

WAS TUN IM KRANKHEITSFALL

05/2023



Meldung

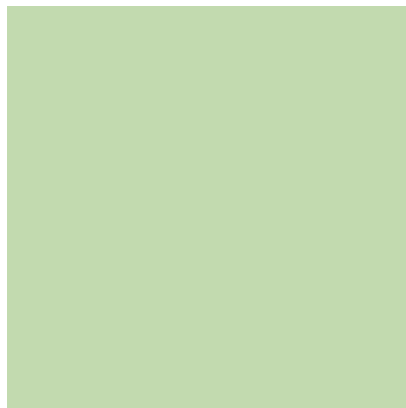
Bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als 2 Arbeitstagen ist ein ärztliches Attest erforderlich
S. 3

Ausgang & Kontrolle

Der Ausgang in den ersten 5 Tagen ist untersagt
S. 5

Krankengeld

Die Details der Lohnfortzahlung
S. 7



INHALT

3 **Meldung der Arbeitsunfähigkeit**

Fristen
Grenzgänger
Versandadressen

4 **Vorgehensweise**

Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitgeber
Verpflichtungen gegenüber der CNS

5 **Krankheit während eines Auslandsaufenthalts** Auslandsaufenthalt bei Arbeitsunfähigkeit beantragen

5 **Ausgang & Kontrolle bei Arbeitsunfähigkeit**

6 **Administrative Kontrolle** Medizinische Kontrolluntersuchung

6 **Kündigungsschutz des Arbeitnehmers**

7 **Krankengeld**

Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber
Von der CNS gezahltes Krankengeld
Ende der Auszahlung des Krankengeldes

8 **Progressive Arbeitsaufnahme aus therapeutischen Gründen**

9 **Erstattung der medizinischen Kosten**

10 **Urlaub aus familiären Gründen**

LCGB

BP 1208 | L-1012 LUXEMBOURG

☎ **(+352) 49 94 24-1**

✉ **INFO@LCGB.LU**

💻 **WWW.LCGB.LU**

Quellen:
Guichet.lu
CNS



Meldung der Arbeitsunfähigkeit

Wer wegen einer Krankheit oder eines Unfalls nicht zur Arbeit erscheint, muss sich arbeitsunfähig melden. Bei Krankheit des Kindes kann der Arbeitnehmer den Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch nehmen (siehe Seite 10).

Bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als 2 Arbeitstagen ist ein ärztliches Attest erforderlich. Der Arbeitgeber kann jedoch auch ab dem 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit die Vorlage eines ärztlichen Attests verlangen.

Fristen

- der Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter muss noch am selben Tag und schnellstmöglich (persönlich oder über einen Mittele Mann, mündlich oder schriftlich [per E-Mail, Fax oder SMS]) über die Arbeitsunfähigkeit informiert werden;
- das ärztliche Attest (Blatt 2) muss spätestens am 3. Tag der Arbeitsunfähigkeit um Mitternacht an den Arbeitgeber übermittelt werden, selbst wenn die Büros geschlossen sind;
- das ärztliche Attest (Blatt 1) muss spätestens am 3. Tag der Arbeitsunfähigkeit an die Gesundheitskasse (CNS) übermittelt werden.

Das 3. Blatt des ärztlichen Attests muss vom Versicherten aufbewahrt werden. Diese Vorgehensweise ist ebenfalls einzuhalten, wenn der Arbeitnehmer im Urlaub ist, der durch die Arbeitsunfähigkeit unterbrochen wird.

Der Versicherte oder eine Drittperson darf, bei Strafe und der Nichtigkeit des Attestes, keine Zusätze, Eintragungen, Streichungen oder Änderungen von Daten am Attest vornehmen.

Grenzgänger

Grenzgänger können sich ein Attest über ihre Arbeitsunfähigkeit auch von einem Arzt in ihrem Wohnsitzland ausstellen lassen.

Französische Atteste:	Die französische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung umfasst 1 Blatt für die CNS sowie 1 Blatt für den Arbeitgeber.
Deutsche Atteste:	Die deutsche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung umfasst 1 Blatt für die CNS sowie 1 Blatt für den Arbeitgeber.
Belgische Atteste:	Die belgische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wird meistens nur in einfacher Ausführung ausgestellt. Es muss ein Duplikat für den Arbeitgeber beim Arzt angefragt werden.

Versandadressen

Caisse Nationale de Santé (CNS)
L-2979 LUXEMBOURG

Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kann auch per E-Mail übermittelt werden: saisieCIT.cns@secu.lu

Bei jedem Schriftverkehr muss die 13-stellige luxemburgische Sozialversicherungsnummer angegeben werden. Derzeit wird an der Digitalisierung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen gearbeitet.



Vorgehensweise

Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitgeber

Der Arbeitnehmer muss seinen Arbeitgeber am 1. Tag seiner Abwesenheit ordnungsgemäß (Details siehe Seite 3) über seine Arbeitsunfähigkeit informieren. Der Arbeitnehmer muss nachweisen können, dass er den Arbeitgeber über seine Arbeitsunfähigkeit informiert hat. Eine einfache Information eines Arbeitskollegen reicht nicht aus, wenn dieser die Information nicht weiterleitet. Man sollte sich erkundigen, ob der Arbeitgeber das ärztliche Attest auch wirklich innerhalb von 3 Tagen erhalten hat. Im Falle eines Rechtsstreits gilt ein Einschreiben ohne Rückschein nicht als Nachweis für den rechtzeitigen Eingang des Attests.

Im Falle einer Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit muss der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber an dem ursprünglich für die Wiederaufnahme der Arbeit vorgesehenen Tag informieren und ihm vor Ende des 3. Tages der Verlängerung seine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zukommen lassen.

Im Falle einer Noteinweisung des Arbeitnehmers reicht es, dem Arbeitgeber innerhalb von 8 Tagen die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zukommen zu lassen.

ACHTUNG: Arbeitnehmer, die eine dieser Formalitäten während ihrer krankheitsbedingten Abwesenheit nicht einhalten, sind nicht gegen Kündigung geschützt.

Verpflichtungen gegenüber der CNS

Bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als 2 Arbeitstagen muss der Arbeitnehmer spätestens am 3. Tag ein ärztliches Attest über die Arbeitsunfähigkeit (Blatt I) der CNS zusenden (es gilt der Poststempel). Bei Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit muss das neue ärztliche Attest (Blatt I) spätestens vor Ende des 2. Arbeitstages nach dem Tag, an dem die Wiederaufnahme der Arbeit vorgesehen war, der CNS zugesandt werden.

Wenn der letzte Tag dieser Frist auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag fällt, verlängert sich die Frist bis zum nächsten Werktag. Ein Versäumnis kann durch ein Bußgeld (maximal 750 €) geahndet werden. Beträgt die Arbeitsunfähigkeit nur 1 oder 2 Werktagen, muss keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an die CNS geschickt werden. Jedoch kann die CNS bei häufigen Krankschreibungen die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem 1. Tag verlangen.

Krankheit während eines Auslandsaufenthalts

Erkrankt ein Arbeitnehmer, ob Gebietsansässiger oder Grenzgänger, im Ausland, muss er seinen Arbeitgeber so schnell wie möglich informieren. Das Verfahren und die Fristen für die Krankmeldung bleiben unverändert.

Wenn der Arbeitnehmer nicht sicher ist, dass die Informationen rechtzeitig auf dem Postweg erfolgen kann, sollte er andere Übermittlungswege (E-Mail, Fax usw.) nutzen. Tritt die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers während seines Urlaubs ein, gelten die von der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung abgedeckten Tage nicht als Urlaubstage. Auf diese Urlaubstage besteht demnach weiterhin Anspruch.

Auslandsaufenthalt bei Arbeitsunfähigkeit beantragen

In der Regel darf das Aufenthaltsland während der Arbeitsunfähigkeit nicht vom Wohnsitzland oder dem Land, in dem der Arbeitnehmer versichert ist, abweichen. Ein Auslandsaufenthalt während einer Arbeitsunfähigkeit kann aber in folgenden Fällen auf vorherigen Antrag genehmigt werden:

- bei schwerer Krankheit (z.B. Krebs, Schlaganfall, schwere Herzinsuffizienz, Sklerose, usw.) für einen bestimmten Zeitraum und nach positiver Stellungnahme des behandelnden Arztes und des kontrollärztlichen Dienstes der Sozialversicherung;
- bei Anspruch auf Palliativpflege;
- bei Versetzung in den Ruhestand wegen Erwerbsunfähigkeit;
- bei Tod eines Verwandten oder Verschwägerten I. Grades oder des Lebenspartners im Ausland;
- bei Geburt des eigenen Kindes im Ausland.

In den beiden letztgenannten Fällen kann die Genehmigung erst bei Eintritt des Ereignisses beantragt und erteilt werden, wobei die Sterbe- bzw. Geburtsurkunde maßgeblich sind.

Ausgang & Kontrolle bei Arbeitsunfähigkeit

Während der Arbeitsunfähigkeit ist der Ausgang in den ersten 5 Tagen untersagt (unbeschadet gegenteiliger Angaben auf dem ärztlichen Attest). Ab dem 6. Tag der Arbeitsunfähigkeit (sofern der behandelnde Arzt nicht vom Ausgang abrät) sind Ausgänge morgens zwischen 10.00 und 12.00 Uhr und nachmittags zwischen 14.00 und 18.00 Uhr erlaubt.

Es ist nicht erlaubt:

- an sportlichen Aktivitäten teilzunehmen (außer auf ärztliche Empfehlung);
- eine mit dem Gesundheitszustand unvereinbare Tätigkeit auszuüben;
- sich in Gastronomiebetrieben aufzuhalten, außer um eine Mahlzeit zu sich zu nehmen (ab dem 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit) und vorbehaltlich einer vorherigen Unterrichtung der CNS mittels des dafür vorgesehenen [Formulars](#).

Der genaue Aufenthaltsort während der Arbeitsunfähigkeit (Ort, Straße, Hausnummer, Etage, usw.) muss der CNS mitgeteilt werden. Sollte dieser vom üblichen Wohnsitz abweichen, muss dies in der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung angegeben sein oder der CNS mittels des dafür vorgesehenen [Formulars](#) mitgeteilt werden.

Notwendige Ausgänge zum kontrollärztlichen Dienst, zum behandelnden Arzt oder zu einem anderen Dienstleister des Gesundheitswesens sind gestattet. Gegebenenfalls müssen diese Abwesenheiten vom Arbeitnehmer belegt werden.

Administrative Kontrolle

Die von der CNS durchgeführte administrative Kontrolle kann auf Initiative der CNS oder begründeten Antrag des Arbeitgebers erfolgen. Die Kontrolle kann am Wohnort bzw. Aufenthaltsort des Erkrankten zwischen 8.00 und 21.00 Uhr erfolgen. Eine Kontrolle kann bei Ansässigen als auch bei Grenzgängern ab dem 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit erfolgen. Stellt der zuständige Beamte die Abwesenheit des Arbeitnehmers fest, hinterlässt dieser eine Mitteilung und die arbeitsunfähige Person muss ihre Abwesenheit binnen 3 Werktagen rechtfertigen.

Medizinische Kontrolluntersuchung

Es kann auch eine medizinische Kontrolluntersuchung durchgeführt werden. Auf Antrag der CNS führt der Kontrollarzt der Sozialversicherung eine Gegenuntersuchung durch und erstellt ein Gutachten zur Arbeitsfähigkeit der betreffenden Person. Die Kontrolle kann erfolgen, wenn Personen ein Attest eines Arztes vorlegen, der entweder Atteste über das normale Maß hinaus ausstellt oder gegen den eine rechtskräftige Disziplinarstrafe verhängt wurde.

Hat der Arbeitgeber Zweifel daran, dass der Arbeitnehmer wirklich krank ist, kann er den Arbeitnehmer auffordern, sich einer neuen ärztlichen Untersuchung durch einen Arzt seiner Wahl zu unterziehen, auch während der Krankheit. Der Arbeitnehmer darf dies nicht ohne triftigen Grund verweigern. Verweigert der Arbeitnehmer grundlos die Zweituntersuchung, begeht er einen schweren Fehler und der Kündigungsschutz wird folglich aufgehoben.

Die Gegenuntersuchung reicht alleine nicht aus, um zu beweisen, dass die Arbeitsunfähigkeit nicht gegeben ist. Bei gegensätzlichen Diagnosen muss die Meinung eines 3. Arztes eingeholt werden. Erst wenn der 3. Arzt die Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers feststellt, kann der Arbeitgeber, vor Ablauf des Kündigungsschutzes wegen Krankheit, eine fristgerechte Kündigung aussprechen.

Kündigungsschutz des Arbeitnehmers

Der Arbeitgeber darf dem krank gemeldeten Arbeitnehmer während 26 Wochen ab dem 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit weder eine Kündigung noch eine Vorladung zum Kündigungsgespräch zukommen lassen.

Dieser Kündigungsschutz gilt auch bei einer Kündigung wegen schwerwiegendem Fehler, selbst wenn dieser vor der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers stattgefunden hat. Die einmonatige Frist, nach Kenntnis über den schwerwiegenden Fehler, um dem Arbeitnehmer zu kündigen, wird durch die Arbeitsunfähigkeit ausgesetzt.

Der Kündigungsschutz besteht nicht, wenn:

- der Arbeitnehmer nicht seinen Informationspflichten nachgekommen ist;
- die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers die Folge eines Verbrechens oder Vergehens ist, an dem er freiwillig beteiligt war (Bsp.: infolge eines Verkehrsunfalls, den der Arbeitnehmer in betrunkenem Zustand oder ohne gültige Fahrerlaubnis verursacht hat);
- die Kündigung zugestellt wurde, bevor der Arbeitgeber über die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers unterrichtet wurde;
- der Arbeitnehmer mehrfach ohne triftigen Grund nicht zu der vom Arbeitgeber veranlassten Gegenuntersuchung erschienen ist.

Der Kündigungsschutz im Krankheitsfall endet zudem, wenn:

- 2 Ärzte (nicht von der Sozialversicherung) den Arbeitnehmer für arbeitsfähig befinden;
- der Kontrollarzt der Sozialversicherung den Arbeitnehmer für arbeitsfähig befindet. In diesem Fall endet der Kündigungsschutz nach 40 Tagen, sofern der Arbeitnehmer keinen Widerspruch einlegt. Im Falle eines Widerspruchs bleibt der Kündigungsschutz bestehen.



Krankengeld

Bei Arbeitsunfähigkeit bezieht der Arbeitnehmer:

- bis zum Ende des Monats, in den der 77. Tag der Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Bezugszeitraums von 18 aufeinander folgenden Monaten fällt, eine Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber;
- ab dem Monat, der auf den 77. Tag der Arbeitsunfähigkeit folgt, Krankengeld von der CNS.

Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber muss sämtliche Elemente des Arbeitsvertrags berücksichtigen. Der arbeitsunfähige Arbeitnehmer hat Anspruch auf die volle Lohnfortzahlung und aller Vergünstigungen, einschließlich der im Arbeitsvertrag vereinbarten Provisionen.

Hätte der betroffene Arbeitnehmer während der Zeit seiner Arbeitsunfähigkeit aufgrund des Arbeitsorganisationsplans Sonn-, Feiertags- oder Nacharbeit leisten sollen, muss der Arbeitgeber die Vergütung entsprechend des festgelegten Arbeitsplans zahlen, einschließlich der entsprechenden Zuschläge.

Von der CNS gezahltes Krankengeld

Das Krankengeld setzt sich zusammen aus:

- dem höchsten Grundgehalt der 3 letzten Monate des Bemessungszeitraums;
- dem Durchschnitt der Zulagen und Vergünstigungen, die Teil der Beitragsbemessungsgrundlage der 12 letzten Monate vor der Arbeitsunfähigkeit sind;
- Das Krankengeld darf jedoch für Arbeitnehmer ab dem 18. Lebensjahr nicht niedriger sein als der unqualifizierte SML, außer bei rechtlichen Kürzungsgründen.

Ende der Auszahlung des Krankengeldes

Der Krankengeldanspruch ist auf 78 Wochen während einer Referenzperiode von 104 Wochen begrenzt. Es wird nicht nach Art der Erkrankung unterschieden: Alle Arbeitsunfähigkeitszeiträume wegen Krankheit, Berufskrankheit oder Arbeitsunfall während der Referenzperiode, die am Vortag einer neuen Arbeitsunfähigkeitszeit endet, werden angerechnet.

Zu Beginn einer jeden Arbeitsunfähigkeitszeit wird für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit geprüft, ob die Höchstgrenze von 78 Wochen erreicht ist. Dazu werden die persönlichen Arbeitsunfähigkeitszeiten, die Anspruch auf Krankengeld geben, addiert. Stellt der kontrollärztliche Dienst eine dauerhafte Berufsunfähigkeit fest, so endet der Anspruch auf Krankengeld am Ende des Monats der Feststellung durch den Kontrollarzt. Im Falle einer beruflichen Wiedereingliederung (intern oder extern) endet der Anspruch auf Krankengeld an dem Tag der amtlichen Entscheidung der gemischten Kommission für Wiedereingliederung.

Progressive Arbeitsaufnahme aus therapeutischen Gründen

Der Antragsteller muss:

- seit mindestens 1 Monat in den 3 Monaten vor der Antragstellung arbeitsunfähig sein;
- ein ärztliches Attest des behandelnden Arztes vorlegen, aus dem hervorgeht, dass die Arbeit geeignet ist, seinen Gesundheitszustand zu verbessern;
- das Einverständnis seines Arbeitgebers haben;
- vorab die Genehmigung der CNS beruhend auf einer Stellungnahme des kontrollärztlichen Dienstes haben.

Während der Maßnahme gilt der Arbeitnehmer als vollständig arbeitsunfähig und muss ein ärztliches Attest über die vollständige Arbeitsunfähigkeit für den gesamten Zeitraum der progressiven Arbeitsaufnahme vorweisen. Jede Unterbrechung der Arbeitsunfähigkeit (100%-ige Wiederaufnahme der Arbeit, Ende der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, gesetzlicher oder außerordentlicher Urlaub, usw.) beendet die Maßnahme. Unabhängig vom Grad der Arbeitsaufnahme bleibt das Krankengeld innerhalb der rechtlichen Grenzen zu 100% erhalten. Somit gilt jeder Tag der progressiven Arbeitsaufnahme als vollständiger Krankheitstag bei der Berechnung der 78-Wochen-Grenze. Die Arbeitnehmer, die schrittweise ihre Arbeit wieder aufnehmen, sind durch Sonderregelungen gegen Unfallrisiken abgesichert.

Dauer 78 Wochen / 104 Wochen

Ein Arbeitnehmer erhält Krankengeld bis zu einer Gesamtzeit aller Arbeitsunfähigkeitszeiten von 78 Wochen während einer Referenzperiode von 104 Wochen.

Leistungen 77 Tage / 18 Monate

Der Arbeitgeber übernimmt die Lohnfortzahlung bis zum Ende des Monats, in dem der 77. Tag der Arbeitsunfähigkeit liegt. Nach Ende dieses Monats erhält der Arbeitnehmer bis max. 18 Monate Krankengeld von der CNS.

Kündigung 26 Wochen

Der Arbeitgeber hat das Recht, einen Arbeitnehmer nach 26 Wochen ununterbrochener Arbeitsunfähigkeit (Krankheit) zu kündigen.

Ende des Arbeitsvertrags

Der Arbeitsvertrag erlischt von Rechts wegen nach 78 Wochen Arbeitsunfähigkeit. Der Arbeitnehmer hat dann Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung (ADEM) oder bei andauernder Arbeitsunfähigkeit auf Invalidenrente.

Der LCGB fordert die Streichung jeglicher Begrenzung der Krankheitsdauer. Dies ist die einzige Lösung, um sicherzustellen, dass die Existenz von schwer kranken Personen nicht mehr bedroht wird und um diesen einen Kündigungsschutz während der gesamten Dauer ihrer Krankheit zu gewährleisten.



Erstattung der medizinischen Kosten

Bei Versicherten der CNS kümmert sich die Abteilung für Naturalleistungen („département des prestations en nature“) um die Erstattung der vorgestreckten medizinischen Kosten. Die Erstattung erfolgt nach Einsenden (portofrei) der quittierten oder mit einem Zahlungsbeleg eingereichten Rechnungen oder Honorarquittungen im Original. Kopien der Rechnungen oder Honorarquittungen sowie Scans werden nicht rückerstattet.

Versandadresse:

Caisse Nationale de Santé (CNS)
Service Remboursements
L-2980 LUXEMBOURG

Die Erstattung der Naturalleistungen kann auch per Scheck in einem der Regionalbüros unter folgenden Bedingungen erfolgen:

- die Rechnungen oder Honorare müssen innerhalb der letzten 14 Tage vor dem Tag der Einreichung am Schalter bezahlt worden sein;
- der Gesamtbetrag der Rechnungen oder Honorare muss mindestens 100 € betragen.

Die personengebundenen Schecks können ohne zusätzliche Kosten oder Abzüge in jeder Filiale der POST eingelöst werden. Beauftragt der Versicherte einen Dritten mit der Vorlage von Rechnungen am Schalter, so muss dieser über eine vom Versicherten unterzeichnete Vollmacht verfügen.





Urlaub aus familiären Gründen

Arbeitnehmer, die ein Kind unter 18 Jahren versorgen, das aufgrund einer schweren Erkrankung oder eines Unfalls dessen Anwesenheit benötigt, haben Anrecht auf Urlaub aus familiären Gründen. Die Altersbegrenzung gilt nicht für Kinder, die Anrecht auf eine Sonderzulage für behinderte Kinder haben. Als zu versorgende Kinder gelten biologische und adoptierte Kinder.

Dauer

12 Tage	für Kinder von 0-3 Jahre (inkl.)
18 Tage	für Kinder von 4-12 Jahre (inkl.)
5 Tage	bei stationärer Behandlung von Kindern zwischen 13-18 Jahre (inkl.) <i>Für Kinder, die Beihilfe für behinderte Kinder erhalten, entfällt die Altersbegrenzung</i>

Urlaub aus familiären Gründen kann nicht mit Kurzarbeit kumuliert werden. Der Urlaub aus familiären Gründen kann aufgeteilt, aber nicht von beiden Elternteilen zur gleichen Zeit genommen werden. Die Dauer dieses Urlaubs kann für Kinder, die unter einer schweren Krankheit oder Behinderung leiden bzw. bei Quarantäne, Isolation, Evakuierung oder häuslicher Betreuung aufgrund einer Epidemie, verlängert werden (max. Dauer innerhalb von 104 Wochen: 52 Wochen).

Rechte und Pflichten des Begünstigten

Der Anspruchsberechtigte muss am 1. Tag den Arbeitgeber persönlich oder durch Dritte über seine Abwesenheit informieren. Es muss ein ärztliches Attest beim Arbeitgeber eingereicht werden über die Krankheit, den Unfall oder andere gesundheitliche Gründe des Kindes, die die notwendige Anwesenheit des Arbeitnehmers beim Kind begründen, egal wie lange die Krankheit des Kindes dauert, selbst bei nur einem Tag. Das ärztliche Attest muss spätestens am 3. Tag der CNS vorgelegt werden. Der Urlaub aus familiären Gründen wird mit einer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit/Unfall gleichgesetzt. Die gesetzlichen Bestimmungen zur Sozialversicherung und zum Kündigungsschutz bleiben für den Arbeitnehmer in diesem Zeitraum in Kraft.

Die verbleibenden Tage des Urlaubs aus familiären Gründen können direkt über [Myguichet.lu](https://myguichet.lu) abgefragt werden



Impressum:

LCGB

**11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg**

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU