



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



ARBEITS-
RECHT

PRAKTISCHER LEITFADEN ZUM ELTERNURLAUB IN LUXEMBURG

DEZEMBER 2025



**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Chambre des salariés
18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
B.P. 1263
L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200
F +352 27 494 250
www.csl.lu
csl@csl.lu

Nora Back, Präsidentin
Sylvain Hoffmann, Direktor

ISBN: 978-2-919821-25-9



The mark of
responsible forestry



Nora BACK
*Präsidentin der
Arbeitnehmerkammer*

VORWORT

Der Elternurlaub ermöglicht es jedem erwerbstätigen Elternteil, seine Berufstätigkeit zu unterbrechen oder zu reduzieren, um sich voll und ganz der Erziehung seines Kindes zu widmen. Dieses Recht kann bis zum Alter des Kindes von 6 Jahren oder im Falle einer Adoption bis zu seinem 12. Geburtstag in Anspruch genommen werden.

Luxemburg erkennt an, wie wichtig es ist, die Familien bei diesem Schritt zu unterstützen. Daher garantiert es den Eltern während des Elternurlaubs einen besonderen Schutz sowie einen finanziellen Ausgleich in Form einer monatlichen Vergütung, die von der Zukunftskasse ausgezahlt wird.

Die verschiedenen Formen des Elternurlaubs sollen den unterschiedlichen Bedürfnissen der Eltern gerecht werden, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen. Sie sollen auch eine stärkere Beteiligung der Väter am Elternurlaub fördern, um die Gleichstellung von Frauen und Männern sowohl im Privatleben wie auch im Berufsleben voranzubringen.

Mit dieser Neuauflage stellt die Arbeitnehmerkammer der Öffentlichkeit einen aktualisierten praktischen Leitfaden zum Elternurlaub zur Verfügung, der umfassende Informationen bereitstellt und die Betroffenen bei ihren Schritten konkret unterstützen soll. Dieser Leitfaden richtet sich in erster Linie an berufstätige Eltern, aber auch an Arbeitgeber, Personalvertreter und Fachleute des Arbeitsrechts.

Um das Verständnis des rechtlichen Rahmens und der Modalitäten für die Ausübung dieses Rechts zu erleichtern, wendet dieses Werk eine klare Darstellung in Form von Fragen und Antworten, die um die wichtigsten Etappen des Elternurlaubs herum strukturiert ist: Definition, Anspruchsvoraussetzungen, Anspruchsberechtigte, mögliche Formeln (Vollzeit, Teilzeit oder aufgeteilt), beim Arbeitgeber und bei der Zukunftskasse zu unternehmende Schritte, Antwort des Arbeitgebers, Bezahlung, Rechte des Arbeitnehmers während und nach dem Urlaub. Auch auf besondere Situationen wie den Tod des Kindes, einen Wechsel des Arbeitgebers oder einen erneuten Mutterschaftsurlaub sollte eingegangen werden.

Des Weiteren enthält der Leitfaden mehrere nützliche Unterlagen darunter Vorlagen und Formulare, die die Antragstellung erleichtern sollen. Das Buch basiert auf den derzeit geltenden Rechtsvorschriften und soll den Zugang zum Elternurlaub klarer und einfacher machen und eine breitere Inanspruchnahme dieses für die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben wichtigen Rechts fördern.

Viel Spaß beim Lesen!

Luxembourg, Dezember 2025

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

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

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

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

In dieser Veröffentlichung wird nur das männliche Generikum zum Zweck der Aufhellung des Textes verwendet. Es bezieht sich auf jede Geschlechtsidentität und umfasst somit sowohl weibliche als auch männliche Personen, Transgender-Personen sowie Personen, die sich keinem der beiden Geschlechter zugehörig fühlen, oder Personen, die sich beiden Geschlechtern zugehörig fühlen.

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

INHALT

I. ELTERNURLAUB 5

1. DEFINITION	7
2. CHARAKTERISTISCHE MERKMALE	7
3. VORAUSSETZUNGEN FÜR DEN ERHALT	8
4. DAUER	10
5. ANTRAG DES ELTERNURLAUBS UND DIE ANTWORT DES ARBEITGEBERS	12
6. ENTSCHÄDIGUNG WÄHREND DES ELTERNURLAUBS	14
7. SCHUTZ DES ARBEITNEHMERS WÄHREND UND NACH DEM ELTERNURLAUB	15
8. RÜCKKEHR AN DEN ARBEITSPLATZ NACH DEM ELTERNURLAUB	17
9. VORZEITIGE BEENDIGUNG DES ELTERNURLAUBS	18
10. BEDINGUNGEN FÜR DEN ABSCHLUSS EINES BEFRISTETEN ARBEITSVERTRAGS (CDD), UM EINEN ARBEITNEHMER IM ELTERNURLAUB ZU ERSETZEN	19

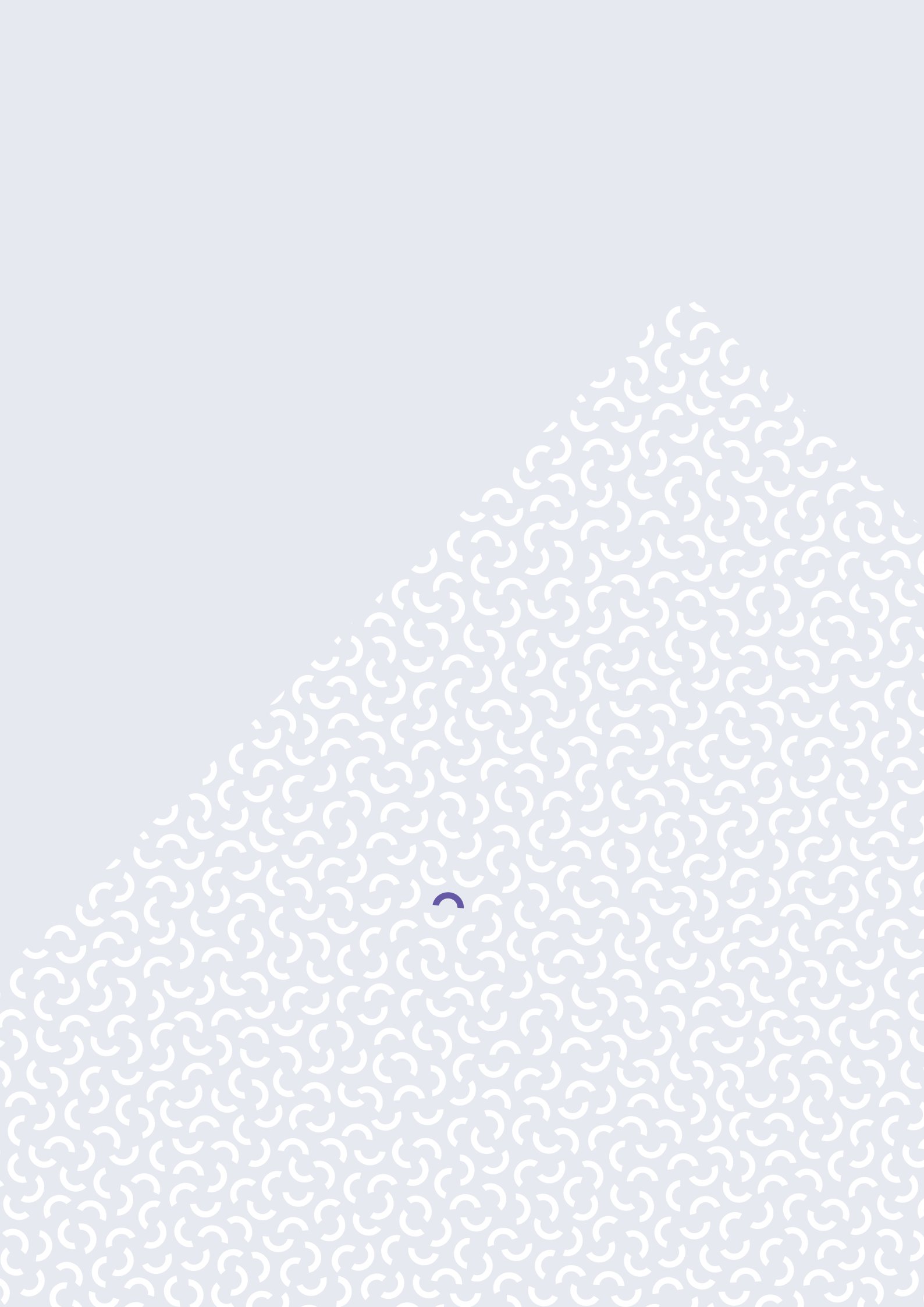
II. BRIEFVORLAGEN UND FORMULAR 21

BEANTRAGUNG DES 1. ELTERNURLAUBES	23
BEANTRAGUNG DES 2. ELTERNURLAUBES	24
ANTRAGS AUF ELTERNURLAUBSENTSCHÄDIGUNG (CAE)	25
ZUSATZ ZUM ARBEITSVERTRAG	29
KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITNEHMER IM ANSCHLUSS AN DEN ELTERNURLAUB	30
ANTRAG AUF ANPASSUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN BEI DER RÜCKKEHR AUS DEM ELTERNURLAUB	31
ANTRAG AUF FESTSTELLUNG DER UNWIRKSAMKEIT DER KÜNDIGUNG EINES ARBEITNEHMERS DER ELTERNZEIT BEANTRAGT HAT ODER SICH IN ELTERNZEIT BEFINDET (NUR AUF FRANZÖSISCH VERFÜGBAR)	32



I. ELTERNURLAUB





1. DEFINITION¹

Frage 1. Was bedeutet Elternurlaub?

Elternurlaub wird der Urlaub genannt, den Eltern eines Kindes unter 6 Jahren oder 12 Jahren im Falle einer Adoption, 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.

2. CHARAKTERISTISCHE MERKMALE

Frage 2. Kann jeder Elternteil, Elternurlaub nehmen?²

Eltern eines kleinen Kindes können 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.

Wenn kein Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub zusteht oder genommen wurde, kann der erste Elternurlaub ab dem ersten Tag der dritten Woche nach der Entbindung oder im Falle einer Adoption ab dem Datum des Adoptionsurteils genommen werden.

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 für ein Elternteil das Recht auf den 2. Elternurlaub weiter bestehen.

Frage 3. Können beide Elternteile gleichzeitig Elternurlaub in Anspruch nehmen?³

Beide Elternteile können 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.

Wenn sich die Eltern nicht einigen können, steht der erste Elternurlaub dem Elternteil zu, dessen Nachname in alphabetischer Reihenfolge an erster Stelle steht.

Frage 4. Hat ein Elternteil Anspruch auf doppelten Elternurlaub, wenn der andere Elternteil auf seinen verzichtet?

Nein, wenn ein Elternteil 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 ist⁴.

¹ Art. L. 234-43 (1) des Arbeitsgesetzbuches.

² Art. L. 234-43 (1), 234-45 (1) und L. 234-46 (1) des Arbeitsgesetzbuches.

³ Art. L. 234-45 (1) des Arbeitsgesetzbuches.

⁴ Art. L. 234-47 (2) des Arbeitsgesetzbuches.

Frage 5. Kann das Kind während der Elternzeit eine Betreuungseinrichtung⁵ besuchen?

Das Arbeitsgesetzbuch sieht vor, dass sich der Antragsteller hauptsächlich der Erziehung des Kindes widmen muss.

Deshalb sollte der Besuch einer Krippe oder einer anderen Betreuungseinrichtung während eines Vollzeit-Elternurlaubs eine Ausnahme bleiben. Die CAE erlaubt höchstens einen Besuch von einigen Stunden pro Woche, beispielsweise während der Eingewöhnungsphase des Kindes. Dieser Besuch muss der CAE im Voraus schriftlich mitgeteilt werden.

Bei Verstößen gegen diese Bestimmung kann der Elternteil zur Rückzahlung der gesamten Elternzeitvergütung verpflichtet werden.

3. VORAUSSETZUNGEN FÜR DEN ERHALT

Frage 6. Unter welchen Bedingungen hat man Anspruch auf Elternurlaub?⁶

Ein Arbeitnehmer oder Lehrling⁷ hat unter den folgenden Bedingungen Anspruch auf Elternurlaub:

- Er muss mindestens über einen Zeitraum von 12 fortlaufenden Monaten vor Beginn des Elternurlaubs pflichtversichert gewesen sein.

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 beim selben Arbeitgeber gilt als erfüllt, wenn der beschäftigte Elternteil infolge einer Veräußerung, Fusion oder Übertragung des Unternehmens ohne Unterbrechung an einem anderen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt 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 Agentur für Arbeit 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 Ausbildungsvertrages 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 monatliche 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 Teilzeit-Elternurlaub 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).

⁵ Krippe, Tagesmutter/-vater, Kindertagesstätte

⁶ Art. L. 234-43 und L. 234-44 des Arbeitsgesetzbuches.

⁷ Es sei darauf hingewiesen, dass auch Beamte, Staats- und Kommunalangestellte sowie Selbstständige unter Einhaltung der gesetzlichen Bedingungen Anspruch auf Elternurlaub haben.

Um festzustellen, ob der antragstellende Elternteil Anspruch auf eine bestimmte Form der Elternzeit hat, wird die Arbeitszeit zum Zeitpunkt der Antragstellung beim Arbeitgeber berücksichtigt. Sind jedoch die erforderlichen Arbeitszeitevoraussetzungen zwischen der Mitteilung des Elternzeitantrags und dem Beginn der Elternzeit nicht mehr erfüllt, hat der Elternteil nur Anspruch auf eine Elternzeit in Vollzeit.

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

Frage 7. 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 8. 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 ⁸.

Frage 9. Können Lehrlinge Elternurlaub nehmen? ⁹

Lehrlinge haben ausschließlich Anspruch auf einen Vollzeit-Elternurlaub von 4 oder 6 Monaten.

⁸ Art. L. 234-48 des Arbeitsgesetzbuches.

⁹ Art. L. 234-44 (6) des Arbeitsgesetzbuches.

4. DAUER

TÄTIGKEITEN DES ARBEIT- NEHMERS VOR DEM ELTERNURLAUB	FORM DES ELTERNURLAUBES		ARBEITSZEIT WÄHREND DES ELTERNURLAUBES
Mehrere Arbeitsverträge/ berufliche Tätigkeiten von mindestens 10 Stunden pro Woche	Vollzeit-Elternurlaub • von 4 Monaten • von 6 Monaten		Vollständige Aussetzung der Tätigkeit
Ein einziger Arbeitsvertrag zwischen 10 und 20 Stunden pro Woche	Vollzeit-Elternurlaub • von 4 Monaten • von 6 Monaten		Vollständige Aussetzung der Tätigkeit
Ein einziger Arbeitsvertrag zwischen Halbzeit und Vollzeit	Vollzeit-Elternurlaub • von 4 Monaten • von 6 Monaten		Vollständige Aussetzung der Tätigkeit
	Teilzeit-Elternurlaub • von 8 Monaten • von 12 Monaten		Während des Elternurlaubes Verringerung der Tätigkeit um 50%
Ein einziger Arbeitsvertrag mit Vollzeit	Vollzeit-Elternurlaub • von 4 Monaten • von 6 Monaten		Vollständige Aussetzung der Tätigkeit
	Teilzeit-Elternurlaub • von 8 Monaten • von 12 Monaten		Während des Elternurlaubes Verringerung der Tätigkeit um 50%
	Aufgeteilter Eltern- urlaub	8 Stunden pro Woche über einen Zeitraum von 20 Monaten	Während des Elternurlaubes Verringerung der Tätigkeit um 20% pro Woche
		4 Zeiträume von jeweils 1 Monat über einen Gesamtzeitraum von 20 Monaten	Vollständige Aussetzung der Tätigkeit während der 4 Zeit- räumen von jeweils 1 Monat des Elternurlaubes
Ausbildungsvertrag	Vollzeit-Elternurlaub • von 4 Monaten • von 6 Monaten		Vollständige Aussetzung der Tätigkeit

Frage 10. Welche verschiedenen Formen des Elternurlaubs gibt es? ¹⁰

a. Vollzeit-Elternurlaub von 4 oder 6 Monaten

Wenn der Elternteil seine Arbeit vollständig unterbricht, hat er Anspruch auf einen Vollzeit-Elternurlaub von 4 oder 6 Monaten, auch wenn er vor dem Elternurlaub nur in Teilzeit gearbeitet hat.

Dieser Urlaub ist ein Recht, und der Arbeitgeber kann ihn nicht verweigern, wenn der Antrag ordnungsgemäß gestellt wurde.

¹⁰ Art. L. 234-44 des Arbeitsgesetzbuches.

b. Teilzeit-Elternurlaub von 8 oder 12 Monaten

Wenn der Elternteil seine Arbeit nicht vollständig unterbrechen möchte, kann er einen Teilzeit-Elternurlaub von 8 oder 12 Monaten nehmen. In diesem Fall muss er seine berufliche Tätigkeit um mindestens die Hälfte der vor dem Elternurlaub geleisteten Arbeitszeit reduzieren. Um Anspruch auf Teilzeit-Elternurlaub zu haben, muss die für den Elternteil geltende Arbeitszeit mindestens der Hälfte der in der Einrichtung/dem Unternehmen geltenden normalen Arbeitszeit entsprechen, d. h. grundsätzlich mindestens 20 Stunden pro Woche.

Der Arbeitnehmer arbeitet weiterhin für seinen Arbeitgeber nach einem Arbeitszeitplan, der in einem Nachtrag zum Arbeitsvertrag festgelegt wird (siehe Briefvorlage Seite 29).

Beispiele:

1. *In dem Unternehmen gilt die gesetzliche Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche. Wenn ein Arbeitnehmer, der 40 Stunden pro Woche arbeitet, Teilzeit-Elternurlaub nehmen möchte, muss er seine Arbeitszeit auf $40 - 20 = 20$ Stunden pro Woche reduzieren.*
2. *Wenn der Arbeitnehmer beispielsweise nur 32 Stunden pro Woche arbeitet, muss er seine Arbeitszeit um die Hälfte reduzieren, d. h. auf $32 : 2 = 16$ Stunden pro Woche.*
3. *Ein Arbeitnehmer, der nur 20 Stunden pro Woche arbeitet, hat die Wahl zwischen einem Vollzeiturlaub von 4 oder 6 Monaten oder einem Teilzeiturlaub von 8 oder 12 Monaten:*
 - *Er entscheidet sich für einen Vollzeit-Elternurlaub und stellt seine Tätigkeit vollständig ein.*
 - *Er entscheidet sich für einen Teilzeit-Elternurlaub von 12 Monaten. Er arbeitet weiterhin 10 Stunden pro Woche.*

c. 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.

Die Modalitäten des aufgeteilten Elternurlaubs sind in einem Elternurlaubsplan festzulegen, der innerhalb von 4 Wochen nach Antragstellung des Elternteils einvernehmlich zwischen dem Arbeitgeber und dem Elternteil zu vereinbaren ist. Dieser Plan erstreckt sich über den gesamten Zeitraum des vereinbarten Elternurlaubs und muss zusammen mit dem Antrag selbst an die Zukunftskasse (CAE) übermittelt werden.

Eventuelle Änderungen, die im gegenseitigen Einvernehmen zwischen dem Elternteil und dem Arbeitgeber zu genehmigen sind, sind nur für Anpassungen der Arbeitszeiten oder Kalendermonate möglich.

Lehnt der Arbeitgeber die Gewährung des Elternurlaubs in einer dieser Formen ab, muss er seine Entscheidung begründen und den begünstigten Elternteil spätestens innerhalb von 2 Wochen nach Antragstellung per Einschreiben mit Rückschein darüber informieren und den Elternteil innerhalb von 2 Wochen nach dieser Mitteilung zu einem Gespräch einladen.

Im Rahmen dieses Gesprächs muss der Arbeitgeber dem Elternteil schriftlich eine alternative Form des Elternurlaubs oder einen anderen Elternurlaubsplan als den vom Elternteil beantragten vorschlagen.

Wenn beide Parteien keinen Elternurlaubsplan innerhalb von 2 Wochen nach diesem Gespräch vereinbaren und unterzeichnen, hat der Elternteil je nach Wunsch Anspruch auf 6 Monate oder 4 Monate Vollzeit-Elternurlaub

ACHTUNG: Während es sich beim Vollzeit-Elternurlaub um einen rechtmäßigen Anspruch des Berechtigten handelt, gilt dies nicht für den Teilzeit-Elternurlaub 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 11. Welche Form kann ein Elternteil mit mehreren Arbeitgebern wählen?

Wenn der Elternteil mehrere Arbeitgeber hat, kann er sich nur für einen Vollzeit-Elternurlaub von 4 oder 6 Monaten entscheiden. Diese Bestimmung gilt auch, wenn er gleichzeitig als Arbeitnehmer und Selbstständiger gemeldet ist.

Frage 12. Ist es möglich, die Form während des Elternurlaubs zu ändern?

Nein, sobald der Elternurlaub begonnen hat, ist es nicht mehr möglich, die Form zu ändern.

Frage 13. Wie lange dauert der Elternurlaub bei Mehrlingsgeburten/Mehrfachadoptionen?

Bei Mehrlingsgeburten oder Mehrfachadoptionen besteht für jedes Kind derselben Geburt oder Adoption ein Anspruch auf Elternurlaub. Für jedes Kind kann eine unterschiedliche Form der Elternzeit gewählt werden (z. B. Vollzeit-Elternzeit für Kind A und Teilzeit-Elternzeit für Kind B).

Für jedes Kind muss ein Antrag bei der CAE gestellt werden.

5. ANTRAG DES ELTERNURLAUBS UND DIE ANTWORT DES ARBEITGEBERS

Frage 14. Wie beantragt man Elternurlaub? ¹¹

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

Der Antrag muss als Einschreiben mit Rückschein eingereicht werden (siehe Briefvorlagen Seite 23 und 24).

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.

Es sei darauf hingewiesen, dass die CAE vom Arbeitgeber unterzeichnete Anträge auch dann akzeptiert, wenn diese Fristen nicht eingehalten werden.

Der Berechtigte wendet sich nach der Antragstellung beim Arbeitgeber an die Zukunftskasse (CAE) und erhält dort ein bestimmtes Formular (siehe Formular Seite 25). 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.

Die CAE bemüht sich, spätestens 2 Wochen vor Beginn eine Bestätigung des Elternurlaubs zu versenden.

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 15. Kann der Arbeitgeber den Elternurlaub ablehnen? ¹²

Es kommt darauf an, ob es sich um den 1. oder den 2. Elternurlaub handelt und ob dieser in Vollzeit, Teilzeit oder aufgeteilter Urlaub beantragt wird.

¹¹ Art. L. 234-45 (2) und L. 234-46 (2) des Arbeitsgesetzbuches ; Art. 308 des Sozialversicherungsgesetzbuches.

¹² Art. L. 234-45 (3) und L. 234-46 (3) des Arbeitsgesetzbuches.

Erhält der Arbeitgeber einen Antrag für einen vollzeitigen 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:

1. Der Arbeitnehmer beantragt einen Teilzeit-Elternurlaub 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;
2. 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.
3. 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.
4. Solange der Arbeitnehmer in der Probezeit ist, darf kein Elternurlaub angefragt werden.

Der Arbeitgeber, der den Elternurlaub in einer der flexiblen Formen (Teilzeit oder aufgeteilt) ablehnen möchte, muss den antragstellenden Elternteil per Einschreiben mit Rückschein spätestens innerhalb von 2 Wochen nach Antragstellung darüber informieren und den Elternteil innerhalb von 2 Wochen nach dieser Mitteilung zu einem Gespräch einladen. Der Arbeitgeber muss diese Entscheidung begründen.

Frage 16. Kann der Arbeitgeber den Beginn des Elternurlaubs aufschieben? ¹³

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

Den Beginn des 1. Elternurlaubs 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.

¹³ Art. L. 234-46 (3) und (4) des Arbeitsgesetzbuches.

Die Begründung der Entscheidung zur Verschiebung muss innerhalb von 4 Wochen nach Antragstellung dem Elternteil per Einschreiben mit Rückschein mitgeteilt werden.

Bevor eine Entscheidung zur Verschiebung auf einen späteren Zeitpunkt getroffen wird, sollte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nach Möglichkeit eine alternative Form des Elternurlaubs in Teilzeit oder aufgeteilt anbieten.

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.

6. ENTSCHÄDIGUNG WÄHREND DES ELTERNURLAUBS

Frage 17. Welche Entschädigung ist mit dem Elternurlaub verbunden? ¹⁴

Während der Dauer des Elternurlaubs wird der Verlust des Erwerbseinkommens durch ein nachstehend als „Elterngeld“ bezeichnetes Ersatzeinkommen ausgeglichen, das monatlich seitens der Zukunftskasse (CAE) entrichtet wird. Auf der Webseite der CAE steht ein diesbezüglicher Rechner zur Verfügung ¹⁵.

Die Entschädigung wird auf der Grundlage des durchschnittlichen monatlichen Arbeitseinkommens berechnet, das in den 12 Monaten vor Beginn des Elternurlaubs erzielt wurde. Bei der Berechnung der Elternurlaubsentschädigung werden nur rentenfähige Einkünfte berücksichtigt.

Gleichwohl ist das Elterngeld nach oben und unten begrenzt:

- Untergrenze = sozialer Mindestlohn für ungelernte Arbeitnehmer (2.703,74 € bei Index 968,04, gültig zum 1. September 2025) ¹⁶;
- Obergrenze = 5/3 des sozialen Mindestlohns für ungelernte Arbeitnehmer (4.506,23 € bei Index 968,04, gültig zum 1. September 2025) ¹⁷.

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

¹⁴ Art. 307 des Sozialversicherungsgesetzbuches.

¹⁵ www.cae.public.lu > Elternurlaub > Online-Rechner "Elternurlaub"

¹⁶ Verfügbare Beträge unter: csl.lu > Ihre Rechte > Juristische Bibliothek > Sozialparameter.

¹⁷ Verfügbare Beträge unter: csl.lu > Ihre Rechte > Juristische Bibliothek > Sozialparameter.

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.

Einkommensänderungen, die nach Beginn des Elternurlaubs eintreten, führen zu einer Neuberechnung der Entschädigung.

Frage 18. Ist das Elterngeld pfändbar?¹⁸

Die Entschädigung während des Elternurlaubes 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 werden¹⁹.

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 pflichtteilsberechtigten Erben des betreffenden Schuldners handelt.

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

Frage 19. Was passiert, wenn der Arbeitnehmer während seines Elternurlaubs erkrankt?

Eine Erkrankung während des Elternurlaubs hat keinen Einfluss auf den Elternurlaub. Der Elternurlaub wird normal fortgesetzt.

7. SCHUTZ DES ARBEITNEHMERS WÄHREND UND NACH DEM ELTERNURLAUB

Frage 20. Welche Rechte haben Arbeitnehmer im Elternurlaub?²⁰

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.

Die Elternurlaubsentschädigung wird bei der Berechnung des Betrags des Arbeitslosengeldes für Vollzeitbeschäftigte berücksichtigt.

¹⁸ Art. 314 des Sozialversicherungsgesetzbuches.

¹⁹ Loi du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes.

²⁰ Art. L. 234-47 des Arbeitsgesetzbuches.

Frage 21. Haben Personen, die Elternurlaub nehmen, das Recht, an vom Arbeitgeber organisierten Weiterbildungen, Dienstbesprechungen, Informationsveranstaltungen usw. teilzunehmen?

Um die Rückkehr des Elternteils, der sich im Elternurlaub befindet, in das Unternehmen zu erleichtern, hat dieser Anspruch auf Zugang zu den vom Arbeitgeber organisierten oder angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen, um mit der Entwicklung der Technik und der Produktionsverfahren Schritt zu halten.

Zu diesem Zweck können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer im gegenseitigen Einvernehmen, spätestens einen Monat vor Beginn des Elternurlaubs 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.

Während der Teilnahme an den oben genannten Veranstaltungen bleibt der Arbeitnehmer unfallversichert.

Frage 22. Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Übertragung seines Urlaubs?

Der vor Beginn des Elternurlaubs kumulierte und noch nicht in Anspruch genommene Urlaub kann 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).

Beachten Sie, dass der Elternurlaub gibt keinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub.

Frage 23. Kann der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer im Elternurlaub entlassen?²¹

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

a. Ab wann besteht der gesetzliche Kündigungsschutz und welche Folgen hat ein Verstoß gegen diesen Schutz durch den Arbeitgeber?

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 4 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 Arbeitsvertrages an. Zur Einleitung dieses Verfahrens hat der Arbeitnehmer nach der Kündigung 15 Tage Zeit (siehe Briefvorlage Seite 32).

²¹ Art. L. 234-47 (8) und (14) des Arbeitsgesetzbuches.

b. Ist der Empfänger von Elternurlaub vor einer Kündigung wegen schwerwiegenden Fehlverhaltens geschützt und welche Auswirkungen hat dies auf den Elternurlaub?

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 24. Muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nach dem Elternurlaub wieder eingliedern?²²

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

8. RÜCKKEHR AN DEN ARBEITSPLATZ NACH DEM ELTERNURLAUB

Frage 25. 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 (siehe Briefvorlage Seite 31).

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 26. Was geschieht, wenn der Arbeitnehmer nach dem Elternurlaub seine Arbeit nicht wieder aufnehmen möchte?²³

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.

Der Arbeitnehmer, der nach Ablauf des Elternurlaubs überhaupt nicht an seinen Arbeitsplatz zurückkehren möchte, kann den Arbeitgeber jedoch während des Elternurlaubs im Voraus per Einschreiben mit Rückschein darüber informieren, und zwar innerhalb der gleichen Frist, die er bei einer fristgerechten Kündigung einhalten müsste, wobei die Kündigungsfrist von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängt.

Diese Verpflichtung zur Information entbindet den Arbeitnehmer nicht von der Pflicht, dem Arbeitgeber seine Kündigung ordnungsgemäß mitzuteilen, wobei diese Mitteilung jedoch frühestens am ersten Tag der gesetzlichen Kündigungsfrist erfolgen darf.

In der Praxis kann diese Information und Mitteilung laut ITM in einem Schreiben erfolgen (siehe Briefvorlage Seite 30).

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 Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber wegen grober Pflichtverletzung des Arbeitnehmers dar.

²² Art. L. 234-47 (9) des Arbeitsgesetzbuches.

²³ Art. L. 234-47 (13) des Arbeitsgesetzbuches.

9. VORZEITIGE BEENDIGUNG DES ELTERNURLAUBS

Frage 27. Was geschieht, wenn das Kind während des Elternurlaubs stirbt oder die Adoption abgelehnt wird?²⁴

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 erhaltene monatliche Zahlungen werden nicht zurückgefordert.

Frage 28. Was geschieht, wenn der berechtigte Elternteil stirbt?²⁵

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 29. Welche Auswirkungen hat ein neuer Mutterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub während des Elternurlaubs?²⁶

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 30. 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 an die CAE, welches bestätigt, dass er damit einverstanden ist, dass der Arbeitnehmer seinen Elternurlaub fortsetzt, sowie eine Kopie des neuen Arbeitsvertrages.

²⁴ Art. L. 234-47 (4) des Arbeitsgesetzbuches.

²⁵ Art. L. 234-47 (3) des Arbeitsgesetzbuches.

²⁶ Art. L. 234-47 (6) des Arbeitsgesetzbuches ; Art. 307 des Sozialversicherungsgesetzbuches.

Dieser neue Vertrag muss die gleiche Anzahl an Arbeitsstunden enthalten wie der Arbeitsvertrag, der das Recht auf Elternurlaub begründet hat. Der Zeitraum zwischen dem Ende des alten Arbeitsvertrags und dem Beginn des neuen Vertrags darf nicht mehr als 7 Tage betragen.

Nach Ansicht der CAE kann der Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeberwechsel während des Elternurlaubs jedoch auch beschließen, die Arbeit beim neuen Arbeitgeber vor Ablauf des Elternurlaubs wieder aufzunehmen, wobei die bis dahin gezahlte Vergütung verfällt.

ACHTUNG: Eine Unterbrechung des Elternurlaubs ohne Gründe, die außerhalb des Willens des Arbeitnehmers liegen, und die nicht den Wechsel des Arbeitgebers beinhaltet, führt dazu, dass bereits erhaltene Elternurlaubsgelder zurückgezahlt werden müssen. Es ist also nicht möglich, den Elternurlaub z. B. nach 2 Monaten zu unterbrechen und die Arbeit bei seinem Arbeitgeber wieder aufzunehmen.

Frage 31. 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 Arbeitsvertrages 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.

10. BEDINGUNGEN FÜR DEN ABSCHLUSS EINES BEFRISTETEN ARBEITSVERTRAGS (CDD), UM EINEN ARBEITNEHMER IM ELTERNURLAUB ZU ERSETZEN²⁷

a. 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.

b. 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.

c. 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.

²⁷ Art. L. 122-1 (2) und L. 122-3 (2) und (3) des Arbeitsgesetzbuches.



II. BRIEFVORLAGEN UND FORMULAR







BEANTRAGUNG DES 1. ELTERNURLAUBES

> Frage 14 für weitere Informationen

(Name und Anschrift des Arbeitnehmers)

Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

EINSCHREIBEN MIT RÜCKSCHEIN

Betreff: Beantragung von Elternurlaub

Sehr geehrte Frau/Sehr geehrter Herr ¹,

hierdurch übermittle ich Ihnen meinen Antrag auf einen:

Bitte wählen Sie die gewünschte Form des Elternurlaubes:

- ☐ Vollzeit-Elternurlaub von 4/6 ¹ Monaten;
- ☐ Teilzeit-Elternurlaub von 8/12 ¹ Monaten ;
- ☐ Aufgeteilten Elternurlaub gemäß den nachstehenden Modalitäten:

Für den aufgeteilten Elternurlaub wählen Sie bitte eine der nachstehenden zwei Optionen:

- ☐ einen aufgeteilten Elternurlaub mit einer Reduzierung meiner Arbeitszeit um 20 % pro Woche für einen Zeitraum von 20 Monaten, oder
- ☐ einen aufgeteilten Elternurlaub in vier Zeitabschnitten von jeweils einem Monat innerhalb eines Höchstzeitraums von 20 Monaten.

Ich möchte diesen Elternurlaub direkt am Ende des Mutterschaftsurlaubes/des Adoptionsurlaubes ¹ nehmen.

Dieser Antrag beruht auf den Artikeln L. 234-43 und folgenden des Arbeitsgesetzbuches.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

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

¹ Nichtzutreffendes bitte streichen.



BEANTRAGUNG DES 2. ELTERNURLAUBES

> Frage 14 für weitere Informationen

(Name und Anschrift des Arbeitnehmers)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

EINSCHREIBEN MIT RÜCKSCHEIN

Betreff: Beantragung von Elternurlaub

Sehr geehrte Frau/Sehr geehrter Herr ¹,

hierdurch übermittle ich Ihnen meinen Antrag auf einen:

Bitte wählen Sie die gewünschte Form des Elternurlaubes:

- ☐ Vollzeit-Elternurlaub von 4/6 ¹ Monaten;
- ☐ Teilzeit-Elternurlaub von 8/12 ¹ Monaten;
- ☐ Aufgeteilten Elternurlaub gemäß den nachstehenden Modalitäten:

Für den aufgeteilten Elternurlaub wählen Sie bitte eine der nachstehenden 2 Optionen:

- ☐ einen aufgeteilten Elternurlaub mit einer Reduzierung meiner Arbeitszeit um 20 % pro Woche für einen Zeitraum von 20 Monaten, oder
- ☐ einen aufgeteilten Elternurlaub in vier Zeitabschnitten von jeweils einem Monat innerhalb eines Höchstzeitraums von 20 Monaten.

Unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist von vier Monaten beabsichtige ich, diesen Elternurlaub ab dem _____ ² nehmen.

Dieser Antrag beruht auf den Artikeln L. 234-43 und folgenden des Arbeitsgesetzbuches.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

ACHTUNG: Es sei darauf hingewiesen, dass die 4 oder 6 Monate bzw. die 8 oder 12 Monate des Elternurlaubes 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 Elternurlaubes zu verlangen, wird folglich empfohlen, den Antrag mindestens 6 Monate vor dem 6./12. Geburtstag des Kindes einzureichen. In Unternehmen mit weniger als 15 Beschäftigten ist es ratsam, den Antrag mindestens 10 Monate vor dem 6./12. Geburtstag des Kindes zu stellen. Es sei daran erinnert, dass im Falle einer Adoption der Elternurlaub dennoch innerhalb von 6 Jahren nach Ablauf des Aufnahmeurlaubs oder, falls kein Aufnahmeurlaub gewährt wurde, innerhalb von 6 Jahren nach dem Datum des Adoptionsurteils begonnen werden muss.

¹ Nichtzutreffendes bitte streichen.

² Der Elternurlaub kann frühestens 4 Monate nach dem Tag der Antragstellung beginnen. ACHTUNG: Der Arbeitnehmer ist nur während der gesetzlichen Kündigungsfrist vor einer Entlassung geschützt.



ANTRAG AUF ELTERNURLAUBS- ENTSCHÄDIGUNG -

FORMULAR IST AN DIE ZUKUNFTSKASSE (CAE) ZU SENDEN

> Frage 14 für weitere Informationen



Anschrift:
Postfach 394
L-2013 Luxemburg

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: _____	PLZ: _____						
<table border="1"> <tr> <td>Jahr</td> <td>Monat</td> <td>Tag</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	Jahr	Monat	Tag				Wohnort: _____
Jahr	Monat	Tag					
Staatsangehörigkeit: _____	Land: _____						
Telefonnummer: _____ (Festnetz) _____ (Mobil/Arbeit)							
E-mail: _____							
Persönliche Daten*	Bankdaten						
<input type="checkbox"/> ledig <input type="checkbox"/> verheiratet <input type="checkbox"/> eingetr. Partnerschaft <input type="checkbox"/> getrennt lebend <input type="checkbox"/> geschieden <input type="checkbox"/> verwitwet	IBAN: _____						
	BIC: _____						

Angaben betreffend den Elternurlaub für welchen die Entschädigung beantragt wird*

Im Falle einer Geburt

☐ 1. Elternurlaub – im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub

Voraussichtlicher Geburtstermin ____/____/____

Beginn des Mutterschaftsurlaubs ____/____/____

Mehrlingsgeburt* ☐ Ja⁽¹⁾ ☐ Nein

Im Falle eines nicht geschuldeten oder nicht in Anspruch genommenen Mutterschaftsurlaubs, beginnt der Elternurlaub am ersten Tag der dritten Woche nach der Geburt (d.h. Tag der Geburt + 14 Tage)

☐ 2. Elternurlaub – bis zum Alter von 6 Jahren

Name des Kindes: _____

Vorname des Kindes: _____

Sozialversicherungsnummer des Kindes: _____

Jahr	Monat	Tag

Gewünschter Beginn des Elternurlaubs: ____/____/____

Im Falle einer Adoption

☐ 1. Elternurlaub – im Anschluss an den Adoptionsurlaub

Geburtsdatum des Kindes ____/____/____

Beginn des Adoptionsurlaubs ____/____/____

Ende des Adoptionsurlaubs ____/____/____

Mehrfachadoption* ☐ Ja⁽¹⁾ ☐ Nein

Im Falle eines nicht geschuldeten oder nicht in Anspruch genommenen Adoptionsurlaubs, beginnt der Elternurlaub ab dem Datum des Adoptionsurteils

☐ 2. Elternurlaub – bis zum Alter von 12 Jahren ⁽²⁾

Name des Kindes: _____

Vorname des Kindes: _____

Sozialversicherungsnummer des Kindes: _____

Jahr	Monat	Tag

Gewünschter Beginn des Elternurlaubs: ____/____/____

Falls der Elternurlaub von beiden Elternteilen gleichzeitig in Anspruch genommen wird, geben Sie bitte die Sozialversicherungsnummer des anderen Elternteils an:

Jahr	Monat	Tag

* zutreffendes ankreuzen

(1) Im Falle von einer Mehrlingsgeburt oder Mehrfachadoption muss für jedes einzelne Kind ein Antrag gestellt werden.

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

028-000063-20040325-DE_V1.6

Angaben betreffend die Arbeitstätigkeit*

☐ **Lohnempfänger/in** (Angaben sind vom **Arbeitgeber/in** zu vervollständigen und zu bescheinigen)

Name und Anschrift des Arbeitgebers/in:	_____
Name und Vorname des antragstellenden Lohnempfängers/in:	_____
Beruf / angestellt als:	_____
Art des Arbeitsvertrages*:	<input type="checkbox"/> unbefristeter Arbeitsvertrag <input type="checkbox"/> befristeter Arbeitsvertrag – endet am ____/____/____ <input type="checkbox"/> Ausbildungsvertrag – endet am ____/____/____ <input type="checkbox"/> Wiedereingliederungsvertrag – endet am ____/____/____
Datum der Einstellung oder des Beginns des Arbeitsvertrages:	____/____/____
Arbeitsstunden laut Vertrag:	_____ Stunden pro Woche
Geleistete Arbeitsstunden:	_____ Stunden pro Woche
Wurde die Anzahl der geleisteten Wochenarbeitsstunden innerhalb der 12 Monate vor Beginn des Elternurlaubs geändert?*	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein Falls ja, bitte dem Antrag ein Erläuterungsschreiben beifügen.
Wurde innerhalb der 12 Monate vor Beginn des Elternurlaubs ein unbezahlter Urlaub genommen?*	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein Falls ja, fügen Sie bitte eine Bescheinigung Ihres Arbeitgebers bei, aus der die genauen Tage hervorgehen, an denen der unbezahlte Urlaub in den 12 Monaten vor dem gewünschten Beginn des Elternurlaubs genommen wurde.
Ist der/die Antragsteller/in in der Probezeit?*	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein Falls ja, Probezeit endet am ____/____/____
<div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 20px;"> <div style="width: 45%; text-align: center;"> Stempel und Unterschrift des Arbeitgebers/in <small>Mit seiner Unterschrift bestätigt der Arbeitgeber/in die Genauigkeit der Angaben auf diesem Formular.</small> </div> <div style="width: 45%; text-align: center;"> Name und Vorname des Unterzeichners/in </div> </div>	

☐ **Nicht-Lohnempfänger/in** (selbstständig)

Beruf:	_____
Arbeitsplatz:	_____
Berufstätigkeit in Luxemburg seit:	____/____/____
geleistete Arbeitsstunden:	_____ Stunden pro Woche
Wurde die Anzahl der geleisteten Wochenarbeitsstunden innerhalb der 12 Monate vor Beginn des Elternurlaubs geändert?*	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein Falls ja, bitte dem Antrag ein Erläuterungsschreiben beifügen.
<div style="text-align: center; margin-top: 20px;"> Unterschrift des/der selbstständigen Antragstellers/in <small>Mit seiner Unterschrift bestätigt der/die selbstständige Antragsteller/in die Genauigkeit der Angaben auf diesem Formular.</small> </div>	

* zutreffendes ankreuzen

Angaben betreffend die Form des Elternurlaubs

Gewünschte Form des Elternurlaubs*

A. Sie üben **eine einzige** Vollzeit-Arbeitstätigkeit aus☐ Ja ☐ Nein (zu Punkt B)

<input type="checkbox"/> <u>Vollzeit</u> -Elternurlaub	<input type="checkbox"/> über 4 Monate <input type="checkbox"/> über 6 Monate	➤ Vollständige Einstellung der Arbeitstätigkeit während der Dauer des Elternurlaubs
<input type="checkbox"/> <u>Teilzeit</u> -Elternurlaub (<i>halbtags</i>)	<input type="checkbox"/> über 8 Monate <input type="checkbox"/> über 12 Monate	➤ Verringerung der Arbeitstätigkeit um 50% während der Dauer des Elternurlaubs
<input type="checkbox"/> Teilzeit-Elternurlaub von <u>8 Stunden pro Woche</u> während 20 Monaten		➤ Verringerung der wöchentlichen Arbeitstätigkeit um 20% während der Dauer des Elternurlaubs
<input type="checkbox"/> Teilzeit-Elternurlaub von <u>4 Perioden eines Monats**</u> während einer Gesamtzeit über 20 Monate		➤ Vollständige Einstellung der Arbeitstätigkeit während den 4 Perioden des Elternurlaubs
Periode 1: von ____/____/____ bis ____/____/____ Periode 2: von ____/____/____ bis ____/____/____ Periode 3: von ____/____/____ bis ____/____/____ Periode 4: von ____/____/____ bis ____/____/____		

** Die vier einmonatigen Zeiträume müssen jeweils einem vollständigen Kalendermonat entsprechen und müssen nicht zwingend am ersten Tag eines Monats beginnen (z. B. vom 15.02.2026 bis zum 14.03.2026, vom 25.05.2026 bis zum 24.06.2026, vom 01.07.2026 bis zum 31.07.2026 und vom 24.12.2026 bis zum 23.01.2027).

B. Sie üben **eine einzige** Teilzeit-Arbeitstätigkeit zwischen 20 und 40 St./Woche aus☐ Ja ☐ Nein (zu Punkt C)

<input type="checkbox"/> <u>Vollzeit</u> -Elternurlaub	<input type="checkbox"/> über 4 Monate <input type="checkbox"/> über 6 Monate	➤ Vollständige Einstellung der Arbeitstätigkeit während der Dauer des Elternurlaubs
<input type="checkbox"/> <u>Teilzeit</u> -Elternurlaub (<i>halbtags</i>)	<input type="checkbox"/> über 8 Monate <input type="checkbox"/> über 12 Monate	➤ Verringerung der Arbeitstätigkeit um 50% während der Dauer des Elternurlaubs

C. Sie üben **eine einzige** Teilzeit-Arbeitstätigkeit zwischen 10 und 20 St./Woche aus☐ Ja ☐ Nein (zu Punkt D)

<input type="checkbox"/> <u>Vollzeit</u> -Elternurlaub	<input type="checkbox"/> über 4 Monate <input type="checkbox"/> über 6 Monate	➤ Vollständige Einstellung der Arbeitstätigkeit während der Dauer des Elternurlaubs
--	--	---

D. Sie üben **mehrere** Arbeitstätigkeiten aus oder Sie befinden sich in einer **Ausbildung**☐ Ja ☐ Nein

<input type="checkbox"/> <u>Vollzeit</u> -Elternurlaub	<input type="checkbox"/> über 4 Monate <input type="checkbox"/> über 6 Monate	➤ Vollständige Einstellung der Arbeitstätigkeit während der Dauer des Elternurlaubs
--	--	---

Arbeitgeber/in

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 ____/____/____

Stempel und Unterschrift
des Arbeitgebers/in

Name und Vorname
des Unterzeichners/in

Lohnempfänger/in

Gemäß Artikel 312 des Sozialversicherungsgesetzbuches werden diejenigen, die die Kasse betrügerisch dazu veranlasst haben, eine Leistung auszus zahlen, die nicht oder nur teilweise geschuldet war, entsprechend den in Artikel 496 des Strafgesetzbuches vorgesehenen Strafmaßnahmen bestraft und dies unabhängig von der Rückerstattung der zu Unrecht erhaltenen Beträge. Wenn Leistungen aufgrund von Fälschungen ausbezahlt wurden, informiert unsere Kasse gemäß Artikel 23 der Strafprozessordnungen den Staatsanwalt, der ein Strafverfahren einleiten kann.

Ort: _____, den ____/____/____

Unterschrift des/der Lohnempfängers/in

Nicht-Lohnempfänger/in (selbstständig)

Ich erkläre eidesstattlich, dass ich während der gesamten Dauer des Elternurlaubs meine Arbeitstätigkeit komplett oder um 50% bzw. 20% reduziere, gemäß der gewählten Form des Elternurlaubs. Gemäß Artikel 312 des Sozialversicherungsgesetzbuches werden diejenigen, die die Kasse betrügerisch dazu veranlasst haben, eine Leistung auszus zahlen, die nicht oder nur teilweise geschuldet war, entsprechend den in Artikel 496 des Strafgesetzbuches vorgesehenen Strafmaßnahmen bestraft und dies unabhängig von der Rückerstattung der zu Unrecht erhaltenen Beträge. Wenn Leistungen aufgrund von Fälschungen ausbezahlt wurden, informiert unsere Kasse gemäß Artikel 23 der Strafprozessordnungen den Staatsanwalt, der ein Strafverfahren einleiten kann.

Ort: _____, den ____/____/____

Unterschrift des/der Nicht-Lohnempfängers/in

* zutreffendes ankreuzen

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/in 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/in 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/in mittels Einschreibebrief mit Rückantwortschein zugeschickt werden.
- Der Nicht-Lohnempfänger/in muss seinen Antrag in den gleichen Fristen an die CAE stellen, wie die Lohnempfänger/in an ihren Arbeitgeber/in.

3. Welche allgemeinen Bedingungen sind zu beachten?

Der Elternteil welcher den Elternurlaub beantragt:

- 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(ä) 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

Ihre in diesem Formular erfassten personenbezogenen Daten werden von der CAE auf Grundlage des Kindergeldgesetzes und des Sozialgesetzbuches verarbeitet. Weitere Informationen erhalten Sie auf unsere Webseite (www.zukunftskasse.lu).

Belegstücke die dem Antrag beigefügt werden müssen

Um eine schnelle und effiziente Bearbeitung der Anträge zu garantieren, müssen die unten genannten 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 (Kopien von Bankkarten werden nicht angenommen). Bitte beachten Sie: Die Elternurlaubsentschädigung kann nur auf ein Girokonto oder ein Tagesgeldkonto überwiesen werden.
- Für die nicht in Luxemburg wohnenden Personen, eine kürzlich ausgestellte Meldebescheinigung jedes Familienmitgliedes oder eine Haushaltsbescheinigung
- Eine rezente Schwangerschaftsbescheinigung, auszustellen vom Frauenarzt mit Angabe des voraussichtlichen Geburtstermins

An die CAE nach der Geburt zusenden:

- Geburtsurkunde
- Für die nicht in Luxemburg wohnenden Personen, eine kürzlich ausgestellte 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 kürzlich ausgestellte 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 (Kopien von Bankkarten werden nicht angenommen). Bitte beachten Sie: Die Elternurlaubsentschädigung kann nur auf ein Girokonto oder ein Tagesgeldkonto überwiesen werden.
- Für die nicht in Luxemburg wohnenden Personen, eine kürzlich ausgestellte 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 (Kopien von Bankkarten werden nicht angenommen)
- Für die nicht in Luxemburg wohnenden Personen, eine kürzlich ausgestellte Meldebescheinigung jedes Familienmitgliedes oder eine Haushaltsbescheinigung



ZUSATZ ZUM ARBEITSVERTRAG

> Frage 10 für weitere Informationen

Zwischen den Unterzeichneten:

1. Der Gesellschaft _____¹ mit Geschäftssitz in _____²
vertreten durch _____³, nachstehend "der Arbeitgeber";

und

2. Frau/Herrn⁴ _____⁵, mit Wohnsitz in _____
_____, nachstehend "der Arbeitnehmer";

wird der vorliegende Zusatz zum Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers _____⁶ geschlossen.

Inkrafttreten und Laufzeit des Vertragszusatzes:

Diese Zusatzvereinbarung tritt am ersten Tag des Elternurlaubs des Arbeitnehmers in Kraft, den er unmittelbar im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub/ab dem _____⁴, antritt, und endet am letzten Tag des Elternurlaubes. Folglich gilt der Vertragszusatz vom _____ bis zum _____⁷.

Gewählte Form des Elternurlaubes:

Wählen Sie bitte eine der nachstehenden 2 Optionen:

- ☐ Teilzeiturlaub von 8 Monaten/12 Monaten⁴
- ☐ Aufgeteilter Elternurlaub mit 8 Stunden pro Woche über einen Zeitraum von 20 Monaten

Der vorliegende Vertragszusatz ändert den anfänglichen Arbeitsvertrag vom _____⁷ in Bezug auf die nachstehenden Punkte:

Arbeitszeit:

Im gegenseitigen Einvernehmen der Parteien wird festgelegt, dass sich die Arbeitszeit des Arbeitnehmers, während des Elternurlaubs, die _____⁸ pro Woche beträgt, sich auf die einzelnen Wochentage wie folgt verteilt _____⁹.

In zweifacher Ausfertigung erstellt und unterzeichnet in _____ am _____.

Der Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber

- 1 Arbeitgeber angeben.
- 2 Geschäftssitz angeben.
- 3 Namen des legalen Vertreters angeben.
- 4 Nichtzutreffendes bitte streichen.
- 5 Namen und Vornamen angeben.
- 6 Datum des Unternehmensintritts angeben.
- 7 Zeitraum des Elternurlaubes angeben.
- 8 Stundenzahl angeben.
- 9 Anzahl der täglichen Arbeitsstunden sowie den täglichen Arbeitszeitrahmen angeben.



KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITNEHMER IM ANSCHLUSS AN DEN ELTERNURLAUB

> Frage 26 für weitere Informationen

(Name und Anschrift des Arbeitnehmers)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

PER EINSCHREIBEN MIT RÜCKSCHEIN

Betreff: Information und Kündigung nach dem Elternurlaub

Sehr geehrte Frau/Sehr geehrter Herr ¹,

Hiermit bedaure ich, Ihnen mitteilen zu müssen, dass ich meine Arbeit nach Ablauf meines Elternurlaubs, der am _____ ² endet, nicht wieder aufnehmen werde, und kündige daher meinen am _____ ³ abgeschlossenen Arbeitsvertrag unter Einhaltung der Kündigungsfrist.

Gemäß Artikel L.124-4 Absatz 2 des Arbeitsgesetzbuches und unter Berücksichtigung meiner Betriebszugehörigkeit beträgt meine Kündigungsfrist 1/2/3 ¹ Monate.

Dieses Schreiben gilt als Mitteilung und Benachrichtigung gemäß Artikel L.234-47 (13) des Arbeitsgesetzbuches.

Mit freundlichen Grüßen,

(Unterschrift)

¹ Nichtzutreffendes bitte streichen.

² Bitte geben Sie das Datum an, an dem der Elternurlaub endet. Das vorliegende Schreiben ist dem Arbeitgeber unter Einhaltung der im Falle einer Kündigung durch den Arbeitnehmer geltenden Frist zu übermitteln.

³ Bitte geben Sie das Datum an, an dem der Arbeitsvertrag begonnen hat..



ANTRAG AUF ANPASSUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN BEI DER RÜCKKEHR AUS DEM ELTERNURLAUB

> Frage 25 für weitere Informationen

(Name und Anschrift des Arbeitnehmers)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

PER EINSCHREIBEN

Betreff: Beantragung eines Gespräches zur Anpassung meiner Arbeitsbedingungen bei meiner Rückkehr aus dem Elternurlaub

Sehr geehrte Frau/Sehr geehrter Herr ¹,

Hiermit übermittle ich Ihnen meinen Antrag auf eine Anpassung meiner Arbeitsbedingungen zu übermitteln, wie es mir Artikel L. 234-47 (11) des Arbeitsgesetzbuches erlaubt.

Ich möchte meine Arbeitsdauer/meine Arbeitszeit ¹ wie folgt ändern:

- _____
- _____
- _____
- _____ ²

Ich beantrage diese Änderungen für den Zeitraum vom _____ bis zum _____ ³.

Ich bitte Sie, mir ein Gespräch zu gewähren, um die Angelegenheit zu besprechen.

In Erwartung Ihrer Rückmeldung verbleibe ich mit freundlichen Grüßen,

(Unterschrift)

¹ Nichtzutreffendes bitte streichen.

² Bitte füllen Sie diese Zeilen nach Maßgabe ihrer Wünsche aus.

³ Ein befristeter Zeitraum von maximal einem Jahr nach dem Datum der Rückkehr aus dem Elternurlaub.



ANTRAG AUF FESTSTELLUNG DER UNWIRKSAMKEIT DER KÜNDIGUNG EINES ARBEITNEHMERS IM ELTERNURLAUB (IM EILVERFAHREN) > Frage 23 für weitere Informationen

À Madame, Monsieur le Président du Tribunal du travail de _____¹
statuant d'urgence et comme en matière sommaire

À l'honneur de Vous exposer très respectueusement

Madame/Monsieur² _____³, _____⁴,
demeurant à _____; qu'il/elle² est, depuis le _____⁵,
aux services de _____⁶, établi(e) à _____⁷,
inscrit(e) au RC sous le numéro _____⁸;
qu'il/elle² a reçu une lettre de licenciement en date du _____;
qu'un tel licenciement est toutefois nul du fait qu'elle a demandé son congé parental en date du _____
qu'il/elle² est en congé parental du _____ au _____;
que la partie défenderesse refuse à ce jour de réintégrer la partie demanderesse;
qu'il y a partant lieu à contrainte judiciaire;

que la présente demande est basée sur l'article L. 234-47(8) des Arbeitsgesetzbuches;

À ces causes :

la partie requérante Vous prie, Madame, Monsieur le Président du Tribunal du travail de _____¹,
de bien vouloir convoquer les parties devant Vous;

avec renvoi exprès à l'article 80 du Nouveau Code de procédure civile et stipulant que si la notification de l'acte introductif d'instance est faite au défendeur en personne et s'il ne comparait pas, le jugement à intervenir est réputé contradictoire, et n'est pas susceptible d'opposition;

- 1 Le lieu de travail principal du salarié détermine la compétence territoriale du Tribunal du travail (Luxembourg, Diekirch ou Esch-sur-Alzette), (voir www.csl.lu > Vos droits > Salariés > Action devant le Tribunal du travail > Tribunal du travail : Quel tribunal saisir pour agir contre son employeur ?).
- 2 Nichtzutreffendes bitte streichen.
- 3 Indiquer les nom et prénom(s).
- 4 Indiquer la profession.
- 5 Indiquer la date d'entrée dans l'entreprise.
- 6 Indiquer l'employeur comme suit :
Société à responsabilité limitée (SARL) :
la société à responsabilité limitée _____ (indiquer la raison sociale), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonction.
Société anonyme (SA) :
la société anonyme _____ (indiquer la dénomination sociale), représentée par le Président de son conseil d'administration/directoire actuellement en fonction, sinon par son conseil d'administration/directoire actuellement en fonction, sinon par son administrateur délégué actuellement en fonction.
Commerçant, exploitant en nom personnel :
Madame/Monsieur _____ (indiquer les nom et prénom(s)), exerçant le commerce sous la dénomination _____ (indiquer la dénomination).
Non-commerçant :
_____ (indiquer les nom et prénom(s)/la dénomination de l'organisation), représenté par _____ (indiquer le représentant légal).
- 7 Indiquer le siège social de l'employeur tel qu'il est mentionné dans le contrat de travail du salarié.
- 8 Concerne uniquement les sociétés commerciales et les commerçants en nom personnel : indiquer le numéro du registre de commerce.
Le numéro du registre de commerce doit, de préférence, être vérifié auprès du Registre du commerce et des sociétés compétent (Luxembourg ou Diekirch, en fonction de l'adresse d'exploitation).

et pour autant que de besoin avec renvoi à l'article 101 in fine du Nouveau Code de procédure civile, renvoyant à l'article 106(2) du même code et stipulant que :

« Les parties peuvent se faire assister ou représenter par :

- un avocat ;
- leur conjoint ou leur partenaire au sens de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats ;
- leurs parents ou alliés en ligne directe ;
- leurs parents ou alliés en ligne collatérale jusqu'au 3^e degré inclus ;
- les personnes exclusivement attachées à leur service personnel ou à leur entreprise,

(Le représentant lorsqu'il n'est pas avocat doit justifier d'un pouvoir spécial.) » ;

pour les concilier si faire se peut, sinon, constater la nullité du licenciement/de la convocation à l'entretien préalable au licenciement intervenu à l'encontre de la partie requérante, ordonner son maintien, le cas échéant sa réintégration conformément aux dispositions des articles L. 234-47 (8) et L. 124-12 paragraphe (4) du Code du travail, avec effet immédiat, et sous peine d'astreinte d'un montant de _____⁹ euros par jour de retard ;

l'employeur préqualifié s'entendre condamner à payer à la partie requérante une indemnité de procédure de _____¹⁰ euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile alors qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens occasionnés par la présente instance en justice ;

l'employeur préqualifié s'entendre condamner à tous les frais et dépens de l'instance ;

dire que l'ordonnance à intervenir sera exécutoire par provision nonobstant appel ou opposition, avant enregistrement et sans caution, en application de l'article L. 234-47 (8) du Code du travail ;

voir réserver à la partie requérante tous autres droits, moyens, dus et actions.

Inventaire des pièces versées à l'appui de la requête (sous réserve d'autres pièces à verser en cours d'instance) :

- copie du contrat de travail ;
- copie de la lettre de licenciement ;
- copie de la lettre de demande de congé parental ;
- document attestant le congé parental.

_____¹¹, le _____ .

Profond respect,

(signature)

9 Indiquer un montant ou demander au Président du Tribunal du travail de le fixer ex aequo et bono (= en équité).

10 Il faudra, lors de l'audience, détailler et justifier les frais occasionnés, comme par exemple le fait d'avoir dû prendre une journée de congé pour l'audience.

11 Indiquer son lieu de résidence.

NOTIZEN

[illegible]

NOTIZEN

[illegible]

NOTIZEN

[illegible]

Diese Veröffentlichung hat zum Ziel, die für den Elternurlaub geltenden Regeln darzustellen.

Der erste Teil erläutert die verschiedenen Formen des Elternurlaubs, die Voraussetzungen für dessen Erhalt, das Bewilligungsverfahren sowie die Garantien, von denen die Eltern profitieren.

Der zweite Teil der Veröffentlichung enthält Vorlagen, die für die praktische Umsetzung dieser Bestimmungen erforderlich sind. Ebenfalls enthalten ist das Musterformular, das auszufüllen und an der Zukunftskasse zu senden ist, um die Entschädigung für den Elternurlaub zu erhalten.

**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
B.P. 1263
L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200

csl@csl.lu
www.csl.lu

ISBN: 978-2-919821-25-9



9 782919 821259

