

# Unternehmensgründung in Luxemburg



 **eictrier**

IHK | HWK Europa- und  
Innovationscentre

 **IHK** Trier

 **Handwerkskammer  
Trier**



Luxemburg bietet für deutsche Unternehmen ein interessantes Marktpotenzial. Attraktive steuerliche und dynamische wirtschaftliche Rahmenbedingungen, die Sprungbrettmöglichkeit nach Belgien und Frankreich, sowie der erleichterte Zugang zu Aufträgen im Rahmen von öffentlichen Ausschreibungen überzeugen insbesondere deutsche Unternehmen in der Grenzregion ein Marktengagement in Luxemburg anzugehen.

Grundlage für den Geschäftserfolg mit einem eigenen Unternehmen in Luxemburg ist eine gute Vorbereitung. Denn trotz EU-Binnenmarkt und Marktnähe gibt es in den einzelnen EU-Ländern noch immer Unterschiede in den verschiedenen wirtschaftsrechtlichen Regelungsfeldern. Hinzu kommt das Wechselspiel der nationalen Steuerrechtssysteme. Für eine steueroptimale Rechtsformwahl und eine rechtssichere Umsetzung eines Auslandsengagements in Luxemburg ist eine fachkundige steuerliche und juristische Beratung unerlässlich.

Dieser Leitfaden gibt Ihnen einen ersten grundlegenden Überblick über die wichtigsten rechtlichen und steuerlichen Fragestellungen in Bezug auf ein Marktengagement in Luxemburg und informiert über die wichtigsten Anlaufstellen für Investoren im Großherzogtum.

Informationen zum Einsatz von deutschen Grenzpendlern in Luxemburg sowie zur Geschäftsabwicklung in Luxemburg finden sich in den EIC-Leitfäden „Arbeiten in Luxemburg - Steuern, Sozialversicherung und Arbeitsrecht“ sowie „Erfolgreiche Geschäftsabwicklung im Großherzogtum“.

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 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](mailto:grewe@eic-trier.de).

## 1. Die Niederlassungserlaubnis

Voraussetzung für die Ausübung einer regelmäßigen gewerblichen Tätigkeit in Luxemburg ist in den meisten kaufmännischen, handwerklichen und industriellen Berufen sowie auch in einigen freien Berufen die Niederlassungserlaubnis (autorisation d'établissement). Die Ausstellung der Niederlassungserlaubnis ist sowohl an persönliche Voraussetzungen als auch an berufliche Qualifikationen geknüpft, die nachfolgend aufgeführt sind.

Die Antragstellung auf Erteilung einer Niederlassungserlaubnis erfolgt über das Luxemburger Wirtschaftsministerium, Direction générale - PME entrepreneuriat et marché intérieur<sup>1</sup>, welches nach Prüfung der

---

<sup>1</sup> Ministère de l'Économie  
Direction générale - PME entrepreneuriat et marché  
intérieur  
B.P. 535  
L-2937 Luxembourg

oder  
Forum Royal  
19-21, boulv. Royal  
L-2449 Luxembourg  
Telefon : (0 03 52) 247 847 -15/17/18/24  
Telefax : (0 03 52) 247 847 -40  
Internet : [www.eco.public.lu](http://www.eco.public.lu)

beruflichen Befähigung sowie der persönlichen Ehrenhaftigkeit<sup>2</sup> die Niederlassungserlaubnis ausstellt. Die Niederlassungserlaubnis wird üblicherweise im Laufe des Gründungsprozesses beantragt (siehe auch Pkt. 2, S. 3 ff). Das Formular für die Beantragung der Niederlassungserlaubnis sowie auch ein Muster der eidesstattlichen Versicherung ist auf dem Luxemburger Verwaltungsportal Guichet zugänglich unter [www.guichet.lu](http://www.guichet.lu) (Pfad: Unternehmen > Gründung & Ausbau von Unternehmen > Zugang zum Beruf und Gewerbe genehmigung > Niederlassungsgenehmigung).

Dem Antrag auf Niederlassungserlaubnis sind folgende Unterlagen beizufügen:

- EU-Bescheinigung, d.h. eine Bescheinigung der örtlich zuständigen IHK oder HWK über Art und Dauer der unternehmerischen Tätigkeit in Deutschland. Grundlage für die EU-Bescheinigung sind der Handelsregistereintrag bzw. die Gewerbeanmeldung.
- Kopie der Diplome oder Zeugnisse.
- Polizeiliches Führungszeugnis bezüglich der kaufmännischen Ehrenhaftigkeit des Geschäftsführers, erhältlich beim Einwohnermeldeamt der zuständigen deutschen Gemeinde.
- Eidesstattliche Versicherung (Formular unter [www.guichet.lu](http://www.guichet.lu)).
- Eine eidesstattliche Erklärung über die persönliche Konkursfreiheit des Geschäftsführers über einen Zeitraum von mindestens 10 Jahren ausgestellt von einem Notar im Ansässigkeitsstaat oder in Luxemburg. Die eidesstattliche Erklärung bescheinigt, dass der Geschäftsführer selbst weder Konkurs eröffnen musste noch für zahlungsunfähig erklärt worden ist.
- Nachweis der Entrichtung der Bearbeitungsgebühr in Höhe von 24 EUR. Der Betrag kann entweder in Form einer Stempelmarke direkt bei der Administration de l'Enregistrement et des Domaines (AED, Bureau d'Imposition Luxembourg X, 1-3 Avenue Guillaume, L-1651 Luxembourg) in Luxemburg erworben, oder per Überweisung beglichen werden (CCP Luxembourg, no IBAN LU47 1111 0087 9262 0000 CCPLLULL, Verwendungszweck: autorisation d'établissement / Niederlassungserlaubnis, Name des Antragstellers).
- Nachweis einer Verbindung mit der Gesellschaft als Eigentümer, Partner, Verwaltungsratsmitglied oder Arbeitnehmer
- Wird der Antrag im Namen einer Gesellschaft gestellt, so müssen sich die Unterlagen auf den technischen Geschäftsführer beziehen und eine Kopie des Gesellschaftsvertrags beigefügt werden. Wird der Antrag im Namen einer Zweigstelle gestellt, so müssen eine Kopie der Satzung der Muttergesellschaft sowie

---

<sup>2</sup> Die persönliche Ehrenhaftigkeit ist nachzuweisen durch die Vorlage eines polizeilichen Führungszeugnisses, eine Erklärung über Konkursfreiheit (10 Jahre) sowie eine Ehrenerklärung über vorher selbständig ausgeübte Tätigkeiten

der Ernennung des Zweigstellenleiters beigefügt werden.

Die o. g. Dokumente können wahlweise in französischer oder deutscher Sprache eingereicht werden. Die Niederlassungserlaubnis ist immer personenbezogen. Die im Rahmen der Niederlassungserlaubnis genehmigten Aktivitäten müssen grundsätzlich unter der Verantwortung der in der Niederlassungsgenehmigung benannten qualifizierten Person durchgeführt werden.

#### Erforderliche fachliche Kompetenzen:

Die Anforderungen an die fachlichen Kompetenzen sind anhängig von dem jeweiligen Tätigkeitsfeld.

Für die meisten kaufmännischen, industriellen, und handwerklichen Tätigkeiten ist die Niederlassungserlaubnis erforderlich. Die handwerklichen Berufe unterteilen sich in eine Liste A (höhere Qualifikation) und eine Liste B (niedrigere Qualifikation). Darüber hinaus erfordert die Tätigkeit in einigen freien Berufen ebenfalls eine Niederlassungserlaubnis. Hierzu zählen: Architekten, Innenarchitekten, Landschaftsarchitekten, Bauingenieure, Ingenieure aller Fachrichtungen, Vermessungstechniker, Stadt-/ Raumplaner, Steuer- und Wirtschaftsberater, Buchhalter, Wirtschaftsberater, Berater, Berater im Bereich geistiges Eigentum.

Auch zu den Freiberuflern zählen Anwälte, Ärzte, Tierärzte und Wirtschaftsprüfer. Diese Berufsgruppen fallen jedoch nicht in den Zuständigkeitsbereich des Wirtschaftsministeriums.

Detaillierte Informationen zu den erforderlichen beruflichen Qualifikationen finden sich in

deutscher Sprache auf dem Luxemburger Verwaltungsportal Guichet unter [www.guichet.lu](http://www.guichet.lu) (Pfad: Unternehmen > Gründung und Aufbau von Unternehmen > 2. Zugang zum Beruf und Gewerbe-genehmigung).

Darüber hinaus sind in einigen Berufsfeldern Eintragungen und/ oder Sonderzulassungen nötig. Informationen hierzu finden sich unter [www.guichet.lu](http://www.guichet.lu) (Pfad: Unternehmen > Gründung & Ausbau von Unternehmen > Zugang zum Beruf und Gewerbe-genehmigung > Tätigkeiten, die einer Eintragung und/ oder einer Sonderzulassung bedürfen).

#### Anforderungen an die Geschäftsräume:

In Anlehnung an das Gesetz vom 2. September 2011 ist eine feste Betriebs-einrichtung in Luxemburg nunmehr zwingende Voraussetzung für die Erteilung der Niederlassungserlaubnis. Eine feste Betriebs-einrichtung ist gegeben, wenn eine angemessene materielle Einrichtung, die Art und Umfang der geplanten Tätigkeit gerecht wird, vorhanden ist. Hierzu gehört auch eine hinreichende Infrastruktur, die alle für die Durchführung der geplanten Tätigkeiten erforderlichen administrativen und technischen Ausrüstungen aufweist. Alle Unterlagen hinsichtlich der Tätigkeiten des Unternehmens sowie aus den Bereichen Buchhaltung und Personalverwaltung müssen ordnungsgemäß aufbewahrt werden.

Weitere Informationen zur Niederlassungserlaubnis finden sich zudem auch in deutscher Sprache im Luxemburger Verwaltungsportal unter [www.guichet.lu](http://www.guichet.lu) (Pfad: Unternehmen > Gründung & Ausbau von Unternehmen >

Zugang zum Beruf und Gewerbe genehmigung  
> Niederlassungsgenehmigung).

## 2. Niederlassungsformen und Gründungsprozess

Ausländische Unternehmen können in Luxemburg zur Ausübung ihrer Geschäftsaktivitäten auf unterschiedliche Investitionsformen zurückgreifen. Hierzu zählen die Gründung eines selbständigen Unternehmens in Form einer Kapital- oder Personengesellschaft - auch als verbundenes Unternehmen in Form einer Tochtergesellschaft - sowie auch die Gründung einer rechtlich unselbständigen Einheit in Form einer Zweigniederlassung. Weitere Informationen zum Gründungsprozess und zu den in Luxemburg gängigen Gesellschafts- und Niederlassungsformen finden sich zudem auch in deutscher Sprache im Luxemburger Verwaltungsportal unter [www.guichet.lu](http://www.guichet.lu) (Pfad: Unternehmen > Gründung und Aufbau von Unternehmen > 3. Rechtsform (Gesellschaft oder Selbständiger) bzw. 4. Unternehmensgründung & Eintragung in das Handels- und Firmenregister).

### 2.1. Formalitäten für die Unternehmensgründung in Luxemburg

Die Gründungsformalitäten für eine Tochtergesellschaft gleichen im Wesentlichen denen eines unabhängigen Unternehmens und umfassen folgende Schritte:

- Prüfung, ob für geplante Aktivitäten eine Genehmigungspflicht vorliegt.
- Beantragung einer Bestätigung vom Handelsregister über die freie Verfüg-

barkeit der Gesellschaftsbezeichnung ([www.rcsl.lu](http://www.rcsl.lu)).

- Erstellung eines Satzungsentwurfes in deutscher oder französischer Sprache.
- Eröffnung eines Bankkontos auf den Namen der zu gründenden Gesellschaft.
- Einzahlung des Gesellschaftskapitals bei einer Bank. Die Bank stellt ein „Certificat de Blocage de Fonds“ aus.
- Unterzeichnung der Gründungsurkunde durch einen Notar<sup>3</sup> und die Gesellschafter bzw. den Bevollmächtigten - die Gründungsurkunde muss innerhalb von zwei Wochen vom Notar bzw. innerhalb von drei Monaten von den Gesellschaftern selbst bei der *Administration de l'Enregistrement et des Domaines* ([www.aed.public.lu](http://www.aed.public.lu)) eingetragen werden (s. u.).
- Erste Gesellschafterversammlung bzw. Gesellschafterbeschlüsse; Bestimmung des Sitzes und der Mandate sowie Ernennung der Mitglieder des Verwaltungsrates bzw. Geschäftsführung.
- Freigabe des Kapitals durch die Bank auf Grundlage eines durch den Notar eingereichten „Certificat de Déblocage de Fonds“.
- Beantragung einer Niederlassungserlaubnis beim Wirtschaftsministerium ([www.eco.public.lu](http://www.eco.public.lu)) bzw. ggf. bei einer anderen zuständigen Stelle.

---

<sup>3</sup> bei Kapitalgesellschaften

- Eintragung im Handelsregister im auf die endgültige Ausstellung der Gründungsurkunde folgenden Monat ([www.rcsl.lu](http://www.rcsl.lu)) und Veröffentlichung der Gründungsurkunde -vollständig bzw. auszugsweise- im Amtsblatt (Mémorial C Sociétés et Associations).  
Die Gesellschaft besteht aus rechtlicher Sicht bereits mit der Unterzeichnung der Gründungsurkunde und nicht erst nach Eintragung ins Handelsregister.
- Betriebsanmeldung und Beantragung einer Steuernummer bei den Steuerbehörden für die direkte und indirekte Besteuerung ([www.aed.public.lu](http://www.aed.public.lu), [www.impotsdirects.public.lu](http://www.impotsdirects.public.lu)).
- Betriebsanmeldung bei der Zentralkasse der Sozialversicherungen ([www.ccss.lu](http://www.ccss.lu)).

Für die Beantragung der Niederlassungserlaubnis beim Wirtschaftsministerium kann auch eine Mustersatzung genutzt werden. Dies hat den Vorteil, dass bei eventuellen Korrekturen der beantragten Tätigkeiten durch das Wirtschaftsministerium die Satzung einfacher angepasst werden kann.

### 2.1.1 Die Tochtergesellschaft

Die Tochtergesellschaft ist ein sowohl aus betriebswirtschaftlicher als auch aus rechtlicher Sicht eigenständiges Unternehmen und unterliegt mit ihren Gewinnen der luxemburgischen Steuerhoheit. Tochterkapitalgesellschaften sind mit ihrem Welteinkommen regelmäßig im Ansässigkeitsstaat unbeschränkt steuerpflichtig. Tochterpersonengesellschaften werden auf der Ebene der Gesellschafter

besteuert. Eine Haftungsabschottung zwischen Tochter- und Muttergesellschaft kann mit der Gründung einer Tochterkapitalgesellschaft erreicht werden. Die Tochtergesellschaft entsteht entweder durch die Gründung einer neuen Gesellschaft oder zuweilen auch durch die Übernahme einer existierenden Gesellschaft.

Zwar sind bei einer Tochtergesellschaft die Gründungsformalitäten und der organisatorische Aufwand komplexer und die betriebswirtschaftlichen Kosten somit auch höher als bei der Zweigniederlassung, jedoch lohnt sich dieser Aufwand in mehrfacher Hinsicht. An oberster Stelle auf der Liste der Pluspunkte von Tochtergesellschaften steht die Möglichkeit zur Haftungsbeschränkung und somit zur Reduzierung des Geschäftsrisikos. Zudem erleichtert die eigene Kapitalstruktur den Zugang zu externen Ressourcen und schafft Vertrauen bei den Geschäftskunden. Der sowohl aus betriebswirtschaftlicher wie auch aus rechtlicher Sicht unabhängige Charakter der Tochtergesellschaft verleiht der Niederlassung genügend Flexibilität, ihre Geschäftsstrategien schnelllebigen Markttrends adäquat anzupassen. Die wirtschaftliche Abhängigkeit der Tochter von der Mutter ermöglicht letzterer eine gewisse Kontrolle über das Auslandsengagement. Die bei der Gründung der luxemburgischen Tochtergesellschaft zu wählende Rechtsform hängt von der individuellen Interessenlage des deutschen Investors ab. Wie das deutsche Recht kennt auch das luxemburgische Recht Personen- und Kapitalgesellschaften und unterscheidet weitgehend ähnliche Rechtsformen. Für die Gründung einer Tochtergesellschaft wird jedoch insbesondere aus

Haftungsgründen nicht allzu häufig auf Personengesellschaften zurückgegriffen. Zudem ist bei der Ausschüttung von Dividenden von luxemburgischen Tochterkapitalgesellschaften an die deutsche Mutter dank der EU-Mutter-Tochter-Richtlinie keine Quellensteuer in Luxemburg abzuführen, was auch für die Kapitalgesellschaftsstruktur spricht.

Der Auswahl der optimalen Organisationsstruktur gehen immer steuerliche und rechtliche Erwägungen voraus. So kann in Einzelfällen auch eine Personengesellschaft als Rechtsform für eine Investition in Frage kommen. Eine Beratung durch kompetente Fachleute ist im Vorfeld der Investition daher unerlässlich.

## 2.2. Gründungsformalitäten für Zweigniederlassungen

Die Gründungsformalitäten für eine Zweigniederlassung umfassen folgende Schritte:

- Prüfung, ob für geplante Aktivitäten eine Genehmigungspflicht vorliegt.
- Beantragung einer Niederlassungserlaubnis beim luxemburgischen Wirtschaftsministerium ([www.eco.public.lu](http://www.eco.public.lu)) bzw. ggf. bei einem anderen zuständigen Ministerium
- Eintragung ins luxemburgische Handelsregister ([www.rcsl.lu](http://www.rcsl.lu)) und Veröffentlichung der Satzung der Muttergesellschaft im Amtsblatt (mémorial)
- Betriebsanmeldung und Beantragung einer Steuernummer bei den Steuerbehörden für die direkte und indirekte Besteuerung

([www.impotsdirects.public.lu](http://www.impotsdirects.public.lu),  
[www.aed.public.lu](http://www.aed.public.lu))

- Betriebsanmeldung bei der Zentralkasse der Sozialversicherungen ([www.ccss.lu](http://www.ccss.lu))

### 2.2.1 Die Zweigniederlassung

Die Zweigniederlassung ist faktisch eine Auslagerung der Exportabteilung des deutschen Unternehmens nach Luxemburg und aus betriebswirtschaftlicher Sicht ein eigenständiges Unternehmen, das in Luxemburg Waren und Dienstleistungen vertreibt und über die Vollmacht zum Abschluss von Kaufverträgen verfügt. Als Betriebsstätte ist die Zweigniederlassung somit in Luxemburg für die dort erzielten Gewinne steuerpflichtig. Der Geschäftsabschluss und die Buchführung haben nach luxemburgischem Recht zu erfolgen. Die Kapitalausstattung der Zweigniederlassung kann frei gestaltet werden. Eine Satzung ist nicht notwendig.

Aus rechtlicher Sicht ist die Zweigniederlassung kein eigenständiges Unternehmen, d. h. keine eigene juristische Einheit sondern vielmehr ein verlängerter Arm des deutschen Mutterhauses, welches entweder als juristische Person bei Kapitalgesellschaften oder bei Personengesellschaften auf der Ebene der Gesellschafter als Vertragspartner für alle in Luxemburg abgeschlossenen Arbeits- und Kundenverträge verantwortlich zeichnet. Der Niederlassungsleiter muss mit entsprechender Prokura zum Abschluss der gesetzlich vorgesehenen Rechtsgeschäfte ausgestattet werden.

Für die Zweigniederlassung sprechen neben der hohen Marktpräsenz relativ unkomplizierte Gründungsformalitäten, eine flexible Organisationsstruktur, überschaubare Kosten, die freie Gestaltung der Kapitalisierung sowie die enge Bindung an die Geschäftspolitik des Mutterhauses. Zudem ist eine steuerfreie Repatriierung von Gewinnen nach Deutschland möglich. Unter der Voraussetzung, dass die Betriebsstätte einer aktiven wirtschaftlichen Tätigkeit nachgeht, eröffnet sich in der Möglichkeit eines Verlustausgleichs ein weiterer Vorteil. Insbesondere für Erstinvestitionen in der Testphase und bei zeitlich begrenzten Projekten kann die Investitionsform der Zweigniederlassung vorteilhaft sein. Eine Tochtergesellschaft ist hingegen an vergleichsweise aufwendigere Formalitäten hinsichtlich Gründung und Liquidation gebunden.

Ein wesentlicher Nachteil der Zweigniederlassung liegt in der fehlenden Haftungsabschottung. Da die Zweigniederlassung über keine eigene Rechtspersönlichkeit verfügt, haftet das Mutterhaus unbeschränkt für die Verbindlichkeiten der luxemburgischen Niederlassung. Dies kann sich im Einzelfall auch negativ auf den Zugang zu externen Mitteln (Bankkredite, Lieferantenkredite etc.) auswirken. Auch kann sich die fehlende Rechtspersönlichkeit zuweilen als Hemmschuh bei der Vertrauensbildung zu Kunden und öffentlichen Auftraggebern erweisen. Desweiteren zählen mögliche Probleme bei der internen steuerlichen Abgrenzung zwischen dem

Ergebnis des Stammhauses und dem der Zweigniederlassung sowie die Pflicht, den Jahresabschluss des Stammhauses bei der Steuererklärung im Ausland offen zu legen, zu möglichen Schwachstellen der Zweigniederlassung. Aufgrund der Selbständigkeitsfiktion von Zweigniederlassungen in Anlehnung an den Authorized OECD Approach unterliegt die Leistungsverrechnung zwischen der Luxemburger Zweigniederlassung und der deutschen Muttergesellschaft einem vergleichbaren Aufwand und Dokumentationspflichten wie die Leistungsverrechnung zwischen Mutter- und Tochtergesellschaften. Die Leistungsverrechnung erfolgt immer in Anlehnung an den Fremdvergleichsgrundsatz.



## 2.2.2 Kurzüberblick über die beliebtesten Handelsgesellschaftsformen

Für die Gründung von Tochtergesellschaften bzw. unabhängigen Unternehmen stehen Investoren in Luxemburg wie in Deutschland verschiedene Formen der Kapital- und Personengesellschaften zur Verfügung. Weitere Informationen zu den in Luxemburg gängigen Rechtsformen finden sich zudem auch im Luxemburger Verwaltungsportal unter [www.guichet.lu](http://www.guichet.lu) (Pfad: Unternehmen > Gründung und Aufbau von Unternehmen > 3. Rechtsform).

	<b>SARL</b> <b>Société à responsabilité limitée</b>	<b>SARL-S</b> <b>Société à responsabilité limitée simplifiée</b>	<b>SA</b> <b>Société par Actions</b>	<b>SCS</b> <b>Société en commandite simple</b>	<b>SNC</b> <b>Société en nom Collectif</b>
	Gesellschaft mit beschränkter Haftung	Vereinfachte Gesellschaft mit beschränkter Haftung	Aktiengesellschaft	Kommanditgesellschaft	Offene Handelsgesellschaft
<b>Gründungsakt</b>	notariell	privaturkundlich	notariell	notariell oder privaturkundlich	notariell oder privaturkundlich
<b>Veröffentlichung</b>	vollständig	vollständig	vollständig	auszugsweise	auszugsweise
<b>Gesellschafter (Mindestzahl)</b>	2 1: SARL unipersonelle (max. 100)	1 (max. 100) zwingend natürliche Personen	1	2	2
<b>Mindestkapital</b>	12.000 €  vollständige Zeichnung und Einzahlung bei Gründung	zwischen 1 € - 12.000 €  vollständige Zeichnung und Einzahlung bei Gründung	30.000 €  vollständige Zeichnung und Einzahlung von 25% des Kapitals bei Gründung	//	//
<b>Gesellschafterhaftung</b>	beschränkt auf Kapitaleinlage	beschränkt auf Kapitaleinlage	beschränkt auf Kapitaleinlage	beschränkt bzw. unbeschränkt	unbeschränkt
<b>Übertragbarkeit Von Anteilen</b>	möglich, aber reglementiert	nicht möglich	frei	nicht möglich	nicht möglich
<b>Steuerliche Behandlung</b>	Körperschaftsteuer	Körperschaftsteuer	Körperschaftsteuer	Einkommensteuer	Einkommensteuer

### 3. Steuerliche Belastung

Beim Aufbau einer Marktpräsenz im Ausland kommen zwangsläufig steuerliche Erwägungen zum Tragen und sind bei der Auswahl des Vertriebssystems zu berücksichtigen.

Das folgende Kapitel gibt einen Überblick über die wichtigsten Grundlagen des Steuerrechts im Großherzogtum, ersetzt jedoch keine Steuerberatung.

Aktuelle Informationen zum Steuerrecht des Großherzogtums sind im Internet zugänglich unter [www.impotsdirects.public.lu](http://www.impotsdirects.public.lu), [www.aed.public.lu](http://www.aed.public.lu) sowie [www.guichet.lu](http://www.guichet.lu).

#### 3.1 Die Einkommensteuer

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 Jahreseinkommensteuertabelle 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 gebietsansässigen 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](http://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 Entlassungen<sup>4</sup>.

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.

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

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

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

Zuständige Behörde für die Einkommensteuer ist in Luxemburg die Administration des Contributions directes (Steuerverwaltung<sup>5</sup>). Informationen zur Einkommensbesteuerung von Gebietsansässigen und Grenzpendlern sowie alle maßgeblichen Steuerformulare finden sich in deutscher Sprache im Luxemburger Verwaltungsportal unter [www.guichet.lu](http://www.guichet.lu) (Pfad: Bürger > Steuern > von einem Gebietsansässigen ausgeübte arbeitnehmerische

---

<sup>4</sup> bis zu 12.500 EUR oder das 6-fache des Durchschnittsgehalt der letzten 12 Monate

<sup>5</sup> Steuerverwaltung  
45, boulevard Roosevelt  
L-2982 Luxemburg  
Tel.: 00352/ 40800-1  
Fax: 00352/ 40800-2022  
[www.impotsdirects.publics.lu](http://www.impotsdirects.publics.lu)

Tätigkeit bzw. von einem Nicht-Gebietsansässigen ausgeübte arbeitnehmerische Tätigkeit).

Informationen zur Besteuerung von deutschen Grenzpendlern bietet der EIC-Leitfaden „Arbeiten in Luxemburg - Steuern, Sozialversicherung und Arbeitsrecht für Grenzpendler“.

### 3.2 Die Körperschaftsteuer

In Luxemburg körperschaftsteuerpflichtig sind alle in Luxemburg ansässigen Kapitalgesellschaften (SA, SARL, SCA) sowie Betriebstätten deutscher Kapitalgesellschaften. Die SNC (offene Handelsgesellschaft) sowie die SCS für die Komplementäranteile können wahlweise der Körperschaftssteuer oder der Einkommensteuer unterworfen werden. Die Wahl für eine der Ertragsbesteuerung ist verbindlich und kann nicht widerrufen werden. Die Rechtsform der juristischen Person allein ist jedoch in Luxemburg nicht ausschlaggebendes Kriterium für die Körperschaftssteuerpflicht. Vielmehr ist jedes wirtschaftliche Unternehmen grundsätzlich körperschaftsteuerpflichtig, welches Einkünfte erzielt, die nicht unmittelbar bei seinen Gesellschaftern oder Mitgliedern der Einkommensteuer unterliegen.

Gebietsansässige Kapitalgesellschaften unterliegen in Luxemburg der unbeschränkten Steuerpflicht. Der Körperschaftsteuersatz liegt bei steuerpflichtigen Einkünften in Höhe von über 200.000 € bei 17%. Hinzu kommt eine

Abgabe in Höhe von 7 % als Betrag zum Beschäftigungsfonds.

Unter gewissen Umständen kann bei der ACD eine Steuererleichterung beantragt werden. Voraussetzung für die Steuererleichterung ist die Ansiedlung eines neuen Unternehmens oder die Einführung neuer Fertigungsverfahren, die einen Beitrag zur Entwicklung und strukturellen Verbesserung der Wirtschaft, zur Entwicklung der Regionalwirtschaft oder zu einer besseren geografischen Ausgewogenheit der Wirtschaftsaktivitäten leisten. Die Steuererleichterung gilt für einen Zeitraum von 10 Jahren und bis auf 25% des Gesamtgewinns des Unternehmens beschränkt. Zudem darf die Steuererleichterung weder 10% der getätigten Investitionen noch einen festgelegten Anteil der Lohnkosten in Zusammenhang mit den geschaffenen Dauerarbeitsplätzen überschreiten.

Zudem existieren in Luxemburg Steuergutschriften für Investitionen.

Der zu versteuernde Gewinn schließt einerseits den ausgeschütteten Gewinn und andererseits den Gewinn, der den Rücklagen zugeführt wird, ein. Auch betroffen sind Vergütungen jeder Art, die an Verwaltungsratsmitglieder oder an andere, mit der Überwachung der Geschäftsführung beauftragte Personen gewährt werden, soweit diese Vergütung nicht für die tägliche Geschäftsführung der Gesellschaft ausgezahlt werden.

Zu den nicht abzugsfähigen Betriebsausgaben bei Körperschaften zählen: Ausgaben hinsichtlich der Erfüllung von Verpflichtungen, die der Gesellschaft aufgrund ihrer Satzung oder ihrem Gesellschaftsvertrag auferlegt sind; die Körperschaft-, Vermögen- und Gewerbe-

steuer; die den Verwaltungsratsmitgliedern und den Kommissaren für die Überwachung der Geschäftsführung gewährten Tantiemen.

In Luxemburg ist ein unbegrenzter Verlustvortrag möglich.

Zuständige Behörde für die Körperschaftsteuer ist in Luxemburg die Administration des contributions directes (ACD, Steuerverwaltung<sup>6</sup>). Die Gesellschaft muss ihre steuerpflichtigen Einkünfte bei der ACD melden, die nach Prüfung den zu entrichtenden Steuerbetrag sowie die entsprechenden Fälligkeitstermine festsetzt. Die Körperschaftssteuererklärung kann wahlweise elektronisch über MyGuichet oder in Papierform eingereicht werden. Folgende Unterlagen sind der Körperschaftssteuererklärung beizufügen: Bilanz, GuV, Aufteilung von Anlagevermögen und Abschreibungen, Aufstellung bestimmter Gemeinkosten. Der Jahresabschluss hat in Luxemburg nach Maßgabe des sog. plan comptable normalisé, eines Standardkontenplans mit 7 Kontenklassen zu erfolgen, der bis auf wenige Ausnahmen eine einheitliche Buchungsstruktur für alle Luxemburger Unternehmen vorsieht. Die Abgabe der Körperschaftssteuererklärung hat vor dem 31. Mai bei der zuständigen Steuerverwaltung zu erfolgen.

Steuervorauszahlungen erfolgen quartalsweise zu den gesetzlich vorgeschriebenen Fälligkeitsterminen. Die Höhe der

---

<sup>6</sup> Administration des contributions directes  
Steuerverwaltung  
45, boulevard Roosevelt  
L-2982 Luxemburg  
Tel.: 00352/ 40800-1  
Fax: 00352/ 40800-2022  
[www.impotsdirects.publics.lu](http://www.impotsdirects.publics.lu)

Vorauszahlung wird von der Steuerverwaltung auf Grundlage der letzten Steuerbescheide geschätzt und vorläufig festgesetzt. Die verbleibende Rest-steuerschuld wird unter Berücksichtigung der bereits geleisteten Vorauszahlungen ermittelt und geht der Gesellschaft per Steuerbescheid zu.

Informationen zur Körperschaftssteuer finden sich zudem auch in deutscher Sprache im Luxemburger Verwaltungsportal unter [www.guichet.lu](http://www.guichet.lu) (Pfad: Unternehmen > Steuern > Besteuerung von Gewinnen & Vermögen > Besteuerung von von Kapitalgesellschaften erzielten Gewinnen > Körperschaftssteuer).

### 3.3 Die Gewerbesteuer

In Luxemburg wird eine der deutschen Gewerbesteuer ähnliche kommunale Steuer erhoben, bei der die Gemeinden ein Hebesatzrecht besitzen. Der Gewerbesteuer unterliegen alle die Gewinne aller in Luxemburg ansässigen Gewerbebetriebe (Handels-, Industrie-, Bergbau- oder Handwerksunternehmen) sowie ständige Niederlassungen ausländischer Unternehmen. Freiberufler sowie land- und forstwirtschaftliche Einzelunternehmer unterliegen nicht der Gewerbesteuer

Die Gewerbesteuer berechnet sich auf Grundlage der folgenden drei Indikatoren: allgemeine Bemessungsgrundlage x Satz der Bemessungsgrundlage x Hebesatz der Gemeinde. Bemessungsgrundlage für die Gewerbesteuer ist der steuerpflichtige Gewinn unter Berücksichtigung einiger Anpassungen. Freibeträge gibt es für Einzelunternehmen und Personengesellschaften.

Der Satz der Bemessungsgrundlage liegt zurzeit bei 3 %. Der jeweilige Gemeindehebesatz wird von den Kommunen in Anlehnung an den Finanzbedarf festgesetzt und liegt üblicherweise zwischen 200 % und 400 %.

Luxemburg	
Multiplikationsfaktor	225 %
Gewerbesteuersatz f. natürl. Personen	6,32 %
Gewerbesteuersatz f. Gesellschaften	6,75 %
Gesamtsatz max. Einkommensteuer + Gewerbesteuer (natürl. Personen)	45,32 %
Gesamtsatz max. Körperschaftssteuer + Gewerbesteuer (Kapitalgesellschaft - ohne Ausschüttung)	27,75 %
Esch/ Alzette	
Multiplikationsfaktor	275 %
Gewerbesteuersatz f. natürl. Personen	7,62 %
Gewerbesteuersatz f. Gesellschaften	8,25 %
Gesamtsatz max. Einkommensteuer + Gewerbesteuer (natürl. Personen)	46,62 %
Gesamtsatz max. Körperschaftssteuer + Gewerbesteuer (Kapitalgesellschaft - ohne Ausschüttung)	29,25 %
Troisvierges	
Multiplikationsfaktor	300 %
Gewerbesteuersatz f. natürl. Personen	8,25 %
Gewerbesteuersatz f. Gesellschaften	9 %
Gesamtsatz max. Einkommensteuer + Gewerbesteuer (natürl. Personen)	47,25 %
Gesamtsatz max. Körperschaftssteuer + Gewerbesteuer (Kapitalgesellschaft - ohne Ausschüttung)	30 %

Zuständige Behörde für die Gewerbesteuer ist in Luxemburg die Administration des Contributions directes<sup>7</sup> (ACD, Steuerverwaltung). Die Fristen zur Entrichtung der Gewerbesteuer liegen für Kapitalgesellschaften vor dem 31. Mai und für Einzelunternehmen und Personengesellschaften vor dem 31. März. Vorauszahlungen sind jeweils zum 10. Februar, zum 10. Mai, zum 10. August und zum 10. November fällig.

Informationen zur Gewerbesteuer finden sich zudem auch in deutscher Sprache im

<sup>7</sup> Administration des contributions directes  
Steuerverwaltung  
45, boulevard Roosevelt  
L-2982 Luxemburg  
Tel.: 00352/ 40800-1  
Fax: 00352/ 40800-2022  
[www.impotsdirects.publics.lu](http://www.impotsdirects.publics.lu)

Luxemburger Verwaltungsportal unter [www.guichet.lu](http://www.guichet.lu) (Pfad: Pfad: Unternehmensportal > Steuern > Besteuerung von Gewinnen und Vermögen > Verschiedene Steuern > Gewerbesteuer).

### 3.4 Weitere Steuern

Seit dem Jahr 2013 gibt es in Luxemburg eine Mindestbesteuerung. Für Holdings liegt die Mindestbesteuerung bei 3.210 EUR, für Kapitalgesellschaften in Abhängigkeit von der Bilanzsumme zwischen 500 EUR und 21.000 EUR. Darüber hinaus gibt es in Luxemburg die Vermögenssteuer und die Grundsteuer.

Zuständige Behörde für diese Steuern ist in Luxemburg die Administration des contributions directes (ACD, Steuerverwaltung<sup>8</sup>).

Informationen zur Mindestbesteuerung, Vermögens- und Grundsteuer finden sich zudem auch in deutscher Sprache im Luxemburger Verwaltungsportal unter [www.guichet.lu](http://www.guichet.lu) (Pfad: Pfad: Unternehmensportal > Steuern > Besteuerung von Gewinnen und Vermögen > Verschiedene Steuern).

---

<sup>8</sup> Administration des contributions directes  
Steuerverwaltung  
45, boulevard Roosevelt  
L-2982 Luxembourg  
Tel.: 00352/ 40800-1  
Fax: 00352/ 40800-2022  
[www.impotsdirects.publics.lu](http://www.impotsdirects.publics.lu)

### 3.5 Die steuerliche Behandlung von Dividenden im Mutter-Tochter-Verhältnis/ Mutter-Tochter-Richtlinie 23/07/90

Mit der EU-Mutter-Tochterrichtlinie vom 23.07.1990 sollte die wirtschaftliche Doppelbesteuerung bei Gesellschaften unterschiedlicher Mitgliedstaaten vermieden werden, indem die Gewinnbesteuerung auf der Ebene der Tochtergesellschaft unberührt bleibt.

Bei Dividendenausschüttungen der luxemburgischen Tochtergesellschaft an eine deutsche Mutterkapitalgesellschaft behält der luxemburgische Staat in Anlehnung an Art. 5 Abs. 1 der Mutter-Tochter-Richtlinie keine Quellensteuer ein. Die einschlägige DBA-Vorschrift, wonach in Anlehnung an das Schachtelprivileg dem Quellenstaat ein Besteuerungsrecht von bis zu 5% zu steht, läuft nunmehr leer. In Deutschland sind die Dividenden zu 95% steuerlich freigestellt. § 8b V KStG schreibt allerdings für Dividenden-erträge, die nach § 8b I 1 KStG bei der Einkommensermittlung unberücksichtigt bleiben, vor, dass 5% der Dividende nicht abziehbare Betriebsausgaben darstellen und somit entsprechend zu versteuern sind. Nach § 8b V 2 KStG findet § 3c I EStG keine Anwendung, so dass Aufwand, der im Zusammenhang mit der ausländischen Tochterkapitalgesellschaft entsteht, in vollem Umfang abziehbar ist. Diese Freistellung schließt eine Anrechnung der ausländischen Quellensteuer aus.

Seit dem Jahr 2009 kommt bei natürlichen Personen deren Anteile im Betriebsvermögen gehalten werden das Teileinkünfteverfahren zur Anwendung. D. h. 60% der Dividenden ist steuerpflichtig und unterliegt somit dem persönlichen Einkommensteuersatz des

Gesellschafters; gleichermaßen können 60% der im wirtschaftlichen Zusammenhang stehenden Werbungskosten geltend gemacht werden. Ebenfalls seit dem Jahr 2009 unterliegen Dividenden, die nicht im Betriebsvermögen verbleiben, sondern an Privatanleger ausgezahlt werden, einer Abgeltungssteuer in Höhe von 25% zzgl. Solidaritätszuschlag.

### **3.6 Die Mehrwertsteuer**

Der Mehrwertsteuersatz beträgt in Luxemburg seit dem 1. Januar 2015 17 %. Für verschiedene Lieferungen und Leistungen gilt ein reduzierter bzw. superreduzierter Satz von 14%, 8% oder 3%. Zuständige Behörde für Fragen rund um die indirekte Besteuerung ist die Administration de l'Enregistrement et des Domaines. Weitere Informationen zum Luxemburger Mehrwertsteuerrecht sind im Internet zugänglich unter [www.aed.public.lu](http://www.aed.public.lu) (Pfad: TVA, Gesetzestext: législation & circulaires > TVA) sowie im EIC-Leitfaden „Grenzüberschreitende Einsätze in Luxemburg“.

## **4. Das 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 Anspruchs-kumulation 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 diversen Regelungsfeldern vom deutschen Arbeitsrecht ab. Die wichtigsten Grundlagen des Luxemburger Arbeitsrechts werden nachfolgend aufgeführt.

### **4.1 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.

#### 4.2 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.

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

#### **4.4 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 vor-herigen Erlaubnis des Arbeits- und Be-schäftigungsministeriums. 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 > formulaires).

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.

#### **4.5 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.

#### **4.6 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 12,73 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).

#### **4.7 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 Vertragsparteien 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 darauffolgende 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 Werkzeuge 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 freigegebenen Tagen Vorstellungsgespräche stattgefunden haben.

#### **4.8 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, das 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 darauf folgende 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 Kündigungsverfahren 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.

#### **4.9 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.

#### **4.10 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.

#### **4.11 Informationsquellen zum Luxemburger Arbeitsrecht**

Das Luxemburger Arbeitsgesetzbuch ist online zugänglich unter [www.legilux.lu](http://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](http://www.guichet.lu) (Pfad: Unternehmen > Personalwesen bzw. Bürger > Arbeit) sowie auf der Internetseite der Chambre des Salariés in französischer Sprache unter [www.csl.lu](http://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.



## 6. Wichtige Adressen für die Marktbearbeitung in Luxemburg

Für die Marktbearbeitung Luxemburg steht Ihnen ein weites Netzwerk an kompetenten Partnern zur Verfügung. Die wichtigsten haben wir für Sie in der nachfolgenden Liste zusammengefasst.

### **Handelskammer Luxemburg**

#### **Chambre de Commerce**

7, rue Alcide de Gaspari  
L-2981 Luxemburg-Kirchberg  
Tel.: 00 352/ 42 39 391  
Fax: 00 352/ 43 83 26  
E-Mail: [chamcom@cc.lu](mailto:chamcom@cc.lu)  
Internet: [www.cc.lu](http://www.cc.lu)

### **Handwerkskammer Luxemburg**

#### **Chambres des Métiers**

2, Circuit de la Foire Internationale  
Luxemburg-Kirchberg  
L-1016 Luxemburg  
Tel.: 00 352/ 42 67 67 -1  
Fax: 00 352/ 42 67 87  
E-Mail : [contact@cdm.lu](mailto:contact@cdm.lu)  
Internet : [www.cdm.lu](http://www.cdm.lu)

### **debelux Handelskammer**

Manhattan Office Tower  
Bolwerklaan 21 / Avenue du Boulevard  
B-1210 BRÜSSEL  
Tel. : 00 32/ 2/ 203 50 40  
Fax : 00 32/ 2/ 203 22 71  
E-Mail : [ahk@debelux.org](mailto:ahk@debelux.org)  
Internet: [www.debelux.org](http://www.debelux.org)

### **House of Entrepreneurship - One -Stop Shop**

14, rue Erasme  
L-1468 Luxemburg  
Tel. : 00 352/ 42-39-39-330  
E-Mail : [info@houseofentrepreneurship.lu](mailto:info@houseofentrepreneurship.lu)  
Internet : [www.houseofentrepreneurship.lu/](http://www.houseofentrepreneurship.lu/)

### **Arbeitnehmerkammer**

#### **La Chambre des salariés**

18, rue Auguste Lumière  
L-1950 Luxemburg  
Tel. : 00 352/ 27 494 200

Fax : 00 352/ 27 494 250

E-Mail : [csl@csl.lu](mailto:csl@csl.lu)

Internet : [www.csl.lu](http://www.csl.lu)

### **Wirtschaftsministerium**

#### **Ministère de l'Économie**

Direction générale - PME entrepreneuriat et marché intérieur

B.P. 535

L-2937 Luxembourg

oder

#### **Forum Royal**

19-21, boulv. Royal

L-2449 Luxembourg

Tel.: (0 03 52) 247 847 -15/17/18/24

Fax:(0 03 52) 247 847 -40

E-Mail: [info.pme@eco.etat.lu](mailto:info.pme@eco.etat.lu)

Internet: [www.eco.public.lu](http://www.eco.public.lu)

### **Handelsregister**

#### **Registre de Commerce**

Centre administratif Pierre Werner

Bâtiment F

13, rue Erasme

L-2961 Luxemburg

Tel. : 00 352/ 26 428-1

Internet: [www.rcsl.lu](http://www.rcsl.lu)

### **Steuerverwaltung**

#### **Administration des Contributions directes**

(direkte Steuern)

45, Boulevard Roosevelt

L-2982 Luxemburg

Tel.: 00 352/ 40 800-1

Internet: [www.impotsdirects.public.lu](http://www.impotsdirects.public.lu)

### **Enregistrierungsverwaltung**

#### **Administration de l'Enregistrement et des Domaines**

(indirekte Steuern)

Centre administratif Pierre Werner

13, rue Erasme

L-2961 Luxemburg

Tel.: 00 352/ 26 68 39 40-1

Internet : [www.aed.public.lu](http://www.aed.public.lu)

### **Zoll- und Verbrauchsteuerverwaltung**

#### **Administration des douanes et accises**

22, rue de Bitbourg

L- 1273 Luxemburg  
Tel. : 00 352/ 28 18 28 18  
Fax: 00 352/ 28 18 92 00  
E-Mail: [douanes@do.etat.lu](mailto:douanes@do.etat.lu)  
Internet: [www.do.etat.lu](http://www.do.etat.lu)

**Gewerbeaufsicht**  
**Inspection du Travail et des Mines**

L-2361 Strassen  
Tel: 00 352/ 247-76100  
Internet: [www.itm.lu](http://www.itm.lu)

**Arbeitsministerium**  
**Ministère du Travail et de l'Emploi**

26, rue Ste Zithe  
L-2939 Luxemburg  
Tel.: 00 352/ 478 1  
Fax: 00 352/ 478 6325  
Internet: [www.mt.etat.lu](http://www.mt.etat.lu)

**Zentralstelle der Sozialversicherungen**  
**Centre commun de la sécurité Sociale**

125, route d'Esch  
L-1471 Luxemburg  
Tel.: 00 352/ 40 14 11  
Fax: 00 352/ 40 44 81  
Internet: [www.ccss.lu](http://www.ccss.lu)

**Nationale Gesundheitskasse**  
**Caisse nationale de santé**

125, route d'Esch  
L-1471- Luxemburg  
Tel. : 00 352/ 27 57-1  
E-Mail : [cns@secu.lu](mailto:cns@secu.lu)  
Internet. [www.cns.lu](http://www.cns.lu)

**Justizministerium**  
**Ministère de la Justice**

13, rue Erasme  
L-2934 Luxembourg  
Tel. : 00 352/ 247-84537  
Fax : 00 352/ 26 68 48 61  
E-Mail : [info@mj.public.lu](mailto:info@mj.public.lu)  
Internet : <http://www.mj.public.lu/>

**Finanzministerium****Ministère des Finances**

3, rue de la Congrégation  
L-2931 Luxemburg  
Tel.: 00 352/ 478 1  
Fax: 00 532/ 47 52 41  
E-Mail: [ministere-finances@fietat.lu](mailto:ministere-finances@fietat.lu)  
Internet : [www.fi.etat.lu](http://www.fi.etat.lu)

**Transportministerium****Ministère des Transports**

4, Place de l'Europe  
L-1499 Luxemburg  
Tel. : 00 352/ 247 84 400  
Fax : 00 352/ 22 85 68  
E-Mail : [info@mt.public.lu](mailto:info@mt.public.lu)  
Internet : [www.mt.public.lu](http://www.mt.public.lu)

**Umweltamt****Abteilung Zulassungen und Umweltmanagement**

1, avenue du Rock'n'Roll  
L-4361 Esch-sur-Alzette  
Tel. : 00 352/ 40 56 56 600  
Fax : 00 352/ 40 56 56 696  
E-Mail. : [commodo@aev.etat.lu](mailto:commodo@aev.etat.lu)  
Internet. [www.aev.public.lu](http://www.aev.public.lu)

**Gesundheitsministerium****Ministère de la Santé**

Villa Louvigny  
Allée Marconi  
L-2120 Luxemburg  
Tel : 00 352/ 247 – 85500  
E-Mail : [info@sante.public.lu](mailto:info@sante.public.lu)  
Internet: [www.sante.public.lu](http://www.sante.public.lu)

**Wettbewerbsrat****Conseil de la concurrence**

19-22. boulevard Royal  
L-2449 Luxemburg  
Tel. : 00 352/ 247 84174  
Fax : 00 352/ 2620 12-18  
E-Mail : [info@concurrence.public.lu](mailto:info@concurrence.public.lu)  
Internet : <https://concurrence.public.lu/>

**Versicherungsaufsicht****Commissariat aux Assurances**

7, boulevard Joseph II,

L - 1840 Luxembourg

Tel : 00 352/ 22 69 11 1

Fax : 00352/ 226911-144

E-Mail : [caa@caa.lu](mailto:caa@caa.lu)

Internet : [www.commassu.lu](http://www.commassu.lu)

**Finanzaufsicht****Commission de Surveillance du secteur financier**

110, route d'Arlon

L-2991 Luxembourg

Tel. : 00 352/ 26 25 1

Fax : 00 352/ 26 25 1

Internet : [www.cssf.lu](http://www.cssf.lu)

**Amt für Medien und Kommunikation****Service des médias et des communications**

5, rue Large (Maison Cassal)

L-1917 Luxembourg

Tél. : 00 352/ 247-82167, 247-86710

Fax : 00 352/ 47 56 62

E-Mail: [info@mediacom.public.lu](mailto:info@mediacom.public.lu)

Internet: [www.mediacom.public.lu](http://www.mediacom.public.lu)

**Ordre des architectes et des Ingénieurs-conseils**

8, rue Jean Engling

L-1466 Luxembourg

Tel. : 00 352 42 24 06

Fax : 00 352 42 24 07

E-Mail: [oai@oai.lu](mailto:oai@oai.lu)

Internet:[www.oai.lu](http://www.oai.lu)

**Ordre des experts comptables Luxembourg A.s.b.l.**

7, rue Alcide de Gasperi

L-1615 Luxembourg-Kirchberg

Tel.: 00 352 29 13 33

Fax : 00 352 29 13 34

E-Mail : [contact@oec.lu](mailto:contact@oec.lu)

Internet. [www.oec.lu](http://www.oec.lu)

**Ordre des avocats du barreau de Luxembourg**

45, Allée Scheffer •

L-2013 Luxembourg

Tel. : 00 352 46 72 721  
Fax : 00 352 33 56 46  
E-Mail : [info@barreau.lu](mailto:info@barreau.lu)  
Internet : [www.barreau.lu](http://www.barreau.lu)