

NEWSLETTER



SCHUTZ VOR MOBBING IM ZUSAMMENHANG MIT DEM ARBEITSVERHÄLTNIS

Mit dem Gesetz vom 29. März 2023 wurde das Arbeitsgesetzbuch um ein Kapitel zur Bekämpfung von Mobbing im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis erweitert.

Mobbing wird dort als jedes Verhalten definiert, das durch seine **Wiederholung** oder **Systematisierung** die Würde, die **psychische** oder **physische Integrität** einer Person verletzt.

BREITER ANWENDUNGSBEREICH

Arbeitgeber, Arbeitnehmer*, Kunden und Lieferanten des Unternehmens müssen auch **außerhalb des Arbeitsplatzes und der üblichen Arbeitszeiten** jegliche Form von Mobbing unterlassen. So fallen z. B. Geschäftsreisen, berufliche Fortbildungen, Kommunikationen, gleich auf welche Art und Weise, in den Anwendungsbereich.

PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

Der Arbeitgeber muss die Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer vor Mobbing nach Unterrichtung und Anhörung der Personalvertretung (oder andernfalls der gesamten Belegschaft) festlegen. Diese Maßnahmen müssen der Art der Tätigkeiten und der Größe des Unternehmens angemessen sein.

Die **fünf obligatorischen** Maßnahmen umfassen die Information und Sensibilisierung der Arbeitnehmer (Schulung, Sanktionen, Untersuchung) sowie die Betreuung der Opfer von Mobbing.

VORGEHEN

Sobald dem Arbeitgeber ein Fall von Mobbing zur Kenntnis gebracht wird, muss er Maßnahmen ergreifen, um die Handlung sofort zu unterbinden. Des Weiteren muss er eine interne Bewertung der Wirksamkeit der bestehenden Präventionsmaßnahmen sowie der Notwendigkeit neuer Maßnahmen durchführen.

“INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES - ITM“ (EINSCHREITEN DER ARBEITS- UND BERGBAUAUFSICHTSBEHÖRDE)

Der Arbeitnehmer oder die Personalvertretung kann sich an die ITM wenden, wenn die Belästigung trotz der vom Arbeitgeber ergriffenen Maßnahmen fortbesteht oder wenn der Arbeitgeber keine Maßnahmen ergreift.

Die ITM hat 45 Tage Zeit, um eine Untersuchung durchzuführen, das (Nicht-)Vorliegen von Mobbing festzustellen und dem Arbeitgeber einen umfassenden Bericht mit Empfehlungen zur Beendigung der Mobbinghandlungen zukommen zu lassen. Bei Nichteinhaltung der Anordnungen droht dem Arbeitgeber eine **Verwaltungsstrafe** zwischen **25 € und 25.000 €**. Im Wiederholungsfall kann sie verdoppelt werden.

SCHUTZ DES OPFERS VOR REPRESSALIEN

Opfer von Mobbing und Zeugen dürfen keinen Vergeltungsmaßnahmen unterworfen werden. Jegliche Disziplinarmaßnahmen, die gegen sie ergriffen werden, sind **automatisch null und nichtig**.

Opfer von Repressalien können beim Arbeitsgericht die Nichtigkeit der Kündigung beantragen und ihre Weiterbeschäftigung oder Wiedereinstellung im Unternehmen anordnen.

Sie können auch ihren Arbeitsvertrag aus wichtigem Grund fristlos kündigen und den Arbeitgeber auf Schadenersatz verklagen, da das Fehlverhalten die fristlose Kündigung verursacht hat.

*Praktikanten, Auszubildende, Schüler und Studenten, die während der Schulferien beschäftigt sind, gelten ebenfalls als Arbeitnehmer

SANKTIONEN

Bußgelder zwischen **251 € bis 2.500 €** können gegen Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Kunden und Lieferanten verhängt werden, wenn sie sich nicht an die gesetzlichen Bestimmungen halten. Im Falle eines erneuten Verstoßes innerhalb von zwei Jahren können diese Strafen verdoppelt werden.

ROLLE DER PERSONALDELEGATION

Sie kann dem Arbeitgeber alle als notwendig erachteten Präventivmaßnahmen vorschlagen. Sie kann auch das Opfer von Mobbing unterstützen und beraten.

GESETZ VOM 28. JUNI 2023 ÜBER DAS RECHT AUF ABSCHALTUNG

Im luxemburgischen Arbeitsgesetzbuch taucht ein neuer Begriff auf: **das Recht auf Abschaltung**.

Dieses Recht erlaubt es Arbeitnehmern, die digitale Werkzeuge zu beruflichen Zwecken nutzen, außerhalb der Arbeitszeit die Verbindung zu unterbrechen.

INHALT DER REGELUNG

Der Arbeitgeber muss ein spezielles System einrichten, um die Einhaltung dieses Rechts zu gewährleisten. Zu diesem Zweck muss es die folgenden Elemente umfassen:

- Praktische **Vorkehrungen** und technische Maßnahmen zur Trennung von den digitalen Werkzeugen;
- Maßnahmen zur **Sensibilisierung** und **Schulung**;
- Entschädigungsregelungen für den Fall, dass ausnahmsweise von dem Recht auf Abschaltung abgewichen wird.

Diese Regelungen müssen an die Situation des betreffenden Unternehmens oder Sektors angepasst werden. Wenn es keine Personaldelegation gibt, muss das System auf Unternehmensebene festgelegt werden.

PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS VS. PERSONAL-DELEGATION

Unternehmen < 150 Beschäftigte: Der Arbeitgeber muss die Personalvertretung **informieren und konsultieren**, bevor er die spezifischen Regelungen für das Recht auf Abschaltung einführt oder ändert.

Unternehmen > 150 Beschäftigte: Die Regelung muss im **gegenseitigen Einvernehmen** zwischen dem Arbeitgeber und der Personalvertretung eingeführt oder geändert werden.

Das Recht auf Abschaltung ist nun in die Liste der Themen aufgenommen, die Gegenstand von Tarifverhandlungen oder untergeordneten Vereinbarungen sind.

INKRAFTTRETEN

Die Sanktionen werden am 1. Juli 2026 in Kraft treten. Dieser Zeitraum soll den Arbeitgebern die Möglichkeit geben, sich an die Vorschriften zu halten und insbesondere die erforderlichen Tarifverhandlungen zu führen.

ADMINISTRATIVE SANKTIONEN

Arbeitgeber, die gegen die Bestimmungen dieses Gesetzes verstoßen, können mit einer Geldstrafe zwischen **251 € und 25.000 €** belegt werden.

Die ITM setzt die Höhe der Geldbuße unter Berücksichtigung der folgenden Faktoren fest:

- Die **Umstände** des Verstoßes,
- Die **Schwere** des Verstoßes,
- Das **Verhalten** des Zuwiderhandelnden nach Feststellung des Verstoßes.

SOZIALWAHLEN 2024: EIN ERSTER ÜBERBLICK

Die nächsten Sozialwahlen finden am **12. März 2024** für Unternehmen mit fünfzehn oder mehr Arbeitnehmer stattfinden. Diese Wahlen werden in Luxemburg alle fünf Jahre organisiert.

Bei dieser Wahl können die Arbeitnehmer die Mitglieder der Personaldelegation in ihren Unternehmen wählen. Diese wird unter anderem die Aufgabe haben, die Interessen der Arbeitnehmer zu verteidigen, die insbesondere mit den Arbeitsbedingungen zusammenhängen.

Weitere Informationen erhalten Sie in einem der nächsten Newsletter.



GRENZÜBERSCHREITENDE ARBEIT: NEUER GRENZWERT VON 34 TAGEN

Deutsche Grenzarbeiter werden ab dem **1. Januar 2024** die Möglichkeit haben, bis zu **34 Tage/Jahr** in ihrem Wohnland zu arbeiten (vor allem im Home Office), ohne dass es zu steuerlichen Komplikationen kommt. Bisher lag diese Schwelle bei 19 Tage.

Das Abkommen wurde am 6. Juli 2023 erstellt.

Bei Überschreitung des neuen Grenzwerts wird der deutsche Grenzgänger in seinem Wohnsitzland für die gesamten in Deutschland geleisteten Tage besteuert. Für den Arbeitgeber bedeutet dies keine zusätzliche Erklärung.

Wir möchten Sie auch daran erinnern, dass dieses Abkommen nicht die Anmeldung bei der luxemburgischen Sozialversicherung im Zusammenhang mit dem neuen Rahmenvertrag über das Home Office betrifft (siehe unseren Newsletter 09/23).



NEUE STEUERTABELLE 2024

Die großherzogliche Verordnung vom 26. Juli 2023 bringt Steuererleichterungen mit sich und aktualisiert den Steuertarif für Einkommen, Löhne, Renten und nichtperiodische Vergütungen.

Die **neue Steuertabelle** gilt ab dem **1. Januar 2024**.

Gleichzeitig läuft die Konjunktursteuergutschrift (**CIC**) im **Dezember 2023** aus.

Vereinfacht gesagt, werden die Stufen des steuerpflichtigen Einkommens um **6,37%** angehoben - das entspricht **2,5 Indexstufen**. So ist die Steuerschuld für das gleiche steuerpflichtige Einkommen oder Gehalt niedriger.

Beispiel für einen Alleinstehenden in Steuerklasse 1

Steuerpflichtiges Monatseinkommen	Alte Tabelle	Neue Tabelle
3.000,00 €	344,70	313,70
5.000,00 €	1.124,20	1.065,10

SELBSTÄNDIGE:

“MUTUALITÉ DES EMPLOYEURS” & MELDUNG VON ARBEITSUNFÄHIGKEIT

Wenn Sie Selbständiger sind, möchten wir Sie an den **Mechanismus der Weiterzahlung der Gehälter im Krankheitsfall** erinnern (der nicht von der CNS übernommen wird).

So haben Sie die Möglichkeit, sich freiwillig der Mutualität der Arbeitgeber anzuschließen, um im Krankheitsfall bis zu 80% Ihrer beitragspflichtigen Bemessungsgrundlage erstattet zu bekommen. Diese Anmeldung erfolgt auf der Grundlage eines monatlichen Beitrags, der auf der Grundlage Ihrer Beitragsgrundlage zu zahlen ist. Die Kostenübernahme kann auch 100% betragen, z.B. bei einer Freistellung aus familiären Gründen.

Um eine Erstattung zu erhalten, ist es wichtig, dass Sie der CNS ein ärztliches Zertifikat übermitteln. Es gibt jedoch ein Meldeverfahren für Krankschreibungen von Selbstständigen bei einer Krankheitsdauer von weniger als drei Tagen.

Wenn die Dauer der Krankschreibung nicht mehr als zwei Tage dauert und ein ärztliches Zertifikat nicht notwendig ist, informiert der Selbständige die CNS per E-Mail* **unter Angabe der Daten der Arbeitsunfähigkeit UND des (Selbständigen) Status**. Auf diese Weise können unbestätigte Krankheiten von weniger als drei Tagen im Allgemeinen vergütet werden.

Weitere Informationen unter:

<https://mde.public.lu/fr/affiliation-financement/affiliation-independants.html>

*saisieCIT.cns@secu.lu

EVALUIERUNGSBERICHT DER FATF

Gute Nachrichten für das angekratzte Image des luxemburgischen Finanzplatzes. Die internationale Anti-Geldwäsche-Arbeitsgruppe FATF (Französisch GAFI) hat die Bemühungen Luxemburgs im Kampf gegen Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung genauer unter die Lupe genommen.

In seinem im September 2023 veröffentlichten Bericht würdigte er die Qualität der von Luxemburg ergriffenen nationalen Maßnahmen gegen Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Der Bericht kommt zu einem wesentlich positiveren Ergebnis als in der Vergangenheit.

Viele FATF-Empfehlungen und -Regelungen seien mittlerweile umgesetzt worden:

- Entwicklung eines guten **Verständnisses für die Risiken** der Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung;
- Die **Wirksamkeit** der Umsetzung des Luxemburger Systems (Beaufsichtigung durch die CSSF auf den Finanzsektor);
- Effektive **Transparenzbemühungen** des Registers der wirtschaftlichen Eigentümer ("RBE-Register") um eine Genauigkeit und Verfügbarkeit der wirtschaftlichen Eigentümer seit der Einrichtung des RBE im Jahr 2019 zu bieten und damit dem Missbrauch der Verschleierung von juristischen Personen und Einrichtungen und Ihren Eigentümer entgegen zu wirken.

Es müssen jedoch weitere Anstrengungen folgen, um den Regelungen und Empfehlungen der FATF vollständig zu entsprechen, da insbesondere **Vorbehalte** in Bezug auf **Notare, Gerichtsvollzieher und Immobilienmakler** geäußert wurden.



"Gemäß den geltenden gesetzlichen Bestimmungen haben Sie das Recht, auf die Daten, die Sie uns übermittelt haben, zuzugreifen, sie zu berichtigen und ihnen zu widersprechen. Dieses Recht können Sie ausüben, indem Sie uns kontaktieren."