

Arbeitsrecht

Abschluss und Auflösung des Arbeitsvertrages



November 2010

Anmerkung:

Die Chambre des Métiers hat die vorliegende Broschüre mit grösster Sorgfalt verfasst. Sie übernimmt jedoch keine Haftung für die etwaigen darin enthaltenen Fehler.

November 2010

Chambre des Métiers

contact@cdm.lu

Numéro ISBN: 978-2-919932-63-4

Inhaltsverzeichnis

1. Gesetzliche Grundlage	5
1.1. Definition des Arbeitsvertrags	5
1.2. Kumulierung der Funktion des Geschäftsführers und des Lohnempfängers	6
1.2.1. Grundsätze	6
1.2.2. Umsetzung in der Rechtsprechung.....	6
2. Der Abschluss des Arbeitsvertrags	8
2.1. Form und Nachweis des Arbeitsvertrags	8
2.2. Änderungen des Arbeitsvertrags	9
2.3. Die verschiedenen Arten von Arbeitsverträgen	9
2.3.1. Der unbefristete Arbeitsvertrag.....	9
2.3.2. Der befristete Arbeitsvertrag	9
2.3.3. Der Teilzeitvertrag.....	13
2.4. Probezeit	14
3. Die Kündigung des Arbeitsvertrags	16
3.1. Die ordentliche Kündigung	16
3.1.1. Form der Kündigung und Kündigungsfristen	16
3.1.2. Begründung der Entlassung	17
3.1.3. Auswirkungen einer ordentlichen Kündigung auf das Arbeitsverhältnis	17
3.1.4. Abgangsgeld	17
3.1.5. Urlaub zum Zwecke der Arbeitssuche	18
3.1.6. Freistellung von der Arbeit	18
3.2. Die außerordentliche Kündigung	19
3.2.1. Grobe Fahrlässigkeit.....	19
3.2.2. Form der außerordentlichen Kündigung	19
3.2.3. Vorsorglicher Ausschluss von der Arbeit	20
3.3. Weitere Kündigungsmodalitäten des Arbeitsvertrags	20
3.3.1. Kündigung des Arbeitsvertrags bei Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers und bei Ableben des Arbeitnehmers.....	20
3.3.2. Auswirkung der Altersrente, der Invalidenrente und der Entscheidung zur externen Wiedereingliederung.....	21
3.3.3. Auswirkung der anlässlich der ärztlichen Einstellungsuntersuchung festgestellten Untauglichkeit des Arbeitnehmers für die vorgesehene Stelle	21
3.3.4. Einvernehmliche Auflösung (Aufhebungsvertrag)	21
3.4. Rechtsmissbräuchliche Kündigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber	22
3.4.1. Rechtsmissbräuchlicher Charakter der Entlassung.....	22
3.4.2. Kündigungsschutzklage	22
3.4.3. Beweislast.....	22
3.4.4. Schadenersatz.....	23
3.4.5. Wiedereinstellung und Beibehaltung des Arbeitnehmers im Unternehmen	23
3.4.6. Formfehler	23
4. Kündigungsschutz des Arbeitnehmers	24

4.1. Mutterschutz	24
4.2. Elternurlaub	24
4.3. Urlaub aus familiären Gründen	25
4.4. Personalvertreter	26
4.5. Arbeitsunfähigkeit.....	27
4.5.1. Kündigungsschutzbedingungen	27
4.5.2. Beweiskraft des ärztlichen Attests	27
4.5.3. Kündigungsverbot.....	27
5. Änderung der rechtlichen Situation des Arbeitgebers.....	29
5.1. Grundsätze	29
5.2. Verpflichtungen des Zedenten oder des Zessionars	29
6. Änderung des Arbeitsvertrags.....	30
6.1. Grundsatz	30
6.2. Folgen	30
7. Haftung hinsichtlich der Unternehmensrisiken.....	31
8. Folgen der Auflösung des Arbeitsvertrags.....	32
8.1. Ausgleichsquittung	32
8.2. Das Arbeitszeugnis.....	32
8.3. Abrechnung der Löhne.....	32
8.4. Verjährung der Vergütungen des Arbeitnehmers	32
8.5. Vorrecht auf Wiedereinstellung	33
8.6. Wettbewerbsverbot.....	33
9. Nützliche Adressen.....	55

Kontaktpersonen

Gilles CABOS	gilles-elie.cabos@cdm.lu Tél.: 00352-42 67 67 252
Sabrina FUNK	sabrina.funk@cdm.lu Tél.: 00352-42 67 67 312
Tom WIRION	tom.wirion@cdm.lu Tél.: 00352-42 67 67 256

Der Arbeitsvertrag

1. Gesetzliche Grundlage

- a) **Das Arbeitsgesetzbuch findet gleichermaßen auf alle Arbeitnehmer** Anwendung.
- b) **Das Arbeitsgesetzbuch sieht zwei Arten von Arbeitsverträgen vor:**
 - ◆ den unbefristeten Arbeitsvertrag, der den Regelfall darstellt;
 - ◆ den befristeten Arbeitsvertrag, der den Ausnahmefall darstellt.

Die Gesetzgebung über den Arbeitsvertrag legt die minimalen Rechte und Pflichten der Vertragsparteien fest; es handelt sich dabei um Bestimmungen zum Schutz der Arbeitnehmer. Die Parteien haben jedoch das Recht, zu Gunsten des Arbeitnehmers von den geltenden gesetzlichen Bestimmungen über den Arbeitsvertrag abzuweichen. Jede gegen diese gesetzlichen Bestimmungen verstoßende Klausel, insofern sie die Rechte des Arbeitnehmers einschränkt oder seine Pflichten erweitert, ist null und nichtig.

Im Rahmen des Arbeitsvertragsabschlusses sind wohl gemerkt neben den Bestimmungen, die den Arbeitsvertrag regeln, weitere Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches zu berücksichtigen, welche im Anhang aufgeführt sind.

1.1. Definition des Arbeitsvertrags

Da im Arbeitsgesetzbuch keine Definition des Arbeitsvertrags geliefert wird, hat die Rechtsprechung die grundlegenden Merkmale herausgearbeitet.

Der Rechtsprechung zufolge ist der Arbeitsvertrag die Vereinbarung, durch welche eine Person sich dazu verpflichtet, einer anderen Person, der sie sich unterordnet, ihre Arbeitskraft gegen eine Vergütung zur Verfügung zu stellen¹.

Demnach ist der Arbeitsvertrag durch drei Merkmale gekennzeichnet:

- die Leistung einer Arbeit
- die Zahlung einer Vergütung
- das Unterordnungsverhältnis, das sich durch die dem Arbeitgeber zustehende Weisungsbefugnis ergibt.

Dieses letzte Merkmal ist ein wesentliches Unterscheidungsmerkmal zwischen dem Arbeitsvertrag und anderen Vertragsarten. Damit ein rechtliches Unterordnungsverhältnis besteht, muss der Arbeitnehmer durch den Vertrag unter die Weisungsbefugnis des Arbeitgebers gestellt werden, welcher ihm Anweisungen bezüglich der Arbeitsleistung erteilt, deren Ausführung überwacht und die Ergebnisse prüft.

Die Gerichte haben in diesem Bereich weitreichende Ermessungsfreiheit und haben das Recht, eine Vereinbarung präzise einzuordnen.

Um festzustellen, ob ein Unterordnungsverhältnis vorliegt oder nicht, muss der Richter nicht nur die Bestimmungen der zwischen den Parteien abgeschlossenen Vereinbarung und die sich daraus ergebenden Konsequenzen berücksichtigen, sondern auch alle aus der speziellen Situation der Parteien, in welche sich das Unterordnungsverhältnis einfügen muss, hervorgehenden Indizien, denen man den wahren Willen der Parteien entnehmen kann.

¹ Kassationsgerichtshof 2. Februar 1989, Wenzel und Majerus c/ S.A. Texaco Luxembourg

Der Rechtsprechung zufolge ist es im Hinblick auf die Einordnung des Arbeitsverhältnisses irrelevant, wie die Parteien den Vertrag bezeichnet haben. Außerdem kann die Mitgliedschaft bei der Sozialversicherung nicht festgehalten werden, um auf das Vorliegen eines Arbeitsvertrags zu schließen.

1.2. Kumulierung der Funktion des Geschäftsführers und des Lohnempfängers

Kann der Bevollmächtigte einer Gesellschaft ebenfalls einen Arbeitsvertrag erhalten und somit sowohl Bevollmächtigter als auch Arbeitnehmer sein?

Hierbei handelt es sich um eine interessante Frage. Das Verbot einer solchen Kumulierung würde die Nichtigkeit des Arbeitsvertrags eines Bevollmächtigten und den Wegfall des vom Gesetz gewährten Arbeitnehmerschutzes mit sich bringen.

Diese Frage nach der Funktionskumulierung kann sich sowohl in einer Aktiengesellschaft als auch in einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung stellen.

1.2.1. Grundsätze

Eine ständige Rechtsprechung hat wiederholt festgehalten, dass keine Bestimmung der Gesetzgebung über die Handelsgesellschaften, noch irgendein anderer Gesetzestext oder Rechtsgrundsatz ein und derselben Person verbieten, die Funktionen des Bevollmächtigten einer Gesellschaft und die eines Arbeitnehmers derselben Gesellschaft zu kumulieren.

Die einzige erforderliche Bedingung für die Gültigkeit der Funktionskumulierung ist, dass der Arbeitsvertrag eine reelle und ernsthafte Vereinbarung ist, und nicht etwa eine Scheinvereinbarung, deren einziges Ziel es ist, der zwingenden Vorschrift der Aufhebbarkeit *ad nutum* zu entgehen oder in den Genuss einer vorteilhafteren steuerlichen Behandlung zu gelangen.

1.2.2. Umsetzung in der Rechtsprechung

- Verwaltungsratsmitglied einer Aktiengesellschaft

A priori besteht kein Grund, einen Arbeitsvertrag nicht mit der Funktion eines Verwaltungsratsmitglieds zu kumulieren. Das Verwaltungsratsmitglied übt die Funktion des Bevollmächtigten der Gesellschaft im Rahmen eines nach dem Kollegialprinzip beratenden Gesellschaftsorgans aus. Ihm können im Übrigen völlig unterschiedliche Aufgaben innerhalb der Gesellschaft erteilt werden, über welche Aufgaben er einem Gesellschaftsorgan Rechenschaft ablegen muss, unter dessen Verantwortung er diese Funktionen ausübt.

- Alleiniges geschäftsführendes Verwaltungsratsmitglied

Auch wenn das geschäftsführende Verwaltungsratsmitglied auf dieselbe Weise wie das einfache Verwaltungsratsmitglied durch einen Arbeitsvertrag an die Gesellschaft gebunden sein kann – wobei es die Doppelleienschaft eines geschäftsführenden Verwaltungsratsmitglieds und eines Arbeitnehmers erhält, so hat die Rechtsprechung dennoch zurecht erachtet, dass die Dinge anders stehen, wenn die betroffene Person einziges und alleiniges geschäftsführendes Verwaltungsratsmitglied der Gesellschaft ist. In diesem Fall ist das Unterordnungsverhältnis, welches ein wesentliches Merkmal des Arbeitsvertrags ist, nicht gegeben, da eine Person sich nicht selbst Weisungen erteilen kann.

- Geschäftsführer einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung

Damit ein Geschäftsführer einer GmbH die Funktionen eines Bevollmächtigten und eines Arbeitnehmers in ein und derselben Gesellschaft kumulieren kann, muss ein wahres Unter-

ordnungsverhältnis vorliegen, d.h. er muss seinen Vertrag unter der Weisungsbefugnis der Gesellschaft ausführen. Hierfür müssen drei Bedingungen erfüllt sein:

- Die Gesellschaft muss einen Vorstand haben, der die erforderliche Weisungsbefugnis über den Geschäftsführer ausüben kann, damit dieser durch ein Unterordnungsverhältnis an die Gesellschaft gebunden ist.
- Die Befugnisse des Geschäftsführers müssen begrenzt sein.
- Er darf nur eine Minderheitsbeteiligung an der Gesellschaft besitzen.

Die Anwendung dieser Grundsätze unterliegt dem Ermessen der Richter. So kann man erachten, dass satzungsmäßige Geschäftsführer, Teilhaber, Gründungsmitglieder einer GmbH nicht als Arbeitnehmer angesehen werden können, sondern lediglich als Bevollmächtigte, da kein Unterordnungsverhältnis vorliegt. Es ist in der Tat undenkbar, dass eine Person sich selbst Anordnungen erteilt.

2. Der Abschluss des Arbeitsvertrags

2.1. Form und Nachweis des Arbeitsvertrags

Jeder Arbeitsvertrag, sowohl unbefristet als auch befristet, muss für jeden einzelnen Arbeitnehmer spätestens zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses schriftlich und in zweifacher Ausfertigung festgehalten werden.

Gemäß Artikel L. 121-4. (2) des Arbeitsgesetzbuches muss jeder Arbeitsvertrag² die nachstehend aufgeführten Angaben³ enthalten:

- die Identität der Parteien;
- das Datum, an dem der Arbeitsvertrag wirksam wird und den Arbeitsort;
- die Art der Beschäftigung und gegebenenfalls die Beschreibung der Funktionen oder Aufgaben, die dem Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung zugewiesen wurden;
- die normale tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit sowie den normalen Arbeitszeitplan
- den Grundlohn und gegebenenfalls die Lohnzulagen, Sondervergütungen, Gewinnbeteiligungsprämien und die Zahlungsperiodizität;
- die Dauer des bezahlten Urlaubs und die bei Auflösung des Vertrags einzuhaltende Kündigungsfrist⁴;
- die Dauer der eventuell vorgesehenen Probezeit;
- die unter den Parteien vereinbarten abweichenden Klauseln oder Zusatzklauseln;
- gegebenenfalls den Hinweis auf die Kollektivverträge zur Regelung der Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers;
- gegebenenfalls Angaben bezüglich des Bestehens und der Natur eines zusätzlichen Rentenversicherungssystems, des obligatorischen oder fakultativen Charakters dieses Systems, des Anrechts auf damit verbundene Leistungen sowie der eventuellen Verpflichtung zu persönlichen Beitragszahlungen.

Die Informationen über die Dauer des Urlaubs und der Kündigungsfrist können sich aus einer Bezugnahme auf Gesetzestexte, verwaltungstechnische und satzungsmäßige Bestimmungen oder den anwendbaren Kollektivverträgen ergeben.

Sollte eine Partei die Unterzeichnung des Vertrags verweigern, kann die andere Partei frühestens ab dem dritten Tag nach der Aufforderung zur Unterzeichnung und innerhalb von dreißig Tagen nach Beginn des Beschäftigungsverhältnisses den Arbeitsvertrag fristlos und ohne Entschädigung auflösen.

Wurde kein Schriftstück unterzeichnet, hat der Arbeitnehmer immer die Möglichkeit, den Nachweis für das bestehende Arbeitsverhältnis durch jegliche Beweismittel zu erbringen, welcher auch immer der Streitwert sein mag.

Falls der Arbeitnehmer seine Arbeit über einen Monat lang außerhalb des luxemburgischen Hoheitsgebiets verrichten muss, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vor dessen Abfahrt ein schriftliches Dokument auszustellen, welches mindestens folgende Informationen enthält: die Dauer des Auslandseinsatzes, die Zahlungsdevisen der Vergütung, gegebenenfalls die mit dem Auslandseinsatz verbundenen Geld- und Sachvorteile und die Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers.

Dabei handelt es sich um ein Informationsdokument und nicht um einen Nachtrag zum Arbeitsvertrag.

² unbefristet und befristet

³ diese Angaben sind in den beigefügten Musterarbeitsverträgen dargestellt

⁴ diese Informationen können sich aus einer Bezugnahme auf Gesetzestexte oder anwendbare Kollektivverträge ergeben

Jeder Arbeitsvertrag muss zudem die in Artikel 1108 des Zivilgesetzbuches vorgesehenen allgemeinen Bedingungen für die Gültigkeit eines jeden Vertrags erfüllen:

- das freie Einverständnis
- die Vertragsfähigkeit
- ein Vertragsgegenstand und ein zulässiger Vertragsgrund

Demnach kann ein Arbeitsvertrag, in Ermangelung der Rechtsfähigkeit, nicht von einem Minderjährigen alleine abgeschlossen werden. Ein Arbeitsvertrag darf außerdem nicht die Leistung einer gesetzlich untersagten Arbeit betreffen.

Neben der Beachtung der Arbeitsvertragsbestimmungen, obliegen dem Arbeitgeber zudem die erforderlichen Meldungen bei der *Administration des contributions directes* (Steuerverwaltung) und der Sozialversicherungsbehörde und die Beachtung der Vorschriften von Buch III - Titel II - *Services de santé au travail* (Dienststellen für Gesundheit am Arbeitsplatz) des Arbeitsgesetzbuches.

2.2. Änderungen des Arbeitsvertrags

Unbeschadet der Bestimmungen aus Artikel L. 121-7.⁵ des Arbeitsgesetzbuches über die Revidierung des Arbeitsvertrags, muss jede Änderung der in Artikel L. 121.4. (2)⁶ des Arbeitsgesetzbuches aufgeführten Angaben schriftlich festgehalten werden. Ein von den beiden Parteien unterzeichnetes Änderungsdocument ist spätestens zum Zeitpunkt, an dem die besagten Änderungen wirksam werden, in zweifacher Ausfertigung auszustellen, von welchen eine dem Arbeitnehmer ausgehändigt wird und die andere beim Arbeitgeber bleibt.

2.3. Die verschiedenen Arten von Arbeitsverträgen

2.3.1. Der unbefristete Arbeitsvertrag

Der unbefristete Arbeitsvertrag ist ein ohne Festlegung eines Zeitraums abgeschlossener Vertrag. Er kann unter jeglichen Umständen und unter Einhaltung der in Punkt 2.1. (**siehe Muster 1**) aufgeführten gesetzlichen Vorschriften abgeschlossen werden.

2.3.2. Der befristete Arbeitsvertrag

Das Arbeitsgesetzbuch erstellt eine Hierarchisierung der Arbeitsverträge, indem es besagt, dass ein Arbeitsvertrag grundsätzlich ohne Festlegung eines Zeitraums abgeschlossen wird (siehe unter 2.3.1. Der unbefristete Arbeitsvertrag)

Der befristete Arbeitsvertrag stellt den Ausnahmefall dar und kann nur abgeschlossen werden, sofern er die in Artikel L. 122-1. des Arbeitsgesetzbuches aufgeführten Bedingungen erfüllt.

2.3.2.1. Rückgriff auf den befristeten Arbeitsvertrag

Artikel L. 122-1. (1) des Arbeitsgesetzbuches besagt, dass der befristete Arbeitsvertrag zwecks **Ausführung einer bestimmten und nicht dauerhaften Aufgabe** abgeschlossen werden kann und als Gegenstand nicht die dauerhafte Besetzung einer mit der normalen und permanenten Aktivität des Unternehmens verbundenen Stelle haben darf.

⁵ Artikel L. 121-7. behandelt die an einem Vertrag vorgenommenen substantiellen Änderungen

⁶ siehe Punkt 2.1. Form und Nachweis des Arbeitsvertrags

Der befristete Arbeitsvertrag kann lediglich im Ausnahmefall abgeschlossen werden, um einen nicht mit der permanenten und üblichen Aktivität des Unternehmens verbundenen Bedarf an Arbeitskraft zu decken. Die Beurteilung, ob die für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags erforderlichen Bedingungen erfüllt sind, obliegt in letzter Instanz den Arbeitsgerichten.

Liste der Fälle, in denen auf einen befristeten Vertrag zurückgegriffen werden kann:

Artikel L. 122-1. (2) des Arbeitsgesetzbuches enthält eine Liste mit mehreren Fällen, in denen die Parteien einen befristeten Vertrag abschließen können.

Diese Liste ist lediglich richtungsweisend, in anderen Worten, die Parteien können einen befristeten Vertrag abschließen, selbst wenn sie sich nicht in einer der von diesem Artikel vorgesehenen Lage befinden, unter der Bedingung, dass sie das allgemeine Kriterium aus Artikel L. 122-1. (2) des Arbeitsgesetzbuches einhalten, welches vorschreibt, dass es sich um eine bestimmte und nicht dauerhafte Aufgabe handeln muss, die nicht dauerhaft mit der normalen und permanenten Aktivität des Unternehmens verbunden ist.

Derzeit führt die Liste 9 Fälle auf. Der Gesetzgeber hat die Möglichkeit vorbehalten, die Liste durch großherzogliche Verordnung zu erweitern. Im Übrigen können die Sozialpartner die Liste im Rahmen eines Kollektivvertrags erweitern, vorausgesetzt sie beachten das von Artikel L. 122-1. (2) des Arbeitsgesetzbuches festgelegte Kriterium:

1. Die Vertretung eines vorübergehend abwesenden Arbeitnehmers oder eines Arbeitnehmers dessen Vertrag aus einem anderen Anlass als dem eines kollektiven Arbeitskonflikts oder eines betrieblich oder wetterbedingten Arbeitsmangels suspendiert worden ist;
2. Die durch großherzogliche Verordnung bestimmte saisonbedingte Beschäftigung;
3. Beschäftigungen, für die es aufgrund der Art der ausgeführten Tätigkeit oder des zeitlich begrenzten Charakters dieser Beschäftigung in bestimmten Sektoren nicht üblich ist, auf unbefristete Verträge zurückzugreifen; die Liste dieser Sektoren und Beschäftigungen wird durch großherzogliche Verordnung erstellt;
4. Präzise definierte gelegentliche und punktuelle Aufgaben, die nicht in den Rahmen der gängigen Aktivität des Unternehmens fallen;
5. Die Ausführung einer bestimmten und nicht dauerhaften Aufgabe im Falle eines zeitweiligen und außergewöhnlichen Aktivitätsanstiegs des Unternehmens oder während der Anlaufphase oder bei Erweiterung des Unternehmens;
6. Die Ausführung von dringenden Arbeiten, die notwendig sind, um Unfälle vorzubeugen, Materialmängel zu beheben, Instandsetzungsmaßnahmen der Einrichtungen des Unternehmens in die Wege zu leiten, um jeglichen Schaden am Unternehmen oder seinem Personal zu verhindern;
7. Die Einstellung einer beim Arbeitsamt (ADEM) eingetragenen arbeitslosen Person, entweder im Rahmen einer Einführungs- oder Wiedereinführungsmaßnahme in das Berufsleben, oder die unter eine Kategorie von Arbeitslosen fällt, die laut großherzoglicher Verordnung für eine Einstellung mit befristetem Arbeitsvertrag in Frage kommen;
8. Jene Stellen, die dazu bestimmt sind, die Einstellung bestimmter Kategorien von Arbeitssuchenden zu fördern;
9. Jene Stellen, für die der Arbeitgeber sich dazu verpflichtet, eine zusätzliche berufliche Ausbildung zu gewährleisten.

Die unter 8 und 9 vorgesehenen Stellen müssen zuvor vom Arbeitsminister genehmigt worden sein.

2.3.2.2. Form des befristeten Arbeitsvertrags

Der befristete Arbeitsvertrag muss wie jeder Arbeitsvertrag für jeden einzelnen Arbeitnehmer spätestens zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses **schriftlich festgehalten** werden. Der Vertrag ist in zweifacher Ausfertigung auszustellen, von welchen eine beim Arbeitgeber bleibt und die andere dem Arbeitnehmer ausgehändigt wird.

Der befristete Arbeitsvertrag muss die vorstehend unter 2.1. für den unbefristeten Vertrag aufgeführten **obligatorischen Angaben** enthalten.

Zusätzlich muss er folgende **spezifische Angaben** enthalten:

1. die Definition des Vertragsgegenstands;
2. sofern er für einen bestimmte Zeitraum abgeschlossen wird, das Ablaufdatum des Zeitraums;
3. sofern er kein Ablaufdatum des Zeitraums enthält, die Mindestdauer, für die er abgeschlossen wird;
4. sofern er für die Vertretung eines abwesenden Arbeitnehmers abgeschlossen wird, den Namen des abwesenden Arbeitnehmers;
5. die Dauer der eventuell vorgesehenen Probezeit;
6. gegebenenfalls eine Erneuerungsklausel

In Ermangelung eines Schriftstücks oder eines Dokuments mit der Angabe, dass der Vertrag für eine befristete Dauer abgeschlossen wurde, wird davon ausgegangen, dass er für eine unbefristete Dauer abgeschlossen wurde, in welchem Fall der Arbeitgeber keine Möglichkeit hat, das Gegenteil zu beweisen.

2.3.2.3. Dauer des befristeten Arbeitsvertrags

Der befristete Arbeitsvertrag muss bereits **bei seinem Abschluss ein genau festgelegtes Ablaufdatum** aufführen.

Hingegen muss er in folgenden Fällen dieses präzise Ablaufdatum nicht enthalten:

1. bei Vertretung eines abwesenden Arbeitnehmers oder eines Arbeitnehmers dessen Vertrag aus einem bestimmten Anlass, jedoch nicht wegen eines kollektiven Arbeitskonflikts, suspendiert wurde, oder bei Vertretung eines Arbeitnehmers, dessen Stelle vor dem Beschäftigungsantritt seines Nachfolgers frei geworden ist;
2. bei saisonbedingten Beschäftigungen;
3. bei Beschäftigungen, für die es aufgrund der Art der ausgeführten Tätigkeit oder des zeitlich begrenzten Charakters dieser Beschäftigung nicht üblich ist, auf unbefristete Verträge zurückzugreifen;

Beinhaltet der Vertrag in diesen Fällen kein genaues Ablaufdatum, muss er für eine **Mindestdauer** abgeschlossen werden und endet mit der Rückkehr des abwesenden Arbeitnehmers oder der Realisierung des Zwecks, für den er abgeschlossen wurde.

Die Dauer des befristeten Arbeitsvertrags, mit Ausnahme des saisonbedingten Vertrags, darf für ein und denselben Arbeitnehmer **24 Monate, einschließlich Verlängerungen**, nicht überschreiten.

Der Arbeitsminister kann in Ausnahmefällen eine Überschreitung der maximalen Dauer von 24 Monaten genehmigen.

2.3.2.4. Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags

Der befristete Arbeitsvertrag **kann zweimal für eine bestimmte Dauer verlängert werden**, ohne jedoch die maximale Dauer von 24 Monaten, einschließlich der Verlängerungen, überschreiten zu dürfen.

Das Prinzip und/oder die Bedingungen der Verlängerung müssen Gegenstand einer Klausel oder eines Nachtrags des ursprünglichen Arbeitsvertrags sein (siehe Muster 2).

In Ermangelung eines dieser Bestimmung entsprechenden Schriftstücks, wird davon ausgegangen, dass der verlängerte Arbeitsvertrag für eine unbefristete Dauer abgeschlossen wurde, wobei der gegenteilige Nachweis nicht zulässig ist.

2.3.2.5. Fortsetzung des Arbeitsvertrags

Was passiert bei Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags?

- Fortsetzung der vertraglichen Beziehungen durch einen unbefristeten Arbeitsvertrag

Sofern das Arbeitsverhältnis nach Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags fortgesetzt wird, wird dieser Vertrag in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umgewandelt.
- Fortsetzung der vertraglichen Beziehungen durch einen befristeten Arbeitsvertrag

Nach Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags darf vor Verstreichen einer Zeitspanne, die ein Drittel der Dauer des ersten Vertrags, Verlängerungen eingeschlossen, beträgt (Karenzzeit), nicht auf den gleichen Arbeitnehmer oder auf einen anderen auf der Grundlage eines befristeten Arbeitsvertrags eingestellten Arbeitnehmer zurückgegriffen werden, um die Stelle des Arbeitnehmers, dessen Vertrag beendet ist, zu besetzen.

Dieses Verbot beinhaltet das Zurückgreifen auf einen Stellenvermittlungsvertrag einer Zeitarbeitsfirma bzw. auf Leiharbeitsverträge.

Diese Grundsätze gelten nicht:

 1. im Falle einer erneuten Abwesenheit des vertretenen Arbeitnehmers;
 2. im Falle der Ausführung von dringenden Arbeiten;
 3. im Falle eines saisonbedingten Vertrags;
 4. im Falle eines Vertrags zur Besetzung einer Stelle, für die es nicht üblich ist, auf einen unbefristeten Vertrag zurückzugreifen;
 5. im Falle eines vorzeitigen Abbruchs seitens des unter befristetem Vertrag stehenden Arbeitnehmers;
 6. im Falle einer Weigerung seitens des Arbeitnehmers, seinen Vertrag für die restliche Laufzeit des nicht verlängerten Vertrags zu verlängern, sofern dieser eine Verlängerungsklausel beinhaltet
 7. im Falle eines auf der Grundlage der sub 2.3.2.1. aufgeführten Punkte 7, 8 und 9 abgeschlossenen Vertrags.

Werden die vertraglichen Beziehungen nach Ablauf des befristeten Vertrags fortgesetzt, behält der Arbeitnehmer die Betriebszugehörigkeit, die er bei Ablauf dieses Vertrags erlangt hatte.

In den oben genannten Fällen darf der neue Vertrag keine Probezeit beinhalten.

2.3.2.6. Probezeit

Der befristete Arbeitsvertrag kann entsprechend der unter Punkt 2.4. aufgeführten Bestimmungen eine Probeklausel vorsehen.

Die Berechnung der maximalen Dauer eines Vertrags (24 Monate) berücksichtigt die Probezeit.

Ein Vertrag mit einer Probeklausel kann unter den in Punkt 2.4. angegebenen Formen und Bedingungen beendet werden.

Wird der Probevertrag nicht unter den vom Arbeitsgesetzbuch vorgesehenen Bedingungen vor Ablauf der von den Parteien vereinbarten Probezeit beendet, gilt der Arbeitsvertrag als für die im Vertrag vorgesehene Dauer abgeschlossen, gerechnet ab dem Beschäftigungsantritt.

2.3.2.7. Ende des befristeten Arbeitsvertrags

Der befristete Arbeitsvertrag endet von Rechts wegen am vereinbarten Ablaufdatum. Die Tatsache, dass eine Person sich im Eltern- oder Mutterschaftsurlaub befindet, ändert nichts daran, dass ihr Vertrag am ursprünglich vereinbarten Ablaufdatum endet.

Der befristete Arbeitsvertrag kann nicht vor dem Ablaufdatum gekündigt werden, außer im Falle einer groben Fahrlässigkeit.

Die Missachtung dieses Grundsatzes seitens des Arbeitgebers eröffnet dem Arbeitnehmer das Recht auf Schadenersatz in Höhe der Vergütungen, die er bis zum Ende des Vertrags erhalten hätte, ohne dass dieser Betrag jedoch die Vergütung für die Dauer der Kündigungsfrist übersteigen darf, die man hätte einhalten müssen, wenn der Vertrag unbefristet gewesen wäre.

Die Missachtung seitens des Arbeitnehmers eröffnet dem Arbeitgeber das Recht auf Schadenersatz in Höhe des tatsächlich erlittenen Schadens, ohne dass dieser Betrag jedoch die Vergütung für die Dauer der Kündigungsfrist übersteigen darf, die man hätte einhalten müssen, wenn der Vertrag unbefristet gewesen wäre.

2.3.2.8. Strafbestimmungen

Der dem Wesen nach untypische befristete Arbeitsvertrag ist vom **Formalismus** geprägt, und jeder im Widerspruch zu den unter 2.3.2.1., 2.3.2.2., 2.3.2.3., 2.3.2.4. und 2.3.2.5. aufgeführten Bestimmungen abgeschlossene befristete Vertrag gilt als unbefristet, ohne Möglichkeit für den Arbeitgeber, den gegenteiligen Nachweis zu erbringen.

2.3.2.9. Gleichberechtigung

Vorbehaltlich einer gegenteiligen gesetzlichen Bestimmung gelten die auf einen unter unbefristetem Arbeitsvertrag stehenden Arbeitnehmer anwendbaren gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen ebenfalls für einen unter befristetem Arbeitsvertrag stehenden Arbeitnehmer.

2.3.3. Der Teilzeitvertrag

Artikel L. 123-1 bis L. 123-8 des Arbeitsgesetzbuches regeln die Teilzeitarbeit. Artikel 123-1 (1) betrachtet als Teilzeitarbeitnehmer den Arbeitnehmer, der im Rahmen einer regelmäßigen Tätigkeit mit dem Arbeitgeber einen Arbeitszeitplan vereinbart, in dem die wöchentliche Arbeitszeit geringer ist als die für den gleichen Zeitraum gesetzlich oder kollektivvertraglich im Unternehmen geltende übliche Arbeitszeit.

Der Teilzeitarbeitsvertrag muss neben den Angaben, die jeder Arbeitsvertrag enthalten muss, folgende **spezifische Angaben** beinhalten:

- die von den Parteien vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit;
- die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage;
- gegebenenfalls die Grenzen, Bedingungen und Modalitäten, unter denen Überstunden geleistet werden können.

Das Arbeitsgesetzbuch macht keine näheren Angaben zu den rechtlichen Konsequenzen des Nichtabschlusses eines ordnungsgemäßen Arbeitsvertrags. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass der Vertrag in einem solchen Fall als für die gesetzlich oder vertraglich vereinbarte Arbeitszeit abgeschlossen gilt, eine Annahme, die jedoch auch widerlegt werden kann.

2.4. Probezeit

Die Probezeit ist der Zeitraum zu Beginn der Ausführung des Arbeitsvertrags. Das Ziel dieser Probezeit ist es, sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer zu gestatten, aufgrund ihrer Erfahrung abzuwägen, ob der Arbeitsvertrag ihnen zusagt. Der Rückgriff auf eine Probezeit kann sowohl in unbefristeten als auch in befristeten Verträgen (**Muster 1 und 2**) vorgesehen werden. Das Gleiche gilt für Teilzeitverträge.

- **Die Probeklausel muss**, bei Strafe der Nichtigkeit, **spätestens zum Zeitpunkt des Beschäftigungsantritts schriftlich** festgehalten werden. In Ermangelung eines Schriftstücks, gilt der Vertrag als endgültig unbefristet. Der Gegenbeweis ist nicht zulässig.
- Wenn ein auf das Unternehmen anwendbarer **Kollektivvertrag** eine Bestimmung enthält, die besagt, dass dem Arbeitsvertrag eines jeden neu eingestellten Arbeitnehmers eine Probezeit vorangeht, erübrigt sich die Schriftform des Probevertrags, obwohl sie empfohlen wird. Für den Handwerksbereich handelt es sich hierbei namentlich um folgende Berufe:
Baubranche (Hoch- und Tiefbau); Sanitär- Heizungs-, Ventilations- und Klimaanlageinstallateure; Schreiner; Gipser; Fassadenmacher; Maler; Glaser; Elektriker; Fliesenleger; Dachdecker; KFZ-Mechaniker; Drucker.
- **Die Dauer der Probezeit** ist je nach Qualifikation beziehungsweise Vergütung des eingestellten Arbeitnehmers nach unten und nach oben begrenzt.

min. 2 Wochen bis max.	3 Monate - Ausbildung < CATP
min. 2 Wochen bis max.	6 Monate - Ausbildung ≥ CATP
min. 2 Wochen bis max.	12 Monate - Vergütung ≥ Betrag durch großherzogliche Verordnung festgesetzt ⁷

Sollten die Parteien eine längere Probezeit vereinbart haben, als in Artikel L. 121-5. (2) des Arbeitsgesetzbuches vorgesehen, so ist die Klausel aufgrund ihrer übermäßigen Dauer nichtig.

Die Probezeit von weniger als einem Monat muss in ganzen Wochen, diejenige von mehr als einem Monat in ganzen Monaten ausgedrückt werden.

Kommt es während der Probezeit zu einer **Suspendierung** des Vertrags (z.B. krankheitshalber), wird diese Probezeit um die Dauer der Suspendierung verlängert, wobei diese Verlängerung jedoch nicht mehr als einen Monat betragen darf.

⁷ 536 EUR bei Index 100

Beispiel:

Ein Probevertrag hat am 16. November 1995 für eine Dauer von 2 Monaten begonnen und soll am 15. Januar 1996 enden. Der Arbeitnehmer ist ab dem 23. November 1995 für 10 Tage krankgeschrieben. Während der Krankschreibung ist eine Kündigung nicht möglich. Der letztmögliche Tag für eine Kündigung dieses Vertrags wird unter Berücksichtigung der Verlängerung der Probezeit (25. Januar weniger 15 Tage Kündigungsfrist) festgelegt.

Die Probeklausel kann **nicht erneuert** werden.

- Der Probevertrag darf während der **Mindestprobezeit** von zwei Wochen nicht durch eine Partei beendet werden, außer aufgrund einer groben Fahrlässigkeit.

Nach Ablauf der zwei Wochen kann der Probevertrag von beiden Parteien beendet werden. Die Kündigung muss per **Einschreiben**, beziehungsweise mittels Unterschrift auf dem zweiten Exemplar des Kündigungsschreibens (**Muster 5**) erfolgen.

Es muss kein Kündigungsgrund angegeben werden.

- **Die Kündigungsfrist** wird in Tagen ausgedrückt und unter Berücksichtigung der Probezeitdauer berechnet.

Die Kündigungsfrist beträgt so viele Tage wie die im Vertrag vereinbarte Probezeit **Wochen** zählt.

Wenn die Probezeit in **Monaten** vereinbart wurde, beträgt die Kündigungsfrist vier Tage pro Probemonat, wobei sie keinesfalls fünfzehn Tage unterschreiten und einen Monat überschreiten darf.

Dauer der Probezeit	Mindestprobezeit	Kündigungsfristen ⁸
4 Wochen	2 Wochen	4 Tage
2 Monate	2 Wochen	15 Tage
3 Monate	2 Wochen	15 Tage
4 Monate	2 Wochen	16 Tage
5 Monate	2 Wochen	20 Tage
6 Monate	2 Wochen	24 Tage
7 Monate	2 Wochen	28 Tage
8 bis 12 Monate	2 Wochen	1 Monat

- **Wird der Probevertrag nicht** unter den in Artikel L. 121-5. (4) des Arbeitsgesetzbuches vorgesehenen Bedingungen vor Ablauf der zwischen den Parteien vereinbarten Probezeit **beendet**, so gilt der Arbeitsvertrag als auf unbestimmte, beziehungsweise bestimmte Dauer ab dem Tag des Beschäftigungsantritts abgeschlossen.

Die Kündigungsfrist muss vollständig in der Probezeit enthalten sein. Ist dies nicht der Fall, gilt der Vertrag als auf unbestimmte Dauer ab Datum des Beschäftigungsantritts abgeschlossen.

⁸ Es handelt sich hier immer um Kalendertage.

3. Die Kündigung des Arbeitsvertrags

Beide Vertragsparteien – Arbeitgeber und Arbeitnehmer – haben das Recht, den Arbeitsvertrag selbst gegen den Willen der anderen Partei zu kündigen. Die Kündigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitnehmer erfolgt meistens in Form eines Rücktritts, diejenige durch den Arbeitgeber in Form einer Entlassung.

Bezüglich der Kündigungsmodalitäten, unterscheidet man zwischen der Kündigung mit Kündigungsfrist (ordentliche Kündigung) und der Kündigung aufgrund einer groben Fahrlässigkeit (außerordentliche Kündigung) des Arbeitsvertrags.

Die Kündigung ist eine bestimmten Formvorschriften unterworfenen einseitigen Handlung, bei der gegebenenfalls die von den Artikeln L. 124-3. und L. 124-4 des Arbeitsgesetzbuches vorgeschriebenen Kündigungsfristen einzuhalten sind.

Zudem gibt es für den Arbeitsvertrag weitere Kündigungsmodalitäten, die unter Punkt 3.3. erläutert werden.

3.1. Die ordentliche Kündigung

- Jede Vertragspartei hat das Recht, den unbefristeten Arbeitsvertrag gemäß den nachstehend beschriebenen Modalitäten und Formen zu kündigen.
- Verträge, die eine **Probeklausel** enthalten, können gemäß den unter 2.4. vorgesehenen Formen und Bedingungen während der Probezeit beendet werden.
- Eine **Geschäftsaufgabe**, außer diese ist durch höhere Gewalt bedingt, entbindet den Arbeitgeber nicht von seiner Pflicht, die vom Arbeitsgesetzbuch festgelegten Bestimmungen einzuhalten.

Beschäftigt der Arbeitgeber mindestens 150 Arbeitnehmer, so muss er den Arbeitnehmer vor jeder Kündigung zu einem **Vorgespräch** einladen. (Artikel L. 124-2. des Arbeitsgesetzbuches)

3.1.1. Form der Kündigung und Kündigungsfristen

- Sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer, der einen Arbeitsvertrag kündigen will, muss der anderen Partei die Kündigung per **Einschreiben** mitteilen (**Muster 6, 7 und 8**). Die Unterschrift des Arbeitnehmers bzw. Arbeitgebers auf dem zweiten Exemplar des Kündigungsschreibens gilt jedoch als Empfangsbestätigung der Mitteilung.
- Die vom Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer einzuhaltenden **Kündigungsfristen** sind in der nachstehenden Tabelle aufgeführt.
- Die in der nachstehenden Tabelle aufgeführten **Kündigungsfristen gelten** sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber:
 - ♦ **ab dem 15. Tag des Monats, sofern die Mitteilung zwischen dem 1. und dem 14. Tag dieses Monats erfolgte;**
 - ♦ **ab dem 1. Tag des folgenden Monats, sofern die Mitteilung zwischen dem 15. und dem letzten Tag des Monats erfolgte.**

Betriebszugehörigkeit	Entlassung durch den Arbeitgeber	Kündigung durch den Arbeitnehmer
weniger als 5 Jahre	2 Monate	1 Monat
zwischen 5 und 10 Jahren	4 Monate ⁹	2 Monate
ab mindestens 10 Jahren	6 Monate ⁹	3 Monate

3.1.2. Begründung der Entlassung

- **In einer ersten Phase muss der Arbeitgeber die Kündigung des Arbeitsvertrags seines Arbeitnehmers nicht begründen.**
- Der Arbeitnehmer kann in der Tat innerhalb **eines Monats** ab der Mitteilung der Entlassung den Arbeitgeber **per Einschreiben** auffordern, ihm die Gründe für die Entlassung zu nennen. Der Arbeitgeber muss dann **per Einschreiben** spätestens **einen Monat** nach Zustellung des Einschreibens des Arbeitnehmers auf präzise Weise **den oder die reellen und schwerwiegenden** mit der Eignung oder dem Benehmen des Arbeitnehmers oder den Erfordernissen des Betriebs des Unternehmens, der Einrichtung oder der Abteilung zusammenhängenden **Gründe für die Entlassung** (personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Kündigung) mitteilen (**Muster 9**).

3.1.3. Auswirkungen einer ordentlichen Kündigung auf das Arbeitsverhältnis

Die ordentliche Kündigung beendet das bestehende Arbeitsverhältnis nicht mit sofortiger Wirkung, sondern beschränkt sich darauf, einen Zeitpunkt festzulegen, an dem der Vertrag endet. Während der Kündigungsfrist bleibt der Arbeitsvertrag wirksam und die Parteien unterliegen weiterhin denselben Verpflichtungen wie vorher.

Demnach kann das Arbeitsverhältnis im Falle einer groben Fahrlässigkeit selbst während der Kündigungsfrist immer noch fristlos beendet werden.

Einer ständigen Rechtsprechung zufolge wird das Kündigungsschreiben mit der Aufgabe des Einschreibens bei der Post wirksam, und die betroffene Partei kann ihre derart ausgedrückte Kündigungsabsicht nur mit dem Einverständnis der anderen Partei rückgängig machen.

3.1.4. Abgangsgeld

- Der aufgrund eines unbefristeten Arbeitsvertrags eingestellte Arbeitnehmer, dessen Vertrag unter Wahrung der Kündigungsfrist vom Arbeitgeber aufgelöst wird, hat **nach einer mindestens fünfjährigen dauerhaften Betriebszugehörigkeit** Anrecht auf ein Abgangsgeld.

Im Falle einer Entlassung des Arbeitnehmers wegen grober Fahrlässigkeit oder wenn der entlassene Arbeitnehmer eine gewöhnliche Altersrente geltend machen kann, **besteht kein Anrecht** auf Abgangsgeld.

- Die Betriebszugehörigkeit wird ab dem **Ablaufdatum der Kündigungsfrist** gerechnet, selbst wenn der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist von der Arbeit freigestellt ist.
- Arbeitgeber, die weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigen, können sich im Kündigungsschreiben entweder für die Zahlung des Abgangsgelds oder für eine Verlängerung der Kündigungsfrist entscheiden.

⁹ Hinzu kommt das Abgangsgeld (3.1.4.)

- **Das Abgangsgeld** wird auf der Grundlage der dem Arbeitnehmer während der letzten zwölf Monate vor dem Monat, in dem die Mitteilung der Kündigung erfolgte, tatsächlich gezahlte Bruttolöhne berechnet. Zu den der Berechnung des Abgangsgelds zugrundeliegenden Löhnen zählen ebenfalls das Krankengeld sowie laufende Prämien und Zulagen, mit Ausnahme der Überstunden- und Sondervergütungen und sämtlicher Entschädigungen für verauslagte Nebenkosten.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet **das Abgangsgeld** zu dem Zeitpunkt zu **zahlen**, an dem der Arbeitnehmer das Unternehmen tatsächlich verlässt.
- Der Leiter der *Inspection du Travail et des Mines* (Arbeitsaufsichtsbehörde) kann Unternehmen in finanziellen Schwierigkeiten eine Genehmigung erteilen, die besagten Abgangsgelder in Monatsraten zuzüglich der gesetzlichen Verzugszinsen zu begleichen.

Betriebszugehörigkeit	Abgangsgeld	verlängerte Kündigungsfrist
mind. 5 Jahre	1 Monat	5 Monate
mind. 10 Jahre	2 Monate	8 Monate
mind. 15 Jahre	3 Monate	9 Monate
mind. 20 Jahre	6 Monate	12 Monate
mind. 25 Jahre	9 Monate	15 Monate
mind. 30 Jahre	12 Monate	18 Monate

3.1.5. Urlaub zum Zwecke der Arbeitssuche

Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber kann der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist den von ihm zur Arbeitssuche benötigten Urlaub beantragen, wobei dieser Urlaub jedoch für die Dauer der Kündigungsfrist nicht mehr als **sechs Werktage** betragen darf.

Die Urlaubsstunden werden ganz bezahlt, unter der Bedingung,

1. dass der entlassene Arbeitnehmer sich beim Arbeitsamt als Arbeitssuchender gemeldet hat,
und
2. dass er den Nachweis für ein Vorstellungsgespräch erbringt.

3.1.6. Freistellung von der Arbeit

- Im Falle einer Kündigung des Arbeitsvertrags **durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer**, kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist von der Ausführung der Arbeit freistellen. Die Freistellung muss im **Kündigungseinschreiben oder in einem anderen** dem Arbeitnehmer auszuhändigenden **Schriftstück** festgehalten werden.

Bis zum Ablauf der Kündigungsfrist darf die Freistellung für den Arbeitnehmer keine Minderung des Lohns, der Entschädigungen oder der anderen Vorteile, in deren Genuss er gekommen wäre, hätte er seine Arbeit weiterhin ausgeführt, mit sich bringen. Der Arbeitnehmer hat jedoch keinen Anspruch auf die sich aus der Rückzahlung von arbeitsbedingten Kosten ergebenden Bezüge, namentlich Essenszulagen, Reisekostenentschädigungen oder Kilometergeld.

- Der von der Arbeit freigestellte Arbeitnehmer **darf eine vergütete Arbeit bei einem neuen Arbeitgeber aufnehmen**; in einem solchen Fall ist der frühere Arbeitgeber gegebenenfalls verpflichtet, dem Arbeitnehmer monatlich während der restlichen Kündigungsfrist die Differenzzulage zwischen der vor der Wiederbeschäftigung an den Arbeitnehmer gezahlten Vergütung und derjenigen, die er nach seiner Wiederbeschäftigung erhält, zu

zahlen. Die Differenzzulage unterliegt den in Lohnsachen allgemeingültigen Sozial- und Steuerabgaben.

- Wird der Vertrag vom Arbeitnehmer gekündigt, gilt die schriftlich vom Arbeitnehmer beantragte und vom Arbeitgeber genehmigte Freistellung von der Arbeit als einvernehmliche Aufhebung.

3.2. Die außerordentliche Kündigung

Jede Partei kann den Arbeitsvertrag – ob unbefristet oder befristet – fristlos oder vor dessen Ablauf aus einem oder mehreren schwerwiegenden, durch eine Handlung oder eine Fahrlässigkeit der anderen Partei bedingten Gründen kündigen, mit Schadenersatzleistung zu Lasten der Partei, deren Fehler zur Kündigung mit sofortiger Wirkung geführt hat.

Der wegen grober Fahrlässigkeit entlassene Arbeitnehmer kann das unter 3.1.4. vorgesehene Recht auf Abgangsgeld nicht geltend machen.

3.2.1. Grobe Fahrlässigkeit

- Artikel L. 124-10 (2) des Arbeitsgesetzbuches erachtet als schwerwiegenden Kündigungsgrund jede Handlung und jede Fahrlässigkeit, die das Fortsetzen des Arbeitsverhältnisses sofort und endgültig unzumutbar machen.
- Bei der Beurteilung der Handlungen oder Fahrlässigkeiten im Zusammenhang mit dem beruflichen Benehmen des Arbeitnehmers berücksichtigen die Richter im Streitfall den Bildungsgrad, die berufliche Vorgeschichte, die soziale Lage des Arbeitnehmers und alle Elemente, die einen Einfluss auf dessen Haftung haben können, sowie die Folgen der Entlassung.
- Handlungen oder Fahrlässigkeiten, die dazu angetan sind, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen, dürfen nicht später als einen Monat nachdem sie der sie vorbringenden Partei zur Kenntnis gelangt sind, geltend gemacht werden.

Diese Ausschlussfrist zur Geltendmachung einer groben Fahrlässigkeit gilt jedoch nicht, wenn diese Handlung im Laufe des Monats zu Strafverfolgungen geführt hat.

Die einmonatige Frist gilt ebenfalls nicht, wenn eine Partei länger als einen Monat zurückliegende Handlungen oder Fahrlässigkeiten zur Bekräftigung einer erneuten Handlung oder einer erneuten Fahrlässigkeit geltend macht.

Eine grobe Fahrlässigkeit, die Gegenstand einer schriftlichen Abmahnung war, kann nicht mehr als Begründung für eine Entlassung geltend gemacht werden; die fragliche Handlung gilt dann als verziehen. Der Fall liegt jedoch anders, wenn der Arbeitnehmer nach der letzten Abmahnung erneut fahrlässig gehandelt hat, in welchem Fall der Arbeitgeber eine bereits durch Abmahnung geahndete Fahrlässigkeit zwecks Bekräftigung dieser erneuten Fahrlässigkeit geltend machen kann.

3.2.2. Form der außerordentlichen Kündigung

- Die Mitteilung der fristlosen Kündigung des Arbeitsvertrags wegen grober Fahrlässigkeit muss per **Einschreiben (Muster 11)** erfolgen.
- Die Unterschrift des Arbeitnehmers auf dem zweiten Exemplar des Kündigungsschreibens gilt als Empfangsbestätigung.

- Im Einschreiben müssen **der oder die dem Arbeitnehmer vorgeworfenen Tatbestände sowie die Merkmale, aufgrund derer sie als grobe Fahrlässigkeit gelten, präzise aufgeführt werden**. Einer Formulierung aus der Rechtsprechung zufolge, "muss die Angabe des Kündigungsgrunds oder der Kündigungsgründe derart präzise formuliert sein, dass der Wortlaut allein deren genaue Natur und Bedeutung bekundet, und dass einerseits dem Arbeitnehmer die Möglichkeit gegeben wird, zu beurteilen, ob sie nicht unrechtmäßig sind oder ob eine Entlassung nicht wirtschaftlich und sozial ungerechtfertigt ist, und die Fehlerhaftigkeit und Nichtigkeit der geltend gemachten Kündigungsgründe zu beweisen, und andererseits der Richter die Möglichkeit hat, nachzuprüfen, ob die geltend gemachten Kündigungsgründe und die zugrunde liegenden und vor ihm diskutierten, vorgebrachten und bestrittenen Tatbestände denjenigen entsprechen, auf die der Arbeitgeber sich im Begründungsschreiben berufen hat"¹⁰.
- In Unternehmen, in denen mehr als 150 Arbeitnehmer beschäftigt sind, muss der fristlosen Kündigung, wie in Artikel L. 124-2 des Arbeitsgesetzbuches vorgesehen, ein Vorgespräch vorangehen.
- Die Weigerung eines Vollzeitarbeitnehmers eine Teilzeitstelle anzunehmen stellt weder eine grobe Fahrlässigkeit noch einen rechtmäßigen Kündigungsgrund dar. Das Gleiche gilt für einen Teilzeitarbeitnehmer, der sich weigert eine Vollzeitstelle anzunehmen oder wieder aufzunehmen.

3.2.3. Vorsorglicher Ausschluss von der Arbeit

Vor der Mitteilung der fristlosen Kündigung, kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer **mit sofortiger Wirkung und formlos** vorsorglich von der Arbeit ausschließen, d.h. ihn des Unternehmens oder der Baustelle verweisen.

Während des Ausschlusses behält der Arbeitnehmer seinen **Anspruch auf seinen Lohn**, sowie auf Vergütungen und sonstige Leistungen bis zum Datum der Kündigungsmitteilung.

Im Rahmen des vorsorglichen Ausschlusses muss die Mitteilung der außerordentlichen Kündigung **frühestens** am Tag nach dem Ausschluss und **spätestens** acht Tage danach erfolgen.

3.3. Weitere Kündigungsmodalitäten des Arbeitsvertrags

3.3.1. Kündigung des Arbeitsvertrags bei Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers und bei Ableben des Arbeitnehmers.

- Im Falle der Geschäftsaufgabe infolge des **Ablebens**, der **Erwerbsunfähigkeit** oder des **Konkurses des Arbeitgebers** und sollten die Geschäfte in diesem Fall nicht von dessen Nachfolger oder Konkursverwalter übernommen werden, **wird der Arbeitsvertrag mit sofortiger Wirkung gekündigt**.

Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall Anrecht auf:

- ♦ die Fortzahlung der **Löhne** für den Monat, in welchem das Ereignis eintritt, und für den darauf folgenden Monat;
- ♦ Zuerkennung einer **Entschädigung** in Höhe von 50 % des der Kündigungsfrist entsprechenden Betrags, auf den der Arbeitnehmer gemäß Artikel L. 125-1. (1) des Arbeitsgesetzbuches Anspruch gehabt hätte.

¹⁰ Kassationsgerichtshof vom 25. Juni 1981, Pasirisie 25, Seite 117

Die dem Arbeitnehmer auf diese Weise zuerkannten Vergütungen und Entschädigungen dürfen jedoch nicht den Betrag der Vergütungen und Entschädigungen überschreiten, die er im Falle einer ordentlichen Kündigung hätte beanspruchen können.

- Der Vertrag endet automatisch mit dem **Ableben des Arbeitnehmers**.

Artikel L. 125-1 (2) des Arbeitsgesetzbuches listet die Personen auf, die ein Anspruch auf die Fortzahlung des Lohns bis zum Ende des Monats des Ablebens und die Zuerkennung einer Entschädigung in Höhe von 3 Monatslöhne haben.

Die dem Arbeitnehmer unentgeltlich zur Verfügung gestellte Wohnung muss den im Absatz 2 des Artikels L.125 -1 aufgeführten Personen noch drei Monate zur Verfügung stehen, gerechnet ab Ende des Monats, in dem der Tod eingetreten ist.

3.3.2. Auswirkung der Altersrente, der Invalidenrente und der Entscheidung zur externen Wiedereingliederung

- Der Arbeitsvertrag **endet von Rechts wegen** am Tag, an welchem dem Arbeitnehmer eine **Altersrente** zugeteilt wird, und **spätestens bei Erreichen des 65. Lebensjahrs**, vorausgesetzt, dass er zu diesem Zeitpunkt Anspruch auf eine Altersrente hat.
- Der Arbeitsvertrag **endet von Rechts wegen am Datum, an dem das Recht des Arbeitnehmers auf Krankengeld erlischt**, d.h. nach 52 Wochen, außer ihm wird eine Invalidenrente bewilligt.
- Der Arbeitsvertrag endet von Rechts wegen **am Datum des Beschlusses, dem Arbeitnehmer eine Invalidenrente zu bewilligen**.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gilt nicht rückwirkend ab Datum der Entstehung des Anspruchs auf die Invalidenrente (im Allgemeinen der Unfalltag), sondern wird erst ab Datum des Beschlusses, die besagte Rente zu bewilligen, wirksam.

- Der Arbeitsvertrag endet von Rechts wegen am Tag der Mitteilung der Entscheidung der gemischten Kommission zur externen Wiedereingliederung.

3.3.3. Auswirkung der anlässlich der ärztlichen Einstellungsuntersuchung festgestellten Untauglichkeit des Arbeitnehmers für die vorgesehene Stelle

Gemäß Artikel L. 326-1. des Arbeitsgesetzbuches endet der Arbeitsvertrag **von Rechts wegen** am Datum der ärztlichen Einstellungsuntersuchung, anlässlich welcher die Untauglichkeit des Arbeitnehmers für die vorgesehene Stelle festgestellt wird.

3.3.4. Einvernehmliche Auflösung (Aufhebungsvertrag)

Der befristete oder unbefristete Arbeitsvertrag kann in beidseitigem Einvernehmen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers aufgelöst werden.

Bei Strafe der Nichtigkeit muss der Aufhebungsvertrag **schriftlich** festgehalten und sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer in zweifacher Ausfertigung unterzeichnet werden (**Muster 10**).

3.4. Rechtsmissbräuchliche Kündigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber

3.4.1. Rechtsmissbräuchlicher Charakter der Entlassung

Eine gesetzeswidrige und/oder nicht auf reellen und schwerwiegenden mit der Eignung oder dem Benehmen des Arbeitnehmers oder den Erfordernissen des Betriebs des Unternehmens, der Einrichtung oder der Abteilung zusammenhängenden Kündigungsgründen (personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Kündigungsgründe) beruhende Entlassung ist **rechtsmissbräuchlich** und stellt eine sozial und wirtschaftlich widerrechtliche Handlung dar.

3.4.2. Kündigungsschutzklage

Eine **Kündigungsschutzklage** zwecks Schadenersatzes wegen rechtsmissbräuchlicher Auflösung des Arbeitsvertrags muss bei Strafe des Rechtsverlusts **innerhalb einer dreimonatigen Frist**, gerechnet ab der Mitteilung der Kündigung oder ihrer Begründung, bei den Arbeitsgerichten eingereicht werden. Die Beschwerde kann vom Arbeitnehmer, seinem Bevollmächtigten oder seiner Gewerkschaft eingelegt werden.

Es sind mehrere Fälle zu unterscheiden:

Fordert der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf, ihm die Kündigungsgründe zu nennen, und kommt dieser der Forderung innerhalb einer einmonatigen Frist nach, läuft die Ausschlussfrist ab Erhalt des Begründungsschreibens.

Fordert der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf, ihm die Kündigungsgründe zu nennen, und kommt dieser der Forderung nicht innerhalb einer einmonatigen Frist nach, läuft die Ausschlussfrist ab Ablauf der dem Arbeitgeber zur Nennung der Kündigungsgründe gesetzten einmonatigen Frist.

Im Falle einer seitens des Arbeitnehmers, dessen Bevollmächtigten oder Gewerkschaft beim Arbeitgeber schriftlich eingereichten Beschwerde, wird die dreimonatige Frist rechtswirksam unterbrochen. Aufgrund dieser Beschwerde läuft, bei Strafe des Rechtsverlusts, eine erneute einjährige Frist.

Die dreimonatige Ausschlussfrist läuft jedoch nicht, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mündlich entlassen hat. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer seinen Einspruch ohne zeitliche Begrenzung einreichen.

3.4.3. Beweislast

Im Falle einer Beanstandung **obliegt die Beweislast** hinsichtlich des Sachverhalts und des reellen und schwerwiegenden Charakters der Kündigungsgründe **dem Arbeitgeber**.

Im Laufe des Verfahrens kann der Arbeitgeber zusätzliche Erläuterungen bezüglich der angegebenen Kündigungsgründe vorbringen. Er kann jedoch keine neuen, nicht im Begründungsschreiben aufgeführten Sachverhalte geltend machen.

So muss der Arbeitgeber im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung gegebenenfalls durch Vorlage der Rechnungsbücher nachweisen, dass der Umsatz substantiell gefallen ist und inwiefern die Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage einen Einfluss auf die zuvor vom entlassenen Arbeitnehmer besetzte Stelle hatte, um somit den Abbau der besagten Stelle zu rechtfertigen.

3.4.4. Schadenersatz

Sollte das Arbeitsgericht zu dem Schluss kommen, dass das Kündigungsrecht missbraucht wurde, kann es den Arbeitgeber dazu verurteilen, dem Arbeitnehmer Schadenersatz für den von ihm durch seine Entlassung erlittenen Schaden zu zahlen. Dieser Schadenersatz enthält einerseits die Wiedergutmachung des durch den Einkommensverlust entstandenen materiellen Schadens und andererseits die Wiedergutmachung des durch die Entlassungsumstände verursachten immateriellen Schadens.

An dieser Stelle muss bemerkt werden, dass dem unrechtmäßig entlassenen Arbeitnehmer nur dann Schadenersatz zusteht, wenn er beweisen kann, dass er nicht untätig geblieben ist, sondern konkrete Schritte unternommen hat, um eine neue Arbeitsstelle zu finden.

Außerdem sollte darauf hingewiesen werden, dass im Falle einer als rechtsmissbräuchlich erachteten Kündigung der verurteilte Arbeitgeber dem Beschäftigungsfonds auch das Arbeitslosengeld zurückzahlen muss, das dem Arbeitgeber möglicherweise gezahlt wurde.

3.4.5. Wiedereinstellung und Beibehaltung des Arbeitnehmers im Unternehmen

Auf einen im Laufe des Verfahrens gestellten **Antrag des Arbeitnehmers** hin und insofern das Arbeitsgericht erachtet, dass alle Bedingungen für eine Weiterführung oder eine Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses erfüllt sind, **kann es** anlässlich seiner Entscheidung bezüglich des dem rechtsmissbräuchlich entlassenen Arbeitnehmer zu bewilligenden Schadenersatzes **dem Arbeitgeber empfehlen, einer Wiedereinstellung des Arbeitnehmers** als Wiedergutmachung für die rechtsmissbräuchliche Entlassung **zuzustimmen**.

Die tatsächliche Wiedereinstellung des Arbeitnehmers und die Aufrechterhaltung seiner aus der Betriebszugehörigkeit hervorgehenden Rechte **befreien den Arbeitgeber von der Zahlung des Schadenersatzes**, zu dem er zwecks Wiedergutmachung der rechtsmissbräuchlichen Entlassung verurteilt wurde.

Ein Arbeitgeber, der einer vom Arbeitsgericht empfohlenen Wiedereinstellung des rechtsmissbräuchlich entlassenen Arbeitnehmers **nicht nachkommen möchte, kann** auf Antrag des Arbeitnehmers **dazu verurteilt werden, zuzüglich zum Schadenersatz eine Entschädigung in Höhe eines Monatslohns zu zahlen**.

3.4.6. Formfehler

Selbst wenn das Arbeitsgericht im Falle eines Rechtsstreits zu dem Schluss gelangen sollte, dass die besagte Entlassung aufgrund eines Verstoßes gegen eine von ihm als unabdingbar erachtete Formalität rechtsmissbräuchlich ist, **muss es den Sachverhalt des Streitfalls untersuchen**.

- Kommt das Gericht zu dem Schluss, dass die Entlassung **hinsichtlich des Sachverhalts nicht rechtsmissbräuchlich ist**, verurteilt es den Arbeitgeber dazu, dem Arbeitnehmer als Wiedergutmachung für den Formfehler der Entlassung eine Entschädigung zu zahlen, die jedoch nicht höher sein darf als ein Monatslohn, die vom Gericht als unabdingbar zur Wahrung der Interessen des Arbeitnehmers erachtet wird.
- Kommt das Gericht zu dem Schluss, dass die Entlassung **hinsichtlich des Sachverhalts rechtsmissbräuchlich ist**, entfällt die vorerwähnte Entschädigung für den Arbeitnehmer.

Als rechtsmissbräuchliche Kündigung aufgrund eines Formfehlers gilt beispielsweise eine ohne Vorgespräch erfolgte Kündigung.

4. Kündigungsschutz des Arbeitnehmers

In mehreren Fällen hat der Arbeitgeber kein Recht, den Arbeitsvertrag zu kündigen.

4.1. Mutterschutz

Artikel L. 337-1. (1) des Arbeitsgesetzbuches untersagt dem Arbeitgeber, einer Arbeitnehmerin die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitzuteilen oder sie gegebenenfalls zu einem Vorgespräch einzuladen, wenn eine Schwangerschaft von einem Arzt festgestellt wurde. Das Gleiche gilt für einen Zeitraum von 12 Wochen nach der Entbindung.

Im Falle einer Mitteilung der Beendigung vor der ärztlichen Schwangerschaftsfeststellung, kann die Arbeitnehmerin ihren Zustand innerhalb von acht Tagen ab Zustellung der Kündigung durch Vorlage einer Bescheinigung per Einschreiben rechtfertigen. Jede gegen das Kündigungsverbot verstoßende zugestellte Kündigung und gegebenenfalls eine Einladung zu einem Vorgespräch sind null und nichtig.

Innerhalb von 15 Tagen nach der Kündigung des Vertrags kann die Arbeitnehmerin auf einfachen Antrag den Präsidenten des Arbeitsgerichts, als Eilrichter tagend, ersuchen, um die Nichtigkeit der Entlassung festzustellen und gegebenenfalls ihre Wiedereinstellung anzuordnen.

Möchte die Arbeitnehmerin weder die Nichtigkeit ihrer Entlassung geltend machen noch das Aufrechterhalten des Arbeitsverhältnisses beantragen, kann sie die in Artikel L. 124-7. des Arbeitsgesetzbuches vorgesehenen Abgangsgelder fordern. In diesem Fall kann sie ebenfalls auf der Grundlage der für den Arbeitsvertrag geltenden Gesetzgebung eine Schadenersatzklage zur Wiedergutmachung der unrechtmäßigen Auflösung des Arbeitsvertrags einreichen.

Die Bestimmungen zum Kündigungsschutz beeinträchtigen jedoch in keiner Weise den Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags.

Außerdem beeinträchtigen sie nicht die **außerordentliche** Kündigung des unbefristeten Arbeitsvertrags. In diesem Fall hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, den sofortigen Ausschluss der Arbeitnehmerin zu beschließen in Erwartung des endgültigen Beschlusses des Arbeitsgerichts bezüglich seines Antrags auf Auflösung des Arbeitsvertrags. Gibt das Arbeitsgericht dem vom Arbeitgeber eingereichten Antrag auf Auflösung nicht statt, wird der Ausschluss annulliert, wobei seine Wirkungen von Rechts wegen aufgehoben werden.

Enthält der unbefristete Arbeitsvertrag eine **Probeklausel**, wird diese ab dem Tag, an dem der Arbeitgeber das ärztliche Schwangerschaftsattest erhält, bis zum Beginn des Mutterschaftsurlaubs ausgesetzt. Die restliche Probezeit läuft erneut nach Ablauf des Zeitraums, während welchem der Kündigungsschutz gilt.

4.2. Elternurlaub

Die Artikel L. 234-43. bis L.234-49. des Arbeitsgesetzbuches behandeln den Elternurlaub. Artikel L. 234-48. (2) des Arbeitsgesetzbuches schützt den Arbeitnehmer im Elternurlaub vor einer Kündigung. Es muss jedoch festgestellt werden, dass diese Maßnahme nicht absolut ist, da sie lediglich für die ordentliche Kündigung gilt und keine Rolle bei der außerordentlichen Kündigung spielt.

- Ordentliche Kündigung

Das Verbot für den Arbeitgeber, den Anspruchsberechtigten zu entlassen beziehungsweise zu einem Vorgespräch einzuladen, gilt ab dem letzten Tag der Frist für die Anfrage auf El-

ternurlaub. Was den ersten Elternurlaub angeht, so gilt der Kündigungsschutz am Tag vor Beginn der Vorankündigung von zwei Monaten, welche dem Mutterschaftsurlaub vorangeht. Beim zweiten Elternurlaub gilt es ab dem Tag vor Beginn der Vorankündigung von sechs Monaten, welche dem Elternurlaub vorangeht.

Ab diesen zwei Daten und während des gesamten Elternurlaubs darf dem Anspruchsberechtigten gegenüber keine ordentliche Kündigung ausgesprochen werden.

Jegliche trotz dieses Verbots vorgenommene Auflösung des Vertrags ist null und nichtig. Der Arbeitnehmer kann sich in einem solchen Fall innerhalb von 15 Tagen nach der Kündigung an den Präsidenten des Arbeitsgerichts wenden, um die Nichtigkeit der Kündigung feststellen und das Aufrechterhalten seines Arbeitsvertrags anordnen zu lassen.

Die Verfügung des Präsidenten des Arbeitsgerichts ist vorläufig vollstreckbar, und auf einfachen Antrag hin kann innerhalb von 15 Tagen nach der Zustellung durch die Geschäftsstelle des Gerichts vor dem für Berufungen in Arbeitsrechtssachen zuständigen Vorsitzenden der Berufungskammer Berufung eingelegt werden.

- Außerordentliche Kündigung

Der Arbeitnehmer, der den Elternurlaub in Anspruch nimmt, genießt keinerlei Kündigungsschutz, falls er sich einer groben Fahrlässigkeit schuldig gemacht hat. In diesem Fall bleibt der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitsvertrag fristlos zu kündigen. Der betroffene Elternteil kann seinen Urlaub jedoch normal zu Ende führen und bezieht bis zum ursprünglich vorgesehenen Datum weiterhin die Entschädigung für Elternurlaub.

An dieser Stelle muss noch angemerkt werden, dass die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches über die Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers oder das Ableben des Arbeitnehmers weiterhin gelten.

- Elternurlaub und Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrags

Die Tatsache, dass eine Person sich im Elternurlaub befindet, beeinträchtigt nicht den Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags zum festgesetzten Datum. In diesem Falle führt der Arbeitnehmer seinen Elternurlaub normal zu Ende und bezieht für den verbleibenden Zeitraum die Entschädigung für Elternurlaub.

4.3. Urlaub aus familiären Gründen

Dieser Urlaub wird einer krankheitsbedingten Abwesenheit gleichgestellt. Der Arbeitnehmer muss demnach den Arbeitgeber am ersten Tag seiner Abwesenheit informieren und ihm ein Attest zur Bescheinigung der Krankheit des Kindes vorlegen. Dieses Attest muss den Arbeitgeber in angemessener Frist erreichen, vorzugsweise am darauf folgenden Tag.

Dieser Kündigungsschutz gilt jedoch nicht während der gesamten Dauer der Krankheit des Kindes, sondern lediglich während der höchstens zweitägigen Abwesenheit des Arbeitnehmers (außer bei einer vom Medizinischen Dienst der Sozialversicherung genehmigten Verlängerung). Jegliche trotz dieses Verbots vorgenommene Auflösung des Vertrags ist null und nichtig und begründet den Anspruch auf Schadenersatz.

Der Kündigungsschutz gilt jedoch nicht, wenn:

- der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber nicht am ersten Tag über seine Abwesenheit informiert hat;
- das ärztliche Attest dem Arbeitgeber nicht vorgelegt wird;
- die Mitteilung am ersten Tag oder die Vorlage des ärztlichen Attests nach Erhalt des Kündigungsschreibens oder des Einladungsschreibens zum Vorgespräch erfolgen;
- im Falle von grober Fahrlässigkeit.

Ein befristeter Arbeitsvertrag endet, unbeschadet der durch die Krankheit seines Kindes bedingten Abwesenheit des Arbeitnehmers, am ursprünglich vorgesehenen Datum.

Der Vertrag endet ebenfalls im Falle einer Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers (Ableben, Erwerbsunfähigkeit oder Konkurs des Arbeitgebers).

Abschließend muss angemerkt werden, dass, falls die Krankheit des Kindes zu einem Zeitpunkt auftritt, an dem der Arbeitnehmer sich noch in der Probezeit befindet, die Probezeit um eine dem Urlaub entsprechende Dauer verlängert werden kann, das heißt um höchstens 2 Tage, außer bei einer vom Medizinischen Dienst der Sozialversicherung genehmigten Verlängerung. Die Verlängerung der Probezeit darf jedoch keinesfalls einen Monat überschreiten.

4.4. Personalvertreter¹¹

- Kündigungsverbot

Artikel L. 415-11. (1) des Arbeitsgesetzbuches verfügt, dass die **ordentlichen Mitglieder und Stellvertreter** der verschiedenen Personalvertretungen, der **Sicherheitsbeauftragte** und der **Chancen-gleichheitsbeauftragte** während der Dauer ihres Mandats nicht entlassen werden können.

Die einem Personalvertreter mitgeteilte Kündigung oder, gegebenenfalls, die Vorladung zum Vorgespräch, sind null und nichtig. Der Arbeitnehmer kann innerhalb von 15 Tagen nach der Vertragskündigung den Präsidenten des Arbeitsgerichts ersuchen, im Eilverfahren die Nichtigkeit der Kündigung festzustellen und die Aufrechterhaltung seines Vertrags oder gegebenenfalls seine Wiedereinstellung unter Auferlegung eines Zwangsgelds anzuordnen.

Die Bestimmungen von Artikel L. 415-11. des Arbeitsgesetzbuches finden ebenfalls Anwendung auf die **ehemaligen Mitglieder** der Personalvertretungen während der ersten sechs Monate nach Ablauf ihres Mandats, sowie auf die **Kandidaten** für die Funktionen eines Mitglieds der Personalvertretung während einer Dauer von drei Monaten ab Einreichung ihrer Kandidatur.

- Der Ausschluss und seine Folgen

Im Falle einer groben Fahrlässigkeit berechtigt Artikel L. 415-11 (2) des Arbeitsgesetzbuches den Arbeitgeber, den unverzüglichen Ausschluss des Personalvertreters zu sprechen, unter der Bedingung, dass er gleichzeitig beim Arbeitsgericht die gerichtliche Auflösung des Vertrags beantragt.

In Erwartung des gerichtlichen Beschlusses bezüglich dieses Antrags auf Auflösung hebt der Ausschluss vorübergehend die Arbeitsleistung auf, wobei das eigentliche Arbeitsverhältnis bestehen bleibt. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, den Ausschluss im Ausschluss schreiben zu begründen und es genügt, die Gründe im Antrag auf Auflösung des Vertrags oder spätestens in der Gerichtssitzung mitzuteilen.

Da der Personalvertreter während des Ausschlusses keine Arbeit leistet, wird er im Prinzip nicht vergütet. Das Gesetz gewährt dem Personalvertreter jedoch das Recht, bei Strafe des Rechtsverlusts, dem Präsidenten des Arbeitsgerichts innerhalb von 8 Tagen nach der Mitteilung des Ausschlusses einen Antrag vorzulegen zwecks Erhalts seiner Vergütung in Erwartung des gerichtlichen Beschlusses zur Hauptsache.

Sollte das Gericht dem Antrag auf Auflösung des Vertrags wegen grober Fahrlässigkeit seitens des Personalvertreters nicht stattgeben, wird der Ausschluss rückwirkend aufgehoben.

¹¹ Artikel L. 415-11 und L. 415-12 des Arbeitsgesetzbuches

Der Arbeitgeber muss den Personalvertreter dann wieder einstellen und ihm die seiner Ausschlussdauer entsprechende Vergütung zahlen.

4.5. Arbeitsunfähigkeit

4.5.1. Kündigungsschutzbedingungen

- Die krankheits- oder unfallbedingte Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers verpflichtet diesen dazu, den Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter **am selben Tag** persönlich oder durch eine Mittelsperson über seine Abwesenheit in Kenntnis zu setzen.

Die Mitteilung kann mündlich oder schriftlich erfolgen.

- Spätestens **am dritten Tag** seiner Abwesenheit **ist der Arbeitnehmer verpflichtet**, dem Arbeitgeber ein ärztliches Attest vorzulegen, welches die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer bescheinigt, das heißt, dass der Arbeitgeber am Ende des dritten Tages über das Attest verfügen muss.

Die Missachtung dieser Mitteilungspflicht gilt nicht automatisch als Tatbestand oder Fahrlässigkeit, welche eine fristlose Entlassung des Arbeitnehmers rechtfertigen, da der Richter das Vorliegen eines schwerwiegenden Kündigungsgrunds gemäß den in Artikel L. 124-10 (2) des Arbeitsgesetzbuches vorgesehenen Kriterien prüfen muss (Cour 23. Dezember 1993, Nr. 14.287 der Terminliste, Papeterie Hoffmann c/ Arens).

4.5.2. Beweiskraft des ärztlichen Attests

In einem Kassationsentscheid vom 27. Januar 1983 (Poppelreiter c/ Hospices Civils de la Ville de Luxembourg) hat das Gericht festgehalten, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, den Arbeitnehmer dazu aufzufordern, den Kontrollarzt aufzusuchen, falls er die Angaben des ärztlichen Attests beanstandet, und dass eine grobe Fahrlässigkeit seitens des Arbeitnehmers vorliegt, sollte dieser der Aufforderung, sich einer solchen Kontrolle zu unterziehen, nicht nachkommen. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer jedoch eine angemessene Frist einräumen, um den Arzt aufzusuchen.

4.5.3. Kündigungsverbot

- Ein Arbeitgeber, der am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers informiert wurde oder (bereits zu diesem Zeitpunkt) ein ärztliches Attest vorliegen hat, ist nicht berechtigt, dem Arbeitnehmer die Auflösung seines Arbeitsvertrags mitzuteilen, auch nicht bei Vorliegen von grober Fahrlässigkeit, dies während einer **Höchstdauer von 26 Wochen** ab dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit des **Arbeitnehmers**.

Der Arbeitgeber ist jedoch berechtigt, einem Arbeitnehmer zu kündigen, sofern er nach Verstreichen des dritten Tages der Abwesenheit des Arbeitnehmers das erforderliche ärztliche Attest nicht vorliegen hat.

- Das Kündigungsverbot gegenüber dem Arbeitnehmer gilt nicht:
 1. wenn die Arbeitsunfähigkeit die Folge **eines Verbrechens oder Vergehens** ist, an welchem der Arbeitnehmer freiwillig teilgenommen hat;
 2. wenn die **Mitteilung** oder die Vorlage der **Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nach Erhalt des Kündigungsschreibens erfolgen**, außer bei einer dringenden Krankenhauseinweisung, in welchem Fall die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung innerhalb von acht Tagen nach der Einweisung das Kündigungsschreiben oder, gegebenenfalls, das Einladungsschreiben zum Vorgespräch aufhebt.

Jede entgegen diesen Bestimmungen vorgenommene Vertragsauflösung ist rechtsmissbräuchlich.

Artikel L. 121-6. (3) des Arbeitsgesetzbuches sieht eine zeitliche Begrenzung der Verpflichtung des Arbeitgebers vor, die Lohnzahlung an den arbeitsunfähigen Arbeitnehmer aufrechtzuerhalten. Ein Arbeitnehmer, der arbeitsunfähig ist, hat Anspruch auf den Erhalt seines vollen Lohns und der weiteren Leistungen, die sich aus seinem Arbeitsvertrag ergeben, und zwar bis zum Ende des Kalendermonats, in den der siebenundsiebzigste (77) Tag seiner Arbeitsunfähigkeit während einer Referenzzeit von 12 aufeinanderfolgenden Kalendermonaten fällt.

5. Änderung der rechtlichen Situation des Arbeitgebers

Bei einer Unternehmensübertragung wird das Los der Arbeitsverträge durch Artikel L. 127-1. bis L. 127-6. des Arbeitsgesetzbuches über die Aufrechterhaltung der Rechte der Arbeitnehmer geregelt.

5.1. Grundsätze

Es muss in erster Linie eine Änderung in der Situation des Arbeitgebers eintreffen, namentlich aufgrund einer Erbfolge, einer vertraglichen Übertragung, einer Fusion, Umwandlung des Handelsgeschäfts oder einer Umwandlung in eine Gesellschaft, damit alle zum Zeitpunkt der Änderung geltenden Verträge zwischen dem neuen Arbeitgeber und den Arbeitnehmern des Unternehmens aufrechterhalten werden.

Dieser Grundsatz zur Aufrechterhaltung der Arbeitsverträge gilt für jede Übertragung einer wirtschaftlichen Einheit, deren Identität beibehalten und deren Aktivität fortgesetzt oder wiederaufgenommen wird. Er betrifft alle Vertragsmodalitäten (Betriebszugehörigkeit, Arbeitsbedingungen, Vergütung ...).

In zweiter Linie kann die Übertragung eines Unternehmens, eines Betriebs oder eines Teils eines Unternehmens oder Betriebs an sich keinen Kündigungsgrund für den Zedenten oder den Zessionar darstellen.

Wird der Vertrag aufgrund der Tatsache aufgelöst, dass die Übertragung eine wesentliche Änderung zum Nachteil des Arbeitnehmers (z.B. eine Lohnminderung) mit sich bringt, gilt die Vertragsauflösung als durch den Arbeitgeber erfolgt.

In Anwendung der geltenden Gesetzgebung über den Arbeitsvertrag muss die beim Arbeitgeber erfolgende Änderung Gegenstand einer schriftlichen Änderung des Arbeitsvertrags sein.

5.2. Verpflichtungen des Zedenten oder des Zessionars

Zedent und Zessionar sind verpflichtet, die gesetzlichen Vertreter der von der Übertragung betroffenen Arbeitnehmer über das festgesetzte oder vorgeschlagene Übertragungsdatum, den Übertragungsgrund, die gesetzlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Übertragung für die Arbeitnehmer und die hinsichtlich der Arbeitnehmer vorgesehenen Maßnahmen zu informieren.

Der Zedent ist verpflichtet, die Personalvertreter rechtzeitig vor dem Eintritt der Übertragung zu informieren.

Der Zessionar ist seinerseits verpflichtet, diese zu informieren, bevor die Arbeitnehmer in ihren Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen direkt durch die Übertragung betroffen werden. In Unternehmen, in denen es keine Personalvertretung gibt, sind die betroffenen Arbeitnehmer vorzeitig und schriftlich über die bevorstehende Übertragung zu informieren.

Achtung: Gesetzt den Fall, dass eine Unternehmensübertragung nicht möglich ist, muss der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern unter strengster Berücksichtigung der von den Artikeln L. 124-3 (2) und L. 124-7. des Arbeitsgesetzbuches oder vom Kollektivvertrag vorgesehenen Kündigungsfristen und Abgangsgelder kündigen.

6. Änderung des Arbeitsvertrags

6.1. Grundsatz

Gemäß Artikel L. 121-7 des Arbeitsgesetzbuches muss **jede zum Nachteil des Arbeitnehmers vorgenommene Änderung einer wesentlichen Klausel des Arbeitsvertrags**, bei Strafe der Nichtigkeit, dem Arbeitnehmer unter Beachtung der gleichen Formen und Fristen, wie sie für eine ordentliche Kündigung gelten, mitgeteilt werden, wobei das Datum des Inkrafttretens der Änderung angegeben sein muss (**wesentliche Änderung mit fristgerechter Voranzeige**).

Der Arbeitnehmer hat das Recht, den Arbeitgeber aufzufordern, ihm die Gründe für die Änderung mitzuteilen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diese Gründe unter Beachtung der gleichen Formen und Fristen, wie sie für eine ordentliche Kündigung vorgesehen sind, mitzuteilen (das heißt innerhalb eines Monats per Einschreiben).

Bei Unternehmen, die mehr als 150 Arbeitnehmer beschäftigen, bedarf es eines Vorgesprächs.

Im Rahmen einer **wesentlichen Änderung mit sofortiger Wirkung** aus einem schwerwiegenden Grund, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer, bei Strafe der Nichtigkeit, unter Beachtung der für eine außerordentliche Kündigung geltenden Formen und Fristen darüber informieren.

Selbstverständlich können die Parteien den Inhalt eines Arbeitsvertrags auch in **gegenseitigem Einverständnis ändern**, und zwar ohne sonstige Formalitäten als die Unterschrift zwecks Zustimmung zur Änderung, das Ganze in zweifacher Ausfertigung (**Muster 14**).

Als wesentliche Änderung gelten namentlich: eine Lohnminderung, eine Arbeitszeitverringerung.

Der Arbeitsortswechsel ist grundsätzlich eine wesentliche Änderung, es sei denn, der Arbeitsvertrag beinhaltet eine Mobilitätsklausel.

Eine einfache Arbeitszeitenänderung gilt im Allgemeinen nicht als wesentliche Änderung, und vor allem dann nicht, wenn der Arbeitsvertrag eine Klausel enthält, welche gleitende Arbeitszeiten vorsieht, die sich den Erfordernissen des Unternehmens entsprechend ändern können. Dies gilt jedoch nicht, wenn die Arbeitszeiten für den Arbeitnehmer aus privaten organisatorischen Gründen ein wesentliches Merkmal seines Vertrags darstellen. Ebenso ist ein einfacher innerbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel unter Beibehaltung der beruflichen Einordnung und der gleichen Vergütung jederzeit möglich und stellt keine wesentliche Änderung dar.

Es verstößt gegen das Gesetz, im Arbeitsvertrag eine Klausel vorzusehen, gemäß welcher der Arbeitnehmer jeglicher Änderung der Arbeitsbedingungen zustimmen muss.

6.2. Folgen

Eine Auflösung des Arbeitsvertrags aufgrund der Weigerung des Arbeitnehmers, einer Änderung zuzustimmen, gilt als Kündigung, gegen die gerichtlich Berufung eingelegt werden kann. In diesem Fall der automatischen Kündigung behält der Arbeitnehmer die Möglichkeit, diese Kündigung beim Arbeitsrichter anzufechten, indem er die der Änderung zugrundeliegenden Gründe beanstandet. Der ursprüngliche Vertrag kann jedoch nicht wiederhergestellt werden, und der Arbeitnehmer muss sich in diesem Zusammenhang mit der Zuerkennung von Schadenersatz begnügen.

Nimmt der Arbeitgeber eine wesentliche Änderung vor, ohne die vorgeschriebene Vorgehensweise zu beachten, gilt diese laut der Rechtsprechung als null und nichtig. Die Nichtigkeit der Vertragsänderung hat zur einzigen Folge, dass der Arbeitnehmer der Vorteile seines vorherigen Vertrags nicht verlustig geht.

7. Haftung hinsichtlich der Unternehmensrisiken

Artikel L. 121-9. des Arbeitsgesetzbuches legt die Haftung gegenüber Dritten und die Haftung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer fest.

Auch wenn der Arbeitgeber grundsätzlich finanziell gesehen in seiner Eigenschaft als Besitzer seines Unternehmens gegenüber Dritten, meistens Kunden, haftet, versucht er manchmal sich den erlittenen Schaden über das Vermögen des Arbeitnehmers zu ersetzen.

Die Haftung des Privatangestellten ist ausgelöst in Fällen von groben Fehlern oder Fahrlässigkeiten, die nicht dem Benehmen eines ansonsten sorgfältigen Angestellten entsprechen.

Was den Arbeiter angeht, ist die Rechtsprechung strenger und unterstellt die Haftung dem Begehen freiwilliger Taten oder von dem Vorsatz gleichgesetzten groben Fahrlässigkeiten. Der Beweis obliegt dem Arbeitgeber.

Durch die Einführung des Einheitsstatuts kann diese Unterscheidung in Zukunft nicht mehr gemacht werden.

8. Folgen der Auflösung des Arbeitsvertrags

8.1. Ausgleichsquittung

- Die Ausgleichsquittung wird dem Arbeitgeber bei Auflösung oder Ablauf des Arbeitsvertrags vom Arbeitnehmer ausgehändigt. Sie muss in zweifacher Ausfertigung ausgestellt werden, wovon eine beim Arbeitnehmer bleibt. Der Vermerk, dass sie in zweifacher Ausfertigung ausgestellt wurde, muss auf der Quittung erscheinen. Die Ausgleichsquittung hat **nur gegenüber dem Arbeitgeber befreiende Wirkung**; sie befreit den Arbeitgeber von den zum Zeitpunkt der Abrechnung vorgesehenen Lohnzahlungen und Entschädigungen.
- Die Ausgleichsquittung **kann innerhalb von drei Monaten nach der Unterschrift per Einschreiben angefochten werden**. Das Anfechtungsschreiben muss summarisch begründet sein und die geltend gemachten Ansprüche angeben. Eine gemäß diesem Absatz vorgenommene Anfechtung entzieht der Quittung ihre befreiende Wirkung nur in Bezug auf die geltend gemachten Ansprüche.
- Die befreiende Wirkung kann dem Arbeitnehmer gegenüber nur geltend gemacht werden, wenn der Vermerk "pour solde de tout compte" (erhalten als Ausgleichsquittung) von ihm vollständig und eigenhändig geschrieben wurde und von seiner Unterschrift gefolgt ist, und/oder wenn die Quittung den gut sichtbaren Vermerk der dreimonatigen ab Unterschrift geltenden Ausschlussfrist trägt. Eine Ausgleichsquittung, die ordnungsgemäß angefochten wurde oder die keine befreiende Wirkung im Sinne des vorliegenden Artikels haben kann, gilt nur als einfache Quittung für die darin aufgeführten Beträge (**Muster 13**).

8.2. Das Arbeitszeugnis

Nach Beendigung des Arbeitsvertrags muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf dessen Anfrage hin ein Zeugnis ausstellen, welches das Datum des Beginns und der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, die Art der besetzten Stelle oder, gegebenenfalls, die nacheinander besetzten Stellen sowie die Zeiträume, während denen diese besetzt wurden, enthalten muss.

Dieses Zeugnis darf keinerlei tendenziöse oder für den Arbeitnehmer nachteilige Angaben enthalten.

Im Falle eines befristeten Arbeitsvertrags ist das Arbeitszeugnis dem Arbeitnehmer auf dessen Anfrage hin mindestens acht Tage vor Ablauf des Vertrags auszuhändigen (**Muster 12**).

Im Gegensatz zu der in Deutschland üblichen Praxis, ist es nicht notwendig, ein Empfehlungsschreiben auszustellen.

8.3. Abrechnung der Löhne

Bei Auflösung des Arbeitsvertrags ist dem Arbeitnehmer die Lohnabrechnung auszuhändigen. Die noch ausstehenden Löhne sind spätestens innerhalb von fünf Werktagen nach Beendigung des Vertrags zu zahlen.

8.4. Verjährung der Vergütungen des Arbeitnehmers

Die Verjährungsfrist der Zahlungsklage aufgrund der dem Arbeitnehmer geschuldeten Vergütungen beträgt drei Jahre.

Diese Regelung gilt ebenfalls für Überstunden, Sonntagsarbeit und Arbeit an gesetzlichen Feiertagen.

8.5. Vorrecht auf Wiedereinstellung

Der aus **betriebsbedingten Gründen entlassene Arbeitnehmer kann innerhalb eines Jahres** nach Verlassen des Unternehmens ein Vorrecht auf Wiedereinstellung geltend machen. Äußert der Arbeitnehmer schriftlich den Wunsch, dieses Vorrecht zu nutzen, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihn über jede seiner Qualifikation entsprechende verfügbar gewordene Arbeitsstelle zu informieren.

8.6. Wettbewerbsverbot

Die im Arbeitsvertrag eingetragene Wettbewerbsverbotsklausel verbietet dem Arbeitnehmer, nach dem Verlassen des Unternehmens ähnliche Tätigkeiten auszuführen, um die Interessen des ehemaligen Arbeitgebers durch Betreiben eines eigenen Unternehmens nicht zu schädigen.

Die Wettbewerbsverbotsklausel muss, bei Strafe der Nichtigkeit, schriftlich festgehalten werden. Sie ist nur dann wirksam, wenn das Jahreslohn oder der Jahreslohn zum Zeitpunkt des Verlassens des Unternehmens einen bestimmten, durch großherzogliche Verordnung festgelegten Satz nicht überschreitet.

Wenn der Lohn diesen Satz überschreitet, wird die Klausel nur unter folgenden Bedingungen wirksam:

- sie muss sich auf einen bestimmten beruflichen Bereich oder auf Tätigkeiten beziehen, die denen ähnlich sind, die beim Arbeitgeber ausgeführt wurden;
- sie darf sich nicht über einen Zeitraum von mehr als 12 Monaten erstrecken;
- sie muss örtlich auf die Gebiete begrenzt sein, in denen der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber tatsächlich eine Konkurrenz in Bezug auf die Art seines Unternehmens und seinen Aktionsradius darstellen kann.

Die Wettbewerbsverbotsklausel gilt nicht, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aufgrund grober Fahrlässigkeit entlassen hat, ohne dazu befugt gewesen zu sein (rechtsmissbräuchliche Kündigung) oder ohne die von Artikel L. 124-3. (2) des Arbeitsgesetzbuches vorgesehenen Kündigungsfristen eingehalten zu haben.

Anhänge

Anhang A: Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches

Jahresurlaub:

Artikel L. 233-1. bis L. 233-20. des Arbeitsgesetzbuches (geändertes Gesetz vom 22. April 1966 zur einheitlichen Regelung des bezahlten Jahresurlaubs der Arbeitnehmer im Privatsektor)

Elternurlaub und Urlaub aus familiären Gründen:

Artikel L. 234-43. bis L. 234-58. des Arbeitsgesetzbuches (Gesetz vom 12. Februar 1999 zur Schaffung eines Elternurlaubs und eines Urlaubs aus familiären Gründen)

Personalvertretungen und paritätische Ausschüsse:

Artikel L. 411-1. bis L. 417-4. des Arbeitsgesetzbuches (geändertes Gesetz vom 18. Mai 1979 über die Reform der Personalvertretungen)

Artikel L. 421-1. bis L. 427-3. des Arbeitsgesetzbuches (geändertes Gesetz vom 6. Mai 1974 über die Einsetzung von paritätischen Ausschüssen in den Unternehmen des Privatsektors und die Organisation der Arbeitnehmervertretungen in Aktiengesellschaften)

Arbeitszeit:

Artikel L. 211-1. bis L. 211-31. des Arbeitsgesetzbuches (geändertes Gesetz vom 9. Dezember 1970 über die Verringerung und Regelung der Arbeitszeit der im öffentlichen und privaten Wirtschaftssektor beschäftigten Arbeiter, in seiner geänderten Fassung, Gesetzestext vom 5. Dezember 1989 über die gesetzliche Regelung der Dienstleistungen der Privatangestellten)

Gesetzliche Feiertage:

Artikel L. 232-1. bis L. 232-14. des Arbeitsgesetzbuches (geändertes Gesetz vom 10. April 1976 über die Reform der Regelung der gesetzlichen Feiertage)

Wöchentliche Ruhezeit:

Artikel L. 231-1. bis L. 231-13. des Arbeitsgesetzbuches (Gesetz vom 1. August 1988 über die wöchentliche Ruhezeit der Privatangestellten und Arbeiter in seiner geänderten Fassung)

Teilzeit:

Artikel L. 123-1. bis L. 123-8. des Arbeitsgesetzbuches (geändertes Gesetz vom 26. Februar 1999 über die freiwillige Teilzeitarbeit)

Zeitarbeit:

Artikel L. 131-1. bis L. 134-3. des Arbeitsgesetzbuches (Gesetz vom 19. Mai 1994 zur Regelung der Zeitarbeit und der zeitlich begrenzten teilweisen Überlassung von Arbeitskräften)

Jugendarbeit:

Artikel L. 341-1. bis L. 345-2. des Arbeitsgesetzbuches (Gesetz vom 23. März 2001 zum Schutz der arbeitenden Jugend)

Mutterschutz:

Artikel L. 331-1. bis L. 338-4. des Arbeitsgesetzbuches (Gesetz vom 1. August 2001 über den Schutz von Schwangeren, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen)

Kollektivverträge:

Artikel L. 161-1. bis L. 165-1. des Arbeitsgesetzbuches (Gesetz vom 30. Juni 2004 über die kollektivvertraglichen Beziehungen, die Regelung der Arbeitsstreitigkeiten sowie die nationale Schlichtungsstelle)

Massenentlassungen:

Artikel L. 166-1. bis L. 166-9. des Arbeitsgesetzbuches (geändertes Gesetz vom 23. Juli 1993 über bestimmte Beschäftigungsmaßnahmen)

Arbeitslosigkeit:

Artikel L. 622-1. bis L. 624-8. des Arbeitsgesetzbuches (geändertes Gesetz vom 21. Februar 1976 über die Organisation und den Betrieb des Arbeitsamtes und zur Schaffung einer nationalen Beschäftigungskommission)

Lohnzahlungen der Arbeiter:

Artikel L. 221-1. bis L. 221-2. des Arbeitsgesetzbuches (geändertes Gesetz vom 12. Juli 1895 über die Lohnzahlungen der Arbeiter)

Gesundheit am Arbeitsplatz:

Artikel L. 321-1. bis L. 327-2. des Arbeitsgesetzbuches (geändertes Gesetz vom 17. Juni 1994 über den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz)

Anhang B: Verschiedene Vertrags- und Briefmuster

- Muster 1:** unbefristeter Arbeitsvertrag
- Muster 2:** befristeter Arbeitsvertrag
- Muster 3:** Mustervertrag für die Beschäftigung von Schülern und Studenten während der Schulferien
- Muster 4:** Abmahnung
- Muster 5:** Kündigungsschreiben des Probevertrags
- Muster 6:** Kündigungsschreiben bei einer ordentlichen Kündigung eines unbefristeten Arbeitsvertrags für einen Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von weniger als 5 Jahren - Option Artikel 26
- Muster 7:** Kündigungsschreiben bei einer ordentlichen Kündigung eines unbefristeten Arbeitsvertrags für einen Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 5 Jahren - Option Artikel 26
- Muster 8:** Kündigungsschreiben bei einer ordentlichen Kündigung eines unbefristeten Arbeitsvertrags für einen Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 5 Jahren - Option Artikel 24 (3)
- Muster 9:** Begründungsschreiben für die Kündigung
- Muster 10:** Aufhebungsvertrag
- Muster 11:** außerordentliche Kündigung des unbefristeten und befristeten Arbeitsvertrags
- Muster 12:** Arbeitszeugnis
- Muster 13:** Ausgleichsquittung
- Muster 14:** Vertragsänderung im gegenseitigen Einverständnis
- Muster 15:** Ärztliche Untersuchung

Anmerkung:

Ziel der Muster ist es, den Unternehmen die grundlegenden Elemente zu liefern, die in den oben aufgeführten Unterlagen enthalten sein müssen. Die Muster müssen gegebenenfalls von den Unternehmen den sich stellenden zusätzlichen Erfordernissen oder den Besonderheiten angepasst werden.

Muster 1: Unbefristeter Arbeitsvertrag

Gemäß den gesetzlichen Bestimmungen über den Arbeitsvertrag

Zwischen:

Dem Unternehmen / der Gesellschaft¹ _____
mit Gesellschaftssitz in _____
eingetragen im Handelsregister unter der Nummer _____
im Folgenden als "**der Arbeitgeber**" angeführt,

und,

Herr/Frau _____
geboren am _____ in _____
wohnhaft in _____
im Folgenden als "**der (die) Arbeitnehmer(in)**" angeführt
wurde vorliegender unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen.

1. Beginn des Arbeitsverhältnisses _____
2. Der (die) Arbeitnehmer(in) wird als _____ eingestellt. In diesem Rahmen ist er/sie damit beauftragt (Beschreibung der verschiedenen Aufgaben) _____, unbeschadet einer späteren Versetzung, die den beruflichen und/oder persönlichen Fähigkeiten des (der) Arbeitnehmers(in) oder den Erfordernissen des Arbeitgebers Rechnung trägt.
3. Der Arbeitsplatz befindet sich in _____.
Der (die) Arbeitnehmer(in) kann jedoch, gemäß den Erfordernissen des Arbeitgebers an verschiedenen anderen Orten beschäftigt werden. Der Arbeitnehmer widersetzt sich nicht einer Versetzung ins Ausland, sollte dies den Bedürfnissen des Unternehmens entsprechen.
4. Die normale wöchentliche/tägliche Arbeitszeit beträgt _____ Stunden die Woche beziehungsweise _____ Stunden am Tag.
5. Der normale anfängliche Zeitplan ist folgendermaßen geregelt: _____ Er kann je nach den Erfordernissen des Arbeitgebers geändert werden.
6. Das Bruttoanfangslohn ist auf _____ EUR pro Monat/Stunde¹, Index _____ festgesetzt. Es wird am Ende des Monats ausgezahlt unter Einbehaltung der durch das Gesetz vorgesehenen sozialen und steuerlichen Abgaben. Der Arbeitnehmer bekommt des Weiteren eine Prämie von _____, die am _____ ausbezahlt wird.
7. Die ersten _____ Wochen/Monate¹ nach Arbeitsantritt werden als Probezeit gemäß den gesetzlichen Bestimmungen geregelt.

Während den ersten 2 Wochen kann der Vertrag nicht von den Parteien aufgelöst werden, außer im Fall von einem groben Fehlerhalten. Der Vertrag gilt als endgültig wenn vor Ablauf der Probezeit keiner von beiden Vertragsparteien den Vertrag per Einschreiben innerhalb der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt hat.

¹ Unzutreffendes streichen

8. Der (die) Arbeitnehmer(in) hat Anrecht auf _____ Tage Urlaub im Jahr. Die Anwendungsmodalitäten des Urlaubs sind durch die Artikel L. 233-1. bis L. 233-20. des Arbeitsgesetzbuches geregelt und von dem für den Arbeitgeber anwendbaren Bestimmungen des Kollektivvertrags¹.
9. Die Dauer der Kündigungsfristen, die der Arbeitgeber und der (die) Arbeitnehmer(in) bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu beachten haben werden durch die gesetzlichen Bestimmungen und von den für den Arbeitgeber anwendbaren Bestimmungen des Kollektivvertrags geregelt¹.
10. Der (die) Arbeitnehmer(in) verpflichtet sich all seine Fähigkeiten und Kenntnisse sowie seine gesamte professionelle Aktivität in den exklusiven Dienst des Arbeitgebers zu stellen.
11. Der (die) Arbeitnehmer(in) verpflichtet sich keine vertraulichen Informationen betreffend die Aktivitäten des Arbeitgebers welcher Art auch an nicht befugte Personen weiterzuleiten und solche Informationen auch nicht zum eigenen oder zum Nutzen Dritten zu benutzen.
12. Der (die) Arbeitnehmer(in) verpflichtet sich korrekt gekleidet am Arbeitsplatz zu erscheinen und sich mit großer Aufmerksamkeit den zugeteilten Arbeiten zu widmen.
13. Der (die) Arbeitnehmer(in) der wegen Krankheitsfall oder Arbeitsunfall unfähig ist zu arbeiten, verpflichtet sich den Arbeitgeber gemäß Artikel L. 121- 6. des Arbeitsgesetzbuches zu informieren.
14. Die Parteien haben folgende Aufhebungs- und Zusatzklauseln vereinbart

15. Der (die) Arbeitnehmer(in) ist durch folgendes Zusatzpensionssystem gedeckt:

16. Der Arbeitgeber verarbeitet die persönlichen Daten des Arbeitnehmers um den Arbeitsvertrag auszuführen, die Löhne auszuzahlen und um seinen gesetzlichen Pflichten nachzukommen.
17. Die Daten werden streng vertraulich behandelt und werden der/dem _____ mitgeteilt².
Der Arbeitnehmer hat ein Auskunftsrecht zu diesen Daten und eine Berichtigungsmöglichkeit dieser Daten.

Der vorliegende Arbeitsvertrag wird durch die gesetzlichen Bestimmungen, sowie durch die anwendbaren Bestimmungen des Kollektivvertrags vom _____, betreffend den Beruf des _____ geregelt¹.

In doppelter Ausfertigung in _____, am _____ ausgestellt.

Der (die) Arbeitnehmer(in)

Der Arbeitgeber

¹ Unzutreffendes streichen

² Bitte die Kategorien der Empfänger angeben. Die Mitteilung an Dritte ist nur dann erlaubt, wenn diese, die Daten zum gleichen Zweck benötigen.

Muster 2: Befristeter Arbeitsvertrag

Gemäß den gesetzlichen Bestimmungen über den Arbeitsvertrag

Zwischen:

Dem Unternehmen / der Gesellschaft¹ _____
mit Gesellschaftssitz in _____
eingetragen im Handelsregister unter der Nummer _____
im Folgenden als "**der Arbeitgeber**" angeführt,

und,

Herr/Frau _____
geboren am _____, in _____
wohnhaft in _____
im Folgenden als "**der (die) Arbeitnehmer(in)**" angeführt
wurde vorliegender befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen.

1. Beginn des Arbeitsverhältnisses _____
2. Der (die) Arbeitnehmer(in) wird als _____ eingestellt. In diesem Rahmen ist er/sie damit beauftragt (Beschreibung der verschiedenen Aufgaben) _____, unbeschadet einer späteren Versetzung, die den beruflichen und/oder persönlichen Fähigkeiten des (der) Arbeitnehmers(in) oder den Erfordernissen des Arbeitgebers Rechnung trägt.
3. Gegenstand des Vertrages: _____

(Beschreibung der bestimmten und nicht dauerhaften Aufgabe(n)).
4. Dauer des Vertrages
 - a) Der vorliegende Vertrag hat eine präzise Dauer und endet von Rechtswesen und ohne Vorankündigung am _____.
 - b) Der vorliegende Vertrag hat eine unpräzise Dauer.
 - Die Mindestdauer des Vertrages beträgt _____ Tage/Wochen/Monate¹.
 - Name des abwesenden Arbeitnehmers der durch oben angeführte Person ersetzt wird _____
5. Der Arbeitsplatz befindet sich in _____.
Der (die) Arbeitnehmer(in) kann jedoch, gemäß den Erfordernissen des Arbeitgebers an verschiedenen anderen Orten beschäftigt werden. Der Arbeitnehmer widersetzt sich nicht einer Versetzung ins Ausland, sollte dies den Bedürfnissen des Unternehmens entsprechen.
6. Die normale wöchentliche/tägliche Arbeitszeit beträgt _____ Stunden die Woche beziehungsweise _____ Stunden am Tag.
7. Der normale anfängliche Zeitplan ist folgendermaßen geregelt: _____. Er kann je nach den Erfordernissen des Arbeitgebers geändert werden.
8. Das Bruttoanfangslohn ist auf _____ EUR pro Monat/Stunde¹, Index _____ festgesetzt. Es wird am Ende des Monats ausgezahlt unter Einbehaltung der durch das Gesetz vorgesehenen sozialen und steuerlichen Abgaben. Der Arbeitnehmer bekommt des Weiteren eine Prämie von _____, die am _____ ausbezahlt wird.

¹ Unzutreffendes streichen

9. Die ersten _____ Wochen/Monate¹ nach Arbeitsantritt werden als Probezeit gemäss den gesetzlichen Bestimmungen geregelt.

Während den ersten 2 Wochen kann der Vertrag nicht von den Parteien aufgelöst werden, außer im Fall von einem groben Fehlerhalten. Der Vertrag gilt als endgültig wenn vor Ablauf der Probezeit keiner von beiden Vertragsparteien den Vertrag per Einschreiben innerhalb der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt hat.

10. Der (die) Arbeitnehmer(in) hat Anrecht auf _____ Tage Urlaub im Jahr. Die Anwendungsmodalitäten des Urlaubs sind durch die Artikel L. 233-1. bis L. 233-20. des Arbeitsgesetzbuches geregelt und von dem für den Arbeitgeber anwendbaren Bestimmungen des Kollektivvertrags¹.

11. Die Dauer der Kündigungsfristen, die der Arbeitgeber und der (die) Arbeitnehmer(in) bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu beachten haben werden durch die gesetzlichen Bestimmungen und von den für den Arbeitgeber anwendbaren Bestimmungen des Kollektivvertrags geregelt¹.

12. Der (die) Arbeitnehmer(in) verpflichtet sich all seine Fähigkeiten und Kenntnisse sowie seine gesamte professionelle Aktivität in den exklusiven Dienst des Arbeitgebers zu stellen.

13. Der (die) Arbeitnehmer(in) verpflichtet sich keine vertraulichen Informationen betreffend die Aktivitäten des Arbeitgebers welcher Art auch an nicht befugte Personen weiterzuleiten und solche Informationen auch nicht zum eigenen oder zum Nutzen Dritten zu benutzen.

14. Der (die) Arbeitnehmer(in) verpflichtet sich korrekt gekleidet am Arbeitsplatz zu erscheinen und sich mit großer Aufmerksamkeit den zugeteilten Arbeiten zu widmen.

15. Der (die) Arbeitnehmer(in) der wegen Krankheitsfall oder Arbeitsunfall unfähig ist zu arbeiten, verpflichtet sich den Arbeitgeber gemäß Artikel L. 121-6. des Arbeitsgesetzbuches zu informieren.

16. Die Parteien haben folgende Aufhebungs- und Zusatzklauseln vereinbart

17. Der (die) Arbeitnehmer(in) ist durch folgendes Zusatzpensionssystem gedeckt:

18. Der Arbeitgeber verarbeitet die persönlichen Daten des Arbeitnehmers um den Arbeitsvertrag auszuführen, die Löhne auszuzahlen und um seinen gesetzlichen Pflichten nachzukommen.

Die Daten werden streng vertraulich behandelt und werden der/dem _____ mitgeteilt.²

Der Arbeitnehmer hat ein Auskunftsrecht zu diesen Daten und eine Berichtigungsmöglichkeit dieser Daten.

Der vorliegende Arbeitsvertrag wird durch die gesetzlichen Bestimmungen, sowie durch die anwendbaren Bestimmungen des Kollektivvertrags vom _____, betreffend den Beruf des _____ geregelt¹.

In doppelter Ausfertigung in _____, am _____ ausgestellt.

Der (die) Arbeitnehmer(in)

Der Arbeitgeber

¹ Unzutreffendes streichen

² Bitte die Kategorien der Empfänger angeben. Die Mitteilung an Dritte ist nur dann erlaubt, wenn diese, die Daten zum gleichen Zweck benötigen.

Muster 3: Mustervertrag für die Beschäftigung von Schülern und Studenten während den Schulferien

Zwischen der Firma _____

Mit Gesellschaftssitz in _____

Vertreten durch Herr / Frau¹ _____

Im Folgendem als "**der Arbeitgeber**" angeführt,

und

Herr / Frau¹ (Name und Vorname) _____

Geboren am _____

Wohnhaft in _____

Im Folgenden als "**der Arbeitnehmer**" angeführt.

Es wurde folgendes Übereinkommen getroffen:

Artikel 1: Der Vertrag beginnt am _____ und endet am _____.

Artikel 2: Die Leistungen des Arbeitnehmers bestehen aus _____

_____ .

Artikel 3: Der Arbeitsplatz befindet sich in _____ .

Artikel 4: Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers beträgt _____ Stunden am Tag und _____ die Woche.

Artikel 5: Das Bruttogehalt des Arbeitnehmers ist auf _____ EUR pro Stunde / Monat¹ festgesetzt.

Artikel 6: Das Gehalt wird jede Woche / jede zweite Woche / jeden Monat¹ ausgezahlt.

Artikel 7: Der Arbeitgeber verpflichtet sich den Arbeitnehmer _____ unterzubringen (fakultativ).

Der gegenwärtige Vertrag ist in dreifacher Ausfertigung ausgestellt, die erste bekommt der Arbeitgeber, die zweite ist für den Arbeitnehmer und die dritte muss innerhalb 7 Tagen nach Arbeitsbeginn an die Gewerbeaufsichtsbehörde übersendet werden.

In dreifacher Ausfertigung in _____ am _____ ausgestellt.

Unterschrift des Arbeitnehmers, und wenn
er minderjährig ist, seines gesetzlichen
Vertreters

Unterschrift des Arbeitgebers

¹ Unzutreffendes streichen

Muster 4: Mahnbrief

Name und Anschrift der Firma

Datum _____

Frau, Herr

(Anschrift)

Frau, Herr,

Zu unserem größten Bedauern mussten wir feststellen, dass Sie:

- Am _____ ohne Grund abwesend waren;
- Am _____ von _____ bis _____ Ihren Arbeitsplatz (Baustelle: _____) ohne Grund verlassen haben;
- Am _____ mit Verspätung Ihre Arbeit begonnen haben (Stunde: _____);
- Am _____ betrunken an Ihrem Arbeitsplatz erschienen sind;
- Am _____ sich auf der Baustelle _____ geweigert haben folgende Arbeit zu machen _____, trotz der Anordnung Ihres Vorgesetzten;
- Am _____ sich auf der Baustelle _____ folgende Arbeiten _____ gegen die allgemein anerkannten Regeln der Technik ausgeführt haben.

Wir hoffen, dass in Zukunft die oben genannten Ereignisse nicht mehr vorkommen, sonst sehen wir uns gezwungen Ihren Arbeitsvertrag zu kündigen.

Eine Kopie dieses Mahnbriefes wird zu Ihren persönlichen Akten gelegt, und wir behalten uns das Recht vor, später davon Gebrauch zu machen.

Hochachtungsvoll

Unterschrift und Stempel der Firma

Muster 5: Vertragskündigung während der Probezeit

Name und Anschrift der Firma

Datum _____

Frau, Herr,
(Anschrift)

EINGESCHRIEBENER BRIEF

Frau, Herr,

Hierdurch, und nach Ablauf der Mindestdauer der Probezeit von 2 Wochen, wird Ihr Arbeitsvertrag mit Probezeit gekündigt.

Die gesetzliche Kündigungsfrist¹ beträgt _____ Tage, sie fängt am _____ an und endet am _____.

Hochachtungsvoll

Unterschrift und Stempel der Firma

¹ Siehe Punkt 2.4

Muster 6: Kündigungsschreiben eines unbefristeten Arbeitsvertrages mit Kündigungsfrist eines Arbeitnehmers mit weniger als 5 Dienstjahren – Option Artikel L. 124-9. des Arbeitsgesetzbuches

Name und Anschrift der Firma

Datum _____

Frau / Herr
(Anschrift)

EINGESCHRIEBENER BRIEF

Frau, Herr,

Hierdurch lösen wir zu unserem größten Bedauern den am _____ mit unserer Firma abgeschlossenen Arbeitsvertrag auf.

Gemäß Ihren Dienstjahren beträgt Ihre Kündigungsfrist¹ _____ Monate. Sie fängt am _____ an (15. oder 1. des Monats) und endet am _____.

Gemäß Artikel L. 124-9. des Arbeitsgesetzbuches, sind Sie während der Kündigungsfrist vom Dienst freigestellt².

Hochachtungsvoll

Unterschrift und Stempel der Firma

¹ Siehe Punkt 3.1.1

² Gegebenenfalls durchstreichen

Muster 7: Kündigungsschreiben eines unbefristeten Arbeitsvertrages mit Kündigungsfrist eines Arbeitnehmers mit mehr als 5 Dienstjahren – Option Artikel L. 124-9. des Arbeitsgesetzbuches

Name und Anschrift der Firma

Datum _____

Frau / Herr
(Anschrift)

EINGESCHRIEBENER BRIEF

Frau, Herr,

Hierdurch lösen wir zu unserem größten Bedauern den am _____ mit unserer Firma abgeschlossenen Arbeitsvertrag auf.

Gemäß Ihren Dienstjahren beträgt Ihre Kündigungsfrist¹ _____ Monate. Sie fängt am _____ an (15. oder 1. des Monats) und endet am _____.

Da Sie über 5 Jahre im Betrieb sind, haben Sie ein Recht auf ein Abgangsgeld² von _____ Monatslöhnen.

Gemäß Artikel L. 124-9. des Arbeitsgesetzbuches, sind Sie während der Kündigungsfrist vom Dienst freigestellt³.

Hochachtungsvoll

Unterschrift und Stempel der Firma

¹ Siehe Punkt 3.1.1

² Siehe Punkt 3.1.4.

³ Gegebenenfalls durchstreichen

Muster 8 : Kündigungsschreiben eines unbefristeten Arbeitsvertrages mit Kündigungsfrist eines Arbeitnehmers mit mehr als 5 Dienstjahren – Option Artikel L. 124 -7. (3) des Arbeitsgesetzbuches

Name und Anschrift der Firma

Datum _____

Frau / Herr

(Anschrift)

EINGESCHRIEBENER BRIEF

Frau, Herr,

Hierdurch lösen wir zu unserem größten Bedauern den am _____ mit unserer Firma abgeschlossenen Arbeitsvertrag auf.

Gemäß Ihren Dienstjahren beträgt Ihre Kündigungsfrist¹ _____ Monate. Sie fängt am _____ an (15. oder 1. des Monats) und endet am _____.

Da Sie über 5 Jahre im Betrieb sind, haben Sie ein Recht auf ein Abgangsgeld² von _____ Monatslöhnen.

Jedoch beschäftigt unsere Firma momentan weniger als 20 Arbeitnehmer, deshalb entscheiden wir uns, gemäß Artikel L. 124-7. (3) des Arbeitsgesetzbuches, Ihre Kündigungsfrist³ zu verlängern, anstatt ein Abgangsgeld zu zahlen.

Also beträgt Ihre Kündigungsfrist _____ Monate und endet somit am _____.

Hochachtungsvoll

Unterschrift und Stempel der Firma

¹ Siehe Punkt 3.1.1.

² Siehe Punkt 3.1.4.

³ Siehe Punkt 3.1.4.

Muster 9: Beweggründe für die Entlassung im Rahmen der Kündigungsfrist

Name und Anschrift der Firma

Datum _____

Frau / Herr
(Anschrift)

INGESCHRIEBENER BRIEF

Frau, Herr,

Folglich der Ihnen zugestellten Auflösung unseres Arbeitsvertrages vom _____, und Ihrer Anfrage per Einschreiben vom _____, teilen wir Ihnen hiermit die Beweggründe der Auflösung Ihres Arbeitsvertrages mit:

Artikel L. 124-5. (1) *Innerhalb eines Monats nach Zustellung der Entlassung kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber per Einschreiben nach den Beweggründen der Entlassung befragen.*

Artikel L. 124-5. (2) *Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet spätestens einen Monat nach Zustellung des eingeschriebenen Briefes, dem Arbeitnehmer per Einschreiben, den oder die Gründe, die sich auf konkrete und präzise Tatsachen stützen, und, die mit der Eignung des Arbeitnehmers in Verbindung stehen oder die auf das Verhalten des Arbeitnehmers zurückzuführen sind oder die auf Notwendigkeiten hinsichtlich des Betriebs-, Einrichtungs- bzw. des Abteilungsablaufs beruhen, mitzuteilen.*

Hochachtungsvoll

Unterschrift und Stempel der Firma

Muster 10: Auflösung des Arbeitsvertrages im gegenseitigen Einvernehmen

Auflösung des Arbeitsvertrages im gegenseitigen Einvernehmen gemäß Artikel L. 124-13. des Arbeitsgesetzbuches

Die Unterzeichneten,

Frau / Herr _____

Mit Wohnsitz in _____

Geboren am _____ in _____

Und die Firma _____

Mit Gesellschaftssitz in _____

lösen hierdurch Ihren Arbeitsvertrag im gegenseitigen Einvernehmen auf. Jede Partei erklärt den Sinn und Bedeutung dieses Übereinkommens zu verstehen und, dass ihre Einwilligung nicht erzwungen wurde.

Die Parteien erkennen an, dass sie sich gegenseitig jeder Pflicht aus diesem Vertrag entledigt haben.

In doppelter Ausfertigung in _____, am _____ ausgestellt.

Der (die) Arbeitnehmer (in)

Der Arbeitgeber

Muster 11: Kündigung des unbefristeten Arbeitsvertrages und des befristeten Arbeitsvertrages mit sofortiger Wirkung

Name und Anschrift der Firma

Datum _____

Frau, Herr

(Anschrift)

INGESCHRIEBENER BRIEF

Frau, Herr,

Hierdurch lösen wir zu unserem größten Bedauern Ihren Arbeitsvertrag mit sofortiger Wirkung auf.

Die Beweggründe der Kündigung sind folgende:

Artikel L. 124-10. (2)

Wird als wichtiger Grund angesehen, jede Handlung oder jeder Fehler, welcher das Arbeitsverhältnis sofort und definitiv unmöglich macht. In der Abschätzung der Handlungen oder der Fehler des Arbeitnehmers, nehmen die Richter die Ausbildung, die früheren Vorfälle, die soziale Situation sowie alle anderen Elemente, die auf die Verantwortung des Arbeitnehmers und auf die Konsequenzen der Kündigung, Einfluss haben konnten, in Betracht.

Hochachtungsvoll

Unterschrift und Stempel der Firma

Muster 12: Arbeitszeugnis

Arbeitszeugnis

Hierdurch wird bestätigt dass,

Frau / Herr _____

Bei unserer Firma von _____ bis _____ unter Vertrag stand.

Art der besetzten Stelle¹: _____

_____, den _____.

Unterschrift und Stempel der Firma

¹ Gegebenenfalls die nacheinander besetzten Stellen und die Zeiträume, während derer der Arbeitnehmer diese Stellen besetzt hatte, angeben. Das Arbeitszeugnis muss auf Anfrage des Arbeitnehmers ausgestellt werden.

Muster 13: Ausgleichsquittung

Ausgleichsquittung¹

Der Unterzeichnete, _____

Geboren am _____ in _____

Bestätigt, dass sein Arbeitgeber _____

Alle Rechte und Pflichten, die durch den Arbeitsvertrag und die Kündigung entstanden sind, erfüllt hat.

Der Unterzeichnete bestätigt, Folgendes erhalten zu haben:

- Steuerkarte
- Gesetzliche Kündigungsfrist
- Arbeitszeugnis
- Abgangsgeld
- Lohnabrechnung
- Urlaubsabrechnung
- _____
- _____
- _____

Die gegenwärtige Ausgleichsquittung kann innerhalb drei Monaten nach der Unterschrift per Einschreiben aufgekündigt werden. Die Aufkündigung muss eine kurze Begründung enthalten, sowie die Angabe der Rechte, welche geltend gemacht werden.

In doppelter Ausfertigung, in _____, am _____ ausgestellt.

Der (die) Arbeitnehmer(in)

N.B.: Die Bemerkung "erhalten als Ausgleichsquittung" muss vom Arbeitnehmer handschriftlich festgehalten und unterschrieben werden.

¹ Siehe Punkt 9.1.

**Muster 14: Änderung des Arbeitsvertrages im gegenseitigen
Einvernehmen**

Nachtrag zum Arbeitsvertrag

Zwischen

Frau / Herr/ der Firma¹ _____

Wohnhaft in / mit Gesellschaftssitz in¹ _____ ,

eingetragen im Handelsregister unter der Nummer _____

im Folgenden als "**der Arbeitsgeber**" angeführt,

und

Frau / Herr¹ _____

Geboren am _____ in _____

Wohnhaft in _____

Im Folgenden als "**der (die) Arbeitnehmer (in)**" angeführt,

werden im gegenseitigen Einvernehmen folgende Änderungen des Arbeitsvertrages, am _____ vornehmen.

Artikel 1:

Artikel 2:

Der folgende Nachtrag wird wirksam ab dem _____ .

In doppelter Ausfertigung in _____, am _____
ausgestellt, jeder Partie bestätigt ein Exemplar erhalten zu haben.

Der (die) Arbeitnehmer(in)

Der Arbeitgeber

¹ Unzutreffendes durchstreichen

Muster 15: Medizinische Untersuchung

Name und Anschrift der Firma

Datum _____

Frau / Herr

(Anschrift)

EINGESCHRIEBENER BRIEF

Frau, Herr,

Gemäß Ihrem letzten uns zugestellten Krankenschein, sind Sie vom _____ bis _____ krankgeschrieben.

Um eine medizinische Gegenuntersuchung durchzuführen:

- (im Fall, wo der Ausgang genehmigt ist), bitten wir Sie am _____ um _____ Uhr, beim Arzt _____, welcher in _____ praktiziert, zu erscheinen.
- (im Fall, wo der Ausgang nicht genehmigt ist), wird der Arzt _____, wohnhaft in _____, bei Ihnen einen Hausbesuch am _____ um _____ Uhr durchführen.

Die Kosten und Arztgebühren gehen zu unseren Lasten.

Hochachtungsvoll

Unterschrift und Stempel der Firma

9. Nützliche Adressen

A

ADMINISTRATION DE L'EMPLOI

Luxembourg : Sitz : 10 rue Bender
 Postfach : BP 2208 L-1022 Luxembourg
 Telefon : 2478-5300
 Hotline : 0800-4646

Esch/Alzette : Sitz : 21 rue Pasteur
 Postfach : BP 289 L-4003 Esch/Alzette
 Telefon : 54 10 54-1

Diekirch : Sitz : 2 rue Clairefontaine
 Postfach : BP 7 L-9201 Diekirch
 Telefon : 80 29 29-1

Wiltz : Sitz : 25 rue du Château
 Postfach : BP 57 L-9501 Wiltz
 Telefon : 95 83 84

ADMINISTRATION DES CONTRIBUTIONS DIRECTES

Sitz : 45 boulevard Roosevelt
 Postleitzahl: L-2982 Luxembourg
 Telefon : 40 800-1

AUXILIAIRE GENERALE D'ENTREPRISES (conseille économique)

Sitz : 58 rue Glesener
 Postfach : BP 1407 L-1014 Luxembourg
 Telefon : 48 91 61
 Telefax : 48 71 21

ADMINISTRATION DE L'ENREGISTREMENT ET DOMAINES

Sitz : 1-3 avenue Guillaume
 Postfach : BP 31 L-2010 Luxembourg
 Telefon : 44 905-1

Services d'imposition de la TVA

Sitz : 7 rue du Plébiscite
 15-17 avenue Guillaume
 Postfach : BP 31 L-2010 Luxembourg
 Telefon : 44 905-1

Service de la Recette Centrale TVA

Sitz : 1-3 avenue Guillaume
 Postfach : BP1004 L-1010 Luxembourg
 Telefon : 44 905-1

Service des Hypothèques

Sitz : Plateau du St-Esprit
 Postfach : BP417 L-2014 Luxembourg
 Telefon : 44 905-1

C

CAISSE DE PENSION DES ARTISANS, DES COMMERÇANTS ET DES INDUSTRIELS

Sitz : 39 rue Glesener
 Postleitzahl: L-1631 Luxembourg
 Telefon : 40 52 02-1
 Telefax : 40 52 02-230

CHAMBRE DE COMMERCE

Sitz : 7 rue Alcide de Gasperich
 Postfach : L-2981 Luxembourg
 Telefon : 42 39 39-1
 Telefax : 43 83 26

CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE

Sitz : 125 route d'Esch
 Postfach : L-2975 Luxembourg
 Telefon : 40 141-1
 Telefax : 40 44 81

F

FEDERATION DES ARTISANS

Sitz : 2 circuit de la F. Internationale
 Postfach : BP 1604 L-1016 Luxembourg
 Telefon : 42 45 11 - 1
 Telefax : 42 45 25

I
INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES

Sitz : 26 rue Zithe
 Postfach : BP 27 L-2010 Luxembourg
 Telefax : 49 14 47

Agence Luxembourg

Bureaux : 5 rue Guillaume Kroll
 L-1882 Luxembourg
 Téléphone : 2478-6210 (droit du travail)
 Telefax : 40 40 07

Agence Esch-sur-Alzette

Sitz : 10 rue du Commerce
 Postleitzahl : L-4067 Esch-sur-Alzette
 Telefon : 54 36 54-1
 Telefax : 54 26 54-700

Agence Diekirch

Sitz : 16 rue Jean l'Aveugle
 Postleitzahl : L-9208 Diekirch
 Telefon : 80 20 56-1
 Telefax : 80 20 56-700

L
LUX-INNOVATION

Sitz : 7 rue Alcide de Gasperi
 Postfach : BP 1372 L-1013 Luxembourg
 Telefon : 43 62 63-1
 Telefax : 43 81 20

M
**MINISTERE DES CLASSES MOYENNES DU TOURISME
ET DU LOGEMENT**

Sitz : 6 Boulevard Royal
 Postfach : L-2449 Luxembourg
 Telefon : 2478-2478 (réception)

**MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE, DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE ET DES SPORTS**

Sitz : 29 rue Aldringen
 Postfach : L-2926 Luxembourg
 Telefon : 2478-2478
 Telefax : 2478-5113

MUTUALITE D'AIDE AUX ARTISANS

Sitz : 58 rue Glesener
 Postfach : BP 1407 L-1014 Luxembourg
 Telefon : 48 91 61-1
 Telefax : 48 71 21

MINISTERE DE L'ECONOMIE

Sitz : 19-21 boulevard Royal
 Postfach : L-2914 Luxembourg
 Telefon : 2478-2478
 Telefax : 46 04 48

MINISTERE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

Sitz : 26 rue Zithe
 Postfach : L-2939 Luxembourg
 Telefon : 2478-2478
 Telefax : 2478-6108

R
REGISTRE DE COMMERCE ET DES SOCIETES

Luxembourg : Sitz : Centre administratif Pierre Wer-
 ner - Bâtiment F
 13 rue Erasme - Kirchberg
 Postleitzahl : L-2961 Luxembourg
 Telefon : 26 42 81
 Telefax : 26 42 85 55
 Diekirch : Sitz : Place Guillaume
 Postfach : BP 164 L-9202 Diekirch
 Telefon : 80 32 11

S**SOCIETE NATIONALE DE CREDIT ET D'INVESTISSEMENT (SNCI)**

Sitz : 7 rue du St-Esprit
(Centre du St-Esprit)
Postfach : BP 1207 L-1012 Luxembourg
Telefon : 46 19 71-1
Telefax : 46 19 79

STATION DE CONTROLE TECHNIQUE POUR VEHICULES AUTOMOTEURS

Postfach : BP 23 L-5201 Sandweiler
Anschrift : 11 rue de Luxembourg
Sandweiler : Sitz : 11 rue de Luxembourg
L-5230 Luxembourg
Telefon : 35 72 14-1
Esch/Alzette : Sitz : 22-28 rue Jos Kieffer
L-4176 Esch-sur-Alzette
Telefon : 57 48 84-1
Wilwerwiltz : Telefon : 92 18 27

STATEC (Service Central de la Statistique et Etudes Economiques)

Sitz : 13 rue Erasme – Kirchberg
Postfach : BP 304 L-2013 Luxembourg
Telefon : 2478-2478
Telefax : 46 42 89