



DIE ALLTÄGLICHEN FRAGEN Arbeitsrecht



Die Kündigung wegen schwerwiegender Verfehlung des Arbeitgebers

Seit April 2018 ist das Arbeitsgesetzbuch in Bezug auf die fristlose Kündigung des Arbeitnehmers wegen schwerwiegender Verfehlung des Arbeitgebers aktualisiert. Diese Änderungen wurden durch diesbezügliche Rechtsprechungen nötig, insbesondere in vom OGBL geführten Gerichtsprozeduren.

Fortan, wenn die Kündigung des Arbeitnehmers wegen schwerwiegender Verfehlung des Arbeitgebers vom Arbeitsgericht für berechtigt und begründet angesehen wurde, hat der Arbeitnehmer automatisch Anspruch auf:

- die Kündigungsausgleichsentschädigung¹ die dem Lohn der Kündigungsfrist entspricht welche der Arbeitgeber im Falle einer fristgerechten Kündigung hätte einhalten müssen (2, 4 oder 6 Monate je nach Betriebszugehörigkeit),
- die Abgangsentschädigung² (1, 2, 3, 6, 9 oder 12 Monate je nach Betriebszugehörigkeit), sowie
- Schadenersatz.³

Als schwerwiegendes Vergehen gilt jede Tatsache oder Fehler, welche die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich und endgültig unmöglich macht⁴, wie zum Beispiel: keine Lohnauszahlung (laut Rechtsprechung reicht 1 Monat allerdings nicht aus); wiederholt unregelmäßige und/oder verspätete Lohnauszahlungen; Mobbing oder sexuelle Belästigung.

Die Bestimmungen in Bezug auf die Arbeitslosenunterstützung wurden ebenfalls angepasst:
*Im Falle einer Kündigung aus schwerwiegenden Gründen, einer Kündigung des Arbeitnehmers basierend auf sexueller Belästigung oder schwerwiegendem Verfehlen seitens des Arbeitgebers, kann der Arbeitsuchende, mittels eines einfachen Antrags, den Präsidenten des zuständigen Arbeitsgerichtes bitten, die Zuteilung der Arbeitslosenunterstützung vorläufig zu gestatten in Erwartung des endgültigen Urteils über die Rechtmäßigkeit oder Begründetheit der Kündigung.*⁵

In jedem Fall, zur Bewertung des oder der Fehler, als auch zum Aufsetzen des Kündigungsbriefes und zur weiteren Betreuung des Falles, sollte eine unserer Zweigstellen aufgesucht werden.

1 Arbeitsgesetzbuch, Art. L. 124-6 (2)

2 Arbeitsgesetzbuch, Art. L. 124-7 (1)

3 Arbeitsgesetzbuch, Art. L. 124-10 (1)

4 Arbeitsgesetzbuch, Art. L. 124-10 (2)

5 Arbeitsgesetzbuch, Art. L. 521-4 (2)

ENTLASTUNG: Die vorliegenden Informationen beruhen auf den, beim Erscheinungsdatum geltenden, gesetzlichen Bestimmungen, sind allgemeiner Art, ersetzen kein Rechtsgutachten und stellen keine Verpflichtung seitens des OGBL dar.

www.ogbl.lu

 /ogbl.lu
 /ogbl_luxembourg

Informations- und Beratungsdienst
+352 2 6543 777 @ info@ogbl.lu

