

**Das vorliegende Schreiben basiert auf Informationen, die der Fédération des Artisans am Sonntag, den 15. März 2020 um 17.00 Uhr zur Verfügung standen. Dennoch ändert sich die Situation ständig, und die Fédération des Artisans wird versuchen, so weit wie möglich ihre Mitglieder über die letzten Änderungen zu informieren.**

## **Folgen einer Pandemie auf das Arbeitsrecht**

### ***Tipps für die Praxis***

Nach dem Auftreten des neuen Coronavirus in China und dann auch in Europa erklärte die Weltgesundheitsorganisation (WHO) am 30. Januar 2020 einen internationalen Gesundheitsnotstand. Die Zahl der Infizierten nimmt weiter zu, und auch in Luxemburg wurden Infektionen mit dem Virus bestätigt. Am 11. März schließlich erklärte die WHO den Zustand der Pandemie, und am 12. März kündigte die luxemburgische Regierung neue Präventivmaßnahmen an.

Eine Pandemie könnte sich auch auf die Wirtschaft in Luxemburg auswirken. Dies hängt von der Intensität der Pandemie ab, davon, inwieweit einzelne Betriebe betroffen sind und ob die Arbeitsabläufe im üblichen Umfang gewährleistet werden können. Es stellt sich auch die Frage nach den Auswirkungen des Virus auf den Einsatz von Mitarbeitern außerhalb Luxemburgs.

Die folgenden Erläuterungen geben einen Überblick über die Auswirkungen auf Arbeitsverträge, wenn Mitarbeiter aufgrund des Coronavirus nicht beschäftigt werden, und die Auswirkungen auf die Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland. Darüber hinaus werden die vorbereitenden Maßnahmen beschrieben, die ergriffen werden können, um die Folgen innerhalb des Unternehmens so weit wie möglich zu begrenzen, und es werden auch datenschutzrechtliche Aspekte diskutiert. **Dennoch könnte die Regierung in den kommenden Tagen aufgrund der sich entwickelnden und unvorhersehbaren Situation zusätzliche Maßnahmen ergreifen, die die Situation verändern und einige oder alle der folgenden Maßnahmen überflüssig machen könnten.**

Auch wenn es weiterhin das Ziel ist, die Geschäftsprozesse so sicher wie möglich zu gestalten, so steht doch die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer im

Mittelpunkt des Interesses der Arbeitgeber. Es kann auch darum gehen, auf berechnigte Bedenken der Mitarbeiter einzugehen. Ohne einen Präzedenzfall für die Zukunft zu schaffen, kann es in solchen Situationen angebracht sein, die Möglichkeit der Telearbeit stärker zu nutzen. Im Lichte dieser Überlegung sollten die folgenden Punkte berücksichtigt werden, um die Verfügbarkeit und Präsenz am Arbeitsplatz aufrechtzuerhalten.

## **I. Arbeitsbeziehungen in Luxemburg**

Nach dem Auftreten dieser neuen Art von Viruserkrankung stellen sich verschiedene arbeitsrechtliche Fragen, die sich auf die gegenseitigen Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag auswirken.

### **1. Die Verpflichtung zu arbeiten**

Die Pflicht zur Arbeitsleistung wird grundsätzlich nicht berührt. Ein Arbeitnehmer, der nicht krank ist, hat kein allgemeines Rücktrittsrecht, weil die Wahrscheinlichkeit einer Ansteckung, z.B. auf dem Weg zur Arbeit oder durch Kontakte am Arbeitsplatz, steigt. Darüber hinaus ist er verpflichtet, die ihm übertragenen Aufgaben zu erfüllen und die Anweisungen seiner Vorgesetzten zu befolgen.

Dies gilt auch für den Umgang mit importierten Waren. Die Infektionsgefahr für den Mitarbeiter ist minimal, da die Kontamination vorher stattgefunden haben muss und das Virus auch nach dem langen Transportweg noch aktiv sein muss. Bislang wurden keine wissenschaftlichen Studien durchgeführt, die auf die Möglichkeit einer Infektion durch importierte Waren hinweisen.

Ebenso wenig kann ein Mitarbeiter die Arbeit verweigern, nur weil einer seiner Kollegen aus einer Risikoregion zurückkehrt. Auf Antrag des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber ihm dennoch unbezahlten Urlaub gewähren. Der Arbeitgeber ist in dieser Entscheidung frei.

Andererseits kann der Arbeitnehmer die Arbeit verweigern, wenn der Arbeitgeber seine Verpflichtungen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz nicht ausreichend beachtet. Dies ist allenfalls dann der Fall, wenn glaubhaft nachgewiesen werden kann, dass die Ausführung der zugewiesenen Aufgaben tatsächlich eine Gefahr für Gesundheit oder Leben darstellt, die der Arbeitgeber durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes vermeiden kann.

### **2. Meldepflichten**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, im Rahmen seiner arbeitsrechtlichen Sorgfaltspflicht bei erkennbaren Risiken alle Maßnahmen zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit seiner Arbeitnehmer zu ergreifen. Wenn der Arbeitgeber also begründete Befürchtungen über ein Kontaminationsrisiko für seine Mitarbeiter hat, kann er einem Mitarbeiter den Zugang verweigern und ihn bitten, sich an die Hotline 8002 8080 zu wenden.

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber eine medizinische Untersuchung eines zurückkehrenden Mitarbeiters verlangen, wenn ein berechtigtes Interesse daran besteht. Da der Arbeitnehmer jedoch unter keinen Umständen in die Notaufnahme oder in die Arztpraxis (behandelnder Arzt, Facharzt, Arbeitsmediziner usw.) gehen sollte und das nationale Gesundheitslabor (LNS) eine solche spezifische biologische Untersuchung nur zur Bestätigung der Infektion 2019-nCoV bei Auftreten von Symptomen durchführt, ist es unwahrscheinlich, dass die vom Arbeitgeber geforderte präventive medizinische Untersuchung durchgeführt wird.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitgeber zu informieren, wenn er sich in der Nähe einer mit dem Coronavirus infizierten Person befand. Grundsätzlich kann die zuständige Gesundheitsinspektion Hausquarantänen anordnen, sobald der Mitarbeiter als Ansprechpartner betrachtet wird.

Schließlich ist der Arbeitgeber berechtigt, seine von einem Auslandsaufenthalt zurückkehrenden Mitarbeiter zu fragen, ob sie sich in einer bedrohten Region oder an Orten mit einem deutlich erhöhten Infektionsrisiko aufgehalten haben, aber der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, über den genauen Ort Auskunft zu geben.

### **3. Das Recht auf Fortzahlung der Vergütung**

Wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aufgrund eines konkreten Infektionsrisikos einseitig von der Arbeit freistellt, ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage, die Leistung zu erbringen, und der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer weiterhin seine Vergütung zu zahlen. Der Arbeitgeber hat auch nicht das Recht, den Arbeitnehmer zu zwingen, gesetzlichen Urlaub zu nehmen, um zu Hause zu bleiben.

Kommt der Arbeitnehmer seiner Arbeitspflicht nicht nach, z.B. aufgrund der Schließung einer Kindertagesstätte/Schule, ist der Arbeitgeber grundsätzlich nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer sein Entgelt zu zahlen, es sei denn, der Arbeitnehmer verfügt über einen Krankenschein.

Wenn der Arbeitnehmer aufgrund der Viruserkrankung arbeitsunfähig ist, hat er Anspruch auf die Lohnfortzahlung.

In der Regel muss der Arbeitnehmer, um krankheitsbedingten Urlaub nehmen zu können, im Besitz eines Krankenscheins für sich selbst oder eines Krankenscheins aus familiären Gründen für seine unterhaltsberechtigten Kinder sein.

**Allerdings hat die Regierung am 13. März 2020 eine neue Art von Urlaub für Eltern eines oder mehrerer Kinder unter 13 Jahren (< 13 Jahre) in der Schule eingeführt, die von der vorübergehenden Schließung der Grund- und Sekundarschulstrukturen, der Strukturen der beruflichen Bildung usw. betroffen sind und wenn es keine anderen Möglichkeiten der Kinderbetreuung gibt.**

**Die Regierung empfiehlt allerdings, dass nur diejenigen Eltern, denen es nicht möglich ist, alternative Vorkehrungen zu treffen, auf diese Ausnahmemaßnahme zurückgreifen sollten. In diesem Zusammenhang wird daran erinnert, dass es zu vermeiden ist, dass eine gefährdete Person oder Gruppe das Sorgerecht für ein Kind übernimmt. Wenn beide Elternteile arbeiten und ein Elternteil in der aktuellen Situation eine strategisch wichtige Tätigkeit ausübt (z.B. Angehörige eines Gesundheitsberufs), wird außerdem empfohlen, dass der Urlaub aus familiären Gründen vom anderen Elternteil genommen wird.**

**Der betreffende Elternteil (mit oder ohne Wohnsitz) muss dem luxemburgischen Sozialversicherungssystem angeschlossen sein.**

**Der Elternteil, der den Urlaub aus familiären in Anspruch nehmen muss, muss seinen Arbeitgeber so schnell wie möglich informieren (per Telefon, E-Mail usw.).**

Danach muss der Elternteil das Formular "Bescheinigung über den Urlaub aus familiären Gründen im Rahmen der Begrenzung der Ausbreitung einer Epidemie (COVID-19)" ausfüllen und unterschreiben, das sowohl an die Caisse nationale de santé (CNS) als auch an den Arbeitgeber geschickt werden muss.

Das Formular ist auf den folgenden Internetportalen verfügbar:

- cns.lu
- guichet.lu
- gouvernement.lu

Diese neue Art von Urlaub wird zum "normalen" Urlaub aus familiären Gründen hinzugefügt, so dass der verbleibende Rest dieses Elternurlaubes nach Altersgruppen nicht beeinträchtigt wird.

Nur ein Elternteil kann den Urlaub es zu einem bestimmten Zeitpunkt benutzen. Aber der Urlaub kann zeitlich zwischen den beiden Eltern abgewechselt werden (auch halbtäglich).

Wenn das rechtliche Verfahren vom Elternteil befolgt wurde (Information des Arbeitgebers und Übermittlung des ordnungsgemäß ausgefüllten Formulars), kann der Arbeitgeber den Urlaub nicht aus familiären Gründen verweigern. Der Antrag ist gleichbedeutend mit einer Bescheinigung in Bezug auf den Arbeitgeber und der CNS.

Selbst wenn ein Kind nicht unter Quarantäne gestellt wird, hat ein Elternteil immer noch das Recht, aus familiären Gründen zu Hause zu bleiben, um das Sorgerecht sicherzustellen, vorausgesetzt, das Kind ist von der Schließung einer Bildungseinrichtung betroffen.

Das anzuwendende Verfahren ist das gleiche wie bei jedem Antrag auf Familienurlaub. Der Arbeitnehmer muss seinen Arbeitgeber informieren und dann das ausgefüllte Formular senden.

Da der erfasste Zeitraum noch nicht bekannt ist (eine Verlängerung nach 2 Wochen ist möglich) und um zu vermeiden, dass danach eine zusätzliche Bescheinigung erforderlich ist (falls die Regierung eine Verlängerung vornimmt), wird auf dem Formular keine Frist beibehalten. Was die Angabe von ganzen Tagen oder halben Tage betrifft, so wird die Verwaltung der vom Arbeitgeber abzugebenden Erklärung zur Rückerstattung folgen. Ein Vergleich zwischen der Erklärung des Arbeitnehmers und der Erklärung des Arbeitgebers ist derzeit nicht vorgesehen. Das CNS erwartet, dass jeder Elternteil, der möglicherweise diesen Urlaub nehmen muss, ein Dokument einreicht, dessen Einzelheiten in der Erklärung des Arbeitgebers enthalten sind.

Es ist nicht notwendig, ein Anfangs- und Enddatum auf dem Formular anzugeben. **Die Daten müssen nur dem Arbeitgeber mitgeteilt werden.**

Für behinderte Kinder über 12 Jahren wird die Regierung in Kürze gezielte Maßnahmen zur Unterstützung der betroffenen Eltern einführen. Diese Maßnahmen werden so bald wie möglich mitgeteilt.

Der Arbeitgeber wird daher seine Erklärung/Abrechnung für die Rückerstattung wie bei jedem anderen Antrag auf Urlaub aus familiären Gründen vornehmen. Die CNS ist

**dabei, ein beschleunigtes Rückerstattungssystem einzurichten. Weitere Einzelheiten werden folgen.**

Wenn die Gesundheitsinspektion eine Quarantänemaßnahme beschließt, erhält der betroffene Arbeitnehmer ein ärztliches Arbeitsunfähigkeitszeugnis, und während der durch das ärztliche Arbeitsunfähigkeitszeugnis abgedeckten Quarantänezeit erhält der Arbeitnehmer das Krankengeld und ist gegen Entlassung geschützt.

***Der Grenzgänger, der - in seinem Wohnsitzland - unter Quarantäne gestellt würde, würde ein ärztliches Arbeitsunfähigkeitszeugnis erhalten, "das den gleichen Schutzwert hat wie das von der zuständigen luxemburgischen Behörde ausgestellte (avis d'interruption de travail in Frankreich, certificat d'interruption de travail in Belgien oder Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Deutschland)". Diese Bescheinigung wird sowohl von der Caisse nationale de santé in Luxemburg als auch vom luxemburgischen Arbeitgeber akzeptiert.***

#### **4. Leistungen der Unfallversicherung**

Wenn sich eine Person **im Laufe ihrer Arbeit** mit dem Coronavirus infiziert, wird dies als Berufskrankheit anerkannt. Da es sich um eine Berufskrankheit handelt, muss ein Arzt die medizinische Erklärung einer Berufskrankheit abgeben sobald er den begründeten Verdacht hat, dass eine Krankheit ihre entscheidende Ursache in einer versicherten Berufstätigkeit hat.

Wenn eine Erklärung abgegeben wird, gibt der Arzt seinem Patienten eine Kopie der Erklärung. Die AAA fordert den Arbeitgeber dann auf, alle Informationen über die berufliche Risikoexposition zu liefern.

## **II. Offizielle Maßnahmen**

In den kommenden Tagen können die zuständigen Behörden verschiedene neue Maßnahmen ergreifen. Besonders hervorzuheben sind die Quarantäne und das Verbot der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit.

## **III. Operationelles Risiko**

Ist der Arbeitgeber nicht in der Lage, seine Tätigkeit im Falle der Erkrankung einer großen Anzahl seiner Mitarbeiter aufrechtzuerhalten, übernimmt er grundsätzlich das Betriebsrisiko für den Fall, dass die verbleibenden Mitarbeiter arbeitsfähig bleiben. Dennoch wurde eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um Unternehmen zu unterstützen, die mit den durch die Risiken des Coronavirus verursachten Problemen konfrontiert sind.

### **1. Unterstützung für Unternehmen**

Für in Luxemburg niedergelassene Unternehmen stehen bestimmte finanzielle Beihilfen zur Verfügung, entweder um die Gründung neuer Unternehmen zu fördern oder um ihre Aktivitäten zu erweitern und zu diversifizieren. Im Allgemeinen bleiben alle

Beihilferegeln für Unternehmen des Wirtschaftsministeriums weiterhin anwendbar, und ihre Einzelheiten können bei den Guichet-Unternehmen eingesehen werden. Einige dieser Beihilferegeln, die der Generaldirektion für Selbständige des Wirtschaftsministeriums unterstehen, richten sich ausschließlich an KMU und könnten gegebenenfalls an Unternehmen gewährt werden, die unter den Folgen des Corona-Virus leiden. Insbesondere Investitionen im Bereich der Hygiene können mit Anträgen auf Investitionsbeihilfe verbunden werden.

Unternehmen, die sich in Liquiditätsschwierigkeiten befinden, können sich an eine der Gegenseitigkeitsgesellschaften (Mutualité de Cautionnement und Mutualité des PME) wenden, die als Bürgen für einen Teil des bei zugelassenen Kreditinstituten aufgenommenen Betrags auftreten, wenn sich die vom Unternehmer geleisteten Garantien als unzureichend erweisen. Diese Aktivität, die von der Generaldirektion für Selbständige unterstützt wird, garantiert KMUs den Zugang zu Finanzierungen.

Das Office du Ducroire ist eine öffentliche Einrichtung, die den luxemburgischen Exporteuren zwei Instrumente anbietet, um sie bei ihrer internationalen Entwicklung zu begleiten: 1. finanzielle Unterstützung durch die teilweise Rückerstattung der internationalen Werbekosten und 2. Versicherung gegen Risiken im Zusammenhang mit internationalen Transaktionen und Investitionen im Ausland. Die Politik für die Gewährung von Finanzhilfen und die Risikodeckung ändert sich nach dem Auftreten des Coronavirus nicht. Das Office du Ducroire unterstützt weiterhin luxemburgische Unternehmen bei ihren internationalen Prospektionsbemühungen durch finanzielle Unterstützung, auch wenn das Projekt in einem vom Corona-Virus betroffenen Land oder Gebiet durchgeführt wird. Trotz möglicher längerer Lieferzeiten und möglicher Kostensteigerungen bleiben die Kosten für den Transport von Ausstellungsmaterial in ein solches Gebiet förderfähig, sofern das Ausstellungsmaterial zurückgegeben wird und nicht zum Verkauf bestimmt ist. Im Falle der Absage oder Verschiebung einer Ausstellung bleibt das Hilfszusage weiterhin gültig und das Unternehmen wird gebeten, das Büro von Ducroire per einfacher E-Mail zu benachrichtigen, dass die notwendigen Anpassungen vorzunehmen wird. Es ist darauf hinzuweisen, dass in diesem Fall die Kosten für die Stornierung (Hotels, Reisen usw.) von den gedeckten Kosten ausgeschlossen sind. Das Office du Ducroire bietet auch weiterhin Kreditversicherungslösungen für Exporte in Länder oder Gebiete an, die vom Corona-Virus betroffen sind. Darüber hinaus hat das Coronavirus keine Auswirkungen auf die bestehende Abdeckung. Der Anspruch auf Entschädigung hängt unter anderem vom Deckungsprodukt und von der Einhaltung der Entschädigungsanforderungen ab.

## **2. Teilarbeitslosigkeit aufgrund höherer Gewalt**

Wenn die Tätigkeit des Unternehmens aufgrund der Coronavirus-Epidemie rückläufig ist und das Unternehmen Gefahr läuft, Mitarbeiter entlassen zu müssen, kann es in Fällen höherer Gewalt für die Mitarbeiter die Inanspruchnahme der Kurzarbeitsregelung beantragen:

- die keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung haben;
- die nicht mehr vollzeitlich oder gar nicht mehr arbeiten können:
  - ✓ weil Ihr Lieferant Sie aufgrund des Coronavirus nicht mehr mit Rohstoffen versorgen kann,
  - ✓ oder; im Falle eines signifikanten Rückgangs der Kundennachfrage aufgrund des Coronavirus,

- ✓ oder; wenn Ihr Unternehmen nicht mehr mit normaler Geschwindigkeit arbeiten kann oder wenn eine oder mehrere Abteilungen aufgrund von Abwesenheiten des Personals, die durch externe Entscheidungen im Zusammenhang mit dem Coronavirus verursacht wurden, völlig zum Stillstand gekommen sind.

Im Falle einer Vereinbarung kann der Beschäftigungsfonds dann 80 % des normalen Lohns (maximal 250 % des sozialen Mindestlohns für einen ungelernten Arbeitnehmer) für maximal 1.022 Stunden pro Arbeitnehmer zahlen.

Das Wirtschaftsministerium hat Unternehmen ein spezielles Formular zur Verfügung gestellt, um in Fällen höherer Gewalt im Zusammenhang mit dem Corona-Virus einen Antrag auf Teilarbeitslosigkeit zu stellen. Der Antrag ist an das Wirtschaftsministerium, Sekretariat des Comité de Conjoncture, L-2914 Luxemburg, zu richten. Dennoch wird jeder Antrag auf Kurzarbeit individuell analysiert und je nach der spezifischen Situation des Unternehmens von Fall zu Fall vereinbart oder nicht.

## **IV. Überlegungen zum Datenschutz**

In einem beruflichen Kontext sind private und öffentliche Akteure gesetzlich verpflichtet, die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter/Agenten am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Um die Risiken zu begrenzen, müssen sie in diesem Zusammenhang Präventions-, Informations- und Schulungsmaßnahmen durchführen und interne Anweisungen festlegen.

In diesem Zusammenhang können die Spieler :

- Sensibilisierung und Aufforderung an ihre Mitarbeiter/Agenten, ihnen oder den zuständigen Gesundheitsbehörden ein individuelles Feedback über sie betreffende Informationen im Zusammenhang mit einer möglichen Exposition zu geben;
- die Übermittlung von Informationen zu erleichtern, indem sie, falls erforderlich, spezielle Kanäle einrichten, um die Sicherheit und Vertraulichkeit der Daten zu gewährleisten;
- die Förderung von Fernarbeitsmethoden und den Einsatz von Arbeitsmedizin.

Im Falle eines Berichts kann ein Akteur im Rahmen seiner Gesundheits- und Sicherheitsverpflichtungen :

- das Datum und die Identität der Person, die verdächtigt wird, ausgesetzt worden zu sein ;
- die getroffenen organisatorischen Massnahmen (Eindämmungsmassnahmen, Telearbeit, Kontakt mit dem arbeitsmedizinischen Dienst usw.).

Die Akteure können somit den Gesundheitsbehörden auf Anfrage die mit der Art der Exposition zusammenhängenden Elemente mitteilen, die für eine gesundheitliche oder medizinische Versorgung der exponierten Person erforderlich sind.

Jeder Mitarbeiter/Vertreter muss seinerseits alle Mittel einsetzen, um die Gesundheit und Sicherheit anderer und sich selbst zu schützen: er muss grundsätzlich seinen Arbeitgeber im Falle eines vermuteten Kontakts mit dem Virus informieren.

Schließlich können Gesundheitsdaten von den Gesundheitsbehörden gesammelt werden, die qualifiziert sind, die entsprechenden Maßnahmen zu ergreifen. Die Auswertung und Sammlung von Informationen über die Symptome des Coronavirus und Informationen über die jüngsten Bewegungen bestimmter Personen liegt in der Verantwortung dieser Behörden.

Zwar können sowohl private als auch öffentliche Akteure Maßnahmen zur Begrenzung der Verbreitung des Virus ergreifen (z.B. Bewegungseinschränkungen oder die Einhaltung von Hygienemaßnahmen), doch müssen diese Maßnahmen die Privatsphäre der betroffenen Personen berücksichtigen.

Die Akteure sollten daher davon absehen, Informationen über die Suche nach möglichen Symptomen, die von einem Mitarbeiter/einer externen Person und ihren Angehörigen präsentiert werden, systematisch und verallgemeinert oder durch individuelle Anfragen und Bitten zu sammeln.

So sollten die Akteure zum Beispiel von :

- von den Mitarbeitern verlangen, täglich die Körpertemperatur zu messen oder medizinische Formulare oder Fragebögen auszufüllen, die im Voraus erstellt wurden; oder
- Besucher oder andere externe Personen eine im Voraus festgelegte Erklärung unterzeichnen zu lassen, in der sie bestätigen, dass sie keine Symptome des Coronavirus haben oder dass sie nicht kürzlich in ein Risikogebiet gereist sind usw.

Aus Gründen der Vertraulichkeit muss jede Datenverarbeitung, die im Zusammenhang mit der Verhinderung der Verbreitung des Virus durchgeführt wird, so erfolgen, dass die Datensicherheit, insbesondere in Bezug auf Gesundheitsdaten, gewährleistet ist. Daher darf die Identität der betroffenen Personen nicht ohne klare Begründung an Dritte oder deren Kollegen weitergegeben werden.

Die vorliegenden Empfehlungen werden vom NCDP mitgeteilt, unbeschadet möglicher strengerer staatlicher Maßnahmen, die im Zusammenhang mit verschärften Szenarien ergriffen werden könnten. Zu diesem Zweck ist es ratsam, auch die auf der Website [www.gouvernement.lu/coronavirus](http://www.gouvernement.lu/coronavirus) verfügbaren Informationen zu konsultieren.

## **V. Vorbeugende Maßnahmen**

Nach den gesetzlichen Bestimmungen über Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ist der Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu ergreifen, wobei er die Umstände berücksichtigt, die die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer bei der Arbeit gewährleisten und die für ihn möglich und zumutbar sind. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, dem Arbeitgeber jede erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit unverzüglich zu melden und die Anweisungen des Arbeitgebers gemäß dem Arbeitsschutzgesetz zu befolgen.

Aufgrund der gesetzlichen Verpflichtung des Arbeitgebers, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer in allen arbeitsbezogenen Aspekten zu gewährleisten, kann der Arbeitgeber denjenigen Arbeitnehmern, deren Arbeitsform dies zulässt, Telearbeit auferlegen. Um diese neue Arbeitsform im Unternehmen einzuführen, muss entweder eine Änderung des Arbeitsvertrags oder eine andere bilaterale Vereinbarung abgeschlossen werden, die den Einsatz von Telearbeit aus objektiv gerechtfertigten Gründen der Vorsorgemaßnahmen im Rahmen der Bekämpfung des Coronavirus erlaubt.

Ebenso kann der Arbeitnehmer die Durchführung von Telearbeit beantragen, aber der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, diesem Antrag stattzugeben.

***Für Grenzgänger gibt es bestimmte steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Beschränkungen der Telearbeit. Diese Einschränkungen stellen kein Verbot dar, im Wohnsitzland zu arbeiten. Grundsätzlich können sie überschritten werden, aber wenn nötig, wird der Grenzgänger in seinem Wohnsitzland für alle geleisteten***

**Telearbeitstage besteuert. Vorläufig können Grenzgänger auf Distanz arbeiten, 19 Tage im Jahr, wenn sie in Deutschland wohnen, 24 Tage, wenn sie in Belgien wohnen und 29 Tage, wenn sie in Frankreich wohnen.**

Darüber hinaus sind auch Informations- und Schulungsbroschüren nützlich, um die Mitarbeiter allgemein zu informieren. Die Arbeitgeber müssen stets sicherstellen, dass in den betrieblichen Abläufen ausreichende Hygienemaßnahmen getroffen werden. Um das Risiko einer Pandemie so gering wie möglich zu halten, wird eine enge Zusammenarbeit mit den zuständigen Gesundheitsbehörden empfohlen.

Hier sei daran erinnert, dass es einige wesentliche Schutzmaßnahmen gegen das neue Coronavirus gibt, wie

- Waschen Sie Ihre Hände häufig mit einer Wasser-Alkohol-Lösung oder mit Seife und Wasser, die das Virus abtötet, wenn es sich auf Ihren Händen befindet;
- Bedecken Sie Mund und Nase mit der Ellbogenfalte oder mit einem Gewebe, wenn Sie husten oder niesen - dies hilft, die Verbreitung von Viren und anderen Krankheitserregern zu verhindern - und entsorgen Sie das Gewebe sofort danach in einem geschlossenen Mülleimer und waschen Sie Ihre Hände mit einer wasser-alkoholischen Lösung oder mit Seife und Wasser.
- Halten Sie einen Abstand von mindestens 1 Meter zu anderen Personen ein, insbesondere wenn diese husten, niesen oder Fieber haben.
- Vermeiden Sie es, Ihre Augen, Nase und Mund zu berühren, da Ihre Hände mit vielen Oberflächen in Berührung kommen, die mit dem Virus kontaminiert sein könnten.

## **VI. Abordnung von Mitarbeitern**

Im Prinzip ist es auch in Gebieten, die weitgehend von Infektionskrankheiten betroffen sind, noch möglich, zu arbeiten, es sei denn, der Zugang zu diesen Gebieten ist von den zuständigen Behörden gesperrt worden. In diesem Zusammenhang sollte jedoch überlegt werden, ob eine Entsendung ins Ausland, insbesondere wenn sie von einer Epidemie oder Pandemie besonders betroffen ist, unvermeidbar ist. Auch wenn der Mitarbeiter kein einseitiges Rücktrittsrecht hat, kann es bei einem Einsatz in massiv betroffenen Gebieten ratsam sein, von einer Geschäftsreise oder einem längeren Einsatz in diesen Regionen abzusehen. Beschäftigungsrisiken können nicht nur durch den Einsatz vor Ort, sondern auch durch Reisen entstehen, wenn die Nutzung stark frequentierter öffentlicher Verkehrsmittel (z.B. Flugzeuge oder Züge) nicht vermieden werden kann.

### **1. Das Rücktrittsrecht**

Im Prinzip haben die Mitarbeiter kein Rücktrittsrecht im Falle einer Abordnung in ausländische Gebiete, in denen das Virus auftritt. Ein Widerrufsrecht besteht nur in Ausnahmefällen, wenn die Leistung für den Arbeitnehmer unzumutbar ist. Dazu muss die Arbeit unter Umständen ausgeführt werden, die mit einer erheblichen Gefahr für das Leben oder die Gesundheit des Arbeitnehmers verbunden sind. Solange es keine Reisewarnung des Außenministeriums gibt, ist dies im Allgemeinen nicht der Fall.

**Dennoch sollte der Arbeitgeber überlegen, ob eine Dienstreise seiner Mitarbeiter ins Ausland (vielleicht sogar in ein Risikogebiet) wirklich notwendig ist oder ob es nicht besser ist, die Reise zu verschieben.**

Befindet sich der Arbeitnehmer bereits im Ausland, sind die Erklärungen über die Arbeitsbedingungen in Luxemburg übertragbar: Der Arbeitnehmer hat kein allgemeines Rücktrittsrecht. Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, die Arbeitnehmer in Ausnahmefällen (bei direkter Gefahr für Leben oder Gesundheit) von ihrer Verpflichtung zur Arbeitsleistung zu befreien.

Ob Arbeitnehmer, die sich bereits im Ausland befinden, Anspruch auf eine vom Arbeitgeber finanzierte Rückkehr haben, hängt ebenfalls vom Einzelfall ab.

## **2. Das Recht auf Fortzahlung der Vergütung**

Lebt der Arbeitnehmer bereits im Ausland und ist er krankheitsbedingt arbeitsunfähig, hat er Anspruch auf Lohnfortzahlung, sofern die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

## **3. Leistungen der Unfallversicherung**

Wenn sich eine Person im Ausland mit dem Coronavirus infiziert, wird dies ebenfalls als Berufskrankheit anerkannt, die der Infektion in Luxemburg im Rahmen einer beruflichen Tätigkeit gleichkommt. Da es sich um eine Berufskrankheit handelt, muss ein Arzt die medizinische Erklärung einer Berufskrankheit abgeben.

## **VII. Ferien und private Reisen im Ausland**

Obwohl der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht verbieten kann, aus privaten Gründen ins Ausland zu reisen, kann der Arbeitgeber von Reisen in risikoreiche Regionen und Länder abraten, es sei denn, es liegt ein zwingender Grund vor, und dem Arbeitnehmer raten, alle nicht unbedingt notwendigen Reisen zu verschieben. Im Falle einer Reise muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer beraten:

- Vermeiden Sie den Kontakt mit lebenden oder toten Tieren;
- vermeiden Sie es, auf Märkte zu gehen, auf denen lebende oder tote Tiere verkauft werden;
- Vermeiden Sie engen Kontakt mit Menschen, die an akuten Atemwegsinfektionen leiden;
- essen kein rohes oder nicht durchgegartes Fleisch;
- ihre Hände regelmäßig mit Seifenwasser oder hydro-alkoholischen Lösungen zu waschen.

## **KONTAKTPERSONEN UND VERWALTUNGEN:**

### **Fédération des Artisans:**

Arbeitsrecht: François ENGELS

Telefon: 42.45.11.30 - E-Mail: [f.engels@fda.lu](mailto:f.engels@fda.lu)

Soziale Sicherheit: Sara SCOMBUSSOLO

Telefon: 42.45.11.35 - E-Mail: [s.scombussolo@fda.lu](mailto:s.scombussolo@fda.lu)

Datenschutz: Frank LENTZ

Telefon: 42.45.11.32 - E-Mail: [f.lentz@fda.lu](mailto:f.lentz@fda.lu)

### **Ministère de l'Economie – Comité de conjoncture :**

Teilweise Arbeitslosigkeit

Telefon: 247-84329 - E-Mail: [info@cdc.gouvernement.lu](mailto:info@cdc.gouvernement.lu)

### **Commission nationale pour la protection des données :**

Telefon: 26.10.60.1

### **Büro du Ducroire :**

Entwicklung im Ausland

Telefon: 288 554 - 1 - E-Mail: [odl@odl.lu](mailto:odl@odl.lu)

### **Ministère de l'Economie - Direction générale des Classes moyennes (Service des aides aux PME) :**

Finanzielle Hilfe

Telefon: 247-74704 - E-Mail: [info.aide.pme@eco.etat.lu](mailto:info.aide.pme@eco.etat.lu)