



SOCIONEWS



RECHT

ZWEI NEUE GESETZE ZUR VEREINBARKEIT VON PRIVAT- UND BERUFSLEBEN

Zwei Gesetze setzen die EU-Richtlinie über die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige um¹.

Das Gesetz vom 29. Juli 2023² betrifft den Sonderurlaub bei der Geburt eines Kindes, den sogenannten "Vaterschaftsurlaub".

Es soll der Situation gleichgeschlechtlicher Paare Rechnung tragen, indem es Personen, die als zweiter Elternteil anerkannt sind, ermöglicht, diesen Urlaub ebenfalls in Anspruch zu nehmen.

Die Regierung hat dieses Gesetz auch genutzt, um einige praktische Fragen im Zusammenhang mit dem Vaterschaftsurlaub bei der Geburt eines Kindes zu klären.

Das Gesetz gilt ab dem 22. August 2023.

Das Gesetz vom 15. August 2023³ führt zwei neue Sonderurlaube ein: den Urlaub für pflegende Angehörige und den Urlaub aus Gründen höherer Gewalt.

Außerdem wird das Recht auf flexible Arbeitsmodelle für Arbeitnehmer, die Eltern oder pflegende Angehörige sind, festgeschrieben.

Dieses zweite Gesetz ist am 21. August 2023 in Kraft getreten.

1 Richtlinie 2019/1158 vom 20. Juni 2019 zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU.

2 Memorial A, Nr. 524 vom 18. August 2023 <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2023/07/29/a524/jo>.

3 Memorial A, Nr. 512 vom 17. August 2023 <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2023/08/15/a512/jo>.



1. EINFÜHRUNG NEUER ARTEN VON AUSSERORDENTLICHEM URLAUB⁴

Der Artikel L. 233-16 des Arbeitsgesetzbuches wird um zwei neue Punkte 9 und 10 ergänzt.

1.1 **Arbeitsfreistellung aufgrund höherer Gewalt**

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen Tag Sonderurlaub aufgrund höherer Gewalt pro Beschäftigungszeitraum von 12 Monaten. Dies gilt, wenn er aufgrund dringender familiärer Gründe im Falle einer Krankheit oder eines Unfalls, die seine unmittelbare Anwesenheit erfordern, abwesend ist.

Dieser Urlaub aus Gründen höherer Gewalt entspricht bei einem Vollzeitbeschäftigten 8 Stunden, die in ganze Stunden aufgeteilt werden können.

Für Arbeitnehmer, deren wöchentliche Arbeitszeit weniger als 40 Stunden beträgt, die teilzeitbeschäftigt sind oder mehrere Arbeitgeber haben, werden diese Urlaubsstunden im Verhältnis zu der im Tarifvertrag oder im Arbeitsvertrag festgelegten Wochenarbeitszeit festgelegt.

1.2 **Urlaub für pflegende Angehörige**

Innerhalb eines Beschäftigungszeitraums von 12 Monaten hat der Arbeitnehmer Anspruch auf fünf Tage Sonderurlaub für die Pflege oder Betreuung eines Familienangehörigen oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden Person, welche aufgrund schwerwiegender medizinischer Gründe erheblichen Pflege- oder Betreuungsbedarf hat und dadurch körperlich, kognitiv oder psychisch beeinträchtigt ist oder gesundheitsbedingte Belastungen bzw. Anforderungen nicht mehr selbstständig bewältigen kann. Ein ärztliches Attest ist dabei erforderlich.

Als Familienangehörige gelten: der Sohn, die Tochter, die Mutter, der Vater, der Ehepartner oder der Lebenspartner.

Der Urlaub für pflegende Angehörige entspricht 8 Stunden pro Tag für einen Vollzeitbeschäftigten, die in ganze Stunden aufgeteilt werden können.

Für Arbeitnehmer, deren wöchentliche Arbeitszeit weniger als 40 Stunden beträgt, die teilzeitbeschäftigt sind oder mehrere Arbeitgeber haben, werden die Urlaubsstunden entsprechend der im Tarifvertrag oder im Arbeitsvertrag festgelegten Wochenarbeitszeit festgelegt.

1.3 **Was muss der Arbeitnehmer, der diese beiden vorgenannten Urlaube in Anspruch nehmen möchte, tun?**

Ein Arbeitnehmer, der einen dieser Urlaube in Anspruch nehmen möchte, ist verpflichtet, den Arbeitgeber oder einen Vertreter des Arbeitgebers spätestens am Tag seiner Abwesenheit persönlich oder über eine Drittperson mündlich oder schriftlich zu benachrichtigen.

Spätestens am dritten Tag seiner Abwesenheit ist der Arbeitnehmer verpflichtet dem Arbeitgeber ein ärztliches Attest vorzulegen, aus dem hervorgeht, dass die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, sowie ein Dokument auszuhändigen, welches die familiäre Beziehung zwischen dem Arbeitnehmer und der bedürftigen Person oder die Übereinstimmung ihrer Wohnorte belegt.

1.4 **Finanzielle Unterstützung für diesen Urlaub**

50 % der vom Arbeitgeber für diesen Urlaub gezahlten Löhne gehen zulasten des Staatshaushaltes.

Bei der Berechnung des Betrages, den das Arbeitsministerium erstattet, werden der Grundlohn, der vom Arbeitgeber an die Zentralstelle der Sozialversicherungen (Centre commun de la sécurité sociale) gemeldet wird, sowie die vom Arbeitgeber für den Zeitraum des genommenen Urlaubs zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge berücksichtigt.

Der verwendete Grundlohn für die Erstattungsberechnung ist auf das Fünffache des sozialen Mindestlohns für unqualifizierte Arbeitnehmer begrenzt.

Ist der Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt, wird die Grenze proportional zur Arbeitszeit angepasst.

Um diese Erstattung zu erhalten, muss der Arbeitgeber innerhalb von sechs Monaten ab dem Datum der Inanspruchnahme des Urlaubs bzw. ab dem letzten Tag des Urlaubs, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub an mehreren aufeinanderfolgenden Tagen nimmt, den Antrag mit Belegen auf elektronischem Wege über Myguichet.lu einreichen, andernfalls ist die Erstattung ausgeschlossen.

Anträge, die nicht auf diesem Wege übermittelt werden, sind nur dann zulässig, wenn der Antragsteller nachweisen kann, dass er keinen Zugang zu diesem Übermittlungsweg hat.

Das Arbeitsministerium informiert den Arbeitgeber über die Einzelheiten und den von der Staatskasse ausgezahlten Betrag über die dafür vorgesehene elektronische Plattform oder, im Falle eines auf anderem Wege übermittelten begründeten Antrags, per Post oder E-Mail.

⁴ Artikel 1 des Gesetzes vom 15. August 2023.

Erstattungen, die aufgrund falscher oder unwahrer Angaben zu Unrecht gewährt wurden, sind zurückzuzahlen.

1.5 Schutz des Arbeitnehmers

Während der gesamten Dauer des Urlaubs bleibt der Arbeitsvertrag bestehen.

Der Arbeitgeber darf dem Arbeitnehmer die Kündigung des Arbeitsvertrages oder gegebenenfalls die Vorladung zu einem Kündigungsgespräch nicht mit der Begründung zustellen, dass der Arbeitnehmer einen solchen Urlaub beantragt oder in Anspruch genommen hat.

Eine gegen diese Bestimmungen verstoßende Kündigung des Arbeitsvertrages ist null und nichtig.

Innerhalb von 15 Tagen nach der Kündigung kann der Arbeitnehmer mit einem einfachen Antrag beim Vorsitzenden des Arbeitsgerichts, der in dringenden Fällen und wie in summarischen Verfahren entscheidet, wobei die Parteien angehört oder ordnungsgemäß geladen werden, beantragen, dass die Kündigung für nichtig erklärt und die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses angeordnet wird.

Die Entscheidung des Arbeitsgerichtsvorsitzenden ist vorläufig vollstreckbar. Gegen den Beschluss kann innerhalb von fünfzehn Tagen nach seiner Zustellung Berufung eingelegt werden, und zwar durch einen einfachen Antrag beim Vorsitzenden des für Arbeitsrechtsangelegenheiten zuständigen Berufungsgerichts. Über den Antrag wird nach Anhörung oder ordnungsgemäßer Ladung der Parteien im Eilverfahren entschieden.

Während der Dauer des Urlaubs ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz oder, wenn dies nicht möglich ist, einen gleichwertigen Arbeitsplatz, der seiner Qualifikation entspricht und mindestens gleichwertig entlohnt wird, zu erhalten.

Die Dauer des Urlaubs wird bei der Festlegung der mit der Betriebszugehörigkeit verbundenen Rechte berücksichtigt. Der Arbeitnehmer behält alle Vorteile, die er vor Beginn des Urlaubs erworben hat. Der Arbeitnehmer darf nicht wegen der Beantragung oder Inanspruchnahme einer der oben aufgeführten Arten von Urlaub Vergeltungsmaßnahmen oder einer schlechteren Behandlung ausgesetzt werden.

2. MÖGLICHKEIT, FLEXIBLE ARBEITSREGELUNGEN ZU BEANTRAGEN⁵

Ein neuer Artikel L. 236-1 des Arbeitsgesetzbuches führt das Recht auf ein Gespräch mit dem Arbeitgeber ein, bei dem flexible Arbeitsregelungen beantragt werden können.

2.1 Anspruchsvoraussetzungen

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, mit seinem Arbeitgeber ein Gespräch über flexible Arbeitszeitregelungen zu führen, sofern er seit mindestens sechs Monaten ununterbrochen bei demselben Arbeitgeber beschäftigt ist.

Eine weitere Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer Elternteil eines Kindes ist, dass das neunte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, oder, dass er ein Familienmitglied oder eine in seinem Haushalt lebende Person⁶, die aus einem ärztlich attestierten schwerwiegenden medizinischen Grund einer erheblichen Pflege oder Betreuung bedarf, persönlich pflegt oder betreut.

Der schwerwiegende medizinische Grund entspricht dem, der die Gewährung des neuen Urlaubs für pflegende Angehörige ermöglicht (Punkt 1.2. oben): d.h., der die Fähigkeiten und die Autonomie einschränkt, so dass die Person nicht in der Lage ist, die physischen, kognitiven oder psychischen Beeinträchtigungen oder die gesundheitsbezogenen Belas-

tungen oder Anforderungen selbstständig zu kompensieren oder zu bewältigen.

2.2 Flexible Arbeitsregelungen

Unter "flexiblen Arbeitsregelungen" versteht man die Möglichkeit für den Arbeitnehmer, für einen bestimmten Zeitraum, der ein Jahr nicht überschreiten darf, seine Arbeitsorganisation anzupassen, unter anderem durch Nutzung von Telearbeit, flexiblen Arbeitszeiten oder einer Arbeitszeitverkürzung.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können gegebenenfalls auch andere flexible Arbeitsregelungen vereinbaren, die jedoch nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers sein dürfen.

2.3 Antwort des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber prüft den Antrag auf flexible Arbeitszeitgestaltung und antwortet innerhalb eines Monats unter Berücksichtigung seiner eigenen Bedürfnisse und der Bedürfnisse des Arbeitnehmers.

Lehnt der Arbeitgeber ab oder beschließt er, den Antrag zurückzustellen, muss er dem antragstellenden Arbeitnehmer

⁵ Artikel 4 des Gesetzes vom 15. August 2023.

⁶ Im Sinne von Artikel L. 233-16 des Arbeitsgesetzbuches sind unter Familienmitglied zu verstehen: Sohn, Tochter, Mutter, Vater, Ehepartner oder Partner

per Einschreiben mit Rückschein die Gründe für die Ablehnung oder Zurückstellung mitteilen.

2.4 Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeitregelung

Am Ende des vereinbarten Zeitraumes für flexible Arbeitszeitmodelle hat der Arbeitnehmer das Recht zum ursprünglichen Arbeitsregime zurückzukehren.

Das Recht, vor Ablauf des vereinbarten Zeitraums die Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeitregelung zu beantragen, steht dem Arbeitnehmer zu, wenn dies durch veränderte Umstände gerechtfertigt ist. In diesem Fall prüft der Arbeitgeber den Antrag auf eine frühere Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitsregelung und beantwortet diesen innerhalb eines Monats unter Berücksichtigung sowohl seiner eigenen Bedürfnisse als auch der des Arbeitnehmers.

2.5 Kündigungsschutz des Arbeitnehmers

Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt dem Arbeitnehmer mit der Begründung, dass dieser mehrere flexible Arbeitsregelungen beantragt oder in Anspruch genommen hat, die Kündigung des Arbeitsvertrages oder gegebenenfalls die Einladung zu einem Kündigungsgespräch zuzustellen.

Eine Kündigung des Arbeitsvertrages, die gegen diese Bestimmung verstößt, ist null und nichtig.

Innerhalb von fünfzehn Tagen nach der Kündigung kann der Arbeitnehmer auf Antrag beim Vorsitzenden des Arbeitsgerichts, der im Eilverfahren entscheidet und die Parteien anhört und ordnungsgemäß vorlädt, die Feststellung der Nichtigkeit der Kündigung und die Anordnung der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses beantragen.

Die Entscheidung des Vorsitzenden des Arbeitsgerichts ist vorläufig vollstreckbar. Gegen den Beschluss kann Berufung

eingelegt werden, dies auf einfachen Antrag innerhalb von fünfzehn Tagen nach der Zustellung über die Geschäftsstelle beim Vorsitzenden des für Arbeitsrechtsangelegenheiten zuständigen Berufungsgerichts. Nach Anhörung oder ordnungsgemäßer Ladung der Parteien ergeht eine Eilentscheidung.

2.6 Erhalt des Arbeitsplatzes und der damit verbundenen Rechte

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer während der gesamten Dauer der vereinbarten flexiblen Arbeitszeitregelungen seinen Arbeitsplatz oder, wenn dies nicht möglich ist, ihm einen gleichwertigen Arbeitsplatz zu erhalten, der seinen Qualifikationen entspricht und für den er mindestens den gleichen Lohn erhält. Die Dauer der flexiblen Arbeitszeitregelung wird bei der Festlegung der mit der Betriebszugehörigkeit verbundenen Rechte berücksichtigt. Der Arbeitnehmer behält alle Vorteile, die er vor Beginn dieses Zeitraumes erworben hat.

2.7 Keine Vergeltungsmaßnahmen oder schlechtere Behandlung

Der Arbeitnehmer darf nicht Gegenstand von Vergeltungsmaßnahmen oder einer schlechteren Behandlung sein, weil er flexible Arbeitszeiten beantragt oder in Anspruch genommen hat.

2.8 Sanktionen bei Nichteinhaltung⁷

Arbeitgebern, die den neuen Verpflichtungen nicht nachkommen, droht eine Geldstrafe von 251 bis zu 2.500 Euro.

Im Wiederholungsfall innerhalb von zwei Jahren können diese Strafen auf das Doppelte des Höchstbetrages erhöht werden.

3. ANPASSUNG EINIGER BESTEHENDER URLAUBE

Zwei bereits bestehende außerordentliche Urlaube wurden durch die Gesetze vom 29. Juli und 15. August 2023 überarbeitet und angepasst.

Es handelt sich um den Elternurlaub und den außerordentlichen Urlaub bei der Geburt eines Kindes, der als "Vaterschaftsurlaub" bezeichnet wird.

3.1 Der Elternurlaub⁸

Der Arbeitgeber, der den Antrag auf flexible Elternzeit (in Form von Teilzeitelternurlaub oder aufteilbarem Elternurlaub) ablehnen möchte, muss den antragstellenden Elternteil spätestens innerhalb von zwei Wochen nach Antragstellung per Einschreiben mit Rückschein darüber informieren und den Elternteil innerhalb von zwei Wochen nach dieser Mitteilung zu einem Gespräch vorladen.

⁷ Artikel L.236-2 des Arbeitsgesetzbuches.

⁸ Artikel 2 und 3 des Gesetzes vom 15. August 2023.

Es wird hinzugefügt, dass der Arbeitgeber die Gründe für die Ablehnung des Antrages angeben muss.

In Bezug auf den zweiten Elternurlaub (Elternurlaub, der bis zum sechsten Lebensjahr des Kindes genommen werden muss) schreibt das Gesetz nun vor, dass der Arbeitgeber die Verschiebung eines solchen Urlaubes begründen muss.

Außerdem muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, falls möglich, eine alternative Form des Elternurlaubs in Form von Teilzeit oder aufgeteiltem Elternurlaub anbieten, bevor er sich für eine Verschiebung des Urlaubes entscheidet.

3.2 Der Vaterschaftsurlaub⁹

a. Berechtigung für alle zweiten Elternteile

Bisher war der Zugang zum Vaterschaftsurlaub nur den Vätern eines neugeborenen Kindes vorbehalten. Gleichgeschlechtliche Paare konnten nur im Falle einer Adoption des Kindes zehn zusätzliche Urlaubstage in Anspruch nehmen.

Nun kann dieser Urlaub von einer Person genommen werden, die nach den nationalen Rechtsvorschriften aufgrund des Wohnortes oder der Staatsangehörigkeit des Kindes oder des betreffenden Elternteils als gleichwertiger zweiter anerkannter Elternteil berechtigt ist, die Abstammung des Kindes zu begründen, ohne das Adoptionsverfahren in Anspruch nehmen zu müssen.

b. Proratisierung für Teilzeitbeschäftigte

Das Gesetz sieht nun vor, dass diese 10 Urlaubstage für einen Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden 80 Stunden entsprechen, die aufgeteilt werden können.

Für Arbeitnehmer mit einer Wochenarbeitszeit von weniger als 40 Stunden, die teilzeitbeschäftigt sind oder mehrere Arbeitgeber haben, werden diese Urlaubsstunden im Verhältnis zu der im Tarifvertrag oder im Arbeitsvertrag festgelegten Wochenarbeitszeit festgelegt.

c. Genaue Angaben zur Inanspruchnahme dieses Urlaubs

Diese Stunden müssen innerhalb von zwei Monaten nach der Geburt des Kindes bzw. im Falle einer Adoption nach dem tatsächlichen Einzug des Kindes in denselben Haushalt wie der Arbeitnehmer oder nach dem Datum, an dem die Adoption wirksam wird, genommen werden.

Es ist also klar vorgesehen, dass dieser Urlaub im Falle der Aufnahme eines Kindes unter 16 Jahren mit dem Ziel der Ad-

option ab dem Tag beginnt, an dem das Kind tatsächlich in den Haushalt des Arbeitnehmers, der den Aufnahmeurlaub beantragt, aufgenommen wird, oder ab dem Tag, an dem die Adoption wirksam wird, d. h. ab dem Tag, an dem eine offizielle Verfügung die Adoption des Kindes genehmigt.

Damit sollen Fälle abgedeckt werden, in denen eine Person in den Haushalt ihres Partners oder ihrer Partnerin einzieht und später beschließt, das Kind des Partners oder der Partnerin zu adoptieren.

d. Nichtkumulierung dieser Urlaubstage

Diese 10 Tage Sonderurlaub im Falle der Geburt eines Kindes oder der Aufnahme zwecks Adoption eines Kindes sind auf einen einzigen Urlaub pro Arbeitnehmer und Kind beschränkt und können nicht kumuliert werden.

e. Grundsätzlich ist eine Ankündigungsfrist von zwei Monaten einzuhalten

In der Regel muss der Arbeitgeber mit einer Frist von zwei Monaten über die voraussichtlichen Termine informiert werden, an denen der Arbeitnehmer seinen zehntägigen Urlaub nehmen möchte.

Bei einer Frühgeburt des Kindes hatte dies jedoch zu Problemen geführt. In diesem Fall war der Arbeitnehmer, der den zehntägigen Vaterschaftsurlaub in Anspruch nehmen wollte, logischerweise nicht in der Lage die zweimonatige Ankündigungsfrist einzuhalten, was in der Vergangenheit dazu führte, dass einige Arbeitgeber nur zwei Urlaubstage gewährten¹⁰.

Um Arbeitnehmer, die sich in einer solchen Situation befinden, nicht zu benachteiligen, sieht das neue Gesetz vor, dass die Ankündigungsfrist nicht gilt, wenn die Entbindung in den zwei Monaten vor dem mutmaßlichen Entbindungstermin stattfindet.

Das Gesetz stellt klar, dass der Urlaub, wenn der Arbeitnehmer die zweimonatige Ankündigungsfrist nicht eingehalten hat, auf einmal und unmittelbar nach der Geburt des Kindes genommen werden muss, es sei denn, Arbeitgeber und Arbeitnehmer einigen sich auf eine flexible Lösung, die es dem Arbeitnehmer ermöglicht, den gesamten Urlaub oder einen Teil davon zu einem späteren Zeitpunkt zu nehmen, wobei die jeweiligen Bedürfnisse des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers so weit wie möglich berücksichtigt werden.

Der Arbeitgeber kann diesen Urlaub also nicht mehr auf zwei Tage kürzen, wenn der Arbeitnehmer die zweimonatige Ankündigungsfrist nicht einhält.

⁹ Artikel 1 des Gesetzes vom 15. August 2023.

¹⁰ Früherer Artikel L. 233-16 Absatz 10 des Arbeitsgesetzbuches besagt, dass "bei Nichtmitteilung innerhalb der vorgeschriebenen Frist der Urlaub auf Beschluss des Arbeitgebers auf zwei Tage gekürzt werden kann".

f. Finanzielle Unterstützung für diesen Urlaub

Ab der siebzehnten Stunde geht diese Freistellung zu Lasten des Staatshaushaltes.

Für Arbeitnehmer, deren wöchentliche Arbeitszeit weniger als 40 Stunden beträgt, die teilzeitbeschäftigt sind oder mehrere Arbeitgeber haben, wird die Stunde, ab der die Erstattung fällig ist, im Verhältnis zu der im Tarifvertrag oder im Arbeitsvertrag festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit festgelegt.

Die Elemente, die bei der Berechnung des vom Arbeitsministerium zu erstattenden Betrages berücksichtigt werden, sind der Grundlohn, der vom Arbeitgeber bei der Zentralstelle der Sozialversicherungen gemeldet wird, zuzüglich der vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge, die sich auf den Zeitraum des besagten Urlaubs beziehen.

Der Grundlohn, der zur Berechnung der Erstattung herangezogen wird, ist auf das Fünffache des sozialen Mindestlohns für ungelernete Arbeitnehmer begrenzt. Ist der Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt, wird die Obergrenze proportional zur Arbeitszeit angepasst.

Um die Erstattung der Löhne und Sozialbeiträge zu erhalten, muss der Arbeitgeber innerhalb einer Frist von fünf Monaten ab dem Geburtsdatum des Kindes oder, im Falle einer Adop-

tion, ab dem tatsächlichen Einzug des Kindes in denselben Haushalt oder ab dem Datum des Inkrafttretens der Adoption, einen Antrag mit Belegen elektronisch über Myguichet.lu einreichen. Anträge, die nicht auf diesem Wege übermittelt werden, sind nur dann zulässig, wenn der Antragsteller nachweisen kann, dass er keinen Zugang zu diesem Übermittlungsweg hat.

Das Arbeitsministerium informiert den Arbeitgeber über die Einzelheiten und den Betrag, der von der Staatskasse überwiesen wurde über die dafür vorgesehene elektronische Plattform, oder, im Falle eines begründeten Antrags, der auf anderem Wege übermittelt wurde, per einfacher Post oder E-Mail.

Entschädigungen, die aufgrund von falschen oder fehlerhaften Angaben zu Unrecht gewährt wurden, müssen zurückgezahlt werden.

g. Inkrafttreten der neuen gesetzlichen Bestimmungen

Diese Bestimmungen gelten für jeden Urlaub bei Geburt eines Kindes, der für ein Kind genommen wird, dessen Geburt bzw. im Falle einer Adoption dessen tatsächlicher Einzug in denselben Haushalt oder wo das Datum des Inkrafttretens der Adoption nach dem 22. August 2023 liegt.