



CHAMBRE DES SALARIES  
LUXEMBOURG

DE

# Arbeitsrecht

Die praktische Anwendung des  
Arbeitsrechts

**Vorlagen für Briefe, Verträge und gerichtliche Anträge**

*Aktualisierter Text, Stand 1. Juli 2016*



## **Hinweis**

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung wie z.B. Arbeitnehmer/-innen verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung folglich stets für beide Geschlechter.

Die bereitgestellten Vorlagen und insbesondere deren kursiv gedruckte Textstellen, sind an Ihren individuellen Bedarf anzupassen.

Die in dieser Broschüre enthaltenen Angaben berühren unter keinen Umständen die Auslegung und Anwendung der Gesetzestexte durch die staatlichen Behörden oder die zuständigen Gerichte.

Die vorliegende Broschüre wurde mit größter Sorgfalt ausgearbeitet. Herausgeber und Verfasser haften nicht für mögliche Auslassungen oder Fehler im Text oder für Folgen, die sich aus der Verwendung der Inhalte dieser Veröffentlichung ergeben.

Sämtliche Rechte in Bezug auf die Übersetzung, Bearbeitung und Vervielfältigung mittels jedweder Verfahren sind weltweit vorbehalten.

Die in welcher Form und auf welche Art auch immer (insbesondere durch Fotokopie) erfolgende vollständige oder teilweise Vervielfältigung des vorliegenden Werks, dessen Speicherung in einer Datenbank und dessen Mitteilung an die Öffentlichkeit bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Herausgebers/Verfassers.

## Impressum

### Herausgeber

### Arbeitnehmerkammer

18, rue Auguste Lumière  
L-1950 Luxemburg  
T. +352 27 494 200  
F. +352 27 494 250  
[www.csl.lu](http://www.csl.lu) • [csl@csl.lu](mailto:csl@csl.lu)

Jean-Claude Reding, Präsident  
Norbert Tremuth, Direktor

### Druck

Imprimerie WEPRINT

### Vertrieb

Librairie "Um Fieldgen Sàrl"  
3, rue Glesener  
L-1634 Luxemburg  
T. +352 48 88 93  
F. +352 40 46 22  
[info@libuf.lu](mailto:info@libuf.lu)

ISBN : 978-2-919888-55-6

# VORWORT

---

Die Arbeitnehmerkammer (CSL) hat sich zu einer Neuauflage ihrer Veröffentlichung „Arbeitsrecht: Die praktische Anwendung des Arbeitsrechts“ entschieden, um den gültigen Gesetzestexten und dem derzeitigen Stand der Rechtsprechung Rechnung zu tragen.

Die vorliegende Veröffentlichung enthält eine Zusammenstellung von 53 Vorlagen in Form von Verträgen, Briefen, Anträgen vor den Arbeitsgerichten und weiteren Dokumenten, die in erster Linie den Arbeitnehmern, aber auch ihren Arbeitgebern ermöglichen sollen, die in den verschiedenen Gesetzestexten vorgesehenen Vorschriften konkret in die Praxis umzusetzen. Jeder Vorlage gehen praktische Erläuterungen voraus.

Die praktischen Fragen, die sich die Arbeitnehmer und ihre Arbeitgeber stellen können, betreffen beispielsweise die Ausarbeitung und den Abschluss eines Arbeitsvertrages gemäß den geltenden gesetzlichen Bestimmungen, die Durchführung des Kündigungsverfahrens durch den Arbeitgeber, die gesetzlich vorgeschriebenen Erfordernisse im Falle der Kündigung durch den Arbeitnehmer oder aber den Schutz der Rechte der Arbeitnehmer bei schwerem Verschulden oder Konkurs des Arbeitgebers.

Neben den im Rahmen jedes Arbeitsverhältnisses unerlässlichen Basisvorlagen, erfordern die veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen auch die Ausarbeitung neuer und spezifischer Vorlagen für konkretere Anliegen.

So kann es einem Arbeitnehmer beispielsweise passieren, dass sein Arbeitgeber ihm keinen Lohn entrichtet. Im vorliegenden Handbuch wird der betroffene Arbeitnehmer über sämtliche erforderlichen Schritte zur Beitreibung seiner Forderung informiert.

Zu guter Letzt stehen Arbeitnehmern, die einen befristeten Arbeitsvertrag haben oder sich im Elternurlaub befinden, dank der neuen gesetzlichen Bestimmungen unter dem Einfluss der europäischen Richtlinien von nun an mehr Rechte zu. Die vorliegende Broschüre macht die Arbeitgeber auf deren Umsetzung aufmerksam.

Luxemburg, im Juli 2016



Jean-Claude Reding  
Präsident der Arbeitnehmerkammer

# INHALT

## I

### Vertragsvorlagen

Vorlage 1	<b>Unbefristeter</b> Arbeitsvertrag	11
Vorlage 2	<b>Befristeter</b> Arbeitsvertrag	15
Vorlage 3	Beschäftigungsvertrag für <b>Schüler und Studenten</b>	20

## II

### Briefvorlagen

#### Lohn

Vorlage 4	Aufforderung zur <b>Lohnzahlung</b>	27
Vorlage 5	Aufforderung zur Aushändigung der <b>Lohnabrechnung</b>	29

#### Änderung des Arbeitsvertrages

Vorlage 6	<b>Anfrage der Gründe</b> für eine angekündigte Änderung des Arbeitsvertrages	33
Vorlage 7	<b>Ablehnung/Unwirksamkeit</b> der Änderung des Arbeitsvertrages	37

#### Probezeit

Vorlage 8	Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber oder Arbeitnehmer während der <b>Probezeit</b>	41
-----------	---	----

#### Kündigung durch den Arbeitnehmer

Vorlage 9	<b>Fristgerechte</b> Kündigung durch den Arbeitnehmer	47
Vorlage 10	<b>Fristlose</b> Kündigung durch den Arbeitnehmer wegen <b>schwerem Verschulden des Arbeitgebers</b>	49

#### Kündigung durch den Arbeitgeber

Vorlage 11	Vorladung zum <b>Kündigungsgespräch</b>	55
Vorlage 12	<b>Fristgerechte</b> Kündigung durch den Arbeitgeber	58
Vorlage 13	<b>Anfrage der Gründe</b> für eine fristgerechte Kündigung durch den Arbeitgeber	61
Vorlage 14	<b>Anfechtung</b> der Kündigung	63
Vorlage 15	<b>Vorrangige Wiedereinstellung</b>	65

#### Freistellung von der Arbeit

Vorlage 16	Antrag des Arbeitnehmers auf <b>Freistellung von der Arbeit</b>	69
------------	---	----

## Arbeitsbescheinigung

Vorlage 17	Aufforderung zur Aushändigung einer <b>Arbeitsbescheinigung</b>	73
------------	---	----

## Schwangerschaft/Stillzeit

Vorlage 18	<b>Unterrichtung des Arbeitgebers</b> über die Schwangerschaft	77
Vorlage 19	Anfechtung einer <b>unwirksamen Kündigung</b> durch den Arbeitgeber	80
Vorlage 20	Antrag auf <b>Befreiung von der Nacharbeit</b>	82
Vorlage 21	Beantragung von <b>Stillpausen</b>	85
Vorlage 22	<b>Kündigung durch die Arbeitnehmerin</b> im Anschluss an den <b>Mutterschaftsurlaub</b>	87
Vorlage 23	<b>Vorrangige Wiedereinstellung</b> nach einer Kündigung durch die Arbeitnehmerin im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub	89

## Elternurlaub

Vorlage 24	<b>Antrag</b> auf Elternurlaub	93
Vorlage 25	<b>Kündigung durch den Arbeitnehmer</b> im Anschluss an den Elternurlaub	96
Vorlage 26	Antrag auf <b>Lockerung der Arbeitsbedingungen</b> bei der Rückkehr aus dem Elternurlaub	98

## Freie Stelle mit unbefristetem Arbeitsvertrag

Vorlage 27	<b>Inkenntnissetzung</b> über eine freie Stelle mit unbefristetem Arbeitsvertrag	103
Vorlage 28	<b>Bewerbung</b> eines Arbeitnehmers mit befristetem Arbeitsvertrag/eines Zeitarbeitnehmers auf eine freie Stelle mit unbefristetem Arbeitsvertrag	105

## Antragsvorlagen



### **Anträge beim Arbeitsgericht (im Hauptverfahren)**

109

#### **Beitreibung von Forderungen**

Vorlage 29	Antrag auf Zahlung von <b>Lohnrückständen</b>	116
Vorlage 30	Antrag auf Zahlung einer <b>Entschädigung für nicht in Anspruch genommene Urlaubstage</b>	120
Vorlage 31	Antrag auf Zahlung einer <b>Abgangsentschädigung</b>	125
Vorlage 32	Antrag auf Zahlung einer <b>Kündigungsfristentschädigung</b>	129

#### **Ungerechtfertigte Kündigung**

Vorlage 33	Antrag im Falle einer <b>ungerechtfertigten fristgerechten</b> Kündigung	138
Vorlage 34	Antrag im Falle einer <b>ungerechtfertigten fristlosen</b> Kündigung	142

## **Anträge beim Präsidenten des Arbeitsgerichts (im Eilverfahren)** 149

### **Beitreibung von Forderungen**

Vorlage 35	Antrag auf Zahlung von <b>Lohnrückständen</b>	154
Vorlage 36	Antrag auf Zahlung einer <b>Entschädigung für nicht in Anspruch genommene Urlaubstage</b>	158
Vorlage 37	Antrag auf Zahlung einer <b>Abgangsentschädigung</b>	163
Vorlage 38	Antrag auf Zahlung einer <b>Kündigungsfristentschädigung</b>	167

### **Erhalt von Dokumenten**

Vorlage 39	Antrag auf Aushändigung der <b>Lohnabrechnungen</b>	173
Vorlage 40	Antrag auf Aushändigung der <b>Arbeitsbescheinigung</b>	177

### **Unwirksamkeit der Kündigung durch den Arbeitgeber**

Vorlage 41	Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung einer <b>schwangeren Arbeitnehmerin</b>	184
Vorlage 42	Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung eines <b>Personaldelegierten</b>	188
Vorlage 43	Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung eines <b>Opfers sexueller Belästigung</b>	192

### **Erhalt oder vorläufiger Erhalt von Lohn oder Arbeitslosengeld**

Vorlage 44	Antrag auf vorläufigen Bezug von Arbeitslosengeld <b>nach Kündigung durch den Arbeitgeber wegen schwerem Verschulden</b>	199
Vorlage 45	Antrag auf vorläufigen Bezug von Arbeitslosengeld <b>nach Kündigung durch den Arbeitnehmer wegen sexueller Belästigung</b>	204
Vorlage 46	Antrag auf vorläufigen Bezug des Lohns nach Suspendierung oder rechtswidriger Kündigung einer <b>schwangeren Arbeitnehmerin</b>	209
Vorlage 47	Antrag auf vorläufigen Bezug des Lohns nach Suspendierung oder rechtswidriger Kündigung eines <b>Personaldelegierten</b>	213

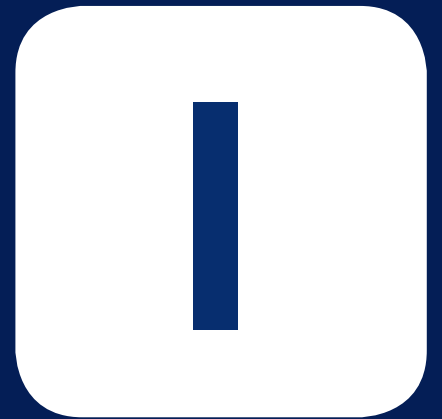
## **IV**

### **Verschiedene Dokumente**

Vorlage 48	<b>Einvernehmliche Auflösung</b> des Arbeitsvertrages	223
Vorlage 49	Forderungsanmeldung bei <b>Konkurs</b> des Arbeitgebers	226
Vorlage 50	<b>Abschlussquittung</b>	230
Vorlage 51	Gleitzeitregelung	232
Vorlage 52	Antrag auf Leistung von <b>Überstunden</b>	238
Vorlage 53	Urlaubsantrag	242

### **Nützliche Adressen** 245

# VERTRAGS- VORLAGEN





# Verträge

**Vorlage 1**      Unbefristeter Arbeitsvertrag

**Vorlage 2**      Befristeter Arbeitsvertrag

**Vorlage 3**      Beschäftigungsvertrag für Schüler und  
Studenten



## UNBEFRISTETER ARBEITSVERTRAG

---

Der unbefristete Vertrag stellt den Regelfall dar und wird für eine unbegrenzte Dauer abgeschlossen.

Er endet, wenn eine der Parteien beschließt, den Vertrag zu beenden (Kündigung durch den Arbeitgeber oder Kündigung durch den Arbeitnehmer), oder wenn ein besonderes Ereignis eintritt (z. B. Tod oder Konkurs des Arbeitgebers, Zuerkennung einer Rente an den Arbeitnehmer, Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers über einen Zeitraum von mehr als 52 Wochen innerhalb von 104 Wochen).

### Form des Vertrages

---

Ein unbefristeter Vertrag sollte schriftlich abgeschlossen werden.

Besteht die Schriftform, ist der Arbeitsvertrag in zweifacher Ausfertigung auszustellen und mit Datum und Unterschrift der Vertragsparteien zu versehen.

Wird der Vertrag mündlich abgeschlossen, hat dies keinerlei Auswirkungen auf seine Gültigkeit. Im Falle eines Rechtsstreits muss allerdings der Arbeitnehmer den Nachweis über die Existenz und den Inhalt des Vertrages erbringen.

Falls sich der Arbeitgeber trotz ausdrücklicher Aufforderung durch den Arbeitnehmer weigert, einen schriftlichen Vertrag zu unterschreiben, der den gesetzlichen Bestimmungen entspricht, kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beenden.

Der Vertrag kann frühestens 3 Tage nach der Aufforderung zur Unterzeichnung eines Schriftstücks und spätestens 30 Tage nach dem Dienstantritt des Arbeitnehmers beendet werden.

Der Arbeitgeber verfügt über die gleichen Rechte, wenn der Arbeitnehmer sich weigert, den schriftlichen und gemäß den gesetzlichen Bestimmungen abgefassten Arbeitsvertrag zu unterschreiben.

### Inhalt des Vertrages

---

Jeder schriftliche Arbeitsvertrag muss eine bestimmte Zahl von Punkten umfassen, die in der nachfolgenden Vorlage aufgeführt sind.

Abgesehen vom obligatorischen Inhalt steht es den Vertragsparteien frei, in ihre Vereinbarung zusätzliche oder abweichende Klauseln einzufügen.

Als abweichende Klausel gilt eine Klausel, die von den gesetzlichen Vorschriften abweicht. Sie ist nur gültig, wenn die Abweichung für den Arbeitnehmer günstiger ist und seine Verpflichtungen im Vergleich zu den gesetzlichen Bestimmungen nicht größer werden.

Eine zusätzliche Klausel ist im Allgemeinen jene, die dem Arbeitnehmer einen Vorteil gewährt (z.B. eine Sondervergütung, ein 13. Monatsgehalt, einen Dienstwagen) oder bestimmte und in den Augen der Vertragsparteien wichtige Punkte erläutert (z. B. Klausel zur Geheimhaltungspflicht, Loyalitätsklausel).

## UNBEFRISTETER ARBEITSVERTRAG

Zwischen:

1. \_\_\_\_\_ <sup>1</sup>  
mit Sitz in \_\_\_\_\_, vertreten durch \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

im Folgenden „der Arbeitgeber“;

und

2. *Herrn/Frau* <sup>2</sup> \_\_\_\_\_ wohnhaft in  
\_\_\_\_\_.

im Folgenden „der Arbeitnehmer“;

wird vorliegender unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen.

### Artikel 1. Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Datum für den Beginn der Ausübung dieses Vertrages wird auf den \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ festgesetzt.

### Artikel 2. Probezeit <sup>3</sup>

Dieser Vertrag beinhaltet eine Probezeit von \_\_\_\_\_ *Wochen/Monaten* <sup>2</sup> vom  
\_\_\_\_\_ bis zum \_\_\_\_\_.

Wird der Vertrag nicht spätestens \_\_\_\_\_ Tage <sup>4</sup> vor Ende der Probezeit durch  
eine der beiden Parteien beendet, ist er ab dem Datum des Dienstantritts als endgültig und  
von unbefristeter Dauer zu betrachten

### Artikel 3. Beschreibung der Aufgaben des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer wird als \_\_\_\_\_  
eingestellt.

Bei der Erfüllung dieser Funktion übt der Arbeitnehmer folgende Tätigkeiten aus \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

### Artikel 4. Arbeitsort

Arbeitsort ist \_\_\_\_\_.

**Artikel 5. Arbeitsdauer und Arbeitszeit**

Die Arbeitsdauer beläuft sich auf \_\_\_\_\_ Stunden pro Woche, verteilt auf \_\_\_\_\_ Arbeitstage.

Die Arbeitszeit ist von \_\_\_\_\_ Uhr bis \_\_\_\_\_ Uhr und von \_\_\_\_\_ Uhr bis \_\_\_\_\_ Uhr.<sup>5</sup>

**Artikel 6. Arbeitslohn und sonstige Leistungen**

Der anfängliche Bruttolohn ist auf \_\_\_\_\_ Euro bei einem Index von \_\_\_\_\_<sup>6</sup> festgesetzt. Er wird am Ende eines jeden Monats abzüglich der gesetzlich vorgesehenen Steuern und Sozialabgaben ausgezahlt.

Zusätzlich zum Grundlohn hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die nachstehenden Lohnzulagen<sup>7</sup> :

---



---

**Artikel 7. Zusatzrentensystem**

Das betriebsinterne Zusatzrentensystem findet auf den Arbeitnehmer Anwendung.

Dieses System weist die nachstehenden Merkmale auf<sup>7</sup> :

---



---

**Artikel 8. Bezahlter Jahresurlaub**

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen üblichen Erholungsurlaub von \_\_\_\_\_<sup>8</sup> Arbeitstagen pro Jahr.

**Artikel 9. Bei der fristgerechten Beendigung des Arbeitsvertrages einzuhaltende Frist**

Außer in dem in Artikel 2 genannten Fall und im Falle einer Kündigung wegen schwerem Verschulden, muss der den Vertrag auflösende Arbeitgeber oder Arbeitnehmer die gesetzliche Kündigungsfrist einhalten.

Diese richtet sich nach der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers und wird wie folgt bestimmt:

Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist	
	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
< 5 Jahre	2 Monate	1 Monat
5 bis 10 Jahre	4 Monate	2 Monate
> 10 Jahre	6 Monate	3 Monate

### Artikel 10. Abweichende und/oder zusätzliche Klauseln

Die Parteien legen die nachstehenden abweichenden und/oder zusätzlichen Klauseln fest:

---

---

Dieser Arbeitsvertrag unterliegt dem luxemburgischen Arbeitsgesetzbuch *und den Bestimmungen des auf das Unternehmen anwendbaren Tarifvertrages*<sup>9</sup>.

In zwei Ausfertigungen ausgestellt und unterzeichnet in \_\_\_\_\_, am \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Der Arbeitnehmer

\_\_\_\_\_  
Der Arbeitgeber

1. Name/Bezeichnung des Arbeitgebers angeben.
2. Nichtzutreffendes bitte streichen.
3. Fakultativ. Für weitere Informationen: [www.csl.lu](http://www.csl.lu).
4. Diese Kündigungsfrist hängt von der Dauer der Probezeit ab. Falls die Probezeit in Wochen ausgedrückt wird, entspricht die Anzahl der Tage der Kündigungsfrist der Anzahl der Wochen der Probezeit. Wird die Probezeit in Monaten ausgedrückt, beträgt die Kündigungsfrist 4 Tage pro Monat der Probezeit, jedoch mindestens 15 Tage und höchstens 1 Monat.
5. Wird der Arbeitnehmer auf Teilzeitbasis eingestellt, muss die Verteilung der Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage ebenfalls angegeben werden.
6. Aktueller Index ab 1. Januar 2015: 775,17.
7. Bitte geben Sie den obligatorischen oder freiwilligen Charakter des Systems, den darin vorgesehenen Leistungsanspruch sowie das eventuelle Vorhandensein von persönlichen Beiträgen an, die vom Arbeitnehmer zu zahlen sind.
8. Die Urlaubsdauer beläuft sich auf mindestens 25 Werktage pro Jahr.
9. Fakultativ, sofern ein Tarifvertrag Anwendung findet.

## BEFRISTETER ARBEITSVERTRAG

---

Der befristete Arbeitsvertrag stellt die Ausnahme dar und wird für eine begrenzte Dauer und zur Ausführung einer konkreten und nicht dauerhaften Aufgabe abgeschlossen.

Folglich ist der Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge erlaubt, um einen vorübergehend abwesenden Arbeitnehmer zu ersetzen, einen vorübergehenden und außerordentlichen Anstieg des Arbeitsvolumens zu bewältigen oder saisonbedingte Arbeiten zu leisten, um nur einige Beispiele zu nennen.<sup>1</sup>

In keinem Fall darf ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden, um einen Arbeitnehmer für eine Arbeitsstelle in Verbindung mit der normalen und üblichen Tätigkeit des Unternehmens dauerhaft einzusetzen.

### Form des Vertrages

---

Ein befristeter Arbeitsvertrag muss schriftlich in zwei Ausfertigungen ausgestellt, datiert und unterschrieben werden.

Falls kein Schriftstück aufgesetzt wird, gilt der Vertrag als unbefristeter Arbeitsvertrag. Der Gegenbeweis ist nicht zulässig.

### Inhalt des Vertrages

---

Jeder befristete Arbeitsvertrag muss eine bestimmte Anzahl von Punkten umfassen, die in der nachfolgenden Vorlage aufgeführt sind.

Diese Klauseln sind dieselben wie für einen unbefristeten Vertrag. Darüber hinaus umfasst der befristete Vertrag jedoch auch noch einige spezifische Klauseln:

- den Vertragsgegenstand: Um rechtmäßig auf einen befristeten Vertrag zurückgreifen zu können, müssen die Parteien die Art der konkreten und nicht dauerhaften Aufgabe angeben, die der Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsvertrages ausüben soll.
- Die durch den einfachen Begriff „Maschinenführer“ erfolgte Beschreibung der dem Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung zugewiesenen Funktionen oder Aufgaben ist beispielsweise zu weit gefasst. Sie macht deutlich, dass der Arbeitnehmer nicht für eine konkrete und nicht dauerhafte Aufgabe eingeteilt wurde. Der Vertrag ist demnach in einen unbefristeten Vertrag umzuwandeln (Berufungsgericht, 4. März 2010, AZ 34598, InfosJuridiques, CSL, Nr. 3/2010, Seite 4);
- das Datum des Vertragsendes oder die Mindestdauer des Vertrages;
- den Namen des abwesenden Arbeitnehmers, falls der Vertrag zur Vertretung eines solchen abgeschlossen wurde;
- gegebenenfalls eine Klausel in Bezug auf die Vertragsverlängerung;
- gegebenenfalls eine Probezeitklausel.

Es sei darauf hingewiesen, dass diese spezifischen Klauseln zwingend in jeden befristeten Vertrag einzufügen sind, um dessen Umwandlung in einen unbefristeten Vertrag zu vermeiden.

1. Siehe Artikel L.122-1(2) des Arbeitsgesetzbuches.

### Dauer des Vertrages

Ein befristeter Vertrag hat eine Laufzeit von maximal 24 Monaten.

Er kann zwei Mal für eine begrenzte Dauer verlängert werden, ohne dass die Gesamtdauer des Vertrages, einschließlich der Verlängerungen, die Obergrenze von 24 Monaten überschreiten darf.

Eine Ausnahme von dieser Regel ist für Saisonverträge vorgesehen, die innerhalb eines Zeitraums von 12 aufeinanderfolgenden Monaten für eine Maximaldauer von 10 Monaten einschließlich Verlängerungen abgeschlossen werden können.

### Vertragsende

Bei der Beendigung eines befristeten Vertrages sind zwei Grundsätze zu beachten:

- die automatische Vertragsbeendigung bei Vertragsende oder bei Erfüllung des Zwecks, zu dem der Vertrag abgeschlossen wurde;

Diesem Grundsatz zufolge ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer über das Ende des Arbeitsverhältnisses im Voraus zu informieren oder ihm eine Kündigungsfrist zu gewähren.

- das Verbot der einseitigen Beendigung des Vertrages vor Vertragsende.

Außer im Falle eines schweren Verschuldens oder einer einvernehmlichen Auflösung sind weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer zur vorzeitigen Beendigung des Vertrages berechtigt.

Der Arbeitnehmer, dessen Vertrag vorzeitig einseitig beendet wird, kann für die noch ausstehende Dauer des befristeten Vertrages eine Entschädigung von bis zu 2 Monatslöhnen fordern.

Der Arbeitgeber kann seinerseits Schadenersatz von bis zu einem Monatslohn erhalten, falls ihm aufgrund der vorzeitigen einseitigen Beendigung des Vertrages durch den Arbeitnehmer ein Schaden entsteht.

### Befristeter Arbeitsvertrag zur Vertretung eines Arbeitnehmers im Elternurlaub

#### „Stühlerücken“ ist erlaubt

Der Ersatz eines aufgrund eines Elternurlaubs, eines Mutterschaftsurlaubs oder eines Urlaubs aus familiären Gründen abwesenden Arbeitnehmers muss nicht unbedingt genau den Arbeitsplatz des abwesenden Arbeitnehmers betreffen, sondern kann auch in Bezug auf einen anderen Arbeitsplatz erfolgen, der im betreffenden Unternehmen oder in der betreffenden Einrichtung aufgrund von internen Umstrukturierungen oder Veränderungen frei wurde, die infolge der besagten Abwesenheit vorgenommen wurden.

#### Der befristete Arbeitsvertrag muss den Namen des sich im Elternurlaub befindenden vertretenen Arbeitnehmers enthalten

Der zur Vertretung eines abwesenden Arbeitnehmers abgeschlossene befristete Arbeitsvertrag muss den Namen des vertretenen Arbeitnehmers enthalten.

Im Falle eines „Stühlerückens“ enthält der befristete Arbeitsvertrag den Namen des indirekt vertretenen Arbeitnehmers, der sich im Elternurlaub befindet.

#### Anfangs- und Enddatum des befristeten Arbeitsvertrages

Der Vertrag zur Vertretung eines sich im Elternurlaub befindenden Arbeitnehmers kann drei Monate vor dem Beginn des Elternurlaubs oder drei Monate vor dem Beginn des Mutterschaftsurlaubs beginnen, falls der Elternurlaub im Anschluss an einen Mutterschaftsurlaub genommen wird.

Ebenso kann er drei Monate nach dem Ende des Elternurlaubs des vertretenen Arbeitnehmers enden.

## BEFRISTETER ARBEITSVERTRAG

Zwischen:

1. \_\_\_\_\_ <sup>1</sup>  
mit Sitz in \_\_\_\_\_, vertreten durch \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

im Folgenden „der Arbeitgeber“;

und

2. *Herrn/Frau* <sup>2</sup> \_\_\_\_\_  
wohnhaft in \_\_\_\_\_.

im Folgenden „der Arbeitnehmer“;

wird vorliegender unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen.

### Artikel 1. Vertragsgegenstand

Gegenstand des Vertrages: \_\_\_\_\_ <sup>3</sup>.

### Artikel 2. Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Datum für den Beginn der Ausübung dieses Vertrages wird auf den \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ festgesetzt.

### Artikel 3. Probezeit <sup>4</sup>

Dieser Vertrag beinhaltet eine Probezeit von \_\_\_\_\_ *Wochen/Monaten* <sup>2</sup> vom  
\_\_\_\_\_ bis zum \_\_\_\_\_.

Wird der Vertrag nicht spätestens \_\_\_\_\_ Tage <sup>5</sup> vor Ende der Probezeit durch  
eine der beiden Parteien beendet, ist er ab dem Datum des Dienstantritts als endgültig und  
von unbefristeter Dauer zu betrachten

### Artikel 4. Dauer des Arbeitsvertrages <sup>6</sup>

*Der vorliegende Vertrag wird für eine konkrete Dauer von \_\_\_\_\_  
Tagen/Wochen/Monaten/Jahren* <sup>2</sup> abgeschlossen und endet am \_\_\_\_\_  
automatisch und ohne Kündigungsfrist.

oder

*Der vorliegende Vertrag wird ohne Angabe einer Dauer abgeschlossen. Die Mindestdauer  
des Vertrages beträgt \_\_\_\_\_ Tage/Wochen/Monate/Jahre* <sup>2</sup>. Nach  
Ablauf dieser Mindestdauer endet der Vertrag automatisch und ohne Kündigungsfrist im  
Falle der Erfüllung des in Artikel 1 genannten Zwecks.

### Artikel 5. Beschreibung der Aufgaben des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer wird als \_\_\_\_\_ eingestellt.

Bei der Erfüllung dieser Funktion übt der Arbeitnehmer folgende Tätigkeiten aus:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### Artikel 6. Arbeitsort

Arbeitsort ist \_\_\_\_\_.

### Artikel 7. Arbeitsdauer und Arbeitszeit

Die Arbeitsdauer beläuft sich auf \_\_\_\_\_ Stunden pro Woche, verteilt auf \_\_\_\_\_ Arbeitstage.

Die Arbeitszeit ist von \_\_\_\_\_ Uhr bis \_\_\_\_\_ Uhr und von \_\_\_\_\_ Uhr bis \_\_\_\_\_ Uhr.<sup>7</sup>

### Artikel 8. Arbeitslohn und sonstige Leistungen

Der anfängliche Bruttolohn ist auf \_\_\_\_\_ Euro bei einem Index von \_\_\_\_\_<sup>8</sup> festgesetzt. Er wird am Ende eines jeden Monats abzüglich der gesetzlich vorgesehenen Steuern und Sozialabgaben ausgezahlt.

Zusätzlich zum Grundlohn hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die nachstehenden Lohnzulagen:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### Artikel 9. Zusatzrentensystem

Das betriebsinterne Zusatzrentensystem findet auf den Arbeitnehmer Anwendung.

Dieses System weist die nachstehenden Merkmale auf<sup>9</sup>:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### Artikel 10. Bezahlter Jahresurlaub

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen üblichen Erholungsurlaub von \_\_\_\_\_<sup>10</sup> Arbeitstagen pro Jahr.

**Artikel 11. Verlängerungsklausel <sup>11</sup>**

Falls der Arbeitsvertrag gemäß den Bestimmungen aus Artikel 4 endet, vereinbaren die Parteien bereits zum gegenwärtigen Zeitpunkt eine eventuelle Verlängerung des vorliegenden Vertrages für einen neuen befristeten Zeitraum. Die Bedingungen für diese Verlängerung werden in einer Vertragsänderung festgesetzt, die vor dem Ablauf des ursprünglichen Vertrages zu unterzeichnen ist.

**Artikel 12. Abweichende und/oder zusätzliche Klauseln**

Die Parteien legen die nachstehenden abweichenden und/oder zusätzlichen Klauseln fest:

\_\_\_\_\_

Dieser Arbeitsvertrag unterliegt dem luxemburgischen Arbeitsgesetzbuch und den Bestimmungen des auf das Unternehmen anwendbaren Tarifvertrages. <sup>12</sup>

In zwei Ausfertigungen ausgestellt und unterzeichnet in \_\_\_\_\_, am \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Der Arbeitnehmer

\_\_\_\_\_  
Der Arbeitgeber

1. Name/Bezeichnung des Arbeitgebers angeben.
2. Nichtzutreffendes bitte streichen.
3. Angabe der konkreten und nicht dauerhaften Aufgabe, für die der befristete Arbeitsvertrag abgeschlossen wird.
4. Fakultativ. Für weitere Informationen: [www.csl.lu](http://www.csl.lu).
5. Diese Kündigungsfrist hängt von der Dauer der Probezeit ab. Falls die Probezeit in Wochen ausgedrückt wird, entspricht die Anzahl der Tage der Kündigungsfrist der Anzahl der Wochen der Probezeit. Wird die Probezeit in Monaten ausgedrückt, beträgt die Kündigungsfrist 4 Tage pro Monat der Probezeit, jedoch mindestens 15 Tage und höchstens 1 Monat.
6. Ein befristeter Arbeitsvertrag kann zu einem festgelegten oder zu einem nicht festgelegten Zeitpunkt enden (siehe Artikel L.122-3 des Arbeitsgesetzbuches).
7. Wird der Arbeitnehmer auf Teilzeitbasis eingestellt, muss die Verteilung der Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage ebenfalls angegeben werden.
8. Aktueller Index am 1. Januar 2015: 775,17.
9. Bitte geben Sie den obligatorischen oder freiwilligen Charakter des Systems, den darin vorgesehenen Leistungsanspruch sowie das eventuelle Vorhandensein von persönlichen Beiträgen an, die vom Arbeitnehmer zu zahlen sind.
10. Die Urlaubsdauer beläuft sich auf mindestens 25 Werktage pro Jahr.
11. Die Verlängerung kann auch allein in einer Vertragsänderung festgelegt werden, die von den Parteien zum gegebenen Zeitpunkt unterzeichnet wird.
12. Fakultativ, sofern ein Tarifvertrag Anwendung findet.

## BESCHÄFTIGUNGSVERTRAG FÜR SCHÜLER UND STUDENTEN

Unter einem Beschäftigungsvertrag für Schüler und Studenten ist ein Vertrag zu verstehen, der für eine Dauer von maximal 2 Monaten pro Jahr mit einer Person zwischen 15 und 27 Jahren abgeschlossen wird. Die Beschäftigung muss während der Schulferien stattfinden.

Die betreffende Person muss an einer Lehranstalt eingeschrieben sein und regelmäßig an einem Vollzeitunterricht teilnehmen. Als Schüler oder Student gilt auch eine Person, die bis vor weniger als 4 Monaten an einer Lehranstalt eingeschrieben war.

### Form des Vertrages

Der Vertrag muss spätestens zum Zeitpunkt des Dienstantritts des Schülers oder Studenten schriftlich abgeschlossen werden.

Er ist in dreifacher Ausfertigung auszustellen, von denen eine für den Arbeitgeber bestimmt ist. Die zweite Ausfertigung bekommt der Schüler/Student, während die dritte Ausfertigung an die Gewerbeaufsicht übersandt werden muss.

In Ermangelung eines schriftlichen Vertrages gilt das Beschäftigungsverhältnis des Schülers oder Studenten als unbefristeter Arbeitsvertrag.

### Inhalt des Vertrages

Der Vertrag für Schüler und Studenten muss eine bestimmte Anzahl von Punkten umfassen, die in der nachfolgenden Vorlage aufgeführt sind.

Diese Vorlage entspricht dem seitens der Gewerbeaufsicht ausgearbeiteten Vertragsmuster.

### Lohn des Schülers oder Studenten

Der einem Schüler oder Studenten entrichtete Lohn darf nicht weniger als 80% des sozialen Mindestlohns für ungelernete Arbeitnehmer betragen. Es gelten folgende Beträge, die sich nach dem Alter des Jugendlichen richten:

Für Schüler von 15 bis 17 Jahren:	1.153,78 €	(Index 775,17) <sup>1</sup>
Für Schüler von 17 bis 18 Jahren:	1.230,70 €	(Index 775,17) <sup>1</sup>
Für Schüler ab 18 Jahren:	1.538,37 €	(Index 775,17) <sup>1</sup>

Dieser Lohn ist von den Beiträgen zur Kranken- und Rentenversicherung befreit. Der Arbeitgeber muss den Jugendlichen jedoch bei der Unfallversicherung anmelden und die entsprechenden Beiträge zahlen.

1. Aktueller Index am 1. Januar 2015: 775,17.

# BESCHÄFTIGUNGSVERTRAG FÜR SCHÜLER UND STUDENTEN <sup>1</sup>

ARTIKEL L.151-1 FF. DES ARBEITSGESETZBUCHES

Zwischen:

1. \_\_\_\_\_ <sup>2</sup>  
mit Sitz in \_\_\_\_\_, vertreten durch \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ ,

im Folgenden „der Arbeitgeber“;

und

2. Herrn/Frau \_\_\_\_\_ <sup>3</sup>, geboren am  
\_\_\_\_\_, wohnhaft in \_\_\_\_\_ ,

im Folgenden „der Schüler/Student <sup>3</sup>“;

wurde Nachstehendes vereinbart:

## Artikel 1. Anfangs- und Enddatum des Vertrages

Der vorliegende Vertrag beginnt am \_\_\_\_\_ und endet am  
\_\_\_\_\_ <sup>4</sup>.

## Artikel 2. Art der Beschäftigung und Arbeitsort

Die Leistungen des *Schülers/Studenten* <sup>4</sup> umfassen \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ .

Der Arbeitsort ist \_\_\_\_\_ .

## Artikel 3. Tägliche und wöchentliche Arbeitsdauer

Die normale Arbeitsdauer beläuft sich auf \_\_\_\_\_ Stunden pro Tag und  
\_\_\_\_\_ Stunden pro Woche.

## Artikel 4. Vereinbarter Lohn und Zahlungstermin

Der Bruttolohn des *Schülers/Studenten* <sup>3</sup> ist auf \_\_\_\_\_ Euro  
pro *Stunde/Monat* festgesetzt. <sup>3, 5</sup>

Der Lohn wird *jede Woche/alle zwei Wochen/jeden Monat* ausgezahlt. <sup>3</sup>

### **Artikel 5. Unterbringungsort des Schülers oder Studenten<sup>6</sup>**

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, den Schüler/Studenten<sup>3</sup> in \_\_\_\_\_ unterzubringen.

Der vorliegende Vertrag ist in dreifacher Ausfertigung ausgestellt. Die erste Ausfertigung bekommt der Arbeitgeber und die zweite Ausfertigung ist für den Schüler/Studenten<sup>3</sup> bestimmt. Die dritte Ausfertigung wird innerhalb von 7 Tagen nach dem Beginn der Vertragsausführung an die Gewerbeaufsicht übersandt.

Erstellt in drei Ausfertigungen in \_\_\_\_\_, am \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Unterschrift des Schülers/Studenten<sup>3</sup>  
und falls minderjährig seines  
gesetzlichen Vertreters

\_\_\_\_\_  
Unterschrift des Arbeitgebers

1. Quelle: [www.itm.lu](http://www.itm.lu).
2. Name/Bezeichnung des Arbeitgebers angeben.
3. Nichtzutreffendes bitte streichen.
4. Artikel L.151-4: „Der Vertrag darf für einen Zeitraum von maximal zwei Monaten pro Kalenderjahr abgeschlossen werden. Diese Dauer darf selbst im Falle mehrerer Verträge nicht überschritten werden.“
5. Artikel L.151-5: „Arbeitgeber, die einen Schüler oder Studenten nach Maßgabe der Bedingungen des vorliegenden Artikels beschäftigen, sind dazu verpflichtet, diesem einen Lohn in Höhe von mindestens achtzig Prozent des sozialen Mindestlohns zu entrichten, der sich gegebenenfalls nach dem Alter des Jugendlichen richtet.“
6. Fakultativ, sofern sich der Arbeitgeber zur Unterbringung des Schülers oder Studenten verpflichtet hat.

# BRIEF- VORLAGEN





# Lohn

**Vorlage 4** ..... Aufforderung zur Lohnzahlung

**Vorlage 5** ..... Aufforderung zur Aushändigung der  
Lohnabrechnung



## AUFFORDERUNG ZUR LOHNZAHLUNG<sup>1</sup>

Der Lohn stellt die unmittelbare Gegenleistung für die Arbeit dar, die der Arbeitnehmer für seinen Arbeitgeber verrichtet. Er entspricht grundsätzlich einer Geldleistung (Lohn, Sondervergütungen, Zulagen, usw.). In bestimmten Fällen wird er mit einer Sachleistung kombiniert (kostenlose Unterbringung, Verpflegung, Dienstwagen, usw.).

In der Regel wird der Lohn von beiden Parteien nach freiem Ermessen festgelegt, auch wenn dabei bestimmte Bezugsgrößen wie der soziale Mindestlohn oder die in bestimmten Tarifverträgen vorgesehenen Lohn Tabellen zu berücksichtigen sind.

Der Lohn ist monatlich spätestens am letzten Tag des entsprechenden Kalendermonats zu entrichten.

Bei berechtigtem und dringendem Bedarf kann der Arbeitnehmer eine Vorauszahlung in Höhe des der entrichteten Arbeit entsprechenden Lohnanteils erhalten.

Die Lohnzusatzleistungen sind spätestens innerhalb von zwei Monaten nach dem Dienstjahr oder nach dem Ende des Geschäftsjahres oder nach der Festlegung des Ergebnisses dieses Geschäftsjahres zu entrichten.

### Was tun, wenn der Arbeitgeber den Lohn nicht zahlt?.....

Lohnstreitfälle verlaufen in der Regel nach Maßgabe des nachstehenden Verfahrens:

- Übermittlung eines Einschreibens an den Arbeitgeber, um diesen zur Entrichtung des geschuldeten Betrages innerhalb einer festgesetzten Frist von 8 oder 15 Tagen aufzufordern. Eine Kopie dieser Aufforderung kann an die Gewerbeaufsicht übermittelt werden.
- Bei fortdauernder Uneinigkeit, d.h. wenn die Zahlungsaufforderung folgenlos bleibt, wird der Rechtsstreit mittels eines Antrags auf Zahlung der Lohnrückstände (Betreibung von Lohnforderungen) vor den Arbeitsgerichten ausgetragen.

**Achtung:** Lohnforderungen verjähren nach 3 Jahren, was bedeutet, dass sämtliche Löhne, die ab der Einreichung des Antrags vor Gericht seit mehr als 3 Jahren ausstehen, nicht mehr eingefordert werden können und demnach für den Arbeitnehmer verloren sind. Diese Verjährungsfrist von 3 Jahren gilt nicht nur für die Löhne im eigentlichen Sinne, sondern auch für sämtliche dem Arbeitnehmer geschuldeten Vergütungen jedweder Art.

- Fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer: Der Rechtsprechung zufolge stellt die systematische, anhaltende und wiederholte Nichtzahlung der Löhne seitens des Arbeitgebers ein schweres Verschulden des Arbeitgebers dar, das die fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer rechtfertigt, da die Hauptverpflichtung des Arbeitgebers darin besteht, im Gegenzug für die seitens seines Arbeitnehmers entrichtete Arbeit die Löhne zu bezahlen (Berufungsgericht, 4. Juli 2013, AZ 39309, InfosJuridiques, CSL, Nr. 8/2013, Seite 13) (siehe Vorlage 10).

**Achtung:** Die fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer führt zur Beendigung des Arbeitsvertrages ohne Anspruch auf Arbeitslosengeld.

1. Oder zur Zahlung jedwedes sonstigen Betrages, den der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer schuldet: Entschädigung für nicht in Anspruch genommene Urlaubstage, Abgangsentschädigung, Kündigungsfristentschädigung, usw.

## AUFFORDERUNG ZUR LOHNZAHLUNG<sup>1</sup>

(Name und Adresse des Arbeitnehmers)

(Name und Adresse des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

### PER EINSCHREIBEN

#### Betreff: Nichtzahlung des Lohns/der Löhne

Sehr geehrte Frau \_\_\_\_\_, sehr geehrter Herr \_\_\_\_\_<sup>2</sup>,

bislang warte ich noch auf die Zahlung meines Lohns für *den/die* Monat(e)<sup>2</sup> \_\_\_\_\_.

#### Bitte wählen Sie 2 der nachstehenden Optionen:

*Gemäß Artikel L.221-1 des Arbeitsgesetzbuches ist der Lohn monatlich spätestens am letzten Tag des entsprechenden Kalendermonats zu entrichten<sup>3</sup>.*

#### oder

*Gemäß Artikel L.125-7 des Arbeitsgesetzbuches ist im Falle der Auflösung des Arbeitsvertrages spätestens innerhalb einer Frist von fünf Tagen<sup>5</sup> nach Vertragsende die Lohnabrechnung auszuhändigen und der noch geschuldete Lohn zu entrichten.*

Folglich fordere ich Sie dazu auf, innerhalb einer Frist von 8 Tagen den Betrag von Euro \_\_\_\_\_ durch Überweisung auf mein Konto bei der Bank \_\_\_\_\_ IBAN LU \_\_\_\_\_ zu entrichten.

Andernfalls werde ich mich ohne weitere Vorwarnung an das Arbeitsgericht wenden.

Das vorliegende Schreiben versteht sich vorbehaltlich aller Rechte und gilt als Zahlungsaufforderung, wodurch ab seinem Übermittlungsdatum der Anspruch auf gesetzliche Zinsen beginnt.

*Eine Kopie des vorliegenden Schreibens wird der Gewerbeaufsicht zur Information übermittelt.<sup>5</sup>*

Mit freundlichen Grüßen,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Oder zur Zahlung jedwededes sonstigen Betrages.
2. Nichtzutreffendes bitte streichen.
3. Im Falle der Nichtzahlung der Löhne während der Ausführung des Arbeitsvertrages.
4. Im Falle der Nichtzahlung der Löhne im Anschluss an die Auflösung des Arbeitsvertrages.
5. Fakultativ.

## AUFFORDERUNG ZUR AUSHÄNDIGUNG DER LOHNABRECHNUNG<sup>1</sup>

---

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer am Ende eines jeden Monats eine Lohnabrechnung aushändigen, aus der die Berechnungsart des Lohns, die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden, der Stundensatz für die geleistete Arbeit sowie jedwede sonstige Sach- oder Geldleistung hervorgehen.

Im Falle der Auflösung des Arbeitsvertrages sind spätestens innerhalb einer Frist von fünf Tagen nach Vertragsende die Lohnabrechnung auszuhändigen und der noch geschuldete Lohn zu entrichten.

### Was tun, wenn der Arbeitgeber die Lohnabrechnung nicht aushändigt? .....

Lohnstreitfälle verlaufen in der Regel nach Maßgabe des nachstehenden Verfahrens:

- Übermittlung eines Einschreibens an den Arbeitgeber, um diesen zur Aushändigung der Lohnabrechnung innerhalb einer festgesetzten Frist von 8 oder 15 Tagen aufzufordern. Eine Kopie dieser Aufforderung kann an die Gewerbeaufsicht übermittelt werden.
- Bei fortdauernder Uneinigkeit, d.h. wenn die Aufforderung folgenlos bleibt, wird der Rechtsstreit mittels eines Antrags auf Aushändigung der Lohnabrechnung vor den Arbeitsgerichten ausgetragen.

1. Oder jedwedes sonstigen Dokuments, zu dessen Aushändigung an den Arbeitnehmer der Arbeitgeber verpflichtet ist, wie beispielsweise eine Lohnbescheinigung.

## AUFFORDERUNG ZUR AUSHÄNDIGUNG DER LOHNABRECHNUNG<sup>1</sup>

(Name und Adresse des Arbeitnehmers)

(Name und Adresse des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

### PER EINSCHREIBEN

**Betreff: Lohnabrechnung**

Sehr geehrte Frau \_\_\_\_\_, sehr geehrter Herr \_\_\_\_\_<sup>2</sup>,

bislang warte ich noch auf meine Lohnabrechnung vom Monat \_\_\_\_\_.

Gemäß Artikel L.125-7 des Arbeitsgesetzbuches (**Bitte wählen Sie 2 der nachstehenden Optionen:**)

*ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, dem Arbeitnehmer am Ende eines jeden Monats zusammen mit der letzten Lohnzahlung eine genaue und umfassende Abrechnung in Bezug auf die Berechnungsart des Lohns auszuhändigen, aus der insbesondere der Arbeitszeitraum und die Gesamtanzahl der dem entrichteten Lohn entsprechenden Arbeitsstunden, der Stundensatz für die geleistete Arbeit sowie jedwede sonstigen Geld- oder Sachbezüge hervorgehen.<sup>3</sup>*

**oder**

*bei Auflösung des Arbeitsvertrages ist die Lohnabrechnung spätestens innerhalb einer Frist von fünf Tagen<sup>4</sup> nach Vertragsende auszuhändigen.*

Folglich fordere ich Sie dazu auf, mir meine Lohnabrechnung innerhalb einer Frist von 8 Tagen zukommen zu lassen.

Andernfalls werde ich mich ohne weitere Vorwarnung an das Arbeitsgericht wenden.

Das vorliegende Schreiben versteht sich vorbehaltlich aller Rechte und gilt als Aufforderung.

*Eine Kopie des vorliegenden Schreibens wird der Gewerbeaufsicht zur Information übermittelt.<sup>5</sup>*

Mit freundlichen Grüßen,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Oder jedwedes sonstigen Dokuments, zu dessen Aushändigung an den Arbeitnehmer der Arbeitgeber verpflichtet ist, wie beispielsweise eine Lohnbescheinigung.
2. Nichtzutreffendes bitte streichen.
3. Im Falle der Nichtaushändigung der Lohnabrechnung während der Ausführung des Arbeitsvertrages.
4. Im Falle der Nichtaushändigung der Lohnabrechnung im Anschluss an die Auflösung des Arbeitsvertrages.
5. Fakultativ.

# Änderung des Arbeitsvertrages

## Vorlage 6

Anfrage der Gründe für eine angekündigte  
Änderung des Arbeitsvertrages

## Vorlage 7

Ablehnung/Unwirksamkeit der Änderung  
des Arbeitsvertrages



## ÄNDERUNG DES ARBEITS- VERTRAGES

---

Um die Arbeitsbedingungen zum Nachteil des Arbeitnehmers zu ändern, muss der Arbeitgeber ein besonderes Verfahren einhalten, sofern diese Änderung eine als wesentlich erachtete Klausel des Arbeitsvertrages betrifft.

Die Vollmitglieder und Stellvertreter der Personaldelegationen dürfen ebenso wie der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte während der Dauer ihres Mandats nicht Gegenstand einer Änderung einer wesentlichen Klausel ihres Arbeitsvertrages werden.

Die betroffenen Delegierten können gegebenenfalls beim Präsidenten des Arbeitsgerichts die Einstellung der einseitigen Änderung ihres Arbeitsvertrages beantragen.

### Was ist unter der Änderung eines wesentlichen Bestandteils des Arbeitsvertrages zu verstehen?.....

Um als wesentlich bezeichnet zu werden, muss die Änderung einen Vertragsbestandteil betreffen, der zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses seitens der Parteien als essentiell erachtet wurde, d.h. einen Bestandteil, der sie zur Einwilligung in den Vertragsabschluss bewogen hat.

Die Änderung ist hingegen nur unwesentlich, wenn sie sich entweder auf einen Bestandteil des Arbeitsvertrages bezieht, der für den Willen der Vertragsparteien nicht ausschlaggebend war, oder wenn die Parteien von Anfang an die Möglichkeit einer späteren Änderung vorgesehen haben. In letzterem Fall muss sich der Arbeitnehmer der Änderung fügen.

Im Allgemeinen sind die nachstehenden Änderungen als wesentlich zu betrachten und unterliegen folglich dem gesetzlich vorgesehenen Verfahren:

- Lohnbeeinträchtigungen:  
Jedwede Beeinträchtigung des Grundlohns und der Lohnzusatzleistungen wird als wesentlich erachtet und muss unter Einhaltung des gesetzlich vorgesehenen Verfahrens erfolgen.  
Eine Änderung der Berechnungsart des Lohns stellt jedoch nicht unbedingt eine wesentliche Änderung dar, vorausgesetzt, die Höhe des Lohns wird beibehalten und die neue Berechnungsmethode erweist sich für den Arbeitnehmer als vorteilhaft.
- Beeinträchtigungen in Bezug auf die Qualifizierung:  
Die Herabstufung des Arbeitnehmers, d.h. die Zuweisung von Aufgaben, die einer geringeren Qualifizierung entsprechen, stellt selbst bei Aufrechterhaltung der Höhe des Lohns eine wesentliche Änderung dar.  
Durch eine einfache Versetzung von einem Posten auf einen anderen oder von einer Abteilung in eine andere ohne Beeinträchtigung des Lohns und der Qualifizierung wird das gesetzlich vorgesehene Verfahren jedoch nicht ausgelöst.
- Der Wechsel des Arbeitsortes ist gegebenenfalls ebenfalls als wesentliche Klausel eines Arbeitsvertrages zu betrachten und erfordert folglich die Einhaltung des gesetzlich vorgesehenen Verfahrens. Sofern der Arbeitsvertrag jedoch eine Mobilitätsklausel enthält, spricht man nicht von einer wesentlichen Änderung.

- Die Hinzufügung einer Wettbewerbsverbotsklausel:

Die Hinzufügung einer Wettbewerbsverbotsklausel, die der ursprüngliche Vertrag nicht vorsieht und die die Freiheit des Arbeitnehmers künftig einschränkt, weist im Allgemeinen einen wesentlichen Charakter auf und muss folglich unter Einhaltung des gesetzlich vorgesehenen Verfahrens erfolgen.

- Die Arbeitszeit:

### **Hinweis:**

- Für Teilzeitbeschäftigte ist eine Änderung der Arbeitszeit nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Arbeitnehmers möglich.
- Verwechseln Sie die Arbeitszeit bitte nicht mit der Arbeitsdauer. Die Arbeitszeit betrifft die Aufteilung der täglichen Arbeitsdauer auf den Tag; im weiteren Sinne kann die Arbeitszeit auch die Aufteilung der wöchentlichen Arbeitsdauer auf die Arbeitstage der Woche umfassen. Die Arbeitsdauer bezeichnet die Anzahl der Stunden, in denen der Arbeitnehmer im Laufe der Woche für seinen Arbeitgeber arbeiten muss.
- Der Übergang von einer Vollzeitbeschäftigung zu einer Teilzeitbeschäftigung und umgekehrt, ist ausschließlich mit Zustimmung des Arbeitnehmers möglich.

In Bezug auf sämtliche angeführten Punkte ist Nachstehendes hervorzuheben: Sofern der Arbeitsvertrag von Anfang an vorsieht, dass die Arbeitszeit, der Arbeitsort, usw. in Abhängigkeit von den Bedürfnissen des Unternehmens variieren können, hat der Arbeitnehmer zum gegebenen Zeitpunkt keine andere Wahl, als die vorgeschlagene Änderung zu akzeptieren.

Durch die Unterzeichnung dieser „Flexibilitätsklauseln“ bestätigt der Arbeitnehmer selbst, dass es sich bei diesen Punkten in seinen Augen nicht um wesentliche Aspekte seines Arbeitsvertrages handelt.

## Welches Verfahren muss der Arbeitgeber einhalten?.....

Das einzuhaltende Verfahren ähnelt dem Verfahren im Falle der Kündigung durch den Arbeitgeber (siehe Vorlagen 11 & 12).

Demnach muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Änderung wie folgt mitteilen:

- entweder per Einschreiben;
- oder durch die an den Arbeitnehmer erfolgende eigenhändige Übergabe des Schreibens gegen Empfangsbestätigung des Arbeitnehmers auf der Durchschrift des Schreibens.

In Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vorab zu einem Gespräch vorladen, in dessen Rahmen er ihm die Gründe für die geplante Änderung darlegt und die Meinung des Arbeitnehmers einholt (siehe Vorlage 11).

Die Änderung kann entweder nach Ablauf einer bestimmten und von der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers abhängigen Frist eintreten (angekündigte Änderung, sofern die Änderung durch andere Gründe als das schwere Verschulden des Arbeitnehmers gerechtfertigt ist), oder aber mit sofortiger Wirkung (im Falle eines schweren Verschuldens des Arbeitnehmers, das die Änderung rechtfertigt).

Im Falle der angekündigten Änderung hat der Arbeitnehmer die gesamte Ankündigungsfrist über Zeit, um über die Änderung nachzudenken.

Es obliegt jedoch dem Arbeitnehmer, innerhalb einer Frist von einem Monat nach dem Erhalt des Schreibens zur Ankündigung der Änderung seiner Arbeitsbedingungen per Einschreiben die Gründe für diese Änderung zu erfragen. Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, diese Anfrage innerhalb eines Monats zu beantworten.

Im Falle einer mit sofortiger Wirkung erfolgenden Änderung der Arbeitsbedingungen, muss das Schreiben direkt das/die dem Arbeitnehmer seitens des Arbeitgebers vorgeworfene(n) schwere(n) Verschulden enthalten, das oder die den Arbeitgeber zu einer derartigen Änderung veranlassen.

Sofern sich der Arbeitgeber an das gesetzlich vorgesehene Verfahren gehalten hat, hat der Arbeitnehmer in beiden Fällen die Möglichkeit, die Änderung anzunehmen oder abzulehnen.

Entweder akzeptiert er die Änderung und setzt die Tätigkeit für seinen Arbeitgeber unter den neuen Arbeitsbedingungen fort, oder er lehnt die neuen Arbeitsbedingungen ab und gibt seine Stelle auf. In diesem Fall gilt die daraus entstehende Auflösung des Arbeitsvertrages als Kündigung durch den Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer kann vor dem Arbeitsgericht Klage gegen diese Kündigung einreichen und im Falle des Rechtsmissbrauchs des Arbeitgebers gegebenenfalls die Zuerkennung von Schadensersatz fordern. Darüber hinaus hat er auch Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Sofern es der Arbeitgeber unterlässt, dem Arbeitnehmer die Gründe für die Änderung mitzuteilen, wird Letztere als ungerechtfertigt betrachtet und veranlasst zur Entrichtung von Schadensersatz. Selbiges gilt, sofern die Gründe für die Änderung nicht rechtmäßig sind.

An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass eine entgegen der gesetzlich vorgesehenen Formalitäten und Fristen durchgeführte Änderung als unwirksam zu betrachten ist.

In der Praxis wird dem Arbeitnehmer in diesem Fall geraten, die auferlegten Änderungen nicht zu akzeptieren (und folglich im Rahmen des Möglichen zu den früheren Bedingungen weiterzuarbeiten) und seine Missbilligung schriftlich zu äußern (siehe nachstehende Vorlage 7).

Sofern der Arbeitnehmer über mehrere Wochen oder sogar mehrere Monate hinweg unter den neuen Bedingungen arbeitet, gelten diese als von ihm akzeptiert und er kann keinen Einspruch mehr dagegen erheben (siehe Berufungsgericht, 18. Oktober 2001, AZ 21133).

**Achtung:** Sofern sich die Änderung jedoch nicht auf einen wesentlichen Bestandteil des Arbeitsvertrages bezieht (wie beispielsweise eine geringfügige Änderung an der Arbeitszeit), kann die Ablehnung des Arbeitnehmers als Arbeitsverweigerung ausgelegt und in bestimmten Fällen selbst als schweres Verschulden betrachtet werden.

Selbiges gilt für den Fall, dass die Gründe für die Änderung gerechtfertigt sind.

## ANFRAGE DER GRÜNDE FÜR EINE ANGEKÜNDIGTE ÄNDERUNG DES ARBEITSVERTRAGES

(Name und Adresse des Arbeitnehmers)

(Name und Adresse des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

### PER EINSCHREIBEN

**Betreff:**           **Anfrage der Gründe für die angekündigte Änderung meines  
Arbeitsvertrages**

Sehr geehrte Frau \_\_\_\_\_, sehr geehrter Herr \_\_\_\_\_<sup>1</sup>,

hiermit bestätige ich den Erhalt Ihres Schreibens vom \_\_\_\_\_,  
mit dem Sie eine angekündigte Änderung meines Arbeitsvertrages vorgenommen haben.

Nach Maßgabe der Bestimmungen aus den Artikeln L.121-7 und L.124-5 des Arbeits-  
gesetzbuches, bitte ich Sie, mir die Gründe für die Änderung meines Arbeitsvertrages  
anzugeben.

Mit freundlichen Grüßen,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Nichtzutreffendes bitte streichen.

## ABLEHNUNG/UNWIRKSAMKEIT<sup>1</sup> DER ÄNDERUNG DES ARBEITVERTRAGES

(Name und Adresse des Arbeitnehmers)

(Name und Adresse des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

### PER EINSCHREIBEN

- Betreff:**
- **Ablehnung der Änderung meines Arbeitsvertrages und Anfechtung der Gründe (Option 1)**
  - **Ablehnung der unwirksamen Änderung meines Arbeitsvertrages (Option 2)<sup>1</sup>**

Sehr geehrte Frau \_\_\_\_\_, sehr geehrter Herr \_\_\_\_\_<sup>1</sup>,

hiermit bestätige ich den Erhalt Ihres Schreibens vom \_\_\_\_\_.

### Bitte wählen Sie eine der 2 nachstehenden Optionen:

Mit dem vorliegenden Schreiben fechte ich die für die Änderung meines Arbeitsvertrages geltend gemachten Gründe an.

### oder

Sie haben meinen Arbeitsvertrag ohne Einhaltung des in Artikel 121-7 des Arbeitsgesetzbuches geforderten Änderungsverfahrens geändert/zu ändern beabsichtigt<sup>1</sup>. Diese Änderung ist demnach unwirksam.

Folglich lehne ich die am \_\_\_\_\_ erfolgte/erfolgende<sup>1</sup> Änderung meines Arbeitsvertrages ausdrücklich ab.

Ich werde meine Arbeit demnach nach Maßgabe meiner üblichen Arbeitsbedingungen fortsetzen.<sup>2</sup>

Das vorliegende Schreiben versteht sich vorbehaltlich aller Rechte.

Mit freundlichen Grüßen,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Nichtzutreffendes bitte streichen.

2. Fakultativ, soweit möglich.



# Probezeit

## Vorlage 8

Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber oder Arbeitnehmer während der Probezeit



## KÜNDIGUNG DES ARBEITS- VERTRAGES WÄHREND DER PROBEZEIT

Während der Probezeit kann sich der Arbeitnehmer vergewissern, ob ihm die zu erledigende Arbeit zusagt, während der Arbeitgeber die Möglichkeit erhält, die beruflichen Fähigkeiten des Arbeitnehmers zu beurteilen.

### Form des Kündigungsschreibens

Eine Kündigung erfolgt schriftlich in Briefform. Dieser Brief wird entweder per Einschreiben übermittelt oder persönlich überreicht.

Im letztgenannten Fall bestätigt der Empfänger den Erhalt des Briefs durch die Gegenzeichnung einer Durchschrift.

### Inhalt des Kündigungsschreibens

Das Kündigungsschreiben beschränkt sich darauf, den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu informieren. Weder der Arbeitnehmer noch der Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, ihre Gründe für die Vertragskündigung anzugeben.

Neben der Ankündigung des Vertragsendes umfasst das Kündigungsschreiben die einzuhalten- de Kündigungsfrist. Es muss auch das Anfangs- und Enddatum dieser Kündigungsfrist erwähnt werden, wobei die Kündigungsfrist am Tag nach dem Versand oder der Überreichung des Kündigungsschreibens beginnt.

Die Kündigungsfrist hängt von der Dauer der vertraglich vorgesehenen Probezeit ab und wird nicht in Arbeitstagen, sondern in Kalendertagen berechnet.

Dauer der Probezeit	Einzuhaltende Kündigungsfrist
2 Wochen	Außer im Falle eines schweren Verschuldens keine Kündigung möglich
3 Wochen	3 Tage
4 Wochen	4 Tage
1 Monat	15 Tage
2 Monate	15 Tage
3 Monate	15 Tage
4 Monate	16 Tage
5 Monate	20 Tage
6 Monate	24 Tage
7 Monate	28 Tage
8 Monate	1 Monat
9 Monate	1 Monat
10 Monate	1 Monat
11 Monate	1 Monat
12 Monate	1 Monat

### Zeitpunkt der Vertrageskündigung

Während der ersten zwei Wochen der Probezeit kann der Vertrag ausschließlich bei schwerem Verschulden des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers gekündigt werden (z.B. Diebstahl, Gewaltanwendung oder Androhung körperlicher Gewalt).

Nach diesen beiden Wochen kann der Arbeitsvertrag während der Probezeit jederzeit beendet werden.

Eine Regel gilt es dabei dennoch zu beachten: Die Kündigungsfrist muss während der Probezeit beginnen und spätestens am letzten Tag der Probezeit enden.

Andernfalls gilt der Arbeitsvertrag als endgültig abgeschlossen.

Läuft die Probezeit beispielsweise bis zum 31. März, so muss der Arbeitnehmer, der einer Probezeit von 6 Monaten unterliegt, spätestens 24 Tage vor diesem Datum kündigen.

Sollte der Arbeitnehmer verspätet (beispielsweise am 25. März) kündigen, hat sich der Arbeitsvertrag bereits in einen endgültigen Vertrag umgewandelt und die für endgültig abgeschlossene Arbeitsverträge geltende Kündigungsfrist von einem Monat ist einzuhalten.

**Hinweis:** Bei Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrages (beispielsweise aufgrund von Urlaub oder Krankheit des Arbeitnehmers) wird die Probezeit automatisch um maximal einen Monat verlängert.

## KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERTRAGES WÄHREND DER PROBEZEIT

(Name und Anschrift *des Arbeitnehmers/des Arbeitgebers* <sup>1</sup>)

(Name und Anschrift *des Arbeitgebers/  
des Arbeitnehmers* <sup>1</sup>)

(Ort und Datum)

### PER EINSCHREIBEN

**Betreff: Kündigung des Vertrages während der Probezeit**

Sehr geehrte Frau \_\_\_\_\_, sehr geehrter Herr \_\_\_\_\_ <sup>1</sup>,

hiermit muss ich Sie leider darüber in Kenntnis setzen, dass ich den am \_\_\_\_\_  
auf Probe abgeschlossenen Arbeitsvertrag kündige.

Nach Maßgabe der Bestimmungen aus Artikel L.121-5(4) des Arbeitsgesetzbuches beläuft  
sich die Kündigungsfrist auf \_\_\_\_\_ Tage/Monat <sup>1</sup>.

Sie beginnt am \_\_\_\_\_ und endet am \_\_\_\_\_.

Mit freundlichen Grüßen,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Nichtzutreffendes bitte streichen.



# Kündigung durch den Arbeitnehmer

**Vorlage 9** Fristgerechte Kündigung durch den Arbeitnehmer

**Vorlage 10** Fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer wegen schwerem Verschulden des Arbeitgebers



## FRISTGERECHTE KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITNEHMER

---

Unter einer fristgerechten Kündigung durch den Arbeitnehmer versteht man die Beendigung eines Arbeitsvertrages auf Initiative des Arbeitnehmers.

### Form des Kündigungsschreibens

---

Eine Kündigung muss schriftlich in Briefform erfolgen. Dieser Brief wird dem Arbeitgeber entweder per Einschreiben übermittelt oder persönlich überreicht. Im letztgenannten Fall bestätigt der Arbeitgeber den Empfang der Kündigung durch die Gegenzeichnung einer Durchschrift des Kündigungsschreibens.

### Inhalt des Kündigungsschreibens

---

Das Kündigungsschreiben beschränkt sich darauf, den Arbeitgeber über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu informieren. Der Arbeitnehmer ist nicht dazu verpflichtet, die Gründe anzugeben, die ihn zur Auflösung des Vertrages veranlassen.

Neben der Ankündigung der Vertragsbeendigung umfasst das Kündigungsschreiben die seitens des Arbeitnehmers einzuhaltende Kündigungsfrist, sowie das Anfangs- und Enddatum dieser Kündigungsfrist.

Die Kündigungsfrist beträgt:

- 1 Monat bei einer Betriebszugehörigkeit von unter 5 Jahren;
- 2 Monate bei einer Betriebszugehörigkeit von zwischen 5 und 10 Jahren;
- 3 Monate bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren.

Die Kündigungsfrist beginnt am 15. des Monats, wenn das Kündigungsschreiben vor dem 15. zugestellt wird. Wenn das Kündigungsschreiben zwischen dem 15. und dem letzten Tag des Monats zugestellt wird, beginnt die Kündigungsfrist ab dem 1. Tag des darauf folgenden Monats.

### Rechte des scheidenden Arbeitnehmers

---

Während der Dauer der Kündigungsfrist muss der Arbeitnehmer seine normalen Arbeitsleistungen weiter erbringen (außer bei Freistellung von der Arbeit), und der Arbeitgeber muss ihm den entsprechenden Lohn entrichten.

Ein scheidender Arbeitnehmer hat jedoch keinen Anspruch auf:

- eine Abgangsentschädigung, auch wenn er seit über 5 Jahren bei seinem Arbeitgeber gearbeitet hat;
- Arbeitslosengeld, da eine Kündigung auf Initiative des Arbeitnehmers als freiwilliger Verlust des Arbeitsplatzes gilt.

Der scheidende Arbeitnehmer hat jedoch Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung für nicht in Anspruch genommene Urlaubstage.

Gegebenenfalls hat er auch Anspruch auf eine anteilige Zahlung des 13. Monatsgehalts oder einer Sondervergütung.

## FRISTGERECHTE KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITNEHMER

(Name und Anschrift des Arbeitnehmers)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

### PER EINSCHREIBEN

**Betreff:** Kündigung meines Arbeitsvertrages

Sehr geehrte Frau \_\_\_\_\_, sehr geehrter Herr \_\_\_\_\_<sup>1</sup>,

hiermit muss ich Sie leider darüber in Kenntnis setzen, dass ich meinen Arbeitsvertrag gemäß der gesetzlichen Kündigungsfrist kündige.

Gemäß Artikel L.124-4, Absatz 2 des Arbeitsgesetzbuches beträgt diese Kündigungsfrist \_\_\_\_\_ Monat(e).

Sie beginnt am 1. \_\_\_\_\_ (Monat und Jahr)/am 15. \_\_\_\_\_ (Monat und Jahr)<sup>1</sup> und endet am 14. \_\_\_\_\_ (Monat und Jahr)/am 30. oder am 31. \_\_\_\_\_ (Monat und Jahr)<sup>1</sup>.

Mit freundlichen Grüßen,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Nichtzutreffendes bitte streichen.

## FRISTLOSE KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITNEHMER WEGEN SCHWEREM VERSCHULDEN DES ARBEITGEBERS

Unter einer Kündigung durch den Arbeitnehmer versteht man die Beendigung eines Arbeitsvertrages auf Initiative des Arbeitnehmers.

Der scheidende Arbeitnehmer ist grundsätzlich dazu verpflichtet, eine Kündigungsfrist einzuhalten, bevor er seinen Arbeitgeber endgültig verlässt.

Unsere Gesetzgebung räumt dem Arbeitnehmer (ebenso wie dem Arbeitgeber) jedoch die Möglichkeit ein, bei schwerem Verschulden des Arbeitgebers seinen Arbeitsvertrag ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu beenden.

In diesem Fall kann sich der Arbeitnehmer an das Arbeitsgericht wenden, um das schwere Verschulden des Arbeitgebers feststellen zu lassen und auf diese Weise Schadensersatz zu erhalten.

### GRUND = SCHWERES VERSCHULDEN DES ARBEITGEBERS

Das Gesetz sieht ausdrücklich vor, dass ein Arbeitnehmer, der einer sexuellen Belästigung zum Opfer gefallen ist, die weitere Erfüllung des Arbeitsvertrages verweigern und diesen wegen schwerem Verschulden des Arbeitgebers fristlos kündigen kann. In diesem Fall obliegt dem Arbeitgeber die Entrichtung von Schadensersatz. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Belästigung bereits vorab angezeigt hat und dieser keinerlei Maßnahmen ergriffen hat, um der Belästigung ein Ende zu setzen.

Im Falle einer Kündigung wegen sexueller Belästigung, kann der arbeitslose Arbeitnehmer in Erwartung der endgültigen gerichtlichen Entscheidung des Rechtsstreits in Bezug auf die Ordnungsmäßigkeit oder Begründetheit seiner Kündigung, durch einfachen Antrag beim Präsidenten des zuständigen Arbeitsgerichts die vorläufige Zuerkennung des vollen Arbeitslosengeldes beantragen.

Die Rechtsprechung hat auch andere Fälle des schweren Verschuldens anerkannt:

Der wiederholte Verstoß des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtung zu der am Ende jeden Monats erfolgenden Aushändigung einer Lohnabrechnung an den Arbeitnehmer stellt ein hinreichend schweres Verschulden des Arbeitgebers dar, um eine fristlose Kündigung des Arbeitnehmers zu rechtfertigen (Berufungsgericht, 21. Januar 2010, AZ 34382, InfosJuridiques, CSL, Nr. 2/2010, Seite 8).

Ebenso stellt die systematische, anhaltende und wiederholte Nichtzahlung der Löhne seitens des Arbeitgebers ein schweres Verschulden des Arbeitgebers dar, das die fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer rechtfertigt, da die Hauptverpflichtung des Arbeitgebers darin besteht, im Gegenzug für die seitens seines Arbeitnehmers entrichtete Arbeit die Löhne zu bezahlen (Berufungsgericht, 4. Juli 2013, AZ 39309, InfosJuridiques, CSL, Nr. 8/2013, Seite 13).

**Achtung:** Die einmalige Nichtzahlung des Lohns stellt für sich genommen keinen hinreichend schwerwiegenden Grund dar, der die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich und endgültig unmöglich macht.

Vor seiner Kündigung muss der Arbeitnehmer entweder im Eilverfahren die Zahlung der Löhne einklagen, oder seinen Arbeitgeber zur Zahlung der Löhne auffordern (Berufungsgericht, 7. April 2011, AZ 36158, InfosJuridiques, CSL, Nr. 5/2011, Seite 13).

Ein anderer Fall der fristlosen Kündigung durch den Arbeitnehmer ist die Kündigung im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub (siehe Vorlage 22).

### Form des Kündigungsschreibens

Ebenso wie die fristgerechte Kündigung wird die fristlose Kündigung dem Arbeitgeber per Einschreiben übermittelt oder persönlich überreicht.

Im letztgenannten Fall muss der Arbeitgeber den Empfang der Kündigung bestätigen, indem er eine Durchschrift des Kündigungsschreibens gegenzeichnet.

### Inhalt des Kündigungsschreibens

Im Kündigungsschreiben beschränkt sich der Arbeitnehmer darauf, dem Arbeitgeber mitzuteilen, dass er das Arbeitsverhältnis wegen schwerem Verschulden des Arbeitgebers fristlos beendet.

Der Arbeitnehmer ist nicht dazu verpflichtet, die schweren Gründe anzugeben, die ihn zu diesem Entschluss veranlasst haben.

Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass die Ereignisse, die dem Entschluss des Arbeitnehmers zugrunde liegen, ihm zu dem Zeitpunkt, zu dem er sie zur Unterstützung seiner Kündigung anführt, seit nicht mehr als einem Monat bekannt sein dürfen.

Diese Ereignisse müssen zudem real sein, und gegebenenfalls muss der Arbeitnehmer sie belegen, das heißt sie anlässlich eines eventuellen Rechtsstreits vor dem Arbeitsgericht beweisen können

## FRISTLOSE KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITNEHMER

(Name und Anschrift des Arbeitnehmers)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

### PER EINSCHREIBEN

**Betreff: Kündigung meines Arbeitsvertrages**

Sehr geehrte Frau \_\_\_\_\_, sehr geehrter Herr \_\_\_\_\_ <sup>1</sup>,

hiermit muss ich Sie leider darüber in Kenntnis setzen, dass ich meinen Arbeitsvertrag wegen schwerem Verschulden Ihrerseits fristlos kündigt.

**Bitte eine der nachstehenden 2 Optionen wählen:**

Das vorliegende Schreiben gründet auf Artikel L.124-10 des Arbeitsgesetzbuches. <sup>2</sup>

**oder**

Das vorliegende Schreiben gründet auf Artikel L.245-7 des Arbeitsgesetzbuches. <sup>3</sup>

Mit freundlichen Grüßen,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Nichtzutreffendes bitte streichen.
2. Sofern der Arbeitnehmer wegen schwerem Verschulden des Arbeitgebers kündigt.
3. Sofern sich der Arbeitnehmer als Opfer sexueller Belästigung betrachtet und der Arbeitgeber keinerlei Maßnahmen zur Beendigung der Belästigung ergreift.



# Kündigung durch den Arbeitgeber

**Vorlage 11** Vorladung zum Kündigungsgespräch

**Vorlage 12** Fristgerechte Kündigung durch den Arbeitgeber

**Vorlage 13** Anfrage der Gründe für eine fristgerechte Kündigung durch den Arbeitgeber

**Vorlage 14** Anfechtung der Kündigung

**Vorlage 15** Vorrangige Wiedereinstellung



## VORLADUNG ZUM KÜNDIGUNGSGESPRÄCH<sup>1</sup>

Ein Arbeitgeber, der mindestens 150 Arbeitnehmer beschäftigt und die Kündigung eines Arbeitnehmers plant, ist gesetzlich dazu verpflichtet, den betroffenen Arbeitnehmer vor jeder Entscheidung zu einem vorherigen Gespräch einzuladen.

Diese Verpflichtung gilt sowohl für eine fristgerechte als auch für eine fristlose Kündigung.

Das Kündigungsgespräch ist jedoch nicht erforderlich, wenn der Arbeitsvertrag während der Probezeit gekündigt wird.

Das Ziel des Kündigungsgesprächs liegt darin, den Arbeitnehmer darüber zu informieren, dass seine Kündigung beabsichtigt ist, und ihn über die Gründe dieser Kündigung in Kenntnis zu setzen, damit dieser dazu Stellung beziehen kann.

Wenn der Arbeitgeber diese gesetzliche Verpflichtung umgeht und die Kündigung ohne vorheriges Gespräch zustellt, ist diese formwidrig.

Dem Arbeitnehmer kann daraufhin eine Entschädigung in Höhe eines Monatslohns gewährt werden. Diese Entschädigung kann jedoch nicht mit einem möglichen Schadenersatz wegen ungerechtfertigter Kündigung kombiniert werden. Die Entschädigung aufgrund eines Formfehlers wird nämlich nur gewährt, wenn das Gericht die Kündigung im Hauptverfahren als begründet erachtet.

### Form des Vorladungsschreibens zum Kündigungsgespräch .....

Die Vorladung zum Kündigungsgespräch wird dem Arbeitnehmer per Einschreiben zugestellt oder durch ein mit einer Empfangsbestätigung ordnungsgemäß bescheinigtes Schriftstück mitgeteilt.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Kopie des Vorladungsschreibens an die Hauptpersonaldelegation zu senden, sofern diese im Unternehmen vorhanden ist, oder anderenfalls an die Gewerbeaufsicht.

Das Kündigungsgespräch kann frühestens am zweiten Werktag nach dem Versand des Einschreibens oder dessen Überreichung gegen Empfangsbestätigung stattfinden.

### Inhalt des Vorladungsschreibens .....

Das Schreiben muss den Gegenstand der Vorladung angeben, und zwar, dass eine eventuelle Kündigung geplant ist.

Der Arbeitgeber ist jedoch nicht dazu verpflichtet, die Gründe anzugeben, aus denen er den Arbeitsvertrag beenden möchte.

Das Schreiben enthält das Datum, die Uhrzeit und den Ort, an dem das Kündigungsgespräch stattfinden wird.

Das Schreiben muss zudem darüber Auskunft geben, dass der Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, sich von einem Arbeitnehmer seiner Wahl, der dem Personal des Unternehmens angehört, oder von einem Vertreter einer auf nationaler Ebene tätigen Gewerkschaftsorganisation unterstützen zu lassen, die in der Personaldelegation des Unternehmens vertreten ist.

1. Ein ähnliches Schreiben ist an den Arbeitnehmer zu übermitteln, sofern der Arbeitgeber die für den Arbeitnehmer nachteilige Änderung eines wesentlichen Bestandteils seines Arbeitsvertrages plant (siehe Vorlagen 6 & 7).

Wenn der Arbeitgeber (oder sein Vertreter) beschließt, sich bei dem Gespräch von einem Mitglied des Personals oder einem Vertreter eines Arbeitgeberverbandes unterstützen zu lassen, muss er den Arbeitnehmer im Vorladungsschreiben zum Kündigungsgespräch darüber informieren.

### Zustellung der Kündigung nach dem Kündigungsgespräch .....

Hält der Arbeitgeber nach Anhörung der Erläuterungen des Arbeitnehmers beim Kündigungsgespräch an seiner Absicht fest, den Arbeitnehmer zu entlassen, so kann er die Kündigung frühestens am Folgetag des Kündigungsgesprächs und spätestens acht Tage nach diesem Datum zustellen.

Die Abwesenheit des Arbeitnehmers beim Kündigungsgespräch wirkt sich nicht auf diese Fristen aus und hindert den Arbeitgeber nicht daran, das Kündigungsverfahren fortzusetzen.

## VORLADUNG ZUM KÜNDIGUNGSGESPRÄCH

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Name und Anschrift des Arbeitnehmers)

(Ort und Datum)

### PER EINSCHREIBEN

**Betreff:** Vorladung zum Kündigungsgespräch

Sehr geehrte Frau \_\_\_\_\_, sehr geehrter Herr \_\_\_\_\_ <sup>1</sup>,

gemäß Artikel L.124-2 des Arbeitsgesetzbuches laden wir Sie hiermit zu einem Kündigungsgespräch vor.

Dieses Gespräch wird am \_\_\_\_\_ in \_\_\_\_\_ stattfinden <sup>2</sup>.

Wir weisen Sie darauf hin, dass Sie sich während des Gesprächs von einem unserem Personal angehörenden Arbeitnehmer Ihrer Wahl oder von einem Vertreter einer auf nationaler Ebene tätigen Gewerkschaft unterstützen lassen können, die in unserer Personaldelegation vertreten ist. <sup>3</sup>

Eine Kopie des vorliegenden Schreibens ist für die Personaldelegation bestimmt. <sup>4</sup>

Mit freundlichen Grüßen,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Nichtzutreffendes bitte streichen.
2. Bitte geben Sie Datum, Uhrzeit und Ort des Gesprächs an.
3. Der Arbeitgeber hat darüber hinaus das Recht, sich bei dem Gespräch durch ein Mitglied des Personals oder durch einen Vertreter eines Arbeitgeberverbandes unterstützen zu lassen. Ist dies der Fall, so muss es in dem Vorladungsschreiben erwähnt werden.
4. In Ermangelung einer Personaldelegation ist die Kopie an die Gewerbeaufsicht zu senden.

## FRISTGERECHTE KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITGEBER

Unter einer fristgerechten Kündigung durch den Arbeitgeber versteht man die Beendigung eines Arbeitsvertrages auf Initiative des Arbeitgebers. Die Beendigung des Arbeitsvertrages ist nach Ablauf eines bestimmten Zeitraums endgültig.

Sie erfolgt aus Gründen in Verbindung mit der Eignung oder dem Verhalten des Arbeitnehmers (persönliche Gründe) oder aus Gründen, die mit den Erfordernissen der Arbeitsweise des Unternehmens in Verbindung stehen (wirtschaftliche Gründe).

### Form des Kündigungsschreibens

Eine Kündigung muss schriftlich in Briefform erfolgen. Sie ist entweder per Einschreiben an den Arbeitnehmer zu richten oder dem Arbeitnehmer persönlich zu überreichen. In letzterem Fall gilt dessen Unterschrift auf dem Durchschlag des Schreibens als Empfangsbestätigung.

Wird eine Kündigung mündlich ausgesprochen, so ist dies ein Formfehler, der zur Zahlung einer Entschädigung in Höhe von bis zu einem Monatslohn führt. Diese vom Arbeitsgericht festgesetzte Entschädigung wird jedoch nur geschuldet, wenn die Kündigung als gerechtfertigt betrachtet wird.

### Inhalt des Kündigungsschreibens

Das Kündigungsschreiben beschränkt sich darauf, den Arbeitnehmer über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu informieren. Der Arbeitgeber ist zu diesem Zeitpunkt nicht verpflichtet, die Gründe anzugeben, die ihn zur Auflösung des Vertrages veranlassen. Diese Gründe sind nur auf Aufforderung des Arbeitnehmers darzulegen.

Neben der Ankündigung des Vertragsendes umfasst das Kündigungsschreiben die Kündigungsfrist, auf die der Arbeitnehmer aufgrund seiner Betriebszugehörigkeit Anspruch hat, sowie das Anfangs- und Enddatum dieser Kündigungsfrist.

Die Kündigungsfrist beträgt:

- 2 Monate bei einer Betriebszugehörigkeit von unter 5 Jahren;
- 4 Monate bei einer Betriebszugehörigkeit von zwischen 5 und 10 Jahren;
- 6 Monate bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren.

Die Kündigungsfrist beginnt am 15. des Monats, wenn das Kündigungsschreiben vor dem 15. zugestellt wird. Wenn das Kündigungsschreiben zwischen dem 15. und dem letzten Tag des Monats zugestellt wird, beginnt die Kündigungsfrist ab dem 1. Tag des darauf folgenden Monats.

Ein weiteres Element, das sich gegebenenfalls im Kündigungsschreiben befinden kann, ist die Freistellung von der Arbeit. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist von jeder Arbeitsleistung befreien, sofern er dies ausdrücklich im Kündigungsschreiben selbst oder in einem nachträglichen Schriftstück vorsieht.

Diese Freistellung von der Arbeit hat keinen Einfluss auf den Lohn, der dem Arbeitnehmer wie üblich zu entrichten ist. Der Arbeitnehmer kann jedoch während seiner Freistellung von der Arbeit keine Erstattung der durch die Arbeit verursachten Kosten wie Entschädigungen für Mahlzeiten oder Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz geltend machen.

Falls der Arbeitnehmer während des Zeitraumes der Freistellung von der Arbeit eine Arbeit bei einem neuen Arbeitgeber aufnimmt, ist der frühere Arbeitgeber lediglich dazu verpflichtet, während der restlichen Dauer der Kündigungsfrist gegebenenfalls den Lohnunterschied zwischen der alten und der neuen Arbeitsstelle zu zahlen.

## Rechte des gekündigten Arbeitnehmers .....

Im Allgemeinen hat ein fristgerecht gekündigter Arbeitnehmer Anspruch auf:

- Lohnfortzahlung während der Kündigungsfrist;
- eine Abgangsentschädigung, sofern er zum Zeitpunkt der Beendigung der Kündigungsfrist eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren aufweist;
- einen Sonderurlaub von maximal 6 Tagen für die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz.

Dieser Urlaub für die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz unterliegt zwei Voraussetzungen: Der Arbeitnehmer muss sich beim Arbeitsamt als Arbeitsuchender melden und darüber hinaus den Nachweis erbringen, dass er den Urlaub beansprucht, um sich für eine neue Stelle vorzustellen.

## FRISTGERECHTE KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITGEBER

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Name und Anschrift des Arbeitnehmers)

(Ort und Datum)

### PER EINSCHREIBEN

**Betreff: Kündigung Ihres Arbeitsvertrages**

Sehr geehrte Frau \_\_\_\_\_, sehr geehrter Herr \_\_\_\_\_<sup>1</sup>,

hiermit muss ich Sie leider darüber in Kenntnis setzen, dass wir Ihren am \_\_\_\_\_  
abgeschlossenen Arbeitsvertrag gemäß der gesetzlichen Kündigungsfrist kündigen.

Gemäß Artikel L.124-3 des Arbeitsgesetzbuches beträgt Ihre Kündigungsfrist \_\_\_\_\_  
Monate. Sie beginnt am 1. \_\_\_\_\_ (Monat und Jahr)/am 15. \_\_\_\_\_  
(Monat und Jahr)<sup>1</sup> und endet am 14. \_\_\_\_\_ (Monat und Jahr)/am 30. oder am  
31. \_\_\_\_\_ (Monat und Jahr)<sup>1</sup>.

Während der Kündigungsfrist sind Sie von jedweder Arbeitsleistung freigestellt.<sup>2</sup>

Mit freundlichen Grüßen,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Nichtzutreffendes bitte streichen.

2. Diese Klausel ist fakultativ.

## ANFRAGE DER GRÜNDE FÜR EINE FRISTGERECHTE KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITGEBER

---

Der Arbeitgeber, der eine fristgerechte Kündigung vornimmt, ist nicht dazu verpflichtet, im Kündigungsschreiben die Gründe für seine Entscheidung anzugeben.

Es obliegt vielmehr dem Arbeitnehmer, die Initiative zu ergreifen und den Arbeitgeber nach den Gründen für seine Kündigung zu fragen.

Dies ist der Gegenstand der schriftlichen Anfrage der Kündigungsgründe.

### Frist für die Übermittlung der Anfrage.....

Der Arbeitnehmer hat einen Monat Zeit, um den Arbeitgeber nach den Gründen seiner Kündigung zu fragen.

Diese Frist beginnt mit dem Tag, an dem er das Kündigungsschreiben erhält. Falls die Frist an einem Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag endet, wird sie bis zum nächstfolgenden Werktag verlängert.

An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass der Arbeitnehmer nicht verpflichtet ist, die Gründe für seine Kündigung zu erfragen.

Falls er auf diese Möglichkeit freiwillig verzichtet oder die Frist versäumt hat, steht es ihm noch immer frei, mit allen Beweismitteln zu zeigen, dass seine Kündigung ungerechtfertigt ist. Dieser Nachweis wird jedoch sehr schwierig zu erbringen sein.

**Achtung:** Falls der Arbeitgeber die Gründe für seine Entscheidung bereits im Kündigungsschreiben angegeben hat, kann es dennoch wichtig sein, die Kündigungsgründe anzufragen, da dieser Schritt zur Folge hat, dass der Arbeitgeber die von ihm vorgebrachten Gründe beweisen muss.

### Form der Anfrage.....

Die Anfrage der Kündigungsgründe muss per Einschreiben an den Arbeitgeber erfolgen.

Ab dem Erhalt dieser Anfrage hat der Arbeitgeber eine Frist von einem Monat, um die Kündigungsgründe mitzuteilen.

### Inhalt der Anfrage .....

Es ist kein besonderer Inhalt vorgeschrieben. Dennoch muss das Schreiben unmissverständlich seinen Zweck benennen, das heißt, den Arbeitgeber nach den Gründen für die fristgerechte Kündigung fragen.

## ANFRAGE DER GRÜNDE FÜR EINE FRISTGERECHTE KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITGEBER

(Name und Anschrift des Arbeitnehmers)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

### PER EINSCHREIBEN

**Betreff:           Anfrage der Gründe für meine fristgerechte Kündigung**

Sehr geehrte Frau \_\_\_\_\_, sehr geehrter Herr \_\_\_\_\_<sup>1</sup>,

hiermit bestätige ich den Erhalt Ihres Schreibens vom \_\_\_\_\_ durch  
das Sie mir meine fristgerechte Kündigung mitgeteilt haben.

Gemäß Artikel L.124-5 des Arbeitsgesetzbuches bitte ich Sie, mir die Gründe für die  
Kündigung meines Arbeitsvertrages zu nennen.

Mit freundlichen Grüßen,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Nichtzutreffendes bitte streichen.

## ANFECHTUNG DER KÜNDIGUNG

---

Arbeitnehmer, die ihre Kündigung vor dem Arbeitsgericht anfechten möchten, verfügen dafür über eine Frist von 3 Monaten.

Diese Frist beginnt:

- ab dem Zustellungsdatum des Kündigungsschreibens, sofern dem Arbeitnehmer fristlos gekündigt wurde;
- ab dem Zustellungsdatum der fristgerechten Kündigung, sofern der Arbeitnehmer nicht nach den Gründen der Kündigung gefragt hat;
- ab der Antwort des Arbeitgebers, sofern der fristgerecht gekündigte Arbeitnehmer nach den Kündigungsgründen gefragt hat und der Arbeitgeber ihm innerhalb der ihm auferlegten Frist von einem Monat geantwortet hat;
- ab dem Datum, an dem der Arbeitgeber auf die Anfrage der Kündigungsgründe des Arbeitnehmers hätte antworten müssen, dies aber nicht getan hat.

Diese Frist wird unterbrochen, sofern der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber (oder dessen Anwalt) ein Schreiben übermittelt, in dem er seine Kündigung anfecht.

**Achtung:** Falls die Anfechtung der Kündigung zu früh erfolgt, d.h. zu einem Zeitpunkt, zu dem die Dreimonatsfrist noch nicht begonnen hat, ist sie unwirksam.

Mit dem Anfechtungsschreiben beginnt eine neue Frist von einem Jahr zur Anfechtung der Kündigung vor dem Arbeitsgericht.

Diese Fristverlängerung kann sich als nützlich erweisen, sofern es sich um eine komplizierte Angelegenheit handelt oder sofern Verhandlungen in Bezug auf eine Übereinkunft am Laufen sind, die jedoch möglicherweise nicht innerhalb einer Frist von 3 Monaten beendet sind.

### Empfänger des Anfechtungsschreibens

---

Damit die Frist von 3 Monaten unterbrochen werden kann, muss das Anfechtungsschreiben an den Arbeitgeber selbst gerichtet werden. Das Anfechtungsschreiben ist unwirksam, wenn es an eine dritte Person gesandt wird.

Der Anwalt des Arbeitgebers ist jedoch nicht als Drittperson zu betrachten, sofern er vom Arbeitgeber bevollmächtigt wurde, seine Interessen im Zusammenhang mit der Kündigung zu vertreten.

### Form des Anfechtungsschreibens

---

Um Probleme zu vermeiden, bietet es sich an, das Schreiben per Einschreiben zu übermitteln.

Der Arbeitnehmer kann so den Beweis erbringen, dass er die notwendigen Schritte unternommen hat, um für die Anfechtung seiner Kündigung eine neue Frist von einem Jahr zu erhalten.

### Inhalt des Anfechtungsschreibens

---

Der Arbeitnehmer muss klar angeben, dass er die Kündigung anfecht, und kann sich dabei auf Artikel L.124-11 des Arbeitsgesetzbuches berufen.

## ANFECHTUNG DER KÜNDIGUNG

(Name und Anschrift des Arbeitnehmers)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

### PER EINSCHREIBEN

**Betreff: Anfechtung meiner Kündigung**

Sehr geehrte Frau \_\_\_\_\_, sehr geehrter Herr \_\_\_\_\_<sup>1</sup>,

hiermit bestätige ich den Erhalt Ihres Schreibens vom \_\_\_\_\_.

Ich fechte die am \_\_\_\_\_ erfolgte Kündigung meines Arbeitsvertrages ausdrücklich an.

Das vorliegende Schreiben gilt als Beschwerde im Sinne von Artikel L.124-11 des Arbeitsgesetzbuches.

Mit freundlichen Grüßen,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Nichtzutreffendes bitte streichen.

## VORRANGIGE WIEDEREINSTELLUNG

---

Ein aus wirtschaftlichen Gründen entlassener Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, seine Wiedereinstellung zu beantragen, sofern sein ehemaliger Arbeitgeber erneut Personal mit seiner Qualifikation einstellt. Sein Antrag ist unter allen Bewerbungen vorrangig zu behandeln.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass der Ausdruck „vorrangige Wiedereinstellung“ nicht gleichbedeutend mit „garantierter Wiedereinstellung“ ist. Anders ausgedrückt, hat der Arbeitnehmer keine Sicherheit in Bezug auf seine Wiedereinstellung seitens des Arbeitgebers. Er wird lediglich über die seiner Qualifikation entsprechenden und im Unternehmen frei gewordenen Arbeitsplätze informiert.

Arbeitgeber, die ihre aus wirtschaftlichen Gründen entlassenen Arbeitnehmer, die einen Antrag auf vorrangige Wiedereinstellung gestellt haben, nicht über neu frei gewordene Stellen informieren, verstoßen dadurch gegen ihre Informationspflicht und entziehen den betreffenden Arbeitnehmern das Recht auf vorrangige Wiedereinstellung, was sie zur Wiedergutmachung des entstandenen Schadens verpflichtet (Berufungsgericht, 3. April 2014, AZ 39585, InfosJuridiques, CSL, Nr. 4/2014, Seite 1).

### Dauer des Rechts auf vorrangige Wiedereinstellung .....

Das Recht auf vorrangige Wiedereinstellung durch den Arbeitgeber besteht 1 Jahr ab dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Unternehmen.

Das Anfangsdatum der Frist ist dabei das Datum des effektiven Ausscheidens des Arbeitnehmers aus dem Unternehmen.

### Form des Antrags .....

Der Arbeitnehmer, der seine vorrangige Wiedereinstellung geltend machen möchte, muss seinem Arbeitgeber einen diesbezüglichen schriftlichen Antrag übermitteln.

Zur Vermeidung von Streitigkeiten sollte dieser Antrag dem Arbeitgeber per Einschreiben übermittelt werden.

### Inhalt des Antrags .....

Der Gesetzgeber schreibt keinen besonderen Inhalt vor. Dennoch sollte aus dem Antrag klar hervorgehen, dass der Arbeitnehmer sein Recht auf vorrangige Wiedereinstellung geltend machen möchte.

#### **Hinweis:**

Das Recht auf vorrangige Wiedereinstellung besteht auch im Anschluss an einen mit einem Arbeitssuchenden unter 30 Jahren abgeschlossenen Berufseinführungsvertrag.<sup>1</sup>

Im Falle der Einstellung von Mitarbeitern ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, den ehemaligen jungen Arbeitssuchenden, mit dem ein Berufseinführungsvertrag abgeschlossen wurde und der erneut arbeitslos geworden ist, vorrangig einzustellen, sofern sein Vertrag innerhalb einer Frist von drei Monaten vor der Einstellung ausgelaufen ist.

Zu diesem Zweck setzt der Arbeitgeber das Arbeitsamt rechtzeitig über die freie Stelle oder die freien Stellen in Kenntnis. Im Anschluss daran setzt sich das Arbeitsamt mit dem ehemaligen jungen Arbeitssuchenden, mit dem ein Berufseinführungsvertrag abgeschlossen wurde, in Verbindung, sofern dieser den geforderten Qualifikationen und dem geforderten Profil entspricht. Letzterer verfügt über eine Frist von acht Tagen, um seine Entscheidung mitzuteilen.

1. Siehe Artikel L.543-14 ff. des Arbeitsgesetzbuches.

## VORRANGIGE WIEDEREINSTELLUNG

(Name und Anschrift des Arbeitnehmers)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

### PER EINSCHREIBEN

**Betreff:** Antrag auf vorrangige Wiedereinstellung

Sehr geehrte Frau \_\_\_\_\_, sehr geehrter Herr \_\_\_\_\_<sup>1</sup>,

hiermit möchte ich auf meine Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen zurückkommen, die mir am \_\_\_\_\_ zugestellt wurde.

Ohne Anerkennung der Begründetheit der geltend gemachten Gründe und unter ausdrücklichem Vorbehalt aller sonstigen Rechtsmittelgründe, Rechtsansprüche und Handlungen, bitte ich Sie um die Kenntnisnahme, dass ich mein Recht auf vorrangige Wiedereinstellung geltend mache.

Das vorliegende Schreiben gründet auf Artikel L.125-9 des Arbeitsgesetzbuches. Gemäß den Bestimmungen dieses Artikels bitte ich Sie daher, mich über jeden Arbeitsplatz zu informieren, der für meine Qualifikation verfügbar geworden ist oder verfügbar wird.

Mit freundlichen Grüßen,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Nichtzutreffendes bitte streichen.

# Freistellung von der Arbeit

**Vorlage 16**

Antrag des Arbeitnehmers auf Freistellung  
von der Arbeit



## FREISTELLUNG DES ARBEITNEHMERS WÄHREND DER KÜNDIGUNGSFRIST

---

Sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist zu beenden.

Die Kündigungsfrist entspricht grundsätzlich einem Zeitraum tatsächlich geleisteter Arbeit.

Der Arbeitnehmer kann während dieses Zeitraums jedoch die Freistellung von jeder Arbeitsleistung beantragen.

Es sei darauf hingewiesen, dass auch der Arbeitgeber die Initiative zur Freistellung ergreifen kann. Die Freistellung muss dann im Kündigungsschreiben oder in einem nachträglich aufgesetzten Schriftstück festgehalten werden. Wird dem Arbeitnehmer die Freistellung mündlich mitgeteilt, muss er auf einer schriftlichen Bestätigung beharren.

### Form des Antrags auf Freistellung

---

Der Arbeitnehmer übermittelt seinen Antrag per Einschreiben an den Arbeitgeber.

### Inhalt des Antrags auf Freistellung

---

Der Arbeitgeber muss das Datum angeben, zu dem er von der Arbeit freigestellt werden möchte.

### Auswirkungen der Freistellung

---

Erfolgt die Freistellung infolge der Kündigung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber, geht sie mit einer Fortzahlung des Lohns und der übrigen dem Arbeitnehmer zustehenden Leistungen einher, mit Ausnahme der Leistungen in Verbindung mit der Erstattung der durch die Arbeit verursachten Kosten, wie beispielsweise Entschädigungen für Mahlzeiten oder Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz.

Nimmt der Arbeitnehmer während des Zeitraums der Freistellung jedoch eine Arbeit bei einem neuen Arbeitgeber auf, so ist der frühere Arbeitgeber lediglich dazu verpflichtet, während der restlichen Dauer der Kündigungsfrist den Lohnunterschied zwischen den beiden Arbeitsstellen zu zahlen. Diese Ausgleichszulage unterliegt Steuern und Sozialabgaben.

Arbeitnehmer, die den Arbeitsvertrag von sich aus kündigen, können ebenfalls eine Freistellung während der Kündigungsfrist beantragen.

**Aber Vorsicht:** Stimmt der Arbeitgeber dieser Freistellung zu, gilt dies als einvernehmliche Auflösung des Arbeitsvertrages. Ab diesem Zeitpunkt der Zustimmung ist der Arbeitgeber nicht mehr zur Lohnzahlung verpflichtet.

## ANTRAG DES ARBEITNEHMERS AUF FREISTELLUNG VON DER ARBEIT

(Name und Anschrift des Arbeitnehmers)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

### PER EINSCHREIBEN

**Betreff:** Antrag auf Freistellung von der Arbeit

Sehr geehrte Frau \_\_\_\_\_, sehr geehrter Herr \_\_\_\_\_<sup>1</sup>,

hiermit

**Bitte eine der nachstehenden 2 Optionen wählen:**

bestätige ich den Erhalt meiner fristgerechten Kündigung vom \_\_\_\_\_.

**oder**

nehme ich Bezug auf mein Kündigungsschreiben vom \_\_\_\_\_.

Ich bitte Sie, mich gemäß Artikel L.124-9 des Arbeitsgesetzbuches ab \_\_\_\_\_  
von jeder Arbeitsleistung freizustellen.

Mit freundlichen Grüßen,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Nichtzutreffendes bitte streichen.

# Arbeitsbescheinigung

**Vorlage 17**

Aufforderung zur Aushändigung einer  
Arbeitsbescheinigung



## AUFFORDERUNG ZUR AUSHÄNDIGUNG EINER ARBEITSBESCHEINIGUNG<sup>1</sup>

---

Nach Ablauf des Arbeitsvertrages muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf dessen Anforderung eine Bescheinigung ausstellen, die ausschließlich das Datum seines Dienstantritts und das Datum seines Ausscheidens, die Art der bekleideten Stelle oder gegebenenfalls der nacheinander bekleideten Stellen sowie die Zeiträume enthält, während derer diese Stellen bekleidet wurden.

Auf der Bescheinigung darf keine subjektive oder für den Arbeitnehmer nachteilige Angabe erscheinen.

Im Falle eines befristeten Arbeitsvertrages ist die Arbeitsbescheinigung dem Arbeitnehmer auf dessen Anforderung mindestens 8 Tage vor Ablauf des Arbeitsvertrages auszuhändigen.

### Was tun, wenn der Arbeitgeber trotz Anforderung des Arbeitnehmers die Ausstellung einer Arbeitsbescheinigung verweigert? .....

Sofern der Arbeitgeber die Ausstellung einer Arbeitsbescheinigung verweigert oder deren Aushändigung ohne objektiven Grund verzögert, kann der Arbeitnehmer eine diesbezügliche Aufforderung per Einschreiben an den Arbeitgeber übermitteln.

Sollte diese Aufforderung erfolglos bleiben, kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf gerichtlichem Wege zur Aushändigung der Arbeitsbescheinigung zwingen. Ein besonderes Verfahren (Eilverfahren) ermöglicht ihm den schnellen Erhalt einer Entscheidung, die den Arbeitgeber zuweilen selbst unter Androhung eines Zwangsgeldes für jeden Tag des Verzugs zur Aushändigung der Bescheinigung verurteilt (siehe Vorlage 40).

### Was tun, wenn die Bescheinigung negative Angaben enthält? .....

Sofern der Arbeitnehmer der Ansicht ist, dass die Bescheinigung direkt oder indirekt negative Angaben enthält, kann er vom Arbeitgeber die Ausstellung einer neuen Bescheinigung verlangen, die sich auf die oben beschriebenen objektiven Angaben beschränkt.

In diesem Fall ist der Arbeitgeber zur Berichtigung der Bescheinigung verpflichtet, da der Arbeitnehmer Anspruch auf den Erhalt einer neutralen Bescheinigung hat.

1. Oder jedweden sonstigen Dokuments, zu dessen Aushändigung an den Arbeitnehmer der Arbeitgeber verpflichtet ist, wie beispielsweise eine Lohnbescheinigung.

## AUFFORDERUNG ZUR AUSHÄNDIGUNG EINER ARBEITSBESCHEINIGUNG <sup>1</sup>

(Name und Anschrift des Arbeitnehmers)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

### PER EINSCHREIBEN

**Betreff:           Arbeitsbescheinigung**

Sehr geehrte Frau \_\_\_\_\_, sehr geehrter Herr \_\_\_\_\_ <sup>2</sup>,

bislang warte ich auf meine am \_\_\_\_\_ angeforderte Arbeitsbescheinigung.

Gemäß Artikel L.125-6 des Arbeitsgesetzbuches ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, dem Arbeitnehmer auf dessen Anforderung eine Arbeitsbescheinigung auszuhändigen.

Im Falle eines befristeten Arbeitsvertrages ist die Arbeitsbescheinigung dem Arbeitnehmer mindestens 8 Tage vor Ablauf seines Arbeitsvertrages auszuhändigen. <sup>3</sup>

Folglich fordere ich Sie dazu auf, mir innerhalb einer Frist von 8 Tagen meine Arbeitsbescheinigung zukommen zu lassen.

Andernfalls werde ich mich ohne weitere Vorwarnung an das Arbeitsgericht wenden.

Das vorliegende Schreiben versteht sich vorbehaltlich aller Rechte und gilt als Aufforderung.

Eine Kopie des vorliegenden Schreibens wird der Gewerbeaufsicht zur Information übermittelt. <sup>4</sup>

Mit freundlichen Grüßen,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Oder jedweden sonstigen Dokuments, zu dessen Aushändigung an den Arbeitnehmer der Arbeitgeber verpflichtet ist, wie beispielsweise eine Lohnbescheinigung.
2. Nichtzutreffendes bitte streichen.
3. Im Falle eines befristeten Arbeitsvertrages.
4. Fakultativ, nach Wahl des Arbeitnehmers.

# Schwangerschaft/ Stillzeit

**Vorlage 18** Unterrichtung des Arbeitgebers über die Schwangerschaft

**Vorlage 19** Anfechtung einer unwirksamen Kündigung durch den Arbeitgeber

**Vorlage 20** Antrag auf Befreiung von der Nachtarbeit

**Vorlage 21** Beantragung von Stillpausen

**Vorlage 22** Kündigung durch die Arbeitnehmerin im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub

**Vorlage 23** Vorrangige Wiedereinstellung nach einer Kündigung durch die Arbeitnehmerin im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub



## UNTERRICHTUNG DES ARBEITGEBERS ÜBER DIE SCHWANGERSCHAFT

---

Zur Inanspruchnahme des gesetzlich vorgesehenen Schutzes, müssen Schwangere ihren Arbeitgeber über ihren Zustand in Kenntnis setzen, indem sie ihm ihr ärztliches Attest entweder per Einschreiben übermitteln oder ihm dieses eigenhändig gegen Unterzeichnung einer Kopie aushändigen.

Das Gesetz enthält keinerlei Angaben darüber, zu welchem Zeitpunkt die Arbeitnehmerin das ärztliche Attest aushändigen muss. Dies kann folglich sowohl zu Beginn als auch erst zu einem fortgeschritteneren Zeitpunkt der Schwangerschaft erfolgen.

Im Rahmen der Schwangerschaft hat die Arbeitnehmerin ab dem Zeitpunkt der diesbezüglichen Unterrichtung ihres Arbeitgebers durch die Übermittlung ihres ärztlichen Attests Anspruch auf die nachstehenden Leistungen:

- einen Schutz vor fristgerechter Kündigung;  
Sofern der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin vor Aushändigung eines ärztlichen Attests zur Bescheinigung der Schwangerschaft die Beendigung ihres Arbeitsvertrages zustellt, kann die Arbeitnehmerin innerhalb einer Frist von 8 Tagen ab der Zustellung der Kündigung ihren Zustand durch die per Einschreiben erfolgende Übermittlung eines Attests belegen (siehe Vorlage 19).
- eine mit einer Kündigung durch den Arbeitgeber konfrontierte schwangere Arbeitnehmerin muss innerhalb einer Frist von 15 Tagen nach der Auflösung ihres Arbeitsvertrages beim Präsidenten des Arbeitsgerichts die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung beantragen, um ihre Weiterbeschäftigung bzw. ihre Wiedereingliederung im Unternehmen anordnen zu lassen (siehe Vorlage 41);
- einen besonderen Schutz ihrer Gesundheit und Sicherheit, sofern sie einen risikobehafteten Arbeitsplatz bekleidet;
- einen Schutz vor den Gefahren der Nacharbeit;
- eine Freistellung von der Arbeit zur Durchführung der gesetzlich vorgesehenen vorgeburtlichen Untersuchungen;
- mehrere Wochen Urlaub vor und nach der Entbindung (Mutterschaftsurlaub);
- Gestaltung ihrer Arbeitszeit zum Stillen ihres Kindes (siehe Vorlage 21).

### Welche Schritte sind in Bezug auf die Nationale Gesundheitskasse zu unternehmen? .....

Die Arbeitnehmerin muss der Nationalen Gesundheitskasse ein ärztliches Attest übermitteln, aus dem der voraussichtliche Entbindungstermin hervorgeht.

Dieses Attest ist innerhalb der zwölf letzten Wochen der Schwangerschaft auszustellen.

Nach der Entbindung ist eine Kopie der Geburtsurkunde des Neugeborenen an die Nationale Gesundheitskasse zu übermitteln. Die Postanschrift der Nationalen Gesundheitskasse ist wie folgt:

**Nationale Gesundheitskasse  
Abteilung für Geldleistungen  
L-2979 Luxemburg**

### Welche Auswirkungen hat die Schwangerschaft auf die Probezeit?

Sofern eine auf unbefristete Dauer angestellte Arbeitnehmerin während der Probezeit schwanger wird, wird die Probezeit ab dem Datum der an den Arbeitgeber erfolgenden Aushändigung des ärztlichen Attests zur Bescheinigung der Schwangerschaft ausgesetzt.

Die Arbeitnehmerin setzt ihre normale Tätigkeit bis zum Beginn ihres Mutterschaftsurlaubs fort, ohne dass diese Arbeit als Probezeit bezeichnet werden kann.

Die verbleibende Probezeit läuft erst nach Ablauf eines Zeitraums von 12 Wochen nach der Entbindung wieder an.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die Aussetzung der Probezeit ausschließlich im Falle einer im Rahmen eines unbefristeten Vertrages vorgesehenen Probezeit zum Tragen kommt.

Ab der Aushändigung des ärztlichen Attests zur Bescheinigung der Schwangerschaft ist die Arbeitnehmerin vor einer fristgerechten Kündigung durch den Arbeitgeber geschützt. Im Falle der Zustellung der Kündigung vor Aushändigung eines ärztlichen Attests zur Bescheinigung der Schwangerschaft, kann die Arbeitnehmerin innerhalb einer Frist von 8 Tagen ab der Zustellung der Kündigung ihren Zustand durch die per Einschreiben erfolgende Übermittlung eines Attests belegen (siehe Vorlage 19).

Eine mit einer Kündigung durch den Arbeitgeber konfrontierte schwangere Arbeitnehmerin muss innerhalb einer Frist von 15 Tagen nach der Auflösung ihres Arbeitsvertrages beim Präsidenten des Arbeitsgerichts die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung beantragen, um ihre Weiterbeschäftigung bzw. ihre Wiedereingliederung im Unternehmen anordnen zu lassen (siehe Vorlage 41).

### Welche Auswirkungen hat die Schwangerschaft auf den befristeten Arbeitsvertrag?

Der befristete Arbeitsvertrag einer Arbeitnehmerin wird durch ihre Schwangerschaft nicht ausgesetzt.

Der befristete Arbeitsvertrag endet am ursprünglich vereinbarten Datum.

### Muss dem Arbeitgeber eine Stillbescheinigung ausgehändigt werden?

Sofern die Arbeitnehmerin ihr Kind stillt, muss sie der Nationalen Gesundheitskasse und ihrem Arbeitgeber eine ab dem 29. Tag nach der Entbindung ausgestellte ärztliche Stillbescheinigung übermitteln, um Anspruch auf eine 4-wöchige Verlängerung ihres Mutterschaftsurlaubs zu haben.

Nach der Wiederaufnahme der Arbeit muss der Arbeitgeber der stillenden Arbeitnehmerin auf deren Antrag eine Stillzeit gewähren (siehe Vorlage 21).

Die Stillzeit ist wie folgt aufgeteilt:

- entweder in zwei Zeiträume von jeweils 45 Minuten am Anfang und am Ende ihrer üblichen täglichen Arbeitszeit;
- oder in einen einzigen Zeitraum von mindestens 90 Minuten, sofern der Arbeitstag ausschließlich durch eine einstündige Pause unterbrochen ist und/oder die Arbeitnehmerin ihr Kind nicht in der Nähe des Arbeitsplatzes stillen kann.

Die Stillzeit ist als Arbeitszeit zu betrachten und entsprechend zu vergüten.

Der Arbeitgeber kann von der stillenden Arbeitnehmerin die Übermittlung einer ärztlichen Bescheinigung verlangen, aus der hervorgeht, dass sie ihr Kind stillt.

## UNTERRICHTUNG DES ARBEITGEBERS ÜBER DIE SCHWANGERSCHAFT

(Name und Anschrift der Arbeitnehmerin)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

### PER EINSCHREIBEN

**Betreff: Unterrichtung über meine Schwangerschaft**

Sehr geehrte Frau \_\_\_\_\_, sehr geehrter Herr \_\_\_\_\_ <sup>1</sup>,

mit dem vorliegenden Schreiben unterrichte ich Sie über meine Schwangerschaft.

Im Anhang finden Sie die von meinem Arzt gemäß Artikel L.331-2 des Arbeitsgesetzbuches diesbezüglich ausgestellte Bescheinigung.

Mit freundlichen Grüßen,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Nichtzutreffendes bitte streichen.

## ANFECHTUNG EINER UNWIRKSAMEN KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITGEBER

---

Die schwangere Arbeitnehmerin hat ab dem Tag der Aushändigung ihrer Schwangerschaftsbescheinigung an den Arbeitgeber <sup>1</sup> und während der 12 Wochen nach der Entbindung Anspruch auf Kündigungsschutz.

Während dieses Zeitraums ist es dem Arbeitgeber untersagt, der Arbeitnehmerin die Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder eine Vorladung zum Kündigungsgespräch zuzustellen. Jedwede Kündigung und jedwede Vorladung zu einem Kündigungsgespräch, die unter Verstoß gegen das oben genannte Verbot zugestellt werden, sind nichtig und wirkungslos.

Im Falle der Zustellung der Kündigung vor Aushändigung eines ärztlichen Attests zur Bescheinigung der Schwangerschaft, kann die Arbeitnehmerin innerhalb einer Frist von 8 Tagen ab dem Erhalt ihres Kündigungsschreibens ihren Zustand durch die per Einschreiben erfolgende Übermittlung eines ärztlichen Attests belegen und die Aufhebung ihrer Kündigung fordern.

Parallel dazu oder im Falle der Ablehnung ihrer Wiedereingliederung, muss die mit einer Kündigung durch den Arbeitgeber konfrontierte schwangere Arbeitnehmerin innerhalb einer Frist von 15 Tagen nach der Auflösung ihres Arbeitsvertrages beim Präsidenten des Arbeitsgerichts die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung beantragen, um ihre Weiterbeschäftigung bzw. Wiedereingliederung im Unternehmen anordnen zu lassen.

Nach Ablauf dieser Frist kann die schwangere Arbeitnehmerin die Unwirksamkeit der Kündigung nicht mehr beantragen, gegebenenfalls jedoch unter Einhaltung der gesetzlich vorgesehenen Formen und Fristen vor Gericht eine Klage wegen ungerechtfertigter Kündigung einreichen.

Obgleich die schwangere Arbeitnehmerin vor einer fristgerechten Kündigung geschützt ist, ist sie vor einem Antrag des Arbeitgebers auf Beendigung des Arbeitsvertrages wegen schwerem Verschulden nicht geschützt.

Der Arbeitgeber kann jedoch nicht aus eigener Initiative ein Kündigungsschreiben versenden.

Er muss einen Antrag beim Arbeitsgericht einreichen, das dann über die Beendigung oder Aufrechterhaltung des Arbeitsvertrages entscheidet.

Sofern der Arbeitgeber in Erwartung der Entscheidung des Gerichts eine Suspendierung verkündet hat, so hat die betreffende Arbeitnehmerin in Erwartung der endgültigen Entscheidung des Gerichts auf Antrag Anspruch auf Lohnfortzahlung. Dieser Antrag ist innerhalb einer Frist von 15 Tagen nach der Mitteilung der Suspendierung beim Arbeitsgericht einzureichen.

1. Per Einschreiben oder gegen Unterzeichnung einer Empfangsbestätigung.

## ANFECHTUNG EINER UNWIRKSAMEN KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITGEBER

(Name und Anschrift der Arbeitnehmerin)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

### PER EINSCHREIBEN

**Betreff: Unwirksamkeit meiner Kündigung**

Sehr geehrte Frau \_\_\_\_\_, sehr geehrter Herr \_\_\_\_\_<sup>1</sup>,

hiermit bestätige ich den Erhalt Ihres Schreibens vom \_\_\_\_\_.

Mit dem vorliegenden Schreiben informiere ich Sie jedoch über meine Schwangerschaft, wie aus dem beigefügten ärztlichen Attest ersichtlich wird.

Meine Kündigung ist demnach gemäß Artikel L.337-1(1) des Arbeitsgesetzbuches nichtig und wirkungslos.

Das vorliegende Schreiben versteht sich vorbehaltlich aller Rechte.

Mit freundlichen Grüßen,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Nichtzutreffendes bitte streichen.

## ANTRAG AUF BEFREIUNG VON DER NACTARBEIT

Artikel L.333-1 bis L.333-4 des Arbeitsgesetzbuches sehen für schwangere Arbeitnehmerinnen oder stillende Mütter die Möglichkeit vor, zwischen 22.00 Uhr abends und 6.00 Uhr morgens von der Arbeit befreit zu werden.

Der Arbeitgeber, der einen diesbezüglichen Antrag erhält, muss sich an den Arbeitsmediziner wenden, der eine Stellungnahme in Erwägung der Sicherheit oder der Gesundheit der Arbeitnehmerin abgibt.

Von dieser Befreiung betroffen sind schwangere Arbeitnehmerinnen und stillende Frauen bis zum 1. Geburtstag des Kindes.

### Form des Antrags

Will eine schwangere oder stillende Arbeitnehmerin von der Nachtarbeit befreit werden, so muss sie einen diesbezüglichen Antrag per Einschreiben an ihren Arbeitgeber richten.

Sie kann ihren Antrag dem Arbeitgeber auch persönlich überreichen, muss in diesem Fall aber seine Unterschrift auf der Durchschrift des Antrags verlangen. Andernfalls ist ihr Antrag nicht gültig zugestellt.

### Weiterbearbeitung des Antrags

Der Arbeitgeber muss sich spätestens acht Tage nach Erhalt des Antrags der Arbeitnehmerin an den Arbeitsmediziner wenden.

Der Arbeitsmediziner muss der Antragstellerin und dem Arbeitgeber spätestens fünfzehn Tage nach seiner Anrufung durch den Arbeitgeber seine Stellungnahme zustellen.

Falls der Arbeitsmediziner befindet, dass die Nachtarbeit keine Gefahr für die Arbeitnehmerin darstellt, so ist die Arbeitnehmerin zur Fortsetzung der Nachtarbeit verpflichtet.

Im gegenteiligen Fall ist die Arbeitnehmerin auf eine Tagesstelle zu versetzen, ohne dass sie den Lohnzuschlag für Nachtarbeit verliert. Dem Arbeitgeber wird der Lohnunterschied zwischen der Nachtarbeitsstelle und der Tagesstelle der Arbeitnehmerin gegebenenfalls von der Nationalen Gesundheitskasse erstattet.

Wenn eine Versetzung von einer Nachtarbeitsstelle auf eine Tagesstelle aus Gründen in Verbindung mit der Organisation des Unternehmens oder aus gesundheitlichen Gründen der Arbeitnehmerin nicht in Betracht kommt oder nicht möglich ist, kann der Arbeitsmediziner für den gesamten Zeitraum, den er zur Ausschließung jedes Risikos für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmerin für notwendig erachtet, eine Freistellung von der Arbeit anordnen.

Während dieses Zeitraums hat die schwangere oder stillende Arbeitnehmerin Anspruch auf Entrichtung von Mutterschaftsgeld seitens der Nationalen Gesundheitskasse.

## Rechtsmittel gegen die Stellungnahme des Arbeitsmediziners .....

Falls die schwangere oder stillende Arbeitnehmerin mit der Stellungnahme des Arbeitsmediziners nicht einverstanden ist, kann sie innerhalb von 15 Tagen bei der Gesundheitsbehörde eine Überprüfung beantragen. Die von der Gesundheitsbehörde getroffene Entscheidung kann vor dem Schiedsgericht der Sozialversicherung angefochten werden, das die Akte erneut überprüft.

Falls das Urteil des Schiedsgerichts noch immer nicht zum gewünschten Ergebnis führt, kann die Arbeitnehmerin noch Berufung vor dem Obersten Schiedsgericht der Sozialversicherung einreichen.

Die gleichen Möglichkeiten stehen dem Arbeitgeber zu.

Dieses Verfahren hat keine aufschiebende Wirkung, was bedeutet, dass die Stellungnahme des ersten Arbeitsmediziners in Erwartung einer endgültigen Entscheidung zur Anwendung kommt.

## ANTRAG AUF BEFREIUNG VON DER NACTARBEIT

(Name und Anschrift der Arbeitnehmerin)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

### PER EINSCHREIBEN

**Betreff:** Antrag auf Befreiung von der Nachtarbeit

Sehr geehrte Frau \_\_\_\_\_, sehr geehrter Herr \_\_\_\_\_<sup>1</sup>,

hiermit unterbreite ich Ihnen meinen Antrag auf Befreiung von der Nachtarbeit wegen Schwangerschaft/Stillzeit<sup>1</sup>.

Der vorliegende Antrag gründet auf den Artikeln L.333-1 bis L.333-4 des Arbeitsgesetzbuches.

Mit freundlichen Grüßen,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Nichtzutreffendes bitte streichen.

## BEANTRAGUNG VON STILLPAUSEN

---

Die Stillpause ist der Zeitraum, der einer Arbeitnehmerin während eines Arbeitstages zum Stillen ihres Kindes zur Verfügung gestellt wird.

Somit hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf eine Verkürzung ihrer täglichen Arbeitszeit, die im Laufe eines Arbeitstages über 2 Zeiträume von jeweils fünfundvierzig Minuten verteilt ist, um nach ihrem Mutterschaftsurlaub ihr Kind zu stillen.

Diese Zeiträume sind jeweils am Anfang und am Ende der normalen täglichen Arbeitszeit der betreffenden Arbeitnehmerin vorzusehen.

In den nachstehenden beiden Fällen können die beiden Zeiträume von fünfundvierzig Minuten jedoch zu einer einzigen Stillpause von mindestens neunzig Minuten zusammengefasst werden:

- wenn der Arbeitstag nur durch eine einstündige Pause unterbrochen wird;
- wenn es der Arbeitnehmerin nicht möglich ist, ihr Kind in der Nähe ihres Arbeitsplatzes zu stillen.

Der Arbeitgeber kann die stillende Arbeitnehmerin dazu auffordern, ihm eine ärztliche Bescheinigung über die Fortsetzung der Stillzeit vorzulegen; die Aufforderung zur Vorlage einer solchen Bescheinigung darf jedoch nicht in zu kurzen Abständen erfolgen.

Stillpausen zählen als Arbeitszeit und werden als solche entlohnt.

### Form des Antrags

---

Das Gesetz sieht keine besonderen Formzwänge vor. Es wird jedoch empfohlen, diesen Antrag per Einschreiben an den Arbeitgeber zu übermitteln.

### Inhalt des Antrags

---

Die Arbeitnehmerin gibt an, ob sie eine Stillpause von zwei Mal fünfundvierzig Minuten am Anfang und am Ende des Arbeitstages oder von einmal neunzig Minuten am Anfang des Arbeitstages bevorzugt.

Darüber hinaus empfiehlt es sich, die Rechtsgrundlage des Antrags zu erwähnen, das heißt Artikel L.336-3 des Arbeitsgesetzbuches.

## BEANTRAGUNG VON STILLPAUSEN

(Name und Anschrift der Arbeitnehmerin)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

### PER EINSCHREIBEN

**Betreff:** Beantragung von Stillpausen

Sehr geehrte Frau \_\_\_\_\_, sehr geehrter Herr \_\_\_\_\_ <sup>1</sup>,

hiermit beantrage ich Stillpausen, da ich mein Kind auch weiterhin stillen werde.

*Da meine Arbeitszeit nur eine Pause von einer Stunde vorsieht/da es mir nicht möglich ist, mein Kind in der Nähe meines Arbeitsplatzes zu stillen <sup>1</sup>, möchte ich die beiden Zeiträume von 45 Minuten zu einem einzigen Zeitraum von 90 Minuten am Anfang/am Ende <sup>1</sup> meines Arbeitstages zusammenfassen. <sup>2</sup>*

Der vorliegende Antrag gründet auf Artikel L.336-3 des Arbeitsgesetzbuches.

Mit freundlichen Grüßen,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Nichtzutreffendes bitte streichen.
2. Diese Klausel ist nur hinzuzufügen, wenn die Arbeitnehmerin lediglich eine Pause von einer Stunde während ihres Arbeitstages hat oder wenn es ihr nicht möglich ist, das Kind in der Nähe des Arbeitsplatzes zu stillen und sie die Stillzeit zu einem einzigen Zeitraum von 90 Minuten zusammenfassen möchte.

## KÜNDIGUNG DURCH DIE ARBEITNEHMERIN IM ANSCHLUSS AN DEN MUTTERSCHAFTSURLAUB

---

Artikel L.332-4 des Arbeitsgesetzbuches ermöglicht der Arbeitnehmerin, zum Zwecke der Erziehung ihres Kindes auf die Wiederaufnahme ihrer Arbeit nach ihrem Mutterschaftsurlaub zu verzichten, und dies ohne Einhaltung jedweder Kündigungsfrist.

Anschließend kann die Arbeitnehmerin über einen Zeitraum von einem Jahr eine vorrangige Wiedereinstellung beanspruchen (siehe Vorlage 23).

### Form der Kündigung .....

Auch wenn das Gesetz keine besonderen Formzwänge vorsieht, wird empfohlen, den Arbeitgeber innerhalb einer angemessenen Frist per Einschreiben über die Nichtwiederaufnahme der Arbeit nach dem Mutterschaftsurlaub zu informieren.

### Inhalt des Kündigungsschreibens .....

Neben dem Hinweis auf die Nichtwiederaufnahme der Arbeit nach dem Mutterschaftsurlaub kann die Arbeitnehmerin die Gesetzesartikel erwähnen, die ihrer Kündigung zugrunde liegen.

## KÜNDIGUNG DURCH DIE ARBEITNEHMERIN IM ANSCHLUSS AN DEN MUTTERSCHAFTSURLAUB

(Name und Anschrift der Arbeitnehmerin)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

### PER EINSCHREIBEN

**Betreff: Kündigung im Anschluss an meinem Mutterschaftsurlaub**

Sehr geehrte Frau \_\_\_\_\_, sehr geehrter Herr \_\_\_\_\_<sup>1</sup>,

mit dem vorliegenden Schreiben muss ich Ihnen leider mitteilen, dass ich meine Arbeit nach meinem Mutterschaftsurlaub, der am \_\_\_\_\_ endet, nicht wiederaufzunehmen beabsichtige<sup>2</sup>.

Das vorliegende Schreiben gründet auf Artikel L.332-4 des Arbeitsgesetzbuches.

Mit freundlichen Grüßen,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Nichtzutreffendes bitte streichen.
2. Bitte geben Sie das Datum an, an dem Ihr Mutterschaftsurlaub endet.

## VORRANGIGE WIEDEREINSTELLUNG NACH EINER KÜNDIGUNG DURCH DIE ARBEITNEHMERIN IM ANSCHLUSS AN DEN MUTTERSCHAFTSURLAUB

Um sich ganz der Erziehung ihres Kindes widmen zu können, kann die Arbeitnehmerin am Ende des Mutterschaftsurlaubs ihre fristlose Kündigung einreichen.

Gleichzeitig behält sie die Möglichkeit, vom Arbeitgeber vorrangig wiedereingestellt zu werden, falls ein Arbeitsplatz frei wird, der ihrer Qualifikation entspricht.

Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass diese vorrangige Wiedereinstellung nicht gleichbedeutend mit einer garantierten Wiederbeschäftigung ist. Die Arbeitnehmerin hat keine Gewissheit, genau den gleichen Arbeitsplatz vorzufinden, den sie vor Beginn ihres Mutterschaftsurlaubs bekleidete.

### Frist zur Beantragung der vorrangigen Wiedereinstellung .....

Die Arbeitnehmerin muss ihren Antrag beim Arbeitgeber innerhalb einer Frist von einem Jahr nach Ende ihres Mutterschaftsurlaubs einreichen.

Ab dem Datum der Antragstellung und während eines Jahres danach ist der Arbeitgeber demnach verpflichtet, die Arbeitnehmerin über freie Stellen zu informieren, die ihrer Qualifikation entsprechen. Andernfalls kann die Arbeitnehmerin Schadensersatz zur Wiedergutmachung des erlittenen Schadens erhalten (Berufungsgericht, 3. April 2014, AZ 39585, InfosJuridiques, CSL, Nr. 4/2014, Seite 1).

### Form des Antrags .....

Der Antrag ist in schriftlicher Form einzureichen und dem Arbeitgeber per Einschreiben mit Rückschein zu übermitteln.

Die anschließenden Angebote des Arbeitgebers sowie die Ablehnung dieser Angebote durch die Arbeitnehmerin müssen ebenfalls per Einschreiben mit Rückschein übermittelt werden.

### Inhalt des Antrags .....

Es ist kein besonderer Inhalt vorgeschrieben. Dennoch muss aus dem Antrag klar hervorgehen, dass die Arbeitnehmerin ihr Recht auf vorrangige Wiedereinstellung geltend macht.

### Folge der eventuellen Wiedereinstellung .....

Im Falle der Wiedereinstellung hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf sämtliche Leistungen, die ihr vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs zustanden.

## VORRANGIGE WIEDEREINSTELLUNG NACH EINER KÜNDIGUNG DURCH DIE ARBEITNEHMERIN IM ANSCHLUSS AN DEN MUTTERSCHAFTSURLAUB

(Name und Anschrift der Arbeitnehmerin)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

### PER EINSCHREIBEN MIT RÜCKSCHEIN

**Betreff:** Antrag auf vorrangige Wiedereinstellung

Sehr geehrte Frau \_\_\_\_\_, sehr geehrter Herr \_\_\_\_\_<sup>1</sup>,

nach meiner Entscheidung, meine Stelle nach meinem Mutterschaftsurlaub nicht wieder-  
aufzunehmen, freue ich mich nun, erneut auf Sie zurückzukommen.

Mit dem vorliegenden Schreiben beantrage ich offiziell meine Wiedereinstellung gemäß  
Artikel L.332-4 des Arbeitsgesetzbuches.

Ich bitte Sie daher, mich über jede Stelle zu informieren, die meiner Qualifikation entspricht  
und während des kommenden Jahres in ihrem Unternehmen frei ist oder frei wird.

Mit freundlichen Grüßen,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Nichtzutreffendes bitte streichen.

# Elternurlaub

.....  
**Vorlage 24** Antrag auf Elternurlaub  
.....

.....  
**Vorlage 25** Kündigung durch den Arbeitnehmer im  
Anschluss an den Elternurlaub  
.....

.....  
**Vorlage 26** Antrag auf Lockerung der Arbeits-  
bedingungen bei der Rückkehr  
aus dem Elternurlaub  
.....



## ANTRAG AUF ELTERNURLAUB<sup>1</sup>

Jeder Elternteil eines Kindes kann 6 Monate Vollzeitelternurlaub oder 12 Monate Teilzeitelternurlaub erhalten<sup>2</sup>, wenn er die gesetzlich vorgesehenen Voraussetzungen erfüllt.

Einer der beiden Elternteile, die Mutter oder der Vater, muss seinen Elternurlaub direkt am Ende des Mutterschaftsurlaubs oder des Aufnahmeurlaubs (erster Elternurlaub) nehmen. Anderenfalls geht dieser Urlaub für beide Elternteile verloren.

Der andere Elternteil kann seinen Elternurlaub nehmen, bis das Kind 5 Jahre alt ist (zweiter Elternurlaub), wobei der Urlaub vor dem 5. Geburtstag des Kindes mindestens zur Hälfte aufgebraucht sein muss.

Alleinerziehende Elternteile haben nur Anspruch auf einen einzigen Elternurlaub, den sie jederzeit bis zum 5. Geburtstag des Kindes nehmen können.

### Unbezahlter Elternurlaub von 4 Monaten

Wenn der erste Elternurlaub weder von der Mutter noch vom Vater genommen wird, geht er endgültig verloren. Die Eltern verfügen dann nur noch über einen einzigen bezahlten Elternurlaub, der vor dem 5. Geburtstag des Kindes zu nehmen ist.

Ein unbezahlter Elternurlaub von 4 Monaten wird jedoch dem Elternteil gewährt, der den ersten Elternurlaub im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub oder den Aufnahmeurlaub nicht genommen hat und den zweiten Elternurlaub (vor dem 5. Geburtstag des Kindes) dem anderen Elternteil vorbehalten möchte.

Der betreffende Elternteil muss mindestens 6 Monate vor dem gewünschten Anfangsdatum des unbezahlten Elternurlaubs einen entsprechenden Antrag per Einschreiben mit Rückschein einreichen.

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, den auf diese Weise beantragten Elternurlaub ohne Möglichkeit der Verschiebung zu gewähren.

### Frist für die Einreichung des Antrags.....

Die bei der Einreichung des Antrags auf Elternurlaub einzuhaltende Frist ist für den ersten und den zweiten Elternurlaub unterschiedlich:

- sofern sich der Antrag auf den Elternurlaub im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub (1. Elternurlaub) bezieht, so muss er spätestens 2 Monate vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs beim Arbeitgeber eingehen.

Im Falle einer Adoption muss der Antrag spätestens vor Beginn des Aufnahmeurlaubs beim Arbeitgeber eingehen.

- sofern sich der Antrag auf den vor dem 5. Geburtstag des Kindes zu nehmenden Elternurlaub (2. Elternurlaub) bezieht, so muss er spätestens 6 Monate vor Beginn des Elternurlaubs beim Arbeitgeber eingehen.

Anders ausgedrückt, kann dieser Elternurlaub frühestens 6 Monate nach dem Datum der Antragstellung beginnen.

1. Weitere Informationen entnehmen Sie bitte unserer Broschüre „Der Elternurlaub, der Urlaub aus familiären Gründen, das Erziehungsgeld und die Geburtsbeihilfe“, die 2014 in unserer Serie „CSL Collection“ erschienen ist und auf unserer Webseite [www.csl.lu](http://www.csl.lu) zur Verfügung steht.
2. Der Arbeitnehmer muss seine berufliche Tätigkeit um mindestens die Hälfte seiner normalen monatlichen Arbeitszeit im Unternehmen verkürzen (d.h. im Allgemeinen um 20 Stunden).

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass mindestens die Hälfte der 6 bzw. 12 Monate des Elternurlaubs vor dem 5. Geburtstag des Kindes aufgebraucht sein muss.

In Anbetracht der Möglichkeit des Arbeitgebers, eine Verschiebung des Anfangsdatums des Elternurlaubs zu verlangen, wird empfohlen, den Antrag mindestens 11-14 Monate (je nachdem, ob es sich um einen 6-monatigen Vollzeitelternurlaub oder um einen 12-monatigen Teilzeitelternurlaub handelt) vor dem 5. Geburtstag des Kindes einzureichen. In Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern ist es ratsam, den Antrag mindestens 15-18 Monate (je nachdem, ob es sich um einen 6-monatigen Vollzeitelternurlaub oder um einen 12-monatigen Teilzeitelternurlaub handelt) vor dem 5. Geburtstag des Kindes einzureichen.

Parallel zum Antrag an den Arbeitgeber muss der Elternteil ein Formular an die Nationale Kasse für Familienleistungen übermitteln, um Elterngeld zu erhalten. (cf. [www.cnpf.lu](http://www.cnpf.lu))

Dieses vom Arbeitgeber ordnungsgemäß ausgefüllte und unterzeichnete Formular ist der Nationalen Kasse für Familienleistungen innerhalb von 15 Tagen nach der Übermittlung des Antrags an den Arbeitgeber (erster Elternurlaub) beziehungsweise innerhalb von 15 Tagen nach Zustellung der Entscheidung des Arbeitgebers (zweiter Elternurlaub) oder, in Ermangelung der Antwort des Arbeitgebers, innerhalb von 15 Tagen nach Ablauf der dem Arbeitgeber zur Abgabe seiner Stellungnahme eingeräumten einmonatigen Frist zurückzusenden.

### Form des Antrags

Der Antrag ist in schriftlicher Form einzureichen und dem Arbeitgeber per Einschreiben mit Rückschein zu übermitteln.

### Inhalt des Antrags

Es ist kein besonderer Inhalt vorgeschrieben. Aus dem Antrag muss jedoch eindeutig hervorgehen, ob der Elternteil einen Elternurlaub von 6 Monaten oder von 12 Monaten beantragt. Ferner muss der Antrag darüber Aufschluss geben, ob es sich um den ersten oder den zweiten Elternurlaub handelt.

Falls sich der Antrag auf den zweiten Elternurlaub bezieht, muss der Elternteil das Anfangsdatum des Urlaubs angeben.

### Antwort des Arbeitgebers

Sofern der Antrag auf einen 1. Vollzeitelternurlaub die gesetzlich geforderten Voraussetzungen in Bezug auf den Inhalt und die Fristen erfüllt, kann er vom Arbeitgeber nicht abgelehnt werden.

Der Arbeitgeber kann sich jedoch einem Teilzeitelternurlaub widersetzen. In diesem Fall muss der Antragsteller entweder einen Vollzeitelternurlaub nehmen oder auf seinen Antrag verzichten.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Arbeitgeber die Verschiebung des Anfangsdatums des 2. Elternurlaubs verlangen.

## ANTRAG AUF ELTERNURLAUB

(Name und Anschrift des Arbeitnehmers)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

### PER EINSCHREIBEN MIT RÜCKSCHEIN

**Betreff:** - **Beantragung des 1. Elternurlaubs (Option 1)**  
 - **Beantragung des 2. Elternurlaubs (Option 2) <sup>1</sup>**

Sehr geehrte Frau \_\_\_\_\_, sehr geehrter Herr \_\_\_\_\_ <sup>1</sup>,

mit dem vorliegenden Schreiben übermittle ich Ihnen meinen Antrag auf einen *6-monatigen Vollzeitelternurlaub/12-monatigen Teilzeitelternurlaub* <sup>1</sup> unter Einhaltung der gesetzlich vorgesehenen Vorankündigungsfrist.

#### Bitte eine der nachstehenden 2 Optionen wählen:

*Ich möchte diesen Elternurlaub direkt im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub/Aufnahmeurlaub nehmen* <sup>1,2</sup>.

oder

*Ich möchte diesen Elternurlaub unter Einhaltung der gesetzlich vorgesehenen Vorankündigungsfrist von 6 Monaten ab dem \_\_\_\_\_ nehmen* <sup>3,4</sup>.

Der vorliegende Antrag gründet auf den Artikeln L.234-43 ff. des Arbeitsgesetzbuches.

Mit freundlichen Grüßen,

\_\_\_\_\_  
 (Unterschrift)

1. Nichtzutreffendes bitte streichen.
2. Für den 1. Elternurlaub.
3. Für den 2. Elternurlaub.
4. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass mindestens die Hälfte der 6 bzw. 12 Monate des Elternurlaubs vor dem 5. Geburtstag des Kindes aufgebraucht sein muss.

*In Anbetracht der Möglichkeit des Arbeitgebers, eine Verschiebung des Anfangsdatums des Elternurlaubs zu verlangen, wird empfohlen, den Antrag mindestens 11-14 Monate (je nachdem, ob es sich um einen 6-monatigen Vollzeitelternurlaub oder um einen 12-monatigen Teilzeitelternurlaub handelt) vor dem 5. Geburtstag des Kindes einzureichen. In Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern ist es ratsam, den Antrag mindestens 15-18 Monate (je nachdem, ob es sich um einen 6-monatigen Vollzeitelternurlaub oder um einen 12-monatigen Teilzeitelternurlaub handelt) vor dem 5. Geburtstag des Kindes einzureichen.*

## KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITNEHMER IM ANSCHLUSS AN DEN ELTERNURLAUB

Was geschieht, wenn der Arbeitnehmer am Ende seines Elternurlaubs beschließt, seine Arbeit nicht wiederaufzunehmen? Unter welchen Voraussetzungen kann er kündigen?

Das Gesetz hat für diesen Fall 2 aufeinanderfolgende Schritte eingeführt:

- Will ein Arbeitnehmer, dessen Vertrag während des Elternurlaubes ausgesetzt ist, seine Arbeit nach dem Ende dieses Urlaubs nicht wiederaufnehmen, muss er den Arbeitgeber innerhalb der im Falle einer Kündigung durch den Arbeitnehmer einzuhaltenden Kündigungsfrist per Einschreiben mit Rückschein darüber informieren.

Im Sinne des Gesetzgebers sollte diese Frist unmittelbar vor dem Ende des Elternurlaubs ablaufen.

- Darüber hinaus muss der Arbeitnehmer form- und fristgerecht kündigen, dies jedoch frühestens am ersten Tag nach dem Ende des Elternurlaubs (siehe Vorlage 9).

Nach Ablauf des Elternurlaubs muss der Arbeitnehmer folglich an seinem Arbeitsplatz erscheinen und kann erst nach Wiederaufnahme der Arbeit unter Einhaltung der für ihn geltenden Kündigungsfrist kündigen.

Nach dem Elternurlaub kann das Arbeitsverhältnis natürlich nach wie vor im gegenseitigen Einvernehmen mit dem Arbeitgeber beendet werden.

**Achtung:** Nimmt der Arbeitnehmer die Arbeit nach dem Elternurlaub nicht wieder auf,

- ohne dies durch schwerwiegende und rechtmäßige Gründe zu rechtfertigen, und
- ohne eine diesbezügliche Inkenntnissetzung (1. Schritt) oder Kündigungsmitteilung (2. Schritt) zu übermitteln, so stellt dies für den Arbeitgeber einen rechtmäßigen Grund für die fristlose Kündigung aus schwerwiegendem Grund dar.

### Einzuhaltende Frist zur Inkenntnissetzung des Arbeitgebers über die Kündigungsabsicht des Arbeitnehmers nach dem Elternurlaub

Betriebszugehörigkeit	Einzuhaltende Frist
Weniger als 5 Jahre	1 Monat
Zwischen 5 und weniger als 10 Jahren	2 Monate
Mindestens 10 Jahre	3 Monate

### Einzuhaltende Frist bei Kündigung des Arbeitnehmers im Anschluss an den Elternurlaub

Betriebszugehörigkeit	Einzuhaltende Frist
Weniger als 5 Jahre	1 Monat
Zwischen 5 und weniger als 10 Jahren	2 Monate
Mindestens 10 Jahre	3 Monate

## KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITNEHMER IM ANSCHLUSS AN DEN ELTERNURLAUB

(Name und Anschrift des Arbeitnehmers)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

### PER EINSCHREIBEN MIT RÜCKSCHEIN

**Betreff: Kündigung nach meinem Elternurlaub**

Sehr geehrte Frau \_\_\_\_\_, sehr geehrter Herr \_\_\_\_\_ <sup>1</sup>,

mit dem vorliegenden Schreiben muss ich Sie leider darüber in Kenntnis setzen, dass ich nach meinem Elternurlaub, der am \_\_\_\_\_ <sup>2</sup> enden wird, kündigen möchte.

Bei Wiederaufnahme meiner Arbeit erhalten Sie ein formgerechtes Kündigungsschreiben unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist <sup>3</sup>.

Die vorliegende Inkenntnissetzung gründet auf Artikel L.234-48(4) des Arbeitsgesetzbuches.

Mit freundlichen Grüßen,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Nichtzutreffendes bitte streichen.
2. Bitte geben Sie das Datum an, an dem der Elternurlaub endet.  
Das vorliegende Schreiben ist dem Arbeitgeber unter Einhaltung der im Falle einer Kündigung durch den Arbeitnehmer geltenden Frist zu übermitteln.
3. Siehe Vorlage 9.

## **ANTRAG AUF LOCKERUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN BEI DER RÜCKKEHR AUS DEM ELTERNURLAUB**

---

Der Arbeitnehmer, der am Ende des Elternurlaubs seine anfängliche Tätigkeit wiederaufnimmt, kann ein Gespräch mit seinem Arbeitgeber beantragen, in dessen Rahmen er die Änderung seiner Arbeitszeit und/oder seines Arbeitsrhythmus während eines festgesetzten Zeitraums beantragt, der sich auf maximal ein Jahr nach dem für seine Rückkehr an den Arbeitsplatz festgesetzten Datum belaufen darf.

Der Arbeitgeber überprüft seinen Antrag und beantwortet ihn unter Berücksichtigung seiner eigenen Bedürfnisse und der Bedürfnisse des Arbeitnehmers. Im Falle der Ablehnung des Antrags des Arbeitnehmers ist der Arbeitgeber zur diesbezüglichen Begründung verpflichtet.

Andernfalls hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Schadensersatz, dessen Höhe vom Arbeitsgericht festzusetzen ist.

## ANTRAG AUF LOCKERUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN BEI DER RÜCKKEHR AUS DEM ELTERNURLAUB

(Name und Anschrift des Arbeitnehmers)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

### PER EINSCHREIBEN

**Betreff:** **Beantragung eines Gesprächs zur Änderung meiner  
Arbeitsbedingungen bei meiner Rückkehr aus dem Elternurlaub**

Sehr geehrte Frau \_\_\_\_\_, sehr geehrter Herr \_\_\_\_\_<sup>1</sup>,

hiermit übermittle ich Ihnen meinen Antrag auf Lockerung meiner Arbeitsbedingungen gemäß Artikel L.234-48(12) des Arbeitsgesetzbuches.

Ich möchte *meine Arbeitsdauer/meine Arbeitszeit* <sup>1</sup> wie folgt ändern:

- Montag : von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ ;
- Dienstag : von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ ;
- Mittwoch : von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ ;<sup>2</sup>

Ich beantrage diese Änderungen für den Zeitraum vom \_\_\_\_\_ bis zum \_\_\_\_\_<sup>3</sup>.

Ich bitte Sie, mein Anliegen im Rahmen eines persönlichen Gesprächs mit mir zu besprechen.

In Erwartung Ihrer Rückmeldung verbleibe ich mit freundlichen Grüßen,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Nichtzutreffendes bitte streichen.

2. Bitte füllen Sie diese Zeilen nach Maßgabe Ihrer Wünsche aus.

3. Ein befristeter Zeitraum von maximal einem Jahr nach dem Datum der Rückkehr aus dem Elternurlaub.



# Freie Stelle mit unbefristetem Arbeitsvertrag

## Vorlage 27

Inkenntnissetzung über eine freie Stelle mit unbefristetem Arbeitsvertrag

## Vorlage 28

Bewerbung eines Arbeitnehmers mit befristetem Arbeitsvertrag/eines Zeitarbeitnehmers auf eine freie Stelle mit unbefristetem Arbeitsvertrag



## FREIE STELLE MIT UNBEFRISTETEM ARBEITSVERTRAG

---

Jedes Unternehmen, das Personal einstellen möchte, muss die freie(n) Stelle(n) beim Arbeitsamt melden. Diese Meldungen erfolgen anhand eines neuen und vereinfachten Formulars zur Meldung einer freien Stelle, in welches der Berufs- und Stellenkatalog des Arbeitsamts (ROME-Code) integriert ist.

Der Arbeitgeber hat zwei Möglichkeiten zur Meldung einer freien Stelle:

- Meldung seiner freien Stelle über MyGuichet, der interaktiven Plattform von guichet.lu, auf der mittels eines LuxTrust-Zertifikats sicher und auf elektronischem Wege Verwaltungsschritte vorgenommen werden können;
- Meldung seiner freien Stelle über das unter dem nachstehenden Link abrufbare PDF-Formular: <http://www.adem.public.lu/employeur/declaration/>

Es genügt, das neue Formular „Meldung einer freien Stelle“ herunterzuladen und es per E-Mail, Fax oder Post an das Arbeitsamt zu übermitteln.

Im Falle einer Einstellung mit unbefristetem Arbeitsvertrag ist der Arbeitgeber gleichzeitig dazu verpflichtet, die in seinem Unternehmen mit befristetem Arbeitsvertrag beschäftigten Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Freiwerdens der Stelle darüber in Kenntnis zu setzen.

Dieselbe Verpflichtung gilt in Bezug auf die Zeitarbeitnehmer des Unternehmens.

In Ermangelung einer diesbezüglichen Inkenntnissetzung kann der Arbeitnehmer Schadensersatz für den von ihm erlittenen Schaden erhalten.

## INKENNTNISSETZUNG ÜBER EINE FREIE STELLE MIT UNBEFRISTETEM ARBEITSVERTRAG

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Name und Anschrift des Arbeitnehmers)

(Ort und Datum)

### PER EINSCHREIBEN

**Betreff:** Inkenntnissetzung gemäß Artikel L.122-10 des Arbeitsgesetzbuches  
über die freie Stelle als \_\_\_\_\_<sup>1</sup>

Sehr geehrte Frau \_\_\_\_\_, sehr geehrter Herr \_\_\_\_\_<sup>2</sup>,

hiermit setze ich Sie darüber in Kenntnis, dass in der Abteilung \_\_\_\_\_ eine  
Stelle als \_\_\_\_\_<sup>1</sup> mit unbefristetem Arbeitsvertrag frei wird.

Daher würde ich gerne wissen, ob Sie an der Einreichung Ihrer Bewerbung interessiert  
sind.

Falls ja, können wir uns gerne in einem persönlichen Gespräch darüber unterhalten.

In Erwartung Ihrer Rückmeldung verbleibe ich mit freundlichen Grüßen.

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Bitte präzisieren Sie die seitens des Arbeitgebers angebotene Stelle.
2. Nichtzutreffendes bitte streichen.

## BEWERBUNG EINES ARBEITNEHMERS MIT BEFRISTETEM ARBEITSVERTRAG/EINES ZEITARBEITNEHMERS<sup>2</sup> AUF EINE FREIE STELLE MIT UNBEFRISTETEM ARBEITSVERTRAG

(Name und Anschrift des Arbeitnehmers)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

### PER EINSCHREIBEN

**Betreff:** Bewerbung auf die Stelle als \_\_\_\_\_<sup>1</sup>

Sehr geehrte Frau \_\_\_\_\_, sehr geehrter Herr \_\_\_\_\_<sup>2</sup>,

seit nunmehr \_\_\_\_\_<sup>3</sup> arbeite ich in Ihrem Unternehmen als \_\_\_\_\_<sup>4</sup>  
mit befristetem Arbeitsvertrag/Zeitarbeitsvertrag/Zeitarbeitsverträgen.<sup>2</sup>

In der Abteilung \_\_\_\_\_ wird eine Stelle als \_\_\_\_\_ mit unbefristetem  
Arbeitsvertrag frei.

Hiermit setze ich Sie darüber in Kenntnis, dass ich mich auf diese Stelle gerne bewerben  
möchte. Angesichts meiner Ausbildung und der in diesem Bereich gesammelten Erfahrung  
bin ich der Ansicht, dem für diese Stelle geforderten Profil zu entsprechen.

Ich bitte Sie, meiner Bewerbung wohlwollende Beachtung zu schenken und stehe Ihnen für  
ein diesbezügliches Gespräch gerne zur Verfügung.

In Erwartung Ihrer Rückmeldung verbleibe ich mit freundlichen Grüßen,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Bitte präzisieren Sie die verfügbare Stelle mit unbefristetem Arbeitsvertrag.
2. Nichtzutreffendes bitte streichen.
3. Bitte geben Sie die Dauer Ihrer Beschäftigung in diesem Unternehmen mit befristetem Arbeitsvertrag und/oder Zeitarbeitsverträgen an.
4. Bitte geben Sie die bekleidete Stelle an.



# ANTRAGS- VORLAGEN



**1.**  
Anträge beim  
Arbeitsgericht  
(im Hauptverfahren)



# ANTRÄGE BEIM ARBEITSGERICHT (IM HAUPTVERFAHREN)

Will der Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber gerichtlich vorgehen, muss er beim Arbeitsgericht einen entsprechenden Antrag einreichen <sup>1</sup>.

Dieser Antrag kann entweder vom Arbeitnehmer selbst oder von einem Rechtsanwalt abgefasst werden, den er zur Wahrnehmung seiner Interessen beauftragt hat.

Falls ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber wegen ungerechtfertigter Kündigung verklagen will, ist er wegen der Komplexität eines solchen Verfahrens gut beraten, die Dienste eines Rechtsanwalts in Anspruch zu nehmen.

Manche Personen haben Anspruch auf die Erstattung der Anwaltskosten (Gewerkschaftsmitglieder; Personen mit Anspruch auf Prozesskostenhilfe <sup>2</sup>).

Geht es dagegen nur darum, einen renitenten Arbeitgeber zur Zahlung bestimmter Beträge zu zwingen, die er dem Arbeitnehmer schuldet, so ist es durchaus vorstellbar, dass ein Prozess ohne Vermittlung eines Anwaltes angestrengt wird, was mit Hilfe der in der vorliegenden Veröffentlichung vorgestellten Musteranträge erfolgen kann.

Die Parteien können sich von den nachstehenden Personen unterstützen oder vertreten lassen:

- einem Rechtsanwalt;
- ihrem Ehegatten oder ihrem Lebenspartner im Sinne des abgeänderten Gesetzes vom 9. Juli 2004 über die Rechtswirkungen bestimmter Lebenspartnerschaften;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in direkter Linie;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in der Seitenlinie bis einschließlich 3. Grades;
- Personen, die ausschließlich ihnen persönlich oder ihrem Unternehmen zu Diensten stehen.

Sofern es sich bei dem Vertreter nicht um einen Rechtsanwalt handelt, muss er eine Sondervollmacht vorweisen können.

Es ist zwischen zwei Arten von Anträgen zu unterscheiden:

- der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung (Eilverfahren) (siehe Seite 149 ff.);

Mit Hilfe eines solchen Antrages kann der Arbeitnehmer ein schnelles Urteil erwirken, das seinen Arbeitgeber zur Zahlung der geschuldeten Beträge verurteilt. Diese Verfahrensart ist nur möglich, wenn in Bezug auf die Forderungen des Arbeitnehmers keinerlei Zweifel bestehen und diese vom Arbeitgeber nicht ernsthaft angefochten werden können.

Wenn es um sexuelle Belästigung geht, kann sich der Arbeitnehmer, der sich als Opfer einer solchen Handlung betrachtet, an den Präsidenten des Arbeitsgerichts wenden, damit dieser dem Arbeitgeber anordnet, der Belästigung ein Ende zu setzen.

- der Antrag im Hauptverfahren;

Dieses Verfahren, das länger dauert als das erste, ist anzuwenden, wenn der Verurteilung des Arbeitgebers etwaige Einwendungen entgegenstehen.

1. Siehe [www.justice.public.lu](http://www.justice.public.lu).

2. Siehe [www.barreau.lu](http://www.barreau.lu).

# 1. Anträge beim Arbeitsgericht

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die Richter vor dem gerichtlichen Antrag fordern, dem Arbeitgeber eine Aufforderung zu übermitteln und ihm für die Einhaltung seiner Verpflichtungen eine letzte Frist zu setzen. Diese Aufforderung erfolgt per Einschreiben.

Die nachstehenden Erläuterungen beziehen sich auf den Antrag im Hauptverfahren.

## Form des Antrags .....

Der Antrag muss schriftlich gestellt werden.

Das Original mit 8 Kopien bzw. 11 Kopien <sup>3</sup>, falls der Staat an der Rechtssache beteiligt ist, ist bei der Geschäftsstelle des zuständigen Arbeitsgerichtes (Luxemburg, Esch/Alzette oder Diekirch) einzureichen. Die Zuständigkeit richtet sich nach dem Arbeitsort des Arbeitnehmers <sup>4</sup>.

## Inhalt des Antrags .....

Um zulässig zu sein, muss der Antrag die nachstehenden Angaben umfassen <sup>5</sup>:

- den Namen, den/die Vornamen, den Beruf und den Wohnort des Arbeitnehmers;
- die Eigenschaft, in der er tätig wird;
- die Angaben des Arbeitgebers gemäß den nachstehenden Antragsvorlagen;
- den Gegenstand des Antrags;
- eine kurze Zusammenfassung des Sachverhalts;
- die Angabe der Beträge, die der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber fordert;
- die Gründe für den Antrag und deren Rechtsgrundlage;

3. Die Gerichtskanzlei ist zur Zustellung der Vorladungen durch einfachen Brief und per Einschreiben verpflichtet (2 Kopien pro betreffender Partei, 3 Kopien für den Richter und dessen Beisitzer, 1 Kopie für die Akte).

4. Artikel 47 der Neuen Zivilprozessordnung :

*Bei Streitsachen im Zusammenhang mit Arbeitsverträgen, Ausbildungsverträgen, Zusatzrentenregelungen und Insolvenzversicherungen ist der Gerichtsstand das zuständige Gericht am Arbeitsort.*

*Falls der Arbeitsort mehrere Gerichtsbezirke umfasst, ist der Gerichtsstand das zuständige Gericht am Hauptarbeitsort.*

*Falls der Arbeitsort das gesamte Gebiet des Großherzogtums umfasst, ist der Gerichtsstand Luxemburg.*

*Befindet sich der Arbeitsort nicht im Großherzogtum, sondern in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union, wird der Gerichtsstand auf der Grundlage der Bestimmungen der Verordnung (EG) Nr. 44/2001 des Rates vom 22. Dezember 2000 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und die Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen festgelegt.*

*Befindet sich der Arbeitsort weder im Großherzogtum noch in einem durch Absatz 4 der Verordnung abgedeckten Gebiet, wird der Gerichtsstand auf der Grundlage des Übereinkommens vom 27. September 1968 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen festgelegt.*

Die Verteilung der Kantone und Gemeinden zwischen den drei Arbeitsgerichten (Art. 1 des abgeänderten Gesetzes vom 7. März 1980 über die Organisation des Rechtswesens):

*Es gibt drei Friedensgerichte, davon eines in Luxemburg, eines in Esch/Alzette und eines in Diekirch. Die Arbeitsgerichte sind bei den Friedensgerichten untergebracht.*

*Das Friedensgericht Luxemburg umfasst die Kantone Luxemburg, Grevenmacher, Mersch, Remich und die Gemeinden Garnich, Hobscheid, Kehlen, Koerich, Kopstal, Mamer, Siebenbrunnen und Steinfort, das Friedensgericht Esch/Alzette umfasst die Kantone Esch/Alzette und die Gemeinden Niederkerschen, Küntzig und Dippach und das Friedensgericht Diekirch umfasst die Kantone Diekirch, Clerf, Echternach, Redingen, Vianden und Wiltz.*

*Um herauszufinden, welches das zuständige Gericht ist, konsultieren Sie bitte das Recherchetool der Europäischen Kommission auf der Webseite [www.justice.public.lu](http://www.justice.public.lu) unter der Rubrik „Ortsverzeichnis“.*

5. Artikel 145 der Neuen Zivilprozessordnung.

- ein Verzeichnis sämtlicher Belege, die der Arbeitnehmer zur Unterstützung seines Antrags geltend macht; die betreffenden Belege sind dem Antrag im Anhang als Kopie beizufügen.

Der Antrag ist vom Arbeitnehmer oder gegebenenfalls von seinem Rechtsanwalt mit dem Datum zu versehen und zu unterschreiben.

### Kurzbeschreibung des Verfahrensablaufs .....

Nach der Einreichung des Antrags sind die nachstehenden Schritte zu unternehmen:

- der Gerichtsschreiber des Arbeitsgerichts lädt beide Parteien unter Angabe des Datums, der Uhrzeit und des Ortes der Verhandlung vor;
- am angegebenen Tag müssen beide Parteien entweder persönlich oder über einen Rechtsanwalt vor Gericht erscheinen;
- bei dieser ersten Verhandlung wird grundsätzlich nicht in der Rechtssache verhandelt; die Verhandlung wird auf einen späteren Termin verschoben;
- bis zur zweiten Verhandlung übermittelt jede Partei der jeweils anderen Partei die Dokumente, die sie dem Gericht vorzulegen plant, um das Verfahren für sich zu entscheiden;
- an dem für die zweite Verhandlung festgesetzten Termin wird entweder in der Rechtssache verhandelt oder diese wird erneut auf einen späteren Termin verschoben.

Wenn in der Angelegenheit verhandelt wird, nimmt das Gericht die Ausführungen der Parteien zur Kenntnis, nimmt ihre Belege in Empfang und legt einen Termin für die Urteilsverkündung fest.

An dem für die Urteilsverkündung festgesetzten Termin fällt das Arbeitsgericht ein Urteil.

Der Gerichtsschreiber stellt den Parteien eine Kopie des Urteils zu. Gegen dieses Urteil kann innerhalb einer Frist von 40 Tagen nach seiner Zustellung vor dem Berufungsgericht Berufung eingelegt werden.

Zu diesem Zeitpunkt muss ein Rechtsanwalt hinzugezogen werden.



# Beitreibung von Forderungen

**Vorlage 29** Antrag auf Zahlung von Lohnrückständen

**Vorlage 30** Antrag auf Zahlung einer Entschädigung für nicht in Anspruch genommene Urlaubstage

**Vorlage 31** Antrag auf Zahlung einer Abgangsentschädigung

**Vorlage 32** Antrag auf Zahlung einer Kündigungsentschädigung



### Was tun, wenn der Arbeitgeber den Lohn nicht zahlt?

---

Lohnstreitfälle verlaufen in der Regel nach Maßgabe des nachstehenden Verfahrens:

- Übermittlung eines Einschreibens an den Arbeitgeber, um diesen zur Entrichtung des geschuldeten Betrages innerhalb einer festgesetzten Frist von 8 oder 15 Tagen aufzufordern (siehe Vorlagen 4 und 5).
- Bei fortdauernder Uneinigkeit, d.h. wenn die Zahlungsaufforderung folgenlos bleibt, wird der Rechtsstreit mittels eines Antrags auf Beitreibung von Lohnforderungen im Hauptverfahren oder im Eilverfahren (in Ermangelung ernsthafter Einwendungen des Arbeitgebers) vor den Arbeitsgerichten ausgetragen.

**Achtung:** Lohnforderungen verjähren nach 3 Jahren, was bedeutet, dass sämtliche Löhne, die ab der Einreichung des Antrags vor Gericht seit mehr als 3 Jahren ausstehen, nicht mehr eingefordert werden können und demnach für den Arbeitnehmer verloren sind. Diese Verjährungsfrist von 3 Jahren gilt nicht nur für die Löhne im eigentlichen Sinne, sondern auch für sämtliche dem Arbeitnehmer geschuldeten Vergütungen jedweder Art.

- Fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer: Der Rechtsprechung zufolge stellt die systematische, anhaltende und wiederholte Nichtzahlung der Löhne seitens des Arbeitgebers ein schweres Verschulden des Arbeitgebers dar, das die fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer rechtfertigt, da die Hauptverpflichtung des Arbeitgebers darin besteht, im Gegenzug für die seitens seines Arbeitnehmers entrichtete Arbeit die Löhne zu bezahlen (siehe Vorlage 10).

**Achtung:** Die fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer führt zur Beendigung des Arbeitsvertrages ohne Anspruch auf Arbeitslosengeld.

## ANTRAG AUF ZAHLUNG VON LOHNRÜCKSTÄNDEN

---

Der Lohn stellt die unmittelbare Gegenleistung für die Arbeit dar, die der Arbeitnehmer für seinen Arbeitgeber verrichtet. Er entspricht grundsätzlich einer Geldleistung (Lohn, Sondervergütungen, Zulagen, usw.). In bestimmten Fällen wird er mit einer Sachleistung kombiniert (kostenlose Unterbringung, Verpflegung, Dienstwagen, usw.).

In der Regel wird der Lohn von beiden Parteien nach freiem Ermessen festgelegt, auch wenn bestimmte Bezugsgrößen wie der soziale Mindestlohn oder die in bestimmten Tarifverträgen vorgesehenen Lohn Tabellen zu berücksichtigen sind.

Der Lohn ist monatlich spätestens am letzten Tag des entsprechenden Kalendermonats zu entrichten.

Bei berechtigtem und dringendem Bedarf kann der Arbeitnehmer eine Vorauszahlung in Höhe des der entrichteten Arbeit entsprechenden Lohnanteils erhalten.

Die Lohnzusatzleistungen sind spätestens innerhalb von zwei Monaten nach dem Dienstjahr oder nach dem Ende des Geschäftsjahres oder nach der Festlegung des Ergebnisses dieses Geschäftsjahres zu entrichten.

## ANTRAG AUF ZAHLUNG VON LOHNRÜCKSTÄNDEN

An die Herren und Damen  
Präsident und Beisitzer  
des Arbeitsgerichts  
von \_\_\_\_\_ **1**

*Frau/Herr*<sup>2</sup> \_\_\_\_\_ **3**,  
\_\_\_\_\_ **4** mit Wohnsitz in \_\_\_\_\_ ,

möchte Ihnen nachstehendes mitteilen:

*Er/Sie*<sup>2</sup> ist seit dem \_\_\_\_\_ **5** bei \_\_\_\_\_ **6**  
mit Sitz in \_\_\_\_\_ angestellt **7**, eingetragen im Handelsregister  
unter der Nummer \_\_\_\_\_ **8** ;

Der zwischen den Parteien abgeschlossene Arbeitsvertrag sieht einen Bruttomonatslohn von  
Euro \_\_\_\_\_ (Index \_\_\_\_\_ ) vor.

Der Arbeitgeber schuldet dem Antragsteller Lohnrückstände in Höhe von Euro \_\_\_\_\_  
brutto für den Zeitraum vom \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ .

Trotz der Zahlungsaufforderung vom \_\_\_\_\_ hat sich der Arbeitgeber  
bislang geweigert, den betreffenden Betrag zu zahlen.

Demnach ist eine gerichtliche Zwangsmaßnahme einzuleiten.

Aus diesen Gründen:

Ersucht der Antragsteller die Herren und Damen Präsident und Beisitzer des Arbeitsgerichts  
von \_\_\_\_\_ **1**, die Parteien vor dieses Gericht zu laden;

mit ausdrücklichem Verweis auf Artikel 80 der Neuen Zivilprozessordnung, wonach für  
den Fall, dass das verfahrenseinleitende Schriftstück dem Antragsgegner persönlich  
überreicht wird und dieser nicht erscheint, ein Versäumnisurteil ergeht, gegen das kein  
Einspruch mehr eingelegt werden kann;

und erforderlichenfalls mit Verweis auf Artikel 101 in fine der Neuen Zivilprozessordnung,  
respektiv auf Artikel 106(2) derselben, in dem es heißt:

„Die Parteien können sich von den nachstehenden Personen unterstützen oder vertreten  
lassen:

- einem Rechtsanwalt;
- ihrem Ehegatten oder ihrem Lebenspartner im Sinne des abgeänderten Gesetzes vom  
9. Juli 2004 über die Rechtswirkungen bestimmter Lebenspartnerschaften;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in direkter Linie;

- ihren Verwandten oder Verschwägerten in der Seitenlinie bis einschließlich 3. Grades;
- Personen, die ausschließlich ihnen persönlich oder ihrem Unternehmen zu Diensten stehen.

[Sofern es sich bei dem Vertreter nicht um einen Rechtsanwalt handelt, muss er eine Sondervollmacht vorweisen können.]“

um gegebenenfalls zwischen den Streitparteien zu vermitteln, oder den vorliegenden Antrag ersatzweise für formal zulässig und inhaltlich begründet zu erklären;

und folglich den vorgenannten Arbeitgeber zu der an den Antragsteller erfolgenden Entrichtung des Betrages von Euro \_\_\_\_\_ brutto an Lohnrückständen zu verurteilen, zuzüglich der gesetzlichen Zinsen ab der Zahlungsaufforderung oder ersatzweise ab dem Datum des vorliegenden Antrags und bis zur vollständigen Begleichung des Betrages;

und den vorgenannten Arbeitgeber darüber hinaus auf Grundlage von Artikel 240 der Neuen Zivilprozessordnung zu der an den Antragsteller erfolgenden Entrichtung einer Verfahrensentschädigung in Höhe von Euro \_\_\_\_\_ zu verurteilen, da es ungerecht wäre, ihm die in den durch die vorliegende Rechtssache verursachten Verfahrenskosten nicht enthaltenen Kosten aufzuerlegen<sup>9</sup>;

den vorgenannten Arbeitgeber zur Übernahme der gesamten Kosten und Auslagen des Verfahrens zu verurteilen;

die vorläufige Vollstreckung des zu fällenden Urteils anzuordnen, ungeachtet einer Berufung oder eines Einspruchs, vor der Eintragung und ohne Kautions;

dem Antragsteller alle weiteren Rechtsmittelgründe, Rechtsansprüche, Forderungen und Handlungen vorzubehalten, und insbesondere das Recht, seine Forderungen nach eigenem Ermessen zu erweitern.

Verzeichnis der zur Unterstützung des Antrags eingereichten Dokumente (vorbehaltlich weiterer, im Laufe des Verfahrens einzureichender Dokumente):

- Kopie des Arbeitsvertrages;
- Kopie der nicht beglichenen Lohnabrechnung(en);
- Kopie der an den Arbeitgeber am \_\_\_\_\_ übermittelten Zahlungsaufforderung.

(Wohnort) \_\_\_\_\_ <sup>10</sup>, den \_\_\_\_\_ .

Hochachtungsvoll,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Der Arbeitsort des Arbeitnehmers entscheidet über die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts (Luxemburg, Diekirch oder Esch/Alzette). (Siehe Fußnote 4, S.110)
2. Nichtzutreffendes bitte streichen.
3. Namen und Vornamen angeben.
4. Beruf angeben.
5. Datum des Unternehmenseintritts angeben.
6. Arbeitgeber wie folgt angeben:

Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)

Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihre(n) derzeit amtierenden Geschäftsführer

Aktiengesellschaft (AG)

Die Aktiengesellschaft \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihren derzeit amtierenden Verwaltungsrat/Vorstand

Selbstständiger Gewerbetreibender oder Unternehmer

Herr/Frau \_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen angeben), Betreiber der Firma mit der Bezeichnung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben)

Nicht-Gewerbetreibender

\_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen /Bezeichnung der Organisation angeben), vertreten durch (gesetzlichen Vertreter angeben)

7. Den im Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers angegebenen Geschäftssitz des Arbeitgebers angeben.
8. Betrifft ausschließlich Handelsgesellschaften und selbstständige Gewerbetreibende: Handelsregisternummer angeben.  
  
Es empfiehlt sich, die Handelsregisternummer beim zuständigen Handelsregister (Luxemburg oder Diekirch, je nach Anschrift des Betriebs) zu überprüfen.
9. Bei der Verhandlung sind die entstandenen Kosten anzugeben und nachzuweisen, wie beispielsweise die Tatsache, dass Sie sich für die Verhandlung einen Tag frei nehmen mussten.
10. Wohnsitz des Antragstellers angeben.

## ANTRAG AUF ZAHLUNG EINER ENTSCHÄDIGUNG FÜR NICHT IN ANSPRUCH GENOMMENE URLAUBSTAGE

Der Urlaub ist grundsätzlich während des Jahres (zwischen dem 1. Januar und dem 31. Dezember) zu nehmen, in dem der Urlaubsanspruch entsteht.

### Übertragung des Urlaubs

Das Gesetz sieht die Übertragung des Urlaubs auf das nachfolgende Kalenderjahr ausschließlich in den nachstehenden beiden Fällen vor:

- der anteilige Urlaub des ersten Beschäftigungsjahres bei einem Arbeitgeber kann auf Antrag des Arbeitnehmers auf das nachfolgende Jahr übertragen werden;
- der Urlaub, der aus Gründen des dienstlichen Bedarfs und berechtigter Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer bis zum Jahresende noch nicht in Anspruch genommen wurde, kann innerhalb der gesetzlichen Frist (31. März) auf das nachfolgende Jahr übertragen werden.

Die Übertragung des anteiligen Urlaubs des ersten Beschäftigungsjahres bei einem Arbeitgeber ist dahingehend unbegrenzt, als dass sie auf das gesamte nachfolgende Jahr erfolgen kann.

Die Übertragung des aus Gründen des dienstlichen Bedarfs oder der Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer nicht genommenen Urlaubs ist hingegen zeitlich begrenzt, da der übertragene Urlaub vor dem 31. März des Folgejahres in Anspruch genommen werden muss. Gegenteilige Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer können von diesem Grundsatz abweichen und die Übertragung des Urlaubs auf das gesamte Folgejahr genehmigen.

Das Gesetz sieht zwei weitere Möglichkeiten für eine Übertragung des gesetzlichen Urlaubs vor:

- Der Zeitraum des Mutterschaftsurlaubs wird einem Zeitraum tatsächlich geleisteter Arbeit gleichgestellt und verleiht dadurch Anspruch auf den jährlichen Erholungsurlaub. Das Gesetz sieht vor, dass der zu Beginn des Mutterschaftsurlaubs noch nicht in Anspruch genommene Jahresurlaub innerhalb der gesetzlichen Fristen übertragen werden kann.
- Der Elternurlaub verleiht dagegen keinen Anspruch auf den jährlichen Erholungsurlaub. Der zu Beginn des Elternurlaubs noch nicht in Anspruch genommene Jahresurlaub wird jedoch ebenfalls innerhalb der gesetzlichen Fristen übertragen.

### Aus Krankheitsgründen nicht in Anspruch genommener Urlaub

Einer konstanten Rechtsprechung zufolge konnte der Urlaub, der wegen einer langdauernden Krankheit bis zum Jahresende nicht genommen werden konnte, nicht auf das Folgejahr übertragen werden. Dieser Urlaub ging daher verloren, sofern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer nichts anderes vereinbart hatten. Ein Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften

vom 20. Januar 2009 (C-350/06 und C-520/06) widersprach dieser Auffassung und entschied, dass ein Arbeitnehmer seinen Anspruch auf seinen krankheitsbedingt nicht in Anspruch genommenen bezahlten Jahresurlaub nicht verliert. Die nationalen Gerichte bringen seitdem diese europäische Entscheidung zur Anwendung.

## Beendigung des Arbeitsvertrages im Jahresverlauf .....

Wenn der Arbeitsvertrag im Jahresverlauf endet, hat der Arbeitnehmer für jeden vollständig gearbeiteten Monat Anspruch auf 1/12 seines Jahresurlaubs. Bruchteile von Arbeitsmonaten, die 15 Kalendertage übersteigen, gelten als vollständiger Arbeitsmonat.

Sofern der Arbeitnehmer nach Auflösung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber oder durch ihn selbst seinen Arbeitsplatz verlässt, ohne den gesamten ihm zustehenden Urlaub in Anspruch genommen zu haben, wird ihm die Entschädigung für den noch nicht in Anspruch genommenen Urlaub unbeschadet seines Anspruchs auf eine Kündigungsfrist zum Zeitpunkt seines Ausscheidens entrichtet.

Sollte es der Arbeitgeber unterlassen, ihm die Entschädigung für noch nicht in Anspruch genommenen Urlaub zu entrichten, muss ihm der Arbeitnehmer eine Zahlungsaufforderung übermitteln (siehe Vorlage 4). Im Falle der Nichtentrichtung kann sich der Arbeitnehmer an das Arbeitsgericht wenden.

## ANTRAG AUF ZAHLUNG EINER ENTSCHÄDIGUNG FÜR NICHT GENOMMENE URLAUBSTAGE

An die Herren und Damen  
Präsident und Beisitzer  
des Arbeitsgerichts  
von \_\_\_\_\_ **1**

Frau/Herr **2** \_\_\_\_\_ **3**,  
\_\_\_\_\_ **4** mit Wohnsitz in \_\_\_\_\_,

möchte Ihnen nachstehendes mitteilen:

Er/Sie **2** ist seit dem \_\_\_\_\_ **5** bei \_\_\_\_\_ **6**  
mit Sitz in \_\_\_\_\_ angestellt **7**, eingetragen im Handelsregister  
unter der Nummer \_\_\_\_\_ **8**.

Der zwischen den Parteien bestehende Arbeitsvertrag wurde am \_\_\_\_\_  
beendet.

In Anbetracht dessen, dass der Antragsteller noch Anspruch auf \_\_\_\_\_  
Urlaubstage hatte, die er vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht nehmen konnte;

dass der Antragsteller gemäß Artikel L.233-12 des Arbeitsgesetzbuches infolgedessen  
eine Entschädigung für nicht in Anspruch genommene Urlaubstage geltend machen kann;

dass sich der Arbeitgeber trotz der Aufforderung vom \_\_\_\_\_ bislang  
weigert, dem Antragsteller den Betrag von Euro \_\_\_\_\_ brutto als  
Entschädigung für nicht in Anspruch genommene Urlaubstage zu entrichten.

Aus diesen Gründen:

Ersucht der Antragsteller die Herren und Damen Präsident und Beisitzer des Arbeitsgerichts  
von \_\_\_\_\_ **1**, die Parteien vor dieses Gericht zu laden;

mit ausdrücklichem Verweis auf Artikel 80 der Neuen Zivilprozessordnung, wonach für  
den Fall, dass das verfahrenseinleitende Schriftstück dem Antragsgegner persönlich  
überreicht wird und dieser nicht erscheint, ein Versäumnisurteil ergeht, gegen das kein  
Einspruch mehr eingelegt werden kann;

und erforderlichenfalls mit Verweis auf Artikel 101 in fine der Neuen Zivilprozessordnung,  
respektiv auf Artikel 106(2) derselben, in dem es heißt:

„Die Parteien können sich von den nachstehenden Personen unterstützen oder vertreten  
lassen:

- einem Rechtsanwalt;
- ihrem Ehegatten oder ihrem Lebenspartner im Sinne des abgeänderten Gesetzes vom 9. Juli 2004 über die Rechtswirkungen bestimmter Lebenspartnerschaften;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in direkter Linie;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in der Seitenlinie bis einschließlich 3. Grades;
- Personen, die ausschließlich ihnen persönlich oder ihrem Unternehmen zu Diensten stehen.

[Sofern es sich bei dem Vertreter nicht um einen Rechtsanwalt handelt, muss er eine Sondervollmacht vorweisen können.]“

um gegebenenfalls zwischen den Streitparteien zu vermitteln, oder den vorliegenden Antrag ersatzweise für formal zulässig und inhaltlich begründet zu erklären;

und folglich den vorgenannten Arbeitgeber zu der an den Antragsteller erfolgenden Entrichtung des Betrages von Euro \_\_\_\_\_ brutto als Entschädigung für nicht in Anspruch genommene Urlaubstage zu verurteilen, zuzüglich der gesetzlichen Zinsen ab der Zahlungsaufforderung vom \_\_\_\_\_ oder ersatzweise ab dem Datum des vorliegenden Antrags und bis zur vollständigen Begleichung des Betrages;

und den vorgenannten Arbeitgeber darüber hinaus auf Grundlage von Artikel 240 der Neuen Zivilprozessordnung zu der an den Antragsteller erfolgenden Entrichtung einer Verfahrensentuschädigung in Höhe von Euro \_\_\_\_\_ zu verurteilen, da es ungerecht wäre, ihm die in den durch die vorliegende Rechtssache verursachten Verfahrenskosten nicht enthaltenen Kosten aufzuerlegen<sup>9</sup>;

den vorgenannten Arbeitgeber zur Übernahme der gesamten Kosten und Auslagen des Verfahrens zu verurteilen;

die vorläufige Vollstreckung des zu fällenden Urteils anzuordnen, ungeachtet einer Berufung oder eines Einspruchs, vor der Eintragung und ohne Kautions;

dem Antragsteller alle weiteren Rechtsmittelgründe, Rechtsansprüche, Forderungen und Handlungen vorzubehalten, und insbesondere das Recht, seine Forderungen nach eigenem Ermessen zu erweitern.

Verzeichnis der zur Unterstützung des Antrags eingereichten Dokumente (vorbehaltlich weiterer, im Laufe des Verfahrens einzureichender Dokumente):

- Kopie des Arbeitsvertrages;
- Kopie der Lohnabrechnung, aus der der Resturlaub hervorgeht;
- Kopie der an den Arbeitgeber am \_\_\_\_\_ übermittelten Zahlungsaufforderung.

(Wohnort) \_\_\_\_\_ <sup>10</sup>, den \_\_\_\_\_ .

Hochachtungsvoll,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Der Arbeitsort des Arbeitnehmers entscheidet über die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts (Luxemburg, Diekirch oder Esch/Alzette). (Siehe Fußnote 4, S.110)
2. Nichtzutreffendes bitte streichen.
3. Namen und Vornamen angeben.
4. Beruf angeben.
5. Datum des Unternehmenseintritts angeben.
6. Arbeitgeber wie folgt angeben:

Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)

Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihre(n) derzeit amtierenden Geschäftsführer

Aktiengesellschaft (AG)

Die Aktiengesellschaft \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihren derzeit amtierenden Verwaltungsrat/Vorstand

Selbstständiger Gewerbetreibender oder Unternehmer

Herr/Frau \_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen angeben), Betreiber der Firma mit der Bezeichnung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben)

Nicht-Gewerbetreibender

\_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen /Bezeichnung der Organisation angeben), vertreten durch (gesetzlichen Vertreter angeben)

7. Den im Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers angegebenen Geschäftssitz des Arbeitgebers angeben.
8. Betrifft ausschließlich Handelsgesellschaften und selbstständige Gewerbetreibende: Handelsregisternummer angeben.  
  
Es empfiehlt sich, die Handelsregisternummer beim zuständigen Handelsregister (Luxemburg oder Diekirch, je nach Anschrift des Betriebs) zu überprüfen.
9. Bei der Verhandlung sind die entstandenen Kosten anzugeben und nachzuweisen, wie beispielsweise die Tatsache, dass Sie sich für die Verhandlung einen Tag frei nehmen mussten.
10. Wohnsitz des Antragstellers angeben.

## ANTRAG AUF ZAHLUNG EINER ABGANGSENTSCHÄDIGUNG

---

Diese besondere Entschädigung ist einem fristgerecht gekündigten Arbeitnehmer zu entrichten, der bei Ablauf der Kündigungsfrist eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren aufweist.

Die Abgangsentuschädigung, die von Steuern und Sozialabgaben befreit ist, erhöht sich schrittweise mit zunehmender Betriebszugehörigkeit. Bei einer Betriebszugehörigkeit von zwischen 5 und 10 Jahren entspricht sie beispielsweise einem Bruttomonatslohn, bei einer Betriebszugehörigkeit von zwischen 10 und 15 Jahren zwei Bruttomonatslöhnen, usw.

Betriebszugehörigkeit	Abgangsentuschädigung
5 bis 10 Jahre	1 Monatslohn
10 bis 15 Jahre	2 Monatslöhne
15 bis 20 Jahre	3 Monatslöhne
20 bis 25 Jahre	6 Monatslöhne
25 bis 30 Jahre	9 Monatslöhne
30 Jahre und mehr	12 Monatslöhne

Unterlässt der Arbeitgeber die Entrichtung dieser Abgangsentuschädigung, kann er vom Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht verklagt werden.

Zuvor muss der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber zur Zahlung auffordern (siehe Vorlage 4).

## ANTRAG AUF ZAHLUNG EINER ABGANGSENTSCHÄDIGUNG

An die Herren und Damen  
Präsident und Beisitzer  
des Arbeitsgerichts  
von \_\_\_\_\_ <sup>1</sup>

Frau/Herr <sup>2</sup> \_\_\_\_\_ <sup>3</sup>,  
\_\_\_\_\_ <sup>4</sup> mit Wohnsitz in \_\_\_\_\_,

möchte Ihnen nachstehendes mitteilen:

Er/Sie <sup>2</sup> ist seit dem \_\_\_\_\_ <sup>5</sup> bei \_\_\_\_\_ <sup>6</sup>  
mit Sitz in \_\_\_\_\_ angestellt <sup>7</sup>, eingetragen im Handelsregister  
unter der Nummer \_\_\_\_\_ <sup>8</sup>;

Sein/Ihr <sup>2</sup> Bruttomonatslohn belief sich auf Euro \_\_\_\_\_ (Index \_\_\_\_\_).

Der zwischen den Parteien bestandene Arbeitsvertrag wurde durch Schreiben vom  
\_\_\_\_\_ seitens des Arbeitgebers aufgelöst.

Die Kündigungsfrist dauerte vom \_\_\_\_\_ bis zum \_\_\_\_\_.

Bei Ablauf der Kündigungsfrist wies der Antragsteller eine Betriebszugehörigkeit von  
\_\_\_\_\_ Jahren auf.

Gemäß dieser Betriebszugehörigkeit hat der Antragsteller Anspruch auf eine Abgangs-  
entschädigung in Höhe von \_\_\_\_\_ Monatslöhnen.

Trotz der Zahlungsaufforderung vom \_\_\_\_\_ weigert sich der Arbeitgeber  
bislang zur Entrichtung des der Abgangentschädigung entsprechenden Betrages von  
Euro \_\_\_\_\_ brutto an den Antragsteller, der diesem gemäß Artikel L.124-7 des  
Arbeitsgesetzbuches zusteht.

Aus diesen Gründen:

Ersucht der Antragsteller die Herren und Damen Präsident und Beisitzer des Arbeitsgerichts  
von \_\_\_\_\_ <sup>1</sup>, die Parteien vor dieses Gericht zu laden;

mit ausdrücklichem Verweis auf Artikel 80 der Neuen Zivilprozessordnung, wonach für  
den Fall, dass das verfahrenseinleitende Schriftstück dem Antragsgegner persönlich  
überreicht wird und dieser nicht erscheint, ein Versäumnisurteil ergeht, gegen das kein  
Einspruch mehr eingelegt werden kann;

und erforderlichenfalls mit Verweis auf Artikel 101 in fine der Neuen Zivilprozessordnung,  
respektiv auf Artikel 106(2) derselben, in dem es heißt:

„Die Parteien können sich von den nachstehenden Personen unterstützen oder vertreten lassen:

- Einem Rechtsanwalt;
- ihrem Ehegatten oder ihrem Lebenspartner im Sinne des abgeänderten Gesetzes vom 9. Juli 2004 über die Rechtswirkungen bestimmter Lebenspartnerschaften;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in direkter Linie;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in der Seitenlinie bis einschließlich 3. Grades;
- Personen, die ausschließlich ihnen persönlich oder ihrem Unternehmen zu Diensten stehen.

(Sofern es sich bei dem Vertreter nicht um einen Rechtsanwalt handelt, muss er eine Sondervollmacht vorweisen können.)“

um gegebenenfalls zwischen den Streitparteien zu vermitteln, oder den vorliegenden Antrag ersatzweise für formal zulässig und inhaltlich begründet zu erklären;

und folglich den vorgenannten Arbeitgeber zu der an den Antragsteller erfolgenden Entrichtung des Betrages von Euro \_\_\_\_\_ brutto als Abgangsentschädigung zu verurteilen, zuzüglich der gesetzlichen Zinsen ab der Zahlungsaufforderung vom \_\_\_\_\_ oder ersatzweise ab dem Datum des vorliegenden Antrags und bis zur vollständigen Begleichung des Betrages;

und den vorgenannten Arbeitgeber darüber hinaus auf Grundlage von Artikel 240 der Neuen Zivilprozessordnung zu der an den Antragsteller erfolgenden Entrichtung einer Verfahrensentschädigung in Höhe von Euro \_\_\_\_\_ zu verurteilen, da es ungerecht wäre, ihm die in den durch die vorliegende Rechtssache verursachten Verfahrenskosten nicht enthaltenen Kosten aufzuerlegen<sup>9</sup>;

den vorgenannten Arbeitgeber zur Übernahme der gesamten Kosten und Auslagen des Verfahrens zu verurteilen;

die vorläufige Vollstreckung des zu fällenden Urteils anzuordnen, ungeachtet einer Berufung oder eines Einspruchs, vor der Eintragung und ohne Kautions;

dem Antragsteller alle weiteren Rechtsmittelgründe, Rechtsansprüche, Forderungen und Handlungen vorzubehalten, und insbesondere das Recht, seine Forderungen nach eigenem Ermessen zu erweitern.

Verzeichnis der zur Unterstützung des Antrags eingereichten Dokumente (vorbehaltlich weiterer, im Laufe des Verfahrens einzureichender Dokumente):

- Kopie des Arbeitsvertrages;
- Kopie der fristgerechten Kündigungsschreibens;
- Kopie der an den Arbeitgeber am \_\_\_\_\_ übermittelten Zahlungsaufforderung.

(Wohnort) \_\_\_\_\_ <sup>10</sup>, den \_\_\_\_\_ .

Hochachtungsvoll,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

## Vorlage 31

1. Der Arbeitsort des Arbeitnehmers entscheidet über die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts (Luxemburg, Diekirch oder Esch/Alzette). (Siehe Fußnote 4, S.110)
2. Nichtzutreffendes bitte streichen.
3. Namen und Vornamen angeben.
4. Beruf angeben.
5. Datum des Unternehmenseintritts angeben.
6. Arbeitgeber wie folgt angeben:

Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)

Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihre(n) derzeit amtierenden Geschäftsführer

Aktiengesellschaft (AG)

Die Aktiengesellschaft \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihren derzeit amtierenden Verwaltungsrat/Vorstand

Selbstständiger Gewerbetreibender oder Unternehmer

Herr/Frau \_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen angeben), Betreiber der Firma mit der Bezeichnung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben)

Nicht-Gewerbetreibender

\_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen /Bezeichnung der Organisation angeben), vertreten durch (gesetzlichen Vertreter angeben)

7. Den im Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers angegebenen Geschäftssitz des Arbeitgebers angeben.
8. Betrifft ausschließlich Handelsgesellschaften und selbstständige Gewerbetreibende: Handelsregisternummer angeben.  
  
Es empfiehlt sich, die Handelsregisternummer beim zuständigen Handelsregister (Luxemburg oder Diekirch, je nach Anschrift des Betriebs) zu überprüfen.
9. Bei der Verhandlung sind die entstandenen Kosten anzugeben und nachzuweisen, wie beispielsweise die Tatsache, dass Sie sich für die Verhandlung einen Tag frei nehmen mussten.
10. Wohnsitz des Antragstellers angeben.

## ANTRAG AUF ZAHLUNG EINER KÜNDIGUNGSFRISTENTSCHÄDIGUNG

---

### Welche Kündigungsfrist ist bei einer fristgerechten Kündigung durch den Arbeitgeber einzuhalten?.....

Die Zustellung der fristgerechten Kündigung beendet den Arbeitsvertrag nicht mit sofortiger Wirkung, sondern erst nach Ablauf einer bestimmten Kündigungsfrist, die sich nach der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers am Zustellungstag der Kündigung richtet.

Demnach muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die nachstehenden Kündigungsfristen gewähren:

- 2 Monate bei einer Betriebszugehörigkeit von weniger als 5 Jahren;
- 4 Monate bei einer Betriebszugehörigkeit von zwischen 5 und 10 Jahren;
- 6 Monate bei einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren und mehr.

Die Kündigungsfrist beginnt am 15. des Monats, wenn das Kündigungsschreiben vor dem 15. zugestellt wird. Wenn das Kündigungsschreiben zwischen dem 15. und dem letzten Tag des Monats zugestellt wird, beginnt die Kündigungsfrist ab dem 1. Tag des darauf folgenden Monats.

Arbeitgeber, die einen unbefristeten Arbeitsvertrag ohne Einhaltung der Kündigungsfrist auflösen, sind dazu verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Kündigungsfristentschädigung zu entrichten, deren Höhe dem der Dauer der Kündigungsfrist oder gegebenenfalls des noch verbleibenden Teils dieser Kündigungsfrist entsprechenden Lohn gleichkommt.

## ANTRAG AUF ZAHLUNG EINER KÜNDIGUNGSFRISTENTSCHÄDIGUNG

An die Herren und Damen  
Präsident und Beisitzer  
des Arbeitsgerichts  
von \_\_\_\_\_ **1**

Frau/Herr<sup>2</sup> \_\_\_\_\_ **3**,  
\_\_\_\_\_ **4** mit Wohnsitz in \_\_\_\_\_ ,

möchte Ihnen nachstehendes mitteilen:

Er/Sie<sup>2</sup> ist seit dem \_\_\_\_\_ **5** bei \_\_\_\_\_ **6**  
mit Sitz in \_\_\_\_\_ angestellt **7**, eingetragen im Handelsregister  
unter der Nummer \_\_\_\_\_ **8** ;

Der zwischen den Parteien abgeschlossene Arbeitsvertrag sieht einen Bruttomonatslohn  
von Euro \_\_\_\_\_ vor (Index \_\_\_\_\_ ).

Der zwischen den Parteien bestandene Arbeitsvertrag wurde durch Schreiben vom  
\_\_\_\_\_ seitens des Arbeitgebers aufgelöst.

Die Kündigungsfrist dauerte vom \_\_\_\_\_ bis zum \_\_\_\_\_.

Die seitens des Arbeitgebers eingehaltene Kündigungsfrist entspricht jedoch nicht den  
Bestimmungen aus Artikel L.124-3 des Arbeitsgesetzbuches, da der Antragsteller eine  
Betriebszugehörigkeit von \_\_\_\_\_ Jahren aufwies.

Der Antragsteller hat gemäß Artikel L.124-6 des Arbeitsgesetzbuches Anspruch auf eine  
Kündigungsfristentschädigung in Höhe von \_\_\_\_\_ Monatslöhnen.

Trotz der Zahlungsaufforderung vom \_\_\_\_\_ weigert sich der Arbeitgeber  
bislang zur Entrichtung des diesbezüglich geschuldeten Betrages von Euro \_\_\_\_\_ brutto.

Aus diesen Gründen:

Ersucht der Antragsteller die Herren und Damen Präsident und Beisitzer des Arbeitsgerichts  
von \_\_\_\_\_ **1**, die Parteien vor dieses Gericht zu laden;

mit ausdrücklichem Verweis auf Artikel 80 der Neuen Zivilprozessordnung, wonach für den  
Fall, dass das verfahrenseinleitende Schriftstück dem Antragsgegner persönlich überreicht  
wird und dieser nicht erscheint, ein Versäumnisurteil ergeht, gegen das kein Einspruch mehr  
eingelegt werden kann;

und erforderlichenfalls mit Verweis auf Artikel 101 in fine der Neuen Zivilprozessordnung,  
respektiv auf Artikel 106(2) derselben, in dem es heißt:

„Die Parteien können sich von den nachstehenden Personen unterstützen oder vertreten lassen:

- Einem Rechtsanwalt;
- ihrem Ehegatten oder ihrem Lebenspartner im Sinne des abgeänderten Gesetzes vom 9. Juli 2004 über die Rechtswirkungen bestimmter Lebenspartnerschaften;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in direkter Linie;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in der Seitenlinie bis einschließlich 3. Grades;
- Personen, die ausschließlich ihnen persönlich oder ihrem Unternehmen zu Diensten stehen.

(Sofern es sich bei dem Vertreter nicht um einen Rechtsanwalt handelt, muss er eine Sondervollmacht vorweisen können.)“

um gegebenenfalls zwischen den Streitparteien zu vermitteln, oder den vorgenannten Arbeitgeber ersatzweise zu der an den Antragsteller erfolgenden Entrichtung des Betrages von Euro \_\_\_\_\_ brutto als Kündigungsfristentschädigung zu verurteilen, zuzüglich der gesetzlichen Zinsen ab der Zahlungsaufforderung vom \_\_\_\_\_ oder ersatzweise ab dem Datum des vorliegenden Antrags und bis zur vollständigen Begleichung des Betrages;

und den vorgenannten Arbeitgeber darüber hinaus auf Grundlage von Artikel 240 der Neuen Zivilprozessordnung zu der an den Antragsteller erfolgenden Entrichtung einer Verfahrensentchädigung in Höhe von Euro \_\_\_\_\_ zu verurteilen, da es ungerecht wäre, ihm die in den durch die vorliegende Rechtssache verursachten Verfahrenskosten nicht enthaltenen Kosten aufzuerlegen<sup>9</sup>;

den vorgenannten Arbeitgeber zur Übernahme der gesamten Kosten und Auslagen des Verfahrens zu verurteilen;

die vorläufige Vollstreckung des zu fällenden Urteils anzuordnen, ungeachtet einer Berufung oder eines Einspruchs, vor der Eintragung und ohne Kautions;

dem Antragsteller alle weiteren Rechtsmittelgründe, Rechtsansprüche, Forderungen und Handlungen vorzubehalten, und insbesondere das Recht, seine Forderungen nach eigenem Ermessen zu erweitern.

Verzeichnis der zur Unterstützung des Antrags eingereichten Dokumente (vorbehaltlich weiterer, im Laufe des Verfahrens einzureichender Dokumente):

- Kopie des Arbeitsvertrages;
- Kopie der fristgerechten Kündigungsschreibens;
- Kopie der an den Arbeitgeber am \_\_\_\_\_ übermittelten Zahlungsaufforderung.

(Wohnort) \_\_\_\_\_ <sup>10</sup>, den \_\_\_\_\_ .

Hochachtungsvoll,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Der Arbeitsort des Arbeitnehmers entscheidet über die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts (Luxemburg, Diekirch oder Esch/Alzette). (Siehe Fußnote 4, S.110)
2. Nichtzutreffendes bitte streichen.
3. Namen und Vornamen angeben.
4. Beruf angeben.
5. Datum des Unternehmenseintritts angeben.
6. Arbeitgeber wie folgt angeben:

Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)

Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihre(n) derzeit amtierenden Geschäftsführer

Aktiengesellschaft (AG)

Die Aktiengesellschaft \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihren derzeit amtierenden Verwaltungsrat/Vorstand

Selbstständiger Gewerbetreibender oder Unternehmer

Herr/Frau \_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen angeben), Betreiber der Firma mit der Bezeichnung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben)

Nicht-Gewerbetreibender

\_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen /Bezeichnung der Organisation angeben), vertreten durch (gesetzlichen Vertreter angeben)

7. Den im Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers angegebenen Geschäftssitz des Arbeitgebers angeben.
8. Betrifft ausschließlich Handelsgesellschaften und selbstständige Gewerbetreibende: Handelsregisternummer angeben.  
  
Es empfiehlt sich, die Handelsregisternummer beim zuständigen Handelsregister (Luxemburg oder Diekirch, je nach Anschrift des Betriebs) zu überprüfen.
9. Bei der Verhandlung sind die entstandenen Kosten anzugeben und nachzuweisen, wie beispielsweise die Tatsache, dass Sie sich für die Verhandlung einen Tag frei nehmen mussten.
10. Wohnsitz des Antragstellers angeben.

# Ungerechtfertigte Kündigung

.....  
**Vorlage 33** Antrag im Falle einer ungerechtfertigten  
.....  
fristgerechten Kündigung

.....  
**Vorlage 34** Antrag im Falle einer ungerechtfertigten  
.....  
fristlosen Kündigung



# ANTRAG IM FALLE EINER UNGERECHTFERTIGTEN KÜNDIGUNG

## Die Frist für die Einreichung der Klage

Arbeitnehmer, die ihre Kündigung vor dem Arbeitsgericht anfechten möchten, verfügen dafür über eine Frist von 3 Monaten.

Diese Frist beginnt:

- ab dem Zustellungsdatum des Kündigungsschreibens, sofern dem Arbeitnehmer fristlos gekündigt wurde;
- ab dem Zustellungsdatum der fristgerechten Kündigung, sofern der Arbeitnehmer nicht nach den Gründen der Kündigung gefragt hat;
- ab der Antwort des Arbeitgebers, sofern der fristgerecht gekündigte Arbeitnehmer nach den Kündigungsgründen gefragt hat und der Arbeitgeber ihm innerhalb der ihm auferlegten Frist von einem Monat geantwortet hat;
- ab dem Datum, an dem der Arbeitgeber auf die Anfrage der Kündigungsgründe des Arbeitnehmers hätte antworten müssen, dies aber nicht getan hat.

Diese Frist wird unterbrochen, sofern der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber (oder dessen Anwalt) ein Schreiben übermittelt, in dem er seine Kündigung anfecht (siehe Vorlage 14).

**Achtung:** Falls die Anfechtung der Kündigung zu früh erfolgt, d.h. zu einem Zeitpunkt, zu dem die Dreimonatsfrist noch nicht begonnen hat, ist sie unwirksam.

Mit dem Anfechtungsschreiben beginnt eine neue Frist von einem Jahr zur Anfechtung der Kündigung vor dem Arbeitsgericht.

Diese Fristverlängerung kann sich als nützlich erweisen, sofern es sich um eine komplizierte Angelegenheit handelt oder sofern Verhandlungen in Bezug auf eine Übereinkunft am Laufen sind, die jedoch möglicherweise nicht innerhalb einer Frist von 3 Monaten beendet sind.

## Die Kündigungsgründe

Der Arbeitgeber muss die Gründe für die Kündigung genau darlegen. Diese Gründe müssen real und ernstzunehmend, das heißt gerechtfertigt sein.

**Im Falle einer fristgerechten Kündigung ist der Arbeitgeber nicht dazu verpflichtet, die Gründe für seine Entscheidung im Kündigungsschreiben anzugeben (siehe Vorlage 12).**

Es obliegt hingegen dem Arbeitnehmer, diese Gründe per Einschreiben anzufragen (siehe Vorlage 13).

Hierzu verfügt der Arbeitnehmer über eine Frist von einem Monat ab dem Erhalt des Kündigungsschreibens.

Zur Mitteilung seiner Antwort an den Arbeitnehmer verfügt der Arbeitgeber ebenfalls über eine Frist von einem Monat ab der Zustellung der Anfrage der Kündigungsgründe.

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, die Kündigungsgründe derart genau darzulegen, dass bereits deren Wortlaut die genaue Beschaffenheit und Tragweite offenbart, damit:

- der Arbeitnehmer deren gerechtfertigten Charakter beurteilen und gegebenenfalls ihre Falschheit nachweisen kann;
- das Gericht überprüfen kann, ob die vor ihm erörterten Gründe mit den seitens des Arbeitgebers im Kündigungsschreiben dargelegten Gründen übereinstimmen, um die Hinzufügung weiterer Gründe zu unterbinden.

Sofern der Arbeitgeber nicht innerhalb einer Frist von einem Monat antwortet, ist die Kündigung ungerechtfertigt.

In Ermangelung genauer Gründe sind die Gerichte ebenfalls der Ansicht, dass es keine Begründung gibt, was dazu führt, dass die Kündigung ungerechtfertigt ist.

Sofern der Arbeitnehmer die von seinem Arbeitgeber zur Rechtfertigung seiner Kündigung dargelegten Gründe vor Gericht anfecht, obliegt die Beweislast dem Arbeitgeber (beispielsweise durch die Einreichung von Schriftstücken oder die Angabe von Zeugen).

Wenn der Arbeitnehmer es unterlässt, nach den Gründen für seine Entlassung zu fragen, hat dies zur Folge, dass er bei der Einlegung von Rechtsmitteln gegen seine Kündigung die Ungenauigkeit der im Begründungsschreiben dargelegten Gründe nicht länger geltend machen kann und ihm die Beweislast in Bezug auf den ungerechtfertigten Charakter der Kündigung obliegt.

**Im Falle einer fristlosen Kündigung muss die genaue und ausführliche Angabe des/der dem Arbeitnehmer vorgeworfenen schweren Verschulden(s) bereits im Kündigungsschreiben erfolgen.**

Sofern die Gründe nicht mit der erforderlichen Genauigkeit im Kündigungsschreiben dargelegt sind, wird die fristlose Kündigung als ungerechtfertigt betrachtet. Folglich ist eine mündlich ausgesprochene Kündigung wegen schwerem Verschulden ipso facto ungerechtfertigt.

**Hinweis:** Der Arbeitgeber kann im Laufe des Verfahrens ergänzende Angaben zu den im Kündigungsschreiben/Begründungsschreiben dargelegten Gründen machen. Die Gerichte haben jedoch entschieden, dass der Arbeitgeber die Ungenauigkeit der im Kündigungsschreiben/Begründungsschreiben enthaltenen Gründe nicht durch eine Beweisaufnahme (beispielsweise durch eine Zeugenaussage, schriftliche Zeugenaussage, usw.) ausgleichen kann.

### Die Klageschrift .....

Die Einleitung des Gerichtsverfahrens erfolgt über einen Antrag, aus dem die Umstände der Rechtssache und die Beträge hervorgehen, die der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber zur Wiedergutmachung des von ihm aufgrund der Kündigung erlittenen Schadens fordert.

### Die Wiedergutmachung des seitens des Arbeitnehmers erlittenen Schadens .....

Sofern das Gericht zu der Schlussfolgerung gelangt, dass die Kündigung auf keinem gerechtfertigtem Grund beruht, verurteilt es den Arbeitgeber entweder zur Wiedereingliederung des Arbeitnehmers oder zur Wiedergutmachung des von diesem erlittenen Schadens.

Das Gesetz sieht vor, dass das Gericht auf Antrag des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber als Wiedergutmachung für seine ungerechtfertigte Kündigung die Wiedereingliederung des Arbeitnehmers empfehlen kann, sofern die Voraussetzungen für eine Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses günstig sind.

Sofern der Arbeitgeber der Wiedereingliederung zustimmt, wird er von der Entrichtung eines eventuellen Schadensersatzes befreit und die Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers wird aufrechterhalten.

Sofern der Arbeitgeber die Wiedereingliederung des entlassenen Arbeitnehmers ablehnt, kann der Arbeitnehmer eine zusätzliche Schadensersatzleistung in Höhe eines Monatslohns beantragen und erhalten.

In Ermangelung einer Wiedereingliederung deckt die Schadensersatzleistung den seitens des Arbeitnehmers erlittenen materiellen und moralischen Schaden ab.

Was den materiellen Schaden betrifft, so gliedert sich dieser einerseits in Lohneinbußen und andererseits in finanzielle Probleme und Bankgebühren auf (Berufungsgericht, 12. Mai 2015, AZ 41340, InfosJuridiques, CSL, Nr. 6/2015, Seite 5). Die Lohneinbußen sind nur insoweit zu berücksichtigen, als dass sie sich auf einen Zeitraum beziehen, der dem Arbeitnehmer nach vernünftigem Ermessen ausgereicht hätte, um eine neue Stelle zu finden, was von seinem Alter, seiner Qualifikation, seiner Betriebszugehörigkeit, dem Arbeitsmarkt, usw. abhängt.

Der gekündigte Arbeitnehmer muss vorweisen, dass er die erforderlichen Schritte unternommen hat, um eine neue Stelle zu finden. In der Regel sind die Gerichte der Ansicht, dass dem Arbeitnehmer ein Zeitraum von 4 bis 6 Monaten ausreichen muss, um sich von einem neuen Arbeitgeber einstellen zu lassen.

Zur Bewertung des seitens eines Arbeitnehmers, der eine schlechter bezahlte Stelle bei einem neuen Arbeitgeber gefunden hat, erlittenen materiellen Schadens, sind ausschließlich der beim neuen Arbeitgeber tatsächlich verdiente Bruttolohn und der beim alten Arbeitgeber verdiente Bruttolohn zu vergleichen.

An dieser Stelle ist anzumerken, dass bei der Festsetzung des materiellen Schadens auch die seitens des Arbeitnehmers eventuell bezogenen Trinkgelder berücksichtigt werden, sofern diese berufusüblich sind und der normalen Erwartung des Arbeitnehmers entsprechen.

Was den moralischen Schaden betrifft, so berücksichtigt das Gericht verschiedene Faktoren wie die Betriebszugehörigkeit, die Schwere der Beeinträchtigung der Berufswürde des Arbeitnehmers, sein Alter, seine Familienverhältnisse, usw.

Im Falle einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung hat der Arbeitnehmer darüber hinaus Anspruch auf eine Kündigungsfristentschädigung, die der Höhe des Lohns für den Zeitraum der ihm vorenthaltenen Kündigungsfrist entspricht.

Der Arbeitnehmer hat auch Anspruch auf eine Abgangsentschädigung, sofern er eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren aufweisen kann (siehe Erklärungen zu Vorlage 31).

# Vorlage 33

## ANTRAG IM FALLE EINER UNGERECHTFERTIGTEN FRISTGERECHTEN KÜNDIGUNG

An die Herren und Damen  
Präsident und Beisitzer  
des Arbeitsgerichts  
von \_\_\_\_\_ 1

Frau/Herr 2 \_\_\_\_\_ 3, \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ 4 mit Wohnsitz in \_\_\_\_\_.

möchte Ihnen nachstehendes mitteilen:

Er/Sie 2 ist seit dem \_\_\_\_\_ 5 bei \_\_\_\_\_ 6  
mit Sitz in \_\_\_\_\_ angestellt 7, eingetragen im Handelsregister  
unter der Nummer \_\_\_\_\_ 8 ;

Der zwischen den Parteien abgeschlossene Arbeitsvertrag sieht einen Bruttomonatslohn  
von Euro \_\_\_\_\_ vor (Index \_\_\_\_\_).

Der Antragsteller erhielt seine fristgerechte Kündigung per Einschreiben am \_\_\_\_\_.

Der Antragsteller fragte per Schreiben vom \_\_\_\_\_ beim Arbeitgeber die Gründe  
für seine Kündigung an.

### Bitte eine der nachstehenden 2 Optionen wählen:

*Der Arbeitgeber hat dem Antragsteller bislang nicht geantwortet/hat sich nicht an die  
einmonatige Frist gehalten, innerhalb der er dem Antragsteller hätte antworten müssen.*

*In Ermangelung der Abfassung einer schriftlichen Begründung innerhalb der in Artikel  
L.124-4 des Arbeitsgesetzbuches geforderten Frist, ist die Kündigung demnach gemäß  
Artikel L.124-5 des Arbeitsgesetzbuches ungerechtfertigt.*

### oder

*Der Arbeitgeber hat dem Antragsteller mit dem Begründungsschreiben vom \_\_\_\_\_  
geantwortet, dessen Kopie im Anhang beigefügt ist.*

*Der Antragsteller erhob gemäß Artikel L.124-11 des Arbeitsgesetzbuches mit einem  
Schreiben vom \_\_\_\_\_ gegen die Beendigung seines Arbeitsvertrages Einspruch.*

*Im Hauptantrag ist die erfolgte Kündigung für ungerechtfertigt zu erklären, da der  
Wortlaut der Gründe aufgrund seiner gänzlichen Ungenauigkeit die in Artikel L.124-11(1)  
des Arbeitsgesetzbuches dargelegten Anforderungen nicht erfüllt.*

*Hilfsweise, falls das Gericht wider Erwarten die Gründe als hinreichend genau betrachtet, wird deren Vorhandensein, Wahrheit und Relevanz angefochten.*

*Äußerst hilfsweise, falls diese Eigenschaften wider Erwarten festgestellt werden, rechtfertigen diese keine fristgerechte Kündigung.*

Die Beendigung des Arbeitsvertrages ist folglich für ungerechtfertigt zu erklären.

Der Antragsteller hat auf Grundlage von Artikel L.124-12(1) des Arbeitsgesetzbuches Anspruch auf Schadensersatz.

Der Antragsteller hat infolge dieser unangebrachten, widerrechtlichen und ungerechtfertigten Kündigung sowohl einen materiellen als auch einen moralischen Schaden erlitten.

Der Antragsteller kann folglich eine angemessene Entschädigung für die ungerechtfertigte Kündigung beantragen, die wie folgt ermittelt wird:

- materieller Schaden ( \_\_\_\_\_ 8 Monatslöhne/  
finanzielle Probleme und Bankgebühren <sup>10</sup>) \_\_\_\_\_ €
- moralischer Schaden (oder jedweder sonstige, selbst höhere Betrag) \_\_\_\_\_ €

Insgesamt \_\_\_\_\_ €

Dieser Betrag versteht sich vorbehaltlich einer Erhöhung und zuzüglich der gesetzlichen Verzugszinsen ab dem Datum der Kündigung oder ersatzweise ab dem \_\_\_\_\_, Datum der Anfechtung der Kündigung, oder ersatzweise ab dem Tag der Einreichung des vorliegenden Antrags bei Gericht und bis zur vollständigen Begleichung des Betrages.

Demnach ist eine gerichtliche Zwangsmaßnahme einzuleiten.

Aus diesen Gründen:

Ersucht der Antragsteller die Herren und Damen Präsident und Beisitzer des Arbeitsgerichts von \_\_\_\_\_ <sup>1</sup>, die Parteien vor dieses Gericht zu laden;

mit ausdrücklichem Verweis auf Artikel 80 der Neuen Zivilprozessordnung, wonach für den Fall, dass das verfahrenseinleitende Schriftstück dem Antragsgegner persönlich überreicht wird und dieser nicht erscheint, ein Versäumnisurteil ergeht, gegen das kein Einspruch mehr eingelegt werden kann;

und erforderlichenfalls mit Verweis auf Artikel 101 in fine der Neuen Zivilprozessordnung, respektiv auf Artikel 106(2) derselben, in dem es heißt:

„Die Parteien können sich von den nachstehenden Personen unterstützen oder vertreten lassen:

- Einem Rechtsanwalt;
- ihrem Ehegatten oder ihrem Lebenspartner im Sinne des abgeänderten Gesetzes vom 9. Juli 2004 über die Rechtswirkungen bestimmter Lebenspartnerschaften;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in direkter Linie;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in der Seitenlinie bis einschließlich 3. Grades;

- Personen, die ausschließlich ihnen persönlich oder ihrem Unternehmen zu Diensten stehen.

[Sofern es sich bei dem Vertreter nicht um einen Rechtsanwalt handelt, muss er eine Sondervollmacht vorweisen können.]“

um gegebenenfalls zwischen den Streitparteien zu vermitteln, oder den vorliegenden Antrag ersatzweise für formal zulässig und inhaltlich begründet zu erklären und zu verkünden, dass die erfolgte Kündigung ungerechtfertigt ist und eine aus sozialer und wirtschaftlicher Sicht regelwidrige Handlung darstellt;

und folglich den vorgenannten Arbeitgeber zu der an den Antragsteller erfolgenden Entrichtung des Betrages von Euro \_\_\_\_\_ brutto als Schadensersatz für die ihm entstandenen moralischen und materiellen Schäden zu verurteilen, zuzüglich der gesetzlichen Verzugszinsen ab dem Datum der Kündigung oder ersatzweise ab dem \_\_\_\_\_, Datum der Anfechtung der Kündigung, oder ersatzweise ab dem Tag der Einreichung des vorliegenden Antrags bei Gericht und bis zur vollständigen Begleichung des Betrages;

und den vorgenannten Arbeitgeber darüber hinaus auf Grundlage von Artikel 240 der Neuen Zivilprozessordnung zu der an den Antragsteller erfolgenden Entrichtung einer Verfahrensschädigung in Höhe von Euro \_\_\_\_\_ zu verurteilen, da es ungerecht wäre, ihm die in den durch die vorliegende Rechtssache verursachten Verfahrenskosten nicht enthaltenen Kosten aufzuerlegen **11**;

den vorgenannten Arbeitgeber zur Übernahme der gesamten Kosten und Auslagen des Verfahrens zu verurteilen;

die vorläufige Vollstreckung des zu fällenden Urteils anzuordnen, ungeachtet einer Berufung oder eines Einspruchs, vor der Eintragung und ohne Kautions;

dem Antragsteller alle weiteren Rechtsmittelgründe, Rechtsansprüche, Forderungen und Handlungen vorzubehalten, und insbesondere das Recht, seine Forderungen nach eigenem Ermessen zu erweitern.

Verzeichnis der zur Unterstützung des Antrags eingereichten Dokumente (vorbehaltlich weiterer, im Laufe des Verfahrens einzureichender Dokumente):

- Kopie des Arbeitsvertrages;
- Kopie des Kündigungsschreibens;
- Kopie des Schreibens zur Anfrage der Kündigungsgründe;
- Kopie des Begründungsschreibens;
- Kopie des Anfechtungsschreibens;
- Abrechnung und Belege zur Rechtfertigung der erlittenen Schäden.

(Wohnort) \_\_\_\_\_ **12**, den \_\_\_\_\_ .

Hochachtungsvoll,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Der Arbeitsort des Arbeitnehmers entscheidet über die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts (Luxemburg, Diekirch oder Esch/Alzette). (Siehe Fußnote 4, S.110)
2. Nichtzutreffendes bitte streichen.
3. Namen und Vornamen angeben.
4. Beruf angeben.
5. Datum des Unternehmenseintritts angeben.
6. Arbeitgeber wie folgt angeben:

Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)

Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihre(n) derzeit amtierenden Geschäftsführer

Aktiengesellschaft (AG)

Die Aktiengesellschaft \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihren derzeit amtierenden Verwaltungsrat/Vorstand

Selbstständiger Gewerbetreibender oder Unternehmer

Herr/Frau \_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen angeben), Betreiber der Firma mit der Bezeichnung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben)

Nicht-Gewerbetreibender

\_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen /Bezeichnung der Organisation angeben), vertreten durch (gesetzlichen Vertreter angeben)

7. Den im Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers angegebenen Geschäftssitz des Arbeitgebers angeben.
8. Betrifft ausschließlich Handelsgesellschaften und selbstständige Gewerbetreibende: Handelsregisternummer angeben.  
  
Es empfiehlt sich, die Handelsregisternummer beim zuständigen Handelsregister (Luxemburg oder Diekirch, je nach Anschrift des Betriebs) zu überprüfen.
9. Entsprechende Anzahl der Monate festsetzen.
10. Genaue Abrechnung und Belege im Anhang beifügen.
11. Bei der Verhandlung sind die entstandenen Kosten anzugeben und nachzuweisen, wie beispielsweise die Tatsache, dass Sie sich für die Verhandlung einen Tag frei nehmen mussten.
12. Wohnsitz des Antragstellers angeben.

# Vorlage 34

## ANTRAG IM FALLE EINER UNGERECHTFERTIGTEN FRISTLOSEN KÜNDIGUNG

An die Herren und Damen  
Präsident und Beisitzer  
des Arbeitsgerichts  
von \_\_\_\_\_ <sup>1</sup>

Frau/Herr <sup>2</sup> \_\_\_\_\_ <sup>3</sup>,  
\_\_\_\_\_ <sup>4</sup> mit Wohnsitz in \_\_\_\_\_.

möchte Ihnen nachstehendes mitteilen:

Er/Sie <sup>2</sup> ist seit dem \_\_\_\_\_ <sup>5</sup> bei \_\_\_\_\_ <sup>6</sup>  
mit Sitz in \_\_\_\_\_ angestellt <sup>7</sup>, eingetragen im Handelsregister  
unter der Nummer \_\_\_\_\_ <sup>8</sup>;

Der zwischen den Parteien abgeschlossene Arbeitsvertrag sieht einen Bruttomonatslohn  
von Euro \_\_\_\_\_ vor (Index \_\_\_\_\_).

Der Antragsteller erhielt seine fristgerechte Kündigung per Einschreiben am \_\_\_\_\_  
dessen Kopie im Anhang beigefügt ist.

Der Antragsteller erhob gemäß Artikel L.124-11 des Arbeitsgesetzbuches mit einem  
Schreiben vom \_\_\_\_\_ gegen die Beendigung seines Arbeitsvertrages Einspruch.

Im Hauptantrag ist die erfolgte Kündigung für ungerechtfertigt zu erklären, da der Wortlaut  
der Gründe aufgrund seiner gänzlichen Ungenauigkeit die in Artikel L.124-10(3) des  
Arbeitsgesetzbuches dargelegten Anforderungen nicht erfüllt.

Hilfsweise, falls das Gericht wider Erwarten die Gründe als hinreichend genau betrachtet,  
wird deren Vorhandensein, Wahrheit und Relevanz angefochten.

Äußerst hilfsweise, falls diese Eigenschaften wider Erwarten festgestellt werden, rechtfertigen  
diese keine fristgerechte Kündigung.

Die Beendigung des Arbeitsvertrages ist folglich für ungerechtfertigt zu erklären.

Der Antragsteller hat auf Grundlage von Artikel L.124-12(1) des Arbeitsgesetzbuches  
Anspruch auf Schadensersatz.

Der Antragsteller hat infolge dieser unangebrachten, widerrechtlichen und ungerechtfertigten  
Kündigung sowohl einen materiellen als auch einen moralischen Schaden erlitten.

Der Antragsteller kann folglich eine angemessene Entschädigung für die ungerechtfertigte  
Kündigung beantragen, die wie folgt ermittelt wird:

- materieller Schaden ( \_\_\_\_\_ <sup>9</sup> Monatslöhne/  
finanzielle Probleme und Bankgebühren <sup>10</sup>) \_\_\_\_\_ €
- moralischer Schaden (oder jedweder sonstige, selbst höhere Betrag) \_\_\_\_\_ €

Insgesamt \_\_\_\_\_ €

Dieser Betrag versteht sich vorbehaltlich einer Erhöhung und zuzüglich der gesetzlichen Verzugszinsen ab dem Datum der Kündigung oder ersatzweise ab dem \_\_\_\_\_, Datum der Anfechtung der Kündigung, oder ersatzweise ab dem Tag der Einreichung des vorliegenden Antrags bei Gericht und bis zur vollständigen Begleichung des Betrages.

In Anbetracht dessen, dass die Partei, die den Arbeitsvertrag auflöst, ohne durch Artikel L.124-10 des Arbeitsgesetzbuches dazu berechtigt zu sein, darüber hinaus gemäß Artikel L.124-6 Absatz 1 des Arbeitsgesetzbuches dazu verpflichtet ist, an die andere Partei eine Kündigungsfristentschädigung in Höhe des der Dauer der Kündigungsfrist entsprechenden Lohns zu entrichten;

dass der Antragsteller im vorliegenden Fall nach Maßgabe der Bestimmungen aus Artikel L.124-3(2) des Arbeitsgesetzbuches normalerweise Anspruch auf eine Kündigungsfrist von \_\_\_\_\_<sup>9</sup> Monaten hätte, da er am Kündigungstag eine Betriebszugehörigkeit von \_\_\_\_\_<sup>11</sup> Jahren aufwies;

dass der Antragsteller folglich Anspruch auf eine Kündigungsfristentschädigung in Höhe von Euro \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_<sup>9</sup> Monatslöhne) hat, zuzüglich der gesetzlichen Zinsen ab dem Datum der Kündigung oder ersatzweise ab dem \_\_\_\_\_, Datum der Anfechtung der Kündigung, oder ersatzweise ab dem Tag der Einreichung des vorliegenden Antrags bei Gericht und bis zur vollständigen Begleichung des Betrages;

dass demnach eine gerichtliche Zwangsmaßnahme einzuleiten ist;

dass der Arbeitnehmer eine Betriebszugehörigkeit von \_\_\_\_\_<sup>11</sup> Jahren aufwies;

dass er folglich gemäß Artikel L.124-7 des Arbeitsgesetzbuches Anspruch auf eine Abgangsentschädigung in Höhe von \_\_\_\_\_<sup>9</sup> Monatslöhnen hat, d.h. Euro \_\_\_\_\_ brutto;

Aus diesen Gründen:

Ersucht der Antragsteller die Herren und Damen Präsident und Beisitzer des Arbeitsgerichts von \_\_\_\_\_<sup>1</sup>, die Parteien vor dieses Gericht zu laden;

mit ausdrücklichem Verweis auf Artikel 80 der Neuen Zivilprozessordnung, wonach für den Fall, dass das verfahrenseinleitende Schriftstück dem Antragsgegner persönlich überreicht wird und dieser nicht erscheint, ein Versäumnisurteil ergeht, gegen das kein Einspruch mehr eingelegt werden kann;

und erforderlichenfalls mit Verweis auf Artikel 101 in fine der Neuen Zivilprozessordnung, respektiv auf Artikel 106(2) derselben, in dem es heißt:

„Die Parteien können sich von den nachstehenden Personen unterstützen oder vertreten lassen:

- Einem Rechtsanwalt;
- ihrem Ehegatten oder ihrem Lebenspartner im Sinne des abgeänderten Gesetzes vom 9. Juli 2004 über die Rechtswirkungen bestimmter Lebenspartnerschaften;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in direkter Linie;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in der Seitenlinie bis einschließlich 3. Grades;
- Personen, die ausschließlich ihnen persönlich oder ihrem Unternehmen zu Diensten stehen.

[Sofern es sich bei dem Vertreter nicht um einen Rechtsanwalt handelt, muss er eine Sondervollmacht vorweisen können.]“

um gegebenenfalls zwischen den Streitparteien zu vermitteln, oder den vorliegenden Antrag ersatzweise für formal zulässig und inhaltlich begründet zu erklären und zu verkünden, dass die erfolgte Kündigung ungerechtfertigt ist und eine aus sozialer und wirtschaftlicher Sicht regelwidrige Handlung darstellt,

und folglich den vorgenannten Arbeitgeber zu der an den Antragsteller erfolgenden Entrichtung der nachstehenden Beträge zu verurteilen:

- des Betrages von Euro \_\_\_\_\_ brutto als Schadensersatz für die ihm entstandenen moralischen und materiellen Schäden;
- des Betrages von Euro \_\_\_\_\_ brutto als Kündigungsfristenschädigung, zuzüglich der gesetzlichen Zinsen ab dem Datum der Kündigung oder ersatzweise ab dem \_\_\_\_\_, Datum der Anfechtung der Kündigung, oder ersatzweise ab dem Tag der Einreichung des vorliegenden Antrags bei Gericht und bis zur vollständigen Begleichung des Betrages;
- des Betrages von Euro \_\_\_\_\_ brutto als Abgangsentschädigung, zuzüglich der gesetzlichen Zinsen ab dem Datum der Kündigung oder ersatzweise ab dem \_\_\_\_\_, Datum der Anfechtung der Kündigung, oder ersatzweise ab dem Tag der Einreichung des vorliegenden Antrags bei Gericht und bis zur vollständigen Begleichung des Betrages;

und den vorgenannten Arbeitgeber darüber hinaus auf Grundlage von Artikel 240 der Neuen Zivilprozessordnung zu der an den Antragsteller erfolgenden Entrichtung einer Verfahrensentschädigung in Höhe von Euro \_\_\_\_\_ zu verurteilen, da es ungerecht wäre, ihm die in den durch die vorliegende Rechtssache verursachten Verfahrenskosten nicht enthaltenen Kosten aufzuerlegen <sup>12</sup>;

den vorgenannten Arbeitgeber zur Übernahme der gesamten Kosten und Auslagen des Verfahrens zu verurteilen;

die vorläufige Vollstreckung des zu fällenden Urteils anzuordnen, ungeachtet einer Berufung oder eines Einspruchs, vor der Eintragung und ohne Kautions;

dem Antragsteller alle weiteren Rechtsmittelgründe, Rechtsansprüche, Forderungen und Handlungen vorzubehalten, und insbesondere das Recht, seine Forderungen nach eigenem Ermessen zu erweitern.

Verzeichnis der zur Unterstützung des Antrags eingereichten Dokumente (vorbehaltlich weiterer, im Laufe des Verfahrens einzureichender Dokumente):

- Kopie des Arbeitsvertrages;
- Kopie des Kündigungsschreibens;
- Kopie des Anfechtungsschreibens;
- Abrechnung und Belege zur Rechtfertigung der erlittenen Schäden.

(Wohnort) \_\_\_\_\_ <sup>13</sup>, den \_\_\_\_\_ .

Hochachtungsvoll,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Der Arbeitsort des Arbeitnehmers entscheidet über die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts (Luxemburg, Diekirch, oder Esch/Alzette). (Siehe Fußnote 4, S.110)
2. Nichtzutreffendes bitte streichen.
3. Namen und Vornamen angeben.
4. Beruf angeben.
5. Datum des Unternehmenseintritts angeben.
6. Arbeitgeber wie folgt angeben:

Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)

Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihre(n) derzeit amtierenden Geschäftsführer

Aktiengesellschaft (AG)

Die Aktiengesellschaft \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihren derzeit amtierenden Verwaltungsrat/Vorstand

Selbstständiger Gewerbetreibender oder Unternehmer

Herr/Frau \_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen angeben), Betreiber der Firma mit der Bezeichnung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben)

Nicht-Gewerbetreibender

\_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen /Bezeichnung der Organisation angeben), vertreten durch (gesetzlichen Vertreter angeben)

7. Den im Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers angegebenen Geschäftssitz des Arbeitgebers angeben.
8. Betrifft ausschließlich Handelsgesellschaften und selbstständige Gewerbetreibende: Handelsregisternummer angeben.  
  
Es empfiehlt sich, die Handelsregisternummer beim zuständigen Handelsregister (Luxemburg oder Diekirch, je nach Anschrift des Betriebs) zu überprüfen.
9. Entsprechende Anzahl der Monate festsetzen.
10. Genaue Abrechnung und Belege im Anhang beifügen.
11. Entsprechende Jahresanzahl festsetzen (mindestens 5 Jahre, um Anspruch auf eine Abgangsschädigung zu erheben, siehe Vorlage 31).
12. Bei der Verhandlung sind die entstandenen Kosten anzugeben und nachzuweisen, wie beispielsweise die Tatsache, dass Sie sich für die Verhandlung einen Tag frei nehmen mussten.
13. Wohnsitz des Antragstellers angeben.



# ANTRAGS- VORLAGEN



2.

Anträge beim  
**Präsidenten des  
Arbeitsgerichtes**  
(im Eilverfahren)



# ANTRÄGE BEIM PRÄSIDENTEN DES ARBEITSGERICHTS (IM EILVERFAHREN)

Der Antrag auf einstweilige Verfügung beim Arbeitsgericht <sup>1</sup> ist ein Rechtsmittel vor dem Präsidenten des Arbeitsgerichts, durch das der Arbeitnehmer eine schnelle Verurteilung des Arbeitgebers erreichen kann.

Um Recht zu bekommen, dürfen dem Antrag des Arbeitnehmers keine ernsthaften Beanstandungen von Seiten des Arbeitgebers entgegengebracht werden.

Der Antrag auf einstweilige Verfügung beim Arbeitsgericht kann demnach für den Erhalt der Zahlung von Lohnrückständen, einer Kündigungsfristentschädigung, einer Abgangsentschädigung oder aber einer Ausgleichsentschädigung für nicht in Anspruch genommene Urlaubstage in Erwägung gezogen werden.

Vor Einleitung des Gerichtsverfahrens empfiehlt es sich, dem Arbeitgeber per Einschreiben eine Zahlungsaufforderung zu übermitteln und ihm eine Frist für die Zahlung der geschuldeten Beträge zu setzen.

Mit dem Datum der Zahlungsaufforderung beginnt der Anspruch auf gesetzliche Zinsen.

Wenn es um sexuelle Belästigung geht, kann sich der Arbeitnehmer, der sich als Opfer einer solchen Handlung betrachtet, an den Präsidenten des Arbeitsgerichts wenden, damit dieser dem Arbeitgeber anordnet, der Belästigung ein Ende zu setzen. <sup>2</sup>

## Form des Antrags

Das Verfahren der einstweiligen Verfügung beim Arbeitsgericht wird mittels eines schriftlichen Antrags an den Präsidenten des zuständigen Arbeitsgerichts (Luxemburg, Diekirch oder Esch/Alzette) eingeleitet. Die örtliche Zuständigkeit des Gerichtes richtet sich nach dem Arbeitsort des Arbeitnehmers. <sup>3</sup>

1. Artikel 941 und Artikel 942 der Neuen Zivilprozessordnung.

2. Artikel 942 Absatz 3 der Neuen Zivilprozessordnung.

3. Artikel 47 der Neuen Zivilprozessordnung:

*Bei Streitsachen im Zusammenhang mit Arbeitsverträgen, Ausbildungsverträgen, Zusatzrentenregelungen und Insolvenzversicherungen ist der Gerichtsstand das zuständige Gericht am Arbeitsort.*

*Falls der Arbeitsort mehrere Gerichtsbezirke umfasst, ist der Gerichtsstand das zuständige Gericht am Hauptarbeitsort.*

*Falls der Arbeitsort das gesamte Gebiet des Großherzogtums umfasst, ist der Gerichtsstand Luxemburg.*

*Befindet sich der Arbeitsort nicht im Großherzogtum, sondern in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union, wird der Gerichtsstand auf der Grundlage der Bestimmungen der Verordnung (EG) Nr. 44/2001 des Rates vom 22. Dezember 2000 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und die Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen festgelegt.*

*Befindet sich der Arbeitsort weder im Großherzogtum noch in einem durch Absatz 4 der Verordnung abgedeckten Gebiet, wird der Gerichtsstand auf der Grundlage des Übereinkommens vom 27. September 1968 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen festgelegt.*

*Die Verteilung der Kantone und Gemeinden zwischen den drei Arbeitsgerichten (Art. 1 des abgeänderten Gesetzes vom 7. März 1980 über die Organisation des Rechtswesens):*

*Es gibt drei Friedensgerichte, davon eines in Luxemburg, eines in Esch/Alzette und eines in Diekirch. Die Arbeitsgerichte sind bei den Friedensgerichten untergebracht.*

*Das Friedensgericht Luxemburg umfasst die Kantone Luxemburg, Grevenmacher, Mersch, Remich und die Gemeinden Garnich, Hobscheid, Kehlen, Koerich, Kopstal, Mamer, Siebenbrunnen und Steinfort, das Friedensgericht Esch/Alzette umfasst die Kantone Esch/Alzette und die Gemeinden Niederkerschen, Küntzig und Dippach und das Friedensgericht Diekirch umfasst die Kantone Diekirch, Clerf, Echternach, Redingen, Vianden und Wiltz.*

*Um herauszufinden, welches das zuständige Gericht ist, konsultieren Sie bitte das Recherchetool der Europäischen Kommission auf der Webseite [www.justice.public.lu](http://www.justice.public.lu) unter der Rubrik „Ortsverzeichnis“.*

## 2. Anträge beim Präsidenten des Arbeitsgerichts

Jeweils 1 Exemplar des Antrags pro Partei ist bei der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts einzureichen. Sofern das Gesetz vorsieht, dass die Parteien sowohl per Einschreiben als auch per einfachem Brief zu informieren sind, ist eine zusätzliche Kopie des Antrags pro Partei hinzuzufügen, d.h. 6 Kopien und das Original (2 Kopien pro Partei, 1 Kopie für den Präsidenten, 1 Kopie für die Akte), oder 8 Kopien, falls der Staat an der Rechtssache beteiligt ist.

### Inhalt des Antrags

Um zulässig zu sein, muss der Antrag die nachstehenden Angaben umfassen <sup>4</sup>:

- den Namen, den/die Vornamen, den Beruf und den Wohnort des Arbeitnehmers;
- die Eigenschaft, in der er tätig wird;
- die Angaben des Arbeitgebers gemäß den nachstehenden Antragsvorlagen;
- den Gegenstand des Antrags;
- eine kurze Zusammenfassung des Sachverhalts;
- die Angabe der Beträge, die der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber fordert;
- die Gründe für den Antrag und deren Rechtsgrundlage;
- ein Verzeichnis sämtlicher Belege, die der Arbeitnehmer zur Unterstützung seines Antrags geltend macht; die betreffenden Belege sind dem Antrag im Anhang als Kopie beizufügen.

Der Antrag ist vom Arbeitnehmer oder gegebenenfalls von seinem Rechtsanwalt mit dem Datum zu versehen und zu unterschreiben.

### Kurzbeschreibung des Verfahrensablaufs

Nachdem der Antrag eingereicht wurde, lädt der Gerichtsschreiber des Arbeitsgerichts beide Parteien unter Angabe des Datums, der Uhrzeit und des Ortes der Verhandlung vor.

Am angegebenen Tag müssen beide Parteien entweder persönlich oder über einen Rechtsanwalt vor Gericht erscheinen.

Bei dieser ersten Verhandlung wird entweder in der Rechtssache verhandelt, oder die Verhandlung wird um acht oder fünfzehn Tage vertagt, was insbesondere dann der Fall ist, wenn Belege für die Untermauerung der unterschiedlichen Ansprüche ausgetauscht werden müssen.

Wenn in der Angelegenheit verhandelt wird, nimmt das Gericht die Ausführungen der Parteien zur Kenntnis, nimmt ihre Belege in Empfang und legt einen Termin für die Urteilsverkündung fest.

Der Präsident des Arbeitsgerichts fällt seine Entscheidung in Form einer Verfügung.

Jede Partei kann gegen diese Entscheidung innerhalb einer Frist von 15 oder 40 Tagen Berufung einlegen. <sup>5</sup>

4. Artikel 145 der Neuen Zivilprozessordnung.

5. Siehe die für den betreffenden Rechtsstreit geltende Rechtsgrundlage.

# Beitreibung von Forderungen

**Vorlage 35** Antrag auf Zahlung von Lohnrückständen

**Vorlage 36** Antrag auf Zahlung einer Entschädigung für nicht genommene Urlaubstage

**Vorlage 37** Antrag auf Zahlung einer Abgangsentschädigung

**Vorlage 38** Antrag auf Zahlung einer Kündigungsfristentschädigung



### Was tun, wenn der Arbeitgeber den Lohn nicht zahlt ? .....

Lohnstreitfälle verlaufen in der Regel nach Maßgabe des nachstehenden Verfahrens:

- Übermittlung eines Einschreibens an den Arbeitgeber, um diesen zur Entrichtung der geschuldeten Beträge innerhalb einer festgesetzten Frist von 8 oder 15 Tagen aufzufordern (siehe Vorlagen 4 und 5).
- Bei fortdauernder Uneinigkeit, d.h. wenn die Zahlungsaufforderung folgenlos bleibt, wird der Rechtsstreit mittels eines Antrags auf Beitreibung von Lohnforderungen im Hauptverfahren oder im Eilverfahren (in Ermangelung ernsthafter Einwendungen des Arbeitgebers) vor den Arbeitsgerichten ausgetragen.

**Achtung:** Lohnforderungen verjähren nach 3 Jahren, was bedeutet, dass sämtliche Löhne, die ab der Einreichung des Antrags vor Gericht seit mehr als 3 Jahren ausstehen, nicht mehr eingefordert werden können und demnach für den Arbeitnehmer verloren sind. Diese Verjährungsfrist von 3 Jahren gilt nicht nur für die Löhne im eigentlichen Sinne, sondern auch für sämtliche dem Arbeitnehmer geschuldeten Vergütungen jedweder Art.

- Fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer: Der Rechtsprechung zufolge stellt die systematische, anhaltende und wiederholte Nichtzahlung der Löhne seitens des Arbeitgebers ein schweres Verschulden des Arbeitgebers dar, das die fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer rechtfertigt, da die Hauptverpflichtung des Arbeitgebers darin besteht, im Gegenzug für die seitens seines Arbeitnehmers entrichtete Arbeit die Löhne zu bezahlen (siehe Vorlage 10).

**Achtung:** Die fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer führt zur Beendigung des Arbeitsvertrages ohne Anspruch auf Arbeitslosengeld.

## ANTRAG AUF ZAHLUNG VON LOHNRÜCKSTÄNDEN

---

Der Lohn stellt die unmittelbare Gegenleistung für die Arbeit dar, die der Arbeitnehmer für seinen Arbeitgeber verrichtet. Er entspricht grundsätzlich einer Geldleistung (Lohn, Sondervergütungen, Zulagen, usw.). In bestimmten Fällen wird er mit einer Sachleistung kombiniert (kostenlose Unterbringung, Verpflegung, Dienstwagen, usw.).

In der Regel wird der Lohn von beiden Parteien nach freiem Ermessen festgelegt, auch wenn bestimmte Bezugsgrößen wie der soziale Mindestlohn oder die in bestimmten Tarifverträgen vorgesehenen Lohn Tabellen zu berücksichtigen sind.

Der Lohn ist monatlich spätestens am letzten Tag des entsprechenden Kalendermonats zu entrichten.

Bei berechtigtem und dringendem Bedarf kann der Arbeitnehmer eine Vorauszahlung in Höhe des der entrichteten Arbeit entsprechenden Lohnanteils erhalten.

Die Lohnzusatzleistungen sind spätestens innerhalb von zwei Monaten nach dem Dienstjahr oder nach dem Ende des Geschäftsjahres oder nach der Festlegung des Ergebnisses dieses Geschäftsjahres zu entrichten.

## ANTRAG AUF ZAHLUNG VON LOHNRÜCKSTÄNDEN

An die Präsidentin/den Präsidenten  
des im Eilverfahren tagenden Arbeitsgerichts  
von \_\_\_\_\_ <sup>1</sup>

Frau/Herr <sup>2</sup> \_\_\_\_\_ <sup>3</sup>,  
\_\_\_\_\_ <sup>4</sup> mit Wohnsitz in \_\_\_\_\_,

möchte Ihnen nachstehendes mitteilen:

Er/Sie <sup>2</sup> ist seit dem \_\_\_\_\_ <sup>5</sup> bei \_\_\_\_\_ <sup>6</sup>  
mit Sitz in \_\_\_\_\_ angestellt <sup>7</sup>, eingetragen im Handelsregister  
unter der Nummer \_\_\_\_\_ <sup>8</sup> ;

Der zwischen den Parteien abgeschlossene Arbeitsvertrag sieht einen Bruttomonatslohn  
von Euro \_\_\_\_\_ vor (Index \_\_\_\_\_ ).

der Arbeitgeber schuldet dem Antragsteller Lohnrückstände in Höhe von Euro \_\_\_\_\_  
brutto für den Zeitraum vom \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ ;

trotz der Zahlungsaufforderung vom \_\_\_\_\_ hat sich der Arbeitgeber  
bislang geweigert, den betreffenden Betrag zu zahlen;

der Antrag des Antragstellers kann nicht ernsthaft angefochten werden;

demnach ist eine gerichtliche Zwangsmaßnahme einzuleiten;

der vorliegende Antrag gründet auf Artikel 941 der Neuen Zivilprozessordnung;

Aus diesen Gründen:

Ersucht der Antragsteller die Präsidentin/den Präsidenten des Arbeitsgerichts von  
\_\_\_\_\_ <sup>1</sup>, die Parteien vor dieses Gericht zu laden;

mit ausdrücklichem Verweis auf Artikel 80 der Neuen Zivilprozessordnung, wonach für  
den Fall, dass das verfahrenseinleitende Schriftstück dem Antragsgegner persönlich  
überreicht wird und dieser nicht erscheint, ein Versäumnisurteil ergeht, gegen das kein  
Einspruch mehr eingelegt werden kann;

und erforderlichenfalls mit Verweis auf Artikel 101 in fine der Neuen Zivilprozessordnung,  
respektiv auf Artikel 106(2) derselben, in dem es heißt:

„Die Parteien können sich von den nachstehenden Personen unterstützen oder vertreten  
lassen:

- Einem Rechtsanwalt;
- ihrem Ehegatten oder ihrem Lebenspartner im Sinne des abgeänderten Gesetzes vom 9. Juli 2004 über die Rechtswirkungen bestimmter Lebenspartnerschaften;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in direkter Linie;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in der Seitenlinie bis einschließlich 3. Grades;
- Personen, die ausschließlich ihnen persönlich oder ihrem Unternehmen zu Diensten stehen.

[Sofern es sich bei dem Vertreter nicht um einen Rechtsanwalt handelt, muss er eine Sondervollmacht vorweisen können.]“

um gegebenenfalls zwischen den Streitparteien zu vermitteln, oder den vorgenannten Arbeitgeber ersatzweise zu der an den Antragsteller erfolgenden Entrichtung des Betrages von Euro \_\_\_\_\_ brutto an Lohnrückständen zu verurteilen, zuzüglich der gesetzlichen Zinsen ab dem \_\_\_\_\_, Datum der Zahlungsaufforderung, oder ersatzweise ab dem Datum des vorliegenden Antrags und bis zur vollständigen Begleichung des Betrages;

und den vorgenannten Arbeitgeber darüber hinaus auf Grundlage von Artikel 240 der Neuen Zivilprozessordnung zu der an den Antragsteller erfolgenden Entrichtung einer Verfahrenschädigung in Höhe von Euro \_\_\_\_\_ zu verurteilen, da es ungerecht wäre, ihm die in den durch die vorliegende Rechtssache verursachten Verfahrenskosten nicht enthaltenen Kosten aufzuerlegen<sup>9</sup>;

den vorgenannten Arbeitgeber zur Übernahme der gesamten Kosten und Auslagen des Verfahrens zu verurteilen;

in Anwendung von Artikel 945 der Neuen Zivilprozessordnung die vorläufige Vollstreckung der zu erlassenden Verfügung anzuordnen, ungeachtet einer Berufung oder eines Einspruchs, vor der Eintragung und ohne Kautions;

dem Antragsteller alle weiteren Rechtsmittelgründe, Rechtsansprüche, Forderungen und Handlungen vorzubehalten.

Verzeichnis der zur Unterstützung des Antrags eingereichten Dokumente (vorbehaltlich weiterer, im Laufe des Verfahrens einzureichender Dokumente):

- Kopie des Arbeitsvertrages;
- Kopie der nicht beglichenen Lohnabrechnung(en);
- Kopie der an den Arbeitgeber am \_\_\_\_\_ übermittelten Zahlungsaufforderung.

(Wohnort) \_\_\_\_\_ <sup>10</sup>, den \_\_\_\_\_ .

Hochachtungsvoll,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Der Arbeitsort des Arbeitnehmers entscheidet über die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts (Luxemburg, Diekirch oder Esch/Alzette). (Siehe Fußnote 3, S.149)
2. Nichtzutreffendes bitte streichen.
3. Namen und Vornamen angeben.
4. Beruf angeben.
5. Datum des Unternehmenseintritts angeben.
6. Arbeitgeber wie folgt angeben:

Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)

Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihre(n) derzeit amtierenden Geschäftsführer

Aktiengesellschaft (AG)

Die Aktiengesellschaft \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihren derzeit amtierenden Verwaltungsrat/Vorstand

Selbstständiger Gewerbetreibender oder Unternehmer

Herr/Frau \_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen angeben), Betreiber der Firma mit der Bezeichnung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben)

Nicht-Gewerbetreibender

\_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen /Bezeichnung der Organisation angeben), vertreten durch (gesetzlichen Vertreter angeben)

7. Den im Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers angegebenen Geschäftssitz des Arbeitgebers angeben.
8. Betrifft ausschließlich Handelsgesellschaften und selbstständige Gewerbetreibende: Handelsregisternummer angeben.  
  
Es empfiehlt sich, die Handelsregisternummer beim zuständigen Handelsregister (Luxemburg oder Diekirch, je nach Anschrift des Betriebs) zu überprüfen.
9. Bei der Verhandlung sind die entstandenen Kosten anzugeben und nachzuweisen, wie beispielsweise die Tatsache, dass Sie sich für die Verhandlung einen Tag frei nehmen mussten.
10. Wohnsitz des Antragstellers angeben.

## ANTRAG AUF ZAHLUNG EINER ENTSCHÄDIGUNG FÜR NICHT IN ANSPRUCH GENOMMENE URLAUBSTAGE

Der Urlaub ist grundsätzlich während des Jahres (zwischen dem 1. Januar und dem 31. Dezember) zu nehmen, in dem der Urlaubsanspruch entsteht.

### Übertragung des Urlaubs

Das Gesetz sieht die Übertragung des Urlaubs auf das nachfolgende Kalenderjahr ausschließlich in den nachstehenden beiden Fällen vor:

- der anteilige Urlaub des ersten Beschäftigungsjahres bei einem Arbeitgeber kann auf Antrag des Arbeitnehmers auf das nachfolgende Jahr übertragen werden;
- der Urlaub, der aus Gründen des dienstlichen Bedarfs und berechtigter Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer bis zum Jahresende noch nicht in Anspruch genommen wurde, kann innerhalb der gesetzlichen Frist (31. März) auf das nachfolgende Jahr übertragen werden.

Die Übertragung des anteiligen Urlaubs des ersten Beschäftigungsjahres bei einem Arbeitgeber ist dahingehend unbegrenzt, als dass sie auf das gesamte nachfolgende Jahr erfolgen kann.

Die Übertragung des aus Gründen des dienstlichen Bedarfs oder der Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer nicht genommenen Urlaubs ist hingegen zeitlich begrenzt, da der übertragene Urlaub vor dem 31. März des Folgejahres in Anspruch genommen werden muss. Gegenteilige Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer können von diesem Grundsatz abweichen und die Übertragung des Urlaubs auf das gesamte Folgejahr genehmigen.

Das Gesetz sieht zwei weitere Möglichkeiten für eine Übertragung des gesetzlichen Urlaubs vor:

- Der Zeitraum des Mutterschaftsurlaubs wird einem Zeitraum tatsächlich geleisteter Arbeit gleichgestellt und verleiht dadurch Anspruch auf den jährlichen Erholungsurlaub. Das Gesetz sieht vor, dass der zu Beginn des Mutterschaftsurlaubs noch nicht in Anspruch genommene Jahresurlaub innerhalb der gesetzlichen Fristen übertragen werden kann.
- Der Elternurlaub verleiht dagegen keinen Anspruch auf den jährlichen Erholungsurlaub. Der zu Beginn des Elternurlaubs noch nicht in Anspruch genommene Jahresurlaub wird jedoch ebenfalls innerhalb der gesetzlichen Fristen übertragen.

### Aus Krankheitsgründen nicht in Anspruch genommener Urlaub

Einer konstanten Rechtsprechung zufolge konnte der Urlaub, der wegen einer langdauernden Krankheit bis zum Jahresende nicht genommen werden konnte, nicht auf das Folgejahr übertragen werden. Dieser Urlaub ging daher verloren, sofern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer nichts anderes vereinbart hatten. Ein Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften

vom 20. Januar 2009 (C-350/06 und C-520/06) widersprach dieser Auffassung und entschied, dass ein Arbeitnehmer seinen Anspruch auf seinen krankheitsbedingt nicht in Anspruch genommenen bezahlten Jahresurlaub nicht verliert. Die nationalen Gerichte bringen seitdem diese europäische Entscheidung zur Anwendung.

## Beendigung des Arbeitsvertrages im Jahresverlauf .....

Wenn der Arbeitsvertrag im Jahresverlauf endet, hat der Arbeitnehmer für jeden vollständig gearbeiteten Monat Anspruch auf 1/12 seines Jahresurlaubs.

Bruchteile von Arbeitsmonaten, die 15 Kalendertage übersteigen, gelten als vollständiger Arbeitsmonat.

Sofern der Arbeitnehmer nach Auflösung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber oder durch ihn selbst seinen Arbeitsplatz verlässt, ohne den gesamten ihm zustehenden Urlaub in Anspruch genommen zu haben, wird ihm die Entschädigung für den noch nicht in Anspruch genommenen Urlaub unbeschadet seines Anspruchs auf eine Kündigungsfrist zum Zeitpunkt seines Ausscheidens entrichtet.

Sollte es der Arbeitgeber unterlassen, ihm die Entschädigung für noch nicht in Anspruch genommenen Urlaub zu entrichten, muss ihm der Arbeitnehmer eine Zahlungsaufforderung übermitteln (siehe Vorlage 4).

Sofern der Arbeitgeber darauf beharrt, diese Entschädigung nicht zu entrichten, kann sich der Arbeitnehmer an den Präsidenten des Arbeitsgerichts wenden.

Gegen die einstweilige Verfügung kann innerhalb einer Frist von 15 Tagen nach ihrer Zustellung seitens des Gerichtsschreibers Berufung eingelegt werden. Die Berufung wird nach Maßgabe desselben Verfahrens wie in der ersten Instanz beim Präsidenten des Berufungsgerichts eingelegt.

## ANTRAG AUF ZAHLUNG EINER ENTSCHÄDIGUNG FÜR NICHT IN ANSPRUCH GENOMMENE URLAUBSTAGE

An die Präsidentin/den Präsidenten  
des im Eilverfahren tagenden Arbeitsgerichts  
von \_\_\_\_\_ <sup>1</sup>

Frau/Herr <sup>2</sup> \_\_\_\_\_ <sup>3</sup>,  
\_\_\_\_\_ <sup>4</sup> mit Wohnsitz in \_\_\_\_\_,

möchte Ihnen nachstehendes mitteilen:

Er/Sie <sup>2</sup> ist seit dem \_\_\_\_\_ <sup>5</sup> bei \_\_\_\_\_ <sup>6</sup>  
mit Sitz in \_\_\_\_\_ angestellt <sup>7</sup>, eingetragen im Handelsregister  
unter der Nummer \_\_\_\_\_ <sup>8</sup>;

Der zwischen den Parteien abgeschlossene Arbeitsvertrag sieht einen Bruttomonatslohn  
von Euro \_\_\_\_\_ vor (Index \_\_\_\_\_).

Der zwischen den Parteien bestehende Arbeitsvertrag wurde am \_\_\_\_\_  
beendet.

In Anbetracht dessen, dass der Antragsteller noch Anspruch auf \_\_\_\_\_  
Urlaubstage hatte, die er vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht nehmen konnte;

dass der Antragsteller gemäß Artikel L.233-12 des Arbeitsgesetzbuches infolgedessen  
eine Entschädigung für nicht in Anspruch genommene Urlaubstage geltend machen kann;

dass sich der Arbeitgeber trotz der Aufforderung vom \_\_\_\_\_  
bislang weigert, dem Antragsteller den Betrag von Euro \_\_\_\_\_ brutto  
als Entschädigung für nicht in Anspruch genommene Urlaubstage zu entrichten;

dass der Antrag des Antragstellers nicht ernsthaft angefochten werden kann;

dass demnach eine gerichtliche Zwangsmaßnahme einzuleiten ist;

dass der vorliegende Antrag auf Artikel 941 der Neuen Zivilprozessordnung gründet;

Aus diesen Gründen:

Ersucht der Antragsteller die Präsidentin/den Präsidenten des Arbeitsgerichts von  
\_\_\_\_\_ <sup>1</sup>, die Parteien vor dieses Gericht zu laden;

mit ausdrücklichem Verweis auf Artikel 80 der Neuen Zivilprozessordnung, wonach für  
den Fall, dass das verfahrenseinleitende Schriftstück dem Antragsgegner persönlich  
überreicht wird und dieser nicht erscheint, ein Versäumnisurteil ergeht, gegen das kein  
Einspruch mehr eingelegt werden kann;

und erforderlichenfalls mit Verweis auf Artikel 101 in fine der Neuen Zivilprozessordnung, respektiv auf Artikel 106(2) derselben, in dem es heißt:

„Die Parteien können sich von den nachstehenden Personen unterstützen oder vertreten lassen:

- Einem Rechtsanwalt;
- ihrem Ehegatten oder ihrem Lebenspartner im Sinne des abgeänderten Gesetzes vom 9. Juli 2004 über die Rechtswirkungen bestimmter Lebenspartnerschaften;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in direkter Linie;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in der Seitenlinie bis einschließlich 3. Grades;
- Personen, die ausschließlich ihnen persönlich oder ihrem Unternehmen zu Diensten stehen.

[Sofern es sich bei dem Vertreter nicht um einen Rechtsanwalt handelt, muss er eine Sondervollmacht vorweisen können.]“

um gegebenenfalls zwischen den Streitparteien zu vermitteln, oder den vorgenannten Arbeitgeber ersatzweise zu der an den Antragsteller erfolgenden Entrichtung des Betrages von Euro \_\_\_\_\_ brutto als Entschädigung für nicht in Anspruch genommene Urlaubstage zu verurteilen, zuzüglich der gesetzlichen Zinsen ab dem \_\_\_\_\_, Datum der Zahlungsaufforderung, oder ersatzweise ab dem Datum des vorliegenden Antrags und bis zur vollständigen Begleichung des Betrages;

und den vorgenannten Arbeitgeber darüber hinaus auf Grundlage von Artikel 240 der Neuen Zivilprozessordnung zu der an den Antragsteller erfolgenden Entrichtung einer Verfahrensentzündung in Höhe von Euro \_\_\_\_\_ zu verurteilen, da es ungerecht wäre, ihm die in den durch die vorliegende Rechtssache verursachten Verfahrenskosten nicht enthaltenen Kosten aufzuerlegen<sup>9</sup>;

den vorgenannten Arbeitgeber zur Übernahme der gesamten Kosten und Auslagen des Verfahrens zu verurteilen;

in Anwendung von Artikel 945 der Neuen Zivilprozessordnung die vorläufige Vollstreckung der zu erlassenden Verfügung anzuordnen, ungeachtet einer Berufung oder eines Einspruchs, vor der Eintragung und ohne Kautions;

dem Antragsteller alle weiteren Rechtsmittelgründe, Rechtsansprüche, Forderungen und Handlungen vorzubehalten.

Verzeichnis der zur Unterstützung des Antrags eingereichten Dokumente (vorbehaltlich weiterer, im Laufe des Verfahrens einzureichender Dokumente):

- Kopie des Arbeitsvertrages;
- Kopie der Lohnabrechnung, aus der der Resturlaub hervorgeht;
- Kopie der an den Arbeitgeber am \_\_\_\_\_ übermittelten Zahlungsaufforderung.

(Wohnort) \_\_\_\_\_ <sup>10</sup>, den \_\_\_\_\_.

Hochachtungsvoll,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

## Vorlage 36

1. Der Arbeitsort des Arbeitnehmers entscheidet über die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts (Luxemburg, Diekirch oder Esch/Alzette). (Siehe Fußnote 3, S. 149)
2. Nichtzutreffendes bitte streichen.
3. Namen und Vornamen angeben.
4. Beruf angeben.
5. Datum des Unternehmenseintritts angeben.
6. Arbeitgeber wie folgt angeben:

Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)

Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihre(n) derzeit amtierenden Geschäftsführer

Aktiengesellschaft (AG)

Die Aktiengesellschaft \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihren derzeit amtierenden Verwaltungsrat/Vorstand

Selbstständiger Gewerbetreibender oder Unternehmer

Herr/Frau \_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen angeben), Betreiber der Firma mit der Bezeichnung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben)

Nicht-Gewerbetreibender

\_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen /Bezeichnung der Organisation angeben), vertreten durch (gesetzlichen Vertreter angeben)

7. Den im Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers angegebenen Geschäftssitz des Arbeitgebers angeben.
8. Betrifft ausschließlich Handelsgesellschaften und selbstständige Gewerbetreibende: Handelsregisternummer angeben.  
  
Es empfiehlt sich, die Handelsregisternummer beim zuständigen Handelsregister (Luxemburg oder Diekirch, je nach Anschrift des Betriebs) zu überprüfen.
9. Bei der Verhandlung sind die entstandenen Kosten anzugeben und nachzuweisen, wie beispielsweise die Tatsache, dass Sie sich für die Verhandlung einen Tag frei nehmen mussten.
10. Wohnsitz des Antragstellers angeben.

## ANTRAG AUF ZAHLUNG EINER ABGANGSENTSCHÄDIGUNG

Diese besondere Entschädigung ist einem fristgerecht gekündigten Arbeitnehmer zu entrichten, der bei Ablauf der Kündigungsfrist eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren aufweist.

Die Abgangsentuschädigung, die von Steuern und Sozialabgaben befreit ist, erhöht sich schrittweise mit zunehmender Betriebszugehörigkeit. Bei einer Betriebszugehörigkeit von zwischen 5 und 10 Jahren entspricht sie beispielsweise einem Bruttomonatslohn, bei einer Betriebszugehörigkeit von zwischen 10 und 15 Jahren zwei Bruttomonatslöhnen, usw.

Betriebszugehörigkeit	Abgangsentuschädigung
5 bis 10 Jahre	1 Monatslohn
10 bis 15 Jahre	2 Monatslöhne
15 bis 20 Jahre	3 Monatslöhne
20 bis 25 Jahre	6 Monatslöhne
25 bis 30 Jahre	9 Monatslöhne
30 Jahre und mehr	12 Monatslöhne

Unterlässt der Arbeitgeber die Entrichtung dieser Abgangsentuschädigung, kann er vom Arbeitnehmer beim Präsidenten des Arbeitsgerichts verklagt werden, nachdem er zuvor erfolglos zur Zahlung aufgefordert wurde.

Gegen die einstweilige Verfügung kann innerhalb einer Frist von 15 Tagen nach ihrer Zustellung seitens des Gerichtsschreibers Berufung eingelegt werden. Die Berufung wird nach Maßgabe desselben Verfahrens wie in der ersten Instanz beim Präsidenten des Berufungsgerichts eingelegt.

## ANTRAG AUF ZAHLUNG EINER ABGANSENTERSCHÄDIGUNG

An die Präsidentin/den Präsidenten  
des im Eilverfahren tagenden Arbeitsgerichts  
von \_\_\_\_\_<sup>1</sup>

Frau/Herr<sup>2</sup> \_\_\_\_\_<sup>3</sup>,  
\_\_\_\_\_<sup>4</sup> mit Wohnsitz in \_\_\_\_\_,

möchte Ihnen nachstehendes mitteilen:

Er/Sie<sup>2</sup> ist seit dem \_\_\_\_\_<sup>5</sup> bei \_\_\_\_\_<sup>6</sup>  
mit Sitz in \_\_\_\_\_ angestellt<sup>7</sup>, eingetragen im Handelsregister  
unter der Nummer \_\_\_\_\_<sup>8</sup>;

Der zwischen den Parteien abgeschlossene Arbeitsvertrag sieht einen Bruttomonatslohn  
von Euro \_\_\_\_\_ vor (Index \_\_\_\_\_).

Der zwischen den Parteien bestandene Arbeitsvertrag wurde durch Schreiben vom  
\_\_\_\_\_ seitens des Arbeitgebers aufgelöst.

Die Kündigungsfrist dauerte vom \_\_\_\_\_ bis zum \_\_\_\_\_.

Bei Ablauf der Kündigungsfrist wies der Antragsteller eine Betriebszugehörigkeit von  
\_\_\_\_\_<sup>9</sup> Jahren auf.

Gemäß dieser Betriebszugehörigkeit hat der Antragsteller Anspruch auf eine  
Abgangsentschädigung in Höhe von Euro \_\_\_\_\_ brutto.

Trotz der Zahlungsaufforderung vom \_\_\_\_\_ weigert sich der Arbeitgeber  
bislang zur Entrichtung des der Abgangsentschädigung entsprechenden Betrages von  
Euro \_\_\_\_\_ brutto an den Antragsteller, der diesem gemäß Artikel L.124-7 des  
Arbeitsgesetzbuches zusteht.

Der Antrag des Antragstellers kann nicht ernsthaft angefochten werden.

Demnach ist eine gerichtliche Zwangsmaßnahme einzuleiten.

Der vorliegende Antrag gründet auf Artikel 941 der Neuen Zivilprozessordnung.

Aus diesen Gründen:

Ersucht der Antragsteller die Präsidentin/den Präsidenten des Arbeitsgerichts von  
\_\_\_\_\_<sup>1</sup>, die Parteien vor dieses Gericht zu laden;

mit ausdrücklichem Verweis auf Artikel 80 der Neuen Zivilprozessordnung, wonach für  
den Fall, dass das verfahrenseinleitende Schriftstück dem Antragsgegner persönlich  
überreicht wird und dieser nicht erscheint, ein Versäumnisurteil ergeht, gegen das kein  
Einspruch mehr eingelegt werden kann;

und erforderlichenfalls mit Verweis auf Artikel 101 in fine der Neuen Zivilprozessordnung,  
respektiv auf Artikel 106(2) derselben, in dem es heißt:

„Die Parteien können sich von den nachstehenden Personen unterstützen oder vertreten lassen:

- Einem Rechtsanwalt;
- ihrem Ehegatten oder ihrem Lebenspartner im Sinne des abgeänderten Gesetzes vom 9. Juli 2004 über die Rechtswirkungen bestimmter Lebenspartnerschaften;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in direkter Linie;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in der Seitenlinie bis einschließlich 3. Grades;
- Personen, die ausschließlich ihnen persönlich oder ihrem Unternehmen zu Diensten stehen.

(Sofern es sich bei dem Vertreter nicht um einen Rechtsanwalt handelt, muss er eine Sondervollmacht vorweisen können.)“

um gegebenenfalls zwischen den Streitparteien zu vermitteln, oder den vorgenannten Arbeitgeber ersatzweise zu der an den Antragsteller erfolgenden Entrichtung des Betrages von Euro \_\_\_\_\_ brutto als Abgangsentschädigung zu verurteilen, zuzüglich der gesetzlichen Zinsen ab dem \_\_\_\_\_, Datum der Zahlungsaufforderung, oder ersatzweise ab dem Datum des vorliegenden Antrags und bis zur vollständigen Begleichung des Betrages;

und den vorgenannten Arbeitgeber darüber hinaus auf Grundlage von Artikel 240 der Neuen Zivilprozessordnung zu der an den Antragsteller erfolgenden Entrichtung einer Verfahrensentschädigung in Höhe von Euro \_\_\_\_\_ zu verurteilen, da es ungerecht wäre, ihm die in den durch die vorliegende Rechtssache verursachten Verfahrenskosten nicht enthaltenen Kosten aufzuerlegen <sup>10</sup>;

den vorgenannten Arbeitgeber zur Übernahme der gesamten Kosten und Auslagen des Verfahrens zu verurteilen;

in Anwendung von Artikel 945 der Neuen Zivilprozessordnung die vorläufige Vollstreckung der zu erlassenden Verfügung anzuordnen, ungeachtet einer Berufung oder eines Einspruchs, vor der Eintragung und ohne Kautions;

dem Antragsteller alle weiteren Rechtsmittelgründe, Rechtsansprüche, Forderungen und Handlungen vorzubehalten.

Verzeichnis der zur Unterstützung des Antrags eingereichten Dokumente (vorbehaltlich weiterer, im Laufe des Verfahrens einzureichender Dokumente):

- Kopie des Arbeitsvertrages;
- Kopie der fristgerechten Kündigungsschreibens;
- Kopie der an den Arbeitgeber am \_\_\_\_\_ übermittelten Zahlungsaufforderung.

(Wohnort) \_\_\_\_\_ <sup>11</sup>, den \_\_\_\_\_ .

Hochachtungsvoll,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Der Arbeitsort des Arbeitnehmers entscheidet über die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts (Luxemburg, Diekirch oder Esch/Alzette). (Siehe Fußnote 3, S. 149)
2. Nichtzutreffendes bitte streichen.
3. Namen und Vornamen angeben.
4. Beruf angeben.
5. Datum des Unternehmenseintritts angeben.
6. Arbeitgeber wie folgt angeben:

Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)

Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihre(n) derzeit amtierenden Geschäftsführer

Aktiengesellschaft (AG)

Die Aktiengesellschaft \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihren derzeit amtierenden Verwaltungsrat/Vorstand

Selbstständiger Gewerbetreibender oder Unternehmer

Herr/Frau \_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen angeben), Betreiber der Firma mit der Bezeichnung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben)

Nicht-Gewerbetreibender

\_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen /Bezeichnung der Organisation angeben), vertreten durch (gesetzlichen Vertreter angeben)

7. Den im Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers angegebenen Geschäftssitz des Arbeitgebers angeben.
8. Betrifft ausschließlich Handelsgesellschaften und selbstständige Gewerbetreibende: Handelsregisternummer angeben.  
  
Es empfiehlt sich, die Handelsregisternummer beim zuständigen Handelsregister (Luxemburg oder Diekirch, je nach Anschrift des Betriebs) zu überprüfen.
9. Entsprechende Anzahl der Jahre festsetzen.
10. Bei der Verhandlung sind die entstandenen Kosten anzugeben und nachzuweisen, wie beispielsweise die Tatsache, dass Sie sich für die Verhandlung einen Tag frei nehmen mussten.
11. Wohnsitz des Antragstellers angeben.

## ANTRAG AUF ZAHLUNG EINER KÜNDIGUNGSFRISTENTSCHÄDIGUNG

### Welche Kündigungsfrist ist bei einer fristgerechten Kündigung durch den Arbeitgeber einzuhalten? .....

Die Zustellung der fristgerechten Kündigung beendet den Arbeitsvertrag nicht mit sofortiger Wirkung, sondern erst nach Ablauf einer bestimmten Kündigungsfrist, die sich nach der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers am Zustellungstag der Kündigung richtet.

Demnach muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die nachstehenden Kündigungsfristen gewähren:

- 2 Monate bei einer Betriebszugehörigkeit von weniger als 5 Jahren;
- 4 Monate bei einer Betriebszugehörigkeit von zwischen 5 und 10 Jahren;
- 6 Monate bei einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren und mehr.

Die Kündigungsfrist beginnt am 15. des Monats, wenn das Kündigungsschreiben vor dem 15. zugestellt oder überreicht wird. Wenn das Kündigungsschreiben zwischen dem 15. und dem letzten Tag des Monats zugestellt oder überreicht wird, beginnt die Kündigungsfrist ab dem 1. Tag des darauf folgenden Monats.

Arbeitgeber, die einen unbefristeten Arbeitsvertrag ohne Einhaltung der Kündigungsfrist auflösen, sind dazu verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Kündigungsfristentschädigung zu entrichten, deren Höhe dem der Dauer der Kündigungsfrist oder gegebenenfalls des noch verbleibenden Teils dieser Kündigungsfrist entsprechenden Lohn gleichkommt.

Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber ein Einschreiben übermitteln, um diesen zur Entrichtung dieser Kündigungsfristentschädigung aufzufordern.

Verweigert der Arbeitgeber die Zahlung, kann sich der Arbeitnehmer an den Präsidenten des Arbeitsgerichts wenden.

Gegen die einstweilige Verfügung kann innerhalb einer Frist von 15 Tagen nach ihrer Zustellung seitens des Gerichtsschreibers Berufung eingelegt werden. Die Berufung wird nach Maßgabe desselben Verfahrens wie in der ersten Instanz beim Präsidenten des Berufungsgerichts eingelegt.

## ANTRAG AUF ZAHLUNG EINER KÜNDIGUNGSFRISTENTSCHÄDIGUNG

An die Präsidentin/den Präsidenten  
des im Eilverfahren tagenden Arbeitsgerichts  
von \_\_\_\_\_ <sup>1</sup>

Frau/Herr <sup>2</sup> \_\_\_\_\_ <sup>3</sup>,  
\_\_\_\_\_ <sup>4</sup> mit Wohnsitz in \_\_\_\_\_.

möchte Ihnen nachstehendes mitteilen:

Er/Sie <sup>2</sup> ist seit dem \_\_\_\_\_ <sup>5</sup> bei \_\_\_\_\_ <sup>6</sup>  
mit Sitz in \_\_\_\_\_ angestellt <sup>7</sup>, eingetragen im Handelsregister  
unter der Nummer \_\_\_\_\_ <sup>8</sup>;

Der zwischen den Parteien abgeschlossene Arbeitsvertrag sieht einen Bruttomonatslohn  
von Euro \_\_\_\_\_ vor (Index \_\_\_\_\_).

Der zwischen den Parteien bestandene Arbeitsvertrag wurde durch Schreiben vom  
\_\_\_\_\_ seitens des Arbeitgebers aufgelöst.

Die Kündigungsfrist dauerte vom \_\_\_\_\_ bis zum \_\_\_\_\_.

Die seitens des Arbeitgebers eingehaltene Kündigungsfrist entspricht jedoch nicht den  
Bestimmungen aus Artikel L.124-3 des Arbeitsgesetzbuches, da der Antragsteller eine  
Betriebszugehörigkeit von \_\_\_\_\_ Jahren aufwies.

Der Antragsteller hat gemäß Artikel L.124-6 des Arbeitsgesetzbuches Anspruch auf eine  
Kündigungsfristentschädigung in Höhe von \_\_\_\_\_ Monatslöhnen.

Trotz der Zahlungsaufforderung vom \_\_\_\_\_ weigert sich der Arbeitgeber bislang  
zur Entrichtung des diesbezüglich geschuldeten Betrages von Euro \_\_\_\_\_ brutto.

Der Antrag des Antragstellers kann nicht ernsthaft angefochten werden.

Demnach ist eine gerichtliche Zwangsmaßnahme einzuleiten.

Der vorliegende Antrag gründet auf Artikel 941 der Neuen Zivilprozessordnung.

Aus diesen Gründen:

Ersucht der Antragsteller die Präsidentin/den Präsidenten des Arbeitsgerichts von  
\_\_\_\_\_ <sup>1</sup>, die Parteien vor dieses Gericht zu laden;

mit ausdrücklichem Verweis auf Artikel 80 der Neuen Zivilprozessordnung, wonach für den  
Fall, dass das verfahrenseinleitende Schriftstück dem Antragsgegner persönlich

überreicht wird und dieser nicht erscheint, ein Versäumnisurteil ergeht, gegen das kein  
Einspruch mehr eingelegt werden kann;

und erforderlichenfalls mit Verweis auf Artikel 101 in fine der Neuen Zivilprozessordnung,  
respektiv auf Artikel 106(2) derselben, in dem es heißt:

„Die Parteien können sich von den nachstehenden Personen unterstützen oder vertreten lassen:

- Einem Rechtsanwalt;
- ihrem Ehegatten oder ihrem Lebenspartner im Sinne des abgeänderten Gesetzes vom 9. Juli 2004 über die Rechtswirkungen bestimmter Lebenspartnerschaften;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in direkter Linie;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in der Seitenlinie bis einschließlich 3. Grades;
- Personen, die ausschließlich ihnen persönlich oder ihrem Unternehmen zu Diensten stehen.

(Sofern es sich bei dem Vertreter nicht um einen Rechtsanwalt handelt, muss er eine Sondervollmacht vorweisen können.)“

um gegebenenfalls zwischen den Streitparteien zu vermitteln, oder den vorgenannten Arbeitgeber ersatzweise zu der an den Antragsteller erfolgenden Entrichtung des Betrages von Euro \_\_\_\_\_ brutto als Kündigungsfristentschädigung zu verurteilen, zuzüglich der gesetzlichen Zinsen ab dem \_\_\_\_\_, Datum der Zahlungsaufforderung, oder ersatzweise ab dem Datum des vorliegenden Antrags und bis zur vollständigen Begleichung des Betrages;

und den vorgenannten Arbeitgeber darüber hinaus auf Grundlage von Artikel 240 der Neuen Zivilprozessordnung zu der an den Antragsteller erfolgenden Entrichtung einer Verfahrensentschädigung in Höhe von Euro \_\_\_\_\_ zu verurteilen, da es ungerecht wäre, ihm die in den durch die vorliegende Rechtssache verursachten Verfahrenskosten nicht enthaltenen Kosten aufzuerlegen<sup>9</sup>;

den vorgenannten Arbeitgeber zur Übernahme der gesamten Kosten und Auslagen des Verfahrens zu verurteilen;

in Anwendung von Artikel 945 der Neuen Zivilprozessordnung die vorläufige Vollstreckung der zu erlassenden Verfügung anzuordnen, ungeachtet einer Berufung oder eines Einspruchs, vor der Eintragung und ohne Kautions;

dem Antragsteller alle weiteren Rechtsmittelgründe, Rechtsansprüche, Forderungen und Handlungen vorzubehalten.

Verzeichnis der zur Unterstützung des Antrags eingereichten Dokumente (vorbehaltlich weiterer, im Laufe des Verfahrens einzureichender Dokumente):

- Kopie des Arbeitsvertrages;
- Kopie der fristgerechten Kündigungsschreibens;
- Kopie der an den Arbeitgeber am \_\_\_\_\_ übermittelten Zahlungsaufforderung.

(Wohnort) \_\_\_\_\_<sup>10</sup>, den \_\_\_\_\_.

Hochachtungsvoll,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

## Vorlage 38

1. Der Arbeitsort des Arbeitnehmers entscheidet über die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts (Luxemburg, Diekirch oder Esch/Alzette). (Siehe Fußnote 3, S. 149)
2. Nichtzutreffendes bitte streichen.
3. Namen und Vornamen angeben.
4. Beruf angeben.
5. Datum des Unternehmenseintritts angeben.
6. Arbeitgeber wie folgt angeben:

Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)

Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihre(n) derzeit amtierenden Geschäftsführer

Aktiengesellschaft (AG)

Die Aktiengesellschaft \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihren derzeit amtierenden Verwaltungsrat/Vorstand

Selbstständiger Gewerbetreibender oder Unternehmer

Herr/Frau \_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen angeben), Betreiber der Firma mit der Bezeichnung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben)

Nicht-Gewerbetreibender

\_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen /Bezeichnung der Organisation angeben), vertreten durch (gesetzlichen Vertreter angeben)

7. Den im Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers angegebenen Geschäftssitz des Arbeitgebers angeben.
8. Betrifft ausschließlich Handelsgesellschaften und selbstständige Gewerbetreibende: Handelsregisternummer angeben.  
  
Es empfiehlt sich, die Handelsregisternummer beim zuständigen Handelsregister (Luxemburg oder Diekirch, je nach Anschrift des Betriebs) zu überprüfen.
9. Bei der Verhandlung sind die entstandenen Kosten anzugeben und nachzuweisen, wie beispielsweise die Tatsache, dass Sie sich für die Verhandlung einen Tag frei nehmen mussten.
10. Wohnsitz des Antragstellers angeben.

# Erhalt von Dokumenten

## Vorlage 39

Antrag auf Aushändigung der  
Lohnabrechnung

## Vorlage 40

Antrag auf Aushändigung der  
Arbeitsbescheinigung



## ANTRAG AUF AUSHÄNDIGUNG DER LOHNABRECHNUNG<sup>1</sup>

---

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer am Ende eines jeden Monats eine Lohnabrechnung aushändigen, aus der die Berechnungsart des Lohns, die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden, der Stundensatz für die geleistete Arbeit sowie jedwede sonstige Sach- oder Geldleistung hervorgeht.

Im Falle der Auflösung des Arbeitsvertrages sind spätestens innerhalb einer Frist von fünf Tagen nach Vertragsende die Lohnabrechnung auszuhändigen und der noch geschuldete Lohn zu entrichten.

### Was tun, wenn der Arbeitgeber die Lohnabrechnung nicht aushändigt? .....

Lohnstreitfälle verlaufen in der Regel nach Maßgabe des nachstehenden Verfahrens:

- Übermittlung eines Einschreibens an den Arbeitgeber, um diesen zur Aushändigung der Lohnabrechnungen innerhalb einer festgesetzten Frist von 8 oder 15 Tagen aufzufordern (siehe Vorlage 5).
- Bei fortdauernder Uneinigkeit, d.h. wenn die Aufforderung folgenlos bleibt, wird der Rechtsstreit mittels eines Antrags auf Aushändigung der Lohnabrechnungen vor den Arbeitsgerichten ausgetragen.
- Fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer: Der wiederholte Verstoß des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtung zu der am Ende jeden Monats erfolgenden Aushändigung einer Lohnabrechnung an den Arbeitnehmer stellt ein hinreichend schweres Verschulden des Arbeitgebers dar, um eine fristlose Kündigung des Arbeitnehmers zu rechtfertigen (Berufungsgericht, 21. Januar 2010, AZ 34382, InfosJuridiques, CSL, Nr. 2/2010, Seite 8) (siehe Vorlage 10).

**Achtung:** Die fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer führt zur Beendigung des Arbeitsvertrages ohne Anspruch auf Arbeitslosengeld.

1. Oder jedwedes sonstigen Dokuments, zu dessen Aushändigung an den Arbeitnehmer der Arbeitgeber verpflichtet ist, wie beispielsweise eine Lohnbescheinigung.

## ANTRAG AUF AUSHÄNDIGUNG DER LOHNABRECHNUNGEN<sup>1</sup>

An die Präsidentin/den Präsidenten  
des im Eilverfahren tagenden Arbeitsgerichts  
von \_\_\_\_\_<sup>2</sup>

Frau/Herr<sup>3</sup> \_\_\_\_\_<sup>4</sup>,  
\_\_\_\_\_<sup>5</sup> mit Wohnsitz in \_\_\_\_\_.

möchte Ihnen nachstehendes mitteilen:

Er/Sie<sup>3</sup> ist seit dem \_\_\_\_\_<sup>6</sup> bei \_\_\_\_\_<sup>7</sup>  
mit Sitz in \_\_\_\_\_ angestellt<sup>8</sup>, eingetragen im Handelsregister  
unter der Nummer \_\_\_\_\_<sup>9</sup>;

Der Arbeitgeber hat dem Antragsteller seine Lohnabrechnungen der Monate \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ nach wie vor nicht ausgehändigt.

Trotz der Aufforderung vom \_\_\_\_\_ weigert sich der Arbeitgeber bislang,  
seinen Verpflichtungen nachzukommen.

Der Antrag des Antragstellers kann nicht ernsthaft angefochten werden.

Demnach ist eine gerichtliche Zwangsmaßnahme einzuleiten.

Der vorliegende Antrag gründet auf Artikel 941 der Neuen Zivilprozessordnung.

Aus diesen Gründen:

Ersucht der Antragsteller die Präsidentin/den Präsidenten des Arbeitsgerichts von  
\_\_\_\_\_<sup>2</sup>, die Parteien vor dieses Gericht zu laden;

mit ausdrücklichem Verweis auf Artikel 80 der Neuen Zivilprozessordnung, wonach für  
den Fall, dass das verfahrenseinleitende Schriftstück dem Antragsgegner persönlich  
überreicht wird und dieser nicht erscheint, ein Versäumnisurteil ergeht, gegen das kein  
Einspruch mehr eingelegt werden kann;

und erforderlichenfalls mit Verweis auf Artikel 101 in fine der Neuen Zivilprozessordnung,  
respektiv auf Artikel 106(2) derselben, in dem es heißt:

„Die Parteien können sich von den nachstehenden Personen unterstützen oder vertreten  
lassen:

- Einem Rechtsanwalt;
- ihrem Ehegatten oder ihrem Lebenspartner im Sinne des abgeänderten Gesetzes vom  
9. Juli 2004 über die Rechtswirkungen bestimmter Lebenspartnerschaften;

- ihren Verwandten oder Verschwägerten in direkter Linie;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in der Seitenlinie bis einschließlich 3. Grades;
- Personen, die ausschließlich ihnen persönlich oder ihrem Unternehmen zu Diensten stehen.

(Sofern es sich bei dem Vertreter nicht um einen Rechtsanwalt handelt, muss er eine Sondervollmacht vorweisen können.)“

um gegebenenfalls zwischen den Streitparteien zu vermitteln, oder den vorgenannten Arbeitgeber ersatzweise zu der an den Antragsteller erfolgenden Aushändigung seiner Lohnabrechnungen unter Androhung eines Zwangsgeldes von Euro \_\_\_\_\_ <sup>10</sup> für jeden Tag des Verzugs zu verurteilen;

und den vorgenannten Arbeitgeber darüber hinaus auf Grundlage von Artikel 240 der Neuen Zivilprozessordnung zu der an den Antragsteller erfolgenden Entrichtung einer Verfahrensentschädigung in Höhe von Euro \_\_\_\_\_ zu verurteilen, da es ungerecht wäre, ihm die in den durch die vorliegende Rechtssache verursachten Verfahrenskosten nicht enthaltenen Kosten aufzuerlegen <sup>11</sup>;

den vorgenannten Arbeitgeber zur Übernahme der gesamten Kosten und Auslagen des Verfahrens zu verurteilen;

in Anwendung von Artikel 945 der Neuen Zivilprozessordnung die vorläufige Vollstreckung der zu erlassenden Verfügung anzuordnen, ungeachtet einer Berufung oder eines Einspruchs, vor der Eintragung und ohne Kautions;

dem Antragsteller alle weiteren Rechtsmittelgründe, Rechtsansprüche, Forderungen und Handlungen vorzubehalten.

Verzeichnis der zur Unterstützung des Antrags eingereichten Dokumente (vorbehaltlich weiterer, im Laufe des Verfahrens einzureichender Dokumente):

- Kopie des Arbeitsvertrages;
- Kopie der an den Arbeitgeber am \_\_\_\_\_ übermittelten Aufforderung.

(Wohnort) \_\_\_\_\_ <sup>12</sup>, den \_\_\_\_\_ .

Hochachtungsvoll,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Oder jedwedes sonstigen Dokuments, zu dessen Aushändigung an den Arbeitnehmer der Arbeitgeber verpflichtet ist, wie beispielsweise eine Lohnbescheinigung.
2. Der Arbeitsort des Arbeitnehmers entscheidet über die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts (Luxemburg, Diekirch oder Esch/Alzette). (Siehe Fußnote 3, S.149)
3. Nichtzutreffendes bitte streichen.
4. Namen und Vornamen angeben.
5. Beruf angeben.
6. Datum des Unternehmenseintritts angeben.
7. Arbeitgeber wie folgt angeben:

Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)

Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihre(n) derzeit amtierenden Geschäftsführer

Aktiengesellschaft (AG)

Die Aktiengesellschaft \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihren derzeit amtierenden Verwaltungsrat/Vorstand

Selbstständiger Gewerbetreibender oder Unternehmer

Herr/Frau \_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen angeben), Betreiber der Firma mit der Bezeichnung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben)

Nicht-Gewerbetreibender

\_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen /Bezeichnung der Organisation angeben), vertreten durch (gesetzlichen Vertreter angeben)

8. Den im Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers angegebenen Geschäftssitz des Arbeitgebers angeben.
9. Betrifft ausschließlich Handelsgesellschaften und selbstständige Gewerbetreibende: Handelsregisternummer angeben.  
  
Es empfiehlt sich, die Handelsregisternummer beim zuständigen Handelsregister (Luxemburg oder Diekirch, je nach Anschrift des Betriebs) zu überprüfen.
10. Einen Betrag angeben oder den Präsidenten des Arbeitsgerichts um dessen Festsetzung ex aequo et bono (=nach Recht und Billigkeit) bitten.
11. Bei der Verhandlung sind die entstandenen Kosten anzugeben und nachzuweisen, wie beispielsweise die Tatsache, dass Sie sich für die Verhandlung einen Tag frei nehmen mussten.
12. Wohnsitz des Antragstellers angeben.

## ANTRAG AUF AUSHÄNDIGUNG DER ARBEITSBESCHEINIGUNG<sup>1</sup>

---

Nach Ablauf des Arbeitsvertrages muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf dessen Anforderung eine Bescheinigung ausstellen, die ausschließlich das Datum seines Dienstantritts und das Datum seines Ausscheidens, die Art der bekleideten Stelle oder gegebenenfalls der nacheinander bekleideten Stellen sowie die Zeiträume enthält, während derer diese Stellen bekleidet wurden.

Auf der Bescheinigung darf keine subjektive oder für den Arbeitnehmer nachteilige Angabe erscheinen.

Im Falle eines befristeten Arbeitsvertrages ist die Arbeitsbescheinigung dem Arbeitnehmer auf dessen Anforderung mindestens acht Tag vor dem Ablauf des Arbeitsvertrages auszuhändigen.

### Was tun, wenn der Arbeitgeber trotz Anforderung des Arbeitnehmers die Ausstellung einer Arbeitsbescheinigung verweigert?.....

Sofern der Arbeitgeber die Aushändigung einer Arbeitsbescheinigung verweigert oder deren Aushändigung ohne objektiven Grund verzögert, kann der Arbeitnehmer eine diesbezügliche Aufforderung per Einschreiben an den Arbeitgeber übermitteln.

Sollte diese Aufforderung erfolglos bleiben, kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf gerichtlichem Wege zur Aushändigung der Arbeitsbescheinigung zwingen. Ein besonderes Verfahren (Eilverfahren) ermöglicht ihm den schnellen Erhalt einer Entscheidung, die den Arbeitgeber zuweilen selbst unter Androhung eines Zwangsgeldes für jeden Tag des Verzugs zur Aushändigung der Bescheinigung verurteilt.

### Was tun, wenn die Bescheinigung negative Angaben enthält?.....

Sofern der Arbeitnehmer der Ansicht ist, dass die Bescheinigung direkt oder indirekt negative Angaben enthält, kann er vom Arbeitgeber die Ausstellung einer neuen Bescheinigung verlangen, die sich auf die oben beschriebenen objektiven Angaben beschränkt.

In diesem Fall ist der Arbeitgeber zur Berichtigung der Bescheinigung verpflichtet, da der Arbeitnehmer Anspruch auf den Erhalt einer neutralen Bescheinigung hat.

1. Oder jedwedes sonstigen Dokuments, zu dessen Aushändigung an den Arbeitnehmer der Arbeitgeber verpflichtet ist, wie beispielsweise eine Lohnbescheinigung.

## ANTRAG AUF AUSHÄNDIGUNG DER ARBEITSBESCHEINIGUNG<sup>1</sup>

An die Präsidentin/den Präsidenten  
des im Eilverfahren tagenden Arbeitsgerichts  
von \_\_\_\_\_<sup>2</sup>

Frau/Herr<sup>3</sup> \_\_\_\_\_<sup>4</sup>,  
\_\_\_\_\_<sup>5</sup> mit Wohnsitz in \_\_\_\_\_.

möchte Ihnen nachstehendes mitteilen:

Er/Sie<sup>3</sup> ist seit dem \_\_\_\_\_<sup>6</sup> bei \_\_\_\_\_<sup>7</sup>  
mit Sitz in \_\_\_\_\_ angestellt<sup>8</sup>, eingetragen im Handelsregister  
unter der Nummer \_\_\_\_\_<sup>9</sup>;

Der Arbeitgeber hat dem Antragsteller seine Arbeitsbescheinigung nach wie vor nicht ausgehändigt, obgleich dieser sie am \_\_\_\_\_ beantragt hat.

Trotz der Aufforderung vom \_\_\_\_\_ weigert sich der Arbeitgeber nach wie vor, seinen Verpflichtungen nachzukommen.

Der Antrag des Antragstellers kann nicht ernsthaft angefochten werden.

Demnach ist eine gerichtliche Zwangsmaßnahme einzuleiten.

Der vorliegende Antrag gründet auf Artikel 941 der Neuen Zivilprozessordnung.

Aus diesen Gründen:

Ersucht der Antragsteller die Präsidentin/den Präsidenten des Arbeitsgerichts von \_\_\_\_\_<sup>2</sup>, die Parteien vor dieses Gericht zu laden;

mit ausdrücklichem Verweis auf Artikel 80 der Neuen Zivilprozessordnung, wonach für den Fall, dass das verfahrenseinleitende Schriftstück dem Antragsgegner persönlich überreicht wird und dieser nicht erscheint, ein Versäumnisurteil ergeht, gegen das kein Einspruch mehr eingelegt werden kann;

und erforderlichenfalls mit Verweis auf Artikel 101 in fine der Neuen Zivilprozessordnung, respektiv auf Artikel 106(2) derselben, in dem es heißt:

„Die Parteien können sich von den nachstehenden Personen unterstützen oder vertreten lassen:

- Einem Rechtsanwalt;
- ihrem Ehegatten oder ihrem Lebenspartner im Sinne des abgeänderten Gesetzes vom 9. Juli 2004 über die Rechtswirkungen bestimmter Lebenspartnerschaften;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in direkter Linie;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in der Seitenlinie bis einschließlich 3. Grades;
- Personen, die ausschließlich ihnen persönlich oder ihrem Unternehmen zu Diensten stehen.

[Sofern es sich bei dem Vertreter nicht um einen Rechtsanwalt handelt, muss er eine Sondervollmacht vorweisen können.]“

um gegebenenfalls zwischen den Streitparteien zu vermitteln, oder den vorgenannten Arbeitgeber ersatzweise zu der an den Antragsteller erfolgenden Aushändigung seiner Arbeitsbescheinigung unter Androhung eines Zwangsgeldes von Euro \_\_\_\_\_ <sup>10</sup> für jeden Tag des Verzugs zu verurteilen;

und den vorgenannten Arbeitgeber darüber hinaus auf Grundlage von Artikel 240 der Neuen Zivilprozessordnung zu der an den Antragsteller erfolgenden Entrichtung einer VerfahrensentSchädigung in Höhe von Euro \_\_\_\_\_ zu verurteilen, da es ungerecht wäre, ihm die in den durch die vorliegende Rechtssache verursachten Verfahrenskosten nicht enthaltenen Kosten aufzuerlegen <sup>11</sup>;

den vorgenannten Arbeitgeber zur Übernahme der gesamten Kosten und Auslagen des Verfahrens zu verurteilen;

in Anwendung von Artikel 945 der Neuen Zivilprozessordnung die vorläufige Vollstreckung der zu erlassenden Verfügung anzuordnen, ungeachtet einer Berufung oder eines Einspruchs, vor der Eintragung und ohne Kautions;

dem Antragsteller alle weiteren Rechtsmittelgründe, Rechtsansprüche, Forderungen und Handlungen vorzubehalten.

Verzeichnis der zur Unterstützung des Antrags eingereichten Dokumente (vorbehaltlich weiterer, im Laufe des Verfahrens einzureichender Dokumente):

- Kopie des Arbeitsvertrages;
- Kopie der Beantragung der Arbeitsbescheinigung vom \_\_\_\_\_ ;
- Kopie der an den Arbeitgeber am \_\_\_\_\_ übermittelten Aufforderung.

(Wohnort) \_\_\_\_\_ <sup>12</sup>, den \_\_\_\_\_ .

Hochachtungsvoll,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Oder jedwedes sonstigen Dokuments, zu dessen Aushändigung an den Arbeitnehmer der Arbeitgeber verpflichtet ist, wie beispielsweise eine Lohnbescheinigung.
2. Der Arbeitsort des Arbeitnehmers entscheidet über die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts (Luxemburg, Diekirch oder Esch/Alzette). (Siehe Fußnote 3, S.149)
3. Nichtzutreffendes bitte streichen.
4. Namen und Vornamen angeben.
5. Beruf angeben.
6. Datum des Unternehmenseintritts angeben.
7. Arbeitgeber wie folgt angeben:

Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)

Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihre(n) derzeit amtierenden Geschäftsführer

Aktiengesellschaft (AG)

Die Aktiengesellschaft \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihren derzeit amtierenden Verwaltungsrat/Vorstand

Selbstständiger Gewerbetreibender oder Unternehmer

Herr/Frau \_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen angeben), Betreiber der Firma mit der Bezeichnung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben)

Nicht-Gewerbetreibender

\_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen /Bezeichnung der Organisation angeben), vertreten durch (gesetzlichen Vertreter angeben)

8. Den im Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers angegebenen Geschäftssitz des Arbeitgebers angeben.
9. Betrifft ausschließlich Handelsgesellschaften und selbstständige Gewerbetreibende: Handelsregisternummer angeben.  
  
Es empfiehlt sich, die Handelsregisternummer beim zuständigen Handelsregister (Luxemburg oder Diekirch, je nach Anschrift des Betriebs) zu überprüfen.
10. Einen Betrag angeben oder den Präsidenten des Arbeitsgerichts um dessen Festsetzung *ex aequo et bono* (=nach Recht und Billigkeit) bitten.
11. Bei der Verhandlung sind die entstandenen Kosten anzugeben und nachzuweisen, wie beispielsweise die Tatsache, dass Sie sich für die Verhandlung einen Tag frei nehmen mussten.
12. Wohnsitz des Antragstellers angeben.

# Unwirksamkeit der Kündigung durch den Arbeitgeber

## Vorlage 41

Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin

## Vorlage 42

Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung eines Personaldelegierten

## Vorlage 43

Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung eines Opfers sexueller Belästigung



Die Kündigung der nachstehenden Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber ist rechtlich unwirksam:

- Arbeitnehmer, die sich einem dringenden Krankenhausaufenthalt unterziehen müssen: Die innerhalb von 8 Tagen nach der Krankenseinweisung erfolgende Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung macht das Kündigungsschreiben oder gegebenenfalls die Vorladung zum Kündigungsgespräch nichtig und unwirksam (Artikel L.121-6 des Arbeitsgesetzbuches);
- von einem Sozialplan betroffene Arbeitnehmer: Die den Arbeitnehmern vor Unterzeichnung des Sozialplans zugestellten individuellen Kündigungen sind unwirksam (Artikel L.166-5 des Arbeitsgesetzbuches);
- schwangere Arbeitnehmerinnen (Artikel L.337-1 des Arbeitsgesetzbuches);
- Personaldelegierte (Artikel L.415-11 des Arbeitsgesetzbuches);
- Arbeitnehmer, die Opfer oder Zeugen sexueller Belästigung sind (Artikel L.245-5 des Arbeitsgesetzbuches).

Diese Arbeitnehmer genießen folglich insoweit einen maximalen Schutz, als dass sie der Arbeitgeber wiederingliedern muss, sofern sie die gesetzlich vorgesehenen Rechtsmittel einlegen.

**Achtung:** Diese Rechtsmittel sind innerhalb sehr kurzer Fristen einzulegen. Sobald diese Fristen überschritten sind, kann der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit seiner Kündigung nicht länger beantragen. Gegebenenfalls kann er jedoch nach Maßgabe der gesetzlich vorgesehenen Formen und Fristen eine Klage wegen ungerechtfertigter Kündigung einreichen, um Schadensersatz zu erhalten.

Die nachstehenden Vorlagen finden auf die drei letzten der oben aufgezählten Fälle Anwendung.

## ANTRAG AUF FESTSTELLUNG DER UNWIRKSAMKEIT DER KÜNDIGUNG EINER SCHWANGEREN ARBEITNEHMERIN

---

Arbeitnehmerinnen genießen ab dem Tag Kündigungsschutz, an dem sie dem Arbeitgeber eine Schwangerschaftsbescheinigung <sup>1</sup> vorlegen. Dieser Kündigungsschutz endet 12 Wochen nach der Entbindung.

Während dieser Zeit darf der Arbeitgeber weder das Arbeitsverhältnis kündigen noch die Arbeitnehmerin zu einem Kündigungsgespräch vorladen. Eine entgegen diesem Verbot ausgesprochene Kündigung oder Vorladung zum Kündigungsgespräch ist nichtig und unwirksam.

Im Falle der Zustellung der Kündigung vor Aushändigung eines ärztlichen Attests zur Bescheinigung der Schwangerschaft, kann die Arbeitnehmerin innerhalb einer Frist von 8 Tagen ab dem Erhalt ihres Kündigungsschreibens ihren Zustand durch die per Einschreiben erfolgende Übermittlung eines ärztlichen Attests belegen und die Aufhebung ihrer Kündigung fordern.

Parallel dazu oder im Falle der Ablehnung ihrer Wiedereingliederung, muss die mit einer Kündigung durch den Arbeitgeber konfrontierte schwangere Arbeitnehmerin innerhalb einer Frist von 15 Tagen nach der Auflösung ihres Arbeitsvertrages beim Präsidenten des Arbeitsgerichts die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung beantragen, um ihre Weiterbeschäftigung bzw. Wiedereingliederung im Unternehmen anordnen zu lassen.

Gegen die zu erlassende Verfügung kann innerhalb einer Frist von 40 Tagen nach ihrer Zustellung vor dem Präsidenten des Berufungsgerichts Berufung eingelegt werden.

1. Per Einschreiben oder gegen Unterzeichnung einer Empfangsbescheinigung.

## ANTRAG AUF FESTSTELLUNG DER UNWIRKSAMKEIT DER KÜNDIGUNG EINER SCHWANGEREN ARBEITNEHMERIN

An die Präsidentin/den Präsidenten  
des im Eilverfahren tagenden Arbeitsgerichts  
von \_\_\_\_\_ <sup>1</sup>

Frau \_\_\_\_\_ <sup>2</sup>,  
\_\_\_\_\_ <sup>3</sup> mit Wohnsitz in \_\_\_\_\_,

möchte Ihnen nachstehendes mitteilen:

Sie <sup>3</sup> ist seit dem \_\_\_\_\_ <sup>4</sup> bei \_\_\_\_\_ <sup>5</sup> mit  
Sitz in \_\_\_\_\_ angestellt <sup>6</sup>, eingetragen im Handelsregister  
unter der Nummer \_\_\_\_\_ <sup>7</sup>;

Sie hat am \_\_\_\_\_ ein Kündigungsschreiben erhalten.

Diese Kündigung ist aufgrund ihrer Schwangerschaft jedoch unwirksam.

Sie hat ihren Arbeitgeber durch die per Einschreiben vom \_\_\_\_\_ erfolg-  
te Übermittlung einer ärztlichen Schwangerschaftsbescheinigung darüber in Kenntnis  
gesetzt.

Der Arbeitgeber verweigert bislang ihre Wiedereingliederung.

Demnach ist eine gerichtliche Zwangsmaßnahme einzuleiten.

Der vorliegende Antrag gründet auf Artikel L.337-1 des Arbeitsgesetzbuches.

Aus diesen Gründen:

Ersucht der Antragsteller die Präsidentin/den Präsidenten des Arbeitsgerichts von  
\_\_\_\_\_ <sup>1</sup>, die Parteien vor dieses Gericht zu laden;

mit ausdrücklichem Verweis auf Artikel 80 der Neuen Zivilprozessordnung, wonach für  
den Fall, dass das verfahrenseinleitende Schriftstück dem Antragsgegner persönlich  
überreicht wird und dieser nicht erscheint, ein Versäumnisurteil ergeht, gegen das kein  
Einspruch mehr eingelegt werden kann;

und erforderlichenfalls mit Verweis auf Artikel 101 in fine der Neuen Zivilprozessordnung,  
respektiv auf Artikel 106(2) derselben, in dem es heißt:

„Die Parteien können sich von den nachstehenden Personen unterstützen oder vertreten lassen:

- Einem Rechtsanwalt;
- ihrem Ehegatten oder ihrem Lebenspartner im Sinne des abgeänderten Gesetzes vom 9. Juli 2004 über die Rechtswirkungen bestimmter Lebenspartnerschaften;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in direkter Linie;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in der Seitenlinie bis einschließlich 3. Grades;
- Personen, die ausschließlich ihnen persönlich oder ihrem Unternehmen zu Diensten stehen.

[Sofern es sich bei dem Vertreter nicht um einen Rechtsanwalt handelt, muss er eine Sondervollmacht vorweisen können.]“

um gegebenenfalls zwischen den Streitparteien zu vermitteln, oder ersatzweise die Unwirksamkeit der gegenüber dem Antragsteller erfolgten Kündigung/Vorladung zum Kündigungsgespräch festzustellen, und dessen Weiterbeschäftigung oder gegebenenfalls Wiedereingliederung gemäß den Bestimmungen aus Artikel L.124-12 Absatz (4) mit sofortiger Wirkung und unter Androhung eines Zwangsgeldes von Euro \_\_\_\_\_<sup>8</sup> für jeden Tag des Verzugs anzuordnen;

und den vorgenannten Arbeitgeber darüber hinaus auf Grundlage von Artikel 240 der Neuen Zivilprozessordnung zu der an den Antragsteller erfolgenden Entrichtung einer Verfahrensschädigung in Höhe von Euro \_\_\_\_\_ zu verurteilen, da es ungerecht wäre, ihm die in den durch die vorliegende Rechtssache verursachten Verfahrenskosten nicht enthaltenen Kosten aufzuerlegen<sup>9</sup>;

den vorgenannten Arbeitgeber zur Übernahme der gesamten Kosten und Auslagen des Verfahrens zu verurteilen;

in Anwendung von Artikel 337-1 des Arbeitsgesetzbuches die vorläufige Vollstreckung der zu erlassenden Verfügung anzuordnen, ungeachtet einer Berufung oder eines Einspruchs, vor der Eintragung und ohne Kautions;

dem Antragsteller alle weiteren Rechtsmittelgründe, Rechtsansprüche, Forderungen und Handlungen vorzubehalten.

Verzeichnis der zur Unterstützung des Antrags eingereichten Dokumente (vorbehaltlich weiterer, im Laufe des Verfahrens einzureichender Dokumente):

- Kopie des Kündigungsschreibens;
- Kopie der Schwangerschaftsbescheinigung;
- Kopie des an den Arbeitgeber übermittelten Einschreibens.

(Wohnort) \_\_\_\_\_<sup>10</sup>, den \_\_\_\_\_ .

Hochachtungsvoll,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Der Arbeitsort des Arbeitnehmers entscheidet über die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts (Luxemburg, Diekirch oder Esch/Alzette). (Siehe Fußnote 3, S. 149)

2. Namen und Vornamen angeben.

3. Beruf angeben.

4. Datum des Unternehmenseintritts angeben.

5. Arbeitgeber wie folgt angeben:

Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)

Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihre(n) derzeit amtierenden Geschäftsführer

Aktiengesellschaft (AG)

Die Aktiengesellschaft \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihren derzeit amtierenden Verwaltungsrat/Vorstand

Selbstständiger Gewerbetreibender oder Unternehmer

Herr/Frau \_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen angeben), Betreiber der Firma mit der Bezeichnung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben)

Nicht-Gewerbetreibender

\_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen /Bezeichnung der Organisation angeben), vertreten durch (gesetzlichen Vertreter angeben)

6. Den im Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers angegebenen Geschäftssitz des Arbeitgebers angeben.

7. Betrifft ausschließlich Handelsgesellschaften und selbstständige Gewerbetreibende: Handelsregisternummer angeben.

Es empfiehlt sich, die Handelsregisternummer beim zuständigen Handelsregister (Luxemburg oder Diekirch, je nach Anschrift des Betriebs) zu überprüfen.

8. Einen Betrag angeben oder den Präsidenten des Arbeitsgerichts um dessen Festsetzung *ex aequo et bono* (=nach Recht und Billigkeit) bitten.

9. Bei der Verhandlung sind die entstandenen Kosten anzugeben und nachzuweisen, wie beispielsweise die Tatsache, dass Sie sich für die Verhandlung einen Tag frei nehmen mussten.

10. Wohnsitz des Antragstellers angeben.

## ANTRAG AUF FESTSTELLUNG DER UNWIRKSAMKEIT DER KÜNDIGUNG EINES PERSONALDELEGIERTEN

Die nachstehenden Personen genießen Kündigungsschutz:

- Vollmitglieder und stellvertretende Mitglieder der Personaldelegation während der gesamten Dauer ihres Mandats, Gleichstellungsdelegierte und Sicherheitsdelegierte;
- ehemalige Mitglieder der Personaldelegation während der ersten sechs Monate nach Beendigung oder Niederlegung ihres Amtes;
- Bewerber auf das Amt des Personaldelegierten während eines Zeitraums von drei Monaten nach Einreichung ihrer Bewerbung.

Eine diesen Personen seitens des Arbeitgebers zugestellte Kündigung oder Vorladung zum Kündigungsgespräch gilt als nichtig und unwirksam.

Der Personaldelegierte verfügt nach der Kündigung über eine Frist von 15 Tagen, um beim Präsidenten des Arbeitsgerichts die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung zu beantragen und seine Weiterbeschäftigung im Unternehmen anordnen zu lassen.

Gegen die zu erlassende Verfügung kann innerhalb einer Frist von 40 Tagen nach ihrer Zustellung beim Präsidenten des Berufungsgerichts Berufung eingelegt werden.

**Ab dem 1. Januar 2016:** Durch das Gesetz vom 23. Juli 2015 <sup>1</sup> zur Reform des Sozialdialogs wurde der Kündigungsschutz der Personaldelegierten überarbeitet <sup>2</sup>.

Im Falle einer Kündigung haben die Personaldelegierten die nachstehenden beiden Möglichkeiten:

- **Aufhebungsverfahren**

Im Folgemonat der Kündigung kann der Delegierte durch formlosen Antrag beim Präsidenten des Arbeitsgerichts, das nach ordnungsgemäßer Anhörung oder Vorladung der Parteien im Eilverfahren und wie in summarischen Sachen entscheidet, die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung und die Anordnung seiner Weiterbeschäftigung oder gegebenenfalls seiner Wiedereingliederung beantragen.

- **Alternativ: Klage auf Schadensersatz**

Delegierte, die keine Aufhebungsklage eingereicht haben, können das Gericht am Zustellungstag der Kündigung um die Feststellung der Beendigung des Arbeitsvertrages und um die Verurteilung des Arbeitgebers zur Entrichtung von Schadensersatz ersuchen, wobei auch der von ihnen durch die unwirksame Kündigung erlittene spezifische Schaden im Zusammenhang mit ihrem besonderen Schutzstatus als Delegierte zu berücksichtigen ist. Delegierte, die sich für die Ausübung dieser Möglichkeit entscheiden, gelten ab dem Datum der Kündigung als unverschuldet Arbeitslose.

Die Schadensersatzklage ist beim Arbeitsgericht innerhalb einer Frist von drei Monaten ab der Zustellung der Kündigung einzureichen.

**Hinweis:** Die Entscheidung zwischen den beiden Klagen (der Aufhebungsklage und der Klage auf Schadensersatz) ist unwiderruflich.

1. Amtsblatt (Mémorial) A Nr. 144 vom 27. Juli 2015.

2. Für weitere Informationen konsultieren Sie bitte die auf der Webseite [www.csl.lu](http://www.csl.lu) verfügbare Veröffentlichung „Arbeitsrecht – Der Sozialdialog in den Unternehmen“.

## ANTRAG AUF FESTSTELLUNG DER UNWIRKSAMKEIT DER KÜNDIGUNG EINES PERSONALDELEGIERTEN

An die Präsidentin/den Präsidenten  
des im Eilverfahren tagenden Arbeitsgerichts  
von \_\_\_\_\_ <sup>1</sup>

Frau/Herr <sup>2</sup> \_\_\_\_\_ <sup>3</sup>,  
\_\_\_\_\_ <sup>4</sup> mit Wohnsitz in \_\_\_\_\_,  
möchte Ihnen nachstehendes mitteilen:

Er/Sie <sup>2</sup> ist seit dem \_\_\_\_\_ <sup>5</sup> bei \_\_\_\_\_ <sup>6</sup>  
mit Sitz in \_\_\_\_\_ <sup>7</sup> angestellt, eingetragen im Handelsregister  
unter der Nummer \_\_\_\_\_ <sup>8</sup>;

Er/Sie <sup>2</sup> hat sich am \_\_\_\_\_ als Kandidat für die Sozialwahlen aufstel-  
len lassen/wurde am \_\_\_\_\_ zum Personaldelegierten gewählt/bekleidet das  
Amt des Personaldelegierten seit \_\_\_\_\_ nicht mehr <sup>2</sup>.

Er/Sie <sup>2</sup> hat am \_\_\_\_\_ ein Kündigungsschreiben erhalten.

Diese Kündigung ist aufgrund seines/ihres <sup>2</sup> Status als Personaldelegierte(r) <sup>2</sup> jedoch unwirksam.

Der Arbeitgeber weigert sich bislang, ihn/sie <sup>2</sup> wieder einzugliedern.

Demnach ist eine gerichtliche Zwangsmaßnahme einzuleiten.

Der vorliegende Antrag gründet auf Artikel L.415-119 des Arbeitsgesetzbuches.

Aus diesen Gründen:

Ersucht der Antragsteller die Präsidentin/den Präsidenten des Arbeitsgerichts von  
\_\_\_\_\_ <sup>1</sup>, die Parteien vor dieses Gericht zu laden;

mit ausdrücklichem Verweis auf Artikel 80 der Neuen Zivilprozessordnung, wonach für  
den Fall, dass das verfahrenseinleitende Schriftstück dem Antragsgegner persönlich  
überreicht wird und dieser nicht erscheint, ein Versäumnisurteil ergeht, gegen das kein  
Einspruch mehr eingelegt werden kann; und erforderlichenfalls mit Verweis auf Artikel  
101 in fine der Neuen Zivilprozessordnung, respektiv auf Artikel 106(2) derselben, in dem  
es heißt:

„Die Parteien können sich von den nachstehenden Personen unterstützen oder vertreten  
lassen:

Einem Rechtsanwalt;

- ihrem Ehegatten oder ihrem Lebenspartner im Sinne des abgeänderten Gesetzes vom 9. Juli 2004 über die Rechtswirkungen bestimmter Lebenspartnerschaften;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in direkter Linie;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in der Seitenlinie bis einschließlich 3. Grades;
- Personen, die ausschließlich ihnen persönlich oder ihrem Unternehmen zu Diensten stehen.

(Sofern es sich bei dem Vertreter nicht um einen Rechtsanwalt handelt, muss er eine Sondervollmacht vorweisen können.)“

um gegebenenfalls zwischen den Streitparteien zu vermitteln, oder ersatzweise die Unwirksamkeit der gegenüber dem Antragsteller erfolgten Kündigung festzustellen, und dessen Weiterbeschäftigung oder gegebenenfalls Wiedereingliederung gemäß den Bestimmungen aus Artikel L.124-12 Absatz (4) mit sofortiger Wirkung und unter Androhung eines Zwangsgeldes von Euro \_\_\_\_\_ <sup>10</sup> für jeden Tag des Verzugs anzuordnen;

und den vorgenannten Arbeitgeber darüber hinaus auf Grundlage von Artikel 240 der Neuen Zivilprozessordnung zu der an den Antragsteller erfolgenden Entrichtung einer Verfahrensschädigung in Höhe von Euro \_\_\_\_\_ zu verurteilen, da es ungerecht wäre, ihm die in den durch die vorliegende Rechtssache verursachten Verfahrenskosten nicht enthaltenen Kosten aufzuerlegen <sup>11</sup>;

dem Antragsteller alle weiteren Rechtsmittelgründe, Rechtsansprüche, Forderungen und Handlungen vorzubehalten;

den vorgenannten Arbeitgeber zur Übernahme der gesamten Kosten und Auslagen des Verfahrens zu verurteilen;

in Anwendung von Artikel 415-119 des Arbeitsgesetzbuches die vorläufige Vollstreckung der zu erlassenden Verfügung anzuordnen, ungeachtet einer Berufung oder eines Einspruchs, vor der Eintragung und ohne Kautions.

Verzeichnis der zur Unterstützung des Antrags eingereichten Dokumente (vorbehaltlich weiterer, im Laufe des Verfahrens einzureichender Dokumente):

- Kopie des Kündigungsschreibens;
- Kopie der *Kandidatur für die Sozialwahlen/Protokoll der Sozialwahlen oder sonstiges Dokument, das das Mandat des Personaldelegierten und dessen Laufzeit bescheinigt* <sup>2</sup>

(Wohnort) \_\_\_\_\_ <sup>12</sup>, den \_\_\_\_\_ .

Hochachtungsvoll,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Der Arbeitsort des Arbeitnehmers entscheidet über die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts (Luxemburg, Diekirch oder Esch/Alzette). (Siehe Fußnote 3, S. 149)
2. Nichtzutreffendes bitte streichen.
3. Namen und Vornamen angeben.
4. Beruf angeben.
5. Datum des Unternehmenseintritts angeben.
6. Arbeitgeber wie folgt angeben:
 

Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)

Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihre(n) derzeit amtierenden Geschäftsführer

Aktiengesellschaft (AG)

Die Aktiengesellschaft \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihren derzeit amtierenden Verwaltungsrat/Vorstand

Selbstständiger Gewerbetreibender oder Unternehmer

Herr/Frau \_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen angeben), Betreiber der Firma mit der Bezeichnung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben)

Nicht-Gewerbetreibender

\_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen /Bezeichnung der Organisation angeben), vertreten durch (gesetzlichen Vertreter angeben)
7. Den im Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers angegebenen Geschäftssitz des Arbeitgebers angeben.
8. Betrifft ausschließlich Handelsgesellschaften und selbstständige Gewerbetreibende: Handelsregisternummer angeben.
 

Es empfiehlt sich, die Handelsregisternummer beim zuständigen Handelsregister (Luxemburg oder Diekirch, je nach Anschrift des Betriebs) zu überprüfen.
9. Dieser Artikel wird ab 1. Januar 2016 zu Artikel L.415-10 des Arbeitsgesetzbuches.
10. Einen Betrag angeben oder den Präsidenten des Arbeitsgerichts um dessen Festsetzung ex aequo et bono (=nach Recht und Billigkeit) bitten.
11. Bei der Verhandlung sind die entstandenen Kosten anzugeben und nachzuweisen, wie beispielsweise die Tatsache, dass Sie sich für die Verhandlung einen Tag frei nehmen mussten.
12. Wohnsitz des Antragstellers angeben.

## ANTRAG AUF FESTSTELLUNG DER UNWIRKSAMKEIT DER KÜNDIGUNG EINES OPFERS SEXUELLER BELÄSTIGUNG

Unter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist jedwedes Verhalten sexueller Natur oder jedwedes sonstige geschlechtsbezogene Verhalten einer Person zu verstehen, die weiß oder wissen sollte, dass sie dadurch die Würde einer anderen Person verletzt, vorausgesetzt, eine der nachstehenden Bedingungen ist erfüllt:

- das Verhalten ist nicht erwünscht, unangebracht, missbräuchlich und für das Opfer verletzend;
- die Tatsache, dass eine Person ein derartiges Verhalten des Arbeitgebers, eines Arbeitnehmers, eines Kunden oder eines Lieferanten ablehnt oder akzeptiert, wird ausdrücklich oder stillschweigend als Grundlage für eine Entscheidung verwendet, die die Rechte dieser Person im Bereich der beruflichen Weiterbildung, der Beschäftigung, der Weiterbeschäftigung, der Beförderung, der Bezahlung oder jedweder sonstigen beruflichen Entscheidung betrifft;
- ein derartiges Verhalten schafft für das Opfer eine einschüchternde, feindselige, erniedrigende oder verletzende Atmosphäre.

Es kann sich dabei um körperliches, verbales oder nonverbales Verhalten handeln.

Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer müssen ebenso wie jeder Kunde oder Lieferant des Unternehmens von jedweder Form der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz absehen.

Darüber hinaus ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, dafür zu sorgen, dass jedwede ihm zur Kenntnis gelangte sexuelle Belästigung unverzüglich aufhört.

In keinem Fall dürfen die zur Beendigung der sexuellen Belästigung dienenden Maßnahmen zu Lasten des Opfers der sexuellen Belästigung ergriffen werden.

Überdies ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, sämtliche erforderlichen Präventionsmaßnahmen zur Gewährleistung des Schutzes der Würde der Opfer am Arbeitsplatz zu ergreifen. Diese Maßnahmen müssen auch Informationsmaßnahmen umfassen.

Der Arbeitnehmer darf aufgrund seiner Verweigerung oder Protests gegen eine Tat oder ein Verhalten sexueller Belästigung seitens seines Arbeitgebers oder jedwedes sonstigen Vorgesetzten, seiner Arbeitskollegen oder jedweder mit dem Arbeitgeber in Verbindung stehenden betriebsfremden Person nicht Gegenstand von Vergeltungsmaßnahmen werden.

Ebenso darf auch kein Arbeitnehmer Gegenstand von Vergeltungsmaßnahmen werden, der sexuelle Belästigung bezeugt oder darüber berichtet.

Jedwede mit Vorstehendem unvereinbare Bestimmung oder Handlung und insbesondere jedwede unter Verstoß gegen diese Vorschriften erfolgende Kündigung des Arbeitsvertrages ist unwirksam. Diese Unwirksamkeit ist jedoch seitens des betreffenden Arbeitnehmers vor dem zuständigen Richter geltend zu machen.

Folglich kann der einer sexuellen Belästigung zum Opfer gefallene Arbeitnehmer im Falle der Kündigung innerhalb einer Frist von 15 Tagen nach der Zustellung der Kündigung durch formlosen Antrag beim Präsidenten des im Eilverfahren entscheidenden Arbeitsgerichts die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung und die Anordnung seiner Weiterbeschäftigung oder gegebenenfalls seiner Wiedereingliederung im Unternehmen beantragen.

Gegen die Verfügung des Arbeitsgerichts kann innerhalb einer Frist von vierzig Tagen ab ihrer Zustellung durch den Gerichtsschreiber vor dem Richter Berufung eingelegt werden, der der für Berufungen im Bereich des Arbeitsrechts zuständigen Kammer des Berufungsgerichts vorsitzt.

Derselbe Schutz findet auf Arbeitnehmer Anwendung, die eine sexuelle Belästigung bezeugt haben.

## ANTRAG AUF FESTSTELLUNG DER UNWIRKSAMKEIT DER KÜNDIGUNG EINES OPFERS SEXUELLER BELÄSTIGUNG

An die Präsidentin/den Präsidenten  
des im Eilverfahren tagenden Arbeitsgerichts  
von \_\_\_\_\_ <sup>1</sup>

*Frau/Herr* <sup>2</sup> \_\_\_\_\_ <sup>3</sup>, \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ <sup>4</sup> mit Wohnsitz in \_\_\_\_\_,  
möchte Ihnen nachstehendes mitteilen:

*Er/Sie* <sup>2</sup> ist seit dem \_\_\_\_\_ <sup>5</sup> bei \_\_\_\_\_ <sup>6</sup> mit  
Sitz in \_\_\_\_\_ <sup>7</sup> angestellt, eingetragen im Handelsregister  
unter der Nummer \_\_\_\_\_ <sup>8</sup>;

*Er/Sie* <sup>2</sup> betrachtet sich als Opfer sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und hat dies *seinem/ihrer* <sup>2</sup> Arbeitgeber per Einschreiben vom \_\_\_\_\_ angezeigt.

*Er/Sie* <sup>2</sup> hat am \_\_\_\_\_ ein Kündigungsschreiben erhalten.

Diese Kündigung ist jedoch unwirksam, da sie als Vergeltungsmaßnahme für *seine/ihre* <sup>2</sup> Anzeige der sexuellen Belästigung erfolgte.

Der Arbeitgeber weigert sich bislang, *ihn/sie* <sup>2</sup> wiederenzugliedern.

Demnach ist eine gerichtliche Zwangsmaßnahme einzuleiten.

Der vorliegende Antrag gründet auf Artikel L.245-5 des Arbeitsgesetzbuches.

Aus diesen Gründen:

Ersucht der Antragsteller die Präsidentin/den Präsidenten des Arbeitsgerichts von \_\_\_\_\_ <sup>1</sup>, die Parteien vor dieses Gericht zu laden;

mit ausdrücklichem Verweis auf Artikel 80 der Neuen Zivilprozessordnung, wonach für den Fall, dass das verfahrenseinleitende Schriftstück dem Antragsgegner persönlich überreicht wird und dieser nicht erscheint, ein Versäumnisurteil ergeht, gegen das kein Einspruch mehr eingelegt werden kann; und erforderlichenfalls mit Verweis auf Artikel 101 in fine der Neuen Zivilprozessordnung, respektiv auf Artikel 106(2) derselben, in dem es heißt:

„Die Parteien können sich von den nachstehenden Personen unterstützen oder vertreten lassen:

- Einem Rechtsanwalt;
- ihrem Ehegatten oder ihrem Lebenspartner im Sinne des abgeänderten Gesetzes vom 9. Juli 2004 über die Rechtswirkungen bestimmter Lebenspartnerschaften;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in direkter Linie;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in der Seitenlinie bis einschließlich 3. Grades;
- Personen, die ausschließlich ihnen persönlich oder ihrem Unternehmen zu Diensten stehen.

[Sofern es sich bei dem Vertreter nicht um einen Rechtsanwalt handelt, muss er eine Sondervollmacht vorweisen können.]“

um gegebenenfalls zwischen den Streitparteien zu vermitteln, oder ersatzweise die Unwirksamkeit der gegenüber dem Antragsteller erfolgten Kündigung festzustellen, und dessen Weiterbeschäftigung oder gegebenenfalls Wiedereingliederung gemäß den Bestimmungen aus Artikel L.124-12 Absatz (4) mit sofortiger Wirkung und unter Androhung eines Zwangsgeldes von Euro \_\_\_\_\_<sup>9</sup> für jeden Tag des Verzugs anzuordnen;

und den vorgenannten Arbeitgeber darüber hinaus auf Grundlage von Artikel 240 der Neuen Zivilprozessordnung zu der an den Antragsteller erfolgenden Entrichtung einer Verfahrensentschädigung in Höhe von Euro \_\_\_\_\_ zu verurteilen, da es ungerecht wäre, ihm die in den durch die vorliegende Rechtssache verursachten Verfahrenskosten nicht enthaltenen Kosten aufzuerlegen<sup>10</sup>;

den vorgenannten Arbeitgeber zur Übernahme der gesamten Kosten und Auslagen des Verfahrens zu verurteilen;

in Anwendung von Artikel 245-5 Absatz (3) des Arbeitsgesetzbuches die vorläufige Vollstreckung der zu erlassenden Verfügung anzuordnen, ungeachtet einer Berufung oder eines Einspruchs, vor der Eintragung und ohne Kautions;

dem Antragsteller alle weiteren Rechtsmittelgründe, Rechtsansprüche, Forderungen und Handlungen vorzubehalten.

Verzeichnis der zur Unterstützung des Antrags eingereichten Dokumente (vorbehaltlich weiterer, im Laufe des Verfahrens einzureichender Dokumente):

- Zur Anzeige der sexuellen Belästigung an den Arbeitgeber übermitteltes Einschreiben;
- Kopie des Kündigungsschreibens.

(Wohnort) \_\_\_\_\_<sup>11</sup>, den \_\_\_\_\_ .

Hochachtungsvoll,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Der Arbeitsort des Arbeitnehmers entscheidet über die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts (Luxemburg, Diekirch, oder Esch/Alzette). (Siehe Fußnote 3, S. 149)
2. Nichtzutreffendes bitte streichen.
3. Namen und Vornamen angeben.
4. Beruf angeben.
5. Datum des Unternehmenseintritts angeben.
6. Arbeitgeber wie folgt angeben:
 

Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)

Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihre(n) derzeit amtierenden Geschäftsführer

Aktiengesellschaft (AG)

Die Aktiengesellschaft \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihren derzeit amtierenden Verwaltungsrat/Vorstand

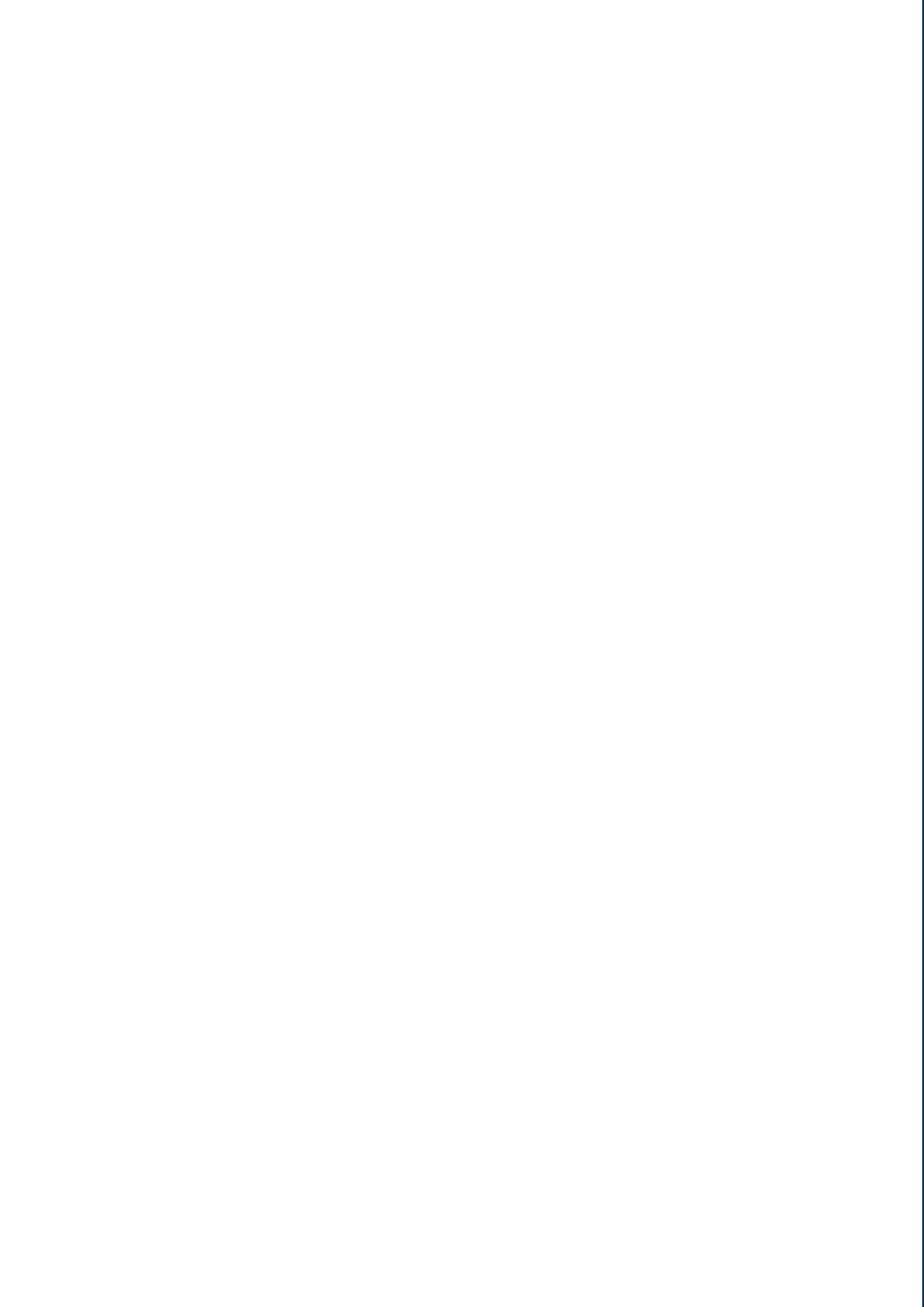
Selbstständiger Gewerbetreibender oder Unternehmer

Herr/Frau \_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen angeben), Betreiber der Firma mit der Bezeichnung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben)

Nicht-Gewerbetreibender

\_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen /Bezeichnung der Organisation angeben), vertreten durch (gesetzlichen Vertreter angeben)
7. Den im Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers angegebenen Geschäftssitz des Arbeitgebers angeben.
8. Betrifft ausschließlich Handelsgesellschaften und selbstständige Gewerbetreibende: Handelsregisternummer angeben.
 

Es empfiehlt sich, die Handelsregisternummer beim zuständigen Handelsregister (Luxemburg oder Diekirch, je nach Anschrift des Betriebs) zu überprüfen.
9. Einen Betrag angeben oder den Präsidenten des Arbeitsgerichts um dessen Festsetzung ex aequo et bono (=nach Recht und Billigkeit) bitten.
10. Bei der Verhandlung sind die entstandenen Kosten anzugeben und nachzuweisen, wie beispielsweise die Tatsache, dass Sie sich für die Verhandlung einen Tag frei nehmen mussten.
11. Wohnsitz des Antragstellers angeben.



# Erhalt oder vorläufiger Erhalt von Lohn oder Arbeitslosengeld

**Vorlage 44** Antrag auf vorläufigen Bezug von  
Arbeitslosengeld nach Kündigung durch den  
Arbeitgeber wegen schwerem Verschulden

**Vorlage 45** Antrag auf vorläufigen Bezug von  
Arbeitslosengeld nach Kündigung durch den  
Arbeitnehmer wegen sexueller Belästigung

**Vorlage 46** Antrag auf vorläufigen Bezug des Lohns  
nach Suspendierung oder rechtswidriger  
Kündigung einer schwangeren  
Arbeitnehmerin

**Vorlage 47** Antrag auf vorläufigen Bezug des Lohns  
nach Suspendierung oder rechtswidriger  
Kündigung eines Personaldelegierten



## ANTRAG AUF VORLÄUFIGEN BEZUG VON ARBEITSLOSENGELD NACH KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITGEBER WEGEN SCHWEREM VERSCHULDEN

In den nachstehenden Fällen steht den Arbeitnehmern kein Arbeitslosengeld zu:

- im Falle der nicht gerechtfertigten Aufgabe der letzten Arbeitsstelle, sofern diese Aufgabe nicht auf außergewöhnliche, triftige und überzeugende Gründe zurückzuführen ist;
- im Falle der Kündigung durch den Arbeitgeber wegen schwerem Verschulden.

Im Falle einer Kündigung durch den Arbeitgeber wegen schwerem Verschulden oder einer Kündigung durch den Arbeitnehmer wegen sexueller Belästigung <sup>1</sup>, kann der arbeitslose Arbeitnehmer in Erwartung der endgültigen gerichtlichen Entscheidung des Rechtsstreits in Bezug auf die Ordnungsmäßigkeit oder Begründetheit seiner Entlassung oder Kündigung durch einfachen Antrag beim Präsidenten des zuständigen Arbeitsgerichts die vorläufige Zuerkennung des vollen Arbeitslosengeldes beantragen.

Der Präsident des Arbeitsgerichts erlässt eine Verfügung, gegen die innerhalb einer Frist von 40 Tagen nach ihrer Zustellung beim Präsidenten des Berufungsgerichts Berufung eingelegt werden kann.

Hierzu muss der Antragsteller arbeitslos gemeldet sein und den Rechtsstreit in Bezug auf seine Entlassung oder Kündigung zuvor vor das zuständige Arbeitsgericht gebracht haben.

Der Präsident des Arbeitsgerichts bestimmt den Zeitraum, für den die vorläufige Zuerkennung des Arbeitslosengeldes genehmigt wird. Dieser Zeitraum beläuft sich auf maximal hundertzweiundachtzig Kalendertage.

Der Arbeitslose kann die Verlängerung der Genehmigung zur vorläufigen Zuerkennung des Arbeitslosengeldes beantragen, wobei die Gesamtdauer der Genehmigung dreihundertfünfundsechzig Kalendertage nicht überschreiten darf.

Das Urteil oder Berufungsurteil, das die Kündigung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber für ungerechtfertigt oder die Kündigung durch den Arbeitnehmer wegen sexueller Belästigung für gerechtfertigt erklärt, verurteilt den Arbeitgeber zu der an den Beschäftigungsfonds erfolgenden Rückerstattung des von diesem an den Arbeitnehmer für den oder die Zeiträume entrichteten Arbeitslosengeldes, die durch den Lohn oder die Entschädigungen abgedeckt sind, die der Arbeitgeber in Anwendung des Urteils oder Berufungsurteils entrichten muss.

1. Das Gesetz definiert sexuelle Belästigung als jedwedes Verhalten sexueller Natur sowie jedwedes sonstige geschlechtsbezogene Verhalten einer Person, die weiß oder wissen sollte, dass sie die Würde einer anderen Person am Arbeitsplatz verletzt, und das sich auf eine der drei nachstehenden Situationen bezieht:
  - das seitens des Täters an den Tag gelegte Verhalten ist unangebracht, ungerechtfertigt und für das Opfer verletzend;
  - die sexuelle Belästigung stellt ein Erpressungsmittel dar, da die Akzeptanz oder Ablehnung dieses Verhaltens direkt oder indirekt als Grundlage für eine Entscheidung verwendet wird, die die berufliche Laufbahn des Opfers betrifft (beispielsweise Beförderung, Bezahlung, Weiterbildung, usw.);
  - durch die Schaffung eines einschüchternden, feindseligen oder erniedrigenden Klimas vergiftet das Verhalten des Täters die Arbeitsatmosphäre des Opfers.

Für weitere Informationen: [www.csl.lu](http://www.csl.lu).

Selbiges gilt bei einem Urteil oder Berufungsurteil, das den Arbeitgeber im Falle der Nichteinhaltung der Kündigungsfrist oder der vorzeitigen Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrages zur Entrichtung von Löhnen oder Entschädigungen verurteilt.

Die Festsetzung des Betrages des Arbeitslosengeldes, zu dessen Rückzahlung an den Beschäftigungsfonds der Arbeitgeber verurteilt wird, erfolgt abzüglich der Löhne oder Entschädigungen, zu deren Entrichtung an den Arbeitnehmer der Arbeitgeber in Anwendung des Urteils oder Berufungsurteils verurteilt wird.

**Achtung:** Das Urteil oder Berufungsurteil, das die Kündigung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber für gerechtfertigt oder die Kündigung durch den Arbeitnehmer wegen sexueller Belästigung für nicht gerechtfertigt erklärt, verurteilt den Arbeitnehmer zu der gegebenenfalls in Raten erfolgenden vollständigen oder teilweisen Rückzahlung des ihm vorläufig entrichteten Arbeitslosengeldes an den Beschäftigungsfonds.

Der Arbeitnehmer kann einen teilweisen Erlass oder eine Ratenzahlung des vorläufig bezogenen Arbeitslosengeldes an den Staat beantragen. Eine derartige Rückzahlungserleichterung ist seitens des Arbeitnehmers jedoch ausdrücklich zu beantragen und der Richter darf nicht an die Stelle des Arbeitnehmers treten und eine Verringerung des zurückzuzahlenden Betrages automatisch entscheiden (Urteil des Kassationshofs vom 5. Juni 2014, AZ 3348, InfosJuridiques, CSL, Nr. 7/2014, Seite 5).

## ANTRAG AUF VORLÄUFIGEN BEZUG VON ARBEITSLOSENGELD NACH KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITGEBER WEGEN SCHWEREM VERSCHULDEN

An die Präsidentin/den Präsidenten  
des im Eilverfahren tagenden Arbeitsgerichts  
von \_\_\_\_\_ <sup>1</sup>

Frau/Herr <sup>2</sup> \_\_\_\_\_, <sup>3</sup> \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ <sup>4</sup> mit Wohnsitz in \_\_\_\_\_,  
möchte Ihnen nachstehendes mitteilen:

Er/Sie <sup>2</sup> ist seit dem \_\_\_\_\_ <sup>5</sup> bei \_\_\_\_\_ <sup>6</sup> mit  
Sitz in \_\_\_\_\_ <sup>7</sup> angestellt, eingetragen im Handelsregister  
unter der Nummer \_\_\_\_\_ <sup>8</sup> ;

Am \_\_\_\_\_ wurde ihm/ihr <sup>2</sup> von seinem/ihrer <sup>2</sup> Arbeitgeber wegen schwerem  
Verschulden gekündigt.

Er/Sie <sup>2</sup> reichte einen Antrag beim Arbeitsgericht zur Anfechtung seiner/ihrer <sup>2</sup> Kündigung  
ein.

In Erwartung der endgültigen Entscheidung des Rechtsstreits in Bezug auf die  
Ordnungsmäßigkeit und Begründetheit seiner/ihrer <sup>2</sup> Kündigung würde er/sie <sup>2</sup> gerne vor-  
läufig das volle Arbeitslosengeld beziehen.

Demnach wird eine richterliche Genehmigung beantragt.

Der vorliegende Antrag gründet auf Artikel L.521-4 des Arbeitsgesetzbuches.

Aus diesen Gründen:

Ersucht der Antragsteller die Präsidentin/den Präsidenten des Arbeitsgerichts von  
\_\_\_\_\_ <sup>1</sup>, die Parteien vor dieses Gericht zu laden;

mit ausdrücklichem Verweis auf Artikel 80 der Neuen Zivilprozessordnung, wonach für  
den Fall, dass das verfahrenseinleitende Schriftstück dem Antragsgegner persönlich  
überreicht wird und dieser nicht erscheint, ein Versäumnisurteil ergeht, gegen das kein  
Einspruch mehr eingelegt werden kann; und erforderlichenfalls mit Verweis auf Artikel  
101 in fine der Neuen Zivilprozessordnung, respektiv auf Artikel 106(2) derselben, in dem  
es heißt:

„Die Parteien können sich von den nachstehenden Personen unterstützen oder vertreten lassen:

- Einem Rechtsanwalt;
- ihrem Ehegatten oder ihrem Lebenspartner im Sinne des abgeänderten Gesetzes vom 9. Juli 2004 über die Rechtswirkungen bestimmter Lebenspartnerschaften;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in direkter Linie;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in der Seitenlinie bis einschließlich 3. Grades;
- Personen, die ausschließlich ihnen persönlich oder ihrem Unternehmen zu Diensten stehen.

(Sofern es sich bei dem Vertreter nicht um einen Rechtsanwalt handelt, muss er eine Sondervollmacht vorweisen können.)“

um gegebenenfalls zwischen den Streitparteien zu vermitteln, oder ersatzweise das Arbeitsamt dazu zu berechtigen, dem Antragsteller in Erwartung der endgültigen Entscheidung des Rechtsstreits in Bezug auf die Ordnungsmäßigkeit und Begründetheit seiner Kündigung vorläufig und für eine Dauer von hundertzweiundachtzig Kalendertagen das volle Arbeitslosengeld zu entrichten;

und den vorgenannten Arbeitgeber darüber hinaus auf Grundlage von Artikel 240 der Neuen Zivilprozessordnung zu der an den Antragsteller erfolgenden Entrichtung einer Verfahrensschädigung in Höhe von Euro \_\_\_\_\_ zu verurteilen, da es ungerecht wäre, ihm die in den durch die vorliegende Rechtssache verursachten Verfahrenskosten nicht enthaltenen Kosten aufzuerlegen<sup>9</sup>;

den vorgenannten Arbeitgeber zur Übernahme der gesamten Kosten und Auslagen des Verfahrens zu verurteilen;

in Anwendung von Artikel L.521-4 (4) des Arbeitsgesetzbuches die vorläufige Vollstreckung der zu erlassenden Verfügung anzuordnen, ungeachtet einer Berufung oder eines Einspruchs, vor der Eintragung und ohne Kautions;

dem Antragsteller alle weiteren Rechtsmittelgründe, Rechtsansprüche, Forderungen und Handlungen vorzubehalten.

Verzeichnis der zur Unterstützung des Antrags eingereichten Dokumente (vorbehaltlich weiterer, im Laufe des Verfahrens einzureichender Dokumente):

- Kopie des Kündigungsschreibens wegen schwerem Verschulden;
- Kopie des Antrags auf Feststellung der ungerechtfertigten Kündigung mit dem Nachweis seiner Einreichung bei der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts.

(Wohnort) \_\_\_\_\_ <sup>10</sup>, den \_\_\_\_\_ .

Hochachtungsvoll,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Der Arbeitsort des Arbeitnehmers entscheidet über die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts (Luxemburg, Diekirch oder Esch/Alzette). (Siehe Fußnote 3, S.149)
2. Nichtzutreffendes bitte streichen.
3. Namen und Vornamen angeben.
4. Beruf angeben.
5. Datum des Unternehmenseintritts angeben.
6. Arbeitgeber wie folgt angeben:

Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)

Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihre(n) derzeit amtierenden Geschäftsführer

Aktiengesellschaft (AG)

Die Aktiengesellschaft \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihren derzeit amtierenden Verwaltungsrat/Vorstand

Selbstständiger Gewerbetreibender oder Unternehmer

Herr/Frau \_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen angeben), Betreiber der Firma mit der Bezeichnung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben)

Nicht-Gewerbetreibender

\_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen /Bezeichnung der Organisation angeben), vertreten durch (gesetzlichen Vertreter angeben)

7. Den im Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers angegebenen Geschäftssitz des Arbeitgebers angeben.
8. Betrifft ausschließlich Handelsgesellschaften und selbstständige Gewerbetreibende: Handelsregisternummer angeben.  
  
Es empfiehlt sich, die Handelsregisternummer beim zuständigen Handelsregister (Luxemburg oder Diekirch, je nach Anschrift des Betriebs) zu überprüfen.
9. Bei der Verhandlung sind die entstandenen Kosten anzugeben und nachzuweisen, wie beispielsweise die Tatsache, dass Sie sich für die Verhandlung einen Tag frei nehmen mussten.
10. Wohnsitz des Antragstellers angeben.

## ANTRAG AUF VORLÄUFIGEN BEZUG VON ARBEITSLOSENGELD NACH KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITNEHMER WEGEN SEXUELLER BELÄSTIGUNG

---

In den nachstehenden Fällen steht den Arbeitnehmern kein Arbeitslosengeld zu:

- im Falle der nicht gerechtfertigten Aufgabe der letzten Arbeitsstelle, sofern diese Aufgabe nicht auf außergewöhnliche, triftige und überzeugende Gründe zurückzuführen ist;
- im Falle der Kündigung durch den Arbeitgeber wegen schwerem Verschulden.

Im Falle einer Kündigung durch den Arbeitgeber wegen schwerem Verschulden oder einer Kündigung durch den Arbeitnehmer wegen sexueller Belästigung<sup>1</sup>, kann der arbeitslose Arbeitnehmer in Erwartung der endgültigen gerichtlichen Entscheidung des Rechtsstreits in Bezug auf die Ordnungsmäßigkeit oder Begründetheit seiner Entlassung oder Kündigung durch einfachen Antrag beim Präsidenten des zuständigen Arbeitsgerichts die vorläufige Zuerkennung des vollen Arbeitslosengeldes beantragen.

Der Präsident des Arbeitsgerichts erlässt eine Verfügung, gegen die innerhalb einer Frist von 40 Tagen nach ihrer Zustellung beim Präsidenten des Berufungsgerichts Berufung eingelegt werden kann.

Hierzu muss der Antragsteller arbeitslos gemeldet sein und den Rechtsstreit in Bezug auf seine Entlassung oder Kündigung zuvor vor das zuständige Arbeitsgericht gebracht haben.

Der Präsident des Arbeitsgerichts bestimmt den Zeitraum, für den die vorläufige Zuerkennung des Arbeitslosengeldes genehmigt wird. Dieser Zeitraum beläuft sich auf maximal 182 Kalendertage.

Der Arbeitslose kann die Verlängerung der Genehmigung zur vorläufigen Zuerkennung des Arbeitslosengeldes beantragen, wobei die Gesamtdauer der Genehmigung 365 Kalendertage nicht überschreiten darf.

Das Urteil oder Berufungsurteil, das die Kündigung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber für ungerechtfertigt oder die Kündigung durch den Arbeitnehmer wegen sexueller Belästigung für gerechtfertigt erklärt, verurteilt den Arbeitgeber zu der an den Beschäftigungsfonds erfolgenden Rückerstattung des von diesem an den Arbeitnehmer für den oder die Zeiträume entrich-

1. *Das Gesetz definiert sexuelle Belästigung als jedwedes Verhalten sexueller Natur sowie jedwedes sonstige geschlechtsbezogene Verhalten einer Person, die weiß oder wissen sollte, dass sie die Würde einer anderen Person am Arbeitsplatz verletzt, und das sich auf eine der drei nachstehenden Situationen bezieht:*
  - *das seitens des Täters an den Tag gelegte Verhalten ist unangebracht, ungerechtfertigt und für das Opfer verletzend;*
  - *die sexuelle Belästigung stellt ein Erpressungsmittel dar, da die Akzeptanz oder Ablehnung dieses Verhaltens direkt oder indirekt als Grundlage für eine Entscheidung verwendet wird, die die berufliche Laufbahn des Opfers betrifft (beispielsweise Beförderung, Bezahlung, Weiterbildung, usw.);*
  - *durch die Schaffung eines einschüchternden, feindseligen oder erniedrigenden Klimas vergiftet das Verhalten des Täters die Arbeitsatmosphäre des Opfers.*

Für weitere Informationen: [www.csl.lu](http://www.csl.lu).

teten Arbeitslosengeldes, die durch den Lohn oder die Entschädigungen abgedeckt sind, die der Arbeitgeber in Anwendung des Urteils oder Berufungsurteils entrichten muss.

Selbiges gilt bei einem Urteil oder Berufungsurteil, das den Arbeitgeber im Falle der Nichteinhaltung der Kündigungsfrist oder der vorzeitigen Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrages zur Entrichtung von Löhnen oder Entschädigungen verurteilt.

Die Festsetzung des Betrages des Arbeitslosengeldes, zu dessen Rückzahlung an den Beschäftigungsfonds der Arbeitgeber verurteilt wird, erfolgt abzüglich der Löhne oder Entschädigungen, zu deren Entrichtung an den Arbeitnehmer der Arbeitgeber in Anwendung des Urteils oder Berufungsurteils verurteilt wird.

**Achtung:** Das Urteil oder Berufungsurteil, das die Kündigung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber für gerechtfertigt oder die Kündigung durch den Arbeitnehmer wegen sexueller Belästigung für nicht gerechtfertigt erklärt, verurteilt den Arbeitnehmer zu der gegebenenfalls in Raten erfolgenden vollständigen oder teilweisen Rückzahlung des ihm vorläufig entrichteten Arbeitslosengeldes an den Beschäftigungsfonds.

Der Arbeitnehmer kann einen teilweisen Erlass oder eine Ratenzahlung des vorläufig bezogenen Arbeitslosengeldes an den Staat beantragen. Eine derartige Rückzahlungserleichterung ist seitens des Arbeitnehmers jedoch ausdrücklich zu beantragen und der Richter darf nicht an die Stelle des Arbeitnehmers treten und eine Verringerung des zurückzuzahlenden Betrages automatisch entscheiden (Urteil des Kassationshofs vom 5. Juni 2014, AZ 3348, InfosJuridiques, CSL, Nr. 7/2014, Seite 5).

## ANTRAG AUF VORLÄUFIGEN BEZUG VON ARBEITSLOSENGELD NACH KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITNEHMER WEGEN SEXUELLER BELÄSTIGUNG

An die Präsidentin/den Präsidenten  
des im Eilverfahren tagenden Arbeitsgerichts  
von \_\_\_\_\_ <sup>1</sup>

Frau/Herr <sup>2</sup> \_\_\_\_\_ <sup>3</sup>,  
\_\_\_\_\_ <sup>4</sup> mit Wohnsitz in \_\_\_\_\_,  
möchte Ihnen nachstehendes mitteilen:

Er/Sie <sup>2</sup> ist seit dem \_\_\_\_\_ <sup>5</sup> bei \_\_\_\_\_ <sup>6</sup> mit  
Sitz in \_\_\_\_\_ <sup>7</sup> angestellt, eingetragen im Handelsregister  
unter der Nummer \_\_\_\_\_ <sup>8</sup> ;

Er/Sie <sup>2</sup> musste wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz kündigen.

Er/Sie <sup>2</sup> hat beim Arbeitsgericht einen Antrag eingereicht, um *seiner/ihrer* <sup>2</sup> Arbeitgeber  
gemäß Artikel L.245-7 des Arbeitsgesetzbuches zu der an *ihn/sie* <sup>2</sup> erfolgenden Entrichtung  
von Schadensersatz verurteilen zu lassen.

In Erwartung der endgültigen Entscheidung des Rechtsstreits in Bezug auf die  
Ordnungsmäßigkeit und Begründetheit *seiner/ihrer* <sup>2</sup> Kündigung würde *er/sie* <sup>2</sup> gerne vor-  
läufig das volle Arbeitslosengeld beziehen.

Demnach wird eine richterliche Genehmigung beantragt.

Der vorliegende Antrag gründet auf Artikel L.521-4 des Arbeitsgesetzbuches.

Aus diesen Gründen:

Ersucht der Antragsteller die Präsidentin/den Präsidenten des Arbeitsgerichts von  
\_\_\_\_\_ <sup>1</sup>, die Parteien vor dieses Gericht zu laden;

mit ausdrücklichem Verweis auf Artikel 80 der Neuen Zivilprozessordnung, wonach für den  
Fall, dass das verfahrenseinleitende Schriftstück dem Antragsgegner persönlich überreicht  
wird und dieser nicht erscheint, ein Versäumnisurteil ergeht, gegen das kein Einspruch  
mehr eingelegt werden kann; und erforderlichenfalls mit Verweis auf Artikel 101 in fine der  
Neuen Zivilprozessordnung, respektiv auf Artikel 106(2) derselben, in dem es heißt:

„Die Parteien können sich von den nachstehenden Personen unterstützen oder vertreten  
lassen:

- Einem Rechtsanwalt;
- ihrem Ehegatten oder ihrem Lebenspartner im Sinne des abgeänderten Gesetzes vom 9. Juli 2004 über die Rechtswirkungen bestimmter Lebenspartnerschaften;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in direkter Linie;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in der Seitenlinie bis einschließlich 3. Grades;
- Personen, die ausschließlich ihnen persönlich oder ihrem Unternehmen zu Diensten stehen.

(Sofern es sich bei dem Vertreter nicht um einen Rechtsanwalt handelt, muss er eine Sondervollmacht vorweisen können.)“

um gegebenenfalls zwischen den Streitparteien zu vermitteln, oder ersatzweise das Arbeitsamt dazu zu berechtigen, dem Antragsteller in Erwartung der endgültigen Entscheidung des Rechtsstreits in Bezug auf die Ordnungsmäßigkeit und Begründetheit seiner Kündigung vorläufig und für eine Dauer von hundertzweiundachtzig Kalendertagen das volle Arbeitslosengeld zu entrichten;

und den vorgenannten Arbeitgeber darüber hinaus auf Grundlage von Artikel 240 der Neuen Zivilprozessordnung zu der an den Antragsteller erfolgenden Entrichtung einer Verfahrensschädigung in Höhe von Euro \_\_\_\_\_ zu verurteilen, da es ungerrecht wäre, ihm die in den durch die vorliegende Rechtssache verursachten Verfahrenskosten nicht enthaltenen Kosten aufzuerlegen<sup>9</sup>;

den vorgenannten Arbeitgeber zur Übernahme der gesamten Kosten und Auslagen des Verfahrens zu verurteilen;

in Anwendung von Artikel 521-4 (4) des Arbeitsgesetzbuches die vorläufige Vollstreckung der zu erlassenden Verfügung anzuordnen, ungeachtet einer Berufung oder eines Einspruchs, vor der Eintragung und ohne Kautions;

dem Antragsteller alle weiteren Rechtsmittelgründe, Rechtsansprüche, Forderungen und Handlungen vorzubehalten.

Verzeichnis der zur Unterstützung des Antrags eingereichten Dokumente (vorbehaltlich weiterer, im Laufe des Verfahrens einzureichender Dokumente):

- Kopie des Schreibens zur Anzeige der sexuellen Belästigung;
- Kopie des Kündigungsschreibens;
- Kopie der Klage in Bezug auf die sexuelle Belästigung mit dem Nachweis ihrer Einreichung bei der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts.

(Wohnort) \_\_\_\_\_ <sup>10</sup>, den \_\_\_\_\_ .

Hochachtungsvoll,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Der Arbeitsort des Arbeitnehmers entscheidet über die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts (Luxemburg, Diekirch oder Esch/Alzette). (Siehe Fußnote 3, S. 149)
2. Nichtzutreffendes bitte streichen.
3. Namen und Vornamen angeben.
4. Beruf angeben.
5. Datum des Unternehmenseintritts angeben.
6. Arbeitgeber wie folgt angeben:

Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)

Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihre(n) derzeit amtierenden Geschäftsführer

Aktiengesellschaft (AG)

Die Aktiengesellschaft \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihren derzeit amtierenden Verwaltungsrat/Vorstand

Selbstständiger Gewerbetreibender oder Unternehmer

Herr/Frau \_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen angeben), Betreiber der Firma mit der Bezeichnung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben)

Nicht-Gewerbetreibender

\_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen /Bezeichnung der Organisation angeben), vertreten durch (gesetzlichen Vertreter angeben)

7. Den im Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers angegebenen Geschäftssitz des Arbeitgebers angeben.
8. Betrifft ausschließlich Handelsgesellschaften und selbstständige Gewerbetreibende: Handelsregisternummer angeben.  
  
Es empfiehlt sich, die Handelsregisternummer beim zuständigen Handelsregister (Luxemburg oder Diekirch, je nach Anschrift des Betriebs) zu überprüfen.
9. Bei der Verhandlung sind die entstandenen Kosten anzugeben und nachzuweisen, wie beispielsweise die Tatsache, dass Sie sich für die Verhandlung einen Tag frei nehmen mussten.
10. Wohnsitz des Antragstellers angeben.

## ANTRAG AUF VORLÄUFIGEN BEZUG DES LOHNS NACH SUSPENDIERUNG ODER RECHTSWIDRIGER KÜNDIGUNG EINER SCHWANGEREN ARBEITNEHMERIN

---

Obgleich eine schwangere Arbeitnehmerin vor einer fristgerechten Kündigung durch den Arbeitgeber geschützt ist, kann ihr Vertrag auf Antrag des Arbeitgebers dennoch aufgelöst werden, wenn dieser der Ansicht ist, dass sie ein schweres Verschulden begangen hat.

Der Arbeitgeber kann jedoch auf eigene Initiative kein Kündigungsschreiben übermitteln.

Er muss einen Antrag beim Arbeitsgericht einreichen, das dann die Entscheidung in Bezug auf die Vertragesauflösung fällt.

Sollte der Arbeitgeber in Erwartung der Entscheidung des Gerichts eine Suspendierung ausgesprochen haben, so hat die schwangere Arbeitnehmerin in Erwartung der endgültigen Entscheidung des Gerichts Anspruch auf Lohnfortzahlung, sofern sie innerhalb einer Frist von 15 Tagen nach der Mitteilung der Suspendierung einen diesbezüglichen Antrag beim Arbeitsgericht stellt.

Selbiges gilt für den Fall, dass der Arbeitnehmerin in Unkenntnis ihres Schutzes gekündigt wird.

**Achtung:** Gegen die Verfügung des Präsidenten des Arbeitsgerichts kann innerhalb einer Frist von 40 Tagen nach ihrer Zustellung vor dem Berufungsgericht, jedoch nicht vor dem Präsidenten des Berufungsgerichts, Berufung eingelegt werden (Beschluss vom 12. Februar 2015 in Anwendung von Artikel L.337-1 des Arbeitsgesetzbuches).

## ANTRAG AUF VORLÄUFIGEN BEZUG DES LOHNS NACH SUSPENDIERUNG ODER RECHTSWIDRIGER KÜNDIGUNG EINER SCHWANGEREN ARBEITNEHMERIN

An die Präsidentin/den Präsidenten  
des im Eilverfahren tagenden Arbeitsgerichts  
von \_\_\_\_\_ <sup>1</sup>

Frau/Herr <sup>2</sup> \_\_\_\_\_ <sup>3</sup>,  
\_\_\_\_\_ <sup>4</sup> mit Wohnsitz in \_\_\_\_\_,  
möchte Ihnen nachstehendes mitteilen:

Sie <sup>2</sup> ist seit dem \_\_\_\_\_ <sup>5</sup> bei \_\_\_\_\_ <sup>6</sup>  
mit Sitz in \_\_\_\_\_ <sup>7</sup> angestellt, eingetragen im Handelsregister  
unter der Nummer \_\_\_\_\_ <sup>8</sup> ;

Sie ist schwanger.

Aufgrund *ihrer Suspendierung/ihrer Kündigung* <sup>2</sup> wurde die Entrichtung ihres Lohns aus-  
gesetzt.

Ein diesbezüglicher Rechtsstreit ist vor dem Arbeitsgericht von \_\_\_\_\_ <sup>1</sup>  
anhängig.

In Erwartung der endgültigen Entscheidung des Rechtsstreits würde sie gerne eine  
Lohnfortzahlung erhalten.

Demnach ist eine gerichtliche Zwangsmaßnahme einzuleiten.

Der vorliegende Antrag gründet auf Artikel L.337-1 des Arbeitsgesetzbuches.

Aus diesen Gründen:

Ersucht die Antragstellerin die Präsidentin/den Präsidenten des Arbeitsgerichts von  
\_\_\_\_\_ <sup>1</sup>, die Parteien vor dieses Gericht zu laden;

mit ausdrücklichem Verweis auf Artikel 80 der Neuen Zivilprozessordnung, wonach für  
den Fall, dass das verfahrenseinleitende Schriftstück dem Antragsgegner persönlich  
überreicht wird und dieser nicht erscheint, ein Versäumnisurteil ergeht, gegen das kein  
Einspruch mehr eingelegt werden kann; und erforderlichenfalls mit Verweis auf Artikel  
101 in fine der Neuen Zivilprozessordnung, respektiv auf Artikel 106(2) derselben, in dem  
es heißt:

„Die Parteien können sich von den nachstehenden Personen unterstützen oder vertreten  
lassen:

- Einem Rechtsanwalt;
- ihrem Ehegatten oder ihrem Lebenspartner im Sinne des abgeänderten Gesetzes vom 9. Juli 2004 über die Rechtswirkungen bestimmter Lebenspartnerschaften;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in direkter Linie;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in der Seitenlinie bis einschließlich 3. Grades;
- Personen, die ausschließlich ihnen persönlich oder ihrem Unternehmen zu Diensten stehen.

[Sofern es sich bei dem Vertreter nicht um einen Rechtsanwalt handelt, muss er eine Sondervollmacht vorweisen können.]“

um gegebenenfalls zwischen den Streitparteien zu vermitteln, oder ersatzweise in Erwartung der endgültigen Entscheidung des Rechtsstreits die Fortzahlung des Lohns des Antragstellers anzuordnen oder im Falle einer nicht mit einer Suspendierung verbundenen rechtswidrigen Kündigung die Wiedereingliederung der Antragstellerin anzuordnen;

und den vorgenannten Arbeitgeber darüber hinaus auf Grundlage von Artikel 240 der Neuen Zivilprozessordnung zu der an die Antragstellerin erfolgenden Entrichtung einer Verfahrensentschädigung in Höhe von Euro \_\_\_\_\_ zu verurteilen, da es ungerecht wäre, ihr die in den durch die vorliegende Rechtssache verursachten Verfahrenskosten nicht enthaltenen Kosten aufzuerlegen<sup>9</sup>;

den vorgenannten Arbeitgeber zur Übernahme der gesamten Kosten und Auslagen des Verfahrens zu verurteilen;

die vorläufige Vollstreckung der zu erlassenden Verfügung anzuordnen, ungeachtet einer Berufung oder eines Einspruchs, vor der Eintragung und ohne Kautions;

der Antragstellerin in Anwendung von Artikel L.337-1(3) alle weiteren Rechtsmittelgründe, Rechtsansprüche, Forderungen und Handlungen vorzubehalten.

Verzeichnis der zur Unterstützung des Antrags eingereichten Dokumente (vorbehaltlich weiterer, im Laufe des Verfahrens einzureichender Dokumente):

- Kopie der Suspendierung;
- Kündigungsschreiben;
- Kopie der Schwangerschaftsbescheinigung;
- Kopie des Antrags in Bezug auf das Hauptverfahren vor dem Arbeitsgericht mit dem Nachweis seiner Einreichung bei der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts.

(Wohnort) \_\_\_\_\_<sup>10</sup>, den \_\_\_\_\_ .

Hochachtungsvoll,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Der Arbeitsort des Arbeitnehmers entscheidet über die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts (Luxemburg, Diekirch oder Esch/Alzette). (Siehe Fußnote 3, S.149)
2. Nichtzutreffendes bitte streichen.
3. Namen und Vornamen angeben.
4. Beruf angeben.
5. Datum des Unternehmenseintritts angeben.
6. Arbeitgeber wie folgt angeben:

Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)

Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihre(n) derzeit amtierenden Geschäftsführer

Aktiengesellschaft (AG)

Die Aktiengesellschaft \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihren derzeit amtierenden Verwaltungsrat/Vorstand

Selbstständiger Gewerbetreibender oder Unternehmer

Herr/Frau \_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen angeben), Betreiber der Firma mit der Bezeichnung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben)

Nicht-Gewerbetreibender

\_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen /Bezeichnung der Organisation angeben), vertreten durch (gesetzlichen Vertreter angeben)

7. Den im Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers angegebenen Geschäftssitz des Arbeitgebers angeben.
8. Betrifft ausschließlich Handelsgesellschaften und selbstständige Gewerbetreibende: Handelsregisternummer angeben.  
  
Es empfiehlt sich, die Handelsregisternummer beim zuständigen Handelsregister (Luxemburg oder Diekirch, je nach Anschrift des Betriebs) zu überprüfen.
9. Bei der Verhandlung sind die entstandenen Kosten anzugeben und nachzuweisen, wie beispielsweise die Tatsache, dass Sie sich für die Verhandlung einen Tag frei nehmen mussten.
10. Wohnsitz des Antragstellers angeben.

## ANTRAG AUF VORLÄUFIGEN BEZUG DES LOHNS NACH SUSPENDIERUNG ODER RECHTSWIDRIGER KÜNDIGUNG EINES PERSONALDELEGIERTEN

---

Personaldelegierte, die ein schweres Verschulden begehen, können suspendiert werden und der Arbeitgeber kann vor Gericht die Auflösung ihres Arbeitsvertrages beantragen.

Sollte das Arbeitsgericht es ablehnen, dem Antrag des Arbeitgebers stattzugeben, wird die Suspendierung annulliert und ihre Auswirkungen aufgehoben.

Der Personaldelegierte kann innerhalb einer Frist von 8 Tagen nach der Mitteilung der Suspendierung oder der Kündigung beim Präsidenten des Arbeitsgerichts beantragen, ihm in Erwartung der endgültigen Entscheidung über die Suspendierung oder Kündigung die Fortzahlung seines Lohns zu gewähren.

**Ab 1. Januar 2016:** Durch das Gesetz vom 23. Juli 2015<sup>1</sup> zur Reform des Sozialdialogs wurde der Kündigungsschutz der Personaldelegierten überarbeitet<sup>2</sup>.

Der Unternehmensleiter behält die Möglichkeit zur Suspendierung des Personaldelegierten, der ein schweres Verschulden begangen hat. Diese Entscheidung ist dem Personaldelegierten schriftlich und unter genauer Angabe des oder der dem Delegierten vorgeworfenen Sachverhalte sowie der Umstände mitzuteilen, aufgrund derer diese Sachverhalte als schweres Verschulden einzustufen sind.

Der oder die dem Personaldelegierten vorgeworfenen Sachverhalte oder Verschulden müssen spätestens nach Ablauf einer Frist von einem Monat ab dem Tag der Kenntnismachung des entsprechenden Sachverhalts seitens der geltend machenden Partei vorgebracht werden, es sei denn, der entsprechende Sachverhalt veranlasste zur Strafverfolgung.

Während der 3 Monate nach der Mitteilung der Suspendierung behält der Delegierte seinen Lohn sowie die Zulagen und sonstigen Leistungen bei, auf die er Anspruch gehabt hätte, wenn sein Arbeitsvertrag aufrechterhalten worden wäre. Diese Löhne, Zulagen und sonstigen Leistungen bleiben dem Delegierten definitiv erhalten.

- Im Monat nach der Suspendierung kann der Delegierte in Erwartung der endgültigen Entscheidung des Rechtsstreits beim Präsidenten des Arbeitsgerichts die Entscheidung über die Fortzahlung oder Aussetzung des Lohns nach Ablauf der 3-Monats-Frist beantragen.
- Delegierte, die nicht weiterbeschäftigt oder gegebenenfalls wiederingegliedert werden möchten, können innerhalb einer Frist von drei Monaten nach der Mitteilung der Suspendierung das Arbeitsgericht mit einer Klage auf Feststellung der Vertragesauflösung

1 Amtsblatt (Mémorial) A Nr. 144 vom 27. Juli 2015.

2 Für weitere Informationen konsultieren Sie bitte die auf der Webseite [www.csl.lu](http://www.csl.lu) verfügbare Veröffentlichung „Arbeitsrecht – Der Sozialdialog in den Unternehmen“.

# Vorlage 47

sowie mit einem Antrag auf Verurteilung des Arbeitgebers zur Entrichtung von Schadensersatz befassen, wobei auch der von ihnen durch die Beendigung des Arbeitsvertrages erlittene spezifische Schaden im Zusammenhang mit ihrem besonderen Schutzstatus als Delegierte zu berücksichtigen ist.

Delegierte, die sich für die Ausübung dieser Möglichkeit entscheiden, gelten als unverschuldet Arbeitslose. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die Entscheidung zwischen den beiden Klagen unwiderruflich ist.

- Der Arbeitgeber muss seine gegebenenfalls in Form einer Gegenklage erfolgende Klage auf gerichtliche Auflösung des Arbeitsvertrages spätestens im Monat nach der Zustellung der Vorladung zum Erscheinen vor dem Präsidenten des Arbeitsgerichts beim Arbeitsgericht einreichen.
  - Sofern das Arbeitsgericht diese Klage zurückweist, enden die Auswirkungen der Freistellung automatisch.
  - Sofern das Arbeitsgericht dieser Klage stattgibt, tritt die Kündigung am Datum der Mitteilung der Suspendierung in Kraft.
- Sollte der Arbeitgeber dieses Verfahren nicht innerhalb der festgesetzten Fristen einleiten, kann der Arbeitnehmer innerhalb von fünfzehn Tagen nach Ablauf der Frist beim Präsidenten des Arbeitsgerichts die Anordnung der Fortsetzung der Ausführung des Vertrages seitens aller betroffenen Parteien beantragen. Sofern er nicht weiterbeschäftigt oder gegebenenfalls wiedereingegliedert werden möchte, kann er das Arbeitsgericht mit einer Klage auf Feststellung der Vertragsauflösung sowie mit einem Antrag auf Verurteilung des Arbeitgebers zur Entrichtung von Schadensersatz befassen, wobei auch der von ihm durch die Beendigung des Arbeitsvertrages erlittene spezifische Schaden im Zusammenhang mit seinem besonderen Schutzstatus als Delegierter zu berücksichtigen ist. Delegierte, die sich für die Ausübung dieser Möglichkeit entscheiden, gelten als unverschuldet Arbeitslose.

## ANTRAG AUF VORLÄUFIGEN BEZUG DES LOHNS NACH SUSPENDIERUNG ODER RECHTSWIDRIGER KÜNDIGUNG EINES PERSONALDELEGIERTEN

An die Präsidentin/den Präsidenten  
des im Eilverfahren tagenden Arbeitsgerichts  
von \_\_\_\_\_ <sup>1</sup>

Frau/Herr<sup>2</sup> \_\_\_\_\_ <sup>3</sup>, \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ <sup>4</sup> mit Wohnsitz in \_\_\_\_\_,  
möchte Ihnen nachstehendes mitteilen:

Er/Sie<sup>2</sup> ist seit dem \_\_\_\_\_ <sup>5</sup> bei \_\_\_\_\_ <sup>6</sup>  
mit Sitz in \_\_\_\_\_ <sup>7</sup> angestellt, eingetragen im Handelsregister  
unter der Nummer \_\_\_\_\_ <sup>8</sup>;

Er/Sie<sup>2</sup> hat sich am \_\_\_\_\_ als Kandidat für die Sozialwahlen aufstellen las-  
sen/wurde am \_\_\_\_\_ zum Personaldelegierten gewählt/bekleidet das Amt des  
Personaldelegierten seit \_\_\_\_\_ nicht mehr<sup>2</sup>.

Aufgrund seiner/ihrer<sup>2</sup> Suspendierung/Kündigung<sup>2</sup> wurde die Entrichtung seines/ihrer<sup>2</sup>  
Lohns ausgesetzt.

In Erwartung der endgültigen Entscheidung des Rechtsstreits würde er/sie<sup>2</sup> gerne eine  
Lohnfortzahlung erhalten.

Demnach ist eine gerichtliche Zwangsmaßnahme einzuleiten.

Der vorliegende Antrag gründet auf Artikel L.415-11<sup>9</sup> des Arbeitsgesetzbuches.

Aus diesen Gründen:

Ersucht der Antragsteller die Präsidentin/den Präsidenten des Arbeitsgerichts von  
\_\_\_\_\_ <sup>1</sup>, die Parteien vor dieses Gericht zu laden;

mit ausdrücklichem Verweis auf Artikel 80 der Neuen Zivilprozessordnung, wonach für  
den Fall, dass das verfahrenseinleitende Schriftstück dem Antragsgegner persönlich  
überreicht wird und dieser nicht erscheint, ein Versäumnisurteil ergeht, gegen das kein  
Einspruch mehr eingelegt werden kann; und erforderlichenfalls mit Verweis auf Artikel  
101 in fine der Neuen Zivilprozessordnung, respektiv auf Artikel 106(2) derselben, in dem  
es heißt:

„Die Parteien können sich von den nachstehenden Personen unterstützen oder vertreten  
lassen:

- Einem Rechtsanwalt;
- ihrem Ehegatten oder ihrem Lebenspartner im Sinne des abgeänderten Gesetzes vom  
9. Juli 2004 über die Rechtswirkungen bestimmter Lebenspartnerschaften;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in direkter Linie;

- ihren Verwandten oder Verschwägerten in der Seitenlinie bis einschließlich 3. Grades;
- Personen, die ausschließlich ihnen persönlich oder ihrem Unternehmen zu Diensten stehen.

[Sofern es sich bei dem Vertreter nicht um einen Rechtsanwalt handelt, muss er eine Sondervollmacht vorweisen können.]“

um gegebenenfalls zwischen den Streitparteien zu vermitteln, oder ersatzweise in Erwartung der endgültigen Entscheidung des Rechtsstreits die Fortzahlung des Lohns des Antragstellers anzuordnen oder im Falle einer nicht mit einer Suspendierung verbundenen rechtswidrigen Kündigung die Wiedereingliederung des Antragstellers anzuordnen;

und den vorgenannten Arbeitgeber darüber hinaus auf Grundlage von Artikel 240 der Neuen Zivilprozessordnung zu der an den Antragsteller erfolgenden Entrichtung einer Verfahrensentschädigung in Höhe von Euro \_\_\_\_\_ zu verurteilen, da es ungerecht wäre, ihm die in den durch die vorliegende Rechtssache verursachten Verfahrenskosten nicht enthaltenen Kosten aufzuerlegen <sup>10</sup>;

den vorgenannten Arbeitgeber zur Übernahme der gesamten Kosten und Auslagen des Verfahrens zu verurteilen;

in Anwendung von Artikel L.415-11 <sup>9</sup> des Arbeitsgesetzbuches die vorläufige Vollstreckung der zu erlassenden Verfügung anzuordnen, ungeachtet einer Berufung oder eines Einspruchs, vor der Eintragung und ohne Kautions;

dem Antragsteller alle weiteren Rechtsmittelgründe, Rechtsansprüche, Forderungen und Handlungen vorzubehalten.

Verzeichnis der zur Unterstützung des Antrags eingereichten Dokumente (vorbehaltlich weiterer, im Laufe des Verfahrens einzureichender Dokumente):

- Kopie der Suspendierung;
- Kündigungsschreiben;
- Kopie der *Kandidatur für die Sozialwahlen/Protokoll der Sozialwahlen oder sonstiges Dokument, das das Mandat des Personaldelegierten und dessen Laufzeit bescheinigt* <sup>2</sup>.

(Wohnort), \_\_\_\_\_ <sup>11</sup>, den \_\_\_\_\_ .

Hochachtungsvoll,

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

1. Der Arbeitsort des Arbeitnehmers entscheidet über die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts (Luxemburg, Diekirch oder Esch/Alzette). (Siehe Fußnote 3, S.149)
2. Nichtzutreffendes bitte streichen.
3. Namen und Vornamen angeben.
4. Beruf angeben.
5. Datum des Unternehmenseintritts angeben.
6. Arbeitgeber wie folgt angeben:

Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)

Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihre(n) derzeit amtierenden Geschäftsführer

Aktiengesellschaft (AG)

Die Aktiengesellschaft \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihren derzeit amtierenden Verwaltungsrat/Vorstand

Selbstständiger Gewerbetreibender oder Unternehmer

Herr/Frau \_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen angeben), Betreiber der Firma mit der Bezeichnung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben)

Nicht-Gewerbetreibender

\_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen /Bezeichnung der Organisation angeben), vertreten durch (gesetzlichen Vertreter angeben)

7. Den im Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers angegebenen Geschäftssitz des Arbeitgebers angeben.
8. Betrifft ausschließlich Handelsgesellschaften und selbstständige Gewerbetreibende: Handelsregisternummer angeben.  
  
Es empfiehlt sich, die Handelsregisternummer beim zuständigen Handelsregister (Luxemburg oder Diekirch, je nach Anschrift des Betriebs) zu überprüfen.
9. Bei der Verhandlung sind die entstandenen Kosten anzugeben und nachzuweisen, wie beispielsweise die Tatsache, dass Sie sich für die Verhandlung einen Tag frei nehmen mussten.
10. Dieser Artikel wird ab 1. Januar 2016 zu Artikel L.415-10 des Arbeitsgesetzbuches.
11. Wohnsitz des Antragstellers angeben.



# VERSCHIEDENE DOKUMENTE





# Verschiedene Dokumente

**Vorlage 48** Einvernehmliche Auflösung des  
Arbeitsvertrages

**Vorlage 49** Forderungsanmeldung bei Konkurs des  
Arbeitgebers

**Vorlage 50** Abschlussquittung

**Vorlage 51** Gleitzeitregelung

**Vorlage 52** Antrag auf Leistung von Überstunden

**Vorlage 53** Urlaubsantrag



## EINVERNEHMLICHE AUFLÖSUNG DES ARBEITSVERTRAGES<sup>1</sup>

---

Unter der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsvertrages versteht man die Beendigung des Arbeitsvertrages auf gemeinsame Initiative des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers.

Als einvernehmliche Auflösung wird auch die seitens eines ausscheidenden Arbeitnehmers beantragte und vom Arbeitgeber genehmigte Freistellung von der Arbeit betrachtet.

### Form der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsvertrages .....

Um gültig zu sein, muss die einvernehmliche Auflösung in zweifacher Ausfertigung schriftlich ausgestellt werden. Darüber hinaus muss sie sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer unterzeichnet werden.

### Inhalt der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsvertrages .....

Die einvernehmliche Auflösung umfasst in der Regel die Identität der beiden Parteien, bekräftigt deren gemeinsamen Willen zur Beendigung des Vertrages und nennt das Datum des Inkrafttretens der Auflösung.

### Rechte des Arbeitnehmers .....

Ein Arbeitnehmer, der mit seinem Arbeitgeber eine einvernehmliche Auflösung vereinbart hat, hat keinen Anspruch auf die nachstehenden Leistungen:

- eine Abgangsentschädigung, selbst wenn er seit mehr als 5 Jahren bei diesem Arbeitgeber tätig war (vorbehaltlich einer gegenteiligen Vereinbarung zwischen den Parteien);
- Arbeitslosengeld, da die einvernehmliche Auflösung einem freiwilligen Verlust des Arbeitsplatzes gleichgesetzt wird.

Der Arbeitnehmer hat jedoch Anspruch auf die nachstehenden Leistungen:

- ein anteiliges 13. Monatsgehalt oder eine anteilige Sondervergütung, falls diese Leistungen im Arbeitsvertrag vorgesehen oder im Unternehmen üblich sind;
- eine Entschädigung für nicht in Anspruch genommene Urlaubstage.

1. Artikel L.124-13 des Arbeitsgesetzbuches.

## EINVERNEHMLICHE AUFLÖSUNG DES ARBEITSVERTRAGES

ARTIKEL L.124-13 DES ARBEITSGESETZBUCHES

Zwischen:

1. \_\_\_\_\_<sup>1</sup> mit Sitz in  
\_\_\_\_\_<sup>2</sup>.

und

2. *Herrn/Frau* <sup>3</sup> \_\_\_\_\_<sup>4</sup>  
mit Wohnsitz in \_\_\_\_\_.

wurde Nachstehendes vereinbart

Der Arbeitsvertrag zwischen den beiden oben genannten Parteien wird im gemeinsamen Einvernehmen mit Wirkung zum \_\_\_\_\_<sup>5</sup> aufgelöst.

Ausgestellt in zwei Ausfertigungen in \_\_\_\_\_, am \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Unterschrift des Arbeitgebers

\_\_\_\_\_  
Unterschrift des Arbeitnehmers

1. Arbeitgeber wie folgt angeben:

Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)

Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihre(n) derzeit amtierenden Geschäftsführer

Aktiengesellschaft (AG)

Die Aktiengesellschaft \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihren derzeit amtierenden Verwaltungsrat/Vorstand

Selbstständiger Gewerbetreibender oder Unternehmer

Herr/Frau \_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen angeben), Betreiber der Firma mit der Bezeichnung \_\_\_\_\_ (Firmenbezeichnung angeben)

Nicht-Gewerbetreibender

\_\_\_\_\_ (Namen und Vornamen /Bezeichnung der Organisation angeben), vertreten durch (gesetzlichen Vertreter angeben)

2. Den im Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers angegebenen Geschäftssitz des Arbeitgebers angeben.
3. Nichtzutreffendes bitte streichen.
4. Namen und Vornamen angeben.
5. Datum des Vertragsendes angeben.

## FORDERUNGSANMELDUNG BEI KONKURS DES ARBEITGEBERS

Falls der Arbeitgeber Konkurs anmeldet, wird der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers mit sofortiger Wirkung beendet.

Als Ausgleich für diese abrupte Beendigung des Arbeitsvertrages hat der Arbeitnehmer Anspruch auf verschiedene Entschädigungen, die jedoch nicht automatisch entrichtet werden. Um diese Entschädigungen zu erhalten, muss der Arbeitnehmer beim Bezirksgericht, welches die Entscheidung über die Eröffnung des Konkursverfahrens verkündet hat (Luxemburg oder Diekirch), eine Forderungsanmeldung einreichen.

### Dem Arbeitnehmer zu entrichtende Beträge.....

Dem Arbeitnehmer werden beim Konkurs seines Arbeitgebers die nachstehenden Beträge bewilligt:

- der Lohn für den Monat, in dem der Konkurs eintritt;
- den Lohn für den darauf folgenden Monat;
- eine Entschädigung in Höhe von 50% der Kündigungsfrist, auf die der Arbeitnehmer im Falle einer Kündigung Anspruch gehabt hätte.

Diese Beträge sind insoweit nach oben begrenzt, als dass die Summe dieser drei Beträge nicht höher sein darf als der Betrag der Löhne und Entschädigungen, die dem Arbeitnehmer im Falle einer fristgerechten Kündigung durch den Arbeitgeber gezahlt worden wären.

Neben den vorstehend genannten Beträgen kann der Arbeitnehmer in der Forderungsanmeldung weitere Beträge angeben, die ihm sein Arbeitgeber noch schuldet (z. B. Lohnrückstände, Entschädigungen für geleistete Überstunden, Entschädigungen für nicht in Anspruch genommene Urlaubstage).

Die dem Arbeitnehmer am Tag der Entscheidung über die Eröffnung des Konkursverfahrens für die letzten sechs Arbeitsmonate geschuldeten und aus der Beendigung des Arbeitsvertrages entstandenen Lohn- und Entschädigungsforderungen jedweder Art werden bis zu einer Obergrenze des Sechsfachen des als Referenz herangezogenen sozialen Mindestlohns (Euro 11.526,18 bei einem Index von 775,17) gewährt.

Für jede Lohnforderung, die sich berechnet auf Grundlage des Durchschnitts der drei letzten Monatslöhne vor dem Monat der Konkurseröffnung auf mehr als die Hälfte des Monatslohns beläuft, kann der Arbeitnehmer eine Kopie seiner beim Bezirksgericht eingereichten Forderungsanmeldung in Bezug auf die Lohnrückstände beim Arbeitsamt einreichen. Nach Prüfung der eingereichten Dokumente seitens des Arbeitsamts, entrichtet der Beschäftigungsfonds die Forderungen in Bezug auf die Lohnrückstände bis zu einer Höhe von fünfundsechzig Prozent der vorgenannten Obergrenze als Vorschusszahlung.

### Form der Forderungsanmeldung.....

Die Forderungsanmeldung muss schriftlich aufgesetzt werden, vorzugsweise in zwei Ausfertigungen.

Sie ist bei dem Bezirksgericht einzureichen, das den Konkurs verkündet hat (Luxemburg oder Diekirch).

## Inhalt der Forderungsanmeldung .....

Um rechtskräftig zu sein, muss die Forderungsanmeldung einen ganz bestimmten Inhalt aufweisen.

Sie muss die nachstehenden Angaben enthalten:

- Namen und Vornamen des Arbeitnehmers ;
- seinen Beruf und seinen Wohnort. Jedwede Änderung der Anschrift ist der Geschäftsstelle des Bezirksgerichts und dem Konkursverwalter anzugeben;
- eine Abrechnung, aus der die Höhe und der Grund der geforderten Beträge hervorgehen;
- die Koordinaten des Kontos, auf das die Beträge gutgeschrieben werden können.

Darüber hinaus muss die Forderungsanmeldung den Vermerk „Ich bestätige, dass die vorliegende Forderung ernsthaft und wahrheitsgemäß ist“ und die Unterschrift des Arbeitnehmers aufweisen.

Der Arbeitsvertrag der die Forderung anmeldenden Person und deren drei letzte Lohnabrechnungen sind der Forderungsanmeldung als Kopie beizufügen.

## FORDERUNGSANMELDUNG BEI KONKURS DES ARBEITGEBERS

Ich, *der/die* <sup>1</sup> Unterzeichnete,

Name und Vorname(n): \_\_\_\_\_

Beruf: \_\_\_\_\_

Anschrift: \_\_\_\_\_

Sozialversicherungs-Nr.: \_\_\_\_\_

Bankverbindung: IBAN \_\_\_\_\_

Kreditinstitut: \_\_\_\_\_

erkläre hiermit, der Gläubiger von \_\_\_\_\_ <sup>2</sup> zu sein, gegründet und mit  
Geschäftssitz in \_\_\_\_\_, gegen *den/die* durch Urteil des in Handelssachen  
tagenden Bezirksgerichts von *Luxemburg/Diekirch* <sup>2</sup> am \_\_\_\_\_ <sup>3</sup> Konkurs  
eröffnet wurde.

Kraft Artikel L.126-1 des Arbeitsgesetzbuches und Artikel 2101 des Zivilgesetzbuches  
beantrage ich nach Maßgabe der beigefügten Abrechnung die Anerkennung des Betrages  
von Euro \_\_\_\_\_ <sup>5</sup> als privilegierte Forderung des besagten Konkurses.

Ich bestätige, dass die vorliegende Forderung ernsthaft und wahrheitsgemäß ist.

Ausgestellt in zwei Ausfertigungen in \_\_\_\_\_, am \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

### Beizufügende Anlagen

- Abrechnung der geforderten Beträge
- Kopie des Arbeitsvertrages
- Kopie der drei letzten Lohnabrechnungen

1. Name, Vorname(n), Beruf und Wohnort der anzeigenden Person angeben. Jedwede Änderung der Anschrift ist der Geschäftsstelle des Bezirksgerichts und dem Konkursverwalter anzugeben.
2. Kontaktdaten des Arbeitgebers angeben.
3. Datum der Entscheidung über die Eröffnung des Konkursverfahrens angeben.
4. Nichtzutreffendes bitte streichen.
5. Den Betrag in Zahlen angeben.

## ANLAGE ZUR FORDERUNGSANMELDUNG: ABRECHNUNG DER GEFORDERTEN BETRÄGE

Name und Vorname(n): \_\_\_\_\_

Datum des Unternehmenseintritts: \_\_\_\_\_

Konkursdatum: \_\_\_\_\_

Betriebszugehörigkeit am Tag des Konkurses: \_\_\_\_\_

Gesetzliche Kündigungsfrist nach Maßgabe der Betriebszugehörigkeit: \_\_\_\_\_

A. Berechnung des Betrages gemäß Artikel L.125-1 des Arbeitsgesetzbuches		Zeiträume	Stunden-satz	Stunden	Gesamt
1. Lohnfortzahlung im Konkursmonat					
2. Lohn des darauf folgenden Monats					
3. 50% der gesetzlichen Kündigungsfrist					
Obergrenze (=gesetzliche Kündigungsfrist)	A			<b>Gesamt</b>	<b>B</b>
<b>Gemäß Artikel L.125-1 des Arbeitsgesetzbuches geschuldeter Betrag</b>					<b>1</b>
B. Sonstige Beträge		Zeiträume	Stunden-satz	Stunden	Gesamt
4. Entschädigung für nicht in Anspruch genommene Urlaubstage					
5. Jahresabschlussprämie					
6. Lohnrückstände		2			
7. Sonstiges					
<b>GESAMT</b>					<b>3</b>

Anmerkungen

- Hier ist der niedrigere der beiden Beträge der Felder A und B einzutragen.
- Angabe der nicht entrichteten Monatslöhne unter Beschränkung auf die 6 letzten Monate tatsächlich geleisteter Arbeit.
- Diesen Betrag in die Forderungsanmeldung übertragen.

## ABSCHLUSSQUITTUNG

---

Die Abschlussquittung<sup>1</sup> ist ein bei Auflösung oder Beendigung eines Arbeitsvertrages ausgestelltes Dokument, durch das der Arbeitnehmer anerkennt, dass er alle darin aufgeführten und ihm von seinem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Vertragsbeendigung geschuldeten Beträge erhalten hat.

### Form der Abschlussquittung

---

Die Abschlussquittung ist schriftlich und in zweifacher Ausfertigung auszustellen, von denen eine der Arbeitnehmer erhält.

### Inhalt der Abschlussquittung

---

Um rechtskräftig zu sein, muss die Abschlussquittung neben der Angabe der an den Arbeitnehmer entrichteten Beträge auch die nachstehenden Angaben enthalten:

- den vollständig eigenhändig vom Arbeitnehmer geschriebenen Vermerk „Anerkannt und unterzeichnet als Abschlussquittung“;
- die Unterschrift des Arbeitnehmers;
- den gut sichtbaren Vermerk, dass die Abschlussquittung innerhalb einer Frist von 3 Monaten angefochten werden kann;
- den Hinweis, dass die Abschlussquittung in zwei Ausfertigungen ausgestellt wurde.

### Anfechtung der Abschlussquittung

---

Falls der Arbeitnehmer nach Unterzeichnung der Abschlussquittung feststellt, dass er bestimmte ausstehende Beträge vergessen hat oder dass bei der Ermittlung der erhaltenen Beträge ein Fehler unterlaufen ist, kann er die Abschlussquittung innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach ihrer Unterzeichnung anfechten.

Diese Anfechtung muss per Einschreiben erfolgen. Sie muss eine zusammenfassende Begründung enthalten und die betreffenden Beträge angeben.

1. *Achtung: In einem Urteil vom 21. Februar 2008 (AZ 32368) entschied das Berufungsgericht, dass der auf der Abschlussquittung angebrachte Vermerk, dass der Arbeitgeber „alle aus dem Arbeitsvertrag und dessen Auflösung entstandenen Rechte und Pflichten erfüllt hat“, die Gesamtheit der vom Arbeitnehmer geltend zu machenden Forderungen beinhaltet, einschließlich derjenigen, die sich möglicherweise aus der Kündigung ergeben, da die Vertragsauflösung ausdrücklich benannt wurde.*

## ABSCHLUSSQUITTUNG

Der Unterzeichnete \_\_\_\_\_ <sup>1</sup> bestätigt den Erhalt der nachstehenden Beträge <sup>2</sup> :

- Des Betrages von Euro \_\_\_\_\_ als restliche Lohnzahlungen;
- Des Betrages von Euro \_\_\_\_\_ als Kündigungsfristentschädigung;
- Des Betrages von Euro \_\_\_\_\_ als Abgangsentschädigung;
- Des Betrages von Euro \_\_\_\_\_ als Entschädigung für nicht in Anspruch genommene Urlaubstage;
- Des Betrages von Euro \_\_\_\_\_ als Entschädigung für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen;
- Des Betrages von Euro \_\_\_\_\_ als Entschädigung für geleistete Überstunden;
- Des Betrages von Euro \_\_\_\_\_ als Entschädigung für Sonntagsarbeit.

Gemäß Artikel L.125-5(2) des Arbeitsgesetzbuches kann die vorliegende Abschlussquittung innerhalb einer Frist von 3 Monaten ab Unterzeichnung per Einschreiben angefochten werden.

Ausgestellt in zweifacher Ausfertigung in \_\_\_\_\_, am \_\_\_\_\_.

« *Anerkannt und unterzeichnet als Abschlussquittung* » <sup>3</sup>

\_\_\_\_\_  
Unterschrift des Arbeitnehmers

1. *Namen und Vornamen angeben.*
2. *Nur Zutreffendes angeben.*
3. *Achtung: Dieser Vermerk muss handschriftlich erfolgen!!!*

## GLEITZEITREGELUNG

---

### Die flexible Arbeitszeitgestaltung

---

Seit dem Gesetz vom 12. Februar 1999 zur Umsetzung des nationalen Aktionsplans für Beschäftigung kann ein Unternehmen einen Zeitraum pro Jahr festlegen, in dem die klassische Zeiteinteilung von 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche flexibler gehandhabt wird.

Dieser Zeitraum wird Bezugszeitraum genannt und entspricht grundsätzlich 4 Wochen oder einem Monat. Im Rahmen eines Tarifvertrages kann jedoch auch ein längerer oder kürzerer Bezugszeitraum ausgehandelt werden.

Im Rahmen einer flexiblen Arbeitsorganisation können die Arbeitnehmer unter Einhaltung der nachstehenden Bedingungen über die üblichen Grenzen der Arbeit hinaus beschäftigt werden:

- die tägliche Arbeitszeit beläuft sich auf maximal 10 Stunden;
- die wöchentliche Arbeitszeit beläuft sich auf maximal 48 Stunden;
- die auf den Bezugszeitraum von vier Wochen oder einem Monat berechnete wöchentliche Arbeitszeit ist im Durchschnitt nicht höher als 40 Stunden.

Die luxemburgische Gesetzgebung unterscheidet zwei unterschiedliche Systeme für die flexible Arbeitszeitgestaltung: Den Arbeitsorganisationsplan und die Gleitzeit.

Während der Arbeitsorganisationsplan vor allem dem Arbeitgeber eine flexiblere Arbeitsorganisation ermöglicht, ist die Gleitzeit im Interesse beider Parteien des Arbeitsverhältnisses.

In beiden Systemen ist das Flexibilitätsinstrument der Bezugszeitraum.

### Der Arbeitsorganisationsplan

---

Mit dem Arbeitsorganisationsplan können Unternehmen die wöchentliche und tägliche Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer innerhalb der gesetzlichen Grenzen an ihren Bedarf anpassen.

Arbeitgeber, die mit einem Arbeitsorganisationsplan arbeiten möchten, müssen spätestens fünf ganze Tage vor Beginn des Bezugszeitraums (der sich in der Regel auf 4 Wochen oder einen Monat beläuft) einen Arbeitsorganisationsplan aufstellen, der die nachstehenden Angaben enthalten muss:

- den Beginn und das Ende des Bezugszeitraums;
- die übliche Arbeitszeit, der jeder Arbeitnehmer seine Arbeitsorganisation entnehmen kann, d. h. die täglichen und wöchentlichen Arbeitsstunden sowie den Beginn und das Ende des Arbeitstages;
- die Tage, an denen das Unternehmen geschlossen ist, gesetzliche und übliche Feiertage sowie individuelle und/oder kollektive Urlaubstage;
- die wöchentliche Ruhezeit von 44 Stunden und gegebenenfalls den Freizeitausgleich, falls diese Ruhezeit nicht eingehalten wird.

Ohne diese Angaben ist der Arbeitsorganisationsplan unwirksam.

Bevor der Arbeitsorganisationsplan in Kraft tritt, muss er der Personaldelegation oder in deren Ermangelung den betroffenen Arbeitnehmern zur Stellungnahme unterbreitet werden.

Geben die Personaldelegation oder die betroffenen Arbeitnehmer zweimal nacheinander eine begründete ablehnende Stellungnahme ab, so kann die Gewerbeaufsicht zur Herbeiführung einer Einigung angerufen werden.

Somit variiert die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit jedes Arbeitnehmers im Rahmen eines Arbeitsorganisationsplans je nach Bezugszeitraum (4 Wochen oder ein Monat) und Woche.

Im Rahmen des Bezugszeitraums gelten Stunden, die aus Gründen anfallen, die bei der Aufstellung des Plans bekannt sind und die im Plan vorgesehenen Arbeitszeitgrenzen übersteigen, selbst dann als Überstunden, wenn die durchschnittliche Arbeitszeit über den gesamten Bezugszeitraum hinweg eingehalten wird.

Ist hingegen eine Änderung des Arbeitsorganisationsplans aufgrund eines unvorhersehbaren Ereignisses <sup>1</sup> im Bezugszeitraum erforderlich, so gelten die über die ursprünglichen Vorgaben hinaus geleisteten Stunden nicht als Überstunden. Das gilt nur dann nicht, wenn die im Gesetz oder im Tarifvertrag festgelegte maximale Arbeitszeit überschritten wird.

## Die Gleitzeit

Die Gleitzeit ist als System der Arbeitsorganisation definiert, in dem die Dauer und der Zeitplan für die Arbeit täglich individuell gestaltet werden können. Dabei sind jedoch die gesetzlichen Vorgaben für maximale Arbeitszeiten und die für eine Gleitzeitregelung im Voraus festzulegenden Vorschriften einzuhalten. Vorbehaltlich der gesetzlich geregelten Ausnahmen, darf die Arbeitszeit höchstens 10 Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche betragen.

Im Unterschied zum Arbeitsorganisationsplan kann der Arbeitnehmer im Rahmen einer Gleitzeitregelung den Zeitplan und die Dauer der Arbeit nach seinen persönlichen Bedürfnissen gestalten, jedoch stets in Abstimmung mit den dienstlichen Erfordernissen und den berechtigten Wünschen der anderen Arbeitnehmer.

So kann der Arbeitnehmer jeden Tag selbst bestimmen, wann er zur Arbeit kommt und wieder geht. Dabei hält er sich jedoch an die seitens des Arbeitgebers in der Gleitzeitregelung in Bezug auf die Gestaltung der Arbeitszeit gesetzten Grenzen und orientiert sich an den dienstlichen Vorgaben.

In einer Gleitzeitregelung werden immer die tägliche Kernarbeitszeit und die tägliche Gleitzeit festgelegt.

Die Arbeitnehmer müssen in den Kernarbeitszeiten anwesend sein, können aber während der Gleitzeit innerhalb der dafür vorgesehenen Zeiträume frei kommen und gehen.

### **Beispiel:**

*Im Unternehmen A besteht eine Gleitzeitregelung, die eine Kernarbeitszeit von 9:00 bis 11:30 Uhr und von 14:00 bis 16:00 Uhr vorsieht. Die Gleitzeitphase erstreckt sich auf die Zeiträume von 7:30 bis 9:00 Uhr, von 11:30 bis 14:00 Uhr und von 16:00 bis 19:00 Uhr.*

*Verlangt der Arbeitgeber allerdings, dass die Arbeitnehmer um 8 Uhr zu einer Dienstbesprechung kommen, so müssen sie dort pünktlich erscheinen, auch wenn die Besprechung in die Gleitzeitphase fällt.*

Gleitzeitregelungen enthalten im Allgemeinen auch eine seitens der Arbeitnehmer einzuhaltende Mindestruhezeit, die von der Geschäftstätigkeit des Unternehmens abhängt.

Wenn sich aus der Abrechnung der geleisteten Arbeitsstunden am Ende des Bezugszeitraums und gegebenenfalls nach Abzug der Anzahl der durch die Gleitzeitregelung festgesetzten zusätz-

1. Ein Ereignis, das bei der Erstellung des Arbeitsorganisationsplans weder aufgrund dessen vorhersehbar war, dass es in der Vergangenheit regelmäßig auftrat, noch infolge einer seitens des Arbeitgebers erfolgten umsichtigen und sorgfältigen Vorausplanung von künftigen Ereignissen, mit deren Eintritt er hätte rechnen müssen oder können.

lich erbrachten Arbeitsstunden, die auf den nächsten Bezugszeitraum vorgetragen werden können, ein Stundenüberschuss im Vergleich zur gesetzlichen oder tarifvertraglichen Arbeitszeit ergibt, so gelten diese Stunden als Überstunden, die mit dienstlichen Erfordernissen begründbar sein müssen.

Ergibt die Abrechnung ein Stundendefizit, so wird dieses Soll innerhalb einer in der Gleitzeitregelung festzusetzenden Frist im nächsten Bezugszeitraum durch eine Überschreitung der normalen Arbeitszeit ausgeglichen. Dabei dürfen die gesetzlich festgelegten Grenzen von 10 Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche nicht überschritten werden.

Darüber hinaus sind die nachstehenden Punkte zu beachten:

- der Betriebsrat, sofern vorhanden, besitzt Entscheidungsbefugnis über die Einführung eines Gleitzeitsystems im Unternehmen;
- in Unternehmen, in denen es keinen Betriebsrat gibt, muss die Personaldelegation vor der Einführung eines Gleitzeitsystems informiert werden;
- darüber hinaus erfordert die Einführung eines Gleitzeitsystems die vorherige Inkenntnissetzung der Nationalen Datenschutzkommission. Die Anwendung einer Gleitzeitregelung bedarf der seitens des Arbeitgebers erfolgenden Einrichtung eines Verarbeitungssystems für personenbezogene Daten zur Überwachung am Arbeitsplatz, das die Einhaltung der Bestimmungen des abgeänderten Gesetzes vom 2. August 2002 zum Schutz personenbezogener Daten bei der Datenverarbeitung erfordert.

Die Nationale Datenschutzkommission hat in ihrem Beschluss Nr. 63/2007 vom 22. Juni 2007 das Verfahren für die vorherige Einholung einer Genehmigung für die Einführung einer Gleitzeitregelung in Unternehmen unter bestimmten Voraussetzungen vereinfacht (siehe Webseite der Nationalen Datenschutzkommission: [www.cnpd.lu](http://www.cnpd.lu));

- die Personaldelegation erhält die Aufstellungen aller Abrechnungen pro Organisationseinheit.

## GLEITZEITREGELUNG

### A. Allgemeines

Das Gleitzeitsystem gewährt jedem Arbeitnehmer eine größere Flexibilität bei der Gestaltung seiner Arbeitszeit.

1. Der Arbeitstag wird durch den Zeitrahmen von \_\_\_\_\_ Uhr bis \_\_\_\_\_ Uhr festgesetzt <sup>1</sup>.

Der Arbeitstag umfasst zwei Kernarbeitszeiten (eine am Vormittag von \_\_\_\_\_ Uhr bis \_\_\_\_\_ Uhr <sup>1</sup>, eine weitere am Nachmittag von \_\_\_\_\_ Uhr bis \_\_\_\_\_ Uhr <sup>1</sup>) über eine Dauer von jeweils \_\_\_\_\_ <sup>1</sup>, die von einer Mittagspause unterbrochen werden.

Diese Kernarbeitszeiten bestimmen die Anwesenheitspflicht für die Arbeitnehmer, wobei während des Zeitraums der Mittagspause eine Mittagspause einzulegen ist

Innerhalb der Grenzen des Zeitrahmens und außerhalb der Kernarbeitszeiten kann der Arbeitnehmer selbst bestimmen, wann er am Arbeitsplatz erscheint und wann er diesen wieder verlässt.

Arbeitszeitgestaltung der Arbeitnehmer	
Kernarbeitszeiten	1
Obligatorische Mittagspause	1
Gleitzeit	1
Maximale Arbeitszeit pro Tag	1
Minimale Arbeitszeit pro Tag	1

Die Bestimmungen für die Ausübung der Gleitzeit müssen jedoch die in Luxemburg geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften erfüllen und den normalen Betriebsablauf gewährleisten.

2. Die Gleitzeit lässt insbesondere den Grundsatz der 40-Stunden-Woche unberührt. Die Festlegung eines Bezugszeitraums, der die tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden und die Wochenarbeitszeit von 40 Stunden überschreitet, führt nicht zur Leistung von Überstunden im Sinne der Arbeitsgesetzgebung. Die Leistung von Überstunden bedarf der ausdrücklichen vorherigen Genehmigung des Vorgesetzten.

3. Es ist ferner darauf hinzuweisen, dass die Arbeitnehmer aus Gründen des dienstlichen Bedarfs und insbesondere auf Aufforderung der Abteilungsleiter dazu verpflichtet werden können, auch außerhalb der Kernarbeitszeiten zu bestimmten Zeitpunkten des Arbeitstages anwesend zu sein. Interne Dienstbesprechungen oder Arbeitssitzungen mit betriebsfremden Personen können daher außerhalb der Kernarbeitszeiten anberaumt werden.

### B. Ausgestaltung und Funktionsweise der Gleitzeit

4. Die normale Wochenarbeitszeit beträgt 40 Stunden, das heißt durchschnittlich 8 Stunden pro Arbeitstag. Für die Berechnung der im Zusammenhang mit dem Gleitzeitsystem zu

leistenden Arbeitsstunden, variiert die normale monatliche Arbeitszeit je nach Monat und Anzahl der arbeitsfreien Tage. Sie wird folgendermaßen ermittelt: Anzahl der Arbeitstage des Monats x 8 Stunden.

Der Bezugszeitraum für die Gleitzeit wird monatlich festgelegt; daraus folgt, dass am Ende eines jeden Monats die tatsächliche Arbeitszeit jedes Arbeitnehmers grundsätzlich der oben genannten normalen monatlichen Arbeitszeit entsprechen muss. Jeder Arbeitnehmer kann jedoch ein Stundenguthaben oder ein Stundendefizit von maximal \_\_\_\_\_<sup>1</sup> von einem Monat auf den anderen übertragen. Die Stundenguthaben oder Stundendefizite von Teilzeitkräften werden anteilig zu den zu leistenden Stunden berechnet. Die über diese Bilanz hinaus geleisteten Stunden gehen außer in Ausnahmefällen, in denen vorab ein diesbezüglicher Antrag beim Arbeitgeber zu stellen ist, verloren.

Im Rahmen der Gleitzeitregelung kann ein Stundenguthaben durch maximal \_\_\_\_\_ Urlaubstage (oder \_\_\_\_\_ halbe Urlaubstage) pro Monat ausgeglichen werden<sup>1</sup>.

**5.** Die außerhalb der Zeiträume (vor \_\_\_\_\_<sup>1</sup>, nach \_\_\_\_\_<sup>1</sup> und während der Mittagspause) geleisteten Arbeitsstunden müssen begründet und (falls möglich) von den nachstehenden Personen vorab genehmigt werden:

- für Mitarbeiter der Abteilung \_\_\_\_\_<sup>1</sup>, von \_\_\_\_\_<sup>1</sup>;
- für Mitarbeiter der Abteilung \_\_\_\_\_<sup>1</sup>, von \_\_\_\_\_<sup>1</sup>;
- für Mitarbeiter der Abteilung \_\_\_\_\_<sup>1</sup>, von \_\_\_\_\_<sup>1</sup>.

**6.** Jeder Arbeitnehmer meldet seine Anfangs- und Endzeit bei Ankunft/Verlassen seines Arbeitsplatzes durch eine Zeiterfassung bei \_\_\_\_\_<sup>1</sup>.

Jeder Arbeitnehmer ist zudem verpflichtet, die Uhrzeit einzutragen, zu der er während der Mittagspause den Arbeitsplatz verlässt und dort wieder erscheint; im Falle der Nichterfassung und in Ermangelung eines entsprechenden Belegs, führt dies automatisch zu einem Abzug von \_\_\_\_\_<sup>1</sup> 1 Stunde(n).

Auch jede vorübergehende Ankunft am Arbeitsplatz, jedes vorübergehende Verlassen des Arbeitsplatzes und jede vorübergehende Unterbrechung der Arbeitszeit sind zu erfassen.

**7.** Bei einem Vollzeitmitarbeiter beträgt die täglich zu leistende Mindestarbeitszeit 6 Stunden; die täglich zu leistende Höchstarbeitszeit beträgt 10 Stunden.

**8.** In außerordentlichen und/oder dringenden Fällen, insbesondere aus medizinischen Gründen, kann ein Arbeitnehmer während eines Teils der Kernarbeitszeit der Arbeit fernbleiben. Die Abteilungsleiter legen die hierzu in jeder Abteilung einzuhaltenden praktischen Einzelheiten fest. Jedes außerplanmäßige Fernbleiben während einer Kernarbeitszeit wird durch einen Beleg dokumentiert, der die Gründe für das Fernbleiben enthält und dem Abteilungsleiter übermittelt wird.

Falls ein Arbeitnehmer während der gesamten Kernarbeitszeit am Vormittag oder Nachmittag der Arbeit fernbleiben möchte, muss er einen halben Urlaubstag beantragen.

**9.** Sollten es die Arbeitsumstände erforderlich machen, dass Arbeitnehmer zu Uhrzeiten arbeiten sollen, die mit den Bestimmungen der vorliegenden Gleitzeitregelung nicht vereinbar sind, wendet sich der Abteilungsleiter vorab an die Geschäftsleitung, um gemeinsam mit dieser die auf die betreffende Arbeit angepassten besonderen Ausnahmebedingungen festzulegen.

**10.** Die Bilanz der geleisteten Arbeitsstunden wird grundsätzlich jeden Monat ermittelt (zum Zeitpunkt des Monatsabschlusses). Am Anfang des Folgemonats erhalten die Arbeitnehmer eine detaillierte Übersicht der im Vormonat geleisteten Arbeitsstunden.

### **C. Inkrafttreten**

**11.** Die vorliegende Gleitzeitregelung tritt ab \_\_\_\_\_<sup>1</sup> in Kraft.

Luxemburg, den \_\_\_\_\_

1. Diese Abschnitte sind durch die jeweiligen Arbeitsplatzdaten zu ergänzen.

## ANTRAG AUF LEISTUNG VON ÜBERSTUNDEN

---

Zuweilen müssen Arbeitnehmer länger arbeiten, als im Arbeitsvertrag vorgesehen ist. In diesen Situationen stellt sich die Frage nach Überstunden.

Überstundenarbeit ist Arbeit, die die Grenzen der normalen täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit überschreitet, welche entweder per Gesetz oder durch die Parteien des Arbeitsvertrages (falls diese Grenzen geringer sind) festgesetzt wurden.

**Achtung:** Nur die auf Antrag oder mit Genehmigung des Arbeitgebers geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden sind Überstunden.

Die ständige Rechtsprechung sieht vor, dass der Arbeitnehmer, der vom Arbeitgeber den Lohn verlangt, der den zusätzlichen Arbeitsstunden entspricht, nicht nur den Nachweis erbringen muss, dass er die Überstunden tatsächlich geleistet hat [insbesondere durch Monatsübersichten der Stempeluhr (Berufungsgericht, 21. November 1991, Zahnlabor Reuter c/Ferdinand)], sondern auch, dass dies mit der Zustimmung seines Arbeitgebers erfolgte (Berufungsgericht, 12. März 1980, Arbeitsgericht 26. November 1992, AZ 3529/92).

Wenn der Arbeitgeber jedoch zur selben Zeit wie der die Bezahlung von Überstunden geltend machende Arbeitnehmer am Arbeitsplatz anwesend ist, kann davon ausgegangen werden, dass der Arbeitgeber der Leistung von Überstunden seitens des besagten Arbeitnehmers zustimmt (Berufungsgericht, 24. Mai 2007, AZ 29251).

Die Entscheidung in Bezug auf den Rückgriff auf Überstunden resultiert grundsätzlich aus der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers. Demnach kann die Weigerung eines Arbeitnehmers zur Leistung von Überstunden gegebenenfalls dessen Kündigung durch den Arbeitgeber rechtfertigen (Beispiel: Arbeitsgericht Luxemburg, 23 Mai 1990, AZ 1897/90).

Der Gesetzgeber hat jedoch die Situationen und Fälle begrenzt, in denen ein Arbeitgeber von seinen Arbeitnehmern die Leistung von Überstunden fordern darf.

Der Rückgriff auf Überstunden erfordert vom Arbeitgeber zudem die Einhaltung eines speziellen Verfahrens.

### Situationen, die den Rückgriff auf Überstunden ermöglichen .....

Der Rückgriff auf Überstunden ist auf die nachstehenden Ausnahmefälle begrenzt:

- zur Verhinderung des Verlusts leichtverderblicher Stoffe oder zur Vermeidung der Gefährdung des technischen Ergebnisses der Arbeit;
- zur Ermöglichung besonderer Arbeiten wie die Erstellung von Bestandsverzeichnissen oder Bilanzen, Terminarbeiten, Abrechnungen und Rechnungsabschlüsse;
- in Ausnahmefällen, die im öffentlichen Interesse liegen, und im Falle von Ereignissen, die eine Gefährdung der nationalen Sicherheit darstellen;
- zur Durchführung von Arbeiten als Reaktion auf eine eingetretene oder drohende Störung;
- zur Vornahme dringender Arbeiten an den Maschinen und Arbeitsgeräten oder zur Durchführung von Arbeiten aufgrund eines Ereignisses höherer Gewalt, jedoch nur in dem zur Vermeidung einer ernsthaften Behinderung des normalen Betriebs des Unternehmens erforderlichen Maße.

## Erfordernis einer vorherigen Mitteilung oder Genehmigung .....

Die Leistung von Überstunden unterliegt in den drei nachstehenden Fällen einem vorherigen Mitteilungs- oder Genehmigungsverfahren:

- zur Verhinderung des Verlusts leichtverderblicher Stoffe oder zur Vermeidung der Gefährdung des technischen Ergebnisses der Arbeit;
- zur Ermöglichung besonderer Arbeiten wie die Erstellung von Bestandsverzeichnissen oder Bilanzen, Terminarbeiten, Abrechnungen und Rechnungsabschlüsse;
- in Ausnahmefällen, die im öffentlichen Interesse liegen, und im Falle von Ereignissen, die eine Gefährdung der nationalen Sicherheit darstellen.

Hierfür reicht der Arbeitgeber bei der Gewerbeaufsicht einen begründeten Antrag ein, der die außergewöhnlichen Umstände belegt, die die Leistung von Überstunden rechtfertigen, und die möglichen Gründe für den Ausschluss des Rückgriffs auf die Einstellung zusätzlicher Arbeitnehmer darlegt. In Ermangelung dessen, ist der Antrag nicht zulässig.

Das Ministerium für Arbeit hat in Zusammenarbeit mit der Gewerbeaufsicht Formulare für die Mitteilung/Anträge für die Genehmigung von Überstundenarbeit ausgearbeitet.

Diese Formulare können auf der Internetseite [www.itm.public.lu](http://www.itm.public.lu) in der Rubrik „Formulare – Arbeitszeit“ heruntergeladen werden.

Dem Antrag ist die Stellungnahme der Personaldelegation beizufügen. Für Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern, die über keine Personaldelegation verfügen, ist die Stellungnahme der von der Leistung von Überstunden betroffenen Arbeitnehmer beizufügen.

Im Falle einer befürwortenden Stellungnahme der Personaldelegation bzw. der betroffenen Arbeitnehmer, gilt die einfache Zustellung des Antrags als Genehmigung und bedarf keiner ausdrücklichen Entscheidung der Gewerbeaufsicht.

Im Falle einer ablehnenden oder zweideutigen Stellungnahme, entscheidet der Arbeitsminister auf Grundlage der seitens der Gewerbeaufsicht und des Arbeitsamts zu erstellenden Berichte.

In den nachstehenden Fällen ist jedoch keine Mitteilung oder Genehmigung für Überstunden erforderlich:

- zur Durchführung von Arbeiten als Reaktion auf eine eingetretene oder drohende Störung;
- zur Vornahme dringender Arbeiten an den Maschinen und Arbeitsgeräten oder zur Durchführung von Arbeiten aufgrund eines Ereignisses höherer Gewalt, jedoch nur in dem zur Vermeidung einer ernsthaften Behinderung des normalen Betriebs des Unternehmens erforderlichen Maße.

In diesen Fällen muss der Arbeitgeber die Gewerbeaufsicht informieren und die Gründe angeben, die zur Leistung von Überstunden geführt haben. Sofern sich die Überstunden zur Erledigung der oben genannten Arbeiten auf mehr als drei Tage pro Monat verteilen, ist das Genehmigungs- oder Mitteilungsverfahren dennoch erforderlich.

## Beschränkung der Anzahl der Überstunden .....

Die Anzahl der Überstunden darf sich auf maximal 2 Stunden pro Tag belaufen. Diese Beschränkung gilt nicht für Fälle, in denen keine vorherige Mitteilung oder Genehmigung erforderlich ist.

Die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers darf einschließlich der Überstunden auf keinen Fall die nachstehenden Obergrenzen überschreiten:

- 10 Stunden pro Tag und
- 48 Stunden pro Woche.

Diese Schwellenwerte stellen die absoluten Obergrenzen im Bereich der Arbeitszeit dar.

### Entschädigung für die Leistung von Überstunden .....

Das Gesetz vom 13. Mai 2008 über die Einführung des Einheitsstatuts legte ab dem 1. Januar 2009 den Grundsatz des Ausgleichs von Überstunden durch Ruhezeiten fest, die mit eineinhalb Stunden pro geleisteter Überstunde vergütet werden.

Darüber hinaus wurde die Möglichkeit eingeführt, die Überstunden unter Anwendung desselben Zuschlags auf ein Arbeitszeitkonto zu verbuchen. Die Modalitäten dieses Arbeitszeitkontos können durch den geltenden Tarifvertrag oder jedwede sonstige Vereinbarung zwischen Sozialpartnern auf geeigneter Ebene festgesetzt werden.

Sollten dieser Ausgleich oder diese Verbuchung auf einem Arbeitszeitkonto nicht möglich sein, so wird die Überstunde jedes Arbeitnehmers künftig in Höhe von 140% vergütet; darauf fallen weder Steuern noch Sozialabgaben an (Grundlohn + beitragsfreie Zuschläge).

Die Befreiung von den Sozialabgaben gilt sowohl für den Arbeitnehmer- als auch für den Arbeitgeberanteil; die Beiträge für Sachleistungen fallen für zuschlagsfreie Überstunden (d. h. Grundlohn) jedoch weiterhin an (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil).

Ferner sei darauf hingewiesen, dass die Bedingungen für die Vergütung von Überstunden nicht für Arbeitnehmer gelten, die als leitende Angestellte tätig sind.

Als leitende Angestellte gelten Arbeitnehmer, die die nachstehenden beiden Voraussetzungen erfüllen:

- sie beziehen unter Berücksichtigung der zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Zeit eine wesentlich höhere Vergütung als Arbeitnehmer, für die ein Tarifvertrag oder eine andere Staffelervereinbarung gilt;
- diese Vergütung stellt die Gegenleistung für eine echte Weisungsbefugnis in Bezug auf das Personal dar, oder die Art der Aufgaben umfasst eine klar definierte Amtsgewalt, ein hohes Maß an Unabhängigkeit bei der Organisation der Arbeit und eine weitgehend freie Gestaltung der Arbeitszeit, sowie insbesondere das Fehlen von Beschränkungen in Bezug auf Uhrzeiten.

Im gegebenenfalls geltenden Tarifvertrag oder im nachrangigen Abkommen können die Personalkategorien angegeben sein, die als leitende Angestellte betrachtet werden und daher nicht den Überstundenregelungen unterliegen.

**Achtung:** Jedwede Klausel eines Tarifvertrages und eines individuellen Arbeitsvertrages, die diejenigen Arbeitnehmer vom geltenden Tarifvertrag ausschließt, die nicht alle in der Definition des leitenden Angestellten festgesetzten Voraussetzungen erfüllen, ist unwirksam.

### Überstunden im Rahmen eines Teilzeitarbeitsvertrages .....

Teilzeitarbeitnehmer sind Arbeitnehmer, deren Wochenarbeitszeit unter der normalen Arbeitszeit des Unternehmens liegt. Diese Arbeitnehmer sind nicht zur Leistung von Überstunden verpflichtet. Überstunden können nur im Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und dem Teilzeitarbeitnehmer geleistet werden, und dies nach Maßgabe der im Arbeitsvertrag festgesetzten Grenzen und Bedingungen.

Die Weigerung eines Teilzeitarbeitnehmers zur Leistung von Überstunden stellt folglich weder einen Grund für eine fristgerechte Kündigung durch den Arbeitgeber noch für eine Kündigung wegen schwerem Verschulden dar.

Jede über die im Arbeitsvertrag vorgesehene Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeitsstunde gilt als Überstunde.

Im Falle der Leistung von Überstunden, hat der Arbeitnehmer entweder Anspruch auf eine Ausgleichsruhezeit (jede geleistete Überstunde verleiht Anspruch auf eineinhalb Stunden vergütete Freizeit) oder – wie oben dargelegt – Anspruch auf einen Zuschlag von 40%.

## ANTRAG AUF LEISTUNG VON ÜBERSTUNDEN

Der Unterzeichnete

Name \_\_\_\_\_

Vorname(n) \_\_\_\_\_

Abteilung \_\_\_\_\_

Tätigkeit \_\_\_\_\_

beantragt die Leistung von \_\_\_\_\_ Überstunden am \_\_\_\_\_.

---

### VOM ARBEITNEHMER AUSZUFÜLLEN

\_\_\_\_\_ <sup>1</sup>, den \_\_\_\_\_

Unterschrift des Arbeitnehmers \_\_\_\_\_

---

### VOM VERANTWORTLICHEN AUSZUFÜLLEN

Genehmigt am \_\_\_\_\_ Abgelehnt am \_\_\_\_\_

Unterschrift des Verantwortlichen \_\_\_\_\_

1. Ort angeben.

## URLAUBSANTRAG

---

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen jährlichen Erholungsurlaub von 25 Arbeitstagen.

Arbeitstage sind alle Kalendertage mit Ausnahme von Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die gesetzlich vorgesehenen 25 Urlaubstage pro Jahr ein Minimum darstellen. Ein Tarifvertrag oder ein individueller Vertrag zwischen einem Arbeitgeber und seinem Arbeitnehmer können dem Arbeitnehmer selbstverständlich eine höhere Anzahl von Urlaubstagen gewähren.

Das Alter des Arbeitnehmers steht in keinem Zusammenhang mit der Anzahl der ihm zustehenden Urlaubstage.

Dennoch kann es sein, dass ein Tarifvertrag oder ein individueller Arbeitsvertrag für Arbeitnehmer ab einem bestimmten Alter zusätzliche Urlaubstage vorsehen.

Arbeitnehmer, deren Arbeitsfähigkeit infolge eines Unfalls oder einer Behinderung vermindert ist, haben Anspruch auf einen Zusatzurlaub von 6 Tagen/Jahr.

Davon betroffen sind Arbeitnehmer mit dem nachstehenden Status:

- Kriegsinvaliden;
- Opfer von Arbeitsunfällen;
- Behinderte Arbeitnehmer.

Die durch diesen zu den 25 normalen Urlaubstagen hinzukommenden Zusatzurlaub verursachten Kosten gehen nicht zu Lasten des Arbeitgebers, sondern zu Lasten des Staates.

### Wie errechnet sich der Urlaubsanspruch eines Teilzeitarbeitnehmers? .....

Für einen Teilzeitarbeitnehmer (mit beispielsweise 24 Wochenstunden) werden die 5 Urlaubswochen anteilig zur Wochenarbeitszeit berechnet.

Die Berechnungsgrundlage ist dabei wie folgt:

5 Urlaubswochen x Arbeitsstunden/Woche.

Das Ergebnis führt zu einem Jahresurlaub, der nicht in Tagen, sondern in Stunden ausgedrückt wird. In unserem Beispiel eines Arbeitnehmers, der 24 Stunden/Woche arbeitet, beläuft sich der Jahresurlaub auf:

$5 \times 24 = 120$  Stunden Urlaub/Jahr

### Ab welchem Zeitpunkt kann ein Arbeitnehmer Urlaubstage nehmen? .....

Grundsätzlich kann ein Arbeitnehmer ab dem 1. Januar des Kalenderjahres den gesamten Urlaub nehmen, der ihm für das betreffende Jahr zusteht.

Für neu eingestellte Arbeitnehmer gibt es jedoch eine Ausnahme.

Sie müssen drei Monate warten, bevor sie Urlaubstage nehmen können, obgleich ihr Urlaubsanspruch ab ihrem Dienstantritt besteht.

Diese Wartezeit gilt sowohl für Arbeitnehmer mit unbefristetem als auch für Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag. Sie gilt hingegen nicht für Zeitarbeiter.

Die Wartezeit gilt nicht für Sonderurlaube, Urlaub aus familiären Gründen und Urlaub zur Sterbebegleitung <sup>1</sup>.

## Wer legt den Urlaub des Arbeitnehmers fest? .....

Die Festlegung des Urlaubs erfolgt auf Wunsch des Arbeitnehmers, der bei seinem Arbeitgeber einen Urlaubsantrag einreicht. Hat der Arbeitgeber keine Einwände, gilt der Urlaub als genehmigt.

In einem Fall kann jedoch der Arbeitgeber die Initiative zur Festlegung der Urlaubszeiten ergreifen: Im Falle von Kollektivurlaub (insbesondere bei Betriebsschließung wegen Jahresurlaub). Das Gesetz legt für diesen Kollektivurlaub keine maximale Anzahl von Urlaubstagen fest. Der Kollektivurlaub muss immer im Einvernehmen mit den Arbeitnehmern oder gegebenenfalls mit der Personaldelegation beschlossen werden. Die Arbeitnehmer müssen während der 3 ersten Monate des betreffenden Jahres darüber in Kenntnis gesetzt werden. Übersteigt die Dauer des Kollektivurlaubs die Dauer des individuellen Urlaubs, auf den der Arbeitnehmer Anspruch hat, wird ihm die Differenz vollständig als gesetzlicher Urlaub gutgeschrieben.

## Müssen sich der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber an die festgelegten Urlaubstermine halten? .....

Einmal festgelegt, müssen die Urlaubsdaten sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber eingehalten werden.

Im Falle außergewöhnlicher Umstände, durch die die Anwesenheit des Arbeitnehmers im Unternehmen unerlässlich wird, kann der Arbeitgeber seine Entscheidung jedoch rückgängig machen.

Ebenso kann auch der Arbeitnehmer seinen Urlaubsantrag rückgängig machen, falls er durch bestimmte Umstände dazu gezwungen ist, seinen Urlaub zu verschieben.

## Kann der Arbeitgeber den Urlaub ablehnen? .....

Der Arbeitgeber kann es ablehnen, dem Urlaubsantrag eines Arbeitnehmers stattzugeben, sofern dieser nicht mit den nachstehenden Faktoren zu vereinbaren ist:

- den dienstlichen Erfordernissen und
- den berechtigten Urlaubswünschen anderer Arbeitnehmer (Arbeitnehmern mit Kindern wird beispielsweise Vorrang gewährt).

1. Weitere Einzelheiten zu den verschiedenen Urlaubsformen finden Sie auf der Webseite [www.csl.lu](http://www.csl.lu).

## URLAUBSANTRAG

Der Unterzeichnete,

Name \_\_\_\_\_

Vorname(n) \_\_\_\_\_

Abteilung \_\_\_\_\_

Tätigkeit \_\_\_\_\_

beantragt \_\_\_\_\_ Tage Urlaub

vom \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ .

### ART DES URLAUBS

<input type="checkbox"/>	Normaler Jahresurlaub
<input type="checkbox"/>	Sonderurlaub
<input type="checkbox"/>	Urlaub aus familiären Gründen
<input type="checkbox"/>	Urlaub zur Sterbebegleitung
<input type="checkbox"/>	Sonstiger Urlaub:

---

### VOM ARBEITNEHMER AUSZUFÜLLEN

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

Unterschrift des Arbeitnehmers \_\_\_\_\_

---

### VOM VERANTWORTLICHEN AUSZUFÜLLEN

Genehmigt am \_\_\_\_\_ Abgelehnt am \_\_\_\_\_

Unterschrift des Verantwortlichen \_\_\_\_\_

# NÜTZLICHE ADRESSEN

## ARBEITNEHMERKAMMER

18, rue Auguste Lumière  
L-1950 Luxemburg

Tel.: 27 494 - 200

Fax: 27 494 - 250

[www.csl.lu](http://www.csl.lu) [csl@csl.lu](mailto:csl@csl.lu)

## FÜR ARBEITSRECHT ZUSTÄNDIGE GERICHTE

### FRIEDENSGERICHT LUXEMBURG

Cité judiciaire  
Bâtiment JP  
L-2080 Luxemburg

Tel.: (+352) 47 59 81 - 1

Fax: (+352) 46 54 34

### BEZIRKSGERICHT LUXEMBURG

Cité judiciaire  
Bâtiment TL, CO, TJ  
L-2080 Luxemburg

Tel.: (+352) 47 59 81 - 1

Fax: (+352) 47 59 81 - 421

### FRIEDENSGERICHT ESCH/ALZETTE

Place Norbert Metz  
L-4006 Esch/Alzette

Tel.: (+352) 530 529

Geschäftsstelle: (+352) 530 529 300

Fax: (+352) 530 529 201

Geschäftsstelle: (+352) 530 529 304

### BEZIRKSGERICHT DIEKIRCH

Maison de l'orientation - Résidence du Parc  
7, avenue de la Gare  
L-9233 Diekirch

Tel.: (+352) 80 32 14 - 1

Fax: (+352) 80 71 19

### FRIEDENSGERICHT DIEKIRCH

Bei der Aaler Kiirch  
L-9211 Diekirch

Tel.: (+352) 80 88 53 - 1

Fax: (+352) 80 41 90

### OBERSTER GERICHTSHOF

Cité Judiciaire  
Bâtiment CR  
L-2080 Luxemburg

Tel.: (+352) 47 59 81 - 1

Fax: (+352) 47 59 81 - 396

## PROZESSKOSTENHILFE

### ANWALTSKAMMER LUXEMBURG

45, allée Scheffer  
L-2520 Luxemburg  
Tel.: (+352) 46 72 72 - 1  
Fax: (+352) 22 56 46  
[www.barreau.lu](http://www.barreau.lu)

### ANWALTSKAMMER DIEKIRCH

B.P. 68  
L-9202 Diekirch  
Tel.: (+352) 80 43 43  
Fax: (+352) 80 44 42  
[www.avocats-diekirch.lu](http://www.avocats-diekirch.lu)

## BEHÖRDEN

### GEWERBEAUF SICHT

3, rue des Primeurs  
L-2361 Strassen  
Tel.: (+352) 247 - 76100  
Fax: (+352) 247 - 96100  
[www.itm.lu](http://www.itm.lu)

### ARBEITSAMT

10, rue Bender  
L-1229 Luxemburg  
Tel.:     Arbeitssuchende: (+352) 247 - 88888  
           Arbeitgeber: (+352) 247 - 88000  
Fax: (+352) 40 61 41  
[www.adem.lu](http://www.adem.lu)   [info@adem.etat.lu](mailto:info@adem.etat.lu)

## GEWERKSCHAFTEN

### OGBL

**Information, Beratung und Unterstützung**  
Tel.: (+352) 26 54 37 77

**Geschäftssitz des OGBL**  
60, boulevard J.-F. Kennedy  
L-4170 Esch/Alzette  
[www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu)   [ogbl@ogbl.lu](mailto:ogbl@ogbl.lu)

### LCGB

**Info-Center**  
Tel.: (+352) 49 94 24 - 222  
Fax: (+352) 49 94 24 - 249

**Geschäftssitz des LCGB**  
11, rue du Commerce  
L-1351 Luxemburg  
[www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu)   [infocenter@lcgb.lu](mailto:infocenter@lcgb.lu)

### ALEBA

29, avenue Monterey  
L-2163 Luxemburg  
Tel.: (+352) 223 228 - 1  
Fax: (+352) 223 203  
[www.aleba.lu](http://www.aleba.lu)   [info@aleba.lu](mailto:info@aleba.lu)

### SYPROLUX

20A, rue de Strasbourg  
L-2650 Luxemburg  
Tel.: (+352) 22 67 86 - 1  
Fax: (+352) 22 67 09  
[www.syprolux.lu](http://www.syprolux.lu)   [syprolux@pt.lu](mailto:syprolux@pt.lu)

### FNCTTFEL - LANDESVERBAND

63, rue de Bonnevoie  
L-1260 Luxemburg  
Tel.: (+352) 48 70 44 - 1  
Fax: (+352) 48 85 25  
[www.landesverband.lu](http://www.landesverband.lu)   [info@landesverband.lu](mailto:info@landesverband.lu)





# Arbeitsrecht

## Die praktische Anwendung des Arbeitsrechts

Die Arbeitnehmerkammer (CSL) hat sich zu einer Neuauflage ihrer Veröffentlichung „Arbeitsrecht: Die praktische Anwendung des Arbeitsrechts“ entschieden.

**Welche Klauseln müssen zwingend in einem Arbeitsvertrag enthalten sein? Welche gesetzlichen Vorschriften sind im Falle einer Kündigung durch den Arbeitnehmer zu beachten? Wie schützt der Arbeitnehmer seine Rechte bei Konkurs des Arbeitgebers?**

Die vorliegende Veröffentlichung soll eine korrekte Anwendung der gesetzlichen Vorschriften im Bereich des Arbeitsrechts gewährleisten.

### Vorlagen für Verträge, Briefe und gerichtliche Anträge

Die vorliegende Veröffentlichung enthält eine Zusammenstellung von 53 Vorlagen in Form von Verträgen, Briefen, Anträgen vor den Arbeitsgerichten und weiteren Dokumenten, die in erster Linie den Arbeitnehmern, aber auch ihren Arbeitgebern ermöglichen sollen, die in den verschiedenen Gesetzestexten vorgesehenen Vorschriften konkret in die Praxis umzusetzen.

### Erläuterungen

Jeder Vorlage gehen praktische Erläuterungen voraus, welche die rechtliche Problematik kurz aufzeigen.

Die bereitgestellten Vorlagen berücksichtigen sowohl die am 1. Juli 2016 geltenden Gesetzestexte als auch den derzeitigen Stand der Rechtsprechung.

#### Vertrieb :

**Librairie Um Fieldgen**  
3, rue Glesener - L-1631 Luxemburg  
info@libuf.lu

#### Herausgeber :



CHAMBRE DES SALARIES  
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière L-1950 Luxemburg  
T +352 27 494 200 F +352 27 494 250  
csl@csl.lu www.csl.lu

Preis : 10 €

ISBN : 978-2-919888-56-6

