



## SCHUTZ DER SCHWANGEREN ARBEITNEHMERINNEN, DER WÖCHNERINNEN SOWIE DER STILLENDEN ARBEITNEHMERINNEN

Die Bestimmungen zum Schutz der schwangeren Arbeitnehmerinnen, der Wöchnerinnen und der stillenden Arbeitnehmerinnen sind in den Artikeln L. 331-1 ff. des Arbeitsgesetzbuchs vorgesehen.

Diese Bestimmungen betreffen Frauen, ohne Unterscheidung nach Alter oder Nationalität, verheiratet oder nicht, die einen Arbeits- oder Ausbildungsvertrag haben oder als Schüler oder Studenten während der Schulferien beschäftigt werden, sofern sie nicht in den Genuss von vorteilhafteren gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen kommen.

Sie sollen folgende Frauen schützen:

- **Schwangere Frauen:** jede schwangere Frau, die den Arbeitgeber über ihren Zustand durch ein ärztliches Attest informiert, welches per Einschreiben geschickt wurde. Im Falle der eigenhändigen Übergabe gilt die Unterschrift des Arbeitgebers auf der Kopie des Attests als Empfangsbestätigung.
- **Wöchnerinnen** während eines Zeitraums von 12 Wochen nach der Geburt.
- **Stillende Frauen:** jede Frau, die ihr Kind über den Zeitraum von acht Wochen nach der Geburt hinaus stillt und ihren Arbeitgeber hiervon durch ärztliches Attest informiert.

Die Schutzbestimmungen betreffen einige Punkte, die wir im Rahmen dieses Mémentos zusammenfassen:

- I. Vorgeburtlicher Mutterschaftsurlaub
- II. Nachgeburtlicher Mutterschaftsurlaub
- III. Aufrechterhaltung der arbeitsvertraglichen Rechte während des Mutterschaftsurlaubs
- IV. Kündigungsverbot
- V. Kündigung durch die Arbeitnehmerin am Ende des Mutterschaftsurlaubs und Wiedereinstellungsvorrang

- VI. Erklärung der Schwangerschaft während der Probezeit
- VII. Arbeitsdauer der schwangeren und stillenden Arbeitnehmerinnen
- VIII. Nacharbeit der schwangeren und stillenden Arbeitnehmerinnen
- IX. Arbeitsbedingungen der schwangeren und stillenden Arbeitnehmerinnen
- X. Mutterschaftsgeld

## I. Vorgeburtlicher Mutterschaftsurlaub

Der vorgeburtliche Mutterschaftsurlaub betrifft den Zeitraum von 8 Wochen, die dem voraussichtlichen Geburtstermin vorausgehen.

Artikel L. 332-1 des Arbeitsgesetzbuchs sieht ein strenges Verbot der Beschäftigung der schwangeren Arbeitnehmerin während des vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs vor, und zwar unter den folgenden Bedingungen:

- Der vorgeburtliche Mutterschaftsurlaub muss durch ein ärztliches Attest bescheinigt werden, welches den voraussichtlichen Geburtstermin angibt, und nicht früher als zwölf Wochen vor diesem Datum ausgestellt werden darf. Die Frau hat diese Bescheinigung dem Arbeitgeber auszuhändigen, der diese an die Gesundheitskasse („Caisse Nationale de Santé“, CNS) weiterleitet;
- Erfolgt die Geburt nach dem errechneten Datum, wird das Beschäftigungsverbot bis zur Geburt verlängert, ohne dass jedoch die Dauer des nachgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs verkürzt werden darf;
- Erfolgt die Geburt vor dem vom Arzt errechneten Datum, wird der noch nicht genommene Teil des vorgeburtlichen Urlaubs dem nachgeburtlichen Urlaub hinzugefügt.

## II. Nachgeburtlicher Mutterschaftsurlaub

Der nachgeburtliche Mutterschaftsurlaub betrifft den Zeitraum von 12 Wochen, die der Entbindung folgen.

Artikel L. 332-2 des Arbeitsgesetzbuchs sieht ein strenges Beschäftigungsverbot der Arbeitnehmerin während der Dauer des nachgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs vor. Der nachgeburtliche Mutterschaftsurlaub muss durch ein ärztliches Attest bescheinigt werden, welches den Geburtstermin angibt und das die Arbeitnehmerin ihrem Arbeitgeber übergibt.

Stillt die Frau über den nachgeburtlichen Mutterschaftsurlaub hinaus, muss sie auf Anfrage des Arbeitgebers ein ärztliches Attest im Hinblick auf die Anwendung der Bestimmungen bezüglich der Arbeitszeit, der Nacharbeit und der Arbeiten, bei denen die Arbeitnehmerin einem besonderen Risiko ausgesetzt ist (siehe Punkte VII, VIII und IX), vorgelegt werden.

Im Falle einer aus der Schwangerschaft resultierenden Krankheit kann die schwangere Arbeitnehmerin gegebenenfalls während eines Zeitraums oder mehrerer Zeiträume, die zum vor- und nachgeburtlichen Mutterschaftsurlaub hinzukommen, krankgeschrieben werden oder, gegebenenfalls, abhängig von der Art der von ihr ausgeübten Tätigkeit (gefährliche Arbeiten und/oder Nacharbeit) von der Arbeitsleistung freigestellt werden.

### **III. Aufrechterhaltung der arbeitsvertraglichen Rechte während des Mutterschaftsurlaubs**

Der Arbeitgeber muss der Arbeitnehmerin während des Mutterschaftsurlaubs ihre Stelle bzw., sollte dies nicht möglich sein, eine ähnliche Stelle, die den Qualifikationen der Arbeitnehmerin entspricht und mit einer gleichwertigen Vergütung versehen ist, freihalten.

Der Zeitraum des Mutterschaftsurlaubs wird für die Bestimmung der von der Betriebszugehörigkeit abhängigen Rechte berücksichtigt. Ferner behält die Arbeitnehmerin sämtliche Rechte bei, die sie vor dem Beginn des Mutterschaftsurlaubs erworben hatte.

Der Mutterschaftsurlaub wird einer effektiven Arbeitszeit gleichgestellt und eröffnet daher Anspruch auf den jährlichen Erholungsurlaub. Der Jahresurlaub, der zu Beginn des Mutterschaftsurlaubs noch nicht genommen wurde, wird innerhalb der gesetzlichen Grenzen übertragen.

### **IV. Kündigungsverbot**

Nach den Bestimmungen des Artikels L. 337-1 des Arbeitsgesetzbuchs ist es dem Arbeitgeber während der ärztlich festgestellten Schwangerschaft und bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach der Geburt untersagt, den Arbeitsvertrag der Arbeitnehmerin zu kündigen. Dieses Verbot bezieht sich ebenfalls auf die Vorladung zum Kündigungsvorgespräch, wenn dieses Verfahren Anwendung findet (Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern).

Im Falle der Kündigung vor der ärztlichen Feststellung der Schwangerschaft verfügt die Arbeitnehmerin über eine Frist von 8 Tagen ab der Bekanntgabe der Kündigung, um ihrem Arbeitgeber per Einschreiben ein ärztliches Attest, welches die Schwangerschaft bescheinigt, zukommen zu lassen. Der Arbeitgeber muss dann die Kündigung zurücknehmen. Weigert er sich, die Kündigung zurückzunehmen, kann die Arbeitnehmerin innerhalb von 15 Tagen nach der Kündigung des Arbeitsvertrags beim Vorsitzenden des Arbeitsgerichts die Feststellung der Nichtigkeit der Kündigung und die Anordnung der Beibehaltung oder die Wiedereingliederung im Unternehmen beantragen.

Artikel L. 337-1 des Arbeitsgesetzbuchs sieht jedoch vor, dass der Arbeitgeber im Falle einer schwerwiegenden Verfehlung die sofortige Suspendierung der Arbeitnehmerin bis zur endgültigen Entscheidung des Arbeitsgerichts aussprechen darf. Er darf jedoch kein Kündigungsschreiben im eigentlichen Sinne versenden. Das Verfahren sieht vor, dass der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht einen Antrag auf Erlaubnis zur Auflösung des Arbeitsvertrags stellt. Das Gericht prüft die Schwere der vorgeworfenen Verfehlung und entscheidet, ob es die sofortige Suspendierung und die Auflösung des Arbeitsvertrags bestätigt.

Wird dem Antrag nicht stattgegeben, wird die Suspendierung annulliert und deren Wirkungen von Rechts wegen beendet.

Die Schwangere oder Wöchnerin behält ihr Recht auf Kündigung des Arbeitsvertrags unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist bei.

### **V. Vorgehensweise bezüglich der Kündigung der Arbeitnehmerin am Ende des Mutterschaftsurlaubs und Wiedereinstellungsvorrang**

Am Ende ihres Mutterschaftsurlaubs kann die Arbeitnehmerin, um ihr Kind zu erziehen, entscheiden, ihre Stelle nicht wieder aufzunehmen, ohne die Kündigungsfrist einhalten und ohne deswegen eine Entschädigung für die Beendigung des Arbeitsvertrags zahlen zu müssen.

Das Datum des Vertragsendes entspricht in diesem Fall dem Datum des Endes des Mutterschaftsurlaubs.

Jedoch kann die Arbeitnehmerin innerhalb des Jahres nach dem Vertragsende bei ihrem früheren Arbeitgeber die Wiedereinstellung beantragen.

Während eines Jahres nach dem Antrag auf Wiedereinstellung muss der Arbeitgeber, der neue Arbeitnehmer einstellen möchte, der betroffenen Person einen Wiedereinstellungsvorrang gewähren, wenn ihre Qualifikationen dem gesuchten Profil entsprechen, und ihr, nach der Neueinstellung, alle Vorteile gewähren, die sie zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens erworben hatte.

Der Antrag auf Wiedereinstellung der Arbeitnehmerin, das nachfolgende Angebot des Arbeitgebers und gegebenenfalls die Ablehnung dieses Angebots durch die Arbeitnehmerin müssen per Einschreiben gegen Empfangsbestätigung vorgenommen werden.

## **VI. Erklärung der Schwangerschaft während der Probezeit**

Befindet sich die Arbeitnehmerin in der Probezeit, wird diese ab dem Tag, an dem die Arbeitnehmerin die Schwangerschaftsbescheinigung einreicht, und bis zum Beginn des Mutterschaftsurlaubs unterbrochen. Der verbleibende Teil der Probezeit lebt mit Ablauf des Kündigungsschutzes wieder auf, d.h. nach Ablauf von zwölf Wochen nach der Entbindung.

## **VII. Arbeitszeit der schwangeren und stillenden Arbeitnehmerinnen**

### **A. Überstunden**

Gemäß Artikel L. 336-1 des Arbeitsgesetzbuchs dürfen schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen nicht zur Ableistung von Überstunden gezwungen werden. Stimmt die Arbeitnehmerin dem zu, ist in der Praxis aber die Ableistung von Überstunden zulässig.

Zur Erinnerung: Als Überstunde wird jede über die von den Parteien im Arbeitsvertrag oder gemäß Arbeitsgesetzbuch festgelegte normale tägliche und wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistete Stunde angesehen.

### **B. Arbeitsfreistellung für die Vorsorgeuntersuchungen**

Schwangere haben, ohne Gehaltsverlust, Anspruch auf Arbeitsfreistellung, um sich zu den während der Arbeitszeit stattfindenden Vorsorgeuntersuchungen zu begeben (Artikel L.336-2 des Arbeitsgesetzbuchs).

Die Vorsorgeuntersuchungen sind in Artikel 277 des Sozialgesetzbuchs vorgesehen. Eine großherzogliche Verordnung vom 27. Juli 2016 regelt die Modalitäten der ärztlichen und zahnärztlichen Untersuchungen der Schwangeren.

Die Schwangere muss sich somit folgenden Untersuchungen unterziehen:

- mindestens fünf Schwangerschaftsuntersuchungen bei einem Gynäkologen;
- einer zahnärztlichen Untersuchung bei einem Zahnarzt.

### **C. Stillzeit**

Gemäß Artikel L. 336-3 des Arbeitsgesetzbuchs haben stillende Frauen auf Anfrage Anspruch auf eine Stillzeit von zwei Zeiträumen von jeweils 45 Minuten, die zu Beginn und zum Ende ihrer normalen täglichen Arbeitszeit zu nehmen sind.

Wird der Arbeitstag nur von einer Pause von weniger als einer Stunde unterbrochen oder ist es der Frau nicht möglich, ihr Kind in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz zu stillen, können die zwei Stillzeiten zu einer Stillzeit von mindestens 90 Minuten zusammengelegt werden.

Die Stillzeit ist als Arbeitszeit anzusehen und als solche zu vergüten.

### **VIII. Nachtarbeit der schwangeren oder stillenden Arbeitnehmerinnen**

Artikel L. 333-1 des Arbeitsgesetzbuchs sieht bis zum ersten Geburtstag des Kindes ein Verbot der Nachtarbeit (d.h. zwischen zehn Uhr abends und sechs Uhr morgens) für schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen vor, sofern dies, gemäß ärztlichem Attest, nicht mit der Gesundheit oder der Sicherheit der Arbeitnehmerin vereinbar ist.

Dem Arbeitgeber ist es somit nicht untersagt, schwangere oder stillende Arbeitnehmerinnen zwischen zehn Uhr abends und sechs Uhr morgens zu beschäftigen. Die Arbeitnehmerin kann jedoch auf der Grundlage eines Gutachtens des zuständigen Arbeitsmediziners in den Genuss einer Versetzung auf einen Tagesarbeitsplatz oder aber einer Arbeitsfreistellung kommen, wenn diese Versetzung nicht möglich ist.

Bei Versetzung auf einen Tagesarbeitsplatz zahlt der Arbeitgeber weiterhin das zuvor gezahlte Gehalt (d.h. das für die Nachtarbeit gezahlte Gehalt). Zwecks Erstattung des Differenzbetrags zwischen dem für den Tagesarbeitsplatz und dem von der Arbeitnehmerin vor der Schwangerschaft innegehabten Nachtarbeitsplatz gezahlten Gehalts reicht der Arbeitgeber das ärztliche Gutachten bei der Gesundheitskasse ein.

Möchte die schwangere oder stillende Frau in den Genuss der Bestimmungen des vorgenannten Artikels L. 333-1 kommen, muss sie bei dem Arbeitgeber einen entsprechenden Antrag per Einschreiben einreichen. Der Arbeitgeber muss innerhalb von acht Tagen nach Eingang des Antrags den Arbeitsmediziner einschalten, damit dieser sein Gutachten abgibt. Dieses wird innerhalb von 15 Tagen nach Einschaltung des Arbeitsmediziners sowohl der Frau als auch deren Arbeitgeber bekannt gegeben.

Im Fall der Ablehnung kann gegen das Gutachten des Arbeitsmediziners sowohl von dem Arbeitgeber als auch von der Arbeitnehmerin bei der Gesundheitsdirektion, Abteilung Arbeitsmedizin, Einspruch eingelegt werden. Innerhalb von 15 Tagen nach Bekanntgabe der Entscheidung der Abteilung Arbeitsmedizin der Gesundheitsdirektion kann bei der Schlichtungsstelle der Sozialversicherung Rechtsmittel gegen diese Entscheidung eingelegt werden. Gegen das Urteil der Schlichtungsstelle kann innerhalb von 15 Tagen nach Urteilsverkündung bei dem Hohen Rat der Sozialversicherung Berufung eingelegt werden. Keines dieser Rechtsmittel hat aufschiebende Wirkung.

### **IX. Arbeitsbedingungen der schwangeren oder stillenden Arbeitnehmerinnen**

Für jede Tätigkeit, die schwangere oder stillende Arbeitnehmerinnen möglicherweise gefährlichen Stoffen, Arbeitsweisen oder Arbeitsbedingungen aussetzt, hat der Arbeitgeber das Risiko abzuschätzen und, auf der Grundlage des Berichts des Arbeitsmediziners, die gegebenenfalls notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um zu verhindern, dass die schwangere oder stillende Arbeitnehmerin diesen Risiken ausgesetzt wird, indem vorübergehend entweder deren Arbeitsbedingungen oder deren Arbeitszeit angepasst werden. Auf jeden Fall muss das zuvor gezahlte Gehalt weiter bezahlt werden.

Ist eine solche Anpassung technisch oder objektiv nicht möglich, muss der Arbeitgeber, nach Vorlage des Berichts des Arbeitsmediziners, der betreffenden Frau entweder eine andere Arbeit zuweisen oder sie während des gesamten für den Schutz ihrer Sicherheit oder ihrer Gesundheit notwendigen Zeitraums von der Arbeit freistellen. Diese Schutzmaßnahmen dürfen für die Arbeitnehmerin keinen Gehaltsverlust nach sich ziehen.

Die beschwerlichen und gefährlichen Tätigkeiten sind in zwei Listen in den Anhängen 1 und 2 des Arbeitsgesetzbuchs aufgeführt.

- Liste 1: für diese Tätigkeiten muss der Arbeitgeber prüfen, ob die Frau bei Fortführung ihrer Arbeit ein Gesundheitsrisiko eingeht. Diese Einschätzung bedarf der vorherigen Hinzuziehung des zuständigen Arbeitsmediziners. Wird ein Risiko festgestellt, muss der Arbeitsplatz angepasst werden. Ist dies nicht möglich, muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin versetzen oder, wenn dies nicht möglich ist, sie von der Arbeit freistellen. Diese Liste enthält z.B. Tätigkeiten, die mit dem Risiko des Ausrutschens oder eines Sturzes verbunden sind, Tätigkeiten, bei denen die Frau ionisierenden Strahlungen ausgesetzt ist, oder Tätigkeiten, die ständig eine sitzende oder gebeugte Haltung erfordern, etc.
- Liste 2: für diese Tätigkeiten, die als gefährlicher eingestuft werden als die auf der Liste 1, löst allein die Feststellung eines bestehenden Risikos schon die Umsetzung der Schutzmaßnahmen aus. Auf der Grundlage des Gutachtens des zuständigen Arbeitsmediziners muss der Arbeitgeber eine Versetzung vornehmen oder, wenn diese nicht möglich ist, eine Arbeitsfreistellung gewähren. Auf dieser Liste sind Tätigkeiten aufgeführt, die die Arbeitnehmerin chemischen Stoffen aussetzen, wie z. B. Blei, oder biologischen Stoffen (z.B. Viren), etc.

Gegen die ärztlichen Gutachten betreffend die Arbeitsbedingungen der schwangeren oder stillenden Frau kann gemäß den unter Punkt VIII dargelegten Regeln Rechtsmittel eingelegt werden.

## **X. Mutterschaftsgeld**

Gemäß Artikel 25 des Sozialgesetzbuchs hat Anspruch auf Mutterschaftsgeld:

- während des (vor- und nachgeburtlichen) Mutterschaftsurlaubs die Frau, die während mindestens sechs Monaten im Jahr vor dem Mutterschaftsurlaub pflichtversichert war;
- die Arbeitnehmerin, die wegen fehlender Möglichkeit der Versetzung von ihrem Arbeitgeber von der Arbeit freigestellt wird (siehe Punkte VIII und IX).

Das Mutterschaftsgeld entspricht dem Bruttogehalt der Arbeitnehmerin (es entspricht der Krankengeldzahlung). Die Entschädigung ist auf den Betrag der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze begrenzt (d.h. auf den fünffachen sozialen Mindestlohn), d.h. € 10.709,97 zum Index 834,76.

Diese Zahlung kann weder mit dem Krankengeld noch mit einem anderen beruflichen Einkommen kumuliert werden und wird direkt von der Gesundheitskasse an die Arbeitnehmerin

## Kurze Übersicht über die für den Arbeitgeber geltenden Verbote und Pflichten

	Verbote	Pflichten
<b>Schwangere Frauen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschäftigung während der acht vor dem errechneten Geburtstermin und der acht auf die Entbindung folgenden Wochen</li> <li>• Zuweisung von Tätigkeiten, die sie gesundheits- oder sicherheitsgefährdenden Stoffen, Arbeitsweisen oder Arbeitsbedingungen aussetzen</li> <li>• Kündigung oder Vorladung zum Kündigungsvorgespräch ab medizinischer Feststellung der Schwangerschaft</li> <li>• Beschäftigung zwischen 10 Uhr abends und 6 Uhr morgens, auf Vorlage des Gutachtens des Arbeitsmediziners</li> <li>• Ableistung von Überstunden gegen ihren Willen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Freihalten ihres Arbeitsplatzes oder eines gleichwertigen Arbeitsplatzes</li> <li>• Einschätzung, mit dem Arbeitsmediziner, der Sicherheits- und Gesundheitsrisiken sowie aller Auswirkungen auf die Schwangerschaft</li> <li>• Festlegung zusammen mit dem Arbeitsmediziner der für den Schutz ihrer Gesundheit und Sicherheit zu treffenden Maßnahmen</li> <li>• Versetzung oder Arbeitsfreistellung, bei Beibehaltung aller Rechte, während des für den Schutz ihrer Gesundheit und Sicherheit erforderlichen Zeitraums, in Abstimmung mit dem Arbeitsmediziner</li> <li>• Arbeitsfreistellung für die während der Arbeitszeit stattfindenden Vorsorgeuntersuchungen</li> </ul>

	Verbote	Pflichten
<b>Nicht stillende Wöchnerinnen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschäftigung während der zwölf auf die Entbindung folgenden Wochen</li> <li>• Kündigung oder Vorladung zum Kündigungsvorgespräch während der zwölf auf die Entbindung folgenden Wochen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Freihalten ihres Arbeitsplatzes oder eines gleichwertigen Arbeitsplatzes</li> <li>• auf Antrag, vorrangige Wiedereinstellung bei Nichtaufnahme der Arbeit nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs, wenn ihren Qualifikationen entsprechende Stellen zu besetzen sind</li> </ul>



	Verbote	Pflichten
Stillende Frauen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beschäftigung während der zwölf auf die Entbindung folgenden Wochen</li> <li>Zuweisung von Tätigkeiten, die sie gesundheits- oder sicherheitsgefährdenden Stoffen, Arbeitsweisen oder Arbeitsbedingungen aussetzen</li> <li>Kündigung oder Vorladung zum Kündigungsvorgespräch während der zwölf auf die Entbindung folgenden Wochen</li> <li>Ableistung von Überstunden gegen ihren Willen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Freihalten ihres Arbeitsplatzes oder eines gleichwertigen Arbeitsplatzes</li> <li>auf Antrag, Gewährung von Stillzeiten zur Reduzierung ihrer normalen täglichen Arbeitszeit</li> <li>Einschätzung, mit dem Arbeitsmediziner, der Sicherheits- und Gesundheitsrisiken</li> <li>Festlegung, zusammen mit dem Arbeitsmediziner, der für den Schutz ihrer Gesundheit und Sicherheit zu treffenden Maßnahmen</li> <li>Versetzung oder Arbeitsfreistellung, bei Beibehaltung aller Rechte, während des für den Schutz ihrer Gesundheit und Sicherheit erforderlichen Zeitraums, in Abstimmung mit dem Arbeitsmediziner</li> <li>Vorstrecken zu Lasten der Gesundheitskasse der sich aus einer Versetzung ergebenden Gehaltsdifferenz</li> <li>auf Antrag, vorrangige Wiedereinstellung bei Nichtaufnahme der Arbeit nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs, wenn ihren Qualifikationen entsprechende Stellen zu besetzen sind</li> </ul>

**KEY CONTACTS:**

**Joëlle Lyaudet**  
Partner  
+352 45 123 307  
[joelle.lyaudet@bdo.lu](mailto:joelle.lyaudet@bdo.lu)

**Patricia Dupuis**  
Assistant Manager  
+352 45 123 358  
[patricia.dupuis@bdo.lu](mailto:patricia.dupuis@bdo.lu)

**Ralf Gilch**  
Assistant Manager  
+352 45 123 557  
[ralf.gilch@bdo.lu](mailto:ralf.gilch@bdo.lu)

This publication has been carefully prepared, but it has been written in general terms and should be seen as broad guidance only. The publication cannot be relied upon to cover specific situations and you should not act, or refrain from acting, upon the information contained herein without obtaining specific professional advice. Please contact the appropriate BDO Member Firm to discuss these matters in the context of your particular circumstances. Neither the BDO network, nor the BDO Member Firms or their partners, employees or agents accept or assume any liability or duty of care for any loss arising from any action taken or not taken by anyone in reliance on the information in this publication or for any decision based on it. BDO is an international network of public accounting firms, the BDO Member Firms, which perform professional services under the name of BDO. Each BDO Member Firm is a member of BDO International Limited, a UK company limited by guarantee that is the governing entity of the international BDO network. Service provision within the BDO network is coordinated by Brussels Worldwide Services BVBA, a limited liability company incorporated in Belgium with its statutory seat in Brussels. Each of BDO International Limited, Brussels Worldwide Services BVBA and the member firms of the BDO network is a separate legal entity and has no liability for another such entity's acts or omissions. Nothing in the arrangements or rules of the BDO network shall constitute or imply an agency relationship or a partnership between BDO International Limited, Brussels Worldwide Services BVBA and/or the member firms of the BDO network.

BDO is the brand name for the BDO network and for each of the BDO Member Firms.