



Luxembourg newflash 30. Dezember 2016

Das neue Jahr und die ersten Neuerungen im Bereich des Arbeitsrechts

Das Jahr 2017 wird mit drei wesentlichen Änderungen für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer beginnen und zwar mit der Indexierung der Gehälter (I), der Erhöhung des sozialen Mindestlohns (II) und der Reform der Arbeitszeitenregelung (III).

I. Erhöhung der Gehälter zum 1. Januar 2017

Ab dem 1. Januar 2017 wird der auf die Angestelltegehälter anwendbare Index von 775,17 auf 794,54 angehoben. Diese Anhebung des Index löst eine Erhöhung von 2,5 % der Bruttogehälter, welche auf Grundlage der dem luxemburgischen Recht unterliegenden Arbeitsverträge gezahlt werden, aus.

Die Indexierung der Gehälter stellt einen automatischen Mechanismus dar, wonach die Gehälter an die Entwicklung der Lebenshaltungskosten angepasst werden, so wie dies von dem Nationalen Institut für Statistik und Wirtschaftsstudien (STATEC) festgelegt worden ist. Somit werden die Gehälter automatisch angehoben, soweit die Lebenshaltungskosten um mindestens 2,5 % steigen. Das Ziel dieser Maßnahme besteht darin, den durch die Inflation verursachten Verlust der Kaufkraft der Arbeitnehmer durch eine Erhöhung ihres Einkommens auszugleichen.

Die Gehälter wurden seit mehr als drei Jahren nicht mehr angeglichen. Die letzte Angleichung der Gehälter mittels Erhöhung des Indexstands erfolgte zum 1. Oktober 2013.

II. Erhöhung des sozialen Mindestlohns zum 1. Januar 2017

Der Beginn des Jahres 2017 wird ebenfalls durch einen Anstieg von 1,4 % des sozialen Mindestlohns geprägt sein. Das Einkommen der Arbeitnehmer welche den sozialen Mindestlohn beziehen wird somit zweimal in Folge erhöht werden. Eine Erhöhung in Höhe von 1,4 % (aufgrund der Erhöhung des sozialen Mindestlohnes) und eine weitere Erhöhung von 2,5% (aufgrund der vorgenannten Erhöhung des Indexstands) ab Januar.

Somit wird sich der Mindestlohn der nicht qualifizierten Arbeitnehmer, welcher bislang 1.922,96 Euro brutto betrug, nunmehr auf 1.998,62 Euro brutto angehoben werden, was einen Bruttoanstieg von 75,66 Euro darstellt.

Der Mindestlohn der qualifizierten Arbeitnehmer, die bislang einen Mindestlohn von 2.307,56 Euro brutto bezogen haben, wird in demselben Verhältnis ab dem 1. Januar 2017 auf 2.398,36 Euro brutto angehoben. Dies entspricht einer Bruttoerhöhung von 90,80 Euro.

III. Reform der Arbeitszeitenregelung

Mittels Gesetz vom 12. Februar 1999 wurden Bestimmungen eingeführt, durch welche ein Nationaler Aktionsplan für Beschäftigung (nachstehend das „Gesetz PAN“) umgesetzt wurde. Diese Bestimmungen haben bis zum 31. Dezember 2016 Gültigkeit, so dass die Reform des Gesetzes PAN bereits mit Ungeduld erwartet wurde. Das Gesetz vom 23. Dezember 2016 zur Arbeitszeitenregelung, welches Änderungen verschiedener Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches mit sich bringt (nachstehend das „Gesetz“) folgt somit zum 1. Januar 2017 auf das Gesetz PAN. Gegenstand des Gesetzes ist im Wesentlichen die Reform verschiedener Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs, welche im Zusammenhang mit dem Referenzzeitraum, mit dem Arbeitsorganisationsplan (*plan d'organisation du travail*, nachstehend der „POT“) sowie der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit stehen.

Unverändert bleiben die Bestimmungen des Artikels L. 211-5 des Arbeitsgesetzbuches bezüglich der normalen maximalen Tages- und Wochenarbeitszeit (die nicht mehr als acht Stunden pro Tag und vierzig Stunden pro Woche betragen darf bzw. auch weniger soweit der einschlägige Tarifvertrag dies vorsieht) sowie die Bestimmungen gemäß Artikel L. 211-12 des Arbeitsgesetzbuchs zur Höchstarbeitszeit (welche grundsätzlich weder zehn Stunden pro Tag noch achtundvierzig Stunden pro Woche überschreiten darf).

Grundsätzlich werden Arbeitsstunden, welche über die normalen Grenzen der vorgenannten Arbeitszeit hinaus geleistet werden als Überstunden bezeichnet und gewähren den betroffenen Arbeitnehmern dementsprechend ein Recht auf eine besondere Entschädigung in Form von Ausgleichsruhezeiten oder bezahlter Überstunden. Anderes gilt nur, wenn Arbeitsstunden, welche über die normalen Grenzen der vorgenannten Arbeitszeit hinaus geleistet werden, durch ein System der Flexibilisierung kompensiert werden konnten. Unter allen bestehenden Systemen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit gibt es insbesondere die Möglichkeit der Einführung eines Referenzzeitraums. Während dieses Referenzzeitraums kann der Arbeitnehmer verpflichtet werden über die von L. 211-5 des Arbeitsgesetzbuches festgelegten Obergrenzen zu arbeiten, ohne jedoch Anspruch auf eine zusätzliche Entschädigung zu haben. Dies gilt jedoch nur unter der Bedingung, dass die durchschnittliche Wochenarbeitszeit entweder vierzig Stunden oder die von dem einschlägigen Tarifvertrag festgelegte maximale Wochenarbeitszeit nicht überschreitet.

Vor Inkrafttreten des Gesetzes gab es drei verschiedene Referenzzeiträume: einen gesetzlich festgelegten Referenzzeitraum (von einer Dauer von vier Wochen bzw. einem Monat in Abwesenheit einer tarifvertraglichen Regelung), einen auf Ministerebene festgesetzten Referenzzeitraum (von einer Dauer zwischen einem Monat und sechs Monaten mangels Vorliegen eines Tarifvertrages oder mangels einer diesbezüglichen Regelung in dem einschlägigen Tarifvertrag und auf Antrag bei dem Arbeitsminister) und einen tarifvertraglichen Referenzzeitraum (im Rahmen eines Tarifvertrages, wobei es den Sozialpartnern frei stand die Dauer des gesetzlichen Referenzzeitraums zu kürzen oder zu verlängern ohne, dass ein Referenzzeitraum von zwölf Monaten überschritten werden konnte).

Mit Inkrafttreten des Gesetzes wird der auf Ministerebene festgesetzten Referenzzeitraum abgeschafft und der gesetzliche Referenzzeitraum von einem Monat wird auf eine Höchstdauer von vier Monaten erweitert. Die Bestimmungen bezüglich des tarifvertraglichen Referenzzeitraums bleiben dagegen unverändert.

A. Verlängerung des gesetzlichen Referenzzeitraums

Der Arbeitgeber kann einen Referenzzeitraum von bis zu vier Monaten frei wählen, vorausgesetzt, dass kein Tarifvertrag Anwendung findet bzw. dass der einschlägige Tarifvertrag keinerlei Bestimmungen zum Referenzzeitraum enthält. In dem Fall, dass ein Unternehmen bereits zum jetzigen Zeitpunkt mit einem gesetzlichen Referenzzeitraum von vier Wochen bzw. einem Monat arbeitet, kann es entweder diesen (früheren)

Referenzzeitraum aufrechterhalten (ohne Erfüllung einer neuen Bedingung) oder einen längeren Referenzzeitraum von einer Dauer bis zu vier Monaten ansetzen. In diesem letzten Fall ist das Unternehmen verpflichtet, vorab das Informations- und Anhörungsverfahren der Personalvertretung gemäß Artikel L. 414-3 des Arbeitsgesetzbuches zu beachten. Soweit es keine Personalvertretung gibt, muss das Unternehmen sämtliche betroffene Arbeitnehmer informieren und anhören. Die Entscheidung des Unternehmens auf einen Referenzzeitraum zurückzugreifen oder einen laufenden Referenzzeitraum zu ändern muss ebenfalls innerhalb eines Monats ab Inkrafttreten des Gesetzes der Gewerbeaufsicht (*Inspection du Travail et des Mines*) gemeldet werden.

Die Verlängerung des Referenzzeitraums wird bei den betroffenen Arbeitnehmern durch Gewährung von zusätzlichen Urlaubstagen entschädigt (anderthalb zusätzliche Urlaubstage für jeden Referenzzeitraum über einen und bis zu einschließlich zwei Monaten, drei zusätzliche Urlaubstage für jeden Referenzzeitraum über zwei bis zu einschließlich drei Monaten und dreieinhalb zusätzliche Urlaubstage für jeden Referenzzeitraum über drei und bis zu maximal vier Monaten). Dieser Ausgleich für die Verlängerung des Referenzzeitraums durch Gewährung von zusätzlichen Urlaubstagen findet lediglich Anwendung (i) in den Unternehmen mit einem Referenzzeitraum über einem Monat, (ii) nur für die Arbeitnehmer die tatsächlich unter diesen neuen Regelungen arbeiten werden und (iii) nur für Referenzzeiträume mit zugehörigem POT.

Unternehmen, die einen POT eingerichtet haben und dementsprechend zusätzliche Urlaubstage gewähren müssen, unterliegen ferner neuen Obergrenzen im Hinblick auf die monatliche Höchstarbeitszeit. Die über diese Arbeitszeiten hinausgehenden Stunden werden als Überstunden angesehen. Das Gesetz begrenzt somit die Überschreitung der normalen monatlichen Arbeitszeit im Falle der Anwendung eines Referenzzeitraums mit einer Dauer zwischen einem Monat und höchstens drei Monaten auf 12,5 % (dementsprechend 45 Stunden im Verhältnis zu einem Wochendurchschnitt von 40 Stunden) und im Falle der Anwendung eines Referenzzeitraums mit einer Dauer zwischen mehr als drei und maximal vier Monaten sogar auf 10% (dementsprechend 44 Stunden im Verhältnis zu einem Wochendurchschnitt von 40 Stunden). Jede über diese Grenzen hinaus geleistete Arbeitsstunde wird als Überstunde entschädigt.

B. Anpassung des POT

Auch wenn das Gesetz den POT mit einer gesetzlichen Dauer von einem Monat aufrechterhält (außer in den Fällen, in welchen der Referenzzeitraum unter einem Monat liegt) und es keine wesentlichen Änderungen im Hinblick auf seinen Inhalt und seine Erstellung gibt, sei allerdings dennoch auf die Änderungen hingewiesen, welche das Gesetz in diesem Bereich mit sich bringt. So setzt das Gesetz das frühere Kriterium der Unvorhersehbarkeit außer Kraft. Nach diesem Kriterium konnte im Fall eines unvorhersehbaren Ereignisses von dem POT abgewichen werden¹. Die Bestimmung eines solchen Ereignisses war von grundlegender Bedeutung, um zu bestimmen, ob die über die durch den POT festgelegten Obergrenzen geleistete Arbeit als Mehrarbeit angesehen werden musste und damit den Arbeitgeber verpflichtete den Arbeitnehmer mit einer Überstunde zu entschädigen. Laut dem Gesetz wird nunmehr das Kriterium der Unvorhersehbarkeit durch ein objektives Kriterium und zwar durch eine Dreitagesfrist ersetzt. Nunmehr wird jede Änderung, welche weniger als drei Tage vor ihrer Umsetzung angezeigt wird quasi automatisch als Überstunde betrachtet. Allerdings führt das Gesetz ebenfalls eine neue Entschädigungsmethode für solche Stunden ein, die Gegenstand einer Arbeitszeitänderung waren, ohne dass sich dadurch jedoch die Gesamtzahl der Arbeitsstunden erhöht².

¹in Artikel L. 211-7 (4) des Arbeitsgesetzbuches definiert als „das Ereignis, das bei Erstellung des Arbeitsorganisationsplans nicht vorhersehbar war und zwar weder aufgrund eines regelmäßigen Auftauchens eines solchen Ereignisses in der Vergangenheit noch aufgrund vorsichtiger Prognose nach bestem Wissen und Gewissen durch den Arbeitgeber im Hinblick auf zukünftige Ereignisse, die bekannt sein müssen oder können.“

²Die Arbeitsstunden, welche die ursprünglich festgelegte Arbeitszeit um mehr als zwei Stunden überschreiten werden mit 1,2 Stunden pro gearbeiteter Stunde ausgeglichen, anstatt mit 1,0 für die beiden ersten.

Schließlich hebt das Gesetz die Verpflichtung auf, dem Leiter der Gewerbeaufsicht eine Abschrift des POT zukommen zu lassen.

C. Aufrechterhaltung geltender Tarifverträge

Die Laufzeit der geltenden Tarifverträge wird bis zu ihrem Fristende aufrechterhalten.

Das Gesetz stellt in Artikel L. 211-9 des Arbeitsgesetzbuches klar, dass die zusätzlichen Urlaubstage zum Ausgleich der Verlängerung des Referenzzeitraumes, sowie die im Hinblick auf die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit vorgesehenen Obergrenzen keine Anwendung auf die Sozialpartner finden welche einen Referenzraum tarifvertraglich bestimmt haben. Letzteren steht es in der Tat frei eine solche Entschädigung auszuhandeln, die für die Unternehmen bzw. die Branchen und ihre Arbeitnehmer am besten geeignet sind.

Die Sozialpartner haben unter bestimmten Bedingungen weiterhin die Möglichkeit einen Referenzzeitraum von zwölf Monaten im Rahmen eines Tarifvertrages auszuhandeln. In diesem Rahmen steht es ihnen frei die Bedingungen des POT ebenfalls tarifvertraglich festzulegen und hierfür eine Dauer vorzusehen, die von der normalerweise festgelegten Dauer abweicht.

Das Gesetz beinhaltet ferner Änderungen im Bereich der gleitenden Arbeitszeit³ und im Fall eines Rechtsstreits bezüglich der Vereinbarkeit des POT bzw. bezüglich der Funktionsweise der gleitenden Arbeitszeit.

Schließlich sieht das Gesetz vor, dass fünf Jahre nach seinem Inkrafttreten eine Zwischenbilanz der neuen Gesetzesbestimmungen vorgenommen wird.

³ Das Gesetz führt einen Grundsatz ein wonach die Einrichtung der Gleitzeit, sowie ihre Periodizität, ihr Inhalt sowie ihre Bedingungen, mangels entsprechender Bestimmungen in einem Tarifvertrag, im gemeinsamen Einvernehmen zwischen dem Unternehmen und der Personalvertretung bzw. den betroffenen Arbeitnehmern vereinbart werden.



Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:



Philippe Schmit

Partner, Employment Law,
Pensions & Benefits
philippe.schmit@arendt.com
Tel: +352 40 78 78 393

Ziel des vorliegenden Dokuments ist es, allgemeine Informationen zum oben genannten Thema zu vermitteln. Es stellt in keinem Fall eine Rechtsberatung dar und ersetzt nicht eine angemessene Erörterung mit einem Rechtsberater.