

Arbeiten in Luxemburg

Steuern, Sozialversicherung
und Arbeitsrecht
für deutsche Grenzpendler



 eictrier

IHK | HWK Europa- und
Innovationscentre

 IHK Trier

 Handwerkskammer
Trier



Inhaltsverzeichnis

1. Steuerliche Aspekte für deutsche Grenzpendler	S. 3 - 12
1.1 DBA Deutschland Luxemburg	S. 4 - 5
1.2 Verständigungsvereinbarungen bezüglich der Besteuerung von Grenzpendlern	S. 5 - 8
1.3 Verpflichtung zur Abgabe von Einkommensteuererklärungen und zur Abführung der Einkommensteuer in Deutschland	S. 8
1.4 Einzelveranlagung oder Zusammen-veranlagung von Ehegatten	S. 8
1.5 Einkommensbesteuerung in Luxemburg	S. 8 - 9
1.6 Steuererklärung und Lohnsteuerjahresausgleich in Luxemburg	S. 9 - 11
1.7 Option zur Gleichstellung mit gebietsansässigen Steuerpflichtigen	S. 12
2. Sozialversicherung	S. 12 - 18
2.1 Sozialversicherung in Luxemburg	S. 13
2.2 Entsendung	S. 13 - 15
2.3 Mehrfachbeschäftigung	S. 15 - 18
3. Arbeitsrecht	S. 18 - 26
3.1 Wesentliche vertragliche Regelungsinhalte	S. 19
3.2 Befristung von Verträgen	S. 19
3.3 Die Probezeit	S. 19 - 20
3.4 Arbeitszeit, Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit	S. 20 - 21
3.5 Der bezahlte Urlaub	S. 21 - 22
3.6 Der gesetzliche Mindestlohn	S. 22
3.7 Die ordentliche Kündigung	S. 22 -24
3.8 Die fristlose Kündigung	S. 24 - 25
3.9 Aufhebungsverträge	S. 25
3.10 Personalvertretung	S. 26
3.11 Informationsquellen zum Luxemburger Arbeitsrecht	S. 26

Rund 30.000 Arbeitnehmer aus der Region Trier pendeln täglich zu ihrer Arbeitsstätte nach Luxemburg. Einige regionale Unternehmen beschäftigen Arbeitnehmer zeitweise sowohl an ihrem Firmensitz in Deutschland als auch in ihrer Niederlassung in Luxemburg bzw. entsenden ihre in Deutschland ansässigen Arbeitnehmer im Auftrag des Luxemburger Unternehmens zu Arbeitseinsätzen nach Deutschland oder in Drittländer. Für die korrekte Behandlung solcher grenzüberschreitenden Sachverhalte müssen sich Arbeitgeber mit einer Reihe von steuerlichen, sozialversicherungs- und arbeitsrechtlichen Regelungen vertraut machen. Aufgrund der Komplexität der Materie und häufiger Gesetzesänderungen kommt es in der Praxis immer wieder zu Fehlern bei der Umsetzung der rechtlichen Vorgaben, die sich zuweilen als sehr kostspielig erweisen können. Arbeitgeber sollten daher die für den Einsatz von Grenzpendlern maßgeblichen Regelungen kennen und auch Gesetzesänderungen unbedingt im Blick behalten

Für die steuerliche Behandlung von Grenzpendlern sind neben dem Luxemburger Einkommensteuergesetz auch die einschlägigen DBA-Regelungen sowie diverse Verständigungsvereinbarungen maßgeblich.

Die sozialversicherungsrechtlichen Sachverhalte sind in der VO (EG) Nr. 883/2004 geregelt, wonach immer grundsätzlich die Rechtsvorschriften des Tätigkeitsstaates zur Anwendung kommen. Ausnahmen bestehen jedoch bei Entsendungen und Mehrfachbeschäftigung.

Für deutsche Grenzpendler, die bei einem Unternehmen mit Sitz in Luxemburg angestellt

sind und im Großherzogtum arbeiten, gelten zudem auch sämtliche Schutzvorschriften des Luxemburger Arbeitsgesetzbuches (*Code du Travail*), die in Luxemburg gängigen allgemeinverbindlichen tarifvertraglichen Bestimmungen sowie auch die in Luxemburg im Bereich des Arbeitsrechts ergangene Rechtsprechung. Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen weichen in Luxemburg teilweise deutlich vom deutschen Arbeitsrecht ab.

Dieser Leitfaden gibt einen grundlegenden Überblick über die steuerlichen, sozialversicherungs- und arbeitsrechtlichen Besonderheiten, welche Arbeitgeber, die deutsche Grenzpendler in Luxemburg beschäftigen, berücksichtigen müssen. Die nachfolgend aufgeführten Informationen ersetzen keinesfalls eine rechtliche oder steuerliche Beratung.

Der Leitfaden wurde mit größter Sorgfalt zusammengestellt. Für die Richtigkeit der Informationen übernimmt die EIC Trier GmbH jedoch keine Gewähr. Für Verbesserungsvorschläge, sachliche Hinweise und Anregungen sind wir jederzeit dankbar.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an: EIC Trier GmbH, Christina Grewe, Geschäftsführerin, Tel: 06 51/ 97 567-11, E-Mail: grewe@eic-trier.de.

1. Steuerliche Aspekte für deutsche Grenzpendler

Für die Besteuerung von deutschen Grenzpendlern, die in Luxemburg einer unselbstständigen Tätigkeit nachgehen, ist neben dem Luxemburger Loi concernant l'impôt sur le

revenu auch das deutsch-luxemburgische Abkommen zur Vermeidung von Doppelbesteuerung (DBA) maßgeblich. Darüber hinaus wurden zwischen Deutschland und Luxemburg diverse Verständigungsvereinbarungen bezüglich der Besteuerung von Grenzpendlern ausgehandelt. Grenzpendler, die mehr als 90 Prozent ihres Weltinkommens aus Luxemburg beziehen, können sich darüber hinaus für die Gleichstellung mit Gebietsansässigen Steuerpflichtigen optieren.

1.1 DBA Deutschland Luxemburg

Auch innerhalb der EU wird in Anlehnung an Art. 293 EG die Doppelbesteuerung durch bilaterale völkerrechtliche Verträge (Abkommen zur Vermeidung von Doppelbesteuerung, DBA) vermieden, so dass ein Steuerpflichtiger nicht in zwei Staaten für denselben Steuergegenstand und im selben Veranlagungszeitraum mit einer vergleichbaren Steuer doppelt belastet wird. Die in DBA vereinbarten Regelungen basieren größtenteils auf Empfehlungen der OECD und legen in Verteilungsartikeln fest, welcher Staat bei den jeweiligen grenzüberschreitenden Sachverhalten das Besteuerungsrecht hat und welcher Staat entsprechend auf sein Besteuerungsrecht verzichten muss. In Anlehnung an das Welteinkommensprinzip ist ein Steuersubjekt immer nur in einem Staat, und zwar im Ansässigkeitsstaat, unbeschränkt steuerpflichtig. Der Ansässigkeitsstaat hat das Besteuerungsrecht für das gesamte Welteinkommen eines Steuerpflichtigen. Allerdings kann in weiteren Staaten aufgrund grenzüberschreitender Aktivitäten unter Umständen

eine beschränkte Steuerpflicht entstehen. In einem solchen Fall wird die Doppelbesteuerung vermieden, indem der Ansässigkeitsstaat entweder die Freistellungs- oder die Anrechnungsmethode zur Anwendung bringt. Die DBA, die Deutschland mit anderen Staaten abgeschlossen hat, sind kostenfrei online zugänglich unter

www.bundesfinanzministerium.de

(Pfad: Themen > Steuern > Internationales Steuerrecht > staatenbezogene Informationen > DBA).

Das für deutsche Grenzpendler, die in Luxemburg einer unselbständigen Tätigkeit nachgehen, maßgebliche DBA¹ ist am 1. Januar 2014 neu in Kraft getreten.

Für die Einkommensbesteuerung von deutschen Grenzpendlern gilt in Anlehnung an Art. 10 des deutsch-luxemburgischen DBA der Grundsatz, dass Einkünfte aus nicht selbständiger Arbeit nur in dem Vertragsstaat besteuert werden, in dem die persönliche Tätigkeit, aus der die Einkünfte herrühren, ausgeübt wird.

Die nachfolgend aufgeführte Rückausnahme vom Tätigkeitsstaatprinzip, die in Art. 10 des deutsch-luxemburgischen DBA vorgesehen ist, kommt für Grenzpendler nicht zur Anwendung, da die Vergütungen hier regelmäßig von einem im Tätigkeitsstaat ansässigen Arbeitgeber gezahlt werden. Grundvoraussetzung für die Anwendung der Rückausnahme (Besteuerung im Ansässigkeitsstaat) ist nämlich, dass die

¹ Der Text des DBA Deutschland-Luxemburg ist unter nachfolgendem Link online abrufbar:
http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Internationales_Steuerrecht/Staatenbezogene_Informationen/Laender_A_Z/Luxemburg/2

drei nachfolgend aufgeführten Bedingungen kumulativ erfüllt sind.

- die Vergütungen werden für eine Tätigkeit gezahlt, die in dem anderen Staat (Tätigkeitsstaat) insgesamt nicht länger als 183 Tage innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten, der während des betreffenden Kalenderjahres beginnt oder endet, ausgeübt wird, und
- die Vergütungen werden von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt, der nicht in dem anderen Staat (Tätigkeitsstaat) ansässig ist, und
- die Vergütungen werden nicht von einer Betriebsstätte getragen, die der Arbeitgeber im anderen Staat (Tätigkeitsstaat) hat (Betriebsstättenvorbehalt).

Deutsche Grenzpendler, die einer unselbständigen Tätigkeit in Luxemburg nachgehen, sind somit für die im Großherzogtum geleisteten Arbeitstage im Tätigkeitsstaat beschränkt steuerpflichtig. Für die Besteuerung der in Deutschland oder in Drittstaaten gearbeiteten Tage ist die unter Pkt. 1.2 aufgeführte Verständigungsvereinbarung vom 26. Mai 2011 maßgeblich.

Die oben aufgeführte Rückausnahme ist jedoch für in Luxemburg ansässige Arbeitnehmer relevant, die z. B. zu Einsätzen nach Deutschland entsandt werden, oder auch für in Deutschland ansässige Arbeitnehmer, die von ihrem deutschen Arbeitgeber zu einem Einsatz nach Luxemburg entsandt werden.

012-12-10-Luxemburg-Abkommen-DBA-Gesetz.pdf? blob=publicationFile&v=3

Verfügt der Arbeitgeber jedoch in den vorab genannten Fällen über eine Betriebsstätte im Einsatzstaat, zu dessen Lasten der Arbeitslohn des entsandten Arbeitnehmers geht (Betriebsstättenvorbehalt), oder überschreiten die Einsätze des Arbeitnehmers insgesamt 183 Tage in einem zusammenhängenden Zeitraum, der in einem Kalenderjahr beginnt und im darauf folgenden Kalenderjahr endet, so liegt das Besteuerungsrecht im Tätigkeitsstaat.

Hat ein Arbeitnehmer sowohl einen Wohnsitz in Deutschland als auch in Luxemburg, so wird die steuerliche Ansässigkeit im Wege des sog. Tie-Breakers nach den folgenden Kriterien ermittelt: Wohnsitz der Familie, Hauptaufenthalt inkl. beruflicher Tätigkeit/ Mittelpunkt der Lebensinteressen, Staatsangehörigkeit.

1.2 Verständigungsvereinbarungen bezüglich der Besteuerung von Grenzpendlern

Für die Besteuerung von Grenzpendlern, die in Luxemburg einer unselbständigen Tätigkeit nachgehen sind neben dem einschlägigen DBA auch mehrere Verständigungsvereinbarungen zu maßgeblich.

Verständigungsvereinbarung vom 26. Mai 2011 (Bagatellgrenze)

Wird ein deutscher Grenzpendler von seinem Luxemburger Arbeitgeber auch zu Einsätzen nach Deutschland oder in ein Drittland (z. B. Frankreich oder Belgien) geschickt, so wären diese Arbeitstage in Anlehnung an das Welteinkommensprinzip grundsätzlich im Ansässigkeitsstaat zu besteuern. Überschreitet der Arbeitnehmer in einem Drittstaat die 183-

Tage Grenze oder geht der Arbeitslohn zulasten einer im Drittstaat belegenen Betriebsstätte des Arbeitgebers, so ist der Arbeitnehmer im Drittstaat beschränkt steuerpflichtig.

Mit der Verständigungsvereinbarung zwischen Deutschland und dem Großherzogtum vom 26. Mai 2011 betreffend die steuerliche Behandlung des Arbeitslohns von Grenzpendlern wurde für eine überschaubare Anzahl von Einsatztagen im Ansässigkeitsstaat bzw. in einem Drittstaat eine Bagatellregel eingeführt. Umfassen die Einsätze von deutschen Grenzpendlern außerhalb von Luxemburg, also im Ansässigkeitsstaat oder in Drittstaaten, nicht mehr als 19 Tage pro Jahr, so verbleibt das Besteuerungsrecht beim Großherzogtum. Bei Überschreiten der Nicht-Aufgriffsgrenze von 19 Tagen pro Jahr geht das Besteuerungsrecht für alle außerhalb von Luxemburg gearbeiteten Tage wieder auf den Ansässigkeitsstaat über.

Bei der Berechnung des 19 Tage-Kontingents werden sog. Zähltag zu Grunde gelegt, d. h. jeder geleistete Arbeitstag fällt in das Kontingent, auch wenn der Arbeitseinsatz nur eine Stunde dauert. Besteuert wird dann in Deutschland bei Überschreitung der Bagatellgrenze lediglich der Anteil des Tages, der auch in Deutschland oder im Drittstaat gearbeitet wurde.

In Deutschland verbrachte Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst fällt in das 19-Tage-Kontingent, sofern der Bereitschaftsdienst entlohnt wird.

Unter das 19-Tage-Kontingent fallen zudem unter Umständen auch Fortbildungen, Be-

triebsausflüge oder Weihnachtsfeiern. Das maßgebliche Kriterium ist auch hierbei, ob die Veranstaltungen an bezahlten Arbeitstagen und während der Arbeitszeit stattfinden oder nicht. So fallen beispielsweise Fortbildungen, die außerhalb von Luxemburg und außerhalb der vergüteten Arbeitszeit stattfinden, nicht unter das 19-Tage-Kontingent.

Beginnt ein deutscher Grenzpendler erst unterjährig sein Arbeitsverhältnis in Luxemburg, so steht nicht das volle 19-Tage-Kontingent zur Verfügung, sondern lediglich zwei Tage pro Monat, wobei die jährliche Obergrenze weiterhin bei 19 Tagen liegt. Zudem sollte der Arbeitgeber bei einer unterjährigen Einstellung in Erfahrung bringen, ob der Arbeitnehmer im Rahmen seiner vorherigen Beschäftigung bereits das 19-Tage-Kontingent angebrochen oder sogar erschöpft hat.

Das Entgelt für Krankheit und Mutterschaft wird in Anlehnung an die Verständigungsvereinbarung vom 26. Mai 2011 ausschließlich im Tätigkeitsstaat, also in Luxemburg versteuert. Dies gilt unabhängig von der Überschreitung der Bagatellgrenze.

Das auf Urlaub entfallende Entgelt muss hingegen bei Überschreitung der Bagatellgrenze entsprechend dem Verhältnis der Arbeitstage in und außerhalb von Luxemburg aufgeteilt werden.

Jahresbezogene Erfolgsprämien werden bei Überschreitung der Bagatellgrenze ebenfalls entsprechend anteilig in Deutschland und Luxemburg besteuert. Referenzjahr für die Besteuerung ist hierbei allerdings nicht das Jahr, in dem die Prämie ausgezahlt wird,

sondern das Jahr, auf das sich die Prämienzahlung bezieht. Wenn also im Januar die Prämie für das abgelaufene Jahr ausgezahlt wird, ist das Vorjahr das Referenzjahr. Wurde im Referenzjahr die Bagatellgrenze überschritten, haben jeweils anteilig Luxemburg und Deutschland ein Besteuerungsrecht.

Das Besteuerungsrecht für das sog. Wartegeld², das deutsche Grenzpendler aufgrund einer vormals in Luxemburg ausgeübten unselbständigen Tätigkeit beziehen, liegt in Luxemburg.

Werden bei Unterschreitung der Bagatellgrenze, die in Deutschland oder im Drittstaat erbrachten Arbeitstage, nicht in Luxemburg versteuert, so geht das Besteuerungsrecht wieder auf den Ansässigkeitsstaat über.

Verständigungsvereinbarung vom 7. September 2011 (Abfindungen/ Entschädigungen)

Die Besteuerung von Abfindungen und Entschädigungen von Grenzpendlern ist geregelt in der Verständigungsvereinbarung zwischen Deutschland und dem Großherzogtum vom 7. September 2011 betreffend die Besteuerung von Abfindungen und Entschädigungen in Folge einer Kündigung oder eines Sozialplans.

Hiernach werden Abfindungen mit einem Versorgungscharakter im Ansässigkeitsstaat und Abfindungen, die nach Auflösung des Arbeitsvertrags gezahlt werden, im Tätigkeits-

² Wartegeld zahlt das Großherzogtum an Arbeitssuchende, die zwar aus gesundheitlichen Gründen ihre letzte Beschäftigung nicht mehr ausüben können, aber noch nicht die Voraussetzungen zum Bezug einer Rente aufgrund von Erwerbsunfähigkeit erfüllen.

staat besteuert. Allerdings hat bei Überschreitung der Bagatellgrenze eine entsprechende Proratierung zu erfolgen. Referenzjahr ist das Jahr der Vertragsauflösung.

Entschädigungen in Folge eines Sozialplans (auch Vorruhestandsgeld) werden wiederum ausschließlich im Tätigkeitsstaat besteuert. Die Bagatellgrenze ist hierbei unerheblich. Gleiches gilt für Lohnfortzahlungen im Rahmen eines Sozialplans, bei denen sich der Arbeitnehmer während der Freistellung im Ansässigkeitsstaat aufhält.

Sonderregelung für Berufskraftfahrer sowie Verständigungsvereinbarung vom 7. September 2011

Eine weitere Sonderregelung existiert für die Besteuerung der Löhne von Berufskraftfahrern und Busfahrern, sofern diese Grenzpendler sind. Mit der Verständigungsvereinbarung vom 7. September 2011 wurde die Sonderregelung auch auf Lokomotivführer und Begleitpersonal ausgeweitet.

Die Regelung sieht vor, dass an Tagen, an denen jeweils in Deutschland und in Luxemburg gearbeitet wird, unabhängig von der Verweildauer in den beiden Staaten, jeder Staat ein Besteuerungsrecht von 50 Prozent hat.

Arbeitet der Grenzpendler an einem Tag ausschließlich in Deutschland oder in Luxemburg, dann fällt für diesen Tag dem jeweiligen Tätigkeitsstaat das Besteuerungsrecht zu 100 Prozent zu.

Arbeitet der Grenzpendler an einem Tag in drei Staaten (z. Bsp. Deutschland, Luxemburg und Belgien) so entfällt grundsätzlich auf jeden der Staaten das Besteuerungsrecht zu einem

Drittel, so dass Luxemburg mit einem Drittel und der Ansässigkeitsstaat Deutschland in Anlehnung an das Welteinkommensprinzip mit zwei Dritteln (Anteil Ansässigkeitsstaat und Anteil Drittstaat) besteuert.

1.3 Verpflichtung zur Abgabe von Einkommensteuererklärungen und zur Abführung der Einkommensteuer in Deutschland

Bezieht ein deutscher Grenzpendler ausschließlich Einkünfte aus Luxemburg, so entfällt die Verpflichtung zur Abgabe einer Steuererklärung in Deutschland.

Überschreitet der Grenzpendler hingegen die Bagatellgrenze (siehe Pkt. 1.2, Verständigungsvereinbarung vom 26. Mai 2011) oder bezieht anderweitige Einkünfte aus Deutschland, so entsteht auch die Verpflichtung zur Abgabe einer entsprechenden Einkommensteuererklärung im Ansässigkeitsstaat, der der Arbeitnehmer unaufgefordert nachkommen muss.

Der Luxemburger Arbeitgeber hat auch bei Überschreitung der Bagatellgrenze keine Verpflichtung zur Einbehaltung und Abführung der deutschen Lohnsteuer. Die Steuererklärungspflicht (Vordruck Anlage N-AUS) liegt in diesem Fall beim Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer bei Überschreitung der Bagatellgrenze entweder den auf die Arbeitseinsätze in Deutschland entfallenden Lohnanteil brutto auszahlen oder auf Grundlage eines zivilrechtlichen Vertrages mit dem Finanzamt Trier freiwillig entsprechende Vorauszahlungen leisten, die dann

bei der Steuererklärung des Grenzpendlers mit dessen Steuerschuld verrechnet werden.

1.4 Einzelveranlagung oder Zusammenveranlagung von Ehegatten

Ehegatten, von denen der eine Ehepartner in Deutschland arbeitet und der andere Ehepartner in Luxemburg arbeitet, können sowohl für eine Einzelveranlagung als auch für eine Zusammenveranlagung optieren.

Bei der Einzelveranlagung wirkt sich das Einkommen des Grenzpendlers nicht auf die Bemessung des Steuersatzes (Progressionsvorbehalt) des im Ansässigkeitsstaat tätigen Ehepartners aus. In diesem Fall kann allerdings auch der günstigere Splittingtarif nicht zur Anwendung gebracht werden, sondern die Bemessung der Steuer erfolgt nach der Grundtabelle.

Bei der Zusammenveranlagung wird bei der Ermittlung des Steuersatzes, der auf das Einkommen des im Ansässigkeitsstaat tätigen Ehepartners anzuwenden ist, das Welteinkommen beider Ehepartner berücksichtigt. Das in Luxemburg versteuerte Einkommen des Grenzpendlers wird zwar in Deutschland nicht noch einmal versteuert, aber der Steuersatz, der auf das in Deutschland erzielte Einkommen anwendbar ist, steigt aufgrund der erweiterten Bemessungsgrundlage (Progressionsvorbehalt). Bei der Zusammenveranlagung kann jedoch dann der günstigere Splittingtarif zur Anwendung gebracht werden.

Der in Deutschland beschäftigte Ehepartner kann für Steuerklasse 3 oder Steuerklasse 4 optieren. Steuerklasse 3 führt im Vergleich zu

Steuerklasse 4 unterjährig zu niedrigeren Steuerabzügen, hat aber den Nachteil, dass es aufgrund des Progressionsvorbehalts regelmäßig zu Nachzahlungen im Zuge der Einkommensteuerveranlagung kommt.

1.5 Einkommensbesteuerung in Luxemburg

Rechtsgrundlage für die Besteuerung von Einkommen aus unselbständiger Arbeit ist in Luxemburg das Loi concernant l'impôt sur le revenu. Der luxemburgischen Einkommensteuerpflicht unterliegen im Sinne des Welteinkommensprinzips grundsätzlich alle in Luxemburg ansässigen natürlichen Personen, die ihren steuerlichen Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Großherzogtum haben. Darüber hinaus unterliegen der luxemburgischen Einkommensteuerpflicht im Sinne einer beschränkten Steuerpflicht grundsätzlich alle natürlichen Personen, die nicht in Luxemburg ansässig sind, jedoch dort Einkünfte erzielen. Ausnahmen von der Besteuerung im Tätigkeitsstaat von Einkünften aus unselbständiger Arbeit von nicht gebietsansässigen Steuerpflichtigen regelt Art. 10 des deutsch-luxemburgischen DBA.

Maßgeblich für die Berechnung der Einkommensteuerschuld sind die Höhe des Einkommens, die Steuerklasse sowie der entsprechend anwendbare Steuertarif. Die geschuldete Einkommensteuer wird in Luxemburg wie in Deutschland durch den Arbeitgeber monatlich einbehalten und abgeführt (Quellensteuerabzug). Hierbei stützt sich der Arbeitgeber auf die sog. Monatssteuertabelle. Im Rahmen der jährlichen Einkommensteuererklärung kommt entsprechend die Jahres-

einkommensteuertabelle zur Anwendung. Das Großherzogtum kennt insgesamt drei Steuerklassen: Klasse 1, Klasse 2 und Klasse 1A.

Für gebietsansässige Steuerpflichtige gilt:

Familiäre Situation des Steuerpflichtigen	Ohne zum Haushalt gehörende Kinder	Mit zum Haushalt gehörenden Kindern	Am 1.1. des SJ älter als 64 Jahre
Ledig	1	1A	1A
Geschieden	1	1A	1A
Dauernd getrennt lebend	2	2	2
Verwitwet	1A	1A	1A
Verheiratet	2	2	2
In einer eingetragenen Lebenspartnerschaft lebend	2	2	2
Nach ausländ. Recht verheirateter Partner einer gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaft	2	2	2

Für nicht gebietsansässige Steuerpflichtige gilt ab 2018:

Familiäre Situation des Steuerpflichtigen	Ohne zum Haushalt gehörende Kinder	Mit zum Haushalt gehörenden Kindern	Am 1.1. des SJ älter als 64 Jahre
Ledig	1	1A	1A
Geschieden	1	1A	1A
Dauernd getrennt lebend	1	1A	1A
Verwitwet	1 A	1A	1A
Verheiratet	1	1	1
Verheiratet/ in einer eingetragenen Lebensgemeinschaft lebend & mit > 90% des Einkommens in Luxemburg steuerpflichtig	2 (auf Antrag) sonst 1	2 (auf Antrag) sonst 1	2 (auf Antrag) sonst 1

Im Zuge der Luxemburger Steuerreform ist es 2018 zu einer Anpassung der steuerlichen Einordnung von nicht gebietsansässigen verheirateten Steuerpflichtigen gekommen. Diese Anpassung hat negative Auswirkungen auf das Nettogehalt von nicht gebiets-

ansässigen verheirateten Steuerpflichtigen von denen nur ein Partner in Luxemburg tätig ist. Vor diesem Hintergrund hat die Luxemburger Finanzverwaltung im Oktober 2017 die betroffenen Steuerpflichtigen angeschrieben und dazu aufgefordert, im Bedarfsfall einen Antrag auf Steuerklasse 2 zu stellen. Der Antrag auf Steuerklasse 2 kann gestellt werden, sofern der in Luxemburg tätige Partner mehr als 90 % seines Gesamteinkommens im Großherzogtum erwirtschaftet oder das außerhalb von Luxemburg erwirtschaftete Einkommen unter 13.000 EUR liegt. Für die Ermittlung der 90 %-Grenze werden die ersten 50 Tage pro Jahr, die in Deutschland oder Drittstaaten gearbeitet wurden, nicht in die Berechnung mit einbezogen. Neu ist ab 2018, dass bei der Ermittlung des anwendbaren Steuersatzes für die Steuerklasse 2 das gesamte Haushaltseinkommen zu Grunde gelegt wird, was bei zwei jeweils in Luxemburg und in Deutschland berufstätigen Partnern regelmäßig zu einer Anhebung des Steuersatzes führen dürfte. Zur Ermittlung des globalen Steuersatzes ist es ratsam, dass die Steuerpflichtigen der Luxemburger Finanzverwaltung möglichst präzise Angaben zum Haushaltseinkommen liefern, denn ansonsten besteht u. U. die Gefahr von Steuernachzahlungen. Zudem sind die nicht gebietsansässigen Steuerpflichtigen, die einen Antrag auf Steuerklasse 2 gestellt haben, künftig verpflichtet, eine Steuererklärung in Luxemburg abzugeben. Betroffene Steuerpflichtige, die nicht auf das Anschreiben der Luxemburger Finanzverwaltung reagieren, also nicht den von der Finanzverwaltung vorgeschlagenen globalen Steuersatz unter

www.myguichet.lu akzeptieren und der Finanzverwaltung auch keine weiteren Unterlagen zur Ermittlung eines neuen globalen Steuersatzes zur Verfügung stellen, fallen ab 2018 automatisch in Steuerklasse 1.

Die Einkommensteuer unterliegt in Luxemburg einem progressiven Steuersatz, der sich auf Basis des Einkommens und der Steuerklasse aus der jeweiligen Monatssteuertabelle bzw. der Jahreseinkommenssteuertabelle ergibt. Der Spitzensteuersatz wurde im Zuge der Steuerreform auf 41 % für Einkünfte über 150 TEUR und auf 42 % für Einkünfte über 200 TEUR (Steuerklasse 1) angehoben. Der Grenzsteuersatz liegt somit bei 45,78 %.

Steuerbefreit sind in Luxemburg die Aufschläge für Überstunden, Wochenend- und Feiertagsarbeit sowie Entschädigungszahlungen bei Entlassungen³.

Folgende Ausgaben können in Luxemburg zudem steuerlich geltend gemacht werden: Werbungskosten, Schuldzinsen für die Finanzierung von Wohneigentum, Unterhaltszahlungen an geschiedene Ehepartner, Schuldzinsen und sonstige Kosten im Zusammenhang mit dem Erwerb, dem Bau oder der Renovierung einer noch nicht bezogenen Wohnung, Schuldzinsen für einen Privatkredit, Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung, Beiträge und Versicherungsprämien, Altersvorsorgebeiträge, Bausparbeiträge, Beiträge an ein Zusatzpensionsregime sowie Spenden.

³ bis zu 12.500 EUR oder das 6-fache des Durchschnittsgehalt der letzten 12 Monate

Einen Überblick über die in Luxemburg zu erwartenden Abzüge bieten Gehaltsrechner, die online verfügbar sind unter:

<http://www.diegrenzgaenger.lu/?p=calcfisc>

<https://www.calculatrice.lu/de>

Zuständige Behörde für die Einkommensteuer ist in Luxemburg die Administration des Contributions directes (Steuerverwaltung⁴). Informationen zur Einkommensbesteuerung von Gebietsansässigen und Grenzpendlern sowie alle maßgeblichen Steuerformulare finden sich in deutscher Sprache im Luxemburger Verwaltungsportal unter www.guichet.lu (Pfad: Bürgerportal > Steuern sowie Unternehmensportal > Steuern > Besteuerung von Einkommen).

1.6 Steuererklärung und Lohnsteuerjahresausgleich in Luxemburg

Der Arbeitgeber in Luxemburg behält im Wege des Quellensteuerabzugs monatlich nach Maßgabe der Eintragungen auf der Lohnsteuerkarte die vom Arbeitnehmer geschuldete Einkommensteuer ein und führt diese fristgerecht an die Luxemburger Steuerverwaltung ab. Bei monatlichen Abzügen über 250 EUR⁵ müssen die

⁴ Steuerverwaltung
45, boulevard Roosevelt
L-2982 Luxemburg
Tel.: 00352/ 40800-1
Fax: 00352/ 40800-2022
www.impotsdirects.publics.lu

⁵ Bei monatlichen Abzügen zwischen 75 EUR und 250 EUR müssen die Meldungen und Abführungen quartalsweise bis zum 10. des Monats nach Ablauf des Quartals erfolgen
Bei monatlichen Abzügen unter 25 EUR erfolgen die Meldungen und Abführungen jährlich zum 10. des Monats nach Ablauf des Steuerjahres.

Anmeldungen und Abführungen monatlich bis spätestens zum 10. des Folgemonats erfolgen.

Nicht gebietsansässige Steuerpflichtige, die die Kriterien der Steuerpflicht in Luxemburg erfüllen, deklarieren ihre Einkünfte in einer Einkommensteuererklärung bzw. können einen Lohnsteuerausgleich beantragen. Nicht gebietsansässige verheiratete Steuerpflichtige, die für Steuerklasse 2 optiert haben, sind verpflichtet in Luxemburg eine Einkommensteuererklärung abzugeben.

Der Arbeitgeber händigt dem Arbeitnehmer für das jeweilig abgelaufene Steuerjahr eine Verdienstbescheinigung aus, auf der das insgesamt ausgezahlte Arbeitsentgelt sowie die bezogenen Sachleistungen aufgeführt sind. Die unterjährig bereits durch den Arbeitgeber abgeführten Steuern werden auf die im Rahmen der Steuererklärung bzw. des Lohnsteuerjahresausgleiches ermittelte Steuer-schuld des Arbeitnehmers angerechnet. Im Wege der Einkommensteuererklärung deklariert der Arbeitnehmer alle steuer-pflichtigen und steuerbefreiten Einkünfte aus unselbständiger Arbeit. Nicht gebiets-ansässige Arbeitnehmer, die keine Ein-kommensteuererklärung einreichen, können einen Lohnsteuerjahresausgleich auf Formular 163 NR beantragen. Der Lohnsteuerjahresausgleich ist für Grenzpendler von Vorteil, die nicht während des ganzen Jahres gearbeitet haben oder die steuerlich absetzbare Ausgaben geltend machen wollen.

Die jeweiligen Formulare für die Einkommensteuererklärung und den Lohnsteuerjahresausgleich sind über www.guichet.lu (Pfad: Bürgerportal > Steuern > Einkünfte aus einer

arbeitnehmerischen Tätigkeit versteuern).
online in deutscher Sprache zugänglich.

1.7 Option zur Gleichstellung mit gebietsansässigen Steuerpflichtigen

Nicht gebietsansässige Steuerpflichtige, die mehr als 90 % ihres Welteinkommens aus Luxemburg beziehen, können für eine steuerliche Gleichstellung mit Gebietsansässigen optieren. Bemessungsgrundlage für die 90%-Schwelle sind sowohl berufliche Einkünfte⁶ als auch Einkünfte aus Vermögen⁷.

Belgische Grenzpendler können bereits für die steuerliche Gleichstellung mit Gebietsansässigen optieren, wenn sie mindestens 50 % ihres Welteinkommens aus Luxemburg beziehen. Für deutsche Grenzpendler gilt die 90 %-Schwelle.

Die 90 %-Schwelle kann grundsätzlich in Bezug auf einen Ehepartner sowie auch den Haushalt angewandt werden.

Die Option zur steuerlichen Gleichstellung mit Gebietsansässigen erfolgt im Wege der Einkommensteuererklärung (Vordruck 100, Felder 319, 320, 321, 322) in Luxemburg.

Nicht gebietsansässige, die für die steuerliche Gleichstellung mit Gebietsansässigen optiert haben, müssen in ihrer Luxemburger Einkommensteuererklärung ihr Welteinkommen offenlegen. Hierzu zählen auch eventuelle

⁶ Einkünfte unselbständiger und selbständiger Arbeit, Einkünfte aus einem Gewerbebetrieb, Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft, Einkünfte aus Pensionen und Renten

⁷ Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung, Einkünfte aus Kapitalvermögen, Veräußerungsgewinne etc.

ausländische Einkünfte, für die Luxemburg kein Besteuerungsrecht hat. Bei einer gemeinsamen Veranlagung muss entsprechend das Einkommen des gesamten Haushalts angegeben werden.

Weitere Informationen zur steuerlichen Gleichstellung mit Gebietsansässigen finden sich auch unter www.guichet.lu (Pfad: Bürgerportal > Steuern > von einem nicht gebietsansässigen ausgeübte arbeitnehmerische Tätigkeit > Erklärung von Einkünften aus einer arbeitnehmerischen Tätigkeit als nicht Gebietsansässiger > als nicht gebietsansässiger Steuerpflichtiger die steuerliche Gleichstellung mit gebietsansässigen Steuerpflichtigen wählen).

2. Sozialversicherung

Rechtsgrundlage für die Sozialversicherung in der EU ist die VO (EG) Nr. 883/2004⁸. Während die Ausübung einer selbständigen oder unselbständigen Tätigkeit gleich in mehreren Staaten zu einer beschränkten Steuerpflicht führen kann, kennt das Sozialversicherungsrecht hingegen nur schwarz und weiß. D. h. es gibt in Anlehnung an Art. 11 der VO (EG) Nr. 883/2004 immer nur ein Land, in dem eine Person sozialversicherungspflichtig sein kann. Grundsätzlich kommen immer die Rechtsvorschriften des Landes zur Anwendung, in dem der Ort der physischen Ausübung der Tätigkeit liegt. Ausnahmen vom Tätigkeitsstaat Prinzip gibt es bei Entsendungen sowie für Arbeitnehmer die

⁸ Der Text der Richtlinie ist online zugänglich unter: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:166:0001:0123:de:PDF>

für einen oder mehrere Arbeitgeber in zwei oder mehr EU-Ländern arbeiten (Mehrfachbeschäftigung).

2.1 Sozialversicherung in Luxemburg

Deutsche Grenzpendler, die einer unselbstständigen Tätigkeit in Luxemburg nachgehen, sind somit in Anlehnung an Art. 11.3.a der VO (EG) Nr. 883/2004 grundsätzlich auch im Großherzogtum sozialversicherungspflichtig.

Abzuführen sind die Sozialversicherungsbeiträge in Luxemburg an die CCSS (Centre Commun de la Sécurité Sociale⁹). Hierfür muss der Arbeitgeber zunächst der CCSS monatlich die gezahlte Bruttovergütung sowie die Anzahl der geleisteten Stunden melden. Auf Grundlage dieser Meldung ermittelt die CCSS den monatlich abzuführenden Gesamtsozialversicherungsbeitrag (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil). Der Arbeitgeber behält wie in Deutschland den Arbeitnehmeranteil entsprechend vom Lohn ein. Die Frist zur Begleichung des von der CCSS in Rechnung gestellten Gesamtsozialversicherungsbeitrages beträgt 10 Tage. Diese Frist muss auch bei Beanstandungen eingehalten werden, die erst im Nachgang zur Zahlung berichtigt werden können.

Die Sozialversicherung umfasst in Luxemburg folgende Versicherungsfelder.

- Krankenversicherung (AG- und AN-Anteil jeweils 0,25 % für Geldleistungen sowie 2,8% für Sachleistungen)

⁹ Zentralstelle der Sozialversicherungen
125, route d'Esch
L-2975 Luxemburg
Tel.: 00352/ 40141-1
Fax: 00352/ 404481

- Rentenversicherung (AG- und AN-Anteil jeweils 8%)
- Pflegeversicherung (nur AN-Anteil: 1,4%)
- Unfallversicherung (nur AG-Anteil: 1,1%)
- Multisektorielle arbeitsmedizinischer Dienst (nur AG-Anteil: 0,11%)
- Zusatzversicherung der Arbeitgeber (nur AG-Anteil: Beitrag ist abhängig von der Risikoklasse¹⁰ des Arbeitgebers)

Weitere Informationen zur Begleichung der Sozialversicherungsbeiträge in Luxemburg finden sich auch unter www.guichet.lu (Pfad: Unternehmensportal > Personalwesen > Vergütung der Arbeitnehmer > Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge für den Arbeitnehmer).

2.2 Entsendung

Bei Entsendungen, die 24 Monate nicht überschreiten, kommt es in Anlehnung an Art. 12.1 VO (EG) Nr. 883/2004 ausnahmsweise nicht zu einer Sozialversicherungspflicht im Tätigkeitsstaat, sondern der Arbeitnehmer unterliegt weiterhin den Rechtsvorschriften des Entsendestaats. Somit verbleiben auch deutsche Grenzpendler bei Entsendungen im luxemburger Sozialversicherungssystem, und zwar auch dann, wenn der deutsche Grenzpendler zu Einsätzen nach Deutschland entsandt wird. Der Verbleib im Sozialversicherungssystem des Entsendestaates im Zuge einer Entsendung in Anlehnung an Art. 12.1 VO (EG)

www.ccss.lu
¹⁰

Klasse I: Abwesenheitsquote < 0,65%: Beitrag: 0,51%
Klasse II: Abwesenheitsquote < 1,60%: Beitrag: 1,32%
Klasse III: Abwesenheitsquote < 2,50%: Beitrag: 1,94%
Klasse IV: Abwesenheitsquote > 2,50%: Beitrag: 3,04%

Nr. 883/2004 ist an einige Bedingungen geknüpft.

So muss der Arbeitgeber seine Aktivität gewöhnlich im Heimatstaat ausüben und es muss sich um eine nennenswerte Tätigkeit¹¹ handeln.

Die Arbeit im Entsendestaat muss für Rechnung des Arbeitgebers ausgeübt werden und der entsandte Arbeitnehmer muss auch gewöhnlich bei dem Arbeitgeber beschäftigt sein und darf grundsätzlich nicht erst zum Zwecke der Entsendung eingestellt werden. Allerdings können die Regeln für die Entsendung von Arbeitnehmern auch zur Anwendung kommen, wenn ein Arbeitnehmer im Hinblick auf eine Entsendung eingestellt wurde. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass der Arbeitnehmer unmittelbar vor der Beschäftigung (mindestens seit einem Monat)

¹¹ Leitfaden zum Anwendbaren Recht der EU Kommission:

Kriterien, die für eine nennenswerte Tätigkeit im Entsendestaat sprechen (nicht erschöpfend):

- der Ort, an dem das entsendende Unternehmen seinen Sitz und seine Verwaltung hat;
- die Anzahl von Verwaltungsangestellten des entsendenden Unternehmens im Entsendestaat und im Beschäftigungsstaat - befindet sich im Entsendestaat ausschließlich Verwaltungspersonal ist automatisch ausgeschlossen, dass das Unternehmen unter die Entsendevorschriften fällt;
- der Ort, an dem die entsandten Arbeitnehmer eingestellt werden;
- der Ort, an dem die Mehrheit der Verträge mit den Kunden geschlossen wird;
- das Recht, dem die Verträge unterliegen, die das entsendende Unternehmen mit seinen Arbeitnehmern bzw. seinen Kunden schließt;
- die Zahl der im Entsendestaat und im Beschäftigungsstaat geschlossenen Verträge;
- der während eines hinreichend charakteristischen Zeitraums im Entsendestaat und im Beschäftigungsstaat vom entsendenden Unternehmen erzielten Umsatz Beispielsweise könnte eine Umsatz in Höhe von 25% des Gesamtumsatzes ein hinreichender Anhaltspunkt sein; Fälle, in denen der Umsatz weniger als 25% beträgt, sind einer Einzelprüfung zu unterziehen);
- die Dauer der Niederlassung eines Unternehmens im Entsendestaat.

dem Sozialversicherungssystem des Entsendestaates angeschlossen ist.

Zudem muss während der gesamten Dauer der Entsendung eine arbeitsrechtliche Bindung¹² zwischen dem entsendenden Arbeitgeber und dem entsandten Arbeitnehmer bestehen.

Die Entsendung darf in der EU grundsätzlich 24 Monate nicht überschreiten. Jedoch kann gemäß Art. 16 der VO (EG) Nr. 883/2004 unter gewissen Voraussetzungen eine Verlängerung der Anwendung der Rechtsvorschriften des Entsendestaates erfolgen¹³.

¹² Leitfaden zum Anwendbaren Recht der EU Kommission:

Kriterien, die für eine arbeitsrechtliche Bindung zwischen entsendendem Unternehmen und entsandten Arbeitnehmer sprechen:

- die Verantwortung der Einstellung;
- der Vertrag muss für die gesamte Dauer der Entsendung zwischen den gleichen Personen fortbestehen, nach deren Willen der Arbeitsvertrag geschlossen wurde, der zur Einstellung geführt hat;
- ausschließlich das entsendende Unternehmen ist berechtigt, den Arbeitsvertrag durch Kündigung aufzulösen;
- das entsendende Unternehmen muss auch weiterhin die „Art“ der vom entsandten Arbeitnehmer ausübenden Tätigkeit bestimmen, wobei darunter nicht die Befugnis zu verstehen ist, die Art der zu verrichtenden Arbeit und die damit verbundene Art der Arbeitsausführung bis ins kleinste Detail zu regeln, sondern vielmehr die Befugnis, allgemein darüber zu entscheiden, welches Endprodukt gefertigt bzw. Welche Dienstleistung grundsätzlich erbracht wird;
- das Unternehmen, das den Arbeitsvertrag geschlossen hat, muss für die Entlohnung einstehen. Dies gilt unbeschadet etwaiger Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber im Entsendestaat und dem Unternehmen im Beschäftigungsstaat über die Form der tatsächlichen Zahlungen an den Arbeitnehmer;
- die Befugnis zur Verhängung von Disziplinarmaßnahmen liegt weiterhin beim entsendenden Unternehmen.

¹³ In Anlehnung an Art. 16 der Verordnung 883/2004 können die betroffenen Mitgliedstaaten im gegenseitigen Einvernehmen Ausnahmen von den Bestimmungen über die geltenden Rechtsvorschriften vorsehen.

Wenn absehbar ist (oder sich nach Beginn des Entsendezeitraums herausstellt). Dass die Entsendung länger als 24 Monate dauern wird, hat der Arbeitgeber oder die betreffende Person unverzüglich einen Antrag bei der zuständigen Behörde des Mitgliedstaates zu stellen, dessen Rechtsvorschriften der Arbeitnehmer unterliegen möchte. In Ermangelung eines Antrages und einer Vereinbarung gemäß Art. 16 der Verordnung zur Verlängerung der Anwendung der Rechtsvorschriften des

Auch darf grundsätzlich kein Mitarbeiter durch den Entsandten abgelöst werden. Jedoch kann in Ausnahmefällen (z. Bsp. bei Krankheit oder Kündigung) eine Ablösung einer bereits entsandten Person erfolgen. In diesem Fall dürfen die beiden Entsendungen insgesamt aber nicht die zulässige Höchstdauer von 24 Monaten überschreiten.

Darüber hinaus gibt es einige Fallkonstellationen¹⁴, bei denen aufgrund der Komplexität des Sachverhalts und der fehlenden Garantie in Bezug auf die Aufrechterhaltung der arbeitsrechtlichen Bindung zwischen Arbeitnehmer und entsendendem Unternehmen, die Anwendung der Entsendevorschriften durch die Gemeinschaft von vornherein ausgeschlossen werden.

Eine gefährliche Fallgrube bei der Beurteilung sozialversicherungsrechtlicher Sachverhalte liegt zudem insbesondere in Grenzregionen aufgrund oftmals komplizierter Einzelfallkonstellationen bei der Verwechslung der

Entsendestaats, kommen unmittelbar nach Ablauf des Entsendezeitraums die Rechtsvorschriften des Tätigkeitsstaates zur Anwendung.

¹⁴ Leitfaden zum Anwendbaren Recht der EU Kommission:
Fälle, bei denen die Entsendevorschriften nicht greifen:

- Das Unternehmen, zu dem der Arbeitnehmer entsandt wird, überlässt diesen einem anderen Unternehmen im Mitgliedstaat seiner Niederlassung.
- Das Unternehmen, zu dem der Arbeitnehmer entsandt wird, überlässt diesen einem anderen Unternehmen in einem anderen Mitgliedstaat.
- Der Arbeitnehmer wird in einem Mitgliedstaat eingestellt, um von einem Unternehmen, das in einem zweiten Mitgliedstaat ansässig ist, zu einem Unternehmen in einem dritten Mitgliedstaat entsandt zu werden, ohne dass die Voraussetzung des Anschlusses an das System der sozialen Sicherheit des Entsendestaates erfüllt ist.
- Der Arbeitnehmer wird in einem Mitgliedstaat von einem Unternehmen eingestellt, welches in einem anderen Mitgliedstaat ansässig ist, um eine Tätigkeit im ersten Mitgliedstaat auszuführen.
- Der Arbeitnehmer wird entsandt, um eine andere Person zu ersetzen (aber Ausnahmen möglich!).
- Der Arbeitnehmer hat mit dem Unternehmen, zu dem er entsandt wird einen Arbeitsvertrag abgeschlossen.

Begrifflichkeiten Entsendung und Mehrfachbeschäftigung in Bezug auf die Anwendung der unter Pkt. 2.3 aufgeführten 25%-Regelung (wesentliche Tätigkeit).

Charakteristisch für eine Entsendung ist neben den oben aufgeführten Bedingungen in Abgrenzung zur Mehrfachbeschäftigung immer, dass es sich um unvorhersehbare und unregelmäßige Einsätze handelt, die im Voraus zeitlich befristet sind.

Bei der Entsendung von Mitarbeitern zu Arbeitseinsätzen ins EU-Ausland sind diverse Meldepflichten und administrative Auflagen zu beachten. Informationen zu den unterschiedlichen Auflagen in den einzelnen EU-Ländern stellt die EIC Trier GmbH in entsprechenden länderbezogenen Leitfäden zur Verfügung die online zugänglich sind unter www.eic-trier.de (Marktbearbeitung in Europa > Grenzüberschreitende Einsätze in Europa).

2.3 Mehrfachbeschäftigung

Gerade in Grenzregionen wie zum Beispiel der Großregion haben Arbeitnehmer häufiger als anderswo mehrere Arbeitgeber in unterschiedlichen EU-Staaten bzw. Arbeitnehmer arbeiten an einigen Tagen in der Woche in ihrem Home-Office in Deutschland oder haben einen Salary-Split-Vertrag mit einem verbundenen Unternehmen und arbeiten an festen Tagen jeweils in Deutschland und in Luxemburg. Für Personen, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten einer Tätigkeit nachgehen (Mehrfachbeschäftigung, Multi-State-Worker), gelten gemäß Art. 13 VO (EG) Nr. 883/2004 besondere Bestimmungen.

In Fällen einer Mehrfachbeschäftigung muss immer ganz genau geprüft werden, welchem Staat die Sozialversicherungspflicht zuzuordnen ist. Denn bei einer fehlerhaften Zuordnung kommt es nicht nur zu einer Nachzahlung der Sozialabgaben, sondern es werden auch Zinszahlungen fällig.

Zur Prüfung komplexerer Sachverhalte sollte beim Einsatz deutscher Grenzpendler unbedingt die DVKA (www.dvka.de) rechtzeitig mit ins Boot geholt werden, zumal so auch mögliche Gestaltungsspielräume noch effektiv genutzt werden können. Ändert sich im Laufe der Zeit die Gewichtung der Aktivitäten in den verschiedenen EU-Ländern, in denen der Arbeitnehmer aktiv ist, so sollte der Sachverhalt erneut mit der DVKA erörtert werden.

Charakteristisch für die Mehrfachbeschäftigung in Abgrenzung zur Entsendung ist grundsätzlich, dass die Einsätze gemäß Art. 14 Abs. 5 VO (EG) Nr. 883/2004 gewöhnlich¹⁵ stattfinden. D. h. es muss sich um ggf. zeitlich unbefristete sowie planbare und vorhersehbare Aktivitäten handeln, die auch einer gewissen Regelmäßigkeit unterliegen. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn ein Arbeitnehmer gewöhnlich an gewissen Tage pro Woche/Monat vom Home-Office aus arbeitet oder regelmäßig an Sitzungen im Headquarter teilnimmt oder auch im Ansässigkeitsstaat einem 450-EUR-Job nachgeht.

¹⁵ In Art. 14. Abs. 5 der VO (EG) Nr. 883/2004 ist festgelegt, dass unter einer Person, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten eine Beschäftigung ausübt, eine Person zu verstehen ist, die gleichzeitig oder abwechselnd eine oder mehrere Tätigkeiten in zwei oder mehr Mitgliedstaaten für dasselbe Unternehmen oder denselben Arbeitgeber oder für mehrere Unternehmen oder Arbeitgeber ausübt.

Ausschlaggebend für die Festlegung der anwendbaren Rechtsvorschriften bei einer Mehrfachbeschäftigung ist insbesondere auch das Kriterium der wesentlichen Tätigkeit¹⁶. Maßstab für die Feststellung, ob ein wesentlicher Teil der Tätigkeit des Arbeitnehmers im Wohnsitzstaat ausgeübt wird, ist die 25%-Regelung: D. h. entfallen mindestens 25% der Arbeitszeit und/ oder des Arbeitsentgelts auf Tätigkeiten, die der Arbeitnehmer im Wohnsitzstaat ausübt, so gilt dies als Indiz für eine wesentliche Tätigkeit.

Mit dem Ziel eventuelle Manipulationen der Bestimmungen über die anwendbaren Rechtsvorschriften zu vermeiden, sieht Art. 13

¹⁶ Leitfaden zum Anwendbaren Recht der EU Kommission:

Ein „wesentlicher Teil der Tätigkeit“, der in einem Mitgliedstaat ausgeübt wird, bedeutet, dass ein quantitativ erheblicher Teil aller Tätigkeiten eines Arbeitnehmers dort ausgeübt wird, wobei es sich nicht notwendigerweise um den größten Teil seiner Tätigkeit handeln muss. Zur Feststellung, ob ein wesentlicher Teil der Tätigkeit eines Arbeitnehmers in einem Mitgliedstaat ausgeübt wird, sind die folgenden Kriterien als Richtwerte in Betracht zu ziehen:

- die Arbeitszeit und/oder
- das Arbeitsentgelt.

Wird bei einer Gesamtbewertung festgestellt, dass eine Person mindestens 25% ihrer Arbeitszeit im Wohnmitgliedstaat leistet und/oder mindestens 25% der Arbeitsentgelts der Person im Wohnmitgliedstaat bezogen werden, gilt dies als Indikator, dass ein wesentlicher Teil aller Tätigkeiten der betreffenden Person in diesem Mitgliedstaat ausgeübt wird.

Obwohl zwingend Arbeitszeit und/ oder Arbeitsentgelt zu berücksichtigen sind, erhebt diese Aufzählung keinen Anspruch auf Vollständigkeit und es können ggf. weitere Kriterien berücksichtigt werden. Es ist die Aufgabe der bezeichneten Träger, alle maßgeblichen Kriterien zu berücksichtigen und eine Gesamtbewertung der Verhältnisse der betreffenden Person vorzunehmen, bevor eine Entscheidung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften getroffen wird.

Zusätzlich zu den obigen Kriterien muss bei der Feststellung des Mitgliedstaates dessen Rechtsvorschriften anwendbar sind, die voraussichtliche Sachlage in den folgenden zwölf Kalendermonaten ebenfalls berücksichtigt werden. Auch der bisherige Verlauf des Beschäftigungsverhältnisses ist ein zuverlässiger Maßstab für das zukünftige Verhalten; wenn eine Entscheidung also nicht auf geplanten Arbeitsbedingungen oder Arbeitseinsatzplänen basieren kann, wäre es zweckmäßig, die Sachlage der vergangenen zwölf Monate zu betrachten und diesen Zeitraum zur Beurteilung einer wesentlichen Tätigkeit heranzuziehen. Ist ein Unternehmen erst vor kurzem gegründet worden, kann sich diese Beurteilung auf einen kürzeren Zeitraum beziehen.

VO (EG) Nr. 883/2004 vor, dass unbedeutende Tätigkeiten bei der Feststellung der anwendbaren Rechtsvorschriften außer Acht gelassen werden sollen. Für die Beurteilung der Mehrfachbeschäftigung sind somit unbedeutende Tätigkeiten irrelevant. Als unbedeutend werden Tätigkeiten erachtet, die lediglich unterstützenden Charakter haben und somit nicht eigenständig sondern im Dienste der Haupttätigkeit ausgeübt werden. Weitere Kriterien für den unbedeutenden Charakter einer Tätigkeit sind der Zeitaufwand und der Anteil der Vergütung. So werden auch Aktivitäten als unbedeutend eingestuft, die pro Quartal weniger als zwei Stunden pro Woche in Anspruch nehmen und deren Vergütung weniger als fünf Prozent der Gesamtvergütung sowie deren Zeitaufwand ebenfalls nicht mehr als fünf Prozent der Gesamtarbeitszeit ausmacht.

Mehrfachbeschäftigung für einen Arbeitgeber in zwei oder mehr EU-Staaten

Übt ein Arbeitnehmer im Falle einer Mehrfachbeschäftigung für einen Arbeitgeber in zwei oder mehr EU-Staaten eine wesentliche Tätigkeit im Wohnsitzstaat aus, d. h. der Anteil der Tätigkeit im Wohnsitzstaat liegt bei mindestens 25 % und/ oder das Arbeitsentgelt, das im Wohnsitzstaat bezogen wird, liegt bei mindestens 25 %, so entfällt die Sozialversicherungspflicht auf den Wohnsitzstaat.

Übt ein Arbeitnehmer im Falle einer Mehrfachbeschäftigung für einen Arbeitgeber in zwei oder mehr EU-Staaten hingegen keine wesentliche Tätigkeit im Wohnsitzstaat aus, d.

h. der Anteil der Tätigkeit im Wohnsitzstaat liegt bei unter 25% und/ oder das Arbeitsentgelt, das im Wohnsitzstaat bezogen wird, liegt bei unter 25 %, so entfällt die Sozialversicherungspflicht immer auf den Staat, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat. Wenn ein deutscher Grenzpendler beispielsweise an einem Tag pro Woche in der deutschen Niederlassung seines Luxemburger Arbeitgebers arbeitet, und ansonsten für die Muttergesellschaft in Luxemburg tätig ist, und ggf. auch einen halben Tag pro Woche Sitzungen in der belgischen Niederlassung des Luxemburger Arbeitgebers leitet, dann kommen unter der Voraussetzung, dass der Anteil der Tätigkeit in Deutschland unter 25% liegt, die Luxemburger Rechtsvorschriften am Sitz des Arbeitgebers zur Anwendung.

Mehrfachbeschäftigung für mehrere Arbeitgeber in zwei oder mehr EU-Staaten

Übt ein Arbeitnehmer im Falle einer Mehrfachbeschäftigung für mehrere Arbeitgeber in zwei oder mehr EU-Staaten eine wesentliche Tätigkeit im Wohnsitzstaat aus, d. h. der Anteil der Tätigkeit im Wohnsitzstaat liegt bei mindestens 25 % und/ oder das Arbeitsentgelt, das im Wohnsitzstaat bezogen wird, liegt bei mindestens 25 %, so entfällt die Sozialversicherungspflicht auf den Wohnsitzstaat.

Übt ein Arbeitnehmer im Falle einer Mehrfachbeschäftigung für mehrere Arbeitgeber in zwei oder mehr EU-Staaten hingegen keine wesentliche Tätigkeit im Wohnsitzstaat aus, d. h. der Anteil der Tätigkeit im Wohnsitzstaat liegt bei unter 25% und/ oder das Arbeitsentgelt, das im Wohnsitzstaat bezogen wird, liegt bei unter 25 %, so entfällt die

Sozialversicherungspflicht auf den Haupttätigkeitsstaat.

Wenn ein deutscher Grenzpendler beispielsweise in Deutschland einem 450-EUR-Job nachgeht, so ist davon auszugehen, dass im Falle einer Vollbeschäftigung in Luxemburg der Anteil der Tätigkeit sowie des Arbeitsentgeltes in Deutschland unter 25% liegt, und somit würden die Luxemburger Rechtsvorschriften zur Anwendung kommen.

Geht ein Arbeitnehmer in unterschiedlichen EU-Ländern mit Ausnahme seines Wohnsitzstaates für unterschiedliche Arbeitgeber einer unselbständigen Tätigkeit nach, dann gelten die Rechtsvorschriften des Wohnsitzstaates.

Mehrfachbeschäftigung im Rahmen einer abhängigen Tätigkeit und einer selbständigen Tätigkeit in mehreren EU-Staaten

Geht ein Arbeitnehmer einer abhängigen Tätigkeit in einem EU-Land nach und übt im Wohnsitzstaat zudem auch noch eine selbständige Tätigkeit aus, so kommt die 25 %-Grenze nicht zur Anwendung. Auch bei Überschreiten der 25-%-Grenze kommen somit immer die Rechtsvorschriften des Staates zur Anwendung, in dem die abhängige Tätigkeit ausgeübt wird. Arbeitet beispielsweise ein deutscher Grenzpendler halbtags in Luxemburg im Rahmen einer unselbständigen Beschäftigung und geht den Rest der Woche in Deutschland einer selbständigen Tätigkeit nach, so gelten weiterhin die Luxemburger Rechtsvorschriften.

Weitere Informationen zu den Rechtsvorschriften im Bereich der Sozialversicherung

inklusive einer Vielzahl von anschaulichen Praxisbeispielen finden sich in dem EU-Leitfaden „Praktischer Leitfaden zum anwendbaren Recht in der Europäischen Union (EU), im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) und in der Schweiz“.

Der Leitfaden ist kostenfrei online zugänglich unter:

<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?advSearchKey=4944&mode=advancedSubmit&angld=de&policyArea=&type=0&country=0&year=0> (Dokumentensuche > Dokument 4944)

3. Arbeitsrecht

Für Arbeitsverträge ist in Anlehnung an Art. 8 Abs. 2 ROM-I-VO prinzipiell immer das Recht des Landes maßgeblich, in dem der Arbeitnehmer in Erfüllung seines Arbeitsvertrages tätig wird. D. h. für deutsche Grenzpendler, die in einem in Luxemburg ansässigen Unternehmen arbeiten, gelangen zwingend sämtliche Schutzvorschriften des Luxemburger Arbeitsrechts zur Anwendung - und zwar auch dann, wenn ein Arbeitsvertrag nach deutschem Recht abgeschlossen wurde. In diesem Fall würde der Arbeitnehmer von einer Anspruchskumulation profitieren und könnte die Vorteile aus beiden Rechtsordnungen in Anspruch

Das Arbeitsrecht im Luxemburg beruht auf dem am 1. September 2006 in Kraft getretenen neuen Arbeitsgesetzbuch (*Code du Travail*), auf großherzoglichen Verordnungen, Rechtsprechung und tarifvertraglichen Vorgaben. Das Luxemburger Arbeitsrecht weicht in vielen Regelungsfeldern vom deutschen Arbeitsrecht ab. Die wichtigsten

Grundlagen des Luxemburger Arbeitsrechts werden nachfolgend aufgeführt.

3.1 Wesentliche vertragliche Regelungsinhalte

Unbefristete Arbeitsverträge sind in Luxemburg die Regel. Befristete Arbeitsverträge bedürfen eines Befristungsgrundes (siehe Pkt.3.2).

Arbeitsverträge unterliegen in Luxemburg grundsätzlich dem Schriftformerfordernis und müssen zwingend Angaben enthalten zur Identität der Vertragsparteien, zum Beginn der Arbeitsaufnahme und zum Arbeitsort, zur Art der Arbeit und den auszuführenden Tätigkeiten, zu Arbeitsdauer und -zeiten, zum Gehalt inkl. Zulagen, zum bezahlten Urlaub, zur Kündigungsfrist, zu einer eventuellen Probezeit sowie eventuell zu anwendbaren tarifvertraglichen Bestimmungen. Sollen Zuwendungen wie Boni oder andere Vergünstigungen nicht zur betrieblichen Übung und damit zu einem Anspruch des Arbeitnehmers werden, so empfiehlt sich ein klarer Hinweis im Arbeitsvertrag auf die Freiwilligkeit der Leistungen.

Der Vertrag sollte vom Arbeitnehmer vor Arbeitsbeginn unterschrieben werden, ansonsten sind eine eventuelle Befristung sowie auch die Regelungen zur Probezeit ungültig.

3.2 Befristung von Verträgen

Eine Befristung von Arbeitsverträgen ist in Luxemburg nur möglich, sofern diese begründet ist. Befristete Arbeitsverträge dürfen im Rahmen ihrer Vergütung nicht von unbefristeten Verträgen abweichen. Befristete Arbeitsverträge sind üblich bei nicht dauerhaften Tätigkeiten wie zum Beispiel im

Rahmen der Vertretung eines vorübergehend abwesenden Arbeitnehmers (Mutterschutz, Krankheit etc.) sowie auch bei saisonbedingten, anderen zeitlich begrenzten oder auch bei dringlichen Tätigkeiten. Die Begründung ist im Arbeitsvertrag mit aufzuführen und im Bedarfsfall entsprechend auszuführen.

In einigen Berufsgruppen wie beispielsweise im Bereich von Film- und Musikproduktion, im audiovisuellen Bereich sowie auch im Bankensektor sind Befristungen erlaubt.

Befristete Verträge dürfen grundsätzlich maximal zwei Mal verlängert werden und inklusive der Verlängerungen nicht mehr als 24 Monate andauern. Ausnahmen hiervon existieren zum Beispiel bei Lehr- und Forschungspersonal. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses sind im befristeten Arbeitsvertrag festzuhalten. Mangels einer vertraglichen Angabe bezüglich des Endes des Arbeitsverhältnisses ist die Befristung hinfällig.

3.3 Die Probezeit

Im Arbeitsvertrag kann eine Probezeit vorgesehen werden. Wird nicht schriftlich im Arbeitsvertrag auf die Probezeit hingewiesen, handelt es sich um ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, es sei denn, der Tarifvertrag sieht zwingend eine Probezeit vor. In befristeten Verträgen ist die Probezeit optional.

Die Probezeit beträgt mindestens 2 Wochen und maximal 3 Monate bei Arbeitern mit einem Bildungsniveau unter dem Abschlusszeugnis der Berufsfachschule (CATP), 6 Monate bei einem Abschluss ab CATP und bis zu 12

Monate, wenn das Bruttomonatsgehalt höher als 536 EUR (Index 100), d. h. zurzeit über 4.258,73 EUR liegt.

Dauer der Probezeit	Kündigungsfrist
2 Wochen 3 Wochen 4 Wochen 2 Monate 3 Monate (Maximum f. unqualifizierte AN)	Minimum 3 Tage 4 Tage 15 Tage 15 Tage
4 Monate 5 Monate 6 Monate	16 Tage 20 Tage 24 Tage
Bei einem Bruttomonatslohn > 536 EUR (Index 100) 7 Monate 8- 12 Monate	 28 Tage 1 Monat

Die Probezeit kann nicht im Sinne einer Erneuerung wiederholt werden. Kommt es nicht im Laufe der Probezeit zur Kündigung, geht der Vertrag nach Ablauf der Probezeit in einen unbefristeten Vertrag über.

Während der ersten zwei Wochen der Probezeit kann nicht gekündigt werden, außer es handelt sich um eine fristlose Kündigung. Die Kündigungsfrist beträgt während der Probezeit maximal einen Monat.

Ausnahmsweise darf gegen Ende der Probezeit auch ein kranker Arbeitnehmer gekündigt werden. Bei Krankheit verlängert sich die Probezeit um bis zu maximal einen Monat

Ein Kündigungsvorgespräch oder die Nennung eines Kündigungsgrundes auf Anfrage des Arbeitnehmers sind bei der Kündigung während der Probezeit nicht erforderlich.

Anders als in Deutschland muss im Großherzogtum bei einer Kündigung während der Probezeit die Kündigungsfrist noch in der Probezeit liegen. Ansonsten geht das Probe-arbeitsverhältnis in ein unbefristetes Arbeits-

verhältnis über, was zur Verlängerung der Kündigungsfrist sowie zur Notwendigkeit, auf Anfrage des Arbeitnehmers den Kündigungsgrund darzulegen, führt.

3.4 Arbeitszeit, Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit

Die Arbeitszeit beträgt in Luxemburg 40 Stunden pro Woche und acht Stunden pro Tag. Die Höchstarbeitszeit ist auf zehn Stunden am Tag und 48 Stunden pro Woche festgelegt. Überstunden bedürfen zwingend einer vorherigen Erlaubnis des Arbeits- und Beschäftigungsministeriums. Der Antrag auf Genehmigung von Überstunden oder Sonntagsarbeit ist bei der Inspection du Travail et des Mines (ITM) unter Aufführung entsprechender Begründungen einzureichen. Feiertagsarbeit bedarf hingegen keiner Genehmigung, es sei denn der Feiertag fällt auf einen Sonntag. Die Antragsformulare für die Genehmigung von Überstunden und Sonntagsarbeit sind im Internet abrufbar unter <https://itm.public.lu/fr.html> (Pfad: conditions de travail > durée de travail > salaires).

Die gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeit beträgt elf Stunden (ununterbrochen) pro Tag und 44 Stunden (ununterbrochen) pro Woche. Tarifvertragliche Regelungen können günstigere Konditionen für die Arbeitnehmer festlegen. Bei Aufstellung eines Arbeitsorganisationsplans und unter Einbezug der Personalvertretung ist eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten im Rahmen einer sog. Referenzperiode möglich. Die Höchstgrenze von zehn Arbeitsstunden pro Tag und 48

Stunden pro Woche darf jedoch nicht überschritten werden.

Auch dürfen Unternehmen auf Gleitzeitmodelle zurückgreifen unter der Voraussetzung, dass die täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten von 10 und 48 Stunden nicht überschritten werden.

Überstunden sind zu kompensieren entweder vorzugsweise durch 1,5 Stunden bezahlte Ruhezeit pro Überstunde oder einen Zuschlag in Höhe von 40 % zzgl. zum normalen Gehalt (einige Tarifverträge sehen einen Zuschlag von 50 % vor).

Im Falle von Sonntagsarbeit sieht der luxemburgische Gesetzgeber einen Aufschlag in Höhe von 70 % vor zzgl. der Entlohnung für die tatsächlich gearbeitete Zeit (normales Gehalt) oder ersatzweise 70 % Aufschlag und einen Ruhetag.

Der Aufschlag für Feiertagsarbeit beträgt 100 % zzgl. der Entlohnung für die tatsächlich gearbeitete Zeit (normales Gehalt). Fällt der Feiertag auf einen normalen Arbeitstag, kommt noch die reguläre Vergütung hinzu, die der Arbeitnehmer an diesem freien Tag ohnehin bezogen hätte.

Der luxemburgische Gesetzgeber hat die folgenden gesetzlichen Feiertage festgelegt:

- Neujahr
- Ostermontag
- 1. Mai
- 9. Mai (Europatag)
- Christi Himmelfahrt
- Pfingstmontag
- 23. Juni (Nationalfeiertag)
- Maria Himmelfahrt (15. August)

- Allerheiligen (1. November)
- erster und zweiter Weihnachtstag (25. und 26. Dezember)

Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Sonntag, hat der Arbeitnehmer das Recht innerhalb der nächsten drei Monate einen Tag frei zu nehmen. Gleiches gilt für den Fall, wenn ein gesetzlicher Feiertag auf einen Wochentag fällt, an dem laut den Bestimmungen des Arbeitsvertrages nicht gearbeitet werden muss. Fällt ein gesetzlicher Feiertag oder ein Ersatzfeiertag auf einen Wochentag, an dem der Arbeitnehmer laut Arbeitsvertrag nur vier Stunden zu arbeiten gehabt hätte, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen halben Tag Urlaub. Der Urlaubsanspruch kann ggf. auch in Form einer Entschädigungszahlung kompensiert werden.

3.5 Der bezahlte Urlaub

Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt in Luxemburg unabhängig vom Alter des Arbeitnehmers 25 Arbeitstage pro Jahr. Der Anspruch entsteht nach dreimonatiger ununterbrochener Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber. Verweigert werden kann der Urlaub, bei unberechtigter Abwesenheit von mehr als zehn Prozent der Arbeitszeit. Der Urlaub wird auf Wunsch des Arbeitnehmers festgesetzt unter Berücksichtigung der Dienstverhältnisse und in Absprache mit den anderen Arbeitnehmern. Der Urlaub muss während des Kalenderjahres genommen werden und kann ausnahmsweise bis zum 31. März des Folgejahres übertragen werden. Erkrankt der Arbeitnehmer während des Erholungsurlaubs werden diese Krankheitstage nicht als Urlaubstage betrachtet unter der

Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer ein ärztliches Attest beibringt.

Der Mutterschaftsurlaub setzt sich zusammen aus acht Wochen Urlaub vor und acht Wochen Urlaub nach der Entbindung. Bei Mehrlingsgeburten, Frühgeburten und stillenden Mütter verlängert sich der Mutterschaftsurlaub auf zwölf Wochen nach der Geburt.

Urlaub aus familiären Gründen sieht der Gesetzgeber vor, wenn ein Kind (unter 15 Jahren) des Arbeitnehmers schwer erkrankt ist bzw. nach einem Unfall oder auf Grund anderer Ursachen die Anwesenheit eines Elternteils erforderlich ist. Der Urlaub aus familiären Gründen beträgt pro Jahr und Kind zwei Tage.

Auch bewilligt der Gesetzgeber Arbeitnehmern einen außerordentlichen Urlaub für persönliche Angelegenheiten: Heirat oder Eintragung einer Lebensgemeinschaft des Arbeitnehmers: sechs Tage; Sterbefall eines Familienteils ersten Grades (Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Schwiegersohn oder-tochter): drei Tage; Geburt eines Kindes, Heirat eines Kindes, Umzug, Adoption eines Kindes unter 16 Jahren: zwei Tage; Einzug in den Militärdienst oder Sterbefall eines Familienteils zweiten Grades (Großeltern, Enkel, Geschwister, Schwager bzw. Schwägerin): ein Tag.

Zudem sieht der Gesetzgeber unter gewissen Umständen einen Adoptionsurlaub, Sporturlaub, Bildungsurlaub sowie Elternurlaub vor.

3.6 Der gesetzliche Mindestlohn

Wie die meisten anderen EU Länder verfügt auch das Großherzogtum über einen gesetzlichen Mindestlohn. Der gesetzliche Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Arbeitsvertrages bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind. Der Mindestlohn ist gestaffelt nach Alter und Qualifizierung der Arbeitnehmer.

Zum 1. Januar 2021 beträgt der Mindestlohn für volljährige unqualifizierte Arbeitnehmer im Großherzogtum monatlich mindestens 2.201,93 EUR bzw. mindestens 12,72 EUR pro Stunde. Für volljährige qualifizierte Arbeitnehmer liegt der Mindestlohn bei 2.642,32 EUR im Monat bzw. bei einem Stundenlohn von 15,27 EUR.

Die Anpassung der Mindestlöhne findet in Luxemburg regelmäßig, oftmals im Jahresrhythmus statt. Die Anpassungen werden im Internet veröffentlicht unter: <https://itm.public.lu/fr.html>

(Pfad: conditions de travail > salaires) sowie unter www.guichet.lu (Pfad: Unternehmensportal > Personalwesen > Vergütung der Arbeitnehmer > Sozialer Mindestlohn und Indexierung).

3.7 Die ordentliche Kündigung

Die ordentliche Kündigung ist geregelt in den Artikeln L.124-1 bis L.124-9, sowie Art. L.124-11 bis Art. L.124-12, Code du Travail. Der Aufhebungsvertrag ist geregelt in Art. L. 124-13, Code du Travail.

Unbefristete Arbeitsverträge können jederzeit auf Veranlassung einer der beiden Vertrags-

parteien unter Berücksichtigung einer Kündigungsfrist im Wege der ordentlichen Kündigung beendet werden.

Kündigungsgründe sind entweder wirtschaftlicher oder persönlicher Natur. Eine Vermengung ist unzulässig. Die Gründe müssen echt und ernsthaft sein.

Kündigungsgründe für eine ordentliche Kündigung aus persönlichem Grund sind beispielsweise Leistungsmängel und Leistungsverweigerung, Verspätungen oder Fehlzeiten sowie auch lange Fehlzeiten aufgrund von Krankheit.

Betriebe, die regelmäßig mindestens 15 Mitarbeiter beschäftigen, müssen Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen dem Comité de Conjoncture melden. Bei Kündigungen aus wirtschaftlichem Grund von mehr als 7 Mitarbeitern innerhalb von 30 Tagen bzw. mehr als 15 Mitarbeitern in 90 Tagen ist ein Sozialplan aufzustellen.

Die ordentliche Kündigung muss per Einschreiben zugestellt oder persönlich gegen Empfangsbestätigung übergeben werden. Im Kündigungsschreiben braucht der Kündigungsgrund nicht angegeben zu werden, sondern lediglich die Dauer sowie Beginn und Ende der Kündigungsfrist. Die Gründe für die Kündigung kann der Arbeitnehmer binnen einer Frist von einem Monat ab Zustellung der Kündigung per Einschreiben beim Arbeitgeber erfragen. Der Arbeitgeber verfügt wiederum über eine Frist von einem Monat, um die Kündigungsgründe hinreichend detailliert darzulegen und dem Arbeitnehmer per Einschreiben zuzusenden.

Unternehmen mit mindestens 150 Angestellten sowie auch Banken und Versicherungen sind

gesetzlich verpflichtet, mit dem Arbeitnehmer im Vorfeld der Kündigung ein Kündigungsvorgespräch zu führen. Dies gilt auch für Kündigungen aus wichtigem Grund (siehe 2.10). Datum, Uhrzeit und Ort des Vorgesprächs müssen dem Arbeitnehmer unter Einhaltung von Fristen per Einschreiben zugesandt werden. Der Ablauf des Gesprächs und die darauf folgende Kündigung unterliegen Formvorschriften. Die im Kündigungsvorgespräch genannten Gründe müssen deckungsgleich sein mit den Gründen, die in dem ggf. im Nachgang zum Kündigungsschreiben vom Arbeitnehmer angeforderten Begründungsschreiben aufgeführt werden. Der Arbeitnehmer darf sich von einer Person aus dem Unternehmen (z. B. Personalvertretung) begleiten lassen. Die Inspection du Travail et des Mines (ITM, Arbeitsinspektion, <https://itm.public.lu/fr.html>) ist über das stattgefundene Kündigungsvorgespräch in Kenntnis zu setzen.

Die Kündigung darf frühestens am Tag nach der Unterredung und muss spätestens acht Tage nach der Unterredung dem Arbeitnehmer per Einschreiben zugestellt werden.

Erfolgt die Kündigung nach dem 14. eines Monats, beginnt die Kündigungsfrist am ersten Tag des Folgemonats. Andernfalls läuft die Kündigungsfrist ab dem 15. des Folgemonats. Maßgeblich für den Beginn der Kündigungsfrist ist laut Gesetz der Tag der Zustellung und nicht der Tag des Zugangs der Kündigung. Um sicher zu gehen, sollte ein Tag nach der Absendung eingeplant werden, da es hierzu unterschiedliche Rechtsprechung gibt.

Die Kündigungsfristen gestalten sich wie folgt:

Dienstalter	Auflösung d. AG	Auflösung d AN	Abfindung		Auflösung mit Wahl des AG (< 20 AN)	
	Arb./Ang.	Arb./Ang.	Arb.	Ang.	Arb.	Ang.
< 5 Jahre	2 Monate	1 Monat	--	--	2 Monate	2 Monate
5-10 Jahre	4 Monate	2 Monate	1 Monat	1 Monat	5 Monate	5 Monate
10-15 Jahre	6 Monate	3 Monate	2 Monate	2 Monate	8 Monate	8 Monate
15-20 Jahre	6 Monate	3 Monate	3 Monate	3 Monate	9 Monate	9 Monate
20-25 Jahre	6 Monate	3 Monate	3 Monate	6 Monate	9 Monate	12 Monate
20-30 Jahre	6 Monate	3 Monate	3 Monate	9 Monate	9 Monate	15 Monate
>30 Jahre	6 Monate	3 Monate	3 Monate	12 Monate	9 Monate	18 Monate

Für den Arbeitnehmer ist die Kündigungsfrist immer nur halb so lang wie für den Arbeitgeber.

Der Arbeitnehmer hat zudem im Falle einer ordentlichen Kündigung ab einer Betriebszugehörigkeit von über fünf Jahren Anspruch auf eine Abfindung, die gestaffelt ist nach der Höhe der beim Arbeitgeber geleisteten Dienstjahre (Betriebszugehörigkeit). Für Arbeitgeber mit weniger als 20 Angestellten besteht die Möglichkeit, die Zahlung der Abfindung durch eine Verlängerung der Kündigungsfrist zu kompensieren.

Während der Kündigungsfrist stehen dem Arbeitnehmer maximal sechs Werktage Urlaub zur Suche eines neuen Arbeitsplatzes zur Verfügung. Dies gilt jedoch nur, wenn sich der Arbeitnehmer beim Arbeitsamt als Arbeitssuchender hat registrieren lassen und den Nachweis erbringen kann, dass an freigelegenen Tagen Vorstellungsgespräche stattgefunden haben.

3.8 Die fristlose Kündigung

Die fristlose Kündigung ist geregelt in Art. L.124-10, Code du Travail. Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigem Grund (fristlose Kündigung) ohne Berücksichtigung einer Kündigungsfrist (CDI, unbefristete Verträge) oder vor Ablauf der Vertragslaufzeit (CDD, befristete Verträge) beendet werden. Bei der Kündigung aus wichtigem Grund erlischt der Anspruch auf eine Abfindung.

Als wichtiger Grund wird jedes schwerwiegende Fehlverhalten definiert, dass die Fortführung des Arbeitsverhältnisses unmittelbar und unwiderruflich unmöglich macht.

Unternehmen mit mindestens 150 Angestellten sowie auch Banken und Versicherungen sind gesetzlich verpflichtet, mit dem Arbeitnehmer auch im Vorfeld der fristlosen Kündigung ein Kündigungsvorgespräch zu führen. Datum, Uhrzeit und Ort des Vorgesprächs müssen dem Arbeitnehmer unter Einhaltung von Fristen per Einschreiben zugesandt werden. Der Ablauf des Gesprächs und die darauffolgende Kündigung unterliegen Formvorschriften. Die im Kündigungsvorgespräch genannten Gründe müssen deckungsgleich sein mit den im Kündigungsschreiben aufgeführten Gründen.

Die fristlose Kündigung muss dem Arbeitnehmer entweder per Einschreiben zugestellt oder persönlich gegen Empfangsbestätigung übergeben werden. Das Arbeitsverhältnis endet an dem Tag, an dem die fristlose Kündigung per Einschreiben rausgeht bzw. bei Übergabe der fristlosen Kündigung und Empfangsbestätigung durch den gekündigten Arbeitnehmer.

Im Kündigungsschreiben müssen das dem Arbeitnehmer vorgeworfene Fehlverhalten sowie die sich daraus ergebenden Umstände, die zu der fristlosen Kündigung geführt haben, substantiiert dargelegt werden. Ein Nachschieben von Gründen oder Nachbessern ist nicht zulässig. Ebenso ist eine fristlose Kündigung in Verbindung mit einer ersatzweise ordentlichen Kündigung in Luxemburg nicht möglich. Für die Formulierung des Kündigungsschreibens ist fachkundige Unterstützung dringend ratsam.

Grundsätzlich muss die Kündigung aus wichtigem Grund binnen einer Frist von einem Monat ab dem Zeitpunkt, an dem der Arbeitgeber Kenntnis von dem Fehlverhalten des Arbeitnehmers genommen hat, ausgesprochen werden. In Fällen, in denen ein Kündigungsvorgespräch geführt werden muss, ist das Kündigungsprocedere mit der Zustellung der Einladung zum Kündigungsvorgespräch binnen eines Monats nach Kenntnis des Fehlverhaltens des Arbeitnehmers einzuleiten. Der Arbeitgeber hat grundsätzlich das Recht, eine vorübergehende Suspendierung des Arbeitnehmers mit sofortiger Wirkung formlos auszusprechen. Bis zur Zustellung der Kündigung hat der Arbeitnehmer im Falle einer Suspendierung das Recht auf Lohnfortzahlung.

Anders als im Nachgang zu einer ordentlichen Kündigung hat der fristlos gekündigte Arbeitnehmer in Luxemburg wie in Deutschland keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld. Im Gegensatz zu Deutschland erhält ein in Luxemburg ansässiger Arbeitnehmer, der fristlos gekündigt wurde, jedoch auch im Anschluss an eine etwaige Sperrfrist kein

Arbeitslosengeld, was nicht für deutsche Grenzpendler, die in Luxemburg fristlos gekündigt, gilt. Die Klagefrequenz in Luxemburg ansässiger Arbeitnehmer ist daher bei einer fristlosen Kündigung vergleichsweise hoch. Dies sollten Luxemburger Arbeitgeber bei der Prüfung der Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe unbedingt im Blick behalten, zumal, wie oben bereits ausgeführt, eine hilfsweise ordentliche Kündigung in Verbindung mit der fristlosen Kündigung nicht möglich ist. Zudem kann auch u. U. die Aussicht auf ein langwieriges Verfahren im Einzelfall eher gegen eine fristlose Kündigung sprechen.

3.9 Aufhebungsverträge

Neben der ordentlichen und fristlosen Kündigung kann ein Vertragsverhältnis auch durch einen Aufhebungsvertrag einvernehmlich beendet werden.

Ein wesentlicher Regelungsinhalt im Aufhebungsvertrag ist der Verzicht des Arbeitnehmers auf weitere Ansprüche im Nachgang zur Aufhebung des Arbeitsverhältnisses. Der genaue Regelungsinhalt dieser Klausel ist vom Umfang her individuell festzulegen. Im Gegenzug muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer immer eine Gegenleistung gewähren, die schriftlich im Aufhebungsvertrag aufgeführt werden muss. Die Gegenleistung kann eine Zahlung oder auch eine andere Leistung wie zum Beispiel die Freistellung zur Arbeitssuche, die Verkürzung der Kündigungsfrist auf Wunsch des Arbeitnehmers oder der Verzicht auf eine Anzeige, wenn sich der Mitarbeiter unrechtmäßig verhalten hat, sein. In Ermangelung einer solchen Gegenleistung ist der

Aufhebungsvertrag unrechtmäßig und der Arbeitnehmer kann über einen Zeitraum von drei Jahren gegen den Aufhebungsvertrag klagen.

Im Nachgang zu einem Aufhebungsvertrag hat der Arbeitnehmer in Luxemburg anders als in Deutschland auch nach einer Sperrfrist keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

3.10 Personalvertretung

Die gesetzlichen Bestimmungen zur Personalvertretung in Luxemburg sind geregelt in Art. L.411-1 bis Art. L.454-11, Code du Travail.

Per Gesetz vom 23. Juli 2015 ist es zu Anpassungen bei der Personalvertretung in Luxemburg gekommen. Das Gesetz tritt in zwei Phasen in Kraft. Im Vorfeld der nächsten Personalratswahlen im Jahr 2018 treten neue Auflagen bezüglich der Kompetenzen, Aufgabenbereiche und des Schutzes von Personalratsmitgliedern in Kraft. Darüber hinaus kommt es zu einer Erhöhung der Stundengutschrift, der Einführung einer Schlichtungskommission sowie neuen Bestimmungen im Hinblick auf den Einsatz von Beratern.

Im Zuge der nächsten Personalratswahlen im November 2018 kommt es zur Abschaffung des Betriebsrats sowie einer Anpassung der Kompetenzen des Personalrats in Unternehmen mit mehr als 150 Arbeitnehmern, die bis dahin verpflichtet waren, einen gemischten Betriebsrat (comité mixte) zu bestellen. Bis zu den Personalratswahlen bleiben bereits gewählte Betriebsräte sowie auch Vertreter junger Arbeitnehmer, Abteilungsdelegationen und zentrale Personalräte bestehen.

3.11 Informationsquellen zum Luxemburger Arbeitsrecht

Das Luxemburger Arbeitsgesetzbuch ist online zugänglich unter www.legilux.lu (in französischer Sprache). Weitere Informationen zu den arbeitsrechtlichen Vorgaben in Luxemburg finden sich auch auf dem Verwaltungsportal Guichet unter www.guichet.lu (Pfad: Unternehmensportal > Personalwesen / Bürgerportal > Arbeit) sowie auf der Internetseite der Chambre des Salariés in französischer Sprache unter www.csl.lu (Pfad: vos droits > FAQ zu den wichtigsten Rechtsgebieten unter *questions-réponses*; Muster für Arbeitsverträge, Kündigungsschreiben etc. unter *modèles-types* ...). Darüber hinaus bietet auch die Luxemburger Arbeitsinspektion (Inspection du Travail et des Mines) unter <https://itm.public.lu/fr.html> einige Informationen zu arbeitsrechtlichen Vorgaben in deutscher und französischer Sprache.

