

Neuerungen im Arbeitsrecht 2022 / 2023

Me Christian JUNGERS

Chambre des métiers

09. März 2023

Agenda

I. Maßnahmen betr. Inflation und Energiekrise

II. Wichtige Gesetzesänderungen

III. Gesetzesentwürfe und -vorschläge

IV. Rezente Rechtsprechung

Fragen / Antworten

I. Maßnahmen betr. Inflation und Energiekrise

1. Erhöhung des sozialen Mindestlohns um 3,2 % zum 1. Januar 2023
2. Indexierung der Gehälter zum 1. Februar 2023

1. Erhöhung des sozialen Mindestlohns um 3,2 % zum 1. Januar 2023

Gesetz vom 23. Dezember 2022 zur Abänderung des Artikels L. 229-9 des Arbeitsgesetzbuches

Ab dem 1. Januar 2023 (Bruttobetrag in EUR)

Alter	%	Brutto- stundensatz	Bruttogehalt Basisindex 100	Monatliche Bruttobeträge Index 877,01
ab 18 Jahre & nicht qualifiziert	100	13,8000	272,22	2.387,40
17 bis 18 Jahre	80	11,0400	217,78	1.909,92
15 bis 17 Jahre	75	10,3500	204,16	1.790,55
ab 18 Jahre & qualifiziert	120	16,5600	326,66	2.864,88

2. Indexierung der Gehälter zum 1. Februar 2023

Ab dem 1. Februar 2023 (Bruttobetrag in EUR)

Alter	%	Brutto- stundensatz	Bruttogehalt Basisindex 100	Monatliche Bruttobeträge Index 898,93
ab 18 Jahre & nicht qualifiziert	100	14,1449	272,22	2.447,07
von 17 bis 18 Jahre	80	11,3159	217,78	1.957,65
von 15 bis 17 Jahre	75	10,6087	204,16	1,835,30
ab 18 Jahre & qualifiziert	120	16,9739	326,66	2.936,48



Nächste Indexierung am 1. April 2023

Schätzung: sozialer Mindestlohn von EUR 2.508,24 brutto und qualifizierter sozialer Mindestlohn von EUR 3.009,85 brutto

2. Indexierung der Gehälter zum 1. Februar 2023

Auswirkung der Gehaltsindexierung auf andere Beträge

Ab dem 1. Februar 2023 (Bruttobetrag in EUR) – Index 898,93

Erforderliches Mindestmonatsgehalt für eine Probezeit von 7 bis zu 12 Monaten	4.818,26
Mindestbruttogehalt, zum Zeitpunkt des Ausscheidens des Arbeitnehmers aus dem Unternehmen für die Anwendung des Wettbewerbsverbots	61.280,69
Obergrenze Steuerbefreiung für Vergleichsentschädigungen , freiwillige Entschädigungen bei Eigenkündigung oder einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses** (Index 877,01)	28.648,80



** Berechnung dieser Obergrenze zum 1. Januar des betreffenden Jahres → Betrag mit Index 877,01 (zum 1. Januar 2023)

II. Wichtige Gesetzesänderungen

- Aktualisierung des Systems der Sachleistungen für Dienstwagen
- Reise- und Aufenthaltskosten 2023
- Hochqualifizierte Arbeitskräfte
- Anpassung der Bedingungen für die Gewährung von Elternurlaub
- **Entsendung von Mitarbeitern nach Luxemburg**
- **Kultururlaub**
- Vergleiche bei Kommunen und öffentlichen Einrichtungen

1. Entsendung von Mitarbeitern nach Luxemburg

Gesetz vom 23. Dezember 2022 zur Änderung: 1° des Arbeitsgesetzbuches zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2020/1057 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Juli 2020 zur Festlegung besonderer Vorschriften im Hinblick auf die Richtlinie 96/71/EG und die Richtlinie 2014/67/EU für die Entsendung von Fahrern im Straßenverkehr sowie zur Änderung der Richtlinie 2006/22/EG hinsichtlich der Kontrollanforderungen und der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012; 2° bestimmter anderer Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs



Inkrafttreten: 27. Dezember 2022

Zielsetzung:



- Umsetzung der Richtlinie (EU) 2020/1057 vom 15. Juli 2020 über die Entsendung von Fahrern im Fernverkehr;
- Berücksichtigung der Anmerkungen der Europäischen Kommission zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2014/67 über die Entsendung von Arbeitnehmern durch Anpassung des Entsendungsrechts;
- Änderung einiger Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches im Zusammenhang mit der Entsendung im Interesse von mehr Effizienz und Schutz.

1. Entsendung von Mitarbeitern nach Luxemburg

- **Entsendungsmeldung:** Präzisierung, Änderung und Reduzierung **der Liste der Informationen, die der ITM zur Erlangung des *badge social* übermittelt werden müssen**

- **Dokumente, die verpflichtend der ITM vorzulegen sind:**
 - **Mitteilungsverpflichtung fällt weg** → wird ersetzt durch Verpflichtung, die Dokumente aufzubewahren und bei einer Kontrolle der Gewerbeinspektion vorzuzeigen;

 - **Folgende Dokumente sind nicht mehr aufzubewahren:**
 - Mehrwertsteuerregistrierung;
 - Beglaubigung der Richtlinien 91/553/EWG 97/81/EU und 1999/70/EU;
 - Dokumente, die die berufliche Qualifikation bescheinigen;
 - Gesundheitszeugnis bei der Einstellung;
 - Kopie des Registers bzgl. Unterkunft;
 - Kopie der Unterlagen der Kostenübernahme für Reisekosten/Unterkunft/Verpflegung, sowie Kopie der Unterlagen mit Beträgen dieser Ausgaben.

1. Entsendung von Mitarbeitern nach Luxemburg



Nota bene:

Laut **Artikel L. 142-2 (2)** des Arbeitsgesetzbuchs besteht die Verpflichtung für jeden Dienstleister der auf Subunternehmer zurückgreifen welche Mitarbeiter nach Luxemburg entsenden :

- ab Beginn der Entsendung über eine Kopie der Entsendungserklärung des direkten Subunternehmers zu verfügen; und
- andernfalls muss der Dienstleister innerhalb von acht Tagen nach Beginn der Entsendung selbst die Entsendungserklärung bei der ITM vornehmen.

1. Entsendung von Mitarbeitern nach Luxemburg

– Pflichten und Verantwortlichkeiten im Rahmen von Subunternehmerketten

- Beschränkung der gesamtschuldnerischen Haftung nur für Subunternehmerketten
- Klärung der Fristen im Rahmen des Verfahrens zur Anordnung der Einhaltung der Vorschriften des Subunternehmers durch den Dienstleister in folgenden Fällen:
 - teilweise oder vollständige Nichtzahlung des gesetzlichen oder vertraglichen Gehalts + Verstoß gegen Bestimmungen der öffentlichen Ordnung;
 - Unterbringung entsandter Arbeitnehmer weit entfernt von ihrem Arbeitsplatz unter Bedingungen, die den geltenden Bestimmungen zuwiderhandeln.

☞ **Frist von 8 Tagen** → vorher = schnellstmöglich.

- Der Auftragnehmer muss das Subunternehmen innerhalb von 8 Tagen nach Bekanntwerden zur Ordnung rufen;
- Das Subunternehmen muss innerhalb von 8 Tagen nach Zustellung der Anordnung bestätigen, dass es die Situation bereinigt hat, und innerhalb derselben Frist eine Kopie seiner Antwort an die ITM schicken;
- bei Ausbleiben einer schriftlichen Antwort des Subunternehmers, muss der Auftragnehmer die ITM innerhalb von 8 Tagen informieren [...].

- Vertragsstrafe bei Nichteinhaltung der Unterlassungs- und Informationspflichten gegenüber der ITM: **Bußgeld von 1.000 bis 5.000 EUR pro Mitarbeiter** (2.000 bis 10.000 EUR bei Zuwiderhandlung innerhalb der nächsten 2 Jahre) **und max. 50.000 EUR.**



2. Kultururlaub

Gesetz vom 6. Januar 2023 zur Einführung eines Kultururlaubs und zur Änderung: 1. des Arbeitsgesetzbuchs; 2. des geänderten Gesetzes vom 16. April 1979 zur Festlegung des allgemeinen Statuts der Staatsbeamten; 3. des geänderten Gesetzes vom 24. Dezember 1985 zur Festlegung des allgemeinen Statuts der Gemeindebeamten.



Inkrafttreten: 1. Februar 2023

Ziele:

- Wiedereinführung des Kultururlaubs mit einem modernisierten Rechtsrahmen, der an die aktuellen Bedürfnisse der luxemburgischen Kulturszene angepasst ist;
- Kreativen und Künstlern die Teilnahme an großen internationalen Veranstaltungen garantieren und gleichzeitig Vermeidung wirtschaftlicher Nachteile.

Großherzogliche Verordnung vom 25. Januar 2023 zur Festlegung der Anwendungsmodalitäten für den Kultururlaub)



Inkrafttreten: 5. Februar 2023

2. Kultururlaub

1. Verschiedene Kategorien von Begünstigte

Kategorie	Dauer
<ul style="list-style-type: none"> Kreative und ausführende Künstler (Bereich: visuelle und audiovisuelle Künste, multimediale/digitale Künste, darstellende Künste, Literatur, Verlagswesen, Musik und Architektur); alle anderen Personen, die im Rahmen eines Projekts/einer Produktion (Film, audiovisuelle Medien, Musik, darstellende Künste, grafische, plastische, visuelle oder literarische Künste) tätig sind. 	<ul style="list-style-type: none"> Max. 12 Tage / Jahr
<ul style="list-style-type: none"> Führungskräfte in der Verwaltung von nationalen Verbänden und Vereinigungen des Kultursektors 	<ul style="list-style-type: none"> 5 Tage / Jahr 10 Tage / Jahr bei mehr als 1.000 aktiven Mitgliedern
<ul style="list-style-type: none"> Führungskräfte in der Verwaltung von Vereinen 	<ul style="list-style-type: none"> 2 Tage / Jahr 3 Tage / Jahr bei 50-200 aktiven Mitgliedern 4 Tage / Jahr bei mehr als 200 aktiven Mitgliedern
<ul style="list-style-type: none"> Angestellte der nationalen Verbände und Vereinigungen des Kultursektors 	<ul style="list-style-type: none"> Kontingent von 50 Tagen / Jahr für die Belegschaft
<ul style="list-style-type: none"> Angestellte von Vereinen im Kultursektor 	<ul style="list-style-type: none"> Kontingent von 10 Tagen / Jahr für die Belegschaft

2. Kultururlaub

2. Allgemeine Bestimmungen

- **Aufteilung** möglich (mindestens 4 Stunden);
- Urlaub gilt als tatsächliche **Arbeitsperiode**;
- Urlaub für Schauspieler, die zur Teilnahme an hochrangigen kulturellen Veranstaltungen eingeladen wurden (= **namentliche Einladung** durch den Veranstalter);
- Voraussetzungen:
 - Betriebszugehörigkeit** von mindestens 6 Monaten zum Zeitpunkt der Einreichung des Urlaubsantrags;
 - Antrag** auf Gewährung von Kultururlaub **beim Kulturminister** mindestens 2 Monate vor der Veranstaltung; schriftlicher **Antrag** (obligatorische Angaben, darunter insbesondere das Datum und die Dauer des beantragten Urlaubs) zusammen mit:
 - Kopie der **Einladung** oder des Anstellungsvertrags zur Veranstaltung durch den Organisator der Veranstaltung; und,
 - die schriftliche **Stellungnahme des Arbeitgebers** oder des Verwaltungschefs (unverbindliche Stellungnahme des Arbeitgebers innerhalb von 8 Arbeitstagen) ; er hat die Möglichkeit, den Urlaub zu verweigern, wenn dem Unternehmen Schaden zugefügt wird oder wenn der Urlaub anderer Arbeitnehmer es nicht erlaubt (die Stellungnahme ist nicht bindend für den Minister);
- Urlaub gewährt (Festlegung der Urlaubsdauer) oder verweigert durch den Kulturminister (**nach Stellungnahme des Beratenden Ausschusses**) → Zustellung der Entscheidung innerhalb von 15 Tagen nach der Sitzung des Beratenden Ausschusses;
- im Staatssektor → Einkommen + Vorteile;
- im Privatsektor → **Ausgleichszahlung**, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vorstreckt (durchschnittlicher Tageslohn, max. **4x SSM**) ; wird vom Staat erstattet (+ Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge)
- Selbständiger / Freiberufler = Ausgleichszulage, die auf der Grundlage des Einkommens festgesetzt wird, das im letzten beitragspflichtigen Jahr als Beitragsgrundlage für die Rentenversicherung gedient hat (max. 4x SSM)

III. Gesetzesentwürfe und -vorschläge

- **Entsendung von Arbeitnehmern nach Luxemburg – Sicherheit und Gesundheit – ITM (Gesetzesentwurf Nr. 7319 vom 20. Juni 2018)**
- Familienurlaub - Erweiterung des Begünstigtenkreises (Gesetzesentwurf Nr. 7436 vom 25. April 2019)
- Familienurlaub und Wiedereingliederung (Gesetzesentwurf Nr. 7489 vom 25. September 2019)
- **Mobbing (Gesetzesentwurf Nr. 7864 vom 23. Juli 2021)**
- **Recht auf Nichterreichbarkeit (Gesetzesentwurf Nr. 7890 vom 28. September 2021)**
- **Whistleblower (Gesetzesentwurf Nr. 7945 vom 10. Januar 2022)**
- **Sporturlaub (Gesetzesentwurf Nr. 7975 vom 15. Januar 2022)**
- Arbeit via Plattform (Gesetzesentwurf Nr. 8001 vom 4. Mai 2022)
- **Work-life balance (Gesetzesentwurf Nr. 8016 vom 1. Juni 2022)**
- **Vaterschaftsurlaub (Gesetzesentwurf Nr. 8017 vom 1. Juni 2022)**
- **Transparente Arbeitsbedingungen (Gesetzesentwurf Nr. 8070 vom 7. September 2022)**
- Sonntagsarbeit für Museumsangestellte (Gesetzesentwurf Nr. 8152 vom 9. Februar 2023)
- Benachrichtigungspflicht des Konjunkt Ausschusses über die Umsetzungsmassnahmen eines Plans zur Beschäftigungssicherung (Gesetzesentwurf Nr. 8153 vom 9. Februar 2023)

1. Entsendung von Arbeitnehmern nach Luxemburg - Sicherheit und Gesundheit - ITM

Gesetzesentwurf Nr. 7319 – hinterlegt am 20. Juni 2018

- **Befreiung** von der Entsendungsmeldung für das entsendenden Unternehmen bei Arbeitnehmer die nach Luxemburg kommen, um :
 - **Wartungs-, Instandhaltungs- oder Reparaturarbeiten** an Maschinen durchzuführen (außer Tätigkeiten im Baugewerbe).
 - Tätigkeiten als **Ausbilder, Referent oder Redner** auszuüben oder um an Schulungen, Konferenzen oder Arbeitssitzungen teilzunehmen.
 - Unter der Bedingung: Tätigkeiten = **maximal 40 Stunden pro Monat**.

- Anpassung der Bestimmungen über Sicherheits- und Gesundheitskoordinatoren.

- Änderung einiger Bestimmungen über die ITM

2. Mobbing

Gesetzesentwurf Nr. 78674 – hinterlegt am 23. Juli 2021

- **Aktuelle Bestimmungen:** Abkommen bzgl. Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz vom 25. Juni 2009

- **Voraussichtliche Bestimmungen:**
 - **Verursacher:** Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Vorgesetzter, Arbeitskollege, Kunde, Anbieter, externe Person mit Verbindung mit Arbeitgeber

 - **Opfer:** alle Arbeitnehmer wie definiert in Artikel L.121-1 des Arbeitsgesetzbuches, sowie Praktikanten, Auszubildende und Schüler/Studenten die während den Ferien beschäftigt werden
 - Betrifft nicht mehr ausdrücklich die Führung
 - *quid* Zeitarbeiter?

2. Mobbing

- **Ziel:** Aufnahme eines neuen Kapitels im Arbeitsgesetzbuch
- **Neue Definition:** „Jedes Verhalten, welches durch sein Wiederholen oder Systematisierung die Würde oder Integrität einer Person angreift, indem ein feindliches, herabsetzendes Umfeld entsteht“ (auch bei Geschäftsreisen, Fortbildungen)
- **Verpflichtungen des Arbeitgebers:**
 - jegliches Mobbing von dem er weiß **sofort einstellen lassen** durch angemessene Maßnahmen
 - nach Information und Beratung mit der **Personalvertretung** oder der gesamten Belegschaft, Vorbeugungsmaßnahmen treffen um die Arbeitnehmer vor Mobbing am Arbeitsplatz zu schützen (der Größe des Unternehmens nach angemessene Maßnahmen)
 - Im Falle von Mobbing eines Arbeitnehmers muss eine **interne Ermittlung** erfolgen
 - Einbeziehung der **Gewerbeinspektion** (ITM)
 - **Schutz** der Opfer und Zeugen von Mobbing
 - **Strafe** bei Nichteinhaltung der Verpflichtungen: Bußgeld von 251 EUR bis 2.500 EUR (verdoppelt bei Wiederholung innerhalb von 2 Jahren)

3. Recht auf Nichterreichbarkeit

Gesetzesentwurf Nr. 7890 – hinterlegt am 28. September 2021



Stellungnahme des Staatsrats zum Recht der Arbeitnehmer auf Nichterreichbarkeit - veröffentlicht am 30. April 2021 (Ziel: Textvorschlag, der den Grundsatz der Nichterreichbarkeit im Arbeitsgesetzbuch verankert).

→ Der Gesetzesentwurf übernimmt weitestgehend die Vorschläge des Staatsrats

Ziel: Einführung eines neuen Abschnitts im Arbeitsgesetzbuch „Einhaltung des Rechts auf Nichterreichbarkeit“, einschließlich verwaltungsrechtlicher Sanktionen, die von der ITM verhängt werden können.

Voraussichtliche Bestimmungen



Verpflichtung, eine Regelung einzuführen, die die Einhaltung des Rechts auf Nichterreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit gewährleistet (angepasst an die Besonderheiten und Probleme der Unternehmen)

4. Whistleblower

Gesetzesentwurf Nr. 7945 – hinterlegt am 10. Januar 2022

Ziele:



- Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das EU-Recht melden, in nationales Recht.
- Schutz von Whistleblowern, die einen Verstoß melden
- „**Verstoß**“ = rechtswidrige Handlungen/Unterlassungen ODER Handlungen/Unterlassungen, die dem Zweck oder Ziel **des nationalen oder europäischen Rechts** zuwiderlaufen „sofern die Folge eine Störung des öffentlichen Interesses ist“
Das gesamte nationale Recht = abgedeckt (der Staatsrat verlangt eine klare Aussage darüber, was der Gesetzesentwurf mit „nationalem Recht“ meint → Welche Gesetzgebung ist gemeint?)



- Stellungnahme des Staatsrats vom 23. Dezember 2022

4. Whistleblower

Voraussichtliche Bestimmungen



❖ „Whistleblower“ = natürliche Person, die **Informationen über Verstöße, die sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit erlangt hat, öffentlich meldet oder offenlegt.**

Darunter insbesondere:

- Arbeitnehmer **im privaten oder öffentlichen Sektor**;
- Beamte und Selbständige;
- Aktionäre und Mitglieder des Leitungs- oder Aufsichtsorgans eines Unternehmens, einschließlich nicht geschäftsführender Mitglieder;
- **Freiwillige** und bezahlte oder unbezahlte **Praktikanten**;
- alle Personen, die unter der Aufsicht und Leitung von Auftragnehmern, Subunternehmern und Lieferanten arbeiten ;
- **ehemalige Mitarbeiter**;
- **Bewerber**, in Fällen, in denen Informationen über einen Verstoß im Rahmen des Einstellungsverfahrens oder der vorvertraglichen Verhandlungen erlangt wurden
- Vermittler/Dritte, die mit den Whistleblowern in Verbindung stehen (z. B. **Kollegen** oder Angehörige).



6. Whistleblower

❖ Hinweissystem in 2 oder 3 Schritten:

UND/
ODER

1. Interne Meldung = innerhalb der Rechtssubjekts

- ☞ wenn es möglich ist, den Verstoß intern wirksam zu beheben + kein Risiko von Repressalien

2. Externe Meldung = an kompetente Behörden

- ☞ nach Durchführung der internen Berichterstattung; oder
- ☞ Unmittelbar bei Gefahr von Repressalien / keine Möglichkeit, den Verstoß intern effektiv zu beheben.

→ für den Staatsrat gilt die Verpflichtung, zunächst interne Meldekanäle zu nutzen, sobald die Voraussetzungen erfüllt sind, bevor externe Meldekanäle genutzt werden können, über das hinaus, was in der Richtlinie vorgesehen ist (die vorsieht, interne Meldungen zu fördern und nicht zu erzwingen)

3. Öffentliche Offenlegungen = Informationen über Verstöße werden der Öffentlichkeit zugänglich gemacht (nach interner und/oder externer Meldung).

Die zuständigen Behörden sind in Artikel 18 des Gesetzesentwurfs aufgelistet (z. B. CSSF, AED, ITM, *Commissariat aux assurances*, Anwaltskammer, CNPD usw.).

4. Whistleblower

❖ **Interne Offenlegung: Verpflichtung** interne Meldekanäle einzurichten (Prozedur und Nachverfolgung):

- Gesellschaften mit mindestens **50 Mitarbeitern**
- Einbindung der Personalvertretung;

☞ **Frist zur Einrichtung:**



- spätestens am **17. Dezember 2023** → Unternehmen von **50 bis 249 Arbeitnehmern**;
- Sofort ab Inkrafttreten des Gesetzes → Unternehmen mit mehr als 249 Arbeitnehmern (d.h. 4 Tage nach Veröffentlichung im Luxemburger Amtsblatt („*Mémorial*“)!)

❖ **Interne Meldeverfahren und Folgemaßnahmen:**

- Bereitstellung von sicher konzipierten, eingerichteten und verwalteten Empfangskanälen → Gewährleistung der Vertraulichkeit der Identität des Whistleblowers und aller in der Meldung genannten Dritten;
- Klare und leicht zugängliche Informationen über die Verfahren zur Meldung von Missständen an die zuständigen Behörden + angemessene Informationen über die Nutzung interner Meldekanäle ;
- Empfangsbestätigung an den Whistleblower innerhalb von 7 Tagen nach Meldung;
- Benennung einer Person/eines Dienstes, die/der für die Weiterverfolgung der Meldung zuständig ist;
- sorgfältiges Follow-up durch die benannte Person/Dienststelle;
- angemessene Frist für die Bereitstellung von Feedback (max. 3 Monate ab der Empfangsbestätigung der Meldung).



→ interne Meldung kann mündlich und/oder schriftlich erfolgen

5. Sporturlaub

Gesetzesentwurf Nr. 7955 – hinterlegt am 15. Januar 2022

Ziele: Die Bestimmungen zum Sporturlaub sollen reformiert werden, um sie an den Wandel der Zeit anzupassen und den Wortlaut kohärenter zu gestalten, um Auslegungsfragen zu vermeiden.

→ Änderung des geänderten Gesetzes vom 3. August 2005 über den Sport



6. Work-life balance



Gesetzesentwurf Nr. 8016 – hinterlegt am 2. Juni 2022



Ziel: Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1158 vom 20. Juni 2019 über die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige

Voraussichtliche Bestimmungen



- **Hinzufügen von zwei Fällen außergewöhnlichen Urlaubs:**
 - 1 Tag innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten im Falle höherer Gewalt aus dringenden familiären Gründen bei Krankheit oder Unfall eines Familienmitglieds;
 - 5 Tage innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten, um persönliche Pflege oder persönliche Hilfe zu leisten:
 - für einen Familienangehörigen; **oder**
 - für eine Person, die im selben Haushalt wie der Arbeitnehmer lebt
- **Recht des Arbeitnehmers auf flexible Arbeitsregelungen** (z. B. Telearbeit, flexible Arbeitszeiten oder Arbeitszeitverkürzung), dies für einen bestimmten Zeitraum, der ein Jahr nicht überschreiten darf. **Schriftliche Begründung** per Einschreiben mit Rückschein im Falle einer Ablehnung oder Verschiebung (Antwort innerhalb eines Monats) \neq kein Recht auf Telearbeit. **Verpflichtung den Arbeitsplatz zu erhalten** oder, falls dies nicht möglich ist, einen ähnlichen Arbeitsplatz, der seinen Qualifikationen des Arbeitnehmers entspricht, mit einem mindestens gleichwertigen Lohn

7. Vaterschaftsurlaub

Gesetzesentwurf Nr. 8017 – hinterlegt am 2. Juni 2022

Ziel: Umsetzung von Artikel 4 der EU-Richtlinie 2019/1158 vom 20. Juni 2019 über die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige (Vaterschaftsurlaub und Pflegeurlaub)

Voraussichtliche Bestimmungen



- Recht auf 10 Tage für den Vater und den **zweiten Elternteil**, der nach einem nationalem Recht als gleichwertig anerkannt ist, bei der Geburt eines Kindes
 - Urlaub, der innerhalb von 2 Monaten nach der Geburt oder dem Einzug des Kindes / dem Datum des Inkrafttretens der Adoption des Kindes genommen werden muss.
 - Bei Nichteinhaltung der 2-monatigen Frist, um den Arbeitgeber über den Urlaub zu informieren:
 - derzeit: der Urlaub kann auf 2 Tage verkürzt werden
 - Gesetzesentwurf: der Urlaub **muss auf ein Mal und unmittelbar** nach der Geburt des Kindes genommen werden, **es sei denn, Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren eine flexible Lösung** (Übertragung des gesamten oder aufgeteilten Urlaubs)

8. Transparente Arbeitsbedingungen

Gesetzesentwurf Nr. 8070 – hinterlegt am 7. September 2022



Ziel: Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1152 vom 20. Juni 2019 über transparente Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union.

- Förderung transparenter Beschäftigung, **indem der Zugang der Arbeitnehmer zu wesentlichen Informationen über ihr Arbeitsverhältnis verbessert, Mindestanforderungen an ihre Arbeitsbedingungen gewährleistet und die strikte Durchsetzung der entsprechenden Vorschriften sichergestellt wird;**
- **Schutz der Arbeitnehmer vor Benachteiligungen oder nachteiligen Folgen,** insbesondere vor Entlassungen, die als Reaktion auf die Ausübung ihrer Rechte ausgesprochen werden.

8. Transparente Arbeitsbedingungen

Voraussichtliche Bestimmungen



- ❖ **Schutz des Arbeitnehmers vor Repressalien:** Anpassung von Artikel L.010-2 des Arbeitsgesetzbuchs (wie im Gesetz vom 23. Dezember 2022 vorgesehen → Schaffung einer allgemeinen Nichtigkeit)
 - **Allgemeines Verbot von Benachteiligungen oder Repressalien** gegen Arbeitnehmer, der protestiert, eine Beschwerde oder Klage eingereicht hat, um seine Rechte gemäß Artikel L.010-1 (soziale öffentliche Ordnung) durchzusetzen, oder diejenigen, die solche Handlungen bezeugt haben;
 - Jede gegenteilige Bestimmung im Arbeitsvertrag, im Kollektivvertrag oder interne abweichende Bestimmung = nichtig;
 - **Verbot jeglicher Entlassung oder Vorladung zu einem Kündigungsvorgespräch oder nachteiliger Änderung einer wesentlichen Vertragsklausel**
 - **Einführung eines Verfahrens zur Anforderung einer schriftlichen Begründung der Entscheidung** (nach dem Vorbild der fristgerechten Kündigung).
 - Gerichtliche Klage auf Entschädigung für die missbräuchliche Kündigung des Arbeitsvertrags.



8. Transparente Arbeitsbedingungen

❖ Bestimmungen über den Arbeitsvertrag

– Anpassung der obligatorischen Klauseln im Arbeitsvertrag:



1. Identität der Parteien des Vertragsverhältnisses;
2. Datum des Arbeitsantritts;
3. Arbeitsort; in Ermangelung eines festen oder vorherrschenden Arbeitsortes der Grundsatz, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten, insbesondere im Ausland, beschäftigt wird **oder seinen Arbeitsort frei bestimmen kann**, sowie den Sitz oder gegebenenfalls den Wohnsitz des Arbeitgebers;
4. die Art der ausgeübten Tätigkeit und ggf. die Beschreibung der Funktionen oder Aufgaben, die dem Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung und unbeschadet einer späteren Neuzuweisung unter Einhaltung der Bestimmungen von Artikel L. 121-7 zugewiesen wurden ;
5. die normale tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers **und die Modalitäten für die Leistung von Überstunden und deren Vergütung sowie ggf. alle Modalitäten für Schichtwechsel**;
6. die normale Arbeitszeit;
7. **die Vergütung, einschließlich des Grundlohns** und gegebenenfalls **aller** Lohnzusätze, Lohnnebenleistungen, **eventuell** vereinbarter Gratifikationen oder Beteiligungen, **die gesondert anzugeben sind**, sowie die Periodizität und **die Modalitäten** der Lohnzahlung, auf die der Arbeitnehmer Anspruch hat;

8. Transparente Arbeitsbedingungen



8. die Dauer des bezahlten Urlaubs, auf den der Arbeitnehmer Anspruch hat, oder, falls diese Angabe zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses nicht möglich ist, die Modalitäten für die Gewährung und Festlegung dieses Urlaubs;
9. das vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer bei der Kündigung des Arbeitsvertrags einzuhaltende **Verfahren, einschließlich der Formvorschriften und der einzuhaltenden Kündigungsfristen** oder, falls diese Angabe zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses nicht möglich ist, die Modalitäten für die Festlegung dieser Kündigungsfristen;
10. die Dauer und die **Bedingungen für die Anwendung** der eventuell vorgesehenen Probezeit ;
11. abweichende oder ergänzende Klauseln, auf die sich die Parteien geeinigt haben;
12. ggf. Nennung der Tarifverträge, die die Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers regeln;
13. **Identität des Sozialversicherungsträgers oder der Sozialversicherungsträger, der/die die Sozialbeiträge einzieht/einziehen**, und das entsprechende Sozialschutzsystem **sowie gegebenenfalls** das Bestehen und die Art eines Zusatzrentensystems, den obligatorischen oder freiwilligen Charakter dieses Systems, die damit verbundenen Leistungsansprüche sowie das etwaige Bestehen von Eigenbeiträgen ;
14. **ggf. das Recht auf vom Arbeitgeber gewährte Fortbildungsmaßnahmen.**

→für die in den Punkten 5, 7 bis 10, 13 und 14 vorgesehenen Informationen: ein einfacher Verweis auf die gesetzlichen, regulatorischen oder tarifvertraglichen Bestimmungen = ausreichend

8. Transparente Arbeitsbedingungen

– Übermittlung der Informationen:

- in Papierform; oder
- in **elektronischer Form** (vorausgesetzt, der Arbeitnehmer hat Zugang dazu, es kann gespeichert und ausgedruckt werden und der Arbeitgeber bewahrt einen Beleg für die Übermittlung oder den Empfang auf).

– Frist für die Übermittlung von Informationen:



- Grundsätzlich: **bei Dienstantritt**
- Andernfalls: **innerhalb von max. 7 Kalendertagen** (Punkte 1 bis 7 und 10) **oder max. 1 Monat ab dem 1. Arbeitstag** (Punkte 8, 9 und 12 bis 14).
- Versäumnis, diese Informationen fristgerecht zu übermitteln:



- Inverzugsetzung des Arbeitgebers;
- innerhalb von 15 Tagen nach Zustellung der erfolglosen Mahnung: Möglichkeit, ein **Schnellverfahren beim Präsidenten des Arbeitsgerichts einzureichen**;
- gleiches Verfahren im Falle einer Änderung des Arbeitsvertrags.

8. Transparente Arbeitsbedingungen

– Anpassung der zu liefernden Informationen, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit mehr als vier aufeinanderfolgende Wochen außerhalb Luxemburgs ausüben muss:



1. **das Land/die Länder, in dem/denen die Arbeitsleistung erbracht werden soll**, und die Dauer der im Ausland ausgeübten Arbeit;
2. die Währung, in der das Gehalt gezahlt wird, **sowie die Vergütung, auf die er nach den Bestimmungen des Mitgliedstaats Anspruch hat** [*einfacher Verweis auf gesetzliche, behördliche oder tarifvertragliche Bestimmungen = ausreichend*];
3. gegebenenfalls die mit dem Auslandsaufenthalt verbundenen Geld- und Sachleistungen **sowie die entsendungsspezifischen Zulagen und die Modalitäten für die Erstattung von Reise-, Unterkunfts- und Verpflegungskosten**;
4. ggf. die Bedingungen für die Rückführung des Arbeitnehmers
5. **den Link zu der vom Aufnahmemitgliedstaat eingerichteten offiziellen nationalen Website [...]**.

→ für die in Punkt 2 vorgesehene Information: ein einfacher Verweis auf die gesetzlichen, regulatorischen oder tarifvertraglichen Bestimmungen = ausreichend

8. Transparente Arbeitsbedingungen

- **Anwendung der neuen Bestimmungen:** auf zukünftige Verträge

→ Was ist mit laufenden Verträgen? **Möglichkeit, die Ausstellung eines konformen Dokuments zu beantragen** und innerhalb von zwei Monaten ein solches zu erhalten

- **Nichtigkeit von sogenannten „Exklusivitätsklauseln“:**



- Verbot von Klauseln, die einem Arbeitnehmer verbieten, außerhalb der im Arbeitsvertrag vereinbarten normalen Arbeitszeit ein anderes Arbeitsverhältnis bei einem oder mehreren Arbeitgebern auszuüben, oder die ihn aus diesem Grund einer ungünstigen Behandlung aussetzen;
- Ausnahme: **Klauseln, die durch legitime und objektiv nachprüfbare höhere Interessen gerechtfertigt sind** (Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, Schutz der Vertraulichkeit von Geschäften, Integrität des öffentlichen Dienstes oder Vermeidung von Interessenkonflikten).

→ **Vorsicht bei der Formulierung von Exklusivitätsklauseln!**



- **Sanktion bei Nichteinhaltung: Geldstrafe von 251 bis 5.000 Euro** pro betroffenem Arbeitnehmer (verdoppelt bei Zuwiderhandlung innerhalb der nächsten 2 Jahre)



8. Transparente Arbeitsbedingungen

❖ Bestimmungen zum befristeten Arbeitsvertrag:



– **Anpassung des Hinweises zur Probezeit:** der befristete Arbeitsertrag muss "*die Dauer und die Bedingungen für die Anwendung der Probezeit*" enthalten.

– **Rahmen für die Probezeit: mindestens 2 Wochen und höchstens 1/4** der Dauer des befristeten Arbeitsvertrags oder der Mindestdauer, für die der befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde



– **Strafe bei Nichteinhaltung der Bestimmungen über den befristeten Arbeitsvertrag: Geldstrafe von 251 bis 5.000 Euro** pro betroffenen Arbeitnehmer (verdoppelt bei Zuwiderhandlung innerhalb der nächsten 2 Jahre)

8. Transparente Arbeitsbedingungen

- ❖ Ebenfalls Pflichtangaben in Lehrverträgen, Dienstverträgen und Auftragsverträgen
- ❖ Recht des Arbeitnehmers, einen Wechsel zu stabileren Arbeitsformen zu verlangen:
 - Übergang: befristet → unbefristet, oder Vollzeit → Teilzeit, oder Teilzeit → Vollzeit
 - Bedingungen:
 - mindestens 6-monatige Betriebszugehörigkeit bei demselben Arbeitgeber
 - Ablauf der vertraglich vereinbarten Probezeit.
 - Prozedur:
 - Schriftlicher Antrag des Arbeitnehmers (1 x alle 12 Monate);
 - Antwort des Arbeitgebers innerhalb eines Monats: entweder **Änderung des Arbeitsvertrags** oder **genaue schriftliche Angabe der Gründe für die Ablehnung**; andernfalls = Geldbuße von 251 bzw. 5.000 EUR pro Arbeitnehmer (aber nur bei Teilzeitarbeit) und verdoppelt im Wiederholungsfall innerhalb von 2 Jahren;
 - Keine Sanktionen vorgesehen – moralischer Schaden?
- ❖ **Vermutung der Vollzeit** falls es keine schriftliche Vereinbarung gibt, in der die Arbeitszeit des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers sowie deren Verteilung angegeben sind (einfache Vermutung)
- ❖ **Ausbildung**: Wenn der Arbeitgeber aufgrund von gesetzlichen, reglementarischen, administrativen, satzungsmäßigen oder tarifvertraglichen Bestimmungen verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer eine Ausbildung für die Ausführung der Arbeit, für die er eingestellt wurde, zukommen zu lassen + **Ausbildung im Bereich Gesundheit und Sicherheit** : die Schulung muss kostenlos während der Arbeitszeit erfolgen;
 - die für diese Ausbildung aufgewendeten Stunden = tatsächliche Arbeitszeit.

IV. Rezente Rechtsprechung

1. Entstehung des Arbeitsvertrags
2. Gesundheit und Sicherheit – ärztliche Einstellungsuntersuchung
3. Personaldelegation - Entlassung und Freistellung eines Delegierten
4. Kündigungsprozedur - Mitteilung der Kündigung
5. Beweismittel
6. Kündigung

1. Entstehung des Arbeitsvertrags

1.1. Anstellungsversprechen

Berufungsgericht, 3. Kammer, 2. Juni 2022, CAL-2020-00280



Vom Arbeitnehmer angenommene Einstellungszusage bindet den Arbeitgeber endgültig



„Das einseitige Versprechen ist [...] die Vereinbarung, mit der sich der Versprechende, in diesem Fall der Arbeitgeber, gegenüber dem Begünstigten, wenn dieser ihn innerhalb einer bestimmten Frist dazu auffordert, zum Abschluss eines Arbeitsvertrags verpflichtet [...].“ (Berufungsgericht, 29. Oktober 1998, Nr. 19279 und 19340 der Rolle)

"Damit ein einseitiges Vertragsversprechen vorliegt, das die Person, von der es ausgeht, endgültig bindet, muss die Willensbekundung desjenigen, der sich verpflichtet, von einem festen Engagement zeugen, das ihn in jedem Fall bindet, so dass der Vertrag allein aufgrund der Willenserklärung des Versprechensempfängers geschlossen wird. [...] Damit ein Versprechen mit Vertragsabschluss bei Annahme durch den Begünstigten vorliegen kann, müssen außerdem die wesentlichen Elemente des abzuschließenden Vertrags bereits jetzt mit ausreichender Genauigkeit bestimmt sein." (Berufungsgericht, 12. Mai 2011, Nr. 35496).

1. Entstehung des Arbeitsvertrags

1.1. Anstellungsversprechen

Berufungsgericht, 3. Kammer, 2. Juni 2022, CAL-2020-00280



- Dokument mit dem Titel "**Einstellungsvorschlag**", datiert auf den 11. März 2018, mit dem Logo des Unternehmens, unterzeichnet vom Geschäftsführer und der Kandidatin mit dem Vermerk "Einverstanden Montag, 12. März 2018,,"
- Die Kandidatin wirft ihrem zukünftigen Arbeitgeber vor, die Vertragsbedingungen bei der Vorlage des endgültigen Arbeitsvertrags am 23. März 2018 geändert zu haben



- Dokument = von der Bewerberin **akzeptiertes Arbeitsversprechen**? JA → das Schriftstück legt eindeutig fest:
 - die zu besetzende Stelle;
 - die Art des geplanten Vertrags (unbefristeter Vertrag);
 - den Ort der Arbeitsstelle;
 - das Jahresgehalt, das Vorhandensein und die Art des geldwerten Vorteils sowie die Bedingungen und Modalitäten für die Gewährung und Berechnung eines Bonus;
 - die Dauer der Probezeit;
 - die Dauer des bezahlten Urlaubs;
 - Hinweis, dass diese Zusage bis zum 14. April 2018 für einen gewünschten Stellenantritt "bis spätestens Ende April" gelten würde.



→ **Dokument, das die Gesellschaft endgültig bindet**

1. Entstehung des Arbeitsvertrags

1.1. Anstellungsversprechen

Berufungsgericht, 3. Kammer, 2. Juni 2022, CAL-2020-00280



- einseitiger Widerruf durch den Arbeitgeber = Abbruch der Arbeitsbeziehung = missbräuchliche Kündigung ;
 - Beweislast für die Auflösung des Vertrags (Einstellungsversprechen) liegt beim Arbeitnehmer ;
 - Kein Beweis, dass der Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag vorgelegt hat, der nicht dem Einstellungsversprechen entsprach (der Bewerber ist nicht mehr im Besitz des vom Arbeitgeber vorgeschlagenen Arbeitsvertrags)
- Entlassung nicht nachgewiesen (≠ Anspruch auf Entschädigung)

1. Entstehung Arbeitsvertrag

1.2. Anstellungsversprechen und Probezeit

Berufungsgericht, 3. Kammer, 10. März 2022, CAL-2020-00085



- 1. Vertrag: "Absichtserklärung zur unbefristeten Anstellung", die am 1. Juli 2016 zwischen Herrn X und der Gesellschaft A nach ausländischem Recht mit Wirkung zum 2. Januar 2017 geschlossen wurde, "mit dem Ziel, das Gründungs- und Genehmigungsverfahren" der Gesellschaft B nach luxemburgischem Recht abzuschließen, und mit der Klausel, nach Erhalt der Genehmigungen auf diese Gesellschaft zu übertragen.
- Gewerbeerlaubnis wird erteilt am 12. April 2017.
- 2. Vertrag: "indefinite employment and conducting officer agreement", der am 28. April 2017 zwischen Herrn X und Gesellschaft B mit Wirkung zum 1. Mai 2017 geschlossen wurde und eine sechsmonatige Probezeit enthält.
- Kündigung des 2. Vertrags auf Probe am 6. Oktober 2017.
- Herr X bestreitet die Gültigkeit der Probezeit im 2. Vertrag und ist der Ansicht, dass die Kündigung des Vertrags missbräuchlich ist (da ohne Gründe).
- Unternehmen B bestreitet das Bestehen eines Arbeitsvertrags mit Herrn X ("Conducting officer").

1. Entstehung Arbeitsvertrag

1.2. Anstellungsversprechen und Probezeit

Berufungsgericht, 3. Kammer, 10. März 2022, CAL-2020-00085



- Besteht **ein** Arbeitsverhältnis zwischen Herrn X und Unternehmen B? **JA:**
 - Der **Vertrag wird als "Arbeitsvertrag" eingestuft**, weil:
 - Verweise auf die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs enthält
 - Präzisierung der Aufgaben von Herrn X, seiner Pflichten im Krankheitsfall (entsprechend den gesetzlichen Pflichten des Arbeitnehmers)
 - Präzisierung, dass Herr X ausdrücklich der "hierarchischen" Autorität und der Kontrolle des Verwaltungsrats unterliegt (Modalitäten der Kontrolle ausführlich definiert)
 - Ausübung der Aufgaben gemeinsam mit den anderen Direktoren;
 - Fehlende Befugnis, das Unternehmen allein zu verpflichten
 - Kein Nachweis, dass die Vertragsbedingungen nicht den Tatsachen entsprechen

Nota bene : Falls ein Vertrag als Arbeitsvertrag eingestuft wird obliegt die Beweisführung dass dem nicht so ist der Partei die behauptet dass es sich nur um ein fiktives Arbeitsverhältniss gehandelt hat



1. Entstehung Arbeitsvertrag

1.2. Anstellungsversprechen und Probezeit

Berufungsgericht, 3. Kammer, 10. März 2022, CAL-2020-00085



Gültigkeit der im 2. Vertrag vorgesehenen Probezeit → Aufeinanderfolge von Verträgen oder Fortführung des Vertrags innerhalb derselben wirtschaftlichen und sozialen Einheit?

- Besteht eine wirtschaftliche und soziale Einheit zwischen Unternehmen A und Unternehmen B? → **JA**
 - Gesellschaft A ist 100%iger Anteilseigner von Gesellschaft B .
 - Gründung und Start von Unternehmen B durch Unternehmen A .
 - "Y", Direktor von Unternehmen A, ist Direktor von Unternehmen B.
 - "Z" Geschäftsführer beider Unternehmen.
 - Vergleichbarer sozialer Status der Mitarbeiter beider Unternehmen.
 - Die Einstellung von Herrn X bei Unternehmen B wurde von Unternehmen A geplant und vorbereitet.

- Gleiche Funktionen und Fortführung des Arbeitsvertrags? **JA.**
 - Ähnliche Leistungen, die in beiden Verträgen vorgesehen sind.
 - Der erste Vertrag legt fest, dass Herr X von Unternehmen B im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses eingestellt wird, wenn die Gründung von Unternehmen B erfolgreich abgeschlossen wird.
 - 2. Vertrag legt in unmissverständlichen Worten fest, dass der Vertrag zwischen Herrn X und Unternehmen B = die Fortsetzung des Vertrags mit Unternehmen A ist.

Fortführung des 1. Vertrags, der keine Probezeitklausel enthielt.

Nichtigkeit der Probezeitklausel im 2. Vertrag (Probezeitklausel wurde nach der Arbeitsaufnahme vereinbart)

2. Vertrag ab initio auf unbestimmte Zeit geschlossen → Kündigung des Probearbeitsverhältnisses = missbräuchliche Kündigung



2. Gesundheit und Sicherheit

2.1. Ärztliche Einstellungsuntersuchung

Berufungsgericht (8. Kammer), 5. Januar 2023, Nr. CAL-2020-00862

- Arbeitnehmer „Sicherheitsbeauftragter“ seit dem 1. Dezember 2015 → Anrufung der Gemischten Kommission am 5. Dezember 2017 und Arbeitnehmer am 12. Januar 2018 vom Arbeitsmediziner für unfähig erklärt, die seinem letzten Arbeitsposten entsprechenden Aufgaben zu erfüllen.
- Berufliche Wiedereingliederung am 15. Februar 2018 von der Gemischen Kommission abgelehnt, da er:
 - seinen Arbeitsplatz weniger als 3 Jahre innehatte; und
 - bei der Einstellung **nicht im Besitz einer vom Arbeitsmediziner ausgestellten Bescheinigung über die Eignung für den Arbeitsplatz war.**
- Ende Krankengeldzahlung am 15. Februar 2018 und automatische Beendigung des Arbeitsvertrags
- Klage auf Verurteilung des Arbeitgebers zu Schadensersatz für entgangene Vergütung und entgangene Chance → vertragliche Haftung des Arbeitgebers und Verstoß gegen die Verpflichtung, eine ärztliche Einstellungsuntersuchung zu organisieren (Vertragsklausel + Artikel L. 326-1 des Arbeitsgesetzbuchs)



„Jede Person, die sich um einen Arbeitsplatz bewirbt, wird vor der Einstellung vom Arbeitsmediziner medizinisch untersucht.“

Ärztliche Einstellungsuntersuchung: Zweck = Überprüfung der Eignung des Arbeitnehmers für einen bestimmten Arbeitsplatz → spätestens 2 Monate nach Aufnahme der Arbeit, außer bei Risikoarbeitsplätzen: vor der Einstellung



2. Gesundheit und Sicherheit

2.1. Ärztliche Einstellungsuntersuchung

Berufungsgericht (8. Kammer), 5. Januar 2023, Nr. CAL-2020-00862



- Fehler des Arbeitgebers ? Ja → fehlende ärztliche Einstellungsuntersuchung
 - Organisation ärztliche Einstellungsuntersuchung = **Verpflichtung des Arbeitgebers** (und nicht des Arbeitnehmers);
 - **Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer bei der Einstellung einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen = Ergebnisverpflichtung** (Gesundheits- und Sicherheitspflicht = Ergebnisverpflichtung) ;
 - Nichterfüllung der erworbenen Verpflichtung, wenn das Ergebnis nicht erreicht wird → **kein Nachweis eines Verschuldens erforderlich**;
 - Befreiung von der Haftung aufgrund eines Verschuldens des Staates / STM wegen erheblicher Verzögerung bei der Durchführung von Einstellungsuntersuchungen? NEIN
- Entschädigung des Arbeitnehmers? NEIN
 - **Schaden für entgangene Vergütung: nein, da ungewiss** (≠ Beweis, dass die gemischte Kommission notwendigerweise eine Neueinstufung ausgesprochen hätte → Entscheidung hängt nicht von den Eignungskriterien ab, sondern von der Gesamtsituation des Arbeitnehmers);
 - **Schaden für den Verlust der Chance**, eine Neueinstufung zu erhalten und weiterhin einer bezahlten Tätigkeit nachzugehen: **nein, da die Chance nicht real und ernsthaft**, sondern hypothetisch ist.

2. Gesundheit und Sicherheit

2.2. Berufliche Wiedereingliederung

Oberster Sozialversicherungsrat, 12. Januar 2023, Nr. 2023/0010



- Arbeitnehmerin "Reinigungskraft": vom Arbeitsmediziner am 13. Januar 2022 für untauglich erklärt, ihren letzten Arbeitsplatz einzunehmen (Kontraindikationen: Arbeit in staubiger Umgebung, Kontakt mit chemischen Stoffen, Reinigungsmitteln usw.) → Empfehlung einer externen Wiedereingliederung
- Entscheidung der gemischten Kommission vom 11. Februar 2022: interne Wiedereingliederung mit einer Arbeitszeitverkürzung um 20 % (interne Wiedereingliederung möglich, wenn kein Nachweis über schwerwiegende Nachteile für den Arbeitgeber vorliegt).
- Klage der Arbeitnehmerin gegen diese Entscheidung am 31. März 2022: Gesundheitsprobleme und verbleibende berufliche Fähigkeiten sind nicht mit der Ausübung einer Stelle im Unternehmen vereinbar.
- Entscheidung des Schiedsrats der Sozialversicherung vom 12. August 2022 :
 - Interne Wiedereingliederung angesichts des Gesundheitszustands der Arbeitnehmerin und der vom Arbeitsmediziner vorgenommenen Einschränkungen unmöglich ;
 - offensichtlicher Beurteilungsfehler der gemischten Kommission → hätte eine externe Wiedereingliederung aussprechen müssen.
- Berufung des Staates gegen das Urteil des Schiedsrats der Sozialversicherung am 23. September 2022.

2. Gesundheit und Sicherheit

2.2. Berufliche Wiedereingliederung

Oberster Sozialversicherungsrat, 12. Januar 2023, Nr. 2023/0010



○ Anspruch auf eine externe Wiedereingliederung? JA:

- Arbeitnehmerin, die für untauglich erklärt wurde, ihren letzten Arbeitsplatz auszuüben;
- **Unmöglichkeit einer internen Wiedereingliederung? JA → Nachweis durch die Arbeitnehmerin, dass sie aus medizinischen Gründen nicht in der Lage ist, an einem geeigneten Arbeitsplatz innerhalb des Unternehmens zu arbeiten:**
 - Stellungnahme des Arbeitsmediziners → vom Arbeitgeber nach der Entscheidung zur Wiedereingliederung vorgeschlagene Stelle ≠ mit dem Gesundheitszustand der Arbeitnehmerin vereinbar (Vorhandensein und Umgang mit chemischen Produkten)
 - Ausführlicher Bericht und klinische Untersuchung von Augenärzten → ≠ Arbeit in Umgebungen mit chemischen, toxischen Produkten + staubige Umgebungen vermeiden + Risiko einer Augenschädigung
 - Bescheinigungen eines Psychiaters → depressiver und ängstlicher Zustand der Arbeitnehmerin.
- Klage des Unternehmens auf Befreiung von der internen Wiedereingliederung = verwirkt.

3. Personaldelegation – Entlassung des Delegierten

Arbeitsgericht Luxemburg, 20. Oktober 2022, Nr. 2562/22



- Arbeitnehmerin „Leiterin der Buchhaltung“, eingestellt mit Wirkung zum 1. September 2010
- Arbeitnehmerin ist seit November 2013 Personalvertreterin
- Dienstenthebung („*mise à pied*“) der Personalvertreterin am 26. Januar 2017



- **Das Fehlverhalten eines Personaldelegierten darf nicht schwerer wiegen als das eines Kollegen, der nicht Personaldelegierter ist** (*"Die gegenteilige Argumentation wäre eher zulässig, wenn man annimmt, dass ein Delegierter den anderen Mitarbeitern als Beispiel dienen soll"*).
- Wiederholtes + bewusstes + berufliches Fehlverhalten, das für den Arbeitgeber nachteilige Folgen haben kann = schweres Fehlverhalten
- **Im vorliegenden Fall, schweres Fehlverhalten? JA**
 - Vorenthalten von Steuerinformationen, was zu finanziellen Sanktionen für das Unternehmen führte;
 - Verletzung der Informationspflicht im Krankheitsfall;
 - Unwahreitsgemäße Äußerungen über eine Arbeitskollegin.

→ Rechtmäßige Dienstenthebung

4. Entlassung - Zustellung

Berufungsgericht (3. Kammer), 24. März 2022, CAL-2021-00596



- Fristgerechte Kündigung am 19. März 2020 zugestellt → Kündigungsschreiben an die Adresse geschickt, die im Arbeitsvertrag und auf den Gehaltsabrechnungen des Arbeitnehmers angegeben ist.
- Der Arbeitnehmer behauptet, zum Zeitpunkt des Versands des besagten Schreibens nicht mehr unter dieser Adresse zu leben.

○ **Ordnungsmäßigkeit der Zustellung der Kündigung an die alte Adresse des Arbeitnehmers? JA**



- **Verpflichtung des Arbeitnehmers, den Arbeitgeber über seine Adresse oder jede Änderung seines Wohnsitzes zu informieren ;**
- Zustellung der Kündigung an die einzige Adresse, die der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber mitgeteilt hat;
- Kein Nachweis, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber vor dem Versand des Kündigungsschreibens ordnungsgemäß über die Adressänderung informiert hat.


→ Ordnungsgemäße Zustellung der Kündigung - keine missbräuchliche mündliche Kündigung

5. Beweismittel

5.1. Bericht eines Privatdetektivs

Berufungsgericht (3. Kammer), 9. Juni 2022, CAL-2020-00241



 o Arbeitnehmer ab dem 14. Juni 2014 arbeitsunfähig → Fristlose Kündigung am 20. August 2014 (≠ Schutzfrist zum Zeitpunkt der Kündigung)

 o **Schweres Fehlverhalten? JA**

- Eindringen an einem Sonntag in die Räumlichkeiten der Bank während der Arbeitsunfähigkeit, um Zugang zum Netzwerk der Bank zu erhalten → Handlung, die geeignet ist, die Glaubwürdigkeit der Krankheit zu gefährden, und keine Elemente, die diese Handlung rechtfertigen könnten.
- Betrügerische Entwendung von Dokumenten, die der Bank gehören → rechtswidrige Handlung, die der Bank schadet.
- Unberechtigtes Fernbleiben von einer CNS-Kontrolle und ungerechtfertigte Weigerung, zu einer medizinischen Gegenuntersuchung zu erscheinen.
- Private Treffen zwischen dem Arbeitnehmer und einer Kollegin während der Zeit seiner Arbeitsunfähigkeit → Vorwurf zu entkräften weil :
 - Unklarheit über den Vorwurf, diese Treffen mit dem Ziel arrangiert zu haben, Aktivitäten durchzuführen, die den Interessen der Bank zuwiderlaufen; und
 - Beruht auf einem **Ermittlungsbericht eines Privatdetektivs = unzulässiges Beweismittel, da unrechtmäßiger Eingriff in die Privatsphäre der Arbeitnehmer.**

→ fristlose Entlassung ist gerechtfertigt

5. Beweismittel

5.1. Bericht eines Privatdetektivs

Berufungsgericht (3. Kammer), 9. Juni 2022, CAL-2020-00241



Neueste Rechtsprechung zum Untersuchungsbericht eines
Privatdetektivs:

→ = **unzulässiges Beweismittel** (Berufungsgericht, 25. Juni 2020, Nr.
CAL-2019-00881)

aber ≠ Nichtigkeit der Kündigung
(Berufungsgericht, 13. Juni 2019, Nr. 45150)

5. Beweismittel

5.2. Private Nachrichtenbox

Kassationshof, 15. Dezember 2022, Nr. 156/2022 und Berufungsgericht, 3. Kammer, 27. Januar 2022, CAL-2021-00184



- Kündigung der Probezeit der Arbeitnehmerin am 21. Februar 2020 und anschließende Dienstenthebung („*mise à pied*“) wegen schweren Fehlverhaltens am 23. März 2020 (nachdem am 24. Februar 2020 bekannt wurde, dass sie schwanger ist).
- Gründe für die Dienstenthebung („*mise à pied*“): Austausch von Nachrichten während der Arbeitszeit, die schwer beleidigend, respektlos und herabsetzend gegenüber mehreren Mitarbeitern und dem Arbeitgeber waren.
- Beweismittel: Kommunikation, die über die private Anwendung „*WhatsApp*“ der Arbeitnehmerin auf dem ihr zur Verfügung gestellten Dienstcomputer ausgetauscht wurde.

5. Beweismittel

5.2. Private Nachrichtenbox

Kassationshof, 15. Dezember 2022, Nr. 156/2022 und Berufungsgericht, 3. Kammer, 27. Januar 2022, CAL-2021-00184



Entscheidung des Berufungsgerichts vom 27. Januar 2022:

- **Überwachung im Sinne von Artikel L. 261-1 des Arbeitsgesetzbuchs? NEIN** → Entdeckung des Austauschs bei einer einmaligen Suche nach zu sichernden Dokumenten vor dem Zurücksetzen des Computers nach der Kündigung während der Probezeit
- **Möglichkeit für den Arbeitgeber, sich auf die "WhatsApp"-Kommunikation zu berufen, um die Arbeitnehmerin zu sanktionieren? JA** → **zulässiges Beweismittel:**
 - Computer eingeschaltet und nicht durch ein Passwort geschützt;
 - Nachrichten, die frei zugänglich sind und nicht ausdrücklich als privat gekennzeichnet sind;
 - Vermutung einer nicht durch das Briefgeheimnis geschützten Nachricht mit beruflichem Charakter;
 - ≠ Information des Arbeitgebers über das Vorhandensein einer privaten Nachrichten-Anwendung auf ihrem Arbeitscomputer und ≠ Aufforderung zur Möglichkeit, den Inhalt zu löschen;
 - ≠ Verletzung der Privatsphäre.

→ Berechtigte Dienstenthebung („*mise à pied*“): Kündigung des Arbeitsvertrags

Kassationsbeschwerde: Verletzung des Rechts auf Achtung der Privatsphäre am Arbeitsplatz und des Grundsatzes des Briefgeheimnisses

5. Beweismittel

5.2. Private Nachrichtenbox

Kassationshof, 15. Dezember 2022, Nr. 156/2022 und Berufungsgericht, 3. Kammer, 27. Januar 2022, CAL-2021-00184



Entscheidung des Kassationsgerichtshofs vom 15. Dezember 2022 :

- **Beruflicher Charakter von Nachrichten, die nicht durch das Briefgeheimnis geschützt sind? JA**
 - Nachrichten, die auf dem beruflichen Computer entdeckt wurden, der der Arbeitnehmerin vom Arbeitgeber für die Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung gestellt wurde;
 - legitimer Grund des Arbeitgebers, das berufliche Gerät im Rahmen der Unternehmensorganisation zu kontrollieren;
 - Nachrichten, die frei zugänglich und nicht passwortgeschützt sind;
 - Nachrichten, die nicht ausdrücklich als privat gekennzeichnet sind.

Zulässiges Beweismittel

5. Beweismittel

5.2. Private Nachrichtenbox

Kassationshof, 15. Dezember 2022, Nr. 156/2022 und Berufungsgericht, 3. Kammer, 27. Januar 2022, CAL-2021-00184



Beständige Rechtsprechung

(Berufungsgericht vom 12. November 2015, Nr. 41245, und vom 31. Mai 2018, Nr. 43972)

Jedes entdeckte Dokument, das sich auf streng berufliche Daten bezieht = grundsätzlich ein **zulässiges Beweismittel**

Achtung falls die Dateien, in denen der Nachrichtenaustausch entdeckt wird, als "privat" aufgelistet sind. Oder E-Mails mit einem Betreff, der als "privat" gekennzeichnet ist oder offensichtlich vermuten lässt, dass er privat ist
→ Öffnen von E-Mails sollte grundsätzlich nur in Anwesenheit des Arbeitnehmers und/oder mit seiner ausdrücklichen Genehmigung möglich sein.



Ratschläge vor der Bezugnahme auf Schriftverkehr zur Unterstützung einer Disziplinarmaßnahme :

- **Die Begleitumstände der Entdeckung des Inhalts analysieren** (z. B. Begründung für den Zugriff auf die Ausrüstung des Arbeitnehmers).
- **Prüfen Sie, welche Vorkehrungen der Arbeitnehmer gegebenenfalls getroffen hat** (z. B. Überschriften der Nachrichten, Passwortschutz usw.).

6. Kündigung

6.1. Fristgerechte Kündigung kurz nach Ende der Probezeit Berufungsgericht, 3, Kammer, 14. Juli 2022, CAL-2021-00178



- Arbeitnehmer wird am 31. März 2017 als „Berater“ mit einer 6-monatigen Probezeit eingestellt, die am 30. September 2017 endet
- Kündigung mit Kündigungsfrist am 27. Oktober 2017:
 - Ohne Genehmigung der Geschäftsleitung durchgeführte Reisen zwischen dem 5. April 2017 und dem 18. Juli 2017.
 - Buchungen, die am 29. August 2017 und am 12. Juni 2017 ohne Einhaltung des internen Verfahrens vorgenommen wurden.
 - Verspätete Einreichung von Reisekostenabrechnungen bei der Buchhaltung:
 - durchgeführt in den Monaten Mai und Juni 2017 → am 7. Juni und am 30. Juli 2017;
 - durchgeführt im Monat Juli 2017 → am 26. Oktober 2017.



- Tatsächliche und ernsthafte Gründe ? NEIN → **Kündigung kurz nach Ende der Probezeit wegen ähnlicher Handlungen wie während der Probezeit und während eines relativ kurzen Zeitraums nach Ende der Probezeit** (≠ neue Tatsachen zur Unterstützung der Kündigung).

→ Kündigung mit Kündigungsfrist unrechtmäßig



**Zweck der Probezeit für den Arbeitgeber = Überprüfung der
Kompetenzen und Fähigkeiten des neu eingestellten
Arbeitnehmers
Achten Sie auf das Datum des Endes der Probezeit!!**

6. Kündigung

6.2. Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen

Berufungsgericht (8. Kammer), 14. Juli 2022, CAL-2021-00293



- o Wirtschaftgerechte Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen am 14. November 2018 → endgültige Schließung des Geschäfts, in dem der Arbeitnehmer tätig war

- o **Tatsächliche und ernsthafte Gründe?** → **JA** :

- Beurteilung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten auf Ebene des Unternehmens oder der Abteilung/des Geschäfts.
- Rückgang des Gesamtumsatzes des Geschäfts um ca. 27 % zwischen 2015 und 2017 und um ca. 10,6 % im Jahr 2018 im Vergleich zu 2017 → Konsequenter Umsatzrückgang ist allein ausreichend, um einen wirtschaftlichen Grund darzustellen .
- Wegfall von Arbeitsplätzen infolge der Schließung des Geschäfts (Nichtverlängerung des Mietvertrags).
- Die guten Ergebnisse, die der Konzern als Ganzes erzielt hat, sind nicht geeignet, die Entscheidung des Arbeitgebers in Frage zu stellen, die Geschäftstätigkeit, die nicht die erwarteten Ergebnisse gebracht hat, einzustellen.
- ≠ der Verpflichtung, eine Ersatzstelle in einem anderen Geschäft des Unternehmens anzubieten .
- Eröffnung (nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses) eines anderen Geschäfts in Luxemburg beseitigt nicht die in dem Geschäft bestehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten



→ Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen gerechtfertigt

6. Kündigung

6.3. Fristlose Kündigung aufgrund ungerechtfertigter Abwesenheit Berufungsgericht (3. Kammer), 2. Juni 2022, CAL-2020-00322



- Ärztliche Bescheinigung des Arbeitnehmers → Arbeitsunfähigkeit vom 4. Mai 2015 bis 28. Mai 2015 (durchgehende Fehlzeiten seit dem 10. März 2015).
- Vorladung durch den Arbeitgeber bei 2 Kontrollärzten am 13. Mai 2015: Arbeitnehmer ist ab dem 18. Mai 2015 wieder arbeitsfähig.
- Arbeitnehmer von Ärzten über diese Schlussfolgerung informiert + Mahnung („*mise en demeure*“) des Arbeitgebers vom 15. Mai 2015.
- Fristlose Kündigung am 23. Mai 2015 wegen ungerechtfertigter Abwesenheit seit dem 19. Mai 2015



- **Schutz des Arbeitnehmers während der Krankheit ? NEIN**
 - Konsequenz nach der Kontrolle durch die Kontrollärzte :
 - **Umkehrung der Vermutung der Arbeitsunfähigkeit in Verbindung mit der ärztlichen Bescheinigung des behandelnden Arztes des Arbeitnehmers vom 4. Mai 2015;**
 - **Ende der Arbeitsunfähigkeit und Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Wiederaufnahme der Arbeit ab dem 19. Mai 2015.**
 - ≠ Information des Arbeitgebers über eine erneute Arbeitsunfähigkeit, ≠ Abgabe eines ärztlichen Attests innerhalb von drei Tagen.
 - Schweres Fehlverhalten ? JA → ungerechtfertigte Abwesenheit von 5 Tagen
- Fristlose Kündigung gerechtfertigt



6. Kündigung

6.4. Fristlose Kündigung aufgrund fehlenden Aufenthaltstitels Arbeitsgericht Luxemburg, 7. Januar 2022, Nr. 77/2022



- Drittstaatsangehörige Arbeitnehmerin, die gemäß CDI vom 3. Oktober 2016 als "Reinigungskraft" eingestellt wurde
- Ablauf des Aufenthaltstitels „Arbeitnehmer“ am 28. August 2019 → Aufforderung des Arbeitgebers am 28. November 2019 und am 14. Januar 2020, seine neue Aufenthaltskarte so schnell wie möglich einzureichen.
- 14. Februar 2020: Die Arbeitnehmerin informiert den Arbeitgeber über die Entscheidung des Ministeriums für auswärtige Angelegenheiten (MAE) vom 15. Januar 2020, ihren Antrag auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis abzulehnen.



- Fristlose Entlassung am 27. Februar 2020 wegen fehlenden Aufenthaltstitels
- **Schweres Fehlverhalten ? JA** → Arbeitnehmerin, die sich zum Zeitpunkt der Entlassung illegal im Land aufhielt :
 - Fehlen eines gültigen Aufenthaltstitels für eine „unselbstständige Tätigkeit“;
 - kein Einspruch gegen die Entscheidung des MAE, die Verlängerung des Aufenthaltstitels abzulehnen ;
 - **gesetzliches Verbot, einen illegal sich aufhaltenden Drittstaatsangehörigen zu beschäftigen**
→ **Gefahr der strafrechtlichen Verfolgung des Arbeitgebers.**

→ Fristlose Kündigung gerechtfertigt



6. Kündigung

6.4. Fristlose Kündigung aufgrund fehlenden Aufenthaltstitels Arbeitsgericht Luxemburg, 7. Januar 2022, Nr. 77/2022



Gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers :

- zu überprüfen, dass der Staatsangehörige vor der Besetzung der Stelle tatsächlich über eine gültige Aufenthaltsgenehmigung verfügt;
- für die Dauer der Beschäftigung eine Kopie der Aufenthaltsgenehmigung oder des Aufenthaltstitels aufzubewahren, und zwar im Hinblick auf eine mögliche Kontrolle..



Berufungsgericht 16. Januar 2020, CAL-2019-00553

Da der Arbeitgeber verpflichtet ist, das Vorhandensein der erforderlichen Genehmigungen zu überprüfen, kann er den Drittstaatsangehörigen in der Folge nicht wegen fehlender Aufenthaltsgenehmigung entlassen.



Der Arbeitsvertrag muss eine aufschiebende Klausel enthalten, die besagt, dass der Vertrag nur dann in Kraft tritt, wenn die zuständigen Behörden dem Drittstaatsangehörigen zuvor eine Aufenthaltsgenehmigung zum Zweck der Ausübung einer Erwerbstätigkeit erteilt haben.

Auch eine Klausel, die besagt, dass der Arbeitnehmer die notwendigen Schritte zur Verlängerung seiner abgelaufenen Aufenthaltserlaubnis unternehmen muss.

6. Kündigung

6.5. Fristlose Kündigung wegen Verletzung der Loyalitätspflicht Berufungsgericht, 3. Kammer, 20. Oktober 2022, CAL-2020-00786



- Arbeitsvertrag abgeschlossen am 30. November 2003
- Fristlose Entlassung am 12. November 2015: Gründung eines Konkurrenzunternehmens nach luxemburgischem Recht + Ernennung zum alleinigen Verwalter ohne vorherige Zustimmung und ohne Wissen des Arbeitgebers.
 - Verletzung der Loyalitätspflicht, des Wettbewerbsverbots und der Exklusivitätsklausel
- Widerklage der Gesellschaft: Entschädigung für die Verletzung vertraglicher Pflichten auf der Grundlage der im Arbeitsvertrag vorgesehenen Strafklausel



- **Erinnerung : dem Arbeitsvertrag innewohnende Verpflichtung zu Treu und Glauben verbietet es dem Arbeitnehmer, die Interessen des Arbeitgebers zu schädigen → Verbot des Arbeitnehmers, eine mit dem Arbeitgeber konkurrierende Tätigkeit zu entwickeln**

6. Kündigung

6.5. Fristlose Kündigung wegen Verletzung der Loyalitätspflicht Berufungsgericht, 3. Kammer, 20. Oktober 2022, CAL-2020-00786



- Schwere Fehler bei der Arbeit? JA → Verletzung der Loyalitätspflicht / Exklusivitätsklausel / Wettbewerbsverbot
 - Tatsächliche und konkurrierende Tätigkeit? JA
 - Gründung der Gesellschaft C am 9. Oktober 2014, bei der der Arbeitnehmer zum alleinigen Geschäftsführer ernannt wird.
 - Gesellschaftszweck der beiden Gesellschaften → ähnliche Tätigkeiten
 - Aktivität von Unternehmen C obwohl relativ bescheiden ist reell
 - Fehlverhalten des Arbeitnehmers, das in der Verletzung seiner vertraglichen Treuepflicht aus dem Arbeitsvertrag besteht → Der Arbeitgeber muss nicht nachweisen, dass ein moralischer Schaden im Zusammenhang mit der Konkurrenzfähigkeit vorliegt, die ohne sein Wissen von einem Arbeitnehmer des Unternehmens ausgeübt wurde.
 - Vorherige Information / Zustimmung des Arbeitgebers? NEIN → fehlender Beweis
 - Ausreichende Schwere im Hinblick auf die Art der Aufgaben des Arbeitnehmers und das Bildungsniveau, das für die Durchführung dieser Aufgaben erforderlich ist.
- Berechtigte fristlose Entlassung
- Anspruch des Arbeitgebers auf Entschädigung aufgrund der Strafklausel? JA (Anspruch auf ein Monatsgehalt) → **Gültigkeit der Strafklausel** + Fehlverhalten des Arbeitnehmers stellt eine Verletzung der vertraglichen Pflichten dar.

Danke für ihre Aufmerksamkeit



Me Christian JUNGERS

Partner

☎ 227 330 760

✉ christian.jungers@kleyrgrasso.com

Team Arbeitsrecht



Christian JUNGERS
Partner



Anissa BALI
Partner



Céline DEFAY
Partner



Philippe NEY
Partner



Sandra RAPP
Counsel



Christophe NEY
Counsel



Laure WOEHRLING
Counsel



Daniel NERL
Counsel



Lina LOBEFARO
Counsel



Jade MADERT
Senior Associate



Marie GUEBELS
Senior Associate



Laura BACH
Senior Associate



Anne DE
BOURCY
Senior
Associate



Olivier GOERES
Associate



Jade JOLAS
Associate



Maike DEROST
Associate



Christiane UHLIR
Associate



Chiara DI PRIMIO
Associate

Eloïse HULLAR
Juriste / Knowledge
Manager