

NEWSLETTER

ÄNDERUNG DES ARBEITSGESETZBUCHS

Gesetzesänderung vom 24. Juli 2024:

1. des Arbeitsgesetzbuchs

2. des geänderten Gesetzes vom 16. April 1979 über den allgemeinen Status der Staatsbeamten

3. des geänderten Gesetzes vom 24. Dezember 1985 über den allgemeinen Status der Gemeindebeamten

Dieses Gesetz, das die EU-Richtlinie 2019/1152 des Europäischen Parlaments über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union umsetzt, gewährleistet den Arbeitnehmern einerseits einen besseren Zugang zu wesentlichen Informationen, die für das Arbeitsverhältnis gelten, und andererseits die Möglichkeit, ihre neuen Rechte wirksam auszuüben.

So bringt das neue Gesetz mehrere grundlegende Änderungen des Arbeitsgesetzbuchs mit sich:

1. ZUGANG ZU INFORMATIONEN FÜR ARBEITNEHMER

Neue obligatorische Angaben im Arbeitsvertrag:

- Bestimmungen bezüglich der Leistung von **Überstunden**;
- Gegebenenfalls Bestimmungen bezüglich des **Schichtwechsels**;
- Die **Vergütung** sowie alle Zuschläge und Gehaltsbestandteile, die **separat aufgeführt** werden müssen;
- Die **Modalitäten der Gehaltszahlung**;
- Das Verfahren im Falle der **Kündigung des Arbeitsvertrags**;
- Die **Bedingungen** für die Anwendung einer eventuell **vereinbarten Probezeit**;
- Die **Identität der Sozialversicherungsträger** und das entsprechende **Sozialschutzsystem**;
- Im Falle von Teilzeitarbeit die **Dauer der Teilzeitarbeit und deren Verteilung**; andernfalls wird davon ausgegangen, dass der Arbeitnehmer in Vollzeit beschäftigt ist.

Des Weiteren:

- Klarstellung zur **Dauer der Probezeit in einem befristeten Vertrag** (mindestens zwei Wochen und maximal **ein Viertel** der Dauer des befristeten Vertrags). Beispiel: maximal 6 Monate Probezeit, wenn der Vertrag für die maximale Dauer von 24 Monaten abgeschlossen wird.
- Das neue Gesetz sieht auch ähnliche neue obligatorische Angaben im **Ausbildungsvertrag** und im **Verpflichtungsvertrag** (Schüler/Student) vor.
- Neue Details müssen auch in dem **Dokument** enthalten sein, **das einem Arbeitnehmer ausgehändigt wird**, der für mehr als vier aufeinanderfolgende Wochen **außerhalb** von Luxemburg entsandt wird.
- Die Übermittlung von **Verträgen in elektronischer Form** ist nun möglich, sofern:
 - der Arbeitnehmer darauf zugreifen kann,
 - der Vertrag gespeichert und ausgedruckt werden kann,
 - der Arbeitgeber einen Nachweis über die Übermittlung oder den Empfang aufbewahrt.

NEWSLETTER

KONFORMITÄT:

Wenn der Arbeitsvertrag eines Mitarbeiters vor dem Inkrafttreten der Änderungen am 4. August 2024 unterzeichnet wurde, kann der Arbeitnehmer auf Anfrage einen neuen Vertrag oder eine Ergänzung verlangen, die den neuen Regelungen entspricht.

2. NEUE ARBEITNEHMERRECHTE

Strikte Regelung der Exklusivitätsklausel:

Einführung des Grundsatzes, dass Exklusivitätsklauseln grundsätzlich unwirksam sind, es sei denn, die gleichzeitige Ausübung mehrerer Arbeitsverhältnisse ist aus objektiven Gründen unvereinbar (wie etwa aufgrund von Sicherheits- und/oder Gesundheitsanforderungen am Arbeitsplatz, dem Schutz von Geschäftsgeheimnissen oder der Vermeidung von Interessenkonflikten).



Antrag auf Änderung des Arbeitsvertrags:

Nach einer eventuellen Probezeit kann ein Arbeitnehmer, der seit mindestens sechs Monaten beim selben Arbeitgeber beschäftigt ist, einmal alle zwölf Monate:

- die **Aufnahme oder Wiederaufnahme einer Vollzeitstelle** oder umgekehrt einer **Teilzeitstelle** verlangen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Vertrag innerhalb eines Monats einvernehmlich zu ändern ODER die Gründe für seine Ablehnung des Antrags des Arbeitnehmers genau und schriftlich darzulegen.
- die Änderung seines **befristeten Arbeitsvertrags** in einen **unbefristeten Arbeitsvertrag** verlangen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Vertrag innerhalb eines Monats einvernehmlich zu ändern ODER die Gründe für seine Ablehnung des Antrags des Arbeitnehmers genau und schriftlich darzulegen.

Recht auf Weiterbildung:

Ist der Arbeitgeber durch gesetzliche, regulatorische oder administrative Vorgaben verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Schulung für die Ausübung seiner Tätigkeit anzubieten, muss diese Schulung **während der Arbeitszeit** stattfinden, für den Arbeitnehmer **kostenlos** sein und als **Arbeitszeit anerkannt** werden.

NEWSLETTER

3. WIRKSAME RECHTE

Geldbußen von 251 bis 5.000 € pro Arbeitnehmer können gegen Arbeitgeber verhängt werden, die den (neuen) Informationspflichten nicht nachkommen (doppelte Strafe bei Wiederholung innerhalb von zwei Jahren).



Wenn Sie weitere Informationen benötigen, steht unser Team Ihnen gerne zur Verfügung.