

Arbeitsrecht

Die Urlaubsregelungen

Stand: 1. Dezember 2019



Arbeitsrecht

Die Urlaubsregelungen

Stand: 1. Dezember 2019

Impressum

Herausgeber Arbeitnehmerkammer - Chambre des salariés

18, rue Auguste Lumière L-1950 Luxembourg T. (+352) 27 494 200 F. (+352) 27 494 250 www.csl.lu • csl@csl.lu

Nora Back, Präsidentin Sylvain Hoffmann, Direktor

Druck Weprint

Vertrieb Librairie « Um Fieldgen Sàrl »

3, rue Glesener L-1631 Luxembourg T. (+352) 48 88 93 F. (+352) 40 46 22

www.libuf.lu • libuf@pt.lu

ISBN: 978-2-919888-45-0

Die in dieser Broschüre enthaltenen Angaben berühren unter keinen Umständen die Auslegung und Anwendung der Gesetzestexte durch die staatlichen Behörden oder die zuständigen Gerichte.

Die bereitgestellten Vorlagen und insbesondere deren kursiv gedruckte Textstellen, sind an Ihren individuellen Bedarf anzupassen.

Die vorliegende Broschüre wurde mit größter Sorgfalt ausgearbeitet. Herausgeber und Verfasser haften nicht für mögliche Auslassungen oder Fehler im Text oder für Folgen, die sich aus der Verwendung der Inhalte dieser Veröffentlichung ergeben.

Sämtliche Rechte in Bezug auf die Übersetzung, Bearbeitung und Vervielfältigung mittels jedweder Verfahren sind weltweit vorbehalten.

Die in welcher Form und auf welche Art auch immer (insbesondere durch Fotokopie) erfolgende vollständige oder teilweise Vervielfältigung des vorliegenden Werks, dessen Speicherung in einer Datenbank und dessen Mitteilung an die Öffentlichkeit bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Herausgebers/Verfassers.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung wie z.B. Arbeitnehmer/-innen verzichtet.

Alle in dieser Broschüre enthaltenen Formulare (deren Quelle nicht www.csl.lu ist) können unter www.guichet.public.lu in den jeweiligen Rubriken zu dem jeweiligem Urlaub heruntergeladen werden.

VORWORT



Nora Back Präsidentin der Arbeitnehmerkammer

Die Arbeitnehmerkammer (CSL) hat sich zu einer Neuauflage ihrer Veröffentlichung "Arbeitsrecht: Die Urlaubsregelungen der Arbeitnehmer" entschieden, die zuletzt in der Schriftenreihe CSL Collection im Jahr 2011 erschienen ist.

Mit der vorliegenden Veröffentlichung soll aus theoretischer wie praktischer Sicht ein umfassender und aktualisierter Einblick in die geltenden gesetzlichen Bestimmungen im Hinblick auf die verschiedenen Urlaubsarten vermittelt werden, auf die die Arbeitnehmer der Privatwirtschaft Anspruch haben.

Neben dem Jahresurlaub gibt es eine bestimmte Anzahl an Sonderurlauben, die den Arbeitnehmern eine Anpassung an ihre jeweilige familiäre Situation (Mutterschaftsurlaub, Urlaub aus familiären Gründen, Urlaub zur Sterbebegleitung, usw.) oder die Ausübung bestimmter Tätigkeiten ermöglichen, die ihre derzeitige Stellung ergänzen oder verbessern (Weiterbildung, Wahlmandat, Entwicklungszusammenarbeit, usw.).

Die vorliegende Veröffentlichung unterscheidet demnach zwischen dem Jahresurlaub und den Sonderurlauben, die nach Maßgabe ihres Inhaltes wie folgt eingruppiert sind:

- der außerordentliche Urlaub;
- der Urlaub im Zusammenhang mit der familiären Situation;
- · der Urlaub im Zusammenhang mit der Weiterbildung;
- der Urlaub im Zusammenhang mit der Eigenschaft des Arbeitnehmers als Amtsträger;
- der Sporturlaub;
- der Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit;
- der Urlaub für Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr;
- der Urlaub zur Stellensuche;
- und die gesetzlichen Feiertage.

Jede Urlaubsart wird unter 2 Aspekten erörtert:

- Fragen/Antworten;
- Vorlagen/Formulare.

Die Fragen und Antworten ermöglichen dem Leser, Antworten auf in Arbeitsverhältnissen häufig anzutreffende Fragen und Anleitungen für die praktische Umsetzung der Rechtsvorschriften zu finden.

Zu diesem Zweck wird diese Rubrik durch Vorlagen für Urlaubsblätter oder Urlaubsanträge ergänzt, sowie durch seitens der zuständigen Behörden ausgefertigte Formularmuster und Kalender mit der Auflistung der gesetzlichen Feiertage.

Als Einleitung liefert eine Tabellenpräsentation einen Gesamtüberblick über alle in der vorliegenden Broschüre erörterten Urlaubsarten.

Darüber hinaus ermöglicht ein chronologischer Überblick die Rückverfolgung des unbestrittenen Fortschritts, der seit Anfang des 20. Jahrhunderts im Urlaubsbereich erzielt wurde.

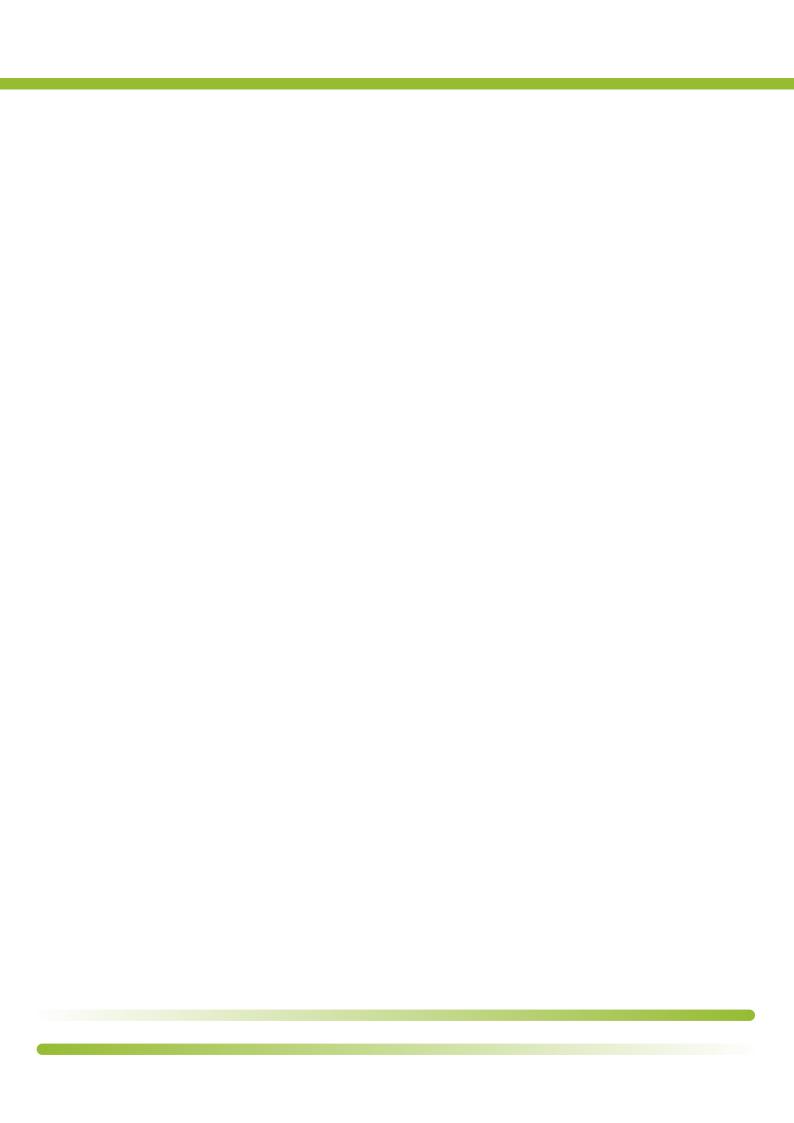
Die Entwicklung der Gesellschaft in den vergangenen Jahren hat in der Tat die Schaffung neuer Urlaubsarten erforderlich gemacht.

	Einleitung: Die Entwicklung der Urlaubsregelung	7
	Die Urlaube auf einen Blick	15
-	Der jährliche Erholungsurlaub Formular: Urlaubsantrag Formular: Antrag auf Arbeitsfreistellung	21 30 31
П	Der außerordentliche Urlaub Formular: Urlaubsantrag	33
Ш	Der Urlaub im Zusammenhang mit der familiären Situation	41
	1 Der Mutterschaftsurlaub Formular: Unterrichtung des Arbeitgebers über die Schwangerschaft Formular: Antrag auf Arbeitsfreistellung Formular: Antrag auf Befreiung von der Nachtarbeit Formular: Beantragung von Stillpausen Formular: Kündigung durch die Arbeitnehmerin im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub Formular: Antrag auf vorrangige Wiedereinstellung Formular: Anfechtung einer unwirksamen Kündigung durch den Arbeitgeber Formular: Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin 2 Der Adoptionsurlaub Formular: Urlaubsantrag Formular: Kündigung durch den Arbeitnehmer im Anschluss an den Adoptionsurlaub Formular: Antrag auf vorrangige Wiedereinstellung 3 Der Vaterschaftsurlaub Formular: Urlaubsantrag Formular: Urlaubsantrag	43 47 48 49 50 51 52 53 54 57 60 61 62 63 64
	Formular: Beantragung des 1. Elternurlaubs Formular: Beantragung des 2. Elternurlaubs Formular: Zusatz zum Arbeitsvertrag Formular: Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung eines Arbeitnehmers im Elternurlaub Formular: Kündigung durch den Arbeitnehmer im Anschluss an den Elternurlaub Formular: Antrag auf Lockerung der Arbeitsbedingungen bei der Rückkehr aus dem Elternurlaub Formular: Antrag auf Elternurlaubsentschädigung 5 Der Urlaub aus familiären Gründen 6 Der Urlaub zur Sterbebegleitung Formular: Antragsformular für Urlaub zur Sterbebegleitung* Formular: Bescheinigung für die Bewilligung des Urlaubs zur Sterbebegeleitung* Formular: Beleg für Abwesenheit wegen Sterbebegleitung*	77 78 79 80 83
IV/		99
IV		101
	Formular: Bewilligungsantrag eines Bildungsurlaubs Formular: Bildungsurlaub - Kostenerstattungsantrag	104 106

INHALT

	Formular: Antrag auf Bewilligung von Sprachurlaub - 1. Block Formular: Antrag auf Bewilligung von Sprachurlaub - 2. Block Formular: Antrag auf Kostenerstattung des Arbeitgebers	109 112 115
	3 Der unbezahlte Bildungsurlaub	117
	4 Der Jugendurlaub	120
	Formular: Antrag auf Bewilligung von Jugendurlaub - Teilnahme an einer Ausbildung/Weiterbildung zum Leiter von Jugendorganisationen und Kultur- und Sportvereinen, sofern sich die Aus- und Weiterbildungsaktivitäten hauptsächlich an Jugendliche richten*	123
	Formular: Antrag auf Bewilligung von Jugendurlaub - Teilnahme an einer Ausbildung/Weiterbildung für Betreuer* Formular: Antrag auf Bewilligung von Jugendurlaub - Organisation und Betreuung von Weiterbildungslehrgängen und erzieherischen und kulturellen Aktivitäten	126 128
	für Jugendliche*	120
	Formular: Antrag auf Kostenerstattung*	130
	5 Der Weiterbildungsurlaub für Personaldelegierte	131
	6 Der Weiterbildungsurlaub für Sicherheitsbeauftragte	132
V	Der Urlaub im Zusammenhang mit der Eigenschaft	
•	des Arbeitnehmers als Amtsträger	133
	1 Die Urlaube zur Elternvertretung	135
	2 Der politische Urlaub	138
	3 Der Urlaub für Träger eines Sozialmandats	141
	Formular: Benachrichtigungsschreiben an den Arbeitgeber	143
	Formular: Antrag zur Rückerstattung des Urlaubs für Träger eines Sozialmandats Formular: Antrag auf Arbeitsfreistellung	145 146
VI	Der Sporturlaub	147
VI	Formular: Antrag auf Bewilligung eines Sporturlaubs für Leistungssportler*	151
	Formular: Antrag auf Bewilligung eines Sporturlaubs für Mannschaftssportarten* Formular: Antrag auf Bewilligung eines Sporturlaubs für offizielle Begleitpersonen*	153 155
	Formular: Antrag auf Bewilligung eines Sporturlaubs für Führungspersonal,	157
	Punkt- und Schiedsrichter* Formular: Bescheinigung des Arbeitgebers*	159
	Formular: Antrag auf Kostenerstattung des Arbeitgebers*	160
VII	Der Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit	161
V 11	Formular: Antrag auf Bewilligung von Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit*	165
VIII	Der Urlaub für Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr	167
IX	Der Urlaub zur Stellensuche	173
17	Die gegetaliehen Feientege	477
X	Die gesetzlichen Feiertage	177

EINLEITUNG: DIE ENTWICKLUNG DER URLAUBSREGELUNG



Die erste gesetzliche Regelung des Jahresurlaubs der Arbeitnehmer stammt aus dem Jahre 1919. Am Anfang machte der Gesetzgeber einen ganz klaren Unterschied zwischen der Regelung für die Privatangestellten und derjenigen für die Arbeiter. Diese Unterscheidung verschwand nach und nach und führte im Jahre 1966 zur Einführung einer unabhängig von der jeweiligen Berufsgruppe auf sämtliche Arbeitnehmer anwendbaren einheitlichen Regelung.

EINE GESONDERTE GESETZGEBUNG: 1919-1950

Was die Privatangestellten anbelangt, sah das Gesetz vom 31. Oktober 1919 zur Festlegung ihres gesetzlichen Statuts eine Wartezeit von 3 Jahren vor, bevor diese Arbeitnehmer bei ihrem Arbeitgeber bezahlten Urlaub in Anspruch nehmen konnten.

Nach Ablauf dieser Frist wurde die Dauer des Urlaubs festgelegt wie folgt:

- mindestens 10 Tage nach 3 Beschäftigungsjahren;
- mindestens 20 Tage nach 5 Beschäftigungsjahren.

Die Reform vom 7. Juni 1937 kürzte diese Wartezeit auf ein Jahr und legte die Dauer des Urlaubs folgendermaßen fest:

- 8 Tage nach 1 bis 3 Beschäftigungsjahren;
- 12 Tage nach 3 bis 5 Beschäftigungsjahren;
- 20 Tage nach dem 5. Beschäftigungsjahr.

Sowohl das Gesetz von 1919 als auch das Gesetz von 1937 benutzen demzufolge die Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmer als einziges Kriterium für die Festlegung der Dauer des Urlaubs.

Was die Arbeiter anbelangt, bestimmt das Gesetz vom 6. Dezember 1926 über den Urlaub der Arbeiter, dass sämtlichen Arbeitern jährlich, unabhängig von Geschlecht und Alter, ein Urlaub im Verhältnis zur Anzahl der ohne Unterbrechung bei ein und demselben Arbeitgeber geleisteten Beschäftigungsjahre gewährt wird.

Die Dauer dieses Urlaubs wurde festgelegt wie folgt:

- 4 Tage nach 1 Beschäftigungsjahr;
- 5 Tage nach 5 Beschäftigungsjahren;
- 7 Tage nach 10 Beschäftigungsjahren;
- 12 Tage nach 20 Beschäftigungsjahren

Grundsätzlich fand das Gesetz von 1926 ausschließlich Anwendung auf Unternehmen mit mehr als zwanzig beschäftigten Arbeitern. Es sah jedoch unabhängig von der Größe des Unternehmens für sämtliche Arbeiter und Lehrlinge im Alter von weniger als 18 Jahren bei Erreichung eines kontinuierlichen und ununterbrochenen Beschäftigungsjahres bei ein und demselben Arbeitgeber einen Jahresurlaub von sieben Tagen vor.

Im Jahre 1945 legte die großherzogliche Verordnung vom 8. Oktober 1945 den bezahlten Urlaub der in handwerklichen Unternehmen beschäftigten Arbeiter auf 12 Tage fest. Diese Regelung galt für die Unternehmen mit weniger als 20 beschäftigten Arbeitern.

HIN ZU EINER HARMONISIERUNG DER GESETZGEBUNGEN: 1950-1966

Das Gesetz vom 27. Juli 1950 bewirkt eine erste Annäherung der Privatangestellten und Arbeiter in Bezug auf den bezahlten Jahresurlaub.

Obwohl es prioritär auf die Arbeiter bezogen ist, findet das Gesetz von 1950 gemäß einer ministeriellen Anweisung vom 29. Dezember 1950 gleichfalls Anwendung auf die beim Staat, der Eisenbahn, den Gemeinden, den öffentlichrechtlichen oder gemeinnützigen Einrichtungen, den Industrie- und Handelsunternehmen und -einrichtungen mit üblicherweise mehr als 20 Gehaltsempfängern beschäftigten Privatangestellten, in dem Maße, als sie günstigere Bestimmungen enthält.

Die bei sonstigen Arbeitgebern beschäftigten Privatangestellten unterliegen indessen weiterhin den Bestimmungen des Gesetzes vom 7. Juni 1937.

Die Dauer des Urlaubs schwankt je nach Umfang des Unternehmens. Bei einer Beschäftigtenzahl von mehr als 20 Arbeitnehmern haben die Arbeiter Anspruch auf Urlaub wie nachstehend angegeben:

- 8 Werktage im Laufe der 3 ersten Beschäftigungsjahre;
- 12 Werktage im Laufe der 4. und 5. ununterbrochen bei ein und demselben Arbeitgeber absolvierten Beschäftigungsjahre;
- 18 Werktage im Laufe der nachfolgenden Jahre.

Lehrlinge und Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr nicht vollendet haben, haben Anspruch auf einen Urlaub von mindestens:

- 12 Werktagen nach 6 Monaten ununterbrochener Arbeit bei ein und demselben Arbeitgeber;
- 18 Werktage nach 1 Jahr ununterbrochener Arbeit bei ein und demselben Arbeitgeber.

In den Unternehmen mit weniger als zwanzig Arbeitnehmern wird die Dauer des Urlaubs für die Arbeiter festgelegt wie folgt:

- 8 Werktage im Laufe der 3 ersten Beschäftigungsjahre;
- 12 Werktage im Laufe der nachfolgenden Jahre.

Was die Privatangestellten anbelangt, so wird gemäß dem Gesetz vom 20. April 1962 für diejenigen, die das 20. Lebensjahr vollendet haben, ein Jahresurlaub festgelegt von mindestens:

- 15 Werktagen im Laufe der 5 ersten Beschäftigungsjahre;
- 18 Werktage gerechnet ab dem 6. Beschäftigungsjahr;
- 21 Werktage gerechnet ab dem 12. Beschäftigungsjahr;
- 24 Werktage gerechnet ab dem 20. Beschäftigungsjahr oder auf jeden Fall gerechnet ab dem Alter von 38 Jahren.

Für die Privatangestellten im Alter von mehr als 18 und weniger als 20 vollendeten Lebensjahren beträgt die Dauer des Urlaubs mindestens 18 Werktage. Für diejenigen Privatangestellten, die jünger als 18 Jahre alt sind, wird die Dauer auf mindestens 24 Werktage festgelegt.

In Bezug auf die Gesetze von 1919 und 1937 führt das Gesetz von 1962 demzufolge ein zusätzliches Kriterium für die Festlegung der Urlaubsdauer ein, nämlich das Alter des Privatangestellten.

Weitere Neuerung: Das Gesetz von 1962 führt den außerordentlichen Urlaub für Privatangestellte ein, die der Arbeit aus persönlichen Gründen fernbleiben müssen. Dieser Urlaub beträgt:

- 1 Tag vor der Einberufung zum Militärdienst und für den Tod eines Verwandten oder Verschwägerten
 2. Grades;
- 2 Tage für die Entbindung der Ehefrau, die Heirat eines Kindes und den Wohnsitzwechsel;
- 3 Tage für den Tod des Ehepartners oder eines Verwandten oder Verschwägerten 1. Grades;
- 6 Tage für die Heirat des Arbeitnehmers.

Der Privatangestellte kann den außerordentlichen Urlaub jedoch lediglich nach einer Dienstzeit von 3 Monaten in Anspruch nehmen.

EINE EINHEITLICHE REGELUNG AB DEM JAHR 1966

43 Jahre vor der Verankerung des Einheitsstatuts des privatrechtlichen Arbeitnehmers ¹, bewirkt das Gesetz vom 22. April 1966 die Vereinheitlichung des bezahlten Jahresurlaubs für die Arbeitnehmer des Privatsektors.

¹ Durch das Gesetz vom 13. Mai 2008 zur Einführung eines Einheitsstatuts für die Arbeitnehmer des Privatsektors zum 1. Januar 2009.

Seitdem bildet dieses Gesetz den Basistext der sowohl auf die Privatangestellten als auch auf die Arbeiter anwendbaren Urlaubsregelung.

Es legt den Urlaub folgendermaßen fest:

- 18 Tage für sämtliche Arbeitnehmer;
- 21 Tage gerechnet ab dem Alter von 30 Jahren;
- 24 Tage gerechnet ab dem Alter von 38 Jahren.

Arbeitern im Unter- und Übertagebau wird ein zusätzlicher Urlaub von 3 Werktagen pro Jahr gewährt.

Kriegsversehrten, Arbeitsunfallopfern und körperlich beeinträchtigten und als behinderte Arbeitnehmer anerkannten Personen, die eine ihrer jeweiligen Arbeitsfähigkeit entsprechende bezahlte Tätigkeit ausüben, wird ein zusätzlicher Urlaub von sechs Tagen zuerkannt. Das Gleiche gilt für Arbeitnehmer, die nicht in den Genuss einer wöchentlichen ununterbrochenen Ruhezeit von 44 Stunden gelangen ².

Mit der Reform vom 26. Juli 1975 wird die Dauer des Jahresurlaubs unabhängig vom Alter des Arbeitnehmers oder seiner Betriebszugehörigkeit auf 25 Tage erhöht.

Neben den Arbeitern haben ebenfalls die technischen Angestellten im Unter- und Übertagebau Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaub von 3 Tagen.

Seit 1975 wurden im Bereich der Urlaubsregelung mehrere punktuelle Reformen eingeführt.

So wurde durch ein Gesetz vom 14. März 1988 ein außerordentlicher Urlaub von 2 Tagen für die Aufnahme eines Kinds von weniger als 16 Jahren im Hinblick auf seine Adoption eingeführt.

Ein Gesetz vom 12. November 1991 über die behinderten Arbeitnehmer überträgt dem Staat die finanzielle Last für den den betreffenden Personen gewährten zusätzlichen Urlaub.

Gemäß dem Gesetz vom 12. Februar 1999 erstreckt sich der außerordentliche Urlaub von 2 Tagen für die Geburt eines Kindes auf die ledigen Väter, die das betreffende Kind anerkannt haben.

In der Folge haben die Bestimmungen in Bezug auf den jährlichen Erholungsurlaub keine wesentlichen Änderungen erfahren. Zu bemerken ist jedoch die Einführung eines Arbeitsgesetzbuches in das luxemburgische juristische Arsenal durch ein Gesetz vom 31. Juli 2006.

Seitdem wurden die Bestimmungen zur Festlegung des gesetzlichen Urlaubs unter dem Titel III des Buches II des Arbeitsgesetzbuches zusammengefasst (Ruhetage, Urlaubstage und gesetzliche Feiertage).

In den letzten Jahren wurden neue Urlaubsarten geschaffen.

EINFÜHRUNG NEUER URLAUBSFORMEN

Der Urlaub im Hinblick auf den individuellen Zugang zur Berufsbildung

Kontinuierliche Aus- und Weiterbildung stellen ein wichtiges Element zur Unterstützung des beruflichen Werdegangs der Arbeitnehmer dar. Insofern ist es von größter Bedeutung, ihnen fortwährend den Zugang zur Weiterbildung zu gewährleisten und sie zu ermutigen, dieses Angebot zu nützen.

Aus diesem Grunde haben die Gewerkschaften OGB•L und LCGB und die Union der Unternehmen am 2. Mai 2003 ein Abkommen zur Einführung einer Serie von Mitteln zur Vereinfachung des individuellen Zugangs zur beruflichen Weiterbildung unterzeichnet.

In diesem Zusammenhang wurde die Regelung des unbezahlten Urlaubs eingeführt, welcher durch die großherzogliche Verordnung vom 30. März 2006 für allgemein verbindlich erklärt wurde. Der Arbeitnehmer kann diesen Urlaub auf eigene Initiative nutzen, um an Weiterbildungen teilzunehmen.

² Großherzogliche Verordnung vom 26. Juli 1966 zur Umsetzung des Gesetzes vom 22. April 1966 über die einheitliche Regelung des bezahlten Jahresurlaubs der Arbeitnehmer der Privatwirtschaft.

Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 2 Jahren bei ein und demselben Arbeitgeber haben Anspruch auf diesen unbezahlten Urlaub, dessen kumulierte Dauer bei ein und demselben Arbeitgeber 2 Jahre nicht überschreiten darf, mit mindestens 4 aufeinanderfolgenden Wochen und höchstens 6 aufeinanderfolgenden Monaten.

Weiterhin führte das besagte Abkommen zur Annahme des Gesetzes vom 24. Oktober 2007 zur Einführung eines Weiterbildungsurlaubs. Somit haben Arbeitnehmer mit mindestens 6-monatiger Betriebszugehörigkeit seit dem 1. Januar 2008 Anspruch auf einen Weiterbildungsurlaub von 20 Tagen über einem Zeitraum von 2 Jahren, höchstens jedoch von 80 Tagen während der gesamten beruflichen Laufbahn. Der Staat bewilligt den Urlaubsberechtigten eine Ausgleichszulage unabhängig von der gewählten Schulung, insofern als diese von einer vom Ministerium für Erziehung zugelassenen Einrichtung gewährleistet wird. Dabei muss die betreffende Schulung nicht unbedingt im direkten Zusammenhang mit dem ausgeübten Beruf stehen.

Gemäß dem Gesetz gilt ein Drittel der Anzahl der in eine Schulung investierten Stunden als Weiterbildungsurlaub. Die Schulungen können während der Arbeitszeit, als Abendkurse oder als Wochenendkurse stattfinden.

Jeder verfügt nunmehr unabhängig davon, ob es um Neuorientierung des Berufslebens, Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit oder einfach nur um die Perfektionierung bestehender Kenntnisse geht, über die Möglichkeit und die erforderliche Freizeit, um an individuellen Weiterbildungskursen teilzunehmen, Prüfungen vorzubereiten und abzulegen, eine Diplomarbeit zu schreiben, usw.

Vor dem Inkrafttreten des Gesetzes vom 24. Oktober 2007 gab es den Bildungsurlaub zugunsten der Arbeitnehmer bis 30 Jahre, die an beruflichen Weiterbildungskursen teilzunehmen wünschten. Seit dem Gesetz von 2007 heißt dieser Urlaub Jugendurlaub, ist ausschließlich den jungen Arbeitnehmern vorbehalten und dient der Unterstützung der Aktivitäten zugunsten der Jugend auf lokaler, regionaler oder nationaler Ebene.

In diesem Sinne wurde durch ein Gesetz vom 17. Februar 2009 ein Sprachurlaub eingeführt, um den Arbeitnehmern die Teilnahme an luxemburgischen Sprachkursen und die Vorbereitung und Teilnahme an den entsprechenden Prüfungen zu gestatten.

Der Urlaub für Träger eines Sozialmandats

Das Gesetz vom 13. Mai 2008 zur Einführung eines Einheitsstatuts für die Arbeitnehmer des Privatsektors gewährt Arbeitnehmern, die Mitglieder einer Berufskammer, einer Sozialversicherungsanstalt oder Beisitzer des Arbeitsgerichts und des Schiedsrats der Sozialversicherungen sind, einen Sonderurlaub zur Wahrnehmung ihres Mandats. Sie informieren ihren jeweiligen Arbeitgeber, wann sie zur Erfüllung ihres Mandats abberufen werden.

Während des besagten Urlaubs können sich die betreffenden Arbeitnehmer von ihrem Arbeitsplatz entfernen, um ihre Mandate oder Funktionen bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung ihrer üblichen Vergütung wahrzunehmen.

Die Unterbrechung der Arbeit während der für die Wahrnehmung des Mandats erforderlichen Zeit berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Vertragskündigung.

Der Urlaub für Träger eines Sozialmandats gilt als tatsächliche Arbeitszeit. Während der Dauer dieses Urlaubs finden die gesetzlichen Sozialversicherungs- und Arbeitsschutzbestimmungen weiterhin Anwendung.

Die Dauer des Urlaubs für Träger eines Sozialmandats kann nicht von dem gesetzlich oder durch eine Sondervereinbarung festgelegten jährlichen Erholungsurlaub abgezogen werden.

Die Anspruchsberechtigten des Urlaubs für Träger eines Sozialmandats beziehen während der Dauer dieses Urlaubs ihr übliches Gehalt und genießen weiterhin die an ihre Berufstätigkeit gebundenen Vergünstigungen.

Der Urlaub für Träger eines Sozialmandats hat eine Höchstdauer von 4 Arbeitsstunden für jede Versammlung oder für jede Sitzung der einzelnen Einrichtungen und Gerichte. Dieser Urlaub wird dem Arbeitgeber von der Berufskammer, der Sozialversicherungsanstalt oder dem Gericht zurückerstattet.

Abgesehen von diesen 4 Stunden hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine einfache Arbeitsfreistellung mit Aufrechterhaltung seiner Lohnzahlung durch den Arbeitgeber und ohne Möglichkeit der Rückerstattung.

Der Urlaub zur Sterbebegleitung

Weiterhin hat ein Gesetz vom 16. März 2009 einen Urlaub zur Sterbebegleitung eingeführt, der jedem gestattet, sich von seinem Arbeitsplatz zu entfernen, um eine nahestehende schwer kranke Person in ihrem letzten und schwersten Lebensabschnitt zu betreuen.

Die Dauer des Urlaubs zur Sterbebegleitung kann 5 Werktage pro Fall und pro Jahr nicht überschreiten.

Die Kosten für die im Rahmen dieses Urlaubs in Anspruch genommenen Tage werden nicht vom Arbeitgeber sondern von der Nationalen Gesundheitskasse übernommen.

Die gesetzlichen Bestimmungen regeln den Urlaub zur Sterbebegleitung auf gleiche Weise wie den Urlaub aus familiären Gründen gemäß Artikel L.234-50 bis L.234-55.

In der Praxis scheint dies jedoch nicht der Fall zu sein.

Beim Urlaub aus familiären Gründen genügt es, dass der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber am Tag der Arbeitsversäumnis über die Krankheit des Kindes informiert, wohingegen die Nationale Gesundheitskasse (CNS) von Arbeitnehmern, die Urlaub zur Sterbebegleitung in Anspruch nehmen möchten, die Einholung ihrer vorherigen Zustimmung fordert. Der Arbeitnehmer muss den Urlaub zur Sterbebegleitung demnach bei der CNS beantragen und deren Antwort abwarten, bevor er seinen Verwandten beim Sterben begleiten kann.

Anstelle der Bestätigung im Hinblick auf die Genehmigung des Urlaubs, übermittelt die CNS ein Sterbebegleitheft an die vom Antragsteller angegebene Adresse.

Dieses Heft umfasst eine Reihe von Formularen mit dem Titel "Nachweis der Arbeitsversäumnis aufgrund von Urlaub zur Sterbebegleitung", sowie einzelne, darauf anzubringende Etiketten, von denen jedes den Wert einer einstündigen Freistellung zur Sterbebegleitung hat. Der anspruchsberechtigte Arbeitnehmer setzt seinen Arbeitgeber spätestens am ersten Tag seiner durch den Urlaub zur Sterbebegleitung bedingten Arbeitsversäumnis durch die Übermittlung der entsprechenden Anzahl an Nachweisformularen und damit verbundenen Etiketten diesbezüglich in Kenntnis.

Die erforderliche Beantragung der Zustimmung der CNS ist mit Verwaltungsaufwand und Wartezeiten auf die Antwort der CNS verbunden, was angesichts der Umstände, die der Inanspruchnahme eines Urlaubs zur Sterbebegleitung zugrundeliegen, überflüssig erscheint und schlimmer noch, zu der dramatischen Konsequenz führen kann, dass es zum Zeitpunkt des Eingangs der Zustimmung der CNS bereits "zu spät" ist.

Die Arbeitnehmerkammer Luxemburg hofft, dass dieses Verfahren baldmöglichst überprüft wird.

Gleichstellung der Partnerschaft und der Heirat in Bezug auf außerordentlichen Urlaub³

Ein Gesetz vom 3. August 2010, welches am 1. November 2010 in Kraft getreten ist, hat die bestehenden gesetzlichen Bestimmungen im Hinblick auf die Gleichstellung der in einer partnerschaftlichen Beziehung lebenden und der verheirateten Personen in Bezug auf die Gewährung von außerordentlichem Urlaub aus persönlichen Gründen angepasst.

Dieses Gesetz definiert den neu eingeführten Begriff "Partner" im weitesten Sinne, um die Anwendung der neuen Bestimmungen auf sämtliche Arbeitnehmer, einschließlich namentlich der Grenzgänger, zu gewährleisten, die eine Partnerschaft gemäß der in ihrem jeweiligen Wohnsitzland geltenden Gesetzgebung geschlossen haben, unter der Bedingung, dass diese Partnerschaft im Zivilregister in Luxemburg eingetragen wird.

REFORM BESTIMMTER URLAUBE

Durch das Gesetz vom 15. Dezember 2017 wurden die nachstehenden wichtigen Änderungen an bestimmten Urlauben aus persönlichen Gründen (außerordentliche Urlaube), am Urlaub aus familiären Gründen und am postnatalen Mutterschaftsurlaub vorgenommen:

- Verlängerung des dem Vater aufgrund der Geburt eines Kindes oder der Aufnahme eines Kindes unter 16 Jahren im Hinblick auf dessen Adoption gewährten Urlaubs von 2 Tagen auf 10 Tage;
- Verlängerung des außerordentlichen Urlaubs im Falle des Todes eines minderjährigen Kindes von 3 Tagen auf 5 Tage;
- Abschaffung des außerordentlichen Urlaubs für die Musterung;
- Kürzung des außerordentlichen Urlaubs für die Eheschließung oder Eintragung einer Lebenspartnerschaft;
- Einfügung des außerordentlichen Urlaubs für den Umzug in einen Bezugszeitraum von 3 Jahren beim selben Arbeitgeber;
- wichtige Änderungen in Bezug auf den Urlaub aus familiären Gründen;
- postnataler Urlaub von 12 Wochen für jede Arbeitnehmerin, die entbindet; dieselbe Urlaubsdauer gilt auch für den Adoptionsurlaub.

Diese neuen Bestimmungen sind am 1. Januar 2018 in Kraft getreten.

Der als "Urlaub für ehrenamtliche Rettungshelfer" bezeichnete Urlaub für ehrenamtliche Mitarbeiter der Brandschutz- und Rettungsdienste wurde ebenfalls an die für die Rettungsdienste infolge des Gesetzes vom 27. März 2018 über die Organisation der öffentlichen Sicherheit und die Gründung eines großherzoglichen Feuerwehrund Rettungscorps (CGDIS) eingetretenen Veränderungen angepasst. Er wurde in "Urlaub für Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr" umbenannt.

URLAUBE ZUR ELTERNVERTRETUNG

Durch das Gesetz vom 1. August 2018 ³ wurde eine nationale Elternvertretung ⁴ der Schüler der Grund-, Sekundarund Sonderschulen des Großherzogtums Luxemburg ins Leben gerufen, deren Vertreter für eine Amtszeit von 3 Jahren gewählt werden. Infolgedessen wurde das Arbeitsgesetzbuch durch die Hinzufügung von zwei "Urlauben zur Elternvertretung" zu den Sonderurlauben ergänzt. Dieses Gesetz trat am 24. September 2018 in Kraft.

1 FEIERTAG UND 1 URLAUBSTAG MEHR

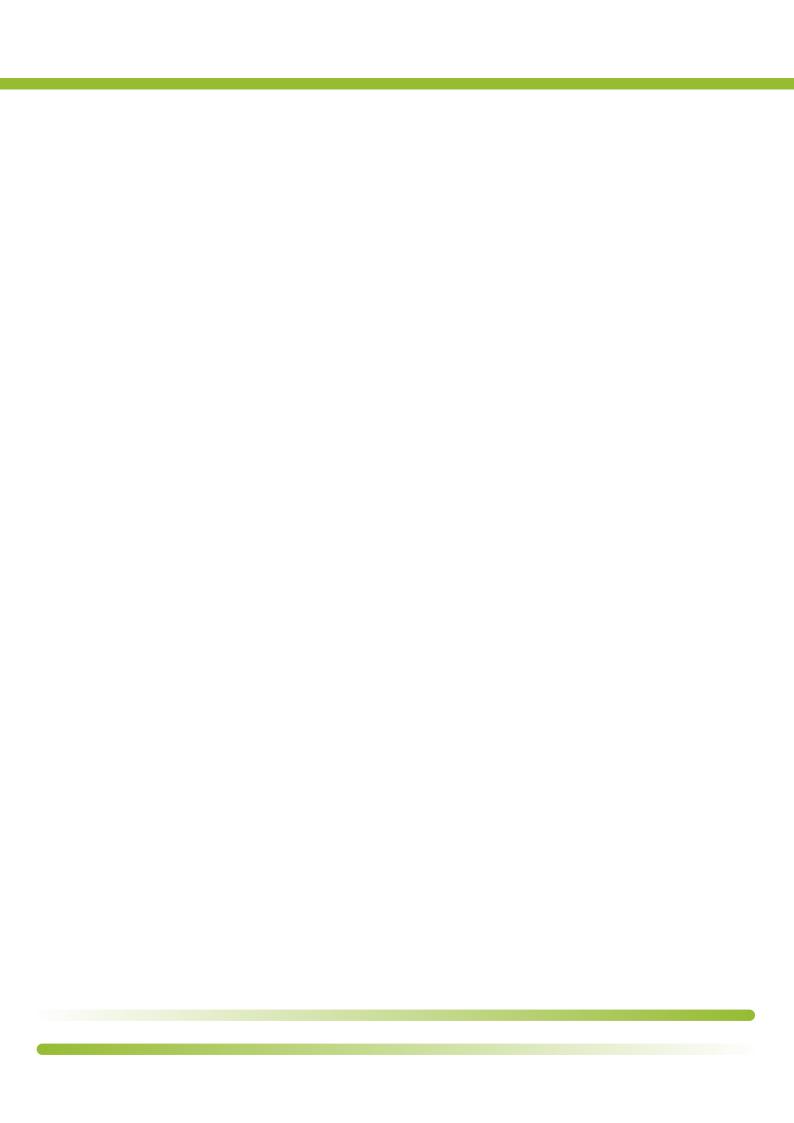
Durch das Gesetz vom 25. April 2019 wurde die Anzahl der Tage des Jahresurlaubs auf 26 Tage erhöht und ein Feiertag hinzugefügt: der Europatag am 9. Mai.

Diese Maßnahmen sind Bestandteil eines Ansatzes, der den Arbeitnehmern eine bessere Vereinbarung ihres Berufs- und Familienlebens ermöglichen soll.

⁴ Das Gesetz vom 1. August 2018 zur Gründung einer nationalen Elternvertretung wurde am 20. September 2018 im Mémorial A Nr. 855 veröffentlicht.

⁵ Unter "Eltern" sind die gesetzlichen Vertreter des Schülers zu verstehen.

DIE URLAUBE AUF EINEN BLICK



JÄHRLICHER ERHOLUNGSURLAUB

Urlaubsart	Anspruchsberechtigte	Dauer	Übernahme der Vergütung
Bezahlter Jahresurlaub	Alle Arbeitnehmer und Lehrlinge	26 Tage	Arbeitgeber
Zusätzlicher bezahlter Jahresurlaub für behinderte Arbeitnehmer	 Kriegsversehrte Arbeitsunfallopfer behinderte Arbeitnehmer ⁶ 	6 Tage	Staat
Zusätzlicher bezahlter Jahresurlaub für Arbeitnehmer im Unter- und Übertagebau	Arbeitnehmer im Unter- und Übertagebau	3 Tage	Arbeitgeber
Zusätzlicher bezahlter Jahresurlaub im Falle einer verkürzten wöchent- lichen Ruhezeit	Arbeitnehmer und Lehrlinge, die nicht in den Genuss einer ununterbrochenen wöchent- lichen Ruhezeit von 44 Stunden gelangen	maximum 6 Tage	Arbeitgeber
Gesetzliche Feiertage	Alle Arbeitnehmer und Lehrlinge	11 Tage	Arbeitgeber

AUSSERORDENTLICHER URLAUB

Familiana Farincia	Da	uer	Übernahme der
Familiäres Ereignis	bis zum 31.12.2017	seit dem 1.1.2018	Vergütung
Musterung	1 Tag	abgeschafft	Arbeitgeber
Geburt eines Kindes	2 Tage	10 Tage ⁷	Arbeitgeber: 2 Tage Staat: 8 Tage
Adoption eines Kindes unter 16 Jahren ⁸	2 Tage	10 Tage ⁷	Arbeitgeber: 2 Tage Staat: 8 Tage
Heirat	6 Tage	3 Tage	Arbeitgeber
Lebenspartnerschaft	6 Tage	1 Tag	Arbeitgeber
Heirat eines Kindes	2 Tage	1 Tag	Arbeitgeber
Lebenspartnerschaft eines Kindes	2 Tage	abgeschafft	Arbeitgeber
Wohnsitzwechsel	2 Tage	2 Tage innerhalb einer Re- ferenzperiode von 3 Jahren bei demselben Arbeitgeber, außer bei Umzug aus profes- sionellen Gründen	Arbeitgeber
Tod des Ehe-/Lebenspart- ners oder eines Verwandten 1. Grades ⁹ des Arbeit- nehmers oder dessen Ehe-/Lebenspartners	3 Tage	3 Tage	Arbeitgeber
Tod eines minderjährigen Kindes	3 Tage	5 Tage	Arbeitgeber
Tod eines Verwandten 2. Grades ¹⁰ des Arbeit- nehmers oder dessen Ehe-/Lebenspartners	1 Tag	1 Tag	Arbeitgeber

- Personen mit einer k\u00f6rperlichen, geistigen, sensorischen oder psychischen Behinderung.
 F\u00fcr weitere Einzelheiten, siehe Frage 30.
- 8 Für den Elternteil, der keinen Anspruch auf Adoptionsurlaub hat.
- 9 Mutter, Vater, Tochter, Sohn.
- 10 Großmutter, Großvater, Enkelin, Enkel, Schwester, Bruder.



SONDERURLAUB

Art des Urlaubs	Berechtigte	Dauer	Übernahme der Vergütung
Mutterschaftsurlaub	Arbeitnehmerinnen und Lehrlinge	Pränataler Urlaub: 8 Wochen Postnataler Urlaub: 12 Wochen	Staat
Adoptionsurlaub	Personen, die ein oder mehrere Kind(er) adoptieren, die nicht älter als 12 Jahre sind	12 Wochen	Staat
Elternurlaub	Elternteil eines Kindes von weniger als 6 Jahren/12 Jahren im Falle einer Adoption	Vollzeitelternurlaub: 4 oder 6 Monate Teilzeitelternurlaub: 8 oder 12 Monate Nicht zusammenhängender Eltern- urlaub: - 4 Zeiträume von je einem Monat während eines Zeitraums von maximal 20 Monaten - 1 ganzer Tag oder 2 halbe Tage pro Woche während eines Zeit- raums von maximal 20 Monaten	Staat
Urlaub aus familiären Gründen	Eltern eines Kindes von weniger als 18 Jahren oder eines Kindes, das Anspruch auf eine Sonderzulage für behinderte Kinder hat	12 Tage pro Kind für die Altersstufe von 0 bis < 4 Jahren. 18 Tage pro Kind für die Altersstufe von 4 bis < 13 Jahren. 5 Tage pro Kind für die Altersstufe von 13 bis 18 Jahren, nur bei Krankenhausaufenthalt. x2 wenn das Kind eine Sonderzulage für behinderte Kinder erhält. verlängerbar bis zu 78 Wochen bei sehr schwerer Krankheit des Kindes.	Staat
Urlaub zur Sterbebegleitung	Eltern, KinderBrüder, SchwesternEhe-/Lebenspartner einer im Sterben liegenden Person	5 Tage pro Fall und pro Jahr	Staat
Politischer Urlaub (siehe folgende Seite)	 Personen, die ein Mandat als Bürgermeister, Schöffe oder Gemeinderatsmitglied ausüben Personen, die ein Abgeordnetenmandat ausüben 	zwischen 3 und 40 Stunden pro Wochemaximal 20 Stunden pro Woche	Staat
Jugendurlaub	Personen mit Arbeitsvertrag mit einem in Luxemburg ansässigen Unternehmen oder Verein	60 Tage, davon maximal 20 Tage innerhalb von 2 Jahren	Staat
Sporturlaub	 Leistungssportler Betreuungspersonal Punkt- und Linienrichter technisches und administratives Führungspersonal 	12 Tage pro Jahr (mögliche Verlän- gerung auf ministerielle Genehmi- gung)	Staat
Urlaub zur Entwick- lungszusammenarbeit	Sachverständige und Vertreter von Nichtregierungsorganisationen, die daneben eine andere berufliche Tätigkeit ausüben	6 Tage pro Jahr	Staat

Art des Urlaubs	Berechtigte	Dauer	Übernahme der Vergütung
Urlaub für Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr	Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr: - die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen - Lehrbeauftragte - Repräsentationsverpflichtungen/Betreuungsfunktion - Humanitäre Einsätze	 - 60 Tage, davon 20 Tage pro Zweijahreszeitraum - 20 Tage pro Zweijahreszeitraum - 7 Tage pro Jahr - Unbegrenzt 	Staat
	Effektiver Personaldelegierter	Unternehmen mit 15-49 Mitarbeitern: 1 Woche während des Mandats Unternehmen mit 50-150 Mitarbeitern: 2 Wochen während des Mandats Unternehmen mit mehr als 150 Mitarbeitern: 1 Woche pro Jahr	1 Woche vom Staat, 1 Woche vom Arbeitgeber Arbeitgeber
Weiterbildungsurlaub für Personaldelegierte	Mandat als Personaldelegierter Stellvertretender Personaldelegierter	16 Stunden zusätzlich während des 1. Mandats Anspruch auf die Hälfte des Ausbildungsurlaubs der effektiven	
	Gleichstellungsdelegierter	Personaldelegierten 2 halbe Tage pro Jahr	Staat bei Unter- nehmen mit < 150 Arbeitneh- mern
	Sicherheits- und Gesundheits- delegierter	40 Stunden pro Mandat + 10 zusätzliche Stunden wenn 1. Mandat	Staat bei Unter- nehmen mit < 150 Arbeitneh- mern
Individueller Weiterbildungsurlaub	Arbeitnehmer mit mindestens 6 Monaten Betriebszugehörigkeit	80 Tage, davon 20 in einem Zeitraum von 2 Jahren	Staat
Sprachurlaub	Arbeitnehmer mit mindestens 6 Monaten Betriebszugehörigkeit	200 Stunden während der beruflichen Laufbahn, in 2 Blöcken von je 80 bis 120 Stunden	Staat
Unbezahlter Weiterbildungsurlaub	Arbeitnehmer mit mindestens 2 Monaten Betriebszugehörigkeit	maximal 2 Jahre pro Arbeitgeber bei mindestens 4 aufeinander fol- genden Wochen und höchstens 6 aufeinander folgenden Monaten	/
Urlaub für Träger eines Sozialmandats	Mitglieder einer Berufskammer oder Sozialversicherungsein- richtung Beisitzer beim Arbeitsgericht oder bei einem Gericht der Sozialge- richtsbarkeit	4 Stunden pro Versammlung oder Sitzung	Institution, in der der Arbeitneh- mer sein Mandat ausübt
Urlaub zur Stellensuche	Arbeitnehmer, denen fristgerecht gekündigt wurde	maximal 6 Tage	Arbeitgeber



POLITISCHER URLAUB

Bürgermeister und Schöffen

ALLGEMEIN		
Zusammensetzung des Gemeinderates	Höchstzahl der pro Woche genehmigten Urlaubsstunden für Bürgermeister	Höchstzahl der pro Woche genehmigten Urlaubsstunden für Schöffen
7 Mitglieder	9 Stunden	5 Stunden
9 Mitglieder	13 Stunden	7 Stunden
11 Mitglieder	20 Stunden	10 Stunden
13 Mitglieder	28 Stunden	14 Stunden
mindestens 15 Mitglieder	40 Stunden	20 Stunden

Gemeinderatsvertreter

Wahlsystem	Höchstzahl der pro Woche genehmigten Urlaubsstunden für Gemeinderatsvertreter
Gemeinden, in denen nach dem System der relativen Mehrheitswahl abgestimmt wird	3 Stunden
Gemeinden, in denen nach dem System des Verhältniswahlsystems abgestimmt wird	5 Stunden

DER JÄHRLICHE ERHOLUNGSURLAUB



1.1. DIE ZUR INANSPRUCHNAHME DES JÄHRLICHEN ERHOLUNGSURLAUBS BERECHTIGTEN ARBEITNEHMER

Frage 1

Wer kann jährlichen Erholungsurlaub nehmen?

Alle Arbeitnehmer, die durch einen privatrechtlichen Vertrag an einen Arbeitgeber gebunden sind, sowie alle Personen, die auf eine Berufsausbildung hinarbeiten (die Lehrlinge) können jedes Jahr einen bezahlten Erholungsurlaub nehmen. Diese Urlaubstage zählen für die Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit.

Der Urlaub der Lehrlinge sollte während der Schulferien beantragt und gewährt werden.

1.2. DIE DAUER UND FESTLEGUNG DES URLAUBS

Frage 2

Wie viel Jahresurlaub steht dem Arbeitnehmer zu?

Laut Gesetz hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf 26 Werktage Erholungsurlaub pro Jahr.

Werktage sind alle Kalendertage außer Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen.

Diese gesetzlich festgelegten 26 Urlaubstage sind ein Mindestwert. In einem Kollektivvertrag oder auch in einer individuellen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer können selbstverständlich mehr Urlaubstage vereinbart werden.

Das Gesetz zur Erhöhung der Anzahl der Urlaubstage von 25 auf 26 und zur Einführung eines weiteren gesetzlichen Feiertags wurde am 27. März 2019 verabschiedet.

Von dieser Erhöhung profitieren sowohl Arbeitnehmer, die bisher nur 25 Urlaubstage hatten, als auch tarifvertraglich abgesicherte Arbeitnehmer, deren Tarifvertrag vorsieht, dass sie von der gesetzlichen Mindestanzahl an Urlaubstagen zuzüglich einer bestimmten Anzahl anderer Tage profitieren.

Für bestimmte Personenkategorien wird die Anzahl von 26 Urlaubstagen automatisch erhöht. Dabei handelt es sich um:

- Kriegsversehrte, Personen, die einen Arbeitsunfall erlitten haben, sowie Menschen mit einer k\u00f6rperlichen, geistigen, psychischen, psychosozialen und/oder sensorischen Behinderung.
 - Sie haben Anspruch auf 6 zusätzliche Urlaubstage pro Jahr, deren Kosten der Staat trägt.
- · Arbeitnehmer im Über-und Untertagebau.
 - Diese Personen haben Anspruch auf 3 zusätzliche Urlaubstage pro Jahr.
- · Arbeitnehmer, deren Dienst keine zusammenhängende wöchentliche Ruhezeit von 44 Stunden erlaubt.
 - Nach Feststellung durch die Gewerbeaufsicht kann sich der diesen Personen zuerkannte zusätzliche Urlaub auf bis zu 6 Urlaubstage pro Jahr belaufen, d.h. einen Tag für jeden vollständigen Zeitraum von 8 aufeinanderfolgenden oder nicht aufeinanderfolgenden Wochen, in denen diese zusammenhängende Ruhezeit von 44 Stunden nicht gewährt wurde. 11

¹¹ Großherzogliche Verordnung vom 26. Juli 1966 in Anwendung des Gesetzes vom 22. April 1966 über die einheitliche Regelung des bezahlten Jahresurlaubs der Arbeitnehmer des Privatsektors.

Der jährliche Erholungsurlaub

Frage 3

Auf wie viele Urlaubstage hat ein Arbeitnehmer Anspruch, wenn er im Laufe des Jahres in das Unternehmen eintritt oder dieses verlässt?

Der Urlaub wird in Höhe eines Zwölftels pro ganzem Arbeitsmonat berechnet.

Die Bruchteile von Arbeitsmonaten, die 15 Kalendertage übersteigen, werden als ganzer Monat angerechnet.

Frage 4

Hängt die Urlaubsdauer vom Alter des Arbeitnehmers ab?

Das Alter des Arbeitnehmers steht in keinem Zusammenhang mit seinem Urlaubsanspruch.

Jedoch können in Kollektivverträgen zusätzliche Urlaubstage für Arbeitnehmer ab einem bestimmten Alter oder einer bestimmten Betriebszugehörigkeit festgelegt werden.

Frage 5

Hängt die Urlaubsdauer von den körperlichen oder geistigen Fähigkeiten des Arbeitnehmers ab?

Arbeitnehmer, die infolge eines Unfalls oder einer Behinderung vermindert leistungsfähig sind, können pro Jahr 6 zusätzliche Urlaubstage in Anspruch nehmen.

Betroffen sind Arbeitnehmer mit dem Status:

- · eines Kriegsversehrten;
- des Opfers eines Arbeitsunfalls;
- einer behinderten Arbeitskraft.

Die Kosten dieser zusätzlichen Urlaubstage, die zu den üblichen 26 Urlaubstagen hinzukommen, trägt nicht der Arbeitgeber, sondern der Staat.

Frage 6

Wie wird der Urlaub eines Teilzeitbeschäftigten berechnet?

Für einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer (beispielsweise mit einer Wochenarbeitszeit von 24 Stunden) werden die 26 Urlaubstage in Abhängigkeit von der Wochenarbeitszeit anteilig berechnet.

Die Berechnungsformel ist dabei wie folgt:

26 Urlaubstage x 8 Stunden x gearbeiteten Stunden pro Woche

4۱

Das Ergebnis ist ein Jahresurlaub, der nicht in Tagen, sondern in Stunden ausgedrückt wird.

In unserem Beispiel eines Arbeitnehmers mit einer Wochenarbeitszeit von 24 Stunden beläuft sich der Jahresurlaub auf:

$$\frac{26 \times 8 \times 24}{40}$$
 = 124,8 Stunden

Frage 7

Ab wann kann ein Arbeitnehmer Urlaubstage in Anspruch nehmen?

Grundsätzlich kann ein Arbeitnehmer ab dem 1. Januar seinen gesamten Urlaub nehmen, der ihm für das betreffende Jahr zusteht.

Es gibt jedoch eine Ausnahme für neu eingestellte Arbeitnehmer. Sie müssen 3 Monate warten, bevor sie Urlaub nehmen, auch wenn ihr Urlaubsanspruch ab dem 1. Tag ihrer Beschäftigung besteht. Diese Karenzzeit gilt für unbefristet und für befristet beschäftigte Arbeitnehmer, nicht jedoch für Leiharbeitnehmer.

Der jährliche Erholungsurlaub

Frage 8

Wer legt den Urlaub des Arbeitnehmers fest?

Die Urlaubszeit wird gemäß den Wünschen des Arbeitnehmers festgelegt, der bei seinem Arbeitgeber einen Urlaubsantrag stellt. Wendet letzterer nichts dagegen ein, ist davon auszugehen, dass der Urlaub genehmigt ist. (siehe auch Frage 10)

Der Urlaub kann auch auf einmal genommen werden, es sei denn, die betrieblichen Erfordernisse oder die berechtigten Wünsche der anderen Arbeitnehmer erfordern eine Aufteilung. Sollte dies der Fall sein, muss einer der Urlaubsteile mindestens 2 Kalenderwochen entsprechen.

Auf Wunsch des Arbeitnehmers ist der Urlaub mindestens 1 Monat im Voraus festzulegen.

In einer Situation darf allerdings der Arbeitgeber die Urlaubszeit vorschlagen, nämlich für den kollektiven Urlaub in dem Fall, dass das Unternehmen zwecks Jahresurlaubs geschlossen wird.

Das Gesetz regelt nicht, wie viele Urlaubstage ein solcher kollektiver Urlaub höchstens dauern darf.

Ein kollektiver Urlaub muss immer im gemeinsamen Einvernehmen mit den Arbeitnehmern oder gegebenenfalls mit der Personaldelegation beschlossen werden. Die Arbeitnehmer müssen in den ersten 3 Monaten des Bezugsjahres darüber informiert werden.

Dauert der kollektive Urlaub länger als der individuelle Urlaub, der dem Arbeitnehmer zusteht, wird diesem die Differenz vollumfänglich als zusätzlicher Urlaub angerechnet.

Frage 9

Müssen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber an die Termine des festgelegten Urlaubs halten?

Wenn die Termine festgelegt wurden, sind sie sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber verhindlich

Ein Urteil des Berufungsgerichts vom 25. Oktober 2018 (Nr. 44386) rief in Erinnerung, dass der einmal vom Arbeitgeber bewilligte Urlaub eine unwiderrufliche einseitige Handlung darstellt, deren Widerruf nur mit ausdrücklicher oder unmissverständlicher Zustimmung des Arbeitnehmers zulässig ist.

Frage 10

Kann der Arbeitgeber einen Urlaubsantrag ablehnen?

Der Arbeitgeber kann seine Einwilligung zu einem Urlaubsantrag des Arbeitnehmers verweigern, wenn dieser:

- mit den betrieblichen Erfordernissen oder
- mit den berechtigten Wünschen anderer Arbeitnehmer (z.B. vorrangige Behandlung von Arbeitnehmern, die Kinder zu versorgen haben)

kollidiert.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass das Schweigen des Arbeitgebers zu einem seitens des Arbeitnehmers eingereichten Urlaubsantrag seitens der Rechtsprechung einer Einwilligung gleichzusetzen ist.

Frage 11

Wer trägt die Beweislast in Sachen Urlaub?

Der Arbeitgeber ist gesetzlich zur Führung eines Buches verpflichtet, in das die Urlaube des Personals einzutragen sind.

Im Streitfall obliegt es folglich nicht dem Arbeitnehmer, nachzuweisen, dass er noch Anspruch auf Urlaubstage hat, sondern der Arbeitgeber muss die seitens des Arbeitnehmers in Anspruch genommenen Urlaubstage nachweisen.

Gleichwohl wird dem Arbeitnehmer empfohlen, seinen Urlaubsantrag schriftlich zu stellen, damit es bei Bedarf keine Probleme gibt, festzustellen, dass seine Abwesenheit auf einen genehmigten Urlaub zurückzuführen war.

1.3. DIE ENTLOHNUNG DES URLAUBS

Frage 12

Wie wird der vom Arbeitnehmer während seines Urlaubs bezogene Lohn berechnet?

Hierbei sind die nachstehenden beiden Fälle zu unterscheiden:

- · Der Arbeitnehmer bezieht jeden Monat einen mehr oder weniger gleichbleibenden Lohn.
 - Der Arbeitnehmer hat für jeden Urlaubstag Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe des durchschnittlichen Tageslohns der 3 Monate, die der Inanspruchnahme des Urlaubs unmittelbar vorausgehen.
 - Den durchschnittlichen Tageslohn erhält man, indem man den monatlichen Bruttolohn, inklusive der Nebenvergütungen, durch die Anzahl der pro Monat geleisteten Arbeitsstunden teilt (173 Stunden für einen Arbeitnehmer, der 40 Stunden pro Woche arbeitet) und dann das Ergebnis mit 8 multipliziert.
 - In der Praxis beziehen die betreffenden Personen während der Urlaubszeiten weiterhin ihren Lohn.
- Der Lohn des Arbeitnehmers ändert sich von Monat zu Monat.
 - Bei Arbeitnehmern, deren Lohn starken Schwankungen unterliegt oder zu einem variablen Teil aus Provisionen besteht, dient der Durchschnittslohn der letzten 12 Monate als Berechnungsgrundlage für das Urlaubsgeld.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass nicht regelmäßige Vergünstigungen wie Gratifikationen, 13. Monatslohn oder Bilanzprämien nicht berücksichtigt werden.

Frage 13

Kann der Urlaub durch Geld ersetzt werden?

Das Gesetz verlangt, dass der dem Arbeitnehmer zustehende gesetzliche Urlaub als Sachleistung in Anspruch genommen wird. Demzufolge ist es strengstens untersagt, ihn durch Geldbeträge zu ersetzen. Ausschließlich im Falle der Kündigung des Arbeitsvertrags ist es möglich, eine Entschädigung für die nicht vor der Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommenen Urlaubstage zu zahlen. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein Zwölftel seines Jahresurlaubs pro ganzem Arbeitsmonat. Die Bruchteile von Arbeitsmonaten, die 15 Kalendertage überschreiten, werden als ganzer Monat angerechnet.

1.4. DER URLAUBSÜBERTRAG

Frage 14

Kann Urlaub von einem auf das nächste Jahr übertragen werden?

Grundsätzlich ist der Urlaub in dem Jahr zu nehmen, für das der Urlaubsanspruch besteht. Das Gesetz verbietet den Übertrag des Urlaubs auf das folgende Kalenderjahr. In zwei Fällen besteht jedoch eine Ausnahme:

- Der anteilige Urlaub des ersten Beschäftigungsjahres bei einem Arbeitgeber kann auf Antrag des Arbeitnehmers auf das nächste Jahr übertragen werden.
- Urlaub, der aufgrund von betrieblichen Erfordernissen und den berechtigten Wünschen anderer Arbeitnehmer bis Jahresende nicht genommen werden konnte, wird innerhalb der gesetzlichen Fristen (bis zum 31. März) auf das nächste Jahr übertragen.

Das Gesetz sieht zwei weitere Hypothesen für die Verschiebung des gesetzlichen Urlaubs vor:

 Laut Gesetz können Urlaubstage, die zu Beginn des Mutterschaftsurlaubs noch nicht genommen worden waren, innerhalb der gesetzlichen Fristen vorgetragen werden. Des Weiteren ist der Mutterschaftsurlaub der Arbeitszeit gleichgestellt und begründet somit einen Anspruch auf jährlichen Erholungsurlaub. Während des Elternurlaubs hingegen entsteht kein Anspruch auf jährlichen Erholungsurlaub. Doch die bei Beginn des Elternurlaubs noch nicht genommenen Urlaubstage werden ebenfalls innerhalb der gesetzlichen Fristen vorgetragen.

Die einzige Beschränkung besteht laut Gesetz in der Einhaltung der gesetzlichen Fristen, nämlich der des 31. März oder der des 31. Dezember des Jahres, in dem die Arbeit wieder aufgenommen wird.

In ständiger Rechtsprechung wurde bisher entschieden, dass der Urlaub, der wegen einer längeren Erkrankung des Arbeitnehmers vor Jahresende nicht genommen werden konnte, nicht auf das nächste Jahr übertragbar war. Dieser Urlaub verfiel, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer nichts anderes vereinbarten. Ein Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften vom 20. Januar 2009 (C-350/06 und C-520/06) änderte diese Rechtsprechung und hielt fest, dass eine Arbeitskraft ihr Recht auf bezahlten Jahresurlaub nicht verliert, wenn sie es krankheitsbedingt nicht wahrnehmen konnte. Die luxemburgischen Gerichte setzten dieses Urteil mittlerweile um.

Frage 15

Ist der Urlaubsübertrag zeitlich befristet?

Der Übertrag des anteilsmäßigen Urlaubs im ersten Beschäftigungsjahr bei einem Arbeitgeber ist nicht befristet. Somit kann der Urlaub im gesamten nächsten Jahr genommen werden.

Der aufgrund von betrieblichen Erfordernissen oder den Wünschen anderer Arbeitnehmer nicht genommene Urlaub hingegen ist bis zum 31. März des nächsten Jahres zu nehmen. Nach diesem Termin verfallen die Urlaubstage endgültig, es sei denn, der Arbeitgeber hat den Urlaubsantrag aufgrund von betrieblichen Erfordernissen oder den berechtigten Wünschen anderer Arbeitnehmer erneut abgelehnt. Anders lautende Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer können von dieser Regel abweichen und den Urlaubsvortrag auf das gesamte nächste Jahr zulassen.

1.5. DER URLAUB UND DIE KRANKHEIT DES ARBEITNEHMERS

Frage 16

Wird der Urlaub im Krankheitsfall unterbrochen?

Erkrankt ein Arbeitnehmer während seines Urlaubs derart, dass er den Urlaub nicht mehr zur Erholung nutzen kann, so zählen die Krankheitstage, sofern sie durch ein ärztliches Attest belegt werden, nicht als Urlaubstage.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen somit den Urlaub im gemeinsamen Einvernehmen neu festlegen. Befindet sich der Arbeitnehmer in Luxemburg, muss er seinem Arbeitgeber innerhalb von 3 Tagen ein ärztliches Attest vorlegen. Befindet er sich im Ausland, muss er veranlassen, dass das Attest dem Arbeitgeber so schnell wie möglich zugeht.

Frage 17

Können Urlaubstage, die aufgrund einer Erkrankung nicht genommen wurden, auf das nächste Jahr übertragen werden?

Bis 2009 wurde eine Krankheit nicht als Grund für einen Urlaubsübertrag vom laufenden auf das nächste Jahr anerkannt.

Ein Urteil des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften vom 20. Januar 2009 hat die bisher geltenden Grundsätze aufgehoben.

Der Gerichtshof hat nämlich entschieden, dass eine nationale Gesetzgebung, nach der sich das Recht auf Jahresurlaub am Ende des Bezugszeitraums oder eines Vortragszeitraums erschöpft, ohne dass der Arbeitnehmer die Möglichkeit hatte, dieses Recht wahrzunehmen, der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung widerspricht. Die Richtlinie wurde in Luxemburg mit dem Gesetz vom 19. Mai 2006 umgesetzt.

Der jährliche Erholungsurlaub

Aus diesem Urteil sind folgende Schlüsse zu ziehen:

- Die Krankheit begründet einen Urlaubsübertrag vom laufenden Jahr nicht nur bis zum Ende des Vortragszeitraums d.h. entweder bis zum Ende des folgenden Jahres, wenn es sich um den anteilsmäßigen Urlaub des ersten Beschäftigungsjahres handelt oder bis zum 31. März des folgenden Jahres, wenn es sich um den Normalfall des noch nicht genommenen jährlichen Erholungsurlaubs handelt sondern sogar darüber hinaus, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Übertragszeitraums den Urlaub nicht nehmen konnte.
- Konnte der Urlaub später nicht mehr genommen werden, weil der Arbeitsvertrag endete- entweder weil er gekündigt wurde oder weil er von Rechts wegen endete so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen finanziellen Ausgleich für seinen Resturlaub.

Die luxemburgischen Gerichte wenden diese Regelung an.

Frage 18

Haben Arbeitnehmer Anspruch auf Sonderurlaub, um in der Arbeitszeit zum Arzt zu gehen?

Das Gesetz sieht nicht vor, dass Stunden oder Tage Sonderurlaub für Arztbesuche gewährt werden müssen, außer zugunsten von Schwangeren, die von der Arbeit befreit werden, um die gesetzlich vorgeschriebenen Vorsorgeuntersuchungen vornehmen zu lassen, sofern diese während der Arbeitszeit durchgeführt werden müssen.

Hierbei handelt es sich um die folgenden Untersuchungen:

- die zahnärztliche Untersuchung, die stattfindet, sobald die schwangere Frau Kenntnis von ihrer Schwangerschaft genommen hat und spätestens vor Ablauf des 5. Schwangerschaftsmonats;
- die 1. ärztliche Untersuchung, die vor Ablauf des 3. Schwangerschaftsmonats stattfindet;
- die 2. ärztliche Untersuchung, die spätestens in der 2. Hälfte des 4. Schwangerschaftsmonats vorzunehmen ist;
- die 3. ärztliche Untersuchung, die im Laufe des 6. Schwangerschaftsmonats erfolgen muss;
- · die 4. ärztliche Untersuchung, die in der 1. Hälfte des 8. Schwangerschaftsmonats durchgeführt wird;
- die 5. und letzte ärztliche Untersuchung, die in der 1. Hälfte des 9. Schwangerschaftsmonats fällig ist.

Abgesehen von den Bestimmungen für Schwangere, muss der Arbeitnehmer die Einwilligung seines Arbeitgebers einholen, wenn er während der Arbeitszeit zum Arzt gehen möchte.

Dieser muss jedoch nicht einwilligen und kann verlangen, dass der Arbeitnehmer seine Arzttermine nach der Arbeit wahrnimmt.

Gleichwohl kann in einem Kollektivvertrag vereinbart werden, dass für Arztbesuche Sonderurlaub gewährt wird oder das Verlassen des Arbeitsplatzes zulässig ist.

ACHTUNG

JAHRESURLAUB UND ARBEITSFREISTELLUNG: ZWEI NICHT ZU VERWECHSELNDE BEGRIFFE

Der jährliche Erholungsurlaub ist als eine dem Arbeitnehmer zugestandene Ruhezeit definiert, während der dieser unter Fortzahlung seines üblichen Lohns von jeglicher Arbeitsleistung befreit ist.

Während der Dauer des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keiner bezahlten Tätigkeit nachgehen

Die Arbeitsfreistellung entspricht einer genehmigten Abwesenheit des Arbeitnehmers im Hinblick auf die Ausübung einer anderen Tätigkeit unter gleichzeitiger Gewährleistung der Fortzahlung seines gesamten Lohns

Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf den jährlichen Erholungsurlaub, während das Gesetz den Anspruch auf die Arbeitsfreistellung lediglich bestimmten Kategorien von Arbeitnehmern vorbehält.

So gewährt das Gesetz Arbeitnehmern eine Arbeitsfreistellung, die ein Mandat als Mitglied der Arbeitnehmerkammer der Personalvertretung oder als Beisitzer beim Arbeitsgericht wahrnehmen, oder die

ihnen zugewiesenen Staatsrechte und -pflichten und die durch die Gesetze, Verordnungen oder die Regierung zugeteilten sonstigen Mandate erfüllen.

Auch Mitgliedern der freiwilligen Feuerwehr gewährt das Gesetz eine Arbeitsfreistellung, um an Notfalleinsätzen teilzunehmen.

Arbeitsfreistellungen werden bei der Berechnung des jährlichen Erholungsurlaubs oder des den betreffenden Arbeitnehmern gegebenenfalls gewährten Sonderurlaubs nicht angerechnet.

1.6. DER URLAUB UND DIE ENTLASSUNG DES ARBEITNEHMERS

Frage 19

Kann der Arbeitnehmer während seines Urlaubs entlassen werden?

Der Arbeitnehmer genießt während seines Urlaubs keinen Kündigungsschutz und der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer demzufolge sowohl mit Kündigungsfrist als auch mit sofortiger Wirkung entlassen.

Gemäß der bis 2003 anwendbaren ständigen Rechtsprechung begann die Kündigungsfrist erst ab dem Datum, an dem der Urlaub endete. Seit 2003 kann die Kündigungsfrist im Falle der Entlassung des Arbeitnehmers während seines gesetzlichen jährlichen Erholungsurlaubs jedoch bereits während seines Urlaubs beginnen.

Frage 20

Kann ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer dazu zwingen, seinen Resturlaub innerhalb der Kündigungsfrist zu nehmen?

Falls ein Arbeitnehmer, dem fristgerecht gekündigt wurde, noch Anspruch auf Urlaubstage hat, kann ihn der Arbeitgeber nicht zwingen, diese während der Kündigungsfrist zu nehmen.

Es steht dem Arbeitnehmer frei, zu entscheiden, ob er seinen Urlaub nehmen möchte oder nicht. Will der Arbeitnehmer seinen Urlaub nehmen, muss er dem Arbeitgeber einen entsprechenden Antrag unterbreiten, wobei Letzterer diesen jedoch ablehnen kann, wenn die betrieblichen Erfordernisse oder der den übrigen Arbeitnehmern gewährte Vorrang der Genehmigung entgegenstehen.

Frage 21

Entsteht durch den Zeitraum der Arbeitsbefreiung ein Anspruch auf Urlaubstage?

Selbst wenn ein Arbeitnehmer von der Ausführung seiner Arbeit während der Kündigungsfrist befreit wird, entsteht durch den Zeitraum der Arbeitsbefreiung Anspruch auf Urlaubstage.

Da diese Urlaubstage nicht mehr genommen werden können, müssen sie ausbezahlt werden.

URLAUBSANTRAG

Name		
Vorname(n)		
Abteilung		
Tätigkeit		
heantragt	Tage Urlaub	
	bis	
	ART DES URLAUBS	
	Jährlicher Erholungsurlaub	
	ACamandamiliahan IInlah	
/OM ARBEITNEHMEF	Außerordentlicher Urlaub Sonstiger Urlaub: R AUSZUFÜLLEN	
VOM ARBEITNEHMER	Sonstiger Urlaub:	
	Sonstiger Urlaub:	
	Sonstiger Urlaub:	
	Sonstiger Urlaub: R AUSZUFÜLLEN , den	
Jnterschrift des Arbe	Sonstiger Urlaub: R AUSZUFÜLLEN , den	
Jnterschrift des Arbe	Sonstiger Urlaub: R AUSZUFÜLLEN , den eitnehmers	
Unterschrift des Arbe	Sonstiger Urlaub: R AUSZUFÜLLEN , den eitnehmers ICHEN AUSZUFÜLLEN	
Jnterschrift des Arbe	Sonstiger Urlaub: R AUSZUFÜLLEN , den eitnehmers ICHEN AUSZUFÜLLEN Abgelehnt am	

ANTRAG AUF ARBEITSFREISTELLUNG

Der Unterzeichnete					
/orname(n)					
Abteilung					
Fätigkeit					
peantragt hiermit Freiste	lung von der Arhe	ait			
am	_		Uhr.		
Arzttermin Schwangerschaftsv	orsorgeuntersuchu	ıngen im Hinblick auf	die Erlangung de	er Geburtszulage	
Wahrnehmung des			are Er tangung de	. Jebui iszulaye	
Wahrnehmung des	Mandats als Mitglie	d des Betriebsrats			
Wahrnehmung des	Mandats als Mitglie Mandats als Mitglie	d des Betriebsrats d der Arbeitnehmerk			
Wahrnehmung des Wahrnehmung des	Mandats als Mitglie Mandats als Mitglie Mandats als Beisitz	ed des Betriebsrats ed der Arbeitnehmerk er des Arbeitgerichts	i	rungen oder	
Wahrnehmung des Wahrnehmung des Wahrnehmung des des Obersten Rats	Mandats als Mitglie Mandats als Mitglie Mandats als Beisitz Mandats als Beisitz	ed des Betriebsrats ed der Arbeitnehmerk er des Arbeitgerichts er des Schiedsrats d	i	rungen oder	
Wahrnehmung des Wahrnehmung des Wahrnehmung des des Obersten Rats Gerichtsvorladung	Mandats als Mitglie Mandats als Mitglie Mandats als Beisitz Mandats als Beisitz	ed des Betriebsrats ed der Arbeitnehmerk er des Arbeitgerichts er des Schiedsrats d	i	rungen oder	
Wahrnehmung des Wahrnehmung des Wahrnehmung des des Obersten Rats	Mandats als Mitglie Mandats als Mitglie Mandats als Beisitz Mandats als Beisitz	ed des Betriebsrats ed der Arbeitnehmerk er des Arbeitgerichts er des Schiedsrats d	i	rungen oder	
Wahrnehmung des Wahrnehmung des Wahrnehmung des des Obersten Rats Gerichtsvorladung	Mandats als Mitglie Mandats als Mitglie Mandats als Beisitz Mandats als Beisitz	ed des Betriebsrats ed der Arbeitnehmerk er des Arbeitgerichts er des Schiedsrats d	i	rungen oder	
Wahrnehmung des Wahrnehmung des Wahrnehmung des des Obersten Rats Gerichtsvorladung Sonstiges:	Mandats als Mitglie Mandats als Mitglie Mandats als Beisitz Mandats als Beisitz der Sozialversicher	ed des Betriebsrats ed der Arbeitnehmerk er des Arbeitgerichts er des Schiedsrats d	s er Sozialversiche	rungen oder	
Wahrnehmung des Wahrnehmung des Wahrnehmung des des Obersten Rats Gerichtsvorladung Sonstiges:	Mandats als Mitglie Mandats als Mitglie Mandats als Beisitz Mandats als Beisitz der Sozialversicher	ed des Betriebsrats ed der Arbeitnehmerk er des Arbeitgerichts er des Schiedsrats d ungen	s er Sozialversiche	rungen oder	
Wahrnehmung des Wahrnehmung des Wahrnehmung des des Obersten Rats Gerichtsvorladung Sonstiges:	Mandats als Mitglie Mandats als Mitglie Mandats als Beisitz Mandats als Beisitz der Sozialversicher	ed des Betriebsrats ed der Arbeitnehmerk er des Arbeitgerichts er des Schiedsrats d ungen	s er Sozialversiche	rungen oder	
Wahrnehmung des Wahrnehmung des Wahrnehmung des des Obersten Rats Gerichtsvorladung Sonstiges:	Mandats als Mitglie Mandats als Mitglie Mandats als Beisitz Mandats als Beisitz der Sozialversicher den	d des Betriebsrats d der Arbeitnehmerk er des Arbeitgerichts er des Schiedsrats d ungen	s er Sozialversiche	_	
Wahrnehmung des Wahrnehmung des Wahrnehmung des des Obersten Rats Gerichtsvorladung Sonstiges:	Mandats als Mitglie Mandats als Mitglie Mandats als Beisitz Mandats als Beisitz der Sozialversicher den	d des Betriebsrats d der Arbeitnehmerk er des Arbeitgerichts er des Schiedsrats d ungen Abgelehnt am	s er Sozialversiche		
Wahrnehmung des Wahrnehmung des Wahrnehmung des des Obersten Rats Gerichtsvorladung Sonstiges:	Mandats als Mitglie Mandats als Mitglie Mandats als Beisitz Mandats als Beisitz der Sozialversicher den	d des Betriebsrats d der Arbeitnehmerk er des Arbeitgerichts er des Schiedsrats d ungen Abgelehnt am	s er Sozialversiche	_	
Wahrnehmung des Wahrnehmung des Wahrnehmung des des Obersten Rats Gerichtsvorladung Sonstiges:	Mandats als Mitglie Mandats als Mitglie Mandats als Beisitz Mandats als Beisitz der Sozialversicher den	d des Betriebsrats d der Arbeitnehmerk er des Arbeitgerichts er des Schiedsrats d ungen Abgelehnt am	s er Sozialversiche		
Wahrnehmung des Wahrnehmung des Wahrnehmung des des Obersten Rats Gerichtsvorladung Sonstiges:	Mandats als Mitglie Mandats als Mitglie Mandats als Beisitz Mandats als Beisitz der Sozialversicher den	Abgelehnt am	er Sozialversiche		
Wahrnehmung des Wahrnehmung des Wahrnehmung des des Obersten Rats Gerichtsvorladung Sonstiges: Unterschrift des Arbeitne	Mandats als Mitglie Mandats als Mitglie Mandats als Beisitz Mandats als Beisitz der Sozialversicher den	Abgelehnt am	er Sozialversiche		

a oder einer anderen Berufskammer (geben Sie an welcher).





DER AUSSERORDENTLICHE URLAUB



Frage 22

Welche familiären Ereignisse berechtigen zu außerordentlichem Urlaub?

Familiëna Fusionia	Da	Übernahme der	
Familiäres Ereignis	bis zum 31.12.2017	seit dem 1.1.2018	Vergütung
Musterung	1 Tag	abgeschafft	Arbeitgeber
Geburt eines Kindes	2 Tage	10 Tage ¹²	Arbeitgeber: 2 Tage Staat: 8 Tage
Adoption eines Kindes unter 16 Jahren ¹³	2 Tage	10 Tage ¹²	Arbeitgeber: 2 Tage Staat: 8 Tage
Heirat	6 Tage	3 Tage	Arbeitgeber
Lebenspartnerschaft	6 Tage	1 Tag	Arbeitgeber
Heirat eines Kindes	2 Tage	1 Tag	Arbeitgeber
Lebenspartnerschaft eines Kindes	2 Tage	abgeschafft	Arbeitgeber
Wohnsitzwechsel	2 Tage	2 Tage innerhalb einer Re- ferenzperiode von 3 Jahren bei demselben Arbeitgeber, außer bei Umzug aus profes- sionellen Gründen	Arbeitgeber
Tod des Ehe-/Lebenspart- ners oder eines Verwandten 1. Grades ¹⁴ des Arbeit- nehmers oder dessen Ehe-/Lebenspartners	3 Tage	3 Tage	Arbeitgeber
Tod eines minderjährigen Kindes	3 Tage	5 Tage	Arbeitgeber
Tod eines Verwandten 2. Grades ¹⁵ des Arbeit- nehmers oder dessen Ehe-/Lebenspartners	1 Tag	1 Tag	Arbeitgeber

Frage 23

Was ist unter Verwandten 1. Grades bzw. 2. Grades zu verstehen?

Zu "Verwandten 1. Grades" zählen die Mutter, der Vater, die Tochter und der Sohn des Arbeitnehmers oder seines Ehepartners/Lebenspartners.

Zu "Verwandten 2. Grades" zählen die Großmutter, der Großvater, die Enkelin, der Enkel, der Bruder und die Schwester des Arbeitnehmers oder seines Ehepartners/Lebenspartners.

Frage 24

Ist der außerordentliche Urlaub übertragbar?

Was den Zeitpunkt der Inanspruchnahme des außerordentlichen Urlaubs betrifft, so muss der Arbeitnehmer diesen zu dem Zeitpunkt in Anspruch nehmen, an dem das familiäre Ereignis stattfindet.

In anderen Worten: Wenn ein Arbeitnehmer im Januar umzieht, kann er seine 2 außerordentlichen Urlaubstage vorbehaltlich einer gegenteiligen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber nicht im Juli in Anspruch nehmen.

- 12 Für weitere Elnzelheiten, siehe Frage 30.
- 13 Für den Elternteil, der keinen Anspruch auf Adoptionsurlaub hat.
- 14 Mutter, Vater, Tochter, Sohn.
- 15 Großmutter, Großvater, Enkelin, Enkel, Schwester, Bruder.

Der außerordentliche Urlaub

Überdies ist es nicht möglich, die außerordentlichen Urlaubstage auf den Erholungsurlaub zu übertragen. So kann ein Arbeitnehmer, der im Februar heiratet und dessen Erholungsurlaub für Juli vorgesehen ist, letzteren Urlaub vorbehaltlich einer gegenteiligen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, nicht mithilfe der 6 außerordentlichen Urlaubstage verlängern.

Lediglich der 10-tägige Urlaub im Falle der Geburt oder der Adoption eines Kindes kann aufgeteilt werden, sofern der Arbeitgeber damit einverstanden ist und vorbehaltlich der Einhaltung bestimmter Bedingungen (siehe Frage 30). Der 10-tägige Urlaub muss innerhalb einer Frist von 2 Monaten nach der Geburt oder Aufnahme des Kindes in Anspruch genommen werden.

Laut Gesetz wird ein außerordentlicher Urlaub verschoben, wenn er auf einen der nachstehend angegebenen Tage fällt:

- auf einen Sonntag;
- · auf einen gesetzlichen Feiertag;
- auf einen arbeitsfreien Werktag (z.B. samstags für Personen, die von montags bis freitags arbeiten);
- auf einen Tag Freizeitausgleich (z.B. ein als Ausgleich für Sonntagsarbeit gewährter Urlaubstag).

In diesen Fällen wird der außerordentliche Urlaub auf den ersten auf das familiäre Ereignis folgenden Werktag verschoben.

Frage 25

Kann ein erst kürzlich eingestellter Arbeitnehmer vor Ende der Dreimonatsfrist außerordentlichen Urlaub nehmen?

Grundsätzlich müssen die von einem Arbeitgeber neu eingestellten Arbeitnehmer vorbehaltlich einer gegenteiligen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber 3 Monate warten, bevor sie Urlaubstage in Anspruch nehmen dürfen.

Diese Wartezeit gilt jedoch nicht, wenn es sich um außerordentlichen Urlaub handelt. Im Falle eines familiären Ereignisses kann der Arbeitnehmer selbst dann umgehend außerordentlichen Urlaub erhalten, wenn er seit weniger als 3 Monaten bei seinem Arbeitgeber beschäftigt ist.

Frage 26

Wie oft kann ein außerordentlicher Urlaub aufgrund von Umzug in Anspruch genommen werden?

Vor dem 31. Dezember 2017 konnten die Arbeitnehmer einen außerordentlichen Urlaub so oft in Anspruch nehmen, wie sie im Laufe des Jahres umgezogen sind.

Die Dauer des im Umzugsfall gewährten Urlaubs bleibt auf 2 Tage festgesetzt. Jedoch wird seit dem 1. Januar 2018, dieser Urlaub nur alle 3 Jahre gewährt, es sei denn, der Arbeitnehmer muss aus beruflichen Gründen umziehen. Der Bezugszeitraum von 3 Jahren beschränkt sich jedoch auf denselben Arbeitgeber. Dieser Anspruch entsteht bei jedem Arbeitgeber neu, ohne Berücksichtigung einer eventuellen Inanspruchnahme dieser Urlaubstage bei einem früheren Arbeitgeber.

Dabei muss es sich jedoch stets um einen offiziellen Wohnsitzwechsel handeln, d.h., die verwaltungstechnischen Formvorschriften bei der Gemeinde müssen erfüllt sein (Auszugserklärung, Einzugserklärung usw.).

Frage 27

Kann man einen außerordentlicher Urlaub nachholen, wenn das familiäre Ereignis während einer Krankheitszeit stattfindet?

Nein, wenn ein familiäres Ereignis in einen Zeitraum fällt, in dem der Arbeitnehmer krankgeschrieben ist, verfällt der außerordentliche Urlaub. Er kann nicht nachträglich in Anspruch genommen werden.

Frage 28

Muss der Arbeitgeber außerordentlichen Urlaub gewähren, wenn das familiäre Ereignis innerhalb des Zeitraums eines Erholungsurlaubs stattfindet?

Ja, wenn ein familiäres Ereignis innerhalb des Zeitraums des Erholungsurlaubs stattfindet, wird Letzterer für die Dauer des außerordentlichen Urlaubs unterbrochen.

Frage 29

Wer zahlt den außerordentlicher Urlaub?

Die außerordentlichen Urlaubstage werden vom Arbeitgeber gemäß der auf den Erholungsurlaub anwendbaren Berechnungsmethode gezahlt.

Was den Urlaub im Zusammenhang mit der Geburt oder Adoption eines Kindes betrifft, so werden dem Arbeitgeber die 8 letzten Tage vom Ministerium für Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft erstattet.

Der für die Erstattung berücksichtigte Lohn ist auf den 5-fachen sozialen Mindestlohn für ungelernte Arbeitnehmer beschränkt.

Der Arbeitgeber muss die Erstattung innerhalb einer Frist von 5 Monaten nach der Geburt/Aufnahme des Kindes beantragen.

Frage 30

Welchen Bedingungen unterliegt die Inanspruchnahme des 10-tägigen Urlaubs im Falle der Geburt oder Adoption eines Kindes?

Der Anspruch auf den 10-tägigen Urlaub erfordert die Einhaltung einer Vorankündigungsfrist von 2 Monaten.

Der Arbeitgeber muss mit einer Vorankündigungsfrist von 2 Monaten über die voraussichtlichen Daten in Kenntnis gesetzt werden, zu denen der Arbeitnehmer die Inanspruchnahme dieses Urlaubs beabsichtigt. Dieser schriftlichen Inkenntnissetzung ist eine Kopie des ärztlichen Attests beizufügen, das das vermutliche Entbindungsdatum bescheinigt, oder ein Nachweis über das voraussichtliche Aufnahmedatum des Kindes unter 16 Jahren im Hinblick auf dessen Adoption.

Arbeitgeber, die damit einverstanden sind, trotz der Nichteinhaltung der Vorankündigungsfrist von 2 Monaten seitens des Arbeitnehmers einen Vaterschaftsurlaub von über 2 Tagen zu gewähren, haben Anspruch auf die Erstattung der für die die Mindestanzahl von 2 Tagen überschreitendem Urlaubstage im Voraus entrichteten Löhne.

Der 10-tägige Urlaub ist innerhalb einer Frist von 2 Monaten nach der Geburt oder der Aufnahme des Kindes in Anspruch zu nehmen.

Der Urlaub kann mit Einverständnis des Arbeitgebers aufgeteilt werden. Sofern die betrieblichen Erfordernisse dem nicht entgegenstehen, wird er grundsätzlich nach Wunsch des Arbeitnehmers festgesetzt.

In Ermangelung eines Einvernehmens zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber, ist der 10-tägige Urlaub auf einmal und unmittelbar nach der Geburt oder Aufnahme des Kindes in Anspruch zu nehmen.

Frage 31

Wie können durch eingetragene Partnerschaft verbundene Arbeitnehmer außerordentlichen Urlaub in Anspruch nehmen?

In der Praxis müssen die betroffenen Arbeitnehmer den Arbeitgeber im Voraus über das Datum des Eingehens der Partnerschaft vor dem Standesbeamten in Kenntnis setzen.

Das Gesetz sieht keine Frist vor, innerhalb der die Arbeitnehmer den Arbeitgeber in Kenntnis setzen müssen, doch die Arbeitnehmer sind dazu verpflichtet, ihren Arbeitgeber rechtzeitig zu informieren.

Der außerordentliche Urlaub ist zum Zeitpunkt des Ereignisses in Anspruch zu nehmen, d.h. zum Zeitpunkt des Eingehens der Partnerschaft in der Gemeinde.

Für die Gewährung des außerordentlichen Urlaubs aufgrund des Eingehens einer Partnerschaft ist ausschließlich die seitens der Generalstaatsanwaltschaft ausgestellte Bescheinigung der Eintragung in das Personenstandsregister maßgeblich.

Diese Bescheinigung ist dem Arbeitgeber auszuhändigen, damit dieser die Übereinstimmung des Urlaubs mit dem zu diesem berechtigenden Ereignis überprüfen kann.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die eingetragene Partnerschaft erst ab ihrer Eintragung in das Personenstandsregister Dritten gegenüber wirksam ist, obgleich sie zwischen den Parteien ab dem Erhalt der Erklärung vom Standesbeamten in Kraft tritt.

Frage 32

Haben Arbeitnehmer, die durch eine nach ausländischem Recht eingegangene Partnerschaft verbundenen sind, ebenfalls Anspruch auf außerordentlichen Urlaub?

Arbeitnehmer und insbesondere Grenzgänger, die durch eine nach ausländischem Recht eingegangene Partnerschaft verbunden sind, haben Anspruch auf 1 Tag außerordentlichen Urlaub. Sie müssen sich jedoch dem Verfahren zur Anerkennung der in ihrem Wohnsitzland eingegangenen Partnerschaft unterziehen.

Partner, die ihre Partnerschaft im Ausland eingetragen haben, können bei der Generalstaatsanwaltschaft einen Antrag auf Eintragung in das Personenstandsregister stellen.

Frage 33

Haben Teilzeitbeschäftigte Anspruch auf dieselbe Anzahl an außerordentlichen Urlaubstagen?

Wenngleich es zulässig ist, dass der Erholungsurlaub in Abhängigkeit von der Arbeitsdauer des Teilzeitbeschäftigten anteilig berechnet und folglich in Stunden gezählt wird, trifft dies auf den außerordentlichen Urlaub nicht zu.

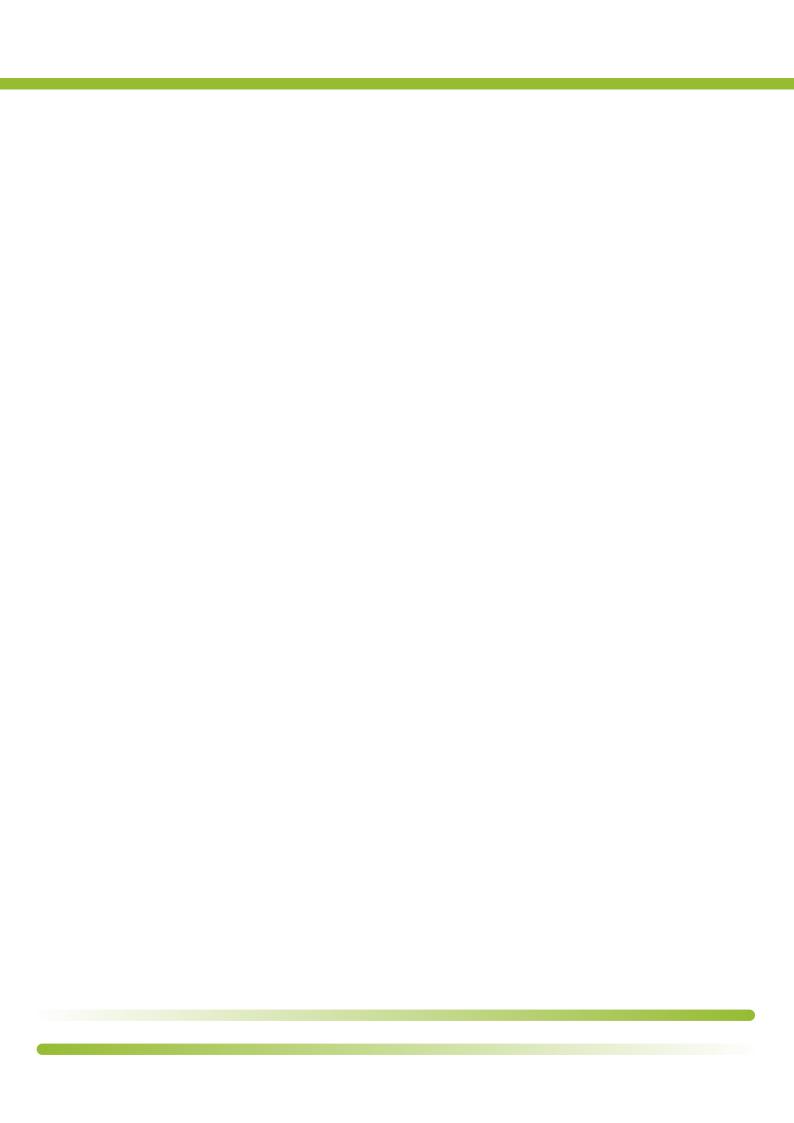
Der außerordentliche Urlaub wird in Tagen und nicht in Stunden gezählt. In Abhängigkeit von dem Tag, an dem der Arbeitnehmer den außerordentlichen Urlaub in Anspruch nehmen möchte, weist dieser Urlaub die Anzahl an Stunden auf, die der Arbeitnehmer am betreffenden Tag hätte arbeiten müssen. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Arbeitnehmer 4 oder 8 Stunden arbeitet, da ein ganzer Tag berechnet wird.

Wenn ein außerordentlicher Urlaubstag auf einen für den Arbeitnehmer arbeitsfreien Werktag fällt, so ist er auf den ersten auf das Ereignis oder das Ende des außerordentlichen Urlaubs folgenden Werktag zu verschieben.

Somit hat der auf Grundlage seines Arbeitsvertrags oder auf Grundlage eines Teilzeitelternurlaubs Teilzeitbeschäftigte ebenfalls Anspruch auf 10 Tage Vaterschaftsurlaub, dessen für die Erstattung berücksichtigte normale Arbeitsdauer jedoch variieren kann.

URLAUBSANTRAG

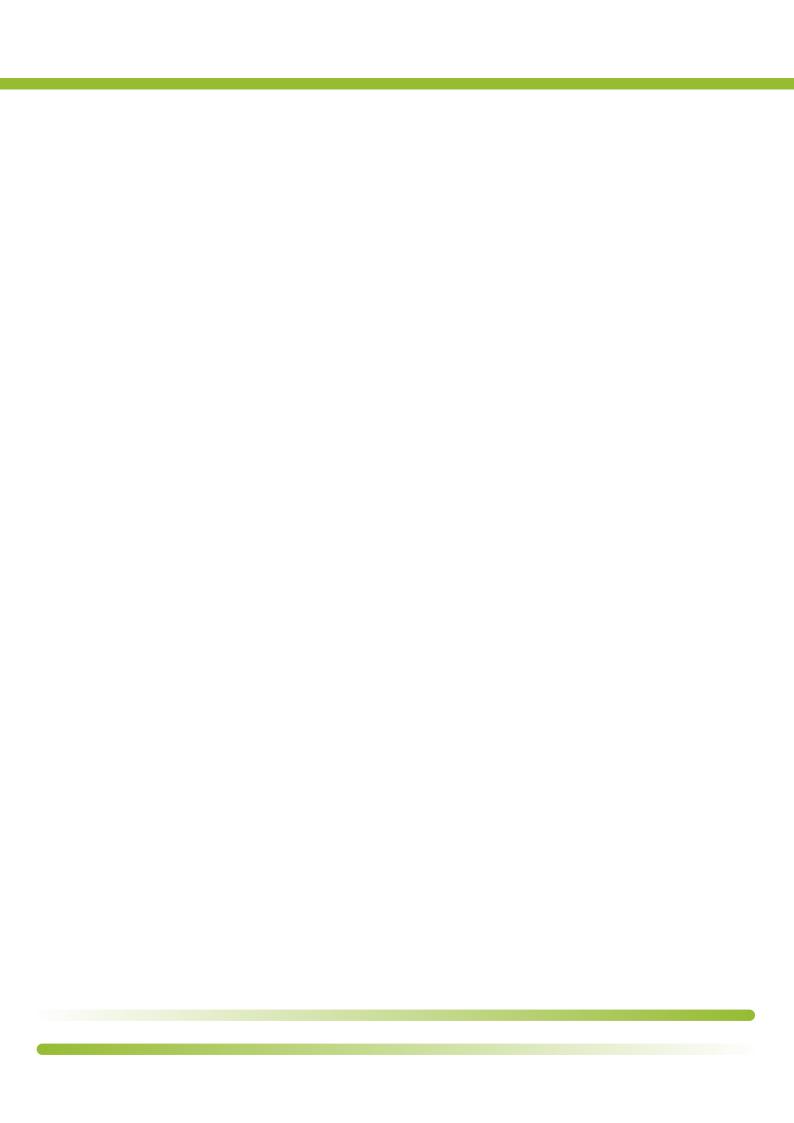
Name		
Vorname(n)		
Abteilung		
Tätigkeit		
beantragt	Tage Urlaub	
vom	bis	
	ART DES URLAUBS	
	Jährlicher Erholungsurlaub Außerordentlicher Urlaub Art des Ereignisses:	
	Jährlicher Erholungsurlaub Außerordentlicher Urlaub	
VOM ARBEITNEHMER	Jährlicher Erholungsurlaub Außerordentlicher Urlaub Art des Ereignisses: Sonstiger Urlaub:	
VOM ARBEITNEHMER	Jährlicher Erholungsurlaub Außerordentlicher Urlaub Art des Ereignisses: Sonstiger Urlaub:	
	Jährlicher Erholungsurlaub Außerordentlicher Urlaub Art des Ereignisses: Sonstiger Urlaub: AUSZUFÜLLEN	
Unterschrift des Arbe	Jährlicher Erholungsurlaub Außerordentlicher Urlaub Art des Ereignisses: Sonstiger Urlaub: AUSZUFÜLLEN , den	
	Jährlicher Erholungsurlaub Außerordentlicher Urlaub Art des Ereignisses: Sonstiger Urlaub: AUSZUFÜLLEN , den itnehmers CHEN AUSZUFÜLLEN	





DER URLAUB IM ZUSAMMEN-HANG MIT DER FAMILIÄREN SITUATION

- 1 Der Mutterschaftsurlauh
- 2. Der Adoptionsurlaub
- 3. Der Vaterschaftsurlaub
- 4. Der Elternurlaub
- 5. Der Urlaub aus familiären Gründen
- 6. Der Urlaub zur Sterbebegleitung





1 DER MUTTERSCHAFTSURLAUB

Frage 34

Wer hat Anspruch auf den Mutterschaftsurlaub und wie lange dauert er?

Eine schwangere Frau darf sowohl innerhalb der dem geplanten Entbindungsdatum vorausgehenden 8 Wochen (pränataler Urlaub) als auch innerhalb der auf die Entbindung folgenden 12 Wochen (postnataler Urlaub) nicht beschäftigt sein.

Diese beiden Zeiträume werden gemeinhin als "Mutterschaftsurlaub" bezeichnet.

Vor dem 31. Dezember 2017 konnte der postnatale Urlaub bei Frühgeburten (vor der 37. Schwangerschaftswoche) und Mehrlingsgeburten sowie für stillende Mütter um 4 zusätzliche Wochen verlängert werden.

Seit dem 1. Januar 2018 gewährt das Gesetz eine verallgemeinerte Verlängerung des postnatalen Mutterschaftsurlaubs von 8 auf 12 Wochen, ganz unabhängig davon, ob es sich dabei um stillende Mütter, Frühgeburten oder Mehrlingsgeburten handelt.

Damit die schwangere Frau während ihres Mutterschaftsurlaubs Mutterschaftsgeld beziehen kann, muss sie in den 12 Monaten vor ihrem Mutterschaftsurlaub mindestens 6 Monate lang in der luxemburgischen Sozialversicherung pflichtversichert gewesen sein.

Frage 35

Verfällt der pränatale Mutterschaftsurlaub teilweise, wenn die Geburt vor dem errechneten Termin stattfindet?

Findet die Geburt vor dem laut ärztlicher Schwangerschaftsbescheinigung errechneten Termin statt, verfällt der verbleibende Teil des pränatalen Urlaubs dennoch nicht.

Der postnatale Urlaub wird einfach um diese Tage verlängert.

Frage 36

Was passiert, wenn die Geburt nach dem errechneten Termin stattfindet?

In diesem Fall wird der pränatale Urlaub bis zum Geburtstermin verlängert und der postnatale Urlaub wird trotzdem nicht gekürzt. Maximal kann der Mutterschaftsurlaub aber nur 20 Wochen dauern.

Frage 37

Wann muss eine schwangere Frau den Arbeitgeber von ihrer Schwangerschaft in Kenntnis setzen?

Um Anspruch auf die gesetzlich vorgesehenen Vergünstigungen und Schutzmaßnahmen zu haben, muss eine schwangere Frau ihren Arbeitgeber durch die per Einschreiben erfolgende Übermittlung ihrer ärztlichen Schwangerschaftsbescheinigung oder deren persönliche Übergabe gegen Unterzeichnung einer Kopie, über ihre Schwangerschaft in Kenntnis setzen.

Das Gesetz enthält jedoch keine Angaben in Bezug auf den Zeitpunkt der Vorlage der ärztlichen Bescheinigung. Folglich kann diese sowohl zu Beginn als auch zu einem fortgeschritteneren Zeitpunkt der Schwangerschaft erfolgen.

Im Allgemeinen wird empfohlen, dem Arbeitgeber die Bescheinigung so früh wie möglich zu übergeben, um den Schutzmechanismus so schnell wie möglich auszulösen.

Wird der schwangeren Frau jedoch vor der Vorlage ihrer Schwangerschaftsbescheinigung gekündigt, so kann sie diese binnen 8 Tagen vorlegen und verfügt parallel dazu über eine Frist von 15 Tagen, um vor Gericht die Nichtigerklärung ihrer Kündigung zu beantragen.



Frage 38

Dürfen schwangere Frauen während der Arbeitsstunden ihren Arzt aufsuchen?

Schwangere Frauen haben Anspruch auf eine Arbeitsfreistellung, um die nachstehend angegebenen Untersuchungen vornehmen zu lassen, sofern diese während der Arbeitszeit erfolgen müssen:

- Zahnärztliche Untersuchung: spätestens vor Ablauf des 5. Schwangerschaftsmonats;
- 1. ärztliche Untersuchung: vor Ablauf des 3. Schwangerschaftsmonats;
- 2. ärztliche Untersuchung: spätestens in der 2. Hälfte des 4. Schwangerschaftsmonats;
- 3. ärztliche Untersuchung: im Laufe des 6. Schwangerschaftsmonats;
- 4. ärztliche Untersuchung: in der 1. Hälfte des 8. Schwangerschaftsmonats;
- 5. ärztliche Untersuchung: in der 1. Hälfte des 9. Schwangerschaftsmonats.

Diese Freistellung gilt als Arbeitszeit und berechtigt zum Erhalt des normalen Lohns.

Frage 39

Kann sich die Schwangerschaft auf die Probezeit auswirken?

Wenn die für eine unbefristete Dauer angestellte Arbeitnehmerin während der Probezeit schwanger wird, so wird diese ab dem Datum der Aushändigung der ärztlichen Schwangerschaftsbescheinigung an den Arbeitgeber unterbrochen.

Die Arbeitnehmerin arbeitet normal weiter bis zum Beginn ihres Mutterschaftsurlaubs, ohne dass diese Arbeit als Probearbeit angesehen werden kann.

Die restliche Probezeit läuft erst wieder nach Ablauf eines Zeitraums von 12 Wochen nach der Entbindung an.

Es sei darauf hingewiesen, dass diese Unterbrechung ausschließlich für die im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrags vorgesehene Probezeit gilt.

Frage 40

Hat die Schwangerschaft einen Einfluss auf einen befristeten Arbeitsvertrag?

Der befristete Arbeitsvertrag einer Arbeitnehmerin wird aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht ausgesetzt. Der befristete Arbeitsvertrag endet am ursprünglich vereinbarten Datum.

Frage 41

Entsteht im Mutterschaftsurlaub ein Anspruch auf Erholungsurlaub?

Ja, der Mutterschaftsurlaub ist der Arbeitszeit gleichgestellt und begründet somit einen Urlaubsanspruch.

Außerdem kann der zu Beginn des Mutterschaftsurlaubs noch nicht in Anspruch genommene Jahresurlaub laut Gesetz innerhalb der gesetzlichen Fristen vorgetragen werden, d.h. in Abhängigkeit vom Datum, an dem die Arbeitnehmerin ihre Arbeit wieder aufnimmt, im Prinzip bis zum 31. März bzw. bis zum 31. Dezember.

Frage 42

Wird die Betriebszugehörigkeit einer Arbeitnehmerin durch den Mutterschaftsurlaub unterbrochen?

Nein, die Betriebszugehörigkeit läuft während des Mutterschaftsurlaubs weiter.

Das Gesetz legt sogar ausdrücklich fest, dass die Zeit des Mutterschaftsurlaubs für die Feststellung von Ansprüchen der Arbeitnehmerin aufgrund der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit (z.B. in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit entrichtete Prämien, Gratifikationen oder 13. Monatslohn) angerechnet wird.

Die Arbeitnehmerin behält außerdem alle Vergünstigungen, die sie bis zum Mutterschaftsurlaub erworben hatte und erhält alle Verbesserungen ihrer Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätte.



Frage 43

Welche Bezahlung erhält eine Arbeitnehmerin im Mutterschaftsurlaub?

Im Mutterschaftsurlaub erhält die Arbeitnehmerin ihren Lohn nicht vom Arbeitgeber, sondern von der Nationalen Gesundheitskasse (CNS). Sie erhält ein Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes, das grundsätzlich dem vorher bezogenen Arbeitslohn entspricht, jedoch auf den 5-fachen sozialen Mindestlohn, also auf 10.448,75 € brutto im Monat (Index: 814,40), begrenzt ist.

Um Anspruch auf das Mutterschaftsgeld zu haben, muss die Arbeitnehmerin in den 12 Monaten vor dem Mutterschaftsurlaub mindestens 6 Monate bei der luxemburgischen Sozialversicherung versichert gewesen sein.

Das Mutterschaftsgeld kann nicht gleichzeitig mit Krankengeld oder einem anderen beruflichen Einkommen bezogen werden.

Frage 44

Kann eine Arbeitnehmerin im Mutterschaftsurlaub entlassen werden?

Die Antwort auf diese Frage lautet "nein", da es dem Arbeitgeber untersagt ist:

- der Schwangeren ab dem Datum der Aushändigung der Schwangerschaftsbescheinigung an ihren Arbeitgeber;
- der Wöchnerin während der zwölf auf die Entbindung folgenden Wochen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zuzustellen.

Binnen der 15 auf die Kündigung folgenden Tagen kann die Arbeitnehmerin im Mutterschaftsurlaub durch formlosen Antrag beim Präsidenten des Arbeitsgerichts, der im Eilverfahren entscheidet, die Nichtigkeit der Kündigung feststellen und den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses anordnen lassen.

An dieser Stelle sei daran erinnert, dass die Arbeitnehmerin, die ihren Kündigungsschutz durch die Aushändigung einer ärztlichen Schwangerschaftsbescheinigung noch nicht ausgelöst hat, nach der Zustellung ihrer Kündigung über eine Frist von 8 Tagen zur Aushändigung einer ärztlichen Schwangerschaftsbescheinigung verfügt. Die im vorstehenden Absatz genannte 15-tägige Frist, während der sie die Nichtigerklärung ihrer Kündigung beantragen kann, läuft dabei weiter.

Frage 45

Welche Schritte sind bei der nationalen Gesundheitskasse (CNS) zu ergreifen?

Die Arbeitnehmerin muss der CNS eine ärztliche Bescheinigung mit Angabe des voraussichtlichen Entbindungstermins übermitteln. Diese Bescheinigung muss innerhalb der 12 letzten Schwangerschaftswochen erstellt werden

Nach der Entbindung ist der CNS darüber hinaus eine Kopie der Geburtsurkunde des Neugeborenen zu übermitteln

Postanschrift der CNS: Caisse nationale de santé - Nationale Gesundheitskasse

Abteilung: Geldleistungen L-2979 LUXEMBURG

Frage 46

Muss die Arbeitnehmerin im Falle der Kündigung am Ende des Mutterschaftsurlaubs eine Kündigungsfrist einhalten?

Eine Arbeitnehmerin, die bei Ablauf des Mutterschaftsurlaubs die Arbeit nicht mehr aufnehmen möchte, um sich um ihr Kind zu kümmern, kann ihrem Arbeitgeber ohne Angabe einer Kündigungsfrist kündigen.

Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass die Kündigung ohne Kündigungsfrist ausschließlich Frauen vorbehalten ist, die beschließen, ihre Arbeit aufzugeben, um sich ausschließlich der Erziehung ihres Kindes zu widmen. Sie ist nicht möglich für Frauen, die am Ende ihres Mutterschaftsurlaubs den Arbeitgeber wechseln möchten.

Frage 47

Kann eine Arbeitnehmerin, die nach ihrem Mutterschaftsurlaub gekündigt hat, ihre Wiedereingliederung in das Unternehmen beantragen?

Die Arbeitnehmerin, die ihren Arbeitsplatz nach dem Ende ihres Mutterschaftsurlaubs aufgibt, um sich ausschließlich der Erziehung ihres Kindes zu widmen, hat Anspruch auf bevorzugte Wiedereinstellung.

Das heißt, dass sie ihren Arbeitgeber über einen Zeitraum von einem Jahr nach dem Ende ihres Mutterschaftsurlaubs mittels eines per Einschreiben mit Rückschein übermittelten Antrags auf Wiedereinstellung um ihre bevorzugte Wiedereinstellung bitten kann.

Der Arbeitgeber ist über einen Zeitraum von einem Jahr nach dem betreffenden Antrag somit dazu verpflichtet, sie zu informieren, wenn er ein Einstellungsverfahren für einen neu geschaffenen oder einen freigewordenen Arbeitsplatz einleitet, für den sie die erforderliche Qualifikation besitzt.

Die nachfolgenden Angebote des Arbeitgebers sowie die Ablehnungen der besagten Angebote durch die Arbeitnehmerin müssen ebenfalls per Einschreiben mit Rückschein übermittelt werden.

DOCH ACHTUNG: Für die Arbeitnehmerin besteht keinerlei Garantie, dass sie wieder von ihrem Arbeitgeber übernommen wird. Es handelt sich also weder um eine Wiedereinstellungsgarantie noch um unbezahlten Urlaub.

Sofern die Arbeitnehmerin tatsächlich wiedereingestellt wird, gewährleistet das Gesetz ihr sämtliche Vergünstigungen, die ihr zum Zeitpunkt des Verlassens des Unternehmens zustanden.

UNTERRICHTUNG DES ARBEITGEBERS ÜBER DIE SCHWANGERSCHAFT

(Name und Anschrift der Arbeitnehmerin)	
	(Name und Anschrift des Arbeitgebers)
	(Ort und Datum)
PER EINSCHREIBEN	
Betreff: Unterrichtung über meine Schwa	ngerschaft
Sobr goobito From	_ , sehr geehrter Herra
Mit dem vorliegenden Schreiben unterricht	
Im Anhang finden Sie die von meinem Arzilich ausgestellte Bescheinigung.	t gemäß Artikel L.331-2 des Arbeitsgesetzbuches diesbezüg-
Mit freundlichen Grüßen,	
	(Unterschrift)
	Ouelle: www.csl.lu

a Nichtzutreffendes bitte streichen.

ANTRAG AUF ARBEITSFREISTELLUNG

Die Unterzeichnete					
Name _					
Vorname(n) _					
Abteilung _					
Tätigkeit _					
beantragt hiermit F	roistallung van dar	r Arboit			
am	_		Uhr.		
BEGRÜNDUN	G DER ARBE	ITSFREISTE	LLUNG		
Arzttermin					
Schwangerso	chaftsvorsorgeunter	suchungen im Hinb	lick auf die Erlang	ung der Geburtszulage	
	ng des Mandats als F				
	ng des Mandats als N	_			
		Mitglied der Arbeitn Beisitzer des Arbeit			
Wahrnehmur Wahrnehmur	ng des Mandats als E ng des Mandats als E	Beisitzer des Arbeit Beisitzer des Schied	gerichts	ersicherungen oder	
Wahrnehmur Wahrnehmur des Obersten	ng des Mandats als E ng des Mandats als E n Rats der Sozialvers	Beisitzer des Arbeit Beisitzer des Schied	gerichts	ersicherungen oder	
Wahrnehmur Wahrnehmur des Obersten Gerichtsvorla	ng des Mandats als E ng des Mandats als E n Rats der Sozialvers	Beisitzer des Arbeit Beisitzer des Schied	gerichts	rsicherungen oder	
Wahrnehmur Wahrnehmur des Obersten	ng des Mandats als E ng des Mandats als E n Rats der Sozialvers	Beisitzer des Arbeit Beisitzer des Schied	gerichts	rsicherungen oder	
Wahrnehmur Wahrnehmur des Obersten Gerichtsvorla	ng des Mandats als E ng des Mandats als E n Rats der Sozialvers	Beisitzer des Arbeit Beisitzer des Schied	gerichts	ersicherungen oder	
Wahrnehmur Wahrnehmur des Obersten Gerichtsvorla Sonstiges:	ng des Mandats als E ng des Mandats als E n Rats der Sozialvers	Beisitzer des Arbeit Beisitzer des Schied sicherungen	gerichts Israts der Sozialve	ersicherungen oder	
Wahrnehmur Wahrnehmur des Obersten Gerichtsvorla Sonstiges:	ng des Mandats als E ng des Mandats als E n Rats der Sozialvers adung	Beisitzer des Arbeit Beisitzer des Schied sicherungen	gerichts Israts der Sozialve	ersicherungen oder	
Wahrnehmur Wahrnehmur des Obersten Gerichtsvorta Sonstiges:	ng des Mandats als E ng des Mandats als E n Rats der Sozialvers adung	Beisitzer des Arbeit Beisitzer des Schied sicherungen	gerichts Israts der Sozialve	ersicherungen oder	
Wahrnehmur Wahrnehmur des Obersten Gerichtsvorta Sonstiges:	ng des Mandats als E ng des Mandats als E n Rats der Sozialvers adung , den	Beisitzer des Arbeit Beisitzer des Schied sicherungen	gerichts Israts der Sozialve		
Wahrnehmur Wahrnehmur des Obersten Gerichtsvorta Sonstiges:	ng des Mandats als E ng des Mandats als E n Rats der Sozialvers adung , den	Beisitzer des Arbeit Beisitzer des Schied sicherungen	gerichts Israts der Sozialve	ersicherungen oder	
Wahrnehmur Wahrnehmur des Obersten Gerichtsvorta Sonstiges:	ng des Mandats als E ng des Mandats als E n Rats der Sozialvers adung , den	Beisitzer des Arbeite Beisitzer des Schied sicherungen Abgeleh	gerichts Israts der Sozialve		
Wahrnehmur Wahrnehmur des Obersten Gerichtsvorta Sonstiges:	ng des Mandats als E ng des Mandats als E n Rats der Sozialvers adung , den	Beisitzer des Arbeite Beisitzer des Schied sicherungen Abgeleh	gerichts Israts der Sozialve		
Wahrnehmur Wahrnehmur des Obersten Gerichtsvorla Sonstiges: Unterschrift des Art	ng des Mandats als E ng des Mandats als E n Rats der Sozialvers adung , den peitnehmers	Beisitzer des Arbeit Beisitzer des Schied sicherungen Abgeleh Ablehnu	gerichts Israts der Sozialve nt am ngsgründe:		
Wahrnehmur Wahrnehmur des Obersten Gerichtsvorta Sonstiges:	ng des Mandats als E ng des Mandats als E n Rats der Sozialvers adung , den peitnehmers	Beisitzer des Arbeit Beisitzer des Schied sicherungen Abgeleh Ablehnu	gerichts Israts der Sozialve nt am ngsgründe:		

a oder einer anderen Berufskammer (geben Sie an welcher).

ANTRAG AUF BEFREIUNG VON DER NACHTARBEIT

(Name und Anschrift der Arbeitnehr	merin)
	(Name und Anschrift des Arbeitgebers) (Ort und Datum)
PER EINSCHREIBEN	
Betreff: Antrag auf Befreiung von c	der Nachtarbeitt
Sehr geehrte Frau	, sehr geehrter Herra
Hiermit unterbreite ich Ihnen meiner Stillzeit ^a .	n Antrag auf Befreiung von der Nachtarbeit wegen <i>Schwangerschaft/</i>
Der vorliegende Antrag gründet auf	den Artikeln L.333-1 bis L.333-4 des Arbeitsgesetzbuches.
Mit freundlichen Grüßen,	
The Houndaries of about	
	(Unterschrift)
	Unalla: www.ccllin

a Nichtzutreffendes bitte streichen.

BEANTRAGUNG VON STILLPAUSEN

(Name und Anschrift der Arbeitnehmerin)	
	(Name und Anschrift des Arbeitgebers) (Ort und Datum)
PER EINSCHREIBEN	
Betreff: Beantragung von Stillpausen	
Sehr geehrte Frau	_ , sehr geehrter Herra
hiermit beantrage ich Stillpausen, da ich me	ein Kind auch weiterhin stillen werde.
der Nähe meines Arbeitsplatzes zu stillen ^e	ner Stunde vorsieht/da es mir nicht möglich ist, mein Kind in a, möchte ich die beiden Zeiträume von 45 Minuten zu einem ng/Ende a meines Arbeitstages zusammenfassen b.
Der vorliegende Antrag gründet auf Artikel	L.336-3 des Arbeitsgesetzbuches.
Mit freundlichen Grüßen,	
	(Unterschrift)

a Nichtzutreffendes bitte streichen.

b Diese Klausel ist nur hinzuzufügen, wenn die Arbeitnehmerin lediglich eine Pause von einer Stunde während ihres Arbeitstages hat oder wenn es ihr nicht möglich ist, das Kind in der Nähe des Arbeitsplatzes zu stillen und sie die Stillzeit zu einem einzigen Zeitraum von 90 Minuten zusammenfassen möchte.

KÜNDIGUNG DURCH DIE ARBEITNEHMERIN IM ANSCHLUSS AN DEN MUTTERSCHAFTSURLAUB

(Name und Anschrift der Arbeitnehmerin	n)
	(Name und Anschrift des Arbeitgebers) (Ort und Datum)
PER EINSCHREIBEN	
Betreff: Kündigung im Anschluss an me	einen Mutterschaftsurlaub
Sehr geehrte Frau	, sehr geehrter Herra
mit dem vorliegenden Schreiben muss i Mutterschaftsurlaub, der am	ich Ihnen leider mitteilen, dass ich meine Arbeit nach meinem endet, nicht wiederaufzunehmen beabsichtige ^b .
Das vorliegende Schreiben gründet auf A	artikel L.332-4 des Arbeitsgesetzbuches.
Mit freundlichen Grüßen,	
	(Unterschrift)
	Quelle: www.csl.lu

a Nichtzutreffendes bitte streichen.

b Bitte geben Sie das Datum an, an dem Ihr Mutterschaftsurlaub endet.

ANTRAG AUF VORRANGIGE WIEDEREINSTELLUNG

(Name und Anschrift der Arbeitnehmerin)	
	(Name und Anschrift des Arbeitgebers) (Ort und Datum)
PER EINSCHREIBEN	
Betreff: Antrag auf vorrangige Wiedereinste	llung
Sehr geehrte Frau,	sehr geehrter Herra
nach meiner Entscheidung, meine Stelle nac freue ich mich nun, erneut auf Sie zurückzuk	n meinem Mutterschaftsurlaub nicht wiederaufzunehmen, ommen.
Mit dem vorliegenden Schreiben beantrage in des Arbeitsgesetzbuches.	ch offiziell meine Wiedereinstellung gemäß Artikel L.332-4
Ich bitte Sie daher, mich über jede Stelle zu in des kommenden Jahres in ihrem Unternehm	ormieren, die meiner Qualifikation entspricht und während en frei ist oder frei wird.
Mit freundlichen Grüßen,	
	(Unterschrift)
	Quelle: www.ccl.li

a Nichtzutreffendes bitte streichen.

ANFECHTUNG EINER UNWIRKSAMEN KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITGEBER

(Name und Anschrift der Arbeitnehmerin)	
	e und Anschrift des Arbeitgebers) and Datum)
PER EINSCHREIBEN	
Betreff: Unwirksamkeit meiner Kündigung	
Sehr geehrte Frau, sehr geehrter He	erra
hiermit bestätige ich den Erhalt Ihres Schreibens vom	·
Mit dem vorliegenden Schreiben informiere ich Sie jedoch üb beigefügten ärztlichen Attest ersichtlich wird.	per meine Schwangerschaft, wie aus dem
Meine Kündigung ist demnach gemäß Artikel L.337-1(1) des A los.	rbeitsgesetzbuches nichtig und wirkungs-
Das vorliegende Schreiben versteht sich vorbehaltlich aller Re	echte.
Mit freundlichen Grüßen,	
	(Unterschrift)
	Qualle: www.cel.lu

Nichtzutreffendes bitte streichen.

ANTRAG AUF FESTSTELLUNG DER UNWIRKSAMKEIT DER KÜNDIGUNG EINER SCHWANGEREN ARBEITNEHMERIN

An die Präsidentin/den Präsidenten des im Eilverfahren tagenden Arbeitsgerichts mit Wohnsitz in ___ möchte Ihnen nachstehendes mitteilen: Sie ist seit dem ______ d bei ______ e mit Sitz in ______ angestellt f, eingetragen im Handelsregister unter der Nummer _____ 9; Sie hat am ______ein Kündigungsschreiben erhalten. Diese Kündigung ist aufgrund ihrer Schwangerschaft jedoch unwirksam. Sie hat ihren Arbeitgeber durch die per Einschreiben vom ______ erfolgte Übermittlung einer ärztlichen Schwangerschaftsbescheinigung darüber in Kenntnis gesetzt. Der Arbeitgeber verweigert bislang ihre Wiedereingliederung. Demnach ist eine gerichtliche Zwangsmaßnahme einzuleiten. Der vorliegende Antrag gründet auf Artikel L.337-1 des Arbeitsgesetzbuches. Aus diesen Gründen: Ersucht der Antragsteller die Präsidentin/den Präsidenten des Arbeitsgerichts von ____ die Parteien vor dieses Gericht zu laden; mit ausdrücklichem Verweis auf Artikel 80 der Neuen Zivilprozessordnung, wonach für den Fall, dass das verfahrenseinleitende Schriftstück dem Antragsgegner persönlich überreicht wird und dieser nicht erscheint, ein Versäumnisurteil ergeht, gegen das kein Einspruch mehr eingelegt werden kann; und erforderlichenfalls mit Verweis auf Artikel 101 in fine der Neuen Zivilprozessordnung, respektiv auf Artikel 106(2) derselben, in dem es heißt:

"Die Parteien können sich von den nachstehenden Personen unterstützen oder vertreten lassen:

- Einem Rechtsanwalt;
- ihrem Ehegatten oder ihrem Lebenspartner im Sinne des abgeänderten Gesetzes vom 9. Juli 2004 über die Rechtswirkungen bestimmter Lebenspartnerschaften;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in direkter Linie;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in der Seitenlinie bis einschließlich 3. Grades;
- Personen, die ausschließlich ihnen persönlich oder ihrem Unternehmen zu Diensten stehen.

rersonen, die aussenheisten innen personnen daer inne	on onternemment za biensten stenen.
(Sofern es sich bei dem Vertreter nicht um einen Rechtsanwal vorweisen können.)"	lt handelt, muss er eine Sondervollmacht
um gegebenenfalls zwischen den Streitparteien zu vermitteln, gegenüber dem Antragsteller erfolgten Kündigung/Vorladung und dessen Weiterbeschäftigung oder gegebenenfalls Wiedere aus Artikel L.124-12 Absatz (4) mit sofortiger Wirkung und un Euroh für jeden Tag des Verzugs anzuordnen;	zum Kündigungsgespräch festzustellen, eingliederung gemäß den Bestimmungen
und den vorgenannten Arbeitgeber darüber hinaus auf Grund zessordnung zu der an den Antragsteller erfolgenden Entric Höhe von Euro zu verurteilen, da es ungerecht v Rechtssache verursachten Verfahrenskosten nicht enthaltener	chtung einer Verfahrensentschädigung in wäre, ihm die in den durch die vorliegende
den vorgenannten Arbeitgeber zur Übernahme der gesamten verurteilen;	Kosten und Auslagen des Verfahrens zu
in Anwendung von Artikel 337-1 des Arbeitsgesetzbuches die den Verfügung anzuordnen, ungeachtet einer Berufung oder e ohne Kaution;	
dem Antragsteller alle weiteren Rechtsmittelgründe, Rechtsa vorzubehalten.	nsprüche, Forderungen und Handlungen
Verzeichnis der zur Unterstützung des Antrags eingereichten D fe des Verfahrens einzureichender Dokumente):	okumente (vorbehaltlich weiterer, im Lau-
 Kopie des Kündigungsschreibens; 	
 Kopie der Schwangerschaftsbescheinigung; 	
Kopie des an den Arbeitgeber übermittelten Einschreib	ens.
(Wohnort) ^j , den	
Hochachtungsvoll,	
	(Unterschrift)

Quelle: www.csl.lu

Der Arbeitsort des Arbeitnehmers entscheidet über die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts (Luxemburg, Diekirch oder Esch/Alzette). Weitere Informationen unter www.justice.public.lu. Namen und Vornamen angeben. Beruf angeben. Datum des Unternehmenseintritts angeben. Arbeitgeber wie folgt angeben: Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung _ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihre(n) derzeit amtierenden Geschäftsführer Aktiengesellschaft (AG) Die Aktiengesellschaft_ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihren derzeit amtierenden Verwaltungsrat/Vorstand <u>Selbstständiger Gewerbetreibender oder Unternehmer</u> (Namen und Vornamen angeben), Betreiber der Firma mit der Bezeichnung Herr/Frau ___ (Firmenbezeichnung angeben) Nicht-Gewerbetreibender (Namen und Vornamen /Bezeichnung der Organisation angeben), vertreten durch (gesetzlichen Vertreter angeben) Den im Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers angegebenen Geschäftssitz des Arbeitgebers angeben. Betrifft ausschließlich Handelsgesellschaften und selbstständige Gewerbetreibende: Handelsregisternummer angeben. g Es empfiehlt sich, die Handelsregisternummer beim zuständigen Handelsregister (Luxemburg oder Diekirch, je nach Anschrift des Betriebs) zu überprüfen. Einen Betrag angeben oder den Präsidenten des Arbeitsgerichts um dessen Festsetzung ex aequo et bono (=nach Recht und Billigkeit) bitten.

Bei der Verhandlung sind die entstandenen Kosten anzugeben und nachzuweisen, wie beispielsweise die Tatsache,

dass Sie sich für die Verhandlung einen Tag frei nehmen mussten.

Wohnsitz des Antragstellers angeben.



2 DER ADOPTIONSURLAUB

Frage 48

In welchem Fall hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Adoptionsurlaub?

Unter "Adoptionsurlaub" ist der Urlaub zu verstehen, der im Falle der Adoption eines Kindes in Anspruch genommen werden kann, welches das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Wenn beide Elternteile arbeiten, bestimmen sie im gemeinsamen Einvernehmen den Elternteil, der den Adoptionsurlaub beantragt. Wenn der Adoptionsurlaub von einem Elternteil beantragt und diesem gewährt wurde, kann er seitens des anderen Elternteils nicht mehr beantragt werden. Letzterer hat möglicherweise Anspruch auf 10 Tage außerordentlichen Urlaub (siehe nachfolgend unter "Vaterschaftsurlaub").

Falls es sich um einen einzigen adoptierenden Arbeitnehmer handelt, hat dieser Anspruch auf den Adoptionsurlaub, sofern das Kind, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, nicht bereits in Wohngemeinschaft mit dem Adoptierenden lebt oder das Kind seines Ehe- oder Lebenspartners ist.

Frage 49

Wie lange dauert der Adoptionsurlaub?

Bis zum 31. Dezember 2017 dauerte der Adoptionsurlaub grundsätzlich 8 Wochen. Im Falle der Adoption von mehreren Kindern wurde die Urlaubsdauer auf 12 Wochen erhöht.

Seit dem 1. Januar 2018 dauert der Adoptionsurlaub 12 Wochen.

Frage 50

Entsteht im Adoptionsurlaub ein Anspruch auf Erholungsurlaub?

Ja, der Adoptionsurlaub ist der Arbeitszeit gleichgestellt und begründet somit einen Urlaubsanspruch.

Außerdem kann der zu Beginn des Adoptionsurlaubs noch nicht in Anspruch genommene Jahresurlaub laut Gesetz innerhalb der gesetzlichen Fristen vorgetragen werden, d.h. in Abhängigkeit vom Datum der Wiederaufnahme der Arbeit im Prinzip bis zum 31. März bzw. bis zum 31. Dezember.

Frage 51

Wird die Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers durch den Adoptionsurlaub unterbrochen?

Nein, die Betriebszugehörigkeit läuft während des Adoptionsurlaubs weiter.

Die Zeit des Adoptionsurlaubs wird für die Feststellung von Ansprüchen des Arbeitnehmers aufgrund der Dauer seiner Betriebszugehörigkeit (z.B. in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit entrichtete Prämien, Gratifikationen oder 13. Monatslohn) angerechnet.

Der Arbeitnehmer behält außerdem alle Vergünstigungen, die er bis zum Adoptionsurlaub erworben hatte und erhält alle Verbesserungen seiner Arbeitsbedingungen, auf die er während seiner Abwesenheit Anspruch gehabt hätte.

Frage 52

Welchen Lohn erhält der Arbeitnehmer im Adoptionsurlaub?

Im Adoptionsurlaub erhält der Arbeitnehmer seinen Lohn nicht vom Arbeitgeber, sondern von der Nationalen Gesundheitskasse (CNS). Er erhält ein Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes, das grundsätzlich dem vorher bezogenen Arbeitslohn entspricht, jedoch auf den 5-fachen sozialen Mindestlohn, also auf 10.448,75 € brutto im Monat (Index: 814,40), begrenzt ist.



Um Anspruch auf das Mutterschaftsgeld zu haben, muss der Arbeitnehmer in den 12 Monaten vor dem Adoptionsurlaub mindestens 6 Monate bei der luxemburgischen Sozialversicherung versichert gewesen sein.

Das Mutterschaftsgeld kann nicht gleichzeitig mit Krankengeld oder einem anderen beruflichen Einkommen bezogen werden.

Frage 53

Welche Schritte sind bei der Nationalen Gesundheitskasse (CNS) zu ergreifen?

Der CNS ist eine gerichtliche Bescheinigung vorzulegen, gemäß welcher das Adoptionsverfahren eingeleitet wurde (Adoptionsantrag).

Postanschrift der CNS: Caisse nationale de santé - Nationale Gesundheitskasse

Abteilung: Geldleistungen L-2979 LUXEMBURG

Frage 54

Kann ein Arbeitnehmer im Adoptionsurlaub entlassen werden?

Nein. Binnen der 15 auf die Kündigung folgenden Tagen kann der Arbeitnehmer durch formlosen Antrag beim Präsidenten des Arbeitsgerichts, der im Eilverfahren entscheidet, die Nichtigkeit der Kündigung feststellen und den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses anordnen lassen.

Frage 55

Muss der Arbeitnehmer im Falle der Kündigung am Ende des Adoptionsurlaubs eine Kündigungsfrist einhalten?

Ein Arbeitnehmer, der bei Ablauf des Adoptionsurlaubs die Arbeit nicht mehr aufnehmen möchte, um sich um sein Kind zu kümmern, kann seinem Arbeitgeber ohne Angabe einer Kündigungsfrist kündigen.

Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass die Kündigung ohne Kündigungsfrist ausschließlich Arbeitnehmern vorbehalten ist, die beschließen, ihre Arbeit aufzugeben, um sich ausschließlich der Erziehung ihres Kindes zu widmen. Sie ist nicht möglich für Arbeitnehmer, die am Ende ihres Adoptionsurlaubs den Arbeitgeber wechseln möchten.

Frage 56

Kann ein Arbeitnehmer, der nach seinem Adoptionsurlaub gekündigt hat, seine Wiedereingliederung in das Unternehmen beantragen?

Der Arbeitnehmer, welcher seinen Arbeitsplatz nach dem Ende seines Adoptionsurlaubs aufgibt, um sich ausschließlich der Erziehung seines Kindes zu widmen, hat Anspruch auf bevorzugte Wiedereinstellung.

Das heißt, dass er seinen Arbeitgeber über einen Zeitraum von einem Jahr nach dem Ende seines Adoptionsurlaubs mittels eines per Einschreiben mit Rückschein übermittelten Antrags auf Wiedereinstellung um seine bevorzugte Wiedereinstellung bitten kann.

Der Arbeitgeber ist über einen Zeitraum von einem Jahr nach dem betreffenden Antrag somit dazu verpflichtet, ihn zu informieren, wenn er ein Einstellungsverfahren für einen neu geschaffenen oder einen freigewordenen Arbeitsplatz einleitet, für den er die erforderliche Qualifikation besitzt.

Die nachfolgenden Angebote des Arbeitgebers sowie die Ablehnungen der besagten Angebote durch den Arbeitnehmer müssen ebenfalls per Einschreiben mit Rückschein übermittelt werden.

<u>DOCH ACHTUNG:</u> Für den Arbeitnehmer besteht keinerlei Garantie, dass er wieder von seinem Arbeitgeber übernommen wird. Es handelt sich also weder um eine Wiedereinstellungsgarantie noch um unbezahlten Urlaub.

Sofern der Arbeitnehmer tatsächlich wiedereingestellt wird, gewährleistet das Gesetz ihm sämtliche Vergünstigungen, die ihm zum Zeitpunkt des Verlassens des Unternehmens zustanden.

URLAUBSANTRAG

Name _		
Vorname(n) _		
Abteilung _		
Tätigkeit _		
beantragt	Tage Urlaub	
vom	bis	
	ART DES URLAUBS	
	Jährlicher Erholungsurlaub	
	Außerordentlicher Urlaub	
	Adoptionsurlaub Adoptionsurlaub Sonstiger Urlaub:	
VOM ARBEITNEHME	Adoptionsurlaub Sonstiger Urlaub:	
	Adoptionsurlaub Sonstiger Urlaub: R AUSZUFÜLLEN	
	Adoptionsurlaub Sonstiger Urlaub: R AUSZUFÜLLEN , den	
	Adoptionsurlaub Sonstiger Urlaub: R AUSZUFÜLLEN	
	Adoptionsurlaub Sonstiger Urlaub: R AUSZUFÜLLEN , den	
Unterschrift des Arb	Adoptionsurlaub Sonstiger Urlaub: R AUSZUFÜLLEN , den	
Unterschrift des Arb	Adoptionsurlaub Sonstiger Urlaub: R AUSZUFÜLLEN , den peitnehmers	
Unterschrift des Arb	Adoptionsurlaub Sonstiger Urlaub: R AUSZUFÜLLEN , den Deitnehmers LICHEN AUSZUFÜLLEN	
Jnterschrift des Arb	Adoptionsurlaub Sonstiger Urlaub: R AUSZUFÜLLEN , den peitnehmers LICHEN AUSZUFÜLLEN Abgelehnt am	

KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITNEHMER IM ANSCHLUSS AN DEN ADOPTIONSURLAUB

(Name und Anschrift des Arbeitgebers) (Ort und Datum)
Adoptionsurlaub
ehr geehrter Herra
nen leider mitteilen, dass ich meine Arbeit nach meinem endet, nicht wiederaufzunehmen beabsichtige ^b .
L. 234-57 und L. 332-4 des Arbeitsgesetzbuches.
(Unterschrift)

a Nichtzutreffendes bitte streichen.

b Bitte geben Sie das Datum an, an dem Ihr Adoptionsurlaub endet.

ANTRAG AUF VORRANGIGE WIEDEREINSTELLUNG

(Name und Anschrift des Arbeitnehmers)					
	(Name und Anschrift des Arbeitgebers) (Ort und Datum)				
PER EINSCHREIBEN MIT RÜCKSCHEIN					
Betreff: Antrag auf vorrangige Wiedereinstellung					
Sehr geehrte Frau, seh	r geehrter Herra				
nach meiner Entscheidung, meine Stelle nach meinem Adoptionsurlaub nicht wiederaufzunehmen, freue ich mich nun, erneut auf Sie zurückzukommen.					
Mit dem vorliegenden Schreiben beantrage ich offiziell meine Wiedereinstellung gemäß Artikel L.234-57 und L.332-4 des Arbeitsgesetzbuches.					
Ich bitte Sie daher, mich über jede Stelle zu informieren, die meiner Qualifikation entspricht und während des kommenden Jahres in ihrem Unternehmen frei ist oder frei wird.					
Mit freundlichen Grüßen,					
	(Unterschrift)				
	Quelle: www.csl.lu				

a Nichtzutreffendes bitte streichen.



3 DER VATERSCHAFTSURLAUB

Infolge der auf europäischer Ebene geführten Diskussionen über einen Richtlinienvorschlag, der einen 10-tägigen Vaterschaftsurlaub vorsieht, ergriff die Regierung die Initiative zur Erhöhung der dem Vater im Falle der Geburt eines Kindes bzw. der Adoption eines Kindes unter 16 Jahren gewährten außerordentlichen Urlaubstage von 2 auf 10 Tage.

Die 8 zusätzlichen Urlaubstage, die den Vätern im Vergleich zu den ihnen bis 31. Dezember 2017 zuerkannten 2 Tagen gewährt werden, werden vom Staat finanziert.

Der Anspruch auf den 10-tägigen Urlaub erfordert die Einhaltung einer Vorankündigungsfrist von 2 Monaten.

Der Arbeitgeber muss mit einer Vorankündigungsfrist von 2 Monaten über die voraussichtlichen Daten in Kenntnis gesetzt werden, zu denen der Arbeitnehmer die Inanspruchnahme dieses Urlaubs beabsichtigt. Dieser schriftlichen Inkenntnissetzung ist eine Kopie des ärztlichen Attests beizufügen, das das vermutliche Entbindungsdatum bescheinigt, oder ein Nachweis über das voraussichtliche Aufnahmedatum des Kindes unter 16 Jahren im Hinblick auf dessen Adoption.

Arbeitgeber, die damit einverstanden sind, trotz der Nichteinhaltung der Vorankündigungsfrist von 2 Monaten seitens des Arbeitnehmers einen Vaterschaftsurlaub von über 2 Tagen zu gewähren, haben Anspruch auf die Erstattung der für die die Mindestanzahl von 2 Tagen überschreitendem Urlaubstage im Voraus entrichteten Löhne.

Der 10-tägige Urlaub ist innerhalb einer Frist von 2 Monaten nach der Geburt oder der Aufnahme des Kindes in Anspruch zu nehmen.

Der Urlaub kann mit Einverständnis des Arbeitgebers aufgeteilt werden. Sofern die betrieblichen Erfordernisse dem nicht entgegenstehen, wird er grundsätzlich nach Wunsch des Arbeitnehmers festgesetzt.

In Ermangelung eines Einvernehmens zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber, ist der 10-tägige Urlaub auf einmal und unmittelbar nach der Geburt oder Aufnahme des Kindes in Anspruch zu nehmen.

Dieser Urlaub wird vom Arbeitgeber gemäß der auf den Erholungsurlaub anwendbaren Berechnungsmethode gezahlt.

Dem Arbeitgeber werden jedoch die 8 letzten Tage vom Ministerium für Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft erstattet.

Der für die Erstattung berücksichtigte Lohn ist auf den 5-fachen sozialen Mindestlohn für ungelernte Arbeitnehmer beschränkt.

Dieser Erstattungsantrag ist innerhalb einer Frist von 5 Monaten nach der Geburt oder Aufnahme des Kindes zu stellen, da er andernfalls verfällt. Sobald diese Frist abgelaufen ist, ist keine Erstattung mehr möglich.

Der Arbeitgeber stellt seinen Erstattungsantrag mittels eines an das Ministerium für Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft zu übermittelnden Formulars.

Der auf Grundlage seines Arbeitsvertrags oder auf Grundlage eines Teilzeitelternurlaubs Teilzeitbeschäftigte hat ebenfalls Anspruch auf 10 Tage Vaterschaftsurlaub, dessen für die Erstattung berücksichtigte normale Arbeitsdauer jedoch variieren kann.

URLAUBSANTRAG

Name Vorname(n)		
Abteilung _		
Tätigkeit _		
beantragt	Tage Urlaub	
	bis	
	ART DES URLAUBS	
	Jährlicher Erholungsurlaub	
	Außerordentlicher Urlaub Vaterschaftsurlaub	
	Sonstiger Urlaub:	
	, den	
Unterschrift des Arb	peitnehmers	
	LICHEN AUSZUFÜLLEN	
VOM VERANTWORTI	LICHEN AUSZUFÜLLEN Abgelehnt am	
VOM VERANTWORTI	Abgelehnt am	
VOM VERANTWORTI		
VOM ARBEITNEHME		
Unterschrift des Arb	eitnehmers	
	LICHEN AUSZUFÜLLEN	
VOM VERANTWORTI		
VOM VERANTWORTI		
VOM VERANTWORTI	Abgelehnt am	



4 DER ELTERNURLAUB

Frage 57

Was bedeutet Elternurlaub?

Elternurlaub wird der Urlaub genannt, den Eltern eines Kindes unter 6 Jahren/12 Jahren nehmen können, die ihre berufliche Tätigkeit unterbrechen möchten, um sich für eine gewisse Zeit mehr der Erziehung ihres Kindes zu widmen.

ACHTUNG: Der Elternurlaub muss vor dem 6. Geburtstag des Kindes, oder, im Fall einer Adoption, vor dem 12. Geburtstag des Kindes, begonnen haben.

Im Fall einer Adoption kann der Elternurlaub innerhalb eines Zeitraums von 6 Jahren nach dem Ende des Adoptionsurlaubs in Anspruch genommen werden; falls kein Adoptionsurlaub in Anspruch genommen wurde, innerhalb eines Zeitraums von 6 Jahren nach dem Adoptionsurteil bis spätestens zum vollendeten 12. Lebensjahr des Kindes.

Frage 58

Wer kann Elternurlaub in Anspruch nehmen?

Sowohl die Mutter als auch der Vater eines kleinen Kindes kann Elternurlaub nehmen. Jeder Elternteil hat ein eigenes Recht auf Elternurlaub.

Der 1. Elternurlaub muss von einem Elternteil direkt im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub oder den Adoptionsurlaub genommen werden, sonst verfällt er.

Der 2. Elternurlaub steht bis zum Kindesalter von 6 Jahren/12 Jahren, dem Elternteil zu, der nicht den ersten Urlaub genommen hat.

Im Fall einer Adoption kann der Elternurlaub innerhalb eines Zeitraums von 6 Jahren nach dem Ende des Adoptionsurlaubs in Anspruch genommen werden. Falls kein Adoptionsurlaub in Anspruch genommen wurde, innerhalb eines Zeitraums von 6 Jahren nach dem Adoptionsurteil bis spätestens zum vollendeten 12. Lebensjahr des Kindes.

Haben beide Elternteile den 1. Elternurlaub nicht genommen, bleibt das Recht auf den 2. weiter bestehen.

Frage 59

Können beide Elternteile gleichzeitig Elternurlaub in Anspruch nehmen?

Seit dem 1. Dezember 2016 können beide Elternteile im selben Zeitraum im Elternurlaub sein. Sie müssen in ihrem jeweiligen Antrag jedoch angeben, welcher der beiden den 1. und welcher den 2. Elternurlaub nimmt.

Frage 60

Können Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag Elternurlaub nehmen?

Zwingende Voraussetzung für die Gewährung von Elternurlaub ist laut Gesetz, dass der Arbeitsvertrag die gesamte Dauer des Elternurlaubs abdeckt.

Folglich können Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag, der vor dem Ende des Elternurlaubs ausläuft, keinen Elternurlaub erhalten.

Die Tatsache, dass eine Person Elternurlaub nimmt, verhindert nicht, dass der befristete Arbeitsvertrag dieser Person an dem vorgesehenen Termin ausläuft.

Durch den Elternurlaub wird ein befristeter Arbeitsvertrag nicht ausgesetzt.



Frage 61

Können Arbeitnehmer in der Probezeit Elternurlaub nehmen?

Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag eine Probezeit vorsieht, können während dieser Probezeit keinen Elternurlaub nehmen. Sie müssen das Ende der Probezeit abwarten, um den Antrag zu stellen.

Frage 62

Können Lehrlinge Elternurlaub nehmen?

Lehrlinge haben ausschließlich Anspruch auf einen Vollzeitelternurlaub von 4 oder 6 Monaten.

Frage 63

Hat ein Elternteil Anspruch auf doppelten Elternurlaub, wenn der andere Elternteil auf seinen verzichtet?

Nein, wenn ein Elternteil (entweder Mutter oder Vater) seinen Elternurlaub nicht selbst nimmt, verfällt dieser.

Ein Elternteil kann nicht zugunsten des anderen auf seinen Anspruch verzichten. Das Gesetz legt klar fest, dass der Elternurlaub nicht von einem Elternteil auf den anderen übertragbar ist.

Frage 64

Unter welchen Bedingungen hat man Anspruch auf Elternurlaub?

Ein Arbeitnehmer oder Lehrlinge hat unter den folgenden Bedingungen Anspruch auf Elternurlaub:

- Er ist zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes oder der Aufnahme des zu adoptierenden Kindes bei der luxemburgischen Sozialversicherung pflichtversichert.
- Diese Pflichtmitgliedschaft muss mindestens über einen Zeitraum von 12 fortlaufenden Monaten vor Beginn des Elternurlaubs bestanden haben.

Eine oder mehrere Unterbrechungen bewirken jedoch nicht den Verlust des Anspruchs auf Elternurlaub, wenn die besagte(n) Unterbrechung(en) in den 12 Monaten vor dem Elternurlaub eine Dauer von insgesamt 7 Tagen nicht übersteigt/übersteigen.

Der den Elternurlaub beantragende Arbeitnehmer muss seit mindestens 12 Monaten bei dem/denselben Arbeitgeber(n) mit einer Gesamtarbeitszeit von mindestens 10 Arbeitsstunden pro Woche tätig sein. Die Bedingung der Beschäftigung im Dienste ein und desselben Arbeitgebers gilt als erfüllt, wenn der beschäftigte Elternteil infolge der Veräußerung, Fusion oder Übertragung des Unternehmens ohne Unterbrechung an einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt wird.

Im Fall eines Arbeitgeberwechsels im Laufe der 12 Monate vor dem Elternurlaub oder während dessen Dauer kann der Urlaub lediglich vorbehaltlich der Genehmigung des neuen Arbeitgebers bewilligt werden.

In Bezug auf die erforderlichen 12 Monate der Pflichtmitgliedschaft wird darüber hinaus der Zeitraum der Beschäftigung im Rahmen einer seitens der Arbeitsagentur (ADEM) organisierten beschäftigungsfördernden Maßnahme und einer seitens des nationalen Sozialamts organisierten beruflichen Eingliederungsaktivität berücksichtigt, der unmittelbar einem Zeitraum vorausgeht, der durch einen Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber oder gegebenenfalls mit dem Initiator der Maßnahme oder der Einrichtung, der der Arbeitnehmer zugewiesen wurde, abgedeckt ist.

- Die Beschäftigung im Rahmen eines oder mehrerer Arbeitsverträge oder eines Ausbildungsvertrags muss während der gesamten Dauer des Elternurlaubs bestehen bleiben.
- Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers beläuft sich auf mindestens 10 Arbeitsstunden pro Woche.

Als Arbeitszeit des beschäftigten Elternteils gilt die im Arbeitsvertrag festgesetzte Arbeitszeit. Im Fall einer im Laufe des Jahres vor dem Beginn des Elternurlaubs erfolgten Änderung dieser Arbeitszeit wird die in Bezug auf das betreffende Jahr berechnete durchschnittliche Arbeitszeit berücksichtigt.



HINWEIS:

- Um Anspruch auf einen Teilzeitelternurlaub zu haben, muss die für den Elternteil geltende Arbeitszeit mindestens der Hälfte der regulären Arbeitszeit der Niederlassung/des Unternehmens entsprechen, d.h. grundsätzlich mindestens 20 Stunden pro Woche.
- Um Anspruch auf einen aufgeteilten Elternurlaub zu haben, muss die für den Elternteil geltende Arbeitszeit der regulären Arbeitszeit der Niederlassung/des Unternehmens entsprechen (Vollzeitbeschäftigung).

Berücksichtigt wird dabei die für den beantragenden Elternteil zum Zeitpunkt der Einreichung des Antrages an den Arbeitgeber geltende Arbeitszeit. Der Elternteil hat jedoch ausschließlich Anspruch auf Vollzeitelternurlaub, sofern zwischen dem Zeitpunkt der Einreichung des Antrags auf Elternurlaub und dem Beginn des Elternurlaubs die erforderlichen Arbeitszeitbedingungen nicht mehr erfüllt sind.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass Lehrlinge ausschließlich Anspruch auf einen Vollzeitelternurlaub von 4 oder 6 Monaten haben.



Frage 65

Welche verschiedenen Formen des Elternurlaubs gibt es?

Tätigkeiten des Arbeitnehmers vor dem Elternurlaub	Formen des Elternurlaubs	Arbeitszeit während des Elternurlaubs	Monatliche Bruttobezahlung/- vergütung ¹⁶
Mehrere Arbeitsverträge/ berufliche Tätigkeiten von mindestens 10 Stunden pro Woche	Vollzeitelternurlaub • von 4 Monaten • von 6 Monaten	Vollständige Aufgabe der Tätigkeit	Vergütung seitens der CAE: Im Laufe der 12 Monate vor Beginn des Elternurlaubs durchschnittlich erzieltes Erwerbseinkommen zwischen 2.071,10 € und 3.451,83 € bei Vollzeitarbeit 17
Ein einziger Arbeits- vertrag zwischen 10 und 20 Stunden pro Woche	Teilzeitelternurlaub • von 4 Monaten • von 6 Monaten	Vollständige Aufgabe der Tätigkeit	Vergütung seitens der CAE: Im Laufe der 12 Monate vor Beginn des Elternurlaubs durchschnittlich erzieltes Erwerbseinkommen zwischen 4.517,78 € und 1.725,92 € 18
Ein einziger Arbeitsvertrag zwischen Halbzeit und Vollzeit	Vollzeitelternurlaub • von 4 Monaten • von 6 Monaten	Vollständige Aufgabe der Tätigkeit	Vergütung seitens der CAE: Im Laufe der 12 Monate vor Beginn des Elternurlaubs durchschnittlich erzieltes Erwerbseinkommen zwischen 1.035,55 € und 3.451,83 € 19
	Teilzeitelternurlaub • von 8 Monaten • von 12 Monaten	Verringerung der Tätigkeit um 50% während des Elternurlaubs, d.h. zwischen 10 und 20 Stunden pro Woche in Abhängigkeit von der früheren Arbeitszeit	Vergütung der Stunden des Elternurlaubs seitens der CAE: 50% des im Laufe der 12 Monate vor Beginn des Elternurlaubs durchschnittlich erzielten Erwerbseinkommens zwischen 517,78 € und 1.725,92 € 20 + Bezahlung der geleisteten Arbeitsstunden (50% der normalen Arbeitszeit) seitens des Arbeitgebers

¹⁶ Angabe der Ober- und Untergrenzen in Bruttobeträgen des sozialen Mindestlohns beim Index von 814,40.

¹⁷ Die Grenzwerte sind an die wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers anzupassen.

z.B.: 20 Stunden/Woche: zwischen 1.035,55 € und 1.725,92 €; 10 Stunden/Woche: zwischen 517,78 € und 862,96 €
 z.B.: 40 Stunden/Woche: zwischen 2.071,10 € und 3.451,83 €; 30 Stunden/Woche: zwischen 1.553,33 € und 2.588,89 €;

²⁰ Stunden/Woche: zwischen 1.035,55 € und 1.725,92 €

²⁰ z.B.: 20 Stunden/Woche: zwischen 1.035,55 € et 1.725,92 €; 10 Stunden/Woche: zwischen 517,78 € et 862,96 €



	Vollzeitelternurlaub • von 4 Monaten • von 6 Monaten	Vollständige Aufgabe der Tätigkeit	Vergütung seitens der CAE: Im Laufe der 12 Monate vor Beginn des Elternurlaubs durchschnittlich erziel- tes Erwerbseinkommen zwischen 2.071,10 € und 3.451,83 €
Ein einziger Arbeitsvertrag mit Vollzeit	Teilzeitelternurlaub • von 8 Monaten • von 12 Monaten	Verringerung der Tätigkeit um 50% während des Elternurlaubs, d.h. halbe Arbeitszeit	Vergütung der Stunden des Elternurlaubs seitens der CAE: 50% des im Laufe der 12 Monate vor Beginn des Elternurlaubs durchschnittlich erzielten Erwerbseinkommens zwischen 1.035,55 € und 1.725,92 € + Bezahlung der geleisteten Arbeitsstunden (50% der normalen Arbeitszeit) seitens des Arbeitgebers
	Aufteilbarer Elternurlaub • 8 Stunden pro Woche über einen Zeitraum von 20 Monaten • 4 Zeiträume von jeweils1 Monat über einen Zeitraum von maximal 20 Monaten	Verringerung der Tätigkeit um 20% pro Woche während des Elternurlaubs	Vergütung der Stunden des Elternurlaubs seitens der CAE: zwischen 414,22 € und 690,37 € + Bezahlung der geleisteten Arbeitsstunden seitens des Arbeitgebers
		Vollständige Aufgabe der Tätigkeit während der 4 Zeiträume des Elternurlaubs	Vergütung der Stunden des Elternurlaubs sei- tens der CAE: im Laufe der 12 Monate vor Beginn des Elternurlaubs durch- schnittlich erzieltes Erwerbseinkommen zwischen 2.071,10 € und 3.451,83 € + Bezahlung der geleisteten Arbeitsstunden seitens des Arbeitgebers
Ausbildungsvertrag	Vollzeitelternurlaub • von 4 Monaten • von 6 Monaten	Vollständige Aufgabe der Tätigkeit	Vergütung seitens der CAE

Vollzeitelternurlaub von 4 oder 6 Monaten

Der Arbeitnehmer stellt seine Berufstätigkeit vollständig ein.

Teilzeitelternurlaub von 8 oder 12 Monaten

Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitszeit sich auf mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit des Unternehmens beläuft, hat Anspruch auf die Wahl dieses halben Elternurlaubs, der einer 50%-igen Kürzung der Arbeitszeit entspricht.



Aufteilbarer Elternurlaub

Ein Arbeitnehmer, der in Vollzeit, d.h. grundsätzlich 40 Stunden pro Woche bei einem Arbeitgeber arbeitet, hat die Möglichkeit, seine berufliche Tätigkeit mit Zustimmung des Arbeitgebers innerhalb eines Zeitraums von 20 Monaten um 20% pro Woche oder um 4 einzelne Monate zu verringern.

ACHTUNG: Wenngleich es sich beim Vollzeitelternurlaub um einen rechtmäßigen Anspruch des Berechtigten handelt, so gilt dies nicht für den Teilzeitelternurlaub und den aufgeteilten Elternurlaub, die der Zustimmung des Arbeitgebers unterliegen. Dieser kann seine Zustimmung zu einem Teilzeiturlaub oder zu einem aufgeteilten Urlaub verweigern; in diesem Fall muss der Antragsteller entweder seinen Urlaub in Vollzeit über 4 oder 6 Monate nehmen oder seinen Antrag zurückziehen.

Frage 66

Welches ist die Dauer des Elternurlaubs?

Falls der Elternteil seine Arbeit während des Elternurlaubs vollständig aufgibt, hat er Anspruch auf 4 oder 6 Urlaubsmonate, unabhängig davon, ob er vor dem Elternurlaub vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt war. Der Elternteil hat einen rechtmäßigen Anspruch auf diesen Urlaub und der Arbeitgeber kann ihn nicht verweigern, sofern der Antrag ordnungsgemäß zugestellt wurde.

Sofern der Elternteil seine Arbeit nicht vollständig aufgeben will, kann er einen Teilzeitelternurlaub von 8 oder 12 Monaten in Anspruch nehmen. In diesem Fall muss er seine berufliche Tätigkeit um mindestens die Hälfte der vor dem Elternurlaub geleisteten Arbeitszeit verringern. Um Anspruch auf einen Teilzeitelternurlaub zu haben, muss die für den Elternteil geltende Arbeitszeit mindestens der Hälfte der regulären Arbeitszeit der Niederlassung/des Unternehmens entsprechen, d.h. grundsätzlich mindestens 20 Stunden pro Woche.

Der Elternteil kann sich auch für einen aufgeteilten Elternurlaub entscheiden: In diesem Fall kann er seine berufliche Tätigkeit innerhalb eines Zeitraums von 20 Monaten entweder um 20% pro Woche verringern oder über einen Zeitraum von 4 einzelnen Monaten vollständig aufgeben.

Um Anspruch auf einen aufgeteilten Elternurlaub zu haben, muss die Arbeitszeit des Elternteils der regulären Arbeitszeit der Niederlassung/des Unternehmens entsprechen.

Die Modalitäten des aufgeteilten Elternurlaubs sind zwischen dem Arbeitgeber und dem Elternteil innerhalb einer Frist von 4 Wochen ab dem Antrag des Elternteils im Rahmen eines Elternurlaubsplans in beiderseitigem Einverständnis festzusetzen. Dieser Plan erstreckt sich auf den gesamten Zeitraum des festgesetzten Elternurlaubs und ist gleichzeitig mit dem Antrag selbst an die Zukunftskasse (CAE) zu übermitteln.

Eventuelle Änderungen, die zwischen dem Elternteil und dem Arbeitgeber in beiderseitigem Einverständnis zu genehmigen sind, sind ausschließlich in Bezug auf die Einteilung der Arbeitszeiten oder der Kalendermonate möglich.

Sofern der Arbeitgeber die Bewilligung dieser Form des Elternurlaubs verweigert, muss er den anspruchsberechtigten Elternteil innerhalb einer Frist von spätestens 2 Wochen nach dem Eingang des Antrags per Einschreiben mit Rückschein darüber in Kenntnis setzen und den Elternteil innerhalb einer Frist von 2 Wochen nach dieser Mitteilung zu einem Gespräch einladen.

Im Rahmen dieses Gespräches muss der Arbeitgeber seine Entscheidung begründen und dem Elternteil schriftlich eine alternative Form des Elternurlaubs oder einen anderen als den seitens des Elternteils beantragten Elternurlaubsplan vorschlagen. Sofern die beiden Parteien 2 Wochen nach diesem Gespräch keinen Elternurlaubsplan festsetzen und unterzeichnen, hat der Elternteil nach Wunsch Anspruch auf einen Vollzeitelternurlaub von 4 oder 6 Monaten.

Frage 67

An wen muss man sich wenden, um Elternurlaub zu nehmen?

Der Berechtigte stellt zunächst bei seinem Arbeitgeber einen Antrag auf Elternurlaub.

Der Antrag muss als Einschreiben mit Rückschein eingereicht werden.

Handelt es sich um den 1. Elternurlaub, so ist der schriftliche Antrag 2 Monate vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs beim Arbeitgeber einzureichen.

Bei einer Adoption muss der Antrag vor Beginn des Adoptionsurlaubs gestellt werden.

Handelt es sich um den 2. Elternurlaub, so ist der Antrag mit einer Frist von 4 Monaten zu stellen. Mit anderen Worten, der Elternurlaub beginnt frühestens 4 Monate nach Beantragung.

Der Berechtigte wendet sich nach der Antragstellung beim Arbeitgeber an die Zukunftskasse (CAE) und erhält dort ein bestimmtes Formular. Dieses steht auch zum Download auf www.cae.lu bereit.

Der Arbeitnehmer muss das Formular ausfüllen, von seinem Arbeitgeber unterzeichnen lassen und an die CAE zurückschicken, und zwar:

- für den 1. Elternurlaub innerhalb von 15 Tagen nach der Einreichung des Antrags auf Elternurlaub beim Arbeitgeber;
- für den 2. Elternurlaub innerhalb von 15 Tagen nach der Bewilligung durch den Arbeitgeber oder, in Ermangelung dessen, innerhalb von 15 Tagen nach Ablauf der vierwöchigen Frist für einen Urlaubsvortrag.

Der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass die CAE einige weitere Angaben verlangt:

- Die Geburt des Kindes ist innerhalb von 15 Tagen nach der standesamtlichen Anzeige zu melden.
- Bei einer Adoption muss dem Antrag auf Elterngeld eine gerichtliche Bescheinigung darüber, dass das Adoptionsverfahren läuft, beigefügt werden.

Frage 68

Kann der Arbeitgeber den Elternurlaub ablehnen?

Es kommt darauf an, ob es sich um den 1. oder den 2. Elternurlaub handelt.

Erhält der Arbeitgeber einen Antrag für einen Elternurlaub im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub, muss er ihn bewilligen. Er kann den Antrag allerdings ablehnen, wenn dieser nicht form- und fristgerecht gestellt wird.

Die Missachtung von Form- und Fristvorschriften spielt jedoch keine Rolle, wenn der Antrag infolge des Todes der Mutter vor Ablauf des Mutterschaftsurlaubs oder des Elternurlaubs im unmittelbaren Anschluss an den Mutterschaftsurlaub gestellt wird. Dasselbe gilt für die Mutter, wenn der Vater vor Ablauf seines Elternurlaubs verstirbt.

In diesen Fällen reicht eine einfache Mitteilung an den Arbeitgeber, damit der überlebende Elternteil seinen Elternurlaub nach dem Tod des anderen nehmen kann.

Den 2. Elternurlaub kann der Arbeitgeber zwar nicht verweigern, aber er kann den Beginn des Urlaubs auf einen späteren Zeitpunkt verschieben (siehe folgende Frage).

In 4 Fällen jedoch kann er den Elternurlaub ablehnen:

- Der Arbeitnehmer beantragt einen Teilzeitelternurlaub von 8 oder 12 Monaten oder einen aufgeteilten Elternurlaub. Der Arbeitgeber kann diese Urlaubsform ablehnen. Daraufhin muss der betreffende Elternteil entweder einen Vollzeiturlaub von 4 oder 6 Monaten in Anspruch nehmen oder auf seinen Antrag verzichten. Im Falle der Ablehnung eines aufgeteilten Elternurlaubs muss der Arbeitgeber eine Alternative vorschlagen.
- Der Antragsteller hat den Arbeitgeber in dem Jahr vor Beginn des Urlaubs gewechselt. Er kann nur Elternurlaub nehmen, wenn der neue Arbeitgeber einwilligt. Das kann dieser jedoch ablehnen.
- Wird ein Arbeitnehmer eingestellt, der sich bereits im Elternurlaub befindet, muss der neue Arbeitgeber nicht in die Fortsetzung des Elternurlaubs einwilligen. Willigt der neue Arbeitgeber hingegen ein, muss der Elternurlaub allerdings ohne Unterbrechung fortgesetzt werden.
- · Solange der Arbeitnehmer in der Probezeit ist, darf der Arbeitgeber den Elternurlaub ablehnen.

Frage 69

Kann der Arbeitgeber den Beginn des Elternurlaubs aufschieben?

Hierbei kommt es ebenfalls darauf an, ob es sich um den 1. oder den 2. Elternurlaub handelt.

Den Beginn des ersten Urlaubs kann der Arbeitgeber nicht verschieben. Der 1. Elternurlaub beginnt immer, wenn der Mutterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub endet.



Den Beginn des 2. Elternurlaubs kann der Arbeitgeber auf einen anderen Termin legen als im Antrag des Arbeitnehmers angegeben.

Gründe welche einen solchen Aufschub rechtfertigen sind:

- erhebliche Störung der Unternehmensorganisation aufgrund zeitgleicher Anträge auf Elternurlaub seitens zahlreicher Mitarbeiter eines Unternehmens oder einer Abteilung des Unternehmens;
- Unmöglichkeit, aufgrund der Besonderheit der vom Arbeitnehmer ausgeführten Arbeit oder wegen Arbeitskräftemangels im betroffenen Wirtschaftszweig, für den Zeitraum von 4 Monaten eine Vertretung für den Elternteil zu finden;
- der Antragsteller ist leitender Angestellter und an der Geschäftsführung des Unternehmens beteiligt;
- bei der Tätigkeit handelt es sich um Saisonarbeit und der Antrag bezieht sich auf einen Zeitraum innerhalb der Saison;
- das Unternehmen beschäftigt regelmäßig weniger als 15 Arbeitnehmer.

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber den Beginn des Urlaubs um höchstens 2 Monate aufschieben. Diese Frist kann sich gegebenenfalls verlängern, und zwar:

- auf höchstens 6 Monate in Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern;
- bis zum Ende der Saison in Unternehmen mit saisonabhängigem Geschäft.

Der Arbeitgeber muss seine Entscheidung, den Urlaub aufzuschieben, innerhalb von 4 Wochen nach Antragstellung in einem postalischen Einschreiben mit Rückschein verschicken.

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer innerhalb von einem Monat einen neuen Termin für den Beginn des Urlaubs vorschlagen, der nicht später als 2 Monate (6 Monate in Unternehmen mit weniger als 15 Beschäftigten) nach dem gewünschten Urlaubsbeginn liegen darf, vorbehaltlich eines ausdrücklichen Antrags des Arbeitnehmers. In dem Fall kann der Antrag des Arbeitnehmers nicht mehr abgelehnt werden.

Zudem hat der Arbeitgeber die Personaldelegation zu informieren, wenn es eine solche gibt.

Hält der Elternteil den Grund, den der Arbeitgeber für den Aufschub anführt, für nicht gerechtfertigt, kann er sich an die Gewerbeaufsicht (ITM) wenden. Dasselbe Recht haben die Personaldelegation (einschließlich des Gleichstellungsbeauftragten) und die national repräsentativen Gewerkschaften, die in der Personaldelegation vertreten oder durch den anwendbaren Kollektivvertrag mit dem Unternehmen verbunden sind.

Wird innerhalb von 8 Tagen keine Einigung erzielt, so können die Parteien das Arbeitsgericht anrufen, das über eine einstweilige Verfügung entscheidet.

In folgenden Fällen ist kein Aufschub möglich:

- wenn der Arbeitgeber den Elternurlaub bereits bewilligt hat;
- wenn der Arbeitgeber auf den Antrag des Arbeitnehmers nicht innerhalb von 4 Wochen reagiert;
- wenn der Arbeitnehmer für mehrere Arbeitgeber tätig ist und diese mit dem Aufschub nicht einverstanden sind;
- bei Auftreten eines schwerwiegenden Ereignisses in Bezug auf das Kind.

Frage 70

Welche Bedingungen gelten für die befristete Einstellung einer Vertretung für einen Arbeitnehmer im Elternurlaub?

Die Vertretung eines Arbeitnehmers, der sich im Elternurlaub (im Mutterschaftsurlaub oder im Urlaub aus familiären Gründen) befindet, muss nicht unbedingt genau den Arbeitsplatz des abwesenden Arbeitnehmers betreffen. Der Vertreter kann auch an einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt werden, der in dem Unternehmen oder Betrieb aufgrund von Reorganisationsmaßnahmen oder internen Veränderungen nach dem Beginn des betreffenden Elternurlaubs frei geworden ist.

Ein befristeter Arbeitsvertrag, der zur Vertretung eines abwesenden Arbeitnehmers geschlossen wird, muss dessen Namen enthalten.

Bei einer mittelbaren Vertretung enthält der befristete Arbeitsvertrag den Namen des Arbeitnehmers im Elternurlaub, der indirekt vertreten wird.

Der Urlaub im Zusammenha

Der Urlaub im Zusammenhang mit der familiären Situation

Ein Arbeitsvertrag, der für die Vertretung eines Arbeitnehmers im Elternurlaub geschlossen wird, kann 3 Monate vor dem Zeitpunkt, an dem der Elternurlaub beginnt oder 3 Monate vor dem Zeitpunkt, an dem der Mutterschaftsurlaub beginnt, wenn der Elternurlaub sich an einen Mutterschaftsurlaub anschließt, beginnen.

Analog kann er 3 Monate nach dem Ende des Elternurlaubs des vertretenen Arbeitnehmers auslaufen.

Frage 71

Welche Entschädigung ist mit dem Elternurlaub verbunden?

Während der Dauer des Elternurlaubs wird der Verlust des Erwerbseinkommens durch ein nachstehend als "Elterngeld" bezeichnetes Ersatzeinkommen ausgeglichen, das monatlich seitens der Zukunftskasse (CAE) oder d'Zukunftskeess entrichtet wird. Auf der Webseite der CAE steht ein diesbezüglicher Rechner zur Verfügung.

Für die Berechnung des Elterngelds wird das rentenversicherungspflichtige Einkommen des Berechtigten in Bezug auf die zu Beginn des Elternurlaubs bestehenden Mitgliedschaften als Richtwert herangezogen.

Der Betrag des Elterngelds entspricht dem durchschnittlichen monatlichen Erwerbseinkommen, das im Laufe der 12 Kalendermonate vor dem Beginn des Elternurlaubs erzielt wurde.

Nach dem Beginn des Elternurlaubs erfolgende Änderungen am Einkommen führen zur Neuberechnung des Elterngelds.

Die in die Berechnung des Elterngelds einfließenden Beträge des Erwerbseinkommens werden auf den Lebenshaltungskostenindex 100 gekürzt und nach Maßgabe der für die Bezüge und Ruhegehälter von Staatsbeamten anzuwendenden Modalitäten an die Entwicklung dieses Indexes angepasst.

Gleichwohl ist das Elterngeld nach oben und unten begrenzt:

- Untergrenze von 2.089,75 € brutto pro Monat (= sozialer Mindestlohn für ungelernte Arbeitnehmer am 1. Januar 2019 beim Index 814,40).
- Obergrenze von 3.482,92 € brutto pro Monat (= um 2/3 erhöhter Betrag des sozialen Mindestlohns für ungelernte Arbeitnehmer am 1. August 2018 beim Index 814,40).

ACHTUNG: Die Ober- und Untergrenzen des Elterngelds variieren in Abhängigkeit von der Anzahl der Arbeitsstunden. Die angegebenen Beträge entsprechen Vollzeitarbeitsverträgen und beziehen sich auf einen Vollzeitelternurlaub.

Das Elterngeld unterliegt den für Löhne vorgesehenen Steuern und Sozialabgaben, ist jedoch von den Beiträgen zum Krankengeld, zur Unfallversicherung und zu den Familienbeihilfen befreit. Der Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge obliegt der CAE.

Frage 72

Ist das Elterngeld pfändbar?

Die Entschädigung während des Elternurlaubs kann im Rahmen der Grenzen, die im geänderten Gesetz vom 11. November 1970 über die Abtretung und Pfändung von Arbeitslöhnen und Renten festgelegt sind, abgetreten, gepfändet oder verpfändet werden.

Diese Pfändung, Abtretung oder Verpfändung darf ausschließlich zur Deckung folgender Posten dienen:

- Forderungen von Gemeinden, Sozialämtern, öffentlichen Einrichtungen und Verwaltungen auf Rückzahlung von bewilligten Hilfen, sofern diese Hilfen die anspruchsberechtigten Kinder betreffen oder die Rückerstattung vorgestreckter Kosten für den Unterhalt oder die Ausbildung der anspruchsberechtigten Kinder:
- eine Schuld des Leistungsempfängers bei einem Sozialversicherungsträger;
- monatliche Rückzahlungsraten für ein Darlehen, das für den Bau oder Kauf einer Familienwohnung bewilligt worden war, sofern es sich bei den anspruchsberechtigten Kindern um pflichtteilsberechtigte Erben des betreffenden Schuldners handelt.

In allen anderen Fällen darf das Elterngeld weder abgetreten noch gepfändet oder verpfändet werden.



Frage 73

Welche Rechte haben Arbeitnehmer im Elternurlaub?

Da der Elternurlaub keine negativen Auswirkungen auf die Rechte des Berechtigten haben darf, müssen diese garantiert sein.

Demzufolge wird die Zeit des Elternurlaubs auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Berechtigten angerechnet. Auch bleiben ihm die Vergünstigungen, die er vor dem Elternurlaub erworben hat (Prämien, Gratifikationen usw.), erhalten.

Die Zeit des Elternurlaubs wird auf die Anwartschaftszeit angerechnet, nach der Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht. Jedoch wird das pauschale Elterngeld nicht für die Berechnung des Arbeitslosengeldes herangezogen.

Mithilfe bestimmter Maßnahmen soll den Arbeitnehmern die Rückkehr in das Unternehmen nach dem Elternurlaub erleichtert werden.

So dürfen Arbeitnehmer im Elternurlaub an Fortbildungsmaßnahmen, die der Arbeitgeber organisiert oder anbietet, teilnehmen, damit sie mit der technischen Entwicklung und neuen Produktionsverfahren Schritt halten können.

Zudem können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer im gegenseitigen Einvernehmen in einem Zusatz zum Arbeitsvertrag festlegen, dass der Arbeitnehmer während seines Elternurlaubs an Veranstaltungen teilnehmen kann, die vom Arbeitgeber oder in dessen Auftrag organisiert werden. Dabei handelt es sich insbesondere um Dienstbesprechungen, Informationsveranstaltungen (beispielsweise über die Entwicklung des Unternehmens, die Entwicklung von Verfahren oder Techniken, die Betriebsabläufe in einer Abteilung oder im Unternehmen, die Einführung von Neuheiten) oder Fortbildungen, die der besseren Integration des Arbeitnehmers bei seiner Rückkehr in den Betrieb dienen sollen.

Der entsprechende Zusatzvertrag regelt die Zahl, die Zeiten und andere organisatorische Fragen dieser Veranstaltungen.

Diese Maßnahmen dürfen jedoch nicht dazu führen, den Arbeitnehmer im Rahmen der regulären, laufenden Geschäftstätigkeit des Unternehmens zu beschäftigen oder Auftragsspitzen abzufedern. Bei einem Verstoß gegen diese Bestimmung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Schadensersatz.

Der Arbeitnehmer kann diesen Zusatzvertrag einseitig kündigen, entweder als postalisches Einschreiben mit Rückschein, durch die persönliche Übergabe an den Arbeitgeber oder seinen Vertreter oder per E-Mail, jeweils gegen Empfangsbestätigung. Diese Kündigung des Zusatzvertrags darf keine Sanktionen nach sich ziehen und stellt keinen Kündigungsgrund dar.

Der Elternurlaub gibt keinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub. Der vor Beginn des Elternurlaubs kumulierte und noch nicht in Anspruch genommene Urlaub kann grundsätzlich bis nach dem Elternurlaub verschoben werden, jedoch vorbehaltlich der Einhaltung der gesetzlichen Fristen (entweder bis zum 31. Dezember des laufenden Jahres oder bis zum 31. März oder 31. Dezember des folgenden Jahres, je nachdem, an welchem Datum der Arbeitnehmer seine Arbeit nach dem Elternurlaub wieder aufnimmt).

Frage 74

Kann der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer im Elternurlaub entlassen?

Der Arbeitgeber ist nicht nur verpflichtet, den Arbeitnehmer nach dem Elternurlaub wieder zu beschäftigen, sondern muss ihm nach Möglichkeit seinen früheren Arbeitsplatz erhalten.

Fristgerechte Kündigung

Das Verbot, einen Arbeitnehmer im Elternurlaub fristgerecht zu kündigen (oder ihn zu einem Gespräch in Vorbereitung der fristgerechten Kündigung einzuladen), gilt ab dem letzten Tag der Frist für die Beantragung des Elternurlaubs.

Folglich beginnt der Kündigungsschutz beim 1. Elternurlaub 2 Monate vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs bzw. bei einer Adoption am letzten Tag vor Beginn des Adoptionsurlaubs.

Beim 2. Elternurlaub besteht der Kündigungsschutz bereits in den 6 Monaten vor Beginn des Elternurlaubs.

Ab diesen Terminen und während der gesamten Dauer des Elternurlaubs kann der Berechtigte nicht fristgerecht gekündigt werden oder zu einem Gespräch in Vorbereitung einer fristgerechten Kündigung eingeladen werden.

Kündigungen trotz dieses Verbots sind null und nichtig. Der Arbeitnehmer muss die Nichtigkeit der Kündigung allerdings vom Präsidenten des Arbeitsgerichts erklären lassen. Dieser stellt die Nichtigkeit der Kündigung fest und ordnet die Fortsetzung des Arbeitsvertrags an. Zur Einleitung dieses Verfahrens hat der Arbeitnehmer nach der Kündigung 15 Tage Zeit.

Fristlose Kündigung

Ein Arbeitnehmer im Elternurlaub ist nicht gegen eine fristlose Kündigung geschützt. Begeht der Arbeitnehmer eine grobe Pflichtverletzung, darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung beenden.

Das Ende des Arbeitsverhältnisses beendet auch den Elternurlaub und der Arbeitnehmer muss das bisher bezogene Elterngeld zurückzahlen.

Frage 75

Muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nach dem Elternurlaub wieder eingliedern?

Der Arbeitgeber ist nicht nur verpflichtet, den Arbeitnehmer nach dem Elternurlaub wieder zu beschäftigen, sondern ihm auch nach Möglichkeit den früheren Arbeitsplatz zu erhalten.

Er kann ihm nur ausnahmsweise aus objektiven Gründen eine vergleichbare, seiner Qualifikation entsprechende Beschäftigung anbieten, die in gleicher Höhe bezahlt wird.

Vor allem dürfen sich die Arbeitsbedingungen nach einem Elternurlaub nicht verschlechtern. Es steht dem Arbeitgeber selbstverständlich frei, dem Arbeitnehmer nach dessen Rückkehr aus dem Elternurlaub eine bessere Stellung zuzuweisen.

Frage 76

Kann der Elternteil um eine Anpassung seiner Arbeitsbedingungen bitten?

Ja. Der Elternteil kann um ein Gespräch mit seinem Arbeitgeber bitten. Er kann eine Anpassung seiner Arbeitsbedingungen oder Arbeitszeiten für die Dauer von maximal einem Jahr nach Arbeitsantritt nach dem Elternurlaub aushandeln.

Lehnt der Arbeitgeber die Bitte des Arbeitnehmers ab, muss er seine Ablehnung begründen. Tut er dies nicht, kann der Arbeitnehmer Anspruch auf Schadensersatz haben, dessen Höhe vom Arbeitsgericht festzusetzen ist.

Frage 77

Was geschieht wenn der Arbeitnehmer nach dem Elternurlaub seine Arbeit nicht wieder aufnehmen möchte?

Nach dem Elternurlaub muss der Arbeitnehmer grundsätzlich seine Arbeit wieder aufnehmen. Er kann jedoch nach Wiederaufnahme der Arbeit seine Kündigung unter Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften einreichen.

Möchte der Arbeitnehmer seine Arbeit nach dem Elternurlaub jedoch nicht mehr antreten, so muss er den Arbeitgeber während des Elternurlaubs darüber per Einschreiben mit Rückschein informieren und dabei die gesetzliche Kündigungsfrist einhalten, die von seiner Betriebszugehörigkeit abhängt.

Diese Informationspflicht befreit den Arbeitnehmer jedoch nicht von der ordnungsgemäßen Zustellung seiner Kündigung an den Arbeitgeber, die frühestens am ersten Tag der gesetzlichen Kündigungsfrist erfolgen kann.

HINWEIS: Die Nichtwiederaufnahme der Arbeit durch den Arbeitnehmer nach dem Elternurlaub stellt im Fall des Nichtvorliegens eines schwerwiegenden und triftigen Grunds zur Rechtfertigung der Abwesenheit und der versäumten Information oder Kündigungszustellung einen berechtigten Grund für die fristlose Kündigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber wegen grober Pflichtverletzung des Arbeitnehmers dar.



Frage 78

Was geschieht, wenn das Kind während des Elternurlaubs stirbt oder die Adoption abgelehnt wird?

Wenn das Kind während des Elternurlaubs stirbt oder das Adoptionsverfahren nicht erfolgreich ist, endet der Elternurlaub.

Der Berechtigte muss dann seine Arbeit spätestens einen Monat nach dem Tod des Kindes oder der Ablehnung des Adoptionsantrags wieder aufnehmen.

Hat der Arbeitgeber eine Vertretung für die Dauer des Elternurlaubs des Berechtigten organisiert, so hat dieser ein Recht darauf, bevorzugt auf einem freien, seiner Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz in demselben Unternehmen mit mindestens gleichem Lohn eingesetzt zu werden. Ist das nicht möglich, so verlängert sich der Elternurlaub, höchstens jedoch bis zu seinem ursprünglich vorgesehenen Ende.

Stirbt ein Kind einer Mehrlingsgeburt oder Mehrlingsadoption vor Beginn des erweiterten Elternurlaubs, verkürzt sich die Urlaubsdauer.

Für jeden angefangenen Monat Elternurlaub erhält der Berechtigte das anteilige Elterngeld. Die bis dahin erhaltenen monatlichen Zahlungen werden nicht zurückgefordert.

Frage 79

Was geschieht, wenn der berechtigte Elternteil stirbt?

Stirbt der berechtigte Elternteil, so endet sein Elternurlaub. Das bereits erhaltene Elterngeld muss nicht zurückgezahlt werden.

Der andere Elternteil kann gegebenenfalls seinen Elternurlaub nach dem Tod des anderen nehmen, nachdem er seinen Arbeitgeber ordnungsgemäß darüber informiert hat.

Frage 80

Welche Auswirkungen hat ein neuer Mutterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub während des Elternurlaubs?

Beginnt während des Elternurlaubs der Mutter ein neuer Mutterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub, so wird der laufende Elternurlaub unterbrochen.

In dem Fall tritt der Mutterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub an die Stelle des Elternurlaubs.

Statt Elterngeld wird nun Mutterschaftsgeld gezahlt.

Der verbleibende Elternurlaub wird nach dem neuen Mutterschaftsurlaub angehängt.

Möchte die Mutter im Anschluss an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub für das neue Kind Elternurlaub nehmen, so wird dieser von Rechts wegen bis zum Ablauf des an den Mutterschafts-oder Adoptionsurlaub angehängten verbleibenden Elternurlaubs verschoben und muss im Anschluss daran genommen werden.

Der Elternurlaub eines Vaters hingegen wird durch einen neuen Mutterschaftsurlaub nicht unterbrochen.

Frage 81

Kann ich während der Elternzeit den Arbeitgeber wechseln?

Ein Arbeitgeberwechsel während des Elternurlaubs ist möglich, wenn der neue Arbeitgeber dem Arbeitnehmer der Fortsetzung seines Elternurlaubs zugestimmt hat. In diesem Fall ist ein Schreiben des neuen Arbeitnehmers zu übermitteln, welches bestätigt, dass er damit einverstanden ist, dass der Arbeitnehmer seinen Elternurlaub fortsetzt, sowie eine Kopie des neuen Arbeitsvertrags. Letzterer muss die gleiche Anzahl von Arbeitsstunden enthalten wie der Arbeitsvertrag, der ihn zur Elternzeit berechtigt hat. Der Zeitraum zwischen dem Ende des alten Arbeitsvertrags und dem Beginn des neuen Arbeitsvertrags darf 7 Tage nicht überschreiten.

Die CAE ist jedoch der Ansicht, dass der Arbeitnehmer im Falle eines Arbeitgeberwechsels während des Elternurlaubs auch beschließen kann, vor Ablauf des Urlaubs die Arbeit beim neuen Arbeitgeber aufzunehmen, wobei die bis zu diesem Zeitpunkt geleistete Vergütung bestehen bleibt.

ACHTUNG: Eine Unterbrechung des Elternurlaubs ohne Grund, welche außerhalb der Kontrolle des Arbeitnehmers liegt und welche keinen Arbeitgeberwechsel mit sich bringt, verpflichtet zur Rückerstattung bereits erhaltener Elterngeldleistungen.

Frage 82

Welche Auswirkungen hat die Betriebsaufgabe des Arbeitgebers aufgrund von Konkurs, Tod oder körperlicher Behinderung auf den Elternurlaub?

Gibt der Arbeitgeber seinen Betrieb auf, beispielsweise aufgrund von Konkurs, Tod oder einer körperlichen Behinderung, endet der Arbeitsvertrag von Rechts wegen, es sein denn, der Betrieb wird von einem Konkursverwalter (im Konkursfall) oder von dem Rechtsnachfolger des Arbeitgebers (im Fall des Todes oder einer körperlichen Behinderung) weitergeführt.

Das Ende des Arbeitsvertrags bedeutet in diesen Fällen auch das Ende des Elternurlaubs, doch muss der Arbeitnehmer das bisher erhaltene Elterngeld nicht zurückzahlen, da der Grund von ihm unabhängig ist.

Frage 83

Welche Bedingungen gelten für die befristete Einstellung einer Vertretung für einen Arbeitnehmer im Elternurlaub?

Mittelbare Vertretungen sind erlaubt

Die Vertretung eines Arbeitnehmers, der sich im Elternurlaub (im Mutterschaftsurlaub oder im Urlaub aus familiären Gründen) befindet, muss nicht unbedingt genau den Arbeitsplatz des abwesenden Arbeitnehmers betreffen. Der Vertreter kann auch an einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt werden, der in dem Unternehmen oder Betrieb aufgrund von Reorganisationsmaßnahmen oder internen Veränderungen nach dem Beginn des betreffenden Elternurlaubs frei geworden ist.

Im befristeten Vertrag muss der Name des ersetzten Mitarbeiters angegeben werden

Ein befristeter Arbeitsvertrag, der zur Vertretung eines abwesenden Arbeitnehmers geschlossen wird, muss dessen Namen enthalten.

Bei einer mittelbaren Vertretung enthält der befristete Arbeitsvertrag den Namen des Arbeitnehmers im Elternurlaub der indirekt vertreten wird.

Beginn- und Enddatum des befristeten Vertrags

Ein Arbeitsvertrag, der für die Vertretung eines Arbeitnehmers im Elternurlaub geschlossen wird, kann 3 Monate vor dem Zeitpunkt, an dem der Elternurlaub beginnt oder 3 Monate vor dem Zeitpunkt, an dem der Mutterschaftsurlaub beginnt, wenn der Elternurlaub sich an einen Mutterschaftsurlaub anschließt, beginnen.

Analog kann er 3 Monate nach dem Ende des Elternurlaubs des vertretenen Arbeitnehmers auslaufen.

BEANTRAGUNG DES 1. ELTERNURLAUBS

(Name und Anschrift des Arbeitnehmers)
(Name und Anschrift des Arbeitgebers)
(Ort und Datum)
EINSCHREIBEBRIEF MIT RÜCKSCHEIN
Betreff: Beantragung von Elternurlaub
Sehr geehrter Herr/sehr geehrte Frau ^a
hierdurch übermittle ich Ihnen meinen Antrag auf einen:
Bitte wählen Sie die gewünschte Form des Elternurlaubs:
• Vollzeitelternurlaub von 4/6 ^a Monaten;
 Teilzeitelternurlaub von 8/12 ^a Monaten;
 nach Maßgabe der nachstehenden Modalitäten aufgeteilten Elternurlaub:
Für den aufgeteilten Elternurlaub wählen Sie bitte eine der nachstehenden 2 Optionen :
 einen aufgeteilten Elternurlaub mit einer 20%-igen Verringerung meiner Wochenarbeits- zeit über einen Zeitraum von 20 Monaten;
oder
 einen über einen Zeitraum von maximal 20 Monate auf 4 Zeiträume von jeweils 1 Monat aufgeteilten Elternurlaub.
Ich möchte diesen Elternurlaub direkt am Ende des <i>Mutterschaftsurlaubs/Adoptionsurlaubs</i> ^a nehmen.
Dieser Antrag beruht auf den Artikeln L.234-43 und folgenden des Arbeitsgesetzbuches.
Mit freundlichen Grüßen,
(Unterschrift)
Quelle: www.csl.lu
Nichtzutroffendes hitte streichen

a Nichtzutreffendes bitte streichen.

ERLÄUTERUNGEN: Dieser Antrag muss dem Arbeitgeber spätestens 2 Monate vor Beginn des Elternurlaubs zugeschickt werden. Bei Adoption muss der Antrag dem Arbeitgeber vor Beginn des Adoptionsurlaubs zukommen. Der Vollzeitelternurlaub kann nicht vom Arbeitgeber verweigert werden wenn der Antrag form- und fristgerecht eingereicht wurde. Den Antrag auf Teilzeitelternurlaub oder auf aufgeteilten Elternurlaub kann der Arbeitgeber ablehnen. Der Arbeitnehmer muss dann entweder Vollzeitelternurlaub nehmen oder auf seinen Antrag verzichten.

BEANTRAGUNG DES 2. ELTERNURLAUBS

(Name und Anschrift des Arbeitnehmers)
(Name und Anschrift des Arbeitgebers) (Ort und Datum)
EINSCHREIBEBRIEF MIT RÜCKSCHEIN
Betreff: Beantragung von Elternurlaub
Sehr geehrter Herr/sehr geehrte Frau ^a
hierdurch übermittle ich Ihnen meinen Antrag auf einen:
Bitte wählen Sie die gewünschte Form des Elternurlaubs: • Vollzeitelternurlaub von 4/6 ^a Monaten; • Teilzeitelternurlaub von 8/12 ^a Monaten; • nach Maßgabe der nachstehenden Modalitäten aufgeteilten Elternurlaub:
Für den aufgeteilten Elternurlaub wählen Sie bitte eine der nachstehenden 2 Optionen: - einen aufgeteilten Elternurlaub mit einer 20%-igen Verringerung meiner Wochenarbeitszeit über einen Zeitraum von 20 Monaten;
oder
 einen über einen Zeitraum von maximal 20 Monate auf vier Zeiträume von jeweils 1 Monat aufgeteilten Elternurlaub.
Unter Wahrung der gesetzlichen Frist von 4 Monaten möchte ich diesen Elternurlaub amb beginnen.
Dieser Antrag beruht auf den Artikeln L.234-43 und folgenden des Arbeitsgesetzbuches.
Mit freundlichen Grüßen,
(Unterschrift)
Quelle: www.csl.lu

- a Nichtzutreffendes bitte streichen.
- b Der Elternurlaub kann frühestens 4 Monate nach dem Tag des Antrages beginnen. **ACHTUNG:** Der Arbeitnehmer ist nur während der legalen Frist von 4 Monaten gegen eine Kündigung seitens des Arbeitgebers geschützt.

ERLÄUTERUNGEN: Es sei darauf hingewiesen, dass die 4 oder 6 Monate bzw. die 8 oder 12 Monate des Elternurlaubs vor dem 6. Geburtstag des Kindes/vor dem 12. Geburtstag im Fall einer Adoption begonnen haben müssen.

In Anbetracht der Möglichkeit des Arbeitgebers, eine Verschiebung des Anfangsdatums des Elternurlaubs zu verlangen, wird folglich empfohlen, den Antrag mindestens 6 Monate vor dem 6./12. Geburtstag des Kindes einzureichen. In Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern ist es klug, den Antrag mindestens 10 Monate vor dem 6./12. Geburtstag des Kindes einzureichen. Im Fall einer Adoption muss der Elternurlaub jedoch spätestens 6 Jahre nach dem Adoptionsurlaub oder, in Ermangelung dessen, nach dem Datum des Adoptionsurteils begonnen werden.

ZUSATZ ZUM ARBEITSVERTRAG

	b vertrates durch	a mit Geschäftssitz ir <mark>°</mark> , nachstehend "de
Arbeitgeber" ;	, vertreten durch	, nachstenend de
und		
2. Herrn/Frau ^d	, nachstehend "der/die Arbeitr	e, mit Wohnsitz ir nehmer(in)"
wird der vorliegende Zusatz	z zum Arbeitsvertrag <i>des Arbeitnehm</i> ssen.	ners/der Arbeitnehmerin ^d
Inkrafttreten und Laufzeit o	des Vertragszusatzes:	
<i>rin^d in Kraft, den <i>er/sie unn</i></i>	nittelbar im Anschluss an ihren Mutt	s des Arbeitnehmers/der Arbeitnehme erschaftsurlaub/ab dembis zun tragszusatz vom bis zun
Gewählte Form des Elternu	ırlaubs:	
Wählen Sie bitte eine der n	achsteheenden 2 Optionen:	
 Teilzeiturlaub 	von 8 Monaten/12 Monaten	
	pro Woche über einen Zeitraum von	
Der vorliegende Vertragszu: zug auf die nachstehenden	satz ändert den anfänglichen Arbeits Punkte:	svertrag vomf in Be
Arbeitszeit:		
nehmers/der Arbeitnehmei		n, dass sich die Arbeitszeit <i>des Arbeit</i> laubs aufh pro Woche
- Montag:		
- Dienstag:		
- Mittwoch:		
D		
- Donnerstag:		
- Freitag:		
- Freitag:	rstellt und unterzeichnet in	am

- a Arbeitgeber angeben.
- b Geschäftssitz angeben.
- c Bitte den Namen des legalen Vertreters angeben.
- d Nichtzutreffendes bitte streichen.
- e Namen und Vornamen angeben.
- f Datum des Unternehmenseintritts angeben.
- g Zeitraum angeben, der durch den Elternurlaub abgedeckt ist.
- h Bitte die Stundenzahl angeben.

ANTRAG AUF FESTSTELLUNG DER UNWIRKSAMKEIT DER KÜNDIGUNG EINES ARBEITNEHMERS IM ELTERNURLAUB

An die Präsidentin/den Präsidenten des im Eilverfahren tagenden Arbeitsgerichts _____d, mit Wohnsitz in Frau/Herr b _____ möchte Ihnen nachstehendes mitteilen: Er/Sie^b ist seit dem _____e, bei _____f mit Sitz in _____s angestellt, eingetragen im Handelsregister unter der Nummer _____h; Er/Sie hat am ein Kündigungsschreiben erhalten; Diese Kündigung ist jedoch unwirksam, da er/sie am ______ seinen/ihren Elternurlaub beantragt hat/da er/sie sich vom ______ bis zum _____ im Elternurlaub befindet^b: Diese Kündigung ist aufgrund des Kündigungsschutzes der Arbeitnehmer unwirksam, die einen Elternurlaub beantragt/genehmigt bekommen haben; Der Arbeitgeber verweigert bislang seine/ihre b Wiedereingliederung. Demnach ist eine gerichtliche Zwangsmaßnahme einzuleiten. Der vorliegende Antrag gründet auf Artikel L.234-47(8) des Arbeitsgesetzbuches. Aus diesen Gründen: Ersucht die Antragstellerin/der Antragsteller die Präsidentin/den Präsidenten des Arbeitsgerichts von ____ die Parteien vor dieses Gericht zu laden; mit ausdrücklichem Verweis auf Artikel 80 der Neuen Zivilprozessordnung, wonach für den Fall, dass das verfahrenseinleitende Schriftstück dem Antragsgegner persönlich überreicht wird und dieser nicht erscheint, ein Versäumnisurteil ergeht, gegen das kein Einspruch mehr eingelegt werden kann: und erforderlichenfalls mit Verweis auf Artikel 101 in fine der Neuen Zivilprozessordnung, respektiv auf Artikel 106(2) derselben, in dem es heißt:

"Die Parteien können sich von den nachstehenden Personen unterstützen oder vertreten lassen:

- einem Rechtsanwalt;
- ihrem Ehegatten oder ihrem Lebenspartner im Sinne des abgeänderten Gesetzes vom 9. Juli 2004 über die Rechtswirkungen bestimmter Lebenspartnerschaften;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in direkter Linie;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in der Seitenlinie bis einschließlich 3. Grades;
- Personen, die ausschließlich ihnen persönlich oder ihrem Unternehmen zu Diensten stehen.

Sofern es sich bei dem Vertreter nicht um einen Rechtsanwalt handelt, muss er eine Sondervollmacht

vorweisen können." um gegebenenfalls zwischen den Streitparteien zu vermitteln, oder ersatzweise die Unwirksamkeit der gegenüber dem Antragsteller erfolgten Kündigung/Vorladung zum Kündigungsgespräch festzustellen, und dessen Weiterbeschäftigung oder gegebenenfalls Wiedereingliederung gemäß den Bestimmungen aus Artikel L.124-12 Absatz (4) mit sofortiger Wirkung und unter Androhung eines Zwangsgeldes von Euro ______i für jeden Tag des Verzugs anzuordnen; und den vorgenannten Arbeitgeber darüber hinaus auf Grundlage von Artikel 240 der neuen Zivilprozessordnung zu der an den Antragsteller erfolgenden Entrichtung einer Verfahrensentschädigung in Höhe von Euro ______^j zu verurteilen, da es ungerecht wäre, ihm die in den durch die vorliegende Rechtssache verursachten Verfahrenskosten nicht enthaltenen Kosten aufzuerlegen; den vorgenannten Arbeitgeber zur Übernahme der gesamten Kosten und Auslagen des Verfahrens zu verurteilen; in Anwendung von Artikel L.234-7(8) des Arbeitsgesetzbuches die vorläufige Vollstreckung der zu erlassenden Verfügung anzuordnen, ungeachtet einer Berufung oder eines Einspruchs, vor der Eintragung und ohne Kaution; dem Antragsteller alle weiteren Rechtsmittelgründe, Rechtsansprüche, Forderungen und Handlungen vorzubehalten.

Verzeichnis der zur Unterstützung des Antrages eingereichten Dokumente (vorbehaltlich weiterer, im Laufe des Verfahrens einzureichender Dokumente):

- Kopie des Kündigungsschreibens;
- Kopie der Beantragung des Elternurlaubs;
- Kopie der Bewilligung des Elternurlaubs.

<mark>*</mark> , den	
Hochachtungsvoll,	
	(Unterschrift)

Quelle: www.csl.lu

- a Der Arbeitsort des Arbeitnehmers entscheidet über die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts (Luxemburg, Diekirch oder Esch/Alzette). Weitere Informationen unter www.justice.public.lu.
- b Nichtzutreffendes bitte streichen.
- c. Namen und Vornamen angeben.
- d Beruf angeben.
- e Datum des Unternehmenseintritts angeben.
- f Arbeitgeber wie folgt angeben:

Gesellschaft mit beschränkter Haftung (SARL)					
Die SARLchäftsführer	(Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihre(n) derzeit amtierenden Ges-				
Aktiengesellschaft (SA)					
Die SA tungsrat/Vorstand	(Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihren derzeit amtierenden Verwal-				
Selbstständiger Gewerbetre	<u>ibender oder Unternehmer</u>				
Herr/Frau	(Namen und Vornamen angeben), Betreiber der Firma mit der Bezeichnung (Firmenbezeichnung angeben)				
<u>Nicht-Gewerbetreibender</u>					
chen Vertreter angeben)	(Namen und Vornamen/Bezeichnung der Organisation angeben), vertreten durch (gesetzli				

- g Den Geschäftssitz des Arbeitgebers angeben.
- h Betrifft ausschließlich Handelsgesellschaften und selbstständige Gewerbetreibende: Handelsregisternummer angeben.

Es empfiehlt sich, die Handelsregisternummer beim zuständigen Handelsregister (Luxemburg oder Diekirch, je nach Anschrift des Betriebs) zu überprüfen.

- *i* Einen Betrag angeben oder den Präsidenten des Arbeitsgerichts um dessen Festsetzung ex aequo et bono (=nach Recht und Billigkeit) bitten.
- j Bei der Verhandlung sind die entstandenen Kosten anzugeben und nachzuweisen, wie beispielsweise die Tatsache, dass Sie sich für die Verhandlung einen Tag frei nehmen mussten.
- k Wohnsitz des Antragstellers angeben.

KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITNEHMER IM ANSCHLUSS AN DEN ELTERNURLAUB

(Name und Anschrift des Arbeitnehmers)	
	(Name und Anschrift des Arbeitgebers) (Ort und Datum)
EINSCHREIBEBRIEF MIT RÜCKSCHEIN	
Betreff: Kündigung im Anschluss an meine	en Elternurlaub
Sehr geehrte Frau	_ , sehr geehrter Herra
mit dem vorliegenden Schreiben muss ich Elternurlaub, der am	Ihnen leider mitteilen, dass ich meine Arbeit nach meinem endet, nicht wiederaufzunehmen beabsichtige.
Das vorliegende Schreiben gründet auf Arti	kel L.234-47(13) des Arbeitsgesetzbuches.
Mit freundlichen Grüßen,	
	(Unterschrift)
	Ouelle: www.csl.l

a Nichtzutreffendes bitte streichen.

Bitte geben Sie das Datum an, an dem Ihr Elternurlaub endet.
 Dieses Schreiben ist innerhalb der im Falle eines Rücktritts geltenden Kündigungsfrist an den Arbeitgeber zu richten.

ANTRAG AUF LOCKERUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN BEI DER RÜCKKEHR AUS DEM ELTERNURLAUB

Name und Anschrift des Arbeit	nehmers
	(Name und Anschrift des Arbeitgebers) (Ort und Datum)
EINSCHREIBEBRIEF MIT RÜCKS	SCHEIN
Betreff: Beantragung eines Ge Rückkehr aus dem El	espräches zur Änderung meiner Arbeitsbedingungen bei meiner ternurlaub
Sehr geehrte Frau	, sehr geehrter Herra
Hiermit übermittle ich Ihnen m 234-47(11) des Arbeitsgesetz	einen Antrag auf Lockerung meiner Arbeitsbedingungen gemäß Artike ouches.
ch möchte <i>meine Arbeitsdauer</i>	/meine Arbeitszeit ^a wie folgt ändern:
•	
•	
•ch beantrage diese Änderunge	n für den Zeitraum vom bis zumc.
•ch beantrage diese Änderunge	b
•ch beantrage diese Änderungel ch bitte Sie, mein Anliegen im F	n für den Zeitraum vom bis zum ^c . Rahmen eines persönlichen Gespräches mit mir zu besprechen.
•ch beantrage diese Änderungel ch bitte Sie, mein Anliegen im F	n für den Zeitraum vom bis zumc.
•ch beantrage diese Änderungel ch bitte Sie, mein Anliegen im F	n für den Zeitraum vom bis zum ^c . Rahmen eines persönlichen Gespräches mit mir zu besprechen.
•ch beantrage diese Änderungel ch bitte Sie, mein Anliegen im F	n für den Zeitraum vom bis zum ^c . Rahmen eines persönlichen Gespräches mit mir zu besprechen.

- a Nichtzutreffendes bitte streichen.
- b Bitte füllen Sie diese Zeilen nach Maßgabe ihrer Wünsche aus.
- c Ein befristeter Zeitraum von maximal einem Jahr nach dem Datum der Rückkehr aus dem Elternurlaub.



Anschrift:Postfach 394
L-2013 Luxemburg

Schalter:

34, avenue de la Porte-Neuve

Tel. (352) 47 71 53-1 www.cae.lu

Antrag auf Elternurlaubsentschädigung

Angaben betreffend den/die Antragsteller/in

Antragsteller/in	Anschrift			
Name:	Straße:			
Vorname:	Hausnummer:			
Sozialversicherungsnummer: Jahr Monat Tag	PLZ:			
	Wohnort:			
Staatsangehörigkeit:	Land:			
Telefonnummer:	NB: Für die nicht in Luxemburg wohnenden Antragsteller ist eine Haushaltsbe- scheinigung dem Antrag beizufügen.			
Persönliche Daten*	Bankdaten			
☐ ledig ☐ verheiratet ☐ eingetr. Partnerschaft ☐ getrennt lebend ☐ geschieden ☐ verwitwet Alleinerziehend ☐ Ja ☐ Nein	BIC: NB: Bitte eine Kopie Ihres Bankausweises beifügen.			
Angaben betreffend den Elternurlaub für v	velchen die Entschädigung beantragt wird*			
Im Falle einer Geburt	Im Falle einer Adoption			
□ 1. Elternurlaub – im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub	1. Elternurlaub – im Anschluss an den Adoptionsurlaub			
Voraussichtlicher Geburtstermin//	Geburtstag des Kindes / / /			
Beginn des Mutterschaftsurlaubs//	Beginn des Adoptionsurlaubs///			
	Ende des Adoptionsurlaubs / / /			
Mehrlingsgeburt* □ Ja ⁽¹⁾ □ Nein	Mehrfachadoption* □ Ja ⁽¹⁾ □ Nein			
Im Falle eines nicht geschuldeten oder nicht in Anspruch genommenen Mutterschaftsurlaubs, beginnt der Eltern- urlaub am ersten Tag der dritten Woche nach der Geburt.	Im Falle eines nicht geschuldeten oder nicht in Anspruch genommenen Adoptionsurlaubs, beginnt der Eltern- urlaub ab dem Datum des Adoptionsurteils			
2. Elternurlaub – bis zum Alter von 6 Jahren	2. Elternurlaub – bis zum Alter von 12 Jahren ⁽²⁾			
Name des Kindes:	Name des Kindes:			
Vorname des Kindes:	Vorname des Kindes:			
Sozialversicherungsnummer des Kindes:	Sozialversicherungsnummer des Kindes:			
Jahr Monat Tag	Jahr Monat Tag			
Gewünschter Beginn des Elternurlaubs: / /	Gewünschter Beginn des Elternurlaubs://			

(2) max. 6 Jahre nach dem Adoptionsurlaub bzw. Adoptionsursteil.

Angaben betr	effend die Arbeitstätigkeit*
ohnempfänger/in (Angaben sind vom Arbe	itgeber zu vervollständigen und zu bescheinigen)
Name und Anschrift des Arbeitgebers:	
Name und Vorname des antragstellenden Lohnempfängers:	
Beruf / angestellt als:	
Art des Arbeitsvertrages*:	□ unbefristeter Arbeitsvertrag
	□ befristeter Arbeitsvertrag − <i>endet am</i> //
	☐ Ausbildungsvertrag – <i>endet am</i> //
	☐ Wiedereingliederungsvertrag – <i>endet am</i> //
Datum der Einstellung oder des Beginns des Arbeitsvertrages:	//
Arbeitsstunden laut Vertrag:	Stunden pro Woche
Geleistete Arbeitsstunden:	Stunden pro Woche
Wurde die Anzahl der geleisteten Wochen- arbeitsstunden innerhalb der 12 Monate vor Beginn des Elternurlaubs geändert?*	□ Ja □ Nein Falls ja, bitte dem Antrag ein Erläuterungsschreiben beifügen.
Ist der/die Antragsteller/in in der Probezeit?*	☐ Ja ☐ Nein <i>Falls ja, Probezeit endet am / /</i>
Mit seiner Unterschrift bestätigt der Arbeitgeber die Genauigkeit der An	igaben auf diesem Formular.
icht-Lohnempfänger/in_ (selbstständig)	
Beruf:	
Arbeitsplatz: Berufstätigkeit in Luxemburg seit:	
geleistete Arbeitsstunden:	Stunden pro Woche
Wurde die Anzahl der geleisteten Wochen- arbeitsstunden innerhalb der 12 Monate vor Beginn des Elternurlaubs geändert?*	□ Ja □ Nein Falls ja, bitte dem Antrag ein Erläuterungsschreiben beifügen.
Unterschrift des/der selbstständigen Antragstelle	rs/in
_	

	Angaben betreffend die Form des Elternurlaubs							
Gewünschte Form des Elternurlaubs*								
A. Sie üben eine einzige Vollzeit-Arbeitstätigkeit aus								
	<u>Vollzeit</u> -Elternurlaub	□ über 4 Monate □ über 6 Monate	> Vollständi Elternurla	ige Einstellung der Arb ubs	eitstätigkeit w	ährend der Dauer des		
	<u>Teilzeit</u> -Elternurlaub (halbtags)	 Verringerung der Arbeitstätigkeit um 50% während der Dauer des Elternurlaubs 			ihrend der Dauer des			
	Teilzeit-Elternurlaub von <u>8 Stun</u> 20 Monaten	den pro Woche während		ung der wöchentlichen des Elternurlaubs	n Arbeitstätigk	eit um 20% während		
	<u>Teilzeit</u> -Elternurlaub von <u>4 Perio</u> einer Gesamtzeit über 20 Mona			ige Einstellung der Arb n des Elternurlaubs	eitstätigkeit w	vährend den		
	Periode 1: von / / / /	Periode 2: von / / bis / /	Periode 3:	von / / bis / /	Periode 4:	von / / bis / /		
В.	Sie üben <mark>eine einzige</mark> Teilzeit-Ar	beitstätigkeit zwischen 20 u	nd 40 St./W	oche aus	□ Ja □	Nein (zu Punkt C)		
	<u>Vollzeit</u> -Elternurlaub	☐ über 4 Monate ☐ über 6 Monate	> Vollständi Elternurla	ige Einstellung der Arb ubs	eitstätigkeit w	ährend der Dauer des		
	<u>Teilzeit-Elternurlaub</u> (halbtags)	□ über 8 Monate □ über 12 Monate	Verringeru Elternurla	ung der Arbeitstätigke ubs	it um 50% wö	ihrend der Dauer des		
c.	Sie üben <mark>eine einzige</mark> Teilzeit-Ar	beitstätigkeit zwischen 10 ur	nd 20 St./Wo	oche aus	□ Ja □	Nein (zu Punkt D)		
	<u>Vollzeit</u> -Elternurlaub	☐ über 4 Monate ☐ über 6 Monate	> Vollständi Elternurla	ige Einstellung der Arb ubs	eitstätigkeit w	ährend der Dauer des		
D.	Sie üben <mark>mehrere</mark> Arbeitstätigke	eiten aus oder Sie befinden si	ch in einer	Ausbildung	□ Ja □	Nein		
	<u>Vollzeit</u> -Elternurlaub	☐ über 4 Monate ☐ über 6 Monate	> Vollständi Elternurla	ige Einstellung der Arb ubs	eitstätigkeit w	ährend der Dauer des		
Fal	ls 2. Elternurlaub, geben Sie bitt	e den gewijnschten Beginn d	les Flternurl	auhs an•	_//_			
10.1			es Enternan					
Arbeitgeber Ich erkläre, dass ich den vorliegenden Antrag auf Elternurlaub gemäß den Angaben zur Kenntnis genommen habe und mein Einverständnis zu der gewünschten Form des Elternurlaubs gegeben habe. Ort:, den//						ungen zur Kenntnis iss der vorliegende ind dass jede falsche issen der Mitteilung ung der zu Unrecht		
			Ort	:	_,den/	/		
	Stempel und Unterschrift o	des/der Arbeitgebers/in		Unterschrift des	/der Lohnemp	ofängers/in		
		Nicht-Lohnempfänge	r (selbststä	indig)				
re da	n erkläre eidesstattlich, dass ich währ duziere, gemäß der gewählten Form de ss der vorliegende Antrag ehrlich und i iderungen eine Rückzahlung der zu Ur	s Elternurlaubs. Ich erkläre die gese komplett ist, wissend dass jede falso	tzlichen Bestin he Angabe me	nmungen zur Kenntn einerseits oder das Un	is genommen iterlassen der	zu haben, bestätige Mitteilung jeglicher		
Or	t:,den	//						
				Unterschrift des	/der Nicht-Lol	nnempfängers/in		
* zutre	ffendes ankreuzen					2		

Gesetzliche Bestimmungen

1. Wer kann einen Elternurlaub in Anspruch nehmen und zu welchem Zeitpunkt?

Die Eltern, welche in Ihrem Haushalt ein Kind erziehen, haben beide ein Anrecht auf Elternurlaub:

- Ein Elternteil muss seinen Elternurlaub im direkten Anschluss an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub antreten.
 Dieser 1. Elternurlaub kann nicht auf einen späteren Zeitpunkt übertragen werden.
- Der andere Elternteil kann den 2. Elternurlaub bis zum 6. Lebensjahr des Kindes oder bis zum 12. Lebensjahr des Kindes im Falle einer Adoption (maximal 6 Jahre nach dem Adoptionsurlaub bzw. Adoptionsurteil) beantragen. Der 2. Elternurlaub kann ausnahmsweise vom Arbeitgeber gemäß den im Artikel 234-46 (3) und (4) des Arbeitsgesetzbuches angegebenen Bedingungen verschoben werden.

Beide Elternteile können, für das gleiche Kind, gleichzeitig den 1. und 2. Elternurlaub beantragen.

Der alleinerziehende Elternteil kann den Elternurlaub bis zum 6. Lebensjahr des Kindes beantragen, bzw. bis zum 12. Lebensjahr des Kindes im Falle einer Adoption (maximal 6 Jahre nach dem Adoptionsurteil).

2. Welche Fristen sind zu beachten?

- Der Lohnempfänger muss den 1. Elternurlaub mindestens 2 Monate vor Beginn des Mutterschafts- oder Adoptionsurlaubs, sowie den 2. Elternurlaub mindestens 4 Monate vor Beginn des Elternurlaubs beantragen. Dieser Antrag muss dem Arbeitgeber mittels Einschreibebrief mit Rückantwortschein zugeschickt werden.
- Der Nicht-Lohnempfänger muss seinen Antrag in den gleichen Fristen an die CAE stellen, wie die Lohnempfänger an ihren Arbeitgeber.

3. Welche allgemeinen Bedingungen sind zu beachten?

Der Elternteil welcher den Elternurlaub beantragt:

- muss am Tag der Geburt oder der Ankunft des Kindes in Luxemburg sozialversichert sein;
- muss ununterbrochen während 12 Monaten vor dem Beginn des Elternurlaubs in Luxemburg sozialversichert sein (maximale Unterbrechung von 7 Tagen);
- muss im Besitz von einem oder mehreren Arbeitsverträgen mit mindestens 10 Arbeitsstunden/Woche sein;
- muss im Besitz dieses(r) Arbeitsvertrages(äge) während dem gesamten Zeitraum des Elternurlaubs sein ;
- muss in seinem Haushalt mit dem oder den Kindern wohnen und sich hauptsächlich der Erziehung des(r) Kindes(r) widmen.

Der Elternurlaub bleibt nur gültig solange diese Bedingungen erfüllt sind.

4. Verarbeitung der angegebenen Daten

Die Verarbeitung der gelieferten Daten erfolgt gemäß dem abgeänderten Gesetz vom 02.08.2002 betreffend den Schutz der Personen in Bezug auf die Verarbeitung von persönlichen Daten.

Belegstücke die dem Antrag beigefügt werden müssen

Um eine schnelle und effiziente Bearbeitung der Anträge zu garantieren, müssen die untengenannten Belegstücke an die CAE schnellstmöglich zugesendet werden. Der Zeitpunkt der Zusendung ändert gemäß der Art des Elternurlaubs (1. oder 2.):

1. Elternurlaub

(im Anschluss an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub)

Dem Antrag beizufügen:

- Kopie des Bankausweises
- Für die nicht in Luxemburg wohnenden Personen, eine Meldebescheinigung jedes Familienmitgliedes oder eine Haushaltsbescheinigung

An die CAE nach der Geburt zusenden:

- Geburtsurkunde
- Für die nicht in Luxemburg wohnenden Personen, eine Meldebescheinigung jedes Familienmitgliedes oder eine Haushaltsbescheinigung

An die CAE im Falle einer Adoption später zusenden:

- Kopie des Antrags auf Adoption mit Datum der Einreichung (gegebenenfalls Adoptionsurteil)
- Für die nicht in Luxemburg wohnenden Personen, eine Meldebescheinigung jedes Familienmitgliedes oder eine Haushaltsbescheinigung

2. Elternurlaub

(bis zum 6. Lebensjahr des Kindes oder bis zum 12. Lebensjahr des Kindes im Falle einer Adoption)

Dem Antrag beizufügen im Falle einer Geburt:

- Geburtsurkunde
- Kopie des Bankausweises
- Für die nicht in Luxemburg wohnenden Personen, eine Meldebescheinigung jedes Familienmitgliedes oder eine Haushaltsbescheinigung

Dem Antrag beizufügen im Falle einer Adoption:

- Kopie des Antrags auf Adoption mit Datum der Einreichung (gegebenenfalls Adoptionsurteil)
- Kopie des Bankausweises
- Für die nicht in Luxemburg wohnenden Personen, eine Meldebescheinigung jedes Familienmitgliedes oder eine Haushaltsbescheinigung





5 DER URLAUB AUS FAMILIÄREN GRÜNDEN

Frage 84

Welchen Zweck hat der Urlaub aus familiären Gründen?

Mit dem Urlaub aus familiären Gründen können die Eltern eines kranken Kindes am Anfang der Erkrankung des Kindes bei ihm bleiben und nach anderen Betreuungsmöglichkeiten suchen, wenn die Krankheit länger dauert.

Frage 85

In welchen Fällen besteht ein Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen?

Urlaub aus familiären Gründen wird bei einer schweren Erkrankung des Kindes, bei einem Unfall oder aus anderen zwingenden gesundheitlichen Gründen gewährt, die die Anwesenheit eines Elternteils erforderlich machen.

Der Arzt muss auf dem Attest angeben, dass die Anwesenheit des Elternteils unerlässlich ist.

Frage 86

In welchem Fall hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen?

Die nachstehenden Personengruppen können Urlaub aus familiären Gründen nehmen:

- · Arbeitnehmer;
- · Lehrlinge;
- Selbstständige;
- Beamte, Angestellte und Arbeiter des Staates, einer Gemeinde oder eines öffentlichen Unternehmens sowie der Nationalen luxemburgischen Eisenbahngesellschaft (CFL).

Der Urlaub aus familiären Gründen ist nicht an die Bedingung gebunden, dass beide Eltern arbeiten. Wenn ein Elternteil arbeitet und der andere zuhause bleibt, hat der als Arbeitnehmer oder Lehrling tätige Elternteil somit Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen.

Jeder arbeitende Elternteil hat einen individuellen Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen. Gleichwohl präzisiert das Gesetz, dass der Urlaub aus familiären Gründen nicht von beiden Elternteilen gleichzeitig genommen werden kann. ²¹

Frage 87

Wie viel Urlaub aus familiären Gründen steht dem Arbeitnehmer zu?

Bis zum 31. Dezember 2017 war der Urlaub aus familiären Gründen grundsätzlich auf 2 Tage pro Jahr, pro berufstätigen Elternteil und pro Kind begrenzt.

Er konnte auf 4 Tage pro Jahr verlängert werden, wenn die Kinder eine Familienzulage für behinderte Kinder erhielten.

²¹ Der Gesetzesentwurf N°7489, welcher im Oktober 2019 noch diskutiert wird, hebt diese Einschränkung für Eltern bestimmter Kinder auf.

Seit dem 1. Januar 2018 hängt die Dauer des Urlaubs vom Alter des Kindes ab:

- 12 Tage für die betreffende Altersgruppe, sofern das Kind das 4. Lebensjahr noch nicht vollendet hat;
- 18 Tage für die betreffende Altersgruppe, sofern sich das Alter des Kindes zwischen dem vollendeten 4. und dem noch nicht vollendeten 13. Lebensjahr bewegt;
- 5 Tage für die betreffende Altersgruppe, sofern sich das Alter des Kindes zwischen dem vollendeten 13. und dem vollendeten 18. Lebensjahr bewegt, jedoch nur, wenn das Kind im Krankenhaus ist.

Für Kinder, für die eine Sonderzulage für behinderte Kinder gezahlt wird, wird der pro Altersgruppe zustehende Urlaub aus familiären Gründen verdoppelt. Darüber hinaus findet die letzte Altersgruppe auf diese Kinder ohne Altersgrenze Anwendung. ²²

ACHTUNG:

Die am 1. Januar 2018 auf Grundlage der früheren gesetzlichen Bestimmungen in der betreffenden Altersgruppe aus familiären Gründen bereits in Anspruch genommenen Urlaubstage werden von der Höchstanzahl der in der betreffenden Altersgruppe zu gewährenden Urlaubstage aus familiären Gründen abgezogen.

Diese Übergangsbestimmung findet ausschließlich auf die beiden ersten Altersgruppen Anwendung, d.h. auf Kinder zwischen 0 und 13 Jahren, wohingegen die letzte Gruppe eine Alterskategorie betrifft, die von den früheren Bestimmungen nicht berücksichtigt wurde, und zwar die Alterskategorie zwischen 15 und 18 Jahren, und eine zusätzliche Bedingung auferlegt, da der Urlaub aus familiären Gründen ausschließlich im Falle des Krankenhausaufenthalts des Jugendlichen zwischen 13 und 18 Jahren in Anspruch genommen werden kann.

Nach Stellungnahme des kontrollärztlichen Dienstes der Sozialversicherung kann der Urlaub verlängert werden, falls das Kind an einer besonders schweren Krankheit leidet (z.B. Krebs, Krankenhausaufenthalt von über zwei Wochen). In diesem Fall ist der Nationalen Gesundheitskasse die vollständige Patientenakte einschließlich eines medizinischen Berichts vorzulegen.

Die Dauer der Verlängerung wird von Fall zu Fall ermittelt, wobei die maximale Dauer eines Urlaubs aus familiären Gründen auf 78 Wochen beschränkt ist.

Frage 88

Sind die Urlaubstage teilbar?

Im Gegensatz zum Elternurlaub muss der Urlaub aus familiären Gründen nicht am Stück genommen werden.

Beispielsweise kann der betroffene Elternteil bei einer ersten Krankheit des Kindes einen halben Tag Urlaub nehmen und den Resturlaub später, wenn das Kind erneut erkrankt.

Jeder Bruchteil von weniger als 4 Arbeitsstunden zählt als halber Tag.

Jeder Bruchteil von mehr als 4 Arbeitsstunden zählt als ganzer Tag.

Frage 89

Welche Formalitäten sind in Bezug auf den Arbeitgeber zu beachten?

Der Urlaub aus familiären Gründen ist mit einer krankheitsbedingten Fehlzeit des Arbeitnehmers gleichgestellt.

Daher muss der Anspruchsberechtigte seinem Arbeitgeber am ersten Tag seiner Abwesenheit die Krankheit des Kindes melden. Diese Mitteilung kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Der Anspruchsberechtigte kann die Krankheit selbst melden oder eine Drittperson damit beauftragen.

Abgesehen von dieser Benachrichtigung muss der Anspruchsberechtigte seinem Arbeitgeber ein ärztliches Attest vorlegen. Dieses Attest muss die Versicherungsnummern des kranken Kindes und des Elternteils, die Identität des Kindes, die schwere Krankheit, unter der es leidet sowie die voraussichtliche Dauer der Krankheit enthalten. Außerdem muss daraus hervorgehen, dass die Anwesenheit des Elternteils an der Seite des Kindes unabdingbar ist.

²² Der Gesetzesentwurf N°7489, welcher im Oktober 2019 noch diskutiert wird, schafft den Krankenhausaufenthalt für diese Kinder und für diejenigen, die an einer besonders schweren Krankheit oder Behinderung leiden, ab.



Das ärztliche Attest ist dem Arbeitgeber so schnell wie möglich zu übermitteln, vorzugsweise am Tag nach der Krankmeldung.

Das ärztliche Attest ist dem Arbeitgeber unabhängig von der Dauer der Krankheit des Kindes vorzulegen, auch wenn diese beispielsweise nur einen Tag lang dauert.

Frage 90

Wer zahlt den Arbeitslohn während des Urlaubs aus familiären Gründen?

Die bei einem Urlaub aus familiären Gründen freigenommenen Tage werden nicht durch den Arbeitgeber, sondern durch die zuständige Gesundheitskasse bezahlt.

In der Praxis streckt der Arbeitgeber die Bezahlung des Arbeitnehmers während des Urlaubs aus familiären Gründen vor. Das Geld wird ihm anschließend gegen Vorlage des ärztlichen Attests seines Arbeitnehmers durch die Nationale Gesundheitskasse erstattet.

Frage 91

Kann ein Arbeitnehmer während des Urlaubs aus familiären Gründen entlassen werden?

Wenn der Anspruchsberechtigte seinen Arbeitgeber am selben Tag seiner Fehlzeit informiert hat, genießt er ab diesem Zeitpunkt Kündigungsschutz.

Hierbei ist zu beachten, dass der Kündigungsschutz nicht während der gesamten Krankheitsdauer des Kindes, sondern ausschließlich während der Fehlzeiten des Anspruchsberechtigten wie aus dem ärztlichen Attest ersichtlich.

Jede Entlassung trotz bestehendem Kündigungsschutz gilt als rechtsmissbräuchlich und begründet einen Schadensersatzanspruch.

Allerdings findet der Kündigungsschutz keine Anwendung in den folgenden Fällen:

- Der Anspruchsberechtigte hat seinem Arbeitgeber sein Fernbleiben nicht am ersten Tag gemeldet.
- Der Anspruchsberechtigte hat dem Arbeitgeber kein ärztliches Attest vorgelegt.
- Die Krankmeldung am ersten Tag oder die Vorlage des ärztlichen Attests erfolgt, nachdem der Anspruchsberechtigte die Kündigung oder die Einladung zum Kündigungsgespräch erhalten hat.
- Dem Anspruchsberechtigten wird schwerwiegendes Verschulden vorgeworfen.

Frage 92

Kann ein Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag Urlaub aus familiären Gründen nehmen?

Genau wie ein unbefristet Beschäftigter hat auch ein Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag hat Anspruch auf Sonderurlaub im Falle einer schweren Erkrankung seines Kindes.

Allerdings endet der Arbeitsvertrag zum festgelegten Termin, selbst wenn die Krankheit des Kindes darüber hinaus andauert.

Frage 93

Kann ein Arbeitnehmer in der Probezeit Urlaub aus familiären Gründen nehmen?

Die Antwort auf diese Frage lautet Ja. Der Arbeitnehmer in Probezeit hat ebenso wie alle anderen festangestellten Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen.

Bei Erkrankung des Kindes während der Probezeit verlängert sich diese allerdings um die Dauer des Urlaubs.



6 DER URLAUB ZUR STERBEBEGLEITUNG

Frage 94

Welchen Zweck hat der Urlaub zur Sterbebegleitung?

Dieser Sonderurlaub zur Sterbebegleitung von Personen am Lebensende, nachstehend "Urlaub zur Sterbebegleitung" genannt, ermöglicht Arbeitnehmern, ihrer Arbeit fernzubleiben, um einem nahen Verwandten beizustehen, der an einer schweren Krankheit im Endstadium leidet.

Das Gesetz beschränkt diesen Urlaub auf die schwere Erkrankung folgender Personen:

- Verwandte ersten Grades in aufsteigender oder absteigender Linie, d.h. Vater und Mutter oder Kinder;
- Verwandte zweiten Grades in der Seitenlinie, d.h. Bruder und Schwester;
- Ehepartner oder Lebenspartner im Sinne von Artikel 2 des Gesetzes vom 9. Juli 2004 über die gesetzliche Wirkung bestimmter Partnerschaften.

Frage 95

In welchen Fällen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub zur Sterbebegleitung?

Ein Urlaub zur Sterbebegleitung wird im Falle einer schweren Erkrankung im Endstadium einer Person gewährt, deren Zustand die Anwesenheit eines nahen Verwandten erfordert.

Frage 96

Wer kann einen Urlaub zur Sterbebegleitung beantragen?

Folgende Personen können von diesem Urlaub Gebrauch machen:

- Arbeitnehmer;
- Lehrlinge;
- Selbstständige;
- Beamte, Angestellte und Arbeiter des Staates, einer Gemeinde oder einer öffentlichen Einrichtung sowie die Angestellten der Nationalen luxemburgischen Eisenbahngesellschaft (CFL).

Frage 97

Wie lange kann der Urlaub zur Sterbebegleitung dauern?

Die Dauer des Urlaubs zur Sterbebegleitung kann nicht 5 Werktage jährlich und pro betroffene Person überschreiten.

Der Urlaub zur Sterbebegleitung endet am Todestag der zu betreuenden Person.

Frage 98

Sind die Urlaubstage zur Sterbebegleitung teilbar?

Ja, der Urlaub zur Sterbebegleitung kann aufgeteilt werden.

Der Arbeitnehmer kann mit seinem Arbeitgeber einen Teilzeiturlaub zur Sterbebegleitung vereinbaren; in dem Fall erhöht sich die Dauer anteilmäßig.



Frage 99

Kann der Urlaub mit einem anderen Verwandten geteilt werden?

Der Urlaub zur Sterbebegleitung kann nur für eine Person für ein und denselben Zeitraum bewilligt werden.

Wenn sich eine oder mehrere Personen den Urlaub zur Sterbebegleitung über diesen Zeitraum teilen, kann jede Person einen Teilzeiturlaub für Sterbebegleitung einreichen, wobei die Gesamtdauer des Urlaubs 40 Stunden nicht übersteigen darf.

Frage 100

Welche Formalitäten sind gegenüber dem Arbeitgeber zu beachten?

Der Urlaub zur Sterbebegleitung ist ähnlich geregelt wie der Urlaub aus familiären Gründen.

Der Anspruchsberechtigte hat sein Fernbleiben dem Arbeitgeber oder dessen Vertreter spätestens am ersten Tag persönlich oder durch eine dritte Person mündlich oder schriftlich zu melden.

Die Abwesenheit des Berechtigten wird mit einem ärztlichen Attest über die schwere Krankheit im Endstadium der sterbenden Person und die Notwendigkeit der ständigen Anwesenheit des Berechtigten begründet.

Auf Anfrage seines Arbeitgebers bzw. der Nationalen Gesundheitskasse (Caisse nationale de santé - CNS) muss der Arbeitnehmer die Erfüllung der verschiedenen Voraussetzungen für die Bewilligung des Urlaubs zur Sterbebegleitung nachweisen.

ACHTUNG

In der Praxis verlangt die Nationale Gesundheitskasse vom Arbeitnehmer die Übermittlung eines ärztlicher Attests über die schwere Krankheit im Endstadium der Person am Lebensende.

Als Bestätigung der Bewilligung des Urlaubs übermittelt die Nationale Gesundheitskasse ein Begleitheft an die vom Antragsteller angegebene Anschrift

Dieses Begleitheft beinhaltet mehrere Formulare mit der Aufschrift "Abwesenheitsbeleg für Urlaub zur Sterbebegleitung" sowie auf die einzelnen Formulare aufzuklebende Einzeletiketten, von denen jede den Wert vor einer Stunde Urlaub zur Sterbebegleitung hat.

Der Anspruchsberechtigte ist verpflichtet, seinen Arbeitgeber spätestens am ersten Tag seiner Abwesenheit zur Sterbebegleitung zu informieren und ihm die entsprechende Anzahl von Abwesenheitsbelegen und Etiketten zu übermitteln.

Für Zusatzinformationen bzgl. der Kostenübernahme und Verwaltung wenden Sie sich bitte an die Dienststelle "Urlaub zur Sterbebegleitung" Tel.: +352 2757-4056 Fax: +352 2757-4080.

Quelle: www.cns.lu

Frage 101

Wer zahlt den Arbeitslohn während des Urlaubs zur Sterbebegleitung?

Die im Rahmen dieses Urlaubs in Anspruch genommenen Tage werden nicht vom Arbeitgeber, sondern von der Nationalen Gesundheitskasse bezahlt.

Frage 102

Kann der Arbeitnehmer im Urlaub zur Sterbebegleitung entlassen werden?

Der Urlaub zur Sterbebegleitung ist der krankheits- bzw. unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit gleichgestellt.

Die gesetzlichen Sozialversicherungs- und Arbeitsschutzbestimmungen finden weiterhin Anwendung auf die Anspruchsberechtigten.

Wenn der Anspruchsberechtigte seinen Arbeitgeber am ersten Tag seiner Fehlzeit informiert hat, genießt er ab diesem Zeitpunkt Kündigungsschutz.



Eine Vertragsauflösung durch den Arbeitgeber trotz bestehendem Kündigungsschutz ist rechtsmissbräuchlich und begründet einen Schadensersatzanspruch.

Allerdings tritt der Kündigungsschutz nicht in Kraft, wenn:

- der Anspruchsberechtigte seinem Arbeitgeber sein Fernbleiben nicht am ersten Tag gemeldet hat;
- · das ärztliche Attest dem Arbeitgeber nicht vorgelegt wurde;
- die Meldung am ersten Tag oder die Vorlage des ärztlichen Attests erfolgt, nachdem der Berechtigte das Kündigungsschreiben oder die Einladung zum Kündigungsgespräch erhalten hat;
- dem Anspruchsberechtigten schwerwiegendes Verschulden vorzuwerfen ist.

Frage 103

Können Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag Urlaub zur Sterbebegleitung in Anspruch nehmen?

Ein Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag hat wie ein unbefristet Beschäftigter Anspruch auf Sonderurlaub im Falle einer schweren Erkrankung eines nahen Verwandten.

Allerdings endet der Arbeitsvertrag zum festgelegten Zeitpunkt, auch wenn die Krankheit des nahen Verwandten darüber hinaus andauert.

Frage 104

Können Arbeitnehmer in der Probezeit Urlaub zur Sterbebegleitung in Anspruch nehmen?

Der Arbeitnehmer in Probezeit hat ebenso wie alle anderen Festangestellten Anspruch auf Urlaub zur Sterbebegleitung.

Allerdings verlängert sich die Probezeit um die Zeit des Urlaubs.



DEMANDE D'OCTROI D'UN CONGE D'ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EN FIN DE VIE

d'Gesondheetskeess La demande est à adresser à : CNS Service Congé d'accompagnement L-2979 Luxembourg 2757 - 4056 / Fax: 2757 - 4080 Par la présente, le (la) soussigné(e) (nom et prénom du demandeur) demeurant à demande l'octroi d'un congé d'accompagnement pour la personne en fin de vie : demeurant à (2) Pour bénéficier du congé d'accompagnement, les conditions d'octroi sont les suivantes : L'attestation pour l'octroi d'un congé d'accompagnement établie par le médecin traitant de la personne en fin de vie (à joindre obligatoirement à la demande) Le demandeur déclare avoir le lien de parenté suivant avec la personne en fin de vie : conjoint(e) fils / fille père / mère frère / sœur beau-fils / beau-père / beau-frère / belle-fille belle-mère belle-sœur Si plusieurs bénéficiaires vont se partager le congé d'accompagnement, indiquer si possible les noms et prénoms des autres bénéficiaires (nom et prénom d'un autre bénéficiaire que le demandeur) (nom et prénom d'un autre bénéficiaire que le demandeur) (nom et prénom d'un autre bénéficiaire que le demandeur) Adresse à laquelle il faut envoyer le carnet d'accompagnement (si autre que celle du demandeur) Nom / Prénom : Adresse: Fait à

En cas d'absence d'un numéro matricule luxembourgeois pour la personne en fin de vie, une copie de l'acte de naissance

ou du livret de famille de la personne en fin de vie est à joindre à la présente déclaration 5 jours ouvrables ou 40 heures au maximum par personne en fin de vie par an

Dieses Formular ist nur in französischer Sprache erhältlich.



ATTESTATION POUR L'OCTROI D'UN CONGE D'ACCOMPAGNEMENT

Nom et adresse du médecin traitant	Code médecin
Par la présente, le soussigné médecin traitant de :	Année Mois Jour N°Ctr
(nom et prénom de la personne en fin de vie)	(matricule de la personne en fin de vie)
atteste sa situation de fin de vie, constatée à partir du	(date du constat de fin de vie)
Cette attestation est établie en vue de l'obte conformément à la loi du 16 mars 2009 relative aux à l'accompagnement en fin de vie.	ntion d'un congé d'accompagnement soins palliatifs, à la directive anticipée et
L'attestation est à joindre à la demande pour l'octroi d	d'un congé d'accompagnement.
Date d'établissement de l'attestation :	

Dieses Formular ist nur in französischer Sprache erhältlich.



JUSTIFICATIF D'ABSENCE POUR CONGE D'ACCOMPAGNEMENT

Le justificatif d'absence est à transmettre à l'employeur

Art. L. 234-68. alinéa2 Le bénéficiaire est obligé d'avertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement soit par écrit, l'employeur ou le représentant de celui-ci au plus tard le premier jour de son absence. A la demande de son employeur ou de la caisse de maladie, le salarié doit prouver que les différentes conditions pour l'obtention du congé d'accompagnement sont remplies.

Nom :					
Prénom :					
Matricule :	Année (matricule du bénéficiaire)	Mois	Jour	N°Ctr.	

Le remboursement du congé d'accompagnement est dû selon les dispositions fixées par la loi pour les heures du congé prises selon les périodes d'absence ci-dessous (maximum 8 heures par justificatif) et à condition que les étiquettes "Capital horaire" du carnet d'accompagnement **soient apposées au verso** du présent justificatif:

Périodes d'absence:

Date	Nombre d'heures prises	Date	Nombre d'heures prises

Les justificatifs d'absence doivent être remis à l'employeur, afin que celui-ci puisse obtenir le remboursement des absences pour congé d'accompagnement.

Au moment de la prise effective du congé, chaque justificatif est à compléter au verso par le nombre d'étiquettes correspondant au nombre d'heures pris pour le congé d'accompagnement déclaré.

Au total, le nombre d'étiquettes du carnet d'accompagnement permet de prendre jusqu'à cinq jours ouvrables ou quarante heures pour accompagner la personne en fin de vie (maximum fixé par la loi), avec la possibilité de répartir le congé d'accompagnement entre plusieurs bénéficiaires remplissant les conditions d'octroi prévues par la loi.

Nous attirons votre attention sur le fait que puisque ce carnet d'accompagnement est unique pour l'ensemble des bénéficiaires possibles, il doit donc être mis à disposition de chacun des bénéficiaires susceptibles de prendre le congé d'accompagnement.

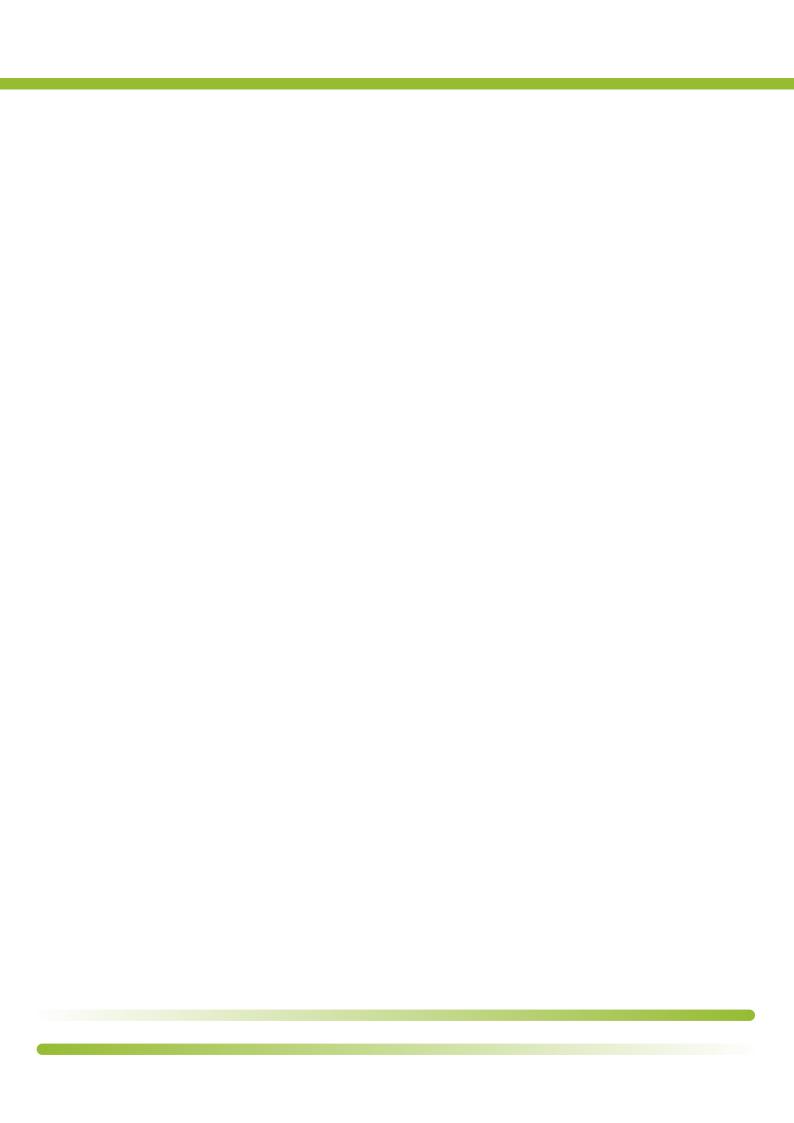
En cas de besoin, des justificatifs d'absence supplémentaires peuvent être demandés directement auprès du Service Congé d'accompagnement (Tél.: 2757 - 4056 / Fax: 2757 - 4080).





DER URLAUB IM ZUSAMMENHANG MIT DER WEITERBILDUNG

- 1. Der individuelle Bildungsurlaub
- Der Sprachurlaub
- 3. Der unbezahlte Bildungsurlaub
- Der Jugendurlaub
- 5. Der Weiterbildungsurlaub für Personaldelegierte
- Der Weiterbildungsurlaub für Sicherheitsbeauftragte





1 DER INDIVIDUELLE BILDUNGSURLAUB

Frage 105

Was bedeutet "individueller Bildungsurlaub"?

Der individuelle Bildungsurlaub ist ein Sonderurlaub, in dem die Arbeitnehmer:

- an Kursen teilnehmen;
- sich auf Prüfungen vorbereiten und diese ablegen;
- Arbeiten schreiben;
- oder andere T\u00e4tigkeiten im Zusammenhang mit einer f\u00f6rderungsw\u00fcrdigen Aus- und Weiterbildung verrichten k\u00f6nnen.

Frage 106

Wer hat Anspruch auf individuellen Bildungsurlaub?

Das Recht auf Bildungsurlaub haben:

- · Arbeitnehmer;
- Selbstständige und
- · Freiberufler.

Frage 107

Welche Voraussetzungen müssen die Antragsteller erfüllen?

Arbeitnehmer müssen regelmäßig an einem auf luxemburgischem Gebiet gelegenen Arbeitsort aufgrund eines Arbeitsvertrags mit einem Unternehmen oder Verein beschäftigt sein, das oder der rechtmäßig im Großherzogtum Luxemburg ansässig ist und seine Geschäftstätigkeit ausübt. Zum Zeitpunkt der Antragstellung müssen die Arbeitnehmer seit mindestens 6 Monaten bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt sein.

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

Frage 108

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;

IV

Der Urlaub im Zusammenhang mit der Weiterbildung

- 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.

Frage 109

Wie geht der Antragsteller vor, um individuellen Bildungsurlaub zu nehmen?

Der Betreffende muss 2 Monate vor Beginn des zu beantragenden Urlaubs einen Antrag an den für die Berufsausbildung zuständigen Minister richten.

Der Antrag muss eine Stellungnahme des Arbeitgebers enthalten.

Frage 110

Was geschieht bei einer Ablehnung des Urlaubsantrages durch den Arbeitgeber?

Genehmigt der Arbeitgeber den Antrag nicht, kann der Bildungsurlaub verschoben werden, begründet dadurch, dass das urlaubsbedingte Fehlen des Arbeitnehmers die Betriebsabläufe oder die Planung des bezahlten Jahresurlaubs der Mitarbeiter erheblich zu beeinträchtigen droht.

Wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaubsantrag aufrechterhalten möchte, kann er diesen an den für die Berufsausbildung zuständigen Minister richten. Er wird der zu diesem Zweck eingesetzten Beratungskommission vorgelegt, die zu den Verschiebungfristen Stellung nimmt.

Frage 111

Wie lange darf der Bildungsurlaub dauern?

Jedem Berechtigten stehen in seinem Berufsleben höchstens 80 Tage Bildungsurlaub zu.

Innerhalb von 2 Jahren können maximal 20 Tage Bildungsurlaub genommen werden. Der Bildungsurlaub kann aufgeteilt werden, jedoch beträgt der Mindestzeitraum einen Tag. Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer werden die Urlaubstage anteilig berechnet.

Der Bildungsurlaub kann nicht auf den jährlichen Erholungsurlaub angerechnet werden.

Frage 112

Wie wird die Anzahl der Bildungsurlaubstage berechnet?

Die Gesamtanzahl der Tage, für die der Berechtigte Bildungsurlaub nehmen kann, hängt von den Stunden ab, die für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet werden. Diese Stundenzahl wird entweder von der Bildungseinrichtung festgelegt oder aufgrund der Kurszeiten der Schulen oder Bildungsinstitute ermittelt.

Die Zahl der aufgewendeten Stunden wird in Arbeitstage umgerechnet, indem sie durch 8 geteilt werden.

Der Urlaub im Zusammenhang mit der Weiterbildung



Die Zahl der Urlaubstage wird ermittelt, indem dieser Quotient durch 3 geteilt wird. Das Ergebnis wird gegebenenfalls abgerundet.

Berechnungsbeispiel für eine Aus- oder Weiterbildung von 30 Stunden:

30 : 8 = 3,75 Arbeitstage

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

Eine Weiterbildung von 30 Stunden ergibt also Anrecht auf 1 Tag Bildungsurlaub.

Frage 113

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

Der Bildungsurlaub ist der regulären Arbeitzeit gleichgestellt. Die rechtlichen Bestimmungen zur sozialen Sicherheit und zum Schutz des Arbeitplatzes gelten im Bildungsurlaub also weiter.

Frage 114

Erhalten die Arbeitnehmer im Bildungsurlaub einen Lohn?

Die Arbeitnehmer haben während des Bildungsurlaubs Anspruch auf eine Ausgleichsleistung pro Tag in Höhe des täglichen Durchschnittslohns jedoch höchstens in Höhe des 4-fachen sozialen Mindestlohns für ungelernte Arbeitnehmer, die der Arbeitgeber zahlt.

Frage 115

Erhält der Arbeitgeber eine Erstattung seiner Auslagen für den Bildungsurlaub?

Dem Arbeitgeber werden die Ausgleichsleistung und der Arbeitgeberanteil an den Sozialabgaben erstattet. Zu diesem Zweck muss der Arbeitgeber eine Erklärung auf einem vom zuständigen Minister festgelegten Vordruck abgeben.

Frage 116

Mit welchen Sanktionen muss ein Berechtigter rechnen, der falsche oder unvollständige Angaben macht?

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.



Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse Service de la formation professionnelle/ congé-formation 29, rue Aldringen L-2926 Luxembourg

BEWILLIGUNGSANTRAG EINES BILDUNGSURLAUBS

(Lohnempfänger)

Für das Ministerium reserviert

I. Vom Antragsteller auszufüllen	(Lohnempfänger)
----------------------------------	-----------------

Name		Vorname		
C+				NIO
Strasse				N°
Land Plz	Ort			
Telefonnummer	E-Mail			
dentifikationsnummer (Versicherungsn	ımmer)	Geschlecht		
dentimations from the control of the				
		O v	v O	
Name des Arbeitgebers				
Strasse				N°
Land Plz	Ort			
L				
Titel der Fortbildung(en) (Kurs(e), Exam	en)			
Zeitraum der Fortbildung(en)				
vom bis zum				
	Chanden		Anrochonhoro(r) [oildungaurlauhatag(a)
Tatsächliche Dauer der Fortbildung(en)	in Stunden			Bildungsurlaubstag(e)
			0	
Beantragte(r) Bildungsurlaubstag(e)	für den i	Zeitraum vom	1	bis zum
				
Der/Die Unterzeichnete erklär hiermit d	ass alle Angaben ko	orrekt sind		
Ort	Datum		Unterschrift	
	den			
,				

		Für das Ministerium reserviert			
II. Vom Arbeit	sgeber auzufüllen				
Steuernummer Bescheid des A positiv					
○ negativ					
Motiv					
Der/die Unterzeic	hnete erklärt hiermit dass alle Angaben korrekt sind				
Ort		ne/Vorname			
	, den Unt	erschrift			
	DEM ANTRAG ZWINGEND BEIZUFÜGENDE DOK	UMENTE			
	(2 Monate vor dem Anfang des gefragten Bildungsu	urlaubs)			
1) Anmeldebestätigung zur Fortbildung(en) mit der Angabe der Dauer der Fortbildung(en) in Stunden					
	☐ 2) Kopie des Arbeitsvertrages				
3) Versicherungsbescheinigung der Sozialversicherung http://www.ccss.lu/certificats/assures/certificat-daffiliation/					
nttp://www.ccss.tu/certificats/assures/certificat-daffidation/					



Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse Service de la formation professionnelle/congé-formation 29, rue Aldringen L-2926 Luxembourg

BILDUNGSURLAUB KOSTENERSTATTUNGSANTRAG (Arbeitgeber)

Für das Ministerium reserviert

Vom Arbeitgeber auszufüllen					
Name des Arbeitgebers	Steuernummer/Register				
Strasse	N°				
Land Plz Ort					
L					
Post oder Girokonto					
CODE BIC IBAN L U					
Name / Vorname des Empfängers des Bildungsurlaubs	Identifikationsnummer				
Zahl der tatsächlich genommenen Urlaubstage	Stundenlohn				
	Euro				
An den Empfänger des Bildungsurlaubs bezahlter Vorschuss:					
1. ein Bruttolohn von	Euro				
2. der Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung	für den Zeitraum des Bildungsurlaubs				
Rentenversicherung	% Euro				
Krankenversicherung	% Euro				
Unfallversicherung	% Euro				
Arbeitsmedezin	% Euro				
"Mutualité"	% Euro				
Total 1. + 2. :					
im Wörtern					
	Euro				
Der/die Unterzeichnete erklärt hiermit, dass alle Angaben korrekt sind	Interschrift				
Ort Datum					
, den					
DEM ANTRAC THUNCEND DELTHER CENDE DOW	IMPAITE .				
DEM ANTRAG ZWINGEND BEIZUFÜGENDE DOK (nach dem Examen, Kurs)	OMENTE				
1) Teilnahmebestätigung(en) welche der Empfänger des					
Bildungsurlaubs beim Arbeitgeber einreichen muss					
2) Lohn-und Gehaltszettel für den entsprechendenZeitrahmen					
 3) Bescheinigung des Arbeitgebers der genauen Daten der tatsächlich genommenen Bildungsurlaubstage 					
4) Kopie des offiziellen Bescheids					
☐ 5) Kopie der Information über den Beitragssat: "Mutualité des Employeurs"	z an die				



2 DER SPRACHURLAUB

Frage 117

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.

Frage 118

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.

Frage 119

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 Weiterbildungen, die Bestandteil eines Weiterbildungsplans oder -projekts sind oder der Bildungsurlaub von Personalvertretern).

Die Weiterbildungen müssen während der normalen Arbeitszeit stattfinden.

Frage 120

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.

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

Bei Teilzeitbeschäftigten werden die Stunden prozentual berechnet.

Frage 121

Wie beantragt man einen Sprachurlaub?

Die Anträge auf Sprachurlaub sind an das Ministerium für Arbeit und Beschäftigung 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.

Frage 122

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, die das 4-fache des sozialen Mindeststundenlohns für ungelernte Arbeitnehmer nicht überschreiten darf.

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 das 4-fache des sozialen Mindestlohns für ungelernte Arbeitnehmer nicht überschreiten darf. Die Entrichtung erfolgt nach Vorlage einer mittels eines Formularvordrucks.

Frage 123

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

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



Sprachurlaub

ANTRAG AUF BEWILLIGUNG VON SPRACHURLAUB - 1. BLOCK

(Arbeitnehmer)

/	!	١
_		_

Das vorliegende interaktive Formular erfordert mindestens die Version 8.1.3 des Adobe Acrobat® Reader®. Die aktuelle Version des Adobe Acrobat® Reader für alle Betriebssysteme (Windows®, Mac usw.) ist kostenlos auf der Internetseite von Adobe Systems Incorporated herunterladbar.

Dem Ministerium vorbehalten

1. Angaben zum Antragsteller

Antragsteller	
Name:	Vorname:
Adresse:	
Land:	L Ortschaft: Postleitzahl:
Matrikel:	Geschlecht:
Telefonnummer	E-Mail:
Ausbildung	
Einrichtung:	
Zeitraum von:	bis zum: von: bis:
	von: bis:
	von: bis:
Tatsächliche Dau	uer der Fortbildung in Stunden : Bewilligungsfähige Stunden für Sprachurlaub ¹⁾ :
Beantragte Stun	den für Sprachurlaub: für den Zeitraum vom: zum:
. Untersch	rift des Antragstellers
Durch die nachst	ehende Unterschrift wird die Richtigkeit der gemachten Angaben bestätigt.
(Unterschrift des A	ontragstellers) Erstellt in:
	am:

1) maximal 120 Stunden

MT_FE_CLD15_D_201611_1



3. Bestätigung des Arbeitgebers Stellungnahme des Arbeitgebers (Art. L.234-75 des Arbeitsgesetzbuchs: Die Dauer des Sprachurlaub wird tatsächlich geleisteter Arbeitszeit gleichgestellt.) zustimmend zu: bewilligungsfähige Stunden für Sprachurlaub Für den Zeitraum vom: bis: Wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers gemäß Arbeitsvertrag: Stunden/Woche Normale tägliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers bis: bis: und von: von: bis: von: von: bis: von: bis: und von: bis: von: bis: von: bis: und von: bis: bis: bis: und von: bis: von: von: Fortbildungen außerhalb der tatsächlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers (sogar teilweise) Stunden Sprachurlaub als geleistete Hiermit bestätigt der Unterzeichnete, dass Arbeitsstunden gelten, und zwar in Höhe von: Stunden pro Tag. ablehnend Grund: 4. Unterschrift des Arbeitgebers Durch die nachstehende Unterschrift wird die Richtigkeit der gemachten Angaben bestätigt. Name/Gesellschaft: Adresse: Land: Ortschaft: Postleitzahl: Name²⁾: Vorname: (Unterschrift des Arbeitgebers) Erstellt in: 2) sofern es sich um eine Gesellschaft handelt



em vorliegenden Antrag unbed	lingt beizufü	gende Belege
Anmeldebescheinigung(en) für die F der Kursstunden	ortbildung sam	t Angabe des Zeitraums, des Tages, der Kurszeiten und der Anzahl
Kopie des Arbeitsvertrags und etwai	ger Nachträge	
Aktueller Sozialversicherungsnachwe ("occupation à partir du" = Datum de		
Dem Ministerium vorbe	haltene F	Felder
linisterialbeschluss		
Ein Sprachurlaub von:	Stund	den kann bewilligt werden
Der Sprachurlaub wird abgelehnt		
		Luxemburg, den:



Sprachurlaub

ANTRAG AUF BEWILLIGUNG VON SPRACHURLAUB - 2. BLOCK

(Arbeitnehmer)



Das vorliegende interaktive Formular erfordert mindestens die Version 8.1.3 des Adobe Acrobat® Reader®. Die aktuelle Version des Adobe Acrobat® Reader für alle Betriebssysteme (Windows®, Mac usw.) ist kostenlos auf der Internetseite von Adobe Systems Incorporated herunterladbar.

Dem Ministerium vorbehalten

1. Angaben zum Antragsteller

Antragsteller						
Name:			Vorname:			
Adresse:						
Land:	Ortschaft:				Postleit	zahl:
Matrikel:					Geschle	cht:
Telefonnummer:			E-Mail:			
Ausbildung						
Einrichtung:						
Zeitraum von:	bis:				von:	bis:
					von:	bis:
					von:	bis:
Tatsächliche Dauer de	r Fortbildung in Stunden:		Bewilligung	gsfähige Stunder	n für Sprachu	ırlaub¹):
Beantragte Stunden fü	ir Sprachurlaub:		für den Zeit	raum vom:	b	ois:
. Unterschrift	des Antragstell	ers				
Durch die nachstehend	de Unterschrift wird die Ric	chtigkeit der ge	emachten A	ngaben bestätig	t.	
(Unterschrift des Antrags	stellers)		E	rstellt in:		
			а	m:		

112

MT_FE_CLD2S_D_201611_1

1) maximal 120 Stunden



3. Bestätigung des Arbeitgebers Stellungnahme des Arbeitgebers (Art. L.234-75 des Arbeitsgesetzbuchs: Die Dauer des Sprachurlaub wird tatsächlich geleisteter Arbeitszeit gleichgestellt.) zustimmend zu: bewilligungsfähige Stunden für Sprachurlaub¹⁾ Für den Zeitraum vom: bis: Wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers gemäß Arbeitsvertrag: Stunden/Woche Normale tägliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers und von: bis: bis: bis: von: von: von: bis: von: bis: und von: bis: von: bis: und von: bis: bis: und von: von: bis: von: bis: Fortbildungen außerhalb der tatsächlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers (selbst teilweise) Stunden Sprachurlaub als geleistete Hiermit bestätigt der Unterzeichnete, dass Stunden pro Tag Arbeitsstunden gelten, und zwar in Höhe von: ablehnend Grund: 4. Unterschrift des Arbeitgebers Durch die nachstehende Unterschrift wird die Richtigkeit der gemachten Angaben bestätigt. Name/Gesellschaft: Adresse: Land: Ortschaft: Postleitzahl: Name2): Vorname: MT_FE_CLD2S_D_201611_1 (Unterschrift des Arbeitgebers) Erstellt in: am: 2) sofern es sich um eine Gesellschaft handelt

113



Dem vorliegenden Ant	ag unbedingt beizufügende Beleg	e
		itraums, des Tages, der Kurszeiten und der
	scheinigung(en) der Fortbildung(en) des 1.	Blocks
("occupation à partir du'	<u>ngsnachweis</u> (certificat d'affiliation à la séc = Datum des Dienstantritts beim aktuellen	
Dem Ministeriur Ministerialbeschluss	ı vorbehaltene Felder	
☐ Ein Sprachurlaub von:	Stunden kann bewillig	t werden
☐ Der Sprachurlaub wird a		
		Luxemburg, den:



Sprachurlaub

ANTRAG AUF KOSTENERSTATTUNG

(Arbeitgeber)

١

MT_FE_CLRS_D_201611_0

Das vorliegende interaktive Formular erfordert mindestens die Version 8.1.3 des Adobe Acrobat® Reader®. Die aktuelle Version des Adobe Acrobat® Reader für alle Betriebssysteme (Windows®, Mac usw.) ist kostenlos auf der Internetseite von Adobe Systems Incorporated herunterladbar.

Dem Minis	terium vorbehalten		

L. Angaben		
Identifizierung		
Firmenbezeichnung:		
Steuernr./Matrikelnr.:		
Adresse:		
Land:	L Ortschaft: Pos	tleitzahl:
Bankverbindung		
BIC Code:	IBAN: L U	
Begünstigter des	Sprachurlaubs	
Name:	Vorname:	
Matrikel:		
Anzahl der tatsächlich	für Sprachurlaub in Anspruch genommenen Stunden: Stundenlohn:	€
Dem Begünstigten des	Sprachurlaubs gezahlter Vorschuss:	
	1. ein Bruttolohn von:	€
	2. der Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge für den Zeitraum	ı des Sprachurlaubs
	Rentenversicherung %	0 €
	Krankenversicherung %	0 €
	Unfallversicherung %	0 €
	Arbeitsmedizin %	0 €
	Zusatzversicherungskasse %	0 €
	Summe 1.+2.	0 €
	50 %:	0 €
Betrag in Worten:		€



2. Unterschrift Durch die nachstehende Unterschrift wird die Richtigkeit der gemachten Angaben bestätigt. Name, Vorname: (Unterschrift des Arbeitgebers) Erstellt in: am: 3. Belege Dem vorliegenden Antrag unbedingt beizufügende Belege (nach der Fortbildung) $\begin{tabular}{ll} \hline & Von der Fortbildungseinrichtung ausgestellte Teilnahmebescheinigung \\ \hline \end{tabular}$ $\begin{tabular}{ll} \hline & Von der Fortbildungseinrichtung erstellte Bescheinigung der Anwesenheit in den Kursen (in Stunden) \\ \hline \end{tabular}$ ☐ Lohnzettel für den entsprechenden Zeitraum Arbeitgeberbescheinigung mit Angabe der genauen Daten der tatsächlich für Sprachurlaub in Anspruch genommenen Urlaubstage ☐ Kopie der ministeriellen Genehmigung MT_FE_CLRS_D_201611_0



3 DER UNBEZAHLTE BILDUNGSURLAUB

Frage 124

Welchen Zweck hat dieser Urlaub?

Möchte ein Arbeitnehmer an einer längeren Bildungsmaßnahme teilnehmen, so kann er dafür unbezahlten Bildungsurlaub nehmen. Danach nimmt er seine Tätigkeit im Unternehmen wieder auf, ohne seine bereits erworbenen Ansprüche zu verlieren.

Er soll den Berechtigten ermöglichen, sich zeitweise ihrer beruflichen Pflichten zu entledigen, um sich für eine bestimmte Zeit der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu widmen.

Frage 125

Wer hat Anspruch auf den unbezahlten Urlaub?

Im Privatsektor tätige Arbeitnehmer, die unabhängig von der Art ihres Arbeitsvertrags mit dem Unternehmen eine mindestens 2-jährige Betriebszugehörigkeit bei ihrem Arbeitgeber nachweisen, können einen unbezahlten Bildungsurlaub beantragen.

Frage 126

Über welchen Zeitraum erstreckt sich der unbezahlte Urlaub?

Die Höchstdauer eines unbezahlten Urlaubs beträgt 6 aufeinanderfolgende Monate.

Die Mindestdauer eines unbezahlten Urlaubs beträgt 4 aufeinanderfolgende Kalenderwochen.

Die Gesamtdauer der unbezahlten Urlaube 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.

Frage 127

Welche Ausbildungen sind förderungswürdig?

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;
- 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.

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 individuell zugelassen wurden;

IV

Der Urlaub im Zusammenhang mit der Weiterbildung

- 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.

Frage 128

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 darauf reagiert.

Frage 129

Muss der Antragsteller eine Ankündigungsfrist einhalten?

Der Antragsteller muss die nachstehenden Ankündigungsfristen einhalten:

- 2 Monate f
 ür einen Urlaub von weniger als 3 Monaten,
- 4 Monate f
 ür einen Urlaub von 3 Monaten und mehr.

Frage 130

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.

Frage 131

Kann der Arbeitgeber einen Urlaubsantrag 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.

Als leitende Angestellte gelten nach dem Gesetz Arbeitnehmer, deren Gehalt unter Berücksichtigung der für die Tätigkeit erforderlichen Arbeitszeit deutlich über dem tariflichen Lohn von Privatangestellten oder einer vergleichbaren Orientierungsgröße liegt, sofern dieses Gehalt für die Bekleidung einer tatsächlichen Führungsposition gezahlt wird oder sich die Tätigkeit durch eine genau definierte Weisungsbefugnis, eine weitgehende Unabhängigkeit in der Arbeitsorganisation, eine weitgehend freie Zeiteinteilung und insbesondere keinerlei Beschränkungen der Arbeitszeiten auszeichnet.

Frage 132

Kann der Arbeitgeber einen beantragten 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, muss 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;

Der Urlaub im Zusammenhang mit der Weiterbildung



- 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 Antrag sich auf einen Zeitraum bezieht, der in die Saison fällt.

Frage 133

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.

Frage 134

Kann ein unbezahlter 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 entstandenen und nicht erstattungsfähigen Kosten der Weiterbildung.

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

Frage 135

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.

Frage 136

Muss der Arbeitnehmer einen materiellen Teilnahmenachweis für die Aus- oder Weiterbildung bringen?

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

Frage 137

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 zählt die Dauer des Urlaubs nicht für die Festsetzung der mit der Betriebszugehörigkeit verbundenen Rechte 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.

Frage 138

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 Inkenntnissetzung des Arbeitnehmers verpflichtet.

4 DER JUGENDURLAUB

Frage 139

Welchen Zweck hat der Jugendurlaub?

Der Jugendurlaub ermöglicht den Arbeitnehmern die Teilnahme an Praktika, Studientagen oder -wochen, Kursen, Sitzungen oder Begegnungen im In- und Ausland zur Förderung der Entwicklung von Freizeitaktivitäten für Jugendliche auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene.

Frage 140

Welche Tätigkeiten können für einen Jugendurlaub in Betracht gezogen werden?

Die nachstehenden Tätigkeiten können für einen Jugendurlaub in Betracht gezogen werden:

- eine Ausbildung/Weiterbildung zum Betreuer;
- eine Ausbildung/Weiterbildung zum Leiter von Jugendorganisationen und Kultur- und Sportvereinen, sofern sich die Aus- und Weiterbildungsaktivitäten hauptsächlich an Jugendliche richten;
- Organisation und Betreuung von Weiterbildungslehrgängen und erzieherischen und kulturellen Aktivitäten für Jugendliche.

ERZIEHERISCHE TÄTIGKEITEN, FÜR DIE EIN JUGENDURLAUB BEANTRAGT WERDEN KANN

Für folgende Tätigkeiten kann ein Jugendurlaub beantragt werden:

- Sommerlager oder andere Freizeitaktivitäten;
- internationale Wettbewerbe und Vorbereitungszeit für diese Wettbewerbe;
- Musikpraktika, Jugendorchester;
- Praktika im kreativen Bereich:
- sportliche Veranstaltungen wie Trainingslager, Freizeitturniere;

sofern sich deren Angebot hauptsächlich an Jugendliche richtet und organisiert werden von :

- einer Organisation, die vom Minister für Jugend, Bildung, Kultur, Sport oder Familie in seinen Zuschreibungen akkreditiert oder konventionalisiert wurde;
- einer Vereinigung, die einem Verband angehört, der von dem für Jugend, Bildung, Kultur, Sport oder Familie zuständigen Minister anerkannt ist;



- öffentlichen Einrichtungen, Grundschulen oder Gymnasien:
- Gemeinden

WEITERBILDUNGEN, FÜR DIE EIN JUGENDURLAUB BEANTRAGT WERDEN KANN

Für folgende Weiterbildungen kann ein Jugendurlaub beantragt werden:

- vom Jugendminister genehmigte Animationsschulungen:
- internationale Trainingskurse oder Seminare, die im Rahmen des Programms "Erasmus + / Jugend in Aktion" vom Jugenddienst des Europarates angeboten werden;
- internationale Trainingskurse oder Seminare internationaler Organisationen denen vom Jugendminister akkreditierte nationale Organismen angehören:
- Ausbildung von Kulturleitern oder Sporttrainern, wenn sie hauptsächlich auf die Betreuung junger Menschen abzielt und von einer Organisation anerkannt wird, die eine Vereinbarung mit dem Kulturministerium oder dem Sportministerium hat oder vom Ministerium für Kultur oder dem Sportministerium genehmigt ist.

ABSCHLÜSSE, DIE ALS GLEICHWERTIG MIT DEM ABSCHLUSS ALS BETREUUNGSASSISTENT BZW. BETREUER ANERKANNT SIND

<u>Spezialausbildunger</u>

- Sport- und Freizeitbetreuer
- Trainer mit Spezialausbildung für das Jugendtraining;
- Familien- und Sozialhelfer (Modul Kinder und Familie).

Berufsausbildungen im Bildungsbereich

- Sozialpädagoge, Diplompädagoge;
- Grundschullehrer, Lehrer;
- Pädagoge

Im Ausland anerkannte Abschlüsse

- Bafa (F)
- Juleika (D)

Quelle: www.animateur.snj.lu

Frage 141

Wie lange dauert der Jugendurlaub?

Die zur Inanspruchnahme eines Jugendurlaubs Berechtigten haben Anspruch auf bis zu 60 Tage Urlaub für die Dauer ihrer gesamten Berufstätigkeit. Es ist allerdings nicht möglich, innerhalb eines Zeitraums von 2 Jahren einen Jugendurlaub von mehr als 20 Tagen zu nehmen.

Die für den Jugendurlaub bewilligten Tage entsprechen der Dauer der Weiterbildung. Ein Jugendlicher, der eine Weiterbildung zur Organisation und Betreuung von Weiterbildungslehrgängen oder erzieherischen Tätigkeiten für Jugendliche besuchen möchte und dabei nicht über eine Ausbildung zum Betreuungsassistenten oder Betreuer bzw. eine gleichbedeutende Qualifikation verfügt, kann nicht die Dauer der gesamten Weiterbildung durch Jugendurlaub abdecken. In diesem Fall werden lediglich 2/3 der für die Jugendarbeit investierten Zeit durch einen Jugendurlaub abgedeckt. Die mit in Betracht gezogenen Tagesbruchteile werden auf ganze Tage aufgerundet.

Eine Aufteilung des Jugendurlaubs ist für ein Minimum von 2 Tagen möglich, es sei denn, es handelt sich um eine Folge von Kursen, von denen jeder einzelne nur einen Tag lang dauert.

Der Jugendurlaub kann nicht auf den gesetzlich oder in einem Sondervertrag festgelegten Jahresurlaub angerechnet werden. Für Teilzeitbeschäftigte wird der Jugendurlaub anteilig berechnet.



Frage 142

Unter welchen Voraussetzungen wird der Jugendurlaub bewilligt?

Der Jugendurlaub wird unter den nachstehenden Voraussetzungen bewilligt:

- der Berechtigte muss an einem Arbeitsplatz auf luxemburgischem Gebiet beschäftigt sein, d.h. entweder:
 - durch einen Arbeitsvertrag an ein Unternehmen oder einen Verein mit rechtmäßigem Sitz und Geschäftstätigkeit in Luxemburg gebunden sein;
 - selbstständig oder freiberuflich arbeiten;
- der Jugendurlaub kann nicht mit dem normalen gesetzlich vorgeschriebenen Jahresurlaub oder einer Krankheitszeit verbunden werden, falls dadurch Fehlzeiten von mehr als 3 Wochen verursacht werden;
- der Jugendurlaub kann verschoben werden, wenn durch die beantragte Fehlzeit die Betriebsabläufe oder die Planung des Jahresurlaubs der Mitarbeiter von einer erheblichen Beeinträchtigung bedroht sind

Frage 143

Welche Schritte sind zur Beantragung eines Jugendurlaubs zu ergreifen?

Der Berechtigte muss seinen Antrag einen Monat vor Beginn des beantragten Jugendurlaubs an das Nationale Jugendwerk richten.

Das vorgefertigte Antragsformular ist vom Antragsteller und danach von seinem Arbeitgeber auszufüllen (sowohl für Arbeitnehmer des öffentlichen als auch des privaten Sektors).

Der Antragsteller übermittelt das Formular anschließend an den Veranstalter der Weiterbildung oder Tätigkeit.

Dieser Veranstalter (Verein oder Verband) bestätigt durch seine Unterschrift die Teilnahme des Antragstellers.

Frage 144

Welche Entschädigungen erhalten die Arbeitnehmer?

Die einen Jugendurlaub in Anspruch nehmenden Arbeitnehmer haben gegen Vorlage einer seitens des Veranstalters der Weiterbildung ausgestellten Teilnahmebescheinigung für jeden Urlaubstag Anspruch auf eine seitens des Arbeitgebers zu zahlende Ausgleichsentschädigung in Höhe des durchschnittlichen Tageslohns.

Diese Entschädigung darf sich maximal auf das 4-fache des sozialen Mindestlohns für ungelernte Arbeitnehmer belaufen. Die Entschädigung wird durch den Arbeitgeber bezahlt, der sich den entsprechenden Betrag ebenso wie den Arbeitgeberanteil der Sozialabgaben vom Staat erstatten lässt. Der Antrag auf Erstattung muss unter Verwendung eines Vordrucks erfolgen.

Frage 145

Ist der Jugendurlaub der Arbeitszeit gleichgestellt?

Ja. Während der Zeit dieses Urlaubs finden die gesetzlichen Sozialversicherungs- und Arbeitsschutzbestimmungen auf die Berechtigten weiterhin Anwendung.



Date d'entrée :

Case réservée à l'administration

<u>Demande d'octroi d'un congé-jeunesse</u> à renvoyer au Service national de la jeunesse <u>au moins un mois avant</u> le début du congé sollicité

	Nom ou Nom de jeune fille :	□Fonctionnaire / Employé de l'Etat
	Prénom :	☐ Employé privé / Secteur communal ☐ Indépendant (2)
	Matricule :	Attention:
	No / Rue :	Congé-jeunesse non autorisé pour apprentis!
deur	CP / Localité :	☐ Formation dans le cadre de Erasmsus + ou du
à remplir par le demandeur	Tél:	Conseil d'Europe —Formation ou perfectionnement d'une organisation
par le c	Adresse électronique :	de jeunesse internationale Formation pour encadrants de jeunes dans le
mplir	Nom de la formation :	domaine sportif (3) Formation pour encadrants culturel (3)
àre	Lieu de la formation :	
	Date de la formation : duau	Signature du demandeur :
	Nombre de jours de congé-jeunesse demandés (4):	
	Dates exactes des jours de congé-jeunesse demandés :	
	Nom de l'employeur :	Avis de l'employeur :
ar r	No / Rue :	Avis de l'employeur : □ Favorable □ Défavorable
à remplir par l'employeur	CP / Localité :	
à re l'en	Motivation de l'avis défavorable :	Signature et cachet de l'employeur :
	Nom de l'organisateur de la formation ou du perfectionnement (5) :	Validation du programme (6) :
oar eur		□ Favorable □ Défavorable
à remplir par l'organisateur	Nom de la fédération :	Signature et cachet de l'organisateur (et de la
à re l'org		fédération) :
	À renvoyer au : Service national de la jeunesse B.P. 707 L-2017 Luxembourg Renseignements : M. Urhausen Philip +352 247-86451 / philip.urhausen@snj.lu	
Décision	n : □favorable pour jours □défavorable	Pour le ministre de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse

Par la présente je soussigné(e)	_ déclare participer à la formation pour
entraineurs sportifs	avec l'objectif
prioritaire d'encadrer dans la suite essentiellement des	jeunes.
	Signature, date
Par la présente, la fédération/l'organisme	confirme que
M./ Mme	_ participe à la formation pour entraineurs
sportifs susmentionnée avec l'objectif prioritaire d'enca	adrer essentiellement des jeunes.
	Signature, cachet, date

- (1) Voir fiche « Critères d'éligibilité congé-jeunesse » (<u>www.animateur.snj.lu/congé-jeunesse</u>) → « Formations éligibles pour le congé-jeunesse ».
- (2) Veuillez **joindre le certificat d'affiliation** prouvant l'affiliation depuis deux années au moins à la sécurité sociale luxembourgeoise (http://www.ccss.lu/certificats/assures/certificat-daffiliation/).
- (3) Veuillez remplir et joindre la déclaration en annexe.
- (4) La durée du congé-jeunesse complet ne peut dépasser soixante jours. Nul ne peut bénéficier d'un congé-jeunesse de plus de vingt jours par période de deux ans. Ce congé peut être fractionné; chaque fraction doit comporter au moins deux jours, sauf s'il s'agit d'une série cohérente de cours dont chacun dure une journée seulement. Le nombre de jours de congé-jeunesse auxquels peut prétendre le demandeur est limité à la durée de l'activité éligible. Le congé-jeunesse n'est pas cumulable avec d'autres congé spéciaux.
- (5) Convention ou agrément à joindre (voir « Critères d'éligibilité congé-jeunesse »).
- (6) Veuillez **joindre un programme** comportant les dates de l'activité et duquel il s'ensuit qu'il s'agit d'une activité/formation qui vise essentiellement les jeunes.



Date d'entrée :

Case réservée à l'administration

- 1	ype d'activité (1) : Participation à une formation ou à un perfection	nnement a animateurs de Jeunesse
	ype d activite (1): Participation a une formation ou a un perfection Nom ou Nom de jeune fille :	Fonctionnaire / Employé de l'Etat Employé privé / Secteur communal Indépendant (2)
l'employeur	Nom de l'employeur :	Avis de l'employeur : Favorable Défavorable Signature et cachet de l'employeur :
l'organisateur	Nom de l'organisateur de la formation (4) :	Validation du programme (5): □Favorable □Défavorable Signature et cachet de l'organisateur:
écision	À renvoyer au : Service national de la jeunesse B.P. 707 L-2017 Luxembourg Renseignements : M. Urhausen Philip +352 247-86451 / philip.urhausen@snj.lu □ favorable pourjours	Pour le ministre de l'Education nationale,
	□défavorable	de l'Enfance et de la Jeunesse Directeur du Service national de la jeunesse

- (1) Voir fiche « Critères d'éligibilité congé-jeunesse » (<u>www.animateur.snj.lu/congé-jeunesse</u>) → « Formations éligibles pour le congé-jeunesse ».
- (2) Veuillez **joindre le certificat d'affiliation** prouvant l'affiliation depuis deux années au moins à la sécurité sociale luxembourgeoise (http://www.ccss.lu/certificats/assures/certificat-daffiliation/).
- (3) La durée du congé-jeunesse complet ne peut dépasser soixante jours. Nul ne peut bénéficier d'un congé-jeunesse de plus de vingt jours par période de deux ans. Ce congé peut être fractionné; chaque fraction doit comporter au moins deux jours, sauf s'il s'agit d'une série cohérente de cours dont chacun dure une journée seulement. Le nombre de jours de congé-jeunesse auxquels peut prétendre le demandeur est limité à la durée de l'activité éligible. Le congé-jeunesse n'est pas cumulable avec d'autres congé spéciaux.
- (4) Voir fiche « Critères d'éligibilité congé-jeunesse » (<u>www.animateur.snj.lu/congé-jeunesse</u>) → « Formations éligibles pour le congé-jeunesse ».
- (5) Veuillez **joindre un programme** comportant les dates de l'activité et duquel il s'ensuit qu'il s'agit d'une activité/formation qui vise essentiellement les jeunes.



Date d'entrée :

Case réservée à l'administration

<u>Demande d'octroi d'un congé-jeunesse</u> à renvoyer au Service national de la jeunesse <u>au moins un mois avant</u> le début du congé sollicité À renvoyer au : SNJ B.P. 707 L-2017 Luxembourg / Renseignements : M. Urhausen Philip +352 247-86451 / philip.urhausen@snj.lu

Type d'activité (1): Organisation ou encadrement d'un stage de formation ou d'une activité

	Nom ou Nom de jeune fille : Prénom :	☐ Employé privé / Secteur communal
	Matricule :	Attention : Congé-jeunesse non autorisé pour apprentis !
	No / Rue :	Conge-jeunesse non autorise pour apprentis :
5	CP / Localité :	Formation du demandeur dans le domaine du travail avec les jeunes (3):
	Tél :	☐Aide-animateurs ou animateur
<u> </u>	Adresse électronique :	préciser :
מ יפון שמ ופ מפון מוחקום	Nom de l'activité :	
0	Lieu de l'activité :	
	Date de l'activité : du au	_
	Tâche du demandeur lors de l'activité :	_
	Nombre de jours de congé légal investis (4) :	-
	Nombre de jours de congé-jeunesse demandé (5) :	
	Dates exactes des jours de congé-jeunesse demandés :	
	Nom de l'employeur :	Avis de l'employeur :
5 5	No / Rue :	□ Favorable □ □ Défavorable
a rempliir par l'employeur	CP / Localité :	_
l'en	Motivation de l'avis défavorable :	Signature et cachet de l'employeur :
Ê	Nom de la fédération (resp. de l'organisateur de l'activité) (6) :	Validation du programme (7) : □Favorable
(resp. par l'organisateur)		☐ Pavorable ☐ Défavorable
(resp. par l'organisateur)	Nombre total de participants (compris encadrants) :	Signature et cachet de la rederation (resp. de
p. par	Nombre de jeunes participants (hors encadrants) :	l'organisateur) :
(res	Nombre de demandeurs pour l'activité décrite ci-dessous :	_
	1	
écision	: □favorable pour jours □défavorable	Pour le ministre de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse
	ervée à l'administration V.06/2018	Directeur du Service national de la jeunesse

- (1) Voir fiche « Critères d'éligibilité congé-jeunesse » (<u>www.animateur.snj.lu/congé-jeunesse</u>) → « Activités éligibles pour le congé-jeunesse ».
- (2) Veuillez **joindre le certificat d'affiliation** prouvant l'affiliation depuis deux années au moins à la sécurité sociale luxembourgeoise (http://www.ccss.lu/certificats/assures/certificat-daffiliation/).
- (3) Voir fiche « Critères d'éligibilité congé-jeunesse » (<u>www.animateur.snj.lu/congé-jeunesse</u>) → « Brevets reconnus comme équivalents au brevet d'aide-animateur, respectivement au brevet d'animateur ». **Veuillez joindre une copie du brevet.**
- (4) Nombre de jours de congé légal qu'on devrait normalement investir pour pouvoir participer à l'activité sans l'accord pour un congé-jeunesse.
- (5) La durée du congé-jeunesse complet ne peut dépasser soixante jours. Nul ne peut bénéficier d'un congé-jeunesse de plus de vingt jours par période de deux ans. Ce congé peut être fractionné; chaque fraction doit comporter au moins deux jours, sauf s'il s'agit d'une série cohérente de cours dont chacun dure une journée seulement. Le nombre de jours de congé-jeunesse auxquels peut prétendre le demandeur est limité à la durée de l'activité éligible. Le congé-jeunesse n'est pas cumulable avec d'autres congé spéciaux.

Le nombre de jours de congé-jeunesse auxquels peut prétendre le demandeur est limité à la durée de l'activité éligible. Cependant le demandeur, qui n'est pas titulaire d'un brevet d'aide-animateur ou d'animateur ou ne dispose pas d'une qualification équivalente; ne peut prétendre qu'à un nombre de jours de congé-jeunesse correspondant à deux tiers du nombre de jours investis dans le travail avec les jeunes. Dans ce cas les fractions de jours pris en compte sont arrondies au nombre entier supérieur.

- (6) Voir fiche « Critères d'éligibilité congé-jeunesse » (<u>www.animateur.snj.lu/congé-jeunesse</u>) → « Activités éligibles pour le congé-jeunesse ». **Convention, agrément ou lettre d'affiliation à une fédération à joindre.**
- (7) Veuillez **joindre un programme** comportant les dates de l'activité et duquel il s'ensuit qu'il s'agit d'une activité/formation qui vise essentiellement les jeunes.



Date d'entrée :

Case réservée à l'administration

Congé-Jeunesse: Déclaration de remboursement

à renvoyer au Service National de la Jeunesse (au plus tard **six mois après** la fin du congé sollicité) B.P. 707 L-2017 Luxembourg Renseignements supplémentaires : Monsieur Urhausen Philip Tél. : +352 247-86451 philip.urhausen@snj.lu

	es de l'employeu				
_					
Domic	es barrean es .				
		code bie .			
Donné	es de l'employé b	énéficiaire du co	ngé-jeunesse		
Nombr	e de jours de con	gé-jeunesse effec	tivement pris :		
Dates e	exactes des jours ¡	oris :			
Référe	nce de la demano	e d'octroi du cor	igé-jeunesse :		
1)	Indemnité com	nensatoire ¹ ·			
-,					
	= (€/17	3h) x (h) = _	€	€
	salaire l	orut ²	8h x nombre de jours pris	i .	
21	Part natronale	les cotisations so	ociales nour la nériod	e du congé-Jeunesse :	
-,	-		olic/taux-de-cotisation	_	
	a. Assurance r	naladie-maternit	é : (%)	€	€
	b. Assurance p	ension:	(%)	€	€
	c. Prestation f	amiliales :	(%)	€	
	d. Santé au tra	ıvail :		€	
	e. Assurance a	ccident :	(%)	€	
	f. Mutualité d	es employeurs :	(%)	€	€
			Total (1+2) :	_€	€
Nom e	t no. de tel. de la	personne de con	tact :		
Lieu :_		Date :	Signature	e et cachet de l'employeu	r :
La sign	ature certifie la c	onformité des do	nnées fournies.		
Vu et c	ertifié exact		•	onformément à l'article 19 (2) de	,
			sur le bud	get, la Comptabilité et la Trésore	erie de l'Etat
			Luxembou	urg, le	
Luxem	bourg, le				
	-				
Case re	servée à l'administra	tion V.01/2019		L'ordonnateur	

¹Les bénéficiaires du congé-jeunesse touchent pour chaque journée de congé une indemnité compensatoire égale au salaire journalier moyen tel que défini par l'article L. 233-14, sans qu'elle ne puisse dépasser le quadruple du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés. ²Il n'est pas tenu compte des avantages non périodiques, notamment des gratifications et primes de bilan.



5 DER WEITERBILDUNGSURLAUB FÜR PERSONALDELEGIERTE

Frage 146

Welchen Zweck hat dieser Urlaub?

Dieser Urlaub soll den Personaldelegierten die Möglichkeit bieten, während ihrer Arbeitszeit ohne Lohnverlust an seitens der Gewerkschaften oder spezieller Einrichtungen organisierten Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

Auf diese Weise können sie die für ihre Tätigkeit als Arbeitnehmervertreter wichtigen Kenntnisse im wirtschaftlichen, sozialen und technischen Bereich vertiefen.

Frage 147

Wie lange dauert dieser Urlaub?

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, den effektiven Personaldelegierten eine bestimmte Anzahl an Tagen zur Weiterbildung zu gewähren.

Die Dauer dieses Urlaubs variiert in Abhängigkeit von der Größe des Unternehmens:

- in Unternehmen, die regelmäßig zwischen 15 und 49 Arbeitnehmer beschäftigen, haben die effektiven Personaldelegierten jeweils für die Dauer ihres Mandats Anspruch auf 1 Arbeitswoche Weiterbildungsurlaub;
- in Unternehmen, die regelmäßig zwischen 50 und 150 Arbeitnehmer beschäftigen, haben die effektiven Personaldelegierten jeweils für die Dauer ihres Mandats Anspruch auf 2 Arbeitswochen Weiterbildungsurlauh:
- in Unternehmen, die regelmäßig mehr als 150 Arbeitnehmer beschäftigen, hat jeder effektive Personaldelegierter Anspruch auf eine Arbeitswoche Weiterbildungsurlaub pro Jahr.

Zum ersten Mal gewählte Personaldelegierte haben darüber hinaus im Laufe ihres Mandats Anspruch auf zusätzliche 16 Stunden Weiterbildungsurlaub.

Stellvertretende Personaldelegierte haben Anspruch auf die Hälfte der den effektiven Personaldelegierten gewährten Weiterbildungsstunden.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die Dauer des Urlaubs nicht auf die Dauer des gesetzlich bezahlten Jahresurlaubs angerechnet werden darf, da sie der Arbeitszeit gleichgestellt ist.

Frage 148

Wer übernimmt die Kosten für diesen Urlaub?

In Abhängigkeit von der Größe des Unternehmens teilen sich Arbeitgeber und Staat die Kosten für diesen Urlaub:

- in Unternehmen, die regelmäßig zwischen 15 und 49 Arbeitnehmer beschäftigen, werden die Lohnkosten vom Staat getragen;
- in Unternehmen, die regelmäßig zwischen 50 und 150 Arbeitnehmer beschäftigen, werden die Lohnkosten für die 1. Woche vom Staat und für die 2. Woche vom Arbeitgeber getragen;
- in Unternehmen, die regelmäßig mehr als 150 Arbeitnehmer beschäftigen, trägt der Arbeitgeber die Gesamtkosten für den Weiterbildungsurlaub der Personaldelegierten allein.



Frage 149

Gibt es einen speziellen Urlaub für Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte?

Ja, neben dem für Personaldelegierte vorgesehenen Weiterbildungsurlaub haben die Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten Anspruch auf einen speziellen Urlaub von 40 Stunden pro Mandat, um ihre Kenntnisse im Bereich der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu verbessern. Die Modalitäten dieses Urlaubs sind durch eine großherzogliche Verordnung festgesetzt.

Für zum ersten Mal gewählte Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte erhöht sich die Anzahl der Stunden des Weiterbildungsurlaubs für das 1. Jahr ihres Mandats im betreffenden Unternehmen um 10 Stunden.

Frage 150

Gibt es einen speziellen Urlaub für Gleichstellungsdelegierte?

Ja, der/die Gleichstellungsdelegierte hat Anspruch auf 2 halbe Arbeitstage Weiterbildungsurlaub pro Jahr, die nicht auf den jährlichen Erholungsurlaub angerechnet werden dürfen. Die Dauer des Weiterbildungsurlaubs ist der Arbeitszeit gleichgestellt; die damit verbundenen Lohnkosten werden bei Unternehmen, deren Gesamtarbeitnehmerzahl nicht höher als 150 ist, vom Staat getragen.

6 DER WEITERBILDUNGSURLAUB FÜR SICHERHEITSBEAUFTRAGTE

Frage 151

Wer ist der Sicherheitsbeauftragte?

Das Gesetz verpflichtet den Arbeitgeber zur Ergreifung sämtlicher erforderlichen Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit seiner Arbeitnehmer. Diese Maßnahmen beinhalten Informations- und Weiterbildungsmaßnahmen, Maßnahmen zur Prävention von Berufsrisiken sowie die Einführung einer systematischen Struktur zur Prävention von Berufsrisiken.

Da der Arbeitgeber häufig nicht die erforderliche Zeit für diese Verpflichtungen aufbringen kann, sieht der Gesetzgeber vor, dass der Arbeitgeber sich durch einen speziell in diesem Bereich geschulten Mitarbeiter assistieren lässt, nämlich den Sicherheitsbeauftragten.

Die Aufgabe dieses Sicherheitsbeauftragten besteht insbesondere darin, sich um die Maßnahmen in Bezug auf den Schutz und die Prävention der Berufsrisiken im Unternehmen zu kümmern.

Frage 152

Wie lange dauert sein Weiterbildungsurlaub?

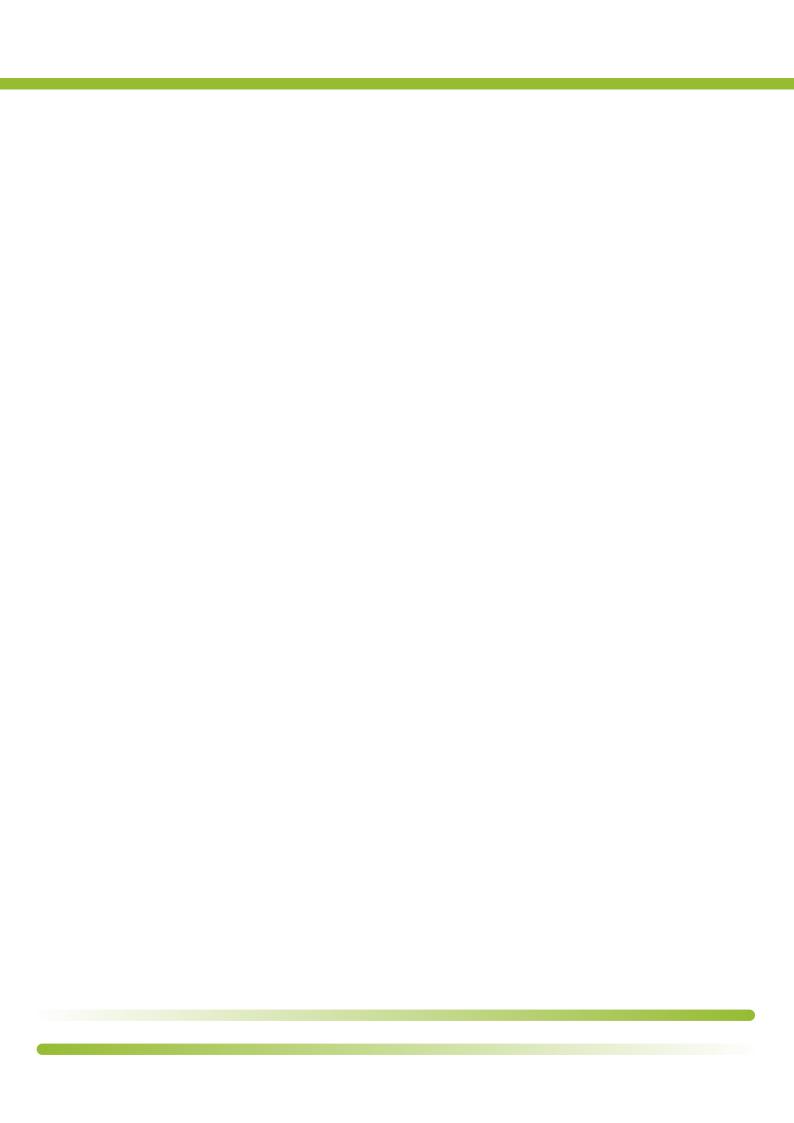
Die Sicherheitsbeauftragten müssen eine entsprechende Weiterbildung absolvieren und ihre Kenntnisse im Bereich der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz regelmäßig auffrischen.

Die großherzogliche Verordnung vom 9. Juni 2006 bestimmt die Modalitäten für die Weiterbildung der Sicherheitsbeauftragten. Diese Weiterbildung beinhaltet eine Grundausbildung und spezielle Weiterbildungen, die sich nach der Größe des Unternehmens in Bezug auf die Mitarbeiterzahl sowie nach dem Tätigkeitsfeld des Unternehmens richten.



DER URLAUB IM ZUSAMMEN-HANG MIT DER EIGENSCHAFT DES ARBEITNEHMERS ALS AMTSTRÄGER

- 1. Die Urlaube zur Elternvertretung
- 2 Der Politikurlauh
- 3. Der Urlaub für Träger eines Sozialmandats





1 DIE URLAUBE ZUR ELTERNVERTRETUNG

Durch das Gesetz vom 1. August 2018 ²³ wurde eine nationale Elternvertretung ²⁴ der Schüler der Grund-, Sekundar- und Sonderschulen des Großherzogtums Luxemburg ins Leben gerufen, deren Vertreter für eine Amtszeit von 3 Jahren gewählt werden.

Infolgedessen wurde das Arbeitsgesetzbuch durch die Hinzufügung von zwei "Urlauben zur Elternvertretung" zu den Sonderurlauben ergänzt.

Dieses Gesetz trat am 24. September 2018 in Kraft.

Frage 153

Welche Aufgaben hat diese neue Instanz?

Die nationale Elternvertretung hat die nachstehenden Aufgaben:

- die Vertretung und Verteidigung der Interessen der Schülereltern und ihrer an den öffentlichen oder privaten Grundschulen, öffentlichen oder privaten Gymnasien, im Logopädiezentrum und in den Zentren des Sonderschulwesens oder im Sozialpädagogischen Zentrum des Staates angemeldeten Kinder;
- die Unterstützung der in den Schulen und Gymnasien eingerichteten Elternvertretungen bei ihren Initiativen gegenüber den Schulleitungen;
- die Vertretung der Eltern gegenüber dem nachstehend als "Minister" bezeichneten Bildungsminister und gegenüber der Regierung;
- die auf eigene Initiative oder auf Antrag des Ministers erfolgende Abgabe einer Stellungnahme zu den Gesetzesentwürfen und Gesetzesvorschlägen im Pädagogikbereich und zu den pädagogischen Vorhaben;
- das Vorbringen von Vorschlägen in Bezug auf den Schulalltag und den Unterricht;
- die Stellungnahme zu sämtlichen Fragen, die die Interessen der Eltern und Schüler betreffen.

Darüber hinaus ernennt sie:

- 2 Vertreter in den nationalen Grundschulausschuss;
- 4 Vertreter in den nationalen Schulbeirat;
- 1 Vertreter in das Orientierungsforum.

Der Minister stellt der nationalen Elternvertretung die für ihren Betrieb erforderlichen Räumlichkeiten und Mittel sowie einen Verwaltungssekretär zur Verfügung.

Frage 154

Wie setzen sich ihre Mitglieder zusammen?

Die nationale Elternvertretung setzt sich aus sektoriellen Vertretern wie folgt zusammen:

- 4 Elternvertreter der Grundschüler:
- 6 Elternvertreter der Sekundarschüler;
- 2 Elternvertreter der Schüler mit besonderem Förderbedarf.

²³ Das Gesetz vom 1. August 2018 zur Gründung einer nationalen Elternvertretung wurde am 20. September 2018 im Mémorial A Nr. 855 veröffentlicht.

²⁴ Unter "Eltern" sind die gesetzlichen Vertreter des Schülers zu verstehen.



Frage 155

Wie werden die nationalen Elternvertreter ernannt?

Die nationalen Elternvertreter werden von den sektoriellen Elternvertretungen gewählt.

In jeder Region beruft der Regionaldirektor für das Grundschulwesen eine regionale Elternversammlung ein, die die gewählten Elternvertreter jeder Grundschule der Region umfasst. Die Einberufung wird spätestens 15 Tage vor dem Datum der regionalen Elternversammlung per Post oder E-Mail an den Vorsitzenden des Schulkomitees oder in dessen Ermangelung an den Schulleiter übermittelt. Gewählt werden können ausschließlich die Elternvertreter, die den Regionaldirektor für das Grundschulwesen spätestens 3 Tage vor der Versammlung über ihre Kandidatur in Kenntnis gesetzt haben. Jede Regionalversammlung wählt in geheimer Wahl und mit einfacher Mehrheit 2 Vertreter, wobei jede vertretene Schule über 2 Stimmen verfügt. Jedwede sonstige Bildungseinrichtung oder jedwede sonstige rechtmäßig in Luxemburg eingerichtete Klasse, die eine Grundschulausbildung erteilt, wählt einen Vertreter. Der Minister beruft diese Einrichtungen und Klassen zur Wahl des Vertreters ein. Die Gesamtheit der gewählten Vertreter stellt die sektorielle Elternvertretung der Grundschulen dar.

Das Elternkomitee jedes Gymnasiums wählt unter seinen Mitgliedern in geheimer Wahl und mit einfacher Mehrheit zwei Vertreter. Jedwede sonstige Bildungseinrichtung oder jedwede sonstige rechtmäßig in Luxemburg eingerichtete Klasse, die eine Sekundarausbildung erteilt, wählt einen Vertreter. Der Minister beruft diese Einrichtungen und Klassen zur Wahl des Vertreters ein. Die Gesamtheit der gewählten Vertreter stellt die sektorielle Elternvertretung der Sekundarschulen dar.

Für jedes Zentrum des Sonderschulwesens und jede sonderpädagogische Bildungseinrichtung beruft der Direktor oder die mit der Geschäftsleitung beauftragte Person eine Versammlung aller Eltern ein, um in geheimer Wahl und mit einfacher Mehrheit 2 Vertreter wählen zu lassen. Jedwede sonstige Bildungseinrichtung oder jedwede sonstige rechtmäßig in Luxemburg eingerichtete Klasse, die eine Sonderschulausbildung erteilt, wählt einen Vertreter. Der Minister beruft diese Einrichtungen und Klassen zur Wahl des Vertreters ein. Die Gesamtheit der gewählten Vertreter stellt die sektorielle Elternvertretung der Schüler mit besonderem Förderbedarf dar.

Der Minister beruft jede sektorielle Vertretung zu einer Versammlung ein, auf der ihre nationalen Vertreter gewählt werden. Die Einberufung wird spätestens 15 Tage vor dem für diese Versammlung festgesetzten Datum per Post oder E-Mail übermittelt. Gewählt werden können ausschließlich die Vertreter, die den Minister spätestens 3 Tage vor der Versammlung über ihre Kandidatur in Kenntnis gesetzt haben. Die nationalen Vertreter werden in geheimer Wahl und mit einfacher Mehrheit gewählt. Bei Stimmengleichheit werden die Vertreter im Losverfahren gewählt.

Frage 156

Wie lange bleiben sie im Amt?

Die nationalen Vertreter und die sektoriellen Vertreter werden für eine verlängerbare Amtszeit von 3 Jahren gewählt.

Frage 157

Wer kann gewählt werden?

Um als Vertreter einer sektoriellen Vertretung gewählt werden zu können, muss der Kandidat ein Elternteil eines oder mehrerer Schüler sein, die zu diesem Zeitpunkt im besagten Sektor eingeschult sind. Wenn ein Vertreter der Schülereltern kein Kind mehr hat, das in dem von ihm vertretenen Sektor eingeschult ist, beendet er sein Mandat als Elternvertreter am Ende des laufenden Schuljahres. Die Auswechslung der sektoriellen Vertreter und der nationalen Vertreter erfolgt gemäß der Platzierungsreihenfolge der Kandidaten bei den letzten Wahlen der Elternvertreter. Die Elternteile desselben Kindes dürfen weder gleichzeitig Mitglieder derselben sektoriellen Vertretung noch der nationalen Vertretung sein. Ein Elternteil darf nicht Mitglied mehrerer sektorieller Vertretungen sein.



Frage 158

Berechtigen diese Mandate zu einem spezifischen Urlaub?

Die Antwort auf diese Frage lautet "Ja".

Urlaub für Schülereltern, die Mitglieder des nationalen Schulausschusses sind

Für Schülereltern, die Mitglieder des nationalen Schulausschusses sind, wurde ein Urlaub von 2 Halbtagen pro Monat zur Erfüllung ihres Mandats vorgesehen.

Urlaub für Schülereltern, die Mitglieder der nationalen Elternvertretung sind

Für Schülereltern, die Mitglieder der nationalen Elternvertretung sind, wurde ein Urlaub von 8 Tagen pro Jahr zur Erfüllung ihres Mandats eingerichtet.

Frage 159

Wie wird die Fortzahlung ihres Lohns sichergestellt?

Dank dieser Urlaube können die Anspruchsberechtigten ihrem Arbeitsplatz unter Fortzahlung ihres Lohns fernbleiben.

Für jeden Urlaubshalbtag haben die Anspruchsberechtigten Anspruch auf eine Ausgleichsentschädigung, die der Hälfte seines durchschnittlichen Tageslohns ²⁵ entspricht , das Vierfache des sozialen Mindestlohns für ungelernte Arbeitnehmer jedoch nicht übersteigen darf (d.h. 8.284,40 € beim Index 814,40).

Die Ausgleichsentschädigung wird vom Arbeitgeber entrichtet. Der Staat erstattet dem Arbeitgeber nach Eingang einer diesbezüglichen Erklärung, deren Muster seitens des zuständigen Ministers festgesetzt wird, den Betrag der Ausgleichsentschädigung und den Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge.

Frage 160

Sind die Elternvertreter während der Ausübung ihres Mandats von der Unfallversicherung abgedeckt?

Das Gesetz besagt, dass die an einer Versammlung gemäß diesem Gesetz teilnehmenden Vertreter der Schülereltern im Rahmen von Sonderregelungen der Unfallversicherung versichert sind ²⁶.

²⁵ Nach Maßgabe der diesbezüglichen Definition in Artikel L.233-14 des Arbeitsgesetzbuchs (Ausgleichsentschädigung für nicht in Anspruch genommenen Urlaub).

²⁶ Geänderter Artikel 91 Absatz 14 des Sozialversicherungsgesetzbuchs...



2 DER POLITISCHE URLAUB

2.1. DER POLITISCHE URLAUB FÜR BÜRGERMEISTER, SCHÖFFEN UND GEMEINDERÄTE

Frage 161

Welchen Zweck hat der politische Urlaub?

Der politische Urlaub soll den als Bürgermeister, Schöffen oder Gemeinderäte tätigen Arbeitnehmern die Möglichkeit zur Ausübung ihrer Mandate oder Ämter bieten.

ACHTUNG: Der politische Urlaub darf nur zur Wahrnehmung der Aufgaben dienen, die sich unmittelbar aus der Ausübung des Mandats oder des Amts ergeben.

Frage 162

Wie lange dauert der politische Urlaub?

Bürgermeister und Schöffen

ALLGEMEIN					
Zusammensetzung des Gemeinderates	Höchstzahl der pro Woche genehmigten Urlaubsstunden für Bürgermeister	Höchstzahl der pro Woche genehmigten Urlaubsstunden für Schöffen			
7 Mitglieder	9 Stunden	5 Stunden			
9 Mitglieder	13 Stunden	7 Stunden			
11 Mitglieder	20 Stunden	10 Stunden			
13 Mitglieder	28 Stunden	14 Stunden			
mindestens 15 Mitglieder	40 Stunden	20 Stunden			

Gemeinderatsvertreter

Wahlsystem	Höchstzahl der pro Woche genehmigten Urlaubsstunden für Gemeinderatsvertreter
Gemeinden, in denen nach dem System der relativen Mehrheitswahl abgestimmt wird	3 Stunden
Gemeinden, in denen nach dem System dem Verhältniswahlsystem abgestimmt wird	5 Stunden

ZU BEACHTEN: Das Recht auf politischen Urlaub ist ein maximaler jährlicher Anspruch.

Gemäß Artikel 5 Absatz 2 der geänderten großherzoglichen Verordnung vom 6. Dezember 1989 über den politischen Urlaub von Bürgermeistern, Schöffen und Gemeinderatsmitgliedern wird nur der Jahresanspruch berücksichtigt, so dass der Monatsanspruch in einem Kalenderjahr von einem Monat auf den anderen übertragen werden kann.

Bürgermeister, Schöffen und Gemeinderatsmitglieder, die zu Vertretern in den Gemeindesyndikaten ernannt wurden, in denen ihre Gemeinde Mitglied ist, erhalten zusätzlich 9 Stunden politischen Urlaub pro Woche und pro Gemeinderat.

Der Urlaub im Zusammenhang mit der Eigenschaft des Arbeitnehmers als Amtsträger



Die Aufteilung dieser zusätzlichen 9 Stunden unter den Vertretern in den Gemeindesyndikaten erfolgt durch Beschluss des Gemeinderats unter der in absteigender Reihenfolge erfolgenden Berücksichtigung der nationalen, regionalen oder interkommunalen Bedeutung des betreffenden Gemeindesyndikats.

Den betreffenden kommunalen Mandatsträgern muss eine Bescheinigung mit dem Ausstellungsdatum und der Anzahl der zusätzlich gewährten Urlaubsstunden ausgestellt werden.

Der Anspruch auf politischen Urlaub beginnt am ersten Tag des dem Ausstellungsdatum der vorgenannten Bescheinigung folgenden Monats und endet am Tag des Ablaufs des Mandats im Gemeindesyndikat.

In jedem Fall haben die Mitglieder des Gemeinderats nur Anspruch auf maximal 40 Stunden politischen Urlaub pro Woche (einschließlich Überstunden). Diese Begrenzung gilt auch bei gleichzeitiger Wahrnehmung eines kommunalen Mandats und eines Abgeordnetenmandats in der Abgeordnetenkammer.

Für Teilzeitbeschäftigte wird die Anzahl der Urlaubsstunden im Verhältnis zu ihrer jeweiligen Arbeitszeit angepasst. Die kommunalen Mandatsträger können den Urlaub nach Belieben in Anspruch nehmen, d.h. entweder als ganze Arbeitstage oder als Teile von Arbeitstagen. Der Urlaub kann jedoch nicht von einem Jahr auf das nächste Jahr übertragen werden.

Der politische Urlaub darf nicht dem bezahlten Jahresurlaub angerechnet werden.

Frage 163

Ist die Dauer des politischen Urlaubs der Arbeitszeit gleichgestellt?

Ja. Während der Dauer dieses Urlaubs finden die gesetzlichen und verwaltungsrechtlichen Bestimmungen zur Sozialversicherung und zum Schutz des Arbeitsplatzes auf die Berechtigten weiterhin Anwendung.

Der Arbeitgeber zahlt ihnen weiterhin ihren gesamten Lohn aus und lässt sich den entsprechenden Betrag für die Stunden des politischen Urlaubs erstatten.

Frage 164

Welches Verfahren muss der Arbeitgeber des betroffenen Arbeitnehmers befolgen, um sich den Lohn erstatten zu lassen?

Die Erstattung erfolgt einmal jährlich.

Der Arbeitgeber beantragt beim Innenminister vor dem 30. September des Folgejahres der betreffenden Abwesenheiten die Erstattung der Stunden des politischen Urlaubs.

Wird diese Frist nicht beachtet, kann die Lohnrückerstattung verwehrt werden.

Beispiel

Der Antrag auf Erstattung oder Entschädigung sämtlicher im Jahr 2019 in Anspruch genommener Stunden des politischen Urlaubs muss spätestens am 30. September 2020 eingereicht werden.

Die Einreichung des Antrags kann wie folgt erfolgen:

- durch Übermittlung einer elektronischen Erklärung über MyGuichet, oder
- durch Übermittlung des ausgefüllten Antragsformulars zur Erstattung des politischen Urlaubs für Gemeindeabgeordnete an die Direktion für Kommunalfinanzen des Ministeriums für Inneres.

Der durch den Fonds für Kommunalaufwendungen erstattete Betrag betrifft den Bruttolohn des Arbeitnehmers sowie die über den Zeitraum des politischen Urlaubs an die Sozialversicherungsträger und an die Mutualität der Arbeitgeber zu zahlenden Arbeitgeberbeiträge.

Frage 165

Kann ein in einem ausländischen Unternehmen beschäftigter Amtsträger einer luxemburgischen Gemeinde ebenfalls politischen Urlaub beantragen?

Ja, und die anfallenden Kosten werden dem Arbeitgeber von der betreffenden Gemeinde erstattet. Allerdings liegt diese Möglichkeit im Ermessen des Arbeitgebers, da die Luxemburger Gesetze einem nicht luxemburgischen Unternehmen nicht entgegengehalten werden können.



Frage 166

Kann ein Abgeordneter einer Gemeinde eines anderen Landes ebenfalls politischen Urlaub beantragen?

Der aktuellen Gesetzeslage zufolge lautet die Antwort auf diese Frage "nein", es sei denn, zwischen den entsprechenden Behörden der beiden Länder besteht ein Abkommen.

2.2. DER POLITISCHE URLAUB FÜR ABGEORDNETE

Frage 167

Welchen Zweck hat dieser Urlaub?

Der politische Urlaub soll den als Abgeordnete tätigen Arbeitnehmern die Möglichkeit zur Ausübung ihrer Mandate oder Ämter bieten.

ACHTUNG: Der politische Urlaub darf ausschließlich zur Wahrnehmung der Aufgaben dienen, die sich unmittelbar aus der Ausübung des Mandats ergeben, namentlich die Teilnahme an den Arbeiten der Abgeordnetenkammern oder ihrer politischen oder technischen Gruppierungen sowie die Vorbereitung der besagten Arbeiten. Das Kammerbüro definiert den Charakter der in Betracht zu ziehenden Arbeiten und legt pauschal die Dauer des für die Durchführung dieser Arbeiten benötigten politischen Urlaubs fest.

Frage 168

Wie lange dauert der politische Urlaub für Abgeordnete?

Die Dauer des Urlaubs beläuft sich auf maximal 20 Wochenstunden.

Der Urlaub kann für einen ganzen oder für einen Teil eines Arbeitstags genommen werden, jedoch nicht von einer Parlamentssitzung auf eine andere übertragen werden.

Der politische Urlaub kann nicht auf den bezahlten Jahresurlaub angerechnet werden.

Frage 169

Ist die Dauer des politischen Urlaubs der Arbeitszeit gleichgestellt?

Ja. Während der Dauer dieses Urlaubs finden die gesetzlichen und verwaltungsrechtlichen Bestimmungen zur Sozialversicherung und zum Schutz des Arbeitsplatzes auf die Berechtigten weiterhin Anwendung.

Der Arbeitgeber zahlt ihnen weiterhin ihren gesamten Lohn aus und lässt sich den entsprechenden Betrag für die Stunden des politischen Urlaubs erstatten.

Der politische Urlaub für Abgeordnete kann mit dem politischen Urlaub für Bürgermeister, Schöffen und Gemeinderäte verbunden werden, wobei jedoch nicht mehr als 40 Stunden pro Woche in Anspruch genommen werden dürfen.

Frage 170

Welches Verfahren muss der Arbeitgeber des betroffenen Arbeitnehmers befolgen, um sich den Betrag erstatten zu lassen?

Die Abgeordnetenkammer erstattet dem Arbeitgeber einen Betrag, der dem Bruttomonatslohn des Arbeitnehmers zuzüglich der während der Fehlzeiten des Bediensteten zur Ausübung seines politischen Amtes an die verschiedenen Sozialversicherungsträger zu zahlenden Arbeitgeberbeiträge entspricht, ohne dabei einen Stundensatz übersteigen zu dürfen, der auf das 4-fache des sozialen Mindestlohns für gelernte Arbeitnehmer mit Familie festgesetzt ist. Das Kammerbüro legt die im Hinblick auf die Festsetzung des normalen Lohns zu berücksichtigenden Faktoren und die Bedingungen und Modalitäten für die Rückerstattung fest.



3 DER URLAUB FÜR TRÄGER EINES SOZIALMANDATS

Frage 171

Wer hat Anspruch auf Urlaub für Träger eines Sozialmandats?

Anspruch auf Urlaub für Träger eines Sozialmandats haben diejenigen Arbeitnehmer, die eines oder mehrere der folgenden Mandate ausüben:

- Mitglied einer Berufskammer;
- Mitglied eines Organs eines Sozialversicherungsträgers;
- · Beisitzer beim Arbeitsgericht;
- Beisitzer beim Schiedsgericht der Sozialversicherung und beim Obersten Schiedsgericht der Sozialversicherung.

Der Urlaub für Träger eines Sozialmandats kann ausschließlich zur Ausführung von Aufgaben genutzt werden, die direkt mit diesem Mandat in Verbindung stehen. Die Arbeitnehmer müssen ihren Arbeitgeber jedes Mal benachrichtigen, wenn sie zur Ausübung ihres Mandats abberufen werden.

Frage 172

Welchen Schutz genießen die betroffenen Arbeitnehmer?

Die Berechtigten können sich zur Ausübung ihres Mandats oder ihrer Ämter unter Fortzahlung ihres üblichen Lohns und unter Beibehaltung der mit ihrer beruflichen Tätigkeit verbundenen Vergünstigungen von ihrem Arbeitsplatz entfernen. Die Ausübung ihres Sozialmandats kann in keinen Fall Grund für die Kündigung ihres Arbeitsvertrags sein.

Der Urlaub für Träger eines Sozialmandats wird als Arbeitszeit betrachtet und kann nicht auf den jährlichen Erholungsurlaub angerechnet werden.

Die gesetzlichen Bestimmungen im Bereich des Arbeitsrechts und der Sozialversicherung finden weiterhin Anwendung.

Frage 173

Wie lange dauert der Urlaub für Träger eines Sozialmandats?

Der Urlaub für Träger eines Sozialmandats umfasst höchstens 4 Arbeitsstunden pro Versammlung oder Sitzung der Institutionen und Gerichte, mit Rückerstattung an den Arbeitgeber.

Bei mehr als 4 Stunden hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine einfache Arbeitsfreistellung mit Lohnfortzahlung seitens des Arbeitgebers und ohne Rückerstattungsmöglichkeit.

Frage 174

Wie erhält der Arbeitgeber eine Rückerstattung für den Urlaub für Träger eines Sozialmandats?

Die Berufskammer, der Sozialversicherungsträger oder das Gericht, bei denen das Mandat ausgeübt wird, erstattet dem Arbeitgeber einen Betrag, der dem Bruttolohn zuzüglich der während der Fehlzeiten des Arbeitnehmers zur Ausübung seines Mandats an die Sozialversicherungsträger gezahlten Arbeitgeberbeiträge entspricht.



Der Urlaub im Zusammenhang mit der Eigenschaft des Arbeitnehmers als Amtsträger

ACHTUNG: Die Rückerstattung erfolgt einmal jährlich auf Grundlage einer entsprechenden Erklärung, die der jeweiligen Einrichtung bzw. dem Gericht bis spätestens 31. März des Folgejahres zu übermitteln ist.

Bei Nichtvorlage der Erklärung am festgelegten Datum verfallen die Rückerstattungsrechte für das betreffende Jahr.

Die Erklärung wird auf einem Formular abgegeben, das jedes Mitglied oder jeder Beisitzer vom Vorsitzenden der betreffenden Einrichtung oder des Gerichts erhält und seinem Arbeitgeber übergibt, der das Formular ausfüllt und die Erklärung und den Antrag auf Rückerstattung unterzeichnet. Die Richtigkeit der Angaben auf dem Formular wird durch die Unterschrift des Berechtigten bestätigt.

BENACHRICHTIGUNGSSCHREIBEN AN DEN ARBEITGEBER

(Name und Adresse des Arbeitnehmers)	
	e und Adresse des Arbeitgebers) nd Datum)
EINSCHREIBEBRIEF	
Betreff: meinen Sonderurlaub zur Ausübung eines Sozialma	ndats
Sehr geehrte Frau/Sehr geehrter Herr ^a	
Hiermit möchte ich Sie informieren, dass ich für das Amt als _	b
Arbeitnehmer, die ein solches Mandat ausüben, haben, laut Ar Anspruch auf Sonderurlaub zur Erfüllung dieses Mandats. Zu di jedes Mal Bescheid, wenn sie zur Ausübung ihres Mandats abb	esem Zweck geben sie ihrem Arbeitgeber
Während des Urlaubs können sich die Arbeitnehmer zur Erfül Lohnauszahlung von ihrem Arbeitsplatz entfernen.	lung ihres Mandats unter Beibehalt ihrer
Die über diesen Zeitraum erfolgte Arbeitsunterbrechung berec zeitigen Vertragskündigung.	chtigt den Arbeitgeber nicht zu einer vor-
Die Anspruchsberechtigten des Urlaubs für Träger eines Sozia weiterhin ihr Gehalt und die übrigen aus ihrem Vertrag hervorg	
Der Urlaub für Träger eines Sozialmandats kann nicht auf den g angerechnet werden.	esetzlich vorgeschriebenen Jahresurlaub
Der Urlaub für Träger eines Sozialmandats beträgt höchstens oder Sitzung der Institutionen und Gerichte, mit Rückerstattung	

- a Nichtzutreffendes bitte streichen.
- b Geben Sie an um welches Mandat es sich handelt:
 - Mitgliedschaft einer Berufskammer (geben Sie an welcher);
 - Mitgliedschaft bei einer Sozialversicherungseinrichtung;
 - Beisitzer des Arbeitsgerichts;
 - Beisitzer des Schiedsrats der Sozialversicherungen und des Obersten Rats der Sozialversicherungen.

ein Betrag erstattet, der dem Brut- eur Ausübung seines Mandats an die So- entspricht.
einer entsprechenden Erklärung, die der s Folgejahres zu übermitteln ist.
en die Rückerstattungsrechte für das be-
er Träger eines Sozialmandats von der er, der das Formular ausfüllt und die Er-
Unterschrift des Anspruchsberechtigten
Arbeitnehmer, laut Artikel L.233-11 des tellung unter Beibehalt seiner Lohnaus- ichkeit.
(Unterschrift)
Quelle: www.csl.lu
ti

c Angabe der Einrichtung, die sich um den Urlaub für Träger von Unternehmensmandaten kümmert: die Berufskammer, der Sozialversicherungsträger oder der Amtsbezirk, in dem das Unternehmensmandat ausgeübt wird.

ANTRAG ZUR RÜCKERSTATTUNG DES URLAUBS FÜR TRÄGER EINES SOZIALMANDATS

Bezeichnung des l	Internehmens			
Postanschrift				
Telefonnummer				
Bankverbindung				
ANGABEN D	ES ARBEITNE	HMERS		
Name und Vornam	e			
Datum der Versammlung	Anzahl der Stunden	Stundenlohn	Persönliche Beiträge	Rückzuerstattende Gesamtlöhne
OTAL				
itempel, Datum u	nd Unterschrift			
tempel, Datum u	nd Unterschrift			
OTAL Stempel, Datum u les Arbeitgebers	nd Unterschrift			
Stempel, Datum u				

ANTRAG AUF ARBEITSFREISTELLUNG

Der Unterzeichnete						
Der omerzeichnete						
Name						
/orname(n)						
Abteilung _						
Γätigkeit						
peantragt hiermit Fr	aistallung von der	∧rheit				
am	_		bis	Uhr.		
						
Arzttermin						
	naftsvorsorgeunters	uchungen im F	linhlick auf die F	rlangung der Gel	hurtszulane	
	iants von songeunten s	acmangen mir i	miblion dur die L	irtungung der dei	bui iszaiage	
Wahrnehmung	des Mandats als Pe	rsonalvertrete	er			
	g des Mandats als Pe g des Mandats als Mi					
Wahrnehmung Wahrnehmung	des Mandats als Mi des Mandats als Mi	tglied des Bet tglied der Arb	riebsrats eitnehmerkamm	er ^a		
Wahrnehmung Wahrnehmung Wahrnehmung	g des Mandats als Mi g des Mandats als Mi g des Mandats als Be	tglied des Bet tglied der Arb eisitzer des Ar	riebsrats eitnehmerkamm peitgerichts			
Wahrnehmung Wahrnehmung Wahrnehmung Wahrnehmung	des Mandats als Mi des Mandats als Mi	tglied des Bet tglied der Arb eisitzer des Arl eisitzer des Sc	riebsrats eitnehmerkamm peitgerichts		en oder	
Wahrnehmung Wahrnehmung Wahrnehmung Wahrnehmung	g des Mandats als Mi g des Mandats als Mi g des Mandats als Be g des Mandats als Be Rats der Sozialversi	tglied des Bet tglied der Arb eisitzer des Arl eisitzer des Sc	riebsrats eitnehmerkamm peitgerichts		en oder	
Wahrnehmung Wahrnehmung Wahrnehmung des Obersten	g des Mandats als Mi g des Mandats als Mi g des Mandats als Be g des Mandats als Be Rats der Sozialversi	tglied des Bet tglied der Arb eisitzer des Arl eisitzer des Sc	riebsrats eitnehmerkamm peitgerichts		en oder	
Wahrnehmung Wahrnehmung Wahrnehmung des Obersten Gerichtsvorla	g des Mandats als Mi g des Mandats als Mi g des Mandats als Be g des Mandats als Be Rats der Sozialversi	tglied des Bet tglied der Arb eisitzer des Arl eisitzer des Sc	riebsrats eitnehmerkamm peitgerichts		en oder	
Wahrnehmung Wahrnehmung Wahrnehmung des Obersten Gerichtsvorlag Sonstiges:	g des Mandats als Mi g des Mandats als Mi g des Mandats als Be g des Mandats als Be Rats der Sozialversi dung	tglied des Beti tglied der Arb eisitzer des Arl eisitzer des Sci cherungen	riebsrats eitnehmerkamm beitgerichts hiedsrats der So		en oder	
Wahrnehmung Wahrnehmung Wahrnehmung des Obersten Gerichtsvorlag Sonstiges:	g des Mandats als Mi g des Mandats als Mi g des Mandats als Be g des Mandats als Be Rats der Sozialversi	tglied des Beti tglied der Arb eisitzer des Arl eisitzer des Sci cherungen	riebsrats eitnehmerkamm beitgerichts hiedsrats der So		en oder	
Wahrnehmung Wahrnehmung Wahrnehmung des Obersten Gerichtsvorlag Sonstiges:	g des Mandats als Mi g des Mandats als Mi g des Mandats als Be g des Mandats als Be Rats der Sozialversi dung	tglied des Bet tglied der Arb eisitzer des Ar eisitzer des Sc cherungen	riebsrats eitnehmerkamm beitgerichts hiedsrats der So		en oder	
Wahrnehmung Wahrnehmung Wahrnehmung des Obersten Gerichtsvorlag Sonstiges:	g des Mandats als Mi g des Mandats als Mi g des Mandats als Be g des Mandats als Be Rats der Sozialversi dung	tglied des Bet tglied der Arb eisitzer des Ar eisitzer des Sc cherungen	riebsrats eitnehmerkamm beitgerichts hiedsrats der So		en oder	
Wahrnehmung Wahrnehmung Wahrnehmung des Obersten Gerichtsvorla Sonstiges:	g des Mandats als Mi g des Mandats als Mi g des Mandats als Be g des Mandats als Be Rats der Sozialversi dung, den	tglied des Bet tglied der Arb eisitzer des Ar eisitzer des Sc cherungen	riebsrats eitnehmerkamm beitgerichts hiedsrats der So	zialversicherung		
Wahrnehmung Wahrnehmung Wahrnehmung des Obersten Gerichtsvorla Sonstiges:	g des Mandats als Mi g des Mandats als Mi g des Mandats als Be g des Mandats als Be Rats der Sozialversi dung, den	itglied des Beti itglied der Arb eisitzer des Arb eisitzer des Sci cherungen	eitnehmerkamm beitgerichts hiedsrats der So	zialversicherung		
Wahrnehmung Wahrnehmung Wahrnehmung des Obersten Gerichtsvorla Sonstiges:	g des Mandats als Mi g des Mandats als Mi g des Mandats als Be g des Mandats als Be Rats der Sozialversi dung, den	itglied des Beti itglied der Arb eisitzer des Arb eisitzer des Sci cherungen	eitnehmerkamm beitgerichts hiedsrats der So	zialversicherung		
Wahrnehmung Wahrnehmung Wahrnehmung des Obersten Gerichtsvorlag Sonstiges:	g des Mandats als Mi g des Mandats als Mi g des Mandats als Be g des Mandats als Be Rats der Sozialversi dung, den	itglied des Beti itglied der Arb eisitzer des Arb eisitzer des Sci cherungen	eitnehmerkamm beitgerichts hiedsrats der So	zialversicherung		
Wahrnehmung Wahrnehmung Wahrnehmung des Obersten Gerichtsvorta Sonstiges: Unterschrift des Arb	g des Mandats als Mi g des Mandats als Mi g des Mandats als Be g des Mandats als Be Rats der Sozialversi dung	itglied des Beti itglied der Arb eisitzer des Ari eisitzer des Sci cherungen Abge	eitnehmerkamm beitgerichts hiedsrats der So	zialversicherung		
Wahrnehmung Wahrnehmung Wahrnehmung des Obersten Gerichtsvorla Sonstiges:	g des Mandats als Mi g des Mandats als Mi g des Mandats als Be g des Mandats als Be Rats der Sozialversi dung	itglied des Beti itglied der Arb eisitzer des Ari eisitzer des Sci cherungen Abge	eitnehmerkamm beitgerichts hiedsrats der So	zialversicherung		

a oder einer anderen Berufskammer (geben Sie an welcher)



DER SPORTURLAUB



Frage 175

Welchen Zweck hat der Sporturlaub?

Der Sporturlaub soll im Bereich des Leistungssports tätigen Personen (Leistungssportler, Betreuer, Punkt- und Schiedsrichter), die gleichzeitig einer beruflichen Tätigkeit nachgehen, die Möglichkeit geben, an internationalen Sportwettbewerben in Luxemburg und im Ausland teilzunehmen.

Frage 176

Für welche Veranstaltungen kann ein Sporturlaub bewilligt werden?

Sporturlaub wird Leistungssportlern, Betreuern (offizielle Begleitpersonen), Punkt- und Schiedsrichtern gewährt, damit sie an folgenden Veranstaltung teilnehmen können:

- Wettbewerbe welche auf dem offiziellen Programm der Olympischen und Paralympischen Sommer- und Winterspiele stehen, sowie vom Internationalen Olympischen Komitee (IOC) genehmigte Vorführprogramme;
- Welt- und Europameisterschaften, die von oder in Zusammenarbeit mit den zuständigen internationalen Verbänden organisiert werden und, einzeln oder gemeinsam, den Nationalmannschaften oder der Auswahl der Altersgruppen, für die sie bestimmt sind, vorbehalten sind;
- internationale Wettbewerbe, einschließlich der End- und Qualifikationsphase sowie der vom Luxemburgischen Olympischen Komitee (COSL) oder seinem Verband festgelegten Vorbereitungskurse.

Punkt- und Schiedsrichtern kann ebenfalls Sporturlaub bewilligt werden, um an internationalen Schulungen im Hinblick auf Diplome der obersten Stufen teilzunehmen.

Um Anspruch auf Sporturlaub zur Teilnahme an einem Vorbereitungskurs zu haben, müssen Athleten und Betreuer mindestens 6 Monate bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sein.

Für das technische und administrative Führungspersonal wird Sporturlaub gewährt für:

- die Organisation von und die Teilnahme an Sitzungen, auf internationaler oder europäischer Ebene, von Gremien, Kommissionen oder Arbeitsgruppen internationaler Sportverbände, der Olympischen Bewegung, zwischenstaatlicher Sportgremien und nichtstaatlichen Sportorganisationen;
- die Organisation von offiziellen internationalen Sportveranstaltungen in Luxemburg;
- Weiterbildungskurse auf internationaler Ebene.

Frage 177

Welche Voraussetzungen müssen für einen Sporturlaub erfüllt sein?

Um Anspruch auf einen Sporturlaub zu haben, müssen die Leistungssportler ebenso wie die Punkt- und Schiedsrichter die nachstehenden Voraussetzungen erfüllen:

- als Amateursportler einem zugelassenen nationalen Verband angehören;
- sich für eine Vertretung Luxemburgs bei Wettkämpfen auf internationaler Ebene qualifiziert haben;
- ihren Antrag durch das COSL genehmigen lassen.

Führungspersonal muss innerhalb des COSL oder eines zugelassenen Verbands ehrenamtlich tätig sein. Technisches und administratives Führungspersonal, das diese Tätigkeit beruflich durchfüht oder dafür bezahlt wird, hat keinen Anspruch auf Sporturlaub.

Frage 178

Welches Verfahren ist für die Beantragung von Sporturlaub zu befolgen?

Der Antrag auf Sporturlaub ist schriftlich in doppelter Ausfertigung entweder seitens des Luxemburgischen Olympischen Komitees (COSL) oder des zuständigen nationalen Verbands beim Ministerium für Sport einzureichen.

Der Sporturlaub

Der Antrag auf Sporturlaub muss spätestens 1 Monat vor Beginn des betreffenden Sportereignisses eingereicht werden.

Eine Kopie des Antrags ist dem Arbeitgeber der betroffenen Person binnen derselben Frist zu übermitteln, damit dieser dem Sportminister seine Anmerkungen mitteilen kann.

Sobald der Antrag eingereicht wurde, wird er nach Stellungnahme der Sonderkommission des Obersten Sportrates vom Sportminister bewilligt oder abgelehnt, der gegebenenfalls die Dauer des Sporturlaubs festlegt.

Der betroffene Arbeitgeber kann Einspruch gegen den Antrag einlegen, wenn aufgrund der Abwesenheit des Antragstellers gravierende Folgen für den Betriebsablauf zu befürchten sind. Dieser Einspruch muss begründet und in schriftlicher Form an die betroffene Person, die beantragende Organisation und an den Sportminister übermittelt werden. Der Sportminister entscheidet innerhalb einer kurzen Frist.

Die Bewilligung des Sporturlaubs ist unwiderruflich, wenn der Arbeitgeber 8 Tage nach der Entscheidung des Ministers keinen Einspruch eingelegt hat.

Frage 179

Wie lange dauert der Sporturlaub?

Grundsätzlich ist der Sporturlaub auf 12 Werktage pro Jahr und pro Berechtigtem begrenzt.

Auf ministerielle Empfehlung, kann der Sporturlaub jedoch für die Mitglieder eines speziellen staatlich und vom COSL genehmigten Trainingsmodells der Nationalkader und für die Mitglieder des Kaders der Elitesportler und für die Elitesportler, die eine Teilnahme an den Olympischen oder Paralympischen Spielen verlängert werden.

Dasselbe gilt für das technische Führungspersonal und die Betreuer der Sportler.

Ebenfalls kann die 12-Tages-Frist aufgehoben werden für Schiedsrichter, die von den internationalen Sportinstanzen eingeladen werden, anlässlich von offiziellen internationalen Wettbewerben aufzutreten, sowie zu Zwecken der Steigerung ihres Ausbildungsgrads.

Der Sporturlaub für Führungspersonal ist auf 50 Werktage pro Jahr und pro Verband dem sie angehören, begrenzt.

Der Sporturlaub muss nicht zwingend am Stück genommen werden. Er kann aufgeteilt werden.

Die Dauer des Sporturlaubs wird derjenigen des jährlichen Erholungsurlaubs hinzugefügt und kann von diesem nicht abgezogen werden. Der Sporturlaub kann grundsätzlich nicht mit dem Jahresurlaub zusammengelegt werden, wenn sich dadurch eine fortlaufende Abwesenheit ergibt, deren Dauer die Dauer des gesamten Jahresurlaubs übersteigt, es sei denn, der Arbeitgeber ist damit einverstanden.

Frage 180

Ist der Sporturlaub der Arbeitszeit gleichgestellt?

Ja, der Sporturlaub gilt als Arbeitszeit. Folglich finden die gesetzlichen Bestimmungen im Bereich der Sozialversicherung und des Arbeitsrechts während der Dauer des Sporturlaubs weiterhin Anwendung.

Für die Dauer des Sporturlaubs haben die Arbeitnehmer des privaten Sektors für jeden Urlaubstag Anspruch auf eine vom Arbeitgeber zu zahlende Ausgleichsentschädigung in Höhe des durchschnittlichen Tageslohns. Diese Entschädigung darf das 4-fache des sozialen Mindestlohns nicht übersteigen.

Selbstständig Tätige oder Freiberufler erhalten ebenfalls eine Ausgleichsentschädigung, die direkt vom Staat bezahlt wird.

Im öffentlichen Sektor (d.h. beim Staat, bei halbstaatlichen Einrichtungen und diesen unterstehenden öffentlichen Diensten, Gemeinden, der Nationalen luxemburgischen Eisenbahngesellschaft - CFL) beschäftigte Sportler erhalten weiterhin ihr Gehalt und sind daher von der Ausgleichsentschädigung bei Gehaltsverlust nicht betroffen



SPORTIFS D'ELITE

DU GRAND-DUCHÉ DE Département ministériel de				
Boîte Postale 180, L-2011 L	uxembourg			
ONGE SPORTIF EMANDE POUR L'OCTRO	I D'UN CONGÉ SPO	RTIF		
EMANDE FOOR L OCTRO	I D ON CONGE SPO	KIIF		
troduite par le / la (c.o.s.L. /	<u> </u>			
dération) : our l'athléte amateur	<u></u>			
. DONNEES CONCE	RNANT LA MAN	IFESTATIO	N SPORTIV	E
énomination du championnat :	-			
rganisateur:				
eu:	Durée : du		au:	
épart: le :	Retour: le		Nombre	de jours ouvrables :
. DONNEES CONCE	RNANT L'ATHLE	ETE POUR I	EQUEL LE	CONGE SPORTIF EST
DEMANDE				
. Etat civil:				
om:	Prénom : _			Date de naissance :
dresse:				
él.:		☐ Célibataire	☐Marié(e)	Enfants à charge :
. Etat professionnel:				
ratut: salarié indé	pendant		Profession :	
mployeur:(Nom du patron, du service o			Tél.:	
dresse:	r de la societe)			
esponsable du service auquel le req	uérant est affecté :			
ate de l'entrée en service du requér	ant:			
3. Etat sportif:				
icencié de la fédération depuis le :				
·			Membre du cadre r	national depuis le :
Club actuel : Membre du cadre olympique :			Membre du cadre r	
lub actuel :	Oui Non			
lub actuel :	Oui Non			
lub actuel : lembre du cadre olympique :	Oui ∏ Non			SPORTIFS D'ELITE PAGE 1/2
lub actuel : fembre du cadre olympique :	Oui Non			
ub actuel : embre du cadre olympique : LE GOUVERNEMENT DU GEAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG Département ministériel des Sports	Oui Non			SPORTIFS D'ELITE PAGE 1/2

Disciplines Pratiquées	Meilleures performances	Lieu et date	Désignation de compétition	la Place obtenue	Nbre des concurrents
		- 1- - 1-			
i le requérant pra nembre de l'équi		es, indiquer les partici	pations des deux dernières années à	des rencontres internati	onales en tant que
Date	Dénomination de la ou de la rencontre	manifestation	Lieu de la rencontre	Nombre des pays participan	Place obtenue par l'équipe ou ts résultat
	- E -				<u> </u>
	endant les anné		Durée de la	manifestation	Jours de congé pris
		·	du au		Nbre
	-27		9 %		62-
¥	-				
) pour le club:					
o) pour le club:					
b) pour le club:					
	tifie que les données pré	, le mentionnées répond			
Le soussigné cert		mentionnées répond	lent à la réalité.		
.e soussigné cert	tifie que les données pré	mentionnées répond	lent à la réalité.		
.e soussigné cert	tifie que les données pré	mentionnées répond	lent à la réalité.		
.e soussigné cert	tifie que les données pré	mentionnées répond	lent à la réalité.		
e soussigné cert	tifie que les données pré	mentionnées répond	lent à la réalité.		
Le soussigné cert	tifie que les données pré	mentionnées répond	lent à la réalité.		
_	iffie que les données pré	mentionnées répond ons de la fédér	lent à la réalité.	Le Président (ou son	

SPORTS COLLECTIFS



CONGE SPORTIF

DEMANDE POUR L'OCTROI D'UN CONGÉ SPORTIF

ı	Į	j	L	ı
i				
			Į	
	١			
	۱	•		
ì		2	2	
1	ĺ		3	
١				
i				
i	ľ	4		
i	ì	j	Ĺ	į
i	ļ	j	L	
ì				
			2	
			٠	
ľ	ł		Į	

Dénomination du championnat :				
Organisateur:				
Lieu (Ville / Pays) :				
B. RESULTATS INTER	B. RESULTATS INTERNATIONAUX DE L'EQUIPE			
Date	Dénomination de la manifestation ou de la rencontre	Nombre de pays	Place obtenue par	Résultats
	Lieu de la rencontre	participants	l'equipe	detailles
(*) Prière d'indianer le nombre de ionre	(*) Prière d'Indianer le nombre de iours de consé lésal ou autres dispenses de service consacrés aux activités snortiws nendant l'année écoulée et en cours	pendant l'année écoulée et en	Cours	



SPORTS COLLECTIFS PAGE 1/2

SITE: WWW.SPORTS.LU

du sportif	Nom de l'employeur (de l'entreprise)	Adresse de l'employeur (de l'entreprise)	Durée de la manifestation sp. départ:	Nombre de jours ouvrables	Nombre de jours consacrés (*)
Justifications et observations de la fédération:	la fédération:				
Certifié exact,					
	, le	Le Président (ou son représentant)			
_				SPORTS C	SPORTS COLLECTIFS PAGE 2/2
LE COUVERNEMENT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG DÉPARTEMENT minitériel des Sports Raine Doctale 1801 (2011 Invendence	JRG				SITE: WWW.SPORTS.LU

ACCOMPAGNATEURS OFFICIELS



CONGE SPORTIF

DEMANDE POUR L'OCTROI D'UN CONGE SPORTIF POUR ACCOMPAGNATEURS OFFICIELS

Introduite par le / la (C.O.S.L. / fédération) :	
Pour Mlle Mme M	
A. MOTIF(S) DE LA DEMANDE	
Participation en tant qu'accompagnateur officiel :	☐ à un stage de préparation
	à une compétition internationale officielle
	Prière de spécifier la compétition internationale et le match / le stage
Durée de l'événement / du stage :	du au
Durée du déplacement :	du au
Le déplacement nécessite une absence de	jour(s) ouvrable(s)
Organisateur:	
Lieu (pays et localité) :	
Equipe nationale/sportifs individuels encadrés :	
Motifs de la participation :	
LE GOUVERNEMENT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG	CONGE SPORTIF ACCOMPAGNATEURS OFFICIELS PAGE 1/2 SITE: WWW.SPORTS.LU
Département ministériel des Sports Boîte Postale 180, L-2011 Luxembourg	S. E M.S. Ottobe

	Prénom			Date de naissance :	
				Enfants à charge :	
2. Etat professionn	el:				
Statut: salarié []indépendant	Prof	fession :		
Employeur:(Nom du patron, du	service ou de la société)	Tél.	:		
Adresse:					
Responsable du service auque	el le requérant est affecté :				
Date de l'entrée en service du	requérant :				
	la la	C:			
Le soussigné certifie que les	, le, le, données prémentionnées répo oservations de la féde	ondent à la réalité.	gnature:		
Le soussigné certifie que les	données prémentionnées répo	ondent à la réalité.	gnature:		
Le soussigné certifie que les	données prémentionnées répo	ondent à la réalité.	gnature:		
Le soussigné certifie que les	données prémentionnées répo	ondent à la réalité.	gnature:		
Le soussigné certifie que les	données prémentionnées répo	ondent à la réalité.	gnature:		
Le soussigné certifie que les	données prémentionnées répo	ondent à la réalité.	gnature:		
Le soussigné certifie que les	données prémentionnées répo	ondent à la réalité.	gnature:		
Le soussigné certifie que les	données prémentionnées répo	ondent à la réalité.	gnature:		
Le soussigné certifie que les	données prémentionnées répo	ondent à la réalité.	gnature:		
Le soussigné certifie que les	données prémentionnées répo	ondent à la réalité.	gnature:	Le Président (ou son représentant)	
Le soussigné certifie que les	données prémentionnées répo	ondent à la réalité.	gnature:		
Le soussigné certifie que les	données prémentionnées répo	ondent à la réalité.	gnature:		
Le soussigné certifie que les	données prémentionnées répo	ondent à la réalité.	gnature:		
Le soussigné certifie que les	données prémentionnées répo	ondent à la réalité.	gnature:		

DIRIGEANTS / JUGES / ARBITRES



CONGE SPORTIF

DEMANDE POUR L'OCTROI D'UN CONGE SPORTIF POUR DIRIGEANTS, JUGES ET ARBITRES

troduite par le / la (c.o.s.t. / fédération) our Mlle Mme M				
A. MOTIF(S) DE LA D	EMANDE			
. Organisation au Luxembourg de :				
. Participation en tant que :	juge / arbitre	à: _		
	dirigeant techniqu	e / administratif _	rière de spécifier la comp	étition internationale et le match / le stage / l'organisation
urée de l'événement / du stage :	du			
urée du déplacement :	du		au	
3. DONNEES CONCE	RNANT LE REQU	JERANT		
om:	Prénom :			Date de naissance :
dresse :				
él.:		☐ Célibataire [<u> </u>	Enfants à charge :
				SPORTIF DIRIGEANTS/JUGES/ARBITRES PAGE 1/2

Statut :	salarié salarié	indépendant		Profession :				
Employeur :				Tél.:				
Adresse :	(Nom du patron, du	service ou de la société)						
	du service auquel le requérant est affecté :							
	rée en service du							
, acc ac (c								
3. Etat s _l	portif:							
	fédération depu							
ii autre fonct	tion, spécifiez lac	quelle:		<u>-</u>				
1 Pelevi	á das inurs	de congé légal consa	crés auv acti	vités fédérales durant:				
année / la s	aison écoulée :	-	jours.	L'année / la saison en cours :	jours.			
our les évén	ements suivants	. 1						
our les even	iements salvants							
		T						
		, le		Signature :				
		données prementionnées répoi						
.e soussignė	certine que tes	domices premendomices repor	ndent à la réalité.					
_		oservations de la fédé						
_								
_								
_								
_								
_								
_								
_								
Justifica	ntions et ob							
_	ntions et ob	oservations de la fédé						
Justifica	ntions et ob			Le Président (ou son représentant	.)			
Justifica	ntions et ob	oservations de la fédé		Le Président (ou son représentant)			
Justifica	ntions et ob	oservations de la fédé		Le Président (ou son représentant				
Justifica	ntions et ob	oservations de la fédé		Le Président ⟨ou son représentant)			

CERTIFICAT DE L'EMPLOYEUR



CONGE SPORTIF

CERTIFICAT DE L'EMPLOYEUR

Je soussignée) / la société :	
Adresse (complète) :	(nom de l'employeur)
éléphone :	
DECLARE PAR LA PRESI	ENTE QUE
Madame, Mademoiselle, Monsieur,	
né(e) le	-
est occupé(e) à mes / nos services depuis	
son absence à l'occasion de sa participation	du au
au Championnat du Monde / d'Europe	
portera sur	jours ouvrables
l'intéressé a un salaire horaire brut de:	
un traitement / salaire mensuel brut de:	
Observations :	
Certifié exact,	, le (cachet et signature de l'employeur)
	(vavier et signature det einfindyeur)
LE GOUVERNEMENT	CONGE SPORTIF CERTIFICAT DE L'EMPLOYEUR PAGE 1/1
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG; Département ministériel des Sports Boîte Postale 180 1-2011 Luxembourg	SITE: WWW.SPORTS.LU



DECLARATION DE REMBOURSEMENT DE L'EMPLOYEUR

CONGE SPORTIF

DECLARATION DE REMBOURSEMENT DE L'EMPLOYEUR

ام دما	ussigné(e) :				
30 300	assigne(e).	(nom de l'employeur)			
	re que le Département tériel des Sports doit à :				
			(nom de la société / de l'entreprise ou	de l'administration)	
	l'intérêt du remboursement d'un cor Ille Mme M	gé sportif de	jour(s) ouvrable(s) accc	ordé(s) au bénéficiaire	
our	sa participation				
		du	au		
ı.	une indemnité brute de			en€	
•	les parts patronales (pour la pé	iode du congé sportif)	taux appliqué		
	pour l'assurance contre la vieilles	se et l'invalidité	%		
	pour la caisse de maladie		<u>~~~</u>		
	pour les allocations familiales		%		
	pour l'assurance contre les accide	inte	%		
	·	113	%		
	pour la Caisse Mutualité				
	pour la Santé au Travail				
	pour		% Total	:	
otal	en toutes lettres :				
		-			
	mboursement est à effectuer sur P / compte bancaire IBAN no. :			,	
uprè	es de l'institut bancaire :				
	ue le remboursement du montant su de congé qui lui ont été accordés au		oussigné employeur déclare fai	re bonifier au bénéficiaire ci-dessus désigné les	
ert	ifié exact,				
		, le		(cachet et signature de l'employeur)	
3	LE GOUVERNEMENT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG Département ministériel des Sports		DECLAI	RATION DE REMBOURSEMENT DE L'EMPLOYEUR PAGE 1/1 SITE: WWW.SPORTS.LU	
	Boîte Postale 180, L-2011 Luxembourg				



DER URLAUB FÜR ENTWICKLUNGS-ZUSAMMENARBEIT



Der Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit



Frage 181

Welchen Zweck hat der Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit?

Der Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit soll Mitgliedern zugelassener Nichtregierungsorganisationen (NROs) die Möglichkeit zur Teilnahme an in Luxemburg oder im Ausland organisierten Entwicklungsprogrammen und -projekten geben, um die Bevölkerung in Entwicklungsländern zu unterstützen.

Frage 182

Wer kann einen Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit beantragen?

Sachverständige und Vertreter von Nichtregierungsorganisationen (mit Ausnahme der Mitarbeiter einer solchen Organisation) die eine andere selbstständige oder unselbstständige Erwerbstätigkeit in Luxemburg ausüben, können einen Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit beantragen, wenn sie dafür bestimmte Voraussetzungen erfüllen:

- sie müssen volljährig sein;
- sie müssen Angehörige eines Mitgliedsstaates der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung sein;
- sie müssen im Rahmen eines Entwicklungsprogramms oder -projekts in ein Hilfsprojekt für die Bevölkerung eines Entwicklungslandes eingebunden sein;
- sie müssen an der Durchführung eines Entwicklungsprogramms oder -projekts zugunsten der Bevölkerung eines Entwicklungslandes beteiligt sein, dessen Umsetzung Aufgabe einer zugelassenen Nichtregierungsorganisation ist;
- sie müssen über die für die Erfüllung ihrer Aufgabe erforderliche Ausbildung, Eignung und Vorbereitung verfügen.

Wenn es sich bei der betroffenen Person um einen Arbeitnehmer handelt, muss er eine Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr bei demselben Arbeitgeber nachweisen können, um Anspruch auf einen Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit zu haben.

Frage 183

Welche Einsätze können für die Bewilligung eines Urlaubs für Entwicklungszusammenarbeit in Betracht gezogen werden?

Die nachstehenden Einsätze können für die Bewilligung dieses Urlaubs in Betracht gezogen werden:

- Fahrten und Reisen in Bezug auf die Ermittlung, Ausarbeitung, Ausführung, Weiterverfolgung, Kontrolle und Bewertung von Entwicklungszusammenarbeitsprogrammen oder -projekten zugunsten der Bevölkerung in Entwicklungsländern;
- die finanzielle und verwaltungstechnische Leitung eines Programms oder Projekts zur Entwicklungszusammenarbeit zugunsten der Bevölkerung in Entwicklungsländern, dessen Umsetzung Aufgabe einer NRO ist:
- · Sitzungen von Sachverständigen und Vertretern von NROs im Rahmen internationaler Organisationen;
- Austauschprogramme im Rahmen von Programmen oder Projekten im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit;
- Sitzungen jedweder Art im Zusammenhang mit der Entwicklungszusammenarbeit, zu denen der für Entwicklungszusammenarbeit zuständige Außenminister einen luxemburgischen Vertreter entsandt hat.

Frage 184

Welche Schritte sind zur Beantragung eines Urlaubs für Entwicklungszusammenarbeit zu ergreifen?

Die betroffene Person muss den Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit mindestens 2 Monate vor dessen Beginn durch die Übermittlung eines Formulars an das Außenministerium beantragen.

Der Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit

Wenn es sich um einen Arbeitnehmer handelt, übermittelt er den ordnungsgemäß ausgefüllten Antrag an seinen Arbeitgeber, der den ihm vorbehaltenen Teil des Formulars ausfüllt und dieses unterzeichnet.

Der Arbeitgeber kann eine ablehnende Stellungnahme abgeben, wenn aufgrund der Abwesenheit des Arbeitnehmers gravierende nachteilige Auswirkungen auf die Betriebsabläufe bzw. die Planung des Jahresurlaubs der gesamten Mitarbeiter des Unternehmens zu befürchten sind.

Im Anschluss daran übermittelt der Antragsteller das ordnungsgemäß ausgefüllte und unterzeichnete Formular mindestens 2 Monate vor Beginn des Urlaubs in 3-facher Ausfertigung an die Direktion für die Entwicklungszusammenarbeit des Außenministeriums.

Die Entscheidung des Außenministers in Bezug auf die Bewilligung oder Ablehnung des Urlaubs wird dem Antragsteller im Monat nach der Antragstellung zugestellt.

Die betroffene Person legt den Antrag zusammen mit der Entscheidung des Ministers gegebenenfalls mindestens 15 Tage vor Beginn des beantragten Urlaubs ihrem Arbeitgeber vor.

Frage 185

Wie lange dauert der Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit?

Die Dauer des Urlaubs für Entwicklungszusammenarbeit darf 6 Tage pro Jahr nicht überschreiten. Der Urlaub kann aufgeteilt werden.

Frage 186

Wird der Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit als Arbeitszeit betrachtet?

Der Zeitraum des Urlaubs für Entwicklungszusammenarbeit ist der Arbeitszeit gleichgestellt. Während der Dauer des Urlaubs finden die gesetzlichen Bestimmungen im Bereich der Sozialversicherung und des Arbeitsrechts weiterhin auf die Berechtigten Anwendung.

Sachverständige und Vertreter von Nichtregierungsorganisationen (NROs), die als Arbeitnehmer des privaten Sektors beschäftigt sind, haben Anspruch auf eine vom Arbeitgeber zu zahlende Ausgleichsentschädigung in Höhe des durchschnittlichen Tageslohns. Diese Entschädigung darf das 4-fache des sozialen Mindestlohns nicht übersteigen. Der Arbeitgeber streckt die Entschädigung vor, die ihm vom Staat erstattet wird.

Sobald der Arbeitgeber von der zuständigen NRO eine Bescheinigung über die Teilnahme des Arbeitnehmers an der Aktivität erhält, für die der Urlaub beantragt wurde, kann er durch die Übermittlung einer Erstattungserklärung an die Direktion für Entwicklungszusammenarbeit die Erstattung der Kosten beantragen.

Die Erklärung wird formlos verfasst und muss von den nachstehenden Dokumenten begleitet sein:

- der seitens der zuständigen NRO übermittelten Teilnahmebescheinigung an der Veranstaltung;
- dem Lohnzettel für den entsprechenden Zeitraum.

Das Außenministerium erstattet dem Arbeitgeber den Betrag der Ausgleichsentschädigung sowie den Arbeitgeberanteil der Sozialabgaben.

Sachverständige und Vertreter von NROs, die im öffentlichen Sektor beschäftigt sind, erhalten während der Dauer des Urlaubs weiterhin ihr volles Gehalt sowie die übrigen Vergünstigungen im Zusammenhang mit ihrem Amt.



DEMANDE D'OCTROI D'UN CONGÉ DE COOPÉRATION AU DÉVELOPPEMENT

<u>Base légale:</u> Règlement grand-ducal modifié du 22 juin 2012 fixant les modalités d'exécution du titre V de la loi modifiée sur la coopération au développement portant institution d'un congé « coopération au développement ».

Nom, Prénom		Adresse et n° de téléphone	
Nationalité		Adresse électronique	ue
Matricule nationale		Profession de l'intéressé(e)	
Dates et durée du congé sollicité (6 jours ouvrables au maximum par an)		Date d'entrée en service chez l'employeur	
Dénomination sociale, adresse et numéro de téléphone de contact de l'employeur		Matricule employe (secteur privé uniquement)	ur
Cachets, honoraires, rémuné obligatoirement pour les per			
Avis de l'employeur	Favorable	Défavorable 🗌	Signature et cachet:
Nom de l'ONG agréée		Nom, fonction d'ur responsable de l'Ol	
Motif de la demande, indiquer le programme ou projet concerné, localisation exacte de l'activité (réf. projets et/ou accord-cadre)			
		L	uxembourg, le
Signature et cache	t de l'ONG		Signature du demandeur
Notice importante: Ce formulaire devra être co	omplété en intégralité e	et introduit via l'ONG con	npétente <u>2 mois à l'avance.</u>
A renvoyer au: MAEE – Direction de la coopé et de l'action humanitaire 6, rue de la Congrégation L-			Renseignements supplémentaires Mme Sylvie Costinha Tel: 247-8247 sylvie.costinha@mae.etat.l
Dernière mise à jour du formulaire 27	· ·		





DER URLAUB FÜR MITGLIEDER DER FREIWILLIGEN FEUERWEHR



Der Urlaub für Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr



Durch das am 1. Juli 2018 in Kraft getretene Gesetz vom 27. März 2018 wurde der Urlaub für ehrenamtliche Mitarbeiter der Brandschutz- und Rettungsdienste an die für die Rettungsdienste infolge der Gründung des großherzoglichen Feuerwehr- und Rettungskorps (CGDIS) eingetretenen Veränderungen angepasst. Der Urlaub für ehrenamtliche Rettungshelfer wurde in "Urlaub für Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr" umbenannt.

Frage 187

Welchen Zweck hat der Urlaub für Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr?

Der Zweck dieses Urlaubs besteht darin, dass freiwillige Feuerwehrleute, die auch eine berufliche Tätigkeit ausüben, von dieser Tätigkeit befreit werden können um:

- Ausbildungs- und Weiterbildungskurse im Zusammenhang mit ihrer Freiwilligentätigkeit zu besuchen oder abzuhalten;
- die Betreuung zu gewährleisten;
- an humanitären Missionen teilnehmen.

Frage 188

Wer ist zur Inanspruchnahme dieses Urlaubs berechtigt?

Anspruch auf den Sonderurlaub für Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr haben berufstätige Personen (im Alter von mindestens 16 Jahren), die:

- an Ausbildungsmaßnahmen teilnehmen;
- die Leitung von Kursen und die Schulung von Ausbildern übernehmen;
- Repräsentationsverpflichtungen wahrnehmen. Dazu zählen Repräsentationsverpflichtungen in Luxemburg und im Ausland, die von seitens des Verwaltungsrats des CGDIS ernannten Sachverständigen, Führungskräften des nationalen Feuerwehrverbands und zugelassenen Vereinen und Organisationen sowie jedweden an nationalen und internationalen Veranstaltungen teilnehmenden und vom Innenminister ernannten Personen wahrgenommen werden.

Ebenfalls Anspruch auf diesen Urlaub haben die nachstehenden Personen, sofern sie ihr Amt ehrenamtlich ausüben und den Urlaub im Rahmen der Ausübung ihrer Aufgaben beantragen:

- Löschbezirksführer und ihre Stellvertreter;
- Zugführer und ihre Stellvertreter;
- · Wehrführer und ihre Stellvertreter;
- der Generalinspektor, die Regionalinspektoren und die stellvertretenden Regionalinspektoren der Abteilung für Brandbekämpfung und Rettung;
- die Mitglieder des Exekutivausschusses und die Mitglieder des Vorstands des Jugendfeuerwehrausschusses des nationalen Feuerwehrverbands.

Anspruch auf diesen Urlaub haben des Weiteren auch alle ehrenamtlichen Mitarbeiter, die sich im Katastrophenfall auf Ersuchen des oder der betroffenen Länder oder im Zuge internationaler Hilfe im Rahmen der Einsatzgruppe für humanitäre Einsätze an humanitären Einsätzen im Ausland beteiligen.

ACHTUNG: Dieser Urlaub unterscheidet sich von der Freistellung von den beruflichen Verpflichtungen. Die Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, ihre Arbeitnehmer, die Mitglieder einer Rettungseinheit des CGDIS sind, in Notfallsituationen, die den Einsatz ihrer Einheit erfordern, von ihren beruflichen Verpflichtungen zu befreien.

Wenn der Arbeitgeber der Ansicht ist, dass ein Fernbleiben von der Arbeit zur Ausübung der besagten Tätigkeiten missbräuchlich ist, kann er beim Innenminister ein Schlichtungsverfahren einleiten.

Überdies kann der Arbeitgeber die Erstattung der durch die Abwesenheit der Mitarbeiter zur Ausübung der besagten Tätigkeiten erlittenen Verluste nach Maßgabe der durch großherzogliche Verordnung festzusetzenden Modalitäten beantragen.



Frage 189

Welche Ausbildungsmaßnahmen berechtigen zum Urlaub für Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr?

Der Urlaub wird für die nachstehenden Ausbildungsmaßnahmen gewährt:

- Ausbildungslehrgänge für Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr;
- · Weiter- und Fortbildungskurse;
- Ausbildungslehrgänge für Ausbilder der oben genannten Lehrgänge und für Ausbilder im Rettungswesen.
- Ausbildungslehrgänge für die vom Arbeitgeber mit der Umsetzung der Maßnahmen zur Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung des Personals beauftragten Arbeitnehmer;
- Ausbildungslehrgänge für Betreuer der Jugendfeuerwehr;
- · Ausbildungslehrgänge für Inspektoren.

Frage 190

Wie lange dauert der Urlaub für Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr?

Die Gesamtdauer des Urlaubs darf für jeden Berechtigten während seiner Rettungsdienstlaufbahn 60 Werktage nicht übersteigen. Diese Höchstdauer von 60 Tagen findet auf Lehrbeauftragte keine Anwendung. Darüber hinaus darf die Dauer des Urlaubs innerhalb eines Zeitraums von 2 Jahren 20 Werktage nicht übersteigen.

Auch auf die nachstehenden Personenkategorien findet die Obergrenze von 60 Tagen keine Anwendung:

- · Löschbezirksführer und ihre Stellvertreter;
- Zugführer und ihre Stellvertreter;
- Einsatzzonenleiter und ihre Stellvertreter;
- Mitglieder des Exekutivausschusses und die Mitglieder des Vorstands des Jugendfeuerwehrausschusses des nationalen Feuerwehrverbands;
- Personen, die Repräsentationsverpflichtungen wahrnehmen.

In Bezug auf diese Personenkategorien darf die Dauer des Urlaubs 7 Werktage pro Jahr nicht übersteigen.

Für ehrenamtliche Mitarbeiter, die sich im Rahmen der Einsatzgruppe für humanitäre Einsätze an humanitären Einsätzen beteiligen, findet keinerlei Begrenzung in Bezug auf die Dauer des Urlaubs Anwendung.

Der Urlaub kann aufgeteilt werden, wobei sich jeder Teil auf mindestens 4 Stunden belaufen muss.

Die Dauer des Urlaubs kann nicht auf den seitens des Gesetzes oder der Kollektivverträge vorgesehenen normalen Urlaub angerechnet werden.

Der Urlaub kann nicht mit einem Jahresurlaub oder einem Urlaub aus Krankheitsgründen verbunden werden, sofern die dadurch entstehende fortlaufende Abwesenheit die Gesamtdauer des zu gewährenden Jahresurlaubs überschreitet, es sei denn, der Arbeitgeber ist damit einverstanden.

Frage 191

An wen ist der Antrag auf Urlaub für Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr zu richten?

Der Antrag ist zusammen mit einem Nachweis über die Anmeldung oder Teilnahme spätestens 2 Monate vor dem Beginn des beantragten Urlaubs an den Generaldirektor des *Corps grand-ducal d'incendie et de secours* (CGDIS) zu übermitteln.

In ordnungsgemäß begründeten Fällen kann der Generaldirektor von dieser Frist abweichen.

Das CGDIS stellt den Lehrbeauftragten, den Löschbezirksführern und ihren Stellvertretern, den Zugführern und ihren Stellvertretern, den Einsatzzonenleitern und ihren Stellvertretern, den Mitgliedern des Exekutivausschusses und den Mitgliedern des Vorstands des Jugendfeuerwehrausschusses des nationalen Feuerwehrverbands

Der Urlaub für Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr



eine mit dem Ausstellungsdatum versehene Genehmigung für den Erhalt des Urlaubs für bestimmte Führungskräfte der Rettungsdienste aus. Diese Genehmigung dient als Nachweis für den Arbeitgeber. Die betroffene Person ist dazu verpflichtet, ihrem Arbeitgeber unverzüglich jedwede Änderung mitzuteilen, die Auswirkungen auf den ihr zugestandenen Urlaub hat.

Frage 192

Kann der Arbeitgeber Einspruch gegen den Urlaub einlegen?

Der Urlaub kann verschoben werden, wenn aufgrund der beantragten Abwesenheit gravierende nachteilige Auswirkungen auf die Betriebsabläufe oder auf die Planung des bezahlten Jahresurlaubs der Mitarbeiter zu befürchten sind.

Frage 193

Wird der Urlaub für Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr als Arbeitszeit betrachtet?

Der Zeitraum des Urlaubs ist der Arbeitszeit gleichgestellt. Während der Dauer des Urlaubs finden die gesetzlichen Bestimmungen im Bereich der Sozialversicherung und des Arbeitsrechts weiterhin auf die Berechtigten Anwendung.

Die Arbeitnehmer beziehen während der Dauer des Urlaubs weiterhin ihren Lohn sowie alle übrigen Vergünstigungen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit.

Frage 194

Wer übernimmt die Kosten für den Urlaub für Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr?

Die während des Urlaubs entrichteten Löhne werden für die ehrenamtlichen Mitarbeiter der CGDIS-Einheiten vom CGDIS übernommen.

Die Erstattung an den Arbeitgeber erfolgt auf Grundlage eines vom CGDIS ausgestellten Formulars.

Die den Verantwortlichen des nationalen Feuerwehrverbands und den Mitgliedern der zugelassenen Rettungsdienstvereine und -organisationen aufgrund des Urlaubs zu entrichtenden Löhne und Entschädigungen werden vom Staat übernommen.





DER URLAUB ZUR STELLENSUCHE



Frage 195

Welchen Zweck hat der Urlaub zur Stellensuche?

Dieser Urlaub ermöglicht dem gekündigten Arbeitnehmer, während der Kündigungsfrist von seiner Arbeit befreit zu werden, um Vorstellungsgesprächen bei potenziellen neuen Arbeitgebern beiwohnen zu können.

Frage 196

Wer hat Anspruch auf diesen Urlaub?

Dieser Urlaub ist ausschließlich Arbeitnehmern vorbehalten, denen seitens eines rechtmäßig im Großherzogtum Luxemburg ansässigen Arbeitgebers fristgerecht gekündigt wurde.

Vom Urlaub zur Stellensuche ausgeschlossen sind demnach Arbeitnehmer, denen wegen grober Pflichtverletzung gekündigt wurde, die selbst gekündigt haben oder deren Arbeitsvertrag im gegenseitigen Einvernehmen beider Parteien beendet wurde.

Frage 197

Welche Voraussetzungen müssen für die Bewilligung eines Urlaubs zur Stellensuche erfüllt sein?

Um Anspruch auf einen Urlaub zur Stellensuche zu haben, muss der gekündigte, im Großherzogtum Luxemburg ansässige Arbeitnehmer die nachstehenden Voraussetzungen erfüllen:

- sich bei der Arbeitsagentur (ADEM) oder im Falle von Grenzgängern bei der zuständigen Einrichtung des Wohnsitzlandes als Arbeitsuchender melden;
- gegenüber seinem Arbeitgeber den Nachweis erbringen, dass er zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde.

Die Arbeitslosenmeldung bei der Arbeitsagentur fällt vorbehaltlich einer Übereinkunft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht in den Rahmen des Urlaubs zur Stellensuche und muss außerhalb der normalen Arbeitszeit erfolgen.

Frage 198

Wie lange dauert der Urlaub zur Stellensuche?

Der fristgerecht gekündigte Arbeitnehmer kann bei seinem Arbeitgeber während der Kündigungsfrist bis zu 6 Tage Urlaub beantragen, um eine neue Stelle zu suchen.

ACHTUNG: Dieser Urlaub kann seitens des Arbeitnehmers nicht auf einmal genommen werden, sondern muss in Abhängigkeit von den für die Vorstellungsgespräche vorgesehenen Terminen aufgeteilt werden. Der Urlaub kann stundenweise, für einen halben Tag oder für einen ganzen Tag genommen werden.





DIE GESETZLICHEN FEIERTAGE



Frage 199

Welche Arbeitnehmer sind davon betroffen?

Alle Arbeitnehmer der Privatwirtschaft und alle Lehrlinge sind von den Vorschriften zur Arbeit an gesetzlichen Feiertagen betroffen. Gleichwohl gelten Sondervorschriften für in Saisonbetrieben beschäftigte Arbeitnehmer, die in einer großherzoglichen Verordnung dargelegt sind.

Frage 200

Welche Tage gelten als gesetzliche Feiertage?

Der Ausdruck "gesetzliche Feiertage" bezieht sich auf die gesetzlich festgesetzten staatlichen und kirchlichen Festtage.

Das Arbeitsgesetzbuch enthält eine Auflistung der gesetzlichen Feiertage und setzt darüber hinaus eine Reihe von Vorschriften fest, die auf Arbeitnehmer und Lehrlinge anlässlich eines gesetzlichen Feiertags Anwendung finden

Grundsätzlich sind diese durch die Gesetzgebung von der Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag befreit. Folglich werden die gesetzlichen Feiertage bei der Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt und werden in gleicher Höhe entlohnt wie ein Arbeitstag.

Somit hat ein Arbeitnehmer für jeden auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag Anspruch auf einen Lohn, der der Anzahl der von ihm am betreffenden Tag normalerweise geleisteten Arbeitsstunden entspricht.

Selbiges gilt für Feiertage, die auf einen Sonntag fallen und durch einen Tag Freizeitausgleich ersetzt werden.

Einigen Arbeitnehmern wird jedoch ihr dem Feiertag entsprechender Lohn verweigert. Dabei handelt es sich um Arbeitnehmer, die:

- · durch ihr Verschulden am Tag vor oder nach dem betreffenden Feiertag nicht gearbeitet haben;
- im Laufe der 25 Werktage vor dem Feiertag über einen Zeitraum von über 3 Tagen unentschuldigt nicht zur Arbeit erschienen sind, selbst wenn sie triftige Gründe für ihre Abwesenheit vorweisen können.

In Luxemburg gibt es insgesamt 11 gesetzlich festgesetzte staatliche und religiöse Feiertage:

- Neujahr (1. Januar);
- Ostermontag;
- 1. Mai;
- Europatag (9. Mai);
- · Christi Himmelfahrt;
- Pfingstmontag;
- offizielle Geburtstagsfeier des Großherzogs (23. Juni);
- Mariä Himmelfahrt;
- Allerheiligen (1. November);
- 1. Weihnachtstag (25. Dezember);
- 2. Weihnachtstag (26. Dezember).

Neben den gesetzlichen Feiertagen gibt es in der Praxis weitere lokale oder traditionelle Feste, wie den Karnevalsmontag, den 2. November oder den Kirmesmontag in der Stadt Luxemburg.

Diese Tage stellen für die Arbeitnehmer nicht automatisch freie Tage dar, weshalb sie grundsätzlich an ihrem Arbeitsplatz erscheinen müssen. Dem Arbeitgeber ist es jedoch freigestellt, seinem Personal diese Feiertage zusätzlich zu den gesetzlichen Feiertagen zu gewähren. Darüber hinaus können diese Feiertage den Arbeitnehmern auch mittels der Kollektivverträge zugestanden werden.

Frage 201

Werden gesetzliche Feiertage, welche auf einen Sonntag fallen, nachgeholt?

Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Sonntag, so steht den Arbeitnehmern ein Tag Freizeitausgleich zu.

Der Arbeitnehmer kann diesen Freizeitausgleich innerhalb von 3 Monaten nach Belieben nehmen. Er muss ihn allerdings wirklich nehmen und kann ihn sich nicht auszahlen lassen.

Frage 202

Werden gesetzliche Feiertage, welche auf einen Sonntag fallen, nachgeholt?

Der Begriff "arbeitsfreier Werktag" bezeichnet Wochentage (außer Sonntagen), an denen eine Person laut Arbeitsvertrag nicht arbeitet.

Beispiel

Erstreckt sich die wöchentliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers von Montag bis Freitag, gilt der Samstag als arbeitsfreier Werktag.

Arbeitet ein Arbeitnehmer jeweils von Dienstag bis Samstag, ist der Montag für ihn ein arbeitsfreier Werktag.

Fällt ein Feiertag auf einen solchen arbeitsfreien Werktag, so steht dem Arbeitnehmer ein Tag Freizeitausgleich zu, der innerhalb von 3 Monaten zu nehmen ist.

Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, kann der Freizeitausgleich laut Gesetz noch bis zum Ende des Kalenderjahres genommen werden. Davon ausgenommen ist der Freizeitausgleich für Feiertage im November und Dezember. Dieser ist in den ersten 3 Monaten des folgenden Jahres zu nehmen.

Der Arbeitnehmer muss einen solchen Freizeitausgleich immer beim Arbeitgeber beantragen.

Kann der Freizeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine entsprechende Vergütung.

Frage 203

Was passiert, wenn ein gesetzlicher Feiertag auf einen Werktag fällt, an dem gearbeitet wird?

Wenn ein Feiertag auf einen Wochentag fällt, an dem der Arbeitnehmer (nach Maßgabe seines individuellen Arbeitsvertrags) normalerweise mehr als 4 Stunden gearbeitet hätte, dann ist dieser Tag für ihn arbeitsfrei, ohne dass ihm ein zusätzlicher Urlaubstag angerechnet wird. Dieser Tag wird ihm in Höhe der Anzahl der Arbeitsstunden bezahlt, die er normalerweise an diesem Tag hätte leisten müssen.

Wenn ein gesetzlicher Feiertag auf einen Wochentag fällt, an dem der Arbeitnehmer (nach Maßgabe seines individuellen Arbeitsvertrags) höchstens 4 Stunden gearbeitet hätte, hat er zusätzlich zur Entlohnung der Anzahl der an diesem Tag normalerweise geleisteten Arbeitsstunden Anspruch auf einen halben Tag Freizeitausgleich

Sofern der Freizeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden kann, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den der Dauer des besagten Urlaubs entsprechenden Lohn.

Frage 204

Kann ein Feiertag, der in einen Zeitraum fällt, in dem der Arbeitnehmer krankgeschrieben ist, nachgeholt werden?

Es sind zwei Fälle zu unterscheiden:

• Fällt der Feiertag auf einen Tag, an dem der Mitarbeiter normalerweise gearbeitet hätte, ist der freie Tag verloren und der Mitarbeiter kann ihn nicht wiedererlangen. Wenn der Arbeitnehmer an diesem Tag im Rahmen seines Arbeitsvertrags 4 Stunden oder weniger arbeiten musste, hat er Anspruch auf einen halben Tag Ausgleichsruhe.

 Fällt der Urlaub auf einen Tag der Woche, an dem der Arbeitnehmer nach seinem Arbeitsvertrag normalerweise nicht arbeitet, besteht Anspruch auf Freizeitausgleich. Daher ist es notwendig, einen zusätzlichen Urlaubstag zu berücksichtigen.

Die gleichen Antworten gelten für einen Mitarbeiter im Mutterschaftsurlaub.

Es sei darauf hingewiesen, dass die so wiedereingezogenen Urlaubstage nach den oben genannten Regeln beantragt und genommen werden müssen.

Frage 205

Wie wird die Feiertagsarbeit entschädigt?

Sofern ein Arbeitnehmer dazu verpflichtet ist, an einem gesetzlichen Feiertag zu arbeiten, wird sein Lohn wie folgt festgesetzt:

 sofern er nach Stunden bezahlt wird, hat er für jede an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeitsstunde zusätzlich zu seinem üblichen Lohn Anspruch auf seinen um einen Zuschlag von 100% erhöhten üblichen Stundenlohn;

Beispiel

Herr Y erhält einen Bruttostundenlohn von 20 € und arbeitet an Montagen normalerweise 6 Stunden.

Am Pfingstmontag bat ihn sein Arbeitgeber, für 4 Stunden zur Arbeit zu kommen.

Sein Bruttolohn für den besagten Feiertag ist wie folgt: (6 x 20 €) + (4 x 40 €) = 280 €

 sofern er einen Monatslohn bekommt, hat er für jede an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeitsstunde zusätzlich zu seinem üblichen Monatslohn Anspruch auf seinen um einen Zuschlag von 100% erhöhten normalen Stundenlohn. Der normale Stundenlohn wird bestimmt, indem der Monatslohn durch 173 geteilt wird.

Beispiel

Herr X arbeitet 40 Stunden/Woche, d.h. 8 Stunden pro Tag von Montag bis Freitag, und bezieht einen Bruttomonatslohn von 2.900 €.

Am Montag, den 1. November, Allerheiligen, musste er 6 Stunden arbeiten. In diesem Monat hat er Anspruch auf:

Stundenlohn: 2.900 : 173 = 16,76 €

Am Monatsende zu entrichtender Lohn: 2.900 + (6 x 33,52 €) = 3.101,12 €

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die Lohnzulagen für Feiertagsarbeit unbeschränkt steuerfrei sind.

Frage 206

Wie wird die Arbeit an einem auf einem Sonntag fallenden Feiertag entschädigt?

Sofern ein Arbeitnehmer an einem Feiertag arbeiten muss, bei dem es sich gleichzeitig um einen Sonntag handelt, so hat er Anspruch auf den gleichzeitigen Bezug des gesetzlich festgesetzten Lohns für die Feiertagsarbeit und auf den Zuschlag für Sonntagsarbeit, wie folgt:

- zur Vergütung des auf einen Sonntag fallenden Feiertags: auf einen Tag Freizeitausgleich, den er innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach dem betreffenden Feiertag nach Belieben in Anspruch nehmen kann;
- zur Vergütung der Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag:

Entlohnung der an diesem Tag tatsächlich geleisteten Stunden zum normalen Stundentarif

- + Feiertagszuschlag
- 100% des normalen Stundentarifs multipliziert mit der Anzahl der an diesem Tag tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden;

• zur Vergütung der Sonntagsarbeit: 70% Lohnzuschlag (70% des normalen Stundentarifs, multipliziert mit der Anzahl der am Sonntag geleisteten Arbeitsstunden).

Sollte es sich bei den am Sonntag geleisteten Stunden für den Arbeitnehmer gleichzeitig um Überstunden handeln, hat er darüber hinaus auch Anspruch auf einen Freizeitausgleich von eineinhalb Stunden pro geleisteter Überstunde oder auf den Überstundenzuschlag von 40%.

Frage 207

Wie wird die Feiertagsarbeit in Saisonbetrieben vergütet?

Der Vollständigkeit halber sei an dieser Stelle noch hinzugefügt, dass für Arbeitnehmer, die in Saisonbetrieben beschäftigt sind, Sondervorschriften gelten.

Als Saisonbetriebe gelten Hotelbetriebe, Gaststättenbetriebe und Schankbetriebe, sowie jedwedes sonstige Unternehmen des privaten Sektors, dessen Geschäftstätigkeiten saisonalen Schwankungen unterliegen.

Sofern die in den vorstehend aufgezählten Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer an gesetzlichen Feiertagen nicht frei haben, können sie für jeden gesetzlichen Feiertag, an dem sie gearbeitet haben, wie folgt vergütet werden:

- entweder durch die Bewilligung von 2 bezahlten Ruhetagen, die innerhalb einer Frist von 6 Monaten in Anspruch zu nehmen sind;
- oder durch die Bewilligung von 2 zusätzlichen bezahlten Urlaubstagen;
- oder für die Gesamtheit der gesetzlichen Feiertage, an denen sie gearbeitet haben, durch die Bewilligung eines halben bezahlten Ruhetags pro Woche während des ganzen Jahres. Diese Ruhetage können nicht für die Berechnung der wöchentlichen Ruhezeit angerechnet werden.

Frage 208

Dürfen jugendliche Arbeitskräfte sonntags oder an einem gesetzlichen Feiertag arbeiten?

Grundsätzlich dürfen jugendliche Arbeitskräfte weder sonntags noch an gesetzlichen Feiertagen eingesetzt werden

Jedoch darf der Arbeitgeber im Falle von höherer Gewalt oder wenn der Fortbestand oder die Sicherheit des Unternehmens davon abhängt, ausnahmsweise jugendliche Arbeitskräfte zur Arbeit an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag heranziehen, jedoch ausschließlich, um eine ernsthafte Störung des laufenden Betriebes des Unternehmens zu vermeiden und wenn er nicht auf erwachsene Arbeitskräfte zurückgreifen kann.

Der Leiter des Unternehmens informiert unverzüglich die Gewerbeaufsicht (ITM) darüber und gibt dabei den oder die Gründe für die Sonn- oder Feiertagsarbeit an.

Außerdem kann das Arbeitsministerium eine verlängerte Genehmigung für die Sonn- und Feiertagsarbeit jugendlicher Arbeitskräfte erteilen, die in Hotels, Gaststätten, Cafés, Stehcafés, Kliniken, Pflege- und Betreuungseinrichtungen für ältere und/oder abhängige Personen, Kinderheimen oder Kindererziehungs- und -betreuungseinrichtungen tätig sind. Im Beschluss des Ministeriums wird die Geltungsdauer der Genehmigung festgelegt.

Jugendliche Arbeitskräfte haben Anspruch auf einen Lohnzuschlag in Höhe von 100% für die Arbeit an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag.

Darüber hinaus steht ihnen zum Ausgleich für den Sonn- oder Feiertag, an dem sie für den Arbeitgeber tätig waren, innerhalb von 12 Tagen nach dem betreffenden Sonn- oder Feiertag ein Ruhetag zu.

Frage 209

Ist der Arbeitgeber zur Führung eines besonderen Verzeichnisses verpflichtet?

Ja, der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, ein besonderes Verzeichnis der an gesetzlichen Feiertagen geleisteten Arbeitsstunden zu führen, unter Angabe der den Arbeitnehmern entsprechend entrichteten Löhne.

	Januar 2019									
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0				
	1	2	3	4	5	6				
7	8	9	10	11	12	13				
14	15	16	17	18	19	20				
21	22	23	24	25	26	27				
28	29	30	31							

	Februar 2019									
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0				
				1	2	3				
4	5	6	7	8	9	10				
11	12	13	14	15	16	17				
18	19	20	21	22	23	24				
25	26	27	28							

	März 2019									
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0				
				1	2	3				
4	5	6	7	8	9	10				
11	12	13	14	15	16	17				
18	19	20	21	22	23	24				
25	26	27	28	29	30	31				

	April 2019									
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0				
1	2	3	4	5	6	7				
8	9	10	11	12	13	14				
15	16	17	18	19	20	21				
22	23	24	25	26	27	28				
29	30									

Mai 2019									
МО	DI	MI	DO	FR	SA	SO			
		1	2	3	4	5			
6	7	8	9	10	11	12			
13	14	15	16	17	18	19			
20	21	22	23	24	25	26			
27	28	29	30	31					

Juni 2019								
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0		
					1	2		
3	4	5	6	7	8	9		
10	11	12	13	14	15	16		
17	18	19	20	21	22	23		
24	25	26	27	28	29	30		

	Juli 2019								
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0			
1	2	3	4	5	6	7			
8	9	10	11	12	13	14			
15	16	17	18	19	20	21			
22	23	24	25	26	27	28			
29	30	31							

August 2019								
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0		
			1	2	3	4		
5	6	7	8	9	10	11		
12	13	14	15	16	17	18		
19	20	21	22	23	24	25		
26	27	28	29	30	31			

September 2019								
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0		
						1		
2	3	4	5	6	7	8		
9	10	11	12	13	14	15		
16	17	18	19	20	21	22		
23	24	25	26	27	28	29		
30								

	October 2019								
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0			
	1	2	3	4	5	6			
7	8	9	10	11	12	13			
14	15	16	17	18	19	20			
21	22	23	24	25	26	27			
28	29	30	31						

November 2019									
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0			
				1	2	3			
3	5	6	7	8	9	10			
11	12	13	14	15	16	17			
18	19	20	21	22	23	24			
25	26	27	28	29	30				

Dezember 2019								
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0		
						1		
2	3	4	5	6	7	8		
9	10	11	12	13	14	15		
16	17	18	19	20	21	22		
23	24	25	26	27	28	29		
30	31							

Die gesetzlichen Feiertage 2019

Dienstag 1. Januar Neujahr

Montag 22. April Ostermontag

Mittwoch 1. Mai Tag der Arbeit

Donnerstag 9. Mai Europatag

Donnerstag 30. Mai Christi Himmelfahrt Montag 10. Juni Pfingstmontag Montag23. JuniNationalfeiertagDonnerstag15. AugustMariä HimmelfahrtFreitag1er NovemberAllerheiligenMittwoch25. Dezember1. WeihnachtstagDonnerstag26. Dezember2. Weihnachtstag

Januar 2020								
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0		
		1	2	3	4	5		
6	7	8	9	10	11	12		
13	14	15	16	17	18	19		
20	21	22	23	24	25	26		
27	28	29	30	31				

Februar 2020								
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0		
					1	2		
3	4	5	6	7	8	9		
10	11	12	13	14	15	16		
17	18	19	20	21	22	23		
24	25	26	27	28	29			

	März 2020								
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0			
						1			
2	3	4	5	6	7	8			
9	10	11	12	13	14	15			
16	17	18	19	20	21	22			
23	24	25	26	27	28	29			
30	31								

April 2020								
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0		
		1	2	3	4	5		
6	7	8	9	10	11	12		
13	14	15	16	17	18	19		
20	21	22	23	24	25	26		
27	28	29	30					

	Mai 2020								
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0			
				1	2	3			
4	5	6	7	8	9	10			
11	12	13	14	15	16	17			
18	19	20	21	22	23	24			
25	26	27	28	29	30	31			

Juni 2020								
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0		
1	2	3	4	5	6	7		
8	9	10	11	12	13	14		
15	16	17	18	19	20	21		
22	23	24	25	26	27	28		
29	30							

Juli 2020								
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0		
		1	2	3	4	5		
6	7	8	9	10	11	12		
13	14	15	16	17	18	19		
20	21	22	23	24	25	26		
27	28	29	30	31				

August 2020								
МО	DI	МІ	DO	FR	SA	S0		
					1	2		
3	4	5	6	7	8	9		
10	11	12	13	14	15	16		
17	18	19	20	21	22	23		
24	25	26	27	28	29	30		
31								

September 2020								
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0		
	1	2	3	4	5	6		
7	8	9	10	11	12	13		
14	15	16	17	18	19	20		
21	22	23	24	25	26	27		
28	29	30						

Oktober 2020								
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0		
			1	2	3	4		
5	6	7	8	9	10	11		
12	13	14	15	16	17	18		
19	20	21	22	23	24	25		
26	27	28	29	30	31			

November 2020								
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0		
						1		
2	3	4	5	6	7	8		
9	10	11	12	13	14	15		
16	17	18	19	20	21	22		
23	24	25	26	27	28	29		
30								

	Dezember 2020								
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0			
	1	2	3	4	5	6			
7	8	9	10	11	12	13			
14	15	16	17	18	19	20			
21	22	23	24	25	26	27			
28	29	30	31						

Die gesetzlichen Feiertage 2020

Mittwoch 1. Januar Neujahr

Montag 13. April Ostermontag

Freitag 1. Mai Tag der Arbeit

Samstag 9. Mai Europatag

Donnerstag 21 Mai Christi Himmelfahrt

Pfingstmontag

1. Juni

Dienstag 23. Juni Nationalfeiertag
Samstag 15. August Mariä Himmelfahrt
Sonntag 1. November Allerheiligen
Freitag 25. Dezember 1. Weihnachtstag
Samstag 26. Dezember 2. Weihnachtstag

Montag

Januar 2021								
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0		
				1	2	3		
4	5	6	7	8	9	10		
11	12	13	14	15	16	17		
18	19	20	21	22	23	24		
25	26	27	28	29	30	31		

Februar 2021								
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0		
1	2	3	4	5	6	7		
8	9	10	11	12	13	14		
15	16	17	18	19	20	21		
22	23	24	25	26	27	28		

März 2021							
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0	
1	2	3	4	5	6	7	
8	9	10	11	12	13	14	
15	16	17	18	19	20	21	
22	23	24	25	26	27	28	
29	30	31					

April 2021							
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0	
			1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11	
12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	
26	27	28	29	30			

Mai 2021								
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0		
					1	2		
3	4	5	6	7	8	9		
10	11	12	13	14	15	16		
17	18	19	20	21	22	23		
24	25	26	27	28	29	30		
31								

Juni 2021							
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0	
	1	2	3	4	5	6	
7	8	9	10	11	12	13	
14	15	16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25	26	27	
28	29	30					

Juli 2021							
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0	
			1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11	
12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	
26	27	28	29	30	31		

August 2021							
МО	DI	МІ	DO	FR	SA	S0	
						1	
2	3	4	5	6	7	8	
9	10	11	12	13	14	15	
16	17	18	19	20	21	22	
23	24	25	26	27	28	29	
30	31						

September 2021								
МО	DI	MI	DO	FR	SA	SO		
		1	2	3	4	5		
6	7	8	9	10	11	12		
13	14	15	16	17	18	19		
20	21	22	23	24	25	26		
27	28	29	30					

Oktober 2021								
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0		
				1	2	3		
4	5	6	7	8	9	10		
11	12	13	14	15	16	17		
18	19	20	21	22	23	24		
25	26	27	28	29	30	31		

	November 2021								
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0			
1	2	3	4	5	6	7			
8	9	10	11	12	13	14			
15	16	17	18	19	20	21			
22	23	24	26	26	27	28			
29	30								

Dezember 2021								
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0		
		1	2	3	4	5		
6	7	8	9	10	11	12		
13	14	15	16	17	18	19		
20	21	22	23	24	25	26		
27	28	29	30	31				

Die gesetzlichen Feiertage 2021

Freitag 1. Januar Neujahr Montag 5. April Ostermontag Samstag 1. Mai Tag der Arbeit Sonntag 9. Mai Europatag Christi Himmelfahrt Donnerstag 13. Mai Lundi 24. Mai Pfingstmontag

Mittwoch23. JuniNationalfeiertagSonntag15. AugustMariä HimmelfahrtMontag1. NovemberAllerheiligenSamstag25. Dezember1. WeihnachtstagSonntag26. Dezember2. Weihnachtstag

Januar 2022								
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0		
					1	2		
3	4	5	6	7	8	9		
10	11	12	13	14	15	16		
17	18	19	20	21	22	23		
24	25	26	27	28	29	30		
31								

Februar 2022									
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0			
	1	2	3	4	5	6			
7	8	9	10	11	12	13			
14	15	16	17	18	19	20			
21	22	23	24	25	26	27			
28									

März 2022								
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0		
	1	2	3	4	5	6		
7	8	9	10	11	12	13		
14	15	16	17	18	19	20		
21	22	23	24	25	26	27		
28	29	30	31					

April 2022								
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0		
				1	2	3		
4	5	6	7	8	9	10		
11	12	13	14	15	16	17		
18	19	20	21	22	23	24		
25	26	27	28	29	30			

		М	lai 202	22		
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Juni 2022								
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0		
		1	2	3	4	5		
6	7	8	9	10	11	12		
13	14	15	16	17	18	19		
20	21	22	23	24	25	26		
27	28	29	30					

Juli 2022								
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0		
				1	2	3		
4	5	6	7	8	9	10		
11	12	13	14	15	16	17		
18	19	20	21	22	23	24		
25	26	27	28	29	30	31		

August 2022								
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0		
1	2	3	4	5	6	7		
8	9	10	11	12	13	14		
15	16	17	18	19	20	21		
22	23	24	25	26	27	28		
29	30	31						

September 2022								
МО	DI	MI	DO	FR	SA	SO		
			1	2	3	4		
5	6	7	8	9	10	11		
12	13	14	15	16	17	18		
19	20	21	22	23	24	25		
26	27	28	29	30				

Oktober 2022								
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0		
					1	2		
3	4	5	6	7	8	9		
10	11	12	13	14	15	16		
17	18	19	20	21	22	23		
24	25	26	27	28	29	30		
31								

November 2022								
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0		
	1	2	3	4	5	6		
7	8	9	10	11	12	13		
14	15	16	17	18	19	20		
21	22	23	24	25	26	27		
28	29	30						

Dezember 2022								
МО	DI	МІ	DO	FR	SA	S0		
			1	2	3	4		
5	6	7	8	9	10	11		
12	13	14	15	186	17	18		
19	2	21	22	23	24	25		
26	27	28	29	30	31			

Die gesetzlichen Feiertage 2022

Samstag 1. Januar Neujahr

Montag 18. April Ostermontag

Dimanche 1. Mai Tag der Arbeit

Montag 9. Mai Europatag

Donnerstag 26. Mai Christi Himmelfah

Donnerstag 26. Mai Christi Himmelfahrt Montag 6. Juni Pfingstmontag Donnerstag23. JuniNationalfeiertagMontag15. AugustMariä HimmelfahrtDienstag1. NovemberAllerheiligenSonntag25. Dezember1. WeihnachtstagMontag26. Dezember2. Weihnachtstag

Januar 2023									
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0			
						1			
2	3	4	5	6	7	8			
9	10	11	12	13	14	15			
16	17	18	19	20	21	22			
23	24	25	26	27	28	29			
30	31								

Februar 2023									
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0			
		1	2	3	4	5			
6	7	8	9	10	11	12			
13	14	15	16	17	18	19			
20	21	22	23	24	25	26			
27	28								

März 2023									
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0			
		1	2	3	4	5			
6	7	8	9	10	11	12			
13	14	15	16	17	18	19			
20	21	22	23	24	25	26			
27	28	29	30	31					

April 2023									
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0			
					1	2			
3	4	5	6	7	8	9			
10	11	12	13	14	15	16			
17	18	19	20	21	22	23			
24	25	26	27	28	29	30			

Mai 2023									
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0			
1	2	3	4	5	6	7			
8	9	10	11	12	13	14			
15	16	17	18	19	20	21			
22	23	24	25	26	27	28			
29	30	31							

Juni 2023									
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0			
			1	2	3	4			
5	6	7	8	9	10	11			
12	13	14	15	16	17	18			
19	20	21	22	23	24	25			
26	27	28	29	30					

	Juli 2023									
МО	DI	SA	S0							
					1	2				
3	4	5	6	7	8	9				
10	11	12	13	14	15	16				
17	18	19	20	21	22	23				
24	25	26	27	28	29	30				
31										

August 2023									
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0			
	1	2	3	4	5	6			
7	8	9	10	11	12	13			
14	15	16	17	18	19	20			
21	22	23	24	25	26	27			
28	29	30	31						

September 2023								
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0		
				1	2	3		
4	5	6	7	8	9	10		
11	12	13	14	15	16	17		
18	19	20	21	22	23	24		
25	26	27	28	29	30			

Oktober 2023									
МО	DI MI DO FR SA								
						1			
2	3	4	5	6	7	8			
9	10	11	12	13	14	15			
16	17	18	19	20	21	22			
23	24	25	26	27	28	29			
30	31								

November 2023									
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0			
		1	2	3	4	5			
6	7	8	9	10	11	12			
13	14	15	16	17	18	19			
20	21	22	23	24	25	26			
27	28	29	30						

Dezember 2023									
МО	DI	MI	DO	FR	SA	S0			
				1	2	3			
4	5	6	7	8	9	10			
11	12	13	14	15	16	17			
18	19	20	21	22	23	24			
25	26	27	28	29	30	31			

Die gesetzlichen Feiertage 2023

Sonntag1. JanuarNeujahrMontag10. AprilOstermontagMontag1. MaiTag der ArbeitDienstag9. MaiEuropatag

Donnerstag 18. Mai Christi Himmelfahrt Montag 29. Mai Pfingstmontag Freitag 23. Juni Nationalfeiertag
Dienstag 15. August Mariä Himmelfahrt
Mittwoch 1. November Allerheiligen
Montag 25. Dezember 1. Weihnachtstag
Dienstag 26. Dezember 2. Weihnachtstag

Notizen

Notizen

Bleiben Sie auf dem Laufenden über...

Ihre Rechte als Arbeitnehmer



Le revenu d'inclusion sociale - REVIS Das Einkommen zur sozialen Eingliederung - REVIS

L'assurance accident Die Unfallversicherung

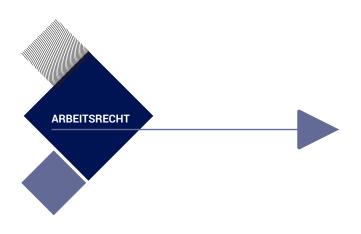
Les prestations familiales Die Familienleistungen

La maladie et le reclassement professionnel du salarié Krankheit und berufliche Wiedereingliederung des Arbeitnehmers

L'assurance pension

Das Rentenversicherungssystem

•••



die **sozioökonomische Entwicklung** auf nationaler und europäischer Ebene & über **Themen von allgemeinem Interesse**



Guide pratique du délégué à la sécurité et à la santé : Agir au quotidien aux côtés des salariés

Praktischer Leitfaden für den Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten: Zusammen mit den Arbeitnehmern handeln

Guide pratique du délégué à l'égalité : L'égalité dans les entreprises

Praktischer Leitfaden für den Gleichstellungsdelegierten: Die Gleichstellung im Unternehmen

•••



Guide des congés et des aides financières pour

la formation continue Urlaub und finanzielle Beihilfen für die Weiterbildung

Guide to leaves and financial aids for continuing training

Comprendre la nouvelle législation en matière de protection des données personnelles

Die neuen Rechtsvorschriften für den Schutz personenbezogener Daten

...



Les salariés et leur déclaration d'impôt Die Arbeitnehmer und

Die Arbeitnehmer und ihre Steuererklärung

La surveillance sur le lieu de travail Die Überwachung am Arbeitsplatz

Le salarié handicapé Der behinderte Arbeitnehmer

..



Panorama social

Le salaire social minimum

Inflation, modulations de l'index et compétitivité

...





Die CSL befasst sich intensiv mit der Konzeption und Veröffentlichung von Büchern. Einer ihrer Grundsätze zielt darauf ab, allen Arbeitnehmern, Lehrlingen und Rentnern, nützliche und praktische Veröffentlichungen zu den sie betreffenden gesetzlichen Bestimmungen zur Verfügung zu stellen.

Die "CSL Collection" enthält eine Reihe praktischer Leitfäden und Zusammenstellungen, die die Gesetze und Verordnungen die Arbeitswelt betreffend, thematisch zusammenfassen.

Veröffentlichungen

Reihe "CSL Collection" - Arbeitsrecht



La durée du travail du salarié

Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers



Le dialogue social dans les entreprises

Der Sozialdialog in den Unternehmen

The social dialogue in companies



Le congé parental

Der Elternurlaub

Parental leave



Une approche pratique sous forme de questions-réponses

Eine praktische Anwendung in Form von Fragen und Antworten



L'application pratique sous forme de modèles-types

Die praktische Anwendung des Arbeitsrechts in Form von Vorlagen

Die Urlaubsregelungen

Die Arbeitnehmerkammer (CSL) hat sich zu einer Neuauflage ihrer Veröffentlichung "Arbeitsrecht: Die Urlaubsregelungen der Arbeitnehmer" entschieden, die zuletzt in der Schriftenreihe CSL Collection im Jahr 2011 erschienen ist.

Mit der vorliegenden Veröffentlichung soll aus theoretischer wie praktischer Sicht ein umfassender und aktualisierter Einblick in die geltenden gesetzlichen Bestimmungen im Hinblick auf die verschiedenen Urlaubsarten vermittelt werden, auf die die Arbeitnehmer der Privatwirtschaft Anspruch haben.

Der Jahresurlaub und die verschiedenen anderen Urlaubsarten werden separat behandelt, sodass der Leser schnell die der jeweiligen Situation angepasste Urlaubsart findet.

Die vorliegende Veröffentlichung ist ein praktischer Leitfaden, der Arbeitnehmer wie Arbeitgeber den Erhalt konkreter Informationen über die praktische Anwendung der Gesetzestexte ermöglicht .

Die Vorlagen der Urlaubszettel und Urlaubsanträge stellen darüber hinaus praktische Arbeitswerkzeuge dar, die die laufende Urlaubsverwaltung innerhalb eines Unternehmens vereinfachen.

Überdies werden verschiedene aktualisierte Vorlagen für Urlaubsanträge bereitgestellt, die seitens der für die Urlaubsanträge der betroffenen Arbeitnehmer zuständigen staatlichen Einrichtungen ausgestellt wurden.

- Vorlagen/Formulare

Der letzte Teil dieser Veröffentlichung ist den gesetzlichen Feiertagen gewidmet. Er beinhaltet einen Kalender für die Jahre 2019 bis 2024 mit einer Gesamtübersicht der Feiertage der kommenden Jahre.





Vertrieb:

Librairie Um Fieldgen | 3, rue Glesener | L-1631 Luxembourg | www.libuf.lu | libuf@pt.lu

Herausgeber:



Preis: 10 €