



**Ich habe meinen
Job verloren,
was tun?**



OGB-L

Onafhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg
60 bd J.-F. Kennedy | L-4170 Esch-sur-Alzette
T. +352 2 6543 777

ogbl.lu [f ogbl.lu](https://www.facebook.com/ogbl.lu) [🐦 OGBL_Luxembourg](https://twitter.com/OGBL_Luxembourg)

Januar 2021

Vorwort

Eine Person, die ihren Arbeitsplatz verliert, befindet sich häufig, oft plötzlich, in einer schwierigen und unsicheren Situation. Es stellen sich viele Fragen, nicht nur über die Entlassung selbst, sondern auch über die zu unternehmenden Schritte. Um die die Arbeitnehmer*innen zu informieren, hat der OGBL diese Broschüre "Ich habe meinen Job verloren, was tun?" verfasst.

In der Broschüre finden Sie weiterführende Informationen u.a. zu folgenden Themen

- › Welche Schritte müssen unternommen werden, bevor die Vertragskündigung mitgeteilt wird?
- › Welche Arten der Kündigung gibt es?
- › Welche Rechte habe ich im Zusammenhang mit einer Kündigung?
- › Welche Schritte muss ich unternehmen, um Arbeitslosengeld zu erhalten?

Wir hoffen, dass Ihre Fragen in dieser Broschüre beantwortet werden.

Wichtige Vorbemerkungen

Wenn Sie

- krankgeschrieben
- im Urlaub aus familiären Gründen
- im Urlaub zur Sterbebegleitung
- im Elternurlaub
- schwanger oder im Mutterschaftsurlaub
- im Adoptionsurlaub
- im Verfahren der beruflichen Wiedereingliederung (ab dem Datum der Verweisung an die Gemischte Kommission)
- in beruflicher Wiedereingliederung
- oder Personalvertreter*in (tatsächlich oder stellvertretend)

sind, sind Sie im Prinzip gegen Entlassung geschützt und können auch nicht zu einem Entlassungsvorgespräch geladen werden.

Falls der Arbeitgeber nichtsdestotrotz eine Entlassung vornimmt, wenden Sie sich bitte umgehend an unseren Informations- und Beratungsdienst (SICA). In einigen Fällen beträgt die Frist für die Beantragung einer Aufhebung der Entlassung nur 15 Tage.

N.B.: Einige Kollektivverträge sehen günstigere Bedingungen (Kündigungsfrist, Vergütung usw.) für Arbeitnehmer*innen vor. Bei Fragen im Zusammenhang mit Entlassung oder Kündigung ist es daher notwendig, klar anzugeben, wo Sie arbeiten, um festzustellen, ob ein Kollektivvertrag anwendbar ist.v



Das Entlassungsvorgespräch

Wenn das Unternehmen mindestens 150 Mitarbeiter*innen beschäftigt oder wenn ein für ein Unternehmen mit weniger als 150 Mitarbeiter*innen geltender Kollektivvertrag dies vorsieht, ist ein Gespräch vor der Entlassung obligatorisch.

Die Einladung zum Vorgespräch

In solchen Fällen ist der Arbeitgeber verpflichtet, die/den betreffende*n Arbeitnehmer*in zu einem Vorgespräch einzuladen, bevor eine Entscheidung getroffen wird. Diese Einladung muss der/dem betreffenden Arbeitnehmer*in per Einschreiben oder in einem, ordnungsgemäß



mit Empfangsbestätigung zugestelltem Schreiben, zugestellt werden. Dieses Schreiben muss die folgenden Punkte enthalten:

1. den Gegenstand der Einladung
2. Datum, Zeit und Ort des Gesprächs
3. die Information, dass die/der Arbeitnehmer*in das Recht hat, während des Vorgesprächs von einer/ einem Arbeitnehmer*in ihrer/seiner Wahl aus dem Personal des Unternehmens oder von einer/ einem Vertreter*in einer auf national repräsentativen Gewerkschaft, die in der Personalvertretung des Betriebs vertreten ist, unterstützt zu werden.

Der Tag des Vorgesprächs kann frühestens auf den zweiten Werktag nach dem Tag festgelegt werden, an dem das Einschreiben versandt oder das schriftliche Dokument gegen Empfangsbestätigung zugestellt wird.

Bitte beachten Sie: Einige Tarifverträge sehen mehr als 2 Tage zwischen dem Absendetermin und dem Vorgespräch vor.

Der Ablauf des Vorgesprächs

Während des Vorgesprächs muss der Arbeitgeber oder sein Vertreter den oder die Gründe für die in Betracht gezogene Entscheidung angeben und die Erklärung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers sowie die Anmerkungen der Person, die sie/ihn unterstützt, einholen. Der Arbeitgeber oder sein Vertreter hat auch das Recht, während des Vorgesprächs von einem Mitglied des Personals oder einem Vertreter eines Berufsverbands der Arbeitgeber unterstützt zu werden, vorausgesetzt, die/der Arbeitnehmer*in wird darüber in dem Schreiben zur Einberufung des Vorgesprächs informiert.



Bin ich verpflichtet, am Vorgespräch teilzunehmen?

Nein. Die Nichtteilnahme am Vorgespräch stellt keinen Entlassungsgrund dar.

Das Vorgespräch kann jedoch gegebenenfalls dazu dienen, Missverständnisse auszuräumen und/oder den Arbeitgeber dazu veranlassen, seine Kündigungsabsicht zu revidieren oder seine Kündigungsabsicht aus schwerwiegenden Gründen zu ändern, um eine fristgerechte Kündigung auszusprechen.

Kann mich eine Person aus dem OGBL zum Vorstellungsgespräch begleiten?

Grundsätzlich empfehlen wir, dass die Betroffenen von einem Personalvertreter begleitet werden. Wenn der OGBL nicht in der Personaldelegation vertreten ist, ist der Arbeitgeber zudem nicht

verpflichtet, eine Person von ausserhalb des Unternehmens zu akzeptieren.

Bin ich verpflichtet, zu den Gründen für die geplante Entscheidung Stellung zu nehmen?

Das Vorgespräch ermöglicht es der/dem Arbeitnehmer*in, ihre/seine Verteidigung in Bezug auf disziplinarische Gründe darzulegen und ihre/seine Erklärungen einzuholen. Manchmal ist es jedoch umsichtiger, keine Position zu beziehen. Es darf nicht vergessen werden, dass die/der betroffene Arbeitnehmer*in oft schon überrascht ist, dass ihr/ihm die Entlassung bevorsteht. Je nach den angegebenen Gründen wird dies noch verstärkt, und gleichzeitig können Dinge gesagt werden, die besser ungesagt geblieben wären. In diesem Fall ist es am besten, sich darauf zu beschränken, diese Gründe zur Kenntnis zu nehmen.

Während des Vorstellungsgesprächs möchte der Arbeitgeber, dass ich ein Dokument unterschreibe. Muss ich es unterschreiben?

Nein. Es gibt absolut keinen Grund, Sie zur Unterschrift zu zwingen. Wenn das betreffende Dokument die Rechte der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers nicht einschränkt, hat der Arbeitgeber kein Problem damit, die Weigerung, es zu unterzeichnen, zu akzeptieren oder der/dem Arbeitnehmer*in eine Kopie zu geben, damit sie/er den Inhalt überprüfen lassen kann.

Selbst wenn mir der Arbeitgeber droht, dass er mir im Falle einer Ablehnung aus schwerwiegenden Gründen kündigt wird?

Es ist wichtig zu wissen, dass die/der Arbeitnehmer*in auch im Falle einer Entlassung wegen schweren Fehlverhaltens das Recht behält, die Kündigung anzufechten, und im Rahmen eines Gerichtsverfahrens kann sie/er einen Antrag auf vorläufige Arbeitslosigkeit stellen.

In diesem Fall dürfte es sich bei dem fraglichen Dokument um einen Entlassungsantrag oder eine einvernehmliche Beendigung des Vertrags handeln.

Der Arbeitgeber muss also nicht mehr kündigen und die Entlassung begründen. Wenn ein solches Dokument unterzeichnet wird, werden der/dem Arbeitnehmer*in alle ihre/seine Rechte im Zusammenhang mit der geplanten Entlassung entzogen und sie/er hat unter keinen Umständen Anspruch auf Arbeitslosigkeit.

Zum Zeitpunkt des Vorstellungsgesprächs bin ich immer noch krank, was durch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bestätigt wird. Kann ich zum Vorgespräch gehen ohne danach Probleme zu haben?

Wenn der Arbeitgeber ordnungsgemäß über die Krankheit der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers informiert wurde, d.h. wenn sie am 1. Tag gemeldet wurde und der Arbeitgeber spätestens am 3. Tag der Abwesenheit im Besitz des Krankheitszeugnisses war, ist er nicht berechtigt, eine Einladung zu einem Vorgespräch zuzustellen.

Bitte beachten Sie: Wenn die Krankheit 26 aufeinanderfolgende Wochen überschreitet, entfallen der Kündigungsschutz sowie das Verbot, eine*n Arbeitnehmer*in zu einem Vorgespräch zu laden.

Während der Arbeitsunfähigkeit ist der Ausgang in den ersten 5 Tagen untersagt.

Bitte beachten Sie: Die Zeit des Vorgesprächs (einschließlich der Fahrzeit) muss so festgelegt werden, dass die/der Arbeitnehmer*in die zulässigen Ausgangszeiten (10.00-12.00 Uhr und 14.00-18.00 Uhr) einhalten kann.

☞ Siehe auch unsere Publikation "Was tun im Krankheitsfall?"

Ist die Vorladung oder Entlassung ungültig, wenn ich eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom Tag des Eingangs der Vorladung an vorlege?

Nein. Wird die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nach Erhalt des Kündigungsschreibens oder des Einladungsschreibens zum Vorgespräch vorgelegt, entfällt der Kündigungsschutz und das Kündigungsverfahren kann fortgesetzt werden.

Ausnahme: Bei einem dringenden Krankenhausaufenthalt der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers macht die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung innerhalb von 8 Tagen nach dem Krankenhausaufenthalt das Kündigungsschreiben oder gegebenenfalls das Einladungsschreiben zum Vorgespräch ungültig.

Nach dem Vorgespräch

Kündigungen mit Kündigungsfrist oder aus schwerwiegenden Gründen müssen frühestens am Tag nach dem Vorgespräch bzw. dem für das Vorgespräch festgelegten Termin, falls die/der Arbeitnehmer*in nicht anwesend war, und spätestens 8 Tage nach dem Vorgespräch/dem für das Vorgespräch festgelegten Termin mitgeteilt werden.

Eine Entlassung, die ohne Einhaltung dieses Verfahrens mitgeteilt wird, ist wegen formaler Mängel unregelmäßig.

Entlassung während der Probezeit

Der Arbeitsvertrag mit Probezeit kann erst nach einer Probezeit von mindestens 2 Wochen fristgerecht gekündigt werden. Danach sind die folgenden Kündigungsfristen zu beachten:

- Dauer der Probezeit: weniger als ein Monat
Zu beachtende Frist: So viele Tage, wie die vereinbarte Frist Wochen zählt
- Dauer der Probezeit: mehr als ein Monat
Zu beachtende Frist: 4 Tage pro vereinbartem Probemonat, jedoch maximal 1 Monat

Mein Arbeitgeber hat mich ohne Angabe von Gründen während der Probezeit entlassen. Darf er das tun?

Ja, ein Entlassungsgrund ist während einer Probezeit nicht erforderlich.

Mein Arbeitgeber hat mich 15 Tage vor dem Ende der sechsmonatigen Probezeit mit einer Kündigungsfrist von 24 Tagen entlassen. Ist das richtig?

Nein. Da die Kündigungsfrist das Ende der Probezeit überschreitet, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die gleichen Formalitäten wie bei einer Kündigung mit Kündigungsfrist anzuwenden. Es ist daher ratsam, nach den Gründen für die Entlassung zu fragen. (siehe unten)

Entlassung mit Kündigungsfrist

Eine Kündigung mit Kündigungsfrist muss per Einschreiben mitgeteilt werden. Die von der/ vom Arbeitnehmer*in auf dem Duplikat des Kündigungsschreibens angebrachte Unterschrift gilt jedoch als Empfangsbestätigung für die Mitteilung.

Kündigungsfristen

Der Arbeitsvertrag endet nach den folgenden Fristen:

Anerkannte Betriebszugehörigkeit	Frist
weniger als 5 Jahre	2 Monate
zwischen 5 und 10 Jahren	4 Monate
mehr als 10 Jahre	6 Monate

Beginn der Kündigungsfrist

Datum der Entlassungsankündigung: zwischen dem 1. und 14. des Monats – Beginn der Kündigungsfrist: der 15. desselben Monats

Datum der Entlassungsankündigung: zwischen dem 15. und dem letzten Tag des Monats – Beginn der Kündigungsfrist: der 1. des Folgemonats

Mein Arbeitgeber hat das Kündigungsschreiben auf den 14. datiert, aber ich habe es erst am 20. erhalten. Beginnt die Kündigungsfrist am 15.?

Es gilt das Datum des Poststempels. Wenn der Brief am 14. verschickt wurde, beginnt die Kündigungsfrist am 15.

Wenn der Brief erst nach dem 15. versandt wurde, ist der Beginn der Kündigungsfrist nicht korrekt.

Das vom Arbeitgeber angegebene Kündigungsdatum wird jedoch beibehalten, und er ist verpflichtet, anstelle einer Kündigung eine Entschädigung in Höhe des für die nicht eingehaltene Kündigungsfrist fälligen Lohns zu zahlen.

Ich habe ein Dienstalter von 5 Jahren, aber der Arbeitgeber hat nur eine Kündigungsfrist von 2 Monaten angegeben. Ist das richtig?

Die Dauer der Kündigungsfrist wird durch das am Tag der Entlassung erworbene Dienstalter bestimmt.

Also: Wenn die/der Arbeitnehmer*in zum Zeitpunkt der Entlassung 5 Dienstjahre hat, beträgt die Kündigungsfrist 4 Monate.

Der Arbeitgeber gab lediglich eine Kündigungsfrist von 1 Monat an. Muss ich dennoch eine Kündigungsfrist von 2 Monaten einhalten?

Nein. In diesem Fall sieht das Gesetz die Zahlung einer Ausgleichsentschädigung, die der nicht eingehaltenen Kündigungsfrist entspricht, vor.

Interview



Freistellung von der Arbeit während der Kündigungsfrist

Der Arbeitgeber kann die/den Arbeitnehmer*in während der Kündigungsfrist von der Arbeitsleistung befreien. Diese Freistellung muss im eingeschriebenen Kündigungsschreiben oder in einem anderen schriftlichen Dokument, das der/dem Arbeitnehmer*in ausgehändigt wurde, erwähnt werden.

Mein Arbeitgeber hat mir gesagt, dass ich während der Kündigungsfrist nicht arbeiten muss. Erhalte ich mein Gehalt bis zum Ende der Kündigungsfrist?

Das Gesetz besagt, dass eine Freistellung schriftlich erfolgen muss. Es ist daher vorsichtiger, eine schriftliche Mitteilung von Ihrem Arbeitgeber zu verlangen.

Wenn Sie während der Kündigungsfrist ohne den Nachweis einer Freistellung nicht arbeiten, riskieren Sie neben der Nichtzahlung Ihres Gehalts auch eine Entlassung wegen schweren Fehlverhaltens aufgrund ungerechtfertigter Abwesenheit.

Werde ich mit einer schriftlichen Freistellung Teile meines Lohnes verlieren?

Das Arbeitsgesetz besagt eindeutig, dass eine Freistellung nicht zu einer Kürzung der Löhne, Zulagen und sonstigen Leistungen führen darf, die fällig wären, wenn die/der Arbeitnehmer*in ihre/seine Arbeit fortgesetzt hätte. Lediglich Essensgeld, Reise- oder Fahrtkostenzuschüsse sind ausgeschlossen.

Ich bin freigestellt und habe eine neue Stelle gefunden. Kann ich diese neue Stelle vor Ablauf der Kündigungsfrist antreten?

Ja, das können Sie. Sie müssen nur den Arbeitgeber, der Sie entlassen hat, informieren. Die verbleibende Kündigungsfrist ist dann nicht mehr erforderlich.

Wenn das neue Einkommen geringer ist als das Einkommen, das Sie während der Kündigungsfrist verdient haben, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Differenz zwischen den beiden Gehältern monat-

lich für die verbleibende Kündigungsfrist zu zahlen. Dieser differenzierte Zuschlag unterliegt weiterhin den Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern.

Zusätzlicher Urlaub zwecks Arbeitssuche

Im Falle einer fristlosen Kündigung durch den Arbeitgeber hat die/der Arbeitnehmer*in Anspruch auf einen zusätzlichen bezahlten Urlaub von bis zu 6 Tagen für die Arbeitssuche, vorausgesetzt, dass die/der Arbeitnehmer*in bei der Agentur für Beschäftigungsentwicklung (Agence pour le développement de l'emploi-ADEM) als Arbeitssuchende*r gemeldet ist und nachweist, dass sie/er sich an einem neuen Arbeitsplatz vorgestellt hat.

Muss ich für diesen zusätzlichen Urlaub volle Tage nehmen?

Nein, dieser Urlaub kann zum Beispiel auch in halben Tagen genommen werden.

Kann der Arbeitgeber mir diesen zusätzlichen Urlaub verweigern?

Nein, solange Sie den Nachweis im Nachhinein erbringen können.

Was, wenn ich nicht möchte, dass mein Arbeitgeber erfährt, wo ich gewesen bin?

Sie können dort wo Sie sich vorgestellt haben eine diesbezügliche Bescheinigung verlangen und die ADEM bitten, eine neutrale Bescheinigung zu erstellen.

Wenn ich diesen zusätzlichen Urlaub nicht in Anspruch genommen habe, muss er dann der Schlussabrechnung für nicht in Anspruch genommenen Urlaub eingerechnet werden?

Nein, da Sie Ihre Vorstellung auf ein Stellenangebot belegen müssen.

Abgangsentschädigung

Abhängig von der Betriebszugehörigkeit, bewertet am Tag des Ablaufs der Kündigungsfrist, hat die/der Arbeitnehmer*in auch im Falle einer Freistellung Anspruch auf eine Abgangsentschädigung.

Betriebszugehörigkeit	Abgangsentschädigung
5 Jahre mindestens	1 Monat
10 Jahre mindestens	2 Monate
15 Jahre mindestens	3 Monate
20 Jahre mindestens	6 Monate
25 Jahre mindestens	9 Monate
30 Jahre mindestens	12 Monate

Ich habe meinen Arbeitsvertrag wegen groben Fehlverhaltens des Arbeitgebers gekündigt. Habe ich Anspruch auf eine Abgangsentschädigung?

Ja, vorausgesetzt, dass Ihre Kündigung vom Arbeitsgericht als gerechtfertigt und begründet erachtet wird.

Wie wird die Abgangsentschädigung berechnet?

Die Abgangsentschädigung wird auf der Grundlage der Bruttogehälter berechnet, die für die 12 Monate unmittelbar vor dem Monat, in dem die Kündigung ausgesprochen wurde, tatsächlich gezahlt wurden, einschließlich des Krankengeldes und der üblichen Prämien und Zuschläge. Ausgenommen von der Berechnung sind Überstunden, Zuwendungen und jegliche Vergütung (Rückerstattung) für entstandene Nebenkosten.

Wann muss die Abgangsentschädigung ausbezahlt werden?

Zu dem Zeitpunkt, zu dem die/der Arbeitnehmer*in tatsächlich den Betrieb verlässt.

Bitte beachten Sie: Der Direktor der Gewerbeinspektion (ITM) kann ein Unternehmen das in Schwierigkeiten ist, ermächtigen, die Abgangsentschädigung in monatlichen Raten mit den gesetzlichen Verzugszinsen zu zahlen.

Mein Arbeitgeber hat mir mitgeteilt, dass er mir die Abfindung nicht auszahlen wird, sondern dass

ich eine längere Kündigungsfrist haben werde. Ist das legal?

Ja, aber nur, wenn 2 Bedingungen erfüllt sind:

- der Arbeitgeber weniger als 20 Arbeitnehmer*innen beschäftigt,
- die Verlängerung anstelle einer Auszahlung im Kündigungsschreiben angegeben ist.

Um wieviel verlängert sich die Kündigungsfrist bei der Umwandlung einer Abgangsentschädigung?

Die Kündigungsfrist wird um so viele Monate verlängert, wie Monate an Abgangsentschädigung sind:

- Gesamtkündigungsfrist von 5 Monaten bei mindestens 5 Dienstjahren
- Gesamtkündigungsfrist von 8 Monaten bei mindestens 10 Jahren Dienstjahren
- Gesamtkündigungsfrist von 9 Monaten bei mindestens 15 Dienstjahren
- Gesamtkündigungsfrist von 12 Monaten bei mindestens 20 Dienstjahren
- Gesamtkündigungsfrist von 15 Monaten bei mindestens 25 Dienstjahren
- Gesamtkündigungsfrist von 18 Monaten bei mindestens 30 Dienstjahren

Gründe für die Entlassung

Die Entlassungsgründe können innerhalb eines Monats nach Mitteilung der Entlassung per Einschreiben beim Arbeitgeber beantragt werden. Der Arbeitgeber ist dann verpflichtet, den oder die Entlassungsgründe spätestens 1 Monat nach Zustellung des Antrags anzugeben.

Das Entlassungsschreiben enthält bereits die Gründe für die Entlassung. Muss ich sie erneut per Einschreiben anfordern?

Es wird empfohlen, sie erneut anzufordern. Das Gesetz sieht vor, dass die/der Arbeitnehmer*in das Recht behält, mit allen Mitteln nachzuweisen, dass ihre/seine Entlassung ungerechtfertigt ist, wenn sie/er die Gründe nicht fristgerecht und per

Einschreiben angefordert hat. Es wäre daher Sache der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers, zu beweisen, dass die Entlassung ungerecht ist, was sehr schwierig ist.

Was passiert, wenn der Arbeitgeber nicht auf meine Anfrage der Gründe reagiert?

Wenn die Gründe ordnungsgemäß beantragt wurden und der Arbeitgeber nicht innerhalb der vorgeschriebenen Frist antwortet, wird die Entlassung als rechtswidrig angesehen.

Die vom Arbeitgeber angegebenen Gründe entsprechen nicht der Realität. Was kann getan werden?

Es ist Sache des Arbeitgebers, nachzuweisen, dass die angeführten Gründe präzise, real und ernsthaft sind, und er kann sich später nicht auf andere als die im Begründungsschreiben enthaltenen Gründe berufen (siehe auch unter "rechtswidrige Kündigung des Arbeitsvertrages").

Entlassung wegen schweren Fehlverhaltens

Der Arbeitsvertrag kann aus einem oder mehreren schwerwiegenden Gründen aufgrund des absichtlichen oder leichtfertigen Verschuldens der anderen Partei fristlos oder vor Ende der Laufzeit eines befristeten Vertrages (CDD) gekündigt werden.

Im Gegensatz zur fristgerechten Kündigung müssen die Fakten, die der/dem Arbeitnehmer*in zur Last gelegt werden, und die Umstände, die ihnen den Charakter eines schwerwiegenden Grundes verleihen können, im Einschreiben oder im ausgehändigten Brief, wobei die von der/vom Arbeitnehmer*in auf dem Duplikat angebrachte Unterschrift einer Empfangsbestätigung gleichkommt, genau angegeben werden.

Im Falle einer Entlassung wegen schweren Fehlverhaltens wird keine Abgangsentschädigung fällig, aber der Entlassung muss ein vorheriges Gespräch vorausgehen, wenn das Gesetz oder ein Kollektivvertrag dies zwingend vorschreibt.

Mein Arbeitgeber schickte mich mit dem Argument nach Hause, er wolle mich wegen schweren Fehlverhaltens entlassen.

Kann er das tun?

In diesem Fall handelt es sich um eine vorläufige Entlassung, die mit sofortiger Wirkung und ohne weiteres ausgesprochen werden kann. Das Gehalt, die Zulagen und andere Leistungen müssen jedoch bis zum Tag der Mitteilung der Entlassung beibehalten werden.

Mein Arbeitgeber hat eine vorläufige Entlassung ausgesprochen. Wann sollte ich den Kündigungsbescheid erhalten?

Im Falle einer vorläufigen Entlassung muss die Kündigung aus schwerwiegenden Gründen oder die Einladung zu einem Vorgespräch, falls dies obligatorisch ist, frühestens am Tag nach der Entlassung und spätestens acht Tage nach der Entlassung versandt werden.

Definition von schwerem Fehlverhalten

Als schwerwiegende Gründe gelten alle Fakten oder Fehler, die die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses sofort und endgültig unmöglich machen. Im Falle eines Streits über den schwerwiegenden Grund sind die Richter verpflichtet, das Bildungsniveau, den beruflichen Hintergrund, die soziale Situation und alle Elemente zu berücksichtigen, die die Verantwortung der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers und die Folgen der Entlassung beeinflussen können.

Mein Arbeitsvertrag enthält Beispiele für Fehlverhalten, das als schweres Fehlverhalten angesehen wird. Ist das legal?

Diese Klauseln sind rechtswidrig und haben keine bindende Wirkung. Ein Richter muss in der Lage sein, jedes Fehlverhalten nicht nur nach der Schwere der behaupteten Fakten, sondern auch nach dem Grad der Bildung, dem beruflichen Hintergrund, der sozialen Lage usw. zu beurteilen. Ein und dasselbe Fehlverhalten kann für die/den eine*n durchaus als schwerwiegend angesehen werden, für die/den anderen jedoch nicht. Es gibt Urteile, bei



denen eine ungerechtfertigte Abwesenheit von 3 Tagen als schweres Fehlverhalten angesehen wird (z.B. weil es sich um ein Rückfalldelikt handelt), und andere, bei denen dies nicht der Fall ist (z.B. wegen einer hohen Betriebszugehörigkeit ohne weitere Vorgeschichte).

Eine Entlassung aus schwerwiegenden Gründen beruht auf einer Tatsache, die mehr als einen Monat alt ist. Ist die Entlassung noch gerechtfertigt?

Die Tatsache/n oder der/die Fehler, die eine Entlassung aus schwerwiegenden Gründen rechtfertigen können, können nur innerhalb einer Frist von einem Monat ab dem Tag, an dem die Partei, die sich darauf beruft, davon Kenntnis erlangt hat, geltend gemacht werden, es sei denn, dass innerhalb dieses Monats ein Strafverfahren wegen dieser Tatsache eingeleitet worden ist.

Eine frühere Tatsache oder ein früheres Fehlverhalten kann jedoch zur Begründung einer neuen Tatsache oder eines neuen Fehlverhaltens angeführt werden.

Ich wurde aus schwerwiegenden Gründen entlassen, weil der Arbeitsmediziner mich für ungeeignet für die von mir bekleideten Posten erklärt hatte. Ist dies möglich?

Nein. Der Vertrag wird automatisch beendet, wenn die ärztliche Einstellungsuntersuchung oder die Entscheidung zur externen Wiedereingliederung von

der Gemischten Kommission getroffen wird. Handelt es sich nicht um einen dieser beiden Fälle, kann der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag nur unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist kündigen.

Widerrechtliche Auflösung des Arbeitsvertrags

Eine Kündigung, die gegen das Gesetz verstößt oder die nicht auf tatsächliche und schwerwiegende Gründe im Zusammenhang mit der Eignung oder dem Verhalten der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers oder auf die Erfordernisse der Tätigkeit des Unternehmens, der Niederlassung oder der Dienststelle gestützt ist, ist widerrechtlich und stellt eine sozial und wirtschaftlich anormale Handlung dar.

In diesem Fall muss innerhalb von drei Monaten nach Mitteilung der Entlassung oder der Gründe für die Entlassung ein Gerichtsverfahren vor dem Arbeitsgericht eingeleitet werden. In Ermangelung einer Begründung läuft die Frist ab dem Ablauf der Frist für die Beantwortung der Anfrage der Gründe (1 Monat).

Diese dreimonatige Frist wird im Falle einer schriftlichen Beschwerde, die die/der Arbeitnehmer*in, sein*e Vertreter*in oder seine Gewerkschaft beim

Arbeitgeber einreicht, rechtsgültig unterbrochen. Diese Beschwerde verlängert die Frist um ein weiteres Jahr.

Bitte beachten Sie: Im Rahmen eines Gerichtsverfahrens berücksichtigen die Richter die Schritte, die die/der betroffene Arbeitnehmer*in bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz unternommen hat, um eine etwaige Entschädigung festzulegen. Es ist daher unerlässlich, sich aktiv um eine neue Stelle zu bemühen und die relevanten Dokumente, wie z.B. Kopien von Bewerbungen, erhaltene Antworten, Nachweise über die Teilnahme an einem Vorstellungsgespräch usw., aufzubewahren.

Wenn Sie der Meinung sind, dass Ihre Entlassung widerrechtlich ist, kontaktieren Sie uns bitte.
Informations- und Beratungsdienst
Telefon +352 2 6543 777

Bitte beachten Sie: Die Statuten des OGBL schreiben die Eröffnung eines Dossiers bei seinem Informations- und Beratungsdienst sowie einen Einigungsversuch vor, bevor ein Antrag auf Verfahrenshilfe durch einen Anwalt gestellt wird.

Andere Beendigungen des Arbeitsvertrages

Der Arbeitsvertrag wird mit sofortiger Wirkung aufgelöst, wenn der Betrieb aufgrund von Tod, körperlicher Unfähigkeit oder Konkurerklärung des Arbeitgebers eingestellt wird.

☞ Bitte beachten Sie in diesem Fall unsere Broschüre "Konkurs".

Der Arbeitsvertrag endet automatisch am Tag, an dem die/der Arbeitnehmer*in bei der ärztlichen Einstellungsuntersuchung für ungeeignet für den vorgesehene Tätigkeit erklärt wird.

Ich arbeite bereits seit 2 Monaten und habe noch keine Vorladung für die ärztliche Einstellungsuntersuchung erhalten. Kann mein

Vertrag immer noch automatisch gekündigt werden, wenn ich für ungeeignet erklärt werde?

Ja, leider gibt es oft Verzögerungen bei der Vorladung zur medizinischen Untersuchung. Diese Verzögerungen haben keinen Einfluss auf die gesetzlichen Bestimmungen. Infolgedessen wird der Vertrag im Falle einer Erklärung der Nichteignung bei der ärztlichen Einstellungsuntersuchung automatisch beendet, auch wenn diese zum Zeitpunkt der Einstellung nicht durchgeführt werden konnte. Überprüfen Sie jedoch, ob Ihr Arbeitgeber zu diesem Zweck einen Termin beantragt hat.

Der Arbeitsvertrag endet automatisch an dem Tag, an dem der/dem Arbeitnehmer*in eine Altersrente gewährt wird, spätestens jedoch im Alter von fünfundsiebzig Jahren, sofern die/der Arbeitnehmer*in Anspruch auf eine Altersrente hat.

Mein Arbeitgeber teilte mir mit, dass ich vor der Gewährung der Altersrente fristlos kündigen müsse. Stimmt das?

Nein. Sie brauchen die Rente nur rechtzeitig zu beantragen, um sicher zu sein, dass Sie sie zum richtigen Zeitpunkt erhalten. Der Arbeitgeber wird von der nationalen Pensionskasse (CNAP) über das Bewilligungsdatum informiert.

Ich bin 65 Jahre alt, aber ich habe keinen Anspruch auf die Altersrente, da ich die Bewilligungsbedingungen nicht erfülle. Kann mein Arbeitgeber meinen Vertrag aus diesem Grund kündigen?

Nein. Die Nichtbewilligung der Altersrente ist kein Entlassungsgrund.

Der Arbeitsvertrag endet automatisch am Tag der Entscheidung, an dem der/dem Arbeitnehmer*in eine Invalidenrente zugesprochen wird.

Die CNAP gewährte mir eine Invalidenrente. Schuldet der Arbeitgeber mir eine Abfindung?

Nein. Eine Abfindung ist nur bei fristgerechter Beendigung und nicht bei automatischer Beendigung des Arbeitsvertrages fällig.

Der Arbeitsvertrag wird von Rechts wegen gekün-

dig am Tag, an dem der Anspruch der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers auf Krankengeld erschöpft ist.

Ab dem Tag, an dem die Gesamtdauer der Arbeitsunfähigkeitszeiten 78 Wochen überschreitet, ist kein Krankengeld mehr geschuldet.

Wir empfehlen Ihnen, sich mindestens 3 Monate vor Ablauf dieser 78 Wochen mit unserem Informations- und Beratungsdienst in Verbindung zu setzen, um die Situation zu analysieren und Sie über die möglichen Schritte zu informieren.

Der Arbeitsvertrag wird automatisch beendet

- am Tag der Mitteilung der Entscheidung der Gemischten Kommission, eine externe berufliche Wiedereingliederung zurückzubehalten
- am Tag des Widerrufs der Anerkennung des Status der/des behinderten Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers
- am Tag, an dem die/der behinderte Arbeitnehmer*in von der Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung oder den zuständigen Gerichten über die Bestätigung der Entscheidung, sich auf den normalen Arbeitsmarkt umzuorientieren, informiert wird.

Auswirkungen der Beendigung des Arbeitsvertrags

Die Schlussabrechnung

Spätestens innerhalb von 5 Tagen nach Beendigung eines Arbeitsvertrages muss der Arbeitgeber der/dem Arbeitnehmer*in eine Schlussabrechnung vorlegen, die insbesondere die Entschädigung für nicht genommenen Urlaub enthält, und alle ausstehenden Ansprüche an die/den Arbeitnehmer*in zahlen. Die Verjährungsfrist für den Anspruch auf Lohnzahlung beträgt 3 Jahre.

Bitte beachten Sie: Die Schlussabrechnung darf nicht mit der Ausgleichsquittung verwechselt werden.

Die Ausgleichsquittung

Eine Ausgleichsquittung ist nicht obligatorisch und hat lediglich eine befreiende Wirkung für den Arbeitgeber!

Sie muss in 2 Exemplaren ausgestellt werden, von denen eines der/dem Arbeitnehmer*in ausgehändigt wird, und muss folgende Bedingungen erfüllen

- darauf hinweisen, dass sie in zweifacher Ausfertigung erstellt wurde,
- den handschriftlichen Vermerk „Ausgleichsquittung“ (pour solde de tout compte) enthalten, gefolgt von der Unterschrift der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers,
- die Ansprüche und Forderungen und ihre jeweiligen Beträge angeben,
- die Möglichkeit für die/den Arbeitnehmer*in, die Quittung zu widerrufen, und die Frist für die Widerrufung angeben.

Die Ausgleichsquittung kann innerhalb von 3 Monaten nach Unterzeichnung per Einschreiben widerrufen werden. Die Widerrufung muss im Wesentlichen begründet sein, die geltend gemachten Rechte angeben und entzieht der Quittung lediglich die befreiende Wirkung in Bezug auf die geltend gemachten Rechte.

Die Weigerung, eine Ausgleichsquittung zu unterzeichnen, entbindet den Arbeitgeber nicht von seinen Verpflichtungen. Es ist daher ratsam, keine Ausgleichsquittung zu unterzeichnen, es sei denn, Sie sind sicher, dass alle Auszüge der letzten 3 Jahre korrekt sind und dass Sie die Zahlung aller ausstehenden Beträge vom Arbeitgeber erhalten haben.

Kann mein Arbeitgeber die Zahlung ausstehender Löhne verweigern, wenn ich mich weigere, eine Ausgleichsquittung zu unterschreiben?

Nein. Der Arbeitgeber ist immer verpflichtet, die

Schlussabrechnung zu erstellen und den ausstehenden Lohn zu bezahlen.

Ich habe die Ausgleichsquittung unterzeichnet und die Zahlung der darauf angegebenen Beträge nicht erhalten. Sind sie verloren?

Nein. Einerseits ist der Arbeitgeber nach wie vor zur Zahlung der fälligen Beträge verpflichtet. Auf der anderen Seite kann sie immer per Einschreiben innerhalb von 3 Monaten widerrufen werden.

Für den Fall, dass Sie die Ausgleichsquittung widerrufen müssen, raten wir Ihnen, dazu unseren Informations- und Beratungsdienst zu konsultieren und dabei die Gründe für die Widerrufung und die geltend gemachten Rechte anzugeben.

Die Wettbewerbsverbotsklausel

Viele Arbeitsverträge enthalten eine Wettbewerbsverbotsklausel. Entgegen der landläufigen Meinung gilt diese Klausel jedoch nicht im Falle eines einfachen Arbeitgeberwechsels, sondern nur im Falle des Betriebens eines Privatunternehmens. Der/dem Arbeitnehmer*in steht es frei, sich nach einer neuen Stelle umzusehen und ihre/seine erworbene Berufserfahrung in einem anderen Betrieb desselben Sektors zu nutzen!

Wenn die/der Arbeitnehmer*in beabsichtigt, ein eigenes Unternehmen zu gründen, müssen noch einige Bedingungen erfüllt sein, bevor eine Wettbewerbsverbotsklausel zur Anwendung kommen kann:

- Sie muss schriftlich festgelegt werden, und das Jahresgehalt muss die durch großherzogliche Verordnung festgelegte Höhe überschreiten, d.h. derzeit (275.000 LUF / 40,399 = 6.817€ bei Index 100) 56.905,5892€ bei Index 834,76 am 1. Januar 2020;
- Sie ist nicht anwendbar im Falle einer fristlosen Entlassung wegen schweren Fehlverhaltens und wenn diese Entlassung vom Arbeitsgericht als widerrechtlich erklärt wurde oder wenn der frü-

here Arbeitgeber die im Arbeitsgesetz vorgesehene Kündigungsfrist nicht eingehalten hat;

- Sie muss sich auf einen bestimmten Berufsbranche und auf Tätigkeiten beziehen, die denen des früheren Arbeitgebers ähnlich sind; - Sie darf nicht länger als 12 Monate ab dem Tag der Beendigung des Arbeitsvertrags dauern;
- Sie muss geografisch auf Orte beschränkt sein, an denen die/der Arbeitnehmer*in unter Berücksichtigung der Art des Unternehmens und seines Tätigkeitsbereichs wirksam mit dem früheren Arbeitgeber konkurrieren kann;
- sie darf auf keinen Fall über das Staatsgebiet hinausgehen.

Es bleibt festzuhalten, dass jede den gesetzlichen Bestimmungen widersprechende Klausel, die darauf abzielt, die Rechte der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers einzuschränken oder ihre/seine Pflichten zu erschweren, null und nichtig ist.

Bitte beachten Sie: Die Wettbewerbsverbotsklausel ist nicht mit der Verpflichtung zur Loyalität zu verwechseln. In diesem Sinne ist es z.B. besser, darauf zu verzichten, die Kunden des früheren Arbeitgebers darüber zu informieren, wer der neue Arbeitgeber sein wird, wenn der neue Arbeitgeber in der gleichen Branche tätig ist (Kundenwerbung).

Vorrang bei Neueinstellungen

Ein*e Arbeitnehmer*in, der/dem aus Gründen gekündigt wurde, die auf betrieblichen Erfordernissen des Unternehmens beruhen, kann für einen Zeitraum von einem Jahr ab dem Datum ihres/seines Ausscheidens aus dem Unternehmen Vorrang für eine Wiedereinstellung beanspruchen.

Wenn die/der Arbeitnehmer*in schriftlich den Wunsch äußert, von dieser Priorität Gebrauch zu machen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, sie/ihn über jede Stelle zu informieren, die im Rahmen ihrer/seiner Qualifikation frei geworden ist.



Mein Arbeitgeber hat mir aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt. Ist er berechtigt, zu einem späteren Zeitpunkt eine*n andere*n Mitarbeiter*in einzustellen?

Wirtschaftliche Gründe (nicht in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe) schließen nicht automatisch die Möglichkeit aus, jemand anders einzustellen.

Wenn Sie sich jedoch um eine vorrangige Wiedereinstellung beworben haben, muss er Sie vor der Einstellung über die verfügbare Stelle informieren.

Ich habe Vorrang für eine Wiedereinstellung beantragt. Muss ich ein neues Stellenangebot beim gleichen Arbeitgeber annehmen?

Wenn Sie als Arbeitslose*r Leistungen erhalten, dürfen Sie eine Arbeitsstelle nicht ablehnen, da Sie sonst Ihren Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung verlieren.

In diesem Fall sind Sie verpflichtet, das Stellenangebot anzunehmen, es sei denn, das vorgeschlagene Gehalt wäre niedriger als die Höhe des Arbeitslosengeldes.

Arbeitssuchende und Arbeitslosigkeit

Registrierung als Arbeitssuchende*r

Sobald Sie eine Kündigung erhalten haben, können Sie sich bei der ADEM als Arbeitssuchende*r registrieren lassen, auch wenn Sie nicht in Luxemburg wohnhaft sind.

Ausführliche Informationen sind auf der ADEM-Website verfügbar:

adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi.html.

Wie funktioniert die Registrierung als Arbeitssuchende*r bei der ADEM?

Die Registrierung erfolgt in 2 Schritten:

1. kontaktieren Sie das ADEM-Kontaktzentrum telefonisch (+352 247-88888) oder füllen Sie das Online-Anmeldeformular aus.
2. schließen Sie die Registrierung ab, indem Sie der Einladung in physischer Gestalt bei der angegebenen ADEM-Agentur vorstellig zu werden nachkommen.



Habe ich als Arbeitssuchende*r irgendwelche Verpflichtungen gegenüber ADEM?

Ja, wenn Sie Ihre Anmeldung abschließen, erhalten Sie Informationen über Ihre Rechte und Pflichten.

Wenn Sie diesen Verpflichtungen nicht nachkommen, riskieren Sie Sanktionen, die bis zum Verlust der Arbeitslosenunterstützung gehen können.

Ich habe eine Freistellung von der Arbeit während der Kündigungsfrist. Bin ich verpflichtet die von der ADEM festgelegten Termine wahrzunehmen?

Ja, da das Gesetz es Ihnen erlaubt, vor Ablauf der Kündigungsfrist eine neue Stelle anzutreten, wenn eine Freistellung gewährt wird, kann die ADEM Kontrolltermine vereinbaren und Ihnen Vorladungen schicken.

Beantragung von Arbeitslosengeld

Im Gegensatz zur Registrierung als Arbeitssuchende*r kann der Antrag auf Arbeitslosengeld erst nach Ablauf der Kündigungsfrist und höchstens innerhalb von 2 Wochen gestellt werden.

Im Prinzip erhalten Sie einen Termin bei der zuständigen Stelle, wenn Ihre Anmeldung als Arbeitssuchende*r abgeschlossen ist.

Bitte beachten Sie: Der Termin bei der zuständigen Stelle für den Antrag auf Arbeitslosengeld entbindet Sie nicht von einem Termin mit Ihrem Berater, gegebenenfalls am selben Tag.



Bedingungen für den Bezug von Arbeitslosengeld

Um Anspruch auf Arbeitslosengeld zu haben, müssen Sie:

- unfreiwillig arbeitslos sein (was eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsvertrags, ungerechtfertigte Aufgabe der Arbeit und Entlassung wegen schweren Fehlverhaltens ausschließt);
- mindestens 16 und nicht älter als 64 Jahre alt sein;
- arbeitsfähig, verfügbar und bereit sein, jede geeignete Beschäftigung anzunehmen;
- bei der ADEM als Arbeitssuchende*r gemeldet sein und die volle Arbeitslosenunterstützung beantragen;
- im Rahmen eines oder mehrerer Arbeitsverträge in den 12 Monaten (oder mehr, je nach Fall) vor Ihrer Anmeldung als Arbeitssuchende*r bei der ADEM für mindestens 26 Wochen (182 Kalendertage) beschäftigt gewesen sein (zu einem Mindestsatz von 16 Stunden/Woche);
- ihren Wohnsitz in Luxemburg haben;
- zum Zeitpunkt der Mitteilung der Entlassung im Falle eines unbefristeten Vertrags oder spätestens 6 Monate vor Vertragsende im Falle eines befristeten Vertrags nicht die Position eines Managers, Direktors, Geschäftsführers oder einer Person, die für die tägliche Geschäftsführung in einem Unternehmen verantwortlich ist, bekleiden oder Inhaber*in einer Niederlassungserlaubnis zu sein.

Ich wurde wegen schweren Fehlverhaltens entlassen. Ich habe also keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld?

Eventuell doch. Wenn Sie sich in einem Gerichtsverfahren wegen widerrechtlicher Entlassung befinden, kann Ihr Anwalt bis zur Urteilsverkündung als vorläufige Maßnahme Arbeitslosengeld beantragen.

Aber Vorsicht: Wenn der Fall zu Gunsten des Arbeitgebers endet, sind Sie verpflichtet, die erhaltene Entschädigung zurückzuzahlen.

Ich bin Grenzgänger*in und habe meinen Arbeitsplatz aufgrund eines Beschlusses der Gemischten Kommission zur externen Wiedereingliederung verloren. Werde ich Anspruch auf Arbeitslosengeld haben?

Ja, Grenzgänger*innen können vom Verfahren der beruflichen Wiedereingliederung profitieren und haben im Falle einer externen Wiedereingliederung Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung, sofern sie

die anderen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen.

Wenn Sie Fragen zur ADEM haben und eine Entscheidung anfechten möchten, können Sie sich an unseren Informations- und Beratungsdienst wenden.

Belgische Grenzgänger*innen

☞ Bezüglich der Verfahren in Belgien konsultieren Sie bitte unsere Broschüre: "Je travaille au Grand-Duché de Luxembourg – Je perds mon emploi...".



Bei weiteren Fragen oder speziellen Problemen beraten wir Sie gerne, bitte nutzen Sie dazu unser Kontaktformular unter:

[contact.ogbl.lu](https://www.ogbl.lu/contact)

Sie sind noch nicht Mitglied? Schreiben Sie sich ein auf [hello.ogbl.lu](https://www.ogbl.lu/hello)

Finden Sie alle unsere Adressen auf [ogbl.lu](https://www.ogbl.lu)