

2 Arbeiten
in Luxemburg

hello.ogbl.lu

www.ogbl.lu

contact.ogbl.lu



Arbeitsrecht



Sektion Deutsche Grenzgänger

OGB•L
— DIE GEWERKSCHAFT



Eine Auflistung
der relevanten
Internetseiten
findet man über
den QR Code.

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

ich freue mich, Ihnen als Zentralsekretär der OGBL Sektion Deutsche Grenzgänger diese Broschüre für deutsche Arbeitnehmer in Luxemburg vorstellen zu dürfen.

Als Gewerkschaft ist es uns ein besonderes Anliegen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Deutschland, die in Luxemburg arbeiten, zu unterstützen und zu informieren. Wir verstehen, wie schwierig es sein kann, sich in einem neuen Arbeitsumfeld zurechtzufinden und die Arbeitsbedingungen und Arbeitsrechte in einem anderen Land zu verstehen. Aus diesem Grund haben wir diese Broschüre zusammengestellt, um Ihnen als deutschsprachiger Arbeitnehmer in Luxemburg eine Orientierungshilfe an die Hand zu geben.

In dieser Broschüre finden Sie Informationen zu Arbeitsbedingungen, Löhnen, Arbeitsverträgen, Berufsanerkennung, Kündigungsrecht, Arbeitslosigkeit sowie zu den Rechten und Pflichten von Arbeitnehmern in Luxemburg. Als Grenzgänger ist es oft besonders wichtig, die Unterschiede in den Arbeitsbedingungen und im Arbeitsrecht zwischen Luxemburg und Deutschland zu kennen und zu verstehen. Unsere Broschüre soll Ihnen dabei helfen, sich schnell und einfach über die relevanten Gesetze und Vorschriften zu informieren.

Als Gewerkschaft setzen wir uns jeden Tag dafür ein, die Interessen und Rechte unserer Mitglieder zu vertreten. Wir sind der Überzeugung, dass jeder Arbeitnehmer das Recht auf faire Arbeitsbedingungen, gerechte Entlohnung und ein sicheres Arbeitsumfeld hat. Wir arbeiten eng mit unseren Partnern in Luxemburg und Deutschland zusammen, um sicherzustellen, dass Ihre Interessen auch auf politischer Ebene vertreten werden. Mit dieser Broschüre möchten wir dazu beitragen, dass diese Ziele auch für deutschsprachige Arbeitnehmer in Luxemburg erreicht werden können.

Darüber hinaus möchten wir darauf hinweisen, dass wir als Gewerkschaft auch immer für Sie da sind, wenn Sie Fragen oder Anliegen haben. Wir hoffen, dass Ihnen diese Broschüre hilfreiche Informationen bietet und Ihnen bei Ihrer Arbeit in Luxemburg weiterhilft. Wenn Sie Anregungen oder Fragen haben, zögern Sie bitte nicht, uns zu kontaktieren.

Mit freundlichen Grüßen,

James Marsh

Zentralsekretär der OGBL Sektion Deutsche Grenzgänger

Aufgrund der Komplexität und zur Vereinfachung der Erstellung der Broschüre haben wir uns entschlossen nicht zu "gendern" sondern generell von "Arbeitnehmer", "Grenzgänger", "Angestellter", usw. zu sprechen. Damit sind aber alle Personen gemeint Grenzgänger*innen sowie Arbeitnehmer*innen usw.

**Werde
Mitglied
beim OGBL
hello.ogbl.lu**

Ich möchte oder werde in Luxemburg arbeiten, kenne mich aber mit den dort herrschenden Bestimmungen nicht aus. An wen kann ich mich wenden?

Arbeitsbedingungen in Luxemburg

Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung steht. Die gesetzliche Arbeitszeit beträgt 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche. Diese Grenzen dürfen im Prinzip nicht überschritten werden.

Es besteht allerdings die Möglichkeit zur Einführung einer Referenzperiode von bis zu 4 Monaten und/ oder einer Gleitzeitregelung. Da diese von Fall zu Fall sehr unterschiedlich sein können, bitte an eins der OGBL Büros wenden, damit wir entsprechend unterstützen können.

Überstunden können durch eine bezahlte Ruhezeit oder gegebenenfalls durch eine Gutschrift auf einem Arbeitszeitkonto von 1,5 Stunden pro geleisteter Überstunde ausgeglichen, beziehungsweise mit einem Zuschlag von 40% vergütet werden. Jugendliche unter 18 Jahren erhalten für jede geleistete Überstunde einen Zuschlag von 100%. Allerdings ist in diesem Fall die Leistung von Überstunden nur unter bestimmten Bedingungen erlaubt und auch nur unter der Bedingung, dass kein volljähriger Arbeitnehmer zur Verfügung steht.

Das Gesetz verbietet Sonn- und Feiertagsarbeit, doch auch hier gibt es Ausnahmeregelungen.

Für an Sonntagen geleistete Arbeit entfällt ein Zuschlag von 70% für alle Beschäftigten über 18 Jahre,

Jugendliche erhalten einen Zuschlag von 100%. Feiertagsarbeit ist mit einem Zuschlag von 100% zu vergüten. In Betrieben, in denen Nachtarbeit (22:00 bis 6:00 Uhr) üblich ist, ist

nur dann ein Zuschlag geschuldet, wenn der Betrieb einem Kollektivvertrag unterliegt. Der Mindestzuschlag für Nachtarbeit beträgt dann 15%. Kollektivverträge können die angegebenen Prozentsätze erhöhen.

Lediglich im HoResCa-Bereich (Hotel- Restaurant- und Cafe/ Gaststätten) ist die Nachtarbeit gesetzlich geregelt und ist demnach mit einem Zuschlag von 25% für Arbeitszeiten zwischen 01:00 und 6:00 Uhr durch Vergütung oder bezahlte Ruhezeit auszugleichen.

Berufsanerkennung:

Die Abteilung für Diplomanerkennung (Service de la reconnaissance des diplômes) stellt die Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen mit den Diplomen fest, die in Luxemburg erforderlich sind für den Zugang:

- zu bestimmten freien, kaufmännischen und handwerklichen Berufen;
- den Gesundheitsberufen;
- den sozialpädagogischen Berufen.



→ **Praktische Links**



Der Antrag auf Anerkennung der Gleichwertigkeit ist gebührenpflichtig.

Damit die in der Europäischen Union (EU) erworbenen Berufsqualifikationen anerkannt werden können, muss die betreffende Person folgendes nachweisen:

- entweder einen Ausbildungsnachweis, der ihr in einem anderen EU-Mitgliedstaat den Zugang zu dem angestrebten Beruf ermöglicht; oder,
- wenn der Beruf im Herkunftsmitgliedstaat nicht reglementiert ist:
 - eine während der letzten 10 Jahre in diesem Mitgliedstaat erworbene einjährige Berufserfahrung in Vollzeit;
 - einen Befähigungsnachweis oder einen Ausbildungsnachweis.

Inhalt und Dauer der Ausbildung müssen in etwa den in Luxemburg geforderten Voraussetzungen für den Zugang zum Beruf entsprechen.

Kaufmännische, Freie oder handwerkliche Berufe:

Unabhängig von der Staatsangehörigkeit benötigt die betreffende Person möglicherweise eine Anerkennung der Gleichwertigkeit der im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen mit dem entsprechenden Diplom in Luxemburg, um in Luxemburg folgendes ausüben zu dürfen:

- eine handwerkliche Tätigkeit (Gleichwertigkeit mit Gesellenbrief (CATP/DAP) oder Meisterbrief); oder
- bestimmte kaufmännische Tätigkeiten oder freie Berufe (Gleichwertigkeit mit dem Gesellenbrief (CATP/DAP))

Gesundheitsberufe/ Sozialpädagogische Berufe:

Unabhängig von der Staatsangehörigkeit muss die betreffende Person die Gleichwertigkeit der im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen mit dem entsprechenden Diplom in Luxemburg anerkennen lassen, bevor man eine Genehmigung zur Ausübung der folgenden Berufe beantragen kann:

- Gesundheitsberufe;

- sozialpädagogische Berufe: Erzieher, Lebensbetreuer, u.v.m.

Die Genehmigung zur Ausübung eines sozialpädagogischen Berufs wird ebenfalls von der Abteilung für Diplomanerkennung ausgestellt.

Für unterschiedliche Ausbildungen gelten unterschiedliche Kriterien.

Eine entsprechende Anfrage muss beim Ministerium für Bildung, Kinder und Jugend in Luxemburg gestellt werden.

Für spezifische Informationen, bitte an eines der OGBL Büros wenden.

Löhne in Luxemburg

Die gesetzlichen Bestimmungen über den Mindestlohn betreffen sämtliche Beschäftigten ohne Ausnahme und die Löhne sind an bestimmte Sozialparameter gebunden.

Beim sogenannten sozialen Mindestlohn in Luxemburg ist eine klare Unterteilung der Beschäftigten erforderlich. In Luxemburg werden alle Beschäftigten einheitlich als Gehaltsempfänger bezeichnet.

Die Löhne in Luxemburg sind Indexgebunden (Indextranche: 2.5% Lohnausgleich).

Beim Index handelt es sich um eine wissenschaftliche Kennzahl für die Preisentwicklung in Luxemburg. Der Index ist keine Lohnerhöhung!

Die Indexierung ist ein System, um die Kaufkraft der Arbeitnehmer zu erhalten.

Hier wird eine Stichprobe von Gütern und Dienstleistungen zusammengefasst, die für den Konsum der Haushalte repräsentativ sind.

Seit dem 01. April 2023 steht der Indexwert auf 921.40.



Qualifizierter Mindestlohn:

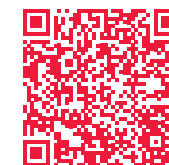
- der qualifizierte Monatslohn ist 20 % höher als der unqualifizierte Mindestlohn und beträgt im Monat 3009,88 EUR (Vollzeitbeschäftigung mit 40 Std. pro Woche) und 17,3982 EUR pro Stunde.

Unqualifizierter Mindestlohn:

- der unqualifizierte Monatslohn beträgt 2.508,24 EUR im Monat (Vollzeitbeschäftigung mit 40 Std. pro Woche) und 14,4985 EUR pro Stunde.
- vom Gesetzgeber wurde festgelegt, dass jeder ab 18 Jahren einen einheitlichen Mindestlohn erhält:
- ab 18 Jahre und älter (unqualifiziert = 100%) pro Monat 2508,24 EUR und 14,4985 EUR pro Stunde

Es besteht die Möglichkeit nach 10 Jahren Tätigkeit in demselben Beruf den Beruf anerkennen zu lassen und dadurch vom unqualifizierten in den qualifizierten Mindestlohn zu wechseln. Dies ist jedoch von Fall zu Fall zu prüfen.

Alle Sozialparameter sind aufgelistet auf der OGBL Internetseite.



→ **Praktische Links**

Formen von Arbeitsverträgen in Luxemburg

Kollektivvertrag

Ein Kollektivvertrag (CCT) ist ein Arbeitsvertrag, der zwischen einem individuellen Arbeitgeber oder einem Arbeitgeberverband und den Vertretern einer oder mehrerer repräsentativer Gewerkschaften für die Beschäftigten eines Unternehmens oder eines Wirtschaftssektors verhandelt wird.

Ein Kollektivvertrag hat eine minimale Laufzeit von 6 Monaten und eine maximale Laufzeit von 3 Jahren.

Ein Kollektivvertrag legt die Arbeitsbedingungen fest, die Lohn Tabellen für die verschiedenen im Unternehmen oder im Sektor vertretenen beruflichen Laufbahnen, die Prämien, Bonifikationen und anderen Vorteile, die Urlaubsregelung sowie die Arbeitszeitregelung und die Arbeitsorganisation.

Ein Kollektivvertrag regelt auch die innerbetriebliche oder branchenspezifische Berufliche Weiterbildung, Gleichheitsfragen, usw.

Die im Rahmen eines Kollektivvertrags festgelegten Bedingungen sind vorteilhafter als die minimalistischen vom Arbeitsrecht vorgesehenen. Sie werden zusätzlich zu den im Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers festgeschriebenen Bedingungen angewandt.

Branchenvertrag

Diese branchenspezifischen Tarifverträge können für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen einer spezifischen Berufsbranche, für die sie ausgehandelt wurden, als allgemeinverbindlich erklärt werden.

Diese Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit erfolgt in Form einer großherzoglichen Verordnung, die im Amtsblatt veröffentlicht wird.

Zeitarbeitsvertrag

Grundsätzlich muss der Zeitarbeitsvertrag ein bei Vertragsabschluss genau festgelegtes Ablaufdatum enthalten. In folgenden Fällen darf der Zeitarbeitsvertrag ausnahmsweise kein festgelegtes Ablaufdatum enthalten:

- Ersetzung eines abwesenden Arbeitnehmers;
- Ersetzung eines Arbeitnehmers, dessen Vertrag aus einem anderen Grund als wegen eines Tarifkonflikts ausgesetzt wurde (zum Beispiel Entlassung);
- Besetzung eines frei gewordenen Arbeitsplatzes bis zum Dienstantritt des Nachfolgers;
- Saisonarbeit;
- Sektoren, in denen ein unbefristeter Arbeitsvertrag unüblich ist (insbesondere Baugewerke, Unterhaltungsindustrie, usw.).

Dennoch darf die Laufzeit eines Zeitarbeitsvertrags für einen bestimmten Arbeitnehmer auf einer bestimmten Position, einschließlich Verlängerung, 12 Monate nicht überschreiten.

Eine Verlängerung darf nur zweimal für eine festgelegte Dauer erfolgen.

Es gibt jedoch Ausnahmen:

- bei einem Saisonarbeitsvertrag kann diese Grenze von 12 Monaten überschritten werden;
- der für die Arbeit zuständige Minister kann die maximale Dauer von 12 Monaten im Interesse der Arbeitnehmer, die Aktivitäten ausüben, die hochspezialisierte Fachkenntnisse und eine nachweisliche Berufserfahrung in dem jeweiligen Bereich erfordern, aufheben.

Unbefristeter Arbeitsvertrag

Der unbefristete Arbeitsvertrag ist ein Arbeitsvertrag ohne Enddatum. Es ist der gemeinrechtliche Arbeitsvertrag. Er kann jederzeit durch den einseitigen Willen einer der Parteien aufgelöst werden, sofern das Kündigungsverfahren eingehalten wird und im Falle einer Auflösung seitens des Arbeitgebers ein tatsächlicher und ernstzunehmender Grund für die Auflösung vorliegt.

Befristeter Arbeitsvertrag

Ein befristeter Arbeitsvertrag kann zur Durchführung einer bestimmten, zeitlich befristeten Aufgabe geschlossen werden.

Auf den befristeten Arbeitsvertrag kann lediglich im Ausnahmefall zurückgegriffen werden, um einen nicht mit der ständigen und üblichen Geschäftstätigkeit des Unternehmens verbundenen Bedarf an Arbeitskräften zu decken. Die Höchstdauer des befristeten Arbeitsvertrags beträgt 24 Monate, einschließlich Verlängerungen.

Ein zur Verwaltung der dauerhaften Geschäftstätigkeit des Unternehmens abgeschlossener befristeter Arbeitsvertrag gilt als unbefristeter Arbeitsvertrag.

Die auf den unbefristeten Arbeitsvertrag anwendbaren Vorschriften in Hinsicht auf Form, Inhalt und Probezeit gelten auch für den befristeten Arbeitsvertrag.

Saisonarbeitsvertrag

Unternehmen, die regelmäßig jedes Jahr zur gleichen Zeit bestimmte Arbeiten (entsprechend der jeweiligen Saison oder der kollektiven Lebensweise) durchführen müssen, können auf Saisonarbeitsverträge zurückgreifen.

Der Saisonarbeitsvertrag ist eine besondere Art von befristetem Arbeitsvertrag und darf während eines Bezugszeitraums von 12 aufeinanderfolgenden Monaten den Zeitraum von 10 Monaten, einschließlich Verlängerungen, nicht überschreiten.

Sondervorschriften bezüglich Arbeitszeit und Urlaub finden sich auf Guichet.lu. Der Saisonarbeitsvertrag dient nicht dazu, eine periodische Zunahme der normalen Geschäftstätigkeit des Unternehmens auszugleichen, sondern dazu, spezifische Arbeiten zu verrichten, die nicht das ganze Jahr über durchgeführt werden können.

Teilzeitarbeitsvertrag:

Ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer in Teilzeit einstellen möchte, muss entweder vor oder zum Zeitpunkt seines Dienstantritts

einen Arbeitsvertrag mit ihm abschließen.

Der Teilzeitarbeitsvertrag kann entweder ein unbefristeter oder ein befristeter Vertrag sein. Teilzeitarbeitnehmer müssen in den Genuss der gleichen gesetzlich oder tarifvertraglich anerkannten Rechte wie die Vollzeitarbeitnehmer gelangen.

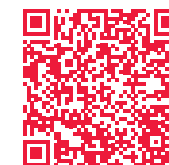
Wiedereingliederungsvertrag

Der Wiedereingliederungsvertrag (contrat de réinsertion-emploi) ist eine Beschäftigungsmaßnahme zur Förderung der beruflichen Wiedereingliederung bestimmter Personengruppen auf dem Arbeitsmarkt:

- Arbeitsuchenden ab 45 Jahren;
- Arbeitnehmer mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit;
- Arbeitnehmer mit Behinderung.

Die Arbeitsagentur (Agence pour le développement de l'emploi - ADEM) kann daher den Abschluss eines Wiedereingliederungsvertrags zwischen einem Arbeitsuchenden und einem Arbeitgeber anbieten. Dieser Vertrag sieht einen Wechsel zwischen praktischen und theoretischen Aus- und Weiterbildungsinhalten vor. Der Wiedereingliederungsvertrag wird für eine Dauer von 12 Monaten geschlossen.

Eine Wiedereingliederung ist nur bei einem gültigen, bestehenden Arbeitsvertrag möglich!



→ **Praktische Links**

Telearbeit

Soziallast

Am 01. Juli 2023 trat ein neues Abkommen in Kraft und wurde zunächst für eine Dauer von 5 Jahren geschlossen.

Das neue Abkommen ermöglicht es Grenzgängern mit Wohnsitz in Deutschland dort Telearbeit zu leisten, während sie weiterhin den luxemburgischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit unterstehen, sofern die in Deutschland geleistete Arbeitszeit weniger als 50 % ihrer tatsächlichen Arbeitszeit beträgt.

Dieses Abkommen gilt nur im Bereich der sozialen Sicherheit. Die steuerrechtlichen Bestimmungen sind in entsprechenden bilateralen Vereinbarungen geregelt.

Arbeitet er in mehreren EU-Ländern, aber nicht im Wohnsitzland, dann gilt die Sozialversicherungspflicht des Landes, in dem der Arbeitgeber ansässig ist.

Arbeitet man für verschiedene Arbeitgeber in mehreren EU-Ländern, aber nicht im Wohnsitzland, dann gilt die Sozialversicherungspflicht des Wohnsitzlandes

Steuerlast

Deutsche Grenzgänger dürfen zur Zeit 19 Tage im Jahr in ihrem Heimatland arbeiten, bevor sie dort Steuern zahlen müssen.

Dies wird sich zum 01. Januar 2024 ändern. Für Personen, die über die Grenze hinaus arbeiten gehen, bedeutet diese Änderung eine steuerliche Vereinfachung im Homeoffice.

! Achtung: Bei Überschreitung dieser Schwellen, ab dem 20. Tag, (zuzüglich der Telearbeits- und Erwerbstätigkeitstage in jedem anderen Land als Luxemburg) ist der Lohn in Verbindung mit allen außerhalb Luxemburgs geleisteten Arbeitstagen rückwirkend ab dem 1. Tag im Wohnsitzland des Arbeitnehmers zu versteuern.

Es zählen die Tage, nicht die Stunden!

Von dem Doppelbesteuerungsabkommen sind unter anderem folgende Berufssparten betroffen:

- jegliche Berufe mit Home Office
- LKW Fahrer
- Handwerker
- Busfahrer
- Ausnahme: „Fonctionnaire d'état Luxembourg“

Eine Person, die ständig eine Voll- oder Teilzeitarbeit als Person der staatlichen Verwaltungen wahrnimmt, nachdem sie von der Anstellungsbehörde auf eine in einer Rechtsvorschrift vorgesehene Stelle ernannt worden ist.



Arbeitnehmer mit Beeinträchtigung/ Behinderung

Eine Person gilt als Beeinträchtigt/ Behindert wenn: Eine um mindestens 30 % verminderte Erwerbsfähigkeit aufzuweisen ist, infolge einer natürlichen oder Unfallbedingten Ursache:

- eines Arbeitsunfalls, der sich ereignet hat, als sie bei einem ordnungsgemäß auf luxemburgischem Hoheitsgebiet niedergelassenen Unternehmen beschäftigt war;
- oder eines Krieges oder einer Besatzung;
- oder einer körperlichen, geistigen, sensori-

schen oder psychischen Behinderung und/ oder aufgrund von sich verschlimmernden psychosozialen Schwierigkeiten;

Außerdem muss nachgewiesen werden, dass der Gesundheitszustand stabil ist.

Wenn der Gesundheitszustand nicht stabil ist, kann die Medizinische Kommission:

- den Status vorübergehend bewilligen, wenn der Zustand des Betroffenen bereits eine sofortige Teilnahme an Ausbildungs- oder Wiedereingliederungsmaßnahmen zulässt; oder
- ihre Entscheidung aussetzen, bis der Gesundheitszustand des Betroffenen stabil ist.

Das Gesetz erkennt den Status des beeinträchtigten/ behinderten Arbeitnehmers wenn:

- er die luxemburgische Staatsangehörigkeit hat;
- Arbeitnehmern eines Mitgliedstaats der Europäischen Union ist, oder
- eines Staates, der dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum beigetreten ist;
- staatenlosen oder geflüchteten Arbeitnehmer; und
- Staatsangehörige von Nicht-EU-Mitgliedstaaten zu,

sofern sie bei einem rechtmäßig auf luxemburgischem Staatsgebiet niedergelassenen Unternehmen beschäftigt sind oder als Arbeitssuchende bei der Arbeitsvermittlung der Arbeitsagentur gemeldet sind.



→ **Praktische Links**

Wie kann man sich den Status des beeinträchtigten/ behinderten Arbeitnehmers anerkennen lassen?

Die aus 5 Fachärzten bestehende medizinische Kommission ist mit der Aufgabe betraut, den Prozentsatz der Arbeitsunfähigkeit des Antragstellers festzusetzen und darüber zu entscheiden, ob ihm der Status des beeinträchtigten/ behinderten Arbeitnehmers oder das Einkommen für schwerbehinderte Personen anerkannt werden kann. Der Vertreter des Gesundheitsministers übernimmt den Vorsitz der medizinischen Kommission. Die medizinische Kommission:

- entscheidet über die Gewährung, die Ablehnung oder die Entziehung der Anerkennung dieser Eigenschaft;
- kann einen Sachverständigen hinzuziehen und ist dazu berechtigt sich von den öffentlichen Einrichtungen alle, für eine umfassende Untersuchung der Situation des Bewerbers nützliche oder unerlässliche Schriftstück übermitteln zu lassen;
- kann den Arbeitnehmer befragen und untersuchen;
- setzt die Verringerung der Erwerbsfähigkeit des Antragstellers fest und äußert sich zu seiner verbleibenden Erwerbsfähigkeit und zu seinem Gesundheitszustand;
- entscheidet, ob der Antragsteller das Einkommen für schwerbehinderte Personen erhalten kann.

Wer hat Anspruch auf das Einkommen für schwerbehinderte Personen?

Durch das Gesetz vom 12. September 2003 über Menschen mit Behinderung wurde die Möglichkeit zum Erhalt eines Einkommens für schwerbehinderte Personen eingeführt, die für den normalen oder geschützten Arbeitsmarkt untauglich sind.

Das Einkommen für schwerbehinderte Personen:

- kann Personen, deren Gesundheitszustand derart beeinträchtigt ist, dass sich eine Arbeit

auf dem normalen Arbeitsmarkt als unmöglich erweist und ausschließlich in einer Werkstatt für behinderte Menschen möglich ist, direkt seitens der medizinischen Kommission anerkannt werden;

- kann behinderten Arbeitnehmern, die aus von ihnen nicht zu vertretenden Gründen keinen Zugang zu einer bezahlten Beschäftigung haben und deren verfügbare Geldmittel unter dem Betrag des Einkommens für schwerbehinderte Personen liegen, indirekt seitens der Arbeitsagentur anerkannt werden.

Welcher Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, behinderte Arbeitnehmer zu beschäftigen?

Zur vorrangigen Beschäftigung von behinderten Arbeitnehmern sind verpflichtet:

Im öffentlichen Sektor:

- der Staat;
- die Gemeinden;
- die Nationale Luxemburgische Eisenbahngesellschaft (CFL);
- öffentliche Einrichtungen.

Die Anzahl der zu beschäftigenden behinderten Menschen beläuft sich auf 5% der Gesamtmitarbeiterzahl.

Im privaten Sektor:

Für Unternehmen, die regelmäßig mindestens 25 Arbeitnehmer beschäftigen, verändert sich die Anzahl der zu beschäftigenden behinderten Menschen wie folgt:

- 25 Arbeitnehmer: 1 vollzeitbeschäftigter behinderter Arbeitnehmer;
- 50 Arbeitnehmer: 2% der Mitarbeiterzahl;
- 300 Arbeitnehmer: 4% der Mitarbeiterzahl.



Probezeit

Die Probezeit muss schriftlich im Arbeitsvertrag vereinbart sein. Das gilt sowohl für befristete als auch für unbefristete Arbeitsverträge. Eine Ausnahme besteht nur, wenn die Probezeit nicht ohnehin in einem Tarifvertrag geregelt ist.

Die Probezeit muss mindestens zwei Wochen und maximal sechs Monate dauern. Nur bei einem Einstiegsgehalt von mindestens 4938,70€ Brutto Monatslohn darf die Probezeit bis zu einem Jahr dauern.

Die Probezeit kann nicht erneuert werden!

Allerdings ist eine Unterbrechung aufgrund von Krankheit möglich. Eine dadurch entstehende Verlängerung darf nicht länger als einen Monat dauern.

Eine Kündigung während der Probezeit muss durch ein Einschreiben oder durch persönliche Übergabe erfolgen (Gegenzeichnen lassen!).

Dies gilt für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Während der ersten zwei Wochen der Probezeit ist eine Kündigung unzulässig, außer es liegt ein schwerwiegender Grund vor.

Die Kündigungsfrist während der Probezeit hängt einerseits davon ab, wie lange sie dauert, andererseits aber auch, ob sie in Wochen oder in Monaten festgelegt ist.

Probezeit, festgelegt in Wochen:

Dauer der Probezeit	Kündigungsfrist
ab 2 Wochen	2 Tage
ab 3 Wochen	3 Tage
ab 4 Wochen	4 Tage
ab 8 Wochen	8 Tage

Probezeit, festgelegt in Monaten:

Dauer der Probezeit	Kündigungsfrist
1-3 Monate	15 Tage
4 Monate	16 Tage
5 Monate	20 Tage
6 Monate	24 Tage

! Wichtig: Die Kündigungsfrist darf nicht über die Dauer der Probezeit hinausreichen!

Sollte dies der Fall sein, muss der Arbeitgeber die für unbefristete Arbeitsverträge gültigen Kündigungsfristen einhalten!

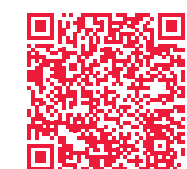
In der Probezeit kann die Kündigungsfrist jederzeit beginnen und bemisst sich in Kalendertagen. Dabei muss die Kündigungsfrist gänzlich vor dem Ende der Probezeit auslaufen, anderenfalls kommt der Arbeitsvertrag endgültig zustande.

Kommt es während der Probezeit zu einer Schwangerschaft der Arbeitnehmerin, so wird die Probezeit ausgesetzt für die Zeit der Schwangerschaft und 12 Wochen nach der Entbindung, da Kündigungsschutz besteht.

Die restliche Probezeit wird allerdings nach dem Mutterschutz weitergeführt. Es ist also durch eine Schwangerschaft keine Verkürzung der Probezeit möglich.

Kann eine zweite Probezeit vereinbart werden?

Nein, im Rahmen ein und desselben Arbeitsverhältnisses ist nur eine Probezeit möglich. Sie kann nicht von einer zweiten gefolgt werden. Wird ein Arbeitnehmer bei Auslaufen seines befristeten Arbeitsvertrages in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, so ist keine neue Probezeit mehr zu leisten.



→ **Praktische Links**

Auflösung eines Arbeitsvertrages in Luxemburg

Welches sind die Kündigungsfristen bei Auflösung eines Arbeitsvertrages?

Die Kündigungsfrist läuft ab dem 15. eines Monats, falls die Kündigung vor diesem Tag mitgeteilt wurde, und ab dem 1. des nachfolgenden Monats, falls die Kündigung nach dem 14. eines Monats mitgeteilt wurde (gilt für Arbeitgeber und Arbeitnehmer).

Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist von der Arbeit freistellen. Dies muss jedoch im Kündigungsbrief oder in einem separaten Schreiben festgehalten sein.

Bei fristgemäßer Kündigung verfügt der Beschäftigte über einen Monat Zeit, um die Kündigungsgründe per Einschreiben anzufragen. Der Arbeitgeber muss dann, ebenfalls per Einschreiben, binnen eines Monats die genauen Kündigungsgründe angeben. Tut er dies nicht, so handelt es sich um eine missbräuchliche Kündigung. Diese muss innerhalb von 3 Monaten angefochten werden.

Bei fristgerechter Entlassung fallen zusätzlich folgende Abgangsentschädigungen an:

Betriebszugehörigkeit	Abgangsentschädigung
mindestens 5 Jahre	1 Monatsgehalt
mindestens 10 Jahre	2 Monatsgehälter
mindestens 15 Jahre	3 Monatsgehälter
mindestens 20 Jahre	6 Monatsgehälter
mindestens 25 Jahre	9 Monatsgehälter
mindestens 30 Jahre	12 Monatsgehälter

In Betrieben, die weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigen, kann sich der Arbeitgeber für ein Ersetzen der geschuldeten Abgangsentschädigung durch eine Verlängerung der Kündigungsfrist ent-

scheiden. Diese Entscheidung muss er dem Arbeitnehmer jedoch im Kündigungsbrief mitteilen.

In Betrieben mit Kollektivverträgen können andere Fristen und Entschädigungen vorgesehen sein; diese müssen jedoch Verbesserungen gegenüber den gesetzlichen Bestimmungen beinhalten.

Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn der Arbeitnehmer die Kündigung erhält, sondern erst nach Ablauf der Kündigungsfrist, die von der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers abhängt.

So muss der Arbeitgeber folgende Fristen beachten:

- 2 Monate bei einer Betriebszugehörigkeit von weniger als 5 Jahren;
- 4 Monate bei einer Betriebszugehörigkeit von 5 bis weniger als 10 Jahren;
- 6 Monate bei einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren und mehr.

Wird einem Arbeitnehmer gekündigt, so kann er in der Kündigungsfrist Sonderurlaub nehmen, um sich eine neue Beschäftigung zu suchen. Dieser Sonderurlaub kann bis zu 6 Werktage dauern. Hierfür muss der Arbeitnehmer zwei Voraussetzungen erfüllen:

1. Er muss sich bei der Arbeitsagentur (ADEM) arbeitsuchend melden;

Dafür muss der Arbeitnehmer einen oder mehrere Tage seines Jahresurlaubs nehmen. Denn der Sonderurlaub von maximal 6 Tagen ist nicht dafür bestimmt, dass er seinem Arbeitsplatz fernbleibt, um bei der ADEM administrative Schritte zu unternehmen, vorbehaltlich anderslautender Vereinbarungen zwischen den Parteien.

2. Er muss seinem Arbeitgeber gegenüber nachweisen, dass er wirklich zu einem Vorstellungsgespräch geht. Der Sonderurlaub für die Suche einer neuen Beschäftigung steht dem Arbeitnehmer nicht zu, wenn er während der Kündigungsfrist von der Arbeit freigestellt ist.

Gilt die Arbeitsbefreiung allerdings nur für einen Teil der Kündigungsfrist, so hat der Arbeitnehmer in der Zeit, in der er arbeitet, Anspruch auf bis zu 6 Tage Sonderurlaub.

Nachstehende Personen sind vor einer Kündigung geschützt:

- Vollmitglieder und Stellvertreter der Personaldelegation während der gesamten Dauer ihres Mandats;
- Gleichstellungsdelegierte und Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte;
- Ehemalige Mitglieder der Personaldelegation innerhalb der ersten 6 Monate nach Ablauf ihres Mandats oder ihrer Amtsniederlegung;
- Personaldelegierte deren Mandat durch eine Betriebsübernahme endet;
- Bewerber für das Amt des Personaldelegierten über einen Zeitraum von 3 Monaten nach Einreichung ihrer Bewerbung.

Der Arbeitnehmer kann dem Arbeitgeber seine Entscheidung zu kündigen auf zwei verschiedene Weisen mitteilen:

- entweder schickt er ihm die Kündigung per Einschreibebrief; oder
- er übergibt dem Arbeitgeber persönlich die Kündigung und lässt sich von ihm eine Kopie als Empfangsbestätigung unterzeichnen.

Die Kündigungsfrist, die der Arbeitnehmer bei seiner Kündigung wahren muss, ist von der Dauer seiner Betriebszugehörigkeit abhängig.

- Wenn er seit weniger als 5 Jahren bei dem Arbeitgeber tätig ist, beträgt die Kündigungsfrist 1 Monat;
- bei einer Betriebszugehörigkeit zwischen 5 und 10 Jahren beträgt die Frist 2 Monate;
- ist man seit 10 Jahren oder länger bei seinem Arbeitgeber beschäftigt, beträgt die Kündigungsfrist 3 Monate.

Kann die Kündigungsfrist mit dem Resturlaub des Arbeitnehmers verrechnet werden?

Nein, wenn einem Arbeitnehmer bei seiner Kündigung noch Urlaub zusteht, kann er nicht

automatisch die Kündigungsfrist mit seinem Resturlaub kürzen. Dasselbe gilt für den Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer nicht dazu zwingen kann, seinen Resturlaub während der Kündigungsfrist zu nehmen.

Möchte der Arbeitnehmer seinen Urlaub während der Kündigungsfrist nehmen, stellt er bei seinem Arbeitgeber einen entsprechenden Antrag. Der Arbeitgeber kann den Antrag jedoch ablehnen, wenn betriebliche Erfordernisse oder vorrangige Bedürfnisse anderer Arbeitnehmer dagegensprechen.

Der nicht genommene Resturlaub wird dem Arbeitnehmer am Ende der Kündigungsfrist finanziell vergütet.

Auch wenn die Entscheidung, das Arbeitsverhältnis zu beenden, feststeht, gilt die Zeit der Kündigungsfrist als reguläre Arbeitszeit. Somit arbeitet der Arbeitnehmer bis zum Ende der Frist weiter, und der Arbeitgeber überweist ihm dafür seinen üblichen Arbeitslohn.

Allerdings kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf eigene Entscheidung von der Arbeit freistellen. Dadurch wird dieser von seiner Pflicht, zur Arbeit zu erscheinen, entbunden, erhält aber bis zum Ende der Kündigungsfrist seinen Arbeitslohn weiter. Er kann sogar schon bei einem neuen Arbeitgeber anfangen; in dem Fall verliert er allerdings seine Lohnfortzahlung, da der alte Arbeitgeber nur die Differenz zwischen der alten und der neuen, niedrigeren Vergütung zahlen muss. Bei einem Sozialplan gibt es Sonderregelungen, wo eventuell die ADEM den Ausgleich bezahlt.

Die Freistellung von der Arbeit kann auch vom gekündigten Arbeitnehmer beantragt werden. Stimmt der Arbeitgeber der Freistellung zu, gilt das Arbeitsverhältnis als im gegenseitigen Einvernehmen zwischen den Parteien beendet, ohne dass der Arbeitnehmer die Lohnfortzahlung bis zum Ende der ursprünglichen Kündigungsfrist verlangen kann.

Arbeitslosigkeit

! **Wichtig:** Als Grenzgänger wird das eventuell zustehende Arbeitslosengeld von der zuständigen Behörde im Wohnsitzland gezahlt. Die ADEM ist in diesem Fall nicht für die Zahlung des Arbeitslosengeldes zuständig, auch wenn man bei der ADEM als Arbeitsuchender gemeldet ist.

Wo und wann muss ich mich im Falle eines Arbeitsplatzverlustes als Arbeitsloser melden?

Wenn das Arbeitsverhältnis endet, sollte man sich unverzüglich, aber spätestens 3 Monate vor dessen Beendigung bei der Agentur für Arbeit im Wohnsitzland, arbeitsuchend melden und sich schnellstmöglich über die entsprechenden Rechte und Pflichten informieren.

Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses weniger als drei Monate, hat die Meldung innerhalb von drei (3) Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen.

Zur Beantragung des Arbeitslosengeldes im Wohnsitzland müssen folgende Schritte unternommen werden:

- der Arbeitgeber in Luxemburg füllt das Formular „Certificat de travail – cessation des relations d'emploi (Arbeitsbescheinigung – Beendigung des Arbeitsverhältnisses)“ aus;
- die ausgefüllte Arbeitsbescheinigung muss bei der ADEM (Finanzielle Hilfen für Arbeitgeber) eingereicht werden. Die ADEM stellt eine U1-Bescheinigung aus und sendet diese an die zuständige Behörde im Wohnsitzland.

Höhe und Dauer des Arbeitslosengeldes richten sich nach den in Ihrem Wohnsitzland geltenden rechtlichen Vorschriften.

Arbeitslosengeld Sperrzeiten

- Bei einer „absichtlichen“ Herbeiführung der Arbeitslosigkeit durch grobfahrlässiges und/oder vorsätzlichem Fehlverhalten durch den

Arbeitnehmer selbst bezeichnet die Agentur für Arbeit die Kündigung als versicherungswidriges Verhalten.

- Oft wird auch bei einer Eigenkündigung durch den Arbeitnehmer von der Arbeitsagentur eine Sperrzeit verhängt. Eine Eigenkündigung wird von der Arbeitsagentur nämlich regelmäßig als versicherungswidriges Verhalten gewertet und mit der Sperrzeit sozusagen sanktioniert.

Bei einem Aufhebungsvertrag sehen die Arbeitsagenturen auch oft ein versicherungswidriges Verhalten, weil der Arbeitnehmer „freiwillig“ und ohne Not seinen Arbeitsplatz aufgibt. Damit führen Aufhebungsverträge oft ebenfalls zu Sperrzeiten.

In solchen Fällen verhängt die Arbeitsagentur für einen bestimmten Zeitraum eine Sperrzeit, in der kein Arbeitslosengeld gezahlt wird. Dieser Zeitraum beträgt regelmäßig 12 Wochen, also rund drei Monate.

Damit verringert sich auch die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes, da die Sperrzeit nicht etwa an das Ende des Arbeitslosengeldbezuges angehängt wird. Die Leistung des Arbeitslosengeldes ist für die Dauer der Sperrzeit endgültig verloren.

Sperrzeiten erhält man auch, wenn man sich nicht genügend um eine neue Arbeitsstelle bemüht oder man unberechtigt eine Arbeitsmöglichkeit ablehnt.

Hat man sich nach der Kündigung zu spät bei der Arbeitsagentur gemeldet, kann dieses Verhalten auch zu einer Sperrzeit führen.

Kann man die Sperrzeit bei eigener Kündigung umgehen?

Nicht jede Kündigung des Arbeitnehmers führt auch zwingend zu einer Sperrzeit.

Liegt ein sogenannter wichtiger Grund für die Kündigung vor, dann führt dies zu keiner Sperrzeit. Das heißt, wenn die Kündigung des Arbeitnehmers nachvollziehbar ist oder auf bestimmten rechtlichen Gründen basiert,

dann darf die Arbeitsagentur keine Sperrzeit verhängen.

- Wichtige Gründe liegen z.B. dann vor, wenn:
- der Arbeitnehmer gemobbt wird, Stress oder Überforderung vorliegen, eine sexuelle Belästigung oder andere Straftaten gegen den Arbeitnehmer ausgeübt wurden;
 - dass das Gehalt bzw. der Lohn durch den Arbeitgeber verspätet oder gar nicht ausbezahlt wurde;
 - Aufgabe der Arbeitsstelle, um die Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen zu übernehmen.

Was kann ich gegen eine Sperrzeit tun?

Wenn die Sperrzeit mit dem Bescheid über das Arbeitslosengeld von der Agentur für Arbeit zugestellt wird, haben Sie einen Monat Zeit, dagegen Widerspruch einzulegen.

Dies können Sie selbst tun. Sie sollten dann alle Nachweise über den wichtigen Grund beifügen, die sie haben. Sie können aber auch einen Rechtsanwalt beauftragen, der dann den wichtigen Grund für Sie geltend macht.

Sollte dem Widerspruch nicht stattgegeben werden, bleibt die Klage vor dem Sozialgericht. Hierbei sollten Sie sich in jedem Fall von einem Rechtsanwalt vertreten lassen.

! Wichtig: Befindet das Arbeitsgericht die Kündigung für rechtmäßig, beziehungsweise die Selbstkündigung als rechtswidrig, muss der Arbeitnehmer das bezogene Arbeitslosengeld vollständig zurückzahlen. Im anderen Fall muss der Arbeitgeber dem Staat die Leistungen erstatten.

Der Arbeitnehmer muss folgende Voraussetzung erfüllen, um Arbeitslosengeld beantragen zu können:

- er kann sich zusätzlich bei der Arbeitsagentur (ADEM) arbeitssuchend melden;
- er muss sich bei den zuständigen Behörden im Wohnsitzland arbeitslos melden;
- der Arbeitnehmer muss zwischen 16 und 64 Jahre alt sein;

- er muss für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, d. h. nicht krank sein und bereit sein, jede geeignete Beschäftigung anzunehmen;
- er muss innerhalb der Rahmenfrist von 30 Monaten vor der Arbeitslosmeldung und der eingetretenen Arbeitslosigkeit mindestens 12 Monate versicherungspflichtig sein.

Die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld entspricht der Arbeitsdauer in Monaten während der letzten 12 Monaten vor der Meldung als Arbeitsuchender.

Jeder Arbeitslose, der diese Bewilligungsbedingungen erfüllt, kann innerhalb von 24 Monaten, maximal 365 Tage lang, Arbeitslosengeld erhalten.

In folgenden Fällen ist eine Verlängerung möglich:

- als schwer vermittelbar gelten Arbeitslose über 55 Jahre;
- Arbeitslose über 50 Jahre, die zu 15% arbeitsunfähig sind;
- Arbeitslose, die zu 30% arbeitsunfähig sind.

Besteht nach dem Verlust einer Teilzeitbeschäftigung Anspruch auf Arbeitslosengeld?

Personen, die einen Teilzeitarbeitsplatz verlieren, können Arbeitslosengeld beziehen, wenn ihre wöchentliche Arbeitszeit mindestens 16 Stunden betragen hat.

Verliert ein Arbeitnehmer, der bei verschiedenen Arbeitgebern beschäftigt ist, einen Arbeitsplatz, muss er zwei Bedingungen erfüllen:

- die wöchentliche Arbeitszeit der Beschäftigung, die er verloren hat, hat mindestens 16 Stunden betragen.
- das ihm verbleibende monatliche Einkommen liegt unter 150% des einfachen sozialen Mindestlohns.

Hat ein Arbeitnehmer, der bei Ablauf der Kündigungsfrist krank ist, Anspruch auf Arbeitslosengeld?

Ein Arbeitnehmer, der bei Ablauf der Kündigungsfrist krankgemeldet ist, hat keinen An-



→ Praktische Links

spruch auf Arbeitslosengeld, da er weiterhin Krankengeld in Höhe seines letzten Arbeitslohns erhält. Erkrankt eine Person, wenn sie bereits arbeitslos ist, bezieht sie weiterhin Arbeitslosengeld.

Das Krankengeld ist auf den 5-fachen sozialen Mindestlohn beschränkt, während das Arbeitslosengeld maximal das 2,5-fache des sozialen Mindestlohns beträgt.

Berechnung des Arbeitslosengeldes:

Der Bruttobetrag wird auf Basis des Bruttogehalts der letzten 12 Monate berechnet. Der Betrag beläuft sich auf 60 % bis 67 % des mo-

natlichen Nettogehalts (nach deutscher Lohnberechnung) je nach Familienstand.

Rechenbeispiel bei einem Bruttoverdienst in Luxemburg von 3.500 €:

1. Junggeselle 3.500€ brutto = 1.385,10 € Arbeitslosengeld
2. Verheiratet ohne Kinder 3.500€ brutto = 1.385,10 € (wenn beide in Steuerklasse IV sind)

Um andere Kombinationen (insbesondere nach Jahr des Anspruchs, der verschiedenen Steuerklassen usw. abbilden zu können) ist es ratsam, den Link zum Arbeitslosengeldrechner der Bundesagentur für Arbeit zu nutzen.

! Wichtig: die monatliche Nettogehaltsberechnung findet nach deutschem Recht statt und die luxemburgische Nettogehaltsberechnung findet somit keine Anwendung.

Die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld hängt davon ab, wie lange man in den letzten 5 Jahren innerhalb der EU versicherungspflichtig war.

→ Siehe Tabelle unten.

Wird das Arbeitslosengeld gekürzt, wenn der Arbeitslose einen Verdienst durch einen Gelegenheitsjob hat?

Bezieht man Arbeitslosengeld, muss der Nebenjob bei der Agentur für Arbeit vorab angemeldet werden.

Man darf nur weniger als 15 Stunden pro Kalenderwoche arbeiten. Arbeitet man 15 Stunden oder mehr, muss man sich aus der Arbeitslosigkeit abmelden.

Man hat auf sein Nebeneinkommen einen Freibetrag von 165 Euro im Monat. Bis zu dieser Grenze hat das Gehalt aus dem Nebenjob keine Auswirkungen auf das Arbeitslosengeld. Liegt der Nettoverdienst über dem Freibetrag von 165 Euro, wird der Rest des Nebenverdienstes mit dem Arbeitslosengeld verrechnet.

Arbeitet man als Übungsleiter oder ist ehrenamtlich tätig, dann werden die steuerfreien Pauschalen auf das Arbeitslosengeld 1 nicht

angerechnet. Als Übungsleiter kann man steuerfrei bis zu 250 Euro im Monat verdienen. Sozialabgaben müssen hiervon nicht gezahlt werden. Das betrifft Tätigkeiten insbesondere im pädagogischen Bereich, also als Ausbilder, Trainer, Chorleiter oder Referent.

Arbeitslose über 50 Jahre nach 30 Jahren Berufstätigkeit = + 12 Monate

Arbeitslose über 50 Jahre nach 25 Jahren Berufstätigkeit = + 9 Monate

Arbeitslose über 50 Jahre nach 20 Jahren Berufstätigkeit = + 6 Monate

Schwer vermittelbare Arbeitslose = bis zu 182 Tagen Verlängerung mit Genehmigung des Direktors der ADEM

Habe ich Anspruch auf Arbeitslosengeld bei unverschuldeter und vollständiger Arbeitslosigkeit?

Arbeitslosengeld nach einer Beschäftigung als Grenzgänger erhält man grundsätzlich im Wohnsitzland.



→ **Praktische Links**

Dauer der versicherungspflichtigen Beschäftigung in Monaten	Vollendete Lebensjahre	Anspruchsdauer in Monaten
12		6
16		8
20		10
24		12
30	50	15
36	55	18
48	58	24

Rechte & Pflichten

Einstellungsuntersuchung beim Arzt

Das Arbeitsgesetzbuch sieht vor, dass sich jede Person, die neu eingestellt wird, einer medizinischen Untersuchung seitens des Arbeitsarztes unterziehen muss, um festzustellen, ob der Arbeitnehmer fähig ist, die vorgesehene Stelle zu besetzen oder nicht.

Arbeitszeiten

Die reguläre Arbeitszeit beträgt 8 Stunden pro Tag oder 40 Stunden pro Woche. Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden, muss die Arbeitszeit durch Ruhezeiten unterbrochen werden. Jeder Arbeitnehmer hat innerhalb von 24 Stunden Anspruch auf eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 11 Stunden. Außerdem hat man innerhalb eines Zeitraums von 7 Tagen Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 44 Stunden, wobei diese Ruhezeit nach Möglichkeit den Sonntag einschließen sollte.

Bei nicht Einhaltung der wöchentlichen Ruhezeit von 44 Std besteht ein Sonderurlaubsanspruch von 1 Stunde pro Woche. Der Arbeitnehmer hat die Anspruchnahme des

Sonderurlaubs mit dem Arbeitgeber bis zum Ende des laufenden Jahres abzuklären, da dieser ansonsten verfallen kann.

Schlechtwettergeld

Die Höhe des Schlechtwettergeldes beträgt 80 % vom Bruttolohn.

Zur Vermeidung der Arbeitslosigkeit bei witterungsbedingten Arbeitsausfällen können Unternehmen eine teilweise Erstattung der üblicherweise an die Mitarbeiter geleisteten Gehaltszahlungen erhalten.

Unternehmen aus dem Hoch- und Tiefbau sowie aus angeschlossenen Handwerksbranchen, die üblicherweise auf Baustellen tätig sind, können in den Zeiten, in denen der Arbeitsort witterungsbedingt nicht zugänglich oder die Ausführung der Arbeiten unmöglich oder gefährlich ist (d. h. bei Regen, Kälte, Schnee, Frost, Tauwetter oder außergewöhnlicher Hitze), Schlechtwettergeld beantragen.

Unternehmen dieser Branchen können das Schlechtwettergeld für alle Angestellten und Lehrlinge beantragen, die entweder auf einer Baustelle in Luxemburg oder im grenznahen Ausland (max. 50 km von Luxemburg entfernt) beschäftigt sind.



Urlaub

1. JÄHRLICHER ERHOLUNGSURLAUB

Urlaubsart	Anspruchsberechtigte	Dauer
Bezahlter Jahresurlaub	Arbeitnehmer und Auszubildende	26 Tage
Zusätzlicher bezahlter Urlaub	- Kriegsversehrte - Arbeitsunfallopfer - behinderte Arbeitnehmer (Arbeitnehmer mit einer körperlichen, geistigen, sensorischen, psychischen und/oder psychosozialen Behinderung)	6 Tage
Zusätzlicher bezahlter Jahresurlaub für Arbeitnehmer im Unter- und Übertagebau	Arbeitnehmer im Unter- und Übertagebau	3 Tage
Zusätzlicher bezahlter Jahresurlaub im Falle einer verkürzten wöchentlichen Ruhe	Arbeitnehmer und Lehrlinge, die nicht in den Genuss einer ununterbrochenen wöchentlichen Ruhezeit von 44 Stunden gelangen	Max. 6 Tage

2. AUSSERORDENTLICHER URLAUB

Familiäres Ereignis	Dauer
Geburt eines Kindes	10 Tage
Adoption eines Kindes unter 16 Jahren	10 Tage
Heirat	3 Tage
Lebenspartnerschaft	1 Tag
Heirat eines Kindes	1 Tag
Wohnsitzwechsel	2 Tage innerhalb einer Referenzperiode von 3 Jahren bei demselben Arbeitgeber, außer bei Umzug aus professionellen Gründen
Tod des Ehe-/Lebenspartners oder eines Verwandten 1. Grades 9 des Arbeitnehmers oder dessen Ehe-/Lebenspartners	3 Tage
Tod eines minderjährigen Kindes	5 Tage
Tod eines Verwandten 2. Grades 10 des Arbeitnehmers oder dessen Ehe/Lebenspartners	1 Tag



3. SONDERURLAUB

Urlaubsart	Anspruchsberechtigte	Dauer
Mutterschaftsurlaub	Arbeitnehmerinnen und Lehrlinge	Pränataler Urlaub: 8 Wochen. Postnataler Urlaub: 12 Wochen
Adoptionsurlaub	Personen, die ein oder mehrere Kind(er) adoptieren, die nicht älter als 12 Jahre sind	12 Wochen
Elternurlaub	Elternteil eines Kindes von weniger als 6 Jahren/12 Jahren im Falle einer Adoption	<u>Vollzeitelternurlaub:</u> 4 oder 6 Monate <u>Teilzeitelternurlaub:</u> 8 oder 12 Monate <u>Nicht zusammenhängender Elternurlaub:</u> - 4 Zeiträume von je einem Monat - während eines Zeitraums von maximal 20 Monaten - 1 ganzer Tag oder 2 halbe Tage pro Woche während eines Zeitraums von maximal 20 Monaten
Urlaub aus familiären Gründen	Eltern eines Kindes von weniger als 18 Jahren oder eines Kindes, das Anspruch auf eine Sonderzulage für behinderte Kinder hat	- 12 Tage pro Kind für die Altersstufe von 0 bis < 4 Jahren. - 18 Tage pro Kind für die Altersstufe von 4 bis < 13 Jahren. - 5 Tage pro Kind für die Altersstufe von 13 bis 18 Jahren, nur bei Krankenhausaufenthalt. - x2 wenn das Kind eine Sonderzulage für behinderte Kinder erhält. - verlängerbar bis zu 78 Wochen bei sehr schwerer Krankheit des Kindes.
Urlaub zur Sterbebegleitung	Eltern, Kinder, Brüder, Schwestern, Ehe-/Lebenspartner einer im Sterben liegenden Person	5 Tage pro Fall und pro Jahr
Urlaub zur Stellensuche	Arbeitnehmer, denen fristgerecht gekündigt wurde	maximal 6 Tage

Krankmeldung

Seit dem 01.10.2021 ist in Deutschland die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) eingeführt worden. Ärzte in Deutschland übermitteln die Arbeitsunfähigkeit deutscher Versicherter direkt elektronisch an die deutschen Krankenkassen. Um ihre Arbeitsunfähigkeit bei der CNS zu melden, müssen Versicherte in Luxemburg, die einen Arzt in Deutschland aufsuchen, diesen bitten, ihnen einen Ausdruck der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auszuhändigen.

Wir empfehlen die Krankmeldung per Einschreiben (Poststempel) bis zum 3. Werktag an den Arbeitgeber zu verschicken; dies dient zur eigenen Absicherung.

Die 13-stellige luxemburgische Matrikelnummer (Geburtsjahr+Monat+Tag+5 persönliche Ziffern) ist erforderlich, um die ärztliche Bescheinigung korrekt registrieren zu können.

Wenn diese Nummer vom ausländischen Arzt nicht auf der ärztlichen Bescheinigung angegeben wurde, kann der Versicherte sie beifügen, jedoch außerhalb der dem Arzt vorbehaltenen Rubriken des Formulars.

Änderungen oder Ergänzungen in diesen Rubriken der ärztlichen Bescheinigung sind nicht zulässig und können zu Sanktionen und zur Ungültigkeit der Bescheinigung führen.

Im Falle einer (krankheits- oder unfallbedingten) Arbeitsunfähigkeit muss der Arbeitnehmer:

- seinen Arbeitgeber gleich am 1. Tag seiner Abwesenheit davon in Kenntnis setzen;
- spätestens am 3. Tag seiner Abwesenheit ein entsprechendes ärztliches Attest dem Arbeitgeber und der CNS einreichen (das Datum des Poststempels gilt meist als Melddatum).

Während seiner krankheitsbedingten Abwesenheit unterliegt der Arbeitnehmer weiterhin der Loyalitätspflicht gegenüber seinem Arbeit-

geber und darf demnach keine berufliche oder ähnliche Tätigkeit während dieser Zeit ausüben.

Arbeitsunfähigkeit während 1 oder 2 Tagen

Der Arbeitgeber kann immer vom Arbeitnehmer verlangen, dass dieser seine Abwesenheit von 1 oder 2 Tagen rechtfertigt in Form eines ärztlichen Attest. Der Arbeitnehmer muss immer in der Lage sein, seine Abwesenheiten zu begründen, egal wie lange sie dauern.

Arbeitsunfähigkeit während 3 oder mehr Tagen

Vor Ablauf des 3. Tages der Arbeitsunfähigkeit muss der (gebietsansässige oder nicht gebietsansässige) Arbeitnehmer sicherstellen, dass sein Arbeitgeber im Besitz seiner Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist.

Der Arbeitnehmer muss Folgendes an die zuständigen Stellen übermitteln:

- das 1. Blatt, ordnungsgemäß ausgefüllt und von seinem Arzt unterzeichnet, an die Nationale Gesundheitskasse (Caisse nationale de santé - CNS);
- das 2. Blatt (1. Durchschlag) an seinen Arbeitgeber;
- das 3. Blatt (2. Durchschlag) bewahrt er für den Fall auf, dass er es irgendwann benötigen sollte.

Aus dem Blickwinkel der Sozialversicherung gesehen, muss das ärztliche Attest spätestens am 3. Tag der Arbeitsunfähigkeit oder der Verlängerung erstellt werden. Jedes ärztliche Attest hat gegenüber der CNS nur ab seinem Ausstellungsdatum Wirksamkeit.

Ausgangsregelung

Während der Arbeitsunfähigkeit ist der Ausgang in den ersten 5 Tagen untersagt (trotz gegenteiliger Angaben auf der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung). Ab dem 6. Tag der Arbeitsunfähigkeit (sofern der behandelnde Arzt nicht vom Ausgang abräät) sind die Zeiten, während denen der Ausgang gestattet ist, nur

morgens zwischen 10:00 und 12:00 Uhr und nachmittags zwischen 14:00 und 18:00 Uhr festgelegt.

Es ist der arbeitsunfähigen Person nicht erlaubt:

- an sportlichen Aktivitäten teilzunehmen (außer auf ärztliche Empfehlung);
- eine mit ihrem Gesundheitszustand unvereinbare Tätigkeit auszuüben;
- sich ab dem 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit in Getränkeausschänken oder Gastronomiebetrieben aufzuhalten, außer um eine Mahlzeit zu sich zu nehmen und vorbehaltlich einer vorherigen Benachrichtigung der CNS, zu diesem Zweck gibt es ein spezielles Formular.

Arbeitsunfähige Personen müssen der CNS die genaue Adresse (Ort, Straße, Hausnummer,

Etage, usw.) mitteilen, an der sie sich während der Arbeitsunfähigkeit aufhalten. Sollte diese Adresse vom üblichen Wohnsitz abweichen, muss sie in der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung angegeben sein oder der CNS telefonisch oder schriftlich mitgeteilt werden.

Es ist der arbeitsunfähigen Person jederzeit gestattet, sich von ihrem Wohnort zu entfernen zwecks der unverzichtbaren Ausgänge, um sich zum kontrollärztlichen Dienst der Sozialversicherung, zum behandelnden Arzt oder zu einem anderen Dienstleister des Gesundheitswesens zu begeben. Gegebenenfalls müssen diese Abwesenheiten vom Betroffenen belegt werden.

Die von der CNS durchgeführte Krankenkontrolle kann am Wohnort des Kranken respektiv



an der von ihm angegebenen Adresse seines Aufenthaltes zwischen 8:00 und 21:00 Uhr erfolgen. Diese Kontrolle betrifft sowohl Gebietsansässige als auch Nicht-Gebietsansässige und kann ab dem 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit erfolgen. Bei einer solchen Kontrolle wird ein Protokoll erstellt. Stellt der zuständige Beamte bei einer Kontrolle die Abwesenheit des Arbeitnehmers fest, hinterlässt er vor Ort eine Notiz zwecks Inkenntnissetzung über seinen Besuch.

Die arbeitsunfähige Person muss ihre Abwesenheit binnen 3 Werktagen ab dem Datum der Kontrolle rechtfertigen.

Administrative Kontrolle des Arbeitnehmers

Die administrative Kontrolle von krankheits- oder unfallbedingt arbeitsunfähigen Arbeitnehmern kann auf Initiative der Abteilung „Kontrolle und Verwaltung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen“ (Contrôle et gestion des certificats d'incapacité de travail) der Nationalen Krankenkasse (CNS) oder auf begründeten Antrag des Arbeitgebers hin veranlasst werden.

Die Kontrolle kann sowohl während des Zeitraums der Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber als auch während des Zeitraums, in dem die CNS das Krankengeld zahlt, stattfinden.

Um eine administrative Kontrolle zu beantragen, kann der Arbeitgeber:

- entweder online auf der Website der CNS eine Anfrage einer administrativen Kontrolle einreichen;
- oder eine ordnungsgemäß ausgefüllte und unterzeichnete Anfrage einer administrativen Kontrolle an die CNS richten.

Daraufhin erhält der Arbeitgeber von der Abteilung für Krankenkontrollen (Service du contrôle des malades) eine schriftliche Bestätigung sowie die Eintragsnummer seiner Anfrage.

Nimmt der Arbeitnehmer seine Arbeit vor dem ursprünglich vorgesehenen Ende seiner Arbeitsunfähigkeit wieder auf, muss der Arbeit-

geber die CNS unverzüglich darüber in Kenntnis setzen.

Liefert der Arbeitnehmer innerhalb dieser Frist keine gültige Erklärung für seine Abwesenheit, wird der Arbeitgeber über das Ergebnis der Kontrolle informiert.

Möchte der Arbeitgeber für den gleichen arbeitsunfähigen Arbeitnehmer eine neue Anfrage stellen, kann er das frühestens 30 Tage nach seiner letzten Anfrage tun.

Arbeitsunfall

- Ein Arbeitnehmer muss den Unfall dem behandelnden Arzt der die Erstuntersuchung ausführt melden;
- außerdem muss der Arbeitnehmer den Unfall dem Arbeitgeber melden;
- der Arbeitgeber ist verpflichtet eine Unfallanzeige/ Unfallbericht mit dem Arbeitnehmer anzufertigen;
- der Arbeitgeber meldet den Unfall bei der ITM (Inspection du travail et des mines) und bei der AAA (Association D'Assurance Accident);
- die Dauer der Entschädigung beträgt maximal 52 Wochen (Lohnfortzahlung);
- für medizinische Leistungen im Wohnsitzland gilt das Formular E123;
- automatische Schliessung der Unfallakte entweder
 - nach 3 Monaten wenn dieser keine Vorübergehende vollständige Arbeitsunfähigkeit von mehr als 8 aufeinanderfolgenden Tagen ab dem Unfall verursacht hat, oder
 - nach 12 Monaten, wenn dieser eine vorübergehende vollständige Arbeitsunfähigkeit von mehr als 8 Tagen verursacht;
- eine Verlängerung oder Wiedereröffnung kann beantragt werden.

Laut Gesetz werden Unfälle, die der Versicherte durch die Arbeit oder bei der Arbeit erleidet, als Arbeitsunfälle bezeichnet.

Diese sehr knappe Definition wurde von der luxemburgischen Rechtsprechung ergänzt,

die zur näheren Bestimmung der wesentlichen Merkmale eines Arbeitsunfalls eine Definition des französischen Kassationshofes heranzog. Dementsprechend ist ein Arbeitsunfall durch ein plötzliches, von außen auf den menschlichen Körper einwirkendes Ereignis gekennzeichnet, das während der Arbeit eine Schädigung des menschlichen Organismus verursacht.

Das Merkmal des plötzlichen Eintritts ermöglicht:

- eine genaue zeitliche Bestimmung des Unfalls, und
- die Unterscheidung zwischen Unfall und Krankheit, wobei letztere ein allmählich eintretendes, sich langsam entwickelndes Ereignis sein kann.

Die Bedingung der äußeren Einwirkung beinhaltet die Forderung, dass ein externer Faktor direkt oder indirekt beteiligt ist. Dabei kann es sich sowohl um eine Kraft im eigentlichen Sinne als auch um Faktoren in der Umgebung des Versicherten handeln, wie beispielsweise unüblich belastende Arbeitsbedingungen, die besonders hohe und anhaltende Anstrengungen erfordern.

- ! **Wichtig:** Was den zwingenden Zusammenhang zwischen Unfall und Arbeit betrifft, gilt nach der Rechtsprechung folgende Vermutung:
- das plötzliche Eintreten einer körperlichen Schädigung während der Arbeitszeit und am Arbeitsplatz ist ein Arbeitsunfall.

Es sei denn, die Unfallversicherung weist nach, dass die Verletzung durch eine von der versicherten Tätigkeit unabhängige Ursache herbeigeführt wurde. Der Nachweis der zeitlichen und örtlichen Bedingungen obliegt dem Versicherten.

- ! **Hinweis:** Wenn aufgrund eines Unfalls eine längere Krankheitsphase oder Beeinträchtigung bei der Fortsetzung der eigentlichen Tätigkeit in Aussicht steht, bitte umgehend mit dem OGBL in Kontakt treten. Dies wird dann individuell geprüft und es wird analysiert,

welche Schritte eingeleitet werden müssen.

Wegeunfall

Als Wegeunfall gelten laut Gesetz Unfälle auf dem Hin- oder Rückweg zwischen Arbeitsplatz und:

- dem Hauptwohnsitz;
- dem Zweitwohnsitz, sofern dieser eine gewisse Beständigkeit aufweist;
- jedem anderen Ort, an den sich der Versicherte aus familiären Gründen üblicherweise begibt;
- dem Ort, an dem der Versicherte in der Regel sein Mittagessen zu sich nimmt (Kantine/Restaurant).
- dieser Weg muss nicht zwingend der direkteste sein. Ausnahmen gelten für:
- regelmäßige Fahrgemeinschaften;
- um ein im Haushalt des Versicherten lebendes Kind zu einer Drittperson, welcher dieses Kind anvertraut wird, um einer beruflichen Tätigkeit nachgehen zu können, zu bringen oder dort abzuholen.

Der Wegeunfall wird abgelehnt, wenn der Unfall durch ein schwerwiegendes Verfehlen des Versicherten verursacht wurde, oder der Weg, aus einem persönlichen und nicht mit den wesentlichen Bedürfnissen des Alltags oder der beruflichen Tätigkeit zu vereinbarenden Grund, unterbrochen oder hierfür ein Umweg gemacht wurde.

Unfallanzeige

Grundsätzlich hat jeder Versicherte, der einen Arbeits- oder Wegeunfall erleidet, umgehend seinen Arbeitgeber davon in Kenntnis zu setzen. Der Arbeitgeber muss jeden Arbeitsunfall bei der AAA melden. Alle auf dem Unfallanzeigeformular geforderten Angaben müssen hierfür ausgefüllt werden. Die Unterschrift des Arbeitgebers oder seines Vertreters ist auf dem Formular erforderlich. Außerdem muss den Unfall dem behandelnden Arzt der die Erstuntersuchung ausführt gemeldet werden.

Die Ablehnung der Qualifizierung als Arbeitsunfall/Wegeunfall ist Gegenstand einer Ent-

scheidung der AAA, über die das Unfallopfer informiert wird. Gegen die von der AAA gefällten individuellen Entscheidungen betreffend der Versicherten können binnen einer Frist von 40 Tagen beim Verwaltungsrat Einspruch erhoben werden. Dessen Entscheidung kann wiederum, und binnen derselben Frist, Gegenstand eines Einspruchs bei der Schiedskammer der Sozialversicherung sein. Deren Entscheidung kann vor dem Obersten Rat der Sozialversicherung angefochten werden. Mitteilungen der Verwaltung der medizinischen Kontrolle der Sozialversicherung mit medizinischem Inhalt, die den Einzelnen betreffen, binden die AAA.

- ! **Wichtig:** Wenn aufgrund eines Wegeunfalls eine längere Krankheitsphase oder Beeinträchtigung bei der Fortsetzung der eigentlichen Tätigkeit in Aussicht steht, bitte umgehend mit dem OGBL in Kontakt treten. Dies wird dann individuell geprüft und es wird analysiert, welche Schritte eingeleitet werden müssen.

Krankengeld

Seit dem 1. Januar 2009 steht den Arbeitnehmern im Krankheitsfall die Fortzahlung ihres Lohns durch ihren Arbeitgeber bis zum letzten Tag des Monats, innerhalb dessen sich der 77. Krankheitstag befindet, zu. Die Berechnung geschieht aufgrund einer Referenzperiode von 18 aufeinanderfolgenden Kalendermonaten. Ab dem folgenden Monat zahlt die Krankenversicherung das Krankengeld. Die Lohnfortzahlung obliegt wiederum dem Arbeitgeber ab dem Monat, der auf denjenigen Monat folgt, während dem die 77-Tage-Bedingung nicht mehr erfüllt ist. Das Recht auf Krankengeld, inklusive der Lohnfortzahlung, ist auf 78 Wochen innerhalb einer Referenzperiode von 104 Wochen begrenzt.

Für alles, was über diesen Zeitraum hinausgeht, bitte mit den Ansprechpartnern des OGBL in Verbindung setzen, da hier bestimmte Kriterien berücksichtigt werden müssen.

Das Krankengeld wird kalendertäglich (7 Tage die Woche inklusive Samstag und Sonntag) berechnet auf Basis der Tagessteuertabelle.

(normaler Lohn wird auf Basis der Monatssteuertabelle berechnet). Dadurch können sich bei der Berechnung Abweichungen in Bezug zum normalen Lohn ergeben.

Wichtig: Krankschreibung = Kalendertäglich.

Wenn die Krankmeldung bis z.B. Freitag geht und der Arbeitnehmer erst wieder Montag zum Arzt geht, um eine weitere Krankmeldung zu erhalten, bekommt diese Person für den Samstag und Sonntag keine Lohnfortzahlung! Die Krankmeldung kann nicht rückwirkend vom Arzt z.B. auf Freitag ausgestellt werden!

Angaben zur Lohnfortzahlung müssen vom Arbeitgeber an die CNS gemeldet werden.

Inklusive Zulagen werden rückwirkend auf die letzten 3 Monate berechnet.

Berufsunfähigkeit und Arbeitsunfähigkeit

Wiedereingliederung bei Berufsunfähigkeit und Arbeitsunfähigkeit ist ein sehr umfangreiches und individuelles Thema, daher sollte man sich bei diesem Thema mit den Ansprechpartnern des OGBL's in Verbindung setzen.

Auch bei Invalidität- und/oder Unfallansprüchen ist es ratsam, sich mit einem der Ansprechpartner des OGBL's in Verbindung setzen.

Wer ist der Ansprechpartner, wenn Probleme mit der Firma auftreten?

1. Personaldelegation:

Die allgemeine Aufgabe der Personaldelegation besteht im Schutz und in der Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen, die Sicherheit am Arbeitsplatz und den sozialen Status.

Sie unterstützt mit:

- der Beilegung von individuellen oder kollektiven Streitigkeiten, die zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern auftreten können;
- dem Arbeitgeber individuelle oder kollektive Beschwerde vorzulegen;

In Ermangelung der Beilegung der oben genannten Streitigkeiten die Gewerbeaufsicht (ITM) über jedwede Beschwerde oder Beobachtung in Bezug auf die Anwendung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie der Tarifbestimmungen in Kenntnis zu setzen, die sich auf die Arbeitsbedingungen, auf die Rechte und auf den Schutz der Arbeitnehmer bei der Ausübung ihres Berufes beziehen.

2. Betriebsrat:

Alle 5 Jahre werden Betriebsratswahlen abgehalten. Bei dieser Gelegenheit wählen die Arbeitnehmer die Mitglieder des Betriebsrats in ihrem Unternehmen.

Die im Rahmen dieser Wahlen gewählten Personen haben mehrere Aufgaben und besitzen ebenfalls bestimmte Rechte, um ihre Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen.

Der Betriebsrat hat mehrere Rollen im Unternehmen und die Allgemeinen Aufgaben be-

stehen in der Wahrung und Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes, was die Arbeitsbedingungen, die Beschäftigungssicherheit und den sozialen Status angeht.

Er übernimmt demnach die Rolle des Vermittlers zwischen den Arbeitnehmern und ihrem Arbeitgeber.

Der Betriebsrat ist der Ansprechpartner und begleitet den Arbeitnehmer, falls es zu einem Personalgespräch kommt.

Der Betriebsrat ist insbesondere dafür zuständig:

- dem Arbeitgeber individuelle oder kollektive Beschwerden vorzutragen;
- auf die ordnungsgemäße Anwendung der Gesetze, Verordnungen und Tarifverträge sowie auf die strikte Einhaltung der Gleichbehandlung der Arbeitnehmer des Betriebs zu achten;
- zur Ausarbeitung oder Änderung der Geschäftsordnung Stellung zu nehmen;

- individuellen oder kollektiven Streitigkeiten zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern vorzubeugen und diese beizulegen;
- im Falle einer Nichtbeilegung der Streitigkeiten, das Gewerbe- und Grubenaufsichtsamt (Inspection du travail et des mines - ITM) einzuschalten;
- auf die Gleichbehandlung zu achten, was den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Weiterbildung sowie die Vergütung und die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer anbelangt.

Der Arbeitgeber ist angehalten, dem Betriebsrat die notwendigen Auskünfte für die ordnungsgemäße Erfüllung seiner Aufgabe und die Aufklärung seiner Mitglieder über den Betrieb und den Werdegang des Unternehmens (dessen jüngste Entwicklung und die wahrscheinliche Entwicklung seiner Tätigkeiten und seine wirtschaftliche Lage) zu übermitteln.

In Unternehmen mit mehr als 150 Arbeitnehmern erfolgt die Übermittlung von Informatio-

nen monatlich oder auf Anfrage des Betriebsrats.

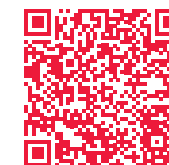
Im Falle der anderen Unternehmen erfolgt die Übermittlung in den 3 Sitzungen, die der Betriebsrat pro Jahr mit der Geschäftsleitung des Unternehmens abhalten muss.

Ist der Betriebsrat der Ansicht, dass die bereitgestellten Informationen nicht ausreichen, kann er zusätzliche Informationen verlangen.

Die Mitglieder des Betriebsrats sind berechtigt, mit allen Arbeitnehmern des Unternehmens in Kontakt zu treten. Nach Unterrichtung des Arbeitgebers können sie sich insbesondere im Unternehmen oder auf den Baustellen frei bewegen und Kontakt mit den Arbeitnehmern haben.

Bei Problemen oder individuellen Fragen besteht immer die Möglichkeit, sich im Betrieb an die Delegation zu wenden oder generell an die Mobbing Zentrale Luxemburg oder an den OGBL.

Des Weiteren bieten wir detaillierte Broschüren zu verschiedenen Themen an (ogbl.lu).



→ **Praktische Links**



Noch Fragen?

Der OGBL, die größte Gewerkschaft Luxemburgs, ist da, um Ihnen zuzuhören und Sie zu unterstützen. Kontaktieren Sie uns.

Für individuelle Fragen sind wir auch vor Ort erreichbar.

Die Ansprechpartner, speziell für die deutschen Grenzgänger in Hinkel und Bitburg, sind Carmen Sales und James Marsh. Sprechstunden für deutsche Grenzgänger nach Terminvereinbarung:

T. +352 2 6543 777 | contact.ogbl.lu

Luxemburg Stadt

31 rue du Fort Neipperg
L-2230 Luxembourg

Diekirch

14 rte d'Ettelbruck
L-9230 Diekirch

Bitburg

Karenweg 14,
D-54634 Bitburg

Hinkel

6A rte d'Echternach
L-6560 Hinkel

Grevenmacher

4 rue de l'Eglise
L-6720 Grevenmacher

Wiltz

2 rue Michel Rodange
L-9557 Wiltz