



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



RECHT -
WEITERBILDUNG

URLAUB UND FINANZIELLE BEIHILFEN FÜR DIE WEITERBILDUNG

AUGUST 2024  Aktualisierte Ausgabe: März 2025

**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**



IMPRESSUM

CHAMBRE DES SALARIÉS (CSL)

18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
T. (+352) 27 494 200

www.csl.lu
csl@csl.lu

Die in der vorliegenden Veröffentlichung enthaltenen Informationen berühren in keinem Fall die Auslegung und Anwendung der Gesetzestexte durch die staatlichen Behörden oder die zuständigen Gerichte.

Bei der Ausarbeitung dieser Veröffentlichung wurde mit größter Sorgfalt vorgegangen. Herausgeber und Verfasser haften nicht für mögliche Auslassungen oder Fehler im Text oder für Folgen, die sich aus der Verwendung der in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen ergeben.

Alle Rechte auf Übersetzung, Anpassung und Vervielfältigung durch jedwedes Verfahren bleiben für alle Länder dem Herausgeber vorbehalten.

Sofern keine vorherige schriftliche Zustimmung des Herausgebers/Verfassers vorliegt, ist es untersagt, die vorliegende Veröffentlichung ganz oder in Teilen (insbesondere per Fotokopie) zu vervielfältigen, sie in einer Datenbank zu speichern oder in jedweder Form der Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

In dieser Publikation wird das generische Maskulinum diskriminierungsfrei und lediglich im Interesse einer besseren Lesbarkeit des Textes verwendet.

Die Übersetzung von Gesetzestexten ist nicht rechtsverbindlich, sondern dient lediglich der Information. Nur die offizielle französische Fassung der Gesetzestexte hat Rechtskraft.



Nora BACK
*Präsidentin der
Arbeitnehmerkammer*

VORWORT

Unsere Arbeitnehmerkammer sieht in der Weiterbildung ein Mittel zum gesellschaftlichen Aufstieg und ein Sprungbrett für Arbeitnehmer, die sich im Unternehmen weiterentwickeln möchten. Allerdings gestaltet sich der Zugang zum lebenslangen Lernen oft als schwierig und allzu oft drohen die guten Absichten an organisatorischen oder finanziellen Fragen zu scheitern:

- Für welche Weiterbildung soll ich mich entscheiden?
- Woher nehme ich die Zeit zum Lernen?
- Wie finanziere ich die Weiterbildung?

Diese Veröffentlichung gibt Ihnen einen Überblick über die verschiedenen Maßnahmen zur Unterstützung der beruflichen Weiterbildung (Urlaub, finanzielle Unterstützung usw.), und hilft Ihnen, Ihre Pläne zu verwirklichen.

In der Hoffnung, dass die nachstehenden Informationen für Sie nützlich sind, wünschen wir Ihnen viel Spaß beim Lesen.





INHALT

I.	Der individuelle Bildungsurlaub	S. 7
II.	Der Sprachurlaub	S. 11
III.	Der unbezahlte Bildungsurlaub	S. 15
IV.	Die persönliche Arbeitszeitgestaltung	S. 19
V.	Die steuerliche Absetzbarkeit der Weiterbildungskosten	S. 21
VI.	Die Studienbeihilfen	S. 23
VII.	Die Beihilfe zur beruflichen Weiterbildung von Arbeitsuchenden	S. 29
VIII.	Die Erstattung der Teilnahmegebühren für den Eignungstest in Luxemburgisch und/oder Luxemburgischkurse	S. 31
IX.	Staatliche Beihilfen im Rahmen der innerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung	S. 33
X.	Zuschüsse für das Erlernen der luxemburgischen Sprache	S. 37
XI.	Sonstige Instrumente zur Unterstützung der Weiterbildung	S. 39





I. DER INDIVIDUELLE BILDUNGSURLAUB

Das Gesetz vom 24. Oktober 2007 über die Schaffung eines individuellen Bildungsurlaubs ermöglicht Arbeitnehmern, Selbstständigen und Freiberuflern im Laufe ihres Berufslebens die Inanspruchnahme eines Bildungsurlaubs von 80 Tagen. Die Weiterbildung muss dabei nicht unbedingt mit der beruflichen Tätigkeit des Anspruchsberechtigten im Zusammenhang stehen.

Was ist der individuelle Bildungsurlaub?

Der Bildungsurlaub ist ein Sonderurlaub, der den Anspruchsberechtigten ermöglichen soll:

- an Kursen teilzunehmen;
- sich auf Prüfungen vorzubereiten und diese abzulegen;
- Arbeiten zu verfassen oder
- sonstige Tätigkeiten im Zusammenhang mit einer förderfähigen Weiterbildung nachzugehen.

Wer hat Anspruch auf individuellen Bildungsurlaub?

Anspruch auf diesen Urlaub haben:

- Arbeitnehmer;
- Selbstständige;
- Freiberufler;

- Lehrlinge, die sich auf eine Berufsmeisterschaft vorbereiten/an einer solchen teilnehmen + ein Betreuer pro Kandidat.

Welche Voraussetzungen müssen die Arbeitnehmer für die Inanspruchnahme des individuellen Bildungsurlaubs erfüllen?

Die Arbeitnehmer müssen an einem auf luxemburgischem Gebiet gelegenen Arbeitsplatz beschäftigt sein, durch einen Arbeitsvertrag an ein Unternehmen oder einen Verein gebunden sein, das/der rechtmäßig in Luxemburg niedergelassen und dort tätig ist, und zum Zeitpunkt der Antragstellung seit mindestens 6 Monaten bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt sein.

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

Für welche Weiterbildungen wird der individuelle Bildungsurlaub bewilligt?

Förderfähig sind die von den nachstehenden Trägern im Großherzogtum Luxemburg oder im Ausland angebotenen Weiterbildungen:

- Einrichtungen, die den Status einer von den staatlichen Behörden anerkannten öffentlichen oder privaten Schule besitzen und von diesen Behörden anerkannte Zeugnisse ausstellen;
- Berufskammern;
- Gemeinden;
- Stiftungen, natürliche Personen und private Vereine, die diesbezüglich von dem für die berufliche Weiterbildung zuständigen Ministerium individuell zugelassen wurden;
- Ministerien, Verwaltungen und öffentliche Einrichtungen;
- private Einrichtungen für die berufliche Weiterbildung, die über eine Niederlassungsbewilligung verfügen;
- Einrichtungen für die berufliche Weiterbildung, die in einem EU-Mitgliedstaat oder in einem Staat rechtmäßig niedergelassen sind, der mit Luxemburg einen diesbezüglichen bilateralen Vertrag geschlossen hat, und im Herkunftsland über eine Genehmigung verfügen;
- Unternehmen, die Betriebsmittel und Dienstleistungen zur Förderung des technologischen Fortschritts bereitstellen und Schulungen in Bezug auf diese Betriebsmittel anbieten;
- vom Gesundheitsministerium zugelassene Dienstleister.

Weiterbildungen, die nach Maßgabe anderer gesetzlicher Bestimmungen finanziert oder kofinanziert werden, und insbesondere Weiterbildungen, die Bestandteil eines Weiterbildungsplans oder -projekts im Sinne der Artikel L.542-9 und L.542-11 sind, sowie die in Artikel L.415-10

des Arbeitsgesetzbuchs vorgesehenen Weiterbildungen, sind nicht förderfähig.

Die Weiterbildungen müssen nicht in direktem Zusammenhang mit dem ausgeübten Beruf stehen.

Die Uhrzeiten, zu denen die Weiterbildung stattfindet, haben keinen Einfluss auf ihre Förderfähigkeit; die Kurse können während oder außerhalb der Arbeitszeit stattfinden.

Wie beantragt man einen Bildungsurlaub?

Der Arbeitnehmer richtet seinen Antrag 2 Monate vor Beginn des beantragten Urlaubs an das für die berufliche Weiterbildung zuständige Ministerium.

Bei Arbeitnehmern muss der Antrag die Stellungnahme des Arbeitgebers enthalten.

Was geschieht im Falle einer negativen Stellungnahme des Arbeitgebers?

Im Falle einer negativen Stellungnahme des Arbeitgebers kann der Urlaub seitens des Arbeitgebers einmal verschoben werden, sofern die urlaubsbedingte Abwesenheit des Arbeitnehmers die Betriebsabläufe oder die reibungslose Organisation des bezahlten Jahresurlaubs der übrigen Mitarbeiter erheblich zu beeinträchtigen droht.

Sofern der Antragsteller seinen Antrag aufrechterhalten möchte, kann er das Antragsformular an das für die berufliche Weiterbildung zuständige Ministerium übermitteln. Dort wird der Antrag der diesbezüglich vorgesehenen beratenden Kommission unterbreitet, die eine Stellungnahme zur Aufschubfrist abgibt.

Über welchen Zeitraum erstreckt sich der Bildungsurlaub?

Jedem Anspruchsberechtigten stehen in seinem Berufsleben maximal 80 Tage Bildungsurlaub zu.

Innerhalb von 2 Jahren können maximal 20 Tage Bildungsurlaub in Anspruch genommen werden. Der Bildungsurlaub kann aufgeteilt werden, wobei seine Minstdauer 1 Tag beträgt. Bei Teilzeitbeschäftigten werden die Urlaubstage anteilig berechnet.

Der Bildungsurlaub kann nicht auf den jährlichen Erholungsurlaub angerechnet werden.

Wie wird die Anzahl der zu gewährenden Urlaubstage berechnet?

Die Anzahl der zu gewährenden Urlaubstage hängt von der Anzahl der Stunden ab, die für die Weiterbildung aufgewendet werden. Diese Stundenzahl wird entweder von der Weiterbildungseinrichtung festgelegt oder auf Grundlage der Stundenpläne der Schulen und Weiterbildungsinstitute bestimmt.

Die Anzahl der für die Weiterbildung aufgewendeten Stunden wird in Arbeitstage umgewandelt und zu diesem Zweck durch 8 geteilt.

Der so errechnete Quotient wird durch 3 geteilt, um die Anzahl der Urlaubstage zu erhalten. Das Ergebnis wird gegebenenfalls abgerundet.

Beispiel für eine 30-stündige Weiterbildung:

$30 : 8 = 3,75$ Arbeitstage

$3,75 : 3 = 1,25$ Tage Bildungsurlaub (abzurunden)

Eine 30-stündige Weiterbildung berechtigt zu 1 Tag Bildungsurlaub.

Finden die gesetzlichen Bestimmungen in den Bereichen Sozialversicherung und Kündigungsschutz weiterhin Anwendung?

Der Bildungsurlaub ist der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit gleichgestellt. Demzufolge finden auf den Anspruchsberechtigten während des Urlaubs weiterhin die gesetzlichen Bestimmungen in den Bereichen Sozialversicherung und Kündigungsschutz Anwendung.

Erhalten die Arbeitnehmer im Bildungsurlaub einen Lohn?

Arbeitnehmer, die einen Bildungsurlaub in Anspruch nehmen, haben für jeden Urlaubstag Anspruch auf eine vom Arbeitgeber vorgestreckte Ausgleichsleistung in Höhe des durchschnittlichen Tageslohns, die das 4-Fache des unqualifizierten sozialen Mindestlohns¹ nicht überschreiten darf.

Erhält der Arbeitgeber eine Erstattung seiner Auslagen für den Bildungsurlaub?

Der Arbeitgeber lässt sich vom Staat den Betrag der Ausgleichsleistung und den Arbeitgeberanteil an den Sozialabgaben erstatten. Zu diesem Zweck stellt der Arbeitgeber einen Antrag auf Kostenerstattung an das zuständige Ministerium.

¹ <https://www.csl.lu/de/ihre-rechte/juristische-bibliothek/sozialparameter/>

Haben Selbstständige oder Freiberufler Anspruch auf eine Ausgleichsleistung?

Ja, sie haben Anspruch auf eine direkt vom Staat entrichtete Ausgleichsleistung. Diese Ausgleichsleistung wird auf Grundlage des Einkommens bestimmt, das im letzten beitragspflichtigen Geschäftsjahr als Bemessungsgrundlage für die Rentenversicherung herangezogen wurde, und darf das 4-Fache des unqualifizierten sozialen Mindestlohns² nicht überschreiten.

Welche Sanktionen drohen bei falschen oder unvollständigen Angaben?

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.

² <https://www.csl.lu/de/ihre-rechte/juristische-bibliothek/sozialparameter/>

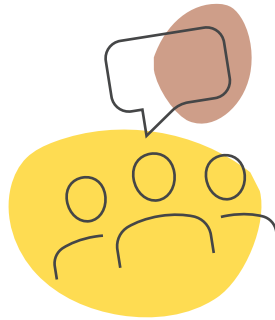
KONTAKT

Ministerium für Bildung, Kinder und Jugend

Abteilung für berufliche Weiterbildung -
Individueller Bildungsurlaub

29, rue Aldringen
L-2926 Luxembourg
T. (+352) 247-85932
cif@sfp.lu
www.men.public.lu





II. DER SPRACHURLAUB

Arbeitnehmer, Selbstständige und Freiberufler können Sprachurlaub beantragen, um Luxemburgisch zu lernen oder ihre Luxemburgisch Kenntnisse zu vertiefen.

Welchen Zweck hat der Sprachurlaub?

Der Sprachurlaub zielt darauf ab, den Arbeitnehmern die Teilnahme an Sprachkursen zum Erlernen der luxemburgischen Sprache zu ermöglichen, sich auf Prüfungen vorzubereiten und diese abzulegen.

Wer hat Anspruch auf einen Sprachurlaub?

Arbeitnehmer, die den Sprachurlaub in Anspruch nehmen möchten, müssen die nachstehenden Voraussetzungen erfüllen:

- an einem in Luxemburg gelegenen Arbeitsplatz beschäftigt sein;
- durch einen Arbeitsvertrag an einen in Luxemburg niedergelassenen Arbeitgeber gebunden sein;
- seit mindestens 6 Monaten bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt sein.

Selbstständige und Freiberufler müssen seit mindestens 6 Monaten in Luxemburg sozialversichert sein.

Welche Weiterbildungen sind förderfähig?

Förderfähig sind die von den nachstehenden Trägern im Großherzogtum Luxemburg oder im Ausland angebotenen Luxemburgischkurse:

- Einrichtungen, die den Status einer von den staatlichen Behörden anerkannten öffentlichen oder privaten Schule besitzen und von diesen Behörden anerkannte Zeugnisse ausstellen;
- Berufskammern;
- Gemeinden;
- Stiftungen, natürliche Personen und private Vereine, die diesbezüglich von dem für die berufliche Weiterbildung zuständigen Ministerium individuell zugelassen wurden;
- Ministerien, Verwaltungen und öffentliche Einrichtungen;
- private Einrichtungen für die berufliche Weiterbildung, die über eine Niederlassungsbewilligung verfügen;
- Einrichtungen für die berufliche Weiterbildung, die in einem EU-Mitgliedstaat oder in einem Staat rechtmäßig niedergelassen sind, der mit Luxemburg einen

diesbezüglichen bilateralen Vertrag geschlossen hat, und im Herkunftsland über eine Genehmigung verfügen;

- Unternehmen, die Betriebsmittel und Dienstleistungen zur Förderung des technologischen Fortschritts bereitstellen und Schulungen in Bezug auf diese Betriebsmittel anbieten;
- vom Gesundheitsministerium zugelassene Dienstleister.

Um eine Doppelfinanzierung durch den Staat zu vermeiden, sind die nach Maßgabe anderer gesetzlicher Bestimmungen vorgesehenen und kofinanzierten Weiterbildungen nicht förderfähig (insbesondere kofinanzierte innerbetriebliche Weiterbildungen oder der Bildungsurlaub von Personalvertretern).

Die Weiterbildungen müssen während der normalen Arbeitszeit stattfinden.

Über welchen Zeitraum erstreckt sich der Sprachurlaub?

Die Gesamtdauer des Sprachurlaubs im Laufe des Berufslebens beläuft sich auf maximal 200 Stunden. Sie ist zwingend in 2 Teile von je mindestens 80 und höchstens 120 Stunden aufzuteilen.

Der zweite Teil der Weiterbildung wird nur gewährt, wenn der erste Teil mit einem Zeugnis oder einer sonstigen Bescheinigung über die erfolgreiche Teilnahme abgeschlossen wurde. Für Teilzeitbeschäftigte werden die Urlaubsstunden anteilig berechnet.

Der Urlaub kann aufgeteilt werden, wobei die kleinste Einheit eine halbe Stunde pro Tag beträgt.

Wie beantragt man einen Sprachurlaub?

Die Anträge auf Sprachurlaub sind an das Ministerium für Arbeit zu richten. Die Urlaubsanträge der Arbeitnehmer müssen die Stellungnahme ihres Arbeitgebers enthalten.

Im Falle einer negativen Stellungnahme kann der Urlaub verschoben werden, sofern die urlaubsbedingte Abwesenheit des Arbeitnehmers:

- die Betriebsabläufe oder
- die reibungslose Organisation des bezahlten Jahresurlaubs der übrigen Mitarbeiter erheblich zu beeinträchtigen droht.

Wer übernimmt die während des Sprachurlaubs entrichtete Ausgleichsleistung?

Arbeitnehmer, die den Sprachurlaub in Anspruch nehmen, haben für jede Urlaubsstunde Anspruch auf eine dem durchschnittlichen Stundenlohn entsprechende Ausgleichsleistung bis zu einem Maximalbetrag von 4 mal dem unqualifizierten Mindestlohn³.

Die Ausgleichsleistung wird vom Arbeitgeber gezahlt. Der Staat erstattet dem Arbeitgeber nach Vorlage einer mittels eines Formularvordrucks erstellten diesbezüglichen Erklärung 50 % des Betrags der Ausgleichsleistung und 50 % des Arbeitgeberanteils an den Sozialversicherungsbeiträgen.

Selbstständigen oder Freiberuflern entrichtet der Staat eine Ausgleichsleistung in Höhe von 50 % des Referenzbetrags, der auf Grundlage des Einkommens bestimmt wird, das im letzten beitragspflichtigen Geschäftsjahr als Bemessungsgrundlage für die Rentenversicherung herangezogen wurde und dies bis zu einem Maximalbetrag von 4 mal dem unqualifizierten sozialen Mindestlohn³. Die Entrichtung erfolgt nach Vorlage einer mittels eines Formularvordrucks erstellten diesbezüglichen Erklärung.

³ <https://www.csl.lu/de/ihre-rechte/juristische-bibliothek/sozialparameter/>

**Finden die gesetzlichen Bestimmungen
in den Bereichen Sozialversicherung und
Kündigungsschutz weiterhin Anwendung?**

Der Sprachurlaub ist der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit gleichgestellt.

Demzufolge gelten für den Anspruchsberechtigten während des Sprachurlaubs weiterhin die gesetzlichen Bestimmungen in den Bereichen Sozialversicherung und Kündigungsschutz.

KONTAKT

Ministerium für Arbeit

26, rue Sainte Zithe

L- 2763 Luxembourg

T. (+352) 247-86100

info@mte.public.lu

<https://mt.gouvernement.lu/de.html>







III. DER UNBEZAHLTE BILDUNGSURLAUB

Die durch die großherzogliche Verordnung vom 30. März 2006 für allgemeinverbindlich erklärte Branchenvereinbarung im Rahmen des sozialen Dialogs vom 2. Mai 2003 über den individuellen Zugang zur beruflichen Weiterbildung führte den unbezahlten Bildungsurlaub ein.

Arbeitnehmer, die eine längere individuelle Weiterbildung absolvieren möchten, können einen unbezahlten Bildungsurlaub beantragen. Letzterer führt zum Verlust des Lohns, ermöglicht den Arbeitnehmern nach Beendigung des Urlaubs jedoch den Wiedereinstieg in ihr Unternehmen ohne Verlust ihrer erworbenen Rechte.

Welchen Zweck hat der unbezahlte Bildungsurlaub?

Er ermöglicht den Arbeitnehmern, sich vorübergehend von ihren beruflichen Verpflichtungen zu befreien, um sich für eine bestimmte Zeit der beruflichen Weiterbildung zu widmen.

Wer hat Anspruch auf den unbezahlten Urlaub?

Im Privatsektor tätige Arbeitnehmer, die eine mindestens 2-jährige Betriebszugehörigkeit nachweisen können, können einen unbezahlten Bildungsurlaub beantragen.

Über welchen Zeitraum erstreckt sich der unbezahlte Urlaub?

Die Höchstdauer eines unbezahlten Urlaubszeitraums beträgt 6 aufeinanderfolgende Monate.

Die Minstdauer eines unbezahlten Urlaubs beträgt 4 aufeinanderfolgende Kalenderwochen.

Die Gesamtdauer mehrerer unbezahlter Urlaubszeiträume ist für jeden Arbeitnehmer auf maximal 2 Jahre pro Arbeitgeber festgesetzt.

Die Dauer des Urlaubs wird immer in ganzen Wochen oder Monaten angegeben und muss im Verhältnis zur betreffenden Weiterbildung stehen.

Welche Weiterbildungen sind förderfähig?

Förderfähig sind die von den nachstehenden Trägern in Luxemburg oder im Ausland angebotenen Weiterbildungen:

- Einrichtungen, die den Status einer von den staatlichen Behörden anerkannten öffentlichen oder privaten Schule besitzen (Gymnasium, Universität, Hochschuleinrichtung) und von diesen Behörden anerkannte Zeugnisse ausstellen;
- Weiterbildungsanbieter, die in einem EU-Mitgliedstaat oder in einem Staat rechtmäßig niedergelassen sind, der mit Luxemburg einen diesbezüglichen bilateralen Vertrag geschlossen hat, und im Herkunftsland über eine Niederlassungsbewilligung verfügen.

Ebenfalls förderfähig sind die von den nachstehenden Trägern in Luxemburg angebotenen Weiterbildungen:

- Berufskammern;
- Gemeinden;
- Stiftungen, natürliche Personen und private Vereine, die diesbezüglich von dem für die berufliche Weiterbildung zuständigen Ministerium zugelassen wurden;
- Ministerien, Verwaltungen und öffentliche Einrichtungen;
- private Einrichtungen für die berufliche Weiterbildung, die über eine Niederlassungsbewilligung verfügen;
- Unternehmen, die Betriebsmittel und Dienstleistungen zur Förderung des technologischen Fortschritts bereitstellen und Schulungen in Bezug auf diese Betriebsmittel anbieten;
- vom Gesundheitsministerium zugelassene Dienstleister.

Wie ist der unbezahlte Urlaub zu beantragen?

Der Antrag auf unbezahlten Bildungsurlaub ist beim Arbeitgeber per Einschreiben mit Rückschein oder durch persönliche Übergabe des Antrags gegen Empfangsbestätigung zu stellen.

Der Antrag muss die Art und Dauer der Weiterbildung, die Weiterbildungseinrichtung und den oder die beantragten Urlaubszeiträume sowie den Hinweis enthalten, dass der Antrag als bewilligt gilt, wenn der Arbeitgeber nicht binnen 30 Tagen schriftlich antwortet.

Muss der Antragsteller eine Ankündigungsfrist einhalten?

Der Antragsteller muss die nachstehenden Ankündigungsfristen einhalten:

- 2 Monate für einen Urlaub von weniger als 3 Monaten;
- 4 Monate für einen Urlaub von mehr als 3 Monaten.

Innerhalb welcher Frist muss der Arbeitgeber auf den Antrag antworten?

Die Antwort des Arbeitgebers muss binnen 30 Tagen schriftlich gegen Empfangsbestätigung zugestellt werden.

Eine ausbleibende Antwort gilt als Bewilligung des Antrags bzw. des ersten Urlaubs, wenn mehrere Urlaubszeiten beantragt wurden.

Kann der Arbeitgeber einen Antrag ablehnen?

Der Arbeitgeber kann einen Antrag ablehnen, sofern es sich beim Antragsteller um einen leitenden Angestellten handelt oder das Unternehmen in der Regel weniger als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.

Kann der Arbeitgeber den Urlaub aufschieben?

Der Arbeitgeber kann den beantragten Urlaub innerhalb eines Zeitraums von maximal 1 Jahr aufschieben, wenn die Dauer des beantragten Urlaubs 3 Monate nicht übersteigt. Übersteigt die Dauer des beantragten Urlaubs 3 Monate, kann der Aufschub innerhalb eines Zeitraums von maximal 2 Jahren erfolgen.

Ein solcher Aufschub ist in den nachstehenden Fällen möglich:

- wenn ein beträchtlicher Teil der Arbeitnehmer einer Abteilung während der beantragten Urlaubszeit für längere Zeit fehlen und die Arbeitsorganisation dadurch erheblich gestört würde;
- wenn aufgrund der besonderen Merkmale der seitens des Antragstellers ausgeübten Tätigkeit oder aufgrund eines Arbeitskräftemangels im betreffenden Sektor/Beruf während der Ankündigungsfrist keine Vertretung für den Antragsteller gefunden werden kann;
- wenn die Arbeit saisonabhängig ist und der beantragte Zeitraum in die Saison fällt.

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, sofern zwischen den betreffenden Arbeitnehmern keine Einigung erzielt werden kann.

Kann der unbezahlte Bildungsurlaub unterbrochen werden?

Die Bewilligung des Urlaubsantrags durch den Arbeitgeber stellt eine Einverständniserklärung dar, die weder der Arbeitnehmer noch der Arbeitgeber widerrufen kann.

Im Falle höherer Gewalt kann der Arbeitgeber seine Bewilligung oder der Arbeitnehmer seinen Antrag jedoch zurückziehen, sofern der Arbeitgeber noch keine befristete Arbeitskraft als Vertretung eingestellt hat.

Zieht der Arbeitgeber seine Bewilligung zurück, so ersetzt er dem Arbeitnehmer die bereits entstanden und nicht erstattungsfähigen Kosten der Weiterbildung.

Während des Urlaubs kann der Arbeitnehmer diesen nur mit Einwilligung des Arbeitgebers abbrechen.

Welche Auswirkungen hat eine Erkrankung des Arbeitnehmers auf den unbezahlten Bildungsurlaub?

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 höherer Gewalt ein, infolge dessen die Teilnahme an der Weiterbildung, für die der Urlaub beantragt wurde, ganz oder teilweise unmöglich wird, kann der Arbeitnehmer die Beendigung des Urlaubs beantragen.

Der Arbeitgeber muss diesem Antrag stattgeben, sofern der Wiedereinstieg des Arbeitnehmers vor dem Ende der beantragten und genehmigten Urlaubszeit nicht aus zwingenden arbeitsorganisatorischen Gründen unmöglich ist.

Muss der Arbeitnehmer einen materiellen Nachweis über seine Teilnahme an einer Weiterbildung vorlegen?

Auf Verlangen des Arbeitgebers muss der Arbeitnehmer eine Bescheinigung über die Teilnahme an der Weiterbildung vorlegen, für die der unbezahlte Urlaub in Anspruch genommen wurde.

Welche Auswirkungen hat der unbezahlte Urlaub auf den Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers?

Während der Dauer des unbezahlten Bildungsurlaubs wird der Arbeitsvertrag ausgesetzt. Vorbehaltlich gegenteiliger gesetzlicher oder tarifvertraglicher Bestimmungen wird die Dauer des Urlaubs nicht für die Festsetzung der mit der Betriebszugehörigkeit verbundenen Rechte angerechnet und die vor Beginn des Urlaubs erworbene Betriebszugehörigkeit wird aufrechterhalten.

Der Arbeitgeber ist während der Dauer des Urlaubs dazu verpflichtet, die Stelle des beurlaubten Arbeitnehmers freizuhalten. Letzterer genießt nach seiner Rückkehr sämtliche vor Beginn seines Urlaubs erworbenen Vorteile. Sollte dies nicht möglich sein, erhält er eine ähnliche und seinen Qualifikationen entsprechende Stelle mit einer mindestens gleichwertigen Entlohnung und denselben erworbenen Rechten.

Ist der Arbeitnehmer während des unbezahlten Bildungsurlaubs sozial versichert?

Es obliegt dem Arbeitnehmer, sich für die Dauer des unbezahlten Urlaubs auf Freiwilligenbasis gegebenenfalls bei der Kranken- und Rentenversicherung zu versichern.

Der Arbeitgeber ist zur diesbezüglichen Inkennzeichnung des Arbeitnehmers verpflichtet.

FÜR WEITERE INFORMATIONEN

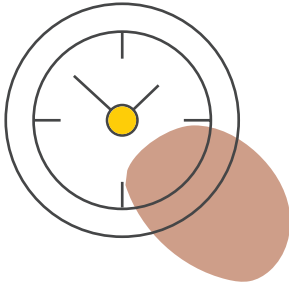
Règlement grand-ducal du 30 mars 2006 portant déclaration d'obligation générale d'un Accord en matière de dialogue social interprofessionnel relatif à l'accès individuel à la formation professionnelle continue conclu entre les syndicats OGBL et LCGB, d'une part et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises, d'autre part ⁴

Unter nachstehendem Link abrufbar:

<https://www.csl.lu/app/uploads/2021/02/r-lacces-individuel-a-la-formation-professionnelle-3.pdf>



⁴ Die Gesetzestexte sind nur in der französischen Originalsprache verfügbar.



IV. DIE PERSÖNLICHE ARBEITSZEITGESTALTUNG

Durch die großherzogliche Verordnung vom 30. März 2006 wurde eine am 2. Mai 2003 zwischen den Sozialpartnern geschlossene Vereinbarung über den individuellen Zugang zur beruflichen Weiterbildung für das gesamte Staatsgebiet für allgemeinverbindlich erklärt.

Diese Vereinbarung führte nicht nur den unbezahlten Bildungsurlaub ein, sondern stellt auch die Grundlage für die Arbeitszeitgestaltung im Rahmen einer Gleitzeitregelung dar.

Welches Ziel hat die individuelle Arbeitszeitgestaltung?

Die flexible Organisation der persönlichen Arbeitszeit soll Arbeitnehmern die Teilnahme an einer Weiterbildung vereinfachen.

Wer hat Anspruch auf eine persönliche Arbeitszeitgestaltung?

Anspruch auf eine persönliche Arbeitszeitgestaltung haben die sich in einer Weiterbildung befindenden Arbeitnehmer von Unternehmen/Unternehmensabteilungen, die über Gleitzeitregelung verfügen oder in denen die Einführung einer solchen Art der Arbeitsorganisation möglich ist.

Die gleitende Arbeitszeit ermöglicht dem Arbeitnehmer, seine Arbeitszeit nach seinen persönlichen Bedürfnissen zu gestalten, wobei er jedoch die gesetzliche Höchstdauer

der Arbeitszeit (maximal 10 Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche) nicht überschreiten darf und den betrieblichen Erfordernissen und berechtigten Wünschen der anderen Arbeitnehmer Rechnung tragen muss.

Wie kann die Gleitzeitregelung angepasst werden?

In der Vereinbarung über den individuellen Zugang zur beruflichen Weiterbildung richten die Sozialpartner Empfehlungen an die an der Verwaltung der Gleitzeitregelungen beteiligten Partner. Demzufolge könnte die Gleitzeitregelung auf nachstehende Weise flexibilisiert werden:

- spezifische Lösungen für den Ausgleich der Fehlstunden der sich in einer Weiterbildung befindenden Arbeitnehmer am Ende des Bezugszeitraums (Erhöhung der Höchstgrenze der Fehlstunden je Bezugszeitraum und Verlängerung der Frist, innerhalb der die Fehlstunden abgebaut werden müssen);

- individuelle Anpassung der Kernarbeitszeiten an die jeweiligen Bedürfnisse der Arbeitnehmer;
- über die normalen Grenzen hinaus erfolgende Ausdehnung des Gesamtumfangs der festen und flexiblen Zeitspannen (Beginn und Ende der Arbeitszeit).

Achtung: die beabsichtigten Flexibilisierungen dürfen die gesetzliche Höchstdauer der Arbeitszeit, d.h. maximal 10 Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche, nicht überschreiten.

Ist das Unternehmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit des sich in einer Weiterbildung befindenden Arbeitnehmers verpflichtet?

Der sich in einer Weiterbildung befindende Arbeitnehmer hat kein absolutes Recht auf Gleitzeit auf individueller oder kollektiver Basis.

Unternehmen können es ablehnen:

- eine flexible Arbeitszeitgestaltung zugunsten eines sich in einer Weiterbildung befindenden Arbeitnehmers einzuführen;
- die Arbeitszeitgestaltung im gewünschten Sinne vorzunehmen (vorstehende Empfehlungen).

Die Ablehnung des Unternehmens muss jedoch durch betriebliche Erfordernisse oder das Vorliegen zwingender Gründe der rationellen Unternehmensorganisation begründet sein. Gemeinsam mit den Personalvertretern kann eine unternehmensinterne Instanz eingerichtet werden, die bei eventuellen Meinungsverschiedenheiten in Bezug auf die Beurteilung der im Rahmen der Gleitzeit eingesetzten Mittel entscheidet.

FÜR WEITERE INFORMATIONEN

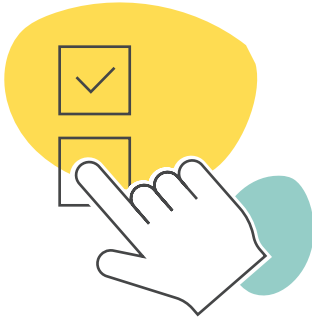
Règlement grand-ducal du 30 mars 2006 portant déclaration d'obligation générale d'un Accord en matière de dialogue social interprofessionnel relatif à l'accès individuel à la formation professionnelle continue conclu entre les syndicats OGBL et LCGB, d'une part et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises, d'autre part ⁵

**Unter nachstehendem Link
abrufbar:**

<https://www.csl.lu/app/uploads/2021/02/r-laccs-individuel-a-la-formation-professionnelle-3.pdf>



⁵ Die Gesetzestexte sind nur in der französischen Originalsprache verfügbar.



V. DIE STEUERLICHE ABSETZBARKEIT DER WEITERBILDUNGSKOSTEN

Das Einkommenssteuergesetz sieht vor, dass Arbeitnehmer die Kosten für die berufliche Weiterbildung von ihrem steuerpflichtigen Einkommen absetzen können, sofern diese Kosten in direktem Zusammenhang mit der in Luxemburg ausgeübten nicht selbstständigen Tätigkeit stehen.

Wie kann man die Weiterbildungskosten vom steuerpflichtigen Einkommen absetzen?

Die Kosten für die berufliche Weiterbildung fallen unter die Werbungskosten und können in der entsprechenden Spalte der Steuererklärung angegeben werden.

Werbungskosten sind Kosten, die unmittelbar im Hinblick auf die Erwerbung, Sicherung und Erhaltung von Einnahmen entstehen. Jeder Arbeitnehmer hat automatisch Anspruch auf einen jährlichen Pauschalabzug von 540 € für Werbungskosten.

Sofern die tatsächlichen Werbungskosten diesen Betrag übersteigen, kann der Steuerpflichtige die tatsächliche Höhe dieser Kosten geltend machen.

Erzielen die zusammen veranlagten Ehe- oder Lebenspartner ein Einkommen aus nicht selbstständiger Tätigkeit, hat jeder von ihnen Anspruch auf den Mindestbetrag von 540 €. Falls die Summe der tatsächlichen Werbungskosten

diese Mindestpauschale übersteigt, kann der Arbeitnehmer die darüberhinausgehenden Werbungskosten auf Antrag absetzen.

Kann man alle Weiterbildungskosten von der Steuer absetzen?

Nein, die Weiterbildung muss in direktem Zusammenhang mit der ausgeübten nicht selbstständigen Tätigkeit stehen und dem Arbeitnehmer ermöglichen, seine beruflichen Kenntnisse auf den neuesten Stand zu bringen, um den beruflichen Anforderungen besser gerecht zu werden oder im Beruf voranzukommen. Darüber hinaus müssen die Weiterbildungskosten vom Arbeitnehmer getragen werden.

Ausbildungskosten, die für den Erwerb von Kenntnissen im Hinblick auf einen Berufswechsel oder im Hinblick auf die künftige Ausübung eines Berufes anfallen, können steuerlich nicht abgesetzt werden.

Dem Arbeitnehmer wird empfohlen, sich vor Beginn der Weiterbildung an die Steuerverwaltung zu wenden, um zu erfahren, ob die geplante Weiterbildung einen Anspruch auf Steuerermäßigung begründet.

Welche konkreten Kosten können im Zusammenhang mit einer Weiterbildung abgesetzt werden?

Angegeben werden können die Teilnahmegebühren für die Weiterbildung sowie die Kosten für die Anschaffung von Büchern, sofern diese ausschließlich beruflichen Zwecken dienen (Fachliteratur, die nicht von allgemeinem Interesse ist).

Zu welchem Zeitpunkt werden die Kosten im Zusammenhang mit einer mehrjährigen Weiterbildung abgesetzt?

Der Steuerpflichtige muss die Kosten für die berufliche Weiterbildung im Rahmen der Steuererklärung für das Steuerjahr absetzen, in dem die Kosten angefallen sind.

Wenn ein Steuerpflichtiger beispielsweise im Oktober 2024 die gesamten Teilnahmegebühren für eine zweijährige Ausbildung zahlt, kann er diese Kosten ausschließlich in der Steuererklärung für das Steuerjahr 2024 geltend machen.

Welche Informationen sind dem Finanzamt zu übermitteln?

Es ist ratsam, dem Finanzamt zu erklären, worin Ihre berufliche Tätigkeit besteht und inwiefern die geplante Weiterbildung Ihnen hilft in Ihrem bisherigen Berufsleben leichter voranzukommen.

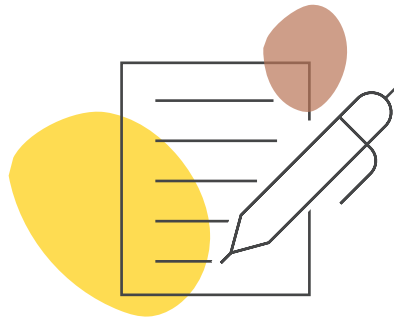
Darüber hinaus müssen Sie dem Finanzamt auch Belege übermitteln, aus denen hervorgeht, dass Sie die Teilnahmegebühren bezahlt und an der Weiterbildung teilgenommen haben.

KONTAKT

**Das für den Arbeitnehmer
zuständige Büro für Lohn- und
Gehaltsabzüge (RTS)**

www.impotsdirects.public.lu





VI. DIE STUDIENBEIHILFEN

Personen, die ein Hochschulstudium absolvieren, gewährt der luxemburgische Staat unter bestimmten Voraussetzungen finanzielle Beihilfen in Form von Stipendien oder Darlehen. Dabei ist es interessant zu wissen, dass auch Arbeitnehmer teilweise Anspruch auf diese Beihilfen haben.

Welche Voraussetzungen müssen in Bezug auf das Studium erfüllt sein, um Anspruch auf die finanzielle Beihilfe zu haben?

Um Anspruch auf die Studienbeihilfe zu haben, muss man:

- als Voll- oder Teilzeitstudent in einen Hochschulstudiengang eingeschrieben sein, der mit einem im Studienland offiziell anerkannten Diplom, Titel, Zeugnis oder Grad abschließt;
- im Falle eines Teilzeitstudiums Kurse mit mindestens 15 ECTS-Leistungspunkten pro Semester belegen oder eine Ausbildung absolvieren, deren Dauer mindestens der Hälfte der Mindestausbildungsdauer entspricht;
- auf Grundlage einer Genehmigung des für die berufliche Weiterbildung zuständigen Ministeriums im Ausland eine Berufsausbildung absolvieren (Schüler des Sekundarunterrichts und des technischen Sekundarunterrichts).

Welche weiteren Voraussetzungen muss der Student erfüllen, um Anspruch auf die finanzielle Beihilfe zu haben?

Der Studierende **mit Wohnsitz im Großherzogtum Luxemburg** muss:

- luxemburgischer Staatsangehöriger oder ein Familienangehöriger eines luxemburgischen Staatsangehörigen sein, oder
- Staatsangehöriger eines anderen EU-Mitgliedstaats oder eines anderen Vertragsstaats des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz sein und
 - > als Arbeitnehmer, Selbständiger, Person mit diesem Status oder als Familienangehöriger einer der vorstehenden Personenkategorien in Luxemburg ansässig sein, oder
 - > ein dauerhaftes Aufenthaltsrecht erworben haben, oder
- als politischer Flüchtling anerkannt sein und in Luxemburg wohnen, oder

- Drittstaatsangehöriger oder Staatenloser sein, und vor der Einreichung des 1. Antrags seit mindestens 5 Jahren in Luxemburg gewohnt oder eine langfristige Aufenthaltsgenehmigung haben, und entweder im Besitz eines Diploms oder eines Abschlusszeugnisses der luxemburgischen Sekundarstufe oder eines als gleichwertig anerkannten Abschlusses sein oder die ministerielle Genehmigung zur Absolvierung einer Berufsausbildung im Ausland erhalten haben.

Der Studierende, der **nicht im Großherzogtum Luxemburg wohnt**, muss:

- **Arbeitnehmer** mit luxemburgischer Staatsangehörigkeit oder Staatsangehöriger der EU oder eines anderen Vertragsstaats des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz sein und zum Zeitpunkt des Antrags auf Studienbeihilfe im Großherzogtum Luxemburg arbeiten oder eine Tätigkeit ausüben, oder
- **Kind eines Arbeitnehmers** sein, der luxemburgischer Staatsangehöriger oder Staatsangehöriger der EU oder eines anderen Vertragsstaats des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz ist, im Großherzogtum Luxemburg beschäftigt ist oder seine Tätigkeit ausübt und zum Zeitpunkt der Antragstellung weiterhin zum Unterhalt des Studierenden beiträgt, unter der Bedingung, dass :
 - > der Arbeitnehmer während eines Bezugszeitraums von 10 Jahren vor der Antragstellung insgesamt mindestens 5 Jahre lang im Großherzogtum Luxemburg beschäftigt war oder dort seine Tätigkeit ausgeübt hat;
 - > der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Antragstellung mindestens 10 Jahre lang kumulativ im Großherzogtum Luxemburg beschäftigt war oder seine Tätigkeit ausgeübt hat;
 - > der Student während insgesamt 5 Jahren :

- in einer öffentlichen oder privaten luxemburgischen Grund- oder Sekundarschule oder Berufsausbildung eingeschrieben war oder
- in einem vom Minister akkreditierten oder von der Universität Luxemburg angebotenen Hochschulstudienprogramm oder
- sich während einer kumulativen Dauer von mindestens 5 Jahren auf luxemburgischem Hoheitsgebiet aufgehalten hat.

Nicht gebietsansässige Studenten, deren Eltern nicht in Luxemburg arbeiten oder gearbeitet haben, die aber einen Vater oder eine Mutter haben, dessen/deren neuer Ehepartner oder offizieller Partner die im vorstehenden Absatz genannten Bedingungen erfüllt, sind ebenfalls förderfähig.

Welche finanzielle Beihilfen kann der Student erhalten?

Je nach Situation des Studenten kann sich die finanzielle Beihilfe aus einem „Stipendium“ und/oder einem „Darlehen“ zusammensetzen.

Das „**Stipendium**“ kann die folgende Bestandteile umfassen:

- ein Basisstipendium in Höhe von 1.228 €/ Semester;
- ein Mobilitätsstipendium in Höhe von 1.528 €/Semester, wenn der Student nicht in seinem Wohnsitzland studiert und im Studienland Miete zahlt;
- ein Sozialstipendium in Höhe von bis zu 2 379 €. Die Höhe des Zuschusses hängt vom jährlichen zu versteuernden Gesamteinkommen des Haushalts ab, dem der Antragsteller angehört (Haushalt bedeutet: Eltern, Eltern und Ehepartner/Partner, Student und Ehepartner/Partner).

Der Teil des Sozialstipendiums, der nicht als Stipendium gewährt wird, kann dem Darlehensbetrag hinzugefügt werden.

- ein Familienstipendium in Höhe von 294 €/Semester, sofern andere Kinder im Haushalt des Studenten eine Studienbeihilfe beziehen.

Die Beträge der Stipendien ändern sich proportional zur Anwendungsquote der gleitenden Lohnskala.

Das „**Darlehen**“ besteht aus einem staatlich garantierten Grunddarlehen in Höhe von 3.250 € pro Semester. Sofern der Student nicht den Gesamtbetrag des Sozialstipendiums in Form eines Stipendiums bezieht, kann ihm der verbleibende Teil in Form eines Darlehens gewährt werden.

Der Student muss 2 Jahre nach Beendigung oder Abbruch seines Studiums mit der Rückzahlung des Darlehens beginnen.

Die maximale Rückzahlungsdauer beträgt grundsätzlich 10 Jahre.

Wenn die **Einschreibengebühren** 100 € pro Jahr übersteigen, werden sie bis zu einem Höchstbetrag von 3.800 € pro Jahr berücksichtigt. Die vom Staat übernommenen Einschreibengebühren werden je zur Hälfte dem Stipendium und dem Darlehen hinzugefügt.

Nach Maßgabe eines Ministerialerlasses kann einem Studenten, der sich in einer **schweren Ausnahmesituation** befindet, durch die ihm außerordentliche Kosten entstehen, ein Zuschlag in Höhe von 1.000 € gewährt werden. Der Zuschlag wird in diesem Fall je zur Hälfte dem Stipendium und dem Darlehen des Studenten hinzugefügt.

Auf www.mengstudien.lu
steht Ihnen ein Simulator zur Berechnung
der finanziellen Beihilfe zur Verfügung.

Über welchen Zeitraum hat der Student Anspruch auf die finanzielle Beihilfe?

- **1. Studienzyklus:** der Student hat für die die Regelstudienzeit maximal um zwei Semester übersteigende Anzahl an Studiensemestern Anspruch auf die finanzielle Beihilfe.
- **2. Studienzyklus:** der Student hat für die der Regelstudienzeit entsprechende Anzahl an Studiensemestern Anspruch auf die finanzielle Beihilfe. Hat der Student sein Grundstudium in der Regelstudienzeit absolviert, wird diese Anzahl um zwei Semester erhöht. Hat der Student die Regelstudienzeit für die Beendigung des Grundstudiums um ein Semester überschritten, wird diese Anzahl um ein Semester erhöht.
- **Einstufiges Studium:** der Student hat für die die Regelstudienzeit maximal um zwei Semester übersteigende Anzahl an Studiensemestern Anspruch auf die finanzielle Beihilfe.
- **3. Studienzyklus:** die finanzielle Beihilfe kann für maximal 8 Semester gewährt werden.

Möchte der Student seinen nicht beendeten 1. Zyklus, 2. Zyklus oder sein einstufiges Studium abschließen, hat er für maximal 2 weitere Semester Anspruch auf die gesamte finanzielle Beihilfe in Form eines Darlehens.

Die Bewilligung der finanziellen Beihilfe kann verweigert werden im Falle von auf Grundlage von Kriterien wie Leistungssteigerung, Lerneifer im Rahmen der Lehrveranstaltungen und Anwesenheit bei den Prüfungen als sehr unzureichend bewerteten Ergebnissen.

Haben Studenten, die über ein eigenes Einkommen verfügen, Anspruch auf die Studienbeihilfe?

Studenten, die über ein eigenes Einkommen verfügen, dessen Gesamthöhe das 3,5-Fache des jährlichen unqualifizierten sozialen Mindestlohns⁶ übersteigt, sind von der Inanspruchnahme der Studienbeihilfe ausgeschlossen. Sofern ihr eigenes Jahreseinkommen das 3,5-Fache des jährlichen unqualifizierten sozialen Mindestlohns nicht übersteigt, aber über der einfachen Höhe des jährlichen unqualifizierten sozialen Mindestlohns liegt, können sie die finanzielle Beihilfe in Form eines Darlehens in Anspruch nehmen.

Liegt das Jahreseinkommen unter dem jährlichen unqualifizierten sozialen Mindestlohn, kann der Student die Studienbeihilfe in Form eines Stipendiums und eines Darlehens beziehen.

Ist die Studienbeihilfe mit anderen Beihilfen kumulierbar?

Die Studienbeihilfe ist mit den im Wohnsitzland des Studenten entrichteten nachstehenden Leistungen nicht kumulierbar:

- jedwede Art von Studienbeihilfen oder vergleichbaren Beihilfen;
- jedwede sonstigen finanziellen Vorteile, auf die der Student oder der Haushalt, in dem der Student lebt, Anspruch hat und die in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Studentenstatus des Antragstellers stehen.

Dazu zählen auch Kindergeld, Wohnungsbeihilfen und regionale Beihilfen.

Der Student ist dazu verpflichtet, die erforderlichen Schritte für den Erhalt der betreffenden Beihilfen in seinem Wohnsitzland einzuleiten und die seitens der zuständigen Behörden des betreffenden Landes ausgestellten Bescheinigungen vorzulegen, aus denen die Höhe der finanziellen Beihilfen und sonstigen Vorteile hervorgeht, auf die er selbst oder der Haushalt, dem er angehört, Anspruch haben, bzw. der Grund für die Verweigerung ihrer Gewährung. Der betreffende Betrag wird von der seitens des luxemburgischen Staates gewährten finanziellen Beihilfe abgezogen. Die Nichtvorlage der vorgenannten Bescheinigungen führt zu einer Verweigerung der finanziellen Beihilfe.

Gleichwohl kann die finanzielle Beihilfe des luxemburgischen Staates mit Stipendien kumuliert werden, die aufgrund des besonderen Verdienstes des Studenten gewährt werden, sowie mit Stipendien, die auf einem internationalen Programm zur Förderung der internationalen Mobilität der Studenten gründen.

Welche Fristen sind bei der Einreichung der Anträge auf finanzielle Beihilfe einzuhalten?

Der Student muss für jedes Studiensemester einen Antrag stellen.

Der Antrag für das Wintersemester ist bis spätestens 30. November jedes Jahres und der Antrag für das Sommersemester bis spätestens 30. April jedes Jahres anhand des von der Abteilung der Studienbeihilfen vorgegebenen Fragebogens einzureichen.

⁶ <https://www.csl.lu/de/ihre-rechte/juristische-bibliothek/sozialparameter/>

Weitere Einzelheiten zu den einzureichenden Belegen
finden Sie auf www.mengstudien.lu

KONTAKT

Ministerium für Forschung und Hochschulwesen

Abteilung für Studienbeihilfen

18-20, montée de la Pétrusse

L-2327 Luxembourg

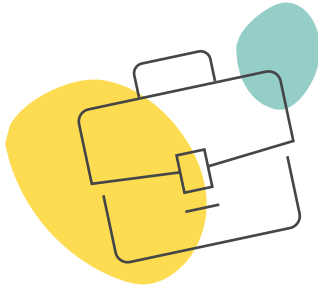
T. (+352) 24 78 86 50

aidefi@mesr.etat.lu

www.mengstudien.lu







VII. DIE BEIHILFE ZUR BERUFLICHEN WEITERBILDUNG VON ARBEITSUCHENDEN

Bei der Arbeitsagentur (Agence pour le développement de l'emploi – ADEM) gemeldete Arbeitsuchende, die eine Weiterbildung absolvieren möchten, haben unabhängig davon, ob sie Leistungen empfangen oder nicht, unter gewissen Bedingungen Anspruch auf eine finanzielle Unterstützung für die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung.

Wie beantragt man eine Beihilfe für die berufliche Weiterbildung?

Arbeitsuchende, die eine finanzielle Unterstützung für die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung beantragen möchten, müssen dies ihrem zuständigen Berater bei der ADEM während einer ihrer Beratungstermine mitteilen. Der Antrag muss mindestens 8 Wochen vor Beginn der Weiterbildung gestellt werden.

Wird dem Antrag stattgegeben, erhält der Antragsteller einen Zugangscode (gültig für 2 Monate), mit dem er auf MyGuichet.lu einen Online-Antrag auf Beihilfe für berufliche Weiterbildung stellen kann. Der Online-Antrag erfolgt ohne Authentifizierung (ohne LuxTrust-Produkt oder elektronischen Personalausweis).

Bei der Online-Antragstellung gibt der Antragsteller Folgendes an:

- den von der ADEM erhaltenen Zugangscode;
- verschiedene persönliche Daten;

- den Namen und die Anschrift der Weiterbildungseinrichtung;
- ausführliche Informationen über die Weiterbildung, die er absolvieren möchte.

Außerdem muss er seinem Online-Antrag folgende Belege in elektronischer Form (PDF, Bild) hinzufügen:

- ein Schreiben, um die Wahl der jeweiligen Weiterbildung zu begründen;
- einen ausführlichen Kostenvoranschlag der Weiterbildung, der insbesondere folgende Informationen enthält:
 - > Gesamtkosten;
 - > Dauer;
 - > Anfangs- und Enddatum der Weiterbildung;
- das ausführliche Weiterbildungsprogramm.

Nach der Online-Antragstellung über MyGuichet.lu erhält er eine automatische Übermittlungsbestätigung per E-Mail.

Anschließend wird er über die Entscheidung, ob sein Antrag angenommen oder abgelehnt wird, informiert.

Wird dem Online-Antrag stattgegeben, muss der Arbeit-suchende, nachdem er die offizielle Zustimmung der ADEM erhalten hat, sich für die gewünschte Weiterbildung anmelden und die gesamten Ausbildungskosten vorfinanzieren.

Wie erhält man die Rückerstattung der Weiterbildungskosten?

Nach Abschluss der Weiterbildung kann der Arbeitsuchende – falls dem Antrag auf finanzielle Unterstützung stattgegeben wurde – bei der ADEM einen Antrag auf anteilige Rückerstattung der Weiterbildungskosten einreichen.

Die Kosten der Weiterbildung werden in Höhe von 75 % erstattet, wobei die Rückerstattung nicht höher als der monatliche unqualifizierte soziale Mindestlohn sein darf⁷.

Die restlichen 25 % können erstattet werden, wenn die arbeitssuchende Person spätestens 3 Monate nach dem Ende der Weiterbildung einen unbefristeten oder auf mindestens 18 Monate befristeten Arbeitsvertrag nach allgemeinem Recht als Nachweis für ihre gelungene Wiedereingliederung auf dem Arbeitsmarkt vorlegen kann.

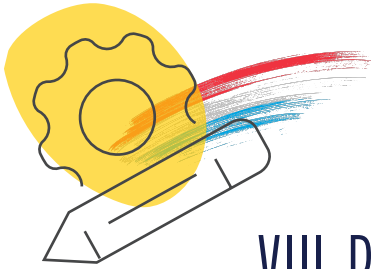
Außer im Fall eines Verlängerungsbeschlusses des Ministeriums für Arbeit darf die Dauer der Rückerstattung 12 Monate nicht überschreiten.

KONTAKT
Berater bei
der Arbeitsagentur
T. (+352) 2478-8888
info@adem.etat.lu
www.adem.lu



7 <https://www.csl.lu/de/ihre-rechte/juristische-bibliothek/sozialparameter/>





VIII. DIE ERSTATTUNG DER TEILNAHMEGEBÜHREN FÜR DEN EIGNUNGSTEST IN LUXEMBURGISCH UND/ODER LUXEMBURGISCHKURSE (ERWERB DER LUXEMBURGISCHEN STAATSANGEHÖRIGKEIT)

Im Rahmen der Verfahren zum Erwerb der luxemburgischen Staatsangehörigkeit erstattet der Staat unter bestimmten Voraussetzungen die Teilnahmegebühren für die Prüfung zur Beurteilung der Kenntnisse der luxemburgischen Sprache und für die Sprachkurse zum Erlernen der luxemburgischen Sprache.

Wer hat Anspruch auf die Erstattung der Teilnahmegebühren für die Prüfung zur Beurteilung der luxemburgischen Sprache und/oder für Luxemburgischkurse?

Nicht-Luxemburger, die die luxemburgische Staatsangehörigkeit durch Einbürgerung und in bestimmten Fällen durch Option erwerben möchten, müssen Kenntnisse der luxemburgischen Sprache nachweisen. Diese sind durch die Bescheinigung über das erfolgreiche Bestehen der Prüfung zur Beurteilung der Kenntnisse der luxemburgischen Sprache (Sproochentest) bzw. durch die Teilnahmebescheinigung an Luxemburgischkursen zu belegen. Die Teilnahmegebühren für die Prüfung und den oder die Sprachkurse zum Erlernen der luxemburgischen Sprache können vom Staat erstattet werden.

Welche Kurse und Prüfungen berechtigen zu einer Erstattung?

Die nachstehenden Prüfungen und Kurse berechtigen auf Antrag zu einer Erstattung der Teilnahmegebühren bis zu einer Höhe von 750 € (bzw. bis zu einer Höhe von 1.500 € im Falle von Personen mit besonderem Förderbedarf):

- die vom Nationalen Spracheninstitut Luxemburg (INLL) organisierte Prüfung zur Beurteilung der Kenntnisse der luxemburgischen Sprache;
- der Kurs zur Einführung in die luxemburgische Sprache, der 24 Unterrichtsstunden umfasst und für Personen veranstaltet wird, die seit mindestens 20 Jahren in Luxemburg ansässig sind und die luxemburgische Staatsangehörigkeit durch Option erwerben möchten;

dieser Kurs kann vom INLL oder einer anderen Einrichtung angeboten werden, deren Kursprogramm von dem für Bildung zuständigen Ministerium anerkannt ist;

- sonstige Sprachkurse zum Erlernen der luxemburgischen Sprache, an denen der Bewerber vor der Unterzeichnung des Einbürgerungsantrags oder der Options- oder Wiedereinbürgerungserklärung teilgenommen hat, sofern die Kurse vom INLL oder einer Einrichtung, deren Kursprogramm von dem für Bildung zuständigen Ministerium anerkannt ist, angeboten wurden.

Wie beantragt man die Erstattung der Teilnahmegebühren für die Prüfung zur Beurteilung der Kenntnisse der luxemburgischen Sprache und/oder für Sprachkurse?

Der Anwärter reicht mittels eines Formulars einen Erstattungsantrag bei der Staatsangehörigkeitsabteilung des Ministeriums der Justiz ein. Dem Antrag sind die nachstehenden Dokumente beizufügen:

- für die Erstattung der Teilnahmegebühren für die Prüfung zur Beurteilung der Kenntnisse der luxemburgischen Sprache: eine seitens des INLL ausgestellte Quittung oder eine Kopie der Banküberweisung oder Bankeinzahlung;

- für die Erstattung der Teilnahmegebühren für Luxemburgisch Kurse: ein Nachweis über die Entrichtung der Teilnahmegebühren, aus dem die Anzahl der besuchten Unterrichtsstunden hervorgeht;
- im Falle von Personen mit besonderem Förderbedarf: eine seitens eines Facharztes ausgestellte Bescheinigung, die die Notwendigkeit des besonderen Förderbedarfs bestätigt.

KONTAKT

Ministerium der Justiz

Staatsangehörigkeitsabteilung

13, rue Erasme

L-1468 Luxembourg

T. (+352) 247-84547

nationalite@mj.public.lu

www.mj.public.lu





IX. STAATLICHE BEIHILFEN IM RAHMEN DER INNERBETRIEBLICHEN BERUFLICHEN WEITERBILDUNG

Unternehmen des Privatsektors können gemäß Artikel L. 542-1 ff. des Arbeitsgesetzbuchs vom Staat eine finanzielle Beihilfe für die berufliche Weiterbildung ihrer Arbeitnehmer erhalten. Arbeitnehmer, die eine persönliche Weiterbildung planen, können ihren Arbeitgeber gegebenenfalls auf diese Möglichkeit ansprechen.

Welche Voraussetzungen müssen die Personen erfüllen welche an den Weiterbildungen teilnehmen damit diese förderfähig sind?

Um förderfähig zu sein, müssen die Weiterbildungen auf Arbeitnehmer abzielen, die in Luxemburg sozialversichert und auf Grundlage eines (befristeten oder unbefristeten) Arbeitsvertrags an ein rechtmäßig in Luxemburg niedergelassenes Unternehmen gebunden sind, das seine Tätigkeiten schwerpunktmäßig dort ausübt.

Welche Weiterbildungen sind förderfähig?

Die nachstehenden Weiterbildungen sind grundsätzlich förderfähig:

- externe Weiterbildungen;
- interne Weiterbildungen;
- E-Learning-Weiterbildungen;

die im Rahmen eines Weiterbildungsplans oder nach Maßgabe der Bedingungen und Modalitäten, die in einem für das Unternehmen geltenden Tarifvertrag festgesetzt wurden.

Die Weiterbildungen müssen von Personen oder Einrichtungen durchgeführt werden, die gemäß Artikel L. 542-2 und Artikel L. 542-8 des Arbeitsgesetzbuchs zur Veranstaltung von Weiterbildungen oder zur Ausübung von Weiterbildungstätigkeiten befugt sind.

Nicht förderfähig sind vom Gesetzgeber für die Ausübung von reglementierten Berufen vorgesehene Pflichtweiterbildungen. Ebenfalls nicht förderfähig sind Weiterbildungen, die bereits Gegenstand einer doppelten Kofinanzierung des Staates sind.

Was kann der Arbeitnehmer tun, damit seine persönlichen Vorhaben im Weiterbildungsplan des Unternehmens berücksichtigt werden?

Der Arbeitnehmer fragt seinen Vorgesetzten oder erkundigt sich gegebenenfalls bei der für die Personalverwaltung und/ oder für Weiterbildungen zuständigen Abteilung seines Unternehmens, ob ein Weiterbildungsplan ausgearbeitet und ein Kofinanzierungsantrag beim Nationalen Institut zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (INFPC) eingereicht wird. Im Anschluss daran muss er seinen Arbeitgeber vom Nutzen der Weiterbildung überzeugen und mit ihm die Möglichkeit einer teilweisen oder vollständigen Übernahme der Weiterbildungskosten im Weiterbildungsplan erwägen.

Das Nationale Institut zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (INFPC) kann das Unternehmen im Hinblick auf die verschiedenen Verfahrensschritte informieren und begleiten.

Wie hoch ist die staatliche Beteiligung?

Die finanzielle Beteiligung des Staates beläuft sich auf 15 % der im Laufe des Geschäftsjahres in die Weiterbildung investierten Kosten. Gleichwohl ist die Investition in die Weiterbildung entsprechend der Größe des Unternehmens auf die nachstehenden Beträge begrenzt:

- für Unternehmen mit 1 bis 9 Arbeitnehmern auf 20 % der Lohnsumme;
- für Unternehmen mit 10 bis 249 Arbeitnehmern auf 3 % der Lohnsumme;

- für Unternehmen mit mehr als 249 Arbeitnehmern auf 2 % der Lohnsumme.

Welche Kosten kommen für die Kofinanzierung durch den Staat in Betracht?

Förderfähig sind unter anderem:

- die Teilnahmegebühren der Teilnehmer an der Weiterbildung;
- die Fahrtkosten der Teilnehmer und der internen Dozenten;
- die Lohnkosten der Teilnehmer, berechnet auf der Grundlage eines durchschnittlichen Stundenlohns, der sich aus dem Betrag ergibt, der in der von der Zentralstelle der Sozialversicherungen ausgestellten Bescheinigung über die Lohnsumme angegeben ist.

Die finanzielle Beteiligung an den Lohnkosten steigt übrigens auf 35 %, sofern sich die Weiterbildung an die nachstehenden Arbeitnehmer richtet:

- Arbeitnehmer, die nicht im Besitz eines anerkannten Diploms sind und deren Betriebszugehörigkeit sich auf weniger als 10 Jahre beläuft;
- Arbeitnehmer, die älter als 45 Jahre sind.

Welche konkreten Vorteile bringt diese Fördermaßnahme den Arbeitnehmern?

Für den Arbeitnehmer kann die Eingliederung der Weiterbildung in den betrieblichen Weiterbildungsplan Vorteile bezüglich der Übernahme der Teilnahmegebühren mit sich bringen, aber auch bezüglich des Zeitaufwandes.

Die gesetzlichen Bestimmungen über die Kofinanzierung der Weiterbildung sehen vor, dass außerhalb der normalen Arbeitszeit stattfindende Weiterbildungen dem Arbeitnehmer entweder Anspruch auf einen Ausgleichsurlaub

verleihen, der 50 % der Weiterbildungsstunden entspricht, oder auf eine zum normalen Satz der Arbeitsstunden berechnete finanzielle Entschädigung. Die Modalitäten des Ausgleichs in Form eines Urlaubs oder einer Ausgleichsleistung werden von beiden Parteien gemeinsam festgelegt.

**Auf www.lifelong-learning.lu
steht Ihnen ein Simulator zur Berechnung
der Kofinanzierung zur Verfügung.**

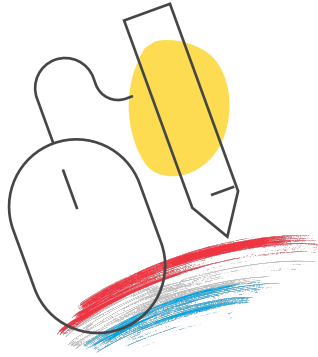
KONTAKT

Nationales Institut zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (INFPC)

Immeuble Cubus C2
2, rue Peter nelchen
L-2370 Howald
T. (+352) 46 96 12 1
info@infpc.lu
www.infpc.lu







X. ZUSCHÜSSE FÜR DAS ERLERNEN DER LUXEMBURGISCHEN SPRACHE

Die luxemburgische Regierung unterstützt Unternehmen bei ihren Bemühungen ausländische Arbeitnehmer über das Erlernen der luxemburgischen Sprache einzugliedern.

Wer hat Anspruch auf Zuschüsse für Luxemburgischkurse?

Rechtmäßig im Großherzogtum niedergelassene Unternehmen des Privatsektors können die Rückerstattung eines Teils der im Zusammenhang mit dem Erlernen der luxemburgischen Sprache seitens ihrer Arbeitnehmer entstandenen Kosten beantragen. Selbstständige haben keinen Anspruch auf diesbezügliche Zuschüsse.

Welche Weiterbildungen sind förderfähig?

Zuschüsse für das Erlernen der luxemburgischen Sprache können für Luxemburgischkurse, die von einem seitens des Ministeriums für Bildung, Kinder und Jugend (MENE) zugelassenen Dozenten/Weiterbildungsinstitut angeboten werden.

Diese Kurse können sich an Anfänger oder Fortgeschrittene richten.

Welche Kosten sind förderfähig?

Die Kosten für den Dozenten und die Kosten für das Lehrmaterial können bezuschusst werden.

Wie hoch ist der Zuschuss für Luxemburgischkurse?

Die Höhe des Zuschusses kann nicht im Voraus festgelegt werden und hängt von der Anzahl der Anträge und dem Gesamtbetrag der Kosten ab.

Wie beantragt man einen Zuschuss für Luxemburgischkurse?

Das Unternehmen reicht mittels eines Formularvordrucks einen „Antrag auf Gewährung eines Zuschusses für das Erlernen der luxemburgischen Sprache“ beim Ministerium für Arbeit ein. Der Antrag ist vor dem Ende des Kalenderjahres zu stellen. Er muss einige Informationen in Bezug auf das Weiterbildungsvorhaben enthalten sowie Belege, wie beglichene Rechnungen mit Zahlungsnachweisen,

eine Bescheinigung, die bestätigt, dass das Vorhaben nicht Gegenstand einer anderen staatlichen Kofinanzierung ist, und seitens der Antragsteller und der Weiterbildungseinrichtung unterzeichnete Anwesenheitslisten.

KONTAKT

Ministerium für Arbeit

26, rue Sainte Zithe

L- 2763 Luxembourg

T. (+352) 247-86100

info@mte.public.lu

<https://mt.gouvernement.lu/de.html>





XI. SONSTIGE INSTRUMENTE ZUR UNTERSTÜTZUNG DER WEITERBILDUNG

DER JUGENDURLAUB

Beim Jugendurlaub handelt es sich um einen Sonderurlaub, der es Verantwortlichen von Jugendaktivitäten ermöglicht an Weiterbildungen zur Förderung der Entwicklung von Aktivitäten zugunsten der Jugend teilzunehmen.

Der Jugendurlaub kann für die nachstehenden Aktivitäten in Anspruch genommen werden:

- Aus- und Weiterbildungen für Jugendbetreuer;
- Aus- und Weiterbildungen für Leiter von Jugendbewegungen oder Kultur- und Sportvereinen, sofern die Aus- und Weiterbildungsaktivitäten im Wesentlichen auf Jugendliche abzielen;
- Organisation und Betreuung von Ausbildungslehrgängen oder pädagogischen Aktivitäten für Jugendliche.

Der Antrag ist beim Nationalen Jugenddienst (SNJ) zu stellen.

KONTAKT

Nationaler Jugenddienst
(Service national de la jeunesse – SNJ)

33, Rives de Clausen
L-2165 Luxembourg
T. (+352) 247-86465
secretariat@snj.lu
www.snj.public.lu



DER BILDUNGSURLAUB FÜR PERSONALDELEGIERTE

Personaldelegierte, die ihre wirtschaftlichen, sozialen und technischen Kenntnisse aufgrund ihrer Rolle als Arbeitnehmervertreter aufbessern möchten, haben Anspruch auf einen Bildungsurlaub.

Die Dauer des Urlaubs hängt davon ab, wie viele Arbeitnehmer das Unternehmen beschäftigt, ob es das erste Mandat oder ein Folgemandat betrifft und ob es sich um ein Vollmitglied oder um einen Stellvertreter der Personaldelegation, um einen Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten oder um einen Gleichstellungsdelegierten handelt.

Der Delegierte übermittelt seinem Arbeitgeber einen ordnungsgemäß ausgefüllten Anmeldebogen zu Kursen für Personaldelegierte. Der vom Arbeitgeber unterzeichnete Antrag ist an die Hochschule für Arbeit und Soziales (EST) zu richten.

KONTAKT

Hochschule für Arbeit und Soziales (École supérieure du travail – EST)

1, Porte de France
L-4360 Esch-sur-Alzette
T. (+352) 247-86202
estinfo@est.etat.lu
www.est.public.lu



This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.



**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

CHAMBRE DES SALARIÉS
(CSL)

18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg

T. (+352) 27 494 200

www.csl.lu
csl@csl.lu