

Arbeitsrecht

Eine praktische Anwendung in Form
von Fragen und Antworten

Gesetzestexte mit Stand vom 1. Januar 2010



Impressum

Herausgeber

Arbeitnehmerkammer

18, rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
Tel. : 48 86 16 - 1
Fax : 48 06 14
www.csl.lu • csl@csl.lu

Jean-Claude Reding, Präsident
Norbert Tremuth, Direktor
René Pizzaferrri, Direktor

Druck

Imprimerie Fr. Faber s.a.

Vertrieb

Librairie "Um Fieldgen Sàrl"
3, rue Glesener
L-1634 Luxembourg
Tel. : 48 88 93
Fax : 40 46 22
info@libuf.lu

ISBN : 978-2-919888-16-1

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

Auf die Abfassung dieser Broschüre wurde die größtmögliche Sorgfalt verwandt. 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.

Vorwort

Für Arbeitnehmer ist es in der Praxis oft schwierig, die rechtlichen Bestimmungen zu interpretieren, die ihr Verhältnis zum Arbeitgeber regeln.

Die verschiedenen Aspekte von Arbeitsverträgen und die besonderen Vorschriften zum Schutz der Arbeitnehmerrechte sind für Laien ohne Erklärung bisweilen schwer verständlich.

Deshalb hat die Arbeitnehmerkammer beschlossen, das Werk „Arbeitsrecht: ein praktischer Leitfaden in Fragen und Antworten“, das 2003 in der CEP•L-Reihe erschienen ist, neu herauszugeben.

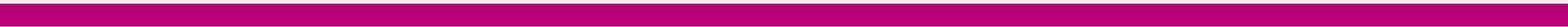
Das Werk enthält praktische Hinweise zu den wichtigsten Themen des Arbeitsrechts in Form von Fragen und Antworten. Es beantwortet die alltäglichen Fragen, die sich Arbeitnehmer im Verhältnis zu ihrem Arbeitgeber in folgenden Bereichen stellen:

- Arbeitsverträge
- Beschäftigung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen
- Probezeit
- Lohn
- Arbeitszeiten
- Krankheit
- Arbeitsbedingungen für schwangere und stillende Frauen
- Urlaub
- Gesetzliche Feiertage
- Sexuelle Belästigung
- Kündigung durch den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer
- Arbeitsbescheinigung
- Wettbewerbsverbot
- Arbeitslosengeld.

Die Neuauflage berücksichtigt die seit dem 1. Januar 2010 geltenden rechtlichen Bestimmungen sowie die aktuelle Rechtsprechung.

In derselben Reihe ist ein Werk mit dem Titel „Arbeitsrecht: die praktische Anwendung des Arbeitsrechts, Vorlagen für Briefe, Verträge und gerichtliche Anfragen“ erschienen, das eine interessante Ergänzung zu dieser Veröffentlichung darstellt.

Jean-Claude Reding
Präsident der Arbeitnehmerkammer



INHALT

I

Die Arbeitsverträge **173**

- 1 Die verschiedenen Arten von Arbeitsverträgen 175
- 2 Die Änderungen der Arbeitsbedingungen 180

II

Die Beschäftigung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen **183**

- 1 Die Vorschriften für die Beschäftigung von Schülern und Studenten während der Schulferien 186
- 2 Die Arbeit von Schülern und Studenten im Rahmen eines Praktikums 187
- 3 Die Arbeitszeiten jugendlicher Arbeitskräfte 188

III

Die Probezeit **193**

- 1 Die grundlegenden Merkmale der Probezeit 195
- 2 Die Kündigung des Arbeitsvertrages in der Probezeit 196

IV

Der Lohn **199**

- 1 Die Lohnbestimmungen 201
- 2 Die Lohnpfändung 206
- 3 Die Abschlussquittung 208

V

Die Arbeitszeiten **211**

- 1 Grundsätzliches zu den Arbeitszeiten 213
- 2 Die Mindestruhezeiten 216
- 3 Die Überstunden 216
- 4 Die Nachtarbeit 218
- 5 Die Sonntagsarbeit 220
- 6 Die flexiblen Arbeitszeiten 221
- 7 Die Teilzeitarbeit 224

VI

Die Krankheit **229**

- 1 Die Krankheit des Arbeitnehmers 231
- 2 Die Krankheit und der Urlaub 235

VII**Die Arbeitsbedingungen für schwangere und stillende Frauen 237**

1	Die Arbeitsbedingungen für schwangere und stillende Frauen	239
2	Der Kündigungsschutz	240
3	Der Mutterschaftsurlaub	241
4	Die Stillzeiten	242

VIII**Der Urlaub 243**

1	Der Urlaub im Überblick	245
2	Der bezahlte Jahresurlaub	248
3	Der Elternurlaub	253
4	Der Urlaub aus familiären Gründen	267
5	Der Urlaub zur Sterbebegleitung	270
6	Der individuelle Zugang zur Berufsbildung	272

IX**Die gesetzlichen Feiertage 281****X****Die sexuelle Belästigung 289****XI****Die Kündigung 291**

1	Die fristgerechte Kündigung durch den Arbeitgeber	293
2	Die fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber	296
3	Die Massenentlassungen	398
4	Das Verfahren vor dem Arbeitsgericht wegen missbräuchlicher Kündigung	300
5	Die Kündigung durch den Arbeitnehmer	302

XII**Die Arbeitsbescheinigung 307****XIII****Das Wettbewerbsverbot 311****XIV****Das Arbeitslosengeld 315**



DIE ARBEITSVERTRÄGE

1. Die verschiedenen Arten von Arbeitsverträgen
2. Die Änderungen der Arbeitsbedingungen





1 DIE VERSCHIEDENEN ARTEN VON ARBEITSVERTRÄGEN

Ein Arbeitsvertrag ist eine Übereinkunft, in der sich eine Person verpflichtet, für eine andere tätig zu sein, der sie sich gegen eine Entlohnung unterstellt.

Ein Arbeitsvertrag wird grundsätzlich schriftlich geschlossen und enthält bestimmte obligatorische Klauseln (z. B. Arbeitsort, Art der Tätigkeit, Arbeitszeiten, Arbeitslohn usw.)

Frage 1

Welche Arten von Arbeitsverträgen gibt es?

Es sind verschiedene Arten von Arbeitsverträgen zu unterscheiden:

- der unbefristete Arbeitsvertrag,
- der befristete Arbeitsvertrag,
- der Leiharbeitsvertrag.

1.1. Der unbefristete Arbeitsvertrag

Frage 2

Was ist unter einem unbefristeten Arbeitsvertrag zu verstehen?

Ein unbefristeter Arbeitsvertrag läuft auf unbestimmte Zeit, bis der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer den Vertrag beendet.

Er ist die übliche Vertragsform für die Regelung eines Arbeitsverhältnisses.

Frage 3

Zu welchen Bedingungen kann ein solcher unbefristeter Arbeitsvertrag gekündigt werden?

Ein Arbeitgeber kann den unbefristeten Arbeitsvertrag mit einem bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer aus verschiedenen Gründen kündigen. Diese Gründe können in den Fähigkeiten oder im Verhalten des Arbeitnehmers (Kündigung aus persönlichen Gründen) oder aber in den betrieblichen Erfordernissen des Unternehmens liegen (betriebsbedingte Kündigung). Darüber hinaus kann ein Arbeitsvertrag im Falle einer groben Pflichtverletzung des Arbeitnehmers gekündigt werden.

Wird der Arbeitsvertrag vom Arbeitgeber gekündigt, so muss die Kündigung immer begründet werden (gegebenenfalls auf Anfrage des Arbeitnehmers), während der Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis ohne die Angabe von Gründen kündigen kann.

Die Partei, die einen unbefristeten Arbeitsvertrag auflöst, muss eine Kündigungsfrist einhalten, deren Länge von der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers abhängt. Im Falle einer groben Pflichtverletzung kann der Arbeitsvertrag von beiden Parteien fristlos gekündigt werden.



Frage 4

Kann ein unbefristeter Arbeitsvertrag automatisch enden?

Ein unbefristeter Arbeitsvertrag endet in folgenden Fällen automatisch:

- Feststellung der Untauglichkeit des Arbeitnehmers für die betreffende Beschäftigung bei der medizinischen Einstellungsuntersuchung;
- Tod des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers;
- Einstellung der Geschäftstätigkeit aufgrund der Erwerbsunfähigkeit des Arbeitgebers;
- Konkurserklärung des Arbeitgebers;
- Gewährung einer Alters- oder Invaliditätsrente an den Arbeitnehmer;
- am Tag, an dem das Recht des Arbeitnehmers auf Krankengeld erlischt, d. h. grundsätzlich nach 52 Wochen Arbeitsunfähigkeit in einem Bezugszeitraum von 104 Wochen;
- im Falle wo der Arbeitnehmer seine letzte Beschäftigung nicht mehr ausüben kann, am Tag, an dem der Paritätische Unternehmensausschuss seinen Beschluss über eine externe Wiedereingliederung bekannt gibt.

1.2. Der befristete Arbeitsvertrag

Frage 5

Was ist unter einem befristeten Arbeitsvertrag zu verstehen?

Der befristete Arbeitsvertrag wird auf bestimmte Zeit für die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe geschlossen. Er kann keinesfalls eine Beschäftigung im Rahmen der gewöhnlichen, laufenden Geschäftstätigkeit des Unternehmens zum Gegenstand haben, denn eine solche Beschäftigung muss in einem unbefristeten Arbeitsvertrag geregelt werden.

Mit einem befristeten Arbeitsvertrag kann die zeitweilige Abwesenheit eines Arbeitnehmers aufgrund von Krankheit oder ein vorübergehender, außergewöhnlicher Anstieg des Arbeitsaufkommens überbrückt oder die Verrichtung saisonaler Arbeiten geregelt werden, um nur einige Beispiele zu nennen.

Der befristete Arbeitsvertrag muss schriftlich geschlossen werden und außer dem Vertragsgegenstand bestimmte Angaben enthalten (das Datum, an dem der Vertrag endet, oder die Mindestlaufzeit des Vertrages, den Namen des vertretenen Arbeitnehmers, eine Verlängerungsregelung usw.).

Frage 6

Für welchen Zeitraum kann ein befristeter Arbeitsvertrag höchstens geschlossen werden?

Ein befristeter Arbeitsvertrag läuft höchstens zwei Jahre. Er kann zweimal verlängert werden, wobei die Gesamtdauer des Vertrags einschließlich Verlängerungen 24 Monate nicht überschreiten darf.



Er endet automatisch an dem von den Parteien festgelegten Zeitpunkt. Wird der Arbeitsvertrag nach Ablauf der Vertragsdauer fortgeführt, so verwandelt er sich in einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

Frage 7

Kann ein befristeter Arbeitsvertrag vor Ablauf der Vertragsdauer gekündigt werden?

Wird ein befristeter Arbeitsvertrag vorzeitig vom Arbeitgeber gekündigt ohne, dass eine grobe Pflichtverletzung durch den Arbeitnehmer vorliegt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Schadensersatz in Höhe eines pauschalen Satzes von höchstens zwei Monatslöhnen.

Im Falle einer vorzeitigen Kündigung durch den Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber Schadensersatz in Höhe von höchstens einem Monatslohn einklagen, wenn ihm durch die vorzeitige Vertragsauflösung ein Schaden entsteht.

1.3. Der Leiharbeitsvertrag

Frage 8

Welche Verträge werden für Leiharbeitsverhältnisse geschlossen?

Im Rahmen eines Leiharbeitsverhältnisses werden zwei Verträge geschlossen:

- ein Leiharbeitsvertrag zwischen dem Leiharbeitsunternehmen und dem Leiharbeiter;

Dabei handelt es sich um einen Arbeitsvertrag, in dem sich der Leiharbeiter gegenüber dem Leiharbeitsunternehmen verpflichtet, gegen Entlohnung vorübergehend eine bestimmte Tätigkeit in einem anderen Unternehmen zu verrichten.

- ein Überlassungsvertrag zwischen dem Leiharbeitsunternehmen und dem Unternehmen, das einen Leiharbeiter benötigt (Leihunternehmen).

Das ist ein Vertrag, der die Unterstellung eines Arbeitnehmers unter die Weisungsbefugnis des Leihunternehmens zum Gegenstand hat, wobei der Arbeitnehmer für dieses Unternehmen arbeitet, aber von dem Leiharbeitsunternehmen bezahlt wird.

Frage 9

Was ist ein Überlassungsvertrag?

Der Vertrag zwischen dem Leiharbeitsunternehmen und dem Leihunternehmen wird Überlassungsvertrag genannt.

Mit diesem Vertrag wird dem Leihunternehmen für eine bestimmte vorübergehende Tätigkeit (z. B. Vertretung eines kranken Mitarbeiters, außerordentliches Arbeitsaufkommen im Unternehmen) ein Leiharbeiter zur Verfügung gestellt.

Der Überlassungsvertrag ist ein handelsrechtlicher Vertrag, und damit ist das Handelsgericht für Rechtsstreitigkeiten zwischen dem Leiharbeitsunternehmen und dem Leihunternehmen zuständig.

Frage 10

Was ist unter einem Leiharbeitsvertrag zu verstehen?

Ein Vertrag zwischen Leiharbeitsunternehmen und Leiharbeitnehmer, in dem sich letzterer dazu verpflichtet, eine Tätigkeit in einem Drittunternehmen zu verrichten, nennt sich Leiharbeitsvertrag.

Der Leiharbeitsvertrag ist ein richtiger Arbeitsvertrag, in dem das Leiharbeitsunternehmen, und nicht das Leihunternehmen, als Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers auftritt.

Im Streitfall wenden sich die Vertragsparteien an das Arbeitsgericht.

Hierbei ist zu beachten, dass ein Leiharbeitsvertrag schriftlich zu schließen ist und dem Leiharbeitnehmer spätestens zwei Werktage nach seiner Überlassung zugehen muss.

Wird kein schriftlicher Leiharbeitsvertrag geschlossen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine dem Lohn während der Kündigungsfrist entsprechenden Entschädigung durch das Leiharbeitsunternehmen. Das gleiche gilt, wenn aus dem Leiharbeitsvertrag nicht hervorgeht, dass er für eine bestimmte Zeit geschlossen wurde.

Frage 11

Kann in einem Leiharbeitsvertrag eine Probezeit vereinbart werden?

Ja, ein Leiharbeitsvertrag kann wie ein gewöhnlicher Arbeitsvertrag eine Probezeit vorsehen.

Die Dauer der Probezeit hängt von der Dauer des Leiharbeitsvertrages ab:

- Sie beträgt höchstens 3 Arbeitstage, wenn der Vertrag für eine Dauer von einem Monat oder weniger geschlossen wurde.
- Sie beträgt höchstens 5 Arbeitstage, wenn der Vertrag für eine Dauer von einem bis zwei Monaten geschlossen wurde.
- Sie beträgt höchstens 8 Arbeitstage, wenn der Vertrag für eine Dauer von mehr als zwei Monaten geschlossen wurde.

Bis zum Ende der Probezeit können beide Parteien den Leiharbeitsvertrag fristlos per Einschreiben kündigen.

Die Probezeit kann im Rahmen eines Leiharbeitsvertrages nicht verlängert werden. Außerdem darf ein Leiharbeitsvertrag über die erneute Einstellung ein und desselben Arbeitnehmers durch das Leiharbeitsunternehmen zur Verrichtung der gleichen Tätigkeit in demselben Leihunternehmen keine Probezeit vorsehen.

Frage 12

Für welche Dauer kann ein Leiharbeitsvertrag höchstens geschlossen werden?

Außer im Falle eines Leiharbeitsvertrages über eine saisonale Tätigkeit darf die Dauer eines Leiharbeitsvertrages bezüglich desselben Leiharbeitnehmers und desselben Arbeitsplatzes einschließlich Verlängerungen 12 Monate nicht übersteigen.

Frage 13

Kann ein Leiharbeitsverhältnis verlängert werden?

Im Rahmen derselben Tätigkeit kann der Leiharbeitsvertrag zweimal für eine festgelegte Dauer verlängert werden. Dabei darf die Gesamtdauer des Vertrages zwölf Monate nicht überschreiten.

Die Möglichkeit der Verlängerung und die diesbezüglichen Bedingungen müssen entweder im ursprünglichen Leiharbeitsvertrag oder in einem Zusatzvertrag geregelt werden.

Frage 14

Kann ein Leiharbeitsvertrag vorzeitig gekündigt werden?

Nein, ein Leiharbeitsvertrag muss grundsätzlich bis zum vereinbarten Ablauf des Vertrages erfüllt werden, außer im Falle einer groben Pflichtverletzung.

Kündigt das Leiharbeitsunternehmen den Leiharbeitsvertrag vorzeitig, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Schadensersatz in Höhe der Lohnzahlungen, die er bis zum Ablauf seines Vertrages erhalten hätte. Jedoch ist die Höhe des Schadensersatzes auf zwei Monatslöhne beschränkt.

Kündigt der Leiharbeitnehmer den Vertrag vorzeitig, so kann das Leiharbeitsunternehmen Schadensersatz fordern, wenn es wirklich einen Schaden erlitten hat. Die Höhe des vom Leiharbeitnehmer zu leistenden Schadensersatzes ist auf einen Monatslohn beschränkt.

Frage 15

Kann das Leihunternehmen den Leiharbeitnehmer nach Ablauf des Leiharbeitsvertrages einstellen?

Ja, im Leiharbeitsvertrag muss ausdrücklich festgelegt sein, dass die Einstellung des Leiharbeitnehmers durch das Leihunternehmen nach Ablauf des Leiharbeitsvertrages zulässig ist.

Frage 16

Können mit demselben Leiharbeitnehmer nacheinander zwei Leiharbeitsverträge für denselben Arbeitsplatz geschlossen werden?

Hat der Leiharbeitsvertrag seine maximale Laufzeit von 12 Monaten erreicht oder wurde er bereits zweimal verlängert, so kann nicht unmittelbar anschließend ein neuer Vertrag geschlossen werden, und zwar weder mit demselben Leiharbeitnehmer noch mit einem anderen Leiharbeitnehmer für denselben Arbeitsplatz.

Zunächst muss eine Frist abgewartet werden, die einem Drittel der Laufzeit des ersten Leiharbeitsvertrages einschließlich Verlängerungen entspricht. Diese Frist wird allgemein „Karenzzeit“ genannt.

Diese Frist muss nur in bestimmten Fällen nicht beachtet werden (z. B. erneute Abwesenheit des vertretenen Arbeitnehmers, Ausführung dringender Tätigkeiten, Saisonarbeitsvertrag).

2 DIE ÄNDERUNGEN DER ARBEITSBEDINGUNGEN

In manchen Fällen ist die formlose Änderung einzelner Bestimmungen des Arbeitsvertrages möglich. In anderen Fällen ist für die angestrebte Änderung ein gesetzlich geregeltes Sonderverfahren einzuhalten (Verfahren für Arbeitsvertragsänderungen).

Frage 17

Welche Änderungen unterliegen dem gesetzlich geregelten Verfahren?

Dieses Verfahren ist nicht in allen Fällen zu befolgen, sondern nur, wenn beide folgenden Bedingungen erfüllt sind:

- Die Änderung ist für den Arbeitnehmer von Nachteil;

Ist die Änderung für den Arbeitnehmer nicht nachteilig oder sogar von Vorteil, so kann sie sofort ohne Formvorschriften angewendet werden.

- Die Änderung betrifft einen wesentlichen Bestandteil des Arbeitsverhältnisses.

Was unter der Änderung eines wesentlichen Bestandteiles zu verstehen ist, wird in der folgenden Frage genauer erläutert.

Frage 18

Was ist unter der Änderung eines wesentlichen Bestandteiles des Arbeitsvertrages zu verstehen?

Eine wesentliche Änderung bezieht sich auf einen Bestandteil des Arbeitsvertrages, der von den Parteien bei Vertragsabschluss als wesentlich betrachtet wurde, der also möglicherweise ausschlaggebend für den Vertragsabschluss war.

Hingegen ist eine Änderung nur unwesentlich, wenn sie sich entweder auf einen Bestandteil bezieht, der für die Willensbildung nicht maßgeblich war, oder wenn die Parteien die Möglichkeit einer späteren Änderung von vornherein vorgesehen haben. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer die Änderung akzeptieren.

Allgemein gelten folgende Änderungen als wesentlich und unterliegen somit dem gesetzlich geregelten Verfahren:

- Änderungen des Lohnes;

Änderungen des Arbeitslohnes einschließlich Nebenvergütungen gelten als wesentlich und unterliegen dem gesetzlichen Verfahren.

Jedoch ist die Veränderung der Berechnungsart für den Lohn nicht unbedingt eine wesentliche Änderung, wenn die Höhe des Lohnes unverändert bleibt und die neue Berechnungsmethode für den Arbeitnehmer von Vorteil ist.



- Änderungen der Qualifikation;
Die Herabstufung, d. h. die Zuteilung von Aufgaben, die einer geringeren Qualifikation entsprechen, stellt eine wesentliche Änderung dar, auch wenn die Höhe des Lohnes unverändert bleibt.
Jedoch begründet die Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz oder in eine andere Abteilung ohne Veränderung der Entlohnung und der Qualifikationsanforderungen allein nicht die Anwendung des gesetzlichen Verfahrens.
- Die Änderung des Arbeitsorts ist gegebenenfalls auch als wesentliche Bestimmung eines Arbeitsvertrages zu werten und unterliegt somit dem gesetzlichen Verfahren. Eine wesentliche Änderung ist jedoch nicht gegeben, wenn der Arbeitsvertrag eine Mobilitätsklausel enthält.
- Ergänzung des Arbeitsvertrages durch ein Wettbewerbsverbot;
Die Ergänzung durch ein Wettbewerbsverbot, das im ursprünglichen Arbeitsvertrag nicht enthalten ist und die Freiheit des Arbeitnehmers in der Zukunft besneidet, ist im Allgemeinen als wesentlich anzusehen und unterliegt somit dem gesetzlichen Verfahren.
- die Arbeitszeiten.

Für alle vorgenannten Vertragsbestandteile gilt, dass:

- der Arbeitnehmer gegebenenfalls die Änderungen akzeptieren muss, wenn der Arbeitsvertrag von vornherein vorsieht, dass die Arbeitszeiten, der Arbeitsort usw. je nach Bedarf des Unternehmens geändert werden können.
Mit der Unterzeichnung sogenannter „Flexibilitätsklauseln“ bestätigt er selbst, dass diese Bestandteile keine wesentlichen Aspekte seines Arbeitsvertrages darstellen.
- davon ausgegangen wird, dass der Arbeitnehmer die neuen Bedingungen akzeptiert hat, wenn er mehrere Wochen oder gar Monate zu diesen Bedingungen weiterarbeitet, und dass er somit nicht mehr dagegen vorgehen kann.

Frage 19

Welches Verfahren ist anzuwenden?

Der Arbeitgeber muss ein besonderes Verfahren zur nachteiligen Änderung der Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers befolgen, wenn sich diese Änderung auf eine Bestimmung bezieht, die als wesentlich für den Arbeitsvertrag einzustufen ist (Artikel L.121-1 des Arbeitsgesetzbuches): das Verfahren für Arbeitsvertragsänderungen.

Das Verfahren ähnelt dem Kündigungsverfahren.

So muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Änderung

- entweder per Einschreiben,
- oder durch eigenhändige Übergabe des Schriftstücks gegen Empfangsbestätigung durch den Arbeitnehmer auf einem Duplikat des Schreibens mitteilen.

In Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern muss er den Arbeitnehmer vorher zu einem Gespräch einladen.





Die Arbeitsverträge

Die Änderung kann nach einer bestimmten Frist, die von der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers abhängt (Änderung mit Ankündigung, wenn die Änderung nicht durch einen schwerwiegenden Grund gerechtfertigt ist), oder mit sofortiger Wirkung (wenn ein schwerwiegenden Grund für die Änderung vorliegt) in Kraft treten.

Im Falle einer Änderung mit Ankündigung hat der Arbeitnehmer während der gesamten Frist Zeit, sich zu überlegen, ob er die Änderung akzeptiert oder nicht. Ihm obliegt jedoch, die Gründe für die angestrebte Änderung in einer Frist von einem Monat ab dem Erhalt des Schreibens, in dem die Änderung der Arbeitsbedingungen angekündigt wird, zu erfragen. Der Arbeitgeber muss eine solche Anfrage innerhalb eines Monats beantworten.

Im Falle einer Änderung der Arbeitsbedingungen mit sofortiger Wirkung müssen in dem Schreiben direkt der oder die gewichtigen Gründe erläutert werden, die den Arbeitgeber zu der Änderung bewogen haben.

In beiden Fällen hat der Arbeitnehmer zwei Möglichkeiten, sofern der Arbeitgeber das gesetzliche Verfahren korrekt angewendet hat: Er kann die Änderung annehmen oder ablehnen.

Entweder nimmt er sie an und arbeitet zu den neuen Arbeitsbedingungen weiter für den Arbeitgeber.

Oder er lehnt die neuen Arbeitsbedingungen ab und löst seinen Arbeitsvertrag auf. In diesem Fall gilt die dadurch begründete Vertragsauflösung als Kündigung durch den Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer kann beim Arbeitsgericht gegen die Kündigung vorgehen und im Falle eines Rechtsmissbrauchs durch den Arbeitgeber gegebenenfalls Schadensersatz fordern. Versäumt es der Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer die Gründe für die Änderungen mitzuteilen, so gilt dies als rechtsmissbräuchlich und begründet einen Schadensersatzanspruch. Das gleiche gilt, wenn die Gründe für die Änderung nicht stichhaltig sind.

Änderungen unter Missachtung der gesetzlichen Formvorschriften und Fristen sind nichtig (Artikel L.121-7 Absatz 1 des Arbeitsgesetzbuches).

In der Praxis sollte der Arbeitnehmer in einem solchen Fall die verfügten Änderungen nicht annehmen (und somit nach Möglichkeit zu den alten Arbeitsbedingungen weiterarbeiten) und/oder seine Ablehnung schriftlich mitteilen.





DIE BESCHÄFTIGUNG VON JUGENDLICHEN UND JUNGEN ERWACHSENEN

1. Die Vorschriften für die Beschäftigung von Schülern und Studenten während der Schulferien
2. Die Arbeit von Schülern und Studenten im Rahmen eines Praktikums
3. Die Arbeitszeiten jugendlicher Arbeitskräfte





Mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen können vier Arten von Arbeitsverträgen geschlossen werden:

1. ein unbefristeter Arbeitsvertrag zum "üblichen" sozialen Mindestlohn, der je nach Alter reduziert werden kann, wenn der junge Arbeitnehmer für eine beständige Arbeit im Unternehmen eingestellt wird,

Der "übliche" soziale Mindestlohn	
Erwachsener -18 Jahre und älter, ungelernt (100 %)	1.682,75 €
Jugendlicher von 17 bis 18 Jahren (80%)	1.346,21 €
Jugendlicher von 15 bis 17 Jahren (75%)	1.262,07 €
Erwachsener mit Qualifikation (120%)	2.019,31 €

Index 702,29

2. ein befristeter Arbeitsvertrag zum "üblichen" gesetzlichen sozialen Mindestlohn, der je nach Alter reduziert werden kann, wenn der junge Arbeitnehmer eine genau festgelegte, zeitweilige Arbeit ausübt. Als genau festgelegte, zeitweilige Arbeit gilt insbesondere eine Beschäftigung, in deren Rahmen der Arbeitnehmer eine berufliche Zusatzausbildung erhält. Diese Beschäftigung unterliegt einer vorherigen Genehmigung durch den Arbeitsminister,
3. ein besonderer Arbeitsvertrag über die Beschäftigung von Schülern und Studenten zwischen 15 und 27 Jahren, die in einer Lehranstalt angemeldet bzw. eingeschrieben sind, für maximal 2 Monate pro Kalenderjahr in den Schulferien zu einer Sonderentlohnung (reduzierter gesetzlicher Mindestlohn für Schüler und Studenten [siehe Fragen 20 bis 24]),

"Reduzierter" Mindestlohn für Schüler und Studenten	
Alter: 15 bis 17 Jahre (75% von 1.346,21)	1.009,65 €
Alter: 17 bis 18 Jahre (80% von 1.346,21)	1.076,96 €
Alter: ab 18 Jahre (80% von 1.682,75)	1.346,21 €

Index 702,29

4. ein Praktikumsvertrag oder ein Probevertrag hauptsächlich für Ausbildungszwecke, mit oder ohne Entlohnung, bei dem der Jugendliche oder junge Erwachsene nicht im gewöhnlichen Geschäftsbetrieb des Unternehmens beschäftigt ist (siehe Fragen 25 und 26).



1 DIE VORSCHRIFTEN FÜR DIE BESCHÄFTIGUNG VON SCHÜLERN UND STUDENTEN WÄHREND DER SCHULFERIEN

Frage 20

Wer gilt als Schüler oder Student?

Möchte der Arbeitgeber Schüler oder Studenten in den Schulferien beschäftigen, müssen diese zwischen 15 und 27 Jahre alt sein. Außerdem müssen die Jugendlichen oder jungen Erwachsenen in einer Lehranstalt angemeldet bzw. eingeschrieben sein und dort regelmäßig eine Vollzeitschul- oder -hochschulausbildung absolvieren.

Eine Person, deren Schulanmeldung oder Immatrikulation seit weniger als vier Monaten abgelaufen ist, gilt noch als Schüler oder Student.

Frage 21

Wie lang können Schüler oder Studenten beschäftigt werden?

Innerhalb eines Jahres kann ein Schüler oder Student höchstens zwei Monate lang beschäftigt werden.

Diese Grenze darf keinesfalls überschritten werden, auch wenn in dem Jahr verschiedene Verträge mit demselben Schüler oder Studenten geschlossen werden.

Frage 22

Kann ein Arbeitsvertrag mit Schülern oder Studenten mündlich geschlossen werden?

Nein, der Arbeitgeber muss für jeden Schüler oder Studenten einen schriftlichen Vertrag aufsetzen, und zwar spätestens bei Dienstantritt des Schülers/Studenten.

Der Vertrag ist in drei Exemplaren auszufertigen, von denen eines beim Arbeitgeber verbleibt. Das zweite erhält der Schüler/Student, und das dritte ist bei der Gewerbeinspektion einzureichen.

Wird kein schriftlicher Vertrag geschlossen oder der Vertrag zu spät geschlossen, so gilt das Arbeitsverhältnis als normales, unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Frage 23

Was ist den Schülern und Studenten zu zahlen?

Die Entlohnung der Schüler oder Studenten darf nicht unter 80 % des sozialen Mindestlohns für ungelernte Arbeitnehmer liegen.



Dieser Mindestlohn beträgt je nach Alter des Jugendlichen oder jungen Erwachsenen (Index: 702,29):

- für einen Schüler oder Studenten im Alter von 15 bis 17 Jahren: 1.009,65 €;
- für einen Schüler oder Studenten im Alter von 17 bis 18 Jahren: 1.076,96 €;
- für einen Schüler oder Studenten im Alter von 18 Jahren und älter: 1.346,21 €.

Frage 24

Sind Schüler oder Studenten sozialversicherungspflichtig?

Der Arbeitgeber muss eine Einstellungserklärung bei der Sozialversicherungsanstalt einschließlich einer Kopie des Anstellungsvertrags einreichen.

Diese Formvorschrift ist zwar zu befolgen, doch müssen keine Sozialabgaben für Krankenversicherung, Rentenversicherung und Pflegeversicherung abgeführt werden.

Allerdings muss der Arbeitgeber Beiträge zur Unfallversicherung zahlen, deren Höhe von dem Sektor abhängt, in dem das Unternehmen tätig ist.

Das Ende der Beschäftigung von Schülern und Studenten muss nicht bei der Sozialversicherungsanstalt gemeldet werden.

2 DIE ARBEIT VON SCHÜLERN UND STUDENTEN IM RAHMEN EINES PRAKTIKUMS

Frage 25

Welche Bedingungen muss ein von einer schulischen Einrichtung organisiertes Praktikum erfüllen?

Von einer luxemburgischen oder ausländischen Lehranstalt angebotene Ausbildungs- oder Probepraktika müssen, um als Beschäftigung im Wesentlichen zu Ausbildungszwecken zu gelten,

- integraler Bestandteil der Ausbildung gemäß den Lehrplänen der luxemburgischen oder ausländischen Lehranstalt sein,
- von einer luxemburgischen oder ausländischen Lehranstalt organisiert werden,
- von derselben Lehranstalt beaufsichtigt werden.

Frage 26

Welche Bedingungen muss ein vom Arbeitgeber organisiertes Praktikum erfüllen?

Ein von einem Arbeitgeber auf Grundlage eines Praktikumsvertrages zwischen ihm und dem Schüler oder Studenten organisiertes Ausbildungs- oder Probepraktikum muss, um als



Beschäftigung im Wesentlichen zu Ausbildungszwecken zu gelten, folgende Bedingungen erfüllen:

- Es hat Informations- oder Orientierungscharakter,
- Es darf dem Schüler oder Studenten keine Aufgaben zuweisen, die eine mit der regelmäßigen Arbeit vergleichbare Leistung erfordern.

3 DIE ARBEITSZEITEN JUGENDLICHER ARBEITSKRÄFTE

Frage 27

Was ist unter jugendlichen Arbeitskräften zu verstehen?

Personen unter 18 Jahren, die:

- im Rahmen eines Arbeitsvertrages (nach luxemburgischem oder ausländischem Recht) in Luxemburg arbeiten oder;
- ein Praktikum absolvieren oder;
- eine Ausbildung absolvieren oder;
- arbeitslos sind und an einer Arbeitslosenfördermaßnahme [Contrat d'appui emploi] oder Arbeitsbeschaffungsmaßnahme [Contrat d'initiation emploi] teilnehmen oder;
- als Schüler oder Student in den Schulferien arbeiten.

In bestimmten Fällen wird die Altersgrenze von 18 auf 21 Jahre heraufgesetzt, jedoch nicht bezüglich der Arbeitszeit.

Frage 28

Was ist unter der Arbeitszeit jugendlicher Arbeitskräfte zu verstehen?

Dabei handelt es sich gemäß den gesetzlichen Bestimmungen um die Zeit, in der der Jugendliche bei der Arbeit ist, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Aufgaben erfüllt.

Diese Arbeitszeit umfasst keine Ruhezeiten, in denen der Jugendliche seinem Arbeitgeber nicht zur Verfügung steht, es sei denn, die Arbeit wird im Rahmen eines ununterbrochenen Arbeitstages verrichtet (acht Stunden praktisch ununterbrochene Arbeit mit einer kurzen Mittagspause [maximal 30 bis 45 Minuten]).

Ist ein Jugendlicher bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so werden die verschiedenen Arbeitszeiten zusammengezählt.

Der Arbeitgeber muss zulassen, dass die jugendlichen Arbeitskräfte ihre Arbeit verlassen, um am obligatorischen Berufsschulunterricht teilzunehmen. Die in der Schule verbrachten Stunden sowie die mit der Ausbildung im Unternehmen zugebrachte Zeit gelten als Arbeitsstunden und sind wie vereinbart zu entlohnen.



Verfügt das Unternehmen über einen Arbeitsorganisationsplan, so muss ein Kapitel die Arbeit von Jugendlichen behandeln.

Frage 29

Welche Arbeitszeitbeschränkungen gelten für jugendliche Arbeitskräfte?

Grundsätzlich darf die Arbeitszeit einer jugendlichen Arbeitskraft 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten.

Frage 30

Welche Ruhezeiten gelten für jugendliche Arbeitskräfte?

Ruhepausen

Nach 4 Stunden Arbeit steht Jugendlichen eine bezahlte oder unbezahlte Ruhepause von mindestens 30 zusammenhängenden Minuten zu.

Werden die jugendlichen Arbeitskräfte in der Produktion und in einem Team gemeinsam mit erwachsenen Arbeitskräften eingesetzt, so stehen ihnen dieselben Ruhepausen zu wie den Erwachsenen. Die Pausen gelten nur als Arbeitszeit, wenn die Arbeit im Rahmen eines ununterbrochenen Arbeitstages verrichtet wird.

Der Arbeitstag darf nur von einer einzigen bezahlten oder unbezahlten Ruhepause unterbrochen werden.

Tägliche Ruhezeit

Über einen Zeitraum von 24 Stunden steht jugendlichen Arbeitskräften eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 zusammenhängenden Stunden zu.

Wöchentliche Ruhezeit

Innerhalb von sieben Tagen steht den Jugendlichen eine regelmäßige Ruhezeit von zwei zusammenhängenden Tagen zu, grundsätzlich einschließlich des Sonntags.

Diese Ruhezeit kann reduziert werden, wenn objektive technische oder organisatorische Gründe dies rechtfertigen, darf aber 44 zusammenhängende Stunden nicht unterschreiten.

Ausnahmen

Das luxemburgische Arbeitsministerium kann bezüglich der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten jugendlicher Arbeitskräfte schriftliche Ausnahmen für Arbeiten genehmigen, die im Rahmen einer offiziellen, von den zuständigen Behörden organisierten und beaufsichtigten Berufsausbildung verrichtet werden:

1. in Krankenhäusern, Kliniken, Pflege- und Betreuungseinrichtungen für ältere oder abhängige Personen, Kinderheimen und Kinderbetreuungs- oder -erziehungseinrichtungen und vergleichbaren Einrichtungen;
2. im sozialpädagogischen Bereich;
3. im Hotel- und Gaststättengewerbe;
4. in den Streitkräften.





Die Beschäftigung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen

Jedoch können solche Ausnahmen nur genehmigt werden, wenn sie durch objektive Gründe gerechtfertigt sind und wenn den Jugendlichen innerhalb einer kurzen Frist angemessene Ausgleichsruhezeiten dafür gewährt werden. Diese Frist darf zwölf Tage nicht übersteigen.

In diesen Fällen wird die Dauer der Ausgleichsruhezeiten und die Frist, in der sie zu nehmen sind, in der Genehmigung des Ministeriums festgelegt.

Zudem dürfen diese Ausnahmen die Sicherheit, Gesundheit, körperliche, psychische, mentale, geistige, moralische und soziale Entwicklung der Jugendlichen, ihre Teilnahme an behördlich zugelassenen und beaufsichtigten Orientierungs- oder Berufsbildungsprogrammen oder ihre Fähigkeit, dem Unterricht zu folgen, nicht beeinträchtigen.

Auf keinen Fall darf die tägliche ununterbrochene Ruhezeit zehn Stunden unterschreiten. Die wöchentliche zusammenhängende Ruhezeit darf 36 Stunden nicht unterschreiten.

Frage 31

Dürfen jugendliche Arbeitskräfte Überstunden machen?

Grundsätzlich ist jugendlichen Arbeitskräften untersagt, Überstunden zu leisten, außer

- im Falle von höherer Gewalt oder
- wenn die Existenz oder Sicherheit des Unternehmens davon abhängt,

jedoch ausschließlich, um eine ernsthafte Störung des laufenden Betriebs im Unternehmen zu vermeiden.

Die Arbeiten, welche die jugendlichen Arbeitskräfte in den Überstunden verrichten, müssen vorübergehend sein und dürfen keinen Aufschub dulden. Keinesfalls dürfen die Überstunden für Unterricht oder die Ausbildung oder für Tätigkeiten im Unternehmen im Rahmen einer dualen Ausbildung genutzt werden.

Darüber hinaus darf der Arbeitgeber nur Überstunden von jugendlichen Arbeitskräften verlangen, sofern kein Erwachsener dafür zur Verfügung steht. Die Sicherheits- und Schutzbestimmungen für die Arbeit von Jugendlichen müssen befolgt werden.

Die Gewerbeinspektion muss unverzüglich unter Angabe der Gründe, aus denen die Überstunden von jugendlichen Arbeitskräften geleistet werden müssen, darüber informiert werden.

In diesen Fällen steht den Jugendlichen zum Ausgleich eine Ruhezeit zu, die der Dauer der geleisteten Überstunden entspricht. Die Frist, in der die Ausgleichsruhezeit stattfinden muss, wird auf Vorschlag des Direktors der Gewerbeinspektion vom Arbeitsministerium festgelegt. Diese Frist darf 12 Tage ab der Leistung der Überstunden nicht überschreiten.

Jugendlichen Arbeitnehmern und Auszubildenden steht zusätzlich zu der Ausgleichsruhezeit eine Sonderentlohnung in Höhe von 100 % ihres Stundenlohns zu.

Achtung: Es dürfen höchstens 2 Überstunden pro Tag geleistet werden.

Die Arbeitszeit eines Jugendlichen darf einschließlich Überstunden folgende Grenzen nicht übersteigen:

- 10 Stunden pro Tag und
- 48 Stunden pro Woche.



Frage 32

Dürfen jugendliche Arbeitskräfte nachts arbeiten?

Jugendliche Arbeitskräfte dürfen nicht nachts arbeiten.

In Bezug auf jugendliche Arbeitskräfte bezeichnet der Begriff „Nacht“ einen Zeitraum von mindestens 12 zusammenhängenden Stunden innerhalb der Zeit zwischen 20.00 Uhr abends und 6.00 Uhr morgens.

In Unternehmen und Dienstleistungsbetrieben mit durchgehendem Schichtbetrieb dürfen jugendliche Arbeitskräfte allerdings bis 22.00 Uhr abends arbeiten.

Das luxemburgische Arbeitsministerium kann schriftliche Ausnahmen von dem Nachtarbeitsverbot für Arbeiten genehmigen, die im Rahmen einer offiziellen, behördlich organisierten und beaufsichtigten Berufsausbildung verrichtet werden:

- im Gesundheitswesen;
- im sozialpädagogischen Bereich;
- im Hotel- und Gaststättengewerbe für jugendliche Arbeitskräfte mit Ausbildungsvertrag; die Nachtarbeit ist auf 22.00 Uhr abends begrenzt;
- in den Streitkräften;
- im Bäcker- und Konditorgewerbe.

Auf jeden Fall ist Nachtarbeit zwischen Mitternacht und 4.00 Uhr morgens unzulässig.

Der Arbeitgeber muss in seinem Ausnahmeantrag eine erwachsene Person namentlich angeben, die für die Beaufsichtigung der jugendlichen Arbeitskraft zuständig ist.

Das Ministerium genehmigt nur Ausnahmen, wenn diese durch objektive Gründe gerechtfertigt sind und wenn der jugendlichen Arbeitskraft in einer kurzen Frist, mindestens jedoch innerhalb von zwölf Tagen, eine angemessene Ausgleichsruhezeit gewährt wird.

Darüber hinaus dürfen diese Ausnahmen

- die Sicherheit und Gesundheit der jugendlichen Arbeitskräfte sowie,
- die Berufsausbildung der jugendlichen Arbeitskräfte nicht beeinträchtigen.

Der Gesundheitszustand und die Fähigkeiten der jugendlichen Arbeitskräfte müssen vor Aufnahme einer Nachtarbeit und danach regelmäßig von den zuständigen arbeitsmedizinischen Diensten unentgeltlich untersucht werden.

Frage 33

Dürfen jugendliche Arbeitskräfte sonntags oder an einem gesetzlichen Feiertag arbeiten?

Grundsätzlich dürfen jugendliche Arbeitskräfte weder sonntags noch an gesetzlichen Feiertagen eingesetzt werden.

Jedoch darf der Arbeitgeber im Falle von höherer Gewalt oder wenn der Fortbestand oder die Sicherheit des Unternehmens davon abhängt, ausnahmsweise jugendliche Arbeitskräfte zur Arbeit an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag heranziehen, jedoch ausschließlich,





Die Beschäftigung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen

um eine ernsthafte Störung des laufenden Betriebes des Unternehmens zu vermeiden und wenn er nicht auf erwachsene Arbeitskräfte zurückgreifen kann.

Der Leiter des Unternehmens informiert unverzüglich die Gewerbeinspektion darüber und gibt dabei den oder die Gründe für die Sonn- oder Feiertagsarbeit an.

Außerdem kann das Arbeitsministerium eine verlängerte Genehmigung für die Sonn- und Feiertagsarbeit jugendlicher Arbeitskräfte erteilen, die in Hotels, Gaststätten, Cafés, Stehcafés, Kliniken, Pflege- und Betreuungseinrichtungen für ältere und/oder abhängige Personen, Kinderheimen oder Kindererziehungs- und -betreuungseinrichtungen tätig sind. Im Beschluss des Ministeriums wird die Geltungsdauer der Genehmigung festgelegt.

Jugendliche Arbeitskräfte sind jedoch jeden zweiten Sonntag von der Arbeit freizustellen, mit Ausnahme der Monate Juli und August im Hotel- und Gaststättengewerbe, in denen diese Beschränkung nicht gilt.

Jugendliche Arbeitskräfte haben Anspruch auf einen Lohnzuschlag in Höhe von 100 % für die Arbeit an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag.

Darüber hinaus steht ihnen zum Ausgleich für den Sonn- oder Feiertag, an dem sie für den Arbeitgeber tätig waren, innerhalb von 12 Tagen nach dem betreffenden Sonn- oder Feiertag ein Ruhetag zu.

Frage 34

Sind flexible Arbeitszeiten für jugendliche Arbeitskräfte möglich?

Im Rahmen eines Arbeitsorganisationsplans oder eines Gleitzeitmodells kann die Arbeitszeit jugendlicher Arbeitskräfte über einen Bezugszeitraum von höchstens vier Wochen verteilt werden, wenn der Kollektivvertrag dies vorsieht. Anderenfalls ist die schriftliche Genehmigung des für das Ressort Arbeit zuständigen Ministers erforderlich.

Der eventuelle Bezugszeitraum umfasst weder Unterrichts- oder Ausbildungszeiten noch Tätigkeiten im Unternehmen im Rahmen einer dualen Ausbildung. Er kann auch nicht dafür genutzt werden, die für solche Tätigkeiten zur Verfügung stehenden Stunden zu erhöhen.

Darüber hinaus kann ein Bezugszeitraum für Jugendliche nur ausnahmsweise eingeführt werden, wenn objektive Gründe dies rechtfertigen.

Die effektive maximale Arbeitszeit darf jedoch keinesfalls neun Stunden pro Tag übersteigen. Sie darf die regelmäßige Arbeitszeit im Unternehmen höchstens um zehn Prozent übersteigen und höchstens 44 Stunden pro Woche betragen.

Die für einen Bezugszeitraum von vier Wochen berechnete durchschnittliche Wochenarbeitszeit darf weder 40 Stunden noch die tariflich festgelegte maximale Wochenarbeitszeit übersteigen.

Bei einer Teilzeittätigkeit darf die tatsächliche maximale tägliche und wöchentliche Arbeitszeit die im Arbeitsvertrag festgelegte Tages- und Wochenarbeitszeit höchstens um zehn Prozent übersteigen.



DIE PROBEZEIT

1. Die grundlegenden Merkmale der Probezeit
2. Die Kündigung des Arbeitsvertrages in der Probezeit





1 DIE GRUNDLEGENDE MERKMALE DER PROBEZEIT

Frage 35

Welches Ziel wird mit einer Probezeitklausel in einem Arbeitsvertrag verfolgt?

Eine Probezeitklausel kann in jeden Arbeitsvertrag, ob befristet oder unbefristet, aufgenommen werden. In der Probezeit kann sich der Arbeitgeber ein Bild von den beruflichen Fertigkeiten des Arbeitnehmers und der Arbeitnehmer von der Arbeit machen, die ihn erwartet.

Frage 36

Wann und unter welcher Form wird die Probezeit vereinbart?

Die Probezeit findet zu Beginn des Arbeitsverhältnisses statt. Es ist übrigens ausdrücklich gesetzlich vorgeschrieben, dass eine entsprechende Bestimmung spätestens bei Dienstantritt des Arbeitnehmers im individuellen Arbeitsvertrag schriftlich fixiert werden muss. Folglich ist eine mündlich vereinbarte Probezeitklausel nichtig. Desgleichen ist eine Probezeitklausel in einem Arbeitsvertrag, den der Arbeitnehmer mehrere Tage oder gar Wochen nach seinem Dienstantritt unterzeichnet, unwirksam. Enthält der im Unternehmen anwendbare Kollektivvertrag die Bestimmung, dass jeder neue Arbeitnehmer bei seiner Einstellung erst eine Probezeit durchläuft, muss nicht in jedem individuellen Arbeitsvertrag eine Probezeitklausel enthalten sein.

Frage 37

Wie lange dauert die Probezeit?

Die Probezeit dauert mindestens 2 Wochen und höchstens 6 Monate.

Von diesem Grundsatz gibt es jedoch zwei Ausnahmen:

- Die Probezeit darf 3 Monate nicht übersteigen, wenn die Ausbildung des Arbeitnehmers unter dem Niveau eines fachlich-beruflichen Eignungsnachweises (Certificat d'aptitude technique et professionnelle, CATP) liegt.
- Die Probezeit kann auf 12 Monate verlängert werden, wenn der Bruttomonatslohn des Arbeitnehmers mindestens 3.672,48 € beträgt (Index: 702,29).

Übersteigt die vertraglich vereinbarte Probezeit die maximal mögliche Dauer, so ist sie nicht vollständig nichtig. Nur der Teil der Probezeit ist nichtig, der über diese Dauer hinausgeht.

Eine Probezeit von einem Monat oder kürzer ist in Wochen zu bemessen. Anderenfalls ist sie in Monaten zu bemessen.

Frage 38

Kann eine zweite Probezeit vereinbart werden?

Nein, im Rahmen ein und desselben Arbeitsverhältnisses ist nur eine Probezeit möglich. Sie kann nicht von einer zweiten gefolgt werden.



Wird ein Arbeitnehmer bei Auslaufen seines befristeten Arbeitsvertrages in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, so ist keine neue Probezeit mehr zu leisten.

Frage 39

Kann die Probezeit verlängert werden?

Es kann zwar keine zweite Probezeit vereinbart werden, doch kann eine Probezeit verlängert werden – allerdings nur, wenn der Arbeitsvertrag während der Probezeit ruhend gestellt wird (z. B. auf Grund von Urlaub oder Krankheit des Arbeitnehmers).

Unter diesen Umständen verlängert sich die Probezeit automatisch um die Dauer, für die der Arbeitsvertrag geruht hat. Jedoch ist nur eine Verlängerung von maximal einem Monat möglich, selbst wenn die Krankheit/der Urlaub des Arbeitnehmers länger dauert.

Frage 40

Kann die Probezeit ausgesetzt werden?

Die Aussetzung einer Probezeit ist in einem einzigen, genau geregelten Fall möglich, nämlich bei einer Schwangerschaft.

Ab dem Tag, an dem die schwangere Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber ein ärztliches Attest über ihre Schwangerschaft vorlegt, wird die Probezeit ausgesetzt. Auch wenn die Arbeitnehmerin bis zu ihrem Mutterschaftsurlaub weiterarbeitet, gilt diese Zeit nicht als Probezeit.

Die Restdauer der Probezeit läuft nach Ablauf einer Frist von 12 Wochen nach der Entbindung weiter.

Während der Aussetzung der Probezeit genießt die Arbeitnehmerin Kündigungsschutz.

Eine solche Aussetzung der Probezeit ist übrigens nur im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrages möglich.

Der befristete Arbeitsvertrag endet auch bei einer Schwangerschaft der Arbeitnehmerin bei Ablauf seiner ursprünglich vorgesehenen Dauer. In diesem Fall kann die Probezeit weder ausgesetzt werden, noch kann der befristete Arbeitsvertrag über seine Laufzeit hinaus verlängert werden.

2 DIE KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERTRAGES IN DER PROBEZEIT

Frage 41

Kann der Arbeitsvertrag in der Probezeit gekündigt werden?

In den ersten beiden Wochen der Probezeit kann der Arbeitsvertrag nur bei einer groben Pflichtverletzung des Arbeitnehmers oder Arbeitgebers gekündigt werden. Wird diese gesetzliche Vorschrift missachtet, so kann gerichtlich über eine dem Lohn während der Kündigungsfrist entsprechende Entschädigung verfügt werden.



Nach Ablauf der ersten beiden Wochen der Probezeit kann der Arbeitsvertrag per Einschreiben oder durch Unterzeichnung auf dem Duplikat des Kündigungsschreibens aufgelöst werden.

Frage 42

Ist bei einer Kündigung in der Probezeit eine Kündigungsfrist einzuhalten?

Ja, sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber müssen eine Kündigungsfrist einhalten, wenn sie das Arbeitsverhältnis in der Probezeit kündigen möchten. Die einzige Ausnahme davon besteht im Falle einer groben Pflichtverletzung, infolge derer der Arbeitsvertrag mit sofortiger Wirkung aufgehoben werden kann.

Die Kündigungsfrist, die für den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber übrigens gleich lang ist, hängt von der Dauer der Probezeit ab. Dabei gilt folgende Regel:

- Bemisst sich die Probezeit in Wochen (z. B. 3 oder 4 Wochen), so entspricht die Kündigungsfrist der Anzahl der Wochen, die die Probezeit dauert, in Tagen (in unserem Fall 3 bzw. 4 Tage).
- Bemisst sich die Probezeit in Monaten, so gelten pro Monat Probezeit 4 Tage Kündigungsfrist, wobei diese allerdings mindestens 15 Tage und höchstens einen Monat beträgt.

So ist beispielsweise bei einer Probezeit von 6 Monaten eine Kündigungsfrist von 24 Tagen zu wahren.

Dauer der Probezeit	Kündigungsfrist
2 Wochen	Kündigung unzulässig, außer bei grober Pflichtverletzung
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



Frage 43

Zu welchem Zeitpunkt beginnt und endet die Kündigungsfrist?

In der Probezeit beginnt die Kündigungsfrist von einem auf den anderen Tag. Sie läuft am Folgetag des Versands oder der persönlichen Aushändigung des Einschreibens an. Sie bemisst sich in Kalendertagen, nicht in Werktagen.

Die Kündigungsfrist endet spätestens am letzten Tag der Probezeit. Sie darf keinesfalls über das Ende der Probezeit hinauslaufen, anderenfalls kommt der Arbeitsvertrag endgültig zustande.

Frage 44

Muss der Arbeitgeber eine Kündigung in der Probezeit begründen?

Nein, in der Probezeit kann der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag nach eigenem Ermessen kündigen, ohne dem Arbeitnehmer die Gründe dafür zu nennen.

Das gilt nicht, wenn er den Arbeitsvertrag aufgrund einer groben Pflichtverletzung des Arbeitnehmers in der Probezeit fristlos kündigt.





DER LOHN

1. Die Lohnbestimmungen
2. Die Lohnpfändung
3. Die Abschlussquittung





1 DIE LOHNBESTIMMUNGEN

Der Lohn ist die direkte Gegenleistung für die Arbeit, die der Arbeitnehmer für seinen Arbeitgeber leistet. Er wird grundsätzlich in bar gezahlt (Arbeitslohn, Gratifikationen, Prämien usw.). In bestimmten Fällen ist er mit einer Sachleistung verbunden (mietfreie Wohnung, Verköstigung, Dienstwagen usw.).

Im Allgemeinen wird der Lohn von den beiden Vertragsparteien frei ausgehandelt, auch wenn bestimmte Gegebenheiten zu berücksichtigen sind, beispielsweise der gesetzliche soziale Mindestlohn oder die Lohnsätze bestimmter Kollektivverträge.

Frage 45

Welcher Mindestlohn ist derzeit einem Arbeitnehmer zu zahlen?

Der Mindestlohn, besser bekannt unter der Bezeichnung „gesetzlicher sozialer Mindestlohn“, hängt von der Qualifikation des Arbeitnehmers ab.

Verfügt der Arbeitnehmer über keinerlei Berufsausbildung, so beläuft sich der Mindestsatz, den der Arbeitgeber ihm zahlen muss, derzeit auf monatlich 1.682,76 € brutto (Index: 702,29).

Verfügt der Arbeitnehmer über eine Berufsausbildung, muss er den qualifizierten sozialen Mindestlohn in Höhe von monatlich 2.019,31 € brutto erhalten (Index: 702,29).

Als gelernter Arbeitnehmer gilt der Besitzer:

- eines beruflichen Befähigungsnachweises (Certificat d'aptitude technique et professionnelle, CATP),
- eines praktischen beruflichen Befähigungsnachweises (Certificat de capacité manuelle, CCM) mit mindestens 2 Jahren einschlägiger Berufserfahrung,
- eines technischen beruflichen Einführungszeugnisses (Certificat d'initiation technique et professionnelle, CITP) mit mindestens 5 Jahren einschlägiger Berufserfahrung.

Der Mindestlohn eines gelernten Arbeitnehmers beträgt monatlich 2.019,31 € brutto (Index: 702,29).

Dieser Betrag steht auch einem Arbeitnehmer zu, der seit mindestens 10 Jahren in dem betreffenden Beruf tätig ist, auch wenn er keine offiziellen Zeugnisse vorweisen kann. Dasselbe gilt für Arbeitnehmer, die keinen offiziellen Abschluss über theoretische Kenntnisse eines Berufs besitzen, diesen aber mindestens seit sechs Jahren ausüben und somit über eine praktische Ausbildung verfügen.

Die vorstehenden Beträge verstehen sich brutto und beziehen sich auf eine Vollzeitstelle (40 Wochenstunden).

Selbstverständlich können Arbeitgeber und Arbeitnehmer über diese Mindestsätze hinaus die Höhe des Lohnes frei verhandeln.

Frage 46

Wann muss der Arbeitgeber den Lohn zahlen?

Der Lohn ist monatlich zu zahlen, und zwar spätestens am letzten Tag des betreffenden Kalendermonats.

Im Falle eines begründeten Bedarfs oder im Notfall kann der Arbeitnehmer eine Abschlagszahlung auf seine bereits geleistete Arbeit erhalten.

Nebenvergütungen sind spätestens innerhalb von zwei Monaten nach dem Dienstjahr, nach Abschluss des Geschäftsjahres oder nach der Feststellung des Jahresergebnisses abzugelten.

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer am Ende eines jeden Monats eine Lohnabrechnung aushändigen, die unter anderem das Verfahren für die Berechnung des Lohnes, die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden, den Lohnsatz für die Arbeitsstunden sowie andere Sach- oder Barleistungen enthält.

Frage 47

Wie kann der Arbeitnehmer reagieren, wenn der Arbeitgeber den Lohn nicht zahlt?

Es kann vorkommen, dass dem Arbeitnehmer der Lohn nicht oder nur mit erheblicher Verspätung ausgezahlt wird.

Für Lohnstreitigkeiten gilt gewöhnlich folgendes Verfahren:

- mündliche Aufforderung an den Arbeitgeber;
- Einschreiben an den Arbeitgeber (Mahnung und Aufforderung zur Lohnzahlung innerhalb einer Frist von 8 oder 15 Tagen);
- Wird keine Einigung erzielt, bleibt also die Mahnung ohne Reaktion, so wird beim Arbeitsgericht eine Klage auf Zahlung des ausstehenden Arbeitslohnes eingereicht.

Es sei darauf hingewiesen, dass die Nichtzahlung des Lohnes über mehrere Monate den Arbeitnehmer zur fristlosen Kündigung berechtigt. Dieser kann in dem Fall eine Klage auf Schadenersatz beim Arbeitsgericht einreichen.

Frage 48

Kann der Arbeitgeber einen Teil des Arbeitslohnes einbehalten?

In einigen besonderen Fällen ist der Arbeitgeber berechtigt, einen Teil des dem Arbeitnehmer zustehenden Lohnes einzubehalten. Außer bei einer Lohnpfändung oder Lohnabtretung, bei denen der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist, die vorgeschriebenen Summen einzubehalten, sind dies folgende Fälle:

- Bußgelder, die der Arbeitnehmer kraft Gesetzes, aufgrund seiner Rechtsstellung oder der Betriebsordnung des Unternehmens zu zahlen hat;
- Wiedergutmachung eines Schadens, der durch Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers entstanden ist;
- in Geldform geleistete Vorschüsse.

In den drei vorstehenden Fällen darf der Arbeitgeber monatlich höchstens 10 % des Lohnes einbehalten.

- Bezahlung von für die Arbeit erforderlichen Werkzeugen, die dem Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt wurden, sowie diesbezügliche Instandhaltungskosten;
- Bezahlung von für die Arbeit erforderlichen Materialien oder Werkstoffen, für die der Arbeitnehmer die Kosten trägt.

In den beiden vorstehenden Fällen darf der Arbeitgeber den gesamten Betrag der für die Werkzeuge oder Werkstoffe anfallenden Auslagen direkt vom Lohn abziehen.

Mit Ausnahme dieser vom Gesetzgeber erschöpfend aufgezählten Fälle darf der Arbeitgeber keine Abzüge vom Arbeitslohn vornehmen. Hat er eine Forderung gegen den Arbeitnehmer, die nicht den genannten Fällen entspricht, muss er sie auf anderem Weg betreiben.

Frage 49

Wie werden Überstunden vergolten?

Seit dem 1. Januar 2009 müssen Überstunden grundsätzlich mit bezahlten Ruhezeiten abgegolten werden, wobei auf eine geleistete Überstunde anderthalb Stunden bezahlte Freizeit entfallen, die entweder genommen oder auf einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Die Modalitäten eines solchen Kontos können in einem Kollektivvertrag oder einer anderen, zwischen den Sozialpartnern auf angemessener Ebene getroffenen Vereinbarung geregelt werden.

Kann der Arbeitnehmer aus betriebsorganisatorischen Gründen die Ausgleichszeiten nicht zu den vorgenannten Bedingungen in Anspruch nehmen oder verlässt er das Unternehmen, bevor er die Ausgleichszeiten nehmen kann, hat er Anspruch auf Bezahlung seiner Überstunden in Höhe von 140 % seines üblichen Stundenlohns.

Diese 140 % sind steuer- und sozialabgabenfrei mit Ausnahme von Sachleistungen und der Pflegeversicherungsabgabe, die auf 100 % des üblichen Stundenlohns abzuführen ist.

Der Stundenlohn wird berechnet, indem der Monatslohn pauschal durch 173 Stunden geteilt wird.

Die Bedingungen für die Entlohnung von Überstunden gelten nicht für leitende Angestellte.

Als leitende Angestellte gelten Arbeitnehmer, die ein Gehalt beziehen, das unter Berücksichtigung der für die Tätigkeit erforderlichen Arbeitszeit deutlich über dem tariflichen Lohn oder einer vergleichbaren Orientierungsgröße liegt, sofern dieses Gehalt für die Bekleidung einer tatsächlichen Führungsposition gezahlt wird oder sich die Tätigkeit durch eine genau definierte Weisungsbefugnis, eine weitgehende Unabhängigkeit in der Arbeitsorganisation, eine weitgehend freie Zeiteinteilung auszeichnet und insbesondere keinen Beschränkungen der Arbeitszeiten unterworfen ist.

Frage 50.

Welche Zuschläge werden für Sonntagsarbeit gezahlt?

Sonntags geleistete Arbeitsstunden können auf zwei unterschiedliche Weisen vergütet werden:

- Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer seinen üblichen Stundenlohn und einen Zuschlag von 70 %,

oder

- er zahlt dem Arbeitnehmer nur den Zuschlag von 70 % und gewährt ihm einen Freizeitausgleich während der Woche.

Der Freizeitausgleich besteht aus einem ganzen Tag, wenn sonntags mehr als vier Stunden gearbeitet wurde, anderenfalls aus einem halben Tag.

Sind die sonntags geleisteten Arbeitsstunden gleichzeitig Überstunden des Arbeitnehmers, so hat er zugleich Anspruch auf Freizeitausgleich in Höhe von anderthalb Stunden pro Überstunde oder auf einen Zuschlag von 40 %.

Frage 51

Wie wird die Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag vergütet?

Es gibt zehn gesetzliche Feiertage: Neujahr, Ostermontag, Erster Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Nationalfeiertag, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, erster und zweiter Weihnachtstag.

Die Entlohnung für an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeitsstunden setzt sich wie folgt zusammen:

Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag	
Bezahlung der Arbeitsstunden, die normalerweise an diesem Tag zu leisten wären, mit dem üblichen Stundenlohn	100 %
Bezahlung der an diesem Tag tatsächlich geleisteten Stunden mit dem üblichen Stundenlohn	100 %
Feiertagszuschlag	100 % des üblichen Stundenlohns, multipliziert mit der Anzahl der an diesem Tag tatsächlich geleisteten Stunden

Muss ein Arbeitnehmer an einem Feiertag arbeiten, der auf einen Sonntag fällt, so hat er Anspruch auf die gesetzlich festgelegten Zuschläge sowohl für die Arbeit an einem Feiertag als auch für die Sonntagsarbeit.

Beispiel 1

Frau T. arbeitet normalerweise donnerstags 8 Stunden. Fällt ein Feiertag auf einen Donnerstag, und ihr Arbeitgeber verlangt, dass sie 4 Stunden arbeitet, hat Frau T. Anspruch auf:

- + Bezahlung der Stunden, die normalerweise an diesem Donnerstag zu leisten wären = $100 \% \times 8 \text{ Std.}$
- + geleistete Stunden = $100 \% \times 4 \text{ Std.}$
- + Feiertagszuschlag = $100 \% \times 4 \text{ Std.}$

Beispiel 2

Frau T. arbeitet laut Arbeitsvertrag sonntags nicht.

Verlangt ihr Arbeitgeber, dass sie an einem Feiertag, der auf einen Sonntag fällt, 4 Stunden arbeitet, hat sie Anspruch auf:

- + 1 Tag Freizeitausgleich
- + 100 % x 4 Std.
- + 100 % x 4 Std. (Feiertagszuschlag)
- + 70 % x 4 Std. (Sonntagszuschlag).

Frage 52**Welche Gratifikationen zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer?**

Es besteht kein gesetzlich vorgesehener Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Gratifikation. Die Gratifikation stellt also eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers dar.

Ist jedoch im Arbeitsvertrag oder im anwendbaren Kollektivvertrag eine Gratifikation vorgesehen, so ist sie fester Bestandteil der Bezahlung des Arbeitnehmers und steht ihm genauso verbindlich zu wie der Arbeitslohn.

Anders ist es, wenn der Arbeitnehmer sich von vornherein damit einverstanden erklärt, dass die Gratifikation eine freiwillige Leistung und kein fester Bestandteil des Arbeitslohns ist. In diesem Fall kann die Gratifikation, auch wenn sie im Arbeitsvertrag vorgesehen ist, gekürzt oder gar abgesetzt werden.

Ist die Zahlung einer Gratifikation übliche Praxis, so kann der Arbeitnehmer ein erworbenes Recht auf die Weiterführung der Gratifikationszahlungen geltend machen.

Die übliche Praxis gilt als erwiesen, wenn das System, nach dem die Gratifikation bewilligt wird, nachweislich folgende Bedingungen erfüllt:

- Allgemeinheit:

Dafür müssen nicht alle Arbeitnehmer eine Gratifikation erhalten.

Es reicht, dass der allgemeine Charakter für eine Kategorie von Arbeitnehmern nachgewiesen wird, die sich in der gleichen Situation befinden.

- Unveränderlichkeit:

Die Gratifikation muss jedes Jahr auf die gleiche Weise berechnet werden. Das bedeutet nicht unbedingt, dass der Betrag der Gratifikation immer gleich bleibt.

- Regelmäßigkeit:

Die Gratifikation muss regelmäßig zuerkannt werden, d. h. sie muss dem Arbeitnehmer mehrmals gezahlt worden sein, um eine übliche Praxis zu begründen.

Die Gratifikation muss nicht unbedingt in besonders vielen Jahren gezahlt worden sein. Sie kann bereits eine Regelmäßigkeit aufweisen, wenn sie drei Jahre lang hintereinander gezahlt wurde.

Durch eine Unterbrechung der Gratifikationszahlung in einem Jahr wird das Merkmal der Regelmäßigkeit nicht unbedingt aufgehoben.

Eine regelmäßige und allgemeine Zahlung von Gratifikationen an alle Arbeitnehmer oder eine bestimmte Personengruppe über mehrere Jahre innerhalb eines Unternehmens kann als übliche, regelmäßige Praxis gewertet werden, die ein erworbenes Recht der Arbeitnehmer begründet.

Im Rahmen eines solchen Gratifikationssystems darf in einem Unternehmen nicht zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten oder zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten unterschieden werden. Im letzteren Fall sind die Gratifikationen proportional zur wöchentlichen Arbeitszeit zu berechnen.

Beschließt der Arbeitgeber, die Zahlung von Gratifikationen einseitig abzuschaffen oder zu kürzen, muss er dafür das Verfahren für die Änderung wesentlicher Arbeitsbedingungen befolgen, und zwar unabhängig davon, ob die Prämien ausdrücklich vertraglich festgelegt wurden oder übliche Praxis sind. So muss er seine Arbeitnehmer per Einschreiben informieren, und die Kürzung oder Abschaffung der Gratifikation wird erst nach einer Frist wirksam, die von der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers abhängt.

2 DIE LOHNPFÄNDUNG

Frage 53

Was ist unter Lohnpfändung zu verstehen?

Die Lohnpfändung ist ein Vollstreckungsverfahren, mit dem ein Gläubiger einen Geldbetrag, den ihm ein Arbeitnehmer wegen überfälliger finanzieller Verpflichtungen (z. B. zur Rückzahlung eines Darlehens) schuldet, bei dessen Arbeitgeber blockiert.

Frage 54

Was muss ein Arbeitgeber verlassen, der einen Bescheid über die Pfändung des Lohnes eines seiner Arbeitnehmer erhält?

Eine Lohnpfändung wird dem Arbeitgeber vom Friedensgericht mitgeteilt.

Der Arbeitgeber hat daraufhin innerhalb von acht Tagen einen Beschäftigungsnachweis an das zuständige Gericht zu senden, das die Rechtmäßigkeit der Pfändung prüft. Damit bestätigt er dem Richter, dass der betreffende Arbeitnehmer tatsächlich bei ihm beschäftigt ist. Ist das nicht mehr der Fall, muss der Arbeitgeber eine Negativbescheinigung einreichen.

Sobald der Arbeitgeber den Pfändungsbescheid erhält, muss er vom Arbeitslohn die gesetzlichen Abzüge einbehalten, damit der Gläubiger zu seinem Recht kommen kann. Jedoch übergibt er dem Gläubiger erst dann das Geld, wenn die Pfändung durch das Gericht für rechtmäßig erklärt wurde, d. h. wenn in einer gerichtlichen Entscheidung rechtskräftig festgestellt wurde, dass der Arbeitnehmer tatsächlich Schuldner der geforderten Summe ist.

Frage 55

Wie wird der pfändbare Teil des Arbeitslohnes ermittelt?

Bei einer Pfändung wird zwischen fünf Lohnstufen unterschieden. Per großherzoglicher Verordnung wurde die Pfändbarkeit für die einzelnen Stufen wie folgt festgelegt:

Stufe	Monatlicher Höchstbetrag	Pfändbarer Anteil
1	bis 550 €	unpfändbar
2	551 bis 850 €	10 %
3	851 bis 1.050 €	20 %
4	1.051 bis 1.750 €	25 %
5	ab 1.751 €	unbeschränkt

Um den pfändbaren Anteil zu ermitteln, werden die abzuführenden Sozialabgaben und Steuern vom Lohn abgezogen, so dass der Nettolohn als Grundlage dient.

Frage 56

Wie werden die einzubehaltenden Beträge berechnet, wenn gegen einen Arbeitnehmer mehrere Lohnpfändungen laufen?

Laufen mehrere Lohnpfändungen in Bezug auf ein und denselben Lohn, so werden alle fälligen Schulden zusammengezählt, damit jeder Gläubiger im Verhältnis zu seiner Forderung ausgezahlt wird.

Beispiel

Drei Pfändungsbeschlüsse liegen für ein Monatsgehalt von 3.000 € netto vor.

- Pfändung 1: 2.000 €.
- Pfändung 2: 2.000 €.
- Pfändung 3: 6.000 €.

Gemäß den Gehaltsstufen kann monatlich folgender Betrag vom Arbeitgeber einbehalten werden:

$$30 + 40 + 175 + 1.250 = 1.495 \text{ €}$$

Die Pfändungssumme beträgt insgesamt 10.000 €. Pfändung 1 mit 2.000 € entspricht 2/10, Pfändung 2 mit 2.000 € entspricht 2/10 und Pfändung 3 mit 6.000 € entspricht 6/10 dieser Summe.

Der Betrag von 1.495 € wird also auf die verschiedenen Pfändungen wie folgt verteilt:

- Pfändung 1: 2/10 von 1.495 € = 299 €.
- Pfändung 2: 2/10 von 1.495 € = 299 €.
- Pfändung 3: 6/10 von 1.495 € = 897 €.

Diese Beträge werden jeden Monat einbehalten, bis die Schulden vollständig abgezahlt sind.

Frage 57

Was ist ein Lohnabzug?

Außer bei einer Lohnpfändung, zu der der Arbeitgeber auf Verlangen Dritter verpflichtet ist, kann er selbst in bestimmten Fällen Beträge vom Lohn eines Arbeitnehmers abziehen.

Diese Möglichkeit ist allerdings auf die vier folgenden Fälle beschränkt:

- Der Arbeitnehmer muss kraft Gesetzes, aufgrund seiner Rechtsstellung oder der ordnungsgemäß bekannt gegebenen Betriebsordnung ein Bußgeld zahlen.
- Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber durch einen Fehler geschädigt.
- Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer entweder für die Arbeit erforderliche Werkzeuge oder Geräte und die dazugehörigen Instandhaltungsprodukte oder für die Arbeit erforderliche Materialien oder Werkstoffe zur Verfügung gestellt, deren Kosten aufgrund einer laut den Arbeitsbedingungen zulässigen Praxis (nach einer früheren Praxis, die immer noch gesetzlich verankert ist) die Arbeitnehmer tragen.
- Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer einen Vorschuss gezahlt.

Außer in diesen Fällen ist kein Lohnabzug zulässig, da die unbedingte Verfügungsgewalt des Arbeitnehmers über seinen Lohn garantiert sein muss.

Damit ist auch ein von beiden Parteien unterzeichnetes Dokument, in dem die Verrechnung des Arbeitslohnes mit Forderungen des Arbeitgebers vereinbart wird, unwirksam, wenn die Forderung nicht einer der 4 im Gesetz erschöpfend aufgezählten Möglichkeiten entspricht.

Die vorgenannten Abzüge für Bußgelder und Vorschüsse und diejenigen für die vom Arbeitnehmer verursachten Schäden sind auf 10 % des monatlichen Nettolohns beschränkt.

3 DIE ABSCHLUSSQUITTUNG

Bei Kündigung oder sonstiger Beendigung eines Arbeitsvertrages wird eine Abschlussquittung ausgestellt. Darin bescheinigt der Arbeitnehmer, dass er von seinem Arbeitgeber alle aufgeführten Beträge erhalten hat.

Diese Quittung befreit den Arbeitgeber von der Zahlung der zum Zeitpunkt des Rechnungsabschlusses festgestellten Arbeitslohnes und Entschädigungsleistungen.

Frage 58

Welche Formvorschriften gelten für die Abschlussquittung?

Die Abschlussquittung muss schriftlich in zwei Exemplaren ausgefertigt werden, von denen der Arbeitnehmer eines behält.

Frage 59

Wie sieht der Inhalt der Quittung aus?

Außer den Beträgen, die an den Arbeitnehmer gezahlt wurden, muss die Abschlussquittung bestimmte Angaben enthalten, um wirksam zu sein. So muss sie:

- die vom Arbeitnehmer handschriftlich ausgeschriebene Angabe „anerkannt und unterzeichnet als Abschlussquittung“ enthalten,
- vom Arbeitnehmer unterzeichnet sein,
- gut lesbar den Hinweis enthalten, dass sie während einer Frist von 3 Monaten wider-rufbar ist,

- die Angabe enthalten, dass sie in zwei Exemplaren ausgefertigt wurde.

Achtung: In einem Urteil vom 21. Februar 2008 (n°32368) hat das oberste Arbeitsgericht entschieden, dass der Vermerk auf der Abschlussquittung, dass der Arbeitgeber „alle Rechte und Pflichten des Arbeitsvertrages und dessen Auflösung erfüllt hat“, die Gesamtheit der vom Arbeitnehmer vortragbaren Anforderungen beinhaltet, auch diejenigen, die sich auf die Rechtmäßigkeit der Kündigung beziehen, und dies weil die Vertragsauflösung ausdrücklich benannt wurde.

Frage 60

Kann der Arbeitnehmer die Quittung widerrufen?

Bemerkt der Arbeitnehmer nach Unterzeichnung der Quittung, dass diese einen Fehler bei der Berechnung der erhaltenen Beträge enthält oder dass ausstehende Beträge vergessen wurden, so kann er die Quittung innerhalb von 3 Monaten nach der Unterzeichnung widerrufen.

Dieser Widerruf muss per Einschreiben erfolgen. Er muss eine zusammenfassende Begründung und die Höhe der betreffenden Beträge enthalten.





DIE ARBEITSZEITEN

1. Grundsätzliches zu den Arbeitszeiten
2. Die Mindestruhezeiten
3. Die Überstunden
4. Die Nachtarbeit
5. Die Sonntagsarbeit
6. Die flexiblen Arbeitszeiten
7. Die Teilzeitarbeit





1 GRUNDSÄTZLICHES ZU DEN ARBEITSZEITEN

Frage 61

Was ist unter Arbeitszeit zu verstehen?

Mit Arbeitszeit wird die Zeit bezeichnet, in der ein Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber oder seinen Arbeitgebern, wenn er mehrere hat, zur Verfügung steht und in der er sich an dessen oder deren Vorgaben halten muss, ohne sich frei seinen persönlichen Angelegenheiten widmen zu können.

Frage 62

Wie viele Stunden pro Tag und pro Woche muss ein Arbeitnehmer arbeiten?

Grundsätzlich können Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Arbeitszeiten frei vereinbaren. Sie müssen sich dabei jedoch an die gesetzlichen Beschränkungen halten.

Der Gesetzgeber sieht Beschränkungen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit vor:

- die Arbeitszeit pro Woche ist grundsätzlich auf 40 Stunden beschränkt.
- die Arbeitszeit pro Tag ist grundsätzlich auf 8 Stunden beschränkt.

Frage 63

Darf ein Arbeitnehmer mehrere Arbeitsstellen bekleiden?

Der Arbeitnehmer kann an mehreren Arbeitsstellen tätig sein, sofern er die regelmäßige Arbeitszeit von maximal 40 Stunden pro Woche nicht überschreitet.

Arbeitet er im Rahmen von mehreren Arbeitsverhältnissen mehr als 40 Stunden pro Woche, muss er der Gewerbeinspektion die Arbeitsstellen melden.

Frage 64

Wie wird die wöchentliche Arbeitszeit auf die Wochentage aufgeteilt?

Die Woche zählt 6 Werktage, nämlich Montag, Dienstag, Mittwoch, Donnerstag, Freitag und Samstag.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer legen im Arbeitsvertrag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitsstunden auf diese Werktage frei fest, wobei sie die gesetzlichen Beschränkungen von 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche beachten.

Beschließen die Parteien, die Wochenarbeitszeit auf 5 oder weniger Tage zu verteilen, so kann die tägliche Arbeitszeit auf 9 Stunden pro Tag verlängert werden. Die Grenze von 40 Stunden pro Woche darf jedoch nicht überschritten werden.

Frage 65

Um wieviel Uhr muss der Arbeitnehmer zur Arbeit erscheinen?

Der Arbeitnehmer hat zur vereinbarten Uhrzeit laut Arbeitsvertrag zur Arbeit zu erscheinen.

Die Arbeitszeiten, die die Parteien im Arbeitsvertrag festlegen, müssen für Arbeitstage von über 6 Stunden eine Pause vorsehen. Die Dauer dieser Pause hängt von der Art der Arbeit ab.

Es sind zwar mehrere Pausen an einem Arbeitstag zulässig, aber nur eine Pause darf unbezahlt sein. Die anderen Pausen müssen bezahlt werden und zählen somit als Arbeitszeit.

Frage 66

Darf der Arbeitgeber die Arbeitszeiten eines Arbeitnehmers einseitig ändern?

Der Arbeitgeber darf die im Arbeitsvertrag festgelegten Arbeitszeiten einseitig ändern, wenn dies wiederum im Vertrag in Form einer Flexibilitätsklausel vereinbart wurde.

Beispiel für eine Flexibilitätsklausel

„Die Arbeitszeiten können je nach den betrieblichen Erfordernissen geändert werden.“

Anderenfalls ist die Zustimmung des Arbeitnehmers einzuholen. Wird keine Einigung erzielt, muss der Arbeitgeber gegebenenfalls das gesetzlich festgelegte Verfahren für die Änderung eines wesentlichen Bestandteils des Arbeitsvertrages zu Ungunsten des Arbeitnehmers einhalten¹.

Frage 67

Darf der Arbeitgeber die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die Wochentage einseitig ändern?

Hier ist zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten zu unterscheiden.

¹ Das Verfahren ähnelt dem Kündigungsverfahren.

So muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Änderung

- entweder per Einschreiben

- oder durch eigenhändige Übergabe des Schriftstücks gegen Empfangsbestätigung durch den Arbeitnehmer auf einem Duplikat des Schreibens zur Kenntnis bringen.

In Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern muss er vorher den Arbeitnehmer zu einem Gespräch einladen.

Die Änderung tritt nach einer bestimmten Frist, die von der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers abhängt (Änderung mit Ankündigung, wenn die Änderung nicht durch eine grobe Pflichtverletzung des Arbeitnehmers gerechtfertigt ist), oder mit sofortiger Wirkung (bei einer groben Pflichtverletzung des Arbeitnehmers) in Kraft.

Im Falle einer Änderung mit Ankündigung obliegt dem Arbeitnehmer jedoch, die Gründe für die Änderung in einer Frist von einem Monat ab dem Erhalt des Schreibens, in dem die Änderung seiner Arbeitsbedingungen angekündigt wird, zu erfragen. Der Arbeitgeber muss eine solche Anfrage innerhalb eines Monats beantworten.

Im Falle einer Änderung der Arbeitsbedingungen mit sofortiger Wirkung muss das Schreiben direkt den oder die gewichtigen Gründe enthalten, die den Arbeitgeber zu der Änderung bewogen haben.

Änderungen unter Missachtung der gesetzlichen Formvorschriften und Fristen sind nichtig.

Versäumt hingegen der Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer die Gründe für die Änderungen mitzuteilen, so sind letztere nicht unwirksam, sondern rechtsmissbräuchlich und begründen einen Schadensersatzanspruch. Dasselbe gilt, wenn die Gründe der Änderung nicht stichhaltig sind.

Die vertraglich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten liegt unter der regelmäßigen Arbeitszeit in dem Unternehmen (die höchstens 40 Stunden pro Woche beträgt).

Vollzeitbeschäftigte

Der Arbeitgeber kann die Einteilung der im Arbeitsvertrag festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit ändern, wenn der Arbeitsvertrag eine solche Änderungsmöglichkeit vorsieht.

Anderenfalls ist die Einwilligung des Arbeitnehmers einzuholen. Wird keine Einigung erzielt, muss der Arbeitgeber gegebenenfalls das gesetzlich festgelegte Verfahren für die Änderung eines wesentlichen Bestandteils des Arbeitsvertrages zu Ungunsten des Arbeitnehmers einhalten.

Teilzeitbeschäftigte

Die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die Wochentage kann nur mit ausdrücklicher Einwilligung des Arbeitnehmers geändert werden. Stimmt der Arbeitnehmer der veränderten Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die Wochentage nicht zu, ist die Änderung unzulässig.

Frage 68

Darf der Arbeitgeber die vertraglich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit einseitig ändern?

Hier ist zwischen dem Übergang von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitarbeit und anderen Änderungen der Arbeitszeit zu unterscheiden.

Übergang von Vollzeit zu Teilzeit und umgekehrt

Der Übergang von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung und umgekehrt ist nur mit Einwilligung des Arbeitnehmers möglich.

Ist ein Teilzeitbeschäftigter jedoch beim Arbeitsamt als Anwärter auf eine Vollzeitbeschäftigung angemeldet, so kann seine Weigerung, die vom Arbeitgeber angebotene Vollzeitstelle anzunehmen, einen rechtmäßigen Kündigungsgrund darstellen, sofern sie nicht durch tatsächliche, ernstzunehmende Gründe gerechtfertigt ist. Die Beschäftigung muss seiner Qualifikation, seinen Kenntnissen, Fähigkeiten und seiner Berufserfahrung entsprechen.

Andere Änderungen der Arbeitszeit

Der Arbeitgeber kann von einem Teilzeitbeschäftigten nicht verlangen, mehr Stunden zu arbeiten als im Arbeitsvertrag festgelegt oder zu Bedingungen zu arbeiten, die den gesetzlichen Regelungen widersprechen.

Für eine Vollzeitarbeitskraft stellen Änderungen bezüglich der wöchentlichen Arbeitszeit wesentliche Vertragsänderungen dar, da solche Änderungen Auswirkungen auf den Lohn des Arbeitnehmers haben dürften.

Deshalb muss der Arbeitgeber das besondere Verfahren für die Änderung wesentlicher Bestandteile des Arbeitsvertrages befolgen.

2 DIE MINDESTRUHEZEITEN

Frage 69

Hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf eine Pause während des Arbeitstages?

Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf mindestens eine bezahlte oder unbezahlte Ruhezeit. Da mit dieser Ruhezeit die Gesundheit und die Sicherheit des Arbeitnehmers geschützt werden soll, muss die dafür bewilligte Zeit an die Art der Beschäftigung angepasst sein.

Achtung: Es können auch mehrere Ruhezeiten festgelegt werden, jedoch ist nur eine unbezahlte Pause pro Arbeitstag zulässig. Damit soll verhindert werden, dass die Arbeitnehmer einen übermäßig langen Arbeitstag haben.

Die Regelung der Ruhezeiten kann zwar nach geltendem Recht im anwendbaren Kollektivvertrag oder auf Antrag der betroffenen Mitarbeiter gegebenenfalls nach Anhörung der Personaldelegation und nach Anhörung der Gewerbeinspektion festgelegt werden, doch werden die Ruhezeiten in der Praxis meistens in Abhängigkeit von den Arbeitszeiten der Arbeitnehmer in den jeweiligen Arbeitsverträgen individuell geregelt.

Frage 70

Wie lange dauert die tägliche Ruhezeit?

Innerhalb von 24 Stunden hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 11 Stunden.

Frage 71

Wie lange dauert die wöchentliche Ruhezeit?

Die Arbeitnehmer haben pro Woche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 44 Stunden. Diese Ruhezeit sollte nach Möglichkeit den Sonntag einschließen.

Wird auf Feststellung durch die Gewerbeinspektion die Ruhezeit von 44 zusammenhängenden Stunden nicht befolgt, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf zusätzlichen Urlaub von bis zu 6 Tagen pro Jahr.

3 DIE ÜBERSTUNDEN

Frage 72

Was ist eine Überstunde?

Unter Überstunden sind Arbeitsstunden zu verstehen, die im Auftrag oder mit Zustimmung des Arbeitgebers über die gesetzlich festgelegte oder im Arbeitsvertrag (wenn die dort ver-

einbarte Arbeitszeit unter den gesetzlichen Grenzen liegt) geregelte regelmäßige tägliche und wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden.

Es dürfen höchstens 2 Überstunden pro Tag geleistet werden.

Die Arbeitszeit eines Vollzeitarbeitnehmers darf einschließlich Überstunden folgende Grenzen nicht überschreiten:

- 10 Stunden pro Tag

und

- 48 Stunden pro Woche.

Diese Werte sind die absoluten Obergrenzen für die Arbeitszeit.

Achtung: Streitet der Arbeitgeber die Leistung von Überstunden ab, muss der Arbeitnehmer vor Gericht nachweisen, dass die Überstunden mit Zustimmung oder im Auftrag des Arbeitgebers geleistet wurden. Indessen lässt die Anwesenheit des Arbeitgebers am Arbeitsort zu der Zeit, für die der Arbeitnehmer die Bezahlung von Überstunden fordert, auf das Einverständnis des Arbeitgebers mit der Leistung der Überstunden durch diesen Arbeitnehmer schließen.

Frage 73

Wann darf der Arbeitgeber Überstunden verlangen?

Überstunden können nur in folgenden Ausnahmefällen verlangt werden:

- um den Verlust verderblicher Stoffe oder die Gefährdung technischer Arbeitsergebnisse zu verhindern;
- um Sonderaufgaben zu erledigen, beispielsweise die Aufstellung von Inventaren oder Bilanzen, Liquidationsarbeiten oder Rechnungsabschlüsse;
- in Ausnahmefällen, die im öffentlichen Interesse und aufgrund von Ereignissen, die eine nationale Bedrohung darstellen, eintreten;
- um auf einen Unfall oder eine drohende Unfallgefahr zu reagieren;
- im Falle von Notmaßnahmen an Maschinen und Geräten oder Arbeiten aufgrund höherer Gewalt, jedoch ausschließlich, wenn sie zur Vermeidung einer ernsthaften Störung des laufenden Betriebs notwendig sind.

In den ersten drei Fällen muss die Leistung von Überstunden der Gewerbeinspektion gemeldet oder von ihr vorher genehmigt werden.

Der Antrag ist direkt an die Gewerbeinspektion zu richten und muss folgenden Formvorschriften genügen: Er muss die außergewöhnlichen Umstände, aus denen die Überstunden erforderlich sind, und die Gründe erläutern, aus denen die Einstellung zusätzlicher Arbeitskräfte ausgeschlossen wird. Darüber hinaus ist dem Antrag eine Stellungnahme der Personaldelegation oder, falls es eine solche nicht gibt, der betroffenen Arbeitnehmer beizufügen.

Bei einer befürwortenden Stellungnahme der Personaldelegation bzw. der betroffenen Arbeitnehmer gilt die vorherige Zustellung des Antrags als Genehmigung.

Bei einer ablehnenden oder nicht eindeutigen Stellungnahme entscheidet der Arbeitsminister aufgrund der Berichte der Gewerbeinspektion und des Arbeitsamtes.



Eine Meldung oder Genehmigung von Überstunden ist jedoch nicht erforderlich im Falle von:

- Arbeiten, mit denen auf einen Unfall oder eine drohende Unfallgefahr reagiert wird;
- Notmaßnahmen an Maschinen und Geräten oder Arbeiten aufgrund von höherer Gewalt, jedoch ausschließlich, wenn sie zur Vermeidung einer ernsthaften Störung des laufenden Betriebes notwendig sind.

Frage 74

Können Arbeitnehmer dazu verpflichtet werden, Überstunden zu leisten?

Hier ist zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten zu unterscheiden.

Vollzeitbeschäftigte

Grundsätzlich ergibt sich aus der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers, dass er Überstunden ansetzen darf. Demzufolge kann die Weigerung eines Arbeitnehmers, Überstunden zu leisten, gegebenenfalls einen Kündigungsgrund darstellen.

Teilzeitbeschäftigte

Teilzeitbeschäftigte müssen keine Überstunden leisten.

Teilzeitbeschäftigte müssen nur Überstunden leisten, wenn dies zwischen ihnen und dem Arbeitgeber vereinbart wurde, und zwar nur zu den Bedingungen des Arbeitsvertrages und in den dort festgelegten Modalitäten (Grenzen, Voraussetzungen und Bedingungen der Leistung von Überstunden durch den Teilzeitbeschäftigten sind gegebenenfalls im Arbeitsvertrag zu regeln).

Folglich begründet die Weigerung eines Teilzeitbeschäftigten, Überstunden zu leisten, weder eine fristgerechte Kündigung noch eine fristlose Kündigung.

Frage 75

Gilt für schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen und Auszubildende eine Sonderregelung für Überstunden?

Schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen und Auszubildende müssen keine Überstunden leisten. Sie können sich weigern, über ihre regelmäßige Arbeitszeit hinaus zu arbeiten.

4 DIE NACTARBEIT

Frage 76

Wie ist Nachtarbeit definiert?

Das Gesetz definiert Nachtarbeit als Arbeit, die zwischen 22 Uhr abends und 6 Uhr morgens geleistet wird (außer für jugendliche Arbeitskräfte).



Frage 77

Wann gilt ein Arbeitnehmer als Nachtarbeiter?

Als Nachtarbeiter gelten:

- einerseits alle Arbeitskräfte, die mindestens drei Stunden ihrer täglichen Arbeitszeit in der Nacht leisten,
- und
- andererseits alle Arbeitskräfte, die eine bestimmte, in einem Kollektivvertrag oder einer anderen zwischen den Tarifpartnern landes- oder branchenweit getroffenen Vereinbarung festgelegte Dauer ihrer jährlichen Arbeitszeit in der Nacht leisten, sofern dieser Teil ein Viertel der jährlich geleisteten Arbeitsstunden übersteigt.

Frage 78

Welche Schutzvorschriften gelten für Nachtarbeiter?

Die regelmäßige Arbeitszeit von Nachtarbeitern darf über einen Zeitraum von 7 Tagen innerhalb von 24 Stunden im Durchschnitt höchstens 8 Stunden betragen.

Nachtarbeiter mit Arbeitsplätzen, die mit besonderen Risiken oder einer großen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden sind, dürfen innerhalb von 24 Stunden nicht mehr als 8 Stunden arbeiten.

Außerdem müssen sich Nachtarbeiter regelmäßig ärztlichen Untersuchungen unterziehen.

Frage 79

Welche Lohnzuschläge werden für Nachtarbeit gezahlt?

Außer für Arbeitnehmer im Gaststättengewerbe sind keine festen Lohnzuschläge, die den Arbeitnehmern für Nachtarbeit zu zahlen sind, gesetzlich vorgeschrieben.

Überhaupt wird nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen über tariflich geregelte Arbeitsverhältnisse von einem Nachtzuschlag in Höhe von mindestens 15 % gesprochen, ohne dass dieser Prozentsatz einen allgemein gültigen Wert darstellt.

Für Arbeitnehmer im Gaststättengewerbe gilt im Sinne des Gesetzes die Arbeit zwischen 23.00 und 6.00 Uhr als Nachtarbeit. Für jede zwischen 1.00 und 6.00 Uhr geleistete Stunde Nachtarbeit wird ein Zuschlag von 25 % entweder in Form von Freizeitausgleich oder in bar gezahlt.

Nachtzuschläge sind unbeschränkt steuerfrei.

Frage 80

Dürfen schwangere und stillende Frauen nachts arbeiten?

Schwangere Frauen sind nicht zur Arbeit zwischen 22.00 Uhr abends und 6.00 Uhr morgens verpflichtet, wenn dies nach Ansicht des zuständigen Arbeitsmediziners aus Sicherheits- oder Gesundheitsgründen kontraindiziert ist.

Das gleiche gilt für stillende Frauen bis zum ersten Geburtstag des Kindes.



In diesem Fall muss die Arbeitnehmerin die Freistellung von der Nachtarbeit bei ihrem Arbeitgeber beantragen, der den Antrag an den zuständigen Arbeitsmediziner zur Stellungnahme weiterleitet.

Ist der Arbeitsmediziner der Ansicht, eine Freistellung von der Nachtarbeit sei im Hinblick auf die Sicherheit oder die Gesundheit der Arbeitnehmerin angezeigt, muss der Arbeitgeber die schwangere oder stillende Frau während der gesamten für den Schutz ihrer Gesundheit oder Sicherheit erforderlichen Zeit zu ihrem früheren Arbeitslohn an einem Tagesarbeitsplatz beschäftigen.

Der Arbeitgeber muss in diesem Fall die mögliche Lohndifferenz durch die Umwandlung eines Nacht- in einen Tagesarbeitsplatz auslegen und sich anschließend von der Kranken-/Mutterschaftsversicherung erstatten lassen.

Ist die Umwandlung in einen Tagesarbeitsplatz technisch und/oder objektiv unmöglich oder aus gewichtigen Gründen unzumutbar, muss der Arbeitgeber die schwangere oder stillende Frau mit Zustimmung des Arbeitsmediziners während der gesamten für den Schutz ihrer Gesundheit oder Sicherheit erforderlichen Zeit von der Arbeit freistellen. In dieser Zeit hat die schwangere oder stillende Frau Anspruch auf Mutterschaftsgeld, das von der Kranken-/Mutterschaftsversicherung gezahlt wird.

5 DIE SONNTAGSARBEIT

Frage 81

Dürfen Arbeitnehmer sonntags arbeiten?

Grundsätzlich ist es unzulässig, Arbeitnehmer sonntags arbeiten zu lassen. Das Gesetz erlaubt jedoch Ausnahmen.

So zum Beispiel für die Erledigung dringender Arbeiten.

Auch kann in einer Betriebsvereinbarung von dem Verbot der Sonntagsarbeit abgewichen werden, wenn die Arbeit im durchgängigen Schichtbetrieb organisiert ist.

Frage 82

Welche Lohnzuschläge werden für Sonntagsarbeit gezahlt?

Sonntags geleistete Arbeitsstunden können auf zwei Arten entlohnt werden:

- Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer seinen üblichen Stundenlohn und einen Zuschlag von 70 %,

oder

- er zahlt dem Arbeitnehmer nur den Zuschlag von 70 % und gewährt ihm einen Freizeitausgleich während der Woche.

Der Freizeitausgleich besteht aus einem ganzen Tag, wenn sonntags mehr als vier Stunden gearbeitet wurde, anderenfalls aus einem halben Tag.

Sonntagszuschläge sind unbeschränkt steuerfrei.

Sind die sonntags geleisteten Arbeitsstunden gleichzeitig Überstunden des Arbeitnehmers, so sind dafür ebenfalls die entsprechenden Zuschläge zu zahlen.

6 DIE FLEXIBLEN ARBEITSZEITEN

Frage 83

Was ist unter flexiblen Arbeitszeiten zu verstehen?

Seit dem Gesetz vom 12. Februar 1999 zur Umsetzung des nationalen Beschäftigungsaktionsplans kann ein Unternehmen einen Zeitraum im 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. In einem Kollektivvertrag kann auch ein längerer oder kürzerer Bezugszeitraum vereinbart werden.

Im Rahmen einer flexiblen Arbeitsorganisation können die Arbeitnehmer über die üblichen Grenzen der Arbeit hinaus beschäftigt werden, und zwar unter folgenden Bedingungen:

- Die tägliche Arbeitszeit beträgt höchstens 10 Stunden.
- Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt höchstens 48 Stunden.
- Die auf den Bezugszeitraum von 4 Wochen oder einem Monat berechnete wöchentliche Arbeitszeit ist im Durchschnitt nicht höher als 40 Stunden.

Die luxemburgische Gesetzgebung unterscheidet zwei unterschiedliche Systeme für die Flexibilisierung der Arbeitszeit, nämlich den Arbeitsorganisationsplan [Plan d'organisation du travail, POT] und die gleitende Arbeitszeit.

Während der POT vor allem dem Arbeitgeber eine Flexibilisierung der Arbeitsorganisation ermöglicht, ist die gleitende Arbeitszeit im Interesse beider Parteien des Arbeitsvertrages.

In beiden Systemen ist das Flexibilitätsinstrument der Bezugszeitraum.

Frage 84

Was ist ein POT?

Mit dem POT können Unternehmen die wöchentliche und tägliche Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer innerhalb der gesetzlichen Grenzen an ihren Bedarf anpassen.

Der Arbeitgeber, der die Arbeit mit einem POT regeln möchte, muss spätestens fünf ganze Tage vor Beginn des Bezugszeitraums (in der Regel 4 Wochen oder ein Monat) einen Arbeitsorganisationsplan aufstellen.

Dieser Arbeitsorganisationsplan muss folgende Angaben enthalten:

- den Beginn und das Ende des Bezugszeitraums;
- den üblichen Zeitplan für die Arbeit, dem jeder Arbeitnehmer seine Arbeitsorganisation entnehmen kann, d. h. die Arbeitsstunden pro Tag und pro Woche sowie den Beginn und das Ende des Arbeitstages;



Die Arbeitszeiten

- die Tage, an denen das Unternehmen geschlossen ist, gesetzliche und traditionelle Feiertage sowie individuelle und/oder kollektive Urlaubstage;
- die wöchentliche Ruhezeit von 44 Stunden und gegebenenfalls den Freizeitausgleich, falls diese Ruhezeit nicht eingehalten wird.

Sind diese Angaben nicht im POT enthalten, ist er nichtig.

Bevor der POT in Kraft tritt, muss er der Personaldelegation oder, wenn eine solche nicht existiert, den betroffenen Arbeitnehmern zur Stellungnahme vorgelegt werden.

Geben die Personaldelegation oder die betroffenen Arbeitnehmer zweimal nacheinander eine ausreichend begründete ablehnende Stellungnahme ab, so kann die Gewerbeinspektion angerufen werden, um eine Einigung herbeizuführen.

So variiert die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit eines jeden Arbeitnehmers im Rahmen eines POT je nach Bezugszeitraum (4 Wochen oder ein Monat) und Woche.

Frage 85

Welche Überstundenregelungen gelten im Rahmen eines POT?

Im Bezugszeitraum gelten Stunden, die aus Gründen anfallen, die bei der Aufstellung des Plans bekannt sind und die im Plan vorgesehenen Arbeitszeitgrenzen übersteigen, als Überstunden, auch wenn die durchschnittliche Arbeitszeit über den gesamten Bezugszeitraum hinweg nicht überschritten wird.

Ist hingegen eine Änderung des Arbeitsorganisationsplans aufgrund eines unvorhersehbaren Ereignisses 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 Kollektivvertrag festgelegte maximale Arbeitszeit überschritten wird.

Frage 86

Was ist ein unvorhersehbares Ereignis?

Es handelt sich um ein Ereignis, das bei der Aufstellung des POT nicht vorhergesehen werden konnte, und zwar weder aufgrund seiner regelmäßigen Erscheinung in vorigen Perioden, noch als dass es der Arbeitgeber aufgrund einer in Erfüllung seiner Sorgfaltspflicht angestellten Vorhersicht künftiger Ereignisse hätte erkennen müssen oder können.

Frage 87

Was ist gleitende Arbeitszeit?

Im Rahmen der Flexibilisierung der Arbeitszeit kann anstelle eines POT eine Gleitzeitregelung eingeführt werden.

Die gleitende Arbeitszeit ist definiert als System der Arbeitsorganisation, wo die Dauer und der Zeitplan für die Arbeit täglich individuell gestaltet werden kann. Dabei sind die gesetzlichen Vorgaben für maximale Arbeitszeiten und die Vorschriften, die für eine Gleitzeitregelung im Voraus festgelegt werden müssen, zu beachten. Vorbehaltlich der gesetzlich geregelten Ausnahmen darf die Arbeitszeit höchstens 10 Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche betragen.

Im Unterschied zum POT kann der Arbeitnehmer im Rahmen einer Gleitzeitregelung seine Arbeitszeiten nach seinen persönlichen Bedürfnissen gestalten, allerdings 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 beachtet er die Grenzen, die der Arbeitgeber in der Gleitzeitordnung für die Gestaltung der Arbeitszeit gesetzt hat, und orientiert sich an den dienstlichen Vorgaben.

In einer Gleitzeitordnung wird sowohl die tägliche Kernarbeitszeit als auch 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

Das Unternehmen H hat gleitende Arbeitszeiten eingeführt. Laut Gleitzeitordnung dauert die Kernarbeitszeit jeweils von 9.00 bis 11.30 Uhr und von 14.00 bis 16.00 Uhr. Die Gleitzeit dauert 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 8.00 Uhr zu einer Dienstbesprechung kommen, so müssen sie dort pünktlich erscheinen, auch wenn die Besprechung in die Gleitzeitphase fällt.

Außerdem ist zu beachten, dass Gleitzeitregelungen gewöhnlich auch eine Mindestruhezeit enthalten, die von den Arbeitnehmern zu beachten ist. Diese Zeit hängt von der Geschäftstätigkeit des Unternehmens ab.

Wenn sich am Ende des Bezugszeitraums aufgrund der Abrechnung der geleisteten Arbeitsstunden – gegebenenfalls nach Abzug der gemäß Gleitzeitordnung zusätzlich erbrachten Arbeitsstunden, die auf den nächsten Bezugszeitraum vorgetragen werden können – ein Stundenüberschuss gegenüber der gesetzlichen oder tariflichen Arbeitszeit herausstellt, so gelten diese Stunden als Überstunden. Allerdings müssen die Überstunden mit dienstlichen Erfordernissen begründbar sein.

Ergibt die Abrechnung ein Stundendefizit, so wird dieses Soll in einer Frist, die in der Gleitzeitordnung festzulegen ist, im nächsten Bezugszeitraum durch Mehrarbeit über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus ausgeglichen. Dabei dürfen die gesetzlich festgelegten Grenzen von 10 Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche nicht überschritten werden.

Zu beachten ist außerdem, dass:

- der Betriebsrat, sofern vorhanden, die Entscheidungsbefugnis über die Einführung eines Gleitzeitsystems im Unternehmen besitzt;
- in Unternehmen, in denen es keinen Betriebsrat gibt, die Personaldelegation vor der Einführung einer Gleitzeitregelung darüber informiert werden muss;
- außerdem die nationale Datenschutzkommission vor der Einführung eines Gleitzeitsystems darüber informiert werden muss. Der Arbeitgeber muss im Rahmen einer Gleitzeitregelung ein Verarbeitungssystem für personenbezogene Daten zur Überwachung am Arbeitsplatz implementieren, bei dem die Bestimmungen des geänderten Gesetzes vom 2. August 2002 über den Schutz von Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten zu beachten sind;

Die nationale Datenschutzkommission hat in ihrem Beschluss Nr. 63/2007 vom 22. Juni 2007 das Verfahren für die Einholung einer Genehmigung für die Einführung einer Gleitzeitregelung in Unternehmen unter bestimmten Voraussetzungen vereinfacht (vgl. Website der Nationalen Datenschutzkommission www.cnpd.lu);

- die Personaldelegation Auszüge sämtlicher Abrechnungen pro Organisationseinheit erhält.

7 DIE TEILZEITARBEIT

Frage 88

Was ist unter Teilzeitarbeit zu verstehen?

Als Teilzeitarbeit wird eine Beschäftigung bezeichnet, deren wöchentliche Arbeitszeit unter der regelmäßigen Arbeitszeit im Unternehmen liegt.

Beträgt beispielsweise in einem Unternehmen die regelmäßige Arbeitszeit 40 Stunden pro Woche, so gilt jede Beschäftigung, deren Stundenzahl darunter liegt, als Teilzeitarbeit.

Frage 89

Welche besonderen Bestimmungen enthält ein Teilzeitarbeitsvertrag?

Außer den für jeden Arbeitsvertrag geltenden obligatorischen Bestimmungen muss ein Teilzeitarbeitsvertrag folgende Angaben enthalten:

- die von den Parteien vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit;
- die Verteilung der Arbeitsstunden auf die einzelnen Wochentage;

Der Arbeitgeber darf diese Einteilung nicht einseitig ändern. Eine Änderung kann nur mit Einverständnis des Arbeitnehmers beschlossen werden.

- gegebenenfalls Grenzen, Voraussetzungen und Bedingungen für die Leistung von Überstunden;

Eine Änderung dieser Grenzen, Voraussetzungen und Bedingungen ist nur im gegenseitigen Einverständnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich.

- Beschränkungen und Bedingungen für die Flexibilisierung der Arbeitszeit.

Frage 90

Muss ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer auf dessen Wunsch eine Teilzeitarbeit anbieten?

Nein, eine solche Verpflichtung ist nicht gesetzlich geregelt.

Es ist nur vorgesehen, dass ein Arbeitnehmer, der seinen Wunsch angezeigt hat, eine Teilzeitbeschäftigung aufzunehmen oder wieder aufzunehmen, bevorzugt über Teilzeitarbeitsplätze informiert wird, die im Unternehmen besetzt werden sollen und die seiner Qualifikation und Berufserfahrung entsprechen.

Dasselbe gilt für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die eine Vollzeitarbeit aufnehmen oder wieder aufnehmen möchten.

Frage 91

Können Arbeitnehmer Teilzeitbeschäftigungen ablehnen?

Ja, ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, dem sein Arbeitgeber eine Teilzeitbeschäftigung anbietet, kann diese ablehnen. Dasselbe gilt im umgekehrten Fall, nämlich wenn ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber eine Vollzeitbeschäftigung angeboten bekommt.

In beiden Fällen stellt die Ablehnung des Arbeitnehmers weder einen gewichtigen Kündigungsgrund noch einen zulässigen Grund für eine fristgerechte Kündigung dar.

Frage 92

Welche Rechte haben teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer?

Allgemein verbietet das Gesetz die Diskriminierung von vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern:

- Der Lohn der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer entspricht im Verhältnis demjenigen der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer des Unternehmens mit gleicher Qualifikation;
- Die Dauer der Betriebszugehörigkeit teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer bemisst sich auf dieselbe Weise wie die der Vollzeitbeschäftigten.

Frage 93

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer und POT: Welche Bedingungen sind zu erfüllen?

Der POT gilt auch für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, was bedeutet dass in dem Fall ein Arbeitnehmer über die in seinem Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitszeit hinaus beschäftigt werden kann.

Der Arbeitsorganisationsplan legt die Regeln für die teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer genau fest.

Folgende Regeln sind zu befolgen:

1. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Bezugszeitraum darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit laut Arbeitsvertrag nicht übersteigen.

Beispiel

Im Arbeitsvertrag sind 20 Arbeitsstunden pro Woche festgelegt. Im vierwöchigen Bezugszeitraum wird diese Grenze flexibel gehandhabt, so dass der Arbeitnehmer folgendermaßen arbeiten kann:

- 24 Stunden in Woche 1;
- 16 Stunden in Woche 2;
- 18 Stunden in Woche 3;
- 22 Stunden in Woche 4.



Zusammengerechnet darf die durchschnittliche Arbeitszeit in diesen 4 Wochen nicht mehr als die vertraglichen 20 Stunden pro Woche betragen.

In unserem Beispiel beträgt die durchschnittliche Arbeitszeit $(24 + 16 + 18 + 22) : 4 = 20$ Stunden/Woche.

Die vertraglich festgelegte Grenze wird also beachtet.

2. Im Bezugszeitraum darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bis zu 20 % länger beschäftigen als die Tages- und Wochenarbeitszeit laut Arbeitsvertrag beträgt.

Achtung: Im Arbeitsvertrag eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers kann ein Flexibilitätsfaktor festgelegt werden, der unter oder auch über 20 % liegt. Doch die Grenze ist in jedem Fall die regelmäßige Wochenarbeitszeit (Vollzeit) im Unternehmen (also meistens 40 Stunden pro Woche).

So kann ein Arbeitnehmer, in dessen Arbeitsvertrag eine Wochenarbeitszeit von 20 Stunden festgelegt ist, im Bezugszeitraum bis 24 Stunden pro Woche beschäftigt werden. Der Arbeitsvertrag kann sogar einen noch höheren Prozentsatz vorsehen (z. B. 30% oder 40%).

Beispiele

- Im Arbeitsvertrag ist eine Wochenarbeitszeit von 25 Stunden festgelegt. Im Bezugszeitraum kann diese Grenze um 20 % überschritten werden.

Das bedeutet, die maximale Arbeitszeit im Bezugszeitraum beträgt:

$$25 + (20 \% \text{ de } 25) = 30 \text{ Stunden/Woche.}$$

- Im Arbeitsvertrag ist eine Wochenarbeitszeit von 20 Stunden festgelegt und gleichzeitig geregelt, dass dieser Wert im Bezugszeitraum um 100 % überschritten werden kann.

Mit seiner Unterschrift hat sich der Arbeitnehmer bereit erklärt, im Bezugszeitraum bis zu 40 Stunden pro Woche zu arbeiten.

Dieselben Berechnungsregeln gelten für die Flexibilisierung der täglichen Arbeitszeit.

Derteilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer kann nicht dazu gezwungen werden, im Bezugszeitraum Überstunden zu leisten. Er muss damit einverstanden sein.

Bei einem unvorhergesehenen Ereignis kann der Arbeitgeber die Zeitpläne innerhalb des POT ändern, ohne Überstunden bezahlen zu müssen.

Frage 94

Kann der Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer zu Überstunden verpflichten?

Nein, Überstunden dürfen nur in gegenseitigem Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geleistet werden, und zwar in den im Arbeitsvertrag festgelegten Grenzen und zu den dort genannten Bedingungen.

Das Gesetz verpflichtet die Parteien dazu, im Arbeitsvertrag die Frage der Überstunden zu regeln und insbesondere die Voraussetzungen und Bedingungen dafür genau festzu-



legen. Diese Grenzen, Voraussetzungen und Bedingungen können nur in gegenseitigem Einvernehmen zwischen den Parteien geändert werden.

Die Leistung von Überstunden durch einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer darf nicht dazu führen, dass seine tatsächliche Arbeitszeit über der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers in derselben Einrichtung oder demselben Unternehmen nach Maßgabe des Gesetzes oder Kollektivvertrags liegt.

Außerdem dürfen höchstens 2 Überstunden pro Tag geleistet werden.







DIE KRANKHEIT

1. Die Krankheit des Arbeitnehmers
2. Die Krankheit und der Urlaub





1 DIE KRANKHEIT DES ARBEITNEHMERS

Es kann vorkommen, dass ein Arbeitnehmer vorübergehend nicht zur Arbeit gehen kann, weil er krank ist oder einen Unfall hatte. Der Gesetzgeber erlegt ihm in dem Fall verschiedene Pflichten gegenüber seinem Arbeitgeber auf.

Frage 95

Innerhalb welcher Frist muss der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber die Krankheit melden?

Der kranke Arbeitnehmer muss seinen Arbeitgeber oder dessen Vertreter direkt am ersten Tag seines Fernbleibens benachrichtigen.

Das kann persönlich oder durch eine dritte Person (z. B. seinen Ehegatten, ein Familienmitglied, einen Freund usw.) geschehen. Die Mitteilung kann sowohl mündlich (z. B. telefonisch) als auch schriftlich (z. B. per Fax) erfolgen.

Im Streitfall muss der Arbeitnehmer nachweisen können, dass er den Arbeitgeber von seinem krankheitsbedingten Fernbleiben unterrichtet hat.

Frage 96

Innerhalb welcher Frist muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber ein ärztliches Attest vorlegen?

Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber spätestens am dritten Tag seines Fernbleibens ein ärztliches Attest vorlegen, in dem seine Arbeitsunfähigkeit bescheinigt wird. Der Arbeitnehmer muss nachweisen können, dass sein Arbeitgeber das Attest vor Ablauf von drei Tagen erhalten hat.

Frage 97

Wozu dienen diese Mitteilungen des Arbeitnehmers an seinen Arbeitgeber?

Kommt der Arbeitnehmer seinen Mitteilungspflichten nach (Meldung am ersten Tag und Vorlage des Attests spätestens am dritten Tag), genießt er einen gesetzlichen Kündigungsschutz.

Beide Bedingungen müssen erfüllt sein, damit der Kündigungsschutz greift.

Dieser Schutz ist jedoch befristet: Er gilt höchstens 26 Wochen ab dem ersten Krankheitstag.

Zu dem Verbot, einen kranken Arbeitnehmer zu entlassen, gibt es mehrere Ausnahmen.

In der Tat kann der Arbeitgeber in folgenden Fällen den Arbeitsvertrag auflösen:

- Der Arbeitnehmer hat innerhalb von drei Tagen kein Attest vorgelegt.
- Der Arbeitnehmer ist aufgrund eines Verbrechens oder eines Vergehens, an dem er freiwillig beteiligt war, erkrankt.

- Ein Arbeitnehmer, der seine Krankheit nicht gemeldet hatte, legt dem Arbeitgeber ein ärztliches Attest vor, nachdem er das Kündigungsschreiben oder die Einladung zum Kündigungsgespräch erhalten hat (außer in einem Notfall mit Krankenhauseinlieferung).
- Die Kündigungsschutzfrist ist abgelaufen.

Frage 98

Was geschieht, wenn der Arbeitgeber nicht von der Krankheit eines Arbeitnehmers unterrichtet wird?

Die Tatsache, dass der Arbeitnehmer keine der beiden Pflichten erfüllt, stellt einen schwerwiegenden Fehler dar und rechtfertigt eine fristlose Kündigung.

Anders verhält es sich, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber am ersten Tag seines Fernbleibens informiert hat, aber versäumt, ihm binnen 3 Tagen das ärztliche Attest vorzulegen.

In dem Fall stellt das Versäumnis der Attestvorlage in der vorgegebenen Frist eine Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers dar, die gegebenenfalls eine fristgerechte Kündigung rechtfertigt.

Meldet ein Arbeitnehmer sein Fernbleiben dem Arbeitgeber nicht am ersten Tag, legt ihm jedoch am zweiten Tag ein ärztliches Attest vor, so tendiert die Rechtsprechung dahin, dass dieses Versäumnis allein ohne andere Faktoren im Zusammenhang mit dem Verhalten oder der Befähigung des Arbeitnehmers keine fristgerechte Kündigung rechtfertigt.

Frage 99

Wie lange hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber?

Der arbeitsunfähige Arbeitnehmer hat bis zum Ende des Kalendermonats, in den der 77. Tag seiner Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Bezugszeitraums von zwölf aufeinander folgenden Kalendermonaten fällt, Anspruch auf die Fortzahlung seines gesamten Arbeitslohnes und aller anderen Vergünstigungen, die aus seinem Arbeitsvertrag erwachsen. Ein neuer Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht erst wieder ab dem Folgemonat des ersten Monats, in dem diese Abwesenheitsdauer unterschritten wurde.

Nach dem Zeitraum von 77 Tagen muss der Arbeitgeber den Lohn allerdings bis zum Ende des laufenden Monats weiterzahlen. Werden die 77 Tage am letzten Tag des Monats erreicht, so hat der Arbeitgeber seine Pflicht erfüllt. Die Bezahlung eventueller weiterer Arbeitsunfähigkeitszeiten geht zulasten der nationalen Gesundheitskasse. Fällt der 77. Tag hingegen auf den ersten Tag eines Monats, so ist die CNS erst ab dem ersten Tag des Folgemonats für die Bezahlung zuständig, sodass sich der Zeitraum der Lohnfortzahlung um eine Dauer zwischen 27 Tagen (Februar) und 30 Tagen (Monate mit 31 Tagen) verlängert.

Die Lohnfortzahlung dauert demzufolge höchstens 107 Tage bzw. fünfzehn Wochen und zwei Tage. Bei Berücksichtigung der Verteilung der Arbeitsunfähigkeitszeiten entsprechend ihrer Dauer erhält man einen Mittelwert von dreizehn Wochen.

Um zu verhindern, dass die Pflicht zur Lohnfortzahlung von der Gesundheitskasse infolge der monatlichen Schwankungen im Bezugszeitraum ab dem Folgemonat des Monats, in dem

die 77 Tage der Arbeitsunfähigkeit erreicht wurden, wieder auf den Arbeitgeber zurückfällt, sieht der neue Gesetzestext vor, dass die Pflicht zur Lohnfortzahlung frühestens zu Beginn des folgenden Monats wieder auf den Arbeitgeber übergeht, wenn die zu berücksichtigende Dauer der Lohnfortzahlung unter 77 Tage fällt.

Frage 100

Was ist unter Lohnfortzahlung zu verstehen?

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Weiterzahlung seines gesamten Arbeitslohnes. Dabei handelt es sich um eine tatsächliche Erhaltung seines Arbeitslohnes.

Der krankheitsbedingt abwesende Arbeitnehmer muss somit einen Lohn erhalten, als hätte er gearbeitet. Er darf keinen Nachteil dadurch erleiden, dass er der Arbeit unverschuldet fernbleibt.

Da der krankheitsbedingt abwesende Arbeitnehmer genauso vergütet werden muss, als würde er arbeiten, müssen ihm alle Zuschläge für:

- Überstunden,
- Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag,
- Nachtarbeit,
- Sonntagsarbeit,

die der Arbeitnehmer für wirklich geleistete Arbeit bezogen hätte, während der Phase der vollständigen Lohnfortzahlung gezahlt werden. Wenn also für die Krankheitszeit des Arbeitnehmers vorgesehen war (bevor er erkrankte), dass er nachts arbeitet, so hat er Anspruch auf die Zuschläge, die in seinem Arbeitsvertrag oder im Kollektivvertrag (der Bestandteil seines Arbeitsvertrages ist) festgelegt sind. Dasselbe gilt für die Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag und an einem Sonntag oder für Überstunden, die für die betreffende Zeit vereinbart waren.

Arbeitet der Arbeitnehmer nach einem Arbeitsorganisationsplan, so muss die Festlegung des Lohnes, den er in seiner krankheitsbedingten Abwesenheitszeit erhält, auf diesem Plan beruhen. Somit sind die Arbeitstage, die auf einen Sonntag oder Feiertag fallen, sowie die Nachtarbeitsstunden und gegebenenfalls die Überstunden entsprechend zu vergüten.

Frage 101

Können wiederholte krankheitsbedingte Abwesenheitszeiten ein Kündigungsgrund sein?

Häufige und/oder lange Abwesenheitszeiten wegen Krankheit können dem Arbeitgeber als Grund für die Kündigung des Arbeitsvertrages dienen. Es ist davon auszugehen, dass solche Abwesenheitszeiten den Betrieb des Unternehmens ernsthaft stören und sich der Arbeitgeber nicht auf die erforderliche regelmäßige Mitarbeit des Arbeitnehmers verlassen kann.

Der Arbeitgeber kann somit einen häufig kranken Arbeitnehmer, entweder wenn dieser nach seiner Krankmeldung wieder zur Arbeit erscheint, oder nach Ablauf der Schutzfrist von 26 Wochen unter Wahrung der Kündigungsfrist mit der Begründung entlassen, dass dem Unternehmen durch das lange oder wiederholte Fehlen des Arbeitnehmers schwerwiegende organisatorische Probleme erwachsen.

Frage 102

Darf der Arbeitgeber von einem kranken Arbeitnehmer verlangen, dass er sich einer zweiten ärztlichen Untersuchung unterzieht?

Es kommt vor, dass der Arbeitgeber an der Erkrankung eines Arbeitnehmers zweifelt oder hinter einem ärztlichen Attest eine Gefälligkeit vermutet.

Nach der Rechtsprechung kann der Arbeitgeber von einem Arbeitnehmer verlangen, dass dieser sich während einer ärztlich bescheinigten Krankheit von einem Arzt seiner Wahl erneut untersuchen lässt.

Der Arbeitnehmer kann das nicht ohne guten Grund verweigern.

Unterzieht sich der Arbeitnehmer dieser zweiten Untersuchung nicht, ohne dem Arbeitgeber eine Erklärung dafür zu liefern, begeht er eine grobe Pflichtverletzung. Außerdem ist der Kündigungsschutz damit hinfällig.

Lässt sich der Arbeitnehmer hingegen erneut untersuchen, so hat das Attest dieses Arztes keinen Vorrang vor demjenigen, das der Arbeitnehmer vorgelegt hatte. Durch das neue Attest wird das erste Attest des behandelnden Arztes des Arbeitnehmers nicht automatisch ungültig.

Die Überzeugung des Arbeitgebers dahingehend, dass der Arbeitnehmer nicht arbeitsunfähig ist, muss zusätzlich durch andere Faktoren untermauert werden (z. B. abendliches, nicht erlaubtes Ausgehen, häufiges Ausgehen usw.). Ist dies der Fall, kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer unter Wahrung der Kündigungsfrist entlassen, und zwar ohne das Ende des Kündigungsschutzes abzuwarten.

Frage 103

Können auf Antrag des Arbeitgebers behördliche Überprüfungen eines kranken Arbeitnehmers angeordnet werden?

Unter behördlicher Überprüfung arbeitsunfähiger Personen ist der Besuch von Kontrolleuren entweder am Wohnsitz oder am Aufenthaltsort der Person zu verstehen. Die Überprüfung kann auch an öffentlichen Orten oder in medizinischen Behandlungseinrichtungen stattfinden.

Die behördliche Überprüfung wird von vereidigten, von der CNS bestellten Kontrolleuren vorgenommen. Die Kontrolleure sind im Besitz einer Ermächtigungsbescheinigung. Sie haben die Aufgabe festzustellen, ob sich die arbeitsunfähige Person an die gesetzlichen Bestimmungen hält.

Allgemein kann der zuständige Dienst der CNS jedes Mal, wenn ihm das krankheits- oder unfallbedingte Fehlen eines Arbeitnehmers gemeldet wird, eine Überprüfung vornehmen.

Das Gesetz vom 13. Mai 2008 über die Einführung des Einheitsstatuts sieht die Möglichkeit einer behördlichen Überprüfung auf einen hinreichend begründeten schriftlichen Antrag des Arbeitgebers vor. Er muss dem Kontrolldienst der CNS das Fehlen des Arbeitnehmers gemeldet haben. Der Antrag auf Überprüfung wird mithilfe eines Antragsformulars gestellt, das der Arbeitgeber beim Kontrolldienst per Post, Fax oder auf elektronischem Weg einreicht.

Hat der Arbeitgeber dem Kontrolldienst das Fehlen eines Arbeitnehmers zwecks Überprüfung angezeigt, erhält er vom Krankenkontrolldienst per Fax oder E-Mail eine

schriftliche Bestätigung sowie eine Eingangsnummer der betreffenden Nachricht.

Der Arbeitgeber muss auf demselben Wege umgehend melden, wenn der Arbeitnehmer während der gemeldeten Dauer seiner Arbeitsunfähigkeit die Arbeit wieder aufnimmt.

Der Arbeitgeber kann bezüglich desselben Arbeitnehmers frühestens nach Ablauf einer Frist von 30 Tagen nach dem letzten Antrag einen neuen Antrag stellen.

Achtung: Diese Überprüfungen können sowohl während der Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber als auch während der Krankengeldzahlung durch die CNS vorgenommen werden.

Die behördlichen Überprüfungen sind auch außerhalb der Grenzen des Großherzogtums Luxemburg möglich. In dem Fall werden sie entweder von den Mitarbeitern der am gewöhnlichen oder vorübergehenden Aufenthaltsort zuständigen Behörden oder, wenn das anwendbare Recht dies ermöglicht, auch durch die Kontrolleure der CNS vorgenommen.

Frage 104

Welche Auswirkungen kann eine längere Krankheit auf den Arbeitsvertrag haben?

Der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers endet von Rechts wegen am Tag, an dem sich sein Recht auf Krankengeld gemäß Sozialversicherungsgesetzbuch erschöpft, das heißt, nach 52 Wochen Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Bezugszeitraumes von 104 Wochen.

Mit der Erschöpfung des Rechts auf Krankengeld endet also automatisch auch der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers.

So kann eine Arbeitsunterbrechung von 5 Tagen aufgrund einer harmlosen Krankheit im schlimmsten Fall dazu führen, dass die 52 Wochen im zweijährigen Bezugszeitraum überschritten werden und der Arbeitsvertrag der betroffenen Person sofort endet.

Auch kann es vorkommen, dass der Arbeitsvertrag eines krankheitsbedingt arbeitsunfähigen Arbeitnehmers automatisch endet, obwohl er immer noch Kündigungsschutz genießt (26 Wochen ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit), wenn die maximale Dauer der Kostenübernahme durch die nationale Gesundheitskasse ausgeschöpft ist.

2 DIE KRANKHEIT UND DER URLAUB

Frage 105

Wird der Urlaub im Krankheitsfall unterbrochen?

Erkrankt ein Arbeitnehmer während seines Urlaubs derart, dass er den Urlaub nicht mehr zur Erholung nutzen kann, so zählen die Krankheitstage, sofern sie durch ein ärztliches Attest belegt werden, nicht als Urlaubstage.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen somit den Urlaub im gemeinsamen Einvernehmen neu festlegen.

Verbringt der Arbeitnehmer seinen Urlaub in Luxemburg, muss er seinem Arbeitgeber innerhalb von 3 Tagen ein ärztliches Attest vorlegen. Befindet er sich im Ausland, muss er veranlassen, dass das Attest dem Arbeitgeber so schnell wie möglich zugeht.

Frage 106

Können Urlaubstage, die aufgrund einer Erkrankung nicht genommen wurden, auf das nächste Jahr vorgetragen werden?

Bisher wurde eine Krankheit nicht als Grund für einen Urlaubsvortrag vom laufenden auf das nächste Jahr anerkannt.

Ein Urteil des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften vom 20. Januar 2009 hat die bisher geltenden Grundsätze aufgehoben.

Der Gerichtshof hat nämlich entschieden, dass eine nationale Gesetzgebung, nach der sich das Recht auf Jahresurlaub am Ende des Bezugszeitraums oder eines Vortragszeitraums erschöpft, ohne dass der Arbeitnehmer die Möglichkeit hatte, dieses Recht wahrzunehmen, der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung widerspricht. Die Richtlinie wurde in Luxemburg mit einem Gesetz vom 19. Mai 2006 umgesetzt.

Daraus sind folgende Schlüsse zu ziehen:

- Die Krankheit begründet einen Urlaubsvortrag vom laufenden Jahr nicht nur bis zum Ende des Vortragszeitraums – der entweder bis zum Ende des folgenden Jahres, wenn es sich um den anteilmäßigen Urlaub des ersten Einstellungsjahrs handelt, oder bis zum 31. März des Folgejahres, wenn es sich um den Normalfall des noch nicht genommenen jährlichen Erholungsurlaubs handelt, dauert – sondern sogar darüber hinaus, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Vortragszeitraums den Urlaub nicht nehmen konnte.
- Konnte der Urlaub später nicht genommen werden, weil der Arbeitsvertrag endete – entweder weil er gekündigt wurde oder weil er von Rechts wegen endete – so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine finanzielle Entschädigung, die dem verbleibenden Urlaubsanspruch entspricht.

Die nationalen Gerichte wenden nun diese Regelungen an.

Frage 107

Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Sonderurlaub, um während der Arbeitszeit zum Arzt zu gehen?

Das Gesetz sieht nicht vor, dass für Arztbesuche Stunden oder Tage Sonderurlaub zu gewähren sind.

Somit muss ein Arbeitnehmer die Einwilligung seines Arbeitgebers einholen, wenn er während der Arbeitszeit zum Arzt gehen möchte. In dem Fall ist klar festzulegen, ob es sich um eine Arbeitsbefreiung oder um Urlaub für den Arztbesuch handelt.

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, eine Arbeitsbefreiung zu gewähren, und kann vom Arbeitnehmer verlangen, dass dieser seine Arzttermine nach der Arbeit wahrnimmt.

Gleichwohl kann in einem Kollektivvertrag vereinbart werden, dass für Arztbesuche Sonderurlaub gewährt wird oder das Verlassen des Arbeitsplatzes zulässig ist.



DIE ARBEITSBEDINGUNGEN FÜR SCHWANGERE UND STILLENDE FRAUEN

1. Die Arbeitsbedingungen für schwangere und stillende Frauen
2. Der Kündigungsschutz
3. Der Mutterschaftsurlaub
4. Die Stillzeiten





1 DIE ARBEITSBEDINGUNGEN FÜR SCHWANGERE UND STILLENDE FRAUEN

Frage 108

Müssen schwangere und stillende Frauen nachts arbeiten?

Als Nachtarbeit gilt die Arbeit zwischen 22.00 Uhr abends und 6.00 Uhr morgens.

Eine schwangere Frau ist nur von der Nachtarbeit befreit, wenn sie dies ausdrücklich bei ihrem Arbeitgeber beantragt und wenn ein Gesundheits- oder Sicherheitsrisiko besteht.

Dieses Risiko wird im Auftrag des Arbeitgebers von einem Arbeitsmediziner festgestellt.

Besteht kein Risiko, kann die Frau weiter nachts arbeiten. Anderenfalls muss der Arbeitgeber sie bei gleichem Lohn auf einen Tagesarbeitsplatz versetzen.

Ist eine solche Versetzung nicht möglich, verordnet der Arbeitsmediziner der betroffenen Frau eine Freistellung von der Arbeit. In dieser Zeit wird sie nicht mehr vom Arbeitgeber bezahlt, sondern erhält von der Gesundheitskasse Mutterschaftsgeld.

Dasselbe gilt für stillende Frauen, jedoch nur bis zum ersten Geburtstag des Kindes.

Frage 109

Gibt es Tätigkeiten, die für schwangere oder stillende Frauen als gefährlich gelten?

Das Gesetz stuft einige Tätigkeiten als gefährlich für die Gesundheit und Sicherheit einer schwangeren oder stillenden Frau ein.

Diese als gefährlich geltenden Tätigkeiten sind in zwei Kategorien eingeteilt:

Tätigkeiten der ersten Kategorie sind Aufgaben wie das Heben von über fünf Kilo schweren Lasten, Tätigkeiten, die eine Sturz- oder Rutschgefahr bergen, sowie Tätigkeiten in ständig hockender oder gebückter Haltung.

In der zweiten Kategorie sind Tätigkeiten zusammengefasst, bei denen die Frau mit chemischen Substanzen wie Blei oder biologischen Arbeitsstoffen wie Toxoplasma oder den Rötelnvirus in Kontakt kommen.

Frage 110

Welche Maßnahmen sind zu treffen, wenn der Arbeitsplatz einer schwangeren oder stillenden Frau gefährlich ist?

Während bei Tätigkeiten der ersten Kategorie nur dann Schutzmaßnahmen zu treffen sind, wenn der Arbeitsmediziner ein Gesundheitsrisiko festgestellt hat, gelten die Tätigkeiten der zweiten Kategorie als so gefährlich, dass allein aufgrund der Expositionsgefahr Schutzmaßnahmen angezeigt sind.

Der Arbeitgeber hat folgende Schutzmaßnahmen zu ergreifen:

- Bei Tätigkeiten der ersten Kategorie muss der Arbeitgeber zunächst versuchen, das Gesundheitsrisiko durch eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes zu beseitigen. Ist das nicht möglich, muss er die betroffene Frau an einen anderen Arbeitsplatz versetzen. Steht ein solcher nicht zur Verfügung, ist die Frau von der Arbeit freizustellen.
- Bei Tätigkeiten der zweiten Kategorie muss der Arbeitgeber die Frau sofort an einem anderen Arbeitsplatz einsetzen bzw. sie in Ermangelung dessen von der Arbeit freistellen.

Von der Arbeit freigestellte schwangere oder stillende Frauen erhalten von der Gesundheitskasse Mutterschaftsgeld.

2 DER KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Frage 111

Können schwangere Frauen entlassen werden?

Eine Arbeitnehmerin genießt ab dem Tag, an dem sie dem Arbeitgeber eine Schwangerschaftsbescheinigung vorlegt, bis 12 Wochen nach der Entbindung Kündigungsschutz.

Während dieser Zeit darf der Arbeitgeber weder das Arbeitsverhältnis kündigen noch die Arbeitnehmerin zu einem Gespräch in Vorbereitung einer fristgerechten Kündigung vorladen. Eine entgegen diesem Verbot ausgesprochene Kündigung oder Vorladung zum Kündigungsgespräch ist nichtig und unwirksam.

Wurde vor der Vorlage der ärztlichen Schwangerschaftsbescheinigung eine Kündigung ausgesprochen oder eine Vorladung zum Kündigungsgespräch verschickt, so kann die Arbeitnehmerin binnen 8 Tagen ab Zustellung der Kündigung oder Erhalt der Vorladung zum Kündigungsgespräch ein ärztliches Attest über ihren Zustand per Einschreiben einreichen und die Nichtigkeitserklärung der Kündigung oder der Vorladung zum Kündigungsgespräch verlangen.

Wurde einer schwangeren Arbeitnehmerin gekündigt, muss sie innerhalb von 15 Tagen nach der Kündigung beim Präsidenten des Arbeitsgerichts beantragen, die Nichtigkeit der Kündigung zu bestätigen und ihre Weiterbeschäftigung oder Wiedereingliederung im Unternehmen anzuordnen.

Nach dieser Frist kann die schwangere Frau die Kündigung nicht mehr für nichtig erklären lassen. Gegebenenfalls kann sie jedoch in der gesetzlich vorgeschriebenen Form und Frist Klage wegen missbräuchlicher Kündigung einreichen.

Gleichwohl kann eine schwangere Frau auch während des Kündigungsschutzes wegen einer groben Pflichtverletzung fristlos entlassen werden.

Der Arbeitgeber darf diese Kündigung jedoch nicht auf eigenes Betreiben schicken.

Er muss beim Arbeitsgericht die Aufhebung des Arbeitsvertrages wegen grober Pflichtverletzung beantragen.

Der Arbeitgeber kann eine vorübergehende Suspendierung des Arbeitsvertrages für die Zeit aussprechen, in der die Gerichtsentscheidung aussteht. In dem Fall kann die betroffene Frau die Fortzahlung ihres Lohns bis zur endgültigen Gerichtsentscheidung beantragen.

Dieser Antrag ist innerhalb von 15 Tagen nach der Mitteilung über die Suspendierung bei Gericht zu stellen. Die Arbeitnehmerin läuft damit allerdings Gefahr, die Summe zurückzahlen zu müssen, wenn die Aufhebung ihres Arbeitsvertrages mit Wirkung auf den Tag der Suspendierung anerkannt wird.

3 DER MUTTERSCHAFTSURLAUB

Frage 112

Wie lange dauert der Mutterschaftsurlaub?

Der Mutterschaftsurlaub hat eine Dauer von 8 Wochen vor bis 8 Wochen nach der Geburt des Kindes (pränataler/postnataler Urlaub).

Der postnatale Urlaub kann bei Frühgeburten (vor der 37. Schwangerschaftswoche) und Mehrlingsgeburten sowie für stillende Mütter um 4 Wochen verlängert werden.

Während des Mutterschaftsurlaubs besteht für die betroffene Arbeitnehmerin immer Arbeitsverbot.

Frage 113

Verfällt der pränatale Mutterschaftsurlaub teilweise, wenn die Geburt vor dem errechneten Termin stattfindet?

Findet die Geburt vor dem errechneten Termin laut ärztlicher Schwangerschaftsbescheinigung statt, verfällt der verbleibende Teil des pränatalen Urlaubs dennoch nicht.

Der postnatale Urlaub wird einfach um diese Tage verlängert.

Frage 114

Entsteht im Mutterschaftsurlaub ein Anspruch auf Erholungsurlaub?

Ja, der Mutterschaftsurlaub ist der Arbeitszeit gleichgestellt und begründet somit einen Urlaubsanspruch.

Laut Gesetz kann außerdem der Jahresurlaub, der zu Beginn des Mutterschaftsurlaubs noch nicht genommen worden war, innerhalb der gesetzlichen Fristen vorgetragen werden, d. h. im Prinzip bis zum 31. März oder gar bis zum 31. Dezember des folgenden Jahres.

Frage 115

Wird die Betriebszugehörigkeit einer Arbeitnehmerin durch den Mutterschaftsurlaub unterbrochen?

Nein, die Betriebszugehörigkeit läuft während des Mutterschaftsurlaubs weiter. Das Gesetz legt sogar ausdrücklich fest, dass die Zeit des Mutterschaftsurlaubs für die Feststellung von Ansprüchen der Arbeitnehmerin aufgrund der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit (z. B. Prämien, Gratifikationen oder 13. Monatslohn in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit) angerechnet wird.

Die Arbeitnehmerin behält außerdem alle Vergünstigungen, die sie bis zum Mutterschaftsurlaub erworben hatte.

Frage 116

Welche Bezahlung erhält eine Arbeitnehmerin im Mutterschaftsurlaub?

Im Mutterschaftsurlaub erhält die Arbeitnehmerin ihren Lohn nicht vom Arbeitgeber, sondern von der Gesundheitskasse. Sie erhält ein Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengelds, das grundsätzlich dem vorher bezogenen Arbeitslohn entspricht, jedoch auf den fünffachen sozialen Mindestlohn, also auf 8.413,79 € brutto im Monat (Index: 702,29), begrenzt ist.

Laut derzeit geltendem Recht ist der Anspruch auf Mutterschaftsgeld an die Bedingung geknüpft, dass die Arbeitnehmerin in den 12 Monaten vor dem Mutterschaftsurlaub mindestens 6 Monate lang in der luxemburgischen Sozialversicherung pflichtversichert war.

Eine selbständige Versicherte hat unter der Voraussetzung, dass sie in dem Jahr vor dem Beginn des Mutterschaftsurlaubs mindestens sechs Monate lang pflichtversichert war, ebenfalls Anspruch auf Mutterschaftsgeld.

Das Mutterschaftsgeld kann nicht gleichzeitig mit Krankengeld oder einem anderen beruflichen Einkommen bezogen werden.

Frage 117

Muss eine Arbeitnehmerin bei einer Kündigung am Ende des Mutterschaftsurlaubs die Kündigungsfrist einhalten?

Möchte eine Arbeitnehmerin am Ende ihres Mutterschaftsurlaubs ihre Arbeit nicht wieder aufnehmen, um sich um ihr Kind zu kümmern, so kann sie fristlos kündigen.

Dabei ist die fristlose Kündigung ausschließlich den Frauen vorbehalten, die ihre Arbeit aufgeben, um sich vollständig der Erziehung ihres Kindes zu widmen. Arbeitnehmerinnen, die nach ihrem Mutterschaftsurlaub den Arbeitgeber wechseln möchten, können nicht fristlos kündigen.

4 DIE STILLZEITEN

Frage 118

Stehen einer Arbeitnehmerin während der Arbeit Stillzeiten zu?

Einer stillenden Frau stehen auf Wunsch pro Arbeitstag zweimal 45 Minuten zum Stillen zu, die zu Beginn bzw. am Ende ihres gewöhnlichen Arbeitstages zu nehmen sind.

Wird der Arbeitstag nur von einer Pause von einer Stunde unterbrochen, können die beiden Zeiten zu einer einzigen Stillzeit von 90 Minuten zusammengezogen werden. Dies gilt auch, wenn die Arbeitnehmerin ihr Kind nicht in der Nähe des Arbeitsortes stillen kann.

Die Stillzeit gilt als Arbeitszeit und wird normal vergütet.

Auf Anfrage des Arbeitgebers muss die stillende Frau ihm eine ärztliche Stillbescheinigung vorlegen.

Erneute Nachweise ihres Stillens darf der Arbeitgeber allerdings nicht in zu kurzen Abständen fordern.



Der Urlaub

1. Der Urlaub im Überblick
2. Der bezahlte Jahresurlaub
3. Der Elternurlaub
4. Der Urlaub aus familiären Gründen
5. Der Urlaub zur Sterbebegleitung
6. Der individuelle Zugang zur Berufsbildung





1 DER URLAUB IM ÜBERBLICK

Erholungsurlaub

Art des Urlaubs	Berechtigte	Dauer	Zahlungspflicht
Bezahlter Jahresurlaub	alle Arbeitnehmer	25 Tage	Arbeitgeber
Bezahlter jährlicher Zusatzurlaub für behinderte Arbeitnehmer	- Kriegsversehrte - Personen, die einen Arbeitsunfall erlitten haben - behinderte Arbeitskräfte *	6 Tage	Staat
Bezahlter jährlicher Zusatzurlaub für den Bergbau	Arbeitnehmer im Bergbau	3 Tage	Arbeitgeber
Bezahlter jährlicher Zusatzurlaub für verkürzte Wochenruhezzeiten	Arbeitnehmer und Auszubildende, die keine zusammenhängende wöchentliche Ruhezeit von 44 Stunden haben	6 Tage	Arbeitgeber
Gesetzliche Feiertage	alle Arbeitnehmer und Auszubildende	10 Tage	Arbeitgeber

* Menschen mit einer körperlichen, geistigen, sensorischen, psychischen und/oder psychosozialen Behinderung

Außerordentlicher Urlaub

Familiäres Ereignis	Berechtigte	Dauer	Zahlungspflicht
Musterung	Arbeitnehmer und Auszubildende	1 Tag	Arbeitgeber
Tod eines Verwandten oder angeheirateten Verwandten 2. Grades *	Arbeitnehmer und Auszubildende	1 Tag	Arbeitgeber
Heirat eines Kindes	Arbeitnehmer und Auszubildende	2 Tage	Arbeitgeber
Adoption eines Kindes	Arbeitnehmer und Auszubildende	2 Tage	Arbeitgeber
Geburt eines ehelichen oder anerkannten unehelichen Kindes	Arbeitnehmer und Auszubildende	2 Tage	Arbeitgeber
Umzug	Arbeitnehmer und Auszubildende	2 Tage	Arbeitgeber
Tod des Ehepartners oder eines Verwandten oder angeheirateten Verwandten 1. Grades **	Arbeitnehmer und Auszubildende	3 Tage	Arbeitgeber
Hochzeit	Arbeitnehmer und Auszubildende	6 Tage	Arbeitgeber

* Großmutter, Großvater, Enkelin, Enkel, Schwester, Bruder der betroffenen Person oder ihres Ehepartners

** Mutter, Vater, Tochter, Sohn, Schwiegermutter, Schwiegervater, Schwiegertochter, Schwiegersohn

Sonderurlaub

Art des Urlaubs	Berechtigte	Dauer	Zahlungspflicht
Mutterschaftsurlaub	Arbeitnehmerinnen und Auszubildende	Pränataler Urlaub: 8 Wochen Postnataler Urlaub: 8 Wochen (12 Wochen für stillende Mütter, bei Früh- oder Mehrlingsgeburten)	Staat
Adoptionsurlaub	Personen, die ein oder mehrere Kinder adoptieren, die noch nicht zur ersten Schulklasse zugelassen sind	8 Wochen Mehrfachadoption: 12 Wochen	Staat
Elternurlaub	Eltern eines Kindes unter 5 Jahren	6 Monate für Vollzeitelternurlaub 12 Monate für Teilzeitelternurlaub	Staat
Urlaub aus familiären Gründen	Eltern eines Kindes unter 15 Jahren oder eines Kindes, das eine Sonderzulage für behinderte Kinder erhält	2 Tage pro Elternteil, pro Jahr und pro Kind, verlängerbar bei sehr schwerer Krankheit des Kindes 4 Tage pro Elternteil, pro Jahr und pro Kind, das eine Sonderzulage für behinderte Kinder erhält, verlängerbar bei sehr schwerer Krankheit des Kindes	Staat
Urlaub zur Sterbegleitung	- Eltern, Kinder - Bruder, Schwester - Ehe-, Lebenspartner einer sterbenden Person	5 Tage pro Fall und pro Jahr	Staat
Politischer Urlaub (siehe nachfolgende Tabelle)	- Personen, die ein Mandat als Bürgermeister, Schöffe oder Gemeinderatsmitglied ausüben - Personen, die ein Abgeordnetenmandat ausüben	- zwischen 3 und 40 Stunden pro Woche - maximal 20 Stunden	Staat
Jugendurlaub	Jugendliche mit Arbeitsvertrag mit einem in Luxemburg ansässigen Unternehmen oder Verein	60 Tage, davon maximal 20 Tage innerhalb von 2 Jahren	Staat
Sporturlaub	- Leistungssportler - Betreuungspersonal - Schieds- und Linienrichter - technisches und administratives Führungspersonal	12 Tage pro Jahr	Staat
Kultururlaub	Kulturschaffende, die ihre kulturelle Tätigkeit neben ihrer Berufstätigkeit ausüben	60 Tage, davon maximal 20 Tage innerhalb von 2 Jahren	Staat

Art des Urlaubs	Berechtigte	Dauer	Zahlungspflicht
Urlaub "Entwicklungsarbeit"	Experten und Vertreter von Nichtregierungsorganisationen, die daneben eine andere Berufstätigkeit ausüben	6 Tage pro Jahr	Staat
Sonderurlaub für freiwillige Helfer	Freiwillige der Feuerwehr oder eines Rettungsdienstes	42 Tage, davon maximal 7 Tage pro Jahr	Staat
Bildungsurlaub	Personalvertreter	Unternehmen mit 15 bis 50 Mitarbeitern : 1 Woche während des Mandats Unternehmen mit 51 bis 150 Mitarbeitern : 2 Wochen während des Mandats Unternehmen mit über 150 Mitarbeitern : 1 Woche pro Jahr	Staat 1 Woche Staat, 1 Woche Arbeitgeber Arbeitgeber
	Gleichstellungsbeauftragter	2 halbe Tage im Jahr	Staat für Unternehmen mit weniger als 150 Mitarbeitern
Individueller Bildungsurlaub	Arbeitnehmer mit 6 Monaten Betriebszugehörigkeit	80 Tage, davon 20 Tage innerhalb von 2 Jahren	Staat
Sprachurlaub	Arbeitnehmer mit 6 Monaten Betriebszugehörigkeit	200 Stunden während des Berufslebens, je in 2 Blöcken von je 80 bis 120 Stunden zu nehmen	Staat
Unbezahlter Bildungsurlaub	Arbeitnehmer mit mindestens 2 Jahren Betriebszugehörigkeit	maximal 2 Jahre pro Arbeitgeber bei mindestens 4 aufeinander folgenden Wochen und höchstens 6 aufeinander folgenden Monaten	/
Urlaub für die Ausübung sozialer Mandate	Mitglieder einer Berufskammer oder Sozialversicherungseinrichtung/Beisitzer beim Arbeitsgericht oder bei einem Gericht der Sozialgerichtsbarkeit	4 Stunden pro Sitzung	Einrichtung, in der der Arbeitnehmer sein Amt ausübt
Urlaub für die Suche einer neuen Beschäftigung	Arbeitnehmer, denen fristgerecht gekündigt wurde	maximal 6 Tage	Arbeitgeber

Politischer Urlaub

Bürgermeister und Schöffen		
Allgemein		
Gemeinderat	Für den Bürgermeister	Für die Schöffen
7 Mitglieder	9 Stunden pro Woche	5 Stunden pro Woche
9 Mitglieder	13 Stunden pro Woche	7 Stunden pro Woche
11 Mitglieder	20 Stunden pro Woche	10 Stunden pro Woche
13 Mitglieder	28 Stunden pro Woche	14 Stunden pro Woche
mehr als 15 Mitglieder	40 Stunden pro Woche	20 Stunden pro Woche
Gemeinderäte		
Gemeinden mit absolutem Mehrheitswahlrecht	3 Stunden pro Woche	
Gemeinden mit Verhältniswahlrecht	5 Stunden pro Woche	

2 DER BEZAHLTE JAHRESURLAUB

2.1. Dauer und Festlegung des Urlaubs

Frage 119

Wie viel Jahresurlaub steht dem Arbeitnehmer zu?

Laut Gesetz hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf 25 Werktage Erholungsurlaub pro Jahr. Werktage sind alle Kalendertage außer Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen.

Diese gesetzlich festgelegten 25 Urlaubstage sind ein Mindestwert. In einem Kollektivvertrag oder auch in einer individuellen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer können selbstverständlich mehr Urlaubstage vereinbart werden.

Frage 120

Hängt die Urlaubsdauer vom Alter des Arbeitnehmers ab?

Das Alter des Arbeitnehmers steht in keinem Zusammenhang mit seinem Urlaubsanspruch. Jedoch können in Kollektivverträgen zusätzliche Urlaubstage für Arbeitnehmer ab einem bestimmten Alter festgelegt werden.

Frage 121

Hängt die Urlaubsdauer von den körperlichen oder geistigen Fähigkeiten des Arbeitnehmers ab?

Arbeitnehmer, die infolge eines Unfalls oder einer Behinderung vermindert leistungsfähig sind, können pro Jahr 6 zusätzliche Urlaubstage in Anspruch nehmen.

Betroffen sind Arbeitnehmer mit dem Status:

- eines Kriegsversehrten;
- des Opfers eines Arbeitsunfalls;
- einer behinderten Arbeitskraft.

Die Kosten dieser zusätzlichen Urlaubstage, die zu den üblichen 25 Urlaubstagen hinzukommen, trägt nicht der Arbeitgeber, sondern der Staat.

Frage 122

Wie berechnet sich der Urlaub eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers?

Für einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer (beispielsweise mit einer Wochenarbeitszeit von 24 Stunden) werden die 5 Urlaubswochen entsprechend der Wochenarbeitszeit berechnet.

Die Berechnungsgrundlage ist folgende:

5 Wochen Urlaub x gearbeitete Stunden/Woche. Heraus kommt ein Jahresurlaub, der nicht in Tagen, sondern in Stunden ausgedrückt wird.

In unserem Beispiel eines Arbeitnehmers mit einer Arbeitszeit von 24 Stunden pro Woche beläuft sich der Jahresurlaub auf:

$5 \times 24 = 120$ Urlaubsstunden/Jahr.

Frage 123

Ab welchem Zeitpunkt kann ein Arbeitnehmer Urlaub nehmen?

Grundsätzlich kann ein Arbeitnehmer ab dem ersten Januar seinen gesamten Urlaub nehmen, der ihm für das betreffende Jahr zusteht.

Es gibt jedoch eine Ausnahme für neu eingestellte Arbeitnehmer.

Sie müssen drei Monate warten, bevor sie Urlaub nehmen, auch wenn ihr Urlaubsanspruch ab dem ersten Tag ihrer Beschäftigung besteht.

Diese Karenzzeit gilt für unbefristet und für befristet beschäftigte Arbeitnehmer, nicht jedoch für Leiharbeiter.

Frage 124

Wer legt den Urlaub eines Arbeitnehmers fest?

Die Urlaubszeit wird gemäß den Wünschen des Arbeitnehmers festgelegt, der bei seinem Arbeitgeber einen Urlaubsantrag stellt. Wendet letzterer nichts dagegen ein, ist davon auszugehen, dass der Urlaub genehmigt ist.

In einer Situation darf allerdings der Arbeitgeber die Urlaubszeit festlegen, nämlich für den kollektiven Urlaub in dem Fall, dass das Unternehmen zwecks Jahresurlaubs geschlossen wird.

Das Gesetz regelt nicht, wie viele Urlaubstage ein solcher kollektiver Urlaub höchstens dauern darf.

Ein kollektiver Urlaub muss immer im gemeinsamen Einvernehmen mit den Arbeitnehmern oder gegebenenfalls mit der Personaldelegation beschlossen werden. Die Arbeitnehmer müssen in den ersten 3 Monaten des Bezugsjahres darüber informiert werden.

Dauert der kollektive Urlaub länger als der individuelle Urlaub, der dem Arbeitnehmer zusteht, wird diesem die Differenz vollumfänglich als gesetzlicher Urlaub angerechnet.

Frage 125

Müssen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber an die Termine des festgelegten Urlaubs halten?

Wenn die Termine festgelegt wurden, sind sie sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber verbindlich.

Jedoch kann der Arbeitgeber seine Entscheidung revidieren, wenn die Anwesenheit des Arbeitnehmers im Unternehmen durch besondere Umstände erforderlich ist.

Auch der Arbeitnehmer kann seinen Urlaubsantrag revidieren, wenn er sich aus bestimmten Gründen gezwungen sieht, seinen Urlaub zu verschieben.

Frage 126

Kann der Arbeitgeber einen Urlaubsantrag ablehnen?

Der Arbeitgeber kann seine Einwilligung zu einem Urlaubsantrag des Arbeitnehmers verweigern, wenn dieser

- mit den betrieblichen Erfordernissen und
- mit den berechtigten Wünschen anderer Arbeitnehmer (z. B. vorrangige Behandlung von Arbeitnehmern, die Kinder zu versorgen haben)

kollidiert.

2.2. Urlaubsübertrag

Frage 127

Kann Urlaub von einem auf das nächste Jahr übertragen werden?

Grundsätzlich ist der Urlaub in dem Jahr zu nehmen, für das der Urlaubsanspruch besteht. Das Gesetz erklärt den Urlaubsübertrag auf das nächste Kalenderjahr für unzulässig. Davon gibt es zwei Ausnahmen:

- Der anteilige Urlaub des ersten Beschäftigungsjahres bei einem Arbeitgeber kann auf Antrag des Arbeitnehmers auf das nächste Jahr übertragen werden.
- Urlaub, der aufgrund von betrieblichen Erfordernissen und den berechtigten Wünschen anderer Arbeitnehmer bis Jahresende nicht genommen werden konnte, kann innerhalb der gesetzlichen Fristen (bis zum 31. März) auf das nächste Jahr übertragen werden.

Das Gesetz sieht zwei weitere Szenarien vor, in denen ein Urlaubsübertrag möglich ist:

- Der Mutterschaftsurlaub ist der Arbeitszeit gleichgestellt und begründet somit einen Anspruch auf jährlichen Erholungsurlaub.

Laut Gesetz können Urlaubstage, die zu Beginn des Mutterschaftsurlaubs noch nicht genommen worden waren, innerhalb der gesetzlichen Fristen vorgetragen werden.

- Während des Elternurlaubs hingegen entsteht kein Anspruch auf jährlichen Erholungsurlaub. Doch die bei Beginn des Elternurlaubs noch nicht genommenen Urlaubstage werden ebenfalls innerhalb der gesetzlichen Fristen vorgetragen.

Die einzige Beschränkung besteht laut Gesetz in der Einhaltung der gesetzlichen Fristen.

In ständiger Rechtsprechung wurde bisher entschieden, dass der Urlaub, der wegen einer längeren Erkrankung des Arbeitnehmers vor Jahresende nicht genommen werden konnte, nicht auf das nächste Jahr übertragbar war. Dieser Urlaub verfiel, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer nichts anderes vereinbarten.

Ein Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften vom 20. Januar 2009 (C-350/06 und C-520/06) ändert diese Rechtsprechung und hält fest, dass eine Arbeitskraft ihr Recht auf bezahlten Jahresurlaub nicht verliert, wenn sie es krankheitsbedingt nicht wahrnehmen konnte. Die luxemburgischen Gerichte setzen dieses Urteil mittlerweile um (siehe Frage 130).

Frage 128

Ist der Urlaubsübertrag zeitlich befristet?

Der Vortrag des anteilmäßigen Urlaubs im ersten Beschäftigungsjahr bei einem Arbeitgeber ist nicht befristet. Somit kann der Urlaub im gesamten nächsten Jahr genommen werden.

Der aufgrund von betrieblichen Erfordernissen oder den Wünschen anderer Arbeitnehmer nicht genommene Urlaub hingegen ist bis zum 31. März des nächsten Jahres zu nehmen. Nach diesem Termin verfallen die Urlaubstage endgültig, es sei denn, der Arbeitgeber hat den Urlaubsantrag aufgrund von betrieblichen Erfordernissen oder den berechtigten Wünschen anderer Arbeitnehmer erneut abgelehnt. Anders lautende Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer können von dieser Regel abweichen und den Urlaubsvortrag auf das gesamte nächste Jahr zulassen.

Frage 129

Wird der Urlaub im Krankheitsfall unterbrochen?

Erkrankt ein Arbeitnehmer während seines Urlaubs derart, dass er den Urlaub nicht mehr zur Erholung nutzen kann, so zählen die Krankheitstage, sofern sie durch ein ärztliches Attest belegt werden, nicht als Urlaubstage.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen somit den Urlaub im gemeinsamen Einvernehmen neu festlegen.

Befindet sich der Arbeitnehmer in Luxemburg, muss er seinem Arbeitgeber innerhalb von 3 Tagen ein ärztliches Attest vorlegen. Befindet er sich im Ausland, muss er veranlassen, dass das Attest dem Arbeitgeber so schnell wie möglich zugeht.

Frage 130

Können Urlaubstage, die aufgrund einer Erkrankung nicht genommen wurden, auf das nächste Jahr übertragen werden?

Bisher wurde eine Krankheit nicht als Grund für einen Urlaubsübertrag vom laufenden auf das nächste Jahr anerkannt.

Ein Urteil des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften vom 20. Januar 2009 hat die bisher geltenden Grundsätze aufgehoben.

Der Gerichtshof hat nämlich entschieden, dass eine nationale Gesetzgebung, nach der sich das Recht auf Jahresurlaub am Ende des Bezugszeitraums oder eines Vortragszeitraums erschöpft, ohne dass der Arbeitnehmer die Möglichkeit hatte, dieses Recht wahrzunehmen, der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung widerspricht. Die Richtlinie wurde in Luxemburg mit dem Gesetz vom 19. Mai 2006 umgesetzt.

Aus diesem Urteil sind folgende Schlüsse zu ziehen:

- Die Krankheit begründet einen Urlaubsübertrag vom laufenden Jahr nicht nur bis zum Ende des Vortragszeitraums – d. h. entweder bis zum Ende des folgenden Jahres, wenn es sich um den anteilmäßigen Urlaub des ersten Beschäftigungsjahres handelt, oder bis zum 31. März des folgenden Jahres, wenn es sich um den Normalfall des noch nicht genommenen jährlichen Erholungsurlaubs handelt – sondern sogar darüber hinaus, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Vortragszeitraums den Urlaub nicht nehmen konnte.
- Konnte der Urlaub später nicht mehr genommen werden, weil der Arbeitsvertrag endete – entweder weil er gekündigt wurde oder weil er von Rechts wegen endete – so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen finanziellen Ausgleich für seinen Resturlaub.

Die luxemburgischen Gerichte wenden diese Regelung bereits an.

Frage 131

Haben Arbeitnehmer Anspruch auf Sonderurlaub, um in der Arbeitszeit zum Arzt zu gehen?

Das Gesetz sieht nicht vor, dass Stunden oder Tage Sonderurlaub für Arztbesuche gewährt werden müssen.

Somit muss der Arbeitnehmer die Einwilligung seines Arbeitgebers einholen, wenn er während der Arbeitszeit zum Arzt gehen möchte.

Dieser muss jedoch nicht einwilligen und kann verlangen, dass der Arbeitnehmer seine Arzttermine nach der Arbeit wahrnimmt.

Gleichwohl kann in einem Kollektivvertrag vereinbart werden, dass für Arztbesuche Sonderurlaub gewährt wird oder das Verlassen des Arbeitsplatzes zulässig ist.

3 DER ELTERNURLAUB

Frage 132

Was bedeutet Elternurlaub?

Elternurlaub wird der Urlaub genannt, den Eltern eines Kindes unter 5 Jahren nehmen können, die ihre berufliche Tätigkeit unterbrechen möchten, um sich für eine gewisse Zeit mehr der Erziehung ihres Kindes zu widmen.

Achtung: Der Elternurlaub muss mindestens zur Hälfte in der Zeit vor dem 5. Geburtstag des Kindes liegen.

Frage 133

Wer kann Elternurlaub nehmen?

Sowohl die Mutter als auch der Vater eines kleinen Kindes kann Elternurlaub nehmen. Jeder Elternteil hat ein eigenes Recht auf Elternurlaub.

Der erste Elternurlaub muss von einem Elternteil direkt im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub oder den Adoptionsurlaub genommen werden, sonst verfällt er.

Der zweite Elternurlaub steht bis zum Kindesalter von 5 Jahren dem Elternteil zu, der nicht den ersten Urlaub genommen hat.

Haben beide Elternteile den ersten Elternurlaub nicht genommen, bleibt das Recht auf den zweiten weiter bestehen.

Beantragen beide Elternteile Elternurlaub, so wird er dem Elternteil zugesprochen, dessen Familienname im Alphabet vor dem anderen kommt.

Unbezahlter Elternurlaub von drei Monaten

Wird der erste Urlaub weder von der Mutter noch vom Vater genommen, verfällt er endgültig. Die Eltern haben somit nur noch Anspruch auf einen bezahlten Urlaub, der vor dem 5. Geburtstag des Kindes zu nehmen ist.

Jedoch werden dem Elternteil, der den ersten Elternurlaub im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub nicht genommen hat und dem anderen Elternteil den zweiten Elternurlaub (vor dem 5. Geburtstag des Kindes) zugesteht, 3 Monate unbezahlter Elternurlaub gewährt.

Ein entsprechender Antrag ist 6 Monate vor Beginn des Elternurlaubs als Einschreiben mit Rückschein zu stellen.

Der Arbeitgeber muss den Urlaubsantrag bewilligen. Ein Vortrag ist nicht möglich.

Frage 134

Unter welchen Bedingungen kann Elternurlaub beantragt werden?

Um Anspruch auf Elternurlaub zu haben, müssen mehrere Bedingungen gleichzeitig erfüllt sein:

- Der Antragsteller muss Vater oder Mutter eines Kindes unter 5 Jahren sein, für das Familienbeihilfen gezahlt werden.

Er muss dieses Kind in seinem Haushalt erziehen, und zwar seit der Geburt oder Aufnahme des Kindes zwecks Adoption für den ersten Elternurlaub bzw. mindestens in den letzten 6 Monaten vor Beginn des zweiten Elternurlaubs.

Dabei ist zu beachten, dass der Urlaub mindestens zur Hälfte genommen werden muss, bevor das Kind das fünfte Lebensjahr vollendet.

- Der Elternteil widmet sich im Elternurlaub vollständig der Erziehung des Kindes und übt keinerlei berufliche Tätigkeit aus.

Möglich ist hingegen die Verbindung eines Teilzeitelternurlaubs mit der Ausübung einer oder mehrerer beruflichen Teilzeitbeschäftigungen, sofern die effektive monatliche Arbeitszeit einschließlich Überstunden insgesamt die Hälfte der regulären monatlichen Arbeitszeit im Unternehmen nicht übersteigt.

Beispiel

Im Unternehmen A werden normalerweise 40 Stunden pro Woche gearbeitet. Möchte der Antragsteller den Teilzeitelternurlaub mit seiner beruflichen Tätigkeit verbinden, darf er höchstens 20 Stunden pro Woche einschließlich Überstunden arbeiten.

Der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer die Leistung von Überstunden ablehnen kann. Zudem sind laut den gesetzlichen Arbeitszeitregelungen höchstens 2 Überstunden pro Tag zulässig.

- Er hat seinen Wohnsitz und ständigen Aufenthaltsort in Luxemburg oder in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union.
- Er übt zum Zeitpunkt der Geburt oder Aufnahme des Kindes zwecks Adoption eine berufliche Tätigkeit als Selbständiger oder Arbeitnehmer, Auszubildender, Beamter, Angestellter oder Arbeiter des Staates, einer Gemeinde oder eines öffentlichen Unternehmens oder als Angestellter der Luxemburgischen Eisenbahngesellschaft aus.

Diese Bedingung muss:

- zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes oder der Aufnahme des Kindes zwecks Adoption,
- bei der Beantragung des Elternurlaubs,
- zu Beginn des Elternurlaubs,
- grundsätzlich ohne Unterbrechung mindestens in den zwölf Monaten vor Beginn des Elternurlaubs,
- während des gesamten Elternurlaubs

erfüllt sein.

Arbeitnehmer oder Auszubildende haben unter folgenden Bedingungen Anspruch auf Elternurlaub:

- Sie besitzen einen Arbeits- oder Ausbildungsvertrag mit einem rechtmäßig in Luxemburg ansässigen Unternehmen.

- Dieser Vertrag besteht zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes oder der Aufnahme des Kindes zwecks Adoption.
- Dieses Arbeitsverhältnis sowie die damit verbundene Krankenpflichtversicherung müssen ohne Unterbrechung mindestens in den 12 Monaten unmittelbar vor Beginn des Elternurlaubs bestehen.

Jedoch erlischt das Recht auf Elternurlaub durch eine oder mehrere Unterbrechungen nicht, wenn diese Unterbrechungen in den 12 Monaten vor dem Elternurlaub insgesamt 7 Tage nicht übersteigen.

Auch gilt die Bedingung der Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber als erfüllt, wenn der angestellte Elternteil nach einer Unternehmensveräußerung oder einem Unternehmenszusammenschluss ohne Unterbrechung an einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt wird.

Bei einem Wechsel des Arbeitgebers in dem Zeitraum von 12 Monaten vor dem Elternurlaub kann der Urlaub nur gewährt werden, wenn der neue Arbeitgeber einwilligt.

Die Zeit einer befristeten Beschäftigung als Aushilfskraft, die einem Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber unmittelbar vorangeht, wird bei der Feststellung der zwölfmonatigen Beschäftigungszeit mitgerechnet.

- Dieses Arbeitsverhältnis muss während des gesamten Elternurlaubs bestehen bleiben.
- Der Arbeitsort liegt zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes oder der Aufnahme des Kindes zwecks Adoption in Luxemburg.

Eine Sondervorschrift gilt für Arbeitnehmer, die ins Ausland entsandt wurden. Sie haben ebenfalls Anspruch auf Elternurlaub, sofern sie bei einem rechtmäßig in Luxemburg ansässigen Unternehmen regulär beschäftigt sind, dessen laufende Geschäftstätigkeit auf luxemburgischem Gebiet stattfindet.

- Ihre monatliche Arbeitszeit entspricht mindestens der Hälfte der regulären Arbeitszeit im Unternehmen.

So muss die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers, der in einem Unternehmen mit 40-Stundenwoche tätig ist, mindestens 20 Stunden pro Woche betragen, um Elternurlaub nehmen zu können. Liegt seine Arbeitszeit darunter, hat er keinen Anspruch auf Elternurlaub.

Als monatliche Arbeitszeit gilt die Arbeitszeit laut Arbeitsvertrag. Hat sich die monatliche Arbeitszeit innerhalb eines Jahres vor Beginn des Elternurlaubs geändert, so wird die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit im betreffenden Jahr berücksichtigt. Eine Änderung nach der Beantragung des Elternurlaubs hat jedoch keine Auswirkungen.

Frage 135

Können Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag Elternurlaub nehmen?

Zwingende Voraussetzung für die Gewährung von Elternurlaub ist laut Gesetz, dass der Arbeitsvertrag die gesamte Dauer des Elternurlaubs abdeckt.

Folglich können Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag, der vor dem Ende des Elternurlaubs ausläuft, keinen Elternurlaub erhalten.

Die Tatsache, dass eine Person Elternurlaub nimmt, verhindert nicht, dass der befristete Arbeitsvertrag dieser Person an dem vorgesehenen Termin ausläuft. Durch den Elternurlaub wird ein befristeter Arbeitsvertrag nicht ausgesetzt.

Frage 136

Können Arbeitnehmer in der Probezeit Elternurlaub nehmen?

Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag eine Probezeit vorsieht, können während dieser Probezeit keinen Elternurlaub nehmen. Sie müssen das Ende der Probezeit abwarten, um den Antrag zu stellen.

In dem Fall entfällt die Verpflichtung, einen der beiden Elternurlaube im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub oder den Adoptionsurlaub zu nehmen. Beide Eltern können den Elternurlaub zu einem beliebigen Zeitpunkt vor dem 5. Geburtstag des Kindes nehmen.

Frage 137

Können Auszubildende Elternurlaub nehmen?

Ein Auszubildender hat Anspruch auf Elternurlaub, aber er kann einen Aufschub des ersten Elternurlaubs (im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub) beantragen, wenn er nachweisen kann, dass er aufgrund des Urlaubs das laufende Ausbildungsjahr wiederholen müsste oder nicht zur Prüfung am Ende des laufenden Jahres zugelassen würde.

Dieser Antrag ist 2 Monate vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs oder, bei einer Adoption, spätestens vor Beginn des Adoptionsurlaubs beim Arbeitgeber zu stellen. Eine Kopie des Antrags ist an die Nationale Kasse für Familienleistungen zu richten.

In dem Fall entfällt die Verpflichtung, einen der beiden Elternurlaube im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub oder den Adoptionsurlaub zu nehmen. Beide Eltern können den Elternurlaub zu einem beliebigen Zeitpunkt vor dem 5. Geburtstag des Kindes nehmen.

Frage 138

An wen muss man sich wenden, um Elternurlaub zu nehmen?

Der Berechtigte stellt zunächst bei seinem Arbeitgeber einen Antrag auf Elternurlaub.

Der Antrag muss als Einschreiben mit Rückschein eingereicht werden.

Handelt es sich um den ersten Elternurlaub, so ist der schriftliche Antrag 2 Monate vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs beim Arbeitgeber einzureichen.

Bei einer Adoption muss der Antrag vor Beginn des Adoptionsurlaubs gestellt werden.

Handelt es sich um den zweiten Elternurlaub, so ist der Antrag mit einer Frist von 6 Monaten zu stellen. Mit anderen Worten, der Elternurlaub beginnt frühestens 6 Monate nach Beantragung.

Der Berechtigte wendet sich nach der Antragstellung beim Arbeitgeber an die CNPF und erhält dort ein bestimmtes Formular.

Der Arbeitnehmer muss das Formular ausfüllen, von seinem Arbeitgeber unterzeichnen lassen und an die CNPF zurückschicken, und zwar:

- für den ersten Elternurlaub innerhalb von 15 Tagen nach der Einreichung des Antrags auf Elternurlaub beim Arbeitgeber,
- für den zweiten Elternurlaub innerhalb von 15 Tagen nach der Bewilligung durch den Arbeitgeber oder, in Ermangelung dessen, innerhalb von 15 Tagen nach Ablauf der vierwöchigen Frist für einen Urlaubsvortrag.

Der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass die CNPF einige weitere Angaben verlangt:

- Die Geburt des Kindes ist innerhalb von 15 Tagen nach der standesamtlichen Anzeige zu melden.
- Möchte die Mutter das Kind stillen, ist der CNPF die entsprechende Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs innerhalb von 6 Wochen nach der Entbindung zu melden.
Stillt die Mutter nicht, muss sie das der CNPF schriftlich innerhalb derselben Frist, also innerhalb von 6 Wochen nach der Entbindung, mitteilen.
- Bei einer Adoption muss dem Antrag auf Elterngeld eine gerichtliche Bescheinigung darüber, dass das Adoptionsverfahren läuft, beigelegt werden.

Frage 139

Wie lange dauert der Elternurlaub?

Gibt die Person im Elternurlaub ihre Arbeit vollständig auf, hat sie Anspruch auf 6 Monate Urlaub, ungeachtet dessen, ob sie vor dem Elternurlaub vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt war.

Wesentlich ist nur, dass sie in der Zeit ganz auf ihre Arbeit verzichtet (Vollzeiturlaub).

Möchte die Person nicht komplett aussetzen, sondern in Teilzeit weiterarbeiten, kann sie 12 Monate Elternurlaub nehmen (Teilzeiturlaub).

Diese Möglichkeit besteht ungeachtet dessen, ob sie vor dem Elternurlaub vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt war, jedoch unter einer Bedingung: Sie muss ihre berufliche Tätigkeit mindestens um die Hälfte der regulären monatlichen Arbeitszeit im Unternehmen reduzieren. Die im Teilzeitelternurlaub geleistete Arbeitszeit einschließlich Überstunden darf die Hälfte der regulären monatlichen Arbeitszeit im Unternehmen kraft Gesetzes oder laut Kollektivvertrag nicht übersteigen.

Beispiel 1

Im Unternehmen gilt die gesetzliche 40-Stundenwoche. Möchte ein Arbeitnehmer, der 40 Stunden pro Woche arbeitet, Teilzeitelternurlaub nehmen, so muss er seine Arbeitszeit um 20 Stunden auf 20 Wochenstunden reduzieren. Da dieser Arbeitnehmer mit seiner für die Zeit des Elternurlaubs zulässigen regulären Arbeitszeit die gesetzlich festgelegte Obergrenze erreicht, darf er im Elternurlaub keine Überstunden machen.

Beispiel 2

Arbeitet der Arbeitnehmer nur 32 Stunden pro Woche, muss er seine Arbeitszeit um 20 Stunden auf 12 Wochenstunden reduzieren.

Bei der Geburt oder Adoption von Mehrlingen wird der Elternurlaub vollständig für jedes Kind gewährt.

Dauer nach Anzahl der Kinder**1. Entbindung oder Adoption eines Kindes:**

- 6 Monate Vollzeiturlaub
- 12 Monate Teilzeiturlaub

2. Entbindung oder Adoption von Mehrlingen:

- 6 Monate Vollzeiturlaub für jedes Kind
- 12 Monate Teilzeiturlaub für jedes Kind

Da es sich um einen individuellen Anspruch bezüglich eines jeden Kindes handelt, sollte der antragstellende Elternteil entscheiden können, ob er den Urlaub für nur ein Kind (einen Elternurlaub) oder für jedes Kind (mehrere Elternurlaube) nehmen möchte.

Frage 140**Welche Entschädigung ist mit dem Elternurlaub verbunden?**

Im Elternurlaub wird die betroffene Person nicht von ihrem Arbeitgeber, sondern von der CNPF entschädigt.

Bei einem Vollzeiturlaub von 6 Monaten entspricht die Entschädigung 1.778,31 € brutto pro Monat (Index 702,29). Bei einem Teilzeiturlaub beträgt die Entschädigung 889,15 € brutto pro Monat (Index 702,29).

Die Höhe der Entschädigung ist vom Gehalt und von der Zahl der Arbeitsstunden des Berechtigten vor dem Elternurlaub (Minimum: Halbtagsbeschäftigung in Bezug auf die reguläre Arbeitszeit im Unternehmen) unabhängig.

Das Elterngeld:

- ist steuerfrei,
- unterliegt der Abgabepflicht für die Krankenversicherung (2,7 %) und die Pflegeversicherung (1,4 %),
- ist von der Zahlung von Beiträgen zur Rentenversicherung befreit; diese werden vom Staat entrichtet (Arbeitgeberanteil und Arbeitnehmeranteil).

Frage 141**Ist das Elterngeld pfändbar?**

Die Entschädigung während des Elternurlaubes kann im Rahmen der Grenzen, die im geänderten Gesetz vom 11. November 1970 über die Abtretung und Pfändung von Arbeitslöhnen und Renten festgelegt sind, abgetreten, gepfändet oder verpfändet werden.

Diese Pfändung, Abtretung oder Verpfändung darf ausschließlich zur Deckung folgender Posten dienen:

1. vorgestreckte Auslagen für den Unterhalt oder die Erziehung des(r) Kindes(r), für das(die) der Urlaub beantragt wurde;
2. Forderungen von Gemeinden und Wohltätigkeitseinrichtungen auf Rückzahlung von Hilfen, die bedürftigen Personen bewilligt wurden, sofern diese Hilfen das oder die Kind(er) betrafen, für die der Urlaub beantragt wurde;

3. monatliche Rückzahlungsraten für ein Darlehen, das für den Bau, den Kauf, die Ausstattung oder die Ausbesserung einer Familienwohnung bewilligt worden war;
4. Vorschüsse, die der Elternteil von einer Einrichtung der Sozialversicherung erhalten hat.

In allen anderen Fällen darf das Elterngeld weder abgetreten noch gepfändet oder verpfändet werden.

Frage 142

Kann der Arbeitgeber den Elternurlaub ablehnen?

Es kommt darauf an, ob es sich um den ersten oder den zweiten Elternurlaub handelt.

Erhält der Arbeitgeber einen Antrag für einen Elternurlaub im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub, muss er ihn bewilligen. Er kann den Antrag allerdings ablehnen, wenn dieser nicht form- und fristgerecht gestellt wird.

Die Missachtung von Form- und Fristvorschriften spielt jedoch keine Rolle, wenn der Antrag infolge des Todes der Mutter vor Ablauf des Mutterschaftsurlaubs oder des Elternurlaubs im unmittelbaren Anschluss an den Mutterschaftsurlaub gestellt wird. Dasselbe gilt für die Mutter, wenn der Vater vor Ablauf seines Elternurlaubs verstirbt.

In diesen Fällen reicht eine einfache Mitteilung an den Arbeitgeber, damit der überlebende Elternteil seinen Elternurlaub nach dem Tod des anderen nehmen kann.

Den zweiten Elternurlaub kann der Arbeitgeber zwar nicht verweigern, aber er kann den Beginn des Urlaubs auf einen späteren Zeitpunkt verschieben (siehe Frage 143).

In 4 Fällen jedoch kann er den Elternurlaub ablehnen:

1. Der Arbeitnehmer beantragt einen Teilzeiturlaub von 12 Monaten. Der Arbeitgeber kann diese Form des Urlaubs ablehnen. Der Elternteil muss in dem Fall 6 Monate Vollzeitelternurlaub nehmen oder seinen Antrag zurückziehen.
2. Der Antragsteller hat den Arbeitgeber in dem Jahr vor Beginn des Urlaubs gewechselt. Er kann nur Elternurlaub nehmen, wenn der neue Arbeitgeber einwilligt. Das kann dieser jedoch ablehnen.
3. Wird ein Arbeitnehmer eingestellt, der sich bereits im Elternurlaub befindet, muss der neue Arbeitgeber nicht in die Fortsetzung des Elternurlaubs einwilligen. Willigt der neue Arbeitgeber hingegen ein, muss der Elternurlaub allerdings ohne Unterbrechung fortgesetzt werden.
4. Solange der Arbeitnehmer in der Probezeit ist, darf der Arbeitgeber den Elternurlaub ablehnen.

Frage 143

Kann der Arbeitgeber den Beginn des Elternurlaubs aufschieben?

Hierbei kommt es ebenfalls darauf an, ob es sich um den ersten oder den zweiten Elternurlaub handelt.

Den Beginn des ersten Urlaubs kann der Arbeitgeber nicht verschieben. Der erste Elternurlaub beginnt immer, wenn der Mutterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub endet.

Den Beginn des zweiten Elternurlaubs kann der Arbeitgeber auf einen anderen Termin legen als im Antrag des Arbeitnehmers angegeben.

Das ist aus folgenden Gründen möglich:

- Störung der Unternehmensorganisation bei mehreren gleichzeitigen Anträgen;
- Unmöglichkeit, in der sechsmonatigen Frist eine Vertretung für den Elternteil zu finden, da dessen Tätigkeit besondere Kenntnisse erfordert oder in der betreffenden Branche ein Mangel an Arbeitskräften herrscht;
- Art der Beschäftigung des Arbeitnehmers, der eine leitende Stellung bekleidet und an der Geschäftsführung beteiligt ist;
- Antragstellung in der Saison;
- Antragstellung in einem Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern.

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber den Beginn des Urlaubs um höchstens 2 Monate aufschieben. Diese Frist kann sich gegebenenfalls verlängern, und zwar:

- auf höchstens 6 Monate in Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern;
- bis zum Ende der Saison in Unternehmen mit saisonabhängigem Geschäft.

Der Arbeitgeber muss seine Entscheidung, den Urlaub aufzuschieben, innerhalb von 4 Wochen nach Antragstellung in einem postalischen Einschreiben mit Rückschein verschicken.

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer innerhalb von einem Monat einen neuen Termin für den Beginn des Urlaubs vorschlagen, der nicht später als 2 Monate (6 Monate in Unternehmen mit weniger als 15 Beschäftigten) nach dem gewünschten Urlaubsbeginn liegen darf, vorbehaltlich eines ausdrücklichen Antrags des Arbeitnehmers. In dem Fall kann der Antrag des Arbeitnehmers nicht mehr abgelehnt werden.

Zudem hat der Arbeitgeber die Personaldelegation zu informieren, wenn es eine solche gibt.

Hält der Elternteil den Grund, den der Arbeitgeber für den Aufschub anführt, für nicht gerechtfertigt, kann er sich an die Gewerbeinspektion wenden. Dasselbe Recht haben die Personaldelegation (einschließlich des Gleichstellungsbeauftragten) und die national repräsentativen Gewerkschaften, die in der Personaldelegation vertreten oder durch den anwendbaren Kollektivvertrag mit dem Unternehmen verbunden sind.

Wird innerhalb von 8 Tagen keine Einigung erzielt, so können die Parteien das Arbeitsgericht anrufen, das über eine einstweilige Verfügung entscheidet.

In folgenden Fällen ist kein Aufschub möglich:

- wenn der Arbeitgeber den Elternurlaub bereits bewilligt hat;
- wenn der Arbeitgeber auf den Antrag des Arbeitnehmers nicht innerhalb von 4 Wochen reagiert;
- wenn der Arbeitnehmer für mehrere Arbeitgeber tätig ist und diese mit dem Aufschub nicht einverstanden sind;
- bei Auftreten eines schwerwiegenden Ereignisses in Bezug auf das Kind.

Frage 144

Kann der Elternurlaub in mehreren Etappen genommen werden?

Nein, der Elternurlaub kann nicht aufgeteilt werden, er muss auf einmal genommen werden. Der Elternteil kann beispielsweise nicht zunächst nur 2 Monate Urlaub und die restlichen 4 Monate später nehmen.

Die 6 bzw. 12 Monate Elternurlaub sind am Stück auf einmal zu nehmen.

Frage 145

Können beide Elternteile gleichzeitig Elternurlaub nehmen?

Grundsätzlich ist es einem Elternteil nicht gestattet, seinen Elternurlaub zur selben Zeit wie sein Partner zu nehmen.

Von diesem Grundsatz gibt es jedoch eine Ausnahme: Beide Elternteile können gleichzeitig in Teilzeitelternurlaub gehen. In dem Fall müssen sie ihren Urlaub so aufteilen, dass eine ständige Anwesenheit beim Kind gewährleistet ist (z. B. ist die Mutter vormittags im Elternurlaub und der Vater nachmittags).

Frage 146

Hat die Mutter Anspruch auf doppelten Elternurlaub, wenn der Vater auf seinen verzichtet?

Nein, wenn ein Elternteil (entweder Mutter oder Vater) seinen Elternurlaub nicht selbst nimmt, verfällt dieser. Ein Elternteil kann nicht zugunsten des anderen auf seinen Anspruch verzichten. Das Gesetz legt klar fest, dass der Elternurlaub nicht von einem Elternteil auf den anderen übertragbar ist.

Frage 147

Kann der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer im Elternurlaub entlassen?

Fristgerechte Kündigung

Das Verbot, einen Arbeitnehmer im Elternurlaub fristgerecht zu kündigen (oder ihn zu einem Gespräch in Vorbereitung der fristgerechten Kündigung einzuladen), gilt ab dem letzten Tag der Frist für die Beantragung des Elternurlaubs.

Folglich beginnt der Kündigungsschutz beim ersten Elternurlaub 2 Monate vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs bzw. bei einer Adoption am letzten Tag vor Beginn des Adoptionsurlaubs.

Beim zweiten Elternurlaub besteht der Kündigungsschutz bereits in den 6 Monaten vor Beginn des Elternurlaubs.

Ab diesen Terminen und während der gesamten Dauer des Elternurlaubs kann der Berechtigte nicht fristgerecht gekündigt werden oder zu einem Gespräch in Vorbereitung einer fristgerechten Kündigung eingeladen werden.

Kündigungen trotz dieses Verbots sind null und nichtig. Der Arbeitnehmer muss die Nichtigkeit der Kündigung allerdings vom Präsidenten des Arbeitsgerichts erklären

lassen. Dieser stellt die Nichtigkeit der Kündigung fest und ordnet die Fortsetzung des Arbeitsvertrages an. Zur Einleitung dieses Verfahrens hat der Arbeitnehmer nach der Kündigung 15 Tage Zeit.

Fristlose Kündigung

Ein Arbeitnehmer im Elternurlaub ist nicht gegen eine fristlose Kündigung geschützt. Begeht der Arbeitnehmer eine grobe Pflichtverletzung, darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung beenden.

Das Ende des Arbeitsverhältnisses beendet auch den Elternurlaub, und der Arbeitnehmer muss das bisher bezogene Elterngeld zurückzahlen.

Frage 148

Welche Rechte haben Arbeitnehmer im Elternurlaub?

Da der Elternurlaub keine negativen Auswirkungen auf die Rechte des Berechtigten haben darf, müssen diese garantiert sein.

Demzufolge wird die Zeit des Elternurlaubs auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Berechtigten angerechnet. Auch bleiben ihm die Vergünstigungen, die er vor dem Elternurlaub erworben hat (Prämien, Gratifikationen usw.), erhalten.

Die Zeit des Elternurlaubs wird auf die Anwartschaftszeit angerechnet, nach der Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht. Jedoch wird das pauschale Elterngeld nicht für die Berechnung des Arbeitslosengeldes herangezogen.

Mithilfe bestimmter Maßnahmen soll den Arbeitnehmern die Rückkehr in das Unternehmen nach dem Elternurlaub erleichtert werden.

So dürfen Arbeitnehmer im Elternurlaub an Fortbildungsmaßnahmen, die der Arbeitgeber organisiert oder anbietet, teilnehmen, damit sie mit der technischen Entwicklung und neuen Produktionsverfahren Schritt halten können.

Zudem können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer im gegenseitigen Einvernehmen in einem Zusatz zum Arbeitsvertrag festlegen, dass der Arbeitnehmer während seines Elternurlaubs an Veranstaltungen teilnehmen kann, die vom Arbeitgeber oder in dessen Auftrag organisiert werden. Dabei handelt es sich insbesondere um Dienstbesprechungen, Informationsveranstaltungen (beispielsweise über die Entwicklung des Unternehmens, die Entwicklung von Verfahren oder Techniken, die Betriebsabläufe in einer Abteilung oder im Unternehmen, die Einführung von Neuheiten) oder Fortbildungen, die der besseren Integration des Arbeitnehmers bei seiner Rückkehr in den Betrieb dienen sollen.

Der entsprechende Zusatzvertrag muss spätestens einen Monat vor Beginn des Elternurlaubs unterzeichnet werden. Darin werden die Zahl, die Zeiten und andere organisatorische Fragen dieser Veranstaltungen geregelt.

Diese Maßnahmen dürfen jedoch nicht dazu führen, den Arbeitnehmer im Rahmen der regulären, laufenden Geschäftstätigkeit des Unternehmens zu beschäftigen oder Auftragsspitzen abzufedern. Bei einem Verstoß gegen diese Bestimmung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Schadensersatz.

Der Arbeitnehmer kann diesen Zusatzvertrag einseitig kündigen, entweder als postalisches Einschreiben mit Rückschein, durch die persönliche Übergabe an den Arbeitgeber oder

seinen Vertreter oder per E-Mail, jeweils gegen Empfangsbestätigung. Diese Kündigung des Zusatzvertrages darf keine Sanktionen nach sich ziehen und stellt keinen Kündigungsgrund dar.

Für die Zeit des Elternurlaubs besteht kein Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub. Der gesamte Urlaub, der vor dem Elternurlaub noch nicht genommen worden war, kann grundsätzlich auf die Zeit nach dem Urlaub vorgetragen werden. Dabei sind jedoch die gesetzlichen Fristen zu wahren (entweder der 31. Dezember des laufenden Jahres oder der 31. März bzw. 31. Dezember des folgenden Jahres).

Frage 149

Muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nach dem Elternurlaub wieder eingliedern?

Der Arbeitgeber ist nicht nur verpflichtet, den Arbeitnehmer nach dem Elternurlaub wieder zu beschäftigen, sondern ihm auch nach Möglichkeit den früheren Arbeitsplatz zu erhalten.

Er kann ihm nur ausnahmsweise aus objektiven Gründen eine vergleichbare, seiner Qualifikation entsprechende Beschäftigung anbieten, die in gleicher Höhe bezahlt wird.

Vor allem dürfen sich die Arbeitsbedingungen nach einem Elternurlaub nicht verschlechtern. Es steht dem Arbeitgeber selbstverständlich frei, dem Arbeitnehmer nach dessen Rückkehr aus dem Elternurlaub eine bessere Stellung zuzuweisen.

Frage 150

Was geschieht, wenn der Arbeitnehmer nach dem Elternurlaub seine Arbeit nicht mehr aufnehmen möchte?

Dafür sind laut Gesetz 2 Schritte zu unternehmen:

- Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsvertrag für einen Elternurlaub ausgesetzt wurde und der danach nicht an seinen Arbeitsplatz zurückkehren möchte, muss dem Arbeitgeber das unter Wahrung einer Frist, die der regulären Kündigungsfrist entspricht, in einem Einschreiben mit Rückschein mitteilen.

Demzufolge müsste diese Kündigungsfrist dem Ende des Elternurlaubs unmittelbar vorausgehen.

- Darüber hinaus muss der Arbeitnehmer ordnungsgemäß kündigen, dies jedoch frühestens am ersten Tag nach Ablauf des Elternurlaubs.

Bei Ablauf des Urlaubs muss der Arbeitnehmer somit an seinem Arbeitsplatz erscheinen und kann erst nach der Wiederaufnahme der Arbeit unter Wahrung der für ihn geltenden Kündigungsfrist kündigen.

Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach dem Elternurlaub ist mit dem Einverständnis des Arbeitgebers selbstverständlich immer möglich.

ACHTUNG

Nimmt der Arbeitnehmer nach dem Elternurlaub seine Arbeit nicht mehr auf,

- ohne dass dafür ein schwerwiegender, triftiger Grund vorliegt
- und
- ohne dass er den Arbeitgeber darüber informiert (1. Schritt) oder die Kündigung einreicht (2. Schritt), so ist der Arbeitgeber zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen grober Pflichtverletzung berechtigt.

Frist für die Benachrichtigung an den Arbeitgeber über die Entscheidung, nach dem Elternurlaub zu kündigen

<i>Dauer der Betriebszugehörigkeit</i>	<i>Frist</i>
weniger als 5 Jahre	1 Monat
5 bis /ausschließlich 10 Jahre	2 Monate
ab 10 Jahren	3 Monate

Frist für die Kündigung nach dem Elternurlaub

<i>Dauer der Betriebszugehörigkeit</i>	<i>Frist</i>
weniger als 5 Jahre	1 Monat
5 bis /ausschließlich 10 Jahre	2 Monate
ab 10 Jahren	3 Monate

Frage 151

Was geschieht, wenn das Kind während des Elternurlaubs stirbt oder die Adoption abgelehnt wird?

Wenn das Kind während des Elternurlaubs stirbt oder das Adoptionsverfahren nicht erfolgreich ist, endet der Elternurlaub.

Der Berechtigte muss dann seine Arbeit spätestens einen Monat nach dem Tod des Kindes oder der Ablehnung des Adoptionsantrags wieder aufnehmen.

Hat der Arbeitgeber eine Vertretung für die Dauer des Elternurlaubs des Berechtigten organisiert, so hat dieser ein Recht darauf, bevorzugt auf einem freien, seiner Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz in demselben Unternehmen mit mindestens gleichem Lohn eingesetzt zu werden. Ist das nicht möglich, so verlängert sich der Elternurlaub, höchstens jedoch bis zu seinem ursprünglich vorgesehenen Ende.

Stirbt ein Kind einer Mehrlingsgeburt oder Mehrlingsadoption vor Beginn des erweiterten Elternurlaubs, verkürzt sich die Urlaubsdauer.

Für jeden angefangenen Monat Elternurlaub erhält der Berechtigte das anteilige Elterngeld.

Die bis dahin erhaltenen monatlichen Zahlungen werden nicht zurückgefordert.

Frage 152

Was geschieht, wenn der berechtigte Elternteil stirbt?

Stirbt der berechtigte Elternteil, so endet sein Elternurlaub. Das bereits erhaltene Elterngeld muss nicht zurückgezahlt werden.

Der andere Elternteil kann gegebenenfalls seinen Elternurlaub nach dem Tod des anderen nehmen, nachdem er seinen Arbeitgeber ordnungsgemäß darüber informiert hat.

Frage 153

Welche Auswirkungen hat ein neuer Mutterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub während des Elternurlaubs?

Beginnt während des Elternurlaubs der Mutter ein neuer Mutterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub, so wird der laufende Elternurlaub unterbrochen.

In dem Fall tritt der Mutterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub an die Stelle des Elternurlaubs. Statt Elterngeld wird nun Mutterschaftsgeld gezahlt.

Der verbleibende Elternurlaub wird nach dem neuen Mutterschaftsurlaub angehängt.

Möchte die Mutter im Anschluss an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub für das neue Kind Elternurlaub nehmen, so wird dieser von Rechts wegen bis zum Ablauf des an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub angehängten verbleibenden Elternurlaubs verschoben und muss im Anschluss daran genommen werden.

Der Elternurlaub eines Vaters hingegen wird durch einen neuen Mutterschaftsurlaub nicht unterbrochen.

Frage 154

Welche Sanktionen werden für die Verletzung der Voraussetzungen für die Gewährung von Elternurlaub verhängt?

Der Elternurlaub endet, wenn die Gewährungsvoraussetzungen nicht mehr erfüllt sind, und zwar insbesondere in folgenden Fällen:

1. *Freiwillige Auflösung des Arbeitsvertrages durch den berechtigten Elternteil*

Wird die freiwillige Vertragsauflösung vor Ablauf des Elternurlaubs wirksam (Kündigung des Arbeitnehmers, Vertragsauflösung im gegenseitigen Einvernehmen), so endet der Elternurlaub.

Die bereits geleisteten monatlichen Zahlungen sind vollständig zurückzuzahlen.

2. *Unterbrechung des Urlaubs ohne einen Grund, der von der Person des Berechtigten unabhängig wäre und sich vollständig seinem Einfluss entzöge*

In dem Falle sind die bereits geleisteten monatlichen Zahlungen ebenfalls vollständig zurückzuzahlen.

Muss hingegen der Berechtigte im Falle eines Arbeitsplatzwechsels während des Elternurlaubs aus einer wirtschaftlichen Notwendigkeit heraus seine Arbeit vor Ablauf des Urlaubs wieder aufnehmen, muss er die bis zu dem Zeitpunkt gezahlten Leistungen nicht erstatten.

Der Nachweis über die wirtschaftliche Notwendigkeit obliegt dem Berechtigten.

Dieser Ausnahmefall gilt nur, wenn der Berechtigte der CNPF die Unterbrechung des Urlaubs und den Grund für diese Unterbrechung im Voraus mitgeteilt hat. Ist der Grund der Unterbrechung von dem Berechtigten unabhängig, so muss der Mitteilung eine Bescheinigung des Arbeitgebers, sofern der Grund im Unternehmen liegt, oder eine Bescheinigung der für die Feststellung des betreffenden Falls zuständigen Behörde beiliegen.

Frage 155

Welche Auswirkungen hat die Betriebsaufgabe des Arbeitgebers aufgrund von Konkurs, Tod oder körperlicher Behinderung auf den Elternurlaub?

Gibt der Arbeitgeber seinen Betrieb auf, beispielsweise aufgrund von Konkurs, Tod oder einer körperlichen Behinderung, endet der Arbeitsvertrag von Rechts wegen, es sein denn, der Betrieb wird von einem Konkursverwalter (im Konkursfall) oder von dem Rechtsnachfolger des Arbeitgebers (im Fall des Todes oder einer körperlichen Behinderung) weitergeführt.

Das Ende des Arbeitsvertrages bedeutet in diesen Fällen auch das Ende des Elternurlaubs, doch muss der Arbeitnehmer das bisher erhaltene Elterngeld nicht zurückzahlen, da der Grund von ihm unabhängig ist.

Frage 156

Welche Bedingungen gelten für die befristete Einstellung einer Vertretung für einen Arbeitnehmer im Elternurlaub?

Mittelbare Vertretung ist zulässig

Die Vertretung eines Arbeitnehmers, der sich im Elternurlaub (im Mutterschaftsurlaub oder im Urlaub aus familiären Gründen) befindet, muss nicht unbedingt genau den Arbeitsplatz des abwesenden Arbeitnehmers betreffen. Der Vertreter kann auch an einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt werden, der in dem Unternehmen oder Betrieb aufgrund von Reorganisationsmaßnahmen oder internen Veränderungen nach dem Beginn des betreffenden Elternurlaubs frei geworden ist.

Im befristeten Arbeitsvertrag muss der Name des vertretenen Arbeitnehmers angegeben sein

Ein befristeter Arbeitsvertrag, der zur Vertretung eines abwesenden Arbeitnehmers geschlossen wird, muss dessen Namen enthalten.

Bei einer mittelbaren Vertretung enthält der befristete Arbeitsvertrag den Namen des Arbeitnehmers im Elternurlaub, der indirekt vertreten wird.

Beginn und Ende des befristeten Arbeitsvertrages

Ein Arbeitsvertrag, der für die Vertretung eines Arbeitnehmers im Elternurlaub geschlossen wird, kann drei Monate vor dem Zeitpunkt, an dem der Elternurlaub beginnt, oder drei Monate vor dem Zeitpunkt, an dem der Mutterschaftsurlaub beginnt, wenn der Elternurlaub sich an einen Mutterschaftsurlaub anschließt, beginnen.

Analog kann er drei Monate nach dem Ende des Elternurlaubs des vertretenen Arbeitnehmers auslaufen.

4 DER URLAUB AUS FAMILIÄREN GRÜNDEN

Frage 157

Welchen Zweck hat der Urlaub aus familiären Gründen?

Mit dem Urlaub aus familiären Gründen können die Eltern eines Kindes unter 15 Jahren oder eines Kindes, das eine Sonderzulage für behinderte Kinder im Sinne von Artikel 4 Absatz 5 des geänderten Gesetzes vom 19. Juni 1985 über Familienleistungen und zur Gründung der Nationalen Kasse für Familienleistungen [Caisse nationale des prestations familiales] erhält, bei einer schweren Erkrankung des Kindes in den akuten Krankheitsphasen bei ihm bleiben und haben die Möglichkeit, nach anderen Betreuungsmöglichkeiten zu suchen, wenn die Krankheit länger dauert.

Frage 158

In welchen Fällen besteht ein Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen?

Urlaub aus familiären Gründen wird bei einer schweren Erkrankung des Kindes, bei einem Unfall oder aus anderen zwingenden gesundheitlichen Gründen gewährt, die die Anwesenheit eines Elternteils erforderlich machen.

Der Arzt muss auf dem Attest angeben, dass die Anwesenheit des Elternteils unerlässlich ist.

Frage 159

Wer kann Urlaub aus familiären Gründen nehmen?

Obwohl das Gesetz im Wesentlichen von Arbeitnehmern spricht, können selbstverständlich auch Auszubildende und Selbständige Urlaub aus familiären Gründen nehmen.

Auch Beamte, Angestellte und Arbeiter des Staates, einer Gemeinde oder eines öffentlichen Unternehmens sowie der Luxemburgischen Eisenbahngesellschaft CFL haben Anspruch auf Sonderurlaub im Falle einer schweren Erkrankung ihres Kindes.

Der Urlaub aus familiären Gründen ist nicht an die Bedingung gebunden, dass beide Eltern arbeiten. Wenn ein Elternteil arbeitet und der andere zuhause bleibt, hat der als Arbeitnehmer, Auszubildender oder Selbständiger tätige Elternteil somit Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen.

Frage 160

Wie lange dauert der Urlaub aus familiären Gründen?

Der Urlaub aus familiären Gründen ist grundsätzlich auf 2 Tage pro Jahr, pro berufstätigen Elternteil und pro Kind begrenzt.

Er kann auf 4 Tage pro Jahr verlängert werden, wenn die Kinder eine Familienzulage für behinderte Kinder erhalten.

Nach Stellungnahme der Medizinischen Aufsicht der Sozialversicherung kann der Urlaub weiter verlängert werden, wenn das Kind unter einer besonders schweren Krankheit leidet (z. B. Krebs, Krankenhausaufenthalt von mehr als 2 Wochen).

Die Dauer der Verlängerung wird individuell von Fall zu Fall entschieden, wobei die maximale Dauer eines Urlaubs aus familiären Gründen auf 52 Wochen beschränkt ist.

Frage 161

Sind die Urlaubstage teilbar?

Im Gegensatz zum Elternurlaub muss der Urlaub aus familiären Gründen nicht auf einmal genommen werden.

Beispielsweise kann der Berechtigte bei einer ersten Krankheit des Kindes einen halben Tag nehmen und den Resturlaub später, wenn das Kind erneut erkrankt.

Urlaubszeiten bis 4 Arbeitsstunden gelten als halber Tag.

Urlaubszeiten über 4 Arbeitsstunden gelten als ganzer Tag.

Frage 162

Welche Formvorschriften sind gegenüber dem Arbeitgeber zu beachten?

Der Urlaub aus familiären Gründen ist mit einer krankheitsbedingten Abwesenheit des Arbeitnehmers gleichgestellt.

Daraus ergibt sich, dass der Berechtigte seinem Arbeitgeber am ersten Tag seiner Abwesenheit die Krankheit des Kindes melden muss. Das kann mündlich oder schriftlich geschehen. Der Berechtigte kann die Krankheit selbst melden oder eine dritte Person damit beauftragen.

Außer dieser Meldung muss der Berechtigte seinem Arbeitgeber ein ärztliches Attest vorlegen. Dieses Attest muss die Versicherungsnummern des kranken Kindes und des Elternteils, die Identität des Kindes, die schwere Krankheit, unter der es leidet, sowie die voraussichtliche Dauer der Krankheit enthalten. Außerdem muss darin stehen, dass die Anwesenheit des Elternteils bei dem Kind notwendig ist.

Das ärztliche Attest muss dem Arbeitgeber so schnell wie möglich zugehen, vorzugsweise am Tag nach der Krankmeldung.

Das ärztliche Attest ist dem Arbeitgeber unabhängig von der Dauer der Krankheit des Kindes vorzulegen, auch wenn diese beispielsweise nur einen Tag lang dauert.

Frage 163

Wer zahlt den Arbeitslohn während des Urlaubs aus familiären Gründen?

Während des Urlaubs aus familiären Gründen zahlt nicht der Arbeitgeber, sondern die Gesundheitskasse.

In der Praxis streckt der Arbeitgeber die Bezahlung des Arbeitnehmers während des Urlaubs aus familiären Gründen vor. Sie wird ihm später von der Gesundheitskasse auf der Grundlage des ärztlichen Attests erstattet.

Frage 164

Kann ein Arbeitnehmer während des Urlaubs aus familiären Gründen entlassen werden?

Meldet der Berechtigte seinem Arbeitgeber seine Abwesenheit direkt am ersten Tag, genießt er ab diesem Zeitpunkt Kündigungsschutz.

Hierbei ist zu beachten, dass der Kündigungsschutz nicht während der ganzen Krankheit des Kindes besteht, sondern ausschließlich für die Fehlzeiten des Berechtigten laut ärztlichem Attest, d. h. höchstens 2 oder 4 Tage (außer bei einer von der Medizinischen Aufsicht der Sozialversicherung genehmigten Verlängerung) gilt.

Eine Entlassung trotz bestehendem Kündigungsschutz gilt als rechtsmissbräuchlich und begründet einen Schadensersatzanspruch.

Der Kündigungsschutz greift jedoch in folgenden Fällen nicht:

- Der Berechtigte hat seinem Arbeitgeber sein Fernbleiben nicht am ersten Tag gemeldet,
- Dem Arbeitgeber wird kein ärztliches Attest vorgelegt,
- Die Krankmeldung am ersten Tag oder die Vorlage des ärztlichen Attests erfolgt, nachdem der Berechtigte die Kündigung oder die Einladung zum Kündigungsgespräch erhalten hat,
- Der Berechtigte hat eine grobe Pflichtverletzung begangen.

Frage 165

Kann ein Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag Urlaub aus familiären Gründen nehmen?

Ein Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag hat wie ein unbefristet Beschäftigter Anspruch auf Sonderurlaub im Falle einer schweren Erkrankung seines Kindes.

Allerdings endet der Arbeitsvertrag zum festgelegten Termin, auch wenn die Krankheit des Kindes darüber hinaus andauert.

Frage 166

Kann ein Arbeitnehmer in der Probezeit Urlaub aus familiären Gründen nehmen?

Ja, ein Arbeitnehmer in der Probezeit hat Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen, genau wie ein fest angestellter Arbeitnehmer.

Bei Erkrankung des Kindes während der Probezeit verlängert sich diese allerdings um die Dauer des Urlaubs, d. h. höchstens um 2 oder 4 Tage, außer bei einer Verlängerung im Falle einer besonders schweren Erkrankung.

5 DER URLAUB ZUR STERBEBEGLEITUNG

Frage 167

Welchen Zweck hat der Urlaub zur Sterbebegleitung?

Mit diesem Sonderurlaub zur Sterbebegleitung kann jeder seiner Arbeit fernbleiben, um einem nahen Verwandten beizustehen, der an einer schweren Krankheit im Endstadium leidet.

Das Gesetz beschränkt diesen Urlaub auf die schwere Erkrankung folgender Personen:

- eines Verwandten ersten Grades in aufsteigender oder absteigender Linie, d. h. des Vaters und der Mutter oder der Kinder,
- eines Verwandten zweiten Grades in der Seitenlinie, d. h. des Bruders und der Schwester,
- des Ehepartners oder Lebenspartners im Sinne von Artikel 2 des Gesetzes vom 9. Juli 2004 über die rechtlichen Wirkungen bestimmter Partnerschaften.

Frage 168

In welchen Fällen hat man Anspruch auf Urlaub zur Sterbebegleitung?

Ein Urlaub zur Sterbebegleitung wird im Falle einer schweren Erkrankung im Endstadium einer Person gewährt, deren Zustand die Anwesenheit eines nahen Verwandten erforderlich macht.

Frage 169

Wer kann Urlaub zur Sterbebegleitung nehmen?

- Arbeitnehmer,
- Auszubildende und Selbständige,
- Beamte, Angestellte und Arbeiter des Staates, einer Gemeinde oder eines öffentlichen Unternehmens sowie die Angestellten der Luxemburgischen Eisenbahngesellschaft CFL.

Frage 170

Wie lange kann der Urlaub zur Sterbebegleitung dauern?

Für die Sterbebegleitung können höchstens fünf Werktage Urlaub pro Fall und pro Jahr genommen werden.

Der Urlaub zur Sterbebegleitung endet jedoch am Todestag der sterbenden Person.

Frage 171

Sind die Urlaubstage teilbar?

Der Urlaub zur Sterbebegleitung kann aufgeteilt werden.

Der Arbeitnehmer kann mit seinem Arbeitgeber einen Teilzeiturlaub zur Sterbebegleitung vereinbaren; in dem Fall erhöht sich die Dauer proportional.

Frage 172

Kann der Urlaub mit einem anderen Verwandten geteilt werden?

Der Urlaub zur Sterbebegleitung wird nur einer Person für ein und denselben Zeitraum gewährt.

Wenn sich in dieser Zeit jedoch zwei oder mehrere Personen die Begleitung der sterbenden Person teilen, so kann jede von ihnen einen Teilzeiturlaub für Sterbebegleitung einreichen, wobei die Gesamtdauer des Urlaubs vierzig Stunden nicht übersteigen darf.

Frage 173

Welche Formvorschriften sind gegenüber dem Arbeitgeber zu beachten?

Der Urlaub zur Sterbebegleitung ist ähnlich geregelt wie der Urlaub aus familiären Gründen.

Der Berechtigte hat sein Fernbleiben dem Arbeitgeber oder dessen Vertreter spätestens am ersten Tag persönlich oder durch eine dritte Person mündlich oder schriftlich zu melden.

Die Abwesenheit des Berechtigten wird mit einem ärztlichen Attest über die schwere Krankheit im Endstadium der sterbenden Person und die Notwendigkeit der ständigen Anwesenheit des Berechtigten begründet.

Auf Anfrage des Arbeitgebers oder der Gesundheitskasse muss der Arbeitnehmer nachweisen, dass alle Voraussetzungen für den Urlaub zur Sterbebegleitung erfüllt sind.

Frage 174

Wer zahlt den Arbeitslohn im Urlaub zur Sterbebegleitung?

Während dieses Urlaubs zahlt nicht der Arbeitgeber, sondern die Gesundheitskasse.

Frage 175

Können Arbeitnehmer im Urlaub zur Sterbebegleitung entlassen werden?

Der Urlaub zur Sterbebegleitung ist der krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers gleichgestellt. Während dem Urlaub zur Sterbebegleitung gelten für die Berechtigten die rechtlichen Bestimmungen zur sozialen Sicherheit und zum Arbeitsschutz.

Meldet der Berechtigte seinem Arbeitgeber sein Fernbleiben direkt am ersten Tag, genießt er ab diesem Zeitpunkt Kündigungsschutz.

Eine Vertragsauflösung durch den Arbeitgeber trotz bestehendem Kündigungsschutz ist rechtsmissbräuchlich und begründet einen Schadensersatzanspruch.

Der Kündigungsschutz greift jedoch in folgenden Fällen nicht:

- Der Berechtigte hat seinem Arbeitgeber sein Fernbleiben nicht am ersten Tag gemeldet,
- Dem Arbeitgeber wurde kein ärztliches Attest vorgelegt,
- Die Meldung am ersten Tag oder die Vorlage des ärztlichen Attests erfolgt, nachdem der Berechtigte das Kündigungsschreiben oder die Einladung zum Kündigungsgespräch erhalten hat,
- Der Berechtigte hat eine grobe Pflichtverletzung begangen.

Frage 176

Können Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag Urlaub zur Sterbebegleitung nehmen?

Ein Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag hat wie ein unbefristet Beschäftigter Anspruch auf Sonderurlaub im Falle einer schweren Erkrankung eines nahen Verwandten.

Allerdings endet der Arbeitsvertrag zum festgelegten Zeitpunkt, auch wenn die Krankheit des nahen Verwandten darüber hinaus andauert.

Frage 177

Können Arbeitnehmer in der Probezeit Urlaub zur Sterbebegleitung nehmen?

Ein Arbeitnehmer in der Probezeit hat Anspruch auf Urlaub zur Sterbebegleitung, genau wie ein fest angestellter Arbeitnehmer.

Die Probezeit verlängert sich allerdings um die Urlaubstage.

6 DER INDIVIDUELLE ZUGANG ZUR BERUFSBILDUNG

6.1. Der individuelle Bildungsurlaub

Frage 178

Was bedeutet Bildungsurlaub?

Der Bildungsurlaub ist ein Sonderurlaub, in dem die Arbeitnehmer an Kursen teilnehmen, sich auf Prüfungen vorbereiten und diese ablegen, Arbeiten schreiben oder andere Tätigkeiten im Zusammenhang mit einer förderungswürdigen Aus- und Weiterbildung verrichten können.

Frage 179

Wer kann Bildungsurlaub nehmen?

Das Recht auf Bildungsurlaub haben Arbeitnehmer, Selbständige und Freiberufler.

Frage 180

Welche Voraussetzungen müssen die Antragsteller erfüllen?

Arbeitnehmer müssen regelmäßig an einem auf luxemburgischem Gebiet gelegenen Arbeitsort aufgrund eines Arbeitsvertrages mit einem Unternehmen oder Verein beschäftigt sein, das oder der rechtmäßig im Großherzogtum Luxemburg ansässig ist und seine Geschäftstätigkeit ausübt. Zum Zeitpunkt der Antragstellung müssen die Arbeitnehmer seit mindestens 6 Monaten bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt sein.

Selbständige und Freiberufler müssen seit mindestens 2 Jahren in Luxemburg sozialversichert sein.

Frage 181

Wie geht der Antragsteller vor, um Bildungsurlaub zu nehmen?

Der Betreffende muss bei der Berufsbildungsstelle des Ministeriums für Schul- und Berufsbildung einen Antrag stellen. Der Antrag muss eine Stellungnahme des Arbeitgebers enthalten.

Frage 182

Was geschieht bei einer Ablehnung des Urlaubsantrages durch den Arbeitgeber?

Genehmigt der Arbeitgeber den Antrag nicht, kann der Bildungsurlaub verschoben werden, begründet dadurch dass das urlaubsbedingte Fehlen des Arbeitnehmers die Betriebsabläufe oder die Planung des bezahlten Jahresurlaubs der Mitarbeiter erheblich zu beeinträchtigen droht.

Frage 183

Welche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen berechtigen zu einem Bildungsurlaub?

Bildungsurlaub wird für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gewährt, die im Großherzogtum Luxemburg oder im Ausland von folgenden Einrichtungen angeboten werden:

- von der Arbeitnehmerkammer und anderen Berufskammern,
- von privaten Vereinen, die über eine individuelle ministerielle Zulassung verfügen,
- von behördlich anerkannten Einrichtungen mit dem Status einer öffentlichen oder privaten Schule, die behördlich anerkannte Zeugnisse ausstellen.

Nicht für den Bildungsurlaub zugelassen sind Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die durch andere rechtliche Bestimmungen geregelt und kofinanziert werden.

Frage 184**Wie lange darf der Bildungsurlaub dauern?**

Jedem Berechtigten stehen in seinem Berufsleben höchstens 80 Tage Bildungsurlaub zu. Innerhalb von 2 Jahren können maximal 20 Tage Bildungsurlaub genommen werden.

Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer werden die Urlaubstage anteilig berechnet.

Der Bildungsurlaub kann nicht auf den jährlichen Erholungsurlaub angerechnet werden.

Frage 185**Kann der Bildungsurlaub aufgeteilt werden?**

Der Bildungsurlaub kann aufgeteilt werden, jedoch beträgt der Mindestzeitraum einen Tag.

Frage 186**Wie wird die Anzahl der Bildungsurlaubstage berechnet?**

Die Gesamtanzahl der Tage, für die der Berechtigte Bildungsurlaub nehmen kann, hängt von den Stunden ab, die für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet werden. Diese Stundenzahl wird entweder von der Bildungseinrichtung festgelegt oder aufgrund der Kurszeiten der Schulen oder Bildungsinstitute ermittelt.

Die Zahl der aufgewendeten Stunden wird in Arbeitstage umgerechnet, indem sie durch acht geteilt werden. Die Zahl der Urlaubstage wird ermittelt, indem dieser Quotient durch drei geteilt wird. Das Ergebnis wird gegebenenfalls abgerundet.

Frage 187**Genießt der Berechtigte eine soziale Absicherung?**

Der Bildungsurlaub ist der regulären Arbeitszeit gleichgestellt. Die rechtlichen Bestimmungen zur sozialen Sicherheit gelten im Bildungsurlaub weiter.

Frage 188**Ist der Arbeitsplatz während des Bildungsurlaubs geschützt?**

Die rechtlichen Bestimmungen zum Schutz des Arbeitsplatzes gelten im Bildungsurlaub weiter.

Frage 189**Erhalten die Arbeitnehmer im Bildungsurlaub einen Lohn?**

Die Arbeitnehmer haben während des Bildungsurlaubs Anspruch auf eine Ausgleichsleistung pro Tag in Höhe des täglichen Durchschnittslohns laut Artikel L. 233-14 des Arbeitsgesetzbuches jedoch höchstens in Höhe des vierfachen sozialen Mindestlohns für ungelernete Arbeitnehmer, die der Arbeitgeber zahlt.

Frage 190

Erhält der Arbeitgeber eine Erstattung seiner Auslagen für den Bildungsurlaub?

Dem Arbeitgeber werden die Ausgleichsleistung und der Arbeitgeberanteil an den Sozialabgaben erstattet. Dafür reicht er eine Erklärung nach einem Muster ein, das vom zuständigen Minister festgelegt wird.

Frage 191

Erhalten Selbständige und Freiberufler auch eine Ausgleichsleistung?

Selbständige und Freiberufler erhalten eine Ausgleichsleistung direkt vom Staat. Diese wird aufgrund des Einkommens festgelegt, das im letzten beitragspflichtigen Geschäftsjahr als Bemessungsgrundlage für die Rentenversicherungsabgaben diente. Sie darf den vierfachen sozialen Mindestlohn für gelernte Arbeitnehmer nicht übersteigen.

Frage 192

Mit welchen Sanktionen muss ein Berechtigter rechnen, der falsche oder unvollständige Angaben macht?

Gezahlte Ausgleichsleistungen, die auf wissentlich falschen oder unvollständigen Angaben basieren, sind unverzüglich zurückzuzahlen. Der Berechtigte muss außerdem Zinsen zum offiziellen Zinssatz ab dem Tag der Zahlung bis zum Tag der Rückzahlung entrichten.

6.2. Der Sprachurlaub

Auch der Sprachurlaub ist Teil der individuellen Urlaubsmöglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung.

Frage 193

Wer kann Sprachurlaub nehmen?

Der Antragsteller muss folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Er muss an einem Arbeitsort auf luxemburgischem Gebiet beschäftigt sein,
- Er muss bei Antragstellung bei einem Unternehmen oder Verein mit rechtmäßigem Sitz und Geschäftstätigkeit in Luxemburg aufgrund eines Arbeitsvertrages beschäftigt sein,
- Er muss bereits seit mindestens sechs Monaten bei diesem Arbeitgeber angestellt sein.

Frage 194

Wie wird der Sprachurlaub genommen?

Der Urlaub wird auf Antrag des betreffenden Arbeitnehmers nach Stellungnahme des Arbeitgebers vom Minister für Arbeit und Beschäftigung bewilligt.

Genehmigt der Arbeitgeber den Urlaub nicht, kann er in zwei Fällen verschoben werden:

- wenn das Fehlen des Antragstellers die Betriebsabläufe erheblich zu beeinträchtigen droht,
- wenn das Fehlen des Antragstellers die Planung des bezahlten Jahresurlaubs der Mitarbeiter erheblich zu beeinträchtigen droht.

Frage 195

Welche Bildungsmaßnahmen sind förderungswürdig?

Förderungswürdig sind Kurse der luxemburgischen Sprache, die in Luxemburg oder im Ausland von folgenden Einrichtungen angeboten werden:

- von behördlich anerkannten Einrichtungen mit dem Status einer öffentlichen oder privaten Schule, die behördlich anerkannte Zeugnisse ausstellen,
- von Berufskammern und Gemeinden,
- von privaten Vereinen oder Privatpersonen, die über eine individuelle Zulassung des Ministeriums für Schul- und Berufsbildung verfügen.

Um eine Doppelfinanzierung durch den Staat zu vermeiden, dürfen Personen, die an Bildungsmaßnahmen teilnehmen, die aufgrund von anderen rechtlichen Bestimmungen finanziert oder kofinanziert werden, keinen Sprachurlaub beantragen (Weiterbildungen im Rahmen eines ministeriell genehmigten Bildungsprogramms, Bildungsurlaub für Arbeitnehmersvertreter).

Frage 196

Wie lange darf der Sprachurlaub dauern?

Jeder Berechtigte hat in seinem Berufsleben Anspruch auf höchstens zweihundert Stunden Sprachurlaub, die zwingend in zwei Teile von je 80 bis 120 Stunden aufzuteilen sind.

Der Sprachurlaub dauert also mindestens 160 Stunden.

Der zweite Teil wird nur gewährt, wenn der erste Teil mit einem Zeugnis oder einer anderen Bescheinigung über die erfolgreiche Teilnahme abgeschlossen wurde.

Der Urlaub kann aufgeteilt werden, wobei die kleinste Einheit eine halbe Stunde pro Tag beträgt.

Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer werden die Urlaubstage anteilig berechnet.

Frage 197

Wer trägt die Kosten des Sprachurlaubs?

Für jede Stunde Sprachurlaub wird eine Ausgleichsleistung in Höhe des durchschnittlichen Stundenlohns gezahlt, jedoch höchstens in Höhe des vierfachen sozialen Mindeststundenlohns für ungelernte Arbeitnehmer.

Die Ausgleichsleistung zahlt der Arbeitgeber.

Der Staat erstattet dem Arbeitgeber die Ausgleichsleistung und den Arbeitgeberanteil an den Sozialabgaben.

Bei wissentlich falschen oder unvollständigen Angaben sind die Ausgleichsleistungen unverzüglich mit Zinsen zum offiziellen Zinssatz zurückzuzahlen.

6.3. Der unbezahlte Bildungsurlaub

Möchte ein Arbeitnehmer an einer längeren Bildungsmaßnahme teilnehmen, so kann er dafür unbezahlten Urlaub nehmen. Danach nimmt er seine Tätigkeit im Unternehmen wieder auf, ohne seine bereits erworbenen Ansprüche zu verlieren.

Frage 198

Welchen Zweck hat dieser Urlaub?

Er soll den Berechtigten ermöglichen, sich zeitweise ihrer beruflichen Pflichten zu entledigen, um sich für eine bestimmte Zeit der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu widmen.

Frage 199

Wer kann einen solchen unbezahlten Urlaub nehmen?

Berechtigt sind Arbeitnehmer des privaten Sektors, die seit über 2 Jahren bei ihrem Arbeitgeber tätig sind, unabhängig von der Art ihres Arbeitsvertrages.

Frage 200

Welche Ausbildungen sind förderungswürdig?

Betroffen sind Aus- und Weiterbildungen in behördlich anerkannten Einrichtungen mit dem Status einer öffentlichen oder privaten Schule (weiterführende Schule, Universität, Hochschule), die behördlich anerkannte Zeugnisse ausstellen, sowie Aus- und Weiterbildungen, die mit einem Zeugnis oder Teilnahmenachweis abgeschlossen und von einer der folgenden Institutionen in Luxemburg angeboten werden:

- Berufskammern;
- Gemeinden;
- Ministerium für Bildung;
- privaten Vereinen, die über eine individuelle ministerielle Zulassung verfügen.

Frage 201

Wie wird ein solcher unbezahlter Urlaub genommen?

Er kann als Einschreiben mit Rückschein oder durch die persönliche Übergabe des Antrags gegen Empfangsbestätigung beantragt werden.

Der Antrag auf unbezahlten Bildungsurlaub ist beim Arbeitgeber zu stellen.

Frage 202

Was muss ein Antrag auf unbezahlten Urlaub enthalten?

Der Antrag muss die Art und Dauer der Aus- oder Weiterbildung, die Bildungseinrichtung und den oder die beantragten Urlaubszeiträume sowie den Hinweis enthalten, dass der Antrag als bewilligt gilt, wenn der Arbeitgeber nicht binnen 30 Tagen darauf reagiert.

Frage 203

Muss der Arbeitgeber den Antrag beantworten?

Die Antwort des Arbeitgebers muss binnen 30 Tagen schriftlich gegen Empfangsbestätigung gestellt werden.

Eine ausbleibende Antwort gilt als Bewilligung des Antrags bzw. des ersten Urlaubs, wenn mehrere Urlaubszeiten beantragt wurden.

Frage 204

Welche Frist ist vom Antragsteller zu beachten?

Der Antragsteller muss bei einem Urlaub von weniger als 3 Monaten eine Frist von 2 Monaten beachten. Wird ein Urlaub für 3 Monate oder länger beantragt, beträgt die Frist 4 Monate.

Frage 205

Kann der Arbeitgeber einen Urlaubsantrag ablehnen?

Der Arbeitgeber kann einen Antrag ablehnen, wenn der Antragsteller eine leitende Stelle bekleidet oder wenn das Unternehmen regelmäßig weniger als 15 Mitarbeiter beschäftigt.

Als leitende Angestellte gelten nach dem Gesetz Arbeitnehmer, deren Gehalt unter Berücksichtigung der für die Tätigkeit erforderlichen Arbeitszeit deutlich über dem tariflichen Lohn von Privatangestellten oder einer vergleichbaren Orientierungsgröße liegt, sofern dieses Gehalt für die Bekleidung einer tatsächlichen Führungsposition gezahlt wird oder sich die Tätigkeit durch eine genau definierte Weisungsbefugnis, eine weitgehende Unabhängigkeit in der Arbeitsorganisation, eine weitgehend freie Zeiteinteilung und insbesondere keinerlei Beschränkungen der Arbeitszeiten auszeichnet.

Frage 206

Kann der Arbeitgeber einen beantragten Urlaub aufschieben?

In bestimmten Situationen kann der Arbeitgeber den beantragten Urlaub innerhalb eines Zeitraums von höchstens einem Jahr verschieben, wenn der Urlaub 3 Monate oder weniger dauert. Der Aufschub darf 2 Jahre nicht übersteigen, wenn die Urlaubsdauer über 3 Monaten liegt.

Ein Aufschub ist in folgenden Fällen möglich:

- Ein erheblicher Teil der Arbeitnehmer einer Abteilung würde während der beantragten Urlaubszeit für längere Zeit fehlen, wodurch die Arbeitsorganisation erheblich gestört würde,

- In der Antragsfrist kann keine Vertretung für den Antragsteller gefunden werden, da dessen Tätigkeit besondere Kenntnisse erfordert oder in dem betreffenden Bereich oder Beruf ein Mangel an Arbeitskräften herrscht,
- Die Arbeit ist saisonabhängig, und der Antrag bezieht sich auf einen Zeitraum, der in die Saison fällt.

Frage 207

Wie kann der Arbeitgeber vorgehen, wenn er mehrere Anträge erhält?

Werden mehrere Anträge auf unbezahlten Urlaub in einer Abteilung oder einem Unternehmen gestellt und ist es aus Gründen, die den Arbeitgeber zum Aufschub von Urlaubsanträgen berechtigen, nicht möglich, alle Anträge zugleich zu bewilligen, so hat der Arbeitnehmer mit der längsten Betriebszugehörigkeit Vorrang, falls zwischen den Betroffenen keine Einigung zustande kommt.

Frage 208

Kann ein unbezahlter Urlaub unterbrochen werden?

Die Bewilligung des Urlaubsantrags durch den Arbeitgeber stellt eine Einverständniserklärung dar, die weder der Arbeitnehmer noch der Arbeitgeber widerrufen kann.

Im Falle von höherer Gewalt jedoch kann der Arbeitgeber seine Bewilligung oder der Arbeitnehmer seinen Antrag zurückziehen, sofern der Arbeitgeber noch keine befristete Arbeitskraft als Vertretung eingestellt hat. Zieht der Arbeitgeber seine Bewilligung zurück, so zahlt er dem Arbeitnehmer die bereits entstandenen und nicht erstattungsfähigen Kosten der Aus- und Weiterbildung.

Während des Urlaubs kann der Arbeitnehmer diesen nur mit Einwilligung des Arbeitgebers abbrechen.

Frage 209

Welche Auswirkungen hat eine Erkrankung des Arbeitnehmers auf den unbezahlten Urlaub?

Es ist nicht möglich, bei einer Erkrankung während des unbezahlten Urlaubs die verbleibende Urlaubszeit auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben. Erstreckt sich die Krankheit über mehr als 25 % der Urlaubszeit oder tritt ein Fall von höherer Gewalt ein, infolge dessen die Teilnahme an der Aus- oder Weiterbildung, für die der Urlaub gewährt wurde, völlig oder teilweise unmöglich wird, kann der Arbeitnehmer die Beendigung des Urlaubs beantragen.

Der Arbeitgeber entspricht diesem Antrag, sofern der Wiedereinstieg des Arbeitnehmers vor dem Ende der ursprünglichen Urlaubszeit nicht aus arbeitsorganisatorischen Gründen unmöglich ist.

Frage 210

Wie lange dauert der unbezahlte Urlaub?

Insgesamt kann ein Arbeitnehmer höchstens 2 Jahre unbezahlten Urlaub nehmen.

Ein Urlaub dauert mindestens 4 zusammenhängende Kalenderwochen.

Er kann höchstens 6 zusammenhängende Monate dauern.

Die Urlaubsdauer wird immer in ganzen Wochen oder Monaten ausgedrückt und muss der betreffenden Aus- oder Weiterbildung angemessen sein.

Frage 211

Muss der Arbeitnehmer einen materiellen Teilnahmenachweis für die Aus- oder Weiterbildung erbringen?

Auf Verlangen des Arbeitgebers muss der Arbeitnehmer eine Teilnahmebescheinigung für die Aus- oder Weiterbildung, für die der unbezahlte Urlaub genommen wurde, beibringen.

Frage 212

Welche Auswirkungen hat der unbezahlte Urlaub auf den Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers?

Während eines unbezahlten Bildungsurlaubs wird der Arbeitsvertrag ausgesetzt.



DIE GESETZLICHEN FEIERTAGE





Frage 213

Welche gesetzlichen Feiertage gelten in Luxemburg?

Es gibt insgesamt zehn staatliche und religiöse Feiertage: Neujahr, Ostermontag, Erster Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, offizielle Geburtstagsfeier des Großherzogs, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, erster und zweiter Weihnachtstag.

Frage 214

Was ist ein traditioneller Feiertag?

Neben den gesetzlichen Feiertagen gibt es in der Praxis weitere lokale oder traditionelle Feste, wie den Karnevalsmontag, den 2. November oder den Kirmesmontag in der Stadt Luxemburg.

Im Privatsektor muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmern an diesen Tagen nicht freigeben. Er kann selbst entscheiden, ob er die Arbeitnehmer an den betreffenden Tagen von der Arbeit freistellt, es sei denn, er ist an einen Kollektivvertrag gebunden, nach dem die traditionellen Feiertage arbeitsfrei sind.

Frage 215

Werden gesetzliche Feiertage, die auf einen Sonntag oder einen arbeitsfreien Werktag fallen, nachgeholt?

Auf einen Sonntag fallende gesetzliche Feiertage

Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Sonntag, so steht den Arbeitnehmern ein Tag Freizeitausgleich zu.

Der Arbeitnehmer kann diesen Freizeitausgleich innerhalb von 3 Monaten nach Belieben nehmen. Er muss ihn allerdings wirklich nehmen und kann ihn sich nicht auszahlen lassen.

Achtung : Beantragt der Arbeitnehmer den Freizeitausgleich nicht innerhalb von 3 Monaten beim Arbeitgeber, so verfällt der Anspruch, sofern im Unternehmen kein flexiblerer Zeitrahmen gilt.

Auf einen arbeitsfreien Werktag fallende Feiertage

Der Begriff "arbeitsfreier Werktag" bezeichnet Wochentage (außer Sonntagen), an denen eine Person laut Arbeitsvertrag nicht arbeitet.

Beispiel

Erstreckt sich die wöchentliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers von Montag bis Freitag, gilt der Samstag als arbeitsfreier Werktag.

Arbeitet ein Arbeitnehmer jeweils von Dienstag bis Samstag, ist der Montag für ihn ein arbeitsfreier Werktag.

Fällt ein Feiertag auf einen solchen arbeitsfreien Werktag, so steht dem Arbeitnehmer ein Tag Freizeitausgleich zu, der innerhalb von 3 Monaten zu nehmen ist.

Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, kann der Freizeitausgleich laut Gesetz noch bis zum Ende des Kalenderjahres genommen werden. Davon ausgenommen ist der Freizeitausgleich für Feiertage im November und Dezember; dieser ist in den ersten 3 Monaten des folgenden Jahres zu nehmen.

Der Arbeitnehmer muss einen solchen Freizeitausgleich immer beim Arbeitgeber beantragen.

Kann der Freizeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine entsprechende Vergütung.

Frage 216

Was geschieht, wenn ein Arbeitnehmer an einem gesetzlichen Feiertag arbeiten muss?

Die Bezahlung für die Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag setzt sich wie folgt zusammen:
Entlohnung der Arbeitsstunden, die normalerweise an diesem Tag zu leisten wären, mit dem üblichen Stundenlohn

- + Entlohnung der an diesem Tag tatsächlich geleisteten Stunden mit dem üblichen Stundenlohn
- + Feiertagszuschlag = 100 % des üblichen Stundenlohns, multipliziert mit der Anzahl der an diesem Tag tatsächlich geleisteten Stunden.

Beispiel

Frau T. arbeitet normalerweise donnerstags 8 Stunden. Wenn ein Feiertag auf einen Donnerstag fällt und der Arbeitgeber verlangt, dass sie 4 Stunden arbeitet, hat Frau T. Anspruch auf:

Entlohnung der Stunden, die normalerweise an diesem Donnerstag zu leisten wären = 100 % x 8 Stunden

- + geleistete Stunden = 100 % x 4 Stunden
- + Feiertagszuschlag = 100 % x 4 Stunden.

Frage 217

Worauf haben Arbeitnehmer für die Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Sonntag fällt, Anspruch?

Ein Arbeitnehmer, der an einem gesetzlichen Feiertag arbeitet, der auf einen Sonntag fällt, hat auf Folgendes Anspruch:

- zum Ausgleich für den Feiertag, der auf einen Sonntag fällt: auf einen Tag Freizeitausgleich, der individuell innerhalb von 3 Monaten nach dem betreffenden Feiertag zu nehmen ist,
- als Ausgleich für die Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag: Entlohnung der an diesem Tag tatsächlich geleisteten Stunden mit dem üblichen Stundenlohn + Feiertagszuschlag = 100 % des üblichen Stundenlohns, multipliziert mit der Anzahl der an diesem Tag tatsächlich geleisteten Stunden,

- als Ausgleich für die Sonntagsarbeit: 70 % Zuschlag (70 % des üblichen Stundenlohns x Anzahl der sonntags geleisteten Stunden).

Beispiel

Frau T. arbeitet laut Arbeitsvertrag sonntags nicht.

Verlangt ihr Arbeitgeber, dass sie an einem Feiertag, der auf einen Sonntag fällt, vier Stunden arbeitet, hat sie Anspruch auf:

1 Tag Freizeitausgleich

+ 100 % x 4 Stunden

+ 100 % x 4 Stunden (Feiertagszuschlag)

+ 70 % x 4 Stunden (Sonntagszuschlag).

Sind die sonntags geleisteten Arbeitsstunden gleichzeitig Überstunden des Arbeitnehmers, so hat er zudem Anspruch auf einen Zuschlag von 40 % oder Freizeitausgleich in Höhe von anderthalb Stunden pro Überstunde.

Frage 218

Kann ein gesetzlicher Feiertag während einer Krankmeldung oder eines Mutterschaftsurlaubs nachgeholt werden?

Fällt der Feiertag auf einen Tag, an dem der Arbeitnehmer normalerweise gearbeitet hätte, verfällt er und kann nicht nachgeholt werden.

Fällt er hingegen auf einen Wochentag, an dem der Arbeitnehmer normalerweise nicht arbeitet, hat er einen Anspruch auf Freizeitausgleich. Er erhält somit einen zusätzlichen Urlaubstag.

Wird dieser Urlaubstag allerdings nicht innerhalb von drei Monaten ab dem betreffenden Feiertag genommen, verfällt er.

Frage 219

Wie können teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer gesetzliche Feiertage nachholen?

Fällt ein Feiertag auf einen Wochentag, an dem der Arbeitnehmer normalerweise mehr als vier Stunden arbeitet, hat er den Tag frei und wird dafür bezahlt, ohne dass er einen zusätzlichen Urlaubstag bekommt.

Fällt der Feiertag auf einen Wochentag, an dem der Arbeitnehmer vier Stunden oder weniger gearbeitet hätte, hat er zusätzlich zur Bezahlung der Stunden, die er normalerweise gearbeitet hätte, Anspruch auf einen halben Tag Freizeitausgleich.

Kann der Freizeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht genommen werden, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Bezahlung, die der Dauer des ihm zustehenden Freizeitausgleichs entspricht.





DIE SEXUELLE BELÄSTIGUNG





Frage 220

Was ist unter sexueller Belästigung zu verstehen?

Sexuelle Belästigung bezeichnet nach dem Gesetz ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten sowie sonstige geschlechtsspezifische Verhaltensweisen einer Person, die weiß oder wissen sollte, dass sie die Würde einer anderen Person am Arbeitsplatz verletzt, sofern diese Verhaltensweisen eine der folgenden Bedingungen erfüllen:

- Das Verhalten ist nicht erwünscht, unangebracht, missbräuchlich und verletzend für das Opfer,
- Die sexuelle Belästigung dient der Erpressung, indem eine Entscheidung bezüglich der beruflichen Laufbahn des Opfers (z. B. Beförderung, Gehalt, Weiterbildung etc.) direkt oder indirekt von einer zustimmenden oder ablehnenden Reaktion auf das Verhalten abhängig gemacht wird,
- Durch das Verhalten wird eine Atmosphäre der Einschüchterung, Feindseligkeit oder Erniedrigung geschaffen und so das Arbeitsumfeld des Opfers vergiftet.

Dabei kann es sich um körperliche, verbale oder nonverbale Belästigung handeln.

Frage 221

Wer ist am Arbeitsplatz vor sexueller Belästigung geschützt?

Schutz vor Belästigung genießen:

- alle Arbeitnehmer (einschließlich der Arbeitskräfte im öffentlichen Dienst),
- alle Praktikanten, die eine bezahlte oder unbezahlte Tätigkeit im Rahmen ihrer Ausbildung verrichten,
- Auszubildende,
- in den Schulferien beschäftigte Schüler und Studenten.

Der Begriff „Arbeitsplatz“ ist im weitesten Sinne zu verstehen.

Somit ist jede sexuelle Belästigung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses strafbar.

Frage 222

Wer gilt als potenzieller Urheber sexueller Belästigungen?

Arbeitgeber, Vorgesetzte, Kollegen oder sogar Kunden oder Lieferanten des Unternehmens können sich der sexuellen Belästigung schuldig machen.

Frage 223

Welche Pflichten hat der Arbeitgeber bei sexueller Belästigung?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet,

- selbst von sexuellen Belästigungen der Arbeitnehmer abzusehen;
- Belästigungen, von denen er Kenntnis erhält, unverzüglich zu beenden und dabei darauf zu achten, keine Maßnahmen zum Nachteil des Opfers zu treffen;



Die sexuelle Belästigung

- vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen und entsprechende Informationen zu verbreiten, um sexuelle Belästigungen zu verhindern.

Frage 224

Welche Rechte hat das Opfer?

Bei Gesprächen mit dem Arbeitgeber über die strafbaren Handlungen kann sich das Opfer von der Personaldelegation und dem/der Gleichstellungsbeauftragten beraten lassen. Es kann sich auch von einem Arbeitnehmervertreter begleiten und unterstützen lassen.

Der Arbeitgeber hat geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die sexuelle Belästigung zu beenden. Diese Maßnahmen dürfen auf keinen Fall dem Opfer schaden.

Arbeitnehmer, die durch ihre Aussagen die Vorwürfe des Opfers stützen, dürfen ebenfalls keinerlei Repressalien ausgesetzt werden.

Repressalien gegen das Opfer oder einen Zeugen sind von Rechts wegen nichtig.

Wird dennoch ein Opfer sexueller Belästigung gekündigt und steht diese Kündigung im kausalen Zusammenhang mit der Belästigung, kann es die Kündigung anfechten und als nichtig erklären lassen. Dafür wendet es sich innerhalb von 15 Tagen nach Erhalt der Kündigung an den Präsidenten des Arbeitsgerichts der unverzüglich über den Antrag auf Nichtigerklärung der Kündigung entscheidet.

Das Opfer der sexuellen Belästigung kann das Arbeitsverhältnis fristlos kündigen, wenn das Arbeitsumfeld unerträglich geworden ist. Kann der Arbeitnehmer ein Fehlverhalten des Arbeitgebers nachweisen, so ist die fristlose Kündigung rechtmäßig, und der Arbeitgeber wird zur Leistung von Schadensersatz verurteilt.

Schließlich kann das Opfer Unterlassungsklage einreichen, um den Handlungen, die es als sexuelle Belästigung empfindet, ein Ende zu setzen. Diese Klage wird beim Präsidenten des Arbeitsgerichts eingereicht, der über einstweilige Verfügungen im Arbeitsrecht entscheidet. Sie richtet sich gegen den Arbeitgeber, dem gegebenenfalls eine Frist auferlegt wird, in der er die strafbaren Handlungen beenden muss.

Frage 225

Hat das Opfer Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn es aufgrund der sexuellen Belästigung kündigt?

Ein Arbeitnehmer, der sein Arbeitsverhältnis kündigt, hat grundsätzlich keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Ist die Kündigung jedoch die Folge einer sexuellen Belästigung, der der Arbeitnehmer zum Opfer gefallen ist, so kann ihm vom Präsidenten des Arbeitsgerichts einstweiliges Arbeitslosengeld zugesprochen werden.

Bevor ein Antrag auf die einstweilige Zahlung von Arbeitslosengeld gestellt werden kann, muss das Opfer beim Arbeitsgericht den Antrag stellen, seine Kündigung aufgrund der Belästigung in Anbetracht des Fehlverhaltens des Arbeitgebers, der keine angemessenen Maßnahmen ergriffen hat, um die sexuelle Belästigung zu beenden, für begründet erklären zu lassen.



XI

DIE KÜNDIGUNG

1. Die fristgerechte Kündigung durch den Arbeitgeber
2. Die fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber
3. Die Massenentlassungen
4. Das Verfahren vor dem Arbeitsgericht wegen missbräuchlicher Kündigung
5. Die Kündigung durch den Arbeitnehmer



1 DIE FRISTGERECHTE KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITGEBER

Mit einer fristgerechten Kündigung durch den Arbeitgeber wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf einer Kündigungsfrist beendet.

Frage 226

Muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vor der Kündigung zu einem Gespräch einladen?

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer kündigen, ohne zuvor ein Gespräch mit ihm zu führen.

Anders ist die Situation in einem Unternehmen mit 150 und mehr Mitarbeitern. In dem Fall muss der Arbeitnehmer vor einer Entscheidung zu einem Gespräch eingeladen werden.

Verzichtet der Arbeitgeber auf dieses Gespräch, ist die Kündigung formal rechtswidrig, allerdings nicht automatisch rechtsmissbräuchlich.

Aufgrund des Formfehlers kann der Arbeitnehmer eine Entschädigung in Höhe von höchstens einem Monatslohn erhalten, sofern das Arbeitsgericht der Meinung ist, die Kündigung sei an sich berechtigt.

Wird die Kündigung jedoch für rechtsmissbräuchlich befunden, wird der Formfehler nicht extra geahndet.

Frage 227

In welcher Form ist dem Arbeitnehmer zu kündigen?

Grundsätzlich muss dem Arbeitnehmer die Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich mitgeteilt werden.

Das Schreiben kann entweder als postalisches Einschreiben mit Rückschein zugestellt oder dem Arbeitnehmer persönlich übergeben werden, der den Erhalt durch seine Unterschrift auf einer Kopie bestätigt.

Verstößt der Arbeitgeber gegen diese Formvorschrift und kündigt dem Arbeitnehmer mündlich, so ist die Kündigung rechtswidrig.

Frage 228

Welche Gründe rechtfertigen eine fristgerechte Kündigung durch den Arbeitgeber?

Die Gründe, die eine fristgerechte Kündigung rechtfertigen können, betreffen:

- die Fähigkeiten des Arbeitnehmers,

Das kann bedeuten, dass die Leistungen des Arbeitnehmers qualitativ oder quantitativ unzureichend sind oder dass er häufig krankheitsbedingt fehlt und dadurch die Betriebsabläufe stört.

- das Benehmen des Arbeitnehmers,
Damit ist das Verhalten des Arbeitnehmers gegenüber Vorgesetzten oder Kollegen gemeint.
- betriebliche Erfordernisse,
Hierbei handelt es sich um sogenannte wirtschaftliche Gründe. Sie sind darauf zurückzuführen, dass der Arbeitgeber das Unternehmen restrukturieren möchte oder dass sich das Unternehmen in einer schlechten finanziellen Lage befindet und aus Kostengründen Arbeitsplätze abgebaut werden müssen.

Frage 229

Muss das Kündigungsschreiben die Gründe enthalten?

Nein, mit dem Kündigungsschreiben wird dem Arbeitnehmer nur die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitgeteilt. Die Gründe müssen nur auf Antrag des Arbeitnehmers genannt werden, den dieser innerhalb von einem Monat nach Erhalt der Kündigung per Einschreiben stellen kann.

Erhält der Arbeitgeber einen Antrag auf Begründung, so muss er innerhalb eines Monats eine Antwort verfassen und sie dem Arbeitnehmer als Einschreiben schicken. Wahrt er die Frist nicht oder antwortet er gar nicht, gilt die Kündigung als rechtsmissbräuchlich, und der Arbeitnehmer kann Schadensersatz fordern.

Frage 230

Welche Kündigungsfrist ist zu wahren?

Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn der Arbeitnehmer die Kündigung erhält, sondern erst nach Ablauf einer bestimmten Frist, die von der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers abhängt.

So muss der Arbeitgeber folgende Kündigungsfristen beachten:

- 2 Monate bei einer Betriebszugehörigkeit von weniger als 5 Jahren;
- 4 Monate bei einer Betriebszugehörigkeit von 5 bis (ausschließlich) 10 Jahren;
- 6 Monate bei einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren und mehr.

Die Kündigungsfrist beginnt am 15. des Monats, wenn die Kündigung vor dem 15. zugestellt wird. Wird die Kündigung zwischen dem 15. und dem letzten Tag des Monats zugestellt, läuft die Frist ab dem 1. des Folgemonats.

Frage 231

Muss der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist weiterarbeiten?

Ja, denn das Arbeitsverhältnis besteht bis zum Ende der Kündigungsfrist normal weiter, auch nachdem die Kündigung ausgesprochen wurde. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer weiterarbeitet und der Arbeitgeber ihm am Monatsende seinen Lohn zahlt.

Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist allerdings auch schriftlich von der Arbeit freistellen. In dem Fall muss der Arbeitnehmer nicht mehr zur

Arbeit erscheinen. Gleichwohl muss der Arbeitgeber jeden Monat den Arbeitslohn zahlen, mit Ausnahme gewisser Zulagen (z. B. Verpflegungs- oder Fahrtkostenzuschuss). Der Arbeitgeber darf den Urlaub, den der Arbeitnehmer noch nicht genommen hat, nicht mit der Kündigungsfrist verrechnen. Der während der Kündigungsfrist freigestellte Arbeitnehmer erhält bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses seine Abrechnung, die unter anderem gegebenenfalls eine Ausgleichszahlung für den Resturlaub enthält.

Findet der freigestellte Arbeitnehmer vor Ende der Kündigungsfrist eine neue Beschäftigung, die schlechter bezahlt ist, zahlt ihm der Arbeitgeber bis zum Ablauf der Kündigungsfrist die Differenz zwischen dem alten und dem neuen Lohn.

Frage 232

Verlängert sich die Kündigungsfrist bei einer Erkrankung des Arbeitnehmers?

Die Kündigungsfrist kann im Krankheitsfall nicht verlängert werden.

Sie endet daher zum ursprünglich festgelegten Termin, selbst wenn der Arbeitnehmer während der gesamten Kündigungsfrist krank ist.

Frage 233

Was ist unter Urlaub für die Suche einer neuen Beschäftigung zu verstehen?

Wird einem Arbeitnehmer gekündigt, so kann er in der Kündigungsfrist Urlaub nehmen, um sich eine neue Beschäftigung zu suchen. Dieser Urlaub kann bis zu 6 Werktagen dauern.

Dafür muss der Arbeitnehmer zwei Voraussetzungen erfüllen:

- Er muss sich beim Arbeitsamt arbeitsuchend melden,
Dafür muss der Arbeitnehmer einen oder mehrere Tage seines Jahresurlaubs nehmen. Denn der Urlaub von maximal 6 Tagen ist nicht dafür bestimmt, dass er seinem Arbeitsplatz fernbleibt, um bei der ADEM administrative Schritte zu unternehmen, vorbehaltlich anderslautender Vereinbarungen zwischen den Parteien.
- Er muss seinem Arbeitgeber gegenüber nachweisen, dass er wirklich zu einem Vorstellungsgespräch geht.

Der Urlaub für die Suche einer neuen Beschäftigung steht dem Arbeitnehmer nicht zu, wenn er während der Kündigungsfrist von der Arbeit freigestellt ist.

Gilt die Arbeitsbefreiung allerdings nur für einen Teil der Kündigungsfrist, so hat der Arbeitnehmer in der Zeit, in der er arbeitet, Anspruch auf bis zu 6 Tage Sonderurlaub.

Frage 234

In welchen Fällen erhält ein gekündigter Arbeitnehmer eine Abgangsentschädigung?

Einem Arbeitnehmer, dessen Betriebszugehörigkeit bei Ablauf der Kündigungsfrist mindestens 5 Jahre beträgt, steht bei einer fristgerechten Kündigung eine Abgangsentschädigung zu.

Dauer der Betriebszugehörigkeit	Abgangsentschädigung
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 länger	12 Monatslöhne

2 DIE FRISTLOSE KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITGEBER

Mit einer fristlosen Kündigung beendet der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung infolge einer groben Pflichtverletzung des Arbeitnehmers.

Diese Beendigung ist direkt wirksam, d. h. das Arbeitsverhältnis ist von heute auf morgen beendet.

Frage 235

Was ist unter einer groben Pflichtverletzung zu verstehen?

Als grobe Pflichtverletzung wird ein Fehler bezeichnet, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sofort und endgültig unmöglich macht, da die Verbrauchsbasis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zerstört ist.

Als Beispiel für eine grobe Pflichtverletzung lassen sich unentschuldigte Fehlzeiten, Diebstahl, Leistungsverweigerung, Drohungen und körperliche Gewaltanwendung gegenüber dem Arbeitgeber oder auch unlauterer Wettbewerb gegenüber dem Arbeitgeber anführen.

Frage 236

In welcher Zeitspanne kann der Arbeitgeber eine grobe Pflichtverletzung als Grund für eine Kündigung anführen?

Eine grobe Pflichtverletzung kann nur innerhalb eines Monats ab dem Zeitpunkt, an dem der Arbeitgeber davon erfährt, als Kündigungsgrund angeführt werden.

Nach einem Monat kann sie nur noch als Kündigungsgrund dienen,

- wenn die Pflichtverletzung des Arbeitnehmers strafrechtlich verfolgt wird,
- oder wenn der Arbeitgeber eine frühere grobe Pflichtverletzung als Begründung eines neuen Fehlers des Arbeitnehmers anführt.

Die Monatsfrist wird bei einer Erkrankung des Arbeitnehmers ausgesetzt.

Frage 237

Welche Form ist beim Kündigungsschreiben zu wahren?

Allgemein ist dem Arbeitnehmer die fristlose Kündigung per Einschreiben mitzuteilen.

Jedoch gilt auch die Unterschrift des Arbeitnehmers auf einer Kopie der Kündigung als Empfangsbestätigung.

Im Kündigungsschreiben müssen die groben Pflichtverletzungen, die dem Arbeitnehmer zur Last gelegt werden, genau und detailliert beschrieben werden. Anderenfalls gilt die Kündigung als rechtsmissbräuchlich und begründet verschiedene Ansprüche des Arbeitnehmers (z. B. auf eine Ausgleichszahlung für die nicht gewährte Kündigungsfrist und auf Schadensersatz für den erlittenen materiellen und moralischen Schaden).

Frage 238

Was ist eine vorsorgliche Suspendierung?

Entdeckt ein Arbeitgeber eine grobe Pflichtverletzung seines Arbeitnehmers und möchte ihn daraufhin entlassen, hat er zwei Möglichkeiten:

- entweder schickt er ihm sofort das Kündigungsschreiben, oder
- er suspendiert ihn zunächst und gibt ihm die Kündigung innerhalb einer Frist von 8 Tagen bekannt.

Die Suspendierung entbindet den Arbeitnehmer von der Pflicht, zur Arbeit zu erscheinen, bis der Arbeitgeber die endgültige Sanktion, d.h. die Kündigung, ausspricht.

Die Suspendierung ist keinen Formvorschriften unterworfen und kann sowohl schriftlich als auch mündlich erfolgen.

Bei einer mündlichen Suspendierung sollte der Arbeitnehmer Zeugen benennen können, die die Suspendierung des Arbeitsverhältnisses bestätigen, damit der Arbeitgeber ihm später nicht unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit vorwerfen kann und mit dieser Begründung kündigen kann.

Während der Suspendierung erhält der Arbeitnehmer weiter seinen Arbeitslohn sowie alle Vergünstigungen, zu denen ihn sein Arbeitsvertrag berechtigt, und zwar bis zu dem Tag, an dem ihm die Kündigung ordnungsgemäß mitgeteilt wird.

Die Kündigung ist frühestens am Folgetag der Suspendierung und spätestens innerhalb von 8 Tagen nach der Suspendierung zuzustellen.

Frage 239

Kann einem Arbeitnehmer, dem bereits fristgerecht gekündigt wurde, wegen grober Pflichtverletzung fristlos gekündigt werden?

Ja, wenn der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist eine grobe Pflichtverletzung begeht, kann der Arbeitgeber ihm ein zweites Mal, diesmal fristlos, kündigen.

Dadurch verliert der Arbeitnehmer seinen Verdienst für die restlichen Tage der Kündigungsfrist.

Frage 240

Hat ein Arbeitnehmer, der wegen einer groben Pflichtverletzung entlassen wurde, Anspruch auf Arbeitslosengeld?

Grundsätzlich bekommen nur Arbeitnehmer, denen fristgerecht gekündigt wurde, Arbeitslosengeld.

Ein Arbeitnehmer, dem fristlos gekündigt wurde, kann das Arbeitslosengeld nur einstweilig mit einer Sondergenehmigung des Präsidenten des Arbeitsgerichts in Anspruch nehmen. Die Dauer des Arbeitslosengeldes ist dabei auf 182 Tage beschränkt, allerdings ist eine Verlängerung um weitere 182 Tage möglich.

Die Gewährung von Arbeitslosengeld ist zudem an die Bedingung geknüpft, dass gleichzeitig ein Verfahren wegen rechtsmissbräuchlicher Kündigung gegen den Arbeitgeber eingeleitet wird.

Verliert der Arbeitnehmer das Verfahren, wird er dazu verurteilt, das einstweilig bezogene Arbeitslosengeld zurückzuzahlen. Gewinnt er das Verfahren, muss der Arbeitgeber dem Beschäftigungsfonds das Arbeitslosengeld erstatten.

3 DIE MASSENENTLASSUNGEN

Bevor jedem einzelnen der betroffenen Arbeitnehmer gekündigt wird, muss der Arbeitgeber mit den Arbeitnehmervertretern einen Sozialplan aushandeln.

Frage 241

Was ist unter Massenentlassungen zu verstehen?

Von der Einzelentlassung unterscheidet sich die Massenentlassung durch zwei Kriterien:

- den Kündigungsgrund;

Die Gründe für eine Massenentlassung sind immer wirtschaftlicher Natur (z. B. Arbeitsplatzabbau infolge einer Restrukturierung des Unternehmens, Reduzierung von Personalkosten aufgrund der schlechten finanziellen Lage des Unternehmens usw.) und hängen nicht mit den Fähigkeiten oder dem Verhalten der Arbeitnehmer zusammen.

- die Anzahl der entlassenen Arbeitnehmer;

Man spricht von einer Massenentlassung, wenn innerhalb von 30 Tagen mindestens 7 Arbeitnehmer oder innerhalb von 90 Tagen mindestens 15 Arbeitnehmer entlassen werden.

Frage 242

Was ist ein Sozialplan?

Ein Sozialplan ist eine Vereinbarung über die Maßnahmen eines Unternehmens bei Massenentlassungen, mit denen vor allem die Wiederbeschäftigung der entlassenen Mitarbeiter erleichtert und die Folgen der Entlassung durch verschiedene Ausgleichsleistungen gemildert werden sollen.

Frage 243

Wer legt den Sozialplan fest?

Die Verhandlungen über die Erstellung des Sozialplans führen einerseits der Arbeitgeber und seine Vertreter und andererseits die Arbeitnehmervertreter.

Unter Arbeitnehmervertretern sind die Personaldelegierten und die von den Arbeitnehmern entsandten Mitglieder des Paritätischen Unternehmensausschusses [Comité mixte] zu verstehen, wenn es einen solchen gibt. In den an einen Kollektivvertrag gebundenen Unternehmen kommen die Vertreter der Gewerkschaften hinzu, die den Kollektivvertrag unterzeichnet haben.

Frage 244

Welches Verfahren ist für die Benachrichtigung derjenigen zu befolgen, die von Massenentlassungen betroffen sind?

Der Arbeitgeber muss eine fristgerechte Kündigung nach den gesetzlichen Vorschriften aussprechen, d. h.:

- in Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern die Betroffenen zu einem Gespräch in Vorbereitung der Kündigung einladen,
- den Arbeitnehmern eine Kündigung als Einschreiben schicken oder persönlich gegen Unterzeichnung einer Empfangsbestätigung übergeben.

Frage 245

Welche Kündigungsfrist ist bei Massenentlassungen zu wahren?

Bei Massenentlassungen muss der Arbeitgeber grundsätzlich eine Kündigungsfrist von 75 Tagen einhalten, es sei denn, die gesetzliche Kündigungsfrist liegt aufgrund der Dauer der Betriebszugehörigkeit des betreffenden Arbeitnehmers oder laut den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag darüber.

Diese Frist kann vom Minister für Arbeit und Beschäftigung auf 90 Tage verlängert oder auf die übliche Kündigungsfrist verkürzt werden. Eine solche Verlängerung oder Verkürzung muss dem Arbeitgeber und den betroffenen Arbeitnehmern spätestens 15 Tage vor dem Ablauf der grundsätzlichen Frist von 75 Tagen zur Kenntnis gebracht werden.

Frage 246

Muss bei Massenentlassungen für jeden einzelnen Arbeitnehmer eine Begründung angeführt werden?

Schickt der Arbeitnehmer, nachdem er seine Kündigung erhalten hat, seinem Arbeitgeber eine schriftliche Anfrage, so muss dieser die Kündigung schriftlich detailliert begründen.

Durch die Tatsache, dass es sich um Massenentlassungen handelt, wird also diese Pflicht, die auch bei Einzelentlassungen besteht, nicht berührt.

Frage 247

Können Arbeitnehmer gegen ihre Kündigung im Rahmen von Massenentlassungen gerichtlich vorgehen?

Ein Arbeitnehmer, dem im Rahmen einer Massenentlassung gekündigt wurde, kann genauso gegen seinen Arbeitgeber klagen wie ein Arbeitnehmer, der einzeln aus persönlichen oder betrieblichen Gründen entlassen wird.

Massenentlassungen können in Bezug auf einen einzelnen Arbeitnehmer für nicht rechters befunden werden und einen Schadensersatzanspruch begründen.

4 DAS VERFAHREN VOR DEM ARBEITSGERICHT WEGEN MISSBRÄUCLICHER KÜNDIGUNG

Eine Kündigung ist rechtsmissbräuchlich, wenn sie gegen das Gesetz verstößt und/oder nicht auf wirklichen, ernsthaften Beweggründen bezüglich der Fähigkeiten oder des Verhaltens des Arbeitnehmers oder auf betrieblichen Erfordernissen des Unternehmens, der Einrichtung oder der Abteilung beruht.

Hält ein Arbeitnehmer seine Kündigung für rechtsmissbräuchlich, kann er sie vor dem Arbeitsgericht anfechten, das sich aus einem hauptamtlichen Richter und zwei Beisitzern (einem Arbeitgebervertreter und einem Arbeitnehmervertreter) zusammensetzt.

Frage 248

In welcher Frist ist zu klagen?

Der Arbeitnehmer kann innerhalb von 3 Monaten Klage einreichen. Diese Frist läuft:

- ab der Zustellung der Kündigung im Falle einer fristlosen Kündigung,
- ab der Zustellung der fristgerechten Kündigung, wenn der Arbeitnehmer die Gründe für seine Kündigung nicht angefordert hat,
- ab der Mitteilung der Gründe, wenn dem Arbeitnehmer fristgerecht gekündigt wurde und die Gründe dafür auf Anfrage innerhalb der gesetzlichen monatlichen Frist mitgeteilt wurden,

- ab dem Ablauf der monatlichen Frist, in der der Arbeitgeber die Anfrage des Arbeitnehmers nach den Kündigungsgründen hätte beantworten müssen, wenn dem Arbeitnehmer fristgerecht gekündigt wurde, er die Begründung angefordert hat und der Arbeitgeber nicht innerhalb der gesetzlichen Frist geantwortet hat.

Die dreimonatige Frist wird unterbrochen, wenn der Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber eine schriftliche Beschwerde einreicht. In diesem Fall beginnt eine neue Frist von einem Jahr.

Die Beschwerde muss sich an den Arbeitgeber selbst richten, damit die dreimonatige Frist unterbrochen wird.

Richtet sie sich an eine dritte Person, so hat sie keine Wirkung.

Dabei gilt der Rechtsanwalt des Arbeitgebers nicht als dritte Person, wenn er im Auftrag des Arbeitgebers handelt.

Achtung: Die Beschwerde hat keine Wirkung, wenn sie eingereicht wird, bevor die dreimonatige Frist zu laufen beginnt.

Frage 249

Wie wird Klage eingereicht?

Die Klage wird mithilfe eines Antrags erhoben, in dem die Umstände des Falls erklärt werden und die Summen angegeben werden, die der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber zur Wiedergutmachung des Schadens verlangt, der ihm durch die Kündigung entsteht.

Dieser Antrag kann vom Arbeitnehmer selbst oder von einem Rechtsanwalt verfasst werden. Er muss in mehreren Exemplaren beim Gerichtsschreiber des Arbeitsgerichts eingereicht werden, woraufhin die Parteien zur Verhandlung geladen werden.

Frage 250

Wer trägt die Beweislast für die Kündigungsgründe?

Ficht der Arbeitnehmer vor Gericht die Gründe an, die der Arbeitgeber für seine Kündigung anführt, obliegt es dem Arbeitgeber, den Nachweis dafür zu erbringen (z. B. mithilfe von Schriftstücken oder Zeugenaussagen).

Der Arbeitgeber kann während des Verfahrens weitere Angaben zu den Gründen machen, die im Kündigungsschreiben genannt sind. Jedoch kann er nicht durch Beweise (z. B. mündliche oder schriftliche Zeugenaussagen) Ungenauigkeiten in der Begründung ausgleichen.

Frage 251

Wie wird die Wiedergutmachung des vom Arbeitnehmer erlittenen Schadens festgelegt?

- Erkennt das Gericht auf Formfehler bei der Kündigung aufgrund von Verstößen gegen wesentliche Formvorschriften, ohne dass die Kündigung an sich rechtsmissbräuchlich ist, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Entschädigung in Höhe von höchstens einem Monatslohn zahlen.

Diese Entschädigung kann dem Arbeitnehmer nicht zugesprochen werden, wenn das Gericht die Kündigung an sich für rechtsmissbräuchlich befindet.

- Kommt das Gericht zum Schluss, dass die Kündigung durch keinen wirklichen, ernsthaften Grund gerechtfertigt ist, muss der Arbeitgeber den Schaden, der dem Arbeitnehmer zugefügt wurde, wieder gutmachen.

Der Schadensersatz deckt sowohl den materiellen als auch den moralischen Schaden des Arbeitnehmers ab.

Was den materiellen Schaden angeht, wird nur der Zeitraum berücksichtigt, der dem Arbeitnehmer hätte reichen müssen, um eine neue Beschäftigung zu finden.

Der gekündigte Arbeitnehmer muss nachweisen, dass er geeignete Schritte unternommen hat, um eine neue Beschäftigung zu finden. Im Allgemeinen gehen die Gerichte davon aus, dass ein Arbeitnehmer innerhalb von 4 bis 6 Monaten eine neue Anstellung finden müsste.

Um den materiellen Schaden eines Arbeitnehmers zu bewerten, der eine neue Arbeitsstelle gefunden hat, jedoch mit geringerer Entlohnung, werden nur der tatsächliche Bruttolohn beim neuen Arbeitgeber und der Verdienst beim alten verglichen.

Falls der Arbeitnehmer Trinkgelder erhält, werden diese ebenfalls eingerechnet, um den materiellen Schaden zu ermitteln, sofern sie in dem Beruf gängige Praxis sind und von dem Arbeitnehmer regelmäßig zu erwarten sind.

Bezüglich des moralischen Schadens berücksichtigt das Gericht verschiedene Aspekte wie die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers, die Schwere der Verletzung seiner beruflichen Würde, sein Alter und seine familiäre Situation.

5 DIE KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITNEHMER

Auch der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis durch Kündigung beenden.

Grundsätzlich kann eine Kündigung durch den Arbeitnehmer nicht auf einer Mutmaßung beruhen, sondern muss aus einer ernst zu nehmenden, eindeutigen Willenserklärung des Arbeitnehmers hervorgehen.

Frage 252

In welcher Form ist dem Arbeitgeber die Kündigung mitzuteilen?

Ein Arbeitnehmer kann dem Arbeitgeber seine Entscheidung zu kündigen auf zwei verschiedene Weisen mitteilen:

- entweder schickt er ihm die Kündigung per Einschreibebrief,
- oder
- er übergibt dem Arbeitgeber persönlich die Kündigung und lässt sich von ihm eine Kopie als Empfangsbestätigung unterzeichnen.

Wahrt der Arbeitnehmer keine der beiden Formen, ist die Kündigung nicht automatisch rechtswidrig, sondern bleibt rechtlich wirksam.

Frage 253

Muss ein Kündigungsgrund angegeben werden?

Im Gegensatz zur Kündigung durch den Arbeitgeber muss der Arbeitnehmer seine Kündigung nicht begründen. Er kann das Unternehmen ohne Rechtfertigung verlassen.

Das gilt sowohl für eine fristgerechte Kündigung als auch für eine fristlose Kündigung, wobei im letzteren Fall dem Arbeitnehmer die schwerwiegende Pflichtverletzung bei der Kündigung nicht länger als einen Monat bekannt sein darf. Auch muss der Arbeitnehmer die Sachverhalte, die er dem Arbeitgeber vorwirft, beweisen können, sollte es zu einem Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht kommen.

Frage 254

Welche Kündigungsfrist ist zu wahren?

Die Kündigungsfrist, die der Arbeitnehmer bei seiner Kündigung wahren muss, ist von der Dauer seiner Betriebszugehörigkeit abhängig.

Wenn er seit weniger als fünf Jahren bei dem Arbeitgeber tätig ist, beträgt die Kündigungsfrist einen Monat. Bei einer Betriebszugehörigkeit zwischen fünf und zehn Jahren beträgt die Frist zwei Monate. Und ist er seit zehn Jahren oder länger bei seinem Arbeitgeber beschäftigt, muss er eine Kündigungsfrist von drei Monaten einhalten.

Wie bereits erwähnt, gelten in der Probezeit andere Kündigungsfristen: Nach der Faustregel dauert die Kündigungsfrist vier Tage pro Monat vertraglich vereinbarter Probezeit, mindestens jedoch 15 Tage und höchstens einen Monat. So muss ein Arbeitnehmer bei einer sechsmonatigen Probezeit eine Kündigungsfrist von 24 Tagen wahren.

Frage 255

Wann beginnt die Kündigungsfrist?

Der Beginn der Kündigungsfrist hängt von dem Zeitpunkt ab, an dem die Kündigung zugestellt wird.

Geschieht das vor dem 15. des Monats, läuft die Kündigungsfrist ab dem 15. dieses Monats.

Wird die Kündigung zwischen dem 15. und dem letzten Tag des Monats zugestellt, läuft die Frist ab dem 1. des Folgemonats.

Wie bereits erwähnt, gilt diese Regel bei einer Kündigung in der Probezeit nicht. In der Probezeit kann die Kündigungsfrist jederzeit beginnen und bemisst sich in Kalendertagen. Dabei muss die Kündigungsfrist vor dem Ende der Probezeit auslaufen, anderenfalls kommt der Arbeitsvertrag endgültig zustande.

Frage 256

Mit welchen Sanktionen muss ein Arbeitnehmer rechnen, der die Kündigungsfrist nicht wahrt?

Verlässt der Arbeitnehmer das Unternehmen, ohne die vorgeschriebene Kündigungsfrist zu wahren, muss er seinem Arbeitgeber eine Entschädigung zahlen, die sogenannte „Ausgleichszahlung für die Kündigungsfrist“.

Diese entspricht dem Arbeitslohn während der Kündigungsfrist bzw. während des Teiles der Kündigungsfrist, die der Arbeitnehmer nicht gewahrt hat.

Diese Sanktion existiert bei einer Kündigung in der Probezeit nicht.

Frage 257

Kann die Kündigungsfrist mit dem Resturlaub des Arbeitnehmers verrechnet werden?

Nein, wenn einem Arbeitnehmer bei seiner Kündigung noch Urlaub zusteht, kann er nicht automatisch die Kündigungsfrist mit seinem Resturlaub kürzen. Dasselbe gilt für den Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer nicht dazu zwingen kann, seinen Resturlaub während der Kündigungsfrist zu nehmen.

Möchte der Arbeitnehmer seinen Urlaub während der Kündigungsfrist nehmen, stellt er bei seinem Arbeitgeber einen entsprechenden Antrag. Der Arbeitgeber kann den Antrag jedoch ablehnen, wenn betriebliche Erfordernisse oder vorrangige Bedürfnisse anderer Arbeitnehmer dagegen sprechen.

Der nicht genommene Resturlaub wird dem Arbeitnehmer am Ende der Kündigungsfrist finanziell vergütet.

Frage 258

Kann man in der Kündigungsfrist von der Arbeit freigestellt werden?

Auch wenn die Entscheidung, das Arbeitsverhältnis zu beenden, feststeht, gilt die Zeit der Kündigungsfrist als reguläre Arbeitszeit. Somit arbeitet der Arbeitnehmer bis zum Ende der Frist weiter, und der Arbeitgeber überweist ihm dafür seinen üblichen Arbeitslohn.

Allerdings kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf eigene Entscheidung von der Arbeit freistellen. Dadurch wird dieser von seiner Pflicht, zur Arbeit zu erscheinen, entbunden, erhält aber bis zum Ende der Kündigungsfrist seinen Arbeitslohn weiter. Er kann sogar schon bei einem neuen Arbeitgeber anfangen; in dem Fall verliert er allerdings seine Lohnfortzahlung, da der alte Arbeitgeber gegebenenfalls nur die Differenz zwischen der alten und der neuen, niedrigeren Vergütung zahlen muss.

Die Freistellung von der Arbeit kann auch vom scheidenden Arbeitnehmer beantragt werden. Stimmt der Arbeitgeber der Freistellung zu, gilt das Arbeitsverhältnis als im gegenseitigen Einvernehmen zwischen den Parteien beendet, ohne dass der Arbeitnehmer die Lohnfortzahlung bis zum Ende der ursprünglichen Kündigungsfrist verlangen kann.

Frage 259

In welchen Fällen kann ein Arbeitnehmer fristlos kündigen?

Der Arbeitnehmer kann bei einer groben Pflichtverletzung des Arbeitgebers fristlos kündigen.

Eine grobe Pflichtverletzung begeht der Arbeitgeber insbesondere, wenn er den Arbeitnehmer mehrere Monate lang nicht bezahlt oder nichts unternimmt, um sexuelle Belästigungen im Unternehmen zu unterbinden.

Im Falle von sexueller Belästigung kann der Arbeitnehmer einen Antrag vor dem Arbeitsgericht einreichen, um den schwerwiegenden Fehler des Arbeitgebers feststellen zu lassen und um somit erstens die Anerkennung seiner Kündigung als ungerechtfertigte Vertragsauflösung durch den Arbeitgeber und zweitens Schadensersatz zu erhalten.

Eine fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer ist ebenfalls möglich im Rahmen des Schutzes schwangerer Arbeitnehmerinnen. Möchte eine Arbeitnehmerin am Ende ihres Mutterschaftsurlaubs nicht an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, um sich vollständig der Erziehung ihres Kindes zu widmen, so kann sie ihr Arbeitsverhältnis fristlos beenden.





DIE ARBEITSBESCHEINIGUNG





Frage 260

Muss der Arbeitgeber am Ende eines Arbeitsverhältnisses eine Arbeitsbescheinigung ausstellen?

Nach geltendem Recht muss eine Arbeitsbescheinigung nur auf ausdrücklichen Wunsch des Arbeitnehmers ausgestellt werden.

Der Arbeitgeber kann jedoch auch freiwillig eine solche Bescheinigung schreiben.

Frage 261

Was ist zu tun, wenn der Arbeitgeber trotz Anfrage des Arbeitnehmers keine Arbeitsbescheinigung ausstellt?

Weigert sich der Arbeitgeber, eine Arbeitsbescheinigung auszustellen oder zögert er die Ausstellung ohne objektiven Grund hinaus, so kann der Arbeitnehmer ihm eine Mahnung als Einschreiben schicken.

Bleibt diese Mahnung ohne Wirkung, kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf dem Rechtsweg dazu zwingen, eine Bescheinigung auszustellen. In einem Schnellverfahren (einstweilige Verfügung) kann er ein Urteil erwirken, mit dem der Arbeitgeber zur Ausstellung der Bescheinigung verpflichtet wird, manchmal sogar unter Androhung einer Geldbuße pro Verzugstag.

Frage 262

Was muss in einer Arbeitsbescheinigung stehen?

Die Bescheinigung dient dem Nachweis der Existenz und der Dauer eines Arbeitsverhältnisses und muss sich auf einige objektive Angaben beschränken: Beginn und Ende der Beschäftigung, Art der Tätigkeit oder der verschiedenen Tätigkeiten des Arbeitnehmers sowie die Zeiträume, in denen diese Beschäftigungen jeweils stattgefunden haben.

Es dürfen keine negativen Bemerkungen in der Bescheinigung erscheinen, doch darf der Arbeitgeber die Fähigkeiten und Kompetenzen des Arbeitnehmers positiv hervorheben.

Frage 263

Was ist zu tun, wenn die Bescheinigung negative Bemerkungen enthält?

Ist der Arbeitnehmer der Ansicht, die Bescheinigung enthalte direkt oder indirekt negative Bemerkungen, so kann er vom Arbeitgeber eine neue Bescheinigung verlangen, die sich auf die zuvor beschriebenen objektiven Angaben beschränkt.

Der Arbeitgeber ist daraufhin verpflichtet, die Bescheinigung zu korrigieren, da der Arbeitnehmer Anspruch auf eine neutrale Bescheinigung hat.

Frage 264

Muss einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer eine Arbeitsbescheinigung ausgestellt werden?

Ja, ein aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrages beschäftigter Arbeitnehmer hat ebenso wie ein unbefristet Beschäftigter Anspruch auf eine Arbeitsbescheinigung.

Die Bescheinigung ist ihm auf Wunsch mindestens 8 Tage vor Ablauf seines Arbeitsvertrages auszustellen.



DAS WETTBEWERBSVERBOT





Frage 265

Was ist ein Wettbewerbsverbot?

Der Arbeitnehmer verzichtet durch die Unterzeichnung einer Wettbewerbsverbotsklausel darauf, nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein eigenes Unternehmen mit ähnlichem Geschäftszweck wie es der ehemalige Arbeitgeber betreibt zu gründen und so mit ihm in Konkurrenz zu treten.

Frage 266

Kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer verbieten, sich von einem Konkurrenten einstellen zu lassen?

Das Wettbewerbsverbot wird von den Arbeitgebern oft falsch verstanden. Sie berufen sich nicht darauf, um sich vor einem ehemaligen Arbeitnehmer, der selbst Unternehmer geworden ist, zu schützen, sondern um ihm zu verbieten, sich von einem anderen Arbeitgeber aus derselben Branche einstellen zu lassen.

So möchten sie vermeiden, dass ein Konkurrent von den Kompetenzen profitiert, die in ihrem Unternehmen erworben wurden.

Das ist allerdings nicht der Sinn eines Wettbewerbsverbots, denn ein Arbeitnehmer kann in jedem Fall seinen Arbeitgeber frei wählen, auch wenn es sich dabei um einen Konkurrenten des ehemaligen Arbeitgebers handelt.

Frage 267

Kann ein Wettbewerbsverbot zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mündlich vereinbart werden?

Nein, ein Wettbewerbsverbot ist nur wirksam, wenn es schriftlich im Arbeitsvertrag steht. Mündliche Vereinbarungen sind nichtig und unwirksam.

Frage 268

Unter welchen Voraussetzungen ist ein Wettbewerbsverbot gültig?

Ein Wettbewerbsverbot ist, auch wenn es schriftlich vereinbart wurde, nur unter folgenden Voraussetzungen gültig:

Zunächst einmal gilt es nicht für Arbeitnehmer mit einem jährlichen Bruttoverdienst von weniger als 47.875,60 € (Index: 702,29). Weiter muss es geografisch begrenzt sein, d. h. es muss auf die Gegend beschränkt sein, in der der Arbeitnehmer für seinen ehemaligen Arbeitgeber eine wirkliche Konkurrenz darstellen kann. Es gilt keinesfalls außerhalb des Großherzogtums Luxemburg. Dann muss das Wettbewerbsverbot zeitlich begrenzt sein. Es gilt höchstens 12 Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Und schließlich darf sich das Wettbewerbsverbot nur auf eine Geschäftstätigkeit beziehen, die mit der des Arbeitgebers identisch oder vergleichbar ist.

Frage 269

Kann ein Wettbewerbsverbot während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses vereinbart werden?

Möchte der Arbeitgeber während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses ein Wettbewerbsverbot in einem Zusatz zum ursprünglichen Arbeitsvertrag vereinbaren, muss er dafür das Verfahren für Änderungen wesentlicher Bestandteile des Arbeitsvertrages befolgen.

Das bedeutet, der Zusatz ist dem Arbeitnehmer mit einer Frist mitzuteilen, die von der Dauer seiner Betriebszugehörigkeit abhängt.

Auf Anfrage des Arbeitnehmers ist der Arbeitgeber zudem verpflichtet, detailliert seine Gründe für diesen Zusatz darzulegen.

Dieses formalisierte Verfahren ist deswegen zu befolgen, weil ein solches Wettbewerbsverbot die Situation des Arbeitnehmers nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses verschlechtert.



DAS ARBEITSLOSENGELD





Das Phänomen der Arbeitslosigkeit betrifft im Großherzogtum Luxemburg alle Branchen und nimmt langsam beunruhigende Ausmaße an.

Die Entwicklung der landesweiten Beschäftigungslage ist besorgniserregend. Immer mehr Menschen verlieren ihren Arbeitsplatz.

Die finanzielle Sicherung der Arbeitslosen und die verschiedenen Betreuungsmaßnahmen sind in einer Vielzahl von Gesetzen und Verordnungen geregelt, die folgende Schlüsselfragen aufwerfen:

Frage 270

Wer erhält beim Verlust seines Arbeitsplatzes Arbeitslosengeld?

Arbeitnehmer, die ihre Arbeit unfreiwillig verlieren, werden vom Arbeitsamt als Arbeitslose mit Anspruch auf Arbeitslosengeld betreut.

Mit anderen Worten können Arbeitnehmer, die ihre Stelle selbst gekündigt haben, kein Arbeitslosengeld beantragen. Dasselbe gilt für Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen mit dem Arbeitgeber beendet haben.

Außerdem wird bei Kündigungen wegen grober Pflichtverletzung keine Arbeitslosengeld gezahlt.

Ein Arbeitnehmer, der auf diese Weise gekündigt wurde, kann jedoch mit einer Sondergenehmigung des Präsidenten des Arbeitsgerichts einstweilig Arbeitslosengeld beziehen, wenn er auf rechtsmissbräuchliche Kündigung gegen seinen ehemaligen Arbeitgeber klagt.

Achtung: Befindet das Arbeitsgericht die Kündigung für rechtmäßig, muss der Arbeitnehmer das bezogene Arbeitslosengeld vollständig zurückzahlen. Im anderen Fall muss der Arbeitgeber dem Staat die Leistungen erstatten.

Frage 271

Unter welchen Voraussetzungen kann Arbeitslosengeld bezogen werden?

Der Arbeitnehmer muss folgende Voraussetzungen erfüllen, um Arbeitslosengeld beantragen zu können:

- Er muss sich bei der ADEM arbeitssuchend melden.
- Er muss seinen Wohnsitz im Großherzogtum Luxemburg haben, und zwar zum Zeitpunkt der Kündigung, wenn er unbefristet beschäftigt war, und mindestens sechs Monate vor Ablauf des Arbeitsvertrages, wenn er befristet beschäftigt war.

Demnach muss sich eine Person, die in Luxemburg arbeitet, aber im Ausland wohnt, bei den zuständigen Behörden im Ausland arbeitslos melden.

- Der Arbeitnehmer muss zwischen 16 und 64 Jahre alt sein.
- Er muss für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, d. h. nicht krank sein und bereit sein, jede geeignete Beschäftigung anzunehmen.
- Vor seiner Meldung als Arbeitssuchender muss er in den letzten 12 Monaten mindestens 26 Wochen in Luxemburg beschäftigt gewesen sein, und zwar entweder:
 - als Vollzeitbeschäftigter,

- oder als Teilzeitbeschäftigter mit mindestens 16 Wochenstunden,
- oder bei mehreren Arbeitgebern; außerdem muss er in dem Fall einen oder mehrere Arbeitsplätze, die insgesamt mindestens 16 Stunden pro Woche ausgemacht haben, innerhalb von einem Monat verloren haben, und der ihm verbleibende Lohn muss unter 150 % des sozialen Mindestlohns liegen.

All diese Bedingungen müssen gleichzeitig erfüllt sein.

Frage 272

Wie lange erhält ein Arbeitsloser Unterstützung?

Die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld entspricht der Arbeitsdauer in Monaten während der letzten 12 Monaten vor der Meldung als Arbeitssuchender.

Jeder Arbeitslose, der diese Bewilligungsbedingungen erfüllt, kann innerhalb von 24 Monaten maximal 365 Tage lang Arbeitslosengeld erhalten.

In folgenden Fällen ist eine Verlängerung möglich:

Arbeitslose über 50 Jahre nach 30 Jahren Berufstätigkeit	+ 12 Monate
Arbeitslose über 50 Jahre nach 25 Jahren Berufstätigkeit	+ 9 Monate
Arbeitslose über 50 Jahre nach 20 Jahren Berufstätigkeit	+ 6 Monate
Schwer vermittelbare Arbeitslose	bis zu 182 Tage Verlängerung mit Genehmigung des Direktors der ADEM

Als schwer vermittelbar gelten Arbeitslose über 55 Jahre, Arbeitslose über 50 Jahre, die zu 15 % arbeitsunfähig sind, und Arbeitslose, die zu 30 % arbeitsunfähig sind.

Frage 273

Besteht nach dem Verlust einer Teilzeitbeschäftigung Anspruch auf Arbeitslosengeld?

Personen, die einen Teilzeitarbeitsplatz verlieren, können Arbeitslosengeld beziehen, wenn ihre wöchentliche Arbeitszeit mindestens 16 Stunden betragen hat.

Verliert ein Arbeitnehmer, der bei verschiedenen Arbeitgebern beschäftigt ist, einen Arbeitsplatz, muss er zwei Bedingungen erfüllen:

- Die wöchentliche Arbeitszeit der Beschäftigung, die er verloren hat, hat mindestens 16 Stunden betragen.
- Das ihm verbleibende monatliche Einkommen liegt unter 150 % des einfachen sozialen Mindestlohns (derzeit 2.524,14 €, Index: 702,29).

Frage 274

Hat ein Arbeitnehmer, der bei Ablauf der Kündigungsfrist krank ist, Anspruch auf Arbeitslosengeld?

Ein Arbeitnehmer, der bei Ablauf der Kündigungsfrist krank gemeldet ist, hat keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld, da er weiterhin Krankengeld in Höhe seines letzten Arbeitslohns erhält.

Erkrankt eine Person, wenn sie bereits arbeitslos ist, bezieht sie weiterhin Arbeitslosengeld.

Das Krankengeld ist auf den fünffachen sozialen Mindestlohn (8.413,79 € brutto pro Monat beim Index von 702,29) beschränkt, während das Arbeitslosengeld maximal das 2,5-fache des sozialen Mindestlohns (4.206,90 € brutto pro Monat beim Index 702,29) beträgt.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer, der an seinem letzten Arbeitsplatz einen Monatslohn von 4.500 € bekam, erhält:

- Krankengeld in Höhe von 4.500 € brutto, wenn er bei Ablauf der Kündigungsfrist krank ist,
- Arbeitslosengeld in Höhe von 4.206,90 € brutto, wenn er bei Ablauf der Kündigungsfrist nicht krank ist.

Frage 275

Wie hoch ist das Arbeitslosengeld?

Das Arbeitslosengeld entspricht grundsätzlich 80 % des letzten Bruttolohns des Arbeitnehmers.

Hat der Arbeitslose ein oder mehrere Kinder zu versorgen, erhöht sich der Satz auf 85 %.

Das Arbeitslosengeld liegt zwar grundsätzlich bei 80 % des letzten Bruttolohns, doch ist es gedeckelt, d. h. es beträgt höchstens das 2,5-fache des sozialen Mindestlohns.

Das entspricht 4.206,89 € brutto pro Monat beim Index von 702,29.

Die Obergrenze wird niedriger, je länger das Arbeitslosengeld gezahlt wird. In diesem Zusammenhang spricht man von einer degressiven Obergrenze:

- nach 6 Monaten Arbeitslosigkeit senkt sich die Obergrenze auf 200 % des sozialen Mindestlohns und damit auf 3.365,52 € brutto pro Monat beim Index von 702,29.
- nach 12 Monaten senkt sich die Obergrenze auf 150 % des sozialen Mindestlohns und damit auf 2.524,14 € brutto pro Monat beim Index von 702,29.

Frage 276

Wird das Arbeitslosengeld gekürzt, wenn der Arbeitslose einen Verdienst durch einen Gelegenheitsjob hat?

Das Arbeitslosengeld kann zusätzlich zu einem beruflichen Einkommen bezogen werden.

Jedoch darf der Arbeitslose mit dieser Berufstätigkeit ein Einkommen von höchstens 10 % des maximalen Arbeitslosengeldes erzielen.

Wird diese Grenze überschritten, so wird der Teil des Einkommens, der die Grenze von 10 % übersteigt, vom Arbeitslosengeld abgezogen.

Frage 277

Wird das Arbeitslosengeld gekürzt, wenn der Ehepartner des Arbeitslosen ein Einkommen bezieht?

Das Arbeitslosengeld wird nicht angepasst und bleibt vollständig erhalten, selbst wenn im Haushalt andere Einkommen aus einer unselbständigen Berufstätigkeit des Ehepartners bezogen werden.

Frage 278

Wann endet das Arbeitslosengeld?

Das Arbeitslosengeld endet insbesondere in folgenden Fällen:

- Die Unterstützungsfrist ist abgelaufen.
- Die Altersgrenze von 65 Jahren wurde überschritten.
- Die Person lehnt einen ihr angebotenen geeigneten Arbeitsplatz aus nicht gerechtfertigten Gründen ab.
- Die Person weigert sich ohne Grund, Praktika oder Kurse zu absolvieren oder gemeinnützige Tätigkeiten zu verrichten, die ihr von der ADEM zugewiesen wurden.
- Der Arbeitslose kommt seinen Pflichten laut individueller Aktivierungskonvention [Convention d'activation individualisée] nicht nach [Aussetzung des Arbeitslosengeldes für einen Zeitraum von 5 Tagen bis 3 Monaten oder endgültiger Leistungsentzug auf Beschluss des Direktors der ADEM].

FRAGENVERZEICHNIS

I. DIE ARBEITSVERTRÄGE

Die verschiedenen Arten von Arbeitsverträgen

1 Welche Arten von Arbeitsverträgen gibt es?

Der unbefristete Arbeitsvertrag

2 Was ist unter einem unbefristeten Arbeitsvertrag zu verstehen?

3 Zu welchen Bedingungen kann ein solcher unbefristeter Arbeitsvertrag gekündigt werden?

4 Kann ein unbefristeter Arbeitsvertrag automatisch enden?

Der befristete Arbeitsvertrag

5 Was ist unter einem befristeten Arbeitsvertrag zu verstehen?

6 Für welchen Zeitraum kann ein befristeter Arbeitsvertrag höchstens geschlossen werden?

7 Kann ein befristeter Arbeitsvertrag vor Ablauf der Vertragsdauer gekündigt werden?

Der Leiharbeitsvertrag

8 Welche Verträge werden für Leiharbeitsverhältnisse geschlossen?

9 Was ist ein Überlassungsvertrag?

10 Was ist unter einem Leiharbeitsvertrag zu verstehen?

11 Kann in einem Leiharbeitsvertrag eine Probezeit vereinbart werden?

12 Für welche Dauer kann ein Leiharbeitsvertrag höchstens geschlossen werden?

13 Kann ein Leiharbeitsvertrag verlängert werden?

14 Kann ein Leiharbeitsvertrag vorzeitig gekündigt werden?

15 Kann das Leihunternehmen den Leiharbeitnehmer nach Ablauf des Leiharbeitsvertrages einstellen?

16 Können mit demselben Leiharbeitnehmer nacheinander zwei Leiharbeitsverträge für denselben Arbeitsplatz geschlossen werden?

Die Änderungen der Arbeitsbeziehungen

17 Welche Änderungen unterliegen dem gesetzlich geregelten Verfahren?

18 Was ist unter der Änderung eines wesentlichen Bestandteiles des Arbeitsvertrages zu verstehen?

19 Welches Verfahren ist anzuwenden?

II. DIE BESCHÄFTIGUNG VON JUGENDLICHEN UND JUNGEN ERWACHSENEN

Die Vorschriften für die Beschäftigung von Schülern und Studenten während der Schulferien

20 Wer gilt als Schüler oder Student?

21 Wie lang können Schüler oder Studenten beschäftigt werden?

22 Kann ein Arbeitsvertrag mit Schülern oder Studenten mündlich geschlossen werden?

23 Was ist den Schülern und Studenten zu zahlen?

24 Sind Schüler oder Studenten sozialversicherungspflichtig?

Die Arbeit von Schülern und Studenten im Rahmen eines Praktikums

- 25 Welche Bedingungen muss ein von einer schulischen Einrichtung organisiertes Praktikum erfüllen?
- 26 Welche Bedingungen muss ein vom Arbeitgeber organisiertes Praktikum erfüllen?

Die Arbeitszeiten jugendlicher Arbeitskräfte

- 27 Was ist unter jugendlichen Arbeitskräften zu verstehen?
- 28 Was ist unter der Arbeitszeit jugendlicher Arbeitskräfte zu verstehen?
- 29 Welche Arbeitszeitbeschränkungen gelten für jugendliche Arbeitskräfte?
- 30 Welche Ruhezeiten gelten für jugendliche Arbeitskräfte?
- 31 Dürfen jugendliche Arbeitskräfte Überstunden machen?
- 32 Dürfen jugendliche Arbeitskräfte nachts arbeiten?
- 33 Dürfen jugendliche Arbeitskräfte sonntags oder an einem gesetzlichen Feiertag arbeiten?
- 34 Sind flexible Arbeitszeiten für jugendliche Arbeitskräfte möglich?

III. DIE PROBEZEIT

Die grundlegenden Merkmale der Probezeit

- 35 Welches Ziel wird mit einer Probezeitklausel in einem Arbeitsvertrag verfolgt?
- 36 Wann und unter welcher Form wird die Probezeit vereinbart?
- 37 Wie lange dauert die Probezeit?
- 38 Kann eine zweite Probezeit vereinbart werden?
- 39 Kann die Probezeit verlängert werden?
- 40 Kann die Probezeit ausgesetzt werden?

Die Kündigung des Arbeitsvertrages in der Probezeit

- 41 Kann der Arbeitsvertrag in der Probezeit gekündigt werden?
- 42 Ist bei einer Kündigung in der Probezeit eine Kündigungsfrist einzuhalten?
- 43 Zu welchem Zeitpunkt beginnt und endet die Kündigungsfrist?
- 44 Muss der Arbeitgeber eine Kündigung in der Probezeit begründen?

IV. DER LOHN

Die Lohnbestimmungen

- 45 Welcher Mindestlohn ist derzeit einem Arbeitnehmer zu zahlen?
- 46 Wann muss der Arbeitgeber den Lohn zahlen?
- 47 Wie kann der Arbeitnehmer reagieren, wenn der Arbeitgeber den Lohn nicht zahlen kann?
- 48 Kann der Arbeitgeber einen Teil des Arbeitslohnes einbehalten?
- 49 Wie werden Überstunden vergolten?
- 50 Welche Zuschläge werden für Sonntagsarbeit gezahlt?
- 51 Wie wird die Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag vergütet?
- 52 Welche Gratifikationen zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer?

Die Lohnpfändung

- 53 Was ist unter Lohnpfändung zu verstehen?
- 54 Was muss ein Arbeitgeber veranlassen, der einen Bescheid über die Pfändung des Lohnes eines seiner Arbeitnehmer erhält?
- 55 Wie wird der pfändbare Teil des Arbeitslohnes ermittelt?

- 56 Wie werden die einzubehaltenden Beträge berechnet, wenn gegen einen Arbeitnehmer mehrere Lohnpfändungen laufen?
- 57 Was ist ein Lohnabzug?

Die Abschlussquittung

- 58 Welche Formvorschriften gelten für die Abschlussquittung?
- 59 Wie sieht der Inhalt der Quittung aus?
- 60 Kann der Arbeitnehmer die Quittung widerrufen?

V. DIE ARBEITSZEITEN

Grundsätzliches zu den Arbeitszeiten

- 61 Was ist unter Arbeitszeit zu verstehen?
- 62 Wie viele Stunden pro Tag und pro Woche muss ein Arbeitnehmer arbeiten?
- 63 Darf ein Arbeitnehmer mehrere Arbeitsstellen bekleiden?
- 64 Wie wird die wöchentliche Arbeitszeit auf die Wochentage aufgeteilt?
- 65 Um wieviel Uhr muss der Arbeitnehmer zur Arbeit erscheinen?
- 66 Darf der Arbeitgeber die Arbeitszeiten eines Arbeitnehmers einseitig ändern?
- 67 Darf der Arbeitgeber die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die Wochentage einseitig ändern?
- 68 Darf der Arbeitgeber die vertraglich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit einseitig verändern?

Die Mindestruhezeiten

- 69 Hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf eine Pause während des Arbeitstages?
- 70 Wie lange dauert die tägliche Ruhezeit?
- 71 Wie lange dauert die wöchentliche Ruhezeit?

Die Überstunden

- 72 Was ist eine Überstunde?
- 73 Wann darf der Arbeitgeber Überstunden verlangen?
- 74 Können Arbeitnehmer dazu verpflichtet werden, Überstunden zu leisten?
- 75 Gilt für schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen und Auszubildende eine Sonderregelung für Überstunden?

Die Nachtarbeit

- 76 Wie ist Nachtarbeit definiert?
- 77 Wann gilt ein Arbeitnehmer als Nachtarbeiter?
- 78 Welche Schutzvorschriften gelten für Nachtarbeiter?
- 79 Welche Lohnzuschläge werden für Nachtarbeit gezahlt?
- 80 Dürfen schwangere und stillene Frauen nachts arbeiten?

Die Sonntagsarbeit

- 81 Dürfen Arbeitnehmer sonntags arbeiten?
- 82 Welche Lohnzuschläge werden für Sonntagsarbeit gezahlt?

Die flexiblen Arbeitszeiten

- 83 Was ist unter flexiblen Arbeitszeiten zu verstehen?
- 84 Was ist ein POT?
- 85 Welche Überstundenregelungen gelten im Rahmen eines POT?

- 86 Was ist ein unvorhersehbares Ereignis?
- 87 Was ist gleitende Arbeitszeit?

Die Teilzeitarbeit

- 88 Was ist unter Teilzeitarbeit zu verstehen?
- 89 Welche besonderen Bestimmungen enthält ein Teilzeitarbeitsvertrag?
- 90 Muss ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer auf dessen Wunsch eine Teilzeitarbeit anbieten?
- 91 Können Arbeitnehmer Teilzeitbeschäftigungen ablehnen?
- 92 Welche Rechte haben teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer?
- 93 Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer und POT: Welche Bedingungen sind zu erfüllen?
- 94 Kann der Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer zu Überstunden verpflichten?

VI. DIE KRANKHEIT

Die Krankheit des Arbeitnehmers

- 95 Innerhalb welcher Frist muss der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber die Krankheit melden?
- 96 Innerhalb welcher Frist muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber ein ärztliches Attest vorlegen?
- 97 Wozu dienen diese Mitteilungen des Arbeitnehmers an seinen Arbeitgeber?
- 98 Was geschieht, wenn der Arbeitgeber nicht von der Krankheit eines Arbeitnehmers unterrichtet wird?
- 99 Wie lange hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber?
- 100 Was ist unter Lohnfortzahlung zu verstehen?
- 101 Können wiederholte krankheitsbedingte Abwesenheitszeiten ein Kündigungsgrund sein?
- 102 Darf der Arbeitgeber von einem kranken Arbeitnehmer verlangen, dass er sich einer zweiten ärztlichen Untersuchung unterzieht?
- 103 Können auf Antrag des Arbeitgebers behördliche Überprüfungen eines kranken Arbeitnehmers angeordnet werden?
- 104 Welche Auswirkungen kann eine längere Krankheit auf den Arbeitsvertrag haben?

Die Krankheit und der Urlaub

- 105 Wird der Urlaub im Krankheitsfall unterbrochen?
- 106 Können Urlaubstage, die aufgrund einer Erkrankung nicht genommen wurden, auf das nächste Jahr vorgetragen werden?
- 107 Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Sonderurlaub, um in der Arbeitszeit zum Arzt zu gehen?

VII. DIE ARBEITSBEDINGUNGEN FÜR SCHWANGERE UND STILLENDE FRAUEN

Die Arbeitsbedingungen für schwangere und stillende Frauen

- 108 Müssen schwangere und stillende Frauen nachts arbeiten?
- 109 Gibt es Tätigkeiten, die für schwangere oder stillende Frauen als gefährlich gelten?
- 110 Welche Maßnahmen sind zu treffen, wenn der Arbeitsplatz einer schwangeren oder stillenden Frau gefährlich ist?

Der Kündigungsschutz

- 111** Können schwangere Frauen entlassen werden?

Der Mutterschaftsurlaub

- 112** Wie lange dauert der Mutterschaftsurlaub?
113 Verfällt der pränatale Mutterschaftsurlaub teilweise, wenn die Geburt vor dem errechneten Termin stattfindet?
114 Entsteht im Mutterschaftsurlaub ein Anspruch auf Erholungsurlaub?
115 Wird die Betriebszugehörigkeit einer Arbeitnehmerin durch den Mutterschaftsurlaub unterbrochen?
116 Welche Bezahlung erhält eine Arbeitnehmerin im Mutterschaftsurlaub?
117 Muss eine Arbeitnehmerin bei einer Kündigung am Ende des Mutterschaftsurlaubs die Kündigungsfrist einhalten?

Die Stillzeiten

- 118** Stehen einer Arbeitnehmerin während der Arbeit Stillzeiten zu?

VIII. DER URLAUB

Der Urlaub im Überblick

Der bezahlte Jahresurlaub

- 119** Wie viel Jahresurlaub steht dem Arbeitnehmer zu?
120 Hängt die Urlaubsdauer vom Alter des Arbeitnehmers ab?
121 Hängt die Urlaubsdauer von den körperlichen oder geistigen Fähigkeiten des Arbeitnehmers ab?
122 Wie berechnet sich der Urlaub eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers?
123 Ab welchem Zeitpunkt kann ein Arbeitnehmer Urlaub nehmen?
124 Wer legt den Urlaub eines Arbeitnehmers fest?
125 Müssen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber an die Termine des festgelegten Urlaubs halten?
126 Kann der Arbeitgeber einen Urlaubsantrag ablehnen?
127 Kann Urlaub von einem auf das nächste Jahr übertragen werden?
128 Ist der Urlaubsübertrag zeitlich unbefristet?
129 Wird der Urlaub im Krankheitsfall unterbrochen?
130 Können Urlaubstage, die aufgrund einer Erkrankung nicht genommen wurden, auf das nächste Jahr übertragen werden?
131 Haben Arbeitnehmer Anspruch auf Sonderurlaub, um in der Arbeitszeit zum Arzt zu gehen?

Der Elternurlaub

- 132** Was bedeutet Elternurlaub?
133 Wer kann Elternurlaub nehmen?
134 Unter welchen Bedingungen kann Elternurlaub beantragt werden?
135 Können Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag Elternurlaub nehmen?
136 Können Arbeitnehmer in der Probezeit Elternurlaub nehmen?
137 Können Auszubildende Elternurlaub nehmen?
138 An wen muss man sich wenden, um Elternurlaub zu nehmen?
139 Wie lange dauert der Elternurlaub?
140 Welche Entschädigung ist mit dem Elternurlaub verbunden?
141 Ist das Elterngeld pfändbar?

- 142** Kann der Arbeitgeber den Elternurlaub ablehnen?
- 143** Kann der Arbeitgeber den Beginn des Elternurlaubs aufschieben?
- 144** Kann der Elternurlaub in mehreren Etappen genommen werden?
- 145** Können beide Elternteile gleichzeitig Elternurlaub nehmen?
- 146** Hat die Mutter Anspruch auf doppelten Elternurlaub, wenn der Vater auf seinen verzichtet?
- 147** Kann der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer im Elternurlaub entlassen?
- 148** Welche Rechte haben Arbeitnehmer im Elternurlaub?
- 149** Muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nach dem Elternurlaub wieder eingliedern?
- 150** Was geschieht, wenn der Arbeitnehmer nach dem Elternurlaub seine Arbeit nicht mehr aufnehmen möchte?
- 151** Was geschieht, wenn das Kind während des Elternurlaubs stirbt?
- 152** Was geschieht, wenn der berechtigte Elternteil stirbt?
- 153** Welche Auswirkungen hat ein neuer Mutterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub während des Elternurlaubs?
- 154** Welche Sanktionen werden für Verletzung der Voraussetzungen für die Gewährung von Elternurlaub verhängt?
- 155** Welche Auswirkungen hat die Betriebsaufgabe des Arbeitgebers aufgrund von Konkurs, Tod oder körperlicher Behinderung auf den Elternurlaub?
- 156** Welche Bedingungen gelten für die befristete Einstellung einer Vertretung für einen Arbeitnehmer im Elternurlaub?

Der Urlaub aus familiären Gründen

- 157** Welchen Zweck hat der Urlaub aus familiären Gründen?
- 158** In welchen Fällen besteht ein Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen?
- 159** Wer kann Urlaub aus familiären Gründen nehmen?
- 160** Wie lange dauert der Urlaub aus familiären Gründen?
- 161** Sind die Urlaubstage teilbar?
- 162** Welche Formvorschriften sind gegenüber dem Arbeitgeber zu beachten?
- 163** Wer zahlt den Arbeitslohn während des Urlaubs aus familiären Gründen?
- 164** Kann ein Arbeitnehmer während des Urlaubs aus familiären Gründen entlassen werden?
- 165** Kann ein Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag Urlaub aus familiären Gründen nehmen?
- 166** Kann ein Arbeitnehmer in der Probezeit Urlaub aus familiären Gründen nehmen?

Der Urlaub zur Sterbebegleitung

- 167** Welchen Zweck hat der Urlaub zur Sterbebegleitung?
- 168** In welchen Fällen hat man Anspruch auf Urlaub zur Sterbebegleitung?
- 169** Wer kann Urlaub zur Sterbebegleitung nehmen?
- 170** Wie lange kann der Urlaub zur Sterbebegleitung dauern?
- 171** Sind die Urlaubstage teilbar?
- 172** Kann der Urlaub mit einem anderen Verwandten geteilt werden?
- 173** Welche Formvorschriften sind gegenüber dem Arbeitgeber zu beachten?
- 174** Wer zahlt den Arbeitslohn im Urlaub zur Sterbebegleitung?
- 175** Können Arbeitnehmer im Urlaub zur Sterbebegleitung entlassen werden?
- 176** Können Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag Urlaub zur Sterbebegleitung nehmen?
- 177** Können Arbeitnehmer in der Probezeit Urlaub zur Sterbebegleitung nehmen?

Der individuelle Zugang zur Berufsbildung

Der individuelle Bildungsurlaub

- 178 Was bedeutet Bildungsurlaub?
- 179 Wer kann Bildungsurlaub nehmen?
- 180 Welche Voraussetzungen müssen die Antragsteller erfüllen?
- 181 Wie geht der Antragsteller vor, um Bildungsurlaub zu nehmen?
- 182 Was geschieht bei einer Ablehnung des Urlaubsantrages durch den Arbeitgeber?
- 183 Welche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen berechtigen zu einem Bildungsurlaub?
- 184 Wie lange darf der Bildungsurlaub dauern?
- 185 Kann der Bildungsurlaub aufgeteilt werden?
- 186 Wie wird die Anzahl der Tage berechnet?
- 187 Genießt der Berechtigte eine soziale Absicherung?
- 188 Ist der Arbeitsplatz während des Bildungsurlaubs geschützt?
- 189 Erhalten die Arbeitnehmer im Bildungsurlaub einen Lohn?
- 190 Erhält der Arbeitgeber eine Erstattung seiner Auslagen für den Bildungsurlaub?
- 191 Erhalten Selbständige und Freiberufler auch eine Ausgleichsleistung?
- 192 Mit welchen Sanktionen muss ein Berechtigter rechnen, der falsche oder unvollständige Angaben macht?

Der Sprachurlaub

- 193 Wer kann Sprachurlaub nehmen?
- 194 Wie wird der Sprachurlaub genommen?
- 195 Welche Bildungsmaßnahmen sind förderungswürdig?
- 196 Wie lange darf der Sprachurlaub dauern?
- 197 Wer trägt die Kosten des Sprachurlaubs?

Der unbezahlte Bildungsurlaub

- 198 Welchen Zweck hat dieser Urlaub?
- 199 Wer kann einen solchen unbezahlten Urlaub nehmen?
- 200 Welche Ausbildungen sind förderungswürdig?
- 201 Wie wird ein solcher unbezahlter Urlaub genommen?
- 202 Was muss ein Antrag auf unbezahlten Urlaub enthalten?
- 203 Muss der Arbeitgeber den Antrag beantworten?
- 204 Welche Frist ist vom Antragsteller zu beachten?
- 205 Kann der Arbeitgeber einen Urlaubsantrag ablehnen?
- 206 Kann der Arbeitgeber einen beantragten Urlaub aufschieben?
- 207 Wie kann der Arbeitgeber vorgehen, wenn er mehrere Anträge erhält?
- 208 Kann ein unbezahlter Urlaub unterbrochen werden?
- 209 Welche Auswirkungen hat eine Erkrankung des Arbeitnehmers auf den unbezahlten Urlaub?
- 210 Wie lange dauert der unbezahlte Urlaub?
- 211 Muss der Arbeitnehmer einen materiellen Teilnahmenachweis für die Aus- oder Weiterbildung erbringen?
- 212 Welche Auswirkungen hat der unbezahlte Urlaub auf den Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers?

IX. DIE GESETZLICHEN FEIERTAGE

- 213 Welche gesetzlichen Feiertage gelten in Luxemburg?
- 214 Was ist ein traditioneller Feiertag?
- 215 Werden gesetzliche Feiertage, die auf einen Sonntag oder einen arbeitsfreien Werktag fallen, nachgeholt?

- 216** Was geschieht, wenn ein Arbeitnehmer an einem gesetzlichen Feiertag arbeiten muss?
- 217** Worauf haben Arbeitnehmer für die Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Sonntag fällt, Anspruch?
- 218** Kann ein gesetzlicher Feiertag während einer Krankmeldung oder eines Mutterschaftsurlaubs nachgeholt werden?
- 219** Wie können teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer gesetzliche Feiertage nachholen?

X. DIE SEXUELLE BELÄSTIGUNG

- 220** Was ist unter sexueller Belästigung zu verstehen?
- 221** Wer ist am Arbeitsplatz vor sexueller Belästigung geschützt?
- 222** Wer gilt als potenzieller Urheber sexueller Belästigungen?
- 223** Welche Pflichten hat der Arbeitgeber bei sexueller Belästigung?
- 224** Welche Rechte hat das Opfer?
- 225** Hat das Opfer Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn es aufgrund der sexuellen Belästigung kündigt?

XI. DIE KÜNDIGUNG

Die fristgerechte Kündigung durch den Arbeitgeber

- 226** Muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vor der Kündigung zu einem Gespräch einladen?
- 227** In welcher Form ist dem Arbeitgeber zu kündigen?
- 228** Welche Gründe rechtfertigen eine fristgerechte Kündigung durch den Arbeitgeber?
- 229** Muss das Kündigungsschreiben die Gründe enthalten?
- 230** Welche Kündigungsfrist ist zu wahren?
- 231** Muss der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist weiterarbeiten?
- 232** Verlängert sich die Kündigungsfrist bei einer Erkrankung des Arbeitnehmers?
- 233** Was ist unter Urlaub für die Suche einer neuen Beschäftigung zu verstehen?
- 234** In welchen Fällen erhält ein gekündigter Arbeitnehmer eine Abgangsentschädigung?

Die fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber

- 235** Was ist unter einer groben Pflichtverletzung zu verstehen?
- 236** In welcher Zeitspanne kann der Arbeitgeber eine grobe Pflichtverletzung als Grund für eine Entlassung anführen?
- 237** Welche Form ist beim Kündigungsschreiben zu wahren?
- 238** Was ist eine vorsorgliche Suspendierung?
- 239** Kann einem Arbeitnehmer, dem bereits fristgerecht gekündigt wurde, wegen grober Pflichtverletzung fristlos gekündigt werden?
- 240** Hat ein Arbeitnehmer, der wegen einer groben Pflichtverletzung entlassen wurde, Anspruch auf Arbeitslosengeld?

Die Massenentlassungen

- 241** Was ist unter Massenentlassungen zu verstehen?
- 242** Was ist ein Sozialplan?
- 243** Wer legt den Sozialplan fest?
- 244** Welches Verfahren ist für die Benachrichtigung derjenigen zu befolgen, die von Massenentlassungen betroffen sind?
- 245** Welche Kündigungsfrist ist bei Massenentlassungen zu wahren?
- 246** Muss bei Massenentlassungen für jeden einzelnen Arbeitnehmer eine Begründung angeführt werden?

- 247** Können Arbeitnehmer gegen ihre Kündigung im Rahmen von Massenentlassungen gerichtlich vorgehen?

Das Verfahren vor dem Arbeitsgericht wegen missbräuchlicher Kündigung

- 248** In welcher Frist ist zu klagen?
249 Wie wird Klage eingereicht?
250 Wer trägt die Beweislast für die Entlassungsgründe?
251 Wie wird die Wiedergutmachung des vom Arbeitnehmer erlittenen Schadens festgelegt?

Die Kündigung durch den Arbeitgeber

- 252** In welcher Form ist dem Arbeitgeber die Kündigung mitzuteilen?
253 Muss ein Kündigungsgrund angegeben werden?
254 Welche Kündigungsfrist ist zu wahren?
255 Wann beginnt die Kündigungsfrist?
256 Mit welchen Sanktionen muss ein Arbeitnehmer rechnen, der die Kündigungsfrist nicht wahrt?
257 Kann die Kündigungsfrist mit dem Resturlaub des Arbeitnehmers verrechnet werden?
258 Kann man in der Kündigungsfrist von der Arbeit freigestellt werden?
259 In welchen Fällen kann ein Arbeitnehmer fristlos kündigen?

XII. DIE ARBEITSBESCHEINIGUNG

- 260** Muss der Arbeitgeber am Ende eines Arbeitsverhältnisses eine Arbeitsbescheinigung ausstellen?
261 Was ist zu tun, wenn der Arbeitgeber trotz Anfrage des Arbeitnehmers keine Arbeitsbescheinigung ausstellt?
262 Was muss in einer Arbeitsbescheinigung stehen?
263 Was ist zu tun, wenn die Bescheinigung negative Bemerkungen enthält?
264 Muss einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer eine Arbeitsbescheinigung ausgestellt werden?

XIII. DAS WETTBEWERBSVERBOT

- 265** Was ist ein Wettbewerbsverbot?
266 Kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer verbieten, sich von einem Konkurrenten einstellen zu lassen?
267 Kann ein Wettbewerbsverbot zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mündlich vereinbart werden?
268 Unter welchen Voraussetzungen ist ein Wettbewerbsverbot gültig?
269 Kann ein Wettbewerbsverbot während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses vereinbart werden?

XIV. DAS ARBEITSLOSENGELD

- 270** Wer erhält beim Verlust seines Arbeitsplatzes Arbeitslosengeld?
271 Unter welchen Voraussetzungen kann Arbeitslosengeld bezogen werden?
272 Wie lange erhält ein Arbeitsloser Unterstützung?
273 Besteht nach dem Verlust einer Teilzeitbeschäftigung Anspruch auf Arbeitslosengeld?

- 274** Hat ein Arbeitnehmer, der bei Ablauf der Kündigungsfrist krank ist, Anspruch auf Arbeitslosengeld?
- 275** Wie hoch ist das Arbeitslosengeld?
- 276** Wird das Arbeitslosengeld gekürzt, wenn der Arbeitslose einen Verdienst durch einen Gelegenheitsjob hat?
- 277** Wird das Arbeitslosengeld gekürzt, wenn der Ehepartner des Arbeitslosen ein Einkommen bezieht?
- 278** Wann endet das Arbeitslosengeld?



Bibliothèque nationale Luxembourg
37, Boulevard Roosevelt / L-2450 Luxembourg
Téléphone 22 97 55 - 1 / Fax 47 56 72

www.bnl.lu



Droit du travail

Explications pratiques sur les règles légales en vigueur au 1^{er} janvier 2010

Le présent ouvrage contient des indications pratiques sous forme de questions-réponses sur les principaux thèmes du droit du travail.

Les préoccupations quotidiennes des salariés sont regroupées autour des sujets suivants :

- Les contrats de travail
- L'emploi des jeunes
- La période d'essai
- La rémunération
- La durée de travail
- La maladie
- Les conditions de travail de la femme enceinte ou allaitante
- Les congés
- Les jours fériés légaux
- Le harcèlement sexuel
- Le licenciement et la démission
- Le certificat de travail
- La clause de non-concurrence
- L'indemnisation en cas de chômage.

Cette publication est destinée à une meilleure compréhension générale du droit du travail facilitant tant l'élimination des appréhensions individuelles du salarié que les problèmes de communication entre employeur et salarié.

Arbeitsrecht

Praktische Erklärungen über die gesetzlichen Bestimmungen mit Stand vom 1. Januar 2010

Das vorliegende Buch beinhaltet praktische Erläuterungen in Form von Fragen und Antworten zu arbeitsrechtlichen Themen.

Die alltäglichen Fragen, die sich Arbeitnehmer im Verhältnis zu ihrem Arbeitgeber stellen, betreffen folgende Bereiche:

- Arbeitsverträge
- Beschäftigung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen
- Probezeit
- Lohn
- Arbeitszeiten
- Krankheit
- Arbeitsbedingungen für schwangere und stillende Frauen
- Urlaub
- Gesetzliche Feiertage
- Sexuelle Belästigung
- Kündigung durch den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer
- Arbeitsbescheinigung
- Wettbewerbsverbot
- Arbeitslosengeld.

Diese Veröffentlichung soll ein besseres Verständnis des allgemeinen Arbeitsrechtes ermöglichen, indem sie sowohl die Zweifel der Arbeitnehmer ausräumt, als auch zu einer besseren Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beiträgt.

Diffusée par :

Librairie Um Fieldgen
3, rue Glesener - L-1631 Luxembourg
info@libuf.lu

Editée par :



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière - L-1950 Luxembourg
T +352 488 616 1 F +352 480 614
csl@csl.lu www.csl.lu

Prix: 10 €

ISBN : 978-2-919888-16-1



9 782919 888160