

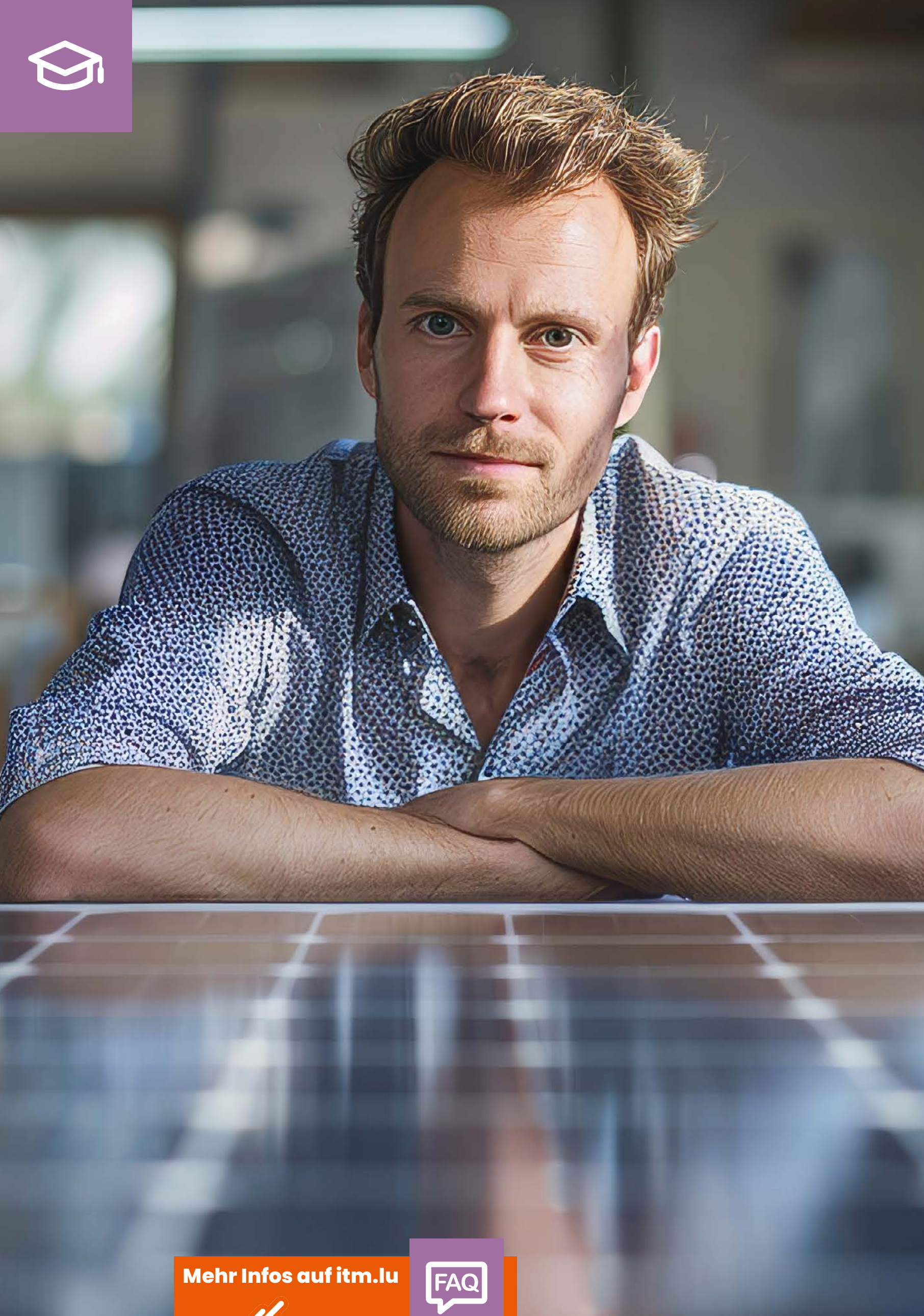
Arbeits- bedingungen

Welche neuen
Entwicklungen
gibt es im
Arbeitsgesetzbuch?



Zusammen die Arbeit wertschätzen.

**Arbeitgeber, Arbeitnehmer,
Auszubildende und Studierende.**



Für den Arbeitnehmer

Kein Schriftstück

Liegt kein schriftlicher Arbeitsvertrag vor, gilt das Arbeitsverhältnis immer als unbefristet ohne Probezeit. Der Beweis des Gegenteils ist nicht möglich. Folglich können die Parteien weder behaupten noch nachweisen, dass sie einen befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen oder eine Probezeit vorgesehen haben.

Wurde am Tag der Arbeitsaufnahme noch kein schriftlicher Vertrag abgeschlossen, ist der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags nicht mehr möglich, weil in diesem Fall ein unbefristeter Arbeitsvertrag durch das Arbeitsgericht in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umgewandelt würde..

Ebenso gilt der Vertrag als auf Vollzeit abgeschlossen, wenn im Rahmen der Einstellung eines in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmers kein schriftliches Dokument vorliegt, aus dem die Dauer der Arbeit sowie deren Verteilung hervorgeht.

Schließlich kann der Arbeitnehmer, wenn eine oder mehrere wesentliche Informationen, die im Arbeitsvertrag enthalten sein muss/müssen, ihm nicht zu Beginn der Erfüllung des Vertrags und spätestens innerhalb der in Artikel L. 121-4 Absatz 2 Unterabsatz 3 des Arbeitsgesetzbuchs vorgesehenen maximal zulässigen Fristen mitgeteilt wurde(n), innerhalb von fünfzehn Tagen nach der Zustellung einer erfolglosen Inverzugsetzung auf einfachen Antrag beim Vorsitzenden des Arbeitsgerichts, der

nach Anhörung oder ordnungsgemäßer Einberufung der Parteien in einem summarischen Dringlichkeitsverfahren entscheidet, beantragen, dass dem Arbeitgeber – auch unter Androhung einer Geldstrafe – angeordnet werde, ihm die fehlenden Informationen zur Verfügung zu stellen.

Arbeitsvertrag

Sowohl der unbefristete als auch der befristete Arbeitsvertrag müssen durch den Arbeitgeber spätestens bei Antritt der Stelle schriftlich für jeden Arbeitnehmer einzeln festgehalten werden.

Der datierte und sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer unterschriebene Vertrag ist in zwei (Original-)Ausfertigungen zu erstellen, von denen die eine dem Arbeitgeber und die andere dem Arbeitnehmer übergeben wird.

Der Vertrag muss dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber folgendermaßen übermittelt werden:

- in Papierform oder
- in elektronischer Form, sofern:
 - er für den Arbeitnehmer zugänglich ist,
 - er gespeichert und ausgedruckt werden kann,
 - und der Arbeitgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis aufbewahrt.





Für den Arbeitnehmer

Angaben im unbefristeten Arbeitsvertrag

Wenn eine oder mehrere wesentliche Informationen des Arbeitsvertrags nicht im Vorfeld mitgeteilt wurde(n), müssen diese Informationen dem Arbeitnehmer auf jeden Fall zwischen dem ersten Arbeitstag und spätestens dem siebten Kalendertag in Form eines oder mehrerer Dokumente zur Verfügung gestellt werden, sofern es um folgende Informationen geht:

- die Personalien der Parteien des Arbeitsverhältnisses;
- das Datum des Beginns der Erfüllung des Arbeitsvertrags;
- den Arbeitsort, und falls es sich nicht um einen festen oder vorherrschenden Arbeitsort handelt, den Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer grundsätzlich an verschiedenen Orten und insbesondere im Ausland beschäftigt wird oder seinen Arbeitsort frei wählen kann, sowie den Sitz oder gegebenenfalls den Wohnsitz des Arbeitgebers;
- die Art der ausgeübten Tätigkeit und gegebenenfalls die Beschreibung der Funktionen oder Aufgaben, die dem Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung übertragen wurden, unbeschadet einer späteren neuen Zuteilung unter dem Vorbehalt der Einhaltung der Bestimmungen von Artikel L. 121-7;
- die reguläre tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers und die Modalitäten zur Leistung von Überstunden und die entsprechende Vergütung sowie gegebenenfalls etwaige Modalitäten von Schichtänderungen (*);

- die normalen Arbeitszeiten;
- die Vergütung, einschließlich des Grundlohns und gegebenenfalls aller Lohnzuschläge, Zusatzvergütungen, etwaiger vereinbarter Gratifikationen oder Beteiligungen, die einzeln angegeben werden müssen, sowie die Zeitpunkte und Modalitäten der Auszahlung des Lohns, auf den der Arbeitnehmer Anspruch hat (*);
- gegebenenfalls die Dauer und die Anwendungsbedingungen der Probezeit.

Gleiches gilt für die folgenden Informationen, die dem Arbeitnehmer innerhalb eines Monats ab dem ersten Arbeitstag in Form eines oder mehrerer Dokumente bereitgestellt werden müssen:

- die Dauer des bezahlten Urlaubs, auf den der Arbeitnehmer Anspruch hat, oder, falls dies zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses nicht angegeben werden kann, die Modalitäten der Gewährung und der Festlegung dieses Urlaubs (*);
- das bei der Kündigung des Arbeitsvertrags vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, einschließlich der formellen Anforderungen und der Länge der Kündigungsfristen, oder, falls diese Angabe zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses nicht möglich ist, die Modalitäten der Festsetzung dieser Kündigungsfristen (*);
- gegebenenfalls die Angabe der Tarifverträge, in denen die Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers geregelt sind, oder bei außerhalb des Unternehmens durch einzelne paritätische Stellen oder Institutionen abgeschlossenen Tarifverträgen die Angabe solcher Stellen oder paritätischen Institutionen, in deren Rahmen sie abgeschlossen wurden;

- die Identität der Sozialversicherungsträger, die die Sozialbeiträge erhalten, und das entsprechende Sozialversicherungssystem sowie gegebenenfalls Angaben zu einem bestehenden Zusatzrentensystem und dessen Merkmalen, zum verpflichtenden oder freiwilligen Charakter dieses Systems, zu den Ansprüchen auf damit verbundene Leistungen sowie zu einer etwaigen Verpflichtung zu persönlichen Beitragszahlungen (*);
- gegebenenfalls den Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung (*).

Einige dieser Angaben, und zwar diejenigen, denen ein (*) folgt, können durch einen Hinweis auf die Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. die Satzungsbestimmungen oder Tarifverträge erteilt werden, die für die entsprechenden Bereiche gelten.





Für den Arbeitnehmer

Inhalt des befristeten Arbeitsvertrags

Neben den Pflichtangaben, die für jeden Arbeitsvertrag vorgeschrieben sind, muss ein befristeter Arbeitsvertrag folgende Angaben enthalten:

- den Vertragsgegenstand, d. h. die genau festgelegte und nicht dauerhafte Aufgabe, für deren Ausführung der Arbeitnehmer eingestellt wurde;
- das Ablaufdatum des Vertrags, sofern dieser für eine bestimmte Dauer abgeschlossen wurde (*);
- die Mindestlaufzeit, für welche der Vertrag abgeschlossen wird, sofern kein Ablaufdatum angegeben ist (*);
- wenn der Vertrag zur Vertretung eines vorübergehend abwesenden Arbeitnehmers abgeschlossen wurde, den Namen des abwesenden Arbeitnehmers; falls es sich um eine indirekte Vertretung eines wegen Elternurlaubs abwesenden Arbeitnehmers handelt, wird im Vertrag der Name dieses Arbeitnehmers angegeben, auch wenn die Vertretung auf einer anderen Stelle stattfindet;
- gegebenenfalls die Dauer und die Anwendungsbedingungen der Probezeit (*);
- gegebenenfalls eine Verlängerungsklausel.

Sofern sie nicht im Vorfeld bereitgestellt wurden, werden die Informationen, denen ein (*) folgt, dem Arbeitnehmer auf jeden Fall individuell zwischen dem ersten Arbeitstag und spätestens dem siebten Kalendertag in Form eines oder mehrerer Dokumente zur Verfügung gestellt.

Fehlen einer oder mehrerer wesentlicher Informationen im Arbeitsvertrag

Wenn eine oder mehrere wesentliche Informationen, die im Arbeitsvertrag enthalten sein muss/müssen, dem Arbeitnehmer nicht zu Beginn der Erfüllung des Vertrags und spätestens innerhalb der zuvor aufgeführten maximal zulässigen Fristen mitgeteilt wurde(n), kann er innerhalb von fünfzehn Tagen nach der Zustellung einer erfolglosen Inverzugsetzung auf einfachen Antrag beim Vorsitzenden des Arbeitsgerichts, der nach Anhörung oder ordnungsgemäßer –Einberufung der Parteien in einem summarischen Dringlichkeitsverfahren entscheidet, beantragen, dass dem Arbeitgeber – auch unter Androhung einer Geldstrafe – angeordnet werde, ihm die fehlenden Informationen zur Verfügung zu stellen.

Die Verfügung des Vorsitzenden des Arbeitsgerichts ist vorläufig vollstreckbar. Gegen sie kann auf einfachen Antrag innerhalb von vierzig Tagen nach Zustellung durch die Geschäftsstelle des Gerichts bei dem für Berufungen in Arbeitsrechtssachen zuständigen Vorsitzenden der Kammer des Berufungsgerichtshofs Berufung eingelegt werden. Nach Anhörung oder ordnungsgemäßer Einberufung der Parteien wird in einem Dringlichkeitsverfahren entschieden.





Für den Arbeitnehmer

Dauer der Probezeit

Wenn die Parteien die Aufnahme einer Probezeitklausel in den Arbeitsvertrag vereinbaren, darf diese Probezeit nicht kürzer als 2 Wochen und nicht länger als 6 Monate sein.

Ausnahmen bezüglich der Höchstdauer der Probezeit

Probezeit mit einer Höchstdauer von 3 Monaten

Die Probezeit darf höchstens 3 Monate betragen, wenn der Bildungsstand des Arbeitnehmers nicht mindestens dem des Berufsbefähigungszeugnisses (CCP) bzw. dem Diplom über die berufliche Reife (DAP) entspricht. Demnach muss ein Arbeitgeber, der einem neu einzustellenden Arbeitnehmer eine Probezeit auferlegen möchte, sich über die Ausbildung dieses Arbeitnehmers erkundigen, um die Dauer der Probezeit festzulegen.

Probezeit mit einer Höchstdauer von 12 Monaten

Die Probezeit kann bis zu 12 Monate betragen, wenn die im Arbeitsvertrag vorgesehene monatliche Bruttovergütung mindestens 5.062,14 € (Index 944,43 bzw. 536 € zum Index 100) beträgt.

HÖCHSTDAUER DER PROBEZEIT

Allgemeine Regel Ausbildung < als CCP/DAP	Allgemeine Regel Ausbildung ≥ CCP/DAP	Anfangs- vergütung ≥ 5.062,14 € (Index 944,43)
2 Wochen (mindestens)	2 Wochen (mindestens)	2 Wochen (mindestens)
3 Wochen	3 Wochen	3 Wochen
4 Wochen	4 Wochen	4 Wochen
2 Monate	2 Monate	2 Monate
3 Monate (höchstens)	3 Monate	3 Monate
	4 Monate	4 Monate
	5 Monate	5 Monate
	6 Monate (höchstens)	6 Monate
		7 Monate
		8 Monate
		9 Monate
		10 Monate
		11 Monate
		12 Monate (höchstens)

Eine Probezeit von maximaler Dauer im Rahmen eines befristeten Vertrags

Die eventuell zwischen den Parteien vereinbarte Probezeit darf weder weniger als zwei Wochen noch mehr als ein Viertel der im befristeten Arbeitsvertrag festgelegten Dauer bzw. der Mindestlaufzeit, für die der befristete Arbeitsvertrag abgeschlossen wird, betragen.

Beispiel:

Im Rahmen eines auf 12 Monate befristeten Arbeitsvertrags darf die eventuell zwischen -den Parteien vereinbarte Probezeit in keinem Fall (12- Monate / 4) 3 Monate überschreiten.

Wenn die im Vertrag vorgesehene Probezeit diese Höchstgrenzen überschreitet, ist die Probezeitklausel nicht gänzlich sondern nur bezüglich der das gesetzliche Maximum überschreitenden Dauer nichtig.

Mehr Infos auf itm.lu



FAQ



Für den Arbeitnehmer

Einfügen einer Klausel, die dem Arbeitnehmer die Aufnahme einer parallelen Beschäftigung verbietet

Jede Klausel, die darauf abzielt, einem Arbeitnehmer zu verbieten, außerhalb der im Arbeitsvertrag vereinbarten normalen Arbeitszeiten ein anderes Arbeitsverhältnis bei einem oder mehreren Arbeitgebern auszuüben, ist null und nichtig.

Gleiches gilt für alle Klauseln oder Handlungen, die darauf abzielen, den Arbeitnehmer aus diesem Grund zu benachteiligen.

Eine Ausnahme von diesem Verbot gilt jedoch, wenn eine Mehrfachbeschäftigung –aus objektiven Gründen unvereinbar ist, etwa aus Gründen der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz, zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen, der Integrität des öffentlichen Dienstes oder zur Vermeidung von Interessenkonflikten.

Schutz des Arbeitnehmers

Das Arbeitsgesetzbuch sieht den Grundsatz vor, dass kein Arbeitnehmer:

- ▼ aufgrund einer Beanstandung oder als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Ausübung eines Rechtsbehelfs, um die Achtung seiner im Arbeitsgesetzbuch vorgesehenen Rechte sicherzustellen, einer Benachteiligung oder Repressalien ausgesetzt sein darf;
- ▼ Repressalien ausgesetzt sein darf, weil er Zeuge der oben genannten Handlungen war oder dazu ausgesagt hat.

Jede Klausel in einem Arbeitsvertrag, einer Einzelvereinbarung –oder einem Tarifvertrag oder einer Betriebsordnung, die dem oben genannten Grundsatz widerspricht, wäre null und nichtig.

Es ist dem Arbeitgeber untersagt, dem Arbeitnehmer zu kündigen bzw. ihn zu einem Vorgespräch vor der Kündigung einzuladen oder die Änderung einer wesentlichen Klausel des Arbeitsvertrags des Arbeitnehmers aus den oben genannten Gründen mitzuteilen.

Im Falle einer Kündigung des Arbeitsvertrags, die unter Verstoß gegen die oben genannten Verbote erfolgt, kann der Arbeitnehmer die in Artikel L. 124-11 vorgesehene Kündigungsschutzklage wegen ungerechtfertigter Kündigung seines Arbeitsvertrags einreichen, damit ihm Schadenersatz zugesprochen wird.





Für den Arbeitnehmer

Umwandlung eines befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Arbeitsvertrag

Der Arbeitnehmer kann bei seinem Arbeitgeber die Umwandlung seines befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Arbeitsvertrag unter Beibehaltung aller anderen damit verbundenen Rechte und Pflichten beantragen, sofern:

- er seit mindestens sechs Monaten bei diesem Arbeitgeber arbeitet
- und seine Probezeit am Tag der Einreichung seines Antrags abgelaufen ist.

Der Antrag des Arbeitnehmers muss bei seinem Arbeitgeber eingereicht werden, dies höchstens einmal innerhalb von zwölf aufeinanderfolgenden Monaten.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, innerhalb eines Monats nach dem Antrag des Arbeitnehmers Folgendes zu tun:

- entweder den Vertrag im gegenseitigen Einvernehmen zu ändern
- oder die Gründe für die Ablehnung des Antrags des Arbeitnehmers auf Umwandlung seines befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Arbeitsvertrag genau und schriftlich darzulegen.

Umwandlung eines Teilzeitarbeitsvertrags in einen Vollzeitarbeitsvertrag und umgekehrt

Der Arbeitnehmer kann bei seinen Arbeitgeber beantragen, entweder eine Vollzeitbeschäftigung zu übernehmen oder wieder zu übernehmen oder eine Teilzeitbeschäftigung zu übernehmen oder wieder zu übernehmen, sofern:

- er seit mindestens sechs Monaten bei diesem Arbeitgeber arbeitet
- und seine Probezeit am Tag der Einreichung seines Antrags abgelaufen ist.

Der Antrag des Arbeitnehmers muss bei seinem Arbeitgeber eingereicht werden, dies höchstens einmal innerhalb von zwölf aufeinanderfolgenden Monaten.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, innerhalb eines Monats nach dem Antrag des Arbeitnehmers Folgendes zu tun:

- entweder den Vertrag im gegenseitigen Einvernehmen zu ändern
- oder die Gründe für die Ablehnung des Antrags des Arbeitnehmers auf Umwandlung seines Vollzeitarbeitsvertrags in einen Teilzeitarbeitsvertrag bzw. seines Teilzeitarbeitsvertrags in einen Vollzeitarbeitsvertrag genau und schriftlich darzulegen.

Mehr Infos auf itm.lu



FAQ



Für den Arbeitnehmer

Besonderen Angaben, die ein Teilzeitvertrag enthalten muss

Der Arbeitsvertrag eines Teilzeitarbeitnehmers muss neben den Angaben, die in jedem Arbeitsvertrag stehen müssen, folgende Informationen enthalten:

- zwischen den Parteien vereinbarte Wochenarbeitszeit;
- Modalitäten für die Verteilung der Arbeitsstunden auf die Wochentage;
- gegebenenfalls die Höchstgrenzen, Bedingungen und Modalitäten für vom Teilzeitarbeitnehmer zu leistende Überstunden;
- Beschränkungen und Modalitäten für die Flexibilisierung der Arbeitszeit.

Liegt kein schriftliches Dokument vor, aus dem die Dauer der Arbeit sowie deren Verteilung hervorgeht, gilt der Arbeitnehmer als in Vollzeit beschäftigt.

Welche Angaben muss der Zeitarbeitsvertrag enthalten?

Der Zeitarbeitsvertrag muss folgende Angaben enthalten:

- die Identität des Kundenunternehmens;
- Wiederholung der Klauseln und Angaben des entsprechenden Überlassungsvertrags;
- wenn der Vertrag für eine bestimmte Dauer abgeschlossen wurde: das Ablaufdatum;
- die Mindestlaufzeit, für welche der Vertrag abgeschlossen wird, sofern kein Ablaufdatum angegeben ist;
- den Namen des abwesenden Arbeitnehmers, wenn er zwecks Vertretung eines abwesenden Arbeitnehmers abgeschlossen wurde;
- gegebenenfalls die Dauer und die Anwendungsbedingungen der Probezeit; und
- gegebenenfalls eine Verlängerungsklausel.

Der Zeitarbeitsvertrag muss die Anmerkung enthalten, dass es dem Kundenunternehmen nicht untersagt ist, den Zeitarbeitnehmer nach dem Einsatz fest einzustellen.

Klauseln des Zeitarbeitsvertrags, die dem Zeitarbeitnehmer untersagen, nach dem Einsatz einen Arbeitsvertrag mit dem Kundenunternehmen abzuschließen, sind nichtig.

Für die Zeit der Pflichtschulung des Arbeitnehmers geltende Vorschriften

Wenn der Arbeitgeber durch die Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. die Satzungsbestimmungen oder in Anwendung eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags oder von für allgemeinverbindlich erklärten Verträgen im Bereich des berufsübergreifenden sozialen Dialogs verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer im Rahmen der Ausübung seiner Arbeit eine Schulung anzubieten, muss diese Schulung:

- dem Arbeitnehmer unentgeltlich angeboten werden,
- während seiner Arbeitszeit stattfinden,
- wobei diese Arbeitsstunden als tatsächliche Arbeit angesehen werden müssen.

Mehr Infos auf itm.lu



FAQ



**Für den
Auszubildenden**

INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES

Der Ausbildungsvertrag

Der Ausbildungsvertrag ist in Form einer privatschriftlichen Urkunde in so vielen Ausfertigungen zu erstellen, wie es Vertragsparteien gibt, da er ansonsten nichtig ist. Er muss spätestens zum Zeitpunkt des Beginns der Ausbildung schriftlich festgehalten und vom Ausbildungsbetrieb folgendermaßen übermittelt werden:

- ✓ in Papierform oder
- ✓ in elektronischer Form, sofern:
 - er für den Auszubildenden zugänglich ist,
 - er gespeichert und ausgedruckt werden kann
 - und der Ausbildungsbetrieb einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis aufbewahrt..

Liegt kein schriftliches Dokument vor, das die wesentlichen Angaben enthält, die im Ausbildungsvertrag enthalten sein müssen, kann der Auszubildende das Bestehen und den Inhalt des Ausbildungsvertrags mit allen Beweismitteln belegen.



Mehr Infos auf itm.lu



FAQ



Für den Auszubildenden

Angaben im Ausbildungsvertrag

Wenn eine oder mehrere wesentliche Informationen des Ausbildungsvertrags nicht im Vorfeld mitgeteilt wurde(n), müssen diese Informationen dem Auszubildenden auf jeden Fall zwischen dem ersten Ausbildungstag und spätestens dem siebten Kalendertag in Form eines oder mehrerer Dokumente zur Verfügung gestellt werden, sofern es um folgende Informationen geht:

- Name, Vorname, Beruf, Identifikationsnummer und Dienstadresse des Ausbilders oder gegebenenfalls dessen Wohnsitz; wenn es sich um eine juristische Person handelt, Bezeichnung, Gesellschaftssitz, Namen, Vornamen und Eigenschaften der Personen, die sie für die Zwecke des Vertrags vertreten, und des Ausbilders und gegebenenfalls Handelsregisternummer;
- Name, Vorname, Identifikationsnummer, Geburtsdatum, Geburtsort, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Kontaktdaten und Wohnsitz des Auszubildenden; bei Minderjährigen: Name, Vorname und Wohnsitz des Erziehungsberechtigten;
- die Ziele und Ausbildungsmodalitäten für den betreffenden Beruf oder das betreffende Handwerk (*);
- das Datum der Unterzeichnung sowie des Beginns des Vertrags und Vertragsdauer;
- die Höhe der Grundvergütung und gegebenenfalls aller Zuschläge, Zusatzvergütungen, etwaiger vereinbarter Gratifikationen oder Beteiligungen, die einzeln angegeben werden müssen,

sowie die Zeitpunkte und Modalitäten der Auszahlung der Vergütung, auf die der Auszubildende Anspruch hat;

- die dreimonatige Probezeit sowie deren Anwendungsbedingungen (*);
- die Dauer und die regulären Arbeitszeiten sowie die Modalitäten zur Leistung von Überstunden und die entsprechende Vergütung und gegebenenfalls etwaige Modalitäten von Schichtänderungen;
- den Ausbildungsort: einen festen oder vorherrschenden Ort oder ansonsten den Hinweis darauf, dass der Auszubildende an verschiedenen Orten in Luxemburg oder im Ausland beschäftigt wird oder seinen Arbeitsort frei wählen kann;
- wenn die Ausbildung an mehreren Orten stattfindet: Bezeichnungen, Anschriften und Kontaktpersonen der Ausbildungsorte.

Gleiches gilt für die folgenden Informationen, die dem Auszubildenden innerhalb eines Monats ab dem ersten Ausbildungstag in Form eines oder mehrerer Dokumente bereitgestellt werden müssen:

- Einzelheiten zu den Rechten und Pflichten der Vertragsparteien sowie gegebenenfalls die Angabe der Tarifverträge, in denen die Arbeitsbedingungen im betreffenden Beruf oder Handwerk geregelt sind, oder bei außerhalb des Unternehmens durch einzelne paritätische Stellen oder Institutionen abgeschlossenen Tarifverträgen die Angabe solcher Stellen oder paritätischen Institutionen, in deren Rahmen sie abgeschlossen wurden;
- die Dauer des bezahlten Urlaubs, auf den der Auszubildende Anspruch hat, oder, falls dies zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses nicht angegeben werden kann, die Modalitäten der Gewährung und der Festlegung dieses Urlaubs (*);
- die Identität der Sozialversicherungsträger, die die Sozialbeiträge erhalten, und das entsprechende

Sozialversicherungssystem sowie gegebenenfalls Angaben zu einem bestehenden Zusatzrentensystem und dessen Merkmalen, zum verpflichtenden oder freiwilligen Charakter dieses Systems, zu den Ansprüchen auf damit verbundene Leistungen sowie zu einer etwaigen Verpflichtung zu persönlichen Beitragszahlungen (*);

- das bei der Kündigung des Ausbildungsvertrags vom Auszubildenden oder vom Ausbildungsbetrieb einzuhaltende Verfahren, einschließlich der formellen Anforderungen und der Länge der Kündigungsfristen, oder, falls diese Angabe zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses nicht möglich ist, die Modalitäten der Festsetzung dieser Fristen (*).

Die Informationen zu den Punkten, denen ein (*) folgt, können durch einen Hinweis auf die Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. die Satzungsbestimmungen oder Tarifverträge erteilt werden, die für die entsprechenden Bereiche gelten.

Klauseln, welche die Freiheit bei der Ausübung des Handwerks oder des Berufs nach dem -Abschluss der Ausbildung einschränken, sind nichtig.

Mehr Infos auf itm.lu



FAQ





Für den Schüler bzw. Studierenden

Angaben, die der Beschäftigungsvertrag für Schüler/Studierende enthalten muss

Wenn eine oder mehrere wesentliche Informationen des Beschäftigungsvertrags für Schüler/Studierende nicht im Vorfeld mitgeteilt wurde(n), müssen diese Informationen dem Schüler oder Studierenden auf jeden Fall zwischen dem ersten Arbeitstag und spätestens dem siebten Kalendertag in Form eines oder mehrerer Dokumente zur Verfügung gestellt werden, sofern es um folgende Informationen geht:

- \\ Name, Vorname, Geburtsdatum und Wohnsitz des Schülers oder Studierenden;
- \\ Name, Vorname und Adresse des Arbeitgebers oder, wenn der Arbeitgeber eine juristische Person ist, Gesellschaftsbezeichnung und Gesellschaftssitz;
- \\ Vertragsbeginn und Vertragsende;
- \\ die Art der ausgeübten Tätigkeit und gegebenenfalls die Beschreibung der Funktionen oder Aufgaben, die dem Schüler oder Studierenden zum Zeitpunkt der Einstellung übertragen wurden, sowie der Ort, an dem die Arbeit ausgeführt werden soll oder, falls es sich nicht um einen festen oder vorherrschenden Arbeitsort handelt, den Hinweis darauf, dass der Schüler oder Studierende grundsätzlich an verschiedenen Orten und insbesondere im Ausland beschäftigt

wird oder seinen Arbeitsort frei wählen kann, sowie den Sitz oder gegebenenfalls den Wohnsitz des Arbeitgebers;

- \\ die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit und die Modalitäten zur Leistung von Überstunden und die entsprechende Vergütung sowie gegebenenfalls etwaige Modalitäten von Schichtänderungen (*);
- \\ den unter Berücksichtigung der Bestimmungen aus Artikel L. 151-5 vereinbarten Lohn und gegebenenfalls alle Lohnzuschläge, Zusatzvergütungen, vereinbarte Gratifikationen oder Beteiligungen, die getrennt angegeben werden müssen (*);
- \\ den Zeitpunkt und die Modalitäten der Auszahlung des Lohns (*).

Gleiches gilt für die folgenden Informationen, die dem Schüler oder Studierenden spätestens innerhalb eines Monats ab dem ersten Arbeitstag oder, wenn der Vertrag für einen Zeitraum von weniger als einem Monat abgeschlossen wird, spätestens am letzten Arbeitstag in Form eines oder mehrerer Dokumente zur Verfügung gestellt werden müssen:

- \\ das bei der Kündigung des Beschäftigungsvertrags vom Arbeitgeber und vom Schüler oder Studierenden einzuhaltende Verfahren, einschließlich der formellen Anforderungen (*);
- \\ die Identität der Sozialversicherungsträger, die die Sozialbeiträge erhalten, und das entsprechende Sozialversicherungssystem (*);
- \\ gegebenenfalls die Angabe der Tarifverträge, in denen die Arbeitsbedingungen des Schülers oder Studierenden geregelt sind, oder bei außerhalb des Unternehmens durch einzelne paritätische Stellen oder Institutionen abgeschlossenen Tarifverträgen die Angabe solcher Stellen oder paritätischen Institutionen, in deren Rahmen sie abgeschlossen wurden;
- \\ gegebenenfalls den Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung.

Einige dieser Angaben, insbesondere diejenigen, denen ein (*) folgt, können durch einen Hinweis auf die Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. die Satzungsbestimmungen oder Tarifverträge erteilt werden, die für die entsprechenden Bereiche gelten.

Wenn dem Schüler oder Studierenden eine oder mehrere der oben genannten Informationen nicht innerhalb der maximal zulässigen Fristen individuell zur Verfügung gestellt werden und nachdem der Arbeitgeber vom Schüler oder Studierenden ordnungsgemäß in Verzug gesetzt wurde, dem nachzukommen, kann dieser innerhalb von fünfzehn Tagen nach der Zustellung einer erfolglosen Inverzugsetzung auf einfachen Antrag beim Vorsitzenden des Arbeitsgerichts, der nach Anhörung oder ordnungsgemäßer Einberufung der Parteien in einem summarischen Dringlichkeitsverfahren entscheidet, beantragen, dass dem Arbeitgeber – auch unter Androhung einer Geldstrafe – angeordnet werde, ihm die fehlenden Informationen zur Verfügung zu stellen.





Für den Schüler bzw. Studierenden

Kann ein Beschäftigungsvertrag für Schüler/Studierende mündlich abgeschlossen werden?

Beschäftigungsverträge zwischen dem Arbeitgeber und dem Schüler oder Studierenden müssen folgendermaßen abgeschlossen werden:

- ✓ schriftlich;
- ✓ spätestens zum Zeitpunkt des Dienstantritts.

Der Vertrag muss schriftlich festgehalten und dem Schüler oder Studierenden vom Arbeitgeber folgendermaßen übermittelt werden:

- ✓ in Papierform oder
- ✓ in elektronischer Form, sofern:
 - er für den Schüler oder Studierenden zugänglich ist,
 - er gespeichert und ausgedruckt werden kann,
 - und der Arbeitgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis aufbewahrt.

Liegt kein schriftlicher Vertrag vor, wird angenommen, dass in diesem Fall ein Arbeitsvertrag besteht; der Beweis des Gegenteils ist nicht möglich. Der Arbeitgeber muss dem Gewerbe- und Grubenaufsichtsamt (ITM) innerhalb von sieben Tagen nach Arbeitsbeginn eine Kopie des Vertrags zukommen lassen.

Es wird darauf hingewiesen, dass Beschäftigungsverträge für Schüler/Studierende als besondere Verträge und nicht als Arbeitsverträge gelten.



Mehr Infos auf itm.lu

FAQ





**Für Arbeitnehmer
und Auszubildende**

INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES

Aktualisierung des bestehenden Vertrags?


Wenn der Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis vor dem 4. August 2024 bestand, kann der Arbeitnehmer bzw. der Auszubildende den Arbeitgeber bitten, ihm einen Arbeitsvertrag bzw. ein Dokument, das den Bestimmungen von Artikel L. 121-4, wie sie durch das Gesetz vom 24. Juli 2024 geändert wurden, entspricht, zu übermitteln, welches die wesentlichen Informationen des Arbeitsverhältnisses enthält.

Der Arbeitgeber ist dann verpflichtet, innerhalb von zwei Monaten nach Eingang des Antrags des Arbeitnehmers bzw. Auszubildenden ihm ein oder mehrere Dokumente zukommen zu lassen, mit dem/denen er den in Artikel L. 121-4 festgelegten Vorschriften nachkommt.

Mehr Infos auf itm.lu



FAQ



Sie stellen sich Fragen zu den jüngsten Entwicklungen des Arbeitsgesetzbuchs?
Mit dem Gewerbe- und Grubenaufsichtsamt (ITM) bekommen Sie den Durchblick.
Für nähere Informationen wenden Sie sich an unsere Mitarbeiter, die Ihnen Ihre
Fragen gerne beantworten und Sie bei Ihren Vorgängen unterstützen können.

Inspection du Travail et des Mines

3, rue des Primeurs
L-2361 Strassen

Postanschrift:

Postfach 27
L-2010 Luxemburg
Tel.: +352 247 - 76100
8:30 > 12 Uhr • 13:30 > 16:30 Uhr

Fax.: +352 247 - 96100

E-Mail: contact@itm.etat.lu - 24/7

www.itm.lu

Serviceschalter: 8:30 > 11:30 Uhr • 14:00 > 17:00 Uhr

Diekirch

Montag, Dienstag, Donnerstag, Freitag
2, rue Clairefontaine
L-9220 Diekirch

Esch-sur-Alzette

Montag > Freitag
1, bd de la Porte de France
L-4360 Esch-sur-Alzette

Strassen

Montag > Freitag
3, rue des Primeurs
L-2361 Strassen

Wiltz

Mittwoch
20, route de Winseler
L-9577 Wiltz