gewesen sein, und zwar entweder:
  - als Vollzeitbeschäftigter oder
  - als Teilzeitbeschäftigter mit mindestens 16 Wochenstunden oder
  - bei mehreren Arbeitgebern; außerdem muss er in dem Fall einen oder mehrere Arbeitsplätze, die insgesamt mindestens 16 Stunden pro Woche ausgemacht haben, innerhalb von einem Monat verloren haben, und der ihm verbleibende Lohn muss unter 150% des sozialen Mindestlohns liegen.

All diese Bedingungen müssen gleichzeitig erfüllt sein.

Frage 586. Wie lange erhält ein Arbeitsloser Unterstützung?

Die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld entspricht der Arbeitsdauer in Monaten während der letzten 12 Monaten vor der Meldung als Arbeitsuchender.

Jeder Arbeitslose, der diese Bewilligungsbedingungen erfüllt, kann innerhalb von 24 Monaten maximal 365 Tage lang Arbeitslosengeld erhalten.

In folgenden Fällen ist eine Verlängerung möglich:

Arbeitslose über 50 Jahre nach 30 Jahren Berufstätigkeit	+ 12 Monate
Arbeitslose über 50 Jahre nach 25 Jahren Berufstätigkeit	+ 9 Monate
Arbeitslose über 50 Jahre nach 20 Jahren Berufstätigkeit	+ 6 Monate
Schwer vermittelbare Arbeitslose	bis zu 182 Tagen Verlängerung mit Genehmigung des Direktors der ADEM

Als schwer vermittelbar gelten Arbeitslose über 55 Jahre, Arbeitslose über 50 Jahre, die zu 15% arbeitsunfähig sind, und Arbeitslose, die zu 30% arbeitsunfähig sind.

Frage 587. Besteht nach dem Verlust einer Teilzeitbeschäftigung Anspruch auf Arbeitslosengeld?

Personen, die einen Teilzeitarbeitsplatz verlieren, können Arbeitslosengeld beziehen, wenn ihre wöchentliche Arbeitszeit mindestens 16 Stunden betragen hat.

Verliert ein Arbeitnehmer, der bei verschiedenen Arbeitgebern beschäftigt ist, einen Arbeitsplatz, muss er zwei Bedingungen erfüllen:

- Die wöchentliche Arbeitszeit der Beschäftigung, die er verloren hat, hat mindestens 16 Stunden betragen.
- Das ihm verbleibende monatliche Einkommen liegt unter 150% des einfachen sozialen Mindestlohns.

Frage 588. Hat ein Arbeitnehmer, der bei Ablauf der Kündigungsfrist krank ist, Anspruch auf Arbeitslosengeld?

Ein Arbeitnehmer, der bei Ablauf der Kündigungsfrist krankgemeldet ist, hat keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld, da er weiterhin Krankengeld in Höhe seines letzten Arbeitslohns erhält.

Erkrankt eine Person, wenn sie bereits arbeitslos ist, bezieht sie weiterhin Arbeitslosengeld.

Das Krankengeld ist auf den 5-fachen sozialen Mindestlohn beschränkt, während das Arbeitslosengeld maximal das 2,5-fache des sozialen Mindestlohns beträgt.

Frage 589. Wie hoch ist das Arbeitslosengeld?

Das Arbeitslosengeld entspricht grundsätzlich 80% des letzten Bruttolohns des Arbeitnehmers.

Hat der Arbeitslose ein oder mehrere Kinder zu versorgen, erhöht sich der Satz auf 85%.

Das Arbeitslosengeld liegt zwar grundsätzlich bei 80% des letzten Bruttolohns, doch ist es gedeckelt, d. h. es beträgt höchstens das 2,5-fache des sozialen Mindestlohns.

Die Obergrenze wird niedriger, je länger das Arbeitslosengeld gezahlt wird. In diesem Zusammenhang spricht man von einer degressiven Obergrenze:

- nach 6 Monaten Arbeitslosigkeit senkt sich die Obergrenze auf 200% des sozialen Mindestlohns;
- nach 12 Monaten senkt sich die Obergrenze auf 150% des sozialen Mindestlohns.

Frage 590. Wird das Arbeitslosengeld gekürzt, wenn der Arbeitslose einen Verdienst durch einen Gelegenheitsjob hat?

Das Arbeitslosengeld kann zusätzlich zu einem beruflichen Einkommen bezogen werden.

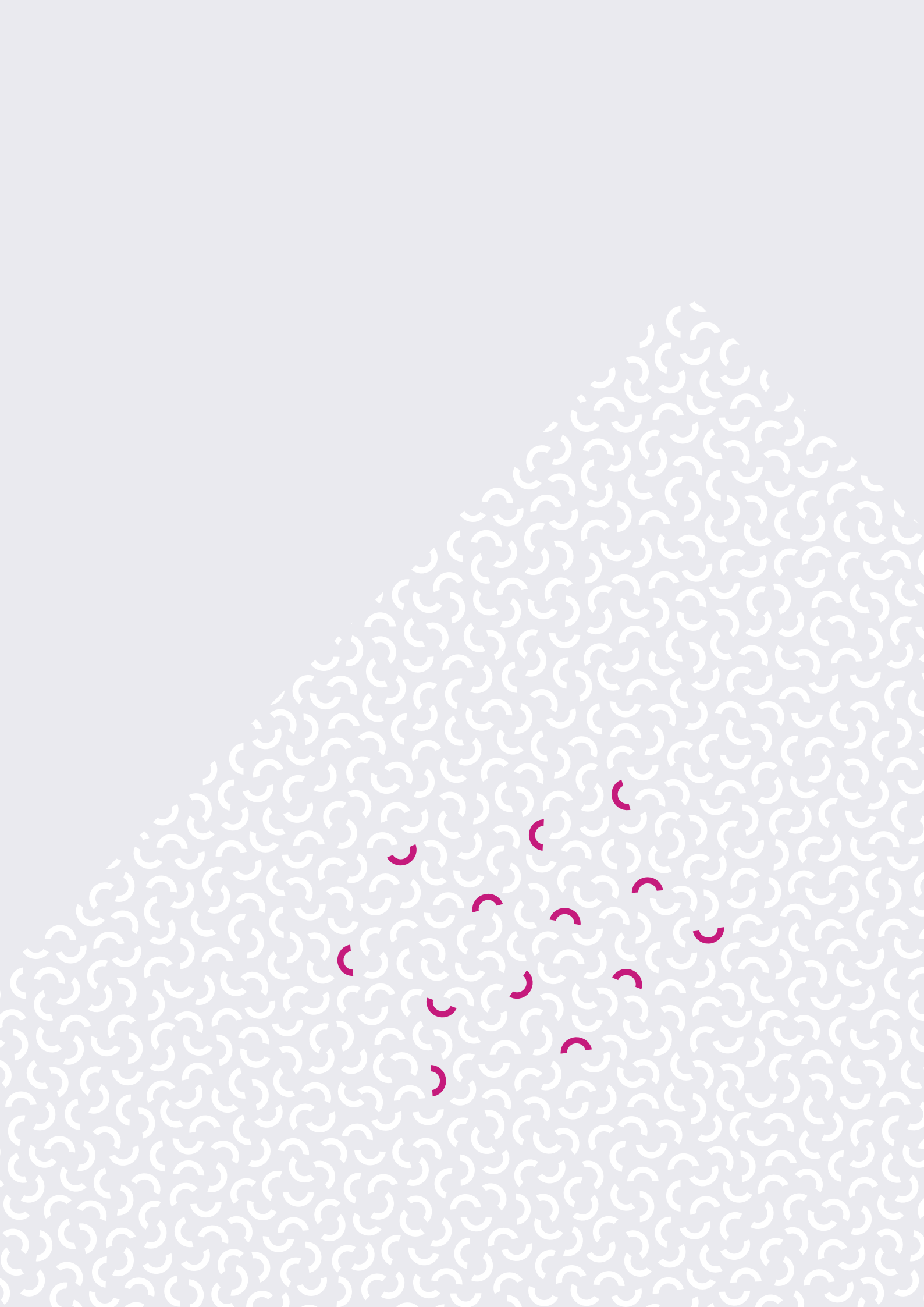
Jedoch darf der Arbeitslose mit dieser Berufstätigkeit ein Einkommen von höchstens 10% des maximalen Arbeitslosengeldes erzielen.

Wird diese Grenze überschritten, so wird der Teil des Einkommens, der die Grenze von 10% übersteigt, vom Arbeitslosengeld abgezogen.

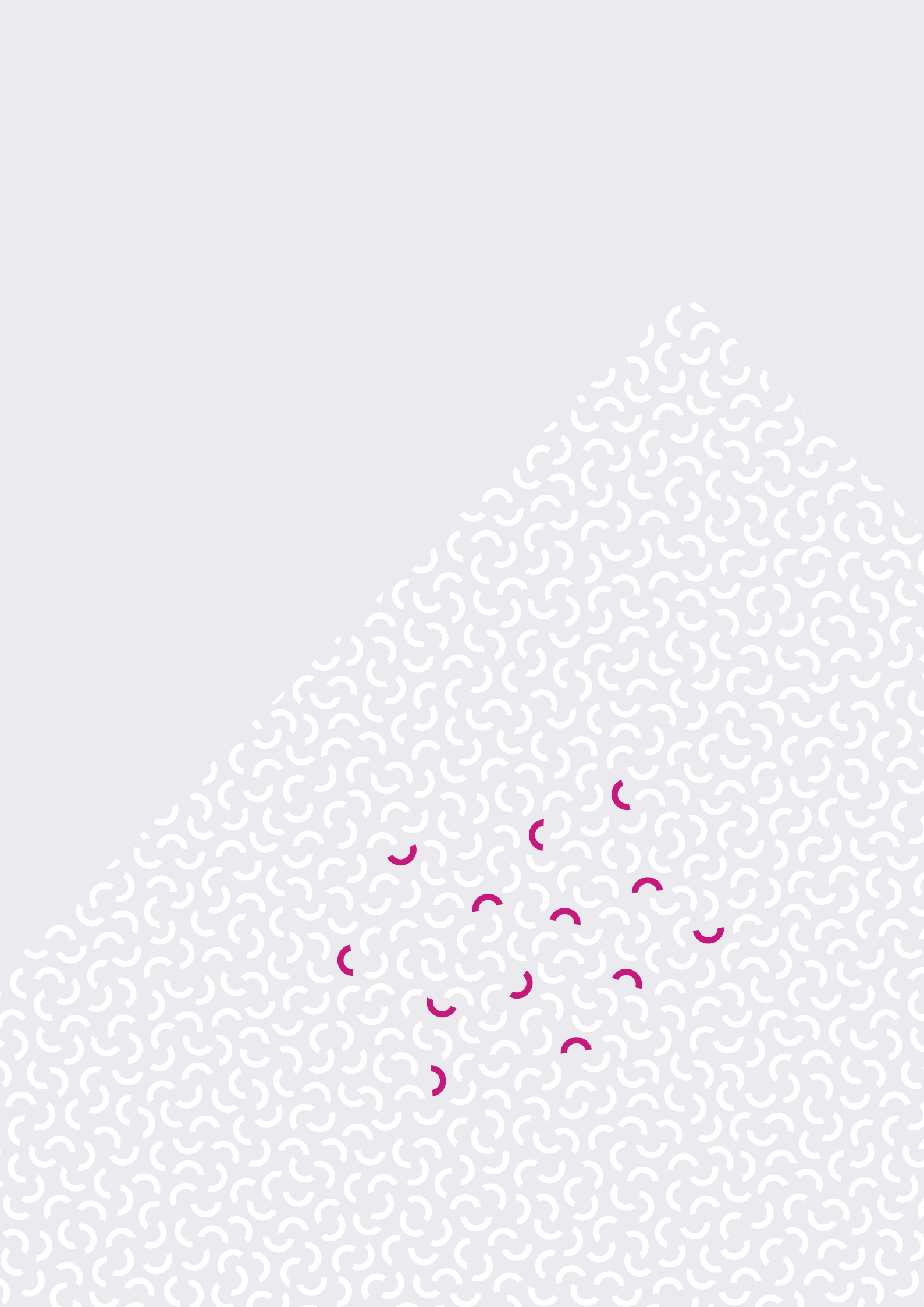
Frage 591. Wann endet das Arbeitslosengeld?

Das Arbeitslosengeld endet insbesondere in folgenden Fällen:

- Die Unterstützungsfrist ist abgelaufen.
- Die Altersgrenze von 65 Jahren wurde überschritten.
- Die Person lehnt einen ihr angebotenen geeigneten Arbeitsplatz aus nicht gerechtfertigten Gründen ab.
- Die Person weigert sich ohne Grund, Praktika oder Kurse zu absolvieren oder gemeinnützige Tätigkeiten zu verrichten, die ihr von der Arbeitsagentur (ADEM) zugewiesen wurden.
- Der Arbeitslose kommt seinen Pflichten laut individueller Aktivierungskonvention (Convention d'activation individualisée) nicht nach (Aussetzung des Arbeitslosengeldes für einen Zeitraum von 5 Tagen bis 3 Monaten oder endgültiger Leistungsentzug auf Beschluss des Direktors der ADEM).



XIII.
GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ



1. BETROFFENE ARBEITNEHMER

Frage 592. Welche Arbeitnehmer sind betroffen?

Die nachstehenden Arbeitnehmer unterliegen den Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches im Bereich der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz:

- alle Arbeitnehmer der Privatwirtschaft, die Arbeiter des Staates und der Gemeinden, die Leiharbeiter;
- die Praktikanten und Lehrlinge;
- die sich in einer Beschäftigungsmaßnahme befindenden Arbeitslosen;
- verschiedene Kategorien von Arbeitsuchenden;
- die Schüler und Studenten, die über einen Beschäftigungsvertrag während der Schulferien verfügen und einen Risikoarbeitsplatz bekleiden;
- die Schüler, die ein Ausbildungspraktikum absolvieren und Risikoarbeitsplätze bekleiden.

Auf die nachstehenden Arbeitnehmer finden die Rechtsvorschriften keine Anwendung:

- Arbeitnehmer mit dem Status eines Staats- oder Gemeindebeamten (diese Personen verfügen über eine auf ihren Status abgestimmte Arbeitsmedizin);
- Arbeitnehmer der in Luxemburg niedergelassenen EU-Organe;
- Arbeitnehmer, die Anspruch auf den in Artikel 76 des Gesetzes vom 9. November 1990 zur Gründung eines luxemburgischen öffentlichen Schifffahrtsregisters vorgesehenen Schutz haben;
- Linienpiloten (die Zivilluftfahrtbehörde hat ihren eigenen flugmedizinischen Dienst eingerichtet, der der Kontrolle der Abteilung für Arbeitsmedizin unterliegt).

Frage 593. Sind Schüler und Studenten betroffen?

Die ärztliche Einstellungsuntersuchung ist bei Schülern und Studenten durchzuführen, die über einen Studentenvertrag in den Schulferien verfügen, sowie bei Schülern, die ein Ausbildungspraktikum absolvieren, sofern sie an einem Risikoarbeitsplatz tätig sind.

2. ZUSTÄNDIGE AKTEURE

2.1. Arbeitgeber

Frage 594. Worin besteht seine allgemeine Aufgabe?

Der Arbeitgeber ist zur Sicherstellung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer in Bezug auf alle die Arbeit betreffenden Aspekte verpflichtet.

Der Arbeitgeber ergreift im Rahmen seiner Zuständigkeiten sämtliche erforderlichen Maßnahmen für den Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer, einschließlich der Maßnahmen zur Prävention von Berufsrisiken, zur Information und Ausbildung sowie zur Einrichtung der erforderlichen Organisation und der erforderlichen Mittel.

In Anbetracht der Art der Tätigkeiten des Unternehmens, bewertet er die Risiken für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer, einschließlich im Hinblick auf die Wahl der Arbeitsmittel, der chemischen Substanzen oder Präparate und hinsichtlich der Einrichtung der Arbeitsorte.

Frage 595. Welche Funktion hat der Arbeitgeber im Bereich Erste Hilfe?

Der Arbeitgeber trifft die erforderlichen Maßnahmen zur Sicherstellung der Ersten Hilfe, der Brandbekämpfung und der Evakuierung der Arbeitnehmer.

Er organisiert die erforderlichen Beziehungen zu externen Diensten, insbesondere in den Bereichen Erste Hilfe, Notfallmedizin, Rettungsdienst und Brandbekämpfung.

Zur Bewältigung der Risiken am Arbeitsplatz ist eine in Anbetracht der Größe und/oder der spezifischen Risiken des Unternehmens hinreichende Anzahl an Personen auszubilden und mit dem geeigneten Material auszustatten.

Frage 596. Muss der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ausbilden?

Die Ausbildung aller Arbeitnehmer im Bereich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz muss anlässlich der nachstehenden Ereignisse erfolgen:

- bei ihrer Einstellung;
- bei einer Versetzung oder Aufgabenänderung;
- bei einer Änderung der Arbeitsmittel;
- bei der Einführung einer neuen Technologie.

Die Ausbildung muss speziell auf den Arbeitsplatz oder die Aufgabe ausgerichtet sein und ist bei Bedarf in regelmäßigen Abständen zu wiederholen.

Frage 597. Muss der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz informieren?

Der Arbeitgeber muss geeignete Maßnahmen ergreifen, damit die Arbeitnehmer und deren Vertreter sämtliche erforderlichen Informationen in Bezug auf die Risiken für die Sicherheit und Gesundheit erhalten.

Diese Informationspflicht des Arbeitgebers besteht auch gegenüber den als Unterauftragnehmer tätigen Unternehmen.

Die Sicherheitsbeauftragten und die Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten müssen Zugang zu sämtlichen nachstehenden Informationen haben:

- zur Bewertung der Risiken für die Gesundheit und Sicherheit;
- zum Verzeichnis der Arbeitsunfälle, die eine Arbeitsunfähigkeit von über 3 Tagen zur Folge hatten;
- zu den Berichten über den Ablauf der Arbeitsunfälle.

Frage 598. Muss der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz konsultieren?

Die Arbeitgeber konsultieren die Arbeitnehmer und deren Vertreter und ermöglichen deren Mitwirkung an allen Thematiken in Bezug auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Die Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten nehmen an allen Maßnahmen teil, die erhebliche Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit haben könnten, oder werden vorab vom Arbeitgeber diesbezüglich konsultiert.

Sind die Arbeitnehmer und ihre Vertreter der Ansicht, dass die seitens des Arbeitgebers ergriffenen Maßnahmen und eingesetzten Mittel zur Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz nicht ausreichen, können sie sich an die Gewerbeaufsicht (ITM) wenden.

Der Sonderfall der ernsthaften Gefahr: In diesem Fall muss der Arbeitgeber jedem Arbeitnehmer Anweisungen erteilen, damit dieser seine Tätigkeit einstellen und sich in Sicherheit bringen kann, wenn ihm eine ernste und unmittelbare Gefahr droht. Arbeitnehmer, die sich in einer solchen Situation befinden und sich von ihrem Arbeitsplatz entfernen, dürfen dadurch keinen Nachteil erleiden.

Frage 599. Muss der Arbeitgeber in seinem Unternehmen eine Risikobewertung durchführen?

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet:

- über eine Bewertung der Risiken für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu verfügen;
- die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen und bei Bedarf die einzusetzende Schutzausrüstung zu bestimmen.

Jeder Arbeitgeber macht zusammen mit dem Arbeitsmediziner eine Bestandsaufnahme der Risikoarbeitsplätze und der Arbeitsplätze in seinem Unternehmen, an denen die Beschäftigung mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden ist, die er mindestens im Abstand von 3 Jahren aktualisiert. Die Bestandsaufnahme und die Aktualisierungen werden dem leitenden Arzt der Abteilung für Arbeitsmedizin der Gesundheitsbehörde mitgeteilt, der für jeden Arbeitgeber das Verzeichnis der Risikoarbeitsplätze erstellt. In Ermangelung einer Mitteilung des Arbeitgebers erstellt der leitende Arzt der vorgenannten Abteilung dieses Verzeichnis nach Stellungnahme der Gewerbeaufsicht (ITM) von Amts wegen.

Frage 600. Wie muss der Arbeitgeber mit Arbeitsunfällen umgehen?

Jeder Arbeitnehmer, der einem Arbeits- oder Wegeunfall zum Opfer gefallen ist, muss seinen Arbeitgeber unverzüglich darüber in Kenntnis setzen.

Jeder Arbeitsunfall ist seitens des Arbeitgebers oder dessen Beauftragten der Gewerbeaufsicht (ITM) und der Unfallversicherung (AAA) zu melden.

Bei der AAA

Der Arbeitgeber oder sein Vertreter muss jeden Unfall der AAA melden und dieser dabei sämtliche auf dem vorgeschriebenen Formular geforderten Angaben bereitstellen. Die Unterschrift des Arbeitgebers oder seines Vertreters auf dem Unfallanzeigeformular ist dabei unerlässlich.

In Ermangelung einer an die AAA übermittelten Anzeige kann die Person, die bestätigt, einem Unfall zum Opfer gefallen zu sein, innerhalb einer Frist von einem Jahr Beschwerde einlegen. Vor dem Treffen einer Entscheidung fordert die AAA die Stellungnahme der Person an, der die Anzeige obliegt.

Die Ablehnung der Einstufung eines seitens des Arbeitgebers angezeigten Unfalls als Arbeits- oder Wegeunfall ist Gegenstand einer Entscheidung der AAA, gegen die Berufung eingelegt werden kann. Diese Entscheidung wird dem Unfallopfer mitgeteilt.

Bei der ITM

Die Anzeige von schweren Unfällen, die Nachstehendes verursacht haben:

- den Tod;
- oder eine bleibende Schädigung;
- oder eine der nachstehenden vorübergehenden Schädigungen:
  - Knochenbrüche;
  - äußere Verbrennungen dritten Grades auf mehr als neun Prozent der Körperoberfläche oder innere Verbrennungen;
  - Defektwunden;
  - Traumata, die ohne Behandlung lebensbedrohlich sein können;

ist vom Arbeitgeber oder dessen Beauftragtem unverzüglich schriftlich oder über jedwedes sonstige Telekommunikationsmittel bei der ITM vorzunehmen.

Die übrigen Arbeitsunfälle sind vom Arbeitgeber oder dessen Beauftragtem schnellstmöglich der ITM anzuzeigen.

Die Anzeige eines Arbeitsunfalls kann wie folgt erfolgen:

- telefonisch unter der Rufnummer 247-76200;
- per E-Mail an die E-Mail-Adresse aec@itm.etat.lu;
- per Briefpost an die Anschrift: 3, rue des Primeurs L-2361 Strassen

HINWEIS: Aus Gründen der Rechtssicherheit wird empfohlen, die Arbeitsunfallanzeigen schriftlich vorzunehmen.

2.2. Arbeitnehmer

Frage 601. Welche Pflichten obliegen dem Arbeitnehmer?

Jeder Arbeitnehmer ist dazu verpflichtet, im Rahmen seiner Möglichkeiten und in Übereinstimmung mit seiner Ausbildung und den Anweisungen seines Arbeitgebers für seine eigene Sicherheit und Gesundheit sowie für die Sicherheit und Gesundheit der von seinen Handlungen oder Unterlassungen am Arbeitsplatz betroffenen anderen Personen zu sorgen.

Der Arbeitnehmer ist dazu verpflichtet:

- die ihm zur Verfügung gestellten Maschinen, Geräte, Werkzeuge, gefährlichen Substanzen, Transportmittel und sonstigen Mittel ordnungsgemäß zu verwenden;
- die ihm zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung ordnungsgemäß einzusetzen und diese nach Gebrauch am vorgesehenen Platz zu verstauen;
- die Sicherheitsvorrichtungen für die Maschinen und Anlagen an Ort und Stelle zu belassen und sie ordnungsgemäß anzuwenden;
- dem Arbeitgeber und/oder den Sicherheitsbeauftragten und dem Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten unverzüglich jedwede Arbeitssituation zu melden, die eine ernste und unmittelbare Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit darstellt, sowie jedweden Defekt an den Schutzsystemen.

Die Gesetzgebung sieht im Falle eines Verstoßes gegen die Bestimmungen in Bezug auf die Pflichten der Arbeitnehmer strafrechtliche Sanktionen vor.

2.3. Sicherheits- und Gesundheitsdelegierter

Frage 602. Wer ist der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte?

Der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte, der von der Personaldelegation entweder aus den eigenen Reihen oder unter den sonstigen Arbeitnehmern der Niederlassung ernannt wird, kümmert sich um alle Aspekte der Sicherheit am Arbeitsplatz. Zu diesem Zweck hat er das Recht, beim Arbeitgeber zu intervenieren und ihn aufzufordern, Maßnahmen zu ergreifen, um jedem Risiko für die Arbeitnehmer vorzubeugen und alle Gefahrquellen zu beseitigen.

Frage 603. Untersteht er einer Anzeigepflicht?

Der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte hinterlegt die Ergebnisse seiner Feststellungen, die durch den Abteilungsleiter gegengezeichnet werden, in einem speziellen Register, das im Büro der Niederlassung hinterlegt wird, wo die Mitglieder der Personaldelegation ebenso wie die Inspektoren und die Kontrolle der Gewerbeaufsicht (ITM) Einsicht nehmen können.

In dringenden Fällen, in denen die Erkenntnisse ein sofortiges Eingreifen der ITM erforderlich machen, hat der Delegierte das Recht, sich direkt an diese Behörde zu wenden, sofern er gleichzeitig den Unternehmensleiter oder dessen Vertreter informiert.

Frage 604. Hat er eine Kontrollaufgabe?

Jede Woche kann der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte in Begleitung des Niederlassungsleiters oder dessen Vertreters am Sitz der Niederlassung und auf deren Baustellen oder anderen Arbeitsplätzen mit vorübergehendem Charakter einen Kontrollrundgang durchführen.

Für Baustellen oder andere Arbeitsplätze mit vorübergehendem Charakter von Niederlassungen, deren Personalbestand 150 Arbeitnehmer nicht übersteigt, kann der Kontrollrundgang jedoch nur mit vorheriger Zustimmung des Niederlassungsleiters oder dessen Vertreters durchgeführt werden.

Bei den Verwaltungsdiensten dürfen nicht mehr als zwei Kontrollgänge pro Jahr stattfinden.

Der Leiter der Abteilung, die Gegenstand der Kontrolle ist, und der Leiter des Wartungsdienstes nehmen an dem in den vorstehenden Absätzen genannten Kontrollgang teil.

Die Inspekteure und die Beauftragten der Gewerbeaufsicht (ITM) haben das Recht, sich während ihrer Kontrollgänge und bei der Untersuchung von Unfällen vom Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten begleiten zu lassen.

Frage 605. Muss der Arbeitgeber den Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten konsultieren?

Der Niederlassungsleiter muss ihn zu folgenden Aspekten konsultieren:

- die Bewertung der Risiken für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, einschließlich solcher Risiken, die bestimmte Gruppen von besonders gefährdeten Arbeitnehmern betreffen;
- die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen und gegebenenfalls die zu verwendende Schutzausrüstung;
- die nach Maßgabe des Arbeitsgesetzbuches bei der Gewerbeaufsicht (ITM) einzureichenden Erklärungen;
- jede Handlung, die erhebliche Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit haben kann;
- die Ernennung von Sicherheitsbeauftragten, die sich um die Schutzmaßnahmen und um die Tätigkeiten zur Prävention der Berufsrisiken des Unternehmens/der Niederlassung kümmern;
- die an den Tätigkeitsbereich und an die Größe des Unternehmens/der Niederlassung angepassten und unter Berücksichtigung der übrigen anwesenden Personen erforderlichen und ergriffenen Maßnahmen im Hinblick auf die Erste Hilfe, die Brandbekämpfung und die Evakuierung der Arbeitnehmer;
- die Maßnahmen, um die notwendigen Beziehungen mit externen Diensten zu organisieren, vor allem im Hinblick auf Erste Hilfe, Notfallmedizin, Rettungsdienst und Brandbekämpfung;
- den Rückgriff auf unternehmens- und/oder niederlassungsinterne Fachkräfte bzw. auf unternehmens- und/oder niederlassungsexterne Fachkräfte zur Organisation von Schutz- und Präventionsmaßnahmen;
- die jedem Arbeitnehmer im Interesse seiner Gesundheit und Sicherheit zugesicherte angemessene Ausbildung;
- die Bewertung der möglichen Umweltrisiken der Geschäftstätigkeiten des Unternehmens, sofern die Gesundheit oder die Arbeitsbedingungen davon betroffen sind;
- die zugunsten des Umweltschutzes ergriffenen Maßnahmen, sofern die Gesundheit oder die Arbeitsbedingungen davon betroffen sind.

Der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte ist berechtigt, den Arbeitgeber aufzufordern, geeignete Maßnahmen zu ergreifen und ihm diesbezügliche Vorschläge zu unterbreiten, um jegliches Risiko für die Arbeitnehmer zu verringern und/oder die Gefahrenursachen zu beseitigen.

Der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte wirkt an den nachstehenden Maßnahmen gleichberechtigt mit oder wird vom Arbeitgeber zumindest vorab diesbezüglich konsultiert:

- jede Handlung, die erhebliche Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit haben kann;
- die Ernennung von Sicherheitsbeauftragten, die sich um die Schutzmaßnahmen und um die Tätigkeiten zur Prävention der Berufsrisiken des Unternehmens kümmern;
- die von den Sicherheitsbeauftragten vorgeschlagenen Tätigkeiten;
- die seitens des Arbeitgebers durchgeführte Bewertung der Risiken für die Sicherheit und Gesundheit;
- die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz;
- die Planung und Organisation von Ausbildungen für die Arbeitnehmer des Unternehmens im Bereich der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

Der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte ist berechtigt, den Arbeitgeber aufzufordern, geeignete Maßnahmen zu ergreifen und ihm diesbezügliche Vorschläge zu unterbreiten, um jegliches Risiko für die Arbeitnehmer zu verringern.

2.4. Sicherheitsbeauftragter

Frage 606. Wer ist der Sicherheitsbeauftragte?

Der Arbeitgeber ernennt einen oder mehrere Sicherheitsbeauftragte, die sich um die Schutzmaßnahmen und um die Tätigkeiten zur Prävention der Berufsrisiken des Unternehmens kümmern. Diese Arbeitnehmer werden als Sicherheitsbeauftragte bezeichnet.

Besitzt das Unternehmen nicht über eine hinreichende Anzahl an Fachkräften zur Organisation dieser Schutz- und Präventionsmaßnahmen, muss der Arbeitgeber auf externe Fachkräfte zurückgreifen (diesbezüglich ausgebildete Personen oder Schutz- und Präventionsdienste).

Die Ernennung und die Tätigkeiten eines oder mehrerer Sicherheitsbeauftragter entheben weder den Unternehmensleiter, den Niederlassungsleiter, den Abteilungsleiter noch die übrigen Mitarbeiter des Unternehmens ihrer eigenen Verantwortung im Bereich der Sicherheit.

Frage 607. Wie viele Sicherheitsbeauftragte sind erforderlich?

Die Anzahl der pro Unternehmen erforderlichen Sicherheitsbeauftragten wird in Abhängigkeit von der Anzahl der Arbeitnehmer und der Anzahl der Risikoarbeitsplätze im Unternehmen bestimmt.

Nach Maßgabe der großherzoglichen Verordnung vom 9. Juni 2006 sind die Unternehmen in 7 Klassen (A, B, C, D, E, F und G) eingeteilt, die unter anderem die Grundausbildung und die Berufserfahrung des Sicherheitsbeauftragten bestimmen. Die Klassifizierung der Unternehmen ist in Anhang 1 der großherzoglichen Verordnung vom 9. Juni 2006 enthalten.

Die Ernennung der Sicherheitsbeauftragten obliegt dem Arbeitgeber nach vorheriger Konsultation des Sicherheits- und Gesundheitsbeauftragten.

Der Arbeitgeber kann seinen Mitarbeiter nicht dazu zwingen, die Ernennung zum Sicherheitsbeauftragten anzunehmen.

In Unternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmern kann der Arbeitgeber selbst die Aufgabe des Sicherheitsbeauftragten übernehmen, sofern er die gesetzlich erforderlichen Voraussetzungen erfüllt und über die entsprechende Zeit verfügt.

Übt ein Unternehmen seine Geschäftstätigkeit an mehreren Standorten aus, muss jeder Standort, an dem mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigt sind, über einen Sicherheitsbeauftragten verfügen.

Im Falle der Kündigung eines Sicherheitsbeauftragten benennt der Arbeitgeber innerhalb einer Frist von zwei Monaten einen neuen Sicherheitsbeauftragten.

Zur Erfüllung seiner Aufgaben muss der Sicherheitsbeauftragte die Mindestqualifikationskriterien erfüllen und über die in der großherzoglichen Verordnung vom 9. Juni 2006 unter Berücksichtigung der Klassifizierung des Unternehmens genannte Berufserfahrung verfügen.

Frage 608. Welche Aufgaben hat er?

Der Sicherheitsbeauftragte unterstützt den Arbeitgeber bei der Umsetzung von Schutz- und Präventionsmaßnahmen im Unternehmen. Er ist der Fachmann für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

Er muss dazu in der Lage sein:

- die allgemeine Überwachung der Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften über die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu übernehmen und zu organisieren;
- eine Unternehmensstrategie zum Ausbau der Sicherheit und Gesundheit seiner Arbeitnehmer festzusetzen;
- die Arbeitsmethoden und die eingesetzten Arbeitsmittel, die Risikobewertung und -analyse sowie die Bestimmungen bezüglich der Verhütung von Unfällen zu überwachen;
- regelmäßig Sicherheitsbegehungen vorzunehmen; die Sicherheitsregister zu verwalten und die Wartungsbücher zu führen;
- die Sicherheits- und Gesundheits-, Notfall-, Notruf-, Einsatz- und Evakuierungspläne auszuarbeiten, zu aktualisieren und bekannt zu geben;
- Evakuierungsübungen vorzubereiten, zu organisieren und zu leiten;
- die Situation des Unternehmens oder der Niederlassung im Bereich der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu bewerten;
- die Beziehungen zur Gewerbeaufsicht (ITM), zu den Kontrollbehörden, zum arbeitsmedizinischen Dienst, dem das Unternehmen angehört, zu den übrigen Aufsichtsbehörden im Bereich Sicherheit und Gesundheit sowie zu den im Falle eines Unfalls oder Brandes zu verständigenden Rettungsdiensten zu unterhalten.

Frage 609. Über welche Mittel muss er verfügen?

Der Arbeitgeber muss den Sicherheitsbeauftragten mit den seinen Aufgaben entsprechenden Befugnissen und Zuständigkeiten ausstatten:

- ihm die erforderlichen Informationen, Betriebs- und Finanzmittel bereitstellen;
- für seine Aus- und Weiterbildung sorgen;
- seine Stellungnahme zu sicherheitsrelevanten Projekten, zu Vorschlägen von sicherheitsrelevanten Verordnungen und Vorschriften sowie zu sicherheitsrelevanten Haushaltsvorschlägen beantragen.

Der Sicherheitsbeauftragte muss sich über einen der Größe und der Art der Niederlassung entsprechenden Zeitraum ausschließlich seinen Aufgaben in Bezug auf die Sicherheit widmen können.

Zur Wahrnehmung seiner Aufgaben muss der Sicherheitsbeauftragte über eine Mindestzeit verfügen. Die Festsetzung der durchschnittlichen Mindestzeit, über die der Sicherheitsbeauftragte verfügen muss, ist in Anhang 2 der großherzoglichen Verordnung vom 9. Juni 2006 dargelegt.

Die durchschnittliche Mindestzeit in Minuten, über die der Sicherheitsbeauftragte pro Tag verfügen muss, kann wie folgt berechnet werden:

$$\frac{(\text{Anzahl der Arbeitnehmer x Z Sek.}) + (\text{Anzahl der Risikoarbeitsplätze x Y Sek.})}{60}$$

3. ARBEITSMEDIZINISCHE DIENSTE

3.1. Organisation und Aufgaben

Frage 610. Wie sind die arbeitsmedizinischen Dienste organisiert?

Jeder Arbeitgeber, der regelmäßig über 5.000 Arbeitnehmer beschäftigt, ist dazu verpflichtet, innerhalb seines Unternehmens einen arbeitsmedizinischen Dienst einzurichten, bei dem es sich um den unternehmensinternen arbeitsmedizinischen Dienst handelt.

Selbiges gilt für jeden Arbeitgeber, der regelmäßig über 3.000 Arbeitnehmer beschäftigt, von denen mindestens 100 Arbeitnehmer einen Risikoarbeitsplatz bekleiden.

Alle übrigen Arbeitgeber haben die nachstehenden Möglichkeiten:

- entweder richten sie innerhalb ihres Unternehmens einen arbeitsmedizinischen Dienst ein (unternehmensinterner arbeitsmedizinischer Dienst);
- oder sie schließen sich mit anderen Arbeitgebern zu einem Unternehmensverband zusammen, der einen unternehmensübergreifenden arbeitsmedizinischen Dienst für sämtliche Mitglieder des Unternehmensverbands einrichtet (unternehmensübergreifender arbeitsmedizinischer Dienst);
- oder sie greifen auf den multisektoriellen arbeitsmedizinischen Dienst zurück.

Die Gründung jedwedes gesetzlich nicht obligatorischen arbeitsmedizinischen Dienstes unterliegt der vorherigen Genehmigung des Gesundheitsministers, der diese nur dann erteilt, wenn der Dienst die in den Gesetzen und großherzoglichen Verordnungen vorgesehenen Anforderungen erfüllt. Sofern diese Anforderungen nicht länger erfüllt sind oder der Dienst die ihm gesetzlich auferlegten Pflichten nicht übernimmt, entzieht der Gesundheitsminister diese Genehmigung.

Ein Arbeitsmediziner darf grundsätzlich nicht mehr als 5.000 Arbeitnehmer betreuen.

Strafrechtliche Sanktionen gegen den Arbeitgeber

Die nachstehenden Arbeitgeber werden mit einer Freiheitsstrafe zwischen 8 Tagen und 6 Wochen und mit einem Bußgeld zwischen 251 € und 25.000 € oder mit nur einer dieser Strafen geahndet:

- jeder Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer beschäftigt, der nicht der gesetzlich vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchung unterzogen wurde (Einstellungsuntersuchung, regelmäßige Untersuchung);
- jeder Arbeitgeber, der trotz des ihm gesetzlich auferlegten Verbots einen untauglichen Arbeitnehmer beschäftigt;
- jeder Arbeitgeber, der dem Arbeitsmediziner den freien Zugang zu den Arbeitsorten und zu den seitens des Unternehmens den Arbeitnehmern bereitgestellten Einrichtungen oder den Zugang zu Informationen in Bezug auf die eingesetzten oder einzusetzen geplanten Arbeitsverfahren, Arbeitsnormen, Produkte, Stoffe und Substanzen, oder die zu Untersuchungszwecken erfolgende Entnahme von Proben der eingesetzten Produkte, Stoffe oder Substanzen verweigert oder verweigern lässt;
- jeder Arbeitgeber, der Mitglied eines Unternehmensverbands ist, dessen arbeitsmedizinischer Dienst nicht den vorgesehenen Anforderungen entspricht;
- jeder Arbeitgeber, der keinen arbeitsmedizinischen Dienst einrichtet, obgleich er die gesetzlich vorgesehenen Bedingungen erfüllt.

8 arbeitsmedizinische Dienste decken die Gesamtheit der Unternehmen des privaten Sektors ab

Beim multisektoriellen arbeitsmedizinischen Dienst (STM) handelt es sich sowohl im Hinblick auf die Anzahl seiner Mitglieder als auch im Hinblick auf die Anzahl seiner Ärzte um den bei weitem größten arbeitsmedizinischen Dienst. Dieser Dienst gleicht einer öffentlichen Einrichtung. Er verfügt über eine eigene Rechtspersönlichkeit und finanzielle und verwaltungsrechtliche Autonomie unter der Schirmherrschaft des Gesundheitsministers. Er wird gemäß privatrechtlichen Formen und Methoden verwaltet. Der multisektorielle arbeitsmedizinische Dienst unterliegt der Weisungsbefugnis eines Vorstands, der sich aus einem Vorsitzenden, 3 Delegierten der Arbeitnehmergewerkschaften und 3 Delegierten der Berufsverbände der Arbeitgeber zusammensetzt.

Neben dem multisektoriellen arbeitsmedizinischen Dienst (STM) gibt es 3 unternehmensübergreifende Dienste:

- den vom luxemburgischen Industriellenverband FEDIL eingerichteten arbeitsmedizinischen Dienst des Industriesektors (STI);
- die von der Luxemburger Banken- und Bankiersvereinigung ABBL eingerichtete Vereinigung für Gesundheit am Arbeitsplatz des Finanzsektors (ASTF);
- der vom Luxemburger Krankenhausverband eingerichtete arbeitsmedizinische Dienst des Krankenhaussektors (SIST-EHL).

Darüber hinaus gibt es noch 4 mit einem oder mehreren Ärzten für das gesamte Unternehmen betriebene unternehmensinterne arbeitsmedizinische Dienste:

- den arbeitsmedizinischen Dienst des Unternehmens Dupont de Nemours;
- den arbeitsmedizinischen Dienst der Nationalen luxemburgischen Eisenbahngesellschaft;
- den seitens des Konzerns Arcelor Mittal eingerichteten arbeitsmedizinischen Dienst des Stahlsektors (SST, Arcelor Mittal);
- den arbeitsmedizinischen Dienst des Unternehmens Cactus.

Arbeitgeber, die keinen arbeitsmedizinischen Dienst in ihrem Unternehmen einrichten und an keinem unternehmensübergreifenden arbeitsmedizinischen Dienst beteiligt sind, müssen sich obligatorisch dem multisektoriellen arbeitsmedizinischen Dienst anschließen.

Frage 611. Welche Aufgaben haben die arbeitsmedizinischen Dienste?

Die Aufgaben der arbeitsmedizinischen Dienste sind im Wesentlichen vorbeugender Art.

Den arbeitsmedizinischen Diensten obliegen die nachstehenden Tätigkeiten:

- die Ermittlung von Risiken für Gesundheitsschäden am Arbeitsplatz, die Unterstützung bei der Vermeidung dieser Risiken und insbesondere bei der Bekämpfung ihrer Ursachen, die Bewertung der unvermeidlichen Risiken;
- die Überwachung der Faktoren der Arbeitsumgebung, die die Gesundheit der Arbeitnehmer beeinträchtigen könnten, z. B. Lärm, Rauch, Gas, Dämpfe, schädliche Strahlungen;
- die Erteilung von Ratschlägen in Bezug auf die Planung der Arbeitsplätze und insbesondere bezüglich der Einrichtung der Arbeitsorte und der Wahl der Arbeitsmittel sowie in Bezug auf den Einsatz chemischer Substanzen oder Präparate, die eine Gefahr für die Gesundheit der Arbeitnehmer darstellen können, z. B. Anpas-

sung des Arbeitsplatzes an den Arbeitnehmer, Bewertung der Arbeitsmittel (Maschinen usw.) und der kollektiven und persönlichen Schutzausrüstungen durch den Arbeitsmediziner usw.;

- die Förderung der Anpassung der Arbeit an den Menschen, vor allem was die Gestaltung der Arbeitsplätze und die Wahl der Arbeits- und Herstellungsmethoden betrifft, um insbesondere monotone und rhythmische Arbeiten zu vermindern und deren Auswirkungen auf die Gesundheit zu reduzieren;
- die Überwachung der Gesundheit der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Arbeit und die diesbezügliche Durchführung der gesetzlich vorgesehenen ärztlichen Untersuchungen;
- die Erteilung von Ratschlägen an den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer in den Bereichen Hygiene, Ergonomie, Gesundheitserziehung und berufliche Rehabilitation, z. B. Lüftung, Beleuchtung, Heizung, Instandhaltung der Arbeitsräume, Umkleiden, Waschräume usw.; Anpassung der Arbeitstechniken und der Arbeitsbedingungen an die menschliche Physiologie; Erstellung von Hygieneplänen; Hygiene der Kantinen und anderer für die Arbeitnehmer vorgesehener besonderer Einrichtungen des Unternehmens;
- die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, oder in Ermangelung dessen mit der Personaldelegation;
- die Organisation der Ersten Hilfe, z. B. Einführung von Erste-Hilfe-Kursen usw.

Ein unternehmensinterner oder unternehmensübergreifender arbeitsmedizinischer Dienst kann gleichzeitig auch die dem in den Rechtsvorschriften zur Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz definierten Schutz- und Präventionsdienst obliegenden Aufgaben übernehmen, d. h.:

- die Sicherstellung des Gefahrenschutzes und der Gefahrenverhütung im Hinblick auf die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer;
- die Organisation der Ersten Hilfe und der Brandbekämpfung und die Sicherstellung der Evakuierung der Arbeitnehmer im Falle einer ernsten und unmittelbaren Gefahr;
- die Bereitstellung einer Risikobewertung für die Sicherheit und Gesundheit, die auch die Risiken der Arbeitnehmergruppen umfasst, die besonderen Risiken ausgesetzt sind;
- die Sicherstellung einer angemessenen Sicherheits- und Gesundheitsschulung in Form von Information und Unterweisung usw.

3.2. Arbeitsmediziner

Frage 612. Wer ist der Arbeitsmediziner?

Der Arbeitsmediziner ist ein Arzt, der seine Aufgabe in völliger beruflicher Unabhängigkeit von seinem Arbeitgeber, dem Arbeitgeber des Arbeitnehmers und den Arbeitnehmern erfüllt.

Die Aufgabe des Arbeitsmediziners ist mit der freien Ausübung des Arztberufs unvereinbar.

Der Arbeitsmediziner muss sämtliche seiner Aufgaben persönlich wahrnehmen, die jedwede sonstigen Aufgaben der ihm obliegenden Einrichtung ausschließen.

Frage 613. Worin besteht seine Funktion?

Im Rahmen der medizinischen Überwachung der Arbeitnehmer schreibt das Arbeitsgesetzbuch eine bestimmte Anzahl ärztlicher Untersuchungen vor, die von einem Arbeitsmediziner vorzunehmen sind. Diese Untersuchungen umfassen einerseits obligatorische Untersuchungen wie die Einstellungsuntersuchung und die regelmäßigen Untersuchungen, und andererseits freiwillige Untersuchungen wie die Untersuchung aufgrund eines Arbeitsplatzwechsels oder aufgrund der Wiederaufnahme der Arbeit nach längerer Unterbrechung.

Der Arbeitsmediziner kann sich auch für geschützte Arbeitnehmer einsetzen: schwangere Frauen, junge Arbeitnehmer usw.

In Abhängigkeit von den Risiken, denen der Arbeitnehmer ausgesetzt ist oder ausgesetzt sein wird, umfasst die ärztliche Untersuchung durch den Arbeitsmediziner mehrere Teile.

In keinem Fall darf der Arbeitsmediziner die Begründetheit von Krankmeldungen überprüfen.

Während des gesamten Zeitraums der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit im Unternehmen hat der Arbeitsmediziner:

- freien Zugang zu sämtlichen Arbeitsorten und den Arbeitnehmern seitens des Unternehmens bereitgestellten Einrichtungen;
- vorbehaltlich der Geheimhaltung jedweder von ihm möglicherweise erhaltenen vertraulichen Informationen Zugang zu den Informationen in Bezug auf die eingesetzten oder einzusetzen geplanten Verfahren, Arbeitsnormen, Produkte, Stoffe und Substanzen; und
- kann zu Untersuchungszwecken Proben der eingesetzten Produkte, Stoffe oder Substanzen entnehmen.

Der Arbeitsmediziner wird in Bezug auf jedwede geplante Veränderung der Arbeitsverfahren oder Arbeitsbedingungen konsultiert, die sich auf die Gesundheit oder die Sicherheit der Arbeitnehmer auswirken könnte.

Der Arbeitgeber macht zusammen mit dem Arbeitsmediziner eine Bestandsaufnahme der Risikoarbeitsplätze, die er im Abstand von 3 Jahren aktualisiert. Diese Dokumente werden der Abteilung für Arbeitsmedizin übermittelt.

Ist der Arbeitsmediziner der Ansicht, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer stark gefährdet ist, setzt er den leitenden Arzt der Abteilung für Arbeitsmedizin darüber in Kenntnis, der die Situation dem Direktor der Gewerbeaufsicht (ITM) darlegt.

Zu Beginn jeden Jahres erstellt der Arbeitsmediziner für das oder die unter seine Zuständigkeit fallenden Unternehmen, die regelmäßig mindestens 150 Arbeitnehmer beschäftigen, einen Tätigkeitsbericht. Der Inhalt dieses Dokuments beschränkt sich auf die seitens der Abteilung für Arbeitsmedizin im Vorjahr im betreffenden Unternehmen durchgeführten Tätigkeiten.

Nachdem der oben genannte Bericht der Personaldelegation vorgelegt wurde, wird er spätestens am 1. März des auf das betreffende Jahr folgenden Jahres in 2-facher Ausfertigung an die Abteilung für Arbeitsmedizin der Gesundheitsbehörde übermittelt.

Für Unternehmen, die regelmäßig weniger als 150 Arbeitnehmer beschäftigen, wird der Tätigkeitsbericht alle 3 Jahre erstellt.

Frage 614. Kann er ein Wiedereingliederungsverfahren einleiten?

Seit 1. Januar 2016 gibt es einen neuen Zugangsweg zum Wiedereingliederungsverfahren im Rahmen ärztlicher Untersuchungen durch den Arbeitsmediziner.

Befindet der Arbeitsmediziner einen Arbeitnehmer infolge einer arbeitsmedizinischen Untersuchung (regelmäßige Untersuchung, Untersuchung anlässlich der Arbeitswiederaufnahme oder Untersuchung auf Antrag des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers) für untauglich für seinen letzten Arbeitsplatz, kann er den Betriebsrat unter zwei Bedingungen mit der Prüfung einer eventuellen beruflichen Wiedereingliederung befassen:

- Der Arbeitnehmer ist seit mehr als 10 Jahren im Unternehmen beschäftigt,
- Der Arbeitnehmer besetzt einen Risikoarbeitsplatz.

Je nach Größe des Unternehmens ist das Verfahren, mit dem der Arbeitsmediziner den Betriebsrat befasst, unterschiedlich:

- Bei Unternehmen mit mindestens 25 Arbeitnehmern befasst der Arbeitsmediziner den Betriebsrat direkt und setzt den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer davon in Kenntnis;
- Beschäftigt das Unternehmen weniger als 25 Arbeitnehmer, kann der Arbeitsmediziner den Betriebsrat nur mit dem vorherigen Einverständnis des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers befassen. Im Falle einer Uneinigkeit ist der Arbeitnehmer auf die Gutwilligkeit seines Arbeitgebers angewiesen.

HINWEIS: Die Feststellungen des Arbeitsmediziners können auf Antrag des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers vom leitenden Arzt des arbeitsmedizinischen Dienstes überprüft werden. Dieser Rechtsbehelf kann jedoch nicht für Feststellungen in Anspruch genommen werden, die zur Befassung des Betriebsrats führen.

4. ÄRZTLICHE EINSTELLUNGS-UNTERSUCHUNG

Frage 615. Sind die Arbeitnehmer dazu verpflichtet, sich einer ärztlichen Einstellungsuntersuchung zu unterziehen?

Jede Person, die sich um einen Arbeitsplatz bewirbt, ist im Hinblick auf die Einstellung dazu verpflichtet, sich einer ärztlichen Untersuchung durch den Arbeitsmediziner zu unterziehen.

Neben Arbeitnehmern und Lehrlingen müssen sich auch Schüler und Studenten, sowie Schüler, die ein Ausbildungspraktikum absolvieren, der ärztlichen Einstellungsuntersuchung unterziehen, sofern sie an einem Risikoarbeitsplatz tätig sind.

Für Nachtarbeiter und Arbeitnehmer, die einen Risikoarbeitsplatz bekleiden, ist die Untersuchung vor der Einstellung durchzuführen.

Alle übrigen Arbeitnehmer müssen sich innerhalb einer Frist von zwei Monaten nach der Einstellung der Untersuchung unterziehen.

Die seitens der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit den Einstellungsuntersuchungen gewidmete Zeit gilt als Arbeitszeit.

Findet die ärztliche Einstellungsuntersuchung nach der Einstellung statt, wird der Arbeitsvertrag unter auflösender Bedingung abgeschlossen.

Die auflösende Bedingung tritt ein und der Arbeitsvertrag wird folglich von Rechts wegen gekündigt, sofern der Arbeitnehmer im Zuge der ärztlichen Einstellungsuntersuchung für die geplante Beschäftigung für untauglich erklärt wird.

Frage 616. Welchen Zweck hat diese ärztliche Einstellungsuntersuchung?

Die ärztliche Einstellungsuntersuchung zielt darauf ab, festzustellen, ob der Bewerber für die vorgesehene Beschäftigung tauglich ist oder nicht, d. h. ob er den ins Auge gefassten Arbeitsplatz bekleiden kann, ohne sich gesundheitlichen Risiken auszusetzen.

Frage 617. In welchen Fällen werden die Arbeitnehmer regelmäßigen ärztlichen Untersuchungen unterzogen?

Die nachstehenden Arbeitnehmer müssen sich regelmäßigen ärztlichen Untersuchungen unterziehen:

- Arbeitnehmer unter 21 Jahren;
- Arbeitnehmer, die einen Risikoarbeitsplatz bekleiden;
- Arbeitnehmer, für die der Arbeitsmediziner bei der Einstellungsuntersuchung eine regelmäßige ärztliche Untersuchung für zweckmäßig erachtet hat;
- Nachtarbeiter.

Die seitens der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit den regelmäßigen Untersuchungen gewidmete Zeit gilt als Arbeitszeit.

Arbeitnehmer, die sich in interner oder externer Wiedereingliederung befinden, müssen sich ebenfalls mindestens alle 2 Jahre einer regelmäßigen ärztlichen Neubeurteilung unterziehen.

Hält es der Arbeitsmediziner aufgrund des Gesundheitszustands der betroffenen Personen oder aufgrund ihrer besonderen Arbeitsbedingungen oder aufgrund von im Unternehmen aufgetretenen gesundheitsrelevanten Zwischenfällen oder auf Verlangen des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers oder auf Verlangen der Personaldelegation für erforderlich, kann er zusätzlich zu den oben aufgeführten Untersuchungen noch weitere Untersuchungen durchführen.

Frage 618. Was ist unter einem Risikoarbeitsplatz zu verstehen?

Die nachstehenden Arbeitsplätze gelten als Risikoarbeitsplätze:

- alle Arbeitsplätze, auf denen der betreffende Arbeitnehmer dem Risiko einer Berufskrankheit, dem spezifischen Risiko eines Arbeitsunfalls am Arbeitsort selbst, physischen oder biologischen Einflüssen, die für ihn gesundheitsschädlich sein können, oder kanzerogenen Stoffen ausgesetzt ist;
- alle Arbeitsplätze, mit denen eine Tätigkeit verbunden ist, die die Sicherheit und Gesundheit anderer Arbeitnehmer oder Dritter ernsthaft gefährden könnte, sowie alle Arbeitsplätze, die die Steuerung einer Anlage beinhalten, deren Ausfall die Sicherheit und Gesundheit anderer Arbeitnehmer oder Dritter ernsthaft gefährden könnte.

Frage 619. Was passiert, wenn der Arbeitnehmer für die Ausübung der Tätigkeit für tauglich befunden wurde?

Wurde der Arbeitnehmer für die Ausübung der Tätigkeit für tauglich befunden, kann er den im Arbeitsvertrag vorgesehenen Arbeitsplatz bekleiden.

Frage 620. Was passiert, wenn der Arbeitnehmer für die Ausübung der Tätigkeit für untauglich befunden wurde?

Wurde der Arbeitnehmer im Zuge der ärztlichen Einstellungsuntersuchung für die Ausübung der Tätigkeit für untauglich befunden, wird der Arbeitsvertrag von Rechts wegen gekündigt. Gegen diese Entscheidung kann keine Berufung eingelegt werden.

Gegen alle übrigen seitens des Arbeitsmediziners verkündeten Entscheidungen in Bezug auf die Untauglichkeit des Arbeitnehmers kann vor dem leitenden Arzt der Abteilung für Arbeitsmedizin sowohl seitens des Arbeitgebers als auch seitens des Arbeitnehmers Berufung eingelegt werden.

Wenn der Arbeitsmediziner nach einer medizinischen Untersuchung feststellt, dass der Arbeitnehmer nicht in der Lage ist, einen Arbeitsplatz einzunehmen, muss er den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber per Einschreiben unter Angabe der Rechtsmittel und der Rechtsmittelfrist darüber informieren.

Der Arbeitsmediziner kann die Nichteignung des Arbeitnehmers für seinen Arbeitsplatz nur nach einer Untersuchung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen feststellen, außer in Fällen, in denen die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers an seinem Arbeitsplatz eine unmittelbare Gefahr für die Gesundheit oder Sicherheit des Arbeitnehmers oder die von Dritten darstellt.

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht weiter an einem Arbeitsplatz beschäftigen, für den er vom Arbeitsmediziner für untauglich erklärt wurde, und muss den für untauglich erklärten Arbeitnehmer nach Möglichkeit an einem anderen Arbeitsplatz einsetzen.

Unter bestimmten Bedingungen muss oder kann der Arbeitsmediziner, der die Nichteignung eines Arbeitnehmers für seinen Arbeitsplatz festgestellt hat, die gemischte Kommission befassen.

- Der Arbeitsmediziner muss die gemischte Kommission einberufen, wenn:
  - Das Unternehmen mindestens 25 Arbeitnehmer beschäftigt;
  - Der Arbeitnehmer im Besitz einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für seinen Arbeitsplatz ist oder eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 3 Jahren hat.

  In diesem Fall übermittelt der Arbeitsmediziner, der die gemischte Kommission befasst, diesem seine begründete Stellungnahme, in der er die Nichteignung des Arbeitnehmers für den besetzten Arbeitsplatz feststellt, zusammen mit den erstellten Belegen.

  In seiner Stellungnahme äußert sich der zuständige Arbeitsmediziner zu den verbleibenden Arbeitsfähigkeiten des Arbeitnehmers und zu einer eventuellen Arbeitszeitverkürzung. Bei jeder medizinischen Neubewertung kann der zuständige Arbeitsmediziner die ursprünglich festgelegte Periodizität ändern. Die Periodizität muss weniger als 2 Jahre betragen, es sei denn, die Einschränkungen sind endgültig.

  Die gemischte Kommission entscheidet entweder über eine interne oder eine externe berufliche Neueinstufung. Der zuständige Arbeitsmediziner informiert den Arbeitgeber und den betroffenen Arbeitnehmer darüber, indem er ihnen eine Kopie des Dokuments über die Befassung zukommen lässt.

- Der zuständige Arbeitsmediziner kann, mit der Einwilligung des Arbeitnehmers, die gemischte Kommission befassen, wenn :
  - Das Unternehmen weniger als 25 Arbeitnehmer beschäftigt;
  - Der Arbeitnehmer im Besitz einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für seinen Arbeitsplatz ist oder eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 3 Jahren hat.

  Die Zustimmung des Arbeitnehmers muss zum Zeitpunkt der Befassung durch den zuständigen Arbeitsmediziner an der gemischten Kommission übermittelt werden.

Die gemischte Kommission entscheidet über eine interne berufliche Wiedereingliederung oder eine externe berufliche Wiedereingliederung, wobei die interne berufliche Wiedereingliederung nur mit Zustimmung des Arbeitgebers beschlossen werden kann.

Im Falle einer externen Wiedereingliederung ist der Arbeitgeber verpflichtet, seinem Arbeitnehmer eine Pauschalentschädigung zu zahlen, die je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers wie folgt variiert:

- 1 Monatsgehalt nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren;
- 2 Monatsgehälter nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren;
- 3 Monatsgehälter nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mindestens 15 Jahren;
- 4 Monatsgehälter nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren und mehr.

Die Betriebszugehörigkeit wird zum Zeitpunkt der Mitteilung der Entscheidung über die externe berufliche Wiedereingliederung beurteilt. Die Entschädigung wird auf der Grundlage der Bruttolöhne berechnet, die dem Arbeitnehmer in den letzten 12 Monaten vor dem Monat, in dem die Entscheidung über die externe berufliche Wiedereingliederung mitgeteilt wurde, tatsächlich gezahlt wurden. Diese dem Arbeitnehmer auf diese Weise gezahlte Entschädigung wird dem Arbeitgeber vom Beschäftigungsfonds auf schriftlichen Antrag mit entsprechenden Belegen erstattet. Der Antrag ist innerhalb von 6 Monaten ab dem Tag der Bekanntgabe der Entscheidung der gemischten Kommission zu stellen, da er sonst verfällt.

Schließlich werden Nachtarbeiter mit anerkannten Gesundheitsproblemen, die mit der Tatsache zusammenhängen, dass sie Nachtarbeit leisten, so weit wie möglich auf eine Tagesarbeit umgeordnet, für die sie geeignet sind.

5. ARBEITSORT

Frage 621. Was versteht man unter dem Begriff Arbeitsort?

Unter „Arbeitsort“ sind sämtliche Örtlichkeiten in den Gebäuden eines Unternehmens oder einer Niederlassung zu verstehen, an denen Arbeiten ausgeführt werden, einschließlich der sich im Freien befindenden Räumlichkeiten des Unternehmens oder der Niederlassung, zu denen die Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Tätigkeit Zugang haben.

Demnach sind eine Laderampe, die Lagerbereiche, der Aufenthaltsraum und die Garderobe ebenfalls als Arbeitsorte zu betrachten.

Auf diese Arbeitsorte finden minimale Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften Anwendung.

6. WIEDEREINGLIEDERUNG

Frage 622. Was macht der kontrollärztliche Dienst der Sozialversicherung (CMSS) in Anbetracht eines Arbeitnehmers mit langandauernder Krankheit?

Eine Person, die mehrere Wochen krankgeschrieben ist, kann betroffen sein von:

- einer akuten Erkrankung;
- einer chronischen Erkrankung;
- einer dauernden oder vorübergehenden Invalidität;
- einer vollständigen Arbeitsunfähigkeit oder einer Arbeitsunfähigkeit für den letzten Arbeitsplatz.

Bis zum 1. September 2015 galt: Wenn ein Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Bezugszeitraums von 16 Wochen 6 Wochen erreichte, forderte die Nationale Gesundheitskasse (CNS) den Versicherten durch formloses Schreiben dazu auf, ihr das von seinem behandelnden Arzt für die Erstellung eines ausführlichen medizinischen Berichts zu verwendendem Formular zurückzusenden.

Unter einem ausführlichen medizinischen Bericht versteht man einen Bericht im Rahmen einer verlängerten Arbeitsunfähigkeit, wie ihn die Nomenklatur für Gebührensätze und ärztliche Leistungen vorsieht (R4), oder jeden anderen ausführlichen medizinischen Bericht, der an den kontrollärztlichen Dienst der Sozialversicherung (CMSS) gerichtet und von diesem als solcher anerkannt ist.

Seit dem 1. September 2015 setzt der CMSS den ausführlichen medizinischen Bericht gezielter ein und entscheidet von Fall zu Fall, in welchen Fällen es angebracht ist, einen solchen anzufordern und/oder den Versicherten vorzuladen. Der CMSS entscheidet, ob der Versicherte von der Nationalen Gesundheitskasse zu betreuen ist.

Vor Auslaufen des Krankengeldanspruchs des Arbeitnehmers (78 Wochen in einem Bezugszeitraum von 104 Wochen) muss der CMSS den Versicherten an den zuständigen Sozialversicherungszweig verweisen.

Frage 623. Was passiert, wenn der CMSS den Arbeitnehmer für erwerbsfähig betrachtet?

Wenn der CMSS nach dem Lesen des ausführlichen medizinischen Berichts und/oder der Vorladung des Arbeitnehmers der Auffassung ist, dass dieser erwerbsfähig ist, zahlt die CNS kein Krankengeld mehr.

HINWEIS: Es gibt weitere Gründe, die zur Einstellung der Krankengeldzahlung führen können:

- der Arbeitnehmer entzieht sich ohne triftigen Grund der medizinischen Untersuchung;
- der Arbeitnehmer hält sich ohne vorherige Genehmigung der CNS im Ausland auf;
- der Arbeitnehmer befindet sich in Haft;
- der Arbeitnehmer legt nicht alle von der CNS oder vom CMSS angeforderten Informationen, Dokumente und Schriftstücke vor.

Diese Entscheidung hat arbeitsrechtliche Konsequenzen und hebt automatisch den Anspruch auf Lohnfortzahlung oder den Anspruch auf Krankengeld auf, je nachdem, ob die Leistung durch den Arbeitgeber oder durch die Nationale Gesundheitskasse erfolgte.

Diese Ablehnungsentscheidung der CNS wird dem Arbeitgeber übermittelt, verbunden mit der Anordnung, die Lohnfortzahlung einzustellen.

Die Entscheidung kann innerhalb von 40 Tagen nach der Mitteilung vor dem Direktionsausschuss der CNS und anschließend vor den Sozialgerichten (in erster Instanz vor dem Schiedsgericht der Sozialversicherung und in der Berufungsinstanz vor dem Obersten Schiedsgericht der Sozialversicherung) angefochten werden.

Der Arbeitgeber wird von der CNS informiert, sofern der Arbeitnehmer die Ablehnungsentscheidung anficht.

Frage 624. Was geschieht, wenn der CMSS der Ansicht ist, dass die Krankheit weiterbesteht?

Der CMSS kann auch zu der Schlussfolgerung gelangen, dass die Krankheit weiterbesteht, woraus folgt, dass die Krankengeldzahlung bzw. deren Aufrechterhaltung im Rahmen der Krankenversicherung geleistet wird.

Wenn die vom behandelnden Arzt des Arbeitnehmers festgestellte Arbeitsunfähigkeit durch den Amtsarzt des CMSS bestätigt wird, kann ihr nicht durch weitere, auf Antrag des Arbeitgebers durchgeführte ärztliche Gegenuntersuchungen widersprochen werden.

Der CMSS kann gegebenenfalls den Versicherten zu einem späteren Zeitpunkt für eine medizinische Untersuchung vorladen.

In allen Fällen ist der Anspruch auf Krankengeld auf insgesamt 78 Wochen innerhalb eines Bezugszeitraums von 104 Wochen begrenzt.

Frage 625. Was geschieht, wenn der CMSS eine Invalidität feststellt?

Der Versicherte, dessen Arbeitsfähigkeit infolge einer längeren Krankheit, Behinderung oder Verschleiß so gemindert ist, dass er seinen zuletzt ausgeübten Beruf oder eine andere seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung nicht mehr ausüben kann, gilt als invalide.

Wenn der CMSS die Arbeitsunfähigkeit in Bezug auf den allgemeinen Arbeitsmarkt feststellt, gilt der Versicherte als invalide. Der CMSS fordert ihn auf, seinen Antrag auf Invaliditätsrente bei der zuständigen Rentenkasse für Arbeitnehmer, der Nationalen Rentenversicherungskasse (CNAP), zu stellen.

Die Invaliditätsrente wird ausschließlich auf formellen Antrag der Betroffenen selbst gewährt. Das Antragsformular kann auf der Internetseite der CNAP heruntergeladen werden und ist per Post zurückzusenden.

Für Grenzgänger, deren letzter Arbeitsplatz sich nicht in Luxemburg befand, empfiehlt sich, den Antrag bei der zuständigen Stelle an ihrem Wohnort zu stellen.

HINWEIS: Falls die Krankheit länger andauert und keine Aussicht auf eine Arbeitswiederaufnahme gegeben ist, wird empfohlen, ohne Einschreiten des CMSS selbst einen Antrag auf Invaliditätsrente zu stellen, um seine Ansprüche auch jenseits der 18 Krankheitswochen aufrechtzuerhalten.

Frage 626. Was geschieht, wenn der CMSS eine interne oder externe Wiedereingliederung empfiehlt?

Gelangt der CMSS zu der Auffassung, dass bei der betreffenden Person eine Unfähigkeit zur Ausübung der Tätigkeiten ihres letzten Arbeitsplatzes vorliegen könnte, befasst er mit Einverständnis der betroffenen Person die gemischte Kommission und den zuständigen Arbeitsmediziner.

Wer ist die gemischte Kommission?

Die gemischte Kommission wurde durch das Gesetz aus dem Jahr 2002 beim Ministerium für Arbeit und Beschäftigung eingeführt. Er entscheidet über interne oder externe Wiedereingliederungen von Arbeitnehmern, die nach Einschätzung des CMSS unfähig sind, ihre letzte Beschäftigung auszuüben.

Seit dem 1. Januar 2016 entscheidet er über die interne oder externe berufliche Wiedereingliederung von Arbeitnehmern, den Status der sich in der beruflichen Wiedereingliederung befindlichen Person, die berufliche Übergangsvergütung, die Ausgleichsabgabe und die Ausgleichsentschädigung sowie Rehabilitations- oder Umschulungsmaßnahmen.

Seit dem 1. November 2020 äußert sich die gemischte Kommission nur noch über die interne oder externe berufliche Wiedereingliederung der Arbeitnehmer, den Status der beruflichen Wiedereingliederung, die Anpassung der Arbeitszeit, die berufliche Übergangsvergütung und die Rehabilitations- oder Umschulungsmaßnahmen der intern wiedereingegliederten Personen.

Die Entscheidungen in Bezug auf eine interne oder externe Wiedereingliederung unterliegen der Zuständigkeit der Arbeitsagentur (ADEM). Somit werden die Entscheidungen in Bezug auf die Ablehnung der Zuerkennung, die Entziehung oder die Neuberechnung der Ausgleichsentschädigung, die Entscheidungen in Bezug auf die Ablehnung der Zuerkennung, die Neuberechnung, die vorübergehende oder endgültige Entziehung der beruflichen Übergangsvergütung und die Entscheidungen in Bezug auf die Ablehnung der Zuerkennung, die Entziehung, die Festsetzung und die Anpassung der Beteiligung am Lohn der intern wiedereingegliederten oder vom Status einer extern wiedereingegliederten Person profitierenden Arbeitnehmer vom Direktor der ADEM getroffen und können Gegenstand eines Antrags auf Überprüfung durch eine Sonderkommission sein.

Der Antrag auf Überprüfung muss begründet sein, per Einschreiben und zur Vermeidung des Rechtsverlusts vor Ablauf einer Frist von 40 Tagen ab der Zustellung der Entscheidung eingereicht werden.

Die gemischte Kommission setzt sich wie folgt zusammen:

- aus zwei Versichertenvertretern;
- aus zwei Arbeitgebervertretern;
- aus einem Vertreter des CMSS;
- aus einem Vertreter der Abteilung für Arbeitsmedizin der Gesundheitsbehörde;
- aus einem Vertreter des Ministers für Arbeit und Beschäftigung;
- aus einem Vertreter der Arbeitsagentur.

Wer kann die gemischte Kommission befassen?

Bis zum 31. Dezember 2015 erfolgte die Befassung der gemischten Kommission ausschließlich über den CMSS.

Seit dem 1. Januar 2016 wurde eine neue Zugangsmöglichkeit zum Verfahren zur beruflichen Wiedereingliederung im Rahmen ärztlicher Untersuchungen durch den Arbeitsmediziner eröffnet.

Befindet der Arbeitsmediziner einen Arbeitnehmer infolge einer arbeitsmedizinischen Untersuchung (regelmäßige Untersuchung, Untersuchung anlässlich der Arbeitswiederaufnahme oder Untersuchung auf Antrag des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers) für untauglich für seinen letzten Arbeitsplatz, kann er die gemischte Kommission mit der Prüfung einer eventuellen beruflichen Wiedereingliederung befassen, sofern der Arbeitnehmer im Besitz eines Nachweises über die Eignung für den Arbeitsplatz oder seit mindestens 3 Jahren im Unternehmen beschäftigt ist.

Je nach Größe des Unternehmens ist das Verfahren, mit dem der Arbeitsmediziner die gemischte Kommission befasst, unterschiedlich:

- Bei Unternehmen mit mindestens 25 Arbeitnehmern befasst der Arbeitsmediziner die gemischte Kommission direkt und setzt den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer davon in Kenntnis;
- Beschäftigt das Unternehmen weniger als 25 Arbeitnehmer, kann der Arbeitsmediziner die gemischte Kommission nur mit dem vorherigen Einverständnis des Arbeitnehmers befassen.

HINWEIS: Die Feststellungen des Arbeitsmediziners können auf Antrag des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers vom leitenden Arzt des arbeitsmedizinischen Dienstes überprüft werden. Dieser Rechtsbehelf kann jedoch nicht für Feststellungen in Anspruch genommen werden, die zur Befassung der gemischten Kommission führen.

Welche Rechtsmittel können gegen eine Entscheidung der gemischten Kommission eingelegt werden?

Entscheidungen der gemischten Kommission können innerhalb von 40 Tagen nach ihrer Zustellung durch einfachen Antrag auf formlosem Papier vor dem Schiedsgericht der Sozialversicherung angefochten werden; das Schreiben ist an den Sitz des Schiedsgerichts zu richten. Innerhalb von 40 Tagen nach der Zustellung des Urteils des Schiedsgerichts der Sozialversicherung kann durch einfachen Antrag auf formlosem Papier vor dem Obersten Schiedsgericht der Sozialversicherung dagegen Berufung eingelegt werden; das Schreiben ist an den Sitz des Obersten Schiedsgerichts zu richten.

Im Falle einer langandauernden Krankheit erfolgt die Anrufung der gemischten Kommission grundsätzlich durch den CMSS mit Einverständnis des Betroffenen, um die informierte Zustimmung der beteiligten Parteien sicherzustellen. Der CMSS informiert den betroffenen Arbeitgeber durch Zusendung einer Kopie des Dokuments zur Anrufung der gemischten Kommission.

Die gemischte Kommission prüft die ihm vom Arbeitsmediziner weitergeleiteten Unterlagen innerhalb einer Frist von 40 Tagen, um zu einer Entscheidung in Bezug auf die berufliche Wiedereingliederung zu gelangen.

Der gemischten Kommission stehen ab der Stellungnahme des Arbeitsmediziners 40 Tage zur Verfügung, wohingegen diese Frist früher mit dem Tag seiner Anrufung begann.

Frage 627. Verfüge ich über einen Kündigungsschutz?

In Bezug auf Arbeitnehmer mit Arbeitsvertrag ist der Arbeitgeber nicht dazu befugt, ihnen während des Zeitraums zwischen dem Tag der Anrufung der gemischten Kommission durch den CMSS oder den Arbeitsmediziner und dem Tag der Mitteilung der Entscheidung der gemischten Kommission die Kündigung ihres Arbeitsvertrages mitzuteilen.

Die durch den Arbeitgeber mitgeteilte Kündigung oder gegebenenfalls die Vorladung zum Kündigungsgespräch ist ab dem Tag der Anrufung der gemischten Kommission als nichtig und wirkungslos zu betrachten.

Innerhalb von 15 Tagen nach Vertragskündigung kann der Arbeitnehmer beim Präsidenten des Arbeitsgerichts beantragen, die Nichtigkeit der Kündigung festzustellen und seine Weiterbeschäftigung oder Wiedereingliederung in das Unternehmen anzuordnen.

Die Anordnung des Präsidenten des Arbeitsgerichts ist vorläufig vollstreckbar; gegen sie kann innerhalb von 40 Tagen nach der Mitteilung über die Gerichtskanzlei beim vorsitzenden Richter der Kammer des Berufungsgerichts, das mit Berufungen im Bereich Arbeitsrecht befasst ist, Berufung eingelegt werden. Dieser entscheidet nach ordnungsgemäßer Anhörung oder Vorladung der Parteien im Eilverfahren.

Frage 628. Habe ich Anspruch auf eine interne Wiedereingliederung?

Die obligatorische Voraussetzung für eine interne Wiedereingliederung besteht darin, dass der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Befassung der gemischten Kommission über einen Arbeitsvertrag verfügt.

Ausgeschlossen sind somit Empfänger des Einkommens zur sozialen Eingliederung (REVIS) und Bezieher von Arbeitslosengeld.

Arbeitgeber, die zum Zeitpunkt der Befassung der gemischten Kommission über einen Personalbestand von mindestens 25 Arbeitnehmern verfügen und nicht die Anzahl der Anspruch auf eine interne oder externe Wiedereingliederung habenden Arbeitnehmer im Rahmen der für behinderte Arbeitnehmer geltenden Quoten beschäftigen, sind zur internen Wiedereingliederung des Arbeitnehmers verpflichtet.

Zur Einhaltung dieser Verpflichtung werden Arbeitnehmer, die Anspruch auf eine interne oder externe Wiedereingliederung haben, erneut behinderten Arbeitnehmern gleichgestellt. Der Nachweis über die Einhaltung seiner Verpflichtung obliegt dem Arbeitgeber.

Für Unternehmen mit mehreren Niederlassungen findet diese Wiedereingliederungsverpflichtung auf jede Niederlassung gesondert Anwendung.

Arbeitnehmer, die eine diesbezügliche begründete Akte eingereicht haben, können seitens der gemischten Kommission von der internen beruflichen Wiedereingliederung befreit werden, sofern sie den Nachweis erbringen, dass ihnen durch eine solche berufliche Wiedereingliederung ernsthafte Schäden entstehen würden.

Die interne Wiedereingliederung erfolgt durch Zuweisung einer anderen Beschäftigung und/oder einer anderen Arbeitszeitregelung. Die Eignung für diese neue Beschäftigung muss vom Arbeitsmediziner festgestellt werden. Die Feststellung der Eignung für den eingerichteten Posten gilt als Nachweis, dass der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen in Bezug auf die interne Wiedereingliederung nachgekommen ist.

Nach Stellungnahme des Arbeitsmediziners kann die interne Wiedereingliederung eine Verringerung der Arbeitszeit beinhalten, welche jedoch 20% der vertraglich festgelegten Arbeitszeit, die vor der ersten Entscheidung der beruflichen Wiedereingliederung gültig war, nicht überschreiten darf.

Die gemischte Kommission entscheidet über die Verringerung der Arbeitszeit. Diesbezüglich kann er über die seitens des zuständigen Arbeitsmediziners vorgeschlagene Verringerung der Arbeitszeit die Stellungnahme des Arbeitsmediziners der ADEM einholen.

Durch Entscheidung der gemischten Kommission nach Stellungnahme des Arbeitsmediziners der Arbeitsagentur (ADEM) kann diese Verringerung der Arbeitszeit allerdings in Ausnahmefällen bis zu 75% der ursprünglichen Arbeitszeit betragen. Der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer muss zu diesem Zweck nach Abgabe der Stellungnahme des zuständigen Arbeitsmediziners einen begründeten Antrag stellen. Die antragstellende Partei muss ihrem Antrag den Nachweis beifügen, dass der Arbeitgeber bzw. der Arbeitnehmer über dessen Einreichung ordnungsgemäß informiert wurde, ansonsten ist der Antrag unzulässig.

Eine eventuelle Differenz zwischen dem früheren und dem neuen Lohn des wiedereingegliederten Arbeitnehmers wird diesem in Form einer Ausgleichsentschädigung entrichtet.

Seit dem 1. Januar 2016 wurde die Berechnung der Ausgleichsentschädigung vereinfacht: Als Grundlage dient nun das rentenversicherungspflichtige Einkommen. Die Ausgleichsentschädigung entspricht der Differenz zwischen dem rentenversicherungspflichtigen Monatseinkommen, das im Laufe der letzten 12 Kalendermonate vor der Entscheidung über die berufliche Wiedereingliederung erzielt wurde, und dem neuen rentenversicherungspflichtigen Monatseinkommen.

Durch ein Gesetz vom 24. Juli 2020 wurde die Berechnung der Ausgleichsentschädigung neu gestaltet (siehe SocioNews CSL Nr. 9/2020).

ACHTUNG: Der Antrag auf Erhalt einer Ausgleichsentschädigung ist zur Vermeidung des Rechtsverlusts innerhalb einer Frist von 6 Monaten ab dem Datum des Beginns der Erfüllung des Nachtrags zum Arbeitsvertrag nicht länger bei der gemischten Kommission sondern bei der ADEM einzureichen.

Nach einer Entscheidung über eine interne Wiedereingliederung ist der Arbeitnehmer bis zum Ablauf des 12. Monats nach Mitteilung der Entscheidung an den Arbeitgeber über seine Verpflichtung, eine interne Wiedereingliederung durchzuführen, vor einer Kündigung geschützt.

Innerhalb von 15 Tagen nach Vertragskündigung kann der Arbeitnehmer beim Präsidenten des Arbeitsgerichts beantragen, die Nichtigkeit der Kündigung festzustellen und seine Weiterbeschäftigung oder gegebenenfalls seine Wiedereingliederung anzuordnen.

Im Folgejahr der Entscheidung über eine Wiedereingliederung kann die gemischte Kommission nicht über eine neue Wiedereingliederung entscheiden.

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

In diesem Fall wendet sich die gemischte Kommission an den Arbeitsmediziner, der ihr seine begründete Stellungnahme zu den verbleibenden Fähigkeiten der wiedereingegliederten Person vorlegt.

Falls diese Person die Fähigkeiten, die für die Ausübung der mit ihrem letzten Arbeitsplatz vor der Entscheidung über die interne berufliche Wiedereingliederung vergleichbaren Tätigkeiten erforderlich sind, nicht wiedererlangt hat, beschließt die gemischte Kommission die externe berufliche Wiedereingliederung, wodurch die Person in den Genuss des Schutzstatus gelangt.

Stellt der Arbeitsmediziner hingegen fest, dass die wiedereingegliederte Person die Arbeitsfähigkeiten wiedererlangt hat, die für die Besetzung eines mit ihrem letzten Arbeitsplatz vor der Entscheidung über die berufliche Wiedereingliederung vergleichbaren Postens erforderlich sind, lehnt die gemischte Kommission die externe berufliche Wiedereingliederung ab.

Frage 629. Habe ich Anspruch auf eine externe Wiedereingliederung?

Bei der externen Wiedereingliederung handelt es sich um eine Wiedereingliederung auf dem Arbeitsmarkt.

Arbeitnehmer, die nicht als invalide gelten, aber infolge einer Krankheit oder eines Gebrechens nicht dazu in der Lage sind, die mit ihrer letzten Beschäftigung verbundenen Aufgaben auszuführen, haben Anspruch auf eine externe berufliche Wiedereingliederung sowie auf den Status einer sich in beruflicher Wiedereingliederung befindenden Person. Arbeitnehmer, die ihre letzte Beschäftigung seit weniger als drei Jahren ausüben, haben nur dann Anspruch auf berufliche Wiedereingliederung, wenn sie im Besitz eines seitens des zuständigen Arbeitsmediziners zum Zeitpunkt der Einstellung für diesen letzten Arbeitsplatz ausgestellten Nachweises über die Eignung für den Arbeitsplatz verfügen. Der zuständige Arbeitsmediziner setzt die gemischte Kommission bei dessen Befassung darüber in Kenntnis.

Gleichwohl sind die nachstehenden Arbeitnehmer von den Bedingungen in Bezug auf die Betriebszugehörigkeit und die Erfordernis des Nachweises über die Eignung für den Arbeitsplatz befreit:

- Bezieher einer Invaliditätsrente, denen diese unmittelbar nach der Ausübung einer abhängigen Beschäftigung gewährt und gemäß Artikel 193 des Sozialversicherungsgesetzbuches aus dem Grund entzogen wurde, dass sie die in Artikel 187 desselben Gesetzbuches vorgesehenen Voraussetzungen nicht länger erfüllen, aber unfähig sind, die ihrem letzten Arbeitsplatz entsprechenden Aufgaben zu erfüllen;
- Arbeitnehmer, die unfähig sind, die ihrem letzten Arbeitsplatz entsprechenden Aufgaben zu erfüllen, was insbesondere auf die Folgeschäden eines nach Maßgabe der Bestimmungen des Sozialversicherungsgesetzbuches anerkannten Arbeitsunfalls oder einer anerkannten Berufserkrankung zurückzuführen ist, der/die während der Mitgliedschaft aufgetreten ist und Anspruch auf eine Teilrente oder eine berufliche Übergangsrente verleiht;
- Bezieher einer Vollrente aus einer abhängigen Beschäftigung, denen diese aus dem Grund entzogen wurde, dass sie nicht länger von einer vollständigen Arbeitsunfähigkeit betroffen sind, aber unfähig sind, die ihrem letzten Arbeitsplatz entsprechenden Aufgaben zu erfüllen.

Arbeitgeber, die zum Zeitpunkt der Befassung der gemischten Kommission über einen Personalbestand von mindestens 25 Arbeitnehmern verfügen und nicht die Anzahl der Anspruch auf eine interne oder externe Wiedereingliederung habenden Arbeitnehmer im Rahmen der für behinderte Arbeitnehmer geltenden Quoten beschäftigen, sind zur internen Wiedereingliederung des Arbeitnehmers verpflichtet.

Zur Einhaltung dieser Verpflichtung werden Arbeitnehmer, die Anspruch auf eine interne oder externe Wiedereingliederung haben, erneut behinderten Arbeitnehmern gleichgestellt.

Der Nachweis über die Einhaltung seiner Verpflichtung obliegt dem Arbeitgeber.

Für Unternehmen mit mehreren Niederlassungen findet diese Wiedereingliederungsverpflichtung auf jede Niederlassung gesondert Anwendung.

Arbeitnehmer, die eine diesbezügliche begründete Akte eingereicht haben, können seitens der gemischten Kommission von der internen beruflichen Wiedereingliederung befreit werden, sofern sie den Nachweis erbringen, dass ihnen durch eine solche berufliche Wiedereingliederung ernsthafte Schäden entstehen würden.

Wenn die gemischte Kommission eine externe berufliche Wiedereingliederung beschließt, ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, seinem Arbeitnehmer eine pauschale Entschädigung zu entrichten, deren Höhe in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers wie folgt variiert:

- 1 Monatslohn nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren;
- 2 Monatslöhne nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren;
- 3 Monatslöhne nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mindestens 15 Jahren;
- 4 Monatslöhne nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren und mehr.

Der Text präzisiert darüber hinaus, dass die Betriebszugehörigkeit am Datum der Zustellung der Entscheidung über die externe berufliche Wiedereingliederung bewertet wird und liefert sämtliche Einzelheiten in Bezug auf die Berechnung der zu entrichtenden Entschädigung: die Berechnung dieser Entschädigung erfolgt auf Grundlage der dem Arbeitnehmer für die 12 der Zustellung der Entscheidung über die externe berufliche Wiedereingliederung unmittelbar vorausgegangenen Monate tatsächlich entrichteten Bruttolöhne.

Die der Berechnung der pauschalen Entschädigung dienenden Löhne umfassen das Krankengeld sowie die üblichen Prämien und Zulagen mit Ausnahme der Löhne für Überstunden, der Gratifikationen und der Lohnnebenkosten.

Diesen Arbeitgebern steht keine Erstattung aus dem Beschäftigungsfonds zu.

Die Entscheidung über die externe Wiedereingliederung hat die automatische Beendigung des Arbeitsvertrages zur Folge.

Ab dem Tag nach der Zustellung der Entscheidung ist der Arbeitnehmer bei der ADEM automatisch als arbeitsuchend gemeldet. Er wird von der Abteilung für Arbeitnehmer mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit betreut. Zunächst hat er über einen Zeitraum von maximal 12 Monaten mit eventuellen Verlängerungsmöglichkeiten Anspruch auf das seitens der ADEM entrichtete Arbeitslosengeld.

Im Falle der Wiedereingliederung in einen seitens der ADEM angebotenen Arbeitsplatz mit niedrigerem Lohn als früher, kann der Arbeitnehmer unter denselben Bedingungen, die auch für die interne Wiedereingliederung gelten, Anspruch auf eine Ausgleichsentschädigung haben.

Andernfalls muss er nach Ausschöpfung seiner Arbeitslosenansprüche über ein von der ADEM bereitgestelltes Formular eine berufliche Übergangsvergütung beantragen.

Die Entrichtung dieser Übergangsvergütung erfolgt bis zu dem Zeitpunkt, zu dem der wiedereingegliederte Arbeitnehmer eine Stelle findet oder bis zum Rentenalter.

Der Anspruch auf die Übergangsvergütung ist Arbeitnehmern mit dem Status der sich in der beruflichen Wiedereingliederung befindlichen Person vorbehalten, die sich auf eine seitens des Arbeitsmediziners festgestellte mindestens 5-jährige Eignung für ihren letzten Arbeitsplatz berufen können oder seit mindestens 5 Jahren im Unternehmen beschäftigt sind.

Zur Vermeidung des Rechtsverlusts ist der Antrag auf Erhalt einer beruflichen Übergangsvergütung innerhalb einer Frist von 6 Monaten ab dem Ende der gesetzlich vorgesehenen Dauer für die Entrichtung des vollständigen Arbeitslosengelds einschließlich der Verlängerungsdauer bei der ADEM zu stellen.

7. ARBEITSUNFÄLLE UND BERUFSKRANKHEITEN

7.1. Arbeits- und Wegeunfall

Frage 630. Was ist ein Arbeitsunfall?

Das Gesetz definiert Arbeitsunfälle als Unfälle, die der Versicherte durch die Arbeit oder bei der Arbeit erleidet.

Diese sehr knappe Definition wurde von der luxemburgischen Rechtsprechung ergänzt, die zur näheren Bestimmung der wesentlichen Merkmale eines Arbeitsunfalls eine Definition des französischen Kassationshofs heranzog. Demgemäß ist ein Arbeitsunfall durch ein plötzliches, von außen auf den menschlichen Körper einwirkendes Ereignis gekennzeichnet, das während der Arbeit eine Schädigung des menschlichen Organismus verursacht.

Das Merkmal des plötzlichen Eintritts ermöglicht eine genaue zeitliche Bestimmung des Unfalls sowie die Unterscheidung zwischen Unfall und Krankheit, bei der es sich um ein allmählich eintretendes, sich langsam entwickelndes Ereignis handelt.

Die Bedingung der äußeren Einwirkung beinhaltet die Forderung, dass ein externer Faktor direkt oder indirekt beteiligt ist.

Dabei kann es sich sowohl um eine Kraft im eigentlichen Sinne als auch um Faktoren in der Umgebung des Versicherten handeln, wie beispielsweise unüblich belastende Arbeitsbedingungen, die besonders hohe und anhaltende Anstrengungen erfordern.

Was den zwingenden Zusammenhang zwischen Unfall und Arbeit betrifft, gilt nach der Rechtsprechung folgende Vermutung: Das plötzliche Eintreten einer körperlichen Schädigung während der Arbeitszeit und am Arbeitsplatz ist ein Arbeitsunfall. Es sei denn, die Unfallversicherung weist nach, dass die Verletzung durch eine von der versicherten Tätigkeit unabhängige Ursache herbeigeführt wurde. Der Nachweis der zeitlichen und örtlichen Bedingungen obliegt dem Versicherten.

Frage 631. Was ist ein Wegeunfall?

Als Wegeunfall gelten laut Gesetz Unfälle auf dem Hin- oder Rückweg zwischen:

- dem Hauptwohnsitz, einem beständigen Zweitwohnsitz oder jedwedem anderen Ort, an den sich der Versicherte aus familiären Gründen üblicherweise begibt, und dem Arbeitsort;
- dem Arbeitsort und dem Restaurant, der Kantine oder allgemeiner ausgedrückt dem Ort, an dem der Versicherte in der Regel seine Mahlzeiten einnimmt.

Dieser Weg muss nicht zwingend der direkteste sein, wenn der Umweg im Rahmen einer regelmäßigen Fahrgemeinschaft erforderlich ist oder getätigt wird, um ein im Haushalt des Versicherten lebendes Kind zu einer Drittperson, welcher dieses Kind anvertraut wird, um einer beruflichen Tätigkeit nachgehen zu können, zu bringen oder dort abzuholen.

Frage 632. Wie ist ein Unfall anzuzeigen?

Jeder Arbeitnehmer, der einem Arbeits- oder Wegeunfall zum Opfer gefallen ist, muss seinen Arbeitgeber unverzüglich darüber in Kenntnis setzen.

Jeder Arbeitsunfall ist seitens des Arbeitgebers oder dessen Beauftragten der Gewerbeaufsicht (ITM) und der Unfallversicherung (AAA) zu melden.

Bei der AAA

Der Arbeitgeber oder sein Vertreter muss jeden Unfall der AAA melden und dieser dabei sämtliche auf dem vorgeschriebenen Formular geforderten Angaben bereitstellen. Die Unterschrift des Arbeitgebers oder seines Vertreters auf dem Unfallanzeigeformular ist dabei unerlässlich.

In Ermangelung einer an die AAA übermittelten Anzeige kann die Person, die bestätigt, einem Unfall zum Opfer gefallen zu sein, innerhalb einer Frist von einem Jahr Beschwerde einlegen. Vor dem Treffen einer Entscheidung fordert die AAA die Stellungnahme der Person an, der die Anzeige obliegt.

Die Ablehnung der Einstufung eines seitens des Arbeitgebers angezeigten Unfalls als Arbeits- oder Wegeunfall ist Gegenstand einer Entscheidung der AAA, gegen die Berufung eingelegt werden kann. Diese Entscheidung wird dem Unfallopfer mitgeteilt.

Bei der ITM

Die Anzeige von schweren Unfällen, die Nachstehendes verursacht haben:

- den Tod;
- oder eine bleibende Schädigung;
- oder eine der nachstehenden vorübergehenden Schädigungen:
  - Knochenbrüche;
  - äußere Verbrennungen dritten Grades auf mehr als neun Prozent der Körperoberfläche oder innere Verbrennungen;
  - Defektwunden;
  - Traumata, die ohne Behandlung lebensbedrohlich sein können;

ist vom Arbeitgeber oder dessen Beauftragtem unverzüglich schriftlich oder über jedwedes sonstige Telekommunikationsmittel bei der ITM vorzunehmen.

Die übrigen Arbeitsunfälle sind vom Arbeitgeber oder dessen Beauftragtem schnellstmöglich der ITM anzuzeigen.

Die Anzeige eines Arbeitsunfalls kann wie folgt erfolgen:

- telefonisch unter der Rufnummer 247-76200;
- per E-Mail an die E-Mail-Adresse aec@itm.etat.lu;
- per Briefpost an die Anschrift: 3, rue des Primeurs L-2361 Strassen

HINWEIS: Aus Gründen der Rechtssicherheit wird empfohlen, die Arbeitsunfallanzeigen schriftlich vorzunehmen.

7.2. Berufskrankheiten

Frage 633. Was ist eine Berufskrankheit?

Eine Berufskrankheit ist eine Krankheit, deren wesentliche Ursache auf eine versicherte berufliche Tätigkeit zurückzuführen ist.

Es wird angenommen, dass eine Krankheit dann berufsbedingt ist, wenn sie auf der Liste der Berufskrankheiten erfasst ist und durch besondere Risiken verursacht wird, denen der Betroffene am Arbeitsplatz ausgesetzt ist.

Die Liste der Berufskrankheiten wird auf Vorschlag der obersten Kommission für Berufskrankheiten durch großherzogliche Verordnung festgelegt.

Eine Krankheit kann nur dann als Berufskrankheit betrachtet werden, wenn sie nach dem aktuellen Wissensstand der Medizin durch besondere Einwirkungen verursacht wurde, denen bestimmte Personengruppen in wesentlich stärkerem Maße ausgesetzt sind als die Durchschnittsbevölkerung.

Ein wesentlicher Bestandteil der Definition der Berufskrankheit ist die besondere Einwirkung.

Eine Krankheit, die nicht in der Liste der Berufskrankheiten aufgeführt ist, kann als Berufskrankheit anerkannt werden, wenn der Versicherte den Nachweis erbringt, dass die Krankheit auf eine berufliche Tätigkeit zurückzuführen ist.

Frage 634. Wie ist eine Berufskrankheit anzuzeigen?

Der behandelnde Arzt muss jede Berufskrankheit der Unfallversicherung (AAA) anzeigen.

Diese Anzeige erfolgt auf einem besonderen Formular, das als ärztliche Anzeige einer Berufskrankheit bezeichnet wird. Das Formular ist der Abteilung für Berufskrankheiten der AAA zu übermitteln.

Die oben genannten Berichte können auch vom Arbeitsmediziner erstellt werden.

Die Unfallversicherung nimmt auch rückwirkende Anzeigen entgegen.

Selbst im Falle der starken Annahme des Vorliegens einer Berufskrankheit sind der behandelnde Arzt und/oder der Arbeitsmediziner nicht immer dazu in der Lage, eine Berufskrankheit vor Ablauf einer bestimmten Frist, während der der Arbeitnehmer dem Risiko ausgesetzt ist, festzustellen. Ebenso kann die schrittweise Heilung bestimmter pathologischer Symptome ab dem Moment, in dem der Arbeitnehmer keinen Risiken am Arbeitsplatz mehr ausgesetzt ist, von vornherein den Verdacht des Vorhandenseins von Faktoren aufwerfen, die schädlich für die Gesundheit der Arbeitnehmer sind. In diesen beiden Fällen erfolgt die Anzeige der Berufskrankheit mit einer gewissen Verzögerung.

Auf der Liste der Berufskrankheiten nicht verzeichnete Krankheiten können vom Vorstand der Unfallversicherung zur Entschädigung zugelassen werden, sobald hinreichend nachgewiesen werden kann, dass die Krankheit beruflichen Ursprungs ist.

8. SCHWANGERE, JUNGE UND BEHINDERTE ARBEITNEHMER

8.1. Schwangere Frauen

Frage 635. Wer ist geschützt?

Die Schutzvorschriften gelten nicht nur für Arbeitnehmerinnen und weibliche Lehrlinge, sondern auch für Schülerinnen und Studentinnen, die während der Schulferien arbeiten.

Artikel L. 331-2 des Arbeitsgesetzbuches definiert die schwangere Frau als jedwede beschäftigte Frau im Zustand der Schwangerschaft, die ihren Arbeitgeber durch ein per Posteinschreiben übermitteltes ärztliches Attest über ihren Zustand unterrichtet hat, und die stillende Frau als jedwede beschäftigte Frau, die ihr Kind über einen längeren Zeitraum als 8 Wochen nach der Entbindung stillt und die ihren Arbeitgeber durch ein per Posteinschreiben übermitteltes ärztliches Attest darüber informiert hat.

Die auf dem Duplikat der ärztlichen Atteste zur Bescheinigung der Schwangerschaft oder des Stillens angebrachte Unterschrift des Arbeitgebers gilt als Empfangsbestätigung.

HINWEIS: Die schwangeren oder stillenden Frauen zugute kommenden finanziellen Maßnahmen unterliegen der Voraussetzung einer Mindestmitgliedschaft bei der Sozialversicherung. Um während des Mutterschaftsurlaubs von der Gesundheitskasse entschädigt zu werden, müssen die betreffenden Frauen während des dem Mutterschaftsurlaub vorausgehenden Jahres mindestens 6 Monate krankenversichert gewesen sein

Eine Mindestversicherungszeit von 6 Monaten innerhalb der 12 Monate vor Antritt des Mutterschaftsurlaubs ist auch in den nachstehenden Fällen für die Einleitung eines Leistungsbezugs erforderlich:

- im Falle eines Einkommensverlustes aufgrund der Versetzung von der Nachtschicht in die Tagschicht (siehe Frage 636);
- im Falle einer vereinbarten Arbeitsfreistellung von schwangeren oder stillenden Frauen, die in Nachtschicht arbeiten oder Tätigkeiten ausüben, die als gefährlich eingestuft werden (siehe Frage 637).

Frage 636. Ist eine schwangere Frau zur Nachtarbeit verpflichtet?

Unter Nachtarbeit ist der Zeitraum zwischen 22:00 Uhr abends und 6:00 Uhr morgens zu verstehen.

Eine schwangere Frau ist nur dann von der Nachtarbeit befreit, wenn sie dies ausdrücklich bei ihrem Arbeitgeber beantragt und wenn ein Risiko für ihre Gesundheit oder Sicherheit besteht.

Infolge des Antrags der Arbeitnehmerin muss der Arbeitgeber den Arbeitsmediziner im Hinblick auf seine Stellungnahme befassen.

Besteht kein Risiko, kann die Frau auch weiterhin nachts arbeiten. Andernfalls ist der Arbeitgeber verpflichtet, sie unter Aufrechterhaltung des Lohns auf einen Tagesarbeitsplatz zu versetzen.

Sollte eine solche Versetzung nicht möglich sein, ordnet der Arbeitsmediziner für die betreffende Frau eine Arbeitsbefreiung an. Während dieses Zeitraums wird sie nicht mehr von ihrem Arbeitgeber bezahlt, sondern bezieht von der Nationalen Gesundheitskasse Mutterschaftsgeld.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass derselbe Schutz auch für stillende Frauen gilt, allerdings nur bis zum ersten Geburtstag des Kindes.

Frage 637. Gelten bestimmte Arbeiten für schwangere oder stillende Frauen als gefährlich?

Das Gesetz nennt einige Arbeiten, die als gefährlich für die Gesundheit und Sicherheit von schwangeren und stillenden Frauen gelten.

Diese als gefährlich eingestuften Arbeiten werden in zwei Kategorien unterteilt.

Zur 1. Kategorie zählen Aufgaben wie das Heben von Lasten über 5 Kilogramm, Arbeiten, die eine Sturz- oder Rutschgefahr bergen, sowie Arbeiten in ständig hockender oder gebückter Haltung.

Zur 2. Kategorie zählen Arbeiten, bei denen die Frauen mit chemischen Stoffen wie Blei oder biologischen Stoffen wie Toxoplasmen oder Rötelnviren in Kontakt kommen.

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, ein Verzeichnis der Arbeiten zu erstellen, zu deren Ausübung schwangere Frauen nicht verpflichtet sind, und darin eine Bestandsaufnahme der ergriffenen Maßnahmen zur Beseitigung jedweder Gefahr für ihre Sicherheit und Gesundheit aufzunehmen. Dieses Dokument ist jeder im Unternehmen beschäftigten Frau, der Personaldelegation und falls vorhanden der/dem Gleichstellungsbeauftragten zu übermitteln.

Frage 638. Welche Maßnahmen sind zu ergreifen, wenn eine schwangere oder stillende Frau einen gefährlichen Arbeitsplatz bekleidet?

Während bei der ersten Kategorie von Arbeiten Schutzmaßnahmen nur dann ergriffen werden müssen, wenn der Arbeitsmediziner ein Risiko für die Gesundheit feststellt, werden die Arbeiten der zweiten Kategorie als derart gefährlich eingestuft, dass ein einfaches Risiko, diesen Stoffen ausgesetzt zu sein, reicht, um den Schutzmechanismus auszulösen.

Der Arbeitgeber muss die nachstehenden Schutzmaßnahmen ergreifen:

- bei Arbeiten der 1. Kategorie: Der Arbeitgeber muss zuerst versuchen, das Gesundheitsrisiko zu beseitigen, indem er den Arbeitsplatz anpasst. Ist dies nicht möglich, muss er die betroffene Frau an einen anderen Arbeitsplatz versetzen. Ist kein anderer Arbeitsplatz verfügbar, muss er sie von der Arbeit freistellen.
- bei Arbeiten der 2. Kategorie: Der Arbeitgeber muss der Frau sofort einen anderen Arbeitsplatz zuweisen, und sofern kein anderer Arbeitsplatz verfügbar ist, sie von der Arbeit freistellen.

Im Falle einer Arbeitsfreistellung bezieht die schwangere oder stillende Arbeitnehmerin Mutterschaftsgeld von der Nationalen Gesundheitskasse.

Dem Arbeitgeber wird nahegelegt, sich gleich nach Erhalt der Schwangerschaftsbescheinigung mit dem Arbeitsmediziner in Verbindung zu setzen.

Frage 639. Kann eine schwangere Frau entlassen werden?

Eine Arbeitnehmerin ist ab dem Tag vor einer Kündigung geschützt, an dem sie ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaftsbescheinigung vorgelegt hat. Dieser Kündigungsschutz gilt bis zum Ablauf von 12 Wochen nach der Entbindung.

Während dieses Zeitraums ist es dem Arbeitgeber untersagt, der Arbeitnehmerin die Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder eine Vorladung zum Kündigungsgespräch zuzustellen. Kündigungen und Vorladungen zum Kündigungsgespräch, die unter Verstoß gegen das vorgenannte Verbot zugestellt werden, sind nichtig.

Wird eine Kündigung vor der Vorlage des ärztlichen Attests zur Bescheinigung der Schwangerschaft zugestellt, kann die Arbeitnehmerin ihren Zustand innerhalb einer Frist von 8 Tagen ab Erhalt ihres Kündigungsschreibens durch die per Einschreiben erfolgende Einreichung eines Attests rechtfertigen. In diesem Fall muss der Arbeitgeber die Kündigung rückgängig machen und sie wieder einstellen.

Hält der Arbeitgeber an seinem Willen zur Kündigung des Arbeitsvertrages der schwangeren Arbeitnehmerin fest, kann die Arbeitnehmerin innerhalb einer Frist von 15 Tagen nach der Kündigung ihres Arbeitsvertrages durch Antrag beim Präsidenten des Arbeitsgerichts die Feststellung der Nichtigkeit der Kündigung und die Anordnung ihrer Weiterbeschäftigung bzw. ihrer Wiedereinstellung in das Unternehmen beantragen.

Nach Ablauf dieser Frist kann die schwangere Frau die Feststellung der Nichtigkeit der Kündigung nicht länger beantragen, kann jedoch gegebenenfalls unter Einhaltung der gesetzlichen Formen und Fristen Klage wegen missbräuchlicher Kündigung einreichen.

Wenngleich die schwangere Frau gegen eine fristgerechte Kündigung geschützt ist, kann sie im Falle eines schwerwiegenden Verschuldens ihrerseits gleichwohl fristlos entlassen werden.

In diesem Fall kann der Arbeitgeber das Kündigungsschreiben jedoch nicht auf eigene Initiative übermitteln.

Er muss beim Arbeitsgericht einen Antrag auf Genehmigung der Auflösung des Arbeitsvertrages stellen.

Hat der Arbeitgeber in Erwartung der Entscheidung des Gerichts eine Suspendierung verhängt, hat die Arbeitnehmerin auf entsprechenden Antrag, der innerhalb einer Frist von 15 Tagen nach Mitteilung der Suspendierung beim Gericht einzureichen ist, bis zur endgültigen Entscheidung des Gerichts Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Frage 640. Wie lange dauert der Mutterschaftsurlaub?

Der Mutterschaftsurlaub beträgt 8 Wochen vor und 12 Wochen nach der Geburt des Kindes (pränataler/postnataler Urlaub).

Der Mutterschaftsurlaub beinhaltet stets ein Arbeitsverbot für die betreffende Arbeitnehmerin.

Frage 641. Verfällt ein Teil des pränatalen Mutterschaftsurlaubs, wenn die Entbindung vor dem voraussichtlichen Datum stattfindet?

Wenn die Entbindung vor dem auf der ärztlichen Schwangerschaftsbescheinigung angegebenen voraussichtlichen Datum stattfindet, so verfällt der nicht in Anspruch genommene Teil des pränatalen Urlaubs von 8 Wochen nicht.

Die betreffenden Tage werden einfach dem postnatalen Urlaub hinzugefügt, der sich somit verlängert.

Frage 642. Gibt der Mutterschaftsurlaub Anspruch auf Urlaubstage?

Ja, der Mutterschaftsurlaub wird als tatsächliche Arbeitszeit angesehen und gibt demzufolge Anspruch auf Urlaubstage.

Weiterhin sieht das Gesetz vor, dass der zu Beginn des Mutterschaftsurlaubs noch nicht in Anspruch genommene Jahresurlaub innerhalb der gesetzlichen Frist, d. h. grundsätzlich bis zum 31. März des folgenden Jahres verschoben werden kann.

Frage 643. Wird die Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmerin durch den Mutterschaftsurlaub unterbrochen?

Nein, der Mutterschaftsurlaub hat keinerlei Einfluss auf die Betriebszugehörigkeit, die somit weiterläuft. Das Gesetz sieht sogar ausdrücklich vor, dass der Mutterschaftsurlaub bei der Festlegung der Rechte der Arbeitnehmerin im Zusammenhang mit der Betriebszugehörigkeit berücksichtigt wird (z. B. Zahlung einer Prämie, einer Gratifikation, eines 13. Monatsgehalts entsprechend der Anzahl der Beschäftigungsjahre).

Weiterhin behält die Arbeitnehmerin sämtliche weiteren Vergünstigungen, die sie vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs erworben hatte.

Frage 644. Welchen Lohn bezieht die Arbeitnehmerin während des Mutterschaftsurlaubs?

Während des Mutterschaftsurlaubs wird die Arbeitnehmerin nicht vom Arbeitgeber, sondern von der Gesundheitskasse bezahlt. Sie bezieht ein Mutterschaftsgeld, das dem Krankengeld und somit grundsätzlich dem zuvor bezogenen Lohn entspricht, höchstens jedoch 5 x dem sozialen Mindestlohn.

Die gegenwärtige Gesetzgebung unterstellt den Anspruch auf Mutterschaftsgeld der Bedingung, dass die Arbeitnehmerin im Laufe der 12 letzten Monate vor dem Mutterschaftsurlaub während mindestens 6 Monaten bei den luxemburgischen Sozialversicherungsträgern pflichtversichert war.

Selbstständige Versicherte haben Anspruch auf dieselbe Entschädigung, sofern sie im Laufe des Jahres vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs während mindestens 6 Monaten pflichtversichert waren.

Das Mutterschaftsgeld kann weder mit dem Krankengeld noch mit sonstigen beruflichen Einkommen kumuliert werden.

Frage 645. Kann die Arbeitnehmerin beschließen, am Ende ihres Mutterschaftsurlaub ihre Arbeit nicht mehr aufzunehmen?

Eine Arbeitnehmerin, die bei Ablauf des Mutterschaftsurlaubs die Arbeit nicht mehr aufnehmen möchte, um sich um ihr Kind zu kümmern, kann ihrem Arbeitgeber ohne Angabe einer Kündigungsfrist kündigen.

Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass die Kündigung ohne Kündigungsfrist ausschließlich Frauen vorbehalten ist, die beschließen, ihre Arbeit aufzugeben, um sich ausschließlich der Erziehung ihres Kindes zu widmen. Sie ist nicht möglich für Frauen, die am Ende ihres Mutterschaftsurlaubs den Arbeitgeber wechseln möchten.

Frage 646. Kann die Arbeitnehmerin nach ihrer Kündigung ihre Meinung ändern und ihre Arbeit wiederaufnehmen?

Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf bevorzugte Wiedereinstellung.

Das heißt, dass sie bei ihrem Arbeitgeber innerhalb einer Frist von einem Jahr ab ihrem Ausscheiden ihre Wiedereinstellung beantragen kann.

Im Zeitraum von einem Jahr ab dem betreffenden Antrag ist der Arbeitgeber somit verpflichtet, die betreffende Arbeitnehmerin bevorzugt einzustellen, wenn er neue Mitarbeiter mit ihrem Qualifikationsniveau einstellt.

Für die Arbeitnehmerin besteht jedoch keinerlei Garantie, wieder von ihrem Arbeitgeber eingestellt zu werden. Es handelt sich dabei also nicht um unbezahlten Urlaub.

Sofern die Arbeitnehmerin tatsächlich wiedereingestellt wird, gewährleistet das Gesetz ihr sämtliche Vergünstigungen, die ihr zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens zustanden.

Frage 647. Hat die stillende Arbeitnehmerin im Laufe eines Arbeitstags Anspruch auf eine Stillzeit?

Die stillende Arbeitnehmerin hat auf ihren Antrag im Laufe eines Arbeitstags Anspruch auf eine Stillzeit von zweimal 45 Minuten, die am Anfang bzw. am Ende ihrer üblichen täglichen Arbeitszeit zu nehmen sind.

Sofern der Arbeitstag nur durch eine einstündige Pause unterbrochen ist, können die beiden Zeiträume auch zu einer einzigen Stillzeit von 90 Minuten zusammengefasst werden. Dies ist auch der Fall, wenn es der stillenden Frau unmöglich ist, ihr Kind in der Nähe des Arbeitsplatzes zu stillen.

An dieser Stelle sei angemerkt, dass die Stillzeit als Arbeitszeit gilt und zur üblichen Lohnzahlung berechtigt.

Auf Antrag des Arbeitgebers ist die stillende Frau dazu verpflichtet, ihm ein ärztliches Attest zur Bescheinigung ihres Stillens vorzulegen.

Gleichwohl darf sich der Antrag des Arbeitgebers nicht in allzu kurzen zeitlichen Abständen wiederholen.

Frage 648. Darf sich die schwangere Frau während der Arbeitszeit zu ärztlichen Untersuchungen begeben?

Das Gesetz sieht eine bestimmte Anzahl ärztlicher Untersuchungen vor, denen sich die schwangere Frau im Laufe der Schwangerschaft unterziehen muss, um die Geburtszulage beziehen zu können:

- Zahnärztliche Untersuchung: spätestens vor Ablauf des 5. Schwangerschaftsmonats;
- 1. ärztliche Untersuchung: vor Ablauf des 3. Schwangerschaftsmonats;
- 2. ärztliche Untersuchung: spätestens in der 2. Hälfte des 4. Schwangerschaftsmonats;
- 3. ärztliche Untersuchung: im Laufe des 6. Schwangerschaftsmonats;
- 4. ärztliche Untersuchung: in der 1. Hälfte des 8. Schwangerschaftsmonats;
- 5. ärztliche Untersuchung: in der 1. Hälfte des 9. Schwangerschaftsmonats.

Solange sich die schwangere Mitarbeiterin nicht im Mutterschaftsurlaub befindet, hat sie Anspruch auf eine Arbeitsfreistellung für die für diese ärztlichen Untersuchungen erforderliche Zeit.

8.2. Junge Arbeitnehmer

Frage 649. Wer fällt unter den Begriff „junge Arbeitnehmer"?

Alle Personen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, und:

- die einen (der nationalen oder einer ausländischen Gesetzgebung unterstellten) Arbeitsvertrag besitzen und ihre Tätigkeit in Luxemburg ausüben, oder
- Praktikanten sind, oder
- Lehrlinge sind, oder
- junge Arbeitsuchende in einer Beschäftigungsmaßnahme, mit einem Berufseingliederungsvertrag oder einem Berufseinführungsvertrag, oder
- den Status von Schülern oder Studenten besitzen, die in den Schulferien beschäftigt sind.

Frage 650. Sind Kinder von Jugendlichen zu unterscheiden?

Das Arbeitsgesetzbuch unterscheidet Kinder von Jugendlichen:

- „Kinder": alle jungen Menschen, die das 15. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder nach Maßgabe des geltenden Rechts noch der Schulpflicht unterliegen;
- „Jugendliche": alle jungen Menschen im Alter von mindestens 15 und unter 18 Jahren, die nach Maßgabe des geltenden Rechts nicht länger der Schulpflicht unterliegen.

Frage 651. Inwieweit ist Kinderarbeit erlaubt?

Generell ist es verboten, Kinder, die das 15. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, für Arbeiten jedweder Art heranzuziehen.

Dieses Verbot gilt jedoch nicht für Arbeiten in technischen Fachschulen und Berufsschulen sowie für die Mitarbeit der eigenen Kinder im Haushalt.

Der Arbeitgeber ergreift die erforderlichen Maßnahmen für den Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Jugendlichen unter spezieller Berücksichtigung der besonderen Risiken. Die arbeitsmedizinischen Dienste gewährleisten die Beurteilung und Überwachung der Gesundheit.

Es ist verboten, Jugendliche für Arbeiten heranzuziehen, die besondere Gefahren für ihre Sicherheit, ihre Gesundheit, ihre körperliche, psychische, mentale, geistige, moralische oder soziale Entwicklung beinhalten oder die ihre Erziehung oder ihre Berufsausbildung aufgrund ihrer mangelnden Erfahrung oder ihres mangelnden Bewusstseins für vorhandene oder mögliche Risiken gefährden könnten.

Die zu Erwerbs- oder beruflichen Zwecken erfolgende Teilnahme von Kindern an Aktivitäten im audiovisuellen, kulturellen, künstlerischen, sportlichen, Werbe- oder Modebereich ist untersagt.

Frage 652. Unter welchen Bedingungen ist die Arbeit Jugendlicher erlaubt?

Arbeitgeber, die Jugendliche unter 18 Jahren (aber im Alter von mindestens 15 Jahren) beschäftigen möchten, müssen einer gewissen Anzahl von Verpflichtungen nachkommen.

Die Arbeit Jugendlicher ist nur unter der Voraussetzung erlaubt, dass sie keine wirtschaftliche Ausbeutung der jungen Arbeitnehmer darstellt, dass sie ihrer Gesundheit und Sicherheit oder ihrer körperlichen, psychischen, mentalen, spirituellen, moralischen und sozialen Entwicklung nicht schadet und sie weder ihre Erziehung und ihre Ausbildung noch ihre Teilnahme an anerkannten und seitens der zuständigen Behörden überprüften Orientierungs- oder Berufsausbildungsprogrammen oder ihre Fähigkeit gefährdet, von der erhaltenen Bildung zu profitieren.

Risikobewertung

Der Arbeitgeber muss die Risiken bewerten, die die erforderliche Arbeit für die jungen Arbeitnehmer darstellt.

Diese Bewertung muss vor dem Arbeitsbeginn der jungen Arbeitnehmer sowie bei jeder bedeutenden Änderung der Arbeitsbedingungen erfolgen und sich insbesondere auf die nachstehenden Punkte beziehen:

- die Ausstattung und die Gestaltung des Arbeitsortes und des Arbeitsplatzes;
- die Art, den Grad und die Dauer der Aussetzung gegenüber physikalischen, biologischen und chemischen Substanzen;
- die Gestaltung, die Wahl und den Einsatz von Arbeitsgeräten und insbesondere von Substanzen, Maschinen, Apparaten und Geräten, sowie deren Bedienung;
- die Gestaltung der Arbeitsvorgänge und des Arbeitsablaufs und deren Interaktion (Arbeitsorganisation);
- den Ausbildungs- und Informationsstand der jungen Arbeitnehmer.

Ergab diese Bewertung das Vorliegen eines Risikos für die Sicherheit, die Gesundheit oder die körperliche, psychische, mentale, moralische oder soziale Entwicklung der jungen Arbeitnehmer, stellt der Arbeitsmediziner in regelmäßigen Abständen die kostenlose und angemessene Bewertung und Überwachung der Gesundheit der jungen Arbeitnehmer sicher.

Vor der Unterzeichnung des Arbeits-, Lehr- oder Praktikumsvertrages oder andernfalls vor dem Dienstantritt der jungen Arbeitnehmer setzt sie der Arbeitgeber schriftlich über eventuelle Risiken und über sämtliche ergriffenen Maßnahmen in Bezug auf ihre Sicherheit und Gesundheit in Kenntnis Zur selben Zeit setzt er den Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten schriftlich über eventuelle Risiken und über sämtliche ergriffenen Maßnahmen in Bezug auf die Sicherheit und Gesundheit der jungen Arbeitnehmer in Kenntnis.

Geeignete Anweisungen

Mit dem Dienstantritt der Jugendlichen ist der Arbeitgeber oder sein Vertreter dazu verpflichtet, ihnen geeignete Anweisungen in Bezug auf die nachstehenden Punkte zu geben:

- die von ihnen durchzuführenden Arbeiten;
- die Arbeitsordnung;
- die Maßnahmen und Vorrichtungen in Bezug auf die Sicherheit und die Schutzausrüstung zur Gewährleistung ihrer Sicherheit und Gesundheit;
- die Einhaltung der Hygiene- und Sicherheitsmaßnahmen und die Bestimmungen zur Vorbeugung von Berufskrankheiten und anderen berufsbedingten Leiden.

Spezielle Anweisungen sind Jugendlichen zu erteilen, sofern sie im Zuge ihrer Ausbildung an gefährliche Arbeiten herangeführt werden müssen.

Der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte und der Sicherheitsbeauftragte wohnen den oben genannten Anweisungen bei.

Verzeichnis

Jeder Arbeitgeber, der Jugendliche beschäftigt, muss ein Verzeichnis führen, in dem bestimmte Daten wie die Art der Beschäftigung, die Urlaubstage, die Arbeitszeiten oder die Daten der geplanten ärztlichen Untersuchungen eingetragen sind.

Die Gewerbeaufsicht (ITM) und die Gesundheitsbehörde des Gesundheitsministeriums sind jeweils im Rahmen ihrer gesetzlichen Zuständigkeiten mit der Überwachung der Erfüllung der gesetzlichen Bestimmungen betraut.

Frage 653. Wie lange ist die Arbeitszeit?

Bitte entnehmen Sie diese Informationen aus den Fragen 232 – 239 dieser Veröffentlichung.

Frage 654. Sind bestimmte Arbeiten untersagt?

Die Beschäftigung junger Arbeitnehmer für Arbeiten, die ihrem Entwicklungsgrad nicht entsprechen, ist untersagt.

Ebenfalls untersagt ist es, junge Arbeitnehmer im Akkord oder nach Maßgabe jedweden anderen Systems arbeiten zu lassen, das durch die Beschleunigung des Arbeitstempos den Erhalt eines höheren Lohns ermöglicht.

Arbeiten, die aufgrund ihrer Gesundheitsgefahren untersagt sind (Auszug):

- Wärmebehandlung von Mineralen und Metallen;
- Arbeiten an Schmelzöfen;
- in der Kälte und unter als gesundheitsgefährdend eingestuften Bedingungen durchgeführte Arbeiten;
- Schweißen oder Zerschneiden von Metallen am Lichtbogen oder am Schweißbrenner mit Sauerstoff-Wasserstoff- oder Sauerstoff-Acetylen-Flamme;
- Arbeiten an gefährlichen Maschinen oder Anlagen;
- Arbeiten, die die jungen Arbeitnehmer ionisierenden Strahlen aussetzen;
- das Führen von Erdbaumaschinen;
- Kanalisationsarbeiten;
- gefährliche Baumfällarbeiten und gefährliche Arbeiten zum Bewegen von Baumstämmen.

Arbeiten, die aufgrund ihrer moralischen Gefahren für die jungen Arbeitnehmer untersagt sind:

- Beschäftigung in Tanzsälen, Bars und Nachtclubs;
- Beschäftigung in Spielhallen;
- Haustürverkauf;
- Beschäftigung auf Schlachthöfen.

Frage 655. Sind spezielle ärztliche Untersuchungen vorgesehen?

Gemäß den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches obliegt die kostenlose Beurteilung und Überwachung der Gesundheit der jungen Arbeitnehmer dem arbeitsmedizinischen Dienst.

Jeder Arbeitgeber, der einen oder mehrere Jugendliche beschäftigt, muss ein Karteiregister führen, in dem die Daten der im Arbeitsgesetzbuch vorgesehenen ärztlichen Untersuchungen eingetragen sind und das letzte vom zuständigen arbeitsmedizinischen Dienst erstellte ärztliche Attest hinterlegt ist.

Erfolgte die Einstellung vor Vollendung des 18. Lebensjahres, muss sich der junge Arbeitnehmer vor Vollendung seines 21. Lebensjahres mindestens zwei regelmäßigen ärztlichen Untersuchungen unterziehen.

Erfolgte die Einstellung nach Vollendung des 18. Lebensjahres, muss sich der junge Arbeitnehmer vor Vollendung seines 21. Lebensjahres mindestens einer regelmäßigen ärztlichen Untersuchung unterziehen.

Darüber hinaus schreibt das Arbeitsgesetzbuch Schülern und Studenten eine ärztliche Einstellungsuntersuchung vor, sofern sie eine Tätigkeit an einem Risikoarbeitsplatz ausführen.

8.3. Behinderte Arbeitnehmer

Frage 656. Was ist unter einem behinderten Arbeitnehmer zu verstehen?

Zum Zwecke der Anwendung der Rechtsvorschriften zur Einstellung und beruflichen Umschulung behinderter Arbeitnehmer, betrachtet das Gesetz die nachstehenden Personen als behindert:

Opfer eines Arbeitsunfalls

Das Gesetz betrachtet jede Person als Opfer eines Arbeitsunfalls, deren Erwerbsfähigkeit sich infolge eines Arbeitsunfalls um mindestens 30% gemindert hat.

Kriegsversehrte

Das Gesetz betrachtet jede Person als Kriegsversehrten, deren Erwerbsfähigkeit sich infolge von Kriegsereignissen oder Maßnahmen der Besatzungsmacht um mindestens 30% gemindert hat.

Körperlich beeinträchtigte Personen

Das Gesetz betrachtet jede Person mit einer körperlichen, geistigen, psychischen oder sensorischen Behinderung als körperlich beeinträchtigte Person, deren Erwerbsfähigkeit sich infolge einer natürlichen oder unfallbedingten Ursache um mindestens 30% gemindert hat.

Frage 657. Welchen Status hat ein behinderter Arbeitnehmer?

Das Gesetz erkennt den Status des behinderten Arbeitnehmers luxemburgischen Staatsangehörigen, Arbeitnehmern eines Mitgliedstaats der Europäischen Union oder eines Staates, der dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum beigetreten ist, staatenlosen oder geflüchteten Arbeitnehmern und Staatsangehörigen von Nicht-EU-Mitgliedstaaten zu, die bei einem rechtmäßig auf luxemburgischem Staatsgebiet niedergelassenen Unternehmen beschäftigt sind oder als Arbeitsuchende bei der Arbeitsvermittlung der Arbeitsagentur gemeldet sind.

Frage 658. Wie kann man sich den Status des behinderten Arbeitnehmers zuerkennen lassen?

Die aus 5 Fachärzten bestehende medizinische Kommission ist mit der Aufgabe betraut, den Prozentsatz der Arbeitsunfähigkeit des Antragstellers festzusetzen und darüber zu entscheiden, ob ihm der Status des behinderten Arbeitnehmers oder das Einkommen für schwerbehinderte Personen zuerkannt werden können.

Der Vertreter des Gesundheitsministers übernimmt den Vorsitz der medizinischen Kommission.

Die medizinische Kommission:

- entscheidet über die Gewährung, die Ablehnung oder die Entziehung der Zuerkennung dieser Eigenschaft;
- kann einen Sachverständigen hinzuziehen und ist dazu berechtigt, sich von den öffentlichen Einrichtungen jedwedes für eine umfassende Untersuchung der Situation des Bewerbers nützliche oder unerlässliche Schriftstück übermitteln zu lassen;
- kann den Arbeitnehmer befragen und untersuchen;
- setzt die Verringerung der Erwerbsfähigkeit des Antragstellers fest und äußert sich zu seiner verbleibenden Erwerbsfähigkeit und zu seinem Gesundheitszustand;
- entscheidet, ob der Antragsteller das Einkommen für schwerbehinderte Personen erhalten kann.

Frage 659. Wer hat Anspruch auf das Einkommen für schwerbehinderte Personen?

Durch das Gesetz vom 12. September 2003 über Menschen mit Behinderung wurde die Möglichkeit zum Erhalt eines Einkommens für schwerbehinderte Personen eingeführt, die für den normalen oder geschützten Arbeitsmarkt untauglich sind.

Das Einkommen für schwerbehinderte Personen:

- kann Personen, deren Gesundheitszustand derart beeinträchtigt ist, dass sich eine Arbeit auf dem normalen Arbeitsmarkt als unmöglich erweist und ausschließlich in einer Werkstatt für behinderte Menschen möglich ist, direkt seitens der medizinischen Kommission zuerkannt werden;

- kann behinderten Arbeitnehmern, die aus von ihnen nicht zu vertretenden Gründen keinen Zugang zu einer bezahlten Beschäftigung haben und deren verfügbare Geldmittel unter dem Betrag des Einkommens für schwerbehinderte Personen liegen, indirekt seitens der Arbeitsagentur zuerkannt werden.

Frage 660. Wie können die Maßnahmen zur beruflichen Ausbildung, Rehabilitation, Umschulung, Eingliederung und Wiedereingliederung aussehen?

Die Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung stellt insbesondere anhand des Alters, des Invaliditätsgrads, der Art der Invalidität und der früheren Fähigkeiten des Bewerbers die Möglichkeiten in Bezug auf seine berufliche Rehabilitation oder Umschulung fest und unterbreitet ihren Orientierungs- und Wiedereingliederungsvorschlag dem Direktor der Arbeitsagentur zur Entscheidung.

Die Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung kann dem Direktor der Arbeitsagentur in Abhängigkeit vom Alter des Bewerbers, dem Grad oder der Art seiner Behinderung und seiner früheren oder verbleibenden Erwerbsfähigkeit insbesondere die nachstehenden Maßnahmen vorschlagen:

- Orientierungs-, Ausbildungs- und Umschulungsmaßnahmen;
- Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung und Wiedereingliederung;
- Berufseinführungsmaßnahmen oder Anpassungs- oder Umschulungslehrgänge.

Diese Maßnahmen können die Zuerkennung einer Beteiligung an den Lohn- oder Ausbildungskosten, eine Förder- oder Rehabilitationsprämie, die Übernahme der Kosten für die behindertengerechte Umgestaltung der Arbeitsplätze und der Zugänge zu den Arbeitsplätzen, die Beteiligung an den Beförderungskosten oder die Bereitstellung von behindertengerechten Arbeitsmitteln umfassen.

Frage 661. Welches Verfahren ist für die Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer und den Antrag auf Erhalt des Einkommens für schwerbehinderte Personen zu befolgen?

Die Anträge auf Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer und/oder die Anträge auf Erhalt des Einkommens für schwerbehinderte Personen sind der dafür speziell zuständigen medizinischen Kommission zu übermitteln.

Im Hinblick auf die Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer müssen die Antragsteller die nachstehenden Schriftstücke im Sekretariat der Kommission einreichen:

Schriftstücke, die die berufliche Situation und die beruflichen Qualifikationen des Antragstellers belegen:

- sofern der Antragsteller in einem rechtmäßig auf luxemburgischem Staatsgebiet niedergelassenen Unternehmen arbeitet, sind seinem Antrag die nachstehenden Schriftstücke beizufügen:
  - eine Kopie des Arbeitsvertrages bei seinem derzeitigen Arbeitgeber, dessen Unternehmen rechtmäßig im Großherzogtum Luxemburg niedergelassen ist;
  - eine nach Maßgabe des geänderten Gesetzes vom 28. März 1972 über die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte und der großherzoglichen Verordnung vom 12. Mai 1972 mit Vorschriften für die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer im Großherzogtum Luxemburg ausgestellte gültige Arbeitserlaubnis oder eine gleichwertige Bescheinigung;
  - ein von der Sozialversicherungsanstalt ausgestellter Sozialversicherungsnachweis,
  - jedwede Schriftstücke, die die berufliche Qualifikation des Antragstellers belegen, wie insbesondere Studien- oder Ausbildungsbescheinigungen, Zeugnisse, Angaben in Bezug auf die seitens des Antragstellers beim Arbeitgeber ausgeübten Tätigkeiten und Funktionen;
  - eine Kopie der vom zuständigen Arbeitsmediziner ausgestellten neuesten Bescheinigung der Arbeitstauglichkeit.
- sofern es sich beim Antragsteller um einen Arbeitsuchenden handelt, sind seinem Antrag die nachstehenden Schriftstücke beizufügen:
  - eine seitens der Arbeitsvermittlung der Arbeitsagentur des Großherzogtums Luxemburg ausgestellte Meldebescheinigung;
  - jedwede Schriftstücke, die die berufliche Qualifikation des Antragstellers belegen, wie insbesondere Studien- oder Ausbildungsbescheinigungen, Zeugnisse, Angaben in Bezug auf die seitens des Antragstellers vor seiner Meldung bei der Arbeitsagentur ausgeübten Tätigkeiten und Funktionen;
  - ein von der Sozialversicherungsanstalt ausgestellter Nachweis über die Pflichtmitgliedschaft bei der Sozialversicherung.

Schriftstücke, die die Minderung der Erwerbsfähigkeit und den allgemeinen Gesundheitszustand des Antragstellers belegen:

- ein kürzlich vom behandelnden Arzt erstellter detaillierter medizinischer Bericht, aus dem die angenommenen Ursachen für die behauptete Minderung der Erwerbsfähigkeit des Antragstellers hervorgehen und der gegebenenfalls ausführlichere Erläuterungen zu seinem Gesundheitszustand und dessen voraussichtlicher Entwicklung enthält. Der medizinische Bericht kann auf Verlangen der medizinischen Kommission durch einen Bericht eines Arbeitspsychologen ergänzt werden;
- eine detaillierte und kürzlich erfolgte ärztliche Untersuchung seitens des Arbeitsmediziners der Arbeitsagentur, aus der die Minderung der Erwerbsfähigkeit des Antragstellers und dessen Fähigkeit hervorgeht, einer Tätigkeit auf dem normalen Arbeitsmarkt oder in einer Werkstatt für behinderte Menschen nachzugehen, sofern es sich beim Antragsteller um einen Arbeitsuchenden handelt.

Ein Staatsangehörigkeitsnachweis oder eine gleichwertige Bescheinigung;

Belege in Bezug auf die Bescheinigung der Eigenschaft als gesetzlicher Verwalter oder gesetzlicher Vertreter, wenn sich der Antragsteller bei seinen Handlungen vertreten lassen muss;

Sofern es sich beim Antragsteller um eine volljährige Person handelt, die im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen aus Titel XI des ersten Buchs des Zivilgesetzbuches geschützt ist, ist dem Antrag eine Kopie des Urteils oder eines Auszugs aus dem Personenstandsregister oder eine gleichwertige Bescheinigung beizufügen, aus der die Eigenschaft als gesetzlicher Vertreter des Antragstellers hervorgeht.

Zum Erhalt des Einkommens für schwerbehinderte Personen müssen die Antragsteller die nachstehenden Belege einreichen:

- eine Geburtsurkunde oder eine gleichwertige Bescheinigung, aus der ersichtlich wird, dass der Antragsteller zum Zeitpunkt der Einreichung seines Antrags auf Erhalt des Einkommens mindestens 18 Jahre alt ist;
- Schriftstücke, die die Minderung der Erwerbsfähigkeit und den allgemeinen Gesundheitszustand des Antragstellers belegen:
  - ein kürzlich vom behandelnden Arzt erstellter detaillierter medizinischer Bericht, aus dem die angenommenen Ursachen für die Arbeitsunfähigkeit des Antragstellers hervorgehen und dargelegt ist, dass die Beeinträchtigung vor Vollendung des 65. Lebensjahres erworben wurde, und der gegebenenfalls ausführlichere Erläuterungen zu seinem Gesundheitszustand sowie dessen voraussichtlicher Entwicklung enthält,
  - eine detaillierte und kürzlich erfolgte ärztliche Untersuchung seitens des Arbeitsmediziners der Arbeitsagentur.
- ein Staatsangehörigkeitsnachweis oder eine gleichwertige Bescheinigung;
- Belege in Bezug auf die Bescheinigung der Eigenschaft als gesetzlicher Vertreter, wenn sich der Antragsteller bei seinen Handlungen vertreten lassen muss;
- ein kürzlich seitens der Wohnsitzgemeinde des Antragstellers ausgestellter Wohnsitznachweis.

Frage 662. Welcher Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, behinderte Arbeitnehmer zu beschäftigen?

Zur vorrangigen Beschäftigung von behinderten Arbeitnehmern sind verpflichtet:

Im öffentlichen Sektor

- der Staat;
- die Gemeinden;
- die Nationale luxemburgische Eisenbahngesellschaft;
- öffentliche Einrichtungen.

Die Anzahl der zu beschäftigenden behinderten Menschen beläuft sich auf 5% der Gesamtmitarbeiterzahl.

Im privaten Sektor

Für Unternehmen, die regelmäßig mindestens 25 Arbeitnehmer beschäftigen, verändert sich die Anzahl der zu beschäftigenden behinderten Menschen wie folgt:

- 25 Arbeitnehmer: 1 vollzeitbeschäftigter behinderter Arbeitnehmer;
- 50 Arbeitnehmer: 2% der Mitarbeiterzahl;
- 300 Arbeitnehmer: 4% der Mitarbeiterzahl.

9. BELÄSTIGUNG

9.1. Moralische Belästigung

Frage 663. Wie kann die moralische Belästigung definiert werden?

Da es sich bei der zuweilen auch als „Mobbing" bezeichneten moralischen Belästigung um ein schwer verständliches Phänomen handelt, ist der Begriff auch schwer zu definieren.

Die Vereinbarung aus dem Jahr 2009 enthält die nachstehende Definition:

- Von moralischer Belästigung ist zu sprechen, wenn eine Person, die dem Unternehmen angehört, einem Arbeitnehmer oder einer Führungskraft gegenüber wiederholt und absichtlich ein Fehlverhalten zeigt, das bezweckt oder bewirkt:
  - seine Rechte oder seine Würde zu verletzen;
  - seine Arbeitsbedingungen zu verschlechtern oder dem beruflichen Fortkommen zu schaden, indem ein einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes, entwürdigendes oder beleidigendes Umfeld geschaffen wird;
  - seine physische oder psychische Gesundheit zu beeinträchtigen.

Diese Definition ist ziemlich restriktiv, da sie u. a. Belästigungen durch Dritte (z. B. Kunden oder Arbeitnehmer anderer Unternehmen) ausschließt. Die Rechtsprechung griff zuweilen auf andere Definitionen zurück.

Welche Definitionen auch vorgeschlagen werden, sie sind alle vage und beruhen auf subjektiven Begriffen wie „Würde" oder „entwürdigendem Charakter", die die Parteien oder der Richter von Fall zu Fall beurteilen müssen.

Gleichwohl kristallisieren sich aus allen Definitionen zwei gemeinsame Punkte heraus:

- es bedarf mehrerer wiederholter Handlungen. Eine einmalige Handlung kann für sich genommen keine Belästigung darstellen. In der Praxis handelt es sich häufig um Fälle gewisser Banalität, die nicht zwingenderweise unrechtmäßig sind, aber in ihrer Gesamtheit ein Fehlverhalten darstellen;
- es bedarf einer Verletzung der Integrität oder der Würde des Arbeitnehmers. Die von ihm erlittene Behandlung muss infolgedessen die üblichen Opfer übersteigen, die jeder Arbeitnehmer in seinem beruflichen Umfeld erdulden muss, und darf nicht durch die Erfordernisse der Unternehmensorganisation und des Unternehmensbetriebs gerechtfertigt sein.

Frage 664. Wie ist der Beweis für moralische Belästigung zu erbringen?

Im Streitfall obliegt es dem Arbeitnehmer, der sich als Opfer einer moralischen Belästigung bezeichnet, den diesbezüglichen Beweis zu erbringen. Gelingt ihm dies nicht, werden seine Klagen zurückgewiesen. Anders als im Falle der sexuellen oder diskriminierenden Belästigung sieht das luxemburgische Recht keine Umkehr oder Erleichterung der Beweislast zugunsten der Opfer moralischer Belästigung vor.

Konkret ausgedrückt, muss der Arbeitnehmer mehrere Sachverhalte nachweisen, denen er zum Opfer gefallen ist, und das Gericht davon überzeugen, dass diese nicht durch die Erfordernisse des Unternehmens gerechtfertigt waren, sondern ungerechtfertigte Angriffe auf seine Person darstellten. Der Arbeitnehmer muss konkrete und gezielte Sachverhalte beweisen oder deren Beweis anbieten, und kann sich nicht auf vage und allgemeine Formulierungen beschränken. Diese Beweise können durch jedwede Mittel erbracht werden, wobei Zeugenaussagen in der Praxis eine wichtige Rolle spielen.

Dem Arbeitnehmer wird häufig geraten, nach und nach einen detaillierten Bericht über die von ihm erlittenen Vorkommnisse, deren Rahmenbedingungen und eventuelle Zeugen zu erstellen. Da dieser Bericht vom Arbeitnehmer selbst erstellt wird, stellt er für sich genommen noch keinen Beweis dar, erleichtert jedoch die Aufgabe der Beweiserbringung in einem eventuellen Verfahren, da er ein Gerüst für das Beibringen der Beweise darstellt.

Frage 665. Wie ist der Arbeitnehmer vor moralischer Belästigung geschützt?

Jedwede Belästigung ist selbstverständlich verboten. Zunächst muss der Arbeitgeber selbst von jedwedem unangemessenen Verhalten gegenüber seinen Arbeitnehmern absehen. Dieses Verbot erstreckt sich außerdem auf sämtliche Arbeitnehmer, ganz unabhängig von deren Stand oder Status im Unternehmen. Die Vereinbarung aus dem Jahr 2009 verpflichtet den Arbeitgeber zu der gegebenenfalls durch einen diesbezüglichen Vermerk in der Geschäftsordnung erfolgenden Angabe, dass er in seinem Unternehmen keine Art der Belästigung duldet. Er muss daran erinnern, dass jeder Arbeitnehmer und jede Führungskraft dafür verantwortlich sind, dafür zu sorgen, dass am Arbeitsplatz keine derartigen Belästigungshandlungen auftreten.

Abgesehen von den Arbeitskollegen, kann die Belästigung auch von unternehmensexternen Personen ausgehen, wie beispielsweise von Kunden, Lieferanten oder Arbeitnehmern anderer Unternehmen, die am selben Arbeitsort tätig sind. In diesem Fall ist der Arbeitgeber ebenfalls dafür verantwortlich, für die Integrität seines einer Belästigung zum Opfer gefallenen Arbeitnehmers zu sorgen, wobei seine Handlungsmittel gegen den Täter der Belästigung beschränkter sind.

Frage 666. Welche Pflichten hat der Arbeitgeber?

Der Arbeitgeber ist zum Eingreifen verpflichtet, um einerseits jedwede Art der Belästigung in seinem Unternehmen zu verhindern, und andererseits seine Arbeitnehmer zu schützen, die einer Belästigung zum Opfer gefallen sind. In den meisten Fällen gründet die Rechtsprechung diese Pflicht auf den Grundsatz von Treu und Glauben, bei dem es sich um eine vertraglichen Verpflichtung handelt, die jedem Arbeitsverhältnis zugrunde liegt. Als weitere Rechtsgrundlage könnten die Rechtsvorschriften über die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz herangezogen werden.

Geht man davon aus, dass die moralische Belästigung unter die Vorschriften zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz fällt, obliegt dem Arbeitgeber die Bewertung der in seinem Unternehmen bestehenden besonderen Risiken und die Ergreifung sämtlicher erforderlichen Präventions-, Informations- und Ausbildungsmaßnahmen.

Die Prävention und die Sensibilisierung

Dem Wortlaut der Vereinbarung aus dem Jahr 2009 zufolge, trägt der Arbeitgeber dafür Sorge, die Arbeitnehmer und die Führungskräfte über die verschiedenen zur Verfügung stehenden internen Kommunikationsformen zu sensibilisieren. Darüber hinaus muss er eine Präventionspolitik einrichten und dabei auf Mittel wie die Information und Ausbildung der Arbeitnehmer und Führungskräfte zurückgreifen.

Wenn die Vereinbarung aus dem Jahr 2009 die Betonung auf die Führungskräfte legt, d. h. auf die Personen, die eine hierarchische Funktion innehaben, so ist dies einerseits darauf zurückzuführen, dass es sich bei ihnen um potenzielle Täter von Belästigungshandlungen handelt, da ihre Beförderung nicht zwingenderweise mit ihrer Fähigkeit zur Leitung eines Teams zusammenhing und sie ihre hierarchische Macht missbrauchen könnten, und andererseits darauf, dass sie sich an vorderster Front befinden, um Belästigungsprobleme in ihrem Team aufzudecken und der bevorzugte Ansprechpartner der Opfer sind.

Der Arbeitgeber muss seinem Personal zwei wesentliche Botschaften vermitteln: Er muss den Opfern signalisieren, dass er die Belästigungsprobleme ernst nimmt und sie sich vertrauensvoll an ihren Vorgesetzten wenden können, und er muss allen Arbeitnehmern signalisieren, dass er nicht zögert, die Belästiger zu bestrafen.

Die Behandlung und Untersuchung von Beschwerden

Die Vereinbarung aus dem Jahr 2009 verpflichtet den Arbeitgeber zur Einrichtung eines an sein Unternehmen angepassten Verfahrens zum Umgang mit Belästigungsproblemen. Die Vorgehensweise des Arbeitgebers könnte insbesondere in der Benennung einer Person bestehen, der die Erfassung und Untersuchung von Beschwerden obliegt, und der eine geeignete Ausbildung zukommen zu lassen ist.

Ganz allgemein muss der mit einer Beschwerde befasste Arbeitgeber diese zunächst untersuchen, und darf sie weder zurückweisen noch ihr automatisch stattgeben. Er muss die erforderlichen Informationen einholen, um sich eine Meinung zu bilden, und sowohl das Opfer als auch die beschuldigte Person auf neutrale und unparteiische Weise anhören. Er achtet im Laufe des Verfahrens auch auf die Einhaltung der erforderlichen Diskretion, damit dieses weder dem sich als Opfer bezeichnenden Arbeitnehmer noch dem beschuldigten Arbeitnehmer schadet.

Nach Maßgabe der Vereinbarung aus dem Jahr 2009 verpflichtet jeder im Unternehmen auftretende Belästigungsfall den Arbeitgeber zur Überprüfung und gegebenenfalls erfolgenden Anpassung der von ihm eingerichteten Präventionsmaßnahmen.

Die Bestrafung des Belästigers und der Schutz des Opfers

Gelangt der Arbeitgeber zu der Schlussfolgerung, dass die Beschwerde des Opfers begründet ist, ergreift er die unerlässlichen Maßnahmen zur Behebung dieser Situation. Grundsätzlich darf der Arbeitnehmer aufgrund seiner Rolle als Opfer einer Belästigung keine Nachteile erfahren. Die seitens des Arbeitgebers zu ergreifenden Maßnahmen müssen infolgedessen in erster Linie den Täter der Belästigung treffen.

Auch wenn die Entfernung des Belästigungsopfers vom Täter der Belästigung durch einen Wechsel des Arbeitsplatzes des Opfers zuweilen als einfachste Lösung erscheinen mag, muss sie auf Ausnahmefälle beschränkt sein und erfordert die vorherige Zustimmung des Opfers. Die Vereinbarung aus dem Jahr 2009 macht deutlich klar, dass das Opfer der Belästigung am Arbeitsplatz durch die Anzeige oder den Widerstand gegen eine Belästigungshandlung keinen Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt werden darf.

Der Vereinbarung aus dem Jahr 2009 zufolge sollte der Arbeitgeber die von ihm im Falle von Belästigung anzuwendenden Strafen auf eindeutige und transparente Weise festsetzen. Doch auch wenn solche Strafen nicht öffentlich gemacht wurden, kann der Arbeitgeber durch die Ausübung seines Disziplinarrechts tätig werden.

Einerseits kann der Arbeitgeber gegen den Täter der Belästigung Maßnahmen ergreifen, die auf die Beendigung der Belästigung abzielen. Diese Maßnahmen können beispielsweise in einer geographischen Versetzung oder einer Änderung der Arbeitszeit bestehen.

Andererseits kann der Arbeitgeber gegen den Belästiger auch Strafen verhängen. Ist er der Ansicht, dass der Arbeitsvertrag aufrechterhalten werden kann, kann er Strafen verkünden, die auf die Vermeidung jedweden Rückfalls des Belästigers abzielen, sei es gegenüber seinem früheren Opfer oder gegenüber einem etwaigen neuen Opfer. Diese Maßnahmen können beispielsweise die Form einer Unterredung, einer Abmahnung oder gar einer Einstufung in eine niedrigere Lohngruppe annehmen; somit kann beispielsweise einer Führungskraft, die sich als unfähig zur Leitung eines Teams erwiesen hat, gegebenenfalls diese Verantwortung entzogen werden. Sofern die Sachverhalte eine gewisse Schwere aufweisen oder sofern es sich um einen Belästiger handelt, der trotz vorheriger Abmahnungen rückfällig geworden ist, kann der Arbeitgeber gegebenenfalls dessen Kündigung aussprechen, bei der es sich häufig um eine fristgerechte Kündigung handelt, die im Falle eines hinreichend schwerwiegenden Verschuldens aber durchaus auch fristlos sein kann.

Sämtliche dieser seitens des Arbeitgebers ergriffenen Maßnahmen, ungeachtet dessen, ob es sich dabei um eine Änderung der Arbeitsbedingungen oder um eine Kündigung des Arbeitsvertrages handelt, müssen unter Einhaltung der vom Arbeitsgesetzbuch auferlegten Verfahren und Formalitäten erfolgen. Der Arbeitgeber muss darüber hinaus auch berücksichtigen, dass der Belästiger die gegen ihn verhängte Strafe anfechten kann und der Arbeitgeber in diesem Fall die Sachverhalte der Belästigung beweisen muss. Beim Erbringen dieses Beweises spielt das Opfer eine wichtige Rolle.

Frage 667. Welche Handlungsmöglichkeiten hat der Arbeitnehmer?

Die Praxis zeigt, dass zahlreiche Belästigungsopfer ihr Schicksal erdulden und untätig bleiben. Eine passive Haltung löst das Problem jedoch mit Sicherheit nicht. Häufig lassen sich die Opfer auf Anordnung ihres behandelnden Arztes krankschreiben. Wenngleich dieser die Symptome der Belästigung diagnostizieren und behandeln kann, ist er nicht dafür geeignet, ihre Ursachen anzugehen, da er das Arbeitsumfeld seines Patienten nicht kennt und darauf nicht einwirken kann. Darüber hinaus führt eine langandauernde Krankschreibung sehr wahrscheinlich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, entweder auf Initiative des Arbeitgebers nach Ablauf der Schutzfrist von 26 Wochen, oder automatisch nach 78 Wochen Arbeitslosengeldbezug.

Rat einholen und das Verhalten anzeigen

Dem Opfer wird zunächst geraten, seine Situation zu analysieren und im Rahmen des Möglichen Beweise für die ihm widerfahrende Behandlung zu sammeln.

Danach muss das Opfer Dritte konsultieren, um die Belästigung entweder offiziell anzuzeigen oder um sich zumindest in Bezug auf das weitere Vorgehen beraten zu lassen.

Dabei kann sich das Opfer insbesondere an die nachstehenden Personen wenden:

- an seinen Vorgesetzten oder an den Leiter der Personalabteilung;
- an die im Unternehmen im Rahmen des „Verfahrens zum Umgang mit Belästigungsproblemen“ gegebenenfalls ernannte Person;
- an die Personalvertreter und insbesondere an die Personaldelegierten, die bei den Gesprächen mit dem Arbeitgeber als Unterstützung oder Vermittler dienen könnten;

- an Fachverbände (siehe nachstehend), die über keine besondere Befugnis verfügen, das Opfer jedoch dank ihrer Erfahrung anleiten können;
- an den Arbeitsmediziner, der Zugangsmöglichkeiten zum Unternehmen hat und den Arbeitgeber in Bezug auf eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes beraten kann;
- an die Gewerbeaufsicht (ITM), die dafür sorgen muss, dass die Vorschriften zur Gesundheit und Sicherheit im Unternehmen eingehalten werden;
- an eine Gewerkschaft oder an einen Rechtsanwalt, die das Problem aus juristischer Sicht untersuchen.

Das Unternehmen verlassen oder im Unternehmen bleiben

Sofern der Unternehmensmanager oder der Unternehmensleiter, d. h. die oberste Hierarchieebene des Unternehmens, selbst der Urheber der Belästigung ist, stehen dem Opfer wenige Mittel zur Verfügung, um intern tätig zu werden, und häufig bleibt ihm keine andere Wahl als das Unternehmen zu verlassen. Sofern ein Kollege, ein Vorgesetzter oder ein Dritter der Täter der Belästigungshandlungen ist, hängt alles von der Reaktion des Arbeitgebers auf die Beschwerde des Opfers ab. Greift der Arbeitgeber ein, um dem Opfer zu helfen und den Täter zu bestrafen, spricht nichts gegen die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses. Entscheidet sich der Arbeitgeber jedoch dazu, untätig zu bleiben, wird sich eine Weiterbeschäftigung im Unternehmen für das Opfer als schwierig erweisen. Häufig ist es aussichtslos, ein Verfahren gegen seinen Arbeitgeber einleiten und gleichzeitig die Arbeitsbeziehung aufrechterhalten zu wollen. Man muss auch wissen, dass dem Opfer kein Mittel zur Verfügung steht, um den Arbeitgeber zur Bestrafung des Täters der Belästigung zu zwingen.

Entscheidet sich das Opfer zum Verlassen des Unternehmens, so kann es dies im gemeinsamen Einvernehmen mit dem Arbeitgeber oder durch das Einreichen seiner Kündigung tun. In beiden Fällen gilt es nicht als unverschuldet Arbeitsloser und hat infolgedessen auch keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Frage 668. Was sind mögliche Sanktionen?

Der Schadensersatz

Das Opfer kann den Belästiger zur Haftung ziehen und Schadensersatz für den von ihm erlittenen und im Wesentlichen moralischen Schaden verlangen. Ein Verfahren vor dem Arbeitsgericht kann sich insbesondere in Belästigungsfällen als lang und mühsam erweisen und das Ergebnis ist ungewiss.

Der Arbeitnehmer, der sich als Belästigungsopfer betrachtet, kann ein Verfahren gegen den unmittelbaren Täter der Belästigung, wie beispielsweise einen Arbeitskollegen, anstrengen. In der Praxis richtet sich die Klage jedoch häufig gegen den Arbeitgeber. Doch nur durch die Anzeige der Sachverhalte gegenüber dem Arbeitgeber oder dessen Vertreter, ermöglicht das Opfer ihm, zu handeln, es sei denn, dieser war selbst der Belästiger. Infolgedessen handelt es sich dabei im Falle der Untätigkeit des Arbeitgebers um eine unerlässliche Vorabbedingung für das Auslösen seiner Verantwortung.

Sofern das Opfer aufgrund der Pflichtverletzung des Arbeitgebers seine fristlose Kündigung eingereicht hat, kann es zusätzlich zu seinem moralischen Schaden auch die Entschädigung seines materiellen Schadens fordern, der auf die Tatsache zurückzuführen ist, dass es seinen Arbeitsplatz aufgeben musste und folglich kein oder nur ein gemindertes Einkommen hat.

Die Strafanzeige

Bei besonders schwerwiegenden Belästigungsfällen kann neben dem zivilrechtlichen Weg auch der strafrechtliche Weg ins Auge gefasst werden. Seit 2009 bezichtigt Artikel 442-2 des Strafgesetzbuches die wiederholte Belästigung einer Person als „Stalking“, sofern der Täter gewusst hat oder hätte wissen sollen, dass er durch dieses Verhalten die Ungestörtheit dieser Person stark beeinträchtigt. Ist der Arbeitnehmer der Ansicht, dieser Straftat zum Opfer gefallen zu sein, kann er bei der Polizei Anzeige erstatten oder auf anderem Wege ein Strafverfahren einleiten. Dieses Verfahren richtet sich dann gegen die natürliche Person, die die Belästigung verursacht hat.

9.2. Sexuelle Belästigung

Frage 669. Welcher Rechtsrahmen findet Anwendung?

Die im öffentlichen und im privaten Sektor anzuwendenden Vorschriften sind in gewisser Hinsicht ähnlich.

Für Staatsbeamte sind in den jeweiligen Statuten Schutzvorschriften festgelegt.

Im privaten Sektor gibt es auf Veranlassung der Europäischen Gemeinschaften seit dem Jahre 2000 in Luxemburg einen Rechtsrahmen für die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Aus juristischer Sicht interessant ist die Feststellung, dass das Gesetz ausdrücklich jedwede sexuelle Belästigung einer Diskriminierung auf Grundlage des Geschlechts gleichstellt. Folglich kann das Opfer neben den Vorschriften in Bezug auf die Belästigung auch die Bestimmungen in Bezug auf die Diskriminierung geltend machen.

Frage 670. Wie wird sexuelle Belästigung definiert?

Das Arbeitsgesetzbuch und das Statut der Staatsbeamten und der Gemeindebeamten definieren sexuelle Belästigung wie folgt:

Unter sexueller Belästigung im Arbeitsverhältnis ist jedwedes Verhalten sexueller Natur oder jedwedes sonstige Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit definiert, bei dem demjenigen, der sich dieses Verhaltens schuldig macht, bewusst ist oder bewusst sein sollte, dass es die Würde einer Person verletzt, wenn eine der folgenden Bedingungen erfüllt ist:

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

Die Belästigung kann physischer, verbaler oder nonverbaler Art sein. Die Absichtlichkeit des Verhaltens wird vorausgesetzt und muss infolgedessen seitens des Opfers nicht ausdrücklich bewiesen werden.

Diese Definition enthält zahlreiche verschwommene Begriffe wie „Würde“ oder „verletzend“, die im Streitfall Gegenstand einer subjektiven Würdigung seitens des Gerichts sein müssen.

Im Gegensatz zur moralischen Belästigung erfordert die sexuelle Belästigung nicht mehrere Handlungen. Ein einziger und hinreichend schwerwiegender Vorfall reicht aus, um von sexueller Belästigung zu sprechen.

Weniger schwerwiegende Vorfälle werden hingegen im Allgemeinen erst durch ihre Wiederholung zur Belästigung.

An dieser Stelle stellt sich die Frage, ob man einen objektiven Ansatz annehmen und sich auf die Einstellung eines durchschnittlichen Arbeitnehmers verlassen soll, oder ob die individuellen Empfindlichkeiten jedes Opfers zu berücksichtigen sind. Die Rechtsprechung und der luxemburgische Gesetzgeber scheinen zu einem subjektiven Ansatz zu tendieren, in dessen Rahmen es jedem freigestellt ist, welche Verhaltensweisen er akzeptiert und welche er als unangemessen betrachtet. Dieser Ansatz birgt unter Umständen jedoch ein Missbrauchsrisiko, sofern der Arbeitnehmer beteuert, ein Opfer zu sein, dem aufs Wort geglaubt werden muss, wenn es behauptet, beleidigt und verletzt worden zu sein. In gewissem Maße bleibt ein objektiver Ansatz erforderlich. Sofern der Täter der Belästigung diese besonderen Empfindlichkeiten kannte und durch sein Verhalten absichtlich darauf abzielte, liegt sexuelle Belästigung vor.

Abgesehen von den Arbeitskollegen, kann die Belästigung auch von unternehmensexternen Personen ausgehen, wie beispielsweise von Kunden, Lieferanten oder Arbeitnehmern anderer Unternehmen, die am selben Arbeitsort tätig sind. In diesem Fall ist der Arbeitgeber ebenfalls dafür verantwortlich, für die Integrität seines einer Belästigung zum Opfer gefallenen Arbeitnehmers zu sorgen, wobei seine Handlungsmittel gegen den Täter der Belästigung beschränkter sind.

Frage 671. Wie ist der Beweis für sexuelle Belästigung zu erbringen?

Im Gegensatz zur moralischen Belästigung ist die sexuelle Belästigung im Allgemeinen leichter zu beweisen, da der Beweis konkrete Vorfälle betrifft, die im Allgemeinen von Haus aus unangemessen sind, sodass diese Unangemessenheit nicht aus einem allgemeinen Zusammenhang abgeleitet werden muss.

Die Opfer sexueller Belästigung profitieren (dank der Tatsache, dass sie Diskriminierungsopfern gleichgestellt sind) von einer Erleichterung der Beweislast. Das Arbeitsgesetzbuch sieht eine geteilte Beweislast vor und verpflichtet das Opfer zunächst zum Nachweis der Sachverhalte, die das Vorliegen einer sexuellen Belästigung vermuten lassen. Danach obliegt es der anderen Partei (und folglich im Allgemeinen dem Arbeitgeber), das Gegenteil zu beweisen. Das Opfer kann sich jedoch nicht auf bloße Behauptungen beschränken, unabhängig davon, wie stimmig und glaubhaft diese sind, sondern muss konkrete Beweise erbringen. Diese Beweise können durch jedwede Mittel erbracht werden, wobei Zeugenaussagen in der Praxis eine wichtige Rolle spielen. Sexuelle Belästigung findet jedoch häufig geschützt vor den Blicken anderer statt, sodass sich das Opfer auf keinen Augenzeugen berufen kann.

Frage 672. Wie ist der Arbeitnehmer vor sexueller Belästigung geschützt?

Jedwede sexuelle Belästigung ist selbstverständlich verboten. Dieses Verbot gilt nicht nur für den Arbeitgeber (Unternehmensleiter/Vorgesetzten), sondern auch für jeden Arbeitnehmer, Kunden oder Lieferanten des Unternehmens.

In den Statuten der Gemeinde- und Staatsbeamten ist ausdrücklich präzisiert, dass der Beamte von jedweder sexuellen Belästigung im Rahmen der Arbeitsbeziehungen absehen muss.

Darüber hinaus schützt das Gesetz jeden, der gegen Handlungen oder Verhaltensweisen sexueller Belästigung protestiert oder diese zurückweist, sowie jeden, der diese bezeugt hat, vor jedweder Form von Vergeltungsmaßnahmen oder Strafen. Sollte ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer im Zuge von Vergeltungsmaßnahmen entlassen, kann sich dieser Arbeitnehmer innerhalb einer Frist von 15 Tagen an den Präsidenten des Arbeitsgerichts wenden, um die Nichtigkeit der Kündigung seines Arbeitsvertrages feststellen und seine Weiterbeschäftigung oder Wiedereingliederung in das Unternehmen anordnen zu lassen. Im öffentlichen Sektor wird präzisiert, dass der Beamte weder aufgrund von Protesten oder der Verweigerung einer gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz gerichteten Handlung oder Verhaltensweise noch als Reaktion auf eine vorgebrachte Beschwerde oder gerichtliche Klage, die auf die Achtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes abzielt, Gegenstand von Vergeltungsmaßnahmen werden kann.

Frage 673. Welche Verantwortung hat der Arbeitgeber?

Die Prävention und die Sensibilisierung

Der Arbeitgeber ist gesetzlich dazu verpflichtet, sämtliche erforderlichen Präventionsmaßnahmen zu ergreifen, um den Schutz der Würde aller Personen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zu gewährleisten. Das Arbeitsgesetzbuch präzisiert, dass zu den seitens des Arbeitgebers zu ergreifenden Maßnahmen unbedingt auch Informationsmaßnahmen zählen müssen. Überdies steht dem Arbeitgeber die Wahl der von ihm einzurichtenden Mittel frei, zu denen auch Ausbildungen zählen können.

Im Rahmen der Präventionsmaßnahmen ist auch der Gleichstellungsdelegierte oder gegebenenfalls die Personaldelegation zur Mitwirkung aufgerufen, um für den Schutz der Arbeitnehmer vor sexueller Belästigung zu sorgen und dem Arbeitgeber jedwede von ihm/ihr als erforderlich erachteten Präventionsmaßnahmen vorzuschlagen.

Der Arbeitgeber muss seinem Personal zwei wesentliche Botschaften vermitteln: Er muss den Opfern signalisieren, dass er die Belästigungsprobleme ernst nimmt und sie sich vertrauensvoll an ihren Vorgesetzten wenden können, und er muss allen Arbeitnehmern signalisieren, dass er nicht zögert, die Belästiger zu bestrafen.

Die Behandlung und Untersuchung von Beschwerden

Das Gesetz liefert keine genauen Angaben über die Modalitäten des Beschwerdemanagements und verpflichtet nicht zur Einrichtung eines besonderen Verfahrens. Da der Arbeitgeber für seine einer Belästigung zum Opfer gefallenen Arbeitnehmer verantwortlich ist, ist er jedoch dazu verpflichtet, sie anzuhören. Der Unternehmensleiter kann diese Aufgabe entweder selbst übernehmen oder eine Person seiner Wahl mit der Behandlung der Beschwerden im Bereich der sexuellen Belästigung beauftragen. Sofern sich das Opfer an einen seiner Vorgesetzten wendet, muss Letzterer das Problem in die Hand nehmen oder zumindest eine andere zuständige Person damit beauftragen, der Beschwerde nachzugehen.

Ganz allgemein muss der mit einer Beschwerde befasste Arbeitgeber diese zunächst untersuchen, und darf sie weder zurückweisen noch ihr automatisch stattgeben. Er muss die erforderlichen Informationen einholen, um sich eine Meinung zu bilden, und sowohl das Opfer als auch die beschuldigte Person auf neutrale und unparteiische Weise anhören. Er achtet im Laufe des Verfahrens auch auf die Einhaltung der erforderlichen Diskretion, damit dieses weder dem sich als Opfer bezeichnenden Arbeitnehmer noch dem beschuldigten Arbeitnehmer schadet. Im Bereich der Verletzungen der sexuellen Integrität können durch eine ungerechtfertigte Beschuldigung verursachte Fehler katastrophale Folgen haben.

Die Bestrafung des Belästigers und der Schutz des Opfers

Das Arbeitsgesetzbuch verpflichtet den Arbeitgeber, dafür Sorge zu tragen, dass jedwede ihm bekannte sexuelle Belästigung unverzüglich beendet wird. Vorstehend wurde dargelegt, dass Opfer einer sexuellen Belästigung aufgrund dieser nicht Gegenstand von Vergeltungsmaßnahmen werden dürfen. Folglich dürfen sich die seitens des Arbeitgebers ergriffenen Maßnahmen nur in Ausnahmefällen auf das Opfer auswirken, dürfen nicht die Form einer Strafe annehmen und bedürfen grundsätzlich der Zustimmung des Opfers. Laut Gesetz muss das Opfer infolgedessen nicht von seinem Angreifer ferngehalten werden, sondern der Angreifer von seinem Opfer.

Das Gesetz präzisiert nicht, welche Strafen der Arbeitgeber gegen die Täter einer sexuellen Belästigung verhängen darf. Die üblichen disziplinarrechtlichen Vorschriften finden Anwendung und der Arbeitgeber sollte eine an die Schwere der Sachverhalte angepasste Strafe wählen. Eine der wesentlichen Zielsetzungen der Strafe besteht darin, den Täter von einem Rückfall zu Lasten des früheren Opfers oder eines neuen Opfers abzuschrecken. In weniger schweren Fällen kann sich der Arbeitgeber folglich mit Strafen wie einer Unterredung, einer Abmahnung oder einer Neuzuweisung begnügen, die auf die Entfernung des Täters vom Opfer abzielen. Häufig weisen Fälle sexueller Belästigung jedoch einen solchen Schweregrad auf, dass sie dem Arbeitgeber die Trennung von seinem Arbeitnehmer durch eine fristgerechte oder fristlose Kündigung ermöglichen.

Sämtliche dieser seitens des Arbeitgebers ergriffenen Maßnahmen, ungeachtet dessen, ob es sich dabei um eine Änderung der Arbeitsbedingungen oder um eine Kündigung des Arbeitsvertrages handelt, müssen unter Einhaltung der vom Arbeitsgesetzbuch auferlegten Verfahren und Formalitäten erfolgen. Der Arbeitgeber muss darüber hinaus auch berücksichtigen, dass der Belästiger die gegen ihn verhängte Strafe anfechten kann und der Arbeitgeber in diesem Fall die Sachverhalte der Belästigung beweisen muss. Beim Erbringen dieses Beweises spielt das Opfer eine wichtige Rolle.

Frage 674. Welche Handlungsmöglichkeiten hat das Opfer?

Rat einholen

Der einer sexuellen Belästigung zum Opfer gefallene Arbeitnehmer kann sich zunächst beraten lassen, um seine Situation aus Sicht eines neutralen Außenstehenden beurteilen zu lassen und sich über die Handlungsmöglichkeiten zu informieren.

Dabei kann sich das Opfer insbesondere an die nachstehenden Personen wenden:

- an seinen Vorgesetzten oder an den Leiter der Personalabteilung;
- an die im Unternehmen/der Behörde im Hinblick auf die Behandlung von Belästigungsproblemen gegebenenfalls ernannte Person;
- an die Personalvertreter und insbesondere an die Personaldelegierten, die bei den Gesprächen mit dem Arbeitgeber als Unterstützung oder Vermittler dienen könnten. Aus dem Gesetz geht eindeutig hervor, dass die Personaldelegierten und insbesondere der Gleichstellungsdelegierte dazu aufgerufen sind, den Arbeitnehmer zu beraten und ihn bei sämtlichen Unterredungen mit dem Arbeitgeber im Rahmen der Ermittlungen über die sexuelle Belästigung zu begleiten und zu unterstützen;
- an den Arbeitsmediziner, der Zugangsmöglichkeiten zum Unternehmen hat und den Arbeitgeber in Bezug auf die Umgestaltung des Arbeitsplatzes beraten kann;
- an die Gewerbeaufsicht (ITM), die ausdrücklich damit beauftragt ist, für die Anwendung der Bestimmungen in Bezug auf die sexuelle Belästigung im privaten Sektor zu sorgen;
- an eine Gewerkschaft oder an einen Rechtsanwalt, die das Problem aus juristischer Sicht untersuchen;
- das Opfer kann sich auch an das Zentrum für Gleichbehandlung wenden, da jede sexuelle Belästigung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gleichgestellt ist.

Das Unternehmen verlassen oder im Unternehmen bleiben

Im privaten Sektor gilt Nachstehendes: Sofern der Unternehmensmanager oder der Unternehmensleiter, d. h. die oberste Hierarchieebene des Unternehmens, selbst der Urheber der Belästigung ist, stehen dem Opfer wenige Mittel zur Verfügung, um intern tätig zu werden, und häufig bleibt ihm keine andere Wahl als das Unternehmen zu verlassen. Sofern ein Kollege, ein Vorgesetzter oder ein Dritter der Täter der Belästigungshandlungen ist, hängt alles von der Reaktion des Arbeitgebers auf die Beschwerde des Opfers ab. Greift der Arbeitgeber ein, um dem Opfer zu helfen und den Täter zu bestrafen, spricht nichts gegen die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses. Entscheidet sich der Arbeitgeber jedoch dazu, untätig zu bleiben, wird sich eine Weiterbeschäftigung im Unternehmen für das Opfer als schwierig erweisen. Häufig ist es aussichtslos, ein Verfahren gegen seinen Arbeitgeber einleiten und gleichzeitig die Arbeitsbeziehung aufrechterhalten zu wollen. Man muss auch wissen, dass dem Opfer kein Mittel zur Verfügung steht, um den Arbeitgeber zur Bestrafung des Täters der Belästigung zu zwingen.

Entscheidet sich das Opfer zum Verlassen des Unternehmens, so kann es dies im gemeinsamen Einvernehmen mit dem Arbeitgeber oder durch das Einreichen seiner Kündigung tun. Im ersten Fall gilt es nicht als unverschuldet Arbeitsloser und hat infolgedessen auch keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld. Im zweiten Fall kann sich das Opfer an den Präsidenten des Arbeitsgerichts wenden und die vorläufige Gewährung von Arbeitslosengeld beantragen. Der Richter führt eine Kurzanalyse der Akte durch und sofern er der Ansicht ist, dass die Kündigung ordnungsgemäß war, ordnet er an, dass der Arbeitnehmer vorläufig Arbeitslosengeld erhält. Durch diesen Antrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer, gegen seinen Arbeitgeber gerichtlich vorzugehen, damit eine Sachentscheidung über die von ihm erlittenen sexuellen Belästigungshandlungen getroffen wird. Der Arbeitnehmer muss sich darüber bewusst sein, dass er im Falle des Verlierens des Verfahrens zur vollständigen oder teilweisen Erstattung des von ihm bezogenen Arbeitslosengelds verpflichtet ist.

Frage 675. Was sind mögliche Sanktionen?

Der Schadensersatz

Das Opfer kann unabhängig davon, ob es im öffentlichen oder im privaten Sektor tätig ist, den Täter zur Haftung ziehen, um eine Entschädigung für den von ihm aufgrund der sexuellen Belästigung erlittenen Schaden zu erhalten. Der seitens des Opfers erlittene Schaden ist im Wesentlichen moralischer Natur. Ein derartiges Verfahren kann sich als lang und mühsam erweisen und das Ergebnis ist ungewiss.

Die Klage kann sich gegen den unmittelbaren Täter der Belästigung oder gegen den Arbeitgeber richten.

Sofern sie gegen den Arbeitgeber in dessen Eigenschaft als Vorgesetzter und nicht als Täter gerichtet ist, besteht der Vorwurf in dessen pflichtwidrigem Nichteinschreiten angesichts der Notlage des Opfers; dies setzt voraus, dass der Arbeitgeber über die Belästigung auf dem Laufenden war und folglich, dass das Opfer sich bei seinen Vorgesetzten beschwert hat.

Sofern das Opfer aufgrund der Pflichtverletzung des Arbeitgebers seine fristlose Kündigung eingereicht hat, kann es zusätzlich zu seinem moralischen Schaden auch die Entschädigung seines materiellen Schadens fordern, der auf die Tatsache zurückzuführen ist, dass es seinen Arbeitsplatz aufgeben musste und folglich kein oder nur ein gemindertes Einkommen hat.

Die Strafanzeige

Neben dem zivilrechtlichen Weg kann auch der strafrechtliche Weg ins Auge gefasst werden. Das Strafgesetzbuch schützt die sexuelle Integrität durch die Einstufung zahlreicher Sachverhalte als Straftatbestand, sodass Sachverhalte, die nach den zivilrechtlichen Bestimmungen eine sexuelle Belästigung darstellen, häufig gleichzeitig auch eine Straftat darstellen. Diesbezüglich kommen insbesondere die nachstehenden Straftaten in Betracht:

- die Vergewaltigung, die sehr weit gefasst als jedweder Akt der sexuellen Penetration definiert ist, unabhängig davon, welcher Art und mit welchem Mittel;
- das Sittlichkeitsdelikt, das jedwede an einer anderen Person vorgenommene körperliche Handlung umfasst, die dem üblichen Schamgefühl entgegensteht, wie beispielsweise die Tatsache, jemanden mit Gewalt zu entkleiden oder ihn an unangemessenen Stellen zu berühren;
- der Verstoß gegen die öffentliche Moral, der jedwede Handlungen umfasst, die das Schamgefühl verletzen, wie beispielsweise die Übermittlung von pornografischen E-Mails.

Sofern eine derartige Straftat vorliegt, kann das Opfer sich für den strafrechtlichen Weg entscheiden, der insbesondere mit der Erstattung einer Anzeige bei der Polizei beginnt. Diese Vorgehensweise hat den Vorteil, dass das Opfer die Unterstützung der Polizei erhält, die Ermittlungen einleitet und über umfangreichere Mittel zur Feststellung der Wahrheit verfügt, als wenn das Opfer den Beweis für die ihm widerfahrene sexuelle Belästigung alleine erbringen müsste.

10. DISKRIMINIERUNG

Frage 676. Welche Rechtsgrundlage findet Anwendung?

Die Bestimmungen zur Bekämpfung von Diskriminierung sind in den nachstehenden Rechtstexten gesammelt:

- in den Artikeln L. 225-1 ff. des Arbeitsgesetzbuches in Bezug auf die Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen;
- in den Artikel L. 241-1 ff. des Arbeitsgesetzbuches betreffend Diskriminierungen am Arbeitsplatz auf Grundlage des Geschlechts;
- in den Artikeln L. 251-1 ff. des Arbeitsgesetzbuches betreffend Diskriminierungen auf Grundlage eines anderen Kriteriums.

Darüber hinaus ist auch auf Artikel 454 ff. des Strafgesetzbuches zu verweisen, die bestimmte Diskriminierungsfälle als Straftatbestand einstufen.

Frage 677. Wie kann man Diskriminierung definieren?

Diskriminierung gefährdet die Gleichheit der Arbeitnehmer. Das Gesetz verbietet und bestraft gewisse Fälle von Ungleichbehandlung. Anders als im Falle der Belästigung ist sich das Opfer einer Diskriminierung dieser nicht notwendigerweise bewusst, da es nicht über die erforderlichen Informationen verfügt. Eine Arbeitnehmerin kann beispielsweise jahrelang arbeiten, ohne jemals darüber Bescheid zu wissen, dass sie weniger als ihre männlichen Kollegen verdient. In Fällen mit einem gewissen Schweregrad oder wenn sich der Arbeitnehmer von der Diskriminierung besonders betroffen fühlt, kann sich diese jedoch auch auf die körperliche und geistige Gesundheit auswirken.

Die nachteilige Behandlung im Zusammenhang mit den erschöpfend aufgezählten Merkmalen

Das luxemburgische Arbeitsrecht enthält keinen ausdrücklichen allgemeinen Gleichheitsgrundsatz, der den Arbeitgeber dazu verpflichtet, alle Arbeitnehmer gleich zu behandeln, und die Rechtsprechung scheint sich nicht dafür einzusetzen. Anders ausgedrückt, kann ein Arbeitnehmer, der im Vergleich zu einem seiner Kollegen ungleich behandelt wird, diese Entscheidung nicht von Rechts wegen anfechten und den Arbeitgeber dazu verpflichten, seine Entscheidung auf Grundlage objektiver Kriterien und unter richterlicher Kontrolle zu rechtfertigen.

Nicht jede Ungleichbehandlung stellt infolgedessen eine Diskriminierung im Sinne des Gesetzes dar, selbst wenn sie seitens des Arbeitnehmers subjektiv als solche empfunden werden kann. Im rechtlichen Sinne stellen nur diejenigen Ungleichbehandlungen Diskriminierungen dar, die auf einem der durch das Gesetz erschöpfend aufgezählten Merkmalen gründen.

Die luxemburgische Gesetzgebung deckt die nachstehenden Nichtdiskriminierungsmerkmale ab:

- das Geschlecht (und folglich die Tatsache, ein Mann oder eine Frau zu sein), einschließlich des Bezugs auf den Personen- oder Familienstand, die Schwangerschaft und den Mutterschaftsurlaub, die Geschlechtsumwandlung;
- die Religion;
- die Weltanschauung;
- die sexuelle Ausrichtung;
- das Alter;
- die Behinderung;
- die Staatsangehörigkeit;
- die Rasse;
- die ethnische Gruppe.

Aus strafrechtlicher Sicht ergänzt das Strafgesetzbuch diese Liste durch die Merkmale Herkunft, Hautfarbe, Sitten, Staatsangehörigkeit, Gewerkschaftsarbeit und Gesundheitszustand.

Die unmittelbare und die mittelbare Diskriminierung

Das Gesetz definiert die „unmittelbare Diskriminierung" als eine Situation, in der eine Person aufgrund eines der oben aufgezählten Merkmale in einer vergleichbaren Situation schlechter behandelt wird, als eine andere Person behandelt wird, behandelt wurde oder behandelt werden wird.

Der typische Fall ist der, in dem Frauen für denselben Arbeitsplatz einen niedrigeren Lohn erhalten als die männlichen Arbeitnehmer. Ebenso würde der Arbeitgeber mit der automatischen Ablehnung aller Bewerbungen von Personen über 50 Jahren eine unmittelbare Diskriminierung begehen.

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

So kann beispielsweise eine Vorschrift, die Teilzeitbeschäftigte benachteiligt, eine mittelbare Diskriminierung auf Grundlage des Geschlechts darstellen, da es sich aus statistischer Sicht bei der klaren Mehrheit von Teilzeitbeschäftigten um Frauen handelt. Auch Unterscheidungen auf Grundlage der Betriebszugehörigkeit können sich als mittelbare Diskriminierung auf Grundlage des Alters erweisen.

Frage 678. Auf welche Bereiche finden die Nichtdiskriminierungsvorschriften Anwendung?

Die Nichtdiskriminierungsvorschriften betreffen die nachstehenden Bereiche:

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

Frage 679. Für welche Formen der Diskriminierung gibt es Ausnahmen?

Eine diskriminierende Behandlung kann in einigen vom Gesetz vorgesehenen Fällen gerechtfertigt sein.

So sind einige gesetzliche Vergünstigungen für schwangere Frauen oder behinderte Menschen nicht als Diskriminierung zu betrachten. Im Bereich der Unterscheidung auf Grundlage des Alters räumt das Gesetz einige objektiv gerechtfertigte Ausnahmen ein.

Eine allgemeinere Ausnahme ist auch auf Ebene der Einstellung vorgesehen. Eine Diskriminierung seitens des Arbeitgebers ist erlaubt, wenn das spezifische Merkmal (das Geschlecht, das Alter usw.) des Arbeitnehmers aufgrund der Art der beruflichen Tätigkeiten oder des Rahmens, innerhalb dem diese stattfinden, eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern die Zielsetzung rechtmäßig und die Anforderung verhältnismäßig ist. Das in diesem Zusammenhang angeführte Musterbeispiel ist die Einstellung eines Künstlers oder eines Fotomodells, die eine besondere Rolle verkörpern müssen.

Schließlich ermöglicht das Gesetz sowohl staatlichen Behörden als auch privaten Arbeitgebern die Einsetzung von Maßnahmen und Handlungen positiver Diskriminierung. Es handelt sich hierbei um Vergünstigungen, die einer Kategorie von Arbeitnehmern eingeräumt werden, um diese mit den anderen Arbeitnehmern gleichzustellen und auf diese Weise eine faktische Ungleichheit zu bekämpfen. In anderen Worten besteht die Zielsetzung dieser Maßnahmen demnach in der Errichtung einer Chancengleichheit durch das Ausgleichen von Ungleichheiten. Das Musterbeispiel für positive Diskriminierung ist die Einrichtung von Quoten (für Frauen, ältere Menschen, Personen verschiedener ethnischer Gruppen usw.) auf Ebene der Einstellung, des Zugangs zur Ausbildung, der Beförderung usw. Diese Maßnahmen müssen von Natur aus vorübergehend sein. In Bezug auf positive Maßnahmen zugunsten des unterrepräsentierten Geschlechts kann das Ministerium für Chancengleichheit eingreifen, um Projekte zur Durchführung positiver Maßnahmen anzuerkennen und finanziell zu unterstützen.

Frage 680. Welcher Verantwortung unterliegt der Arbeitgeber?

Bei den Personen, die die Nichtdiskriminierungsvorschriften in erster Linie einhalten müssen, handelt es sich offensichtlich um diejenigen, die Entscheidungen in Bezug auf den Arbeitnehmer treffen, also um den Arbeitgeber, den Unternehmensleiter oder die Vorgesetzten. Zwischen Arbeitskollegen gibt es grundsätzlich keine Diskriminierungsprobleme, da sie über keinerlei Entscheidungsmacht übereinander verfügen; die möglicherweise auftretenden Konflikte treten eher in Form einer Belästigung auf, die als diskriminierende Belästigung einzustufen ist, sofern das Opfer aufgrund seines Geschlechts, seines Alters, seiner Religion usw. schikaniert wird.

Die Pflicht des Arbeitgebers beschränkt sich jedoch auf die Einhaltung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung; er ist nicht dazu verpflichtet, aktiv an der Umsetzung einer faktischen Gleichheit mitzuwirken, da die positiven Diskriminierungsmaßnahmen rein fakultativ sind.

Das Gesetz erfordert keine ausdrücklichen Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen, sodass diese im Ermessen jedes Arbeitgebers liegen.

Frage 681. Welche Handlungsmöglichkeiten hat das Opfer?

Wenngleich Belästigungsfälle im Allgemeinen beim Opfer zu einem moralischen Schaden führen, der durch die Zuerkennung eines bestimmten Geldbetrags als Entschädigung niemals zufriedenstellend wiedergutzumachen ist, erzeugen Diskriminierungsfälle vor allem einen finanziellen Verlust (geringerer Lohn, Ablehnung von Beförderungen usw.), der leichter durch Schadensersatz wiedergutzumachen ist.

Anzeigen und Rat einholen

Der Arbeitnehmer, der sich als Opfer einer Diskriminierung betrachtet, kann sich an seinen Arbeitgeber, an seinen Vorgesetzten oder an die Personaldelegation wenden, um die Diskriminierung anzuzeigen. Er hat Anspruch auf eine diesbezügliche Beschwerde, da er aufgrund seiner Anzeige keinen Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt ist.

Jeder Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, die Beschwerde ernsthaft zu untersuchen. Sofern er zu der Schlussfolgerung gelangt, dass ein Fall von Diskriminierung vorliegt, muss er die Situation beheben, indem er dem Beschwerdeführer die Vergünstigungen gewährt, die ihm ungerechtfertigterweise vorenthalten wurden.

Überdies kann sich der Arbeitnehmer auch an die Personaldelegierten wenden, die bei den Gesprächen mit dem Arbeitgeber als Unterstützung oder Vermittler dienen könnten. Der Rückgriff auf die Dienste einer Gewerkschaft oder eines Rechtsanwalts ermöglicht auch die Aufklärung der rechtlichen Situation. Das Gesetz gesteht den Gewerkschaften und bestimmten Verbänden die Möglichkeit zu, vor Gericht gegen den Arbeitgeber vorzugehen, sofern sich der Arbeitnehmer, dessen Rechte sie verteidigen, nicht dagegen ausspricht. Der luxemburgische Staat hat darüber hinaus eine unabhängige Einrichtung ins Leben gerufen, die mit der Bekämpfung von Diskriminierungen beauftragt ist. Dabei handelt es sich um das Zentrum für Gleichbehandlung (CET). Das Diskriminierungsopfer kann sich dort beraten lassen und Informationen einholen. Gleichwohl sind die Befugnisse und Handlungsmöglichkeiten des CET gegenüber den Arbeitgebern und Behörden beschränkt.

Auch die Gewerbeaufsicht (ITM) ist damit beauftragt, für die Einhaltung der Nichtdiskriminierungsvorschriften zu sorgen. Sie kann eine Vermittlerrolle einnehmen bzw. beim Arbeitgeber als Behörde von Amts wegen oder infolge einer Beschwerde eingreifen.

Gegen die diskriminierende Entscheidung vorgehen

Das Opfer hat die Möglichkeit, bei der Polizei Anzeige wegen Diskriminierung zu erstatten, da die von ihm erfahrene Behandlung in vielen Fällen als Diskriminierungsdelikt im Sinne des Strafgesetzbuches eingestuft werden kann.

Allein im Fall einer geschlechtsbedingten Diskriminierung im Bereich der Vergütung, d. h dem Fall, in dem Männer und Frauen Nachteile auf Ebene ihres Lohns erleiden, sieht das Gericht als Sanktion vor, dass der Arbeitgeber dazu verpflichtet ist, die Löhne der benachteiligten Gruppe auf die Ebene der Löhne der bevorzugten Gruppe zu erhöhen.

Für alle übrigen Diskriminierungsfälle sieht das Gesetz als alleinige Sanktion die Nichtigkeit der seitens des Arbeitgebers verhängten Klausel oder Entscheidung vor. Diese Nichtigkeit erweist sich jedoch nicht in allen Situationen als angemessene Lösung, da dadurch die Gefahr eines rechtlichen Vakuums entsteht. Je nach Fall kann die Nichtigkeit bedeuten, dass die diskriminierende Situation nicht dadurch behoben wird, dass den benachteiligt behandelten Arbeitnehmern die Vorteile gewährt werden, sondern dadurch, dass diese Vorteile allen entzogen werden.

Für in der Vergangenheit stattgefundene Diskriminierungen kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber Schadensersatz in Höhe des von ihm durch seine Benachteiligung erlittenen finanziellen Verlusts verlangen. Diese Entschädigung kann gegebenenfalls durch einen Betrag ergänzt werden, der den moralischen Schaden ausgleichen soll, den der Arbeitnehmer dadurch erlitten hat, dass er wegen einer seiner persönlichen Eigenschaften anders behandelt wurde.

Die Klage des Arbeitnehmers wird dadurch einfacher, dass er von einer Erleichterung der Beweislast profitiert.

Es reicht aus, wenn er lediglich Beweise erbringt, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen; es obliegt dann der gegnerischen Partei (d. h. in der Regel dem Arbeitgeber) zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

Eine heikle Frage, die von der luxemburgischen Rechtsprechung noch nicht geklärt wurde, ist die Zulässigkeit eines durch ein Testing-Verfahren erbrachten Beweises. Dies betrifft Fälle, in denen ein Opfer oder ein Verein zur Verteidigung von Diskriminierungsopfern den Arbeitgeber fiktiven Situationen aussetzt, indem es/er beispielsweise eine große Anzahl von Bewerbungen schickt, die sich in einem zentralen Kriterium wie Alter oder Geschlecht unterscheiden, um zu sehen, wie der Arbeitgeber reagiert, und daraus eine diskriminierende Haltung seinerseits abzuleiten.

NOTIZEN

Die vorliegende Veröffentlichung beinhaltet praktische Erläuterungen in Form von Fragen und Antworten zu arbeitsrechtlichen Themen.

Die alltäglichen Fragen, die sich Arbeitnehmer im Verhältnis zu ihrem Arbeitgeber stellen, betreffen folgende Bereiche:

- die Arbeitsverträge;
- die Beschäftigung von Jugendlichen und jungen Arbeitnehmern;
- die Arbeitszeiten;
- die Vergütung;
- die Überwachung am Arbeitsplatz;
- die Gesundheit und die Sicherheit am Arbeitsplatz.

Diese Veröffentlichung soll ein besseres Verständnis des allgemeinen Arbeitsrechtes ermöglichen, indem sie sowohl die Zweifel der Arbeitnehmer ausräumt, als auch zu einer besseren Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beiträgt.

CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
B.P. 1263
L-1012 Luxembourg

T +352 27 494 200
F +352 27 494 250

csl@csl.lu
www.csl.lu

VERTRIEB

Librairie Um Fieldgen
3 rue Glesener
L-1631 Luxembourg

libuf@pt.lu
www.libuf.lu

9 782919 888580

PREIS 10€