

07/2024

ENTLASSUNG



**Kündigungs-
fristen**
S.3

**Arbeits-
befreiung**
S.5

**Massen-
entlassung**
S.7



INHALT

Individuelle Beendigung eines Arbeitsvertrags

- 03 Kündigungsfristen
- 03 Vorgehensweise bei Kündigung mit Kündigungsfrist
- 05 Arbeitsbefreiung während der Kündigungsfrist
- 05 Sonderurlaub für die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz
- 06 Anfechtung der Kündigung mit Kündigungsfrist
- 06 Fristlose Kündigung

Massenentlassung

- 07 Verfahren

Konkurs

- 09 Forderungserklärung
- 10 Die ersten Schritte des Arbeitnehmers bei Konkurs des Arbeitgebers
- 10 Vorschuss bei der ADEM beantragen

LCGB
11 RUE DU COMMERCE
BP 1208
L-1012 LUXEMBOURG
☎ (+352) 49 94 24-1
✉ INFO@LCGB.LU
🌐 WWW.LCGB.LU

Quellen:
ITM
Guichet.lu



Individuelle Beendigung eines Arbeitsvertrags

Kündigungsfristen

Der Arbeitnehmer oder Arbeitgeber, der den unbefristeten Arbeitsvertrag auflöst, muss die Kündigungsfristen entweder zum 1. oder 15. des Monats einhalten.

	Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist
Kündigung durch den Arbeitnehmer	< 5 Jahre	1 Monat
	5-10 Jahre	2 Monate
	> 10 Jahre	3 Monate
Kündigung durch den Arbeitgeber	< 5 Jahre	2 Monate
	5-10 Jahre	4 Monate
	> 10 Jahre	6 Monate

Vorgehensweise bei Kündigung mit Kündigungsfrist

Der Arbeitgeber, der einen unbefristeten Arbeitsvertrag auflöst, muss ein Verfahren einhalten. Er darf den Arbeitnehmer nur aufgrund eines ernstzunehmenden Grundes kündigen. Die Kündigung muss per eingeschriebenem Brief oder schriftlich mit Empfangsbescheinigung erfolgen.

Vorgespräch

Zählt ein Unternehmen mindestens 150 Arbeitnehmer oder ist dies kollektivvertraglich so festgehalten, muss der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmer vor einer Kündigung per eingeschriebenem Brief oder schriftlich mit Empfangsbescheinigung zu einem Vorgespräch laden.



Entlassungsverfahren je nach Belegschaft des Unternehmens

Belegschaft des Unternehmens	Personenbedingte Gründe (Eignung, Benehmen des Arbeitnehmers, häufige Abwesenheiten oder lange Krankheit)	Nicht personenbedingte Gründe (betriebsbedingte Gründe)
< 15 Arbeitnehmer	Mitteilung an den Arbeitnehmer	
15-149 Arbeitnehmer	Mitteilung an den Arbeitnehmer	1. Mitteilung an den Arbeitnehmer 2. Mitteilung an den Konjunkturausschuss
≥ 150 Arbeitnehmer	1. Vorgespräch 2. Mitteilung an den Arbeitnehmer	1. Vorgespräch 2. Mitteilung an den Arbeitnehmer 3. Mitteilung an den Konjunkturausschuss



Abfindung

Einem gekündigten Arbeitnehmer steht je nach Betriebszugehörigkeit bei Ablauf der Kündigungsfrist (egal ob er arbeitete oder freigestellt war) eine Abfindung zu. Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern müssen diese zum Zeitpunkt des tatsächlichen Austritts des Arbeitnehmers zahlen.

Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern können:

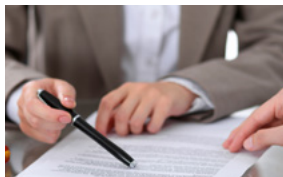
- die Abfindung beim tatsächlichen Austritt des Arbeitnehmers zahlen oder
- die Kündigungsfrist verlängern.

Der Arbeitgeber muss seine Entscheidung im Kündigungsschreiben angeben.

Betriebszugehörigkeit	Abfindung	Verlängerte Kündigungsfrist ohne Abfindung (Unternehmen < 20 Arbeitnehmern)
Mind. 5 Jahre	1 Monatsgehalt	5 Monate
Mind. 10 Jahre	2 Monatsgehälter	8 Monate
Mind. 15 Jahre	3 Monatsgehälter	9 Monate
Mind. 20 Jahre	6 Monatsgehälter	12 Monate
Mind. 25 Jahre	9 Monatsgehälter	15 Monate
Mind. 30 Jahre	12 Monatsgehälter	18 Monate

Die Abfindung ist weder sozialversicherungs- noch einkommensteuerpflichtig.

Eine freiwillig vereinbarte Abfindung ist unter bestimmten Bedingungen steuerfrei bis maximal 12x den monatlichen unqualifizierten SML.



Arbeitsbefreiung während der Kündigungsfrist

Bei einer Entlassung kann der Arbeitgeber, den gekündigten Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist von der Arbeit freistellen. Diese Arbeitsbefreiung muss dem Arbeitnehmer entweder schriftlich mitgeteilt oder bereits im Kündigungsschreiben enthalten sein.

Der Arbeitgeber muss für diese Zeit den Arbeitslohn weiterzahlen, mit Ausnahme gewisser Zulagen (z.B. Verpflegungs- oder Fahrtkostenzuschuss).

Der Arbeitgeber darf den Urlaub, den der Arbeitnehmer noch nicht genommen hat, nicht mit der Kündigungsfrist verrechnen. Der während der Kündigungsfrist freigestellte Arbeitnehmer erhält bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses seine Abrechnung, die gegebenenfalls auch eine Ausgleichszahlung für den Resturlaub enthält.

Der freigestellte Arbeitnehmer darf während der Kündigungsfrist eine neue Stelle antreten. Der ehemalige Arbeitgeber zahlt dann nicht die gesamte Abfindung, sondern nur die Differenz zwischen dem ehemaligen und dem neuen Lohn (wenn die neue Beschäftigung schlechter bezahlt ist).

Der Arbeitnehmer kann seinerseits auch eine Arbeitsbefreiung schriftlich beim Arbeitgeber beantragen. Bei Gewährung, wird die Kündigung in eine Kündigung in gegenseitigem Einvernehmen ab dem Tag der Arbeitsbefreiung umgewandelt. Die Kündigungsfrist wird unterbrochen. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Lohnausgleich oder Arbeitslosengeld.

Sonderurlaub für die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz

Der gekündigten Arbeitnehmer hat während der Kündigungsfrist Anrecht auf Sonderurlaub von bis zu 6 Werktagen für die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz.

Dieser Urlaub wird unter folgenden Voraussetzungen vollständig vom Arbeitgeber bezahlt:

- der Arbeitnehmer ist bei der ADEM als Arbeitssuchender gemeldet;
- der Arbeitnehmer muss nachweisen, dass er zu einem Vorstellungsgespräch geht.

Dieser Urlaub steht dem Arbeitnehmer nicht während der Arbeitsbefreiung zu.

Anfechtung der Kündigung mit Kündigungsfrist

Um eine Kündigung anzufechten, muss zunächst ein schriftlicher Antrag per Einschreiben zur Nennung der genauen Kündigungsgründe innerhalb von einem Monat nach Erhalt der Kündigung gestellt werden. Die Anfrage muss vom Arbeitnehmer per Einschreiben eingeschickt werden. Bei Nichteinhaltung dieser Monatsfrist ist der Arbeitgeber nicht mehr zur Angabe der Kündigungsgründe verpflichtet.

Erhält der Arbeitgeber den Antrag fristgerecht, muss er innerhalb eines Monats per Einschreiben antworten. Wahrt er die Frist nicht oder antwortet er gar nicht, gilt die Kündigung als rechtsmissbräuchlich und der Arbeitnehmer kann Schadensersatz fordern.

Nach Erhalt der Kündigungsgründe kann die Kündigung binnen drei Monaten vor dem Arbeitsgericht angefochten werden.

Fristlose Kündigung

Der Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer fristlos entlassen, wenn dieser eine Verfehlung begangen hat (z.B. Diebstahl, Leistungsverweigerung, Drohungen und körperliche Gewaltanwendung), aufgrund derer sich das Arbeitsverhältnis endgültig und sofort als unmöglich gestaltet.

Diese Kündigung stellt eine härtere Sanktion dar als die ordentliche Kündigung, da ihr ein schwerwiegender Grund vorausgeht. Der Arbeitgeber zahlt keine Abfindung.

Die groben Pflichtverletzungen, die dem Arbeitnehmer zur Last gelegt werden, müssen bereits im Kündigungsschreiben genau und detailliert beschrieben werden. Anderenfalls gilt die Kündigung als rechtsmissbräuchlich.

Ein Arbeitnehmer, dem fristlos gekündigt wurde, kann nur einstweilig mit einer Sondergenehmigung des Präsidenten des Arbeitsgerichts Arbeitslosengeld erhalten. Die Dauer des Arbeitslosengeldes ist dabei auf 182 Tage beschränkt. Eine Verlängerung um weitere 182 Tage ist möglich. Die Gewährung von Arbeitslosengeld erfolgt nur, wenn ein Verfahren wegen rechtsmissbräuchlicher Kündigung gegen den Arbeitgeber eingeleitet wurde. Verliert der Arbeitnehmer dieses Verfahren, muss er das einstweilig bezogene Arbeitslosengeld zurückzahlen.

Kollektiv- oder Branchenvereinbarungen können andere Modalitäten bei Entlassungen vorsehen.



Massenentlassung

Massenentlassungen erfolgen immer aus wirtschaftlichen Gründen oder im Rahmen von Sanierung, Umstrukturierung, usw. und hängen nicht mit den Fähigkeiten/dem Verhalten des Arbeitnehmers zusammen.

Man spricht von einer Massenentlassung, wenn:

- innerhalb von 30 Tagen mindestens 7 Arbeitnehmer oder
- innerhalb von 90 Tagen mindestens 15 Arbeitnehmer entlassen werden.

Verfahren



Information der ADEM und Arbeitnehmervertreter

Vor einer Massenentlassung muss der Arbeitgeber Verhandlungen mit den Arbeitnehmervertreter aufnehmen und der ADEM spätestens bei Beginn der Verhandlungen schriftlich einen Entwurf mit folgende Angaben übermitteln:

- Gründe für die Massenentlassung;
- Anzahl der Beschäftigten und der von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmer;
- den Zeitraum der Entlassungen;
- die Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer;
- Ausgleichsmaßnahmen.



Verhandlung des Sozialplans

Bei den Verhandlungen muss es um die Möglichkeiten gehen, Massenentlassungen zu vermeiden bzw. die Zahl der Entlassungen zu senken sowie die Folgen der Entlassungen durch soziale Begleitmaßnahmen zu reduzieren. Hierzu dienen Wiedereingliederungs- oder Umschulungshilfen zum sofortigen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt.

Folgende Themen müssen angeschnitten werden:

- Teilzeitbeschäftigung;
- mögliche Arbeitszeitanpassungen;
- zeitweilige Einschränkungen der Arbeitszeit;
- Teilnahme an Fortbildungen und/oder Umschulungen im Hinblick auf eine andere Beschäftigung im oder außerhalb des Unternehmens;
- zeitlich befristete Arbeitnehmerüberlassung;
- persönliche Begleitung der Laufbahnübergänge;
- ...

Die Verhandlungen können auch eventuelle finanzielle Ausgleichsmaßnahmen umfassen.

Spätestens 2 Wochen nach Verhandlungsbeginn halten die Parteien das Ergebnis der Verhandlungen in einem unterzeichneten Abkommen fest. Im Abkommen steht dann:

- entweder die Einigung der Parteien über die Elemente des Sozialplans,
- oder die Einigung der Parteien über die Unmöglichkeit eines Sozialplans und die Rechtfertigungen dieser Unmöglichkeit.

Im Falle einer Nichteinigung rufen die Parteien gemeinsam das Nationale Schlichtungsamt an, um eine Lösung der strittigen Punkte zu finden.

Der Arbeitgeber darf Entlassungen erst nach der Unterzeichnung des Sozialplans, bzw. des Protokolls des Nationalen Schlichtungsamtes vornehmen. In der Regel beträgt die Mindestkündigungsfrist dabei 75 Tage.

Im Falle Ihrer Entlassung, wenden Sie sich schnellstmöglich an das LCGB INFO-CENTER



LCGB INFO-CENTER

☎ +352 49 94 24-222

Mo-FR (außer Mittwochnachmittag)

8:30 – 12:00 und 13:00 – 17:00

✉ infocenter@lrgb.lu



Konkurs

Im Falle eines Konkurses wird der Arbeitsvertrag des Mitarbeiters mit sofortiger Wirkung beendet. Zum Ausgleich des plötzlich entstandenen Schadens hat der Arbeitnehmer, ob anässig oder nicht anässig, unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Entschädigung.

Forderungserklärung

Die dem Arbeitnehmer zustehenden Entschädigungen werden nicht automatisch ausgezahlt. Es muss eine Forderungserklärung mit sämtlichen ihm noch geschuldeten Beträgen (Abfindungen, Lohnrückständen, Urlaubsgeld usw.) ausgefüllt werden.

Die Forderungserklärung setzt sich aus 2 Teilen zusammen:

- die Löhne für den Monat, in dem der Konkurs stattfindet und den folgenden Monat sowie eine Sondervergütung (Insolvenzgeld) in Höhe von 50% der Kündigungsfrist, die dem Arbeitnehmer im Falle seiner fristgerechten Kündigung zustünde. Diese Forderungen sind bis zu einem Höchstbetrag, der der gesetzlichen Abfindung (zwei Monatslöhne bei weniger als 5 Dienstjahren, 4 Monatsgehälter für 5 bis 10 Dienstjahre, usw.) entspricht, garantiert;
- sämtliche Lohnrückstände der 6 Monate vor dem Konkurs, ausstehendes Urlaubsgeld usw.

Der Konkursverwalter und der beauftragte Richter nehmen eine erste Prüfung der Forderungen in der Regel innerhalb eines Monats nach dem Datum der Konkurserklärung vor.

Unser INFO-CENTER steht Ihnen im Falle eines Konkurses mit Rat und Tat zur Seite und hilft Ihnen, die Forderungserklärung auszufüllen.

Wenn der Konkursverwalter nicht über ausreichende Mittel verfügt, garantiert der Beschäftigungsfonds die Zahlung der Forderungen. Diese Garantie ist auf einen Höchstbetrag von 6x den sozialen Mindestlohn (SML) begrenzt.

Sobald die vom Konkursverwalter akzeptierten Forderungen dem Beschäftigungsfonds unterbreitet worden sind, wird der Arbeitnehmer innerhalb von 2 bis 3 Monaten entschädigt.

Die ersten Schritte des Arbeitnehmers bei Konkurs des Arbeitgebers

Eine Forderungserklärung einreichen (siehe Seite 9).



Sich als Arbeitsuchender bei der zuständigen Arbeitsverwaltung anmelden.



Einen Antrag auf Arbeitslosenunterstützung bei der zuständigen Arbeitsverwaltung stellen.



Vorschuss bei der ADEM beantragen

Sobald die Forderungserklärung vom Konkursrichter angenommen wurde, kann der Arbeitnehmer einen Vorschuss auf die vom Beschäftigungsfonds garantierten Forderungen beantragen. Dieser Vorschuss wird von der Forderungssumme abgezogen, bevor diese an den Mitarbeiter ausgezahlt wird.

Im Falle von Arbeitslosigkeit können Sie unter bestimmten Bedingungen Arbeitslosengeld beanspruchen. Zudem bietet die ADEM finanzielle Hilfen und Beschäftigungsmaßnahmen an, um Arbeitsuchende zu unterstützen und ihnen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Weitere Informationen hierzu finden Sie in unserer Broschüre „Arbeitslosigkeit – Modalitäten in Luxemburg, Belgien, Frankreich und Deutschland“



INFO-CENTER BÜROS

LUXEMBURG

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg
☎ +352 49 94 24-222

ESCH/ALZETTE

8, rue Berwart
L-4043 Esch/Alzette
☎ +352 54 90 70-1

ETTELBRÜCK

47, avenue J.F. Kennedy
L-9053 Ettelbruck
☎ +352 81 90 38-1

DIFFERDANGE

19, avenue Charlotte
L-4530 Differdange
☎ +352 58 82 89

WASSERBILLIG

Place de la Gare
L-6601 Wasserbillig
† Reinaldo CAMPOLARGO
☎ +352 74 06 55
☎ +352 621 262 010



MERZIG

Saarbrücker Allee 23
D-66663 Merzig
☎ +49 (0) 68 61 93 81-778

Thionville

1, place de la gare
F-57100 Thionville
☎ +33 (0) 38 28 64-070

ST. VITH

Centre culturel Triangel
Vennbahnstraße 2
B-4780 St. Vith
† Brigitte WAGNER
☎ +352 671 013 610

Beratungen ohne Termin!

Öffnungszeiten auf
www.lcgb.lu



Terminvereinbarung
weiterhin möglich
via ✉ rdv@lcgb.lu

☎ +352 49 94 24 555

🌐 DeinLCGB.lu

Terminpflicht für den
Steuerservice und das
Ablesen des Tachographen

CSC - ARLON

1, rue Pietro Ferrero
B-6700 Arlon
☎ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - BASTOGNE

12, rue Pierre Thomas
B-6600 Bastogne
☎ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - VIELSALM

5, rue du Vieux Marché
B-6690 Vielsalm
☎ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - ST. VITH

Klosterstraße, 16
B-4780 St. Vith
☎ +32 (0) 87 85 99 32



LCGB LEISTUNGEN

Fragen zu unseren Leistungen

☎ +352 49 94 24-600

✉ services@lcgb.lu



MITGLIEDERVERWALTUNG

Änderung Ihrer Kontaktdaten

☎ +352 49 94 24-421

✉ membres@lcgb.lu



LCGB INFO-CENTER

Beratung und Informationen

☎ +352 49 94 24-222

✉ infocenter@lcgb.lu



Impressum:

LCGB

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg

LCGB INFO-CENTER

📞 **49 94 24 222**

✉ **infocenter@lrgb.lu**