CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

COLLECTION

Droit du travail

La durée du travail du salarié

Situation au 1er mars 2017

Arbeitsrecht

Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers

Situation am 1. März 2017

Arbeitsrecht

Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers

Situation am 1. März 2017

Impressum

Herausgeber

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

Jean-Claude Reding, Präsident
Norbert Tremuth, Direktor

Druck Imprimerie Weprint

Vertrieb Librairie « Um Fieldgen Sàrl »
3, rue Glesener
L-1634 Luxembourg
T. +352 48 88 93
F. +352 40 46 22
info@libuf.lu

ISBN : 978-2-919-888-21-4

Die Angaben in dieser Broschüre berühren unter keinen Umständen die Auslegung und Anwendung der Gesetzestexte durch die staatlichen Behörden oder die zuständigen Gerichte.

Auf die Abfassung dieser Broschüre wurde die größtmögliche Sorgfalt verwandt. Herausgeber und Verfasser haften nicht für mögliche Auslassungen oder Fehler im Text oder für Folgen, die sich aus der Verwendung der Inhalte dieser Veröffentlichung ergeben.

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.

VORWORT

Jean-Claude Reding
Präsident der Arbeitnehmerkammer

Die Arbeitszeit stellt für die Arbeitnehmer einen grundlegenden Bestandteil ihres Arbeitsvertrags dar.

Sie ist eines der zentralen Anliegen der Arbeitnehmer, da sie sich auf die Organisation ihres Privat- und Familienlebens auswirkt.

Bei der vorliegenden Broschüre handelt es sich um eine Neuauflage der im Jahr 2008 in der Reihe CEP•L Collection herausgegebenen Broschüre „Die Arbeitszeit".

Sie möchte aus theoretischer und praktischer Sicht einen Gesamtüberblick über die Arbeitszeitregelung in Luxemburg geben und berücksichtigt dabei gleichzeitig die jüngsten Gesetzesänderungen in Bezug auf die flexible Arbeitszeitgestaltung.

In der Einleitung wird die Entwicklung der Arbeitszeit im Laufe der Jahrzehnte in Luxemburg kurz beschrieben, was einen chronologischen Überblick ermöglicht.

Der erste Teil stellt zunächst die allgemeinen Vorschriften vor und beschreibt danach die Sonderregelungen.

Im Rahmen der allgemeinen Vorschriften werden die wesentlichen Grundsätze im Bereich der Arbeitszeit vorgestellt, sowie die flexible Arbeitszeitgestaltung innerhalb eines Bezugszeitraums.

Mittels der in den Textkästchen und Übersichtstabellen enthaltenen Zusammenfassungen erhält der Leser eine Anleitung für die Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen. Die praktische Anwendung der Bestimmungen wird auch durch eine Reihe angeführter Gerichtsentscheidungen veranschaulicht.

Der zweite Teil befasst sich mit den Sonderregelungen für Arbeitnehmer, Auszubildende und Praktikanten im Hotel- und Gaststättengewerbe, für mobile Arbeitnehmer sowie für Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßen- und Eisenbahntransports ausüben.

Ich möchte ebenfalls darauf hinweisen, dass diese Broschüre von der Arbeitnehmerkammer im Rahmen ihrer offiziellen Partnerschaft mit der „Task Force – Grenzgänger der Großregion 2.0.", ein europäisches Projekt im Programm INTERREG, erstellt wurde.

Die „Task Force – Grenzgänger der Großregion 2.0." hat als Aufgabe sich mit den Ungleichheiten in der Großregion auseinanderzusetzen und nach Lösungen zu juristischen und administrativen Problemen und Fragen zu suchen, die von Grenzgängern oder von Unternehmen gestellt werden.

Luxemburg, März 2017

INHALT

Einleitung

Kurzer chronologischer Überblick über die Arbeitszeit in Luxemburg **93**

Arbeitszeit

Allgemeine Vorschriften und Sonderregelungen **94**

I — Die allgemeinen Arbeitszeitvorschriften

1. Die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit **96**

1.1. Die betroffenen Arbeitnehmer *96*

1.2. Die grundlegenden Vorschriften *97*

1.2.1. Der Begriff der Arbeitszeit *97*

1.2.2. Die normalen Obergrenzen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit *98*

1.2.3. Die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarte Arbeitszeit muss im Arbeitsvertrag angegeben sein *99*

1.2.4. Die tägliche und wöchentliche Ruhezeit *101*

1.2.5. Die Überstunden *104*

1.2.6. Die Nachtarbeit *115*

1.3. Die flexible Arbeitszeitgestaltung im Rahmen eines Bezugszeitraums *118*

1.3.1. Die Bezugszeiträume *118*

1.3.2. Der Arbeitsorganisationsplan *120*

1.3.3. Die Gleitzeit *125*

1.3.4. Durch das Gesetz vom 23. Dezember 2016 festgesetzte Übergangsbestimmungen *127*

1.3.5. Jugendliche Arbeitnehmer und die flexible Arbeitszeitgestaltung *127*

2. Die Sonntagsarbeit **128**

2.1. Die betroffenen Personen *128*

2.2. Das Verbot der Sonntagsarbeit *128*

2.3. Die Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit *128*

2.4. Die Bedingungen und Folgen der Sonntagsarbeit *135*

3. Die Vorschriften im Bereich der gesetzlichen Feiertage **136**

3.1. Die betroffenen Personen *136*

3.2. Die gesetzlichen Feiertage *137*

3.3. Der Feiertag fällt auf einen Sonntag *137*

3.4. Der Feiertag fällt auf einen arbeitsfreien Werktag *138*

3.5. Der Feiertag fällt auf einen Werktag, an dem der Arbeitnehmer höchstens 4 Stunden arbeiten muss *138*

3.6. Der Feiertag fällt auf einen Werktag, an dem der Arbeitnehmer mehr als 4 Stunden arbeiten muss *138*

3.7. Die Vergütung der Feiertagsarbeit *139*

3.8. Jugendliche Arbeitnehmer und die Feiertagsarbeit *141*

3.9. Die Pflicht des Arbeitgebers zur Führung eines besonderen Verzeichnisses *141*

II Die Sonderregelungen

1. Die besonderen Bestimmungen für Arbeitnehmer, Auszubildende und Praktikanten im Hotel- und Gaststättengewerbe, die eine überwiegend körperliche Arbeit ausüben **144**

1.1. Die betroffenen Personen *144*

1.2. Der gesetzliche Bezugszeitraum für das Hotel- und Gaststättengewerbe *145*

1.3. Die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit innerhalb des Bezugszeitraums *145*

1.4. Die Teilzeitarbeitnehmer *147*

1.5. Wie werden die Schwellen berechnet? *147*

1.6. Die Erfordernis eines Arbeitsorganisationsplans *148*

1.7. Die sonstigen Aspekte der Arbeitszeitgestaltung im Hotel- und Gaststättengewerbe *148*

2. Die Ausnahmeregelung für mobile Arbeitnehmer **151**

2.1. Die betroffenen Personen *151*

2.2. Die geltende Regelung *151*

3. Die tarifvertraglichen Abweichungen für bestimmte Branchen oder bestimmte Situationen **152**

INHALT

4. Die besonderen Bestimmungen für Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben 154

4.1. Die europäischen Vorschriften 154

4.1.1. Ihr Geltungsbereich 154

4.1.2. Die Vorschriften in Bezug auf die Lenkzeit 157

4.1.3. Die Vorschriften in Bezug auf die Ruhezeiten und Fahrtunterbrechungen 157

4.1.4. Möglichkeit der Mitgliedstaaten zur Annahme einiger Ausnahmeregelungen 159

4.2. Die nationalen Vorschriften 160

4.2.1. Der Anwendungsbereich dieser Bestimmungen 160

4.2.2. Die Begriffe Arbeitszeit, Bereitschaftsdienst, Arbeitsplatz, Woche, Zeitraum von 24 Stunden, Nachtzeit und Nachtarbeit 160

4.2.3. Die Vorschriften in Bezug auf die Arbeitszeit 161

4.2.4. Die Vorschriften in Bezug auf die Pausen 162

4.2.5. Die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten 162

4.2.6. Die Nachtarbeit 162

4.2.7. Das Verzeichnis der geleisteten Arbeitsstunden 162

4.2.8. Kontrollen und Sanktionen 162

5. Die besonderen Bestimmungen für Eisenbahnpersonal 163

5.1. Die besonderen Bestimmungen für Eisenbahnpersonal, auf das die aus der großherzoglichen Verordnung hervorgegangene Sonderregelung keine Anwendung findet 163

5.2. Die Sondervorschriften für den interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr, der die luxemburgische Grenze um mindestens 15 km überschreitet 164

5.3. Die Sonderregelung für Arbeitnehmer von Eisenbahngesellschaften, die die Linien des luxemburgischen Eisenbahnnetzes bereits vor dem 1. Januar 2006 betrieben haben 169

EINLEITUNG

KURZER CHRONOLOGISCHER ÜBERBLICK ÜBER DIE ARBEITSZEIT IN LUXEMBURG

Viele Jahre lang war die Arbeitszeit in Luxemburg durch zwei verschiedene Gesetzestexte geregelt: Das geänderte Gesetz vom 7. Juni 1937[1] für die Privatangestellten und das geänderte Gesetz vom 9. Dezember 1970[2] für die Arbeiter.

Da sich das Gesetz aus dem Jahr 1970 ausschließlich mit dem Thema der Arbeitszeit der Arbeiter befasste, blieben die Bestimmungen in Bezug auf die Arbeitszeit der Angestellten im Gesetz aus dem Jahr 1937 über das Statut des Privatangestellten verankert.

Wenngleich die Gesetzesgrundlage für die beiden Beschäftigungsgruppen somit auch lange Zeit unterschiedlich war, ist die Arbeitszeit in beiden Fällen bereits seit langem gleich und richtet sich nach dem Grundsatz von 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche. Dies war jedoch nicht immer so.

Der Trend zur Verringerung der Arbeitszeit ist einer der bedeutendsten Meilensteine der gesellschaftlichen Entwicklung des zwanzigsten Jahrhunderts.

Bereits einige Zeit vor der Gründung der Internationalen Arbeitsorganisation war der 8-Stunden-Tag und somit die 48-Stunden-Woche die große Forderung der Arbeiterklassen.

So ist es auch nicht verwunderlich, dass es sich bei dem ersten seitens der Internationalen Arbeitskonferenz auf deren erster Tagung angenommenen Übereinkommen um **das Übereinkommen Nr. 1 über die Arbeitszeit** in der Industrie handelte, das am 1. Juni **1921** in Kraft trat und **in Luxemburg durch das Gesetz vom 5. März 1928 ratifiziert wurde**.

Ein weiterer Schritt auf dem Weg zur Begrenzung der Arbeitszeit wurde am 10. Februar 1958 durch die Annahme des Übereinkommens Nr. 30 über die Regelung der Arbeitszeit im Handel und in Büros zurückgelegt. Danach folgte im Jahr 1959 die Ausdehnung der Regelung des 8-Stunden-Tags und der 48-Stunden-Woche auf im Straßentransport beschäftigtes Personal.

Ab diesem Zeitpunkt kam in den Gewerkschaftsmilieus eine starke Bewegung zugunsten der schrittweisen Verringerung der Arbeitszeit ohne entsprechende Herabsetzung der Löhne in Richtung der Obergrenze von 40 Stunden auf. Ab dem Jahr 1962 wurde die Verringerung der Arbeitszeit in Luxemburg mit wachsendem Nachdruck gefordert.

Diese Bewegung führte 1962[3] zur Einführung der 44-Stunden-Woche für Privatangestellte.

1964 wurde eine Verordnung veröffentlicht, die die Anwendungsmodalitäten der 44-Stunden-Woche für diese Beschäftigungsgruppe festsetzte.

Eine seitens der Internationalen Arbeitskonferenz am 6. Juni 1962 angenommene Empfehlung befürwortet die schrittweise Verringerung der normalen Arbeitszeit, um die soziale Norm von 40 Stunden pro Woche zu erreichen, ohne dabei die Löhne der Arbeitnehmer herabzusetzen.

Bei der am 6. Februar 1964 erfolgten Hinterlegung der Urkunde bei der Abgeordnetenkammer bekundete die damalige Regierung ihre Überzeugung, wonach „die Verringerung der Arbeitszeit schrittweise und unter Berücksichtigung der verschiedenen im Land vorherrschenden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedingungen und der Aufrechterhaltung der Gesamtproduktion und der Produktivität erfolgen müsse."

Das Gesetz vom 9. Dezember 1970 setzte die **Arbeitszeit der Arbeiter** schließlich **auf 44 Stunden pro Woche** und 8 Stunden pro Tag und **ab dem 1. Januar 1975** auf 8 Stunden pro Tag und **40 Stunden pro Woche** fest.

---

1 *Geändertes Gesetz vom 7. Juni 1937 zur Reform des Gesetzes vom 31. Oktober 1919 über die gesetzliche Regelung des Dienstvertrags von Privatangestellten, Mémorial A 1937, Seite 457*

2 *Geändertes Gesetz vom 9. Dezember 1970 über die Verkürzung und Regelung der Arbeitszeit der im öffentlichen und privaten Sektor der Wirtschaft beschäftigten Arbeiter, Mémorial A 1970, Seite 1355*

3 *Gesetz vom 20. April 1962, Mémorial A Nr. 19 vom 21. April 1962, Seite 245*

Was **die Angestellten** betrifft, **so verkürzte die Reform aus dem Jahr 1971[4] die wöchentliche Arbeitszeit von 44 auf 40 Stunden**.

Der Gesetzestext aus dem Jahr 1970 für die Arbeiter und der Gesetzestext aus dem Jahr 1971 für die Angestellten setzen in Bezug auf die Höchstarbeitszeit, die Ausnahmeregelungen und den Grundsatz der ministeriellen Genehmigung im Falle der Leistung von Überstunden im Großen und Ganzen identische Vorschriften fest.

Nach den Jahren 1970 und 1971 wurde die Arbeitszeitregelung durch das Gesetz vom 12. Februar 1999 über die Umsetzung des nationalen Aktionsplans für Beschäftigung aus dem Jahr 1998 weitgehend vereinheitlicht. Dieser Gesetzestext war durch die grundlegenden europäischen Bestimmungen beeinflusst und gestaltete die Arbeitszeit flexibler.

Das Gesetz vom 8. März 2002 zur Änderung des Gesetzes vom 12. Februar 1999 über die Umsetzung des nationalen Aktionsplans für Beschäftigung vereinheitlichte weitgehend den Wortlaut der beiden Gesetzestexte, die heute Bestandteil des Arbeitsgesetzbuches sind.

Wenngleich die für Angestellte und Arbeiter im Bereich der Arbeitszeit geltenden **Vorschriften seit 1999** auch **weitgehend angeglichen sind**, so wurden sie erst mit der Einführung des Arbeitsgesetzbuches im Jahr 2006 in denselben Gesetzestext aufgenommen.

Schließlich änderte das **Gesetz vom 23. Dezember 2016[5] über die Organisation der Arbeitszeit** und zur Änderung des Arbeitsgesetzbuches vor kurzem die oben genannten Gesetze vom 12. Februar 1999 und vom 8. März 2002 sowohl im Hinblick auf die Bestimmungen über **den Arbeitsorganisationsplan** als auch hinsichtlich der Bestimmungen zur **Gleitzeit**.

ARBEITSZEIT

Allgemeine Vorschriften und Sonderregelungen

Die Arbeitszeitvorschriften gehen aus Buch II Titel 1 des Arbeitsgesetzbuches hervor.

Die seitens des nationalen Gesetzgebers auferlegten Obergrenzen und Bedingungen halten sich an die europäischen Vorschriften aus der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung.

Neben der für zahlreiche Arbeitnehmer geltenden allgemeinen Regelung gibt es einige Sonderregelungen, die auf bestimmte Branchen Anwendung finden oder bestimmte Situationen regeln sollen.

4 *Gesetz vom 12. November 1971, Mémorial A Nr. 77 vom 17. November 1971, Seite 2033*

5 *Gesetz vom 23. Dezember 2016, Mémorial A Nr. 271, Seite 4969*

I

DIE ALLGEMEINEN ARBEITSZEITVORSCHRIFTEN

1. Die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit
2. Die Sonntagsarbeit
3. Die Vorschriften im Bereich der gesetzlichen Feiertage

Die allgemeinen Vorschriften in Bezug auf die Arbeitszeit gehen aus Artikel L.211-1 ff. des Arbeitsgesetzbuches hervor.

1 DIE TÄGLICHE UND WÖCHENTLICHE ARBEITSZEIT

1.1. Die betroffenen Arbeitnehmer

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 von vorteilhafteren gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen profitieren[6].

Die nachstehenden Arbeitnehmer sind folglich aus dem Anwendungsbereich dieser Vorschriften **ausgeschlossen**[7]:

- 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 Führungskräfte[8] 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[9] vorsieht, dass die Arbeitszeitregelung für die nachstehenden Personen durch ein **besonderes Gesetz oder durch die Sozialpartner in Form eines Tarifvertrags** 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;

---

6 *Artikel L.211-1 des Arbeitsgesetzbuches*

7 *Artikel L.211-3 des Arbeitsgesetzbuches*

8 *Als Führungskräfte gelten Arbeitnehmer, die in Anbetracht der zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Zeit einen wesentlich höheren Lohn beziehen als die vom Tarifvertrag erfassten oder durch eine andere Form tarifgebundenen Privatangestellten, sofern dieser Lohn die Gegenleistung für die Ausübung einer tatsächlichen Leitungsbefugnis oder einer Aufgabe ist, die ihrer Art nach mit eindeutig bestimmter Befugnis, beträchtlicher Selbständigkeit bei der Arbeitsorganisation und beträchtlicher Freiheit bei der Arbeitszeit verbunden ist, und insbesondere mit dem Fehlen von Einschränkungen bei der Stundenplanung.*

9 *Artikel L.211-2 des Arbeitsgesetzbuches*

- 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 Tarifvertrags 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[10] festgesetzt wurden und in die Artikel L.214-1 bis L.214-10 des Arbeitsgesetzbuches aufgenommen sind.

1.2. Die grundlegenden Vorschriften

1.2.1. Der Begriff der Arbeitszeit

Aus europäischer Sicht

Nach Maßgabe der Richtlinie **2003/88/EG** des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, **entspricht die Arbeitszeit der Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt**.

Europäische Rechtsprechung

In der Rechtssache **SIMAP C-303/98** äußerte sich der Gerichtshof der Europäischen Union über den Begriff der Arbeitszeit.

Die Rechtssache betraf die Arbeitszeit von Ärzten, die viel Bereitschaftsdienst leisten müssen.

Der Gerichtshof entschied am 3. Oktober 2000, dass der Bereitschaftsdienst, den die Ärzte der Teams zur medizinischen Grundversorgung in Form persönlicher Anwesenheit in der Gesundheitseinrichtung leisten, insgesamt als Arbeitszeit und gegebenenfalls als Überstunden anzusehen ist. Beim Bereitschaftsdienst, den die besagten Ärzte nicht in Form persönlicher Anwesenheit sondern in Form von Rufbereitschaft leisten, ist nur die Zeit, die für die tatsächliche Erbringung von Leistungen der medizinischen Grundversorgung aufgewandt wird, als Arbeitszeit anzusehen.

Aus nationaler Sicht

Artikel L.211-4 des luxemburgischen Arbeitsgesetzbuches liefert die nationale Definition des Begriffs der „Arbeitszeit": So versteht man unter der Arbeitszeit die **Zeit, während der der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber oder im Falle mehrerer Arbeitgeber seinen Arbeitgebern zur Verfügung steht**. Das Gesetz schließt die Zeiträume aus, während derer der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber oder seinen Arbeitgebern nicht zur Verfügung steht.

10 *Das Gesetz vom 21. Dezember 2007 zur 1. Umsetzung der Richtlinie 2002/15/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben; 2. Änderung des Arbeitsgesetzbuches, besiegelt die Vorschriften in Bezug auf deren Arbeitszeit. Mémorial A Nr. 248 vom 31. Dezember 2007, Seite 4580*

Für Arbeitnehmer, die **hauptsächlich** für **nichtständige Tätigkeiten** beschäftigt werden, kann die Zeit, während der der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber oder seinen Arbeitgebern zur Verfügung steht, im Rahmen von Tarifverträgen oder in Ermangelung dieser durch großherzogliche Verordnungen festgesetzt werden.

Die Arbeitszeit von Arbeitnehmern, die in **unterirdischen Gruben, Bergwerken, Steinbrüchen und Schieferbrüchen** beschäftigt sind, umfasst die erforderliche Zeit für die Ab- und Auffahrt zum und vom Arbeitsplatz.

Nationale Rechtsprechung

In einem **Urteil vom 17. September 2009, AZ 32619**, erinnert **das Berufungsgericht** daran, dass Artikel L.211-4 des Arbeitsgesetzbuches die Arbeitszeit als die Zeit definiert, während der der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber zur Verfügung steht. **Nach Ansicht des Gerichts umfasst die Arbeitszeit mehr als die tatsächliche Arbeitszeit. Folglich zählt die Zeitspanne, während der der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung steht auch dann als Arbeitszeit, wenn nicht tatsächlich gearbeitet wird**.

In Anwendung dieses Kriteriums ist das Gericht der Ansicht, dass beispielsweise auch die Fahrten zur Arbeitszeit zu zählen sind, die der Arbeitnehmer nach seiner Ankunft am Geschäftssitz des Unternehmens zur Erledigung der ihm vom Arbeitgeber zugewiesenen Aufgabe vornehmen muss.

Wenngleich Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Arbeitszeit grundsätzlich frei festsetzen können, so müssen sie dennoch die gesetzlich vorgeschriebenen Obergrenzen einhalten.

1.2.2. Die normalen Obergrenzen der täglichen und wöchentlichen Arbeit

Das Gesetz schreibt in Bezug auf die Arbeitszeit tägliche und wöchentliche Obergrenzen vor.

Nach Maßgabe des Arbeitsgesetzbuches darf die tägliche Arbeitszeit **8 Stunden** und die wöchentliche Arbeitszeit **40 Stunden** nicht überschreiten[11].

An dieser Stelle sei auch darauf hingewiesen, dass ein Tarifvertrag niedrigere Obergrenzen als die angegebenen gesetzlichen Schwellen vorsehen kann[12].

Was ist ein Tarifvertrag[13]?

Beim Tarifvertrag handelt es sich um einen Vertrag, der zwischen einer oder mehreren Gewerkschaften, die bestimmte Voraussetzungen erfüllen, und einem oder mehreren Arbeitgeberverbänden oder einem Einzelunternehmen oder einer Unternehmensgruppe oder einem Kreis von Unternehmen in Bezug auf die Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbedingungen geschlossen wird.

Personen, die im Rahmen der gesetzlichen Schwelle von 40 Stunden pro Woche (oder auch im Rahmen einer im Tarifvertrag festgesetzten niedrigeren Schwelle für die Vollzeitbeschäftigung) eingestellt wurden, werden im allgemeinen Sprachgebrauch als „Vollzeitbeschäftigte" bezeichnet.

Was die auf 8 Stunden festgesetzte Obergrenze der täglichen Arbeitszeit anbelangt, so sieht das Gesetz jedoch eine Ausnahme vor[14]: Für den Fall, dass die Arbeit auf **5 Tage oder weniger** aufgeteilt ist, kann die Arbeitszeit automatisch auf **9 Stunden pro Tag** festgesetzt werden, sofern die Gesamtanzahl der Arbeitsstunden die im Unternehmen geltende wöchentliche Arbeitszeit für Vollzeitarbeitnehmer nicht übersteigt.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer wird im Rahmen einer 40-Stunden-Woche eingestellt; er arbeitet von Montag bis Donnerstag 9 Stunden pro Tag und am Freitagvormittag 4 Stunden.

An dieser Stelle sei noch angemerkt, dass die Arbeitszeit auf alle **Werktage** der Woche aufgeteilt sein kann, d.h. von Montag bis Samstag, da der Arbeitnehmer grundsätzlich Anspruch auf eine durchgehende wöchentliche

11 *Artikel L.211-5 des Arbeitsgesetzbuches*
12 *Artikel L.211-5 des Arbeitsgesetzbuches*
13 *Artikel L.161-2 des Arbeitsgesetzbuches*
14 *Artikel L.211-18 des Arbeitsgesetzbuches*

Ruhezeit von mindestens 44 Stunden hat. Lediglich der Sonntag ist ein arbeitsfreier Tag und der Arbeitnehmer muss an Sonntagen grundsätzlich nicht arbeiten[15].

1.2.3. Die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarte Arbeitszeit muss im Arbeitsvertrag angegeben sein

Vollzeitarbeitnehmer

Die zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer unter Einhaltung der oben genannten Obergrenzen vereinbarte **tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit** muss im Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers angegeben sein[16].

Diese Bestimmung zielt darauf ab, dass die Parteien des Arbeitsvertrags die zwischen ihnen vereinbarte Arbeitszeit problemlos nachweisen können.

In Ermangelung eines schriftlichen Arbeitsvertrags oder in Ermangelung einer Arbeitszeitklausel im schriftlichen Vertrag, obliegt den Parteien der Nachweis der vereinbarten Arbeitszeit.

Nationale Rechtsprechung

Urteil des Berufungsgerichts vom 19.03.2009, AZ 33961

Der Arbeitnehmer, der sich auf keinen schriftlichen Arbeitsvertrag berufen kann, muss mithilfe aller Mittel den Nachweis der vereinbarten Arbeitszeit erbringen.

In dieser Rechtssache ist der Arbeitgeber der Meinung, dass die Parteien zu keiner Zeit eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden vereinbart haben, sondern eine variable Arbeitszeit unter Berücksichtigung der tatsächlichen Arbeitsleistungen des Arbeitnehmers, die in einer vom Arbeitnehmer wöchentlich zu erstellenden und seinem Arbeitgeber zur Genehmigung zu unterbreitenden Abrechnung dargelegt seien; die seitens des Arbeitnehmers erstellte und vom Arbeitgeber genehmigte Abrechnung für den Monat Januar 2006 gibt somit eine monatliche Gesamtarbeitszeit von 128,15 Stunden an, die auch auf den Lohnzettel des betreffenden Monats übertragen wurde. Die Abrechnung in Bezug auf den Monat September 2006 gibt darüber Auskunft, dass der Arbeitnehmer lediglich 14,30 Stunden gearbeitet hat, was einem Lohn von Euro 125,00 entspricht. Der Arbeitgeber bietet an, mittels der Vernehmung von Zeugen nachzuweisen, dass der Arbeitnehmer im Monat September 2006 lediglich drei Tage und im Verlauf des Monats Oktober desselben Jahres überhaupt nicht gearbeitet hat. Die Anzahl der von ihm geleisteten Stunden war in Abhängigkeit vom jeweiligen Monat sehr unterschiedlich, sodass auch sein Lohn jeden Monat variierte. Er reichte jeden Monat einen Stundenzettel ein, aus dem die Anzahl der im jeweiligen Monat geleisteten Arbeitsstunden hervorging und wurde auf Grundlage dieser Stundenzettel entlohnt. Er hatte seinen Arbeitgeber, der ihm seine beabsichtigte Entlassung mitgeteilt hatte, um das Recht gebeten, lediglich gelegentlich zu arbeiten und auf Grundlage der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden entlohnt zu werden, die auf einer von ihm zu erstellenden und an das Unternehmen zu übermittelnden Abrechnung aufgeführt seien.

Das Gericht stellt fest, dass es keinen schriftlichen Arbeitsvertrag gibt, der die Arbeitsdauer und die Arbeitszeit des Arbeitnehmers festsetzt. **Aufgrund dessen obliegt es dem Arbeitnehmer, der sich auf keinen schriftlichen Arbeitsvertrag berufen kann, mithilfe aller Mittel den Nachweis der vereinbarten Arbeitszeit zu erbringen**.

Der Arbeitgeber untersteht im Beweisverfahren allerdings den strengen Vorschriften aus Artikel 1341 des Zivilgesetzbuches und muss den Nachweis folglich schriftlich erbringen. Aus diesem Grund ist sein Angebot zur Erbringung des Nachweises mittels Zeugen unzulässig. Darüber hinaus stellt das Gericht fest, dass dieses Angebot zur Erbringung des Nachweises durch die vom Arbeitgeber selbst stammenden Schriftstücke widerlegt wird. Aus einer Arbeitgeberbescheinigung des Arbeitgebers geht in der Tat hervor, dass der Arbeitnehmer vom 14. März 2005 bis zum 30. November 2006 im Rahmen einer 40-Stunden-Woche mit einem Arbeitszeitplan von 08:00 Uhr bis 12:00 Uhr und von 14:00 Uhr bis 18:00 Uhr bei ihm beschäftigt war.

Aus den seitens des Arbeitgebers erstellten Lohnzetteln geht darüber hinaus hervor, dass der Arbeitnehmer (einschließlich der Feiertagsstunden und der Urlaubsstunden) im April 2006 174 Stunden pro Monat, im Oktober 176 Stunden pro Monat und im November 142 Stunden gearbeitet hat. Diese Angaben sind durch Seite 2 der Arbeitgeberbescheinigung untermauert, die den Lohn der Monate Juni bis November 2006 betrifft.

15 *Für genauere Informationen siehe Teil I, Punkt 2, Seiten 128-136*

16 *Artikel L.121-4(2) des Arbeitsgesetzbuches*

Die seitens des Arbeitnehmers als Lohnrückstände geforderten Beträge entsprechen unter Abzug der erhaltenen Vorschüsse den Angaben auf den Lohnzetteln.

Das Gericht entscheidet folglich, dass der Arbeitnehmer für den Monat September 2006, für den kein Lohnzettel erstellt wurde, in Anbetracht einer monatlichen Arbeitszeit von 173 Stunden, eines Stundenlohns von Euro 8,72 und eines erhaltenen Vorschusses von Euro 125,-, Anspruch auf den Betrag von Euro 1 383,56 hat.

Der genaue Betrag von Euro 4 101,46, verringert um den erhaltenen Betrag (Euro 1 719,84), d.h. Euro 2 381,62, steht dem Arbeitnehmer an Lohnrückständen zu, da nachgewiesen wurde, dass sich seine Arbeitszeit auf 173 Stunden pro Monat belief, was einer Vollzeitbeschäftigung von 40 Stunden pro Woche entspricht.

Neben diesen Pflichtangaben muss der individuelle Arbeitsvertrag auch den **Arbeitszeitplan** des Arbeitnehmers beinhalten.

Begriffe, die es nicht zu verwechseln gilt:

- **Die wöchentliche Arbeitszeit:** Sie gibt die Anzahl der Stunden an, während denen der Arbeitnehmer für seinen Arbeitgeber in der Woche tätig sein muss.
- **Die tägliche Arbeitszeit:** Sie gibt die Anzahl der Stunden an, die der Arbeitnehmer für seinen Arbeitgeber an einem Tag leisten muss.
- **Der Arbeitszeitplan:** Durch den Arbeitszeitplan kennt der Arbeitnehmer die Organisation seines Arbeitsablaufs, d.h. die täglichen und wöchentlichen Arbeitsstunden und den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit.

Teilzeitarbeitnehmer

An dieser Stelle sei noch darauf hingewiesen, dass für den Fall, dass der Arbeitnehmer mit seinem Arbeitgeber eine wöchentliche Arbeitszeit vereinbart, die unter der normalen Arbeitszeit (für Vollzeitarbeitnehmer) des Unternehmens liegt, sein Arbeitsvertrag neben der Angabe des Arbeitszeitplans verpflichtend auch **seine wöchentliche Arbeitszeit** und die **Bestimmungen in Bezug auf die Aufteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage** enthalten muss[17].

Ein solcher Arbeitnehmer, der unter der Schwelle der normalen Arbeitszeit des Unternehmens tätig ist, wird vom Arbeitsgesetzbuch als Teilzeitarbeitnehmer bezeichnet.

Teilzeitarbeitnehmer

Achtung: Die im Arbeitsvertrag obligatorisch festgesetzte Aufteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage kann ausschließlich im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geändert werden.[18]

Nationale Rechtsprechung

Urteil des Berufungsgerichts vom 10.07.2010, AZ 34261

Eine Arbeitnehmerin beantragt die Neueinstufung ihres unbefristeten Arbeitsvertrags „für nichtständige Tätigkeiten als Vertretung zum Zeitungsaustragen" vom 21. März 2002 in einen unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrag und die Verurteilung des Arbeitgebers zur Entrichtung von Lohnrückständen.

Die Arbeitnehmerin ist der Ansicht, dass der „unbefristete Arbeitsvertrag für nichtständige Tätigkeiten als Vertretung zum Zeitungsaustragen" vom 21. März 2002 in einen Vollzeitarbeitsvertrag eingestuft werden muss, da der besagte Vertrag eine Mindestarbeitszeit von 100 Stunden pro Jahr vorsieht und keinerlei Angaben über die wöchentliche Arbeitszeit enthält, wie dies in den gesetzlichen Bestimmungen zur Teilzeitarbeit vorgesehen ist. Ihrer Ansicht nach ist die Klausel des Arbeitsvertrags in Bezug auf mindestens 100 jährlich zu leistende Arbeitsstunden für nichtig zu erklären.

Darüber hinaus ist sie der Auffassung, dass die erstinstanzlichen Richter zu Unrecht entschieden hätten, dass die fehlende Angabe der wöchentlichen Arbeitszeit im Arbeitsvertrag keinerlei Strafe nach sich zieht und in keinem Fall durch die Neueinstufung in einen unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrags bestraft werden kann.

17 *Artikel L.123-4 des Arbeitsgesetzbuches*
18 *Artikel L.123-4 des Arbeitsgesetzbuches*

Nach Ansicht des Gerichts entbehrt der Begriff des Arbeitsvertrags „für nichtständige Tätigkeiten" jedweder Rechtsgrundlage. Im Arbeitsgesetzbuch ist hingegen ein Teilzeitarbeitsvertrag vorgesehen, der wie folgt definiert ist: „Als Teilzeitarbeitnehmer gilt ein Arbeitnehmer, der mit einem Arbeitgeber im Rahmen einer regelmäßigen Tätigkeit einen Arbeitszeitplan vereinbart, bei dem die wöchentliche Arbeitszeit unter der für das Unternehmen geltenden normalen Arbeitszeit liegt...".

Dieser „Arbeitsvertrag des Teilzeitarbeitnehmers muss nachstehende Angaben enthalten: Die zwischen den Parteien vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit; die Bestimmungen in Bezug auf die Aufteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage...". Diese Bestimmungen sind zwingendes Recht.

Folglich **ist die im Arbeitsvertrag der Arbeitnehmerin enthaltene Angabe, wonach sie im Rahmen einer Mindestarbeitszeit von 100 Stunden pro Jahr eingestellt wird, rechtswidrig**.

Aufgrund der Tatsache, dass die Bestimmungen in Bezug auf die Teilzeitarbeit zwingendes Recht sind, ist das Gericht der Auffassung, dass nicht behauptet werden kann, dass die Arbeitnehmerin durch ihre Unterzeichnung und Befolgung des Arbeitsvertrags mit dessen Klausel in Bezug auf mindestens 100 jährlich zu leistende Arbeitsstunden einverstanden war.

Die im Arbeitsvertrag vom 21. März 2002 enthaltene rechtswidrige Bestimmung in Bezug auf die Anzahl der zu leistenden Arbeitsstunden zieht keine Strafe nach sich, weshalb der Vertrag vom 21. März 2002 nicht rückwirkend in einen Vollzeitarbeitsvertrag eingestuft werden kann.

Überdies hat die Arbeitnehmerin weder behauptet noch nachgewiesen, über den Zeitraum von Dezember 2003 bis Dezember 2006 Arbeitsstunden geleistet zu haben, deren Entlohnung sie einfordert.

Im Umkehrschluss zum Grundsatz, dass jede Arbeit die Entrichtung eines Lohns verdient, hat die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf einen Lohn, für den sie keine Arbeit geleistet hat.

Arbeitszeit – Pflichtangaben im Arbeitsvertrag

Beispiele

1. Ein Arbeitnehmer wird von einem Unternehmen eingestellt, um 40 Stunden pro Woche zu arbeiten. Die Parteien vereinbaren, dass der Arbeitnehmer von Montag bis Freitag jeweils von 8:00 Uhr bis 12:00 Uhr und von 13:30 Uhr bis 17:30 Uhr arbeiten wird. Der Arbeitsvertrag dieses Arbeitnehmers wird die nachstehende Klausel enthalten:

   „Arbeitszeit und Arbeitszeitplan:
   Die Arbeitszeit beläuft sich auf 40 Stunden pro Woche, aufgeteilt auf fünf Werktage, d.h. von Montag bis Freitag.
   Der Arbeitszeitplan ist von 08:00 Uhr bis 12:00 Uhr und von 13:30 Uhr bis 17:30 Uhr."

2. Ein anderer Arbeitnehmer wird vom selben Arbeitgeber eingestellt, um 24 Stunden pro Woche zu arbeiten. Die Parteien vereinbaren, dass der Arbeitnehmer montags und dienstags jeweils 8 Stunden arbeitet und mittwochs und donnerstags jeweils 4 Stunden vormittags. Der Arbeitsvertrag dieses Arbeitnehmers wird die nachstehende Klausel enthalten:

   „Arbeitszeit und Arbeitszeitplan:
   Die Arbeitszeit beläuft sich auf 24 Stunden pro Woche, die wie folgt aufgeteilt sind:

   - Montags: 8 Stunden;
   der Arbeitszeitplan ist von 08:00 Uhr bis 12:00 Uhr und von 13:30 Uhr bis 17:30 Uhr.

   - Dienstags: 8 Stunden;
   der Arbeitszeitplan ist von 08:00 Uhr bis 12:00 Uhr und von 13:30 Uhr bis 17:30 Uhr.

   - Mittwochs: 4 Stunden;
   der Arbeitszeitplan ist von 08:00 Uhr bis 12:00 Uhr.

   - Donnerstags: 4 Stunden;
   der Arbeitszeitplan ist von 08:00 Uhr bis 12:00 Uhr."

1.2.4. Die tägliche und wöchentliche Ruhezeit

Um den Arbeitnehmern zu ermöglichen, ihre Arbeitskraft zu regenerieren, gesteht ihnen das Gesetz eine bestimmte Anzahl täglicher und wöchentlicher Ruhestunden zu.

Die tägliche Ruhezeit

Wenn sich die tägliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers auf über 6 Stunden beläuft, so muss sein Arbeitszeitplan **mindestens** durch **eine bezahlte oder unbezahlte Ruhezeit** unterbrochen sein[19]. Da diese Ruhezeit den Schutz der Gesundheit und der Sicherheit des Arbeitnehmers bezweckt, muss die Dauer der Ruhezeit an die Art der seitens der Arbeitnehmer ausgeübten Tätigkeit angepasst werden.

Achtung: Sofern es möglich ist, mehrere Ruhezeiten vorzusehen, darf der Arbeitstag nur von **einer unbezahlten Pause** unterbrochen sein, um zu vermeiden, dass die Arbeitnehmer zu langen Arbeitstagen ausgesetzt sind.

Das Gesetz sieht vor, dass die Anwendungsmodalitäten der Ruhezeit im geltenden Tarifvertrag oder auf Antrag der betreffenden Arbeitnehmer gegebenenfalls nach Stellungnahme der Personaldelegation und nach Stellungnahme der Gewerbeinspektion formuliert werden können.

In der Praxis ergibt sich die Ruhezeit meist aus dem im individuellen Arbeitsvertrag festgesetzten Arbeitszeitplan des Arbeitnehmers.

Jeder Arbeitnehmer hat darüber hinaus innerhalb **jedes 24-Stunden-Zeitraums** Anspruch auf eine Ruhezeit von **mindestens 11 aufeinanderfolgenden Stunden**[20], wohlwissend, dass diese Ruhezeit in der Praxis häufig weitaus länger ist

Beispiel

Sofern ein Arbeitnehmer seine Arbeit am Montag um 12:00 Uhr aufnimmt, um 16:00 Uhr eine einstündige Pause einlegt und seinen Dienst am selben Tag um 21:00 Uhr beendet, so kann er am darauffolgenden Dienstag frühestens um 08:00 Uhr morgens einen neuen Arbeitstag beginnen.

Die wöchentliche Ruhezeit

Bereits jetzt sei darauf hingewiesen, dass die Arbeitnehmer innerhalb jedes 7-Tage-Zeitraums Anspruch auf eine wöchentliche Ruhezeit haben, die auf **44 ununterbrochene Stunden** festgesetzt ist und **wenn möglich auf den Sonntag fällt**.

Das Gesetz vom 23. Dezember 2016 über die Arbeitszeitgestaltung legte fest, dass „ab dem Ende einer wöchentlichen Ruhezeit die nächste wöchentliche Ruhezeit innerhalb der folgenden sieben Tage stattfinden muss."

Sofern die wöchentliche Ruhezeit von 44 Stunden nach Feststellung der Gewerbeinspektion nicht möglich ist, haben die Arbeitnehmer Anspruch auf einen Zusatzurlaub von 6 Werktagen pro Jahr, d.h. von einem Tag für jeden Zeitraum von 8 aufeinanderfolgenden oder nicht aufeinanderfolgenden Wochen, in dem diese ununterbrochene Ruhezeit von 44 Stunden nicht gewährt wird[21]. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass es erlaubt ist, im Rahmen eines Tarifvertrags von diesen Modalitäten der Gewährung des sechstägigen Zusatzurlaubs abzuweichen.

Sofern dienstliche Gründe es erforderlich machen oder im Falle berechtigter Wünsche des Personals, kann die ununterbrochene Ruhezeit von 44 Stunden überdies für einige Wirtschaftszweige oder für bestimmte Unternehmen über einen längeren Zeitraum als eine Woche berechnet werden, vorausgesetzt, die Festsetzung dieses neuen Bezugszeitraums erfolgt seitens der Gewerbeinspektion.

Sollte die Gewerbeinspektion feststellen, dass die Dauer der ununterbrochenen Ruhezeit unter 44 Stunden liegt, erstellt sie darüber ein schriftliches Protokoll, das per Einschreiben an den Arbeitgeber und falls vorhanden an die Personaldelegation sowie an die betreffenden Arbeitnehmer übermittelt wird.

---

19 *Artikel L.211-16 des Arbeitsgesetzbuches*

20 *Artikel L.211-16 des Arbeitsgesetzbuches*

21 *Nach Maßgabe der großherzoglichen Verordnung vom 26. Juli 1966 zur Umsetzung des Gesetzes vom 22. April 1966 über die einheitliche Regelung des bezahlten Jahresurlaubs der Arbeitnehmer der Privatwirtschaft*

Jugendliche Arbeitnehmer und die Arbeitszeit[22]

Den gesetzlichen Bestimmungen über die Arbeitszeit zufolge sind jugendliche Arbeitnehmer alle Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und

- im Rahmen eines Arbeitsvertrags (nach luxemburgischem oder ausländischem Recht) in Luxemburg arbeiten;

oder

- ein Praktikum absolvieren;

oder

- eine Ausbildung absolvieren;

oder

- arbeitslos sind und von einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme, einem Berufseingliederungsvertrag oder einem Berufseinführungsvertrag profitieren;

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.

Die Zeit, während der der Jugendliche bei der Arbeit ist, seinem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt, ist gemäß den gesetzlichen Bestimmungen über die Arbeitszeit Bestandteil der Arbeitszeit.

Der Arbeitgeber muss zulassen, dass die jugendlichen Arbeitnehmer 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.

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[23].

Ist ein Jugendlicher bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so werden die verschiedenen Arbeitszeiten zusammengezählt.

Wie für erwachsene Arbeitnehmer darf die Arbeitszeit jugendlicher Arbeitnehmer **8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten**.

Nach **4 Stunden** Arbeit steht Jugendlichen eine bezahlte oder unbezahlte Ruhezeit von mindestens **30 aufeinanderfolgenden Minuten** zu.

Werden die jugendlichen Arbeitnehmer in der Produktion und in einem Team gemeinsam mit erwachsenen Arbeitnehmern eingesetzt, so stehen ihnen dieselben Pausenzeiten zu wie den erwachsenen Arbeitnehmern. Die Pausen gelten nur dann als tatsächliche Arbeitszeit, wenn die Arbeit im Rahmen eines ununterbrochenen Arbeitstages verrichtet wird.

Der tägliche Arbeitszeitplan darf nur von einer einzigen bezahlten oder unbezahlten Ruhezeit unterbrochen werden.

Über einen Zeitraum von **24 Stunden** steht jugendlichen Arbeitnehmern eine ununterbrochene tägliche Ruhezeit von mindestens **12 aufeinanderfolgenden** Stunden zu.

---

22 Artikel L.341-1 ff. des Arbeitsgesetzbuches

23 8 Stunden praktisch ununterbrochene Arbeit mit einer kurzen Mittagspause (maximal 30 bis 45 Minuten)

Auf wie viel Ruhezeit habe ich Anspruch?	Als erwachsener Arbeitnehmer?	Als jugendlicher Arbeitnehmer?
Im Laufe meines Arbeitstags	Eine bezahlte oder unbezahlte Pause, sofern die tägliche Arbeitszeit 6 Stunden übersteigt	Eine bezahlte oder unbezahlte Pause von mindestens 30 Minuten nach 4 Stunden Arbeit
Nach meinem Arbeitstag	Mindestens 11 Stunden pro 24 Stunden	Mindestens 12 Stunden pro 24 Stunden
Im Laufe meiner Arbeitswoche	Mindestens 44 Stunden, einschließlich Sonntag, pro 7-Tages-Zeitraum	Mindestens 2 volle Tage, einschließlich Sonntag

1.2.5. Die Überstunden

Zuweilen müssen Arbeitnehmer länger arbeiten, als im Arbeitsvertrag vorgesehen ist. In diesen Situationen stellt sich die Frage nach Überstunden.

Kann der Arbeitgeber von seinem Arbeitnehmer die Leistung von Überstunden immer verlangen oder gibt es gesetzlich festgesetzte Obergrenzen? Die nachstehenden Ausführungen versuchen, diese Fragen zu beantworten.

Der Begriff der Überstundenarbeit

Überstundenarbeit ist Arbeit, die die Grenzen der normalen täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit überschreitet, welche entweder per Gesetz oder durch die Parteien des Arbeitsvertrags (falls diese Grenzen niedriger sind) festgesetzt ist[24].

Achtung: In Bezug auf Arbeitnehmer, die im Rahmen eines **Arbeitsorganisationsplans oder einer Gleitzeitregelung** tätig sind, gibt es leichte Unterschiede bei der Definition der Überstundenarbeit (siehe Teil I, Punkte 1.3.2. und 1.3.3., Seiten 120-127).

Grundsätzlich sind nur die auf Antrag oder mit Zustimmung des Arbeitgebers geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden Überstunden

Grundsätzlich stellen nur die **auf Antrag oder mit Zustimmung** des Arbeitgebers geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden Überstunden dar. Die ständige Rechtsprechung sieht vor, dass der Arbeitnehmer, der vom Arbeitgeber den Lohn verlangt, der den zusätzlichen Arbeitsstunden entspricht, nicht nur den Nachweis erbringen muss, dass er die Überstunden tatsächlich geleistet hat (insbesondere beispielsweise durch Monatsübersichten der Stempeluhr (Berufungsgericht, 21. November 1991, Zahnlabor Reuter c/Ferdinand), sondern auch, dass dies mit Zustimmung seines Arbeitgebers erfolgte (Berufungsgericht, 12. März 1980, Arbeitsgericht 26. November 1992, AZ 3529/92).

Wenn **der Arbeitgeber** jedoch **zur selben Zeit wie der** die Entlohnung von Überstunden geltend machende Arbeitnehmer am **Arbeitsplatz anwesend ist**, kann davon ausgegangen werden, dass **der Arbeitgeber** der Leistung von Überstunden seitens des besagten Arbeitnehmers **zustimmt** (Berufungsgericht, 24. Mai 2007, AZ 29251).

Nationale Rechtsprechung: Wie kann die Leistung von Überstunden nachgewiesen werden?

Beispiele

Urteil des Berufungsgerichts vom 3. Dezember 2009, 3. Kammer für soziale Angelegenheiten, AZ 33875

Tageszettel stellen ein Element zum Nachweis der seitens des Arbeitnehmers für seinen Arbeitgeber geleisteten Arbeitsstunden dar und ermöglichen dem Arbeitnehmer den Nachweis der Leistung von Überstunden.

Ein Arbeitnehmer forderte von seinem Arbeitgeber die Zahlung einer bestimmten Anzahl von Überstunden. Diese **anhand von Tageszetteln dokumentierten Überstunden** wurden vom Februar 2004 bis Mai 2005 täglich geleistet.

24 *Artikel L.211-22 des Arbeitsgesetzbuches*

Zunächst stellt das Gericht fest, dass es richtig war, dass die erstinstanzlichen Richter befanden, dass dem Arbeitnehmer, der von seinem Arbeitgeber die Entlohnung der geleisteten Überstunden fordert, nicht nur der Nachweis obliegt, dass er diese Überstunden auch tatsächlich geleistet hat, sondern auch der Nachweis, dass er sie im Rahmen seines Arbeitsvertrags geleistet hat.

Danach ist das Gericht der Auffassung, dass das Arbeitsgericht gleichwohl zu Unrecht der Ansicht war, dass der Arbeitnehmer die Begründetheit seines Antrags nicht durch widersprechende Schriftstücke nachgewiesen hat.

Das Berufungsgericht ist der Ansicht, dass die seitens des Arbeitnehmers eingereichten Tageszettel einen hinreichenden Nachweis für die von ihm geleisteten Arbeitsstunden darstellen.

Wenn der Arbeitgeber behauptet, dass die Tageszettel keinen Nachweis für eine angebliche Arbeitsleistung darstellen, so stellt sich die Frage, wozu diese Tageszettel in dreifacher Ausfertigung genau dienen, die alle Arbeitnehmer von Dienstleistungsunternehmen tagtäglich nach der Erbringung von Dienstleistungen bei den Kunden ausfüllen und diesen aushändigen.

Wenn der Arbeitgeber den strittigen Tageszetteln einen hinreichenden Wert zugesteht oder einräumt, um die Abrechnung der beim Kunden getätigten Dienstleistungen darauf zu stützen, so ist es unberechtigt, ihnen einen Beweiswert in Bezug auf die seitens seines Arbeitnehmers auf seine Anweisung hin beim Kunden geleisteten Arbeitsstunden abzusprechen.

In Wirklichkeit geben diese Tageszettel einerseits dem Arbeitgeber Aufschluss über die Identität des Kunden, die Art der erbrachten Dienstleistungen sowie die seitens des Arbeitnehmers geleisteten Arbeitsstunden und ermöglichen andererseits dem Kunden die Überprüfung dessen, was ihm genau in Rechnung gestellt wird und schließlich dem Arbeitnehmer den Nachweis seiner Anwesenheit beim Kunden, der durchgeführten Tätigkeit und der zur Durchführung der ihm seitens seines Arbeitgebers aufgetragenen Tätigkeit erforderlichen Arbeitsstunden.

Daraus folgt, dass die **Tageszettel sehr wohl einen Nachweis der seitens des Arbeitnehmers für seinen Arbeitgeber erbrachten Arbeitsstunden darstellen** und demnach gegebenenfalls den Nachweis der Leistung von Überstunden seitens des Arbeitnehmers ermöglichen.

Urteil des Berufungsgerichts vom 18. November 2010, AZ 34263

Grundsätzlich muss der Arbeitnehmer den Nachweis der Zustimmung des Arbeitgebers zur Leistung von Überstunden erbringen – Doch im Bereich des Straßentransports gilt die seitens des Arbeitgebers erfolgende Genehmigung der den Fahrern übertragenen Aufgaben als implizite Zustimmung zur Leistung der zur Ausführung des Auftrags erforderlichen tatsächlichen Überstunden.

Ein Arbeitnehmer, der als Berufsfahrer für einen luxemburgischen Arbeitgeber tätig war, behauptet, zahlreiche Überstunden geleistet zu haben, die ihm trotz wiederholter Aufforderungen nicht entrichtet wurden bzw. deren Zuschlag ihm nicht vollständig entrichtet wurde.

Der Arbeitgeber bestreitet, seine Zustimmung zur Leistung der Überstunden erteilt zu haben.

Das Gericht ist der Ansicht, dass das Arbeitsgericht zu Unrecht den allgemeinen Grundsatz angewendet hat, wonach der Arbeitnehmer keine Überstunden nach seinem alleinigen Belieben in Rechnung stellen könne, sondern deren Erfordernis begründen und den Nachweis der Zustimmung des Arbeitgebers erbringen muss.

Die im Bereich des Straßentransports geleisteten Überstunden entstehen in der Tat durch die besondere Beschaffenheit der auszuführenden Tätigkeit, die teilweise von den Unwägbarkeiten des Straßenverkehrs abhängig ist. Die seitens des Arbeitgebers erfolgende Genehmigung der den Fahrern übertragenen Aufgaben, die im vorliegenden Fall nicht bezweifelt wird, ist folglich mit einer fehlenden Zustimmung zur Leistung der zur Ausführung des Auftrags erforderlichen tatsächlichen Überstunden unvereinbar (Berufungsgericht, 09.01.1997, AZ 18839, Triolux/ Bitorf).

Zum Nachweis der tatsächlich erfolgten Leistung der Überstunden, deren Entlohnung er fordert, reichte der Arbeitnehmer beim Gericht einen Ordner ein, der die Tachoscheiben der betroffenen Zeiträume und einen Schnellhefter mit 88 Schriftstücken enthielt, bei denen es sich um die Wochenberichte in Bezug auf die Arbeitsstunden und die zurückgelegten Kilometer handelte, sowie eine detaillierte Aufstellung der geleisteten Arbeitsstunden.

Die seitens des Arbeitnehmers eingereichten Tachoscheiben und täglichen und wöchentlichen Aufstellungen der Arbeitsstunden und der zurückgelegten Kilometer sind in der Tat mindestens dazu in der Lage, aufzuzeigen, dass der betreffende Lkw-Fahrer die darin eingetragenen Entfernungen zurückgelegt hat und die Strecken im Rahmen der dem Fahrer seitens des Arbeitgebers mit dessen Zustimmung übertragenen Aufgaben zu den angegebenen Daten und Uhrzeiten zurückgelegt wurden.

Nachdem diese Schriftstücke von einem Sachverständigen begutachtet wurden, der über das erforderliche IT-Tool verfügte, um insbesondere die Tachoscheiben auszuwerten, ermöglichen sie infolgedessen zunächst die Bestimmung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und danach die Anzahl der Überstunden im Hinblick auf Artikel 7 des Tarifvertrags.

Da der Arbeitnehmer darüber hinaus auch die Lohnzettel des Bezugszeitraums einreicht, kann der Sachverständige auch zu der aufgrund der Entlohnung der Überstunden geschuldeten Restzahlung Stellung nehmen.

Urteil des Berufungsgerichts vom 19. Dezember 2013, AZ 37701

Leistung von Überstunden:

- ***sofern der Arbeitgeber eine tägliche Arbeitszeit einführt, die die gesetzlich zulässige normale Arbeitszeit überschreitet, so entspricht dies einer stillschweigenden Zustimmung zur Leistung von Überstunden;***
- ***der Arbeitgeber kann ein System einführen, das aus seitens eines Vorgesetzten gegenzuzeichnenden Zetteln besteht, muss die Arbeitnehmer darüber jedoch in Kenntnis setzen***

Arbeitnehmer A, der in der Autoreparaturwerkstatt seines Arbeitgebers beschäftigt ist, behauptet, in den Monaten Dezember 2009, Januar und Februar 2010 auf Anordnung und mit Zustimmung seines Arbeitgebers 195 Überstunden geleistet zu haben. Der Arbeitgeber bestreitet die Tatsache, dass diese Überstunden auf seine Anordnung oder mit seiner Zustimmung geleistet worden seien, da der Arbeitnehmer nicht nachgewiesen hat, welche Person innerhalb der Unternehmenshierarchie diese Anordnung und diese Zustimmung erteilt hat. Der Arbeitgeber erklärt, dass es im Unternehmen bereits bestimmte Missbräuche in Bezug auf behauptete Überstunden gab, die sich die Arbeitnehmer selbst auferlegt hätten, um sie sich bezahlen zu lassen. Infolgedessen habe das Unternehmen ein System von Zetteln für die Überstunden eingeführt, die vor ihrer Übermittlung an das Personalbüro zur Bearbeitung und Zahlung von einem Vorgesetzten zu unterzeichnen sind. Darüber hinaus würde die Dienstanweisung klar angeben, dass Überstunden, die nicht Gegenstand von seitens der Geschäftsleitung unterzeichneten Zetteln waren, nicht bezahlt würden. Arbeitnehmer A reichte darüber hinaus keinen dieser für diesen Zweck vorgesehenen gegengezeichneten Zettel ein.

Aus der Aussage des Zeugen C, der ebenfalls in der Reparaturwerkstatt des Arbeitgebers beschäftigt ist, geht hervor, dass die Arbeitszeitpläne der Arbeitnehmer von 06:30 Uhr morgens bis 12:30 Uhr und von 13:00 Uhr bis 17:00 Uhr festgesetzt waren, sodass sie stets zwei Überstunden pro Tag geleistet haben, und dies auch schon bevor Arbeitnehmer A in diese Werkstatt kam. Aus der Aussage des Zeugen C geht überdies hervor, dass die beiden Arbeitnehmer auch nach 17:00 Uhr zusätzliche Arbeitsstunden geleistet haben, wenn unerwartet verspätete Arbeiten durchgeführt werden mussten. Die Aussage des Zeugen D, ein Kunde des Arbeitgebers, bestätigt die Aussage des Zeugen C.

In Bezug auf die seitens der Geschäftsleitung unterzeichneten Zettel geht aus der Aussage des Zeugen C hervor, dass die beiden Arbeitnehmer sehr wohl Stempelkarten ausgefüllt und ihrem Chef übergeben hätten, jedoch niemals gesehen hätten, dass dieser sie unterschrieb.

Das Berufungsgericht stellt fest, dass das im Unternehmen des Arbeitgebers eingerichtete System der Arbeitszeitgestaltung, das die Leistung von zwei Überstunden pro Arbeitstag umfasste, bereits vor dem Dienstantritt von A bestand und in der Folge beibehalten wurde. Folglich ist das Gericht der Ansicht, dass die Einrichtung dieses Systems obligatorisch eine Zustimmung und Anordnung des Arbeitgebers erfordert haben muss, der über diese Arbeitsgestaltung informiert gewesen sein musste. Es spielt keine Rolle zu wissen, welche Person in der Unternehmenshierarchie des Arbeitgebers diese Arbeitszeitgestaltung eingeführt hat.

In Bezug auf die unterzeichneten Zettel ist das Gericht der Ansicht, dass man aus keiner Zeugenaussage und auch nicht aus den seitens des Arbeitgebers eingereichten Beweisen entnehmen könne, dass A von der Bestimmung der Dienstanweisung Kenntnis hatte, die die Zahlung der Überstunden von der seitens der Geschäftsleitung erfolgenden Unterzeichnung der Zettel abhängig machte. Folglich ist diese Bestimmung zwischen den Parteien nicht maßgeblich.

Überdies stellt das Gericht fest, dass sich der Arbeitgeber auf die Entlohnung der Überstunden im Monat März 2010 beruft, und dies ohne Verweis auf unterzeichnete Zettel.

Infolgedessen kann der Arbeitgeber seine Weigerung zur Entlohnung der von A geleisteten Überstunden nicht auf das Fehlen der seitens der Geschäftsleitung unterzeichneten Zettel gründen.

In Bezug auf die im Falle unerwartet verspäteter Arbeiten nach 17:00 Uhr geleisteten Überstunden sind die Zeugenaussagen nicht hinreichend präzise, um die seitens A geleisteten Überstunden genauen Daten zuordnen zu können.

Die Weigerung des Arbeitnehmers zur Leistung von Überstunden

Die Entscheidung in Bezug auf den Rückgriff auf Überstunden resultiert grundsätzlich aus der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers. Demnach kann die Weigerung eines Arbeitnehmers zur Leistung von Überstunden in absoluten Ausnahmefällen dessen Kündigung durch den Arbeitgeber rechtfertigen. Ein diesbezügliches Beispiel liefert das Urteil des Arbeitsgerichts Luxemburg vom 23. Mai 1990, AZ 1897/90.

Die **Verweigerung des Arbeitnehmers kann auch gerechtfertigt sein, wie dies das Urteil des Berufungsgerichts vom 12. März 2015** (AZ 40721) **beweist**:

In dieser Rechtssache wurde festgestellt, dass der Arbeitnehmer sich geweigert hatte, sich nach seiner normalen Arbeitszeit zu einem Kunden zu begeben, um einen Gartenschlauch zu reparieren.

Der Arbeitnehmer erklärte seine Weigerung wie folgt: Am besagten Tag hatte er einen Termin bei seinem Arzt, der bereits aus denselben Gründen, d.h. aufgrund der Aufforderung seines Arbeitgebers zur Leistung von Überstunden, mehrmals verschoben worden war, sodass er den Termin diesmal unbedingt einhalten wollte.

Das Gericht ist der Ansicht, dass der Arbeitnehmer infolgedessen **einen triftigen Grund dafür hatte**, die Durchführung dieser Reparatur, zu der er in letzter Minute aufgefordert wurde, **zu verweigern**.

Das Gericht stellt auch fest, dass **der Arbeitgeber zu keinem Zeitpunkt behauptet hat, dass es sich um eine dringende Reparatur handele, die nicht bis zum nächsten Tag warten könne**.

An dieser Stelle sei jedoch angemerkt, dass **Arbeitnehmer, die teilzeitbeschäftigt sind, immer dazu berechtigt sind**, die Leistung von Überstunden **zu verweigern**[25].

Der Rückgriff auf Überstunden ist durch das Gesetz auf Ausnahmefälle begrenzt

Gleichwohl hat der Gesetzgeber die Situationen und Fälle begrenzt, in denen ein Arbeitgeber von seinen Arbeitnehmern die Leistung von Überstunden fordern darf.

Nach Maßgabe des Arbeitsgesetzbuches ist der Rückgriff auf Überstunden **auf die nachstehenden Ausnahmefälle begrenzt**[26]:

- zur Verhinderung des Verlusts leichtverderblicher Stoffe oder zur Vermeidung der Gefährdung des technischen Ergebnisses der Arbeit;
- zur Ermöglichung besonderer Arbeiten wie die Erstellung von Bestandsverzeichnissen oder Bilanzen, Terminarbeiten, Abrechnungen und Rechnungsabschlüssen;
- auf Ausnahmefälle, die im öffentlichen Interesse liegen, und auf Ereignisse, die eine Gefährdung der nationalen Sicherheit darstellen;
- zur Durchführung von Arbeiten als Reaktion auf eine eingetretene oder drohende Störung;
- zur Vornahme dringender Arbeiten an den Maschinen und Arbeitsgeräten oder zur Durchführung von Arbeiten aufgrund eines Ereignisses höherer Gewalt, jedoch nur in dem zur Vermeidung einer ernsthaften Behinderung des normalen Betriebs des Unternehmens erforderlichen Maße.

Der Rückgriff auf Überstunden erfordert vom Arbeitgeber zudem die Einhaltung eines speziellen Verfahrens

Die Leistung von Überstunden unterliegt in den drei nachstehenden Fällen einem vorherigen Mitteilungs- oder Genehmigungsverfahren[27]:

- zur Verhinderung des Verlusts leichtverderblicher Stoffe oder zur Vermeidung der Gefährdung des technischen Ergebnisses der Arbeit;
- zur Ermöglichung besonderer Arbeiten wie die Erstellung von Bestandsverzeichnissen oder Bilanzen, Terminarbeiten, Abrechnungen und Rechnungsabschlüssen;
- in Ausnahmefällen, die im öffentlichen Interesse liegen, und im Falle von Ereignissen, die eine Gefährdung der nationalen Sicherheit darstellen.

---

25 Artikel L.123-5 des Arbeitsgesetzbuches

26 Artikel L.211-23 des Arbeitsgesetzbuches

27 Artikel L.211-23 des Arbeitsgesetzbuches

Hierfür reicht der Arbeitgeber bei der Gewerbeinspektion einen **begründeten Antrag** ein, der die außergewöhnlichen Umstände belegt, die die Leistung von Überstunden rechtfertigen, und begründet, weshalb die Einstellung zusätzlicher Arbeitnehmer ausgeschlossen ist. In Ermangelung dessen, ist der Antrag nicht zulässig.

Das Ministerium für Arbeit hat in Zusammenarbeit mit der Gewerbeinspektion **Formulare für die Mitteilung/ Anträge auf Genehmigung** von Überstundenarbeit ausgearbeitet.

Diese Formulare können auf der Internetseite www.itm.public.lu in der Rubrik „Formulare – Arbeitszeit" heruntergeladen werden. Für alle Fälle wurde nachstehend ein Formularmuster beigefügt.

GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

INSPECTION
DU TRAVAIL
ET DES MINES

BENACHRICHTIGUNG/ ANTRAG/ MELDUNG

☐ von Überstunden (gemäß den Artikeln L.211-23 et L.211-24 des AGB)

☐ von Sonntagsarbeit (gemäß den Artikeln L.231-2, L.231-3 et L.231-9 des AGB)

bitte ankreuzen, was zutrifft

N.B. Das Dokument ist per E-Mail an folgende Adresse zu senden contact@itm.etat.lu. Das Original ist nur auf Anfrage der Gewerbeaufsicht vorzulegen.

Bitte bewahren Sie eine Kopie ihrer
Meldung auf dem Arbeitsplatz
um diese im Falle einer Kontrolle vorweisen zu können.

A) Information betreffend das Unternehmen			
Name des Unternehmens			
Name und Vorname des Geschäftsführers			
Kontaktperson der Geschäftsführung			
Adresse			
Emailadresse			
Direkte Festnetzdurchwahl		Faxnummer	
Betriebsnummer		Code Nace	
Aktivität des Unternehmens			
Gesamte Anzahl der Mitarbeiter		Gesamte Anzahl der Leiharbeiter	
Betriebsausschuss	☐ ja ☐ nein		
Name und Vorname des Vorsitzenden des Betriebsausschusses			
Direkte Festnetzdurchwahl			
Emailadresse			
Unterliegt das Unternehmen einem Tarifvertrag	☐ ja ☐ nein		

1

Version 24.12.2015

Quelle: www.itm.lu

B) Information betreffend die vorgesehene Tätigkeit		
☐ Überstunden	☐ Sonntagsarbeit	
Vorgesehene Daten bzw. Zeitraum		
Betroffene Abteilung bzw. Baustelle		
Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Leiharbeiter
Anzahl der vorgesehenen Überstunden pro Arbeiter	pro Tag max. 2 Überstunden (max. Arbeitszeit = 10 Stunden)	pro Woche max. 8 Überstunden (max. Arbeitszeit = 48 Stunden)
Dauer der Beschäftigung (Sonntagsarbeit)		
Art der Arbeiten		
Vom Gesetz vorgesehene obligatorische Informationen (bitte ausfüllen, was zutrifft)		
Außergewöhnliche Umstände, die die **Überstunden** rechtfertigen:		
Begründung, warum **Überstunden** der Einstellung weiterer Mitarbeiter vorzuziehen sind:		
Gründe, die die Sonntagsarbeit erforderlich machen:		

Spezialregister

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Verlängerung der normalen Arbeitszeit, die geleisteten Arbeitsstunden an Sonntagen, gesetzlichen Feiertagen oder in der Nacht, sowie die gezahlten Vergütungen in ein besonderes Register einzuschreiben. Dieses Register ist auf Anfrage der Gewerbeaufsicht vorzulegen.

Vergütung

Überstunden

Eine geleistete Überstunde wird in der Regel durch eine entlohnte Ruhezeit vergütet, mittels anderthalb Stunden Freizeit pro gearbeitete Überstunde. Wenn aus betriebsinternen Organisationsgründen oder wegen Verlassens des Unternehmens durch den Arbeitnehmer, aus irgendwelchem Grund, die Rückgewinnung durch Freizeit nicht möglich ist, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Vergütung durch die Zahlung des normalen Stundenlohns plus 40% pro Stunde. Die Bestimmungen gelten nicht für Führungskräfte.

Sonntagsarbeit

Die Sonntagsarbeit eröffnet ein Anrecht auf Vergütung durch Zahlung des normalen Stundenlohns plus 70 % pro Stunde.
Wird die Sonntagsarbeit durch Ruhezeit innerhalb einer Woche ausgeglichen, so ist nur der Zuschlag von 70 % zu zahlen.

C) Obligatorische Stellungnahme des Betriebsausschusses, bzw. der betroffenen Arbeitnehmer	
Datum :	
Bestehender Betriebsausschuss ☐ ja ☐ nein	
Positive Stellungnahme : ☐	
Negative Stellungnahme : ☐ (Im Falle einer negativen Stellungnahme des Betriebsausschusses, oder der betroffenen Arbeitnehmer, unterliegt die Ableistung von Überstunden einer vorherigen ministeriellen Genehmigung. In diesem Fall ist eine Meldung unzureichend.) Begründung der negativen Stellungnahme :	
Name des Vorsitzenden des Betriebsausschusses bzw seines Stellvertreters:	**Obligatorische Unterschrift :**
Name der betroffenen Arbeitnehmer : Sollte nicht genug Platz vorhanden sein, legen Sie bitte eine Liste mit den Namen und den Unterschriften bei.	**Obligatorische Unterschrift(en), wenn kein Betriebsausschuss besteht (Überstunden) :** ☐ Bitte ankreuzen, wenn dies der Fall ist.

Name und Unterschrift des Geschäftsführers bzw. seines Stellvertreters
Datum : Name : Unterschrift :

3

Version 24.12.2015

Dem Antrag ist die Stellungnahme der Personaldelegation beizufügen. Für Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern, die über keine Personaldelegation verfügen, ist die Stellungnahme der von der Leistung der Überstunden betroffenen Arbeitnehmer beizufügen.

Im Falle einer **befürwortenden** Stellungnahme der Personaldelegation bzw. der betroffenen Arbeitnehmer, gilt die einfache Zustellung des Antrags als Genehmigung und bedarf keiner ausdrücklichen Entscheidung der Gewerbeinspektion.

Im Falle einer **ablehnenden oder zweideutigen** Stellungnahme, entscheidet der Arbeitsminister auf Grundlage der seitens der Gewerbeinspektion und des Arbeitsamts zu erstellenden Berichte.

In den nachstehenden Fällen ist jedoch keine Mitteilung oder Genehmigung für Überstunden erforderlich:

- zur Durchführung von Arbeiten als Reaktion auf eine eingetretene oder drohende Störung;
- zur Vornahme dringender Arbeiten an den Maschinen und Arbeitsgeräten oder zur Durchführung von Arbeiten aufgrund eines Ereignisses höherer Gewalt, jedoch nur in dem zur Vermeidung einer ernsthaften Behinderung des normalen Betriebs des Unternehmens erforderlichen Maße.

In diesen Fällen muss der Unternehmensleiter die Gewerbeinspektion informieren und die Gründe angeben, die zur Leistung von Überstunden geführt haben. Sofern sich die Überstunden zur Erledigung der oben genannten Arbeiten auf mehr als drei Tage pro Monat verteilen, ist das Genehmigungs- oder Mitteilungsverfahren dennoch erforderlich.

Der Vollständigkeit halber sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass in Wirtschaftszweigen, Branchen oder Unternehmen, die unter einem Arbeitermangel leiden und deren Produktionsleistung durch Maßnahmen zur Organisation des Arbeitsablaufs, zur Mechanisierung oder zur Rationalisierung nicht merklich verbesserbar ist, Tarifverträge von der gesetzlichen Arbeitszeitregelung abweichen können, wobei die Arbeitsstunden insgesamt 10 Stunden pro Tag und 44 Stunden pro Woche nicht überschreiten dürfen. Diese Tarifverträge sind vorab dem Arbeitsminister zu unterbreiten. Die Dauer dieser Abweichungen von der gesetzlichen Arbeitszeitregelung darf dabei 2 Jahre nicht überschreiten[28].

Die Beschränkung der Anzahl der Überstunden

Die Anzahl der Überstunden darf sich auf maximal **2 Stunden pro Tag** belaufen[29].

Die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers darf einschließlich der Überstunden auf keinen Fall die nachstehenden Obergrenzen überschreiten:

- **10 Stunden pro Tag**

und

- **48 Stunden pro Woche**[30].

Diese Schwellen stellen die absoluten Obergrenzen im Bereich der Arbeitszeit dar.

Gleichwohl sei darauf hingewiesen, dass die Obergrenze von 2 Überstunden pro Tag nicht für die Fälle gilt, in denen keine vorherige Mitteilung oder Genehmigung erforderlich ist (siehe obigen Punkt).

Die Entschädigung für die Leistung von Überstunden

Das Gesetz legt **den Grundsatz des Ausgleichs von Überstunden durch Ruhezeiten fest, die mit eineinhalb Stunden pro geleisteter Überstunde entlohnt werden**.

Darüber hinaus wurde die Möglichkeit eingeführt, die Überstunden unter Anwendung desselben Zuschlags auf ein Arbeitszeitkonto zu verbuchen. Die Modalitäten dieses Arbeitszeitkontos können durch den geltenden Tarifvertrag oder jedwede sonstige Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern auf der entsprechenden Ebene festgesetzt werden.

Sollten dieser Ausgleich oder diese Verbuchung auf einem Arbeitszeitkonto nicht möglich sein, so wird die Überstunde in Höhe von **140%** entlohnt; darauf fallen weder Steuern noch Sozialabgaben an (Grundlohn + beitragsfreie Zulagen).

---

28 Artikel L.211-25 des Arbeitsgesetzbuches

29 Artikel L.211-26 des Arbeitsgesetzbuches

30 Artikel L.211-12 des Arbeitsgesetzbuches

Die Befreiung von den Sozialabgaben gilt sowohl für den Arbeitnehmer- als auch für den Arbeitgeberanteil; die Beiträge für Sachleistungen fallen für zuschlagsfreie Überstunden (d. h. Grundlohn) jedoch weiterhin an (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil).

Ferner sei darauf hingewiesen, dass die Bedingungen für die Entlohnung von Überstunden nicht für Arbeitnehmer gelten, bei denen es sich um **Führungskräfte** handelt.

Als **Führungskräfte** gelten Arbeitnehmer, die die nachstehenden **beiden** Voraussetzungen erfüllen:

- sie beziehen in Anbetracht der zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Zeit einen wesentlich höheren Lohn als die vom Tarifvertrag erfassten oder durch eine andere Form tarifgebundenen Arbeitnehmer,
- dieser Lohn ist die Gegenleistung für die Ausübung einer tatsächlichen Leitungsbefugnis oder einer Aufgabe, die ihrer Art nach mit eindeutig bestimmter Befugnis, beträchtlicher Selbständigkeit bei der Arbeitsorganisation und beträchtlicher Freiheit bei der Arbeitszeit verbunden ist, und insbesondere mit dem Fehlen von Einschränkungen bei der Stundenplanung.

Im gegebenenfalls geltenden Tarifvertrag oder im diesem untergeordneten Abkommen können die Personalkategorien angegeben sein, die als Führungskräfte betrachtet werden und daher nicht den Überstundenregelungen unterliegen.

Doch Achtung: Jedwede Klausel eines Tarifvertrages und eines individuellen Arbeitsvertrags, die diejenigen Arbeitnehmer vom geltenden Tarifvertrag ausschließt, die nicht alle in der Definition von Führungskräften festgesetzten Voraussetzungen erfüllen, ist unwirksam.

Überstunden und Teilzeitarbeit

An dieser Stelle sei daran erinnert, dass **Teilzeitarbeitnehmer** Arbeitnehmer sind, deren Wochenarbeitszeit unter der normalen Arbeitszeit des Unternehmens liegt.

Diese Arbeitnehmer sind nicht zur Leistung von Überstunden verpflichtet. Überstunden können nur im **Einvernehmen** zwischen dem Arbeitgeber und dem Teilzeitarbeitnehmer geleistet werden[31], und dies innerhalb der Grenzen und nach Maßgabe der im Arbeitsvertrag festgesetzten Bedingungen und Modalitäten[32].

Die Weigerung eines Teilzeitarbeitnehmers zur Leistung von Überstunden stellt folglich weder einen Grund für eine fristgerechte Kündigung durch den Arbeitgeber noch für eine Kündigung wegen schwerem Verschulden dar.

Im Falle der Leistung von Überstunden hat der Arbeitnehmer, wie oben dargelegt, entweder Anspruch auf eine **Ausgleichsruhezeit** (jede geleistete Überstunde verleiht Anspruch auf eineinhalb Stunden entlohnte Freizeit) oder Anspruch auf einen **Zuschlag von 40%** (zusätzlich zum Grundstundenlohn).

Die Überstundenregelung für schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen und Auszubildende

Aus Artikel L.336-1 des Arbeitsgesetzbuches geht hervor, dass schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen und Auszubildende 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.

Jugendliche Arbeitnehmer und Überstunden

An dieser Stelle sei daran erinnert, dass es sich bei jugendlichen Arbeitnehmern nach Maßgabe des Arbeitsgesetzbuches um alle Arbeitnehmer handelt, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und:

- im Rahmen eines Arbeitsvertrags (nach luxemburgischem oder ausländischem Recht) in Luxemburg arbeiten;

oder

- ein Praktikum absolvieren;

31 *Artikel L.123-5 des Arbeitsgesetzbuches*

32 *Artikel L.123-4(3) des Arbeitsgesetzbuches*

oder

- eine Ausbildung absolvieren;

oder

- arbeitslos sind und von einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme, einem Berufseingliederungsvertrag oder einem Berufseinführungsvertrag profitieren;

oder

- als Schüler oder Student in den Schulferien arbeiten.

Grundsätzlich ist jugendlichen Arbeitnehmern die Leistung von Überstunden **untersagt**. Davon ausgenommen sind jedoch die nachstehend aufgeführten Ausnahmefälle:

- im Falle höherer Gewalt;

oder

- wenn die Existenz oder Sicherheit des Unternehmens dies erfordert, jedoch nur in dem zur Vermeidung einer ernsthaften Behinderung des normalen Betriebs des Unternehmens erforderlichen Maße[33].

Die Arbeiten, welche die jugendlichen Arbeitnehmer in den Überstunden verrichten, müssen vorübergehend sein und dürfen keinerlei Aufschub dulden. Keinesfalls dürfen die Überstunden für den Unterricht oder die Ausbildung oder für Tätigkeiten im Unternehmen im Rahmen einer dualen Ausbildung genutzt werden.

Darüber hinaus darf der Arbeitgeber nur dann Überstunden von jugendlichen Arbeitnehmern verlangen, wenn kein Erwachsener dafür zur Verfügung steht und wenn die Sicherheits- und Schutzbestimmungen für die Arbeit der Jugendlichen eingehalten werden[34].

Die Gewerbeinspektion ist darüber unverzüglich und unter Angabe der Gründe zur Rechtfertigung des Rückgriffs auf jugendliche Arbeitnehmer für die Leistung der besagten Überstunden in Kenntnis zu setzen.

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 Gewerbeinspektion vom Arbeitsministerium festgelegt. Diese Frist darf 12 Tage nach der Leistung der Überstunden nicht überschreiten.

Jugendlichen Arbeitnehmern und Auszubildenden steht zusätzlich zur Ausgleichsruhezeit ein Lohnzuschlag in Höhe von 100% ihres Stundenlohns zu[35].

	Wenn ich vollzeitbeschäftigt bin?	Wenn ich teilzeitbeschäftigt bin?	Wenn ich schwanger bin?	Wenn ich ein jugendlicher Arbeitnehmer bin?
Wie viele Überstunden darf ich pro Tag leisten?	max. 2 Stunden, aber einschließlich der Überstunden in keinem Fall mehr als 10 Arbeitsstunden/Tag	Sofern ich einverstanden bin: max. 2 Stunden, aber einschließlich der Überstunden in keinem Fall mehr als 8 Arbeitsstunden/Tag	Sofern ich einverstanden bin: max. 2 Stunden, aber einschließlich der Überstunden in keinem Fall mehr als 10 Arbeitsstunden/ Tag	0, in Ausnahmefällen max. 2 Stunden, aber einschließlich der Überstunden in keinem Fall mehr als 9 Arbeitsstunden/Tag
Welche Entschädigung erhalte ich für die von mir geleisteten Überstunden?	Arbeitnehmer, bei denen es sich nicht um Führungskräfte handelt: Grundsatz: Eine Ausgleichsruhezeit in Höhe von eineinhalb Stunden entlohnter Freizeit Falls nicht möglich: Lohnzuschlag von 40%			Lohnzuschlag von 100% + Ausgleichsruhezeit, die der Dauer der geleisteten Überstunden entspricht und innerhalb einer Frist von maximal 12 Tagen zu gewähren ist

33 *Artikel L.344-10 des Arbeitsgesetzbuches*
34 *Artikel L.344-1 des Arbeitsgesetzbuches*
35 *Artikel L.344-10(5) des Arbeitsgesetzbuches*

1.2.6. Die Nachtarbeit

Das Arbeitsgesetzbuch definiert die **Nachtzeit** als den Zeitraum zwischen 22:00 Uhr abends und 06:00 Uhr morgens[36].

Definition des Arbeitnehmers, der nachts arbeitet[37]

Als **Nachtarbeitnehmer** gilt:

- einerseits jeder Arbeitnehmer, der mindestens drei Stunden seiner normalerweise geleisteten täglichen Arbeitszeit während der Nachtzeit leistet;
- andererseits jeder Arbeitnehmer, der einen bestimmten, im Tarifvertrag oder durch eine zwischen den Sozialpartnern landes- oder branchenweit getroffene Vereinbarung festgesetzten Teil seiner jährlichen Arbeitszeit während der Nachtzeit leistet, sofern dieser Teil 25% seiner jährlich geleisteten Arbeitsstunden übersteigt.

Die Arbeitszeit des Nachtarbeitnehmers[38]

Die **normale Arbeitszeit** der Nachtarbeitnehmer darf über einen Zeitraum von 7 Tagen innerhalb von 24 Stunden im Durchschnitt höchstens 8 Stunden betragen.

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

Verpflichtung des Arbeitgebers zur Führung eines Verzeichnisses über die Nachtarbeit

Das Gesetz sieht für den Arbeitgeber die Verpflichtung vor, ein **besonderes Verzeichnis** der während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden zu führen und dieses der Gewerbeinspektion zur Verfügung zu stellen.

Vergütung der Nachtarbeit

Außer für Arbeitnehmer des Hotel- und Gaststättengewerbes sind die Lohnzuschläge, die den Arbeitnehmern für Nachtarbeit zu zahlen sind, vom Gesetz nicht fest vorgeschrieben.

Die gesetzlichen Bestimmungen über tarifvertraglich geregelte Arbeitsverhältnisse sehen jedoch vor, dass der Zuschlag für Nachtarbeit mindestens **15%** betragen muss.

Jugendliche Arbeitnehmer und Nachtarbeit[39]

Jugendliche Arbeitnehmer[40] dürfen nicht nachts arbeiten.

In Bezug auf jugendliche Arbeitnehmer bezeichnet der Begriff **„Nacht“** einen **Zeitraum von mindestens 12 aufeinanderfolgenden Stunden, der die Zeitspanne zwischen 20:00 Uhr abends und 06:00 Uhr morgens umfasst**. In Unternehmen oder Dienstleistungsbetrieben mit durchgehendem Schichtbetrieb dürfen jugendliche Arbeitnehmer allerdings **bis 22:00 Uhr** abends arbeiten.

---

36 *Artikel L.211-14 des Arbeitsgesetzbuches*

37 *Artikel L.211-14 des Arbeitsgesetzbuches*

38 *Artikel L.211-15 des Arbeitsgesetzbuches*

39 *Artikel L.344-15 des Arbeitsgesetzbuches*

40 *Jugendliche Arbeitnehmer sind alle Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und*
• im Rahmen eines Arbeitsvertrags (nach luxemburgischem oder ausländischem Recht) in Luxemburg arbeiten;
oder
• ein Praktikum absolvieren;
oder
• eine Ausbildung absolvieren;
oder
• arbeitslos sind und von einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme, einem Berufseingliederungsvertrag oder einem Berufseinführungsvertrag profitieren;
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.

Das Arbeitsministerium kann für Arbeiten, die im Rahmen einer offiziellen, von den zuständigen Behörden organisierten und beaufsichtigen Berufsausbildung verrichtet werden, **schriftliche Ausnahmen** vom Nachtarbeitsverbot genehmigen:

- im Gesundheitswesen;
- im sozialpädagogischen Bereich;
- im Hotel- und Gaststättengewerbe für jugendliche Arbeitnehmer mit Ausbildungsvertrag. Die Nachtarbeit ist auf 22:00 Uhr abends begrenzt;
- in den Streitkräften;
- im Bäcker- und Konditorgewerbe.

In jedem Fall ist Nachtarbeit **zwischen Mitternacht und 04:00 Uhr morgens verboten**.

Der Arbeitgeber muss in seinem Ausnahmeantrag eine erwachsene Person namentlich angeben, die für die Beaufsichtigung des jugendlichen Arbeitnehmers zuständig ist.

Das Ministerium genehmigt nur Ausnahmen, wenn diese durch objektive Gründe gerechtfertigt sind und wenn dem jugendlichen Arbeitnehmer innerhalb einer kurzen Frist, die 12 Tage nicht überschreiten darf, eine angemessene Ausgleichsruhezeit gewährt wird.

Die Dauer dieser Ausgleichsruhezeit und die Frist, innerhalb der diese Ruhezeit in Anspruch zu nehmen ist, sind im Rahmen der dazugehörigen ministeriellen Genehmigung festgesetzt.

Darüber hinaus dürfen die gewährten Ausnahmen:

- die Sicherheit und Gesundheit der jugendlichen Arbeitnehmer sowie
- ihre Teilnahme an der Berufsausbildung nicht beeinträchtigen.

Der Gesundheitszustand und die Leistungsfähigkeit der jugendlichen Arbeitnehmer müssen vor ihrer eventuellen Zuteilung zur Nachtarbeit und in regelmäßigen Abständen danach von den zuständigen arbeitsmedizinischen Diensten unentgeltlich untersucht werden.

Schwangere Arbeitnehmerinnen und Nachtarbeit[41]

Schwangere Frauen **sind nicht zur Arbeit zwischen 22:00 Uhr abends und 06:00 Uhr morgens verpflichtet**, wenn dies **nach Ansicht des zuständigen Arbeitsmediziners** aus Sicherheits- oder Gesundheitsgründen kontraindiziert ist.

Selbiges gilt für stillende Arbeitnehmerinnen bis zum ersten Geburtstag des Kindes.

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

Ist der Arbeitsmediziner der Ansicht, eine Freistellung von der Nachtarbeit sei im Hinblick auf die Sicherheit oder die Gesundheit der Arbeitnehmerin angezeigt, ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, die schwangere oder stillende Arbeitnehmerin während der gesamten für den Schutz ihrer Gesundheit oder Sicherheit erforderlichen Zeit unter Aufrechterhaltung ihres früheren Lohns an einen Tagesarbeitsplatz zu versetzen.

Der Arbeitgeber bekommt die mögliche Lohndifferenz zwischen einem Nachtarbeitsplatz und einem Tagesarbeitsplatz erstattet.

Ist die Versetzung auf einen Tagesarbeitsplatz technisch und/oder objektiv nicht möglich oder aus gebührend nachgewiesenen Gründen unzumutbar, so muss der Arbeitgeber die schwangere oder stillende Arbeitnehmerin 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 Arbeitnehmerin Anspruch auf Mutterschaftsgeld, das von der Kranken-/Mutterschaftsversicherung gezahlt wird.

41 Artikel L.333-1 ff. des Arbeitsgesetzbuches

ZUSAMMENFASSUNG – NACHTARBEIT

	Sofern ich unter die allgemeine Regelung falle?	Sofern ich einen Risikoarbeitsplatz bekleide?	Sofern ich ein jugendlicher Arbeitnehmer bin?	Sofern ich schwanger bin oder stille[42]?
Was ist unter dem Begriff „Nachtzeit" zu verstehen?	Der Zeitraum zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr	Der Zeitraum zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr	Ein Zeitraum von mindestens 12 aufeinanderfolgenden Stunden, der die Zeitspanne zwischen 20:00 Uhr abends und 06:00 Uhr morgens umfasst	Der Zeitraum zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr
Wann gelte ich als Nachtarbeitnehmer?	Sofern ich mindestens drei Stunden während der Nachtzeit arbeite. oder Sofern mindestens ¼ meiner jährlichen Arbeitszeit in die Nachtzeit fällt[43] (laut Tarifvertrag oder Vereinbarung).	Sofern ich mindestens drei Stunden während der Nachtzeit arbeite. oder Sofern mindestens ¼ meiner jährlichen Arbeitszeit in die Nachtzeit fällt[44]	Sofern ich während der Nachtzeit arbeite.	Sofern ich zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr arbeite.
Welche Obergrenzen in Bezug auf die Arbeitszeit finden Anwendung, wenn ich nachts arbeite?	Über einen Zeitraum von 7 Tagen innerhalb von 24 Stunden im Durchschnitt höchstens 8 Stunden	Höchstens 8 Stunden über einen Zeitraum von 24 Stunden	Keine Nachtarbeit, es sei denn: • im durchgehenden Schichtbetrieb bis 22:00 Uhr • es wurden vom Arbeitsministerium andere Ausnahmen genehmigt, in jedem Fall jedoch Verbot von Nachtarbeit zwischen 00:00 Uhr und 04:00 Uhr	Freistellung von der Nachtarbeit, sofern diese nach Ansicht des Arbeitsmediziners meiner Sicherheit oder meiner Gesundheit schadet = Versetzung an einen Tagesarbeitsplatz ansonsten Freistellung

42 und mein Kind jünger als ein Jahr ist

43 Der genaue Prozentsatz der jährlichen Arbeitszeit, die in die Nachtzeit fallen muss, ist in diesem Fall im geltenden Tarifvertrag oder in der zwischen den Sozialpartnern landes- oder branchenweit getroffenen geltenden Vereinbarung festgesetzt

44 Der genaue Prozentsatz der jährlichen Arbeitszeit, die unter die Nachtzeit fallen muss, ist in diesem Fall im geltenden Tarifvertrag oder in der zwischen den Sozialpartnern landes- oder branchenweit getroffenen geltenden Vereinbarung festgesetzt

	Sofern ich unter die allgemeine Regelung falle?	Sofern ich einen Risikoarbeitsplatz bekleide?	Sofern ich ein jugendlicher Arbeitnehmer bin?	Sofern ich schwanger bin oder stille[42]?
Welche Sonstigen Schutzmaßnahmen kommen mir zugute?	» Regelmäßige ärztliche Untersuchungen. » Der Arbeitgeber muss meine Nachtarbeitsstunden in einem besonderen Verzeichnis angeben. » Vorrangige Einstellung für einen Tagesarbeitsplatz, sofern im Zusammenhang mit der Nachtarbeit gesundheitliche Probleme auftreten.	» Regelmäßige ärztliche Untersuchungen » Der Arbeitgeber muss meine Nachtarbeitsstunden in einem besonderen Verzeichnis angeben » Vorrangige Einstellung für einen Tagesarbeitsplatz, sofern im Zusammenhang mit der Nachtarbeit gesundheitliche Probleme auftreten.	» Unentgeltliche Untersuchung meines Gesundheitszustands und meiner Leistungsfähigkeit vor der Zuteilung zur Nachtarbeit. » Namentliche Angabe eines für meine Beaufsichtigung zuständigen Erwachsenen. » Ausgleichsruhezeit innerhalb einer Frist von 12 Tagen.	Aufrechterhaltung meines Lohns im Falle der Versetzung auf einen Tagesarbeitsplatz oder im Falle der Freistellung von der Nachtarbeit

1.3. Die flexible Arbeitszeitgestaltung im Rahmen eines Bezugszeitraums

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[45] über die Arbeitszeitgestaltung und zur Änderung des Arbeitsgesetzbuches nahm soeben einige Änderungen an den Bestimmungen des vorgenannten geänderten Gesetzes vom 12. Februar 1999 vor.

Die luxemburgische Gesetzgebung unterscheidet **zwei** unterschiedliche **Systeme** der flexiblen Arbeitszeitgestaltung: Den Arbeitsorganisationsplan und die Gleitzeit.

Während der Arbeitsorganisationsplan vor allem dem Arbeitgeber eine flexiblere Arbeitsorganisation ermöglicht, ist die Gleitzeit im Interesse beider Parteien des Arbeitsverhältnisses.

In beiden Systemen ist das Flexibilitätsinstrument der **Bezugszeitraum**.

1.3.1. Die Bezugszeiträume

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 Tarifvertrag 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.

1.3.1.1. Die Dauer des gesetzlichen Bezugszeitraums in Ermangelung eines Tarifvertrags oder bei Bestehen eines Tarifvertrags oder eines diesem untergeordneten Abkommens, die jedoch keine Bestimmungen in Bezug auf einen Bezugszeitraum enthalten

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[46] erstrecken kann, sofern kein Tarifvertrag vorhanden ist oder es zwar einen

45 Mémorial A, Nr. 217, Seite 4969

46 Artikel L.211-6 des Arbeitsgesetzbuches

Tarifvertrag oder ein diesem untergeordnetes Abkommen gibt, diese jedoch keine Bestimmungen in Bezug auf einen Bezugszeitraum enthalten[47].

Anmerkung: 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 Tarifvertrags sein müssen", inakzeptabel ist, dass für den Fall, dass die Parteien des Tarifvertrags 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 Gewerbeinspektion mitzuteilen.

1.3.1.2. Die Dauer des Bezugszeitraums im Rahmen eines Tarifvertrags oder einer Vereinbarung im Bereich des branchenübergreifenden sozialen Dialogs[48]

Der geltende Tarifvertrag 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 kann.

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 im ersten Absatz genannte Tarifvertrag kann vorsehen, dass die Sozialpartner auf den seitens des Tarifvertrags festgesetzten entsprechenden Ebenen und nach Maßgabe der darin festgesetzten Bedingungen dem Tarifvertrag untergeordnete Abkommen über die Arbeitszeitgestaltung und insbesondere über den Bezugszeitraum schließen können.

Sofern der geltende Tarifvertrag, 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 vier Monaten vorgesehene zusätzliche Urlaub und die festgesetzten Obergrenzen, ab denen die Arbeitsstunden als Überstunden[49] gelten (*über 12,5% der gesetzlich üblichen oder im Tarifvertrag vorgesehenen monatlichen Arbeitszeit im Falle der Anwendung eines Bezugszeitraums von über einem und bis zu drei Monaten und über 10% der gesetzlich üblichen oder im Tarifvertrag vorgesehenen monatlichen Arbeitszeit im Falle der Anwendung eines Bezugszeitraums von über drei und bis zu vier Monaten*), im Falle eines in Anwendung der oben genannten Bestimmungen ausgehandelten Bezugszeitraums keine Anwendung finden.

---

47 Artikel L.211-6(2) des Arbeitsgesetzbuches

48 Artikel L.211-9 des Arbeitsgesetzbuches

49 Siehe Erklärungen unter nachfolgendem Punkt (1.3.2.5.)

Dies bedeutet, dass weder der zusätzliche Urlaub noch die vorstehend festgesetzten Schwellen, ab denen die Arbeitsstunden als Überstunden gelten, auf die Gleitzeit oder auf einen Tarifvertrag Anwendung finden, in dem ein Bezugszeitraum ausgehandelt wird!

1.3.1.3. Die Arbeitszeit im Rahmen eines Bezugszeitraums

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**[50].

Die normale tägliche und wöchentliche Arbeitszeit der einem Arbeitsorganisationsplan oder einer Gleitzeit unterstehenden Arbeitnehmer bleibt wie im Arbeitsvertrag vorgesehen.

1.3.1.4. Die gesetzlichen Bezugszeiträume im Rahmen eines Arbeitsorganisationsplans (in Ermangelung eines Tarifvertrags) von über einem bis zu maximal vier Monaten verleihen dem Arbeitnehmer Anspruch auf zusätzlichen Urlaub[51]

- ▶ Im Falle der Erstellung eines Arbeitsorganisationsplans über einen Bezugszeitraum von über 1 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 Teilzeitarbeitnehmer sind diese Urlaubstage anteilig zu gewähren.

1.3.2. Der Arbeitsorganisationsplan[52]

Mit dem Arbeitsorganisationsplan können Unternehmen die wöchentliche und tägliche Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer innerhalb der gesetzlichen Obergrenzen 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.

1.3.2.1. Die Erstellung eines Arbeitsorganisationsplans

Arbeitgeber, die mit einem Arbeitsorganisationsplan arbeiten möchten, müssen spätestens fünf ganze Tage vor Beginn des Bezugszeitraums (der sich auf bis zu 4 Monate belaufen kann) einen Arbeitsorganisationsplan erstellen, der für alle sich auf einen Monat oder mehr belaufende Bezugszeiträume mindestens einen Monat abdecken muss und sich auf die vorhersehbare Unternehmenstätigkeit im Laufe des Arbeitsorganisationsplans stützt.

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.

---

50 Artikel L.211-12 Absatz 1 des Arbeitsgesetzbuches

51 Artikel L.211-6 des Arbeitsgesetzbuches

52 Artikel L.211-7 des Arbeitsgesetzbuches

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 sind 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 Stunden	5 Stunden	8 Stunden	9 Stunden	4 Stunden	36 Stunden
Woche 2	7 Stunden	8 Stunden	8 Stunden	10 Stunden	5 Stunden	38 Stunden
Woche 3	10 Stunden	8 Stunden	6 Stunden	8 Stunden	10 Stunden	42 Stunden
Woche 4	9 Stunden	10 Stunden	10 Stunden	10 Stunden	5 Stunden	44 Stunden
Durchschnitt						40 Stunden

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 kann die Änderung eines wesentlichen Bestandteils des Arbeitsvertrags zum Nachteil des Arbeitnehmers darstellen. Folglich muss der Arbeitgeber gegebenenfalls das Verfahren für Arbeitsvertragsänderungen befolgen[53].

1.3.2.2. Der Inhalt des Arbeitsorganisationsplans

Der **Arbeitsorganisationsplan** muss die nachstehenden Angaben enthalten[54]:

- den Beginn und das Ende des Bezugszeitraums und des Arbeitsorganisationsplans;
- die normale Arbeitszeit, der jeder Arbeitnehmer die Organisation seines Arbeitsablaufs entnehmen kann, d. h. die täglichen und wöchentlichen Arbeitsstunden sowie den Beginn und das Ende des Arbeitstags;
- die Tage, an denen das Unternehmen geschlossen ist, gesetzliche und normale Feiertage sowie individuelle und/oder kollektive Urlaubstage;
- die wöchentliche Ruhezeit von 44 Stunden und gegebenenfalls den Ausgleichsurlaub, falls diese Ruhezeit nicht eingehalten wird.

Ohne diese Angaben ist der Arbeitsorganisationsplan **unwirksam**.

1.3.2.3. Die Rolle der Personaldelegation und in deren Ermangelung der betroffenen Arbeitnehmer im Falle der Erstellung eines Arbeitsorganisationsplans: Information und Konsultation!

Jeder Arbeitsorganisationsplan muss spätestens fünf 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 Gewerbeinspektion oder dessen Vertreter unterbreitet, der im Monat seiner Anrufung versucht, eine Einigung zwischen den Parteien zu erzielen.

---

53 Artikel L.121-7 des Arbeitsgesetzbuches

54 Artikel L.211-7 des Arbeitsgesetzbuches

Im Falle einer vom Direktor der Gewerbeinspektion oder dessen Vertreter ordnungsgemäß festgestellten fortbestehenden Uneinigkeit, kann die betreibende Partei die Nationale Schlichtungsstelle[55] anrufen.

Die Anrufung der Gewerbeinspektion bzw. der Nationalen Schlichtungsstelle hat keine aufschiebende Wirkung[56].

1.3.2.4. Die Rolle der Personaldelegation und in deren Ermangelung der betroffenen Arbeitnehmer im Falle der Änderung des Arbeitsorganisationsplans: Mitentscheidung!

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.

1.3.2.5. Überstunden und der Arbeitsorganisationsplan

***Anmerkung**: Vor dem Inkrafttreten des Gesetzes vom 23. Dezember 2016 unterstanden die Überstunden den Bestimmungen aus Artikel L.211-7 Absatz 4 des Arbeitsgesetzbuches. Dieser sah vor, dass 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[57] oder im Falle höherer Gewalt[58]** als Überstundenarbeit gilt. 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 Entrichtung 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.*

A) Die Schwellen, ab denen die Arbeitsstunden als Überstunden betrachtet werden[59]

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:

---

55 *Artikel L.163-1 des Arbeitsgesetzbuches*
(1) Die Nationale Schlichtungsstelle wird beim Arbeitsminister eingerichtet.
(2) Die Nationale Schlichtungsstelle ist damit beauftragt:
1. kollektive Streitigkeiten in Bezug auf die Arbeitsbedingungen zu klären;
2. kollektive Arbeitsstreitigkeiten zu lösen, die zu keinem Tarifvertrag oder zu keiner kollektiven Vereinbarung geführt haben;
3. die Anträge auf Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen und Vereinbarungen im Bereich des nationalen oder branchenübergreifenden sozialen Dialogs bekanntzugeben.

56 *Die Hinzufügung dieses Satzes verdeutlicht, dass die Einwendungen der Personaldelegation oder der betroffenen Arbeitnehmer den seitens des Arbeitgebers vorgeschlagenen Arbeitsorganisationsplan bis zur endgültigen Entscheidung der Gewerbeinspektion oder gegebenenfalls der Nationalen Schlichtungsstelle nicht in Frage stellen können.*

57 *Artikel L.211-7 Absatz 4 des Arbeitsgesetzbuches definiert ein unvorhersehbares Ereignis als Ereignis, das bei der Erstellung des Arbeitsorganisationsplans weder aufgrund dessen vorhersehbar war, dass es in der Vergangenheit regelmäßig auftrat, noch infolge einer seitens des Arbeitgebers erfolgten umsichtigen und sorgfältigen Vorausplanung von künftigen Ereignissen, mit deren Eintritt er hätte rechnen müssen oder können.*

58 *Als Fall höherer Gewalt gilt ein unvorhersehbares und unüberwindbares Ereignis, das die betreffende Person an der Erfüllung ihrer Pflicht hindert (Lexique des termes juridiques, Dalloz, 16. Ausgabe).*

59 *Artikel L.211-7(4) des Arbeitsgesetzbuches*

- 12,5% der gesetzlich üblichen oder im Tarifvertrag vorgesehenen Arbeitszeit im Falle der Anwendung eines Bezugszeitraums von über einem und bis zu drei Monaten,
- 10% der gesetzlich üblichen oder im Tarifvertrag vorgesehenen Arbeitszeit im Falle der Anwendung eines Bezugszeitraums von über drei und bis zu vier Monaten.

B) Die Fälle, in denen Arbeitsstunden im Falle einer Änderung des Arbeitsorganisationsplans als Überstunden gelten oder nicht

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 der Leistung dieser Überstunden 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 Gewerbeinspektion wenden, die ihre schriftliche Stellungnahme zu den seitens des Arbeitnehmers geltend gemachten zwingenden und fundierten Gründen abgibt.

Die Gewerbeinspektion gibt ihre Stellungnahme innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach ihrer Anrufung ab.

C) Der Zeitpunkt des Ausgleichs der Überstunden richtet sich grundsätzlich nach dem Wunsch des Arbeitnehmers[60]

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 Tarifvertrag vorgesehenen Arbeitszeit ergeben, grundsätzlich nach dem Wunsch des Arbeitnehmers, sofern die betrieblichen Bedürfnisse und die berechtigten Wünsche der übrigen Arbeitnehmer des Unternehmens dem nicht entgegenstehen. In letzterem Fall können die am Ende des Kalenderjahres noch nicht ausgeglichenen Überstunden ausnahmsweise bis zum 31. März des Folgejahres übertragen werden.

1.3.2.6. Der Teilzeitarbeitnehmer und der Arbeitsorganisationsplan

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 Tarifvertrag geltenden Arbeitszeit liegt. Die Teilzeitbeschäftigung ist im Arbeitsgesetzbuch in den Artikeln L.123-1 ff. geregelt.

Für Teilzeitarbeitnehmer kann ebenso wie für Vollzeitarbeitnehmer ein Bezugszeitraum eingeführt werden. Aufgrund dieser Flexibilität können Teilzeitarbeitnehmer dazu aufgerufen werden, über die in ihrem Arbeitsvertrag vorgesehenen täglichen und wöchentlichen Obergrenzen hinaus zu arbeiten.

---

60 Artikel L.211-27 Absatz 2 Unterabsatz 2 des Arbeitsgesetzbuches

Der Arbeitsorganisationsplan setzt die für Teilzeitarbeitnehmer geltenden Vorschriften detailliert fest.

Dabei sind die nachstehenden Vorschriften einzuhalten:

1. 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 4-wöchigen 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.

2. 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. Der Arbeitsvertrag kann sogar einen noch höheren Prozentsatz vorsehen (z.B. 30%, 40%).

Achtung: Eine Klausel des Arbeitsvertrags des Teilzeitarbeitnehmers 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).

Beispiele

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.

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.

3. 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.

1.3.2.7. Der Nachtarbeitnehmer und der Arbeitsorganisationsplan

Das Gesetz definiert den **Nachtarbeitnehmer**[61] wie folgt:

- einerseits jeder Arbeitnehmer, der **mindestens drei Stunden seiner normalerweise geleisteten täglichen Arbeitszeit während der Nachtzeit leistet**;

61 *Artikel L.211-14 des Arbeitsgesetzbuches*

- andererseits jeder Arbeitnehmer, der **einen bestimmten Teil seiner jährlichen Arbeitszeit** während der Nachtzeit leistet,. Dieser geringe Teil seiner jährlichen Arbeitszeit muss im Tarifvertrag 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 Nachtarbeitnehmers müssen bei der flexiblen Arbeitszeitgestaltung bestimmte Obergrenzen eingehalten werden:

- die normale Gesamtarbeitszeit der Nachtarbeitnehmer darf **über einen Zeitraum von 7 Tagen innerhalb von 24 Stunden** im Durchschnitt höchstens **8 Stunden** betragen;
- Nachtarbeitnehmer 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 Nachtarbeitnehmer bei ihrem Dienstantritt einer **ärztlichen Voreinstellungsuntersuchung**[62] unterziehen, gefolgt von **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.

1.3.3. Die Gleitzeit[63]

Im Rahmen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung kann der vorstehend beschriebene Arbeitsorganisationsplan[64] auch durch eine **Gleitzeitregelung** ersetzt werden.

Vor dem Inkrafttreten des vorgenannten Gesetzes vom 23. Dezember 2016 konnte die Gleitzeit 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 Gleitzeit, deren Zeitintervalle, Inhalte und Modalitäten einschließlich der Änderungen im Rahmen eines Tarifvertrags, 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 Gleitzeit ist als System der Arbeitsorganisation definiert, in dem die Dauer und der Zeitplan für die Arbeit täglich individuell gestaltet werden können. Dabei sind jedoch die gesetzlichen Obergrenzen für die Arbeitszeit und die für eine Gleitzeitregelung im Voraus festzulegenden Vorschriften einzuhalten. Vorbehaltlich der gesetzlich geregelten Ausnahmen, darf die Arbeitszeit höchstens 10 Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche betragen.

Im Unterschied zum Arbeitsorganisationsplan kann der Arbeitnehmer im Rahmen einer Gleitzeitregelung den Zeitplan und die Dauer der Arbeit nach seinen persönlichen Bedürfnissen gestalten, jedoch stets in Abstimmung mit den dienstlichen Erfordernissen und den berechtigten Wünschen der anderen Arbeitnehmer.

---

62 Artikel L.326-1 und L.326-3 des Arbeitsgesetzbuches

63 Artikel L.211-8 des Arbeitsgesetzbuches

64 Artikel L.211-7(2) des Arbeitsgesetzbuches

So kann der Arbeitnehmer jeden Tag selbst bestimmen, wann er zur Arbeit kommt und wieder geht. Dabei hält er sich jedoch an die seitens des Arbeitgebers in der Gleitzeitregelung in Bezug auf die Arbeitszeitgestaltung gesetzten Grenzen und orientiert sich an den dienstlichen Vorgaben.

In einer Gleitzeitregelung wird immer die **tägliche Kernarbeitszeit und 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

Unternehmen H arbeitet mit Gleitzeit. Die Gleitzeitregelung sieht eine Kernarbeitszeit von 9:00 Uhr bis 11:30 Uhr und von 14:00 Uhr bis 16:00 Uhr vor. Die Gleitzeitphase erstreckt sich auf die Zeiträume von 7:30 Uhr bis 9:00 Uhr, von 11:30 Uhr bis 14:00 Uhr und von 16:00 Uhr bis 19:00 Uhr. Verlangt der Arbeitgeber allerdings, dass die Arbeitnehmer um 08:00 Uhr morgens zu einer Dienstbesprechung kommen, so müssen sie dort pünktlich erscheinen, auch wenn die Besprechung in die Gleitzeitphase fällt.

An dieser Stelle sei noch darauf hingewiesen, dass die Gleitzeitregelung im Allgemeinen auch eine Mindestruhezeit enthält, die den Arbeitstag des Arbeitnehmers unterbrechen muss. Diese Ruhezeit hängt von der Geschäftstätigkeit des Unternehmens ab.

Die Gleitzeitregelung kann gegebenenfalls zu **einer Anzahl zusätzlich erbrachter Arbeitsstunden** berechtigen, **die** auf den nächsten Bezugszeitraum **vorgetragen werden können**.

Wenn sich aus der Abrechnung der geleisteten Arbeitsstunden am Ende des Bezugszeitraums ein Stundenüberschuss im Vergleich zur gesetzlichen oder tarifvertraglichen Arbeitszeit ergibt, so gelten diese Stunden als Überstunden, sofern die Leistung von Überstunden mit dienstlichen Erfordernissen begründet werden kann.

Für gesetzliche Bezugszeiträume, deren Dauer maximal 1 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 ist dieses Soll innerhalb einer in der Gleitzeitregelung festzusetzenden Frist im nächsten Bezugszeitraum durch eine Überschreitung der normalen Arbeitszeit auszugleichen, für die kein Anspruch auf Überstundenzuschlag besteht. Dabei dürfen die gesetzlich festgelegten Obergrenzen 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.

Darüber hinaus sind noch die nachstehenden Punkte zu beachten:

- der **Betriebsrat**[65], sofern vorhanden, besitzt Entscheidungsbefugnis über die Einführung eines Gleitzeitsystems im Unternehmen[66];
- in Unternehmen, in denen es keinen Betriebsrat gibt, muss die **Personaldelegation** vor der Einführung eines Gleitzeitsystems informiert werden;
- darüber hinaus erfordert die Einführung eines Gleitzeitsystems **eine vorherige Genehmigung der Nationalen Datenschutzkommission**[67]. Die Anwendung einer Gleitzeitregelung bedarf der seitens des Arbeitgebers erfolgenden Einrichtung eines Verarbeitungssystems für personenbezogene Daten zur Überwachung am Arbeitsplatz, das die Einhaltung der Bestimmungen des abgeänderten Gesetzes vom 2. August 2002 zum Schutz personenbezogener Daten bei der Datenverarbeitung erfordert[68].
- Die Nationale Datenschutzkommission hat das Verfahren für die vorherige Einholung einer Genehmigung für die Einführung einer Gleitzeitregelung in Unternehmen unter bestimmten Voraussetzungen vereinfacht[69].

---

65 Ab den kommenden Sozialwahlen (und spätestens ab den Sozialwahlen im Jahr 2018), geht diese Befugnis in Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern auf die Personaldelegation über.

66 Artikel L.261-1 des Arbeitsgesetzbuches

67 Artikel L.261-1 des Arbeitsgesetzbuches

68 Mémorial A Nr. 131 vom 8. August 2007 (koordinierter Text).

69 Weitere Informationen unter www.cnpd.public.lu

Die Personaldelegation erhält die Aufstellungen der Gesamtabrechnungen pro Organisationseinheit[70]. 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 Gewerbeinspektion wenden, die eine Überprüfung durchführen und den diesbezüglichen Bericht an das Unternehmen und die Personaldelegation übermitteln muss.

Im Falle einer vom Direktor der Gewerbeinspektion oder dessen Vertreter ordnungsgemäß festgestellten fortbestehenden Uneinigkeit, kann die betreibende Partei die Nationale Schlichtungsstelle anrufen.

1.3.4. Durch das Gesetz vom 23. Dezember 2016 festgesetzte Übergangsbestimmungen

Die in einem Tarifvertrag, einem diesen untergeordneten Abkommen, einer Vereinbarung im Bereich des branchenübergreifenden sozialen Dialogs oder anderen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes aus dem Jahr 2016 geltenden Vereinbarungen auf Unternehmensebene hinsichtlich des Bezugszeitraums vorgesehenen Bestimmungen bleiben bis zum Auslaufen des Tarifvertrags, des Abkommens oder der Vereinbarung gültig.

Sofern ein Tarifvertrag, ein diesem untergeordnetes Abkommen oder eine Vereinbarung im Bereich des branchenübergreifenden sozialen Dialogs, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes aus dem Jahr 2016 gelten, keine besondere Bestimmung in Bezug auf einen gesetzlichen Bezugszeitraum enthält oder sich auf einen Verweis auf die allgemeinen Rechtsvorschriften beschränkt, so darf die Dauer des bis zum Auslaufen des Tarifvertrags, des Abkommens oder der Vereinbarung geltenden Bezugszeitraums 1 Monat nicht übersteigen.

1.3.5. Jugendliche Arbeitnehmer[71] und die flexible Arbeitszeitgestaltung

Im Rahmen eines Arbeitsorganisationsplans oder einer Gleitzeitregelung kann die Arbeitszeit jugendlicher Arbeitnehmer über einen Bezugszeitraum von höchstens vier Wochen verteilt werden, wenn der Tarifvertrag 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 tarifvertraglich 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 zehn Prozent übersteigen[72].

---

70 *Artikel L.211-7(2) des Arbeitsgesetzbuches*

71 *An dieser Stelle sei daran erinnert, dass es sich bei jugendlichen Arbeitnehmern nach Maßgabe des Arbeitsgesetzbuches um alle Arbeitnehmer handelt, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und im Rahmen eines Arbeitsvertrags (nach luxemburgischem oder ausländischem Recht) in Luxemburg arbeiten oder ein Praktikum absolvieren oder eine Ausbildung absolvieren oder arbeitslos sind und von einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme, einem Berufseingliederungsvertrag oder einem Berufseinführungsvertrag profitieren oder als Schüler oder Student in den Schulferien arbeiten.*

72 *Artikel L.344-9 des Arbeitsgesetzbuches*

2 DIE SONNTAGSARBEIT

2.1. Die betroffenen Personen

Artikel L.231-1 des Arbeitsgesetzbuches legt fest, dass es Arbeitgebern des öffentlichen und privaten Sektors untersagt ist, mit Arbeits- oder Ausbildungsvertrag beschäftigte Arbeitnehmer an Sonntagen von 0:00 Uhr bis 24:00 Uhr arbeiten zu lassen, es sei denn, es handelt sich dabei um Betriebe, in denen ausschließlich Verwandte in auf- und absteigender Linie, Brüder, Schwestern oder im gleichen Grade Verschwägerte des Arbeitgebers beschäftigt sind.

Derselbe Artikel setzt darüber hinaus noch fest, dass die im Folgenden ausgeführten Vorschriften auf die nachstehenden Personengruppen keine Anwendung finden:

- auf Reisende und Handelsvertreter, soweit sie ihre Arbeit außerhalb des Betriebs ausüben,
- auf Arbeitnehmer, die in einer leitenden Position tätig sind,
- auf Führungskräfte, deren Anwesenheit im Unternehmen für die Gewährleistung des ordnungsgemäßen Betriebs und der Überwachung des Unternehmens unabdingbar ist,
- auf Kultusdiener, die im Sinne von Artikel 22 der Verfassung durch einen Vertrag mit dem Staat verbunden sind und auf die diese Verträge abzielen.

2.2. Das Verbot der Sonntagsarbeit

Das Arbeitsgesetzbuch **verbietet** den Arbeitgebern **grundsätzlich**, die in obigem Punkt 2.1. genannten Personen an Sonntagen von 0:00 Uhr bis 24:00 Uhr arbeiten zu lassen [73].

An dieser Stelle sei daran erinnert, dass alle Arbeitnehmer Anspruch auf eine ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit von 44 Stunden haben, die im Rahmen des Möglichen auch den Sonntag umfassen muss[74].

Vom Verbot der Sonntagsarbeit gibt es jedoch **eine bestimmte Anzahl an Ausnahmen**, auf die nachstehend näher eingegangen wird.

2.3. Die Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit

Die an Sonntagen erlaubten Tätigkeitskategorien[75]

Das Verbot der Sonntagsarbeit findet auf die nachstehenden Tätigkeiten keine Anwendung:

- auf die Überwachung von Unternehmensräumlichkeiten;
- auf Reinigungs-, Reparatur- und Wartungstätigkeiten, die zur Fortführung des regelmäßigen Betriebs erforderlich sind,
- auf produktionsfremde Tätigkeiten, von denen die Wiederaufnahme des regelmäßigen Betriebs am nächsten Tag abhängig ist;
- auf Tätigkeiten, die erforderlich sind, um die Verschlechterung von Rohstoffen oder Produkten zu verhindern;
- auf dringliche Tätigkeiten, deren unverzügliche Ausführung notwendig ist, um Rettungsmaßnahmen zu organisieren, um unmittelbar drohende Schäden zu verhindern oder um eingetretene Schäden an Material, Einrichtungen oder Gebäuden des Betriebs zu beheben.

---

73 Artikel L.231-1 des Arbeitsgesetzbuches

74 Artikel L.231-11 des Arbeitsgesetzbuches

75 Artikel L.231-2 und L.231-3 des Arbeitsgesetzbuches

Die zuletzt genannte Ausnahme gilt dabei nicht nur für die Arbeitnehmer des Unternehmens, in dem die dringlichen Tätigkeiten erforderlich sind, sondern auch für die Arbeitnehmer eines anderen Unternehmens, die die Reparaturen im Auftrag des ersten Unternehmens durchführen.

Die vier erstgenannten der vorgenannten Tätigkeitskategorien sind sonntags nur dann erlaubt, wenn der ordnungsgemäße Betrieb des Unternehmens deren Ausführung an einem anderen Wochentag nicht gestattet.

Der Unternehmensleiter ist dazu verpflichtet, den Direktor der Gewerbeinspektion und die gegebenenfalls vorhandene Personaldelegation über die Ausführung der genannten Tätigkeiten in Kenntnis zu setzen und ihnen gleichzeitig eine Liste mit den am Sonntag beschäftigten Arbeitnehmern, der Dauer ihrer Beschäftigung und der Art der durchgeführten oder durchzuführenden Tätigkeiten zu übermitteln.

Eine Kopie dieser Liste ist am Eingang der Arbeitsräume auszuhängen.

Diese doppelte Information der Personaldelegation und des Direktors der Gewerbeinspektion muss zu den nachstehenden Zeitpunkten erfolgen:

- für die vier ersten Tätigkeitskategorien: **vor** der Leistung der Sonntagsarbeit.
- für dringende Tätigkeiten: **zum Zeitpunkt ihrer Leistung**.

Das Ministerium für Arbeit hat in Zusammenarbeit mit der Gewerbeinspektion **Anzeigeformulare** für die **Sonntagsarbeit** ausgearbeitet.

Diese Formulare können auf der Internetseite www.itm.public.lu in der Rubrik „Formulare – Arbeitszeit" heruntergeladen werden.

Für alle Fälle wurde nachstehend ein Formularmuster beigefügt.

GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

INSPECTION
DU TRAVAIL
ET DES MINES

BENACHRICHTIGUNG/ ANTRAG/ MELDUNG

☐ von Überstunden (gemäß den Artikeln L.211-23 et L.211-24 des AGB)

☐ von Sonntagsarbeit (gemäß den Artikeln L.231-2, L.231-3 et L.231-9 des AGB)

bitte ankreuzen, was zutrifft

N.B. Das Dokument ist per E-Mail an folgende Adresse zu senden contact@itm.etat.lu. Das Original ist nur auf Anfrage der Gewerbeaufsicht vorzulegen.

Bitte bewahren Sie eine Kopie ihrer
Meldung auf dem Arbeitsplatz
um diese im Falle einer Kontrolle vorweisen zu können.

A) Information betreffend das Unternehmen			
Name des Unternehmens			
Name und Vorname des Geschäftsführers			
Kontaktperson der Geschäftsführung			
Adresse			
Emailadresse			
Direkte Festnetzdurchwahl		Faxnummer	
Betriebsnummer		Code Nace	
Aktivität des Unternehmens			
Gesamte Anzahl der Mitarbeiter		Gesamte Anzahl der Leiharbeiter	
Betriebsausschuss	☐ ja ☐ nein		
Name und Vorname des Vorsitzenden des Betriebsausschusses			
Direkte Festnetzdurchwahl			
Emailadresse			
Unterliegt das Unternehmen einem Tarifvertrag	☐ ja ☐ nein		

1

Version 24.12.2015

Quelle: www.itm.lu

B) Information betreffend die vorgesehene Tätigkeit		
☐ Überstunden	☐ Sonntagsarbeit	
Vorgesehene Daten bzw. Zeitraum		
Betroffene Abteilung bzw. Baustelle		
Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Leiharbeiter
Anzahl der vorgesehenen Überstunden pro Arbeiter	pro Tag max. 2 Überstunden (max. Arbeitszeit = 10 Stunden)	pro Woche max. 8 Überstunden (max. Arbeitszeit = 48 Stunden)
Dauer der Beschäftigung (Sonntagsarbeit)		
Art der Arbeiten		
Vom Gesetz vorgesehene obligatorische Informationen (bitte ausfüllen, was zutrifft)		
Außergewöhnliche Umstände, die die **Überstunden** rechtfertigen:		
Begründung, warum **Überstunden** der Einstellung weiterer Mitarbeiter vorzuziehen sind:		
Gründe, die die Sonntagsarbeit erforderlich machen:		

Spezialregister

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Verlängerung der normalen Arbeitszeit, die geleisteten Arbeitsstunden an Sonntagen, gesetzlichen Feiertagen oder in der Nacht, sowie die gezahlten Vergütungen in ein besonderes Register einzuschreiben. Dieses Register ist auf Anfrage der Gewerbeaufsicht vorzulegen.

Vergütung

Überstunden

Eine geleistete Überstunde wird in der Regel durch eine entlohnte Ruhezeit vergütet, mittels anderthalb Stunden Freizeit pro gearbeitete Überstunde. Wenn aus betriebsinternen Organisationsgründen oder wegen Verlassens des Unternehmens durch den Arbeitnehmer, aus irgendwelchem Grund, die Rückgewinnung durch Freizeit nicht möglich ist, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Vergütung durch die Zahlung des normalen Stundenlohns plus 40% pro Stunde. Die Bestimmungen gelten nicht für Führungskräfte.

Sonntagsarbeit

Die Sonntagsarbeit eröffnet ein Anrecht auf Vergütung durch Zahlung des normalen Stundenlohns plus 70 % pro Stunde.
Wird die Sonntagsarbeit durch Ruhezeit innerhalb einer Woche ausgeglichen, so ist nur der Zuschlag von 70 % zu zahlen.

C) Obligatorische Stellungnahme des Betriebsausschusses, bzw. der betroffenen Arbeitnehmer	
Datum :	
Bestehender Betriebsausschuss ☐ ja ☐ nein	
Positive Stellungnahme : ☐	
Negative Stellungnahme : ☐ (Im Falle einer negativen Stellungnahme des Betriebsausschusses, oder der betroffenen Arbeitnehmer, unterliegt die Ableistung von Überstunden einer vorherigen ministeriellen Genehmigung. In diesem Fall ist eine Meldung unzureichend.) Begründung der negativen Stellungnahme :	
Name des Vorsitzenden des Betriebsausschusses bzw seines Stellvertreters:	**Obligatorische Unterschrift :**
Name der betroffenen Arbeitnehmer : Sollte nicht genug Platz vorhanden sein, legen Sie bitte eine Liste mit den Namen und den Unterschriften bei.	**Obligatorische Unterschrift(en), wenn kein Betriebsausschuss besteht (Überstunden) :** ☐ Bitte ankreuzen, wenn dies der Fall ist.

Name und Unterschrift des Geschäftsführers bzw. seines Stellvertreters
Datum : Name : Unterschrift :

3

Version 24.12.2015

Die zur Sonntagsarbeit befugten Unternehmen

Die gesetzlich befugten Unternehmen[76]

Das Verbot der Sonntagsarbeit gilt nicht:

- für Familienunternehmen, in denen ausschließlich Verwandte in auf- und absteigender Linie, Brüder, Schwestern oder im gleichen Grade Verschwägerte des Arbeitgebers beschäftigt sind [77];
- für Hotels, Restaurants, Kantinen, Schankbetriebe und andere Einrichtungen, in denen Speisen und Getränke serviert werden;
- für Apotheken, Drogerien und Geschäfte, die medizinische und chirurgische Instrumente führen;
- für Schaustellerbetriebe;
- für Landwirtschafts- und Weinbauunternehmen;
- für Schauspielunternehmen;
- für Beleuchtungsunternehmen, Wasserwerke und Energieversorger;
- für Transportunternehmen;
- für Unternehmen, die sich um die Behandlung oder stationäre Aufnahme von Kranken, Behinderten, Bedürftigen und Geisteskranken kümmern, für Fürsorgestellen, Kinderheime, Sanatorien, Erholungsheime, Altersheime, Ferienlager, Waisenhäuser und Internate;
- für Unternehmen, die häusliche Dienstleistungen erbringen;
- für Unternehmen, in denen die Arbeit naturgemäß weder unterbrochen noch verzögert werden kann.

Für die letzte Unternehmenskategorie sieht das Gesetz vor, dass eine großherzogliche Verordnung die betreffenden Unternehmen bestimmt und die Art der Tätigkeiten spezifiziert, deren Ausführung am Sonntag gestattet ist[78].

An dieser Stelle sei noch darauf hingewiesen, dass in Unternehmen, die mit durchgehendem Schichtbetrieb arbeiten, das in der Nacht von Samstag auf Sonntag beschäftigte Team nur bis Sonntagmorgen um 06:00 Uhr zur Arbeit verpflichtet werden kann. Die Beschäftigten dieser Teams genießen ab besagter Uhrzeit eine ununterbrochene Ruhezeit bis Montagmorgen um 06:00 Uhr.

Unternehmen, die durch Betriebsvereinbarung oder ministerielle Entscheidung zur Sonntagsarbeit befugt sind[79]

Durch Betriebsvereinbarung

Für Unternehmen, in denen die Arbeit durch aufeinanderfolgende Teams in durchgehendem Schichtbetrieb organisiert ist, d.h. die rund um die Uhr und 7 Tage die Woche arbeiten, kann eine Betriebsvereinbarung unter den darin festgelegten Voraussetzungen und Modalitäten eine Ausnahme vom Sonntagsarbeitsverbot gewähren. Dies erfolgt zum einen im Interesse einer besseren Ausnutzung der Produktionsanlagen sowie zum anderen im Interesse der Schaffung von mehr Arbeitsplätzen oder der Sicherung bestehender Arbeitsplätze.

Die Betriebsvereinbarung muss von einem bestimmten Unternehmen mit der Gesamtheit der auf nationaler Ebene vertretenen Gewerkschaftsorganisationen geschlossen werden, die das unter ihren Anwendungsbereich fallende Personal vertreten, soweit sie innerhalb der Personaldelegation des betreffenden Unternehmens vertreten ist.

Diese Betriebsvereinbarung entfaltet dann die gleiche Wirkung wie der Tarifvertrag, an den sie gegebenenfalls gekoppelt ist.

---

76 Artikel L.231-6(1) des Arbeitsgesetzbuches

77 Artikel L.231-1 des Arbeitsgesetzbuches

78 Diese großherzogliche Verordnung wurde noch nicht angenommen

79 Artikel L.231-6(2) des Arbeitsgesetzbuches

Die Betriebsvereinbarung tritt allerdings erst in Kraft, wenn sie vom Arbeitsminister anerkannt worden ist, und verliert ihre Wirkung, falls die vom Arbeitsminister ergangene Anerkennung nach Rücksprache mit dem Wirtschaftsminister zurückgezogen wird.

Wenn mindestens eine oder die Gesamtheit der vorgenannten gewerkschaftlichen Organisationen ihre Zustimmung zum Abschluss der Betriebsvereinbarung verweigert, kann der Arbeitsminister eine Ausnahme vom Sonntagsarbeitsverbot nach einem Referendum gewähren, d.h. nach vorheriger Konsultation der Gesamtheit des betroffenen Unternehmenspersonals. Das Unternehmenspersonal bekundet in diesem Fall seinen Willen durch geheime Urnenwahl unter der Kontrolle der Gewerbeinspektion.

Durch Entscheidung des Arbeitsministers

Einem neu eröffneten Unternehmen kann der Arbeitsminister unter den Voraussetzungen, Modalitäten und für die Dauer, die er festlegt, eine Ausnahme vom Sonntagsarbeitsverbot gewähren. Dies erfolgt zum einen im Interesse einer besseren Ausnutzung der Produktionsanlagen sowie zum anderen zur Schaffung neuer Arbeitsplätze.

Unternehmen, die durch großherzogliche Verordnung zur Sonntagsarbeit befugt sind [80]

Das Gesetz sieht vor, dass eine großherzogliche Verordnung nach Maßgabe der darin dargelegten Bedingungen und Modalitäten die nachstehenden Ausnahmen von der Sonntagsarbeit vorsehen kann:

- für die Ausübung von Tätigkeiten, die zur Befriedigung der täglichen oder hauptsächlich sonntäglichen Bedürfnisse der Öffentlichkeit an Sonntagen gefordert werden;
- für Tätigkeiten, die lediglich über einen Teil des Jahres ausgeübt werden oder in bestimmten Jahreszeiten intensiver betrieben werden;
- für Tätigkeiten, die aus Gründen der Gemeinnützigkeit ausgeübt werden;
- für Unternehmen, in denen Wasser als ausschließlicher Antrieb oder als Hauptantrieb genutzt wird.

Diese großherzogliche Verordnung wurde bislang noch nicht angenommen.

Spezifische Vorschriften für Einzelhandelsgeschäfte

Sofern ein Einzelhandelsgeschäft kraft des geänderten Gesetzes vom 19. Juni 1995 zur Regelung der Ladenschlusszeiten in Gewerbe und Handwerk[81] sonntags öffnen darf, können die Arbeitnehmer für Sonntagsarbeit beschäftigt werden.

Die Dauer dieser Beschäftigung darf jedoch 4 Stunden nicht überschreiten. Das Gesetz sieht vor, dass die Uhrzeiten, zu denen die Arbeitnehmer sonntags beschäftigt werden dürfen, durch großherzogliche Verordnung festgesetzt werden[82].

Es ist ebenfalls vorgesehen, dass eine großherzogliche Verordnung diese Möglichkeit entweder untersagen oder sie unter Berücksichtigung der während der normalen Arbeitszeit geltenden Vorschriften bis auf maximal 8 Stunden für höchstens 6 Sonntage pro Jahr ausdehnen kann[83].

Wenn die sonntägliche Schließung des Einzelhandelsgeschäfts aufgrund der Bedeutung der sonntags erzielten Verkaufszahlen des Geschäfts überdies den Normalbetrieb gefährdet und es unmöglich ist, die Kundenbeziehungen in ausreichender Weise auf andere Wochentage zu verteilen, dann kann der Arbeitsminister in begründeten Fällen unter Berücksichtigung der während der normalen Arbeitszeit geltenden Vorschriften befristete oder unbefristete Ausnahmen vom Sonntagsarbeitsverbot gewähren.

Diese Ausnahme kann ausschließlich Geschäften gewährt werden, die sich an Standorten befinden, die durch großherzogliche Verordnung zu bestimmen sind[84].

---

80 Artikel L.231-5 des Arbeitsgesetzbuches

81 Artikel L.231-4 des Arbeitsgesetzbuches

82 Eine solche großherzogliche Verordnung wurde noch nicht angenommen

83 Eine solche großherzogliche Verordnung wurde noch nicht angenommen

84 Eine solche großherzogliche Verordnung wurde noch nicht angenommen

2.4. Die Bedingungen und Folgen der Sonntagsarbeit

Das Führen eines besonderen Verzeichnisses[85]

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, **die an Sonntagen geleisteten Arbeitsstunden** und den für die Sonntagsarbeit **entrichteten Lohn** in ein besonderes Verzeichnis einzutragen.

Aus diesem Verzeichnis gehen gegebenenfalls auch die Leistung von Überstunden und die an Feiertagen oder nachts geleisteten Arbeitsstunden hervor. Das Verzeichnis ist den Bediensteten der Gewerbeinspektion auf jedwede diesbezügliche Anforderung vorzulegen.

Die Ausgleichsruhezeit[86]

Die nach Maßgabe der vorstehend dargelegten Ausnahmen an Sonntagen beschäftigten Arbeitnehmer haben Anspruch auf **eine Ausgleichsruhezeit**, die weder auf einen Sonntag noch für alle Arbeitnehmer des Unternehmens auf denselben Tag fallen muss.

Diese Ausgleichsruhezeit muss sich auf **einen ganzen Tag** belaufen, **sofern die Sonntagsarbeit länger als 4 Stunden dauerte und mindestens auf einen halben Tag, sofern 4 Stunden nicht überschritten wurden**.

In letzterem Fall muss die Ruhezeit vor oder nach 13:00 Uhr gewährt werden und am entsprechenden Tag darf die Arbeitszeit 5 Stunden nicht überschreiten.

Der Lohnzuschlag

Die Sonntagsarbeit berechtigt die Arbeitnehmer zusätzlich zum normalen Lohn zu **einem Lohnzuschlag von 70% für jede an Sonntagen geleistete Arbeitsstunde**[87].

Im Falle des **Ausgleichs der an Sonntagen geleisteten Arbeitsstunden durch eine bezahlte Ruhezeit**[88] **während der Woche, ist jedoch lediglich die 70%-ige Zulage zu entrichten**. Die Lohnzulagen für die an Sonntagen geleisteten Arbeitsstunden sind unbegrenzt steuerfrei.

Stellen die an sonntags geleisteten Stunden gleichzeitig Überstunden dar, so ist zusätzlich eine 40%-ige Zulage zu entrichten.

Achtung: In Abweichung von den obigen Bestimmungen **berechtigt** die Sonntagsarbeit in **Hotels, Restaurants, Kantinen, Schankbetrieben** und anderen Einrichtungen, in denen Speisen und Getränke serviert werden, sowie **in der Landwirtschaft und im Weinbau nicht zum Erhalt eines Lohnzuschlags**.

In den genannten Unternehmen berechtigt die Sonntagsarbeit die Arbeitnehmer, die im Laufe des Kalenderjahres insgesamt auf **20 Tage Sonntagsarbeit** kommen, zusätzlich zum gesetzlichen Urlaub **zu mindestens 2 bezahlten Urlaubstagen**[89].

Jugendliche Arbeitnehmer und die Sonntagsarbeit[90]

Jugendliche Arbeitnehmer **dürfen grundsätzlich** nicht an Sonntagen beschäftigt werden.

Im Falle höherer Gewalt oder wenn die Existenz oder Sicherheit des Unternehmens dies erfordert, darf der Arbeitgeber die jugendlichen Arbeitnehmer jedoch **ausnahmsweise** an einem Sonntag arbeiten lassen, doch ausschließlich in dem zur Vermeidung einer ernsthaften Behinderung des normalen Betriebs des Unternehmens erforderlichen Maße und sofern nicht rechtmäßig auf erwachsene Arbeitnehmer zurückgegriffen werden kann.

Der Unternehmensleiter **setzt unverzüglich** und unter Angabe des Grundes oder der Gründe für die Sonntagsarbeit **den Direktor der Gewerbeinspektion** darüber **in Kenntnis**.

---

85 *Artikel L.231-10 des Arbeitsgesetzbuches*

86 *Artikel L.231-7(1) des Arbeitsgesetzbuches*

87 *Artikel L.231-7(2) des Arbeitsgesetzbuches*

88 *Sofern die Sonntagsarbeit länger als 4 Stunden dauerte, wird sie durch eine ganztägige Ausgleichsruhezeit ausgeglichen, und sofern die Sonntagsarbeit vier Stunden oder weniger dauerte, durch eine halbtägige Ausgleichsruhezeit*

89 *Artikel L.231-7(2) letzter Absatz des Arbeitsgesetzbuches*

90 *Artikel L.344-13 des Arbeitsgesetzbuches*

Darüber hinaus **kann der Arbeitsminister eine verlängerte Genehmigung** für die Sonntagsarbeit von jugendlichen Arbeitnehmern **gewähren**, die in Hotels, Restaurants, Cafés, Snackbars, Kliniken, Pflege- und Betreuungseinrichtungen für Senioren und/oder Pflegebedürftige, Kinderheimen und im Bereich der Kindererziehung und Kinderbetreuung tätigen Einrichtungen beschäftigt sind. Aus der Entscheidung des Ministers geht die Gültigkeitsdauer dieser Genehmigung hervor.

Jugendliche Arbeitnehmer müssen jedoch jeden zweiten Sonntag von der Arbeit freigestellt werden. Davon ausgenommen sind die Monate Juli und August im Hotel- und Gaststättengewerbe, in denen diese Begrenzung keine Anwendung findet.

Für jugendliche Arbeitnehmer wird die Sonntagsarbeit mit einer **Zulage von 100%** entlohnt.

Darüber hinaus ist den jugendlichen Arbeitnehmern für den im Dienste des Arbeitgebers verbrachten Sonntag **innerhalb einer Frist von den dem** betreffenden **Sonntag unmittelbar folgenden 12 Tagen eine ganztägige Ausgleichsruhezeit** zu gewähren.

Wozu berechtigt die Sonntagsarbeit?

Erwachsene Arbeitnehmer

70% Lohnzuschlag für jede an Sonntagen geleistete Arbeitsstunde

+

⇒ Entlohnung der an Sonntagen geleisteten Stundenzahl zum Grundtarif (100%)

ODER

⇒ Ausgleichsruhezeit:

- Ein ganzer Tag, sofern die Sonntagsarbeit länger als 4 Stunden dauerte
- 4 Stunden, sofern die Sonntagsarbeit 4 Stunden oder weniger dauerte

Jugendliche Arbeitnehmer

100% Lohnzuschlag für jede an Sonntagen geleistete Arbeitsstunde, d.h. eine Entlohnung der an Sonntagen geleisteten Arbeitsstunden mit 200%

+

Eine ganztägige Ausgleichsruhezeit innerhalb der darauffolgenden 12 Tage.

3 DIE VORSCHRIFTEN IM BEREICH DER GESETZLICHEN FEIERTAGE

3.1. Die betroffenen Personen

Die nachstehenden Vorschriften finden auf alle Personen Anwendung, die über einen Arbeitsvertrag oder einen Ausbildungsvertrag im privaten Wirtschaftssektor verfügen, sofern sie nicht von günstigeren gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen profitieren[91].

Gleichwohl gelten Sondervorschriften für in Saisonbetrieben beschäftigte Arbeitnehmer, die in einer großherzoglichen Verordnung dargelegt sind[92].

91 *Artikel L.232-1 des Arbeitsgesetzbuches*

92 *Siehe großherzogliche Verordnung vom 8. Oktober 1976 betreffend die Lohnzahlung für an gesetzlichen Feiertagen in Saisonbetrieben geleistete Arbeit*

3.2. Die gesetzlichen Feiertage

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

Das Arbeitsgesetzbuch[93] enthält eine Auflistung der gesetzlichen Feiertage und setzt darüber hinaus eine Reihe von Vorschriften fest, die auf Arbeitnehmer und Auszubildende anlässlich eines gesetzlichen Feiertags Anwendung finden.

Grundsätzlich sind diese **durch die Gesetzgebung von der Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag befreit**. Somit 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 Ausgleichsurlaubstag 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 gelten **zehn Tage** als **gesetzliche Feiertage**:

- Neujahr (1. Januar);
- Ostermontag;
- 1. Mai;
- Christi Himmelfahrt;
- Pfingstmontag;
- Öffentliche Feier des Geburtstags des Großherzogs (23. Juni);
- Maria Himmelfahrt (15. August);
- Allerheiligen (1. November);
- 1. Weihnachtsfeiertag (25. Dezember);
- 2. Weihnachtsfeiertag (26. Dezember).

Neben diesen gesetzlichen Feiertagen gibt es noch eine Reihe **lokaler Feiertage** oder **traditioneller Feiertage** wie Rosenmontag, der 2. November oder auch der „Kirmesmontag" in Luxemburg-Stadt.

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 Tarifverträge zugestanden werden.

3.3. Der Feiertag fällt auf einen Sonntag[94]

Sofern ein Feiertag mit einem Sonntag zusammenfällt, wird den Arbeitnehmern ein Ausgleichsurlaubstag gewährt.

Dieser Tag kann innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach Belieben des Arbeitnehmers genommen werden. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die Arbeitnehmer diesen Tag verpflichtend als Freizeitausgleich nehmen müssen und ihn sich nicht auszahlen lassen können.

---

93 Artikel L.232-1 ff. des Arbeitsgesetzbuches

94 Artikel L.232-3 des Arbeitsgesetzbuches

Achtung: Es obliegt dem Arbeitnehmer, diesen Ausgleichsurlaub bei seinem Arbeitgeber zu beantragen, um ihn innerhalb einer Frist von 3 Monaten in Anspruch nehmen zu können; andernfalls ist der Urlaub verfallen, es sei denn, der Arbeitgeber hat eine flexiblere Regelung eingeführt.

3.4. Der Feiertag fällt auf einen arbeitsfreien Werktag

Der Begriff des „arbeitsfreien Werktags" deckt die Wochentage (außer Sonntag) ab, an denen die Arbeitnehmer gemäß den Bestimmungen ihres individuellen Arbeitsvertrags nicht arbeiten.

Beispiele

1. Sofern sich der Arbeitszeitplan eines Arbeitnehmers beispielsweise von Montag bis Freitag erstreckt, so entspricht der Samstag dem arbeitsfreien Werktag.
2. Sofern der Arbeitnehmer von Dienstag bis Samstag arbeiten muss, so ist der Montag für ihn ein arbeitsfreier Werktag.

Fällt ein Feiertag auf einen solchen arbeitsfreien Werktag, so haben die Arbeitnehmer Anspruch auf einen **Ausgleichsurlaubstag**, der **innerhalb einer Frist von 3 Monaten** in Anspruch zu nehmen ist[95].

Sofern dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, setzt das Gesetz überdies fest, dass der Urlaubstag noch bis zum Ende des Kalenderjahrs in Anspruch genommen werden kann. Dies gilt jedoch nicht für Ausgleichsurlaubstage, die für Feiertage im November und Dezember anfallen, die in den ersten 3 Monaten des Folgejahres in Anspruch genommen werden müssen.

Dabei obliegt es stets dem Arbeitnehmer, den entsprechenden Antrag bei seinem Arbeitgeber zu stellen, um in den Genuss dieses Ausgleichsurlaubstags zu kommen.

Sofern der Ausgleichsurlaub aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden kann, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den entsprechenden Lohn.

3.5. Der Feiertag fällt auf einen Werktag, an dem der Arbeitnehmer höchstens 4 Stunden arbeiten muss[96]

Wenn ein gesetzlicher Feiertag oder ein Ersatzfeiertag auf einen Wochentag fällt, an dem der Arbeitnehmer gemäß den Bestimmungen seines Arbeitsvertrags höchstens 4 Stunden gearbeitet hätte, dann hat er zusätzlich zur Entlohnung der Anzahl der an diesem Tag normalerweise geleisteten Arbeitsstunden Anspruch auf einen halben Tag Ausgleichsurlaub.

Sofern der Ausgleichsurlaub aufgrund betrieblicher Erfordernisse nicht gewährt werden kann, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den der Dauer des besagten Urlaubs entsprechenden Lohn.

3.6. Der Feiertag fällt auf einen Werktag, an dem der Arbeitnehmer mehr als 4 Stunden arbeiten muss[97]

Wenn ein Feiertag auf einen Wochentag fällt, an dem der Arbeitnehmer (nach Maßgabe seines individuellen Arbeitsvertrags) normalerweise mehr als vier 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.

An dieser Stelle sei Nachstehendes nochmals in Erinnerung gerufen: Wenn ein gesetzlicher Feiertag auf einen Wochentag fällt, an dem der Arbeitnehmer (nach Maßgabe seines individuellen Arbeitsvertrags) höchstens 4 Stunden gearbeitet hätte, hat er zusätzlich zur Entlohnung der Anzahl der an diesem Tag normalerweise geleisteten Arbeitsstunden Anspruch auf einen halben Tag Ausgleichsurlaub.

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

---

95 Artikel L.232-6 des Arbeitsgesetzbuches
96 Artikel L.232-6 des Arbeitsgesetzbuches
97 Artikel L.232-6 des Arbeitsgesetzbuches

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

Hierbei sind zwei Fälle zu unterscheiden:

1. Fällt der Feiertag auf einen Tag, an dem der Arbeitnehmer normalerweise gearbeitet hätte, ist der Feiertag verloren und kann nicht nachgeholt werden. Sofern der Arbeitnehmer an diesem Tag nach Maßgabe seines Arbeitsvertrags höchstens vier Stunden hätte arbeiten müssen, so hat er Anspruch auf einen halben Ausgleichsruhetag.
2. Fällt der Feiertag hingegen auf einen Wochentag, an dem der Arbeitnehmer normalerweise nicht hätte arbeiten müssen, dann hat er Anspruch darauf, den Feiertag nachzuholen. In diesem Fall ist ihm folglich ein Ausgleichsurlaubstag gutzuschreiben. Dieselben Antworten gelten für eine Arbeitnehmerin, die sich im **Mutterschaftsurlaub** befindet. An dieser Stelle sei nochmals darauf hingewiesen, dass die auf diese Weise nachgeholten Urlaubstage nach Maßgabe der oben ausgeführten Vorschriften zu beantragen und in Anspruch zu nehmen sind.

3.7. Die Vergütung der Feiertagsarbeit[98]

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 normalen Stundenlohn;

Beispiel

Herr Y erhält einen Bruttostundenlohn von Euro 20,- und arbeitet 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 Euro 20,- (üblicher Lohn)
+
4 x Euro 20,- (normaler Lohn)
+
4 x Euro 20,- (100% Feiertagszuschlag)
= Euro 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 Euro 2 900,-.

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

Stundenlohn: 2 900 : 173 = Euro 16,76
Am Monatsende zu entrichtender Lohn:
Euro 2 900,- (üblicher Monatslohn)
+
6 x Euro 16,76 (normaler Stundenlohn) = Euro 100,56
+
6 x Euro 16,76 (Feiertagszuschlag von 100%) = Euro 100,56
= Euro 3 101,12

98 *Artikel L.232-7 des Arbeitsgesetzbuches*

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

Entlohnung eines gesetzlichen Feiertags, an dem gearbeitet wird

Die Entlohnung der im Laufe eines gesetzlichen Feiertags geleisteten Arbeit setzt sich wie folgt zusammen:

Entlohnung der Anzahl der Arbeitsstunden, die normalerweise an diesem Tag geleistet worden wären zum normalen Stundentarif (üblicher Lohn)
+
Entlohnung der an diesem Tag tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zum normalen Stundentarif
+
Feiertagszuschlag = 100% des normalen Stundentarifs, multipliziert mit der Anzahl der an diesem Tag tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden.

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[99]. Sollte es sich bei diesen Stunden noch dazu um Überstunden handeln, so erhält er auch den Überstundenzuschlag von 40%.

Entlohnung eines auf einen Sonntag fallenden gesetzlichen Feiertags, an dem gearbeitet wird

Arbeitet ein Arbeitnehmer an einem Feiertag, bei dem es sich gleichzeitig um einen Sonntag handelt, so hat er Anspruch auf den nachstehenden Lohn:

- zur **Vergütung des auf einen Sonntag fallenden Feiertags**: auf einen **Ausgleichsurlaubstag**, 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),

unbeschadet seines üblichen Monats-/Stundenlohns.

Sollte es sich bei den am Sonntag geleisteten Stunden für den Arbeitnehmer gleichzeitig um **Überstunden** handeln, hat er darüber hinaus auch Anspruch auf die Ausgleichsruhezeit von eineinhalb Stunden pro geleisteter Überstunde oder auf den Überstundenzuschlag von 40%.

Der Vollständigkeit halber sei an dieser Stelle noch hinzugefügt, dass für **Arbeitnehmer**, **die in Saisonbetrieben beschäftigt sind**, Sondervorschriften gelten[100].

Als **Saisonbetriebe** gelten Hotelbetriebe, Gaststättenbetriebe und Schankbetriebe, sowie jedwedes sonstige Unternehmen des Privatsektors, 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.

---

99 Artikel L.232-7(3) des Arbeitsgesetzbuches

100 Siehe großherzogliche Verordnung vom 8. Oktober 1976 betreffend die Lohnzahlung für an gesetzlichen Feiertagen in Saisonbetrieben geleistete Arbeit.

3.8. Jugendliche Arbeitnehmer und die Feiertagsarbeit

Jugendliche Arbeitnehmer dürfen **grundsätzlich nicht** an gesetzlichen Feiertagen beschäftigt werden.

Im Falle höherer Gewalt oder wenn die Existenz oder Sicherheit des Unternehmens dies erfordert, darf der Arbeitgeber die jugendlichen Arbeitnehmer jedoch **ausnahmsweise** an einem Feiertag arbeiten lassen, doch ausschließlich in dem zur Vermeidung einer ernsthaften Behinderung des normalen Betriebs des Unternehmens erforderlichen Maße und sofern nicht rechtmäßig auf erwachsene Arbeitnehmer zurückgegriffen werden kann.

Der Unternehmensleiter **setzt unverzüglich** und unter Angabe des Grundes oder der Gründe für die Feiertagsarbeit **den Direktor der Gewerbeinspektion** darüber **in Kenntnis**.

Darüber hinaus **kann der Arbeitsminister eine verlängerte Genehmigung** für die Feiertagsarbeit von jugendlichen Arbeitnehmern **gewähren**, die in Hotels, Restaurants, Cafés, Snackbars, Kliniken, Pflege- und Betreuungseinrichtungen für Senioren und/oder Pflegebedürftige, Kinderheimen und im Bereich der Kindererziehung und Kinderbetreuung tätigen Einrichtungen beschäftigt sind. Aus der Entscheidung des Ministers geht die Gültigkeitsdauer dieser Genehmigung hervor.

Jugendlichen Arbeitnehmern wird die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen **zusätzlich** zu dem allen Arbeitnehmern für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen zustehenden Lohn mit einer **Zulage von 100%** entlohnt.

Darüber hinaus ist den jugendlichen Arbeitnehmern für den im Dienste des Arbeitgebers verbrachten Feiertag **innerhalb einer Frist von** den dem betreffenden Feiertag unmittelbar folgenden **12 Tagen eine ganztägige Ausgleichsruhezeit** zu gewähren.

3.9. Die Pflicht des Arbeitgebers zur Führung eines besonderen Verzeichnisses

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, ein besonderes Verzeichnis der an gesetzlichen Feiertagen **geleisteten Arbeitsstunden** zu führen, unter Angabe der den Arbeitnehmern **entsprechend** entrichteten **Löhne**[101].

101 Artikel L.232-8 des Arbeitsgesetzbuches

Zusamenfassung – Grundregeln

	Allgemeine Regelung - Vollzeit	Allgemeine Regelung -Teilzeit	Jugendliche Arbeitnehmer	Schwangere oder stillende Arbeitnehmerinnen
Normale Arbeitszeit	8 Std./Tag 40 Std./Woche	siehe Arbeitsvertrag	8 Std./Tag 40 Std./Woche	8 Std./Tag 40 Std./Woche
Absolute Höchstarbeitszeit	10 Std./Tag 48 Std./Woche	8 Std./Tag 40 Std./Woche	9 Std./Tag 44 Std./Woche	10 Std./Tag 48 Std./Woche
Überstunden	• Max. 2 Std./Tag • Obergrenze der Höchstarbeitszeit: - 10 Std./Tag - 48 Std./Woche	Mit Einverständnis des Arbeitnehmers • Max.2 Std./Tag • Obergrenze der Höchstarbeitszeit - 8 Std./Tag - 40 Std./Woche	• 0, ausgenommen von Ausnahmeregelungen • Obergrenze der Höchstarbeitszeit - 8 Std./Tag - 40 Std./Woche	• 0, es sei denn mit Einverständnis der Arbeitnehmerin • Obergrenze der Höchstarbeitszeit - 10 Std./Tag - 48 Std./Woche
Ruhezeiten	Eine bezahlte oder unbezahlte Pause, sofern die tägliche Arbeitszeit 6 Stunden übersteigt.	Eine bezahlte oder unbezahlte Pause, sofern die tägliche Arbeitszeit 6 Stunden übersteigt.	Mindestens eine bezahlte oder unbezahlte Pause von 30 Minuten nach 4 Stunden Arbeit, außer bei Produktionstätigkeiten mit Erwachsenen im Team	Eine bezahlte oder unbezahlte Pause, sofern die tägliche Arbeitszeit 6 Stunden übersteigt.
Tägliche Ruhezeit	11 Stunden innerhalb von 24 Stunden	11 Stunden innerhalb von 24 Stunden	12 Stunden innerhalb von 24 Stunden, einschließlich der Zeitspanne zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr	11 Stunden innerhalb von 24 Stunden
Wöchentliche Ruhezeit	44 Stunden innerhalb von 7 Tagen, einschließlich sonntags	44 Stunden innerhalb von 7 Tagen, einschließlich sonntags	2 Ruhetage, einschließlich sonntags	44 Stunden innerhalb von 7 Tagen, einschließlich sonntags
Nachtarbeit – Definition der Nachtzeit	Zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr	Zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr	Nacht = ein Zeitraum von mindestens 12 aufeinanderfolgenden Stunden, der die Zeitspanne zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr umfasst	Zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr
Nachtarbeit	In gewissem Umfang und mit eventuellem Lohnzuschlag möglich	In gewissem Umfang und mit eventuellem Lohnzuschlag möglich	Keine Nachtarbeit außer: • bei Arbeit mit durchgehendem Schichtbetrieb bis 22:00 Uhr • sonstige seitens des Ministers zu genehmigende Ausnahmen, doch Verbot der Nachtarbeit zwischen 00:00 Uhr und 04:00 Uhr	Mögliche Freistellung von der Nachtarbeit
Sonntagsarbeit	In den im Arbeitsgesetzbuch vorgesehenen Ausnahmefällen gegen Vergütung möglich	In den im Arbeitsgesetzbuch vorgesehenen Ausnahmefällen gegen Vergütung möglich	• Grundsätzlich nein • außer im Falle außergewöhnlicher Umstände	Keine spezifischen Vorschriften
Arbeit an gesetzlichen Feiertagen	Gegen Vergütung möglich	Gegen Vergütung möglich	• Grundsätzlich nein • außer im Falle außergewöhnlicher Umstände	Keine spezifischen Vorschriften

II

DIE SONDERREGELUNGEN

1. Die besonderen Bestimmungen für Arbeitnehmer, Auszubildende und Praktikanten im Hotel- und Gaststättengewerbe, die eine überwiegend körperliche Arbeit ausüben
2. Die Ausnahmeregelung für mobile Arbeitnehmer
3. Die tarifvertraglichen Abweichungen für bestimmte Branchen oder bestimmte Situationen
4. Die besonderen Bestimmungen für Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben
5. Die besonderen Bestimmungen für Eisenbahnpersonal

1 DIE BESONDEREN BESTIMMUNGEN FÜR ARBEITNEHMER, AUSZUBILDENDE UND PRAKTIKANTEN IM HOTEL- UND GASTSTÄTTENGEWERBE, DIE EINE ÜBERWIEGEND KÖRPERLICHE ARBEIT AUSÜBEN

1.1. Die betroffenen Personen

Für im Hotel- und Gaststättengewerbe (HORECA) beschäftigte Arbeitnehmer, Auszubildende und Praktikanten, die eine überwiegend körperliche Arbeit ausüben, gibt es besondere Vorschriften, die von einigen allgemeinen Rechtsvorschriften abweichen[102].

Diese Arbeitnehmer profitieren von einer Sonderregelung, die in die Artikel L.212-1 ff. des Arbeitsgesetzbuches aufgenommen ist.

Diese Sondergesetzgebung **gilt für die vorgenannten Arbeitnehmer, die in Hotel- und Gaststättenbetrieben, in Schankbetrieben und in vergleichbaren Betrieben beschäftigt sind**.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass diese Sonderregelungen ausschließlich auf volljährige Auszubildende und Praktikanten Anwendung finden und minderjährige Auszubildende und Praktikanten im Hinblick auf die Arbeitszeit weiterhin den für jugendliche Arbeitnehmer geltenden Sonderregelungen unterstehen[103].

Unter vergleichbaren Betrieben sind Betriebe zu verstehen, die gegen Bezahlung eine Unterkunft, eine Mahlzeit oder ein Getränk anbieten oder liefern.

Folglich handelt es sich dabei insbesondere um:

- Pensionen, Gasthäuser, Motels;
- private Zimmervermietungen, sofern diese Arbeitnehmer beschäftigen;
- Cateringunternehmen, wenn sie ein Restaurant betreiben und nur im Hinblick auf das darin beschäftigte Personal;
- Fastfood-Betriebe und Kantinen.

Arbeitnehmer, die eine überwiegend geistige Tätigkeit ausüben, sind von dieser Sonderregelung ausgenommen und unterliegen den allgemeinen Rechtsvorschriften.

102 Die allgemeinen Rechtsvorschriften sind Regeln, die auf rechtliche Situationen angewendet werden, wenn für diese Situation keine Anwendung besonderer Regeln vorgeschrieben ist. Es handelt sich also um „normale" Regeln.

103 Artikel L.212-1(2) des Arbeitsgesetzbuches

Die Regelung für das Hotel- und Gaststättengewerbe unterscheidet sich von den allgemeinen Rechtsvorschriften in Bezug auf die Vorschriften zur **flexiblen Arbeitszeitgestaltung**.

Die grundlegenden Vorschriften in Bezug auf die normale Arbeitszeit sind hingegen mit den allgemeinen Rechtsvorschriften identisch.

1.2. Der gesetzliche Bezugszeitraum für das Hotel- und Gaststättengewerbe

Das Gesetz setzt in Abhängigkeit von der Größe oder Art des betreffenden Betriebs unterschiedliche Bezugszeiträume fest[104]:

- Für Betriebe, die regelmäßig **mindestens 50 Arbeitnehmer** beschäftigen, ist der Bezugszeitraum in Abhängigkeit von den technischen oder verwaltungstechnischen Besonderheiten und Sachzwängen der Betriebe auf **höchstens 4 Wochen bzw. 1 Monat** festgesetzt.
- Für Betriebe, die regelmäßig **zwischen 15 und 49 Arbeitnehmer** beschäftigen, ist der Bezugszeitraum in Abhängigkeit von den technischen oder verwaltungstechnischen Besonderheiten oder Sachzwängen der Betriebe auf **8 Wochen bzw. 2 Monate** festgesetzt.
- Für Betriebe, die regelmäßig **weniger als 15 Arbeitnehmer** beschäftigen, ist der Bezugszeitraum auf **höchstens 6 Monate** festgesetzt.
- Für **Saisonbetriebe** ist der Bezugszeitraum auf **höchstens 6 Monate** festgesetzt.

Unter **Saisonbetrieben** versteht man Betriebe, die einen Teil des Jahres (mindestens über einen Zeitraum von 3 aufeinanderfolgenden Monaten) geschlossen sind und deren Beschäftigtenzahl in Abhängigkeit von der Jahreszeit starken Schwankungen unterliegt.

In den 4 oben genannten Fällen kann der gesetzliche Bezugszeitraum durch Tarifvertrag erhöht werden, darf allerdings 12 Monate nicht überschreiten.

Für Saisonbetriebe darf der Bezugszeitraum jedoch nicht den jährlichen Öffnungszeitraum überschreiten.

Für **Betriebe, die sich um den Gaststättenbetrieb auf Touristenschiffen im Rahmen der Binnenschifffahrt kümmern** und die Mahlzeiten **selbst** zubereiten, ist **kein** Bezugszeitraum festgesetzt.

Sofern diese Betriebe die Mahlzeiten **nicht selbst** zubereiten, ist der Bezugszeitraum auf die **Dauer des Zeitraums** festgesetzt, **in dem das Schiff in Betrieb ist**.

1.3. Die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit innerhalb des Bezugszeitraums

Die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit innerhalb des Bezugszeitraums hängt von der Jahreszeit und von der Größe des Betriebs ab.

An dieser Stelle sei daran erinnert, dass die gemäß den gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen über einen Bezugszeitraum berechnete durchschnittliche Wochenarbeitszeit grundsätzlich vierzig Stunden oder die im Rahmen eines Tarifvertrags festgesetzte normale wöchentliche Höchstarbeitszeit nicht überschreiten darf. Die absolute Höchstarbeitszeit beläuft sich auf zehn Stunden pro Tag und achtundvierzig Stunden pro Woche.

Für das Hotel- und Gaststättengewerbe erlaubt das Gesetz die nachstehend dargelegten Ausnahmen[105]:

104 Artikel L.212-3 des Arbeitsgesetzbuches
105 Artikel L.212-4 des Arbeitsgesetzbuches

a. In Betrieben, die regelmäßig **weniger als 15 Arbeitnehmer** beschäftigen, wird **die maximale Tages- und Wochenarbeitszeit** wie folgt angehoben:

Höchstdauer pro Tag	Höchstdauer pro Woche	Zeitraum
12 Stunden	51 Stunden	Juni und September
12 Stunden	54 Stunden	Juli und August
12 Stunden	54 Stunden	vom 23. Dezember bis einschließlich 2. Januar
12 Stunden	54 Stunden	die Woche vor und die Woche nach Ostern, einschließlich des Samstags vor der ersten und des Sonntags nach der zweiten Woche
12 Stunden	54 Stunden	die Woche vor und die Woche nach Pfingsten, einschließlich des Samstags vor der ersten und des Sonntags nach der zweiten Woche

b. In Betrieben, die regelmäßig **zwischen 15 und 49 Arbeitnehmer** beschäftigen, wird **die maximale Tages- und Wochenarbeitszeit** wie folgt angehoben:

Höchstdauer pro Tag	Höchstdauer pro Woche	Zeitraum
12 Stunden	51 Stunden	Juni bis einschließlich September
12 Stunden	51 Stunden	vom 23. Dezember bis einschließlich 2. Januar
12 Stunden	51 Stunden	die Woche vor und die Woche nach Ostern, einschließlich des Samstags vor der ersten und des Sonntags nach der zweiten Woche
12 Stunden	51 Stunden	die Woche vor und die Woche nach Pfingsten, einschließlich des Samstags vor der ersten und des Sonntags nach der zweiten Woche

c. In **Saisonbetrieben** wird **die maximale Tages- und Wochenarbeitszeit** wie folgt angehoben:

Höchstdauer pro Tag	Höchstdauer pro Woche	Zeitraum
12 Stunden	54 Stunden	Juni und September
12 Stunden	60 Stunden	Juli und August
12 Stunden	60 Stunden	vom 23. Dezember bis einschließlich 2. Januar
12 Stunden	60 Stunden	die Woche vor und die Woche nach Ostern, einschließlich des Samstags vor der ersten und des Sonntags nach der zweiten Woche
12 Stunden	60 Stunden	die Woche vor und die Woche nach Pfingsten, einschließlich des Samstags vor der ersten und des Sonntags nach der zweiten Woche

d. In Betrieben, die sich um den Gaststättenbetrieb auf Touristenschiffen im Rahmen der Binnenschifffahrt kümmern und die Mahlzeiten **nicht selbst** zubereiten, wird **die maximale Tages- und Wochenarbeitszeit** wie folgt angehoben:

Höchstdauer pro Tag	Höchstdauer pro Woche	Zeitraum
12 Stunden	54 Stunden	Mai, Juni, September und Oktober
12 Stunden	60 Stunden	Juli und August

e. In Betrieben, die sich um den Gaststättenbetrieb auf Touristenschiffen im Rahmen der Binnenschifffahrt kümmern und die Mahlzeiten **selbst** zubereiten, wird **die maximale Tages- und Wochenarbeitszeit** wie folgt angehoben:

Höchstdauer pro Tag	Höchstdauer pro Woche	Zeitraum
12 Stunden	60 Stunden	Betriebszeitraum des Schiffs

Im letztgenannten Fall können die durchschnittlichen Tages- und Wochenarbeitszeiten überschritten werden, sofern der Betrieb seinen Arbeitern, Auszubildenden und Praktikanten zusätzlich zur ununterbrochenen täglichen Ruhezeit von mindestens 11 Stunden eine bezahlte Pause von mindestens zwei Stunden pro Tag garantiert.

Achtung: Wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer über einen als Durchschnitt des Bezugszeitraums berechneten Zeitraum von 7 Tagen länger als **48 Stunden** arbeiten lässt, so muss er vorab **die ausdrückliche Zustimmung** dieses Arbeitnehmers einholen. Die Zustimmung des Arbeitnehmers muss zu Beginn jedes Bezugszeitraums schriftlich erfolgen. Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, ein Verzeichnis mit allen Arbeitnehmern zu führen, die eine solche Wochenarbeitszeit leisten.

Ausnahmen für örtliche Feste und Messen

Während örtlicher Feste und Messen beläuft sich die tägliche Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden. Diese Ausnahme beschränkt sich jedoch auf **2 örtliche Feste oder Messen pro Jahr**.

1.4. Die Teilzeitarbeitnehmer

Im Falle der Teilzeitarbeit darf die in Anwendung der Bestimmungen aus dem vorliegenden Artikel tatsächliche tägliche und wöchentliche Arbeitszeit vorbehaltlich einer anderslautenden Bestimmung im Arbeitsvertrag die sich aus der normalen Anwendung der Vorschriften in Bezug auf den für Teilzeitarbeitnehmer geltenden Arbeitsorganisationsplan ergebende tägliche und wöchentliche Arbeitszeit um höchstens 10% bzw. 15% überschreiten (siehe Teil II, Punkt 1.3.2.6., Seite 123).

1.5. Wie werden die Schwellen berechnet[106]?

Die vorstehend festgesetzten Schwellen für die verschiedenen Unternehmenskategorien umfassen **alle beschäftigten Arbeitnehmer unabhängig von ihrer Rechtsstellung**, einschließlich der Arbeitnehmer, die in anderen Tätigkeitsbereichen als im Hotel- und Gaststättengewerbe beschäftigt sind, unabhängig von der Zahl der in einem solchem Tätigkeitsbereich beschäftigten Arbeitnehmer und unabhängig davon, ob der Gesellschaftszweck oder der Hauptgesellschaftszweck des Unternehmens in den Anwendungsbereich des für das Hotel- und Gaststättengewerbe geltenden Gesetzes fällt.

Wenn das Unternehmen mehrere Teile, Betriebe, Geschäftsbereiche, Niederlassungen, Tochterfirmen, Verkaufsstellen, Gaststätten oder Schankbetriebe aufweist oder wenn es sich um eine Unternehmensgruppe handelt, so werden die Beschäftigtenschwellen für die gesamte Einheit berechnet.

Falls die Firmenschilder identisch sind oder sich sehr stark ähneln, wird die Zugehörigkeit zu ein und derselben Einheit vermutet.

Wenn eine Unternehmensgruppe mehrere Unternehmen, Betriebe, Geschäftsbereiche, Niederlassungen, Tochterfirmen, Verkaufsstellen, Gaststätten, Schankbetriebe oder Unternehmensteile egal welcher Form aufweist, einschließlich solche im Franchising, dann werden die Beschäftigtenschwellen auf Ebene der Unternehmensgruppe berechnet. Falls die Firmenschilder identisch sind oder sich sehr stark ähneln, wird die Zugehörigkeit zu ein und derselben Einheit vermutet.

Wenn Betriebe, Unternehmensteile oder Unternehmen zu einer wirtschaftlichen und sozialen Einheit gehören[107], die sich aus einem oder mehreren Unternehmen und/oder Betrieben oder einer oder mehreren Unternehmensgruppen zusammensetzt – und dies selbst dann, wenn der Hauptgesellschaftszweck des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe nicht das Hotel- oder Gaststättengewerbe im Sinne dieses Kapitels ist, und unabhängig von der Rechtsform der betreffenden Betriebe, Unternehmensteile, Unternehmen oder Unternehmensgruppen - so umfassen die Schwellen ebenfalls alle Arbeitnehmer, unabhängig von der Zahl der Arbeitnehmer, die in die Tätigkeitsbereiche des Hotel- und Gaststättengewerbes fallen.

Unter einem Unternehmen, das eine wirtschaftliche und soziale Einheit bildet, wird eine Gesamtheit von Rechtssubjekten verstanden, die, selbst wenn sie selbstständige oder verschiedene Rechtspersönlichkeiten besitzen, und selbst wenn sie unter einer Franchising-Regelung betrieben werden, trotzdem eines oder mehrere Elemente aufweisen, die darauf schließen lassen, dass es sich nicht um unabhängige oder autonome Einheiten handelt, sondern bei ihnen vielmehr eine Konzentration der Leitungsbefugnisse und identische und einander

106 Artikel L.212-5 des Arbeitsgesetzbuches

107 Achtung: Diese Bestimmungen gelten nicht für Vereine ohne Erwerbszweck

ergänzende Tätigkeiten bzw. eine Gemeinschaft von Arbeitnehmern gegeben ist, die durch identische, ähnliche oder einander ergänzende Interessen verbunden sind und insbesondere eine vergleichbare gesellschaftliche Stellung aufweisen.

Bei der Beurteilung, ob es sich um eine wirtschaftliche und soziale Einheit handelt, werden alle zur Verfügung stehenden Elemente berücksichtigt, und insbesondere das Vorliegen folgender Tatsachen:

1. gemeinsame oder sich ergänzende Strukturen oder Infrastrukturen;
2. eine gemeinsame und/oder sich ergänzende und/oder aufeinander abgestimmte Strategie;
3. das Vorhandensein eines oder mehrerer völlig oder teilweise identischen, einander ergänzenden oder miteinander verbundenen wirtschaftlichen Begünstigten;
4. eine gemeinsame oder sich ergänzende oder miteinander verbundene Leitung oder Aktienbeteiligung, oder Verwaltungs-, Leitungs- oder Kontrollorgane, die ganz oder teilweise aus denselben Personen oder Personen bestehen, die dieselben Organisationen repräsentieren;
5. eine Gemeinschaft von Arbeitnehmern, die durch identische oder einander ergänzende Interessen verbunden sind oder die eine gleiche oder ähnliche gesellschaftliche Stellung aufweisen.

Es wird von einer wirtschaftlichen und sozialen Einheit ausgegangen, wenn mehrere Betriebe unter einem identischen oder sich stark ähnelnden Firmenschild arbeiten, einschließlich im Rahmen einer Franchising-Regelung.

Befristet beschäftigte Arbeitnehmer und/oder Teilzeitarbeitnehmer werden in gleicher Weise berücksichtigt wie Vollzeitarbeitnehmer und/oder unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer.

Arbeitnehmer, die sich eine Stelle teilen, werden jedoch als ein einziger Arbeitnehmer berechnet. Der Arbeitgeber muss den Nachweis für die Stellenteilung erbringen.

Leiharbeitnehmer, die im Unternehmen arbeiten, werden berücksichtigt, wenn sie in einem Bezugszeitraum von 12 Monaten mindestens 20% der Beschäftigtenzahl ausmachen.

Maximal zwei geschäftsführenden Gesellschaftern kann auf Ebene der gesamten Einheit das Statut von Selbstständigen zuerkannt werden, die bei der Berechnung der vorgenannten Schwellenwerte nicht berücksichtigt werden.

Bei der Berechnung der Schwellenwerte wird **der Durchschnitt der Arbeitnehmer** berücksichtigt, die **vom Unternehmen in den 12 Kalendermonaten beschäftigt wurde**n, die dem Monat des Beginns des Bezugszeitraums unmittelbar vorausgehen.

1.6. Die Erfordernis eines Arbeitsorganisationsplans[108]

Außer in Unternehmen mit **weniger als 15 Arbeitnehmern**, einschließlich der Saisonbetriebe, ist der Arbeitgeber **zur Erstellung eines Arbeitsorganisationsplans verpflichtet**, um die Bezugszeiträume anwenden zu können.

In Bezug auf die Erstellung eines Arbeitsorganisationsplans wird auf die allgemeinen Rechtsvorschriften verwiesen (siehe Teil I, Punkt 1.3.2., Seite 120).

In Ermangelung eines Arbeitsorganisationsplans finden die allgemeinen Rechtsvorschriften Anwendung.

Unternehmen, die **nicht** der Verpflichtung zur Erstellung eines Arbeitsorganisationsplans **unterliegen**, müssen ein tagesaktuelles Verzeichnis führen, in dem die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit sämtlicher Arbeitnehmer festgehalten wird.

1.7. Die sonstigen Aspekte der Arbeitszeitgestaltung im Hotel- und Gaststättengewerbe

Die Betriebsunterbrechungen

Im Hotel- und Gaststättengewerbe darf die tägliche Arbeitszeit nur durch **eine einzige unbezahlte Ruhezeit** unterbrochen werden.

Die Dauer dieses Zeitraums darf **3 Stunden** nicht überschreiten. Sie kann durch Tarifvertrag ausgedehnt oder verringert werden.

108 Artikel L.212-6 des Arbeitsgesetzbuches

Für Unternehmen, deren Arbeitszeitregelung es erfordert, kann diese Dauer darüber hinaus durch großherzogliche Verordnung auf 4 Stunden ausgedehnt werden.

Eine großherzogliche Verordnung vom 30. September 2005[109] setzte fest, dass die Dauer dieser Betriebsunterbrechung für Unternehmen des Hotel- und Gaststättengewerbes auf deren diesbezüglichen **Antrag** für das gesamte betroffene Personal oder nur für einen Teil desselben auf **4 Stunden** angehoben werden kann.

Dieser ordnungsgemäß begründete Antrag muss bei der Gewerbeinspektion eingereicht werden. Ihm ist die Stellungnahme der Personaldelegation beizufügen, falls eine solche eingerichtet ist.

Bei Unternehmen des Hotel- und Gaststättengewerbes, die weniger als 15 Arbeitnehmer beschäftigen, ist dem Antrag eine Stellungnahme aller Arbeitnehmer des Unternehmens beizufügen, die unter der Regelung der Betriebsunterbrechung arbeiten.

Der Arbeitsminister entscheidet nach Stellungnahme der Gewerbeinspektion über den Antrag.

Die tägliche und wöchentliche Ruhezeit

Was die tägliche und wöchentliche Ruhezeit betrifft, so finden die allgemeinen Rechtsvorschriften Anwendung, und zwar:

- jeder Arbeitnehmer hat innerhalb jedes 24-Stunden-Zeitraums Anspruch auf eine Ruhezeit von mindestens **11** aufeinanderfolgenden **Stunden**;
- jeder Arbeitnehmer hat innerhalb jedes 7-Tage-Zeitraums Anspruch auf mindestens **44** ununterbrochene **Stunden** Ruhezeit; ab dem Ende einer wöchentlichen Ruhezeit muss die nächste wöchentliche Ruhezeit innerhalb der folgenden sieben Tage stattfinden.

Wenn dienstliche Gründe eine solche ununterbrochene Ruhezeit von 44 Stunden pro Woche nicht zulassen, hat der Arbeitnehmer nach entsprechender Feststellung der Gewerbeinspektion Anspruch auf einen Zusatzurlaub von 6 Werktagen pro Jahr (siehe Teil I, Punkt 1.2.4., Seite 101 für weitere Erläuterungen).

Die Vergütung der Nachtarbeit[110]

Als Nachtarbeit gilt jedwede Arbeit, die **zwischen 23:00 Uhr und 06:00 Uhr** geleistet wird.

Der Lohn für jede zwischen 01:00 Uhr und 06:00 Uhr geleistete Nachtarbeitsstunde wird **um 25% erhöht** und kann entweder als Freizeit oder als Geldleistung in Anspruch genommen werden.

Die Vergütung der Sonntagsarbeit[111]

Arbeitnehmer, die **innerhalb eines Jahres an 20 Sonntagen gearbeitet haben**, haben Anspruch auf mindestens **zwei zusätzliche Urlaubstage**.

Die Vergütung der Arbeit an gesetzlichen Feiertagen[112]

Die Arbeitnehmer haben für jeden gesetzlichen Feiertag, an dem sie gearbeitet haben, **zusätzlich zu ihrem normalen Lohn** Anspruch auf **eine** der drei nachstehenden Alternativen:

- **die Bewilligung von zwei bezahlten Ruhetagen innerhalb einer Frist von sechs Monaten;**
- **die Bewilligung von zwei zusätzlichen bezahlten Urlaubstagen;**
- **die Bewilligung eines halben bezahlten Ruhetags pro Woche während des ganzen Jahres für die Gesamtheit der gesetzlichen Feiertage, an denen sie gearbeitet haben.**

Die Vergütung der Überstunden

Überstundenarbeit wird nach Maßgabe der allgemeinen Rechtsvorschriften entlohnt, d.h. mit einem Zuschlag von 40% oder einer Entschädigung in Höhe von 1,5 Freizeitstunden für jede geleistete Überstunde.

---

109 Mémorial A Nr. 172 vom 19. Oktober 2005

110 Artikel L.212-8 des Arbeitsgesetzbuches

111 Artikel L.231-7(2) Absatz 3 des Arbeitsgesetzbuches

112 Großherzogliche Verordnung vom 8. Oktober 1976 betreffend die Lohnzahlung für an gesetzlichen Feiertagen in Saisonbetrieben geleistete Arbeit

Die Zeiträume der Nichterwerbstätigkeit oder der verringerten Erwerbstätigkeit[113]

In den Zeiträumen der Nichterwerbstätigkeit oder der verringerten Erwerbstätigkeit **dürfen** die Arbeitnehmer **keiner anderen bezahlten Beschäftigung nachgehen**.

Im Falle der Anwendung eines Bezugszeitraums entrichtet der Arbeitgeber den betreffenden Arbeitnehmern jeden Monat einen **Mindestlohn**, dessen Höhe mindestens den nachstehenden Beträgen entspricht:

- entweder dem vertraglich vereinbarten monatlichen Betrag;
- oder dem Betrag, der dem vertraglichen Stundenlohn entspricht, multipliziert mit der Höchstzahl der vertraglich festgesetzten Arbeitsstunden oder andernfalls mit der Zahl der normalen gesetzlichen Arbeitsstunden.

Der Arbeitgeber unterliegt dieser Verpflichtung während des betreffenden Bezugszeitraums ungeachtet jedweden Zeitraums der Nichterwerbstätigkeit oder der verringerten Erwerbstätigkeit.

Zeiträume, die durch andere gesetzliche Vorschriften abgedeckt sind (gesetzlicher Urlaub, Krankheit, Mutterschaftsurlaub, Elternurlaub, Teilarbeitslosigkeit, betriebsbedingte Arbeitslosigkeit, usw.[114]) **stellen keine Nichterwerbstätigkeitszeiträume dar.**

Jeder Arbeitnehmer, der trotz gesetzlichem Verbot einer anderen bezahlten Beschäftigung nachgeht, muss seinem ersten Arbeitgeber den der Höhe des bei ihm bezogenen Stundenlohns entsprechenden Betrag zurückerstatten, multipliziert mit der Zahl der im Rahmen einer anderen bezahlten Beschäftigung geleisteten Stunden. Dabei darf jedoch der Gesamtbetrag, den der Arbeitnehmer im jeweiligen Zeitraum bei seinem ersten Arbeitgeber erhalten hätte, nicht überschritten werden. Diese Verpflichtung zur Rückerstattung beschränkt sich auf die Anzahl der Stunden, die sich innerhalb des Zeitraums befinden, in dem der Arbeitnehmer normalerweise seinem vorstehend genannten Arbeitgeber zur Verfügung steht und von diesem bezahlt wird.

Zusammenfassung – Hotel- und Gaststättengewerbe

	Unternehmen mit über 50 Arbeitnehmern	Unternehmen mit zwischen 15 und 49 Arbeitnehmern	Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern	Saisonbetrieb
Gesetzlicher Bezugszeitraum	Maximal 4 Wochen oder 1 Monat	Maximal 8 Wochen oder 2 Monate	Maximal 6 Monate	Maximal 6 Monate
Tarifvertraglich festgesetzter Bezugszeitraum	Maximal 12 Monate	Maximal 12 Monate	Maximal 12 Monate	Maximal die jährliche Öffnungszeit
Über den Bezugszeitraum gerechnete durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit	40 Stunden oder die im Tarifvertrag festgesetzte normale Höchstarbeitszeit	40 Stunden oder die im Tarifvertrag festgesetzte normale Höchstarbeitszeit	40 Stunden oder die im Tarifvertrag festgesetzte normale Höchstarbeitszeit	40 Stunden oder die im Tarifvertrag festgesetzte normale Höchstarbeitszeit
Tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit	10 Stunden	12 Stunden 51 Stunden	12 Stunden und 51 bzw. 54 Stunden	12 Stunden und 54 bzw. 60 Stunden
Verpflichtung zur Erstellung eines Arbeitsorganisationsplans	Ja	Ja	Nein, aber zur Führung eines Verzeichnisses der geleisteten Arbeitsstunden	Ja, außer für Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern
Betriebsunterbrechung	Maximal 3 Stunden, vorbehaltlich der im Tarifvertrag oder in einer großherzoglichen Verordnung dargelegten Bestimmungen			
Nachtarbeit	Zwischen 23:00 Uhr und 06:00 Uhr Zuschlag von 25% zwischen 01:00 Uhr und 06:00 Uhr			
Tägliche Ruhezeit	11 aufeinanderfolgende Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum			
Wöchentliche Ruhezeit	44 ununterbrochene Stunden pro 7-Tages-Zeitraum			
Sonntagsarbeit	2 zusätzliche Urlaubstage, sofern an 20 Sonntagen im Jahr gearbeitet wurde			

113 Artikel L.212-9 des Arbeitsgesetzbuches

114 Es wird nicht davon ausgegangen, dass der Arbeitnehmer in diesen Zeiträumen arbeitet

	Unternehmen mit über 50 Arbeitnehmern	Unternehmen mit zwischen 15 und 49 Arbeitnehmern	Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern	Saisonbetrieb
Arbeit an gesetzlichen Feiertagen	Wahlweise: • für jeden gesetzlichen Feiertag, an dem gearbeitet wurde: 2 Tage bezahlte Ruhezeit innerhalb einer Frist von sechs Monaten oder zwei zusätzliche bezahlte Urlaubstage. • für die Gesamtheit der gesetzlichen Feiertage, an denen gearbeitet wurde: ½ bezahlter Ruhetag pro Woche während des ganzen Jahres.			

2 DIE AUSNAHMEREGELUNG FÜR MOBILE ARBEITNEHMER

Für mobile Arbeitnehmer sieht Artikel L.211-32 des Arbeitsgesetzbuches eine Ausnahmeregelung von den allgemeinen Rechtsvorschriften vor.

2.1. Die betroffenen Personen

Arbeitnehmer, die als Mitglied des **fahrenden oder fliegenden Personals eines Unternehmens** beschäftigt sind, **das Personen oder Güter im Straßen-, Luft- oder Binnenschifffahrtsverkehr befördert**, werden als **mobile Arbeitnehmer** definiert.

2.2. Die geltende Regelung

Diese Arbeitnehmer fallen in den nachstehenden Bereichen nicht unter die gewöhnlichen gesetzlichen Bestimmungen:

- Pausenzeiten und tägliche Ruhezeiten;
- wöchentliche Ruhezeiten und
- Dauer der Nachtarbeit.

Im Gegenzug muss ihnen eine **ausreichende Ruhezeit** eingeräumt werden, die aus regelmäßigen Ruhezeiten besteht. Die Dauer dieser Ruhezeiten wird in Zeiteinheiten angegeben, die ausreichend lang und kontinuierlich sein müssen, damit sichergestellt ist, dass sie nicht wegen Übermüdung oder wegen eines unregelmäßigen Arbeitsrhythmus sich selbst, ihre Kollegen oder sonstige Personen verletzen und weder kurzfristig noch langfristig ihre Gesundheit schädigen.

Gleichwohl bestimmt das Gesetz **einige Obergrenzen**:

- Sofern die tägliche Arbeitszeit 8 Stunden übersteigt, so muss den mobilen Arbeitnehmern innerhalb von 24 Stunden eine (bezahlte oder unbezahlte) Ruhezeit von mindestens 9 durchgehenden Stunden und innerhalb von 7 Tagen eine wöchentliche Ruhezeit von mindestens 36 durchgehenden Stunden eingeräumt werden.
- Sofern der mobile Arbeitnehmer nachts arbeitet, darf seine über einen Zeitraum von 7 Tagen berechnete durchschnittliche Arbeitszeit pro 24 Stunden 10 Stunden nicht überschreiten.

Den Sozialpartnern ist es freigestellt, vorteilhaftere Schwellen festzusetzen.

Die Anwendungsmodalitäten der ausreichenden Ruhezeit können seitens der Sozialpartner über **Tarifverträge** oder **Vereinbarungen im Bereich des branchenübergreifenden Dialogs** präzisiert werden.

In Ermangelung des Eingriffs der Sozialpartner können diese Modalitäten durch großherzogliche Verordnung festgesetzt werden.

Was ist ein Tarifvertrag?

Beim Tarifvertrag handelt es sich um einen Vertrag, der zwischen einer oder mehreren Gewerkschaften, die bestimmte Voraussetzungen erfüllen, und einem oder mehreren Arbeitgeberverbänden oder einem Einzelunternehmen oder einer Unternehmensgruppe oder einem Kreis von Unternehmen in Bezug auf die Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbedingungen geschlossen wird.

Was ist eine Vereinbarung im Bereich des branchenübergreifenden sozialen Dialogs?

Dabei handelt es sich um eine auf landes- oder branchenebene geschlossene Vereinbarung zwischen Gewerkschaften mit allgemeiner nationaler Repräsentativität und nationalen, sektorbezogenen oder einen oder mehrere Wirtschaftszweige, Berufe oder Tätigkeitsbereiche vertretenden Arbeitgeberverbänden. Sie betreffen die Umsetzung von Vereinbarungen oder Richtlinien auf europäischer Ebene oder seitens der Verhandlungsparteien einvernehmlich festgesetzte Themen. Die Vereinbarung im Bereich des branchenübergreifenden sozialen Dialogs kann für die innerstaatlichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer für allgemeinverbindlich erklärt werden.

3 DIE TARIFVERTRAGLICHEN ABWEICHUNGEN FÜR BESTIMMTE BRANCHEN ODER BESTIMMTE SITUATIONEN

Artikel L.211-31 des Arbeitsgesetzbuches sieht die Möglichkeit vor, mittels:

- Tarifvertrag;
- Vereinbarung im Bereich des branchenübergreifenden sozialen Dialogs;
- vom Arbeitsminister zu genehmigender Betriebsvereinbarung[115];
- im Rahmen eines Rahmentarifvertrags zu treffender Betriebsvereinbarung;

in den nachstehenden Bereichen von den bestehenden gesetzlichen Bestimmungen abzuweichen:

- Pausenzeiten und tägliche Ruhezeiten;
- wöchentliche Ruhezeiten;
- Dauer der Nachtarbeit;
- Bezugszeitraum.

Eine solche Ausnahmeregelung kann seitens der Parteien ausschließlich für die nachstehenden Tätigkeiten und Umstände ausgehandelt werden:

- für Tätigkeiten, die durch eine Entfernung zwischen dem Arbeitsplatz und dem Wohnsitz des Arbeitnehmers oder durch eine Entfernung zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen des Arbeitnehmers gekennzeichnet sind;
- für den Wach- und Schließdienst sowie die Dienstbereitschaft, die durch die Notwendigkeit gekennzeichnet sind, den Schutz von Sachen und Personen zu gewährleisten, und zwar insbesondere in Bezug auf Wachpersonal oder Hausmeister oder Wach- und Schließunternehmen;

115 Nach Maßgabe des in Artikel L.231-6(2) des Arbeitsgesetzbuches vorgesehenen Verfahrens

- für Tätigkeiten, die dadurch gekennzeichnet sind, dass die Kontinuität des Dienstes oder der Produktion gewährleistet sein muss, und zwar insbesondere bei:
  - Aufnahme-, Behandlungs- und/oder Pflegediensten von Krankenhäusern oder ähnlichen Einrichtungen, einschließlich der Tätigkeiten der Ärzte in der Ausbildung, von Heimen sowie Gefängnissen;
  - Hafen- und Flughafenpersonal;
  - Presse-, Rundfunk-, Fernsehdiensten, Filmproduktionen, Post oder
  - Telekommunikation, Ambulanz-, Feuerwehr- oder Katastrophenschutzdiensten;
  - Gas-, Wasser- oder Stromversorgungsbetrieben, Hausmüllabfuhr oder Verbrennungsanlagen;
  - Industriezweigen, in denen der Arbeitsprozess aus technischen Gründen nicht unterbrochen werden kann;
  - Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten;
  - landwirtschaftlichen Tätigkeiten;
  - Arbeitnehmern, die im regelmäßigen innerstädtischen Personenverkehr beschäftigt sind;
- im Fall eines vorhersehbaren übermäßigen Arbeitsanfalls, insbesondere:
  - in der Landwirtschaft;
  - im Fremdenverkehr;
  - im Postdienst;
- im Fall von Eisenbahnpersonal:
  - bei nichtständigen Tätigkeiten;
  - bei Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit in Zügen verbringen, oder
  - bei Tätigkeiten, die an Fahrpläne gebunden sind und die die Kontinuität und Zuverlässigkeit des Verkehrsablaufs sicherstellen;
- unter vom Arbeitgeber nicht zu vertretenden anormalen und unvorhersehbaren Umständen oder im Falle außergewöhnlicher Ereignisse, deren Folgen trotz aller Sorgfalt nicht hätten vermieden werden können;
- im Fall eines Unfalls oder der Gefahr eines unmittelbar bevorstehenden Unfalls.

Überdies werden die Abweichungen nur dann genehmigt, wenn das verwendete Instrument gleichwertige Ausgleichsruhezeiten garantiert.

In Tarifverträgen, Vereinbarungen im Bereich des branchenübergreifenden sozialen Dialogs und im Rahmen eines Rahmentarifvertrags getroffenen Betriebsvereinbarungen kann der Bezugszeitraum auf maximal 12 Monate angehoben werden.

In seitens des Arbeitsministers zu genehmigenden Betriebsvereinbarungen kann der Bezugszeitraum hingegen auf maximal 6 Monate angehoben werden.

4 DIE BESONDEREN BESTIMMUNGEN FÜR PERSONEN, DIE FAHRTÄTIGKEITEN IM BEREICH DES STRAßENTRANSPORTS AUSÜBEN

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), ist **von den allgemeinen Rechtsvorschriften** über die Arbeitszeit **ausgeschlossen**[116].

Diese Arbeitnehmer unterliegen folglich einer Sonderregelung, die sich aus der **europäischen Verordnung Nr. 561/2006** des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. März 2006 zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr (nachstehend die Verordnung) ergeben.

Diese Verordnung, die die Verordnung (EWG) Nr. 3820/85 des Rates vom 20. Dezember 1985 über die Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr aufhebt und ersetzt, ist seit 11. April 2007 in Kraft und findet folglich in allen Mitgliedstaaten Anwendung.

Während **die Verordnung** Vorschriften in Bezug auf **die Lenk- und Ruhezeiten der Fahrer** festsetzt, ohne jedoch die anderen Aspekte der Arbeitszeit im Straßenverkehr abzudecken, ergänzt **die Richtlinie 2002/15/EG** vom 11. März 2002 zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben die Bestimmungen der Verordnung durch die Festlegung von **Mindestvorschriften für die Gestaltung der Arbeitszeit**.

Die Richtlinie ergänzt die Bestimmungen der Verordnung und falls erforderlich des AETR-Übereinkommens.

Auf nationaler Ebene wird die Richtlinie 2002/15/EG durch **das Gesetz vom 21. Dezember 2007**[117] umgesetzt.

Der Vollständigkeit halber sei an dieser Stelle angemerkt, dass **Personen, die im Bereich des Straßenverkehrs tätig sind und nicht unter die vorliegende Ausnahmeregelung fallen, auch weiterhin den allgemeinen Rechtsvorschriften unterstehen**, mit dem Unterschied, dass Artikel L.211-32 des Arbeitsgesetzbuches für mobile Arbeitnehmer einige **besondere Ausnahmebestimmungen** von den allgemeinen Vorschriften vorsieht (siehe Teil I, Punkt 2, Seite 151).

4.1. Die europäischen Vorschriften

Die Verordnung (EG) Nr. 561/2006 setzt die Vorschriften zu den Lenkzeiten, Fahrtunterbrechungen und Ruhezeiten für Kraftfahrer im Straßengüter- und -personenverkehr fest, um die Arbeitsbedingungen und die Sicherheit im Straßenverkehr zu verbessern.

4.1.1. Ihr Geltungsbereich

Die Verordnung findet auf den **nationalen und grenzüberschreitenden Straßengüter- und -personenverkehr innerhalb der Europäischen Union Anwendung**.

116 Artikel L.211-2 des Arbeitsgesetzbuches

117 Mémorial A Nr. 248 vom 31. Dezember 2007, Seite 4580

Konkret gilt die Verordnung unabhängig vom Land der Zulassung des Fahrzeugs für folgende Beförderungen im Straßenverkehr:

- ausschließlich innerhalb der Europäischen Union;
- zwischen der Europäischen Union, der Schweiz und den Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum;
- in Bezug auf die **Güterbeförderung** mit **Fahrzeugen**, deren zulässige Höchstmasse einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger **3,5 t übersteigt**;
- in Bezug auf die **Personenbeförderung** mit **Fahrzeugen**, die für die Beförderung von **mehr als neun Personen** einschließlich des Fahrers konstruiert oder dauerhaft angepasst und zu diesem Zweck bestimmt sind.

An dieser Stelle sei angemerkt, dass für grenzüberschreitende Beförderungen im Straßenverkehr, die teilweise außerhalb der oben genannten Gebiete erfolgen, anstelle der Verordnung das **Europäische Übereinkommen über die Arbeit des im internationalen Straßenverkehr beschäftigten Fahrpersonals** vom 1. Juli 1970 (AETR) gilt,

- im Falle von Fahrzeugen, die in der Europäischen Union oder in Staaten, die Vertragsparteien des AETR sind, zugelassen sind, für die gesamte Fahrstrecke;
- im Falle von Fahrzeugen, die in einem Drittstaat, der nicht Vertragspartei des AETR ist, zugelassen sind, nur für den Teil der Fahrstrecke, der im Gebiet der Europäischen Union oder von Staaten liegt, die Vertragsparteien des AETR sind.

Die **Verordnung gilt nicht** für Beförderungen im Straßenverkehr mit folgenden Fahrzeugen:

- Fahrzeuge, die zur Personenbeförderung im Linienverkehr verwendet werden, wenn die Linienstrecke nicht mehr als 50 km beträgt;
- Fahrzeuge mit einer zulässigen Höchstgeschwindigkeit von nicht mehr als 40 km/Std.;
- Fahrzeuge, die Eigentum der Streitkräfte, des Katastrophenschutzes, der Feuerwehr oder der für die Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung zuständigen Kräfte sind oder von ihnen ohne Fahrer angemietet werden, sofern die Beförderung aufgrund der diesen Diensten zugewiesenen Aufgaben stattfindet und ihrer Aufsicht unterliegt;
- Fahrzeuge — einschließlich Fahrzeuge, die für nichtgewerbliche Transporte für humanitäre Hilfe verwendet werden —, die in Notfällen oder bei Rettungsmaßnahmen verwendet werden;
- Spezialfahrzeuge für medizinische Zwecke;
- spezielle Pannenhilfefahrzeuge, die innerhalb eines Umkreises von 100 km um ihren Standort eingesetzt werden;
- Fahrzeuge, mit denen zum Zweck der technischen Entwicklung oder im Rahmen von Reparatur- oder Wartungsarbeiten Probefahrten auf der Straße durchgeführt werden, sowie neue oder umgebaute Fahrzeuge, die noch nicht in Betrieb genommen worden sind;
- Fahrzeuge oder Fahrzeugkombinationen mit einer zulässigen Höchstmasse von nicht mehr als 7,5 t, die zur nichtgewerblichen Güterbeförderung verwendet werden;
- Nutzfahrzeuge, die nach den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem sie verwendet werden, als historisch eingestuft werden und die zur nichtgewerblichen Güter- oder Personenbeförderung verwendet werden.

Einige wichtige Begriffsbestimmungen der Verordnung

Die Beförderung im Straßenverkehr

Jede ganz oder teilweise auf einer öffentlichen Straße durchgeführte Fahrt eines zur Personen- oder Güterbeförderung verwendeten leeren oder beladenen Fahrzeugs.

Der Fahrer

Jede Person, die das Fahrzeug, sei es auch nur kurze Zeit, selbst lenkt oder sich in einem Fahrzeug befindet, um es — als Bestandteil seiner Pflichten — gegebenenfalls lenken zu können.

Eine Fahrtunterbrechung

Jeder Zeitraum, in dem der Fahrer keine Fahrtätigkeit ausüben und keine anderen Arbeiten ausführen darf und der ausschließlich zur Erholung genutzt wird.

Eine Ruhezeit

Jeder ununterbrochene Zeitraum, in dem ein Fahrer frei über seine Zeit verfügen kann.

Die tägliche Ruhezeit

Der tägliche Zeitraum, in dem ein Fahrer frei über seine Zeit verfügen kann und der eine „normale tägliche Ruhezeit" und eine „reduzierte tägliche Ruhezeit" umfasst.

Die normale tägliche Ruhezeit

Eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden. Diese normale tägliche Ruhezeit kann auch in zwei Teilen genommen werden, wobei der erste Teil einen ununterbrochenen Zeitraum von mindestens 3 Stunden und der zweite Teil einen ununterbrochenen Zeitraum von mindestens 9 Stunden umfassen muss.

Die reduzierte tägliche Ruhezeit

Eine Ruhezeit von mindestens 9 Stunden, aber weniger als 11 Stunden.

Die wöchentliche Ruhezeit

Den wöchentlichen Zeitraum, in dem ein Fahrer frei über seine Zeit verfügen kann und der eine „normale wöchentliche Ruhezeit" und eine „reduzierte wöchentliche Ruhezeit" umfasst.

Die normale wöchentliche Ruhezeit

Eine Ruhezeit von mindestens 45 Stunden.

Die reduzierte wöchentliche Ruhezeit

Eine Ruhezeit von weniger als 45 Stunden, die auf eine Mindestzeit von 24 aufeinanderfolgenden Stunden reduziert werden kann.

Die Woche

Der Zeitraum zwischen Montag 00:00 Uhr und Sonntag 24:00 Uhr.

Die Lenkzeit

Die Dauer der Lenktätigkeit, aufgezeichnet entweder:

- vollautomatisch oder halbautomatisch durch das in Kraftfahrzeuge eingebaute Gerät zum vollautomatischen oder halbautomatischen Anzeigen und Aufzeichnen von Angaben über die Fahrt des Fahrzeugs sowie über bestimmte Arbeitszeiten der Fahrer

oder

- von Hand über den seitens des Verkehrsunternehmens zu erstellenden Fahrplan und Arbeitszeitplan.

Die tägliche Lenkzeit

Die summierte Gesamtlenkzeit zwischen dem Ende einer täglichen Ruhezeit und dem Beginn der darauffolgenden täglichen Ruhezeit oder zwischen einer täglichen und einer wöchentlichen Ruhezeit.

Die wöchentliche Lenkzeit

Die summierte Gesamtlenkzeit innerhalb einer Woche.

Der Mehrfahrerbetrieb

Der Fall, in dem während der Lenkdauer zwischen zwei aufeinanderfolgenden täglichen Ruhezeiten oder zwischen einer täglichen und einer wöchentlichen Ruhezeit mindestens zwei Fahrer auf dem Fahrzeug zum Lenken eingesetzt sind. Während der ersten Stunde des Mehrfahrerbetriebs ist die Anwesenheit eines anderen Fahrers oder anderer Fahrer fakultativ, während der restlichen Zeit jedoch obligatorisch.

Das Verkehrsunternehmen

Jede natürliche oder juristische Person und jede Vereinigung oder Gruppe von Personen ohne Rechtspersönlichkeit mit oder ohne Erwerbszweck sowie jede eigene Rechtspersönlichkeit besitzende oder einer Behörde mit Rechtspersönlichkeit unterstehende offizielle Stelle, die Beförderungen im Straßenverkehr gewerblich oder im Werkverkehr vornimmt.

Die Lenkdauer

Die Gesamtlenkzeit zwischen dem Zeitpunkt, zu dem ein Fahrer nach einer Ruhezeit oder einer Fahrtunterbrechung beginnt, ein Fahrzeug zu lenken, und dem Zeitpunkt, zu dem er eine Ruhezeit oder Fahrtunterbrechung einlegt. Die Lenkdauer kann ununterbrochen oder unterbrochen sein.

4.1.2. Die Vorschriften in Bezug auf die Lenkzeit

Die tägliche Lenkzeit

Rufen wir uns in Erinnerung, dass die tägliche Lenkzeit die summierte Gesamtlenkzeit zwischen dem Ende einer täglichen Ruhezeit und dem Beginn der darauffolgenden täglichen Ruhezeit oder zwischen einer täglichen und einer wöchentlichen Ruhezeit ist.

Sie darf **9 Stunden** nicht überschreiten.

Die tägliche Lenkzeit darf jedoch höchstens zweimal in der Woche auf **maximal 10 Stunden** verlängert werden.

Die wöchentliche Lenkzeit

Die wöchentliche Lenkzeit ist die summierte Gesamtlenkzeit innerhalb einer Woche.

Die wöchentliche Lenkzeit darf **56 Stunden** nicht überschreiten und nicht dazu führen, dass die in der Richtlinie 2002/15/EG festgelegte wöchentliche Höchstarbeitszeit überschritten wird (60 Stunden, sofern der Wochendurchschnitt in einem Zeitraum von vier Monaten 48 Stunden nicht übersteigt).

Die sonstigen Vorschriften

Die summierte Gesamtlenkzeit während zweier aufeinanderfolgender Wochen darf 90 Stunden nicht überschreiten.

Die täglichen und die wöchentlichen Lenkzeiten umfassen alle Lenkzeiten im Gebiet der Europäischen Union oder im Hoheitsgebiet von Drittstaaten.

4.1.3. Die Vorschriften in Bezug auf die Ruhezeiten und Fahrtunterbrechungen

Die Fahrtunterbrechungen

Rufen wir uns in Erinnerung, dass eine Fahrtunterbrechung als jeder Zeitraum definiert ist, in dem der Fahrer keine Fahrtätigkeit ausüben und keine anderen Arbeiten ausführen darf und der ausschließlich zur Erholung genutzt wird.

Nach einer **Lenkdauer von viereinhalb Stunden** hat ein Fahrer eine **ununterbrochene Fahrtunterbrechung von wenigstens 45 Minuten** einzulegen, sofern er keine Ruhezeit einlegt.

Diese Fahrtunterbrechung kann durch eine Fahrtunterbrechung von mindestens 15 Minuten, gefolgt von einer Fahrtunterbrechung von mindestens 30 Minuten, ersetzt werden, die über einen Zeitraum von viereinhalb Stunden aufzuteilen sind.

Die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten

Die Verordnung schreibt vor, dass der Fahrer die nachstehenden täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten einhalten muss:

- **Innerhalb von 24 Stunden:**

  Innerhalb von 24 Stunden nach dem Ende der vorausgegangenen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit muss der Fahrer **eine neue tägliche Ruhezeit** genommen haben.

Beträgt der Teil der täglichen Ruhezeit, die in den 24-Stunden-Zeitraum fällt, mindestens 9 Stunden, jedoch weniger als 11 Stunden, so ist die fragliche tägliche Ruhezeit als reduzierte tägliche Ruhezeit anzusehen.

Eine tägliche Ruhezeit kann verlängert werden, so dass sich eine normale wöchentliche Ruhezeit (eine Ruhezeit von mindestens 45 Stunden) oder eine reduzierte wöchentliche Ruhezeit (eine Ruhezeit von weniger als 45 Stunden, die auf eine Mindestzeit von 24 aufeinanderfolgenden Stunden reduziert werden kann) ergibt.

Der Fahrer darf zwischen zwei wöchentlichen Ruhezeiten höchstens drei reduzierte tägliche Ruhezeiten (eine Ruhezeit von mindestens 9 Stunden, aber weniger als 11 Stunden) einlegen.

Sonderfall im Mehrfahrerbetrieb:

Ein im Mehrfahrerbetrieb eingesetzter Fahrer muss innerhalb von 30 Stunden nach dem Ende einer täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit eine neue tägliche Ruhezeit von mindestens 9 Stunden genommen haben.

- **Innerhalb von zwei Wochen:**

In zwei jeweils aufeinanderfolgenden Wochen hat der Fahrer mindestens folgende Ruhezeiten einzuhalten:

- **zwei normale wöchentliche Ruhezeiten** (also zwei Ruhezeiten von jeweils mindestens 45 Stunden) oder
- eine **normale wöchentliche Ruhezeit** (eine Ruhezeit von mindestens 45 Stunden) und eine **reduzierte wöchentliche Ruhezeit von mindestens 24 Stunden**.

Dabei wird jedoch die Reduzierung durch eine gleichwertige Ruhezeit ausgeglichen, die ohne Unterbrechung vor dem Ende der dritten Woche nach der betreffenden Woche genommen werden muss.

Eine wöchentliche Ruhezeit beginnt spätestens am Ende von sechs 24-Stunden-Zeiträumen nach dem Ende der vorausgegangenen wöchentlichen Ruhezeit.

Jede Ruhezeit, die als Ausgleich für eine reduzierte wöchentliche Ruhezeit eingelegt wird, ist an eine andere Ruhezeit von mindestens 9 Stunden anzuhängen.

Sofern sich ein Fahrer hierfür entscheidet, können nicht am Standort eingelegte tägliche Ruhezeiten und reduzierte wöchentliche Ruhezeiten im Fahrzeug verbracht werden, sofern das Fahrzeug über geeignete Schlafmöglichkeiten für jeden Fahrer verfügt und nicht fährt.

Eine wöchentliche Ruhezeit, die in zwei Wochen fällt, kann für eine der beiden Wochen gezählt werden, nicht aber für beide.

Legt ein **Fahrer, der ein Fahrzeug begleitet**, das auf einem Fährschiff oder mit der Eisenbahn **befördert wird,** gleichzeitig **eine normale tägliche Ruhezeit ein**, so kann diese Ruhezeit **höchstens zwei Mal** durch andere Tätigkeiten **unterbrochen werden**, deren Dauer insgesamt **eine Stunde** nicht überschreiten darf. Während dieser normalen täglichen Ruhezeit muss dem Fahrer eine Schlafkabine oder ein Liegeplatz zur Verfügung stehen.

An dieser Stelle ist anzumerken, dass die von einem **Fahrer** verbrachte Zeit, **um zu einem** in den Geltungsbereich der Verordnung fallenden **Fahrzeug**, das sich nicht am Wohnsitz des Fahrers oder der Betriebstätte des Arbeitgebers, dem der Fahrer normalerweise zugeordnet ist, befindet, **anzureisen** oder von diesem zurückzureisen, **nur dann als Ruhezeit oder Fahrtunterbrechung anzusehen** ist, wenn sich der Fahrer in einem Zug oder auf einem Fährschiff befindet und Zugang zu einer Koje oder einem Liegewagen hat.

Die von einem Fahrer verbrachte Zeit, um mit einem nicht in den Geltungsbereich der Verordnung fallenden Fahrzeug zu einem in den Geltungsbereich der Verordnung fallenden Fahrzeug, das sich nicht am Wohnsitz des Fahrers oder der Betriebsstätte des Arbeitgebers, dem der Fahrer normalerweise zugeordnet ist, befindet, anzureisen oder von diesem zurückzureisen, ist als andere Arbeiten anzusehen und in Anwendung der Richtlinie als Arbeitszeit zu betrachten.

Sofern die Sicherheit im Straßenverkehr nicht gefährdet wird, kann der Fahrer von den vorstehend dargelegten Vorschriften abweichen, um einen geeigneten Halteplatz zu erreichen, soweit dies erforderlich ist, um die Sicherheit von Personen, des Fahrzeugs oder seiner Ladung zu gewährleisten. Der Fahrer hat Art und Grund dieser Abweichung spätestens bei Erreichen des geeigneten Halteplatzes handschriftlich auf dem Schaublatt des Kontrollgeräts oder einem Ausdruck aus dem Kontrollgerät oder im Arbeitszeitplan zu vermerken.

4.1.4. Möglichkeit der Mitgliedstaaten zur Annahme einiger Ausnahmeregelungen

1. Ein Mitgliedstaat kann für **Beförderungen im Straßenverkehr, die vollständig in seinem Hoheitsgebiet durchgeführt werden, längere Mindestfahrtunterbrechungen und Ruhezeiten oder kürzere Höchstlenkzeiten** als oben vorgesehen festlegen.

   In einem solchen Fall muss der Mitgliedstaat die relevanten tarifvertraglichen oder anderen Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern berücksichtigen. Für Fahrer im grenzüberschreitenden Verkehr gilt jedoch weiterhin die Verordnung.

2. Darüber hinaus kann jeder Mitgliedstaat **für sein Hoheitsgebiet oder mit Zustimmung der betreffenden Mitgliedstaaten für das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats Abweichungen** von den oben dargelegten Vorschriften zulassen und solche **Abweichungen für die Beförderung mit bestimmten Fahrzeugen an individuelle Bedingungen knüpfen**. Zu diesen Fahrzeugen zählen beispielsweise:

   - Fahrzeuge, die Eigentum von **Behörden** sind oder von diesen ohne Fahrer angemietet sind, um Beförderungen im Straßenverkehr durchzuführen, die nicht im Wettbewerb mit privatwirtschaftlichen Verkehrsunternehmen stehen;
   - Fahrzeuge, die von **Landwirtschafts-, Gartenbau-, Forstwirtschafts- oder Fischereiunternehmen** zur Güterbeförderung im Rahmen ihrer eigenen unternehmerischen Tätigkeit in einem Umkreis von bis zu 100 km vom Standort des Unternehmens benutzt oder ohne Fahrer angemietet werden;
   - **land- und forstwirtschaftliche Zugmaschinen**, die für land- oder forstwirtschaftliche Tätigkeiten eingesetzt werden, und zwar in einem Umkreis von bis zu 100 km vom Standort des Unternehmens, das das Fahrzeug besitzt, anmietet oder least;
   - Fahrzeuge, die **im Umkreis von 50 km vom Standort des Unternehmens zur Güterbeförderung mit Druckerdgas-, Flüssiggas- oder Elektroantrieb** benutzt werden und deren zulässige Höchstmasse einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger 7,5 t nicht übersteigt;
   - Fahrzeuge, die zum **Fahrschulunterricht und zur Fahrprüfung** zwecks Erlangung des Führerscheins oder eines beruflichen Befähigungsnachweises dienen, sofern diese Fahrzeuge nicht für die gewerbliche Personen- oder Güterbeförderung benutzt werden;
   - Fahrzeuge, die von den zuständigen Stellen für **Kanalisation**, **Hochwasser**schutz, Wasser-, Gas- und Elektrizitätsversorgung, von den Straßenbauämtern, der Hausmüllabfuhr, den Telegramm- und Telefonanbietern, Radio- und Fernsehsendern sowie zur Erfassung von Radio- bzw. Fernsehsendern oder -geräten eingesetzt werden;
   - Fahrzeuge mit 10 bis 17 Sitzen, die ausschließlich zur **nichtgewerblichen Personenbeförderung** verwendet werden;
   - **Spezial**fahrzeuge **für Geld- und/oder Werttransporte**;
   - Fahrzeuge, die zur Beförderung von **tierischen Abfällen** oder von nicht für den menschlichen Verzehr bestimmten **Tierkörpern** verwendet werden.

3. Sofern ein angemessener Schutz der Fahrer sichergestellt ist, kann ein Mitgliedstaat mit Genehmigung der Europäischen Kommission in seinem Hoheitsgebiet in geringem Umfang Ausnahmen von der Verordnung für **Fahrzeuge, die in zuvor festgelegten Gebieten mit einer Bevölkerungsdichte von weniger als 5 Personen pro Quadratkilometer eingesetzt werden**, in folgenden Fällen zulassen:

   - Bei **inländischen Personenlinienverkehrsdiensten**, sofern ihr Fahrplan von den Behörden bestätigt wurde (in diesem Fall dürfen nur Ausnahmen in Bezug auf Fahrtunterbrechungen zugelassen werden) und
   - im **inländischen** Werkverkehr oder gewerblich durchgeführten **Güterkraftverkehr**, soweit sich diese Tätigkeiten **nicht auf den Binnenmarkt auswirken** und für den Erhalt bestimmter Wirtschaftszweige in dem betroffenen Gebiet notwendig sind und die Ausnahmebestimmungen der Verordnung einen Umkreis von höchstens 100 km vorschreiben.

4. Die Mitgliedstaaten können nach Genehmigung durch die Europäische Kommission Ausnahmen von der Anwendung der in der Verordnung dargelegten allgemeinen Vorschriften für **unter außergewöhnlichen Umständen durchgeführte Beförderungen** zulassen.

5. Die Mitgliedstaaten können **in dringenden Fällen** eine vorübergehende Ausnahme für einen Zeitraum von höchstens **30 Tagen** zulassen, über die die Europäische Kommission sofort zu unterrichten ist.

4.2. Die nationalen Vorschriften

Das am 31. Dezember 2007 veröffentlichte Gesetz vom 21. Dezember 2007[118] führt ein neues Kapitel IV in den die Arbeitszeit betreffenden Titel 1 von Buch II des Arbeitsgesetzbuches ein. Dieses Kapitel IV trägt die Überschrift *„Arbeitszeit der Arbeiter, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben"*.[119]

Die durch dieses Gesetz hervorgerufenen Änderungen am Arbeitsgesetzbuch treten am 1. März 2008 in Kraft.

4.2.1. Der Anwendungsbereich dieser Bestimmungen

Diese Bestimmungen gelten für **Fahrpersonal, das bei einem in Luxemburg niedergelassenen 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)**, mit Ausnahme von Fahrpersonal, das von vorteilhafteren Bestimmungen in Bezug auf die Arbeitszeitgestaltung profitiert.

Fahrpersonal ist definiert als alle **Arbeitnehmer**, einschließlich Praktikanten und Auszubildende, die im Dienst **eines Unternehmens, das auf Rechnung Dritter Personen oder Güter im Straßenverkehr befördert, eine Fahrtätigkeit ausüben.**

Davon **ausgenommen** sind insbesondere die Beförderung mit Fahrzeugen, deren Gesamtgewicht 3,5 Tonnen nicht übersteigt, und die Personenbeförderung in einem Minibus für maximal 9 Personen.

Im Gegensatz zur europäischen Richtlinie umfasst der Anwendungsbereich dieses Gesetzes jedoch keine selbstständigen Kraftfahrer.

4.2.2. Die Begriffe Arbeitszeit, Bereitschaftsdienst, Arbeitsplatz, Woche, Zeitraum von 24 Stunden, Nachtzeit und Nachtarbeit

Das Gesetz definiert die „**Arbeitszeit**" als die Zeitspanne zwischen Arbeitsbeginn und Arbeitsende, während der das Fahrpersonal an seinem Arbeitsplatz ist, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt.

Zur **Arbeitszeit** gehören:

- die Zeit sämtlicher Tätigkeiten im Straßenverkehr. Diese Tätigkeiten umfassen insbesondere Folgendes:
  - **a.** das Fahren;
  - **b.** das Be- und Entladen;
  - **c.** die Hilfe beim Ein- und Aussteigen der Fahrgäste;
  - **d.** die Reinigung und die technische Wartung;
  - **e.** alle anderen Arbeiten, die dazu dienen, die Sicherheit des Fahrzeugs, der Ladung und der Fahrgäste zu gewährleisten bzw. die gesetzlichen oder behördlichen Formalitäten die einen direkten Zusammenhang mit der gerade ausgeführten spezifischen Transporttätigkeit aufweisen, zu erledigen; hierzu gehören auch: Überwachen des Beladens/Entladens, Erledigung von Formalitäten im Zusammenhang mit Polizei, Zoll, Einwanderungsbehörden, die der Vorbereitung und der Übergabe des Fahrzeugs gewidmete Zeit sowie die Zeit für Verwaltungstätigkeiten wie beispielsweise die Buchhaltung und Abrechnung, die Übergabe der Einnahmen, die Unterzeichnung der Logbücher und die Übergabe der Dienstunterlagen.

---

118 Das Gesetz vom 21. Dezember 2007 zur 1. Umsetzung der Richtlinie 2002/15/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben; 2. Änderung des Arbeitsgesetzbuches, Mémorial A Nr. 248 vom 31. Dezember 2007, Seite 4580

119 Neue Artikel L.214-1 ff. des Arbeitsgesetzbuches

- die Zeiten, während deren das Fahrpersonal nicht frei über seine Zeit verfügen kann und sich an seinem Arbeitsplatz bereithalten muss, um seine normale Arbeit aufzunehmen, wobei es bestimmte mit dem Dienst verbundene Aufgaben ausführt, insbesondere während der Zeit des Wartens auf das Be- und Entladen, wenn deren voraussichtliche Dauer nicht im Voraus bekannt ist, d. h. entweder vor der Abfahrt bzw. unmittelbar vor dem tatsächlichen Beginn des betreffenden Zeitraums oder gemäß den allgemeinen zwischen den Sozialpartnern ausgehandelten Bedingungen.

Das Gesetz definiert den **Bereitschaftsdienst** wie folgt:

- Für **Fahrpersonal, das sich nicht beim Fahren abwechselt**, handelt es sich beim Bereitschaftsdienst um andere Zeiten als Pausenzeiten und Ruhezeiten, in denen das Fahrpersonal nicht verpflichtet ist, an seinem Arbeitsplatz zu bleiben, in denen es sich jedoch in Bereitschaft halten muss, um etwaigen Anweisungen zur Aufnahme oder Wiederaufnahme der Fahrtätigkeit oder zur Ausführung anderer Arbeiten Folge zu leisten.

Als Bereitschaftsdienst gelten insbesondere die Zeiten, in denen das Fahrpersonal ein Fahrzeug während der Beförderung auf einer Fähre oder mit einem Zug begleitet sowie Wartezeiten an den Grenzen und infolge von Fahrverboten.

Diese Zeiten und ihre voraussichtliche Dauer müssen dem Fahrpersonal im Voraus bekannt sein, d. h. entweder vor der Abfahrt bzw. unmittelbar vor dem tatsächlichen Beginn des betreffenden Zeitraums oder gemäß den allgemeinen zwischen den Sozialpartnern ausgehandelten Bedingungen.

Gleichwohl sieht der Gesetzgeber **für die Sozialpartner die Möglichkeit** vor, **mittels Tarifvertrag oder branchenübergreifender Vereinbarung Pauschalen für die Aufteilung der Stillstandszeiten** zwischen der Arbeitszeit und dem Bereitschaftsdienst auszuhandeln, wobei die Arbeitszeit und der Bereitschaftsdienst sechzehn Stunden nicht übersteigen dürfen.

- Für **Fahrpersonal, das sich beim Fahren abwechselt**, ist der Bereitschaftsdienst die Zeit, die während der Fahrt neben dem Fahrer oder in einer Schlafkabine verbracht wird.

Das Gesetz definiert den **Arbeitsplatz** wie folgt:

- der Standort der Hauptniederlassung des Unternehmens, für das die Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben, tätig sind, und seine verschiedenen Zweigniederlassungen, ob sie nun mit seinem Geschäftssitz oder seiner Hauptniederlassung zusammenfallen oder nicht;
- das Fahrzeug, das die Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben, bei ihrer Tätigkeit benutzen und
- jeden anderen Ort, an dem die mit der Beförderung verbundenen Tätigkeiten ausgeführt werden.

Die **Woche** ist der Zeitraum von Montag 00:00 Uhr bis Sonntag 24:00 Uhr.

Der **Zeitraum von 24 Stunden** ist definiert als jedweder Zeitabstand dieser Dauer, der mit der Wiederaufnahme der Arbeit nach einer wöchentlichen oder täglichen Ruhezeit beginnt.

Die **Nachtzeit** ist die Zeitspanne zwischen 00:00 Uhr und 05:00 Uhr.

Die **Nachtarbeit** ist jede Arbeit, die während der Nachtzeit ausgeführt wird.

4.2.3. Die Vorschriften in Bezug auf die Arbeitszeit

Die über einen **Bezugszeitraum von einem Monat** berechnete **normale wöchentliche Arbeitszeit** beläuft sich **im Durchschnitt** auf **48 Stunden**.

Ein Tarifvertrag oder eine branchenübergreifende Vereinbarung kann einen **Bezugszeitraum von maximal sechs Monaten** vorsehen.

In diesen Fällen kann die wöchentliche Arbeitszeit **auf 60 Stunden** angehoben werden, sofern die **Obergrenze von durchschnittlich 48 Stunden pro Woche** nicht überschritten wird.

Im Falle des **grenzüberschreitenden Personenverkehrs, mit Ausnahme des Linienverkehrs**, sind die Vorschriften der Gemeinschaftsverordnung in Bezug auf die Lenk- und Ruhezeiten maßgeblich, sofern die über einen Monat berechnete durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden nicht übersteigt.

Für die **Berechnung der** vorstehend beschriebenen **Schwellen** wird die im Auftrag von **mehr als einem Arbeitgeber** geleistete Arbeitszeit hinzugerechnet Im Falle mehrerer Arbeitgeber fordert jeder Arbeitgeber das Fahrpersonal schriftlich auf, ihm eine Aufstellung der bei einem anderen Arbeitgeber geleisteten Arbeitszeit vorzulegen. Das Fahrpersonal legt diese Angaben schriftlich vor.

Für die Berechnung der Arbeitszeit des Fahrpersonals werden **sämtliche Fahrtätigkeiten** im Zusammenhang mit dem Straßentransport berücksichtigt und folglich auch all jene, die mit Fahrzeugen erfolgen, die nicht in den Anwendungsbereich der Gemeinschaftsverordnung über die Lenk- und Ruhezeiten fallen, sowie sämtliche im Auftrag des Arbeitgebers geleisteten Nicht-Fahrtätigkeiten, die keine unmittelbar mit dem Straßentransport verbundenen Tätigkeiten darstellen.

4.2.4. Die Vorschriften in Bezug auf die Pausen

Unbeschadet des Schutzes, der durch die Gemeinschaftsverordnung über die Lenk- und Ruhezeiten oder durch das AETR-Übereinkommen gewährleistet wird, darf das Fahrpersonal auf keinen Fall **länger als sechs Stunden hintereinander ohne** bezahlte oder unbezahlte **Pausen** arbeiten (einschließlich der Nicht-Fahrtätigkeiten).

Die Arbeitszeit ist durch eine Ruhezeit von **mindestens 30 Minuten** bei einer Gesamtarbeitszeit **von sechs bis neun Stunden und von mindestens 45 Minuten** bei einer Gesamtarbeitszeit von **mehr als neun Stunden** zu unterbrechen.

Die Pausen können in Pausen von einer **Mindestdauer von je 15 Minuten** aufgeteilt werden.

4.2.5. Die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten

Hier verweist das Gesetz auf die **europäischen Bestimmungen**. Somit hat das Fahrpersonal im Laufe eines Arbeitstags Anspruch auf die in der Verordnung oder im AETR-Übereinkommen festgesetzte tägliche und wöchentliche Ruhezeit.

4.2.6. Die Nachtarbeit

Sobald das Fahrpersonal während der Nachtzeit (zwischen 00:00 Uhr und 05:00 Uhr) Nachtarbeit zu leisten hat, darf die tägliche Arbeitszeit **in einem Zeitraum von jeweils 24 Stunden zehn Stunden** nicht überschreiten.

Eine **Ausnahme** von dieser Grenze ist ausschließlich im Falle **außergewöhnlicher Umstände** und aus **objektiven oder technischen Gründen oder aus Gründen der Arbeitsorganisation** nach Maßgabe der in einer nach Stellungnahme des Staatsrats zu erlassenden **großherzoglichen Verordnung** festgesetzten Modalitäten möglich.

4.2.7. Das Verzeichnis der geleisteten Arbeitsstunden

Der Arbeitgeber muss ein tagesaktuelles Arbeitszeitverzeichnis führen, in dem sämtliche geleisteten Arbeitsstunden verzeichnet sind.

Die Fahrtenberichte, das vorgenannte Arbeitszeitverzeichnis, die vom Bordgerät heruntergeladenen Daten, die Fahrerkarte und deren Ausdruck sowie gegebenenfalls die Ausdrucke, die Arbeitszeitpläne und die Fahrtenblätter werden über einen Zeitraum von mindestens zwei Jahren nach Ablauf des von ihnen abgedeckten Zeitraums aufbewahrt.

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, dem Fahrpersonal auf dessen Antrag eine Kopie dieser Schriftstücke auszuhändigen.

4.2.8. Kontrollen und Sanktionen

Jedwede anderslautende Klausel oder Vereinbarung, die nachteiliger als die vorliegenden Bestimmungen ist, gilt als null und nichtig.

Die Kontrolle der Anwendung des Gesetzes obliegt der Gewerbeinspektion, der Zoll- und Verbrauchssteuerverwaltung und der großherzoglichen Polizei.

Das Gesetz sieht ausserdem im Falle von Nichteinhalten der gesetzlichen Bestimmungen durch den Arbeitgeber strafrechtliche Sanktionen vor.

5 DIE BESONDEREN BESTIMMUNGEN FÜR EISENBAHNPERSONAL

Vor dem 21. Dezember 2006 ermächtigte das Gesetz vom 28. Dezember 1920[120] die Regierung dazu, in Form eines großherzoglichen Erlasses ein Statut festzusetzen, welches die Einstellungs-, Arbeits-, Lohn- und Ruhestandsbedingungen für die Arbeiter und Angestellten festlegt, die im Dienst der Betreiber der auf dem Gebiet des Großherzogtums gelegenen Eisenbahnen tätig sind.

Daraus entstand ein Sonderstatut für die in diesem Sektor beschäftigten Arbeitnehmer.

Dann wurde das Gesetz aus dem Jahr 1920 durch das Gesetz vom 21. Dezember 2006[121] geändert. Seither gilt das Sonderstatut nur noch für Angestellte und Arbeitnehmer, die im Dienst von Eisenbahngesellschaften tätig sind, die vor dem 1. Januar 2006 Linien des luxemburgischen Eisenbahnnetzes betrieben haben.

Im Bereich des Eisenbahntransports unterliegt folglich ein Teil der in diesem Sektor beschäftigten Arbeitnehmer einer durch großherzogliche Verordnung erlassenen Sonderregelung.

Alle übrigen Arbeitnehmer, die von Eisenbahngesellschaften beschäftigt sind, die vor dem 1. Januar 2006 keine Linien des luxemburgischen Eisenbahnnetzes betrieben haben, unterstehen den im Bereich der Arbeitszeit geltenden allgemeinen Rechtsvorschriften.

Hinzu kommt, dass ein Gesetz vom 2. Juni 2011 sehr detailliert die Arbeitsschichten des Fahrpersonals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr festlegt, der die luxemburgische Grenze um mindestens 15 km überschreitet. Diese Vorschriften wurden sowohl an die durch zwei europäische Richtlinien aufgestellten Vorschriften als auch an die in Luxemburg bereits bestandenen Vorschriften aus den Artikeln 52 und 53 der großherzoglichen Verordnung vom 24. August 2007 zum Statut des Personals der luxemburgischen Eisenbahnen angepasst. Dieses Gesetz wurde in Artikel L.215-1 ff. des Arbeitsgesetzbuches aufgenommen.

5.1. Die allgemeinen Rechtsvorschriften für Eisenbahnpersonal, auf das die aus der großherzoglichen Verordnung hervorgegangene Sonderregelung keine Anwendung findet

Auf diese Arbeitnehmer finden die im vorstehenden Teil I ausgeführten allgemeinen Rechtsvorschriften Anwendung.

---

120 Artikel 1 des geänderten Gesetzes vom 28. Dezember 1920 ermächtigte die Regierung dazu, in Form eines großherzoglichen Erlasses ein Statut festzusetzen, welches die Einstellungs-, Arbeits-, Lohn- und Ruhestandsbedingungen für die Arbeiter und Angestellten festlegt, die im Dienst der Betreiber der auf dem Gebiet des Großherzogtums gelegenen Eisenbahnen tätig sind

121 Das Gesetz vom 21. Dezember 2006 zur Änderung des geänderten Gesetzes vom 28. Dezember 1920, das die Regierung dazu ermächtigte, ein Statut festzusetzen, welches die Einstellungs-, Arbeits-, Lohn- und Ruhestandsbedingungen für die Arbeiter und Angestellten festlegt, die im Dienst der Betreiber der auf dem Gebiet des Großherzogtums gelegenen Eisenbahnen tätig sind (Mémorial A Nr. 228, Seite 4069), änderte das Gesetz aus dem Jahr 1920 wie folgt: „Die Einstellungs-, Arbeits-, Lohn- und Ruhestandsbedingungen für die Arbeiter und Angestellten, die im Dienst von Eisenbahngesellschaften tätig sind, die vor dem 1. Januar 2006 Linien des luxemburgischen Eisenbahnnetzes betrieben haben sind in einem Statut festgelegt, das in Form einer großherzoglichen Verordnung zu erlassen ist, wobei vorab die Stellungnahme der betreffenden Betreiber einzuholen ist. Das besagte Statut findet keine Anwendung auf das von einem in Luxemburg ansässigen Eisenbahnunternehmen beschäftigte Personal, das hauptsächlich Tätigkeiten im Bereich des Eisenbahnfrachtverkehrs ausübt oder seitens anderen als den vorstehend genannten Gesellschaften für diese Tätigkeiten eingeteilt wurde"

An dieser Stelle möchten wir überdies erneut in Erinnerung rufen, dass Artikel L.211-31 des Arbeitsgesetzbuches (siehe Teil I, Punkt 3, Seiten 125-153) im Rahmen der allgemeinen Rechtsvorschriften die Möglichkeit vorsieht, mittels:

- Tarifvertrag;
- Vereinbarung im Bereich des branchenübergreifenden sozialen Dialogs;
- Betriebsvereinbarung;
- im Rahmen eines Rahmentarifvertrags im Sinne des Gesetzes vom 30. Juni 2004 über tarifvertragliche Arbeitsbeziehungen zu treffende Betriebsvereinbarung;

von den bestehenden gesetzlichen Bestimmungen in den nachstehenden Bereichen abzuweichen:

- Pausenzeiten und tägliche Ruhezeiten;
- wöchentliche Ruhezeiten;
- Dauer der Nachtarbeit;
- Bezugszeitraum.

Eine solche **Ausnahmeregelung** kann seitens der Parteien ausschließlich für eine bestimmte Anzahl an Tätigkeiten oder unter bestimmten Umständen ausgehandelt werden. Dies trifft insbesondere auf **Eisenbahnpersonal** zu, **das nichtständige Tätigkeiten ausübt oder seine Arbeitszeit in Zügen verbringt oder dessen Tätigkeiten an Fahrpläne gebunden sind und die Kontinuität und Zuverlässigkeit des Verkehrsablaufs sicherstellen**.

Überdies werden die Abweichungen nur unter den nachstehenden Voraussetzungen genehmigt:

- wenn das verwendete Instrument gleichwertige Ausgleichsruhezeiten garantiert oder
- einen angemessenen Schutz, sofern diese gleichwertigen Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen nicht gewährt werden können.

5.2. Die Sondervorschriften für den interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr, der die luxemburgische Grenze um mindestens 15 km überschreitet[122]

Die betroffenen Arbeitnehmer

Die nachstehend dargelegten Vorschriften gelten für Triebfahrzeugführer sowie für das Begleitpersonal in Zügen, die mit dem Führen eines Schienentriebfahrzeugs (Triebfahrzeugführer) bzw. mit der Begleitung eines Zugs (Begleitpersonal) beauftragt sind und von einem Schienentransportunternehmen beschäftigt sind, das in Luxemburg ansässig ist oder seine Tätigkeit auf dem luxemburgischen Eisenbahnnetz ausübt, und dies in Bezug auf den seitens der Eisenbahnunternehmen ausgeübten interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr, der die luxemburgische Grenze um mindestens 15 km überschreitet. Davon ausgenommen ist folglich der grenzüberschreitende lokale und regionale Fahrgastverkehr.

Die im Arbeitsgesetzbuch festgesetzten Begriffsbestimmungen

Tag: Der Kalendertag von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr

Woche: Jeder der vier einzelnen 7-Tages-Zeiträume des Bezugszeitraums von vier Wochen

Arbeitstag: Die Schichtzeit und die damit verbundene tägliche Ruhezeit

Schichtzeit oder Schicht: Die Zeit zwischen dem Anfang und dem Ende der täglichen Arbeit. Sie beinhaltet die Arbeitsstunden, den Bereitschaftsdienst und die Unterbrechungen.

Langstrecke: Jeder grenzüberschreitende Verkehr, der eine tägliche Ruhezeit außerhalb des eigenen Wohnsitzes erfordert

Interoperabler grenzüberschreitender Verkehr: Jeder Verkehr mit Ausnahme des grenzüberschreitenden lokalen und regionalen Fahrgastverkehrs, der die luxemburgische Grenze um mindestens 15 Kilometer überschreitet und für den vom Eisenbahnunternehmen mindestens 2 Sicherheitszertifikate verlangt werden.

122 Artikel L.215-1 ff. des Arbeitsgesetzbuches

Tägliche Ruhezeit: Die Zeit zwischen zwei aufeinanderfolgenden Schichtzeiten, gegebenenfalls unter Abzug der wöchentlichen Ruhezeiten oder der Ausgleichsruhezeiten zwischen den genannten Schichtzeiten.

Arbeitszeit: Die Zeit, in welcher der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung steht.

Fahrzeit auf der Schiene: Die Dauer einer planmäßigen Tätigkeit, während welcher der Fahrer für das Führen eines Triebfahrzeugs verantwortlich ist, ausgenommen der für die In- und Außerbetriebnahme des Fahrzeugs vorgesehenen Zeit. Sie schließt die planmäßigen Unterbrechungen ein, in denen der Fahrer für das Führen des Triebfahrzeugs verantwortlich bleibt.

Bereitschaftsdienst: Ein reiner Anwesenheitszeitraum, in dem der Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz anwesend sein und sich bereithalten muss, um seine dienstlichen Pflichten jederzeit ausführen oder wiederaufnehmen zu können.

Unterbrechungen: Dienstunterbrechungen, in denen der Arbeitnehmer frei über seine Zeit verfügen kann.

Arbeitszeitraum: Die Schichten zwischen 2 wöchentlichen Ruhezeiten.

Wöchentliche Ruhezeit: Eine Ruhezeit, die im Anschluss an einen Arbeitszeitraum nach Maßgabe der Arbeitswoche mit auf 5 Tage aufgeteilten 40 Stunden gewährt wird.

Nachtschicht: Eine Schicht, die in einen bestimmten Zeitraum der Nacht fällt.

Wechselzyklus oder Turnus: Der Zeitraum, in dem alle Arbeitnehmer, die im selben Turnus beschäftigt sind, abwechselnd die Schichten durchlaufen, die in diesem Turnus vorgesehen sind.

Die Definition der Arbeitszeit

Zunächst sei darauf hingewiesen, dass **die Arbeitszeit** nach Maßgabe des Arbeitsgesetzbuches[123] nicht nur die tatsächlichen Arbeitsleistungen umfasst, sondern auch den Bereitschaftsdienst und die erforderliche Zeit für die verschiedenen Tätigkeiten am Anfang und am Ende des Dienstes.

Die nachstehenden Zeiträume gelten nicht als Dienst und werden somit nicht als Arbeitszeit berechnet:

- Die Dauer der Unterbrechungen, die ganz oder teilweise in die Zeiträumen der normalen Essenszeiten fallen, die von 07:00 Uhr bis 09:00 Uhr, von 12:00 Uhr bis 14:00 Uhr und von 18:00 Uhr bis 20:00 Uhr festgesetzt sind[124];
- Die Zeiten für das Ausziehen, Waschen und Anziehen;
- Die Dauer der Hin- und Rückfahrten zwischen Wohnsitz und Ort des Dienstantritts (zugeordnete Dienststelle oder Sammelstelle).

Die Arbeitszeit[125]

Die **normale Arbeitszeit** beläuft sich auf **8 Stunden pro Tag** und darf über einen **Bezugszeitraum von 4 aufeinanderfolgenden Wochen im Durchschnitt 40 Stunden pro Woche** nicht überschreiten.

Die **tägliche Höchstarbeitszeit** beträgt **10 Stunden**, sofern die durchschnittliche Arbeitszeit von 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche eingehalten wird.

Die **Höchstarbeitszeit pro Woche** beträgt **48 Stunden**.

Sollten die planmäßigen 48 Stunden durch das Zusammentreffen unvorhergesehener Umstände jedoch überschritten werden, so muss der betroffene Arbeitnehmer seinen Dienst bis zum Zeitpunkt seiner offiziellen Ablösung gewährleisten, ohne dass diese Stunden deshalb zusätzlich als Überstunden entlohnt werden können.

Sofern dienstliche Gründe eine über vierstündige Verzögerung des Dienstbeginns erfordern, hat der betreffende Arbeitnehmer Anspruch auf einen Freizeitausgleich, der 100% der Verzögerungszeit entspricht. Dieser Ausgleich ist nicht als Dienst zu betrachten, der Anspruch auf Überstunden verleiht, und steht lediglich Arbeitnehmern zu, die unbezahlte Schichten verrichten, ohne dass die vorschriftsmäßige Vorankündigung eingehalten wurde.

Die Dauer einer Schicht[126]

Die **Dauer einer Schicht (Schichtzeit)** darf sich nicht auf **unter 6 Stunden** belaufen und normalerweise **10 Stunden nicht übersteigen**.

---

123 Artikel L.215-5 des Arbeitsgesetzbuches
124 Artikel L.215-7(4) des Arbeitsgesetzbuches
125 Artikel L.215-5 des Arbeitsgesetzbuches
126 Artikel L.215-3 des Arbeitsgesetzbuches

- Gleichwohl kann sie **für „Langstrecken"-Schichten** auf **14 Stunden** angehoben werden und umfasst dabei auch die als Leerfahrten absolvierten Rückfahrten als Fahrgast außerhalb des normalen Turnus, der **10 Stunden** nicht übersteigen darf.
- Für **Triebfahrzeugführer** wird die planmäßige Schichtzeit **für die Nachtschicht** auf maximal **8 Stunden** festgelegt. Wenn die Schichtzeit infolge von Verspätungen oder unvorhergesehenen Ereignissen 8 Stunden übersteigt, erhält der Triebfahrzeugführer einen Freizeitausgleich in Höhe der über 8 Stunden hinaus geleisteten Arbeitszeit. Sofern dieser Fall mit der Leistung von Überstunden zusammenfällt, die über die geplante Schichtdauer hinausgehen, hat der betreffende Triebfahrzeugführer abzüglich einer Karenzzeit von fünfzehn Minuten Anspruch auf die für ihn günstigere der beiden Bestimmungen.

Die Anzahl der Schichten[127]

Grundsätzlich dürfen **zwischen zwei wöchentlichen Ruhezeiten nicht mehr als 7 Schichten geleistet werden**.

Gleichwohl kann diese Grenze **für das Begleitpersonal aus dienstlichen Gründen** auf **8** angehoben werden.

In **zwei aufeinanderfolgenden Arbeitszeiträumen**, die jeweils zwischen zwei wöchentlichen Ruhezeiten liegen, dürfen nicht mehr als **15 Schichten** liegen.

Die tägliche Ruhezeit[128]

Die normale Dauer der täglichen Ruhezeit ist auf **14 Stunden** festgesetzt.

Gleichwohl kann die Dauer der täglichen Ruhezeit auf die nachstehenden Untergrenzen verringert werden:

- auf **9** aufeinanderfolgende **Stunden** bei Langstreckenschichten, die vorsehen, dass die tägliche Ruhezeit außerhalb des eigenen Wohnsitzes genommen wird,
- einmal zwischen zwei wöchentlichen Ruhezeiten und höchstens drei Mal innerhalb eines Monats oder des nachstehend genannten Bezugszeitraums von vier Wochen auf **13** aufeinanderfolgende **Stunden**.

Die planmäßige Gesamtdauer der täglichen Ruhezeit außerhalb des eigenen Wohnsitzes und der vorhergehenden sowie darauffolgenden Schicht darf die nachstehende Stundenzahl nicht überschreiten:

- **28 Stunden**, wenn die **Ruhezeit 9 Stunden beträgt**,
- **29 Stunden**, wenn die **Ruhezeit 10 Stunden beträgt**,
- **30 Stunden**, wenn die **Ruhezeit mindestens 11 Stunden beträgt**.

Wenn die Grenzen von 28, 29 oder 30 Stunden aus dienstlichen Gründen nicht eingehalten werden können, erhält der Arbeitnehmer einen Freizeitausgleich in Höhe der Überschreitungszeit.

Einer täglichen Ruhezeit außerhalb des eigenen Wohnsitzes muss eine tägliche Ruhezeit am eigenen Wohnsitz folgen.

Die Fahrzeit auf der Schiene[129]

Die Fahrzeit auf der Schiene zwischen zwei täglichen Ruhezeiten darf die nachstehende Stundenzahl nicht überschreiten:

- **9 Stunden** am **Tag**

und

- **8 Stunden** in der **Nacht**.

Die maximale Dauer der Fahrzeit auf der Schiene ist in einem **Zeitraum von zwei Wochen auf 80 Stunden begrenzt**.

Die planmäßige **ununterbrochene Fahrzeit** auf der Schiene darf **5 Stunden** nicht überschreiten. Davon ausgeschlossen ist die Dauer der noch erforderlichen Strecke für das nächstmögliche Abstellen des Zuges zum Einlegen einer Pause.

---

127 Artikel L.215-3(4) des Arbeitsgesetzbuches

128 Artikel L.215-4 des Arbeitsgesetzbuches

129 Artikel L.215-6 des Arbeitsgesetzbuches

Die Pausenzeit[130]

Sämtliche Schichten der Triebfahrzeugführer müssen eine **Pause von 25 Minuten** vorsehen, die zwischen zwei aufeinanderfolgenden Zügen liegt und die vorgesehene Zeit für das Wechseln des Triebfahrzeugs – ausgenommen der Rangierleistungen - oder des Einsatzortes umfasst. Sofern dienstliche Zwänge die Planung der vorstehend vorgesehenen Pause im Rahmen einer oder mehrerer Schichten nicht ermöglichen, so gilt dies als Abweichung von den Arbeitsbedingungen.

Für **Langstrecken**:

- muss die Dauer der Pause der Triebfahrzeugführer **mindestens 45 Minuten** betragen, wenn die planmäßige Schichtzeit mehr als 8 Stunden beträgt. Sie muss **mindestens 30 Minuten** betragen, wenn die **planmäßige Schichtzeit 8 Stunden oder weniger beträgt**;
- muss die Dauer der Pause des Begleitpersonals 30 Minuten betragen, wenn die planmäßige Schichtzeit mehr als 6 Stunden beträgt. Die Pausen können im Laufe des Arbeitstags im Falle von Zugverspätungen angepasst werden.

Die Unterbrechungen[131]

Die Unterbrechung zählt in vollem Umfang zur Schichtzeit und in einer Schicht darf es nicht mehr als eine Unterbrechung geben.

Die Dauer der Unterbrechung darf nicht weniger als **60 Minuten** und nicht mehr als **120 Minuten** betragen.

Als Arbeitszeit gelten diejenigen Unterbrechungen, die nicht ganz oder teilweise in die Zeiträume der normalen Essenszeiten fallen, die von 07:00 Uhr bis 09:00 Uhr, von 12:00 Uhr bis 14:00 Uhr und von 18:00 Uhr bis 20:00 Uhr festgesetzt sind.

In keinem Fall darf die Unterbrechung als Grund für eine Verlängerung der Dienstdauer dienen.

Die doppelten oder einfachen Ruhezeiten[132]

Der Arbeitnehmer verfügt im Durchschnitt und unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen im Bereich der wöchentlichen Ruhezeiten über so viele Ruhezeiten, wie das betreffende Jahr Samstage und Sonntage zählt. Sie sind möglichst in Form von doppelten Ruhezeiten in Anspruch zu nehmen.

Im Laufe eines Monats oder des **Bezugszeitraums von vier Wochen** muss es grundsätzlich **4 einfache oder doppelte Ruhezeiten** geben, die im Voraus im Turnus festgelegt wurden.

Im Falle der Gewährung einer nicht vorab festgelegten Ruhezeit muss der betreffende Arbeitnehmer 48 Stunden im Voraus darüber in Kenntnis gesetzt werden.

Ausnahmsweise können die wöchentlichen Ruhetage auf Antrag der Arbeitnehmer oder aufgrund dienstlicher Erfordernisse verlegt werden, sofern die Bestimmungen aus Artikel L.215-3[133] Absatz 3 des Arbeitsgesetzbuches eingehalten werden und der betreffende Arbeitnehmer innerhalb der oben genannten Frist darüber in Kenntnis gesetzt worden ist.

Sofern dienstliche Gründe den Wegfall einer planmäßigen wöchentlichen Ruhezeit erfordern, ohne dass es möglich ist, den betreffenden Arbeitnehmer mindestens 48 Stunden vor dem geplanten Beginn der besagten Ruhezeit darüber in Kenntnis zu setzen, hat dieser Anspruch auf einen Freizeitausgleich in Höhe von 50% der geleisteten Arbeitszeit.

Der oben vorgesehene Ausgleich ist nicht als Dienst zu betrachten, der Anspruch auf Überstunden gemäß den Bestimmungen aus Artikel L.215-9 Absatz 1 des Arbeitsgesetzbuches verleiht.

---

130 Artikel L.215-6(4) des Arbeitsgesetzbuches

131 Artikel L.215-7 des Arbeitsgesetzbuches

132 Artikel L.215-8 des Arbeitsgesetzbuches

133 Artikel L.215-3(3) des Arbeitsgesetzbuches
Für Triebfahrzeugführer wird die planmäßige Schichtzeit für die Nachtschicht auf maximal 8 Stunden festgelegt. Wenn die Schichtzeit infolge von Verspätungen oder unvorhergesehenen Ereignissen 8 Stunden übersteigt, erhält der Triebfahrzeugführer einen Freizeitausgleich in Höhe der über 8 Stunden hinaus geleisteten Arbeitszeit. Sofern dieser Fall mit dem in Artikel L.215-9 Absatz 2 vorgesehenen Fall zusammenfällt, hat der betreffende Triebfahrzeugführer Anspruch auf die für ihn günstigere der beiden Bestimmungen

Wenn eine wöchentliche Ruhezeit auf zwei Tage fällt, so zählt der zweite Tag als Ruhetag.

Die **normale Dauer einer einfachen Ruhezeit** beträgt grundsätzlich **38 Stunden** und setzt sich aus einer **Ruhezeit von 24 aufeinanderfolgenden Stunden zuzüglich der Dauer der vorausgegangenen oder nachfolgenden täglichen Ruhezeit** zusammen.

Die **normale Dauer einer doppelten Ruhezeit** beträgt grundsätzlich **62 Stunden** und setzt sich aus **zwei Ruhezeiten von 24 aufeinanderfolgenden Stunden zuzüglich der Dauer der vorausgegangenen oder nachfolgenden täglichen Ruhezeit** zusammen.

Sofern in Anwendung der Bestimmungen aus Artikel L.215-6[134] Absatz 2 des Arbeitsgesetzbuches die Dauer der täglichen Ruhezeit weniger als 14 Stunden beträgt, kann die in den beiden vorstehenden Absätzen festgelegte Dauer der wöchentlichen Ruhezeit um maximal 2 Stunden verkürzt werden.

Die einfachen Ruhezeiten beginnen spätestens um 21:00 Uhr und enden frühestens um 06:00 Uhr. Die doppelten Ruhezeiten beginnen spätestens um 22:00 Uhr und enden frühestens um 05:00 Uhr.

Pro Jahr müssen **17 dieser Ruhezeiten auf einen Sonntag fallen**.

Die wöchentlichen Ruhezeiten, die den auf Langstrecken[135] eingesetzten Arbeitnehmern zustehen, sind derart in Anspruch zu nehmen, dass diese

- in einem Zeitraum von 7 Tagen mindestens Anspruch auf eine einfache Ruhezeit haben: In den Turnussen der von den Bestimmungen des vorliegenden Absatzes betroffenen Arbeitnehmer darf die Anzahl der Schichten zwischen zwei wöchentlichen Ruhezeiten jedes Zeitraums, der einen Langstreckeneinsatz 6 Schichten nicht übersteigen;
- pro Jahr Anspruch auf 12 doppelte Ruhezeiten inklusive Samstag und Sonntag haben;
- pro Jahr Anspruch auf 12 doppelte Ruhezeiten haben, ohne Gewährleistung, dass ein Samstag oder ein Sonntag darin enthalten ist.

Maximal 3 der wöchentlichen Ruhezeiten und/oder Ausgleichsruhezeiten können miteinander kombiniert werden, was eine normale Dauer von 86 Stunden und eine Mindestdauer von 84 Stunden ergeben muss. Von der vorliegenden Bestimmung kann nur auf ausdrücklichen Antrag des betreffenden Arbeitnehmers abgewichen werden.

Bei Krankheit des Arbeitnehmers gelten die im jeweiligen Turnus ursprünglich für diesen Zeitraum vorgesehenen wöchentlichen Ruhezeiten als in Anspruch genommen.

Die Überstundenarbeit[136]

Als Überstunde gilt jede gearbeitete Stunde, die während des Bezugszeitraums von 4 Wochen oder eines tarifvertraglich festgesetzten Bezugszeitraums im Durchschnitt 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche übersteigt.

Als Überstundenarbeit gilt jede Arbeit eines Arbeitnehmers, die unter Abzug einer Karenzzeit von 15 Minuten über die planmäßige Dauer der Schicht hinausgeht.

Die Überstunden können in Form von Anteilen von weniger als 8 Stunden in Anspruch genommen werden.

Die Nachtschicht[137]

Als Nachtschilt gilt:

- für die Triebfahrzeugführer jede Schicht, die sich auf den Zeitraum zwischen 01:00 Uhr und 04:00 Uhr ausdehnt, sofern die Schicht, die zwischen 03:00 Uhr und 04:00 Uhr beginnt, tatsächliche Fahr- oder Rangierleistungen beinhaltet, die laut Fahrplan in diesem Zeitraum vorgesehen sind;
- für das Begleitpersonal jede Schicht, die sich auf den Zeitraum zwischen 01:00 Uhr und 03:00 Uhr ausdehnt.

---

134 Artikel L.215-6(2) des Arbeitsgesetzbuches
Die Dauer der maximalen Fahrzeit auf der Schiene ist in einem Zeitraum von zwei Wochen auf 80 Stunden begrenzt

135 Bei Langstrecken erfordert jeder grenzüberschreitende Verkehr eine tägliche Ruhezeit außerhalb des Wohnortes

136 Artikel L.215-9 des Arbeitsgesetzbuches

137 Artikel L.215-10 des Arbeitsgesetzbuches

Grundsätzlich dürfen die Turnusse für ein und denselben Arbeitnehmer nicht mehr als 4 aufeinanderfolgende Nachtschichten beinhalten. Aus Gründen einer effizienten Organisation des Dienstes kann diese Obergrenze jedoch auf 5 angehoben werden.

Die Gesamtzahl der Nachtschichten eines Turnus darf für ein und denselben Arbeitnehmer nicht mehr als ein Drittel der Arbeitstage des Zyklus betragen.

Für die Triebfahrzeugführer wird die in Absatz 3 festgesetzte Obergrenze in den Turnussen, die Langstreckenschichten umfassen, auf 50% aller Schichten angehoben.

Jeder Dienst ist derart zu organisieren, dass er nicht zwei aufeinanderfolgende Arbeitszeiträume umfasst, von denen jeder vorwiegend aus Nachtschichten bestehet.

Es gibt keinen Dienstbeginn zwischen 23:00 Uhr und 03:00 Uhr. Von dieser Bestimmung ausgenommen sind Langstreckenfahrten, bei denen diese Grenzen auf 24:00 Uhr und 03:00 Uhr festgesetzt sind. Sofern diese Bedingungen aus dienstlichen Gründen auf Langstreckenfahrten nicht eingehalten werden können, erhält der Mitarbeiter einen Freizeitausgleich von 50% der vor 03:00 Uhr geleisteten Arbeitszeit.

Die Turnusse[138]

Für jedes Unternehmen und jeden Unternehmensteil werden Turnusse im Sinne der nachstehenden Begriffsbestimmung aufgestellt, die die Reihenfolge der verschiedenen Schichten angeben.

Die Turnusse werden in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des vorliegenden Kapitels erstellt und enthalten die nachstehenden Angaben:

- entweder die Zugnummer oder die Art des Dienstes;
- die Kategorie der Arbeitnehmer;
- die Dauer des Dienstes pro Tag und Turnus mit Angabe der Uhrzeit des Dienstbeginns und des
- Dienstendes;
- die Dauer der Schichtzeit;
- die Arbeitszeit;
- die Dauer der Ruhezeiten ;
- die Dauer der Unterbrechungen;
- die Dauer des Bereitschaftsdienstes;
- den Dienstverteiler;
- den Wechselzyklus;
- das Datum des Inkrafttretens.

Die Turnusse und alle den Dienst der Arbeitnehmer betreffenden Unterlagen müssen dem Arbeitsminister zur Verfügung stehen.

Die Turnusse sind so zu erstellen, dass die sonntäglichen Ruhezeiten unter den verschiedenen Arbeitnehmern gerecht über das ganze Jahr verteilt sind.

5.3. Die Sonderregelung für Arbeitnehmer von Eisenbahngesellschaften, die die Linien des luxemburgischen Eisenbahnnetzes bereits vor dem 1. Januar 2006 betrieben haben

Für die Arbeitnehmer der Eisenbahngesellschaften, die die Linien des luxemburgischen Eisenbahnnetzes bereits vor dem 1. Januar 2006 betrieben haben (insbesondere die Nationale Eisenbahngesellschaft CFL), wurde auf

138 Artikel L.215-11 des Arbeitsgesetzbuches

Grundlage des vorgenannten Gesetzes aus dem Jahr 1920 der großherzogliche Erlass vom 14. Mai 1921 angenommen, der das Statut des Personals der luxemburgischen Eisenbahnen anerkannte, das später insbesondere durch die großherzogliche Verordnung vom 24. April 1976 geändert wurde.

Das Statut des Personals der luxemburgischen Eisenbahnen (CFL-Statut) findet auf das festangestellte Personal der luxemburgischen Eisenbahnen Anwendung, und zwar auf alle Bediensteten.

Eine Geschäftsordnung der Nationalen Eisenbahngesellschaft (Allgemeine Anordnung Nr. 24) ergänzt den großherzoglichen Erlass durch die genauere Regelung der Arbeitsbedingungen im Bereich der Arbeitszeit.

Definition der Arbeitszeit

Die Arbeitszeit ist die Zeit, während der der Bedienstete der Nationalen Eisenbahngesellschaft bzw. dem Eisenbahnnetz zur Verfügung steht.

Die nachstehenden Zeiträume gelten nicht als Dienst und werden somit nicht als Arbeitszeit berechnet:

- Die Dauer der Unterbrechungen, die als Dienstunterbrechungen definiert sind, in denen der Arbeitnehmer frei über seine Zeit verfügen kann;
- Die Zeiten für das Ausziehen, Waschen und Anziehen;
- Die Dauer der Hin- und Rückfahrten zwischen Wohnsitz und Ort des Dienstantritts;
- Die Rufbereitschaft.

Obergrenzen der täglichen und wöchentlichen Arbeit

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass ein Tag als der Kalendertag von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr definiert ist. Der Arbeitstag setzt sich aus der Schichtzeit (Schicht) und der täglichen Ruhezeit zusammen.

Die normale tägliche und wöchentliche Arbeitszeit darf die für Beamte des öffentlichen Dienstes vorgesehene Arbeitszeit nicht überschreiten: Die normale Arbeitszeit ist auf **8 Stunden pro Tag, 4 Stunden pro halbem Tag und 40 Stunden pro Woche**[139] festgesetzt (großherzogliche Verordnung vom 13. April 1984 zur Festsetzung der normalen Arbeitszeit und der Gleitzeitbestimmungen in den Dienststellen des Staates).

Für **Personal, dessen Arbeitszeitplan** unmittelbar von den **Erfordernissen des Eisenbahnverkehrs** beherrscht wird, darf die über einen Wechselzyklus von maximal **3 Wochen** (für das im Innendienst beschäftigte Personal und das Wachpersonal) **oder** grundsätzlich **über 2 aufeinanderfolgende Arbeitszeiträume**, von denen jeder zwischen 2 regelmäßigen großen Ruhezeiten liegt (für das Schienen- und Straßenverkehrspersonal) berechnete **durchschnittliche tägliche Arbeitszeit 8 Stunden** nicht überschreiten.

An dieser Stelle sei auf die nachstehenden Begriffsbestimmungen hingewiesen:

- Arbeitszeitraum bezeichnet die Schichten zwischen zwei aufeinanderfolgenden regelmäßigen großen Ruhezeiten

und

- regelmäßige große Ruhezeit bezeichnet einen Ruhetag mit einer Dauer von 24 Stunden zuzüglich der Dauer der täglichen Ruhezeit (14 Stunden).

Die Arbeitszeit **eines für sich betrachteten Tags** darf (für das im Innendienst beschäftigte Personal und das Wachpersonal) **10 Stunden** und (für das Schienen- und Straßenverkehrspersonal) **9 Stunden** nicht überschreiten.

Für das **mit der Instandhaltung der Gleise, der Sicherheitseinrichtungen, der Telekommunikationseinrichtungen und des elektrischen Zugbetriebs beauftragte Personal** darf die **durchschnittliche tägliche Arbeitszeit** jedes Jahr während eines **Zeitraums von maximal 3 Monaten 8 Stunden übersteigen, ohne dass jedoch die Arbeitszeit eines für sich betrachteten Tags 10 Stunden übersteigen darf**. Die auf diese Weise zu viel geleisteten Arbeitsstunden sind in den folgenden 3 Monaten auszugleichen. Sollten sie innerhalb dieser Frist nicht ausgeglichen werden können, sind sie als Überstunden zu betrachten und als solche auszugleichen und zu entlohnen.

---

139 Großherzogliche Verordnung vom 13. April 1984 betreffend die Festsetzung der normalen Arbeitszeit und Durchführungsbestimmungen der Gleitzeiten im Staatsdienst

Dauer der Schichtzeit des Arbeitszeitraums (Schicht)

Die Schichtzeit (die Schicht) ist der Zeitraum zwischen 2 aufeinanderfolgenden täglichen Ruhezeiten oder zwischen einer täglichen Ruhezeit und einer vorausgegangenen oder nachfolgenden regelmäßigen großen Ruhezeit oder zwischen einer täglichen Ruhezeit und einer vorausgegangenen oder nachfolgenden zusätzlichen Ruhezeit.

Sie umfasst die **Arbeitsstunden, die Zeiträume des Bereitschaftsdienstes** (definiert als reine Anwesenheitszeiträume, in denen der Bedienstete an seinem Arbeitsplatz anwesend sein und sich bereithalten muss, um seine dienstlichen Pflichten jederzeit ausführen oder wiederaufnehmen zu können) und die **Unterbrechungen**.

Die normale Dauer der Schichtzeit des täglichen Arbeitszeitraums beläuft sich auf **10 Stunden**.

Im Hinblick auf einen effizienten Einsatz des Personals kann die Schichtzeit (für das im Innendienst beschäftigte Personal und das Wachpersonal) **im Laufe eines Monats höchstens drei Mal auf bis zu 11 Stunden ausgedehnt werden und einmal zwischen 2 regelmäßigen großen Ruhezeiten und höchstens drei Mal im Laufe eines Monats** (für das Schienen- und Straßenverkehrspersonal).

Unterbrechungen

An dieser Stelle sei daran erinnert, dass die Unterbrechung in vollem Umfang zur Dauer der Schichtzeit zählt.

Im Rahmen einer Schicht darf es nur eine Unterbrechung geben.

Die Mindestdauer der Unterbrechung beläuft sich auf **90 Minuten**.

Als Arbeitszeit gelten diejenigen Unterbrechungen, die nicht ganz oder teilweise in die Zeiträume der normalen Essenszeiten fallen, die von 7:00 Uhr bis 9:00 Uhr, von 12:00 Uhr bis 14:00 Uhr und von 18:00 Uhr bis 20:00 Uhr festgesetzt sind.

In keinem Fall darf die Unterbrechung als Grund für eine Verlängerung der Dienstdauer dienen.

Jedes Mal, wenn die Dauer der Schicht 8 aufeinanderfolgende Stunden überschreitet, muss zwischen der dritten und der sechsten Arbeitsstunde eine Unterbrechung erfolgen, deren Dauer im Allgemeinen 30 Minuten entspricht und die als Arbeitszeit zählt.

Höchstdauer der Fahrzeit auf der Straße

Ein und derselbe Triebfahrzeugführer kann die ununterbrochene Führung eines Fahrzeugs über maximal **viereinhalb aufeinanderfolgende Stunden** gewährleisten.

Die Fahrzeit gilt als ununterbrochen, sofern keine durchgehende Unterbrechung von mindestens 30 Minuten gewährleistet ist.

Die Gesamtzahl der tatsächlichen Fahrstunden darf im Verlauf einer Schicht **pro Fahrer 9 Stunden** nicht übersteigen.

Tägliche Ruhezeit

Die tägliche Ruhezeit ist die Zeit zwischen 2 aufeinanderfolgenden Schichtzeiten.

Die normale Dauer der täglichen Ruhezeit beläuft sich auf **14 Stunden**.

Sofern die Schichtzeit 11 Stunden dauert, wird die normale Dauer der täglichen Ruhezeit um eine Stunde verkürzt.

Regelmäßige Ruhezeit

- Durchschnittlich wird pro Jahr **eine regelmäßige große Ruhezeit pro Sonntag** gewährt, von denen 17 tatsächlich auf einen Sonntag fallen müssen.

  Die normale Dauer einer regelmäßigen großen Ruhezeit beläuft sich auf **38 Stunden** und setzt sich aus einer Ruhezeit von 24 aufeinanderfolgenden Stunden zuzüglich der Dauer der vorausgegangenen oder nachfolgenden täglichen Ruhezeit zusammen.

  Wenn die tägliche Ruhezeit die normale Dauer von 14 Stunden nicht erreicht, muss sich die regelmäßige große Ruhezeit auf mindestens 36 Stunden belaufen.

Die regelmäßigen großen Ruhezeiten müssen auf zwei aufeinanderfolgende Nächte gelegt werden, wobei die erste spätestens gegen 22:00 Uhr beginnen und die zweite frühestens gegen 06:00 Uhr enden muss (23:00 Uhr und 05:00 Uhr im Falle einer anlässlich der Streichung von Zügen gewährten Ruhezeit).

Grundsätzlich dürfen zwischen 2 aufeinanderfolgenden regelmäßigen großen Ruhezeiten nicht mehr als 9 Schichten geleistet werden. Diese Anzahl kann aus dienstlichen Gründen auf 12 angehoben werden.

In 2 aufeinanderfolgenden Arbeitszeiträumen, die jeweils zwischen 2 regelmäßigen großen Ruhezeiten liegt, dürfen nicht mehr als 15 Schichten liegen.

Im Laufe eines Monats muss es grundsätzlich 4 regelmäßige große Ruhezeiten geben.

Wenn eine regelmäßige große Ruhezeit auf 2 Tage fällt, so zählt der zweite Tag als Ruhetag.

Für das Personal, das nicht regelmäßig an Sonntagen frei hat, ist jedes Mal dann eine regelmäßige große Ruhezeit abzuziehen, wenn die wegen Krankschreibung, unbezahltem Urlaub oder unbefugtem Fernbleiben vom Dienst angehäuften Abwesenheiten 7 Kalendertage erreicht haben.

Für Bedienstete, die regelmäßig an Sonntagen frei haben, veranlassen die Tage der regelmäßigen großen Ruhezeit, die in einen Zeitraum der Krankschreibung, des unbezahlten Urlaubs oder des unbefugten Fernbleibens vom Dienst fallen, weder zu einem Ausgleich noch zu einer Kürzung.

Die Bediensteten können unbeschadet der in einer besonderen Regelung festgesetzten Bedingungen in Bezug auf die Rufbereitschaft des im Innendienst beschäftigten Personals und des Wachpersonals über ihre Ruhezeit frei verfügen.

- Durchschnittlich **ein zusätzlicher Ruhetag** (zusätzliche Ruhezeit) wird in Anwendung der 40-Stunden-Woche pro Woche gewährt.

  Die Dauer der zusätzlichen Ruhezeiten entspricht der Dauer der regelmäßigen großen Ruhezeiten.

  Sofern diese beiden Arten der Ruhezeiten aufeinanderfolgen, haben sie eine Gesamtdauer von mindestens 62 Stunden, wohingegen ein einfacher zusätzlicher Ruhetag normalerweise eine Dauer von 38 Stunden aufweist.

  Für das Personal, das nicht regelmäßig an Sonntagen frei hat, ist jedes Mal dann eine zusätzliche Ruhezeit abzuziehen, wenn die wegen Krankschreibung, unbezahltem Urlaub oder unbefugtem Fernbleiben vom Dienst angehäuften Abwesenheiten 7 Kalendertage erreicht haben.

  Für Bedienstete, die regelmäßig an Sonntagen frei haben, veranlassen die zusätzlichen Ruhetage, die in einen Zeitraum der Krankschreibung, des unbezahlten Urlaubs oder des unbefugten Fernbleibens vom Dienst fallen, weder zu einem Ausgleich noch zu einer Kürzung

Ausgleichsruhezeit

Sollte die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit im Laufe eines Wechselzyklus 8 Stunden übersteigen, hat der Bedienstete Anspruch auf eine Ausgleichsruhezeit, deren Dauer der zu viel geleisteten Arbeit entspricht.

Jedes Mal, wenn die zu viel geleistete Arbeit 8 Stunden erreicht, ist eine Ausgleichsruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der Dauer der vorausgegangenen oder nachfolgenden täglichen Ruhezeit zu gewähren, und dies möglichst im ersten Wechselzyklus, der dem Eintritt dieses Ereignisses folgt.

Diese Ausgleichsruhezeiten werden bei der Berechnung der jährlichen regelmäßigen großen Ruhezeiten nicht berücksichtigt.

Gleichzeitige Gewährung von Ruhetagen

Maximal 3 der regelmäßigen Ruhetage, der zusätzlichen Ruhetage und der Ausgleichsruhetage können gleichzeitig gewährt werden, was eine normale Dauer von 86 Stunden ergeben muss.

Sofern lediglich 2 Ruhetage miteinander kombiniert werden, müssen sie eine normale Dauer von 62 Stunden aufweisen. Ein einzelner Ruhetag hat eine normale Dauer von 38 Stunden.

Die Dauer von 86, 62 und 38 Stunden kann um 2 Stunden verkürzt werden, sofern die vorausgegangene oder nachfolgende tägliche Ruhezeit die normale Dauer von 14 Stunden nicht erreicht.

Feiertage

Bedienstete, die an einem Feiertag arbeiten, haben Anspruch auf einen Ausgleichstag von 24 Stunden zuzüglich der Dauer der vorausgegangenen oder nachfolgenden täglichen Ruhezeit.

In keinem Fall dürfen die Feiertage durch eine Geldleistung ausgeglichen werden.

Überstunden

Als Überstundenarbeit gilt jede Arbeit, die die täglichen und wöchentlichen Grenzen der gesetzlichen Arbeitszeit überschreitet.

Für Personal, dessen Arbeitszeitplan unmittelbar von den Erfordernissen des Eisenbahnverkehrs beherrscht wird, gilt jede Arbeit als Überstundenarbeit, die die gesetzlich festgesetzten täglichen und wöchentlichen Grenzen überschreitet und nicht ausgeglichen wird.

In den nachstehenden Fällen ist der Rückgriff auf Überstunden erlaubt:

- Im Falle höherer Gewalt oder unvorhergesehener Notwendigkeit (Unfall, Katastrophe, usw.) (Ad.1.);
- zur Ausführung dringender Arbeiten, deren Ausführung zur Verhinderung von Unfällen oder zur Organisation von Rettungsmaßnahmen erforderlich ist (Ad.2);
- zur Bewerkstelligung außerordentlicher Mehrarbeit (Ad.3).

Für die unter Ad.1 und Ad.2 vorgesehenen Fälle wird die maximale Anzahl der täglichen Arbeitsstunden nach Belieben des zuständigen Dienststellenleiters für den jeweiligen Tag festgesetzt. Für die Folgetage ist eine Verlängerung erlaubt, die 2 Stunden über die für die geplante Dienstzeit vorgegebene Obergrenze hinausgehen kann.

Für die unter Ad. 3 vorgesehenen Fälle ist eine vorherige Genehmigung des Ministers für Arbeit und Beschäftigung erforderlich. Zu diesem Zweck ist ein diesbezüglicher Antrag zusammen mit der Stellungnahme der Hauptpersonaldelegation an die Leitung der Gewerbeinspektion zu übermitteln, aus dem die Anzahl der erforderlichen Stunden, die Dauer der Überstundenarbeit und die Gründe für den Antrag hervorgehen. Die Gewerbeinspektion leitet die Akte mit ihrer Stellungnahme an den Minister für Arbeit und Beschäftigung weiter.

Die Überstundenarbeit wird mit einem Zuschlag ausgeglichen, der entweder als Freizeit oder als Geldleistung in Anspruch genommen werden kann und dessen Höhe sich nach der Vorschrift für den Ausgleich von Überstunden und die Inanspruchnahme der regelmäßigen großen Ruhezeiten, der zusätzlichen Ruhezeiten, der Urlaubstage und der Feiertage richtet[140].

Zugpersonal

Die Überstunden sind als Freizeit und ohne Zuschlag in Anspruch zu nehmen.

Jedes Mal, wenn 8 Überstunden erreicht sind, ist eine Ausgleichsruhezeit zu gewähren. Diese Ruhezeit ist im Folgemonat der erreichten Überstundenanzahl in Anspruch zu nehmen.

Auch wenn sich die Anzahl der Überstunden auf weniger als 8 beläuft, können diese in Ausnahmefällen in Anspruch genommen werden, sofern die Dienstbedingungen dies erlauben.

Im Innendienst beschäftigtes Personal

Die Inanspruchnahme der Überstunden erfolgt pro Monatszeitraum, der am ersten Tag jedes Monats beginnt und am letzten Tag jedes Monats endet.

Im Verlauf des Monats X werden die geleisteten und in Anspruch genommenen Überstunden in einen diesbezüglich vorgesehenen Überstundenzettel eingetragen.

Im Verlauf des Monats X + 1 werden die Überstunden, die im Laufe des Monats X nicht in Anspruch genommen werden konnten, als Freizeitausgleich ohne Lohnzulage ausgeglichen. Sofern dies nicht möglich ist, verleihen die ausstehenden Überstunden des Monats X zusätzlich zum späteren Freizeitausgleich Anspruch auf die Entrichtung einer Lohnzulage in Höhe von 50%.

---

140 Anhang 7 der Geschäftsordnung der Nationalen Eisenbahngesellschaft (Allgemeine Anordnung Nr. 24)

Die seitens dieser Personalgruppe geleisteten Überstunden sind grundsätzlich durch ganze Tage auszugleichen, wobei die Anzahl der unter 8 liegenden Überstunden auf den Folgemonat übertragen wird, ohne dass eine Zulage fällig ist.

Am Ende jeden Jahres entscheidet die Generaldirektion, ob die geleisteten und bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht in Anspruch genommenen Überstunden automatisch entlohnt werden.

Überwachung der Arbeitsbedingungen im Bereich der Arbeitszeit

In jeder Betriebsstätte (Bahnhof, Lager, Werkstatt, Bezirk, usw.) wird dem Personal ein besonderes Verzeichnis zur Verfügung gestellt, in das dieses die Abweichungen von den vorstehenden Bestimmungen sowie sämtliche Anmerkungen und Beanstandungen, zu denen die Anwendung dieser Bestimmungen veranlasst, eigenständig eintragen kann. Jeder Eintrag ist innerhalb von 48 Stunden der Personalabteilung mitzuteilen.

Dieses Verzeichnis wird den Kontrollorganen zur Verfügung gestellt.

Notizen:

Notizen:

Droit du travail
La durée du travail du salarié

Le présent ouvrage représente une réédition de l'ouvrage « La durée du travail » publié dans la série CEP•L Collection en 2008.

Il fournit une approche globale de la réglementation de la durée du travail au Luxembourg, tout en tenant compte des dernières modifications législatives relatives à la flexibilité du temps de travail introduites par la loi du 23 décembre 2016.

L'ouvrage fournit ainsi une vue d'ensemble de la réglementation applicable en ce qui concerne les limites de la durée de travail du salarié, les règles en matière de repos et de jours fériés, et expose les systèmes de flexibilité du temps de travail, ainsi que les régimes dérogatoires applicables dans certains secteurs.

Arbeitsrecht
Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers

Bei der vorliegenden Broschüre handelt es sich um eine Neuauflage der im Jahr 2008 in der Reihe CEP•L Collection herausgegebenen Broschüre „Die Arbeitszeit".

Sie liefert einen Gesamtüberblick über die Arbeitszeitregelung in Luxemburg und berücksichtigt dabei gleichzeitig die durch das Gesetz vom 23. Dezember 2016 eingeführten jüngsten Gesetzesänderungen in Bezug auf die flexible Arbeitszeitgestaltung.

Somit bietet die vorliegende Broschüre eine Übersicht über die geltenden Bestimmungen in Bezug auf die Obergrenzen der Arbeitszeit des Arbeitnehmers, die Vorschriften in Bezug auf die Ruhezeiten und Feiertage, und legt die Systeme zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung sowie dir für bestimmte Bereiche zuständigen Ausnahmeregelungen dar.

Diffusée par :

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

Interreg
Grande Région | Großregion
Task Force 2.0
Fonds européen de développement régional | Europäischer Fonds für regionale Entwicklung

TASK FORCE
Grenzgänger / Frontaliers

Editée par :

CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

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

Prix : 10 €

ISBN : 978-2-919-888-21-4