

Haftungsfalle luxemburgisches Arbeitsrecht



Deutscher **Anwalt** Verein
Luxemburg

Deutsche, insbesondere auch saarländische Anwälte beraten auch Grenzgänger nach Luxemburg. Zum einen können dies Arbeitnehmer sein. Zum anderen gibt es auch im Saarland viele Unternehmer, die in Luxemburg eine Niederlassung haben und dementsprechend Angestellte beschäftigen.

Darum werden auch immer mal wieder Fragen zum luxemburgischen Arbeitsrecht an die saarländischen Rechtsanwälte herangetragen. Sollte man den Fall annehmen oder direkt an einen luxemburgischen Kollegen verweisen?

Im Folgenden werden einige Haftungsfälle erläutert, um die deutschen Anwälte zu sensibilisieren, wenn sie dennoch für ihre Mandanten tätig werden.

1. Arbeitsgerichtsverfahren

In Luxemburg kennt man keine eigenständige Arbeitsgerichtsbarkeit. Vielmehr wird das Arbeitsrecht bei den Zivilgerichten in Abteilungen für Arbeitsrecht bearbeitet. Die Richter wechseln auch immer mal die Abteilung. Im Ergebnis gibt es keine langjährig erfahrenen Richter im Arbeitsrecht.

Klagen können bis zu einem Jahr nach der Kündigung eingereicht werden. Das Verfahren dauert 6-8 Monate. Man streitet nicht mehr um das Bestehen des Arbeitsverhältnisses, sondern um Schadenersatz. Der Schadenersatz betrifft dann den entgangenen Lohn oder die Lohndifferenz zwischen Arbeitslosengeld und dem letztem Bruttolohn. Insofern gibt es, anders als in Deutschland, eher eine längere außergerichtliche Streitphase zwischen den Parteien, um einen Vergleich zu vereinbaren.

Eine schnelle Güteverhandlung ist nicht üblich. Schon gar nicht hat ein Richter die Aufgabe, eine Einigung vorzuschlagen. Er hört den Parteien zu, stellt Fragen, äußert jedoch normalerweise nicht seine rechtliche Würdigung. Diese Tradition kennt man auch im französischen Recht.

Die Mandanten müssen auch grundsätzlich nicht zum Gerichtstermin erscheinen. Auf deren Frage, was der Richter denn zu den Erfolgsaussichten gesagt habe, kann man nur mit der Erklärung der Verfahrensweise antworten.

2. Berechnung von Fristen

Nach luxemburgischem Recht werden die Fristen ab der Absendung eines Schreibens gerechnet. Kündigt der Arbeitgeber also am 30. Mai, reicht das Datum des Poststempels, um die Absendung zu beweisen. Eine normale Kündigung wirkt dann bei einer zweimonatigen Frist zum 31. Juli. Nach deutschem Recht käme es auf den Zugang der Kündigung an, die je nach Postlauf im Juni liegen kann.

Kündigungen sind auch zum 15. eines Monats möglich. Die Kündigungsfrist endet dann nach zwei Monaten, ebenfalls am 15. Allerdings wird dies in Luxemburg auch anders beurteilt: Nach anderer Auffassung endet die Frist zum 14. Obwohl gegenteilige Gerichtsurteile existieren, wird vielfach an der Auffassung festgehalten und das Fristende auf den 14. bestimmt. Damit entgeht dem Arbeitnehmer ein Tageslohn.

3. Wer darf Kündigungen unterschreiben?

Nach deutschem Recht muss die Kündigung von dem Unternehmensinhaber oder vertretungsberechtigten Personalverantwortlichen unterschrieben werden, sonst ist sie unwirksam. In Luxemburg ist das ganz anders. Praktisch jeder könnte eine Kündigung unterschreiben, auch die Mutter des Unternehmers, aber auch der Steuerberater. Es gibt in Luxemburg großzügige Genehmigungsmöglichkeiten. Wenn am Ende der Arbeitgeber die Kündigung genehmigt, reicht dies völlig aus.

4. Unterschrift in Textform

Eine Kündigung bedarf nach luxemburgischem Recht keiner Schriftform. Auch eine Paraphe oder eine gescannte Unterschrift reicht aus. Dies ist nicht bloß in Deutschland, sondern auch in anderen Rechtsordnungen völlig unüblich. Auch dies hängt mit der großzügigen Genehmigungsfähigkeit von Kündigungen zusammen.

5. Keine schriftliche Vollmacht

In Deutschland ist man es gewöhnt, mit dem Anwaltsschreiben auch eine schriftliche Vollmacht zu übersenden. Dies ist in Luxemburg nicht üblich. Hier geht man davon aus, dass der Anwalt immer eine Vollmacht besitzt. Diese muss nicht schriftlich erteilt werden, was sie auch meistens nicht wird.

Das Vertrauensverhältnis zwischen Anwalt und Mandant hat hier einen besonderen Stellenwert. Insofern verlangt man auch nicht die Vorlage einer Vollmacht. Sie ist somit auch nicht Voraussetzung für bestimmte einseitige Rechtshandlungen, wie Kündigungen.

6. Nicht-offizielle Schreiben

Nach luxemburgischem Recht ist es möglich, Anwaltskorrespondenz gegenüber dem eigenen Mandanten geheim zu halten. Diese Schreiben dürfen dann noch nicht einmal dem Mandanten gezeigt werden. Man gibt nur deren Inhalt gegenüber dem Mandanten wider. Ist auf dem Brief ausdrücklich vermerkt, dass das Schreiben „nicht offiziell“ ist, dürfen die Schreiben auch bei Gericht nicht eingereicht werden. Tatsächlich handelt es sich hier jedoch um eine berufsrechtliche Vorschrift, die das Gericht nicht beachten würde.



Stephan Wonnebauer, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Steuerrecht in Trier, Avocat à la Cour in Luxemburg, Vorstandsmitglied des DAV Luxemburg

Bei Fragen zum deutsch-luxemburgischen Recht können sich Grenzgänger an spezialisierte Rechtsanwälte des Deutschen Anwaltvereins Luxemburg (DAV) wenden, www.dav.lu



Recht aus dem
Herzen Europas