

DIE KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERTRAGS



Arbeitgeber und Arbeitnehmer können den Arbeitsvertrag unter der Voraussetzung beenden, dass sie die von den Artikeln L. 124-1 bis L. 125-13 des Arbeitsgesetzbuchs vorgesehenen Regeln bezüglich der Beendigung des Arbeitsvertrags beachten.

Die Regeln bezüglich der Beendigung des Arbeitsvertrags unterscheiden sich je nachdem, ob es sich um eine fristgerechte Beendigung des unbefristeten Arbeitsvertrags auf Initiative des Arbeitgebers (I), um eine Kündigung des Arbeitnehmers (II), um eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund (III), um eine Vertragsauflösung im gegenseitigen Einverständnis (IV) oder um eine Beendigung des befristeten Arbeitsvertrags (V) handelt.

Tarifverträge können Bestimmungen enthalten, die von denen des Arbeitsgesetzbuches abweichen; gegebenenfalls müssen folglich die Bestimmungen des anwendbaren Tarifvertrages im Vorfeld geprüft werden.

I. Die fristgerechte Kündigung des unbefristeten Arbeitsvertrags

1. Allgemeines Prinzip

Der unbefristete Arbeitsvertrag kann auf Initiative des Arbeitgebers auf der Grundlage von realen und schwerwiegenden Gründen beendet werden.

Es kann sich um Gründe handeln, die mit den Fähigkeiten oder dem Verhalten des Arbeitnehmers in Zusammenhang stehen oder die mit den Notwendigkeiten der Funktionsweise des Unternehmens, des Betriebs oder der Abteilung zusammenhängen.

Reell sind Gründe, die einen objektiven Charakter aufweisen, was Vorurteile und persönliche Gründe (z.B. eine Unstimmigkeit) ausschließt; schwerwiegend sind Gründe, die eine gewisse Schwere aufweisen oder solche, die mit den Fähigkeiten des Arbeitnehmers zusammenhängen, wenn sie eine schwere Störung für das Unternehmen bedeuten.

Das Kündigungsverfahren beinhaltet drei Phasen:

- Die Vorbereitungsphase des Entlassungsvorgesprächs in Unternehmen, die mindestens 150 Arbeitnehmer beschäftigen.
- Die Bekanntgabe der Kündigung unter Beachtung der gesetzlich vorgeschriebenen Formen und Fristen.
- Die Angabe des Kündigungsgrundes oder der Kündigungsgründe auf schriftliche Anfrage durch den Arbeitnehmer.

2. *Das Entlassungsvorgespräch*

- Die Vorladung

Das Entlassungsvorgespräch ist durch das Gesetz für jeden Arbeitgeber, der mindestens 150 Arbeitnehmer beschäftigt, verpflichtend. Eine Kündigung, die ohne Beachtung des Verfahrens des Vorgesprächs bekanntgegeben wurde, ist wegen Formmangels rechtswidrig. Dieses Verfahren findet keine Anwendung im Falle der Vertragskündigung während der Probezeit.

Der Arbeitgeber, der beabsichtigt einem Arbeitnehmer zu kündigen, muss, bevor er eine Entscheidung trifft, den Arbeitnehmer per Einschreiben oder mit einem ordnungsgemäß gegen Empfangsbestätigung bescheinigten Schreiben vorladen. In dieser Vorladung muss der Grund der Vorladung (d.h. die beabsichtigte Entlassung, nicht jedoch die Kündigungsgründe) sowie das Datum, die Uhrzeit und der Ort des Vorgesprächs angegeben werden. Eine Kopie dieses Schreibens ist dem Betriebsrat zu übermitteln, sofern ein solcher besteht, ansonsten dem Gewerbeaufsichtsamt.

- Der Beistand des Arbeitnehmers

Der Brief oder das Schreiben der Ladung zum Vorgespräch muss den Arbeitnehmer darüber informieren, dass er das Recht hat, bei dem Vorgespräch den Beistand eines Arbeitnehmers seiner Wahl in Anspruch zu nehmen (d.h. durch eine Person, die zur Belegschaft des Arbeitgebers gehört, oder einen Vertreter einer national repräsentativen Gewerkschaft, die im Betriebsrat des Unternehmens vertreten ist).

- Der Beistand des Arbeitgebers oder seines Vertreters

Der Arbeitgeber oder dessen Vertreter kann den Beistand eines Mitgliedes der Belegschaft oder eines Vertreters eines Arbeitgeberverbandes in Anspruch nehmen. Voraussetzung ist jedoch, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer darüber in der Ladung informiert.

- Das Datum des Vorgesprächs

Das Vorgespräch darf frühestens auf den zweiten Arbeitstag nach Absendung des Einschreibens bzw. nach Aushändigung des Schreibens mit der Ladung zum Vorgespräch gegen Empfangsbestätigung festgelegt werden.

- Der Ablauf des Vorgesprächs

Während des Vorgesprächs hat der Arbeitgeber oder dessen Vertreter den Grund oder die Gründe für die beabsichtigte Entscheidung darzulegen und die Erklärungen des Arbeitnehmers sowie die Ausführungen seines Beistandes anzuhören.

- Die Bekanntgabe der Kündigung

Die ordentliche Kündigung darf dem Arbeitnehmer frühestens an dem dem Vorgespräch folgenden Tag bekanntgegeben werden. Sie muss jedoch spätestens acht Tage nach diesem Gespräch bekanntgegeben werden.

Erscheint der Arbeitnehmer trotz ordnungsgemäßer Ladung nicht zu dem Vorgespräch, darf die Kündigung frühestens am Tag nach dem geplanten Vorgespräch und spätestens am achten Tag nach dem Gespräch bekanntgegeben werden.

3. *Die Form der Kündigung des Arbeitsvertrags*

Der Arbeitgeber, der sich entscheidet, einen Mitarbeiter zu entlassen, muss die Kündigung dem Mitarbeiter per Einschreiben mitteilen. Die Unterschrift des Arbeitnehmers auf dem Durchschlag des Kündigungsbriefs wird jedoch als Empfangsbestätigung für die Zustellung angesehen.

4. Die Kündigungsfrist

- Die Dauer der Kündigungsfrist

Die Dauer der Kündigungsfrist ist von der Betriebszugehörigkeit bei dem gleichen Arbeitgeber abhängig. Die Kündigungsfristen sind wie folgt gestaffelt:

- zwei Monate für den Arbeitnehmer, der eine Betriebszugehörigkeit von weniger als fünf Jahren aufweist;
- vier Monate für den Arbeitnehmer, der eine Betriebszugehörigkeit von mindestens fünf Jahren aber weniger als zehn Jahren aufweist;
- sechs Monate für den Arbeitnehmer, der eine Betriebszugehörigkeit von mindestens zehn Jahren aufweist.

Die Bedingungen der Betriebszugehörigkeit für die Berechnung der Kündigungsfrist werden zum Zeitpunkt in Betracht gezogen, in dem die Kündigung bekanntgegeben wird.

- Der Beginn der Kündigungsfrist

Die Kündigungsfrist beginnt:

- am 15. Tag des Kalendermonats, in dem die Kündigung ausgesprochen wurde, wenn die Kündigung vor diesem Tag ausgesprochen wurde;
- am ersten Tag des auf die Bekanntgabe der Kündigung folgenden Kalendermonats, wenn die Kündigung nach dem 14. Tag des Kalendermonats bekanntgegeben wurde.

5. Die Begründung der fristgemäßen Kündigung

Innerhalb eines Monats nach Zustellung der Kündigung kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber um die Mitteilung der Kündigungsgründe bitten. Diese Anfrage hat per Einschreiben zu erfolgen.

Die Mitteilung der Kündigungsgründe durch den Arbeitgeber muss innerhalb eines Monats nach Zustellung der Anfrage erfolgen.

Der Arbeitgeber muss alle Gründe, die die Kündigung rechtfertigen, angeben. Die Kündigungsgründe müssen ganz konkret angegeben werden, insbesondere durch Angabe der Tatsachen und der Daten, an welchen sich diese zugetragen haben, durch Angaben der Zeugen, Verweis auf ein oder mehrere Abmahnung(en), die Situation des Unternehmens etc. Die Angabe der Kündigungsgründe muss so konkret erfolgen, dass der genaue Charakter und die Tragweite daraus zu entnehmen sind, der Arbeitnehmer in die Lage versetzt wird, die Gründe zu widerlegen und dem Richter die Beurteilung ermöglicht wird, ob die Kündigung gerechtfertigt ist oder nicht, ob die Kündigung aus gültigen Gründen erfolgte oder nicht.

Das Gesetz hebt hervor, dass bei Fehlen der Angabe der Kündigungsgründe vor Ablauf der Monatsfrist die Kündigung als ungerechtfertigt anzusehen ist.

Der Arbeitnehmer, der nicht innerhalb der Monatsfrist von der Möglichkeit, die Kündigungsgründe anzufragen, Gebrauch gemacht hat, behält das Recht, mit allen Mitteln nachzuweisen, dass die Kündigung ungerechtfertigt ist.

6. Die Kündigungsfristentschädigung

Der Arbeitgeber, der einen unbefristeten Arbeitsvertrag beendet, ohne die Kündigungsfrist zu beachten, muss dem Arbeitnehmer eine Kündigungsfristentschädigung zahlen, die der Dauer der Kündigungsfrist oder, gegebenenfalls, der noch verbleibenden Kündigungsfrist, entspricht.

7. Die Abgangsentschädigung

Der durch einen unbefristeten Arbeitsvertrag gebundene Arbeitgeber, der von seinem Arbeitgeber entlassen wird, hat nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens fünf Jahren bei demselben Arbeitgeber Anspruch auf eine Abgangsentschädigung.

Die Dauer der Betriebszugehörigkeit wird am Ende der Kündigungsfrist ermittelt, selbst wenn der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist von seiner Arbeitspflicht befreit ist (siehe Punkt 1.9).

Die Abgangsentschädigung kann nicht geringer sein als:

- ein Monatsgehalt nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens fünf Jahren;
- zwei Monatsgehälter nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zehn Jahren;
- drei Monatsgehälter nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens fünfzehn Jahren;
- sechs Monatsgehälter nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zwanzig Jahren;
- neun Monatsgehälter nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens fünfundzwanzig Jahren;
- zwölf Monatsgehälter nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens dreißig Jahren.

Jedoch kann der Arbeitgeber, der weniger als zwanzig Arbeitnehmer beschäftigt, sich in seinem Kündigungsschreiben entweder für die Zahlung einer Abgangsentschädigung oder aber für die Verlängerung der Kündigungsfristen entscheiden. In diesem Fall betragen die Kündigungsfristen:

- fünf Monate für den Arbeitnehmer, der bei demselben Arbeitgeber eine Betriebszugehörigkeit von mindestens fünf Jahren aufweist;
- acht Monate für den Arbeitnehmer, der bei demselben Arbeitgeber eine Betriebszugehörigkeit von mindestens zehn Jahren aufweist;
- neun Monate für den Arbeitnehmer, der bei demselben Arbeitgeber eine Betriebszugehörigkeit von mindestens fünfzehn Jahren aufweist;
- zwölf Monate für den Arbeitnehmer, der bei demselben Arbeitgeber eine Betriebszugehörigkeit von mindestens zwanzig Jahren aufweist;
- fünfzehn Monate für den Arbeitnehmer, der bei demselben Arbeitgeber eine Betriebszugehörigkeit von mindestens fünfundzwanzig Jahren aufweist;
- achtzehn Monate für den Arbeitnehmer, der bei demselben Arbeitgeber eine Betriebszugehörigkeit von mindestens dreißig Jahren aufweist.

Die Abgangsentschädigung wird auf der Grundlage der dem Arbeitnehmer während der dem Kündigungsmonat unmittelbar vorausgehenden 12 Monate tatsächlich gezahlten Löhne und Gehälter ermittelt. Berücksichtigt werden in diesem Zusammenhang die Zahlung von Krankengeld sowie alle laufenden Prämien und Zulagen (Beispiel: 13. Monatsgehalt, gegebenenfalls eine von dem anwendbaren Kollektivvertrag vorgesehene Prämie), mit Ausnahme der Vergütung für Überstunden, der Sonderzahlungen und aller Entschädigungen für dem Arbeitnehmer entstandene Kosten (z.B.: Entschädigungen für Reise- und Aufenthaltskosten).

Der Arbeitgeber ist durch Gesetz verpflichtet, die Abgangsentschädigung dem Arbeitnehmer spätestens bei dessen tatsächlichem Ausscheiden aus dem Betrieb zu zahlen. Im Falle der Freistellung von der Ableistung der Kündigungsfrist wird die Abgangsentschädigung im Moment der Freistellung gezahlt.

8. Urlaub zwecks Arbeitsplatzsuche

Während der Kündigungsfrist gewährt das Gesetz dem Arbeitnehmer die Möglichkeit, den Arbeitgeber um den für die Arbeitsplatzsuche notwendigen Urlaub zu bitten, ohne dass dieser Urlaub mehr als sechs Arbeitstage für die Dauer der Kündigungsfrist betragen darf.

Die Urlaubsstunden werden vollständig von dem Arbeitgeber vergütet, sofern der entlassene Arbeitnehmer sich als Arbeitsuchender bei der Agentur für Arbeit (ADEM) eingeschrieben hat und seine Arbeitsplatzsuche nachweisen kann.

9. Freistellung von der Arbeit während der Kündigungsfrist

Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer von seiner Arbeitsleistung während der Kündigungsfrist freistellen.

Die Arbeitsfreistellung muss im Kündigungsschreiben oder in einem anderen, dem Arbeitnehmer ausgehändigten Schreiben, mitgeteilt werden.

Die Freistellung darf bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zu keinerlei Kürzung der Löhne, Gehälter, Entschädigungen oder anderer Vorteile führen, auf die der Arbeitnehmer Anspruch gehabt hätte, wenn er seiner Arbeitspflicht nachgekommen wäre.

Das Arbeitsgesetzbuch erlaubt es dem für die Dauer der Kündigungsfrist von der Arbeitsleistung freigestellten Arbeitnehmer, während der Dauer der Kündigungsfrist eine neue Stelle bei einem anderen Arbeitgeber anzunehmen. Ist das dem Arbeitnehmer bei dem neuen Arbeitgeber gezahlten Gehalt geringer als das, welches er bei seinem früheren Arbeitgeber erhielt, ist der frühere Arbeitgeber verpflichtet, während der Dauer der verbleibenden Kündigungsfrist den Differenzbetrag zwischen dem bei ihm bezogenen Gehalt und dem bei dem neuen Arbeitgeber erzielten Arbeitslohn zu zahlen.

II. Die Kündigung durch den Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer, der kündigen möchte, kann dies entweder durch Einschreiben oder durch eigenhändige Übergabe an den Arbeitgeber gegen Empfangsbestätigung machen, die Unterschrift des Arbeitgebers auf dem Durchschlag des Kündigungsschreibens wird in diesem Fall als Empfangsbestätigung für die Zustellung angesehen.

Die Dauer der Kündigungsfrist, die der Arbeitnehmer im Fall der Kündigung beachten muss, hängt von seiner Betriebszugehörigkeit beim Arbeitgeber ab und entspricht der Hälfte der Kündigungsfrist, auf die der Arbeitnehmer im Falle einer Entlassung Anspruch hat:

- einen Monat für den Arbeitnehmer, der eine Betriebszugehörigkeit von weniger als 5 Jahren aufweist;
- zwei Monate für den Arbeitnehmer, der eine Betriebszugehörigkeit zwischen 5 Jahren und weniger als 10 Jahren aufweist;
- drei Monate für den Arbeitnehmer, der eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren aufweist.

Die Bedingungen der Betriebszugehörigkeit für die Berechnung der Kündigungsfrist werden zu dem Zeitpunkt in Betracht gezogen, in dem die Kündigung bekanntgegeben wird.

Der Beginn der Kündigungsfrist ist derselbe wie im Falle einer Entlassung (siehe Punkt I.4).

Kündigt der Arbeitnehmer, ohne die Kündigungsfrist zu beachten, muss er dem Arbeitgeber eine Entschädigung zahlen, die der Dauer der Kündigungsfrist oder, gegebenenfalls, der noch verbleibenden Kündigungsfrist, entspricht.

Der Arbeitnehmer kann den Arbeitgeber um die Freistellung während der Kündigungsfrist bitten. Dem Arbeitgeber steht jedoch frei, diese Freistellung zu gewähren oder abzulehnen. Die vom Arbeitnehmer beantragte und vom Arbeitgeber gewährte Freistellung stellt eine Aufhebung des Arbeitsvertrags im gegenseitigen Einvernehmen dar.

III. Die sofortige Beendigung des Arbeitsvertrags aus wichtigem Grund

1. Prinzip

Der Arbeitsvertrag kann fristlos oder vor Ablauf der vertraglich vereinbarten Laufzeit im Falle eines befristeten Vertrags aus einem oder mehreren schwerwiegenden Gründen gekündigt werden, die auf dem Verhalten oder einer schuldhaften Pflichtverletzung des Arbeitnehmers beruhen.

Der aus wichtigem Grund entlassene Arbeitnehmer kann keinen Anspruch auf eine Abgangsentschädigung geltend machen, welche im Falle einer fristgemäßen Vertragsbeendigung zu zahlen wäre.

2. Definition des wichtigen Grundes

Laut den gesetzlichen Bestimmungen ist jedes Verhalten oder jede Pflichtverletzung als wichtiger Grund anzusehen, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit sofortiger Wirkung und endgültig unmöglich macht. Die Unmöglichkeit der Vertragsfortführung ist rein moralischer Natur und ergibt sich aus dem Vertrauensverlust des Arbeitgebers. Nach der Rechtsprechung kann ein gelegentlicher Einzelfall des Ungehorsams nicht als Grund für eine fristlose Kündigung angeführt werden.

Nach dem Gesetz ist bei der Würdigung der Fakten oder Pflichtverletzungen, die sich aus dem beruflichen Verhalten des Arbeitnehmer ergeben, dem Bildungsniveau, dem beruflichen Werdegang, der sozialen Stellung sowie sämtlichen Umständen Rechnung zu tragen, die die Verantwortlichkeit des Arbeitnehmers beeinflussen können.

3. Rechtsprechung im Zusammenhang mit dem wichtigen Grund

- Schuldhafte Abwesenheit vom Arbeitsplatz

Bei kurzen Fehlzeiten, die sich auf ein oder zwei Tage erstrecken, scheint die Rechtsprechung für die Qualifizierung als schwere Pflichtverletzung danach zu unterscheiden, ob die Abwesenheit zu einer Störung des reibungslosen Betriebsablaufes geführt hat.

Die bewusste und schuldhafte Verletzung der dem Arbeitnehmer im Fall einer Erkrankung obliegenden Pflichten (Information des Arbeitgebers, Abgabe eines ärztlichen Attestes, Abgabe eines neuen ärztlichen Attestes bei Verlängerung der Erkrankung) stellt für sich genommen eine schwere Pflichtverletzung dar, die eine außerordentliche Kündigung rechtfertigt.

- Nichtverfolgung von Anweisungen und Insubordination

Damit die Nichtbefolgung von Weisungen eine schwerwiegende Pflichtverletzung darstellt und somit eine außerordentliche Kündigung rechtfertigt, muss diese Arbeitsverweigerung beharrlich, systematisch und wiederholt erfolgt sein, damit vermieden wird, dass es sich bei der Kündigung nur um eine voreilige Reaktion eines über einen einmaligen Verstoß seines Arbeitnehmers verärgerten Arbeitgebers handelt.

Beschimpfungen und Drohungen durch den Arbeitnehmer werden dann als schwere Pflichtverletzung angesehen, wenn sie auf einen eindeutigen Willen zur Insubordination schließen lassen, der die für den reibungslosen Betriebsablauf unerlässliche Autorität des Arbeitgebers untergräbt und die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unmöglich macht.

Geht der Arbeitnehmer ohne vorherige Genehmigung durch den Arbeitgeber in Urlaub, so stellt dies eine so schwerwiegende Insubordination dar, dass sie eine fristlose Kündigung rechtfertigt.

- Teilnahme an einem Streik

Bleibt ein Arbeitnehmer seiner Arbeit fern, um sich an einem Streik zu beteiligen, der unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und Bedingungen ausgerufen wurde (d.h. nach Durchführung des Verfahrens vor der staatlichen Schlichtungsstelle), so stellt dies keinen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber dar.

4. Form der außerordentlichen Kündigung

In Unternehmen mit mindestens 150 Beschäftigten ist das bei der ordentlichen Kündigung beschriebene Verfahren des Vorgesprächs auch bei einer außerordentlichen Kündigung anzuwenden.

Die Bekanntgabe der außerordentlichen Kündigung hat per Einschreiben zu erfolgen. Laut Gesetz gilt die Unterschrift des Arbeitnehmers auf der Durchschrift des Kündigungsschreibens als Empfangsbestätigung der Kündigung.

5. Begründung

In dem eingeschriebenen Kündigungsschreiben sind die dem Arbeitnehmer vorgeworfenen Tatsachen ebenso anzugeben wie die für ihre Qualifizierung als wichtigen Grund maßgeblichen Umstände. Fehlt die Begründung, so ist die Kündigung ungerechtfertigt.

Nach ständiger Rechtsprechung sind die Gründe so konkret anzugeben, dass die Richter in der Lage sind, deren Schwere zu beurteilen und zu überprüfen, ob die im Verfahren geltend gemachten Gründe mit denen übereinstimmen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mitgeteilt hat. Sind die Gründe nicht mit der erforderlichen Bestimmtheit dargelegt, so ist nach der Rechtsprechung zu vermuten, dass die Kündigung ohne berechtigten Grund erfolgt und somit ungerechtfertigt ist. Sinn der konkreten Begründung ist die Vermeidung der Anführung anderer Gründe als die, die tatsächlich zur Kündigung geführt haben.

6. Frist zur Kündigungserklärung

Die Tatsachen oder Pflichtverletzungen, die eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen, können nur innerhalb eines Monats, gerechnet ab dem Tag, an dem der Arbeitgeber hiervon Kenntnis erlangt hat, geltend gemacht werden. Diese Frist gilt nicht, wenn die geltend gemachten Tatsachen innerhalb eines Monats zur Einleitung eines Strafverfahrens geführt haben. Darüber hinaus gilt diese Frist auch dann nicht, wenn eine Partei zur Unterstützung einer neuen Tatsache oder einer neuen Pflichtverletzung vergangene Tatsachen oder Pflichtverletzungen heranzieht.

7. Suspendierung von der Arbeit

Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer mit sofortiger Wirkung und formlos vorsorglich von der Arbeit suspendieren. Während dieser Zeit behält der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Lohn, Gehalt, Entschädigungen sowie andere Leistungen, und zwar bis zum Tag des Zugangs der ordnungsgemäß zugestellten Kündigung. In diesem Fall muss die außerordentliche Kündigung, gegebenenfalls unter Beachtung des Vorgesprächsverfahrens, frühestens am Tag nach der Suspendierung, spätestens aber acht Tage nach dem Ausschluss ausgesprochen werden.

8. Außerordentliche Kündigung durch den Arbeitnehmer

Arbeitnehmer haben ebenfalls die Möglichkeit, den Arbeitsvertrag fristlos (d.h. ohne Beachtung der Kündigungsfrist) zu kündigen. Die fristlose Kündigung muss unter Beachtung derselben Formvorschriften wie die fristgemäße Kündigung bekanntgegeben werden (siehe Punkt II).

Der Arbeitnehmer kann die dem Arbeitgeber vorgeworfenen Tatsachen nur innerhalb eines Monats, gerechnet ab dem Tag, an dem er davon Kenntnis erlangt hat, geltend machen. Der Arbeitnehmer braucht die Gründe für die fristlose Kündigung nicht in seinem Kündigungsschreiben anzugeben. Er muss jedoch in der Lage sein, die geltend gemachten Gründe bei einem eventuellen Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht nachzuweisen.

IV. Aufhebung des Arbeitsvertrags

Sowohl unbefristete als auch befristete Arbeitsverträge können in gegenseitigem Einvernehmen aufgehoben werden, und zwar ohne Beachtung von Kündigungsfristen.

Diese einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsvertrags muss schriftlich festgehalten und von Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterzeichnet werden, und zwar in zweifacher Ausfertigung, widrigenfalls die einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsvertrags ungültig ist.

V. Die Kündigung des befristeten Arbeitsvertrags

Was den befristeten Arbeitsvertrag angeht, so gibt es lediglich zwei Kündigungsmöglichkeiten, und zwar:

- die außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund;
- die einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsvertrags.

Die für den unbefristeten Arbeitsvertrag gesetzlich vorgesehene ordentliche Kündigung, d.h. die Kündigung unter Beachtung einer Kündigungsfrist, besteht für den befristeten Arbeitsvertrag nicht. Der befristete Arbeitsvertrag endet von Rechts wegen bei Ablauf der vertraglich vereinbarten Dauer.

CONTACTS



Angela GEBERT
Director
+352 45 123 248
angela.gibert@bdo.lu



Joëlle LYAUDET
Partner
+352 45 123 307
joelle.lyaudet@bdo.lu

This publication has been carefully prepared, but it has been written in general terms and should be seen as broad guidance only. The publication cannot be relied upon to cover specific situations and you should not act, or refrain from acting, upon the information contained herein without obtaining specific professional advice. Please contact the appropriate BDO Member Firm to discuss these matters in the context of your particular circumstances. Neither the BDO network, nor the BDO Member Firms or their partners, employees or agents accept or assume any liability or duty of care for any loss arising from any action taken or not taken by anyone in reliance on the information in this publication or for any decision based on it. BDO is an international network of public accounting firms, the BDO Member Firms, which perform professional services under the name of BDO. Each BDO Member Firm is a member of BDO International Limited, a UK company limited by guarantee that is the governing entity of the international BDO network. Service provision within the BDO network is coordinated by Brussels Worldwide Services BVBA, a limited liability company incorporated in Belgium with its statutory seat in Brussels. Each of BDO International Limited, Brussels Worldwide Services BVBA and the member firms of the BDO network is a separate legal entity and has no liability for another such entity's acts or omissions. Nothing in the arrangements or rules of the BDO network shall constitute or imply an agency relationship or a partnership between BDO International Limited, Brussels Worldwide Services BVBA and/or the member firms of the BDO network. BDO is the brand name for the BDO network and for each of the BDO Member Firms.