



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

Arbeitsrecht

Der Elternurlaub, der Urlaub aus familiären Gründen, das Erziehungsgeld und die Geburtsbeihilfe

Stand vom 1. Juli 2011



Impressum

Herausgeber

Arbeitnehmerkammer

18, rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
Tel: +352 2749 4200
Fax: +352 2749 4250
www.csl.lu • csl@csl.lu

Jean-Claude Reding, Präsident
Norbert Tremuth, Direktor
René Pizzaferrri, Direktor

Druck

Imprimerie Fr. Faber s.a.

Vertrieb

Librairie "Um Fieldgen Sàrl"
3, rue Glesener
L-1634 Luxembourg
Tél. : 48 88 93
Fax : 40 46 22
info@libuf.lu

ISBN : 978-2-919888-41-2

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

Auf die Abfassung dieser Broschüre wurde die größtmögliche Sorgfalt verwandt. 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.

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.

Vorwort



Jean-Claude Reding
Präsident der Arbeitnehmerkammer

Um den stetigen Informations- und Beratungsanfragen von Arbeitnehmern, Eltern kleiner Kinder nachzukommen, hat sich die Arbeitnehmerkammer entschlossen, ihre Veröffentlichung zum Elternurlaub und zum Urlaub aus familiären Gründen neu aufzulegen. Auf diesem Weg will sie junge berufstätige Eltern über die im Großherzogtum geltende Gesetzgebung informieren.

Die vorliegende Broschüre, die in der Reihe CSL Collection herausgegeben wird, beschränkt sich nicht allein auf Bestimmungen zum Elternurlaub, sondern gibt auch Erläuterungen zum Urlaub aus familiären Gründen, zum Erziehungsgeld und zur Geburtsbeihilfe.

In der Einleitung sind Entstehung und Entwicklung der gesetzlichen Bestimmungen zum Elternurlaub und zum Urlaub aus familiären Gründen zusammengefasst.

Im ersten Teil wird die Umsetzung der geltenden Regeln im Detail erklärt. Dazu gehören die Zugangsvoraussetzungen, das Bewilligungsverfahren und die Garantien in Verbindung mit den verschiedenen Rechten junger berufstätiger Eltern.

Der zweite Teil der Broschüre enthält ein Muster des Formulars, das der Nationalen Kasse für Familienleistungen (CNPF) ausgefüllt übermittelt werden muss, um in den Genuss des Elterngeldes zu kommen. Außerdem sind Vorlagen für Briefe enthalten, die der Arbeitnehmer möglicherweise an seinen Arbeitgeber senden muss, um insbesondere den Antrag auf Elternurlaub zu stellen oder um gegebenenfalls am Ende des Elternurlaubes seine Kündigung einzureichen, wenn er sich vollständig der Erziehung seines Kindes widmen will.

EINLEITUNG

Die Entstehung und die Entwicklung des Elternurlaubes und desurlaubes aus familiären Gründen 5

1	Die Entstehungsgeschichte auf europäischer Ebene	7
2	Die Entstehungsgeschichte in Luxemburg	8
3	Die nachfolgenden Änderungen des Gesetzes von 1999	9

TEIL 1 - PRAKTISCHER LEITFADEN

I

Der Elternurlaub 19

1	Das Ziel desurlaubes	21
2	Die charakteristischen Merkmale desurlaubes	22
3	Die Bewilligungsbedingungen desurlaubes	25
4	Die Dauer desurlaubes	29
5	Der Antrag desurlaubes	30
6	Das Verhalten des Arbeitgebers bei Antrag auf Elternurlaub	32
7	Der Schutz des Arbeitnehmers während desurlaubes	36
8	Die Unterbrechung des Elternurlaubes durch einen erneuten Mutterschaftsurlaub oder Aufnahmeurlaub	39
9	Die vorzeitige Beendigung desurlaubes	40
10	Die Entschädigung	42
11	Das Elterngeld und das Erziehungsgeld	44

II

Derurlaub aus familiären Gründen 47

1	Das Ziel desurlaubes	49
2	Die Anspruchsberechtigten	49
3	Die Dauer desurlaubes	49
4	Das ärztliche Attest zur Vorlage beim Arbeitgeber	50
5	Der Kündigungsschutz	50
6	Die Kostenübernahme desurlaubes	51

INHALT

III

Das Erziehungsgeld

53

- | | | |
|---|--|----|
| 1 | Die Aufgabe der Berufstätigkeit des Antragstellers | 55 |
| 2 | Die Weiterführung der Vollzeitbeschäftigung | 55 |
| 3 | Die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung | 56 |

IV

Die Geburtsbeihilfe

59

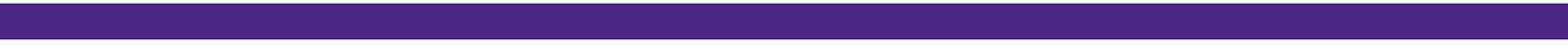
- | | | |
|---|--|----|
| 1 | Allgemeine Bestimmungen | 61 |
| 2 | Die Merkmale der Geburtsbeihilfe | 61 |
| 3 | Die vorgeburtliche Beihilfe | 62 |
| 4 | Die eigentliche Geburtsbeihilfe | 62 |
| 5 | Die nachgeburtliche Beihilfe | 63 |
| 6 | Die Geburtsbeihilfe bei der Adoption eines im Ausland geborenen Kindes | 63 |

TEIL 2 - VORLAGEN UND FORMULARE

- | | | |
|---|--|----|
| 1 | Beantragung des 1. Elternurlaubes | 69 |
| 2 | Beantragung des 2. Elternurlaubes | 70 |
| 3 | Schreiben an den Arbeitgeber zur Bekanntgabe der Kündigungsabsicht des Arbeitnehmers nach dem Elternurlaub | 71 |
| 4 | Kündigungsschreiben mit Kündigungsfrist | 72 |
| 5 | Das wichtigste zur fristgerechten Kündigung durch den Arbeitnehmer | 73 |
| 6 | Antrag auf Entschädigung für den 1. und 2. Elternurlaub (Elterngeld) | 74 |

Auf einen Blick...

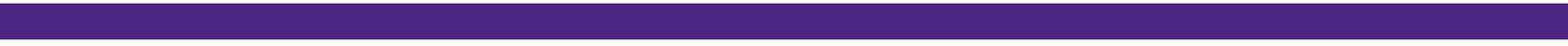
76



EINLEITUNG -

DIE ENTSTEHUNG UND DIE ENTWICKLUNG
DES ELTERNURLAUBES UND DES
URLAUBES AUS FAMILIÄREN GRÜNDEN





Da mit dieser Veröffentlichung hauptsächlich die Bestimmungen über den Elternurlaub und den Urlaub aus familiären Gründen einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt werden sollen, erscheint es zweckmäßig, zunächst die Entstehungsgeschichte dieser beiden Urlaubsformen zu umreißen.

1 DIE ENTSTEHUNGSGESCHICHTE AUF EUROPÄISCHER EBENE

Die Diskussionen über die Einführung eines Elternurlaubes und einesurlaubes aus familiären Gründen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union begann Mitte der 80er Jahre.

Genauer gesagt, legte die Kommission der Europäischen Gemeinschaften im November 1983 zum ersten Mal einen Richtlinienentwurf zur Einführung dieser beiden Urlaubsarten in den Mitgliedstaaten vor.

Es hatte 12 Jahre gebraucht, bis dieser – mehrmals geänderte – Entwurf dem Ministerrat vorgelegt werden konnte. Dennoch konnte der Text nicht verabschiedet werden, da die Briten Einspruch erhoben.

Nach diesem Misserfolg beschloss die Kommission, die Sache den europäischen Sozialpartnern zu übergeben. Diese Verhandlungen begannen im Juli 1995 und führten zur Annahme eines Entwurfs für einen Rahmenvertrag im Dezember desselben Jahres.

Der Vertrag wurde in Form einer Richtlinie dem Ministerrat zur Beschlussfassung vorgelegt. Die Sozialminister, die am 29. März 1996 zusammenkamen, erklärten sich mit dem Textentwurf einverstanden. Die Richtlinie 96/34/EG wurde am 15. Dezember 1997 vom Rat der Sozialminister förmlich angenommen. Sie verpflichtete alle Mitgliedstaaten, in ihrem nationalen Recht einen Elternurlaub und einen Urlaub aus familiären Gründen zu verankern, wobei die konkreten Modalitäten von Land zu Land verschieden sein konnten.

Im Juni 2009 unterzeichneten die europäischen Sozialpartner die Überarbeitung der europäischen Rahmenvereinbarung zum Elternurlaub.

Mit dieser neuen Vereinbarung werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, die Zugangsbedingungen zum Elternurlaub zu überarbeiten und die Anwendungsmodalitäten an die Bedürfnisse von Eltern behinderter oder über lange Zeit erkrankter Kinder anzupassen.

Mit der Vereinbarung werden der Schutz der Arbeitnehmer gegen Kündigung und gegen eine „benachteiligende Behandlung“ aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme des Elternurlaubes verstärkt.

Die Vereinbarung findet auf alle Arbeitnehmer unabhängig von der Art ihres Vertrags Anwendung (befristeter Arbeitsvertrag, Teilzeitarbeit, Zeitarbeitsvertrag usw.) und ermöglicht, dass der Anspruch auf Elternurlaub an einen Erwerbszeitraum und/oder an eine Betriebszugehörigkeit von nicht mehr als einem Jahr gebunden ist. Der Arbeitgeber muss jedoch die Dauer der aufeinanderfolgenden befristeten Verträge, die mit dem Arbeitnehmer geschlossen wurden, berücksichtigen.

Der Anspruch des Arbeitnehmers, an seinen Arbeitsplatz zurückzukehren oder eine gleichwertige oder ähnliche Arbeit zu erhalten, die seinem Vertrag oder seinem Arbeitsverhältnis entspricht, bleibt bestehen. Außerdem können Eltern, die ihre Arbeit nach Ende des Elternurlaubes wieder aufnehmen, dann die Anpassung ihrer Arbeitsbedingungen beantragen.

Die Frage nach der Vergütung der Arbeitnehmer während des Elternurlaubes wird in der Vereinbarung nicht behandelt, sondern an die Mitgliedstaaten und an die Sozialpartner in den einzelnen Ländern verwiesen.

Die Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der überarbeiteten Rahmenvereinbarung zum Elternurlaub in der nationalen Gesetzgebung hebt die Richtlinie von 1996 auf bzw. ersetzt diese mit Wirkung zum 8. März 2012.

Diese Änderung der ursprünglichen Vereinbarung und die Umsetzung der europäischen Richtlinie werden sich in Luxemburg wahrscheinlich in geringem Maß auswirken.

2 DIE ENTSTEHUNGSGESCHICHTE IN LUXEMBURG

Auf luxemburgischer Ebene erklärte die Regierung am 22. Juli 1994 ihre Absicht, in unserem Land einen Elternurlaub und einen Urlaub aus familiären Gründen einzuführen.

Die ersten Diskussionen über letzteren begannen 1991. Damals wurden der Abgeordnetenkammer zwei Gesetzesvorlagen eingereicht, von denen eine einen fünftägigen Urlaub bei Krankheit eines Kindes unter 12 Jahren und die andere einen sechstägigen Urlaub pro Kind unter 15 Jahren vorsah. Beide Vorschläge knüpften den Urlaub an die Bedingung, dass beide Elternteile berufstätig sind oder der betreffende Elternteil alleinerziehend ist.

Aufgrund dieser beiden Vorlagen legte die Regierung 1996 einen Gesetzentwurf vor. Der Text, der vom Ministerium für Frauenförderung (heute Ministerium für Chancengleichheit) ausgearbeitet worden war, sah einen Sonderurlaub bei der Krankheit eines Kindes unter 12 Jahren vor, dessen Dauer von der Anzahl der Kinder im Haushalt abhing. Der Entwurf wurde jedoch wieder zurückgezogen.

Erst 1998 wurde das Thema desurlaubes aus familiären Gründen mit mehr Nachdruck wieder aufgenommen. Diesmal wurden die Sozialpartner an den Diskussionen beteiligt, in die auch der Elternurlaub einbezogen wurde. Die Diskussionen fanden im Zusammenhang mit der Ausarbeitung eines nationalen Aktionsplans für Beschäftigung statt. Ein solcher Plan musste nach dem europäischen Sondergipfel für Beschäftigung, der im November 1997 unter luxemburgischem Vorsitz stattfand, aufgestellt werden.

Mit dem Elternurlaub und dem Urlaub aus familiären Gründen, die beide im Aktionsplan vom 18. April 1998 vorgesehen waren, sollte in erster Linie eine bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben erreicht und die Chancengleichheit von Männern und Frauen gefördert werden.

Doch sind sie auch mehr oder weniger direkte Bestandteile einer aktiven Beschäftigungspolitik. Denn nach dem Willen der Regierung soll der Elternurlaub dafür sorgen, dass eine gewisse Anzahl Arbeitsplätze mehrere Monate lang frei wird und mit Arbeitssuchenden besetzt werden kann.

Der Elternurlaub und der Urlaub aus familiären Gründen waren bis 2006 im Gesetz vom 12. Februar 1999 über die Umsetzung des nationalen Aktionsplans für Beschäftigung, genauer in Artikel XXIV dieses Gesetzes, geregelt.

3 DIE NACHFOLGENDEN ÄNDERUNGEN DES GESETZES VON 1999

Gesetz vom 21. November 2002 über 1) die Änderung des geänderten Gesetzes vom 19. Juni 1985 über Familienbeihilfen und die Gründung der Nationalen Kasse für Familienleistungen; 2) die Änderung des Gesetzes vom 14. Juli 1986 über die Einführung einer Beihilfe bei Schuljahresbeginn; 3) die Änderung des Gesetzes vom 1. August 1988 über die Einführung eines Erziehungsgeldes und die Änderung des Gesetzes vom 14. Juli 1986 über die Einführung einer Beihilfe bei Schuljahresbeginn; 4) die Änderung des Gesetzes vom 12. Februar 1999 über die Einführung eines Elternurlaubes und eines Urlaubes aus familiären Gründen; 5) die Änderung des geänderten Gesetzes vom 20. Juni 1977 mit dem Ziel 1) der Einführung einer systematischen Gesundheitsvorsorge für schwangere Frauen und Kleinkinder; 2) der Änderung der Gesetzgebung über Geburtsbeihilfen; 6) der Abschaffung des Gesetzes vom 8. März 1984 über die Einführung eines Darlehens für junge Ehepaare. (Mémorial A, 2002, Seite 3098)

Das Gesetz regelt viele Details und stellt insbesondere klar, dass der Elternurlaub bei einer Mehrlingsgeburt oder -adoption für jedes Kind vollständig gewährt wird.

Gesetz vom 18. Juli 2003 über die Änderung des Gesetzes vom 12. Februar 1999 über die Umsetzung des nationalen Aktionsplans für Beschäftigung 1998. (Mémorial A, 2003, Seite 2246)

Das geänderte Gesetz vom 12. Februar 1999 wurde gemäß den Vorgaben des ursprünglichen Gesetzes (Artikel 19) im November 2002 evaluiert.

Aufgrund der Ergebnisse dieser Studie und angesichts der Tatsache, dass sich die Sozialpartner und die Bevölkerung mehrheitlich für die Beibehaltung der Vorschriften zum Elternurlaub aussprachen, wurde der Elternurlaub mit dem Gesetz vom 18. Juli 2003 auf unbestimmte Zeit eingeführt.

Gesetz vom 19. Dezember 2003 über die Änderung des Gesetzes vom 12. Februar 1999 über die Umsetzung des nationalen Aktionsplans für Beschäftigung 1998. (Mémorial A, 2003, Seite 4078)

Das Gesetz änderte den Urlaub aus familiären Gründen insofern ab, als die Altersgrenze von 15 Jahren für behinderte Kinder, die eine besondere Zusatzbeihilfe nach Artikel 4 Absatz 5 des geänderten Gesetzes vom 19. Juni 1985 über Familienbeihilfen und die Gründung der Nationalen Kasse für Familienleistungen beziehen, abgeschafft wurde.*

Darüber hinaus wurde die Zahl der Urlaubstage für diese Kinder auf 4 Tage im Jahr erhöht.

Gesetz vom 27. Juni 2006 zur Anpassung einiger Anwendungsmodalitäten für die gleitende Lohn- und Besoldungsskala. (Mémorial A, 2006, Seite 2040)

Das Gesetz hob die Indexierung der Leistungen der Nationalen Kasse für Familienleistungen (Caisse nationale des prestations familiales, CNPF) und der Erziehungspauschale auf.

Diese sollten künftig nicht mehr über den „Index“ angepasst werden, sondern aufgrund von politischen Entscheidungen, die Gesetzesabänderungen begründen.

* Von jetzt an Artikel 272 Absatz 5 des Sozialversicherungsgesetzbuches

Die Entstehung und die Entwicklung des Elternurlaubes und des Urlaubes aus familiären Gründen

Vor dieser Anpassung wurden die betreffenden Beträge anhand eines Index für Lebenshaltungskosten von 100 festgelegt, dessen Basis aus dem Jahr 1948 stammte. Die Beträge variierten seither indexabhängig je nach den geltenden Bedingungen für die Besoldung der Staatsbeamten.

Somit ist der Elternurlaub ab Juni 2006 mit einem Elterngeld in Höhe von monatlich 1.778,31 € brutto für einen Vollzeiturlaub und von monatlich 889,15 € brutto für einen Teilzeiturlaub verbunden.

Gesetz vom 31. Juli 2006 über die Einführung eines Arbeitsgesetzbuches, das am 1. September 2006 in Kraft trat. (Mémorial A, 2006, Seite 2456)

Bis zu diesem Gesetz bestand das luxemburgische Arbeitsrecht aus vielen Einzeltexten in Form von Gesetzen und großherzoglichen Durchführungsverordnungen.

Infolge von zahlreichen Gesetzesänderungen hatten die Texte jedoch ihre Kohärenz und Lesbarkeit weitgehend verloren.

Deshalb sorgte die Regierung mit der Ausarbeitung eines umfassenden Instruments, des neuen Arbeitsgesetzbuches, für eine grundlegende Neufassung des luxemburgischen Arbeitsrechts.

Diese Kodifizierung bedeutete keine inhaltliche Änderung der bestehenden Rechtsvorschriften, sondern wurde im Sinne des „Droit constant“-Grundsatzes vorgenommen, d. h. das geltende Recht sollte auf keinen Fall in der Substanz verändert werden.

Somit wurden die luxemburgischen arbeitsrechtlichen Vorschriften in einem Rechtsakt zusammengeführt.

Das Gesetz vom 12. Februar 1999 über die Einführung des Elternurlaubes und des Urlaubes aus familiären Gründen fand per Gesetz vom 13. Mai 2008 über die Einführung eines Einheitsstatuts für Beschäftigte im privaten Sektor Eingang in das Arbeitsgesetzbuch, und zwar in Artikel L.234-43 ff und teilweise in das Sozialversicherungsgesetzbuch in Artikel 306 bis 308.

Das Arbeitsgesetzbuch findet keine Anwendung auf Staats- oder Gemeindebeamte; die entsprechenden Bestimmungen mussten in das geänderte Gesetz vom 16. April 1979 über die allgemeine Rechtsstellung von Staatsbeamten und das geänderte Gesetz vom 24. Dezember 1985 über die allgemeine Rechtsstellung von Gemeindebeamten aufgenommen werden.

Gesetz vom 22. Dezember 2006 über die Änderung 1. des geänderten Gesetzes vom 12. Februar 1999 über die Einführung des Elternurlaubes und des Urlaubes aus familiären Gründen; 2. des geänderten Gesetzes vom 19. Juni 1985 über Familienbeihilfen und die Gründung der Nationalen Kasse für Familienleistungen; 3. des Gesetzes vom 2. August 2002 über den Schutz personenbezogener Daten; 4. des Arbeitsgesetzbuches; 5. des geänderten Gesetzes vom 16. April 1979 über die allgemeine Rechtsstellung von Staatsbeamten; 6. des geänderten Gesetzes vom 24. Dezember 1985 über die allgemeine Rechtsstellung von Gemeindebeamten. (Mémorial A, 2006, Seite 4838)

Durch das Gesetz wird die Regelung des Elternurlaubes grundlegend geändert:

Lockerung der Voraussetzungen bezüglich Beschäftigung und Betriebszugehörigkeit

Die Bedingung der Beschäftigung und Betriebszugehörigkeit in den zwölf dem Elternurlaub unmittelbar vorangehenden Monaten wird in bestimmten Situationen gelockert.

Vor dem Inkrafttreten des Gesetzes vom 22. Dezember 2006 erlosch das Recht auf Elternurlaub bei einer einfachen Unterbrechung von einem Tag.

Heute erlischt das Recht auf Elternurlaub durch eine oder mehrere Unterbrechungen nicht, sofern diese Unterbrechungen in den zwölf Monaten vor dem Elternurlaub insgesamt sieben Tage nicht übersteigen.

Die Entstehung und die Entwicklung des Elternurlaubes und desurlaubes aus familiären Gründen

Auch gilt die Bedingung der Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber als erfüllt, wenn der angestellte Elternteil nach einer Unternehmensveräußerung oder einem Unternehmenszusammenschluss ohne Unterbrechung an einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt wird.

Die Zeit einer befristeten Beschäftigung als Aushilfskraft*, die einem Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber unmittelbar vorangeht, wird bei der Feststellung der Beschäftigungsdauer eingerechnet.

Vor der Gesetzesabänderung konnten Personen, die aus von ihnen unabhängigen wirtschaftlichen Gründen den Arbeitgeber wechseln mussten, Elternurlaub nehmen, wenn der neue Arbeitgeber einwilligte. Sie mussten allerdings in den fünfzehn Monaten vor der Geburt des Kindes oder vor Beginn des Adoptionsverfahrens zwölf Monate lang bei einem in Luxemburg rechtmäßig ansässigen Unternehmen offiziell beschäftigt gewesen sein. Diese Ausnahmeregelung wurde durch die neuen Bestimmungen geändert: Wechselt der Elternteil in den zwölf Monaten vor dem Elternurlaub den Arbeitgeber, ist die Gewährung desurlaubes allein von der Einwilligung des neuen Arbeitgebers abhängig.

Schließlich wurde die Möglichkeit des Arbeitgeberwechsels während des Elternurlaubes im alten Text nicht geregelt. Diese Regelungslücke wurde geschlossen. Das Recht auf Elternurlaub bleibt bei einem Arbeitgeberwechsel während des Elternurlaubes bestehen, sofern der neue Arbeitgeber einwilligt. Der Elternurlaub muss in diesem Fall ohne Unterbrechung fortgeführt werden.

Voraussetzungen für den zweiten Elternurlaub

Nach dem Gesetz von 1999 konnte der zweite Elternurlaub bis zum vollendeten fünften Lebensjahr des Kindes genommen werden.

Dazu wurde klargestellt, dass nunmehr der Urlaub zur Hälfte verbraucht sein muss, bevor das Kind das fünfte Lebensjahr vollendet hat.

Neue Fristen für die Beantragung des Elternurlaubes

Festlegung einer Frist für die Beantragung von Elternurlaub im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub

Das Gesetz von 1999 legte keine genaue Frist für Arbeitnehmer fest, die ihren Elternurlaub im Anschluss an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub nehmen wollten: Sie mussten den Antrag vor dem Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub stellen.

Das Gesetz von Dezember 2006 schreibt vor, dass der Antrag auf Elternurlaub spätestens 2 Monate vor Beginn des Mutterschaftsurlaubes gestellt werden muss.

Bei einer Adoption bleibt alles beim Alten: Der adoptierende Elternteil, der seinen Elternurlaub direkt nach dem Adoptionsurlaub nehmen möchte, muss den Antrag vor Beginn des Adoptionsurlaubes beim Arbeitgeber stellen, ohne eine bestimmte Frist einzuhalten.

Verlängerung der Frist für die Beantragung von Elternurlaub, der nicht im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub genommen wird

Die Antragsfrist von 4 Monaten vor Beginn des Elternurlaubes verlängert sich in dem Fall auf 6 Monate.

Elternurlaub und Ausbildungsvertrag

Nach dem Gesetz von 2006 können Auszubildende einen Aufschub des Elternurlaubes im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub beantragen, wenn sie nachweisen, dass sie wegen desurlaubes das laufende Ausbildungsjahr wiederholen müssten oder nicht zu den Prüfungen am Ende des laufenden Jahres zugelassen würden.

In diesem Fall können ausnahmsweise beide Elternteile den Elternurlaub bis zum vollendeten fünften Lebensjahr des Kindes nehmen.

* Der zeitlich begrenzte Aushilfsvertrag wurde durch den Berufseingliederungsvertrag (CAE) und den Berufseinführungsvertrag (CIE) ersetzt [Artikel L. 543-1 ff. des Arbeitsgesetzbuches].

Die Entstehung und die Entwicklung des Elternurlaubes und des Urlaubes aus familiären Gründen

Festlegung der Mindestarbeitszeit für das Recht auf Elternurlaub

Die monatliche Arbeitszeit des antragstellenden Elternteils muss mindestens der Hälfte der regulären Arbeitszeit im Unternehmen entsprechen.

Der Begriff der monatlichen Arbeitszeit des Beschäftigten ist derzeit definiert als „die im Arbeitsvertrag festgelegte Arbeitszeit“.

Hat sich die monatliche Arbeitszeit allerdings innerhalb eines Jahres vor Beginn des Elternurlaubes geändert, so wird die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit im betreffenden Jahr in Betracht gezogen.

Jedoch werden Änderungen, die nach der Beantragung des Elternurlaubes eintreten, nicht bei der Festlegung des Elternurlaubes berücksichtigt, um einem Missbrauch durch Absprachen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorzubeugen.

Zulässige Arbeitszeit während des Teilzeitelternurlaubes

Bereits vor dem Gesetz von Dezember 2006 mussten Arbeitnehmer im Teilzeitelternurlaub ihre berufliche Tätigkeit mindestens um die Hälfte der regulären Arbeitszeit im Unternehmen verringern.

Heute werden bei dieser Bedingung auch Überstunden berücksichtigt.

Regelung der Bedingungen, zu denen der Arbeitsvertrag nach dem Elternurlaub gekündigt werden kann, und des entsprechenden Verfahrens

Für den in der Praxis häufig auftretenden Fall, dass ein Arbeitnehmer nach seinem Elternurlaub nicht mehr an seinen Arbeitsplatz zurückkehren möchte, gab es keine rechtliche Regelung.

Die neuen Bestimmungen schließen diese Lücke: Der Arbeitnehmer muss den Arbeitgeber von seiner Entscheidung, nach Ablauf des Elternurlaubes nicht an den Arbeitsplatz zurückzukehren, unter Wahrung der regulären Kündigungsfrist per Einschreiben mit Rückschein in Kenntnis setzen.

Frühestens am ersten Tag nach Ablauf des Elternurlaubes muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber ordnungsgemäß von seiner Kündigung des Arbeitsvertrags in Kenntnis setzen und die entsprechende Kündigungsfrist ableisten, es sei denn, der Arbeitgeber stellt ihn von der Arbeit frei.

Nimmt der Arbeitnehmer seine Arbeit nach Ablauf des Elternurlaubes nicht mehr auf, ohne dass dafür ein schwerwiegender, triftiger Grund vorliegt und ohne dass er den Arbeitgeber von seiner Kündigung informiert hat, so begründet dies eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber.

Neue Regelung für die Ablehnung des Elternurlaubes durch den Arbeitgeber

Die Tatsache, dass der Arbeitgeber den Elternurlaub bewilligen muss, wenn er sich an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub anschließt, bleibt unverändert. Diese Pflicht des Arbeitgebers entfällt jedoch, wenn der entsprechende Antrag nicht form- und fristgerecht gestellt wird.

Bedingungen für den Arbeitsvertrag während des Elternurlaubes

Kündigungsschutz für Arbeitnehmer im Teilzeitelternurlaub ausdrücklich gestärkt

Auch wenn der Arbeitsvertrag bei einem Teilzeitelternurlaub nur teilweise ausgesetzt wird, ist der Arbeitnehmer gegen eine fristgerechte Kündigung durch den Arbeitgeber geschützt. Die Möglichkeit der Kündigung wegen schwerwiegender Verfehlung bleibt jedoch bestehen.

Garantie der Wiedereingliederung und Kontakt mit dem Unternehmen während des Elternurlaubes

Das neue Gesetz schreibt ein allgemeines Recht der Arbeitnehmer fest, während des Elternurlaubes an vom Arbeitgeber organisierten oder angebotenen Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen, damit sie mit der technischen Entwicklung und neuen Produktionsverfahren Schritt halten können.

Die Entstehung und die Entwicklung des Elternurlaubes und desurlaubes aus familiären Gründen

Zudem können die Arbeitnehmer den Kontakt mit ihrem Unternehmen aufrecht erhalten, insbesondere durch die Teilnahme an Dienstbesprechungen, Informationsveranstaltungen oder Fortbildungen, die der besseren Einsetzbarkeit und Integration der Arbeitnehmer nach dem Urlaub dienen.

Aufschub des Elternurlaubes bei einer Unterbrechung durch einen neuen Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub

Vor dem neuen Gesetz trat bei einer Schwangerschaft oder Adoption während des Elternurlaubes, die zu einem Mutterschafts- bzw. Adoptionsurlaub berechtigte, dieser an die Stelle des Elternurlaubes, der dadurch beendet wurde.

Diese Bestimmung wurde dahingehend geändert, dass der während eines Elternurlaubes genommene Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub zwar nach wie vor den Elternurlaub unterbricht, aber nunmehr der restliche Elternurlaub an den neuen Mutterschaftsurlaub respektiv Adoptionsurlaub angehängt wird.

Wird im Anschluss an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub der einem der Elternteile zustehende neue Elternurlaub genommen, so verschiebt sich dieser von Rechts wegen bis zum Ablauf des verbleibenden, an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub angehängten Elternurlaub.

Berücksichtigung des Elterngeldes bei der Berechnung des garantierten Mindesteinkommens

Das Elterngeld wird bei der Feststellung des Rechts auf das garantierte Mindesteinkommen (RMG) berücksichtigt.

Beendigung des Elternurlaubes durch den Tod des Kindes oder durch das Scheitern des Adoptionsverfahrens

Der alte Gesetzestext sah vor, dass der Berechtigte beim Tod des Kindes oder bei der Ablehnung des Adoptionsantrags durch das Gericht spätestens einen Monat nach dem Tod oder der Ablehnung des Adoptionsantrags an seinen Arbeitsplatz zurückkehrt. Ihm stand pro angefangene 14 Tage Elternurlaub die Hälfte des monatlichen pauschalen Elterngeldes zu.

Dem Berechtigten steht nun das anteilige Elterngeld für den Teil des angefangenen Monats zu.

Die neuen Bestimmungen legen fest, dass der berechtigte Arbeitnehmer, sollte der Arbeitgeber für die Dauer des Elternurlaubes eine Vertretung organisiert haben, ein Recht darauf hat, bevorzugt auf einem freien, seiner Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz in demselben Unternehmen mit mindestens gleicher Vergütung eingesetzt zu werden.

Ist eine solche Beschäftigung nicht möglich, so verlängert sich der Elternurlaub, höchstens jedoch bis zu seinem ursprünglich vorgesehenen Ende.

Vollständige Rückzahlung des bereits erhaltenen monatlichen Elterngeldes als Sanktion für bestimmte Zuwiderhandlungen

Die bereits geleisteten monatlichen Zahlungen sind vollständig zurückzuzahlen:

- wenn der Elternurlaub nicht vollständig und auf einmal genommen wird,
- wenn die Voraussetzungen für den Elternurlaub nicht mehr erfüllt sind, insbesondere im Fall
 - a. der freiwilligen Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Elternteil, wenn die Kündigung vor Ablauf des Elternurlaubes wirksam wird, oder
 - b. der Unterbrechung desurlaubes ohne einen Grund, der von dem Berechtigten unabhängig ist und sich vollständig seinem Einfluss entzieht. Muss hingegen der Berechtigte im Falle eines Arbeitsplatzwechsels während des Elternurlaubes aus einer wirtschaftlichen Notwendigkeit heraus seine Arbeit vor Ablauf desurlaubes wieder aufnehmen, muss er die bis zu dem Zeitpunkt gezahlten Leistungen nicht erstatten. Der Nachweis über die wirtschaftliche Notwendigkeit obliegt dem Berechtigten.

Die Entstehung und die Entwicklung des Elternurlaubes und des Urlaubes aus familiären Gründen

Das Elterngeld ist pfändbar für die Deckung bestimmter Ausgaben im Interesse der Familie

Das Elterngeld kann innerhalb der Grenzen, die im geänderten Gesetz vom 11. November 1970 über die Abtretung und Pfändung von Arbeitsvergütungen sowie Pensionen und Renten festgelegt sind, abgetreten, gepfändet oder verpfändet werden.

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

1. vorgestreckte Auslagen für den Unterhalt oder die Erziehung des Kindes oder der Kinder, für die der Urlaub beantragt wurde,
2. Forderungen von Gemeinden und Wohltätigkeitseinrichtungen auf Rückzahlung von Hilfen, die bedürftigen Personen bewilligt wurden, sofern diese Hilfen das Kind oder die Kinder betrafen, für die der Urlaub beantragt wurde,
3. monatliche Rückzahlungsraten für ein Darlehen, das für den Bau, den Kauf, die Ausstattung oder die Ausbesserung einer Familienwohnung bewilligt worden war,
4. Vorschüsse, die der Elternteil von einer Einrichtung der Sozialversicherung erhalten hat.

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

Lockerung der Vorschriften für die befristete Einstellung von Vertretungen für Arbeitnehmer im Elternurlaub

Der Vertreter eines Arbeitnehmers, der sich im Mutterschaftsurlaub, Elternurlaub oder Urlaub aus familiären Gründen befindet, muss nicht unbedingt den Arbeitsplatz des abwesenden Arbeitnehmers besetzen, sondern kann auch an einem anderen Platz eingesetzt werden, der in dem Unternehmen oder Betrieb aufgrund von Reorganisationsmaßnahmen oder internen Veränderungen nach dem Beginn der betreffenden urlaubsbedingten Abwesenheit frei geworden ist.

Somit sind „Stühlerücken“ zulässig, sofern in dem befristeten Arbeitsvertrag der Name des Arbeitnehmers im Elternurlaub genannt ist, der indirekt vertreten wird.

Schließlich kann der zur Vertretung eines Arbeitnehmers im Elternurlaub geschlossene Vertrag drei Monate vor Beginn des Elternurlaubes (oder 3 Monate vor Beginn des Mutterschaftsurlaubes, wenn der Elternurlaub im Anschluss an einen Mutterschaftsurlaub genommen wird) beginnen und 3 Monate nach dem Ende des Elternurlaubes des vertretenen Arbeitnehmers enden.

Einführung von zwei neuen Formen unbezahlten Elternurlaubes

Elternurlaub, der dem Elternteil gewährt wird, der den ersten Elternurlaub im Anschluss an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub nicht genommen hat und der den zweiten Elternurlaub (vor dem fünften Geburtstag des Kindes) dem anderen Elternteil zukommen lassen möchte.

In dem Fall werden 3 Monate unbezahlter Elternurlaub gewährt.

Ein entsprechender Antrag ist spätestens 6 Monate vor dem gewünschten Beginn des Elternurlaubes per Einschreiben mit Rückschein zu stellen.

Der Arbeitgeber muss den Urlaubsantrag bewilligen. Ein Aufschub ist nicht möglich.

Vorübergehend gewährter Elternurlaub für Kinder, die zwischen dem 1. Januar 1994 und dem 31. Dezember 1998 geboren wurden

Im Hinblick auf das Gesetz von 2006 wurde vorübergehend ein unbezahlter Elternurlaub für Eltern eingeführt, die in ihrem Haushalt Kinder erziehen, die zwischen dem 1. Januar 1994 und dem 31. Dezember 1998 geboren wurden, da die Eltern noch keine Möglichkeit auf Elternurlaub für diese Kinder hatten.

Die Entstehung und die Entwicklung des Elternurlaubes und desurlaubes aus familiären Gründen

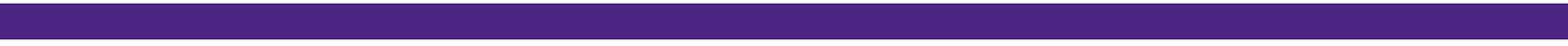
Der Elternteil musste den Urlaub bis zum 30. Juni 2007 bei seinem Arbeitgeber per Einschreiben mit Rückschein beantragen und dabei eine Frist von 6 Monaten vor Beginn des Elternurlaubes einhalten.

Der Urlaub musste vor dem 1. Januar 2008 beginnen.

Der Arbeitgeber musste den Urlaubsantrag bewilligen. Ein Aufschub war nicht möglich.

Ausnahmsweise konnte der Elternteil die Urlaubsdauer bestimmen – sie musste jedoch mindestens 3 Monate und höchstens 6 Monate betragen.

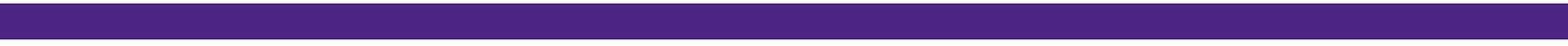
Der ordnungsgemäß vom Arbeitgeber bestätigte Antrag auf Elternurlaub war bei der Nationalen Kasse für Familienleistungen einzureichen. Diese übernahm den Arbeitgeberanteil an den Beiträgen zur Krankenversicherung, welche die Sachleistungen während des Elternurlaubes abdeckte.



TEIL 1 -

PRAKTISCHER LEITFADEN

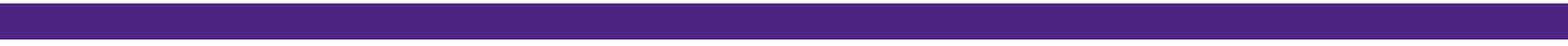






DER ELTERNURLAUB

1. Das Ziel desurlaubes
2. Die charakteristischen Merkmale desurlaubes
3. Die Bewilligungsbedingungen desurlaubes
4. Die Dauer desurlaubes
5. Der Antrag desurlaubes
6. Das Verhalten desArbeitgebers bei Antrag auf Elternurlaub
7. Der Schutz desArbeitnehmers während desurlaubes
8. Die Unterbrechung des Elternurlaubes durch einen erneuten Mutterschaftsurlaub oder Aufnahmeurlaub
9. Die vorzeitige Beendigung desurlaubes
10. Die Entschädigung (Elterngeld)
11. Das Elterngeld und das Erziehungsgeld



DER ELTERNURLAUB

Artikel L.234-43 bis 49 des Arbeitsgesetzbuches

Artikel L.122-1 bis 3 des Arbeitsgesetzbuches

Artikel 306 bis 308 des Sozialversicherungsgesetzbuches

1 DAS ZIEL DES URLAUBES

Durch den Elternurlaub soll Eltern eines kleinen Kindes ermöglicht werden, ihre Berufstätigkeit zu unterbrechen, um dieses Kind in wichtigen Zeiten seiner Entwicklung zu betreuen und gleichzeitig die Sicherheit zu haben, nach dem Urlaub wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren zu können.

Elternurlaub kann sowohl für ein eheliches als auch für ein uneheliches oder legitimes Kind beantragt werden. Übrigens steht er auch bei Adoption eines Kindes zu.

Eheliche, uneheliche und legitimierte Kinder

Ein Kind gilt als ehelich, wenn es in der Ehe seiner Eltern gezeugt und/oder geboren wurde.

Der Begriff uneheliches Kind bezeichnet ein Kind, das außerehelich, das heißt, zu einem Zeitpunkt, zu dem seine Eltern nicht miteinander verheiratet waren, geboren wurde.

Ein uneheliches Kind kann folgendermaßen legitimiert, d. h. für ehelich erklärt werden:

- Ein außerehelich geborenes Kind, dessen Abstammung hinsichtlich seiner Mutter und seines Vaters rechtmäßig festgestellt wurde, wird von Rechts wegen durch die Eheschließung seiner Eltern legitimiert (Legitimation durch nachfolgende Ehe).
- Wenn die Abstammung des Kindes nicht festgestellt wurde, kann das Kind zum Zeitpunkt der Eheschließung anerkannt werden. Der Standesbeamte erstellt zwei separate Urkunden über die Anerkennung und die Legitimation des Kindes (Legitimation durch Anerkennung).
- Wenn die Abstammung des Kindes hinsichtlich der Mutter und des Vaters oder eines von beiden erst nach der Eheschließung festgestellt wurde, muss das Kind auf dem Rechtsweg legitimiert werden. Die Legitimation erfolgt dann durch ein Urteil (Legitimation nach der Eheschließung).

Die Nationale Kasse für Familienleistungen (CNPf) handhabt dies flexibel und stützt sich dabei auf den Begriff Familiengruppe gemäß Artikel 270 des luxemburgischen Sozialversicherungsgesetzbuches.

Mehr Informationen auf www.cnpf.lu .

* Die Zahlung des Elterngeldes ist im luxemburgischen Sozialversicherungsgesetzbuch und speziell in Buch IV, Kapitel VI sowie in Artikel 306 bis 308 geregelt.

2 DIE CHARAKTERISTISCHEN MERKMALE DES URLAUBES

2.1. JEDER ELTERNTEIL HAT EINZELN ANSPRUCH AUF ELTERNURLAUB

Elternurlaub ist ein individuelles Recht für jeden Einzelnen der beiden Elternteile. Das bedeutet, dass bei Geburt oder Adoption eines Kindes beide, sowohl die Mutter als auch der Vater, Elternurlaub erhalten dürfen.

Wenn die Eltern alle beide Anspruch auf Elternurlaub haben, muss einer der beiden diesen im direkten Anschluss an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub (erster Urlaub) nehmen. Andernfalls verfällt der diesbezügliche Anspruch (siehe nachfolgenden Kasten). Der andere Elternteil kann seinen Elternurlaub bis zur Vollendung des 5. Lebensjahres des Kindes nehmen, wobei zu beachten ist, dass der Urlaub mindestens zur Hälfte vor dem 5. Geburtstag des Kindes genommen werden muss (zweiter Elternurlaub).

Im Falle, dass konkurrierende Anträge beider Elternteile vorliegen, hat derjenige Vorrang, dessen Familienname im Alphabet weiter vorn steht.

Der 1. und der 2. Elternurlaub

1. Elternurlaub

Es handelt sich um den Elternurlaub der unmittelbar im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub oder an den Adoptionsurlaub, entweder von der Mutter oder vom Vater in Anspruch genommen wird.

2. Elternurlaub

Darunter versteht man den Urlaub, den der andere Elternteil bis zur Vollendung des 5. Lebensjahres des Kindes nehmen kann, wobei zu beachten ist, dass der Urlaub mindestens zur Hälfte vor dem 5. Geburtstag des Kindes genommen werden muss.

Unbezahlter Elternurlaub von 3 Monaten

Wenn der 1. Urlaub weder von der Mutter noch vom Vater in Anspruch genommen wurde verfällt er endgültig. In diesem Fall verfügen die Eltern lediglich noch über einen einzigen bezahlten Urlaub, der vor dem 5. Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen werden muss.

Demjenigen Elternteil, der den 1. Elternurlaub nicht unmittelbar im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub oder den Adoptionsurlaub in Anspruch genommen hat und den 2. Elternurlaub (bevor das Kind das Alter von 5 Jahren erreicht) dem anderen Elternteil vorbehalten möchte, wird jedoch ein unbezahlter Elternurlaub von 3 Monaten gewährt.

Der betreffende Elternteil muss den entsprechenden Antrag 6 Monate vor Beginn des Elternurlaubes per Einschreiben mit Rückschein stellen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den somit beantragten Urlaub ohne die Möglichkeit einer Verschiebung zu bewilligen, unter der Bedingung, dass alle übrigen Bedingungen für die Inanspruchnahme des Elternurlaubes erfüllt sind.

Von der Regelung, gemäß derer die Eltern einen der beiden Urlaube unmittelbar im Anschluss an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub nehmen müssen und dieser andernfalls verfällt, gibt es vier Ausnahmen:

- Die erste betrifft Mütter oder Väter, die allein mit ihrem Kind leben und nur Anspruch auf einen Elternurlaub haben. Sie sind nicht verpflichtet, diesen unmittelbar nach dem Mutterschaftsurlaub zu nehmen. Wenn sie möchten, können sie ihren Urlaub später nehmen, aber auf jeden Fall vor dem 5. Geburtstag des Kindes, wobei zu beachten ist, dass der Urlaub mindestens zur Hälfte vor dem 5. Geburtstag des Kindes genommen werden muss.
- Die zweite Ausnahme betrifft Arbeitnehmer in der Probezeit. Diese dürfen erst nach dem Ende der Probezeit Elternurlaub beantragen. Im Gegenzug für diese Wartefrist ist das Paar nicht verpflichtet, einen der beiden Urlaube unmittelbar im Anschluss an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub zu nehmen. Beide Eltern können ihren Elternurlaub zu einem beliebigen Zeitpunkt vor dem 5. Geburtstag des Kindes nehmen.
- Die dritte Ausnahme betrifft Auszubildende. Diese können den Aufschub des ersten Elternurlaubes beantragen, wenn sie nachweisen, dass sie durch den Urlaub das laufende Ausbildungsjahr wiederholen müssten oder nicht zur Prüfung am Ende des laufenden Jahres zugelassen würden. In diesem Fall können beide Eltern ihren Elternurlaub zu einem beliebigen Zeitpunkt vor dem 5. Geburtstag des Kindes nehmen.
- Wenn ein einziger Elternteil Anspruch auf Elternurlaub hat, vor allem in Fällen, in denen der andere Elternteil nicht arbeitet, kann zwischen erstem und zweitem Urlaub gewählt werden. Besteht kein Anspruch auf Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub oder wurde dieser nicht genommen, wird der Beginn des ersten Elternurlaubes auf den ersten Tag der 9. Woche nach der Entbindung, oder im Falle einer Adoption, nach dem Adoptionsurteil festgelegt.

2.2. ELTERNURLAUB WIRD NUR AUF ANTRAG GEWÄHRT

Es besteht zwar ein individueller Anspruch auf Elternurlaub für Väter und Mütter eines kleinen Kindes, er wird jedoch nicht automatisch gewährt.

Er muss beim jeweiligen Arbeitgeber beantragt werden. Die diesbezüglichen Formalitäten sind auf den Seiten 32 ff. erklärt.

2.3. DER ARBEITGEBER IST IM PRINZIP VERPFLICHTET DEN ELTERNURLAUB ZU GENEHMIGEN

Wenn der Arbeitgeber einen Antrag auf Elternurlaub unmittelbar im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub oder den Adoptionsurlaub erhält, ist er verpflichtet, diesen Urlaub zu genehmigen.

Er kann ihn allerdings ablehnen, wenn der Antrag nicht form- und fristgerecht gestellt wird.

Die Missachtung der besagten Form und Frist hat jedoch keinerlei Auswirkungen auf einen infolge des Todes der Mutter vor Ablauf des Mutterschaftsurlaubes oder des Elternurlaubes unmittelbar im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub gestellten Antrag. Dieselbe Bestimmung findet Anwendung zugunsten der Mutter, wenn der Vater vor Ablauf seines Elternurlaubes verstirbt. In diesen Fällen genügt eine einfache Mitteilung an den Arbeitgeber, damit der überlebende Elternteil seinen Elternurlaub unmittelbar im Anschluss an den Todesfall in Anspruch nehmen kann.

Den zweiten Elternurlaub kann der Arbeitgeber zwar nicht verweigern, aber er kann den Beginn des Urlaubes auf einen späteren Zeitpunkt verschieben (siehe Seite 35).

In den **4 folgenden Fällen** kann der Arbeitgeber den Elternurlaub jedoch **verweigern**:

- Der Arbeitnehmer beantragt einen Teilzeitelternurlaub von 12 Monaten. Der Arbeitgeber kann diese Urlaubsform ablehnen. Daraufhin muss der betreffende Elternteil entweder seinen Vollzeiturlaub auf 6 Monate in Anspruch nehmen oder auf seinen Antrag verzichten.
- Der Antragsteller hat in dem Jahr vor Urlaubsantritt den Arbeitgeber gewechselt. Er kann lediglich in den Genuss des Elternurlaubes gelangen, wenn der neue Arbeitgeber einwilligt. Letzterer kann dies jedoch ablehnen.
- Wenn ein Arbeitnehmer eingestellt wird, der bereits in Elternurlaub ist, ist der neue Arbeitgeber nicht verpflichtet, die Fortsetzung des Elternurlaubes zu genehmigen. Im Falle der Genehmigung des neuen Arbeitgebers kann der Elternurlaub jedoch ohne Unterbrechung fortgesetzt werden.
- Solange sich der Arbeitnehmer in Probezeit befindet, darf der Arbeitnehmer den Antrag auf Elternurlaub ablehnen.

2.4. ELTERNURLAUB MUSS ZUSAMMENHÄNGEND UND AUF EINMAL GENOMMEN WERDEN

Ein weiteres Merkmal des Elternurlaubes ist, dass er nicht aufteilbar ist und zusammenhängend genommen werden muss.

Auf Wunsch des Gesetzgebers soll dies ermöglichen, dass ein Arbeitsplatz über mehrere zusammenhängende Monate frei wird und der abwesende Arbeitnehmer gegebenenfalls durch einen Arbeitssuchenden ersetzt werden kann.

2.5. ELTERNURLAUB MUSS IM PRINZIP VON BEIDEN ELTERNTEILEN NACHEINANDER GENOMMEN WERDEN

Der Elternurlaub kann nicht gleichzeitig beiden Elternteilen gewährt werden, sondern muss nacheinander genommen werden.

Im Interesse des Kindes muss der Elternurlaub in zwei unterschiedlichen Zeitspannen genommen werden, damit das Kind in verschiedenen Phasen seiner Entwicklung und Erziehung betreut wird.

Dieses Kumulierungsverbot gilt auch für den Fall, dass ein Elternteil gemäß einer Regelung außerhalb Luxemburgs einen gleichwertigen Urlaubsanspruch hat.

Wenn beide Eltern die Voraussetzungen erfüllen und beide den Urlaub beantragen, hat derjenige Vorrang, dessen Familienname im Alphabet weiter vorne steht.

Wenn jedoch der Urlaub gemäß der Regelung außerhalb Luxemburgs bereits genommen wurde, wird der Elternurlaub bis zum Ende des laufenden Urlaubes verschoben.

Bemerkung : Es ist allerdings möglich, dass beide Elternteile gleichzeitig Urlaub nehmen, wenn dieser Teilzeitelternurlaub ist. In diesem Fall müssen die Eltern ihren Urlaub so aufteilen, daß eine ständige Anwesenheit bei ihrem Kind gewährleistet ist (z.B. nimmt die Mutter ihren Elternurlaub vormittags und der Vater nachmittags).

2.6. ELTERNURLAUB IST NICHT VON EINEM ELTERNTEIL AUF DEN ANDEREN ÜBERTRAGBAR

Der Elternurlaub kann nicht von einem Elternteil auf den anderen übertragen werden. Ein Elternteil kann nicht zugunsten des jeweils anderen auf seinen Anspruch verzichten. Wenn er den Urlaub nicht selber in Anspruch nimmt, verfällt dieser.

So kann beispielsweise die Mutter nicht auf ihren sechsmonatigen Vollzeitelternurlaub verzichten, damit der Vater später einen zwölfmonatigen Vollzeiturlaub nehmen kann. Wenn die Mutter ihr Recht nicht selbst in Anspruch nimmt, verfallen diese sechs Monate Vollzeiturlaub.

ZUSAMMENFASSUNG

Merkmale des Elternurlaubes

- Jeder Elternteil hat einen Anspruch auf Elternurlaub.
- Elternurlaub wird nur auf Antrag gewährt.
- Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, form- und fristgerecht eingereichte Anträge auf Elternurlaub zu genehmigen.
- Elternurlaub muss zusammenhängend und auf einmal genommen werden.
- Elternurlaub muss im Prinzip nacheinander von beiden Elternteilen genommen werden.
- Elternurlaub ist nicht von einem Elternteil auf den anderen übertragbar.

3 DIE BEWILLIGUNGSBEDINGUNGEN DES URLAUBES

Um Anspruch auf Elternurlaub zu haben, müssen mehrere Bedingungen gleichzeitig erfüllt sein.

Einerseits sind dies familiäre Voraussetzungen des Antragstellers, andererseits betreffen sie die berufliche Situation des Antragstellers.

3.1. DIE FAMILIÄRE SITUATION DES ANTRAGSTELLERS

Elternteil eines Kindes unter 5 Jahren sein

Die erste Bedingung ist, dass der Antragsteller Vater oder Mutter eines Kindes unter 5 Jahren sein muss, für das Familienbeihilfen gezahlt werden.

Er muss das betreffende Kind in seinem Haushalt erziehen, und dies seit dessen Geburt oder Aufnahme im Hinblick auf seine Adoption, was den ersten Elternurlaub angeht, oder seit mindestens 6 Monaten vor Beginn des zweiten Elternurlaubes.

Es wird daran erinnert, dass der Elternurlaub mindestens zur Hälfte in Anspruch zu nehmen ist, bevor das Kind das fünfte Lebensjahr vollendet hat.

Sich der Erziehung des Kindes widmen

Die zweite Bedingung besagt, dass der betreffende Elternteil sich vollständig der Erziehung des Kindes widmen muss und während der Dauer des Elternurlaubes keinerlei berufliche Tätigkeit ausübt.

Es ist jedoch möglich, einen Teilzeitelternurlaub mit der Ausübung einer oder mehrerer beruflichen Teilzeitbeschäftigungen zu verbinden, unter der Bedingung, dass die tatsächlich geleistete monatliche Arbeitszeit, einschließlich der gegebenenfalls abgeleisteten Überstunden, insgesamt die Hälfte der regulären monatlichen Arbeitszeit im Unternehmen nicht übersteigt.

BEISPIEL

Die Arbeitnehmer des Unternehmens A arbeiten normalerweise 40 Stunden pro Woche. Wenn der Antragsteller den Teilzeitelternurlaub mit seiner beruflichen Tätigkeit verbinden möchte, darf er höchstens 20 Stunden pro Woche, einschließlich der Überstunden, arbeiten.

Der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer die Leistung von Überstunden verweigern kann. Zudem gestatten die gesetzlichen Arbeitszeitregelungen höchstens 2 Überstunden pro Tag.

Seinen Wohnsitz und ständigen Aufenthaltsort in Luxemburg oder in einem anderen Mitgliedsstaat der Europäischen Union haben

Die dritte und letzte familiäre Bedingung besagt, dass der Antragsteller seinen Wohnsitz und ständigen Aufenthaltsort in Luxemburg hat.

Staatsangehörige eines Mitgliedsstaats der Europäischen Union, die auf dem Gebiet der EU wohnen und in Luxemburg arbeiten, können ebenfalls Anspruch auf Elternurlaub haben. Das bedeutet, dass Grenzgänger Elternurlaub beantragen können.

3.2. DIE BERUFLICHE SITUATION DES ANTRAGSTELLERS

Neben den vorhergegangenen familiären Bedingungen, muss der Elternteil der Elternurlaub beantragen möchte eine der folgenden beruflichen Tätigkeiten ausüben:

- Arbeitnehmer;
- Auszubildender;
- Freiberufler;
- Beamter, Angestellter oder Arbeiter des Staates, einer Gemeinde, einer öffentlichen Einrichtung oder der Luxemburgischen Eisenbahngesellschaft.

Diese Bedingung muss:

- zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes oder der Aufnahme zwecks Adoption;
- bei der Beantragung des Elternurlaubes;
- zu Beginn des Elternurlaubes;
- grundsätzlich ohne Unterbrechung mindestens während der zwölf Monate unmittelbar vor Beginn des Elternurlaubes;
- während der gesamten Dauer des Elternurlaubes;

erfüllt sein.

Die zu erfüllenden Bedingungen wenn der Antragsteller Arbeitnehmer oder Lehrling ist

Arbeitnehmer oder Lehrling haben unter den folgenden Bedingungen Anspruch auf Elternurlaub:

- Sie haben mit einem rechtmäßig in Luxemburg niedergelassenen Unternehmen einen Arbeits- oder Lehrvertrag unterzeichnet.
- Der betreffende Vertrag besteht zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes oder der Aufnahme des Kindes zwecks Adoption.

Dieses Arbeitsverhältnis sowie die damit verbundene Krankenpflichtversicherung müssen mindestens in den 12 Monaten unmittelbar vor Beginn des Elternurlaubes bestehen.

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 übersteigen.

Des weiteren gilt die Bedingung der Beschäftigung im Dienste ein und desselben Arbeitgebers als erfüllt, wenn der beschäftigte Elternteil infolge der Veräußerung oder Fusion des Unternehmens ohne Unterbrechung an einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt wird.

Im Falle eines Arbeitgeberwechsels im Laufe der 12 Monate vor dem Elternurlaub kann der Urlaub lediglich vorbehaltlich der Genehmigung des neuen Arbeitgebers bewilligt werden.

Die befristete Beschäftigungszeit als Aushilfskraft* unmittelbar vor einem mit demselben Arbeitgeber geschlossenen Arbeitsvertrag wird bei der Berechnung der erforderlichen 12-monatigen Beschäftigungszeit berücksichtigt.

- Das betreffende Arbeitsverhältnis muss während der gesamten Dauer des Elternurlaubes bestehen bleiben.

* Der zeitlich begrenzte Aushilfsvertrag wurde durch den Berufseingliederungsvertrag (CAE) und den Berufseinführungsvertrag (CIE) ersetzt (Artikel L. 543-1 ff. des Arbeitsgesetzbuches).

Der Elternurlaub und das Ende eines befristeten Arbeitsvertrages (CDD)

Als zwingende Voraussetzung für die Gewährung des Elternurlaubes verlangt das Gesetz das Vorhandensein eines Arbeitsvertrages während der gesamten Dauer des Elternurlaubes.

Folglich können Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag, der vor dem Ablaufdatum des Elternurlaubes endet nicht in den Genuss eines Elternurlaubes gelangen.

Die Tatsache, dass eine Person Elternurlaub in Anspruch nimmt, verhindert nicht, dass ihr befristeter Arbeitsvertrag am ursprünglich vorgesehenen Datum abläuft.

In der Tat wird der befristete Vertrag nicht durch den Elternurlaub ausgesetzt.

- Der Arbeitsort befindet sich zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes oder der Aufnahme des Kindes zwecks Adoption in Luxemburg.

Die Fälle von ins Ausland entsandten Arbeitnehmern werden durch eine Sondervorschrift geregelt. Diese haben ebenfalls Anspruch auf Elternurlaub, unter der Bedingung, dass sie ordnungsgemäß bei einem rechtmäßig in Luxemburg niedergelassenen Unternehmen beschäftigt sind, dessen laufende Geschäftstätigkeit auf luxemburgischem Gebiet ausgeführt wird.

- Die monatliche Arbeitszeit entspricht mindestens der regulären Arbeitszeit des Unternehmens.

Die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers, der in einem Unternehmen mit 40-Stunden Woche beschäftigt ist, muss mindestens 20 Stunden pro Woche betragen, damit er in den Genuss des Elternurlaubes gelangen kann. Liegt seine Arbeitszeit unter diesem Durchschnitt, hat er keinen Anspruch auf Elternurlaub.

Als monatliche Arbeitszeit des als Arbeitnehmer beschäftigten Elternteils gilt die im Arbeitsvertrag festgelegte Arbeitszeit. Im Falle der Änderung der monatlichen Arbeitszeit im Laufe des Jahres vor Beginn des Elternurlaubes wird die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit berücksichtigt. Eine nach dem Datum des Antrags auf Gewährung eines Elternurlaubes erfolgte Änderung hat jedoch keinerlei Auswirkungen.

Der Elternurlaub und der Arbeitnehmer mit einem Vertrag auf Probe

Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag mit Probezeitklausel haben keinen Anspruch auf Elternurlaub während der Probezeit. Sie müssen das Ende der Probezeit abwarten, um ihren Antrag stellen zu können.

In diesem Falle entfällt die Verpflichtung, einen der beiden Elternurlaube unmittelbar im Anschluss an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub zu nehmen. Beide Elternteile können den Elternurlaub zum Zeitpunkt ihrer Wahl vor dem 5. Geburtstag des Kindes in Anspruch nehmen.

Der Elternurlaub und der Auszubildende

Der Lehrling hat Anspruch auf Elternurlaub, aber er kann den Aufschub des 1. Elternurlaubes (unmittelbar im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub) beantragen, wenn er nachweisen kann, dass er aufgrund dieses Urlaubes das laufende Ausbildungsjahr wiederholen müsste oder nicht zur Prüfung am Ende des laufenden Jahres zugelassen würde.

Der entsprechende Antrag ist dem Arbeitgeber 2 Monate vor Beginn des Mutterschaftsurlaubes oder, bei einer Adoption, spätestens vor dem Adoptionsurlaub zu unterbreiten. Eine Abschrift des Antrags ist an die Nationale Kasse für Familienleistungen (CNPFL) weiterzuleiten.

In diesem Falle entfällt die Verpflichtung, einen der beiden Elternurlaube unmittelbar im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub oder den Adoptionsurlaub zu nehmen. Beide Elternteile können den Elternurlaub zum Zeitpunkt ihrer Wahl, jedoch vor dem 5. Geburtstag des Kindes in Anspruch nehmen.

Voraussetzungen bei Freiberuflern oder Selbständigen

Freiberufler oder Selbständige müssen ihren rechtmäßigen Sitz auf luxemburgischem Gebiet haben. Diese Voraussetzung muss zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes oder der Einleitung des Adoptionsverfahrens sowie in den 12 Monaten unmittelbar vor Beginn des Elternurlaubes gegeben sein.

Außerdem müssen sie in demselben Zeitraum als selbständig Beschäftigte bei der Krankenversicherung pflichtversichert sein.

Voraussetzungen bei Beschäftigten im öffentlichen Dienst

Es gelten dieselben Anforderungen wie für Arbeitnehmer und Auszubildende.

Wenn ein im öffentlichen Dienst Beschäftigter seinen Elternurlaub nimmt, hat er keinen Anspruch mehr auf unbezahlte Dienstbefreiung oder auf eine Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub.

Wenn ein Beamtenanwärter Elternurlaub nimmt, kann sein Probezeitraum entweder von Amts wegen oder auf seinen eigenen Antrag hin ausgesetzt werden.

4 DIE DAUER DES URLAUBES

Falls die betreffende Person ihre Arbeit vollständig während des Elternurlaubes aufgibt, hat sie Anspruch auf 6 Urlaubsmonate, unabhängig davon, ob sie vor dem Elternurlaub vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt war. Ausschlaggebend ist, dass sie während der besagten Zeitspanne (Vollzeiturlaub) vollständig auf ihre Arbeit verzichtet.

Falls die betreffende Person ihre Arbeit nicht vollständig aufgeben sondern in Teilzeit weiterarbeiten möchte, hat sie die Möglichkeit, einen Elternurlaub von 12 Monaten (Teilzeiturlaub) in Anspruch zu nehmen. Diese Möglichkeit besteht unabhängig davon, ob sie vor dem Elternurlaub vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt war, jedoch unter einer Bedingung: Sie muss ihre berufliche Tätigkeit mindestens um die Hälfte der regulären monatlichen Arbeitszeit im Unternehmen kürzen. Die im Teilzeitelternurlaub geleistete Arbeitszeit, einschließlich der eventuell abgeleiteten Überstunden, darf die Hälfte der regulären monatlichen Arbeitszeit im Unternehmen gemäß den Bestimmungen des Gesetzes oder des Kollektivvertrages nicht überschreiten.

BEISPIEL

- 1. Im Unternehmen gilt die gesetzliche 40-Stunden Woche. Ein Arbeitnehmer, der 40 Stunden pro Woche arbeitet und Teilzeitelternurlaub in Anspruch nehmen möchte, muss seine Arbeitszeit auf $40 - 20 = 20$ Stunden pro Woche reduzieren. Da dieser Arbeitnehmer mit seiner für die Zeit des Elternurlaubes zulässiger regulärer Arbeitszeit die gesetzlich zugelassene Obergrenzen erreicht, darf er im Elternurlaub keine Überstunden ableisten.*
- 2. Falls der Arbeitnehmer lediglich 32 Stunden pro Woche arbeitet, muss er seine Arbeitszeit auf $32 - 20 = 12$ Stunden pro Woche reduzieren.*

Handelt es sich beim Vollzeitelternurlaub um einen rechtmäßigen Anspruch des Berechtigten, so gilt dies nicht für den Teilzeitelternurlaub, der der Genehmigung durch den Arbeitgeber unterliegt. Dieser kann nämlich seine Zustimmung zu einem Teilzeiturlaub verweigern; in diesem Fall muss der Antragsteller entweder seinen Urlaub in Vollzeit über 6 Monate nehmen oder seinen Antrag zurückziehen.

Bei der Geburt oder Adoption von Mehrlingen wird der Elternurlaub vollständig für jedes Kind gewährt.

Da für jedes Kind ein individueller Anspruch besteht, sollte der antragstellende Elternteil entscheiden können, ob er den Urlaub für nur ein Kind oder für jedes Kind nehmen möchte.

Die Dauer nach Anzahl der Kinder

- 1. Entbindung oder Adoption eines Kindes**
 - 6 Monate Vollzeiturlaub
 - 12 Monate Teilzeiturlaub
- 2. Mehrlingsgeburt oder Mehrfachadoption**
 - 6 Monate Vollzeiturlaub für jedes Kind
 - 12 Monate Teilzeiturlaub für jedes Kind

5 DER ANTRAG DES URLAUBES

Der Elternurlaub ist kein automatisches Recht für die Eltern eines Kindes unter 5 Jahren. Im Gegenteil, er wird nur auf Antrag beim Arbeitgeber gewährt.

Dieser Antrag muss per Einschreiben mit Rückschein erfolgen, und zwar innerhalb einer bestimmten Frist. Musteranträge finden Sie auf den Seiten 71 und 72.

5.1. FORMALITÄTEN UND FRISTEN VON ARBEITNEHMERN UND AUSZUBILDENDEN

Der Antrag auf Elternurlaub beim Arbeitgeber

Für den Antrag auf Elternurlaub gelten beim ersten und zweiten Elternurlaub unterschiedliche Fristen:

- Anträge auf Elternurlaub im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub (erster Elternurlaub) müssen dem Arbeitgeber spätestens 2 Monate vor Beginn des Mutterschaftsurlaubes zugehen.

Bei einer Adoption muss der Antrag dem Arbeitgeber spätestens vor Beginn des Adoptionsurlaubes zugehen.

- Anträge auf den zweiten Elternurlaub (d. h. der Urlaub, der bis zum vollendeten 5. Lebensjahr des Kindes genommen werden kann) müssen dem Arbeitgeber mit einer Frist von 6 Monaten vor Beginn des Elternurlaubes zugehen.

Mit anderen Worten, der Elternurlaub kann frühestens 6 Monate nach Beantragung beginnen.

Dabei ist darauf hinzuweisen, dass der zweite Elternurlaub mindestens zur Hälfte genommen werden muss, bevor das Kind das 5. Lebensjahr vollendet. Die Anträge sollten also entsprechend frühzeitig gestellt werden, da der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, den Elternurlaub eventuell zu verschieben (siehe Seite 35).

BEISPIEL

1. Der Arbeitnehmer arbeitet in einem Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern.

Der Arbeitgeber kann daher einen Aufschub des Urlaubes um 6 Monate fordern (siehe Seite 35).

Wenn der Arbeitnehmer sichergehen will, dass er die Hälfte des Elternurlaubes vor dem 5. Geburtstag des Kindes genommen hat, sollte der Antrag für einen Vollzeitelternurlaub vorsichtshalber spätestens 15 Monate bzw. für einen Teilzeitelternurlaub 18 Monate vor diesem Datum gestellt werden.

2. Der Arbeitnehmer bekleidet eine leitende Stellung und ist in dieser Funktion an der Geschäftsführung des Unternehmens beteiligt, welches mehr als 15 Arbeitnehmer hat (siehe Seite 35).

Wenn er Elternurlaub beantragt, kann der Arbeitgeber den Beginn dieses Urlaubes um zwei Monate nach hinten verschieben.

Wenn der Arbeitnehmer sichergehen will, dass er die Hälfte des Elternurlaubes vor dem 5. Geburtstag des Kindes genommen hat, sollte der Antrag für einen Vollzeitelternurlaub vorsichtshalber spätestens 11 Monate bzw. für einen Teilzeitelternurlaub 14 Monate vor diesem Datum gestellt werden.

Die Formalitäten bei der Nationalen Kasse für Familienleistungen

Nachdem der Antrag dem Arbeitgeber unterbreitet wurde, muss die betreffende Person bei der Nationalen Kasse für Familienleistungen (CNPF) ein Spezialformular anfordern.

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

- für den 1. Elternurlaub, binnen zwei Wochen gerechnet ab Einreichung des Antrags auf Elternurlaub beim Arbeitgeber;
- für den 2. Elternurlaub, binnen zwei Wochen gerechnet ab Zustellung der Antwort des Arbeitgebers oder, in Ermangelung einer Antwort, binnen zwei Wochen gerechnet ab Ablauf der im Falle des Urlaubsübertrags vorgesehenen 4-wöchigen Frist.

Der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass verschiedene weitere Angaben bei der Nationalen Kasse für Familienleistungen (CNPF) einzureichen sind:

- die Geburt des Kindes ist der Kasse binnen zwei Wochen gerechnet ab Datum der zivilstandesamtlichen Erklärung zu melden;
- wenn die Mutter ihr Kind stillen möchte, ist die dadurch bedingte Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes der Kasse vor der 7. Woche nach der Entbindung mitzuteilen;

Wenn die Mutter nicht stillt, hat sie der Nationalen Kasse für Familienleistungen (CNPF) diese Entscheidung ebenfalls schriftlich binnen derselben Frist, d. h. vor der 7. Woche nach der Entbindung mitzuteilen;

- Im Falle der Adoption ist dem Antrag auf Elterngeld eine gerichtliche Bescheinigung beizulegen, in der die Einleitung des Adoptionsverfahrens bestätigt wird.

Die Leistung wird jeweils im laufenden Monat gezahlt, sofern der Antrag sowie die Belege und Nachweise innerhalb der vorgeschriebenen Frist eingereicht wurden. Bei verzögerter Vorlage des Antrags oder der anderen erforderlichen Belege und Nachweise wird sie nach abgeschlossener Prüfung des Falls durch die Kasse gezahlt.

Die Eltern sind verpflichtet, alle zur Feststellung der Erfüllung der Voraussetzungen für die Leistungsgewährung erforderlichen Angaben und Informationen bereitzustellen. Außerdem müssen sie die zuständige Behörde binnen eines Monats über alle Sachverhalte informieren, durch die ihre Ansprüche ganz oder teilweise hinfällig werden könnten.

Die öffentlichen Verwaltungsbehörden und Einrichtungen, insbesondere die Einrichtungen der Sozialversicherung, sowie die betroffenen Arbeitgeber sind verpflichtet, der Nationalen Kasse für Familienleistungen (CNPf) alles mitzuteilen, was diese zur Prüfung der Voraussetzungen und Berechnung der Leistung anfordert.

5.2. FORMALITÄTEN BEI FREIBERUFLERN ODER SELBSTÄNDIGEN

Ist der Antragsteller Selbständiger, muss er seinen Antrag direkt bei der Nationalen Kasse für Familienleistungen (CNPf) stellen.

Beim ersten Elternurlaub muss der Antrag spätestens zwei Monate vor dem Beginn des Mutterschaftsurlaubes bei der CNPF eingehen.

Bei einer Adoption muss der Antrag dem Arbeitgeber spätestens vor Beginn des Adoptionsurlaubes zugehen.

Anträge für den zweiten Elternurlaub müssen der CNPF 6 Monate vor Beginn des Elternurlaubes zugesandt werden.

6 DAS VERHALTEN DES ARBEITGEBERS BEI ANTRAG AUF ELTERNURLAUB

Reicht ein Elternteil bei seinem Arbeitgeber einen Antrag auf Elternurlaub ein, kann oder muss der Arbeitgeber beim ersten oder zweiten Elternurlaub unterschiedlich darauf reagieren.

6.1. EIN ANTRAG AUF 1. ELTERNURLAUB DARF NICHT VERWEIGERT WERDEN

Beantragt ein Elternteil Elternurlaub für den Zeitraum unmittelbar nach dem Ende des Mutterschafts- oder Adoptionsurlaubes, muss dies der Arbeitgeber genehmigen, sofern der Antrag form- und fristgerecht eingereicht wurde.

Wenn es sich um den ersten Urlaub handelt, kann der Arbeitgeber den Beginn nicht auf einen späteren Zeitpunkt verschieben.

Der Arbeitgeber fordern kann lediglich fordern, dass dieser erste Elternurlaub in Vollzeit und nicht in Teilzeit genommen wird.

6.2. EINE VERSCHIEBUNG IST MÖGLICH WENN ES SICH UM DEN 2. ELTERNURLAUB HANDELT

Unter bestimmten Bedingungen kann der Arbeitgeber den Aufschub des Beginns des zweiten Elternurlaubes verlangen, wenn ihm das vom Arbeitnehmer beantragte Datum Probleme bereitet.

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

In folgenden Fällen kann der Arbeitgeber einen Aufschub des Elternurlaubes um höchstens **2 Monate** verlangen:

- Störung der Unternehmensorganisation im Falle von zeitgleichen Anträgen mehrerer Arbeitnehmer;
- Unmöglichkeit, aufgrund der Besonderheit der vom Arbeitnehmer ausgeführten Arbeit oder wegen Arbeitskräftemangels im betroffenen Wirtschaftszweig, für den Zeitraum von 6 Monaten eine Vertretung für den Elternteil zu finden;
- Art der Beschäftigung des Arbeitnehmers, der in leitender Position handelt und an der Führung des Unternehmens beteiligt ist.

Wenn die Arbeit saisonabhängig ist und der Urlaub in eine Zeit mit starker Saisontätigkeit fällt. In diesem Fall kann der Urlaub **auf das Saisonende verschoben werden**.

Wenn ein Unternehmen weniger als 15 Arbeitnehmer beschäftigt, so stellt dies allein einen hinreichenden Grund für einen Aufschub dar. In diesem Fall kann der Arbeitgeber sogar einen Aufschub um bis zu **6 Monate** verlangen.

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer binnen einem Monat einen neuen Termin für den Beginn seines Urlaub vorschlagen, der nicht später als 2 Monate (6 Monate für Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern) nach dem gewünschten Urlaubsbeginn liegen darf, vorbehaltlich eines ausdrücklichen Antrags des Arbeitnehmers. In diesem Falle kann der Antrag des Arbeitnehmers nicht mehr abgelehnt werden.

Des Weiteren muss der Arbeitgeber die Personalvertretung, sofern vorhanden, informieren.

Erachtet der Arbeitnehmer den vom Arbeitgeber im Hinblick auf den Aufschub geltend gemachten Grund für nicht gerechtfertigt, kann er sich an die Gewerbeinspektion wenden. Dasselbe Recht wird der Personalvertretung gewährt (einschließlich des Gleichstellungsvertreters) sowie den national repräsentativen Gewerkschaften, die in der Personalvertretung vertreten sind oder durch den anwendbaren Kollektivvertrag mit dem Unternehmen verbunden sind.

Wird binnen 8 Tagen keine Einigung erzielt, kann eine der Parteien das Arbeitsgericht, welches im Eilverfahren erkennt, mit der Sache befassen.

In den folgenden Fällen ist kein Aufschub möglich:

- wenn der Arbeitgeber den Elternurlaub bereits bewilligt hat;
- wenn der Arbeitgeber nicht binnen 4 Wochen auf den Antrag des Arbeitnehmers reagiert hat;
- wenn der Arbeitnehmer für mehrere Arbeitgeber tätig ist und diese sich in Bezug auf den Aufschub nicht einig sind;
- wenn ein schwerwiegendes Ereignis in Bezug auf das Kind eintritt.

Das gilt insbesondere für den Fall der Erkrankung oder eines Unfalls des Kindes, wenn die Anwesenheit eines Elternteils erforderlich ist. Die Notwendigkeit der Anwesenheit eines Elternteils muss mit einem ärztlichen Attest belegt werden. Ein weiterer Fall liegt bei schulischen Problemen oder Verhaltensauffälligkeiten des Kindes vor. Diese Probleme oder Auffälligkeiten sind durch eine Bescheinigung der zuständigen Schulbehörde zu belegen.

Die Verschiebung des Elternurlaubes

1. Dauer der Verschiebung

In Unternehmen mit mehr als 15 Arbeitnehmern:
maximal 2 Monate.

In Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern:
maximal 6 Monate.

Saisonabhängige Tätigkeiten (Größe des Unternehmens spielt keine Rolle):
Bis zum Ende der Saison.

2. Gründe die eine Verschiebung ermöglichen

- Störung der Unternehmensorganisation im Falle von zeitgleichen Anträgen mehrerer Arbeitnehmer;
- Unmöglichkeit, aufgrund der Besonderheit der vom Arbeitnehmer ausgeführten Arbeit oder wegen Arbeitskräftemangels im betroffenen Wirtschaftszweig, für den Zeitraum von 6 Monaten eine Vertretung für den Elternteil zu finden;
- Art der Beschäftigung des Arbeitnehmers, der in leitender Position handelt und an der Führung des Unternehmens beteiligt ist;
- Unterbreitung des Antrags für einen Zeitraum, der in eine Saison fällt ;
- Unterbreitung des Antrags in einem Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern.

3. Fällen in denen kein Aufschub möglich ist

- Der Arbeitgeber hat den Elternurlaub bereits bewilligt;
- Der Arbeitgeber hat binnen 4 Wochen nicht auf den Antrag des Arbeitnehmers reagiert;
- Uneinigkeit zwischen den verschiedenen Arbeitgebern des Elternteils;
- Eintritt eines schwerwiegenden Ereignisses in Bezug auf das Kind.

Befristeter Arbeitsvertrag (CDD) im Hinblick auf die Vertretung eines sich im Elternurlaub befindlichen Arbeitnehmers

Mittelbare Vertretungen sind zulässig

Die Vertretung eines im Elternurlaub befindlichen Arbeitnehmers (Mutterschaftsurlaub oder Urlaub aus familiären Gründen) muss nicht unbedingt am Arbeitsplatz des abwesenden Arbeitnehmers erfolgen. Der Vertreter kann ebenfalls an einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt werden, der aufgrund von internen Umstrukturierungen oder Veränderungen nach dem Beginn des betreffenden Elternurlaubes freigeworden ist.

Der befristete Arbeitsvertrag muss den Namen des vertretenen, im Elternurlaub befindlichen Arbeitnehmers angeben

Der im Hinblick auf die Vertretung eines abwesenden Arbeitnehmers unterzeichnete befristete Arbeitsvertrag muss dessen Namen angeben.

Im Falle einer mittelbaren Vertretung wird im befristeten Arbeitsvertrag der Name des indirekt vertretenen, im Elternurlaub befindlichen Arbeitnehmers angegeben.

Beginn und Ende des befristeten Arbeitsvertrages

Ein im Hinblick auf die Vertretung eines im Elternurlaub befindlichen Arbeitnehmers geschlossener Vertrag kann drei Monate vor dem Anfangsdatum des Elternurlaubes oder drei Monate vor dem Anfangsdatum des Mutterschaftsurlaubes in Kraft treten, wenn der Elternurlaub im Anschluss an einen Mutterschaftsurlaub genommen wird.

Ebenso kann er drei Monate nach Ablauf des Elternurlaubes des vertretenen Arbeitnehmers enden.

7 DER SCHUTZ DES ARBEIT- NEHMERS WÄHREND DES URLAUBES

Während des Elternurlaubes besteht das Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Anspruchsberechtigten weiter, selbst wenn es vorübergehend ausgesetzt wird.

Während eines Vollzeitelternurlaubes wird der Arbeitsvertrag nämlich vollständig, während eines Teilzeitelternurlaubes hingegen nur teilweise ausgesetzt.

Daraus folgt, dass der Arbeitnehmer nach Ablauf seines Elternurlaubes Anspruch auf Weiterbeschäftigung an seinem Arbeitsplatz hat.

7.1. WIEDERBESCHÄFTIGUNGSGARANTIE UND UMFANG

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

Er darf ihm lediglich ausnahmsweise in objektiv gerechtfertigten Gründen eine vergleichbare, seinen beruflichen Fähigkeiten entsprechende Stelle anbieten, die ihm eine gleichwertige Vergütung gewährleistet.

Ausschlaggebend ist, dass sich die Arbeitsbedingungen nach einem Elternurlaub nicht verschlechtern. Selbstverständlich steht es dem Arbeitgeber frei, dem Arbeitnehmer bei der Rückkehr aus dem Elternurlaub eine bessere Stelle anzubieten.

7.2. DER KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Damit der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Elternurlaub vollumfänglich wahrnehmen kann, darf ihm der Arbeitgeber während des Elternurlaubes weder kündigen noch ihn zu einem Kündigungsgespräch für eine fristgerechte Kündigung vorladen.

Der Kündigungsschutz gilt jedoch nicht in allen Fällen. Er gilt nur für eine fristgerechte Kündigung durch den Arbeitgeber und nicht im Falle der Entlassung wegen einer schwerwiegenden Verfehlung des Arbeitnehmers.

Der Kündigungsschutz gilt sowohl für den Vollzeitelternurlaub als auch für den Teilzeitelternurlaub. Selbst wenn der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers bei einem Teilzeitelternurlaub nur teilweise ausgesetzt wird, kann der Arbeitgeber diesem Arbeitnehmer nicht aufgrund von Vorkommnissen während seiner Arbeitszeit kündigen, außer im Falle einer schwerwiegenden Verfehlung.

Die fristgerechte Kündigung

Das dem Arbeitgeber auferlegte Verbot, einen Anspruchsberechtigten des Elternurlaubes fristgerecht zu entlassen (oder für ein Kündigungsgespräch im Hinblick auf eine fristgerechte Kündigung vorzuladen) findet Anwendung ab dem letzten Tag der Zustellungsfrist für den Antrag auf Elternurlaub.

Folglich beginnt der Kündigungsschutz in Bezug auf den 1. Elternurlaub 2 Monate vor Beginn des Mutterschaftsurlaubes / ab dem Tag vor Beginn des Adoptionsurlaubes im Falle einer Adoption.

Für den 2. Elternurlaub gilt der Kündigungsschutz während der 6 Monate vor Beginn des Elternurlaubes.

Ab den genannten Terminen und während der gesamten Dauer des Elternurlaubes kann der Anspruchsberechtigte nicht fristgerecht gekündigt werden oder zu einem Kündigungsgespräch im Hinblick auf eine fristgerechte Kündigung vorgeladen werden.

Jedliche trotz dieses Verbots getätigten Kündigungen sind null und nichtig. Zwecks Geltendmachung dieser Nichtigkeit muss sich der Arbeitnehmer jedoch an den Arbeitsgerichtsvorsitzenden wenden. Dieser stellt die Nichtigkeit der Kündigung fest und ordnet den Fortbestand des Arbeitsvertrages an. Der Arbeitnehmer verfügt über eine 15-tägige Frist gerechnet ab Datum der Kündigung, um sein Recht geltend zu machen.

Die fristlose Kündigung

Im Falle eines schwerwiegenden Verschuldens verfügt der Anspruchsberechtigte des Elternurlaubes über keinerlei Kündigungsschutz. In diesem Falle behält der Arbeitgeber sein Recht auf fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Die Auflösung des Arbeitsvertrages beendet ebenfalls den Elternurlaub und der Arbeitnehmer muss das bereits bezogene Elterngeld zurückzahlen.

Beispiele für schwerwiegende Verfehlungen

Von den Arbeitsgerichten werden in der Regel die folgenden Vorkommnisse als schwerwiegende Verfehlungen ausgelegt:

- unentschuldigte Abwesenheit;
- Beleidigung des Arbeitgebers;
- Befehlsverweigerung;
- Diebstahl;
- die systematische Weigerung, die in dem Unternehmen geltenden Sicherheitsanweisungen einzuhalten;
- Schwarzarbeit bei einem Kunden des Arbeitgebers;
- die Tatsache, direkt oder indirekt in Wettbewerb zum Arbeitgeber zu treten;
- Drohungen und körperliche Gewalt gegenüber dem Arbeitgeber oder einem Vorgesetzten.

Diese Aufstellung ist nicht einschränkend.

7.3. DER ERHALT DER RECHTE WÄHREND DEM ELTERNURLAUB

Da der Elternurlaub keinerlei nachteilige Auswirkungen auf die Rechte des anspruchsberechtigten Elternteils haben darf, müssen dessen Rechte gewährleistet sein.

Demzufolge wird die Dauer des Elternurlaubes bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit des Anspruchsberechtigten berücksichtigt. Des weiteren bleiben ihm die vor dem Elternurlaub erworbenen Vergünstigungen (Prämien, Gratifikationen, usw.) erhalten.

Die Zeit des Elternurlaubes wird auf die Anwartschaftszeit angerechnet, nach der Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht. Das im Laufe des Elternurlaubes gewährte pauschale Elterngeld wird bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes allerdings nicht berücksichtigt.

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

So dürfen Arbeitnehmer im Elternurlaub an vom Arbeitgeber organisierten oder angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, damit sie mit dem letzten Stand der technischen Entwicklung und neuen Herstellungsverfahren Schritt halten können.

Zudem können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer im gegenseitigen Einvernehmen in einem spätestens einen Monat vor Beginn des Elternurlaubes zu unterzeichnenden Zusatzvertrag zum Arbeitsvertrag festlegen, dass der Arbeitnehmer an vom Arbeitgeber selbst oder in dessen Auftrag organisierten Veranstaltungen teilnehmen kann. Dabei handelt es sich insbesondere um Dienstbesprechungen, Informationsversammlungen oder -sitzungen (beispielsweise über die Weiterentwicklung des Unternehmens, die Entwicklung von Verfahren oder Techniken, die Betriebsabläufe einer Abteilung oder des Unternehmens, die Einführung von Neuerungen) sowie um Weiterbildungen, die die Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers bei seiner Rückkehr in das Unternehmen gewährleisten oder zu begünstigen vermögen.

Im besagten Zusatzvertrag werden Anzahl, Uhrzeit und sonstige praktische Modalitäten der besagten Veranstaltungen festgelegt.

Diese Maßnahmen dürfen jedoch weder die Beteiligung des betreffenden Arbeitnehmers an der regulären, laufenden Geschäftstätigkeit des Unternehmens noch seiner Heranziehung bei erhöhtem Arbeitsanfall dienen. Bei einem Verstoß gegen diese Bestimmungen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Schadensersatz.

Der Arbeitnehmer kann den besagten Zusatzvertrag einseitig per Einschreiben oder durch Aushändigung zu Händen des Arbeitgebers oder dessen Vertreters oder per E-Mail, das Ganze gegen Empfangsbestätigung, kündigen. Die somit erfolgte Kündigung führt zu keinerlei Sanktionen und stellt keinen Kündigungsgrund dar.

Der Elternurlaub gibt keinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub. Der vor Beginn des Elternurlaubes 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).

7.4. DIE NICHTWIEDERAUFNAHME DER ARBEIT NACH ENDE DES ELTERNURLAUBES

Was geschieht, wenn der Anspruchsberechtigte nach dem Elternurlaub seine Arbeit nicht mehr aufnehmen möchte? Unter welchen Umständen kann er seine Kündigung einreichen?

Das Gesetz sieht für den Fall 2 Schritte vor:

1. der Arbeitnehmer, dessen Vertrag für einen Elternurlaub ausgesetzt wurde und der nach Ablauf des Urlaubes nicht an seinen Arbeitsplatz zurückkehren möchte, muss seinen Arbeitgeber per Einschreiben mit Rückschein binnen einer der regulären Kündigungsfrist entsprechenden Frist darüber in Kenntnis setzen (siehe Vorlage Seite 73).

In der Logik des Gesetzgebers sollte diese Kündigungsfrist unmittelbar vor dem Ablauf des Elternurlaubes liegen.

2. Weiterhin muss der Arbeitnehmer ordnungsgemäß, jedoch frühestens am ersten Tag nach dem letzten Tag des Elternurlaubes kündigen (siehe Vorlage Seite 74).

Folglich muss der Arbeitnehmer nach Ablauf des Urlaubes an seinem Arbeitsplatz vorstellig werden und kann erst nach der Wiederaufnahme seiner Arbeit unter Berücksichtigung der anwendbaren Kündigungsfrist kündigen.

Die Möglichkeit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach dem Elternurlaub im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber ist selbstverständlich stets gegeben.

ACHTUNG: Die Nichtwiederaufnahme der Arbeit durch den Arbeitnehmer nach dem Elternurlaub stellt im Falle

- der Nichtangabe eines schwerwiegenden und triftigen Grundes zur Rechtfertigung der Abwesenheit, und
- der versäumten Mitteilung (1. Schritt) oder Kündigungszustellung (2. Schritt) einen berechtigten Grund für die fristlose Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber wegen schwerwiegenden Verschuldens des Arbeitnehmers.

Frist für die Information des Arbeitgebers über die Kündigungsabsicht des Arbeitnehmers nach dem Elternurlaub

Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist
< 5 Jahre	1 Monat
5 bis 10 Jahre	2 Monate
> 10 Jahre	3 Monate

Einzuhaltende Frist bei Kündigung nach dem Elternurlaub

Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist
< 5 Jahre	1 Monat
5 bis 10 Jahre	2 Monate
> 10 Jahre	3 Monate

8 DIE UNTERBRECHUNG DES ELTERNURLAUBES DURCH EINEN ERNEUTEN MUTTERSCHAFTS-URLAUB ODER

Das Eintreten eines erneuten Mutterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub während des Elternurlaubes der Mutter unterbricht ihren laufenden Elternurlaub.

In diesem Falle tritt der Mutterschaftsurlaub oder der Adoptionsurlaub an die Stelle des Elternurlaubes. Das Elterngeld entfällt und wird durch die Zahlung des Mutterschaftsgeldes ersetzt.

Der noch nicht in Anspruch genommene Elternurlaub wird nach dem neuen Mutterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub hinzugefügt.

Wenn die Mutter beschließt, unmittelbar im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub oder den Adoptionsurlaub einen Elternurlaub für das neue Kind in Anspruch zu nehmen, so wird dieser neue Elternurlaub bis zum Ablauf des dem Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub hinzugefügten verbleibenden Elternurlaub verschoben und muss im Anschluss an diesen in Anspruch genommen werden.

Falls der Elternurlaub jedoch vom Vater genommen wurde, so wird dieser nicht durch einen neuen Mutterschaftsurlaub unterbrochen.

9 DIE VORZEITIGE BEENDIGUNG DES URLAUBES

Ein begonnener Elternurlaub kann auf verschiedene Arten enden. Grundsätzlich stellt die Nationale Kasse für Familienleistungen (CNPF) dann die Zahlung des Elterngeldes ein.

In bestimmten, gesetzlich vorgesehenen Fällen kann der Empfänger des Elterngeldes die bis dahin erhaltenen monatlichen Zahlungen behalten. In anderen Fällen ist er zur Rückzahlung verpflichtet.

9.1. DER TOD DES ANSPRUCHSBERECHTIGTEN ELTERNTEILS

Stirbt der anspruchsberechtigte Elternteil, so endet sein Elternurlaub. Diese Beendigung des Elternurlaubes bewirkt nicht die Rückzahlung des bereits bezogenen Elterngeldes.

Gegebenenfalls kann der andere Elternteil nach ordnungsgemäßer Benachrichtigung seines Arbeitgebers seinen Elternurlaub unmittelbar im Anschluss an den Tod des anspruchsberechtigten Elternteils antreten.

9.2. DER TOD DES KINDES ODER DIE ABLEHNUNG DER ADOPTION WÄHREND DES ELTERNURLAUBES

Wenn das Kind im Laufe des Elternurlaubes stirbt oder wenn das Adoptionsverfahren scheitert, endet der Elternurlaub.

In einem solchen Falle muss der Anspruchsberechtigte seine Arbeit spätestens einen Monat nach dem Tod des Kindes oder der Ablehnung des Adoptionsgesuches wieder aufnehmen.

Wenn der Arbeitgeber für die Dauer des Elternurlaubes eine Vertretung für den anspruchsberechtigten Elternteil organisiert hat, so ist letzterem eine bevorzugte Wiedereinstellung für jegliche freie Stelle innerhalb desselben Unternehmens anzubieten, die seinen Fähigkeiten entspricht und ein mindestens gleichwertiges Gehalt gewährleistet. Falls sich dies als unmöglich erweisen sollte, verlängert sich der Elternurlaub ohne jedoch seine ursprünglich vorgesehene Dauer überschreiten zu können.

Stirbt ein Kind aus einer Mehrlingsgeburt oder einer Mehrfachadoption vor Beginn des erweiterten Elternurlaubes, verkürzt sich die Dauer des Urlaubes dementsprechend.

Für jeden angefangenen Monat Elternurlaub bezieht der Anspruchsberechtigte das anteilige Elterngeld.

Die bis zum gegebenen Zeitpunkt bezogenen Monatsbeträge bleiben unangetastet.

9.3. DER VERSTOß GEGEN DIE VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE GEWÄHRUNG DES ELTERNURLAUBES

Der Elternurlaub endet, wenn die Gewährungsbedingungen nicht mehr erfüllt sind und namentlich in den nachstehend aufgeführten Fällen:

Freiwillige Auflösung des Arbeitsvertrages durch den anspruchsberechtigten Elternteil

Tritt die freiwillige Auflösung des Arbeitsvertrages vor Ablauf des Elternurlaubes in Kraft (Kündigung des Arbeitnehmers, Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen), so bewirkt sie die Beendigung des Elternurlaubes.

Die bereits gezahlten Monatsbeträge sind integral zurückzuerstatten.

Unterbrechung des Urlaubes ohne einen Grund, der von der Person des Anspruchsberechtigten unabhängig wäre und sich vollständig seinem Einfluss entzöge

In diesem Falle sind die bereits geleisteten monatlichen Zahlungen ebenfalls integral zurückzuerstatten.

Falls der anspruchsberechtigte Elternteil im Falle eines Arbeitgeberwechsels während des Elternurlaubes aufgrund der wirtschaftlichen Erfordernisse verpflichtet ist, seine Arbeit vor Ablauf des Urlaubes wieder aufzunehmen, bleiben ihm die bis zum betreffenden Zeitpunkt gezahlten Leistungen erhalten.

Der Nachweis der wirtschaftlichen Erfordernisse obliegt dem anspruchsberechtigten Elternteil.

Dieser Ausnahmefall wird lediglich unter der Bedingung berücksichtigt, dass die Unterbrechung des Urlaubes und der Grund für diese Unterbrechung der Kasse für Familienleistungen im Voraus vom anspruchsberechtigten Elternteil mitgeteilt wurden. Im Falle einer vom Willen des Anspruchsberechtigten unabhängigen Ursache ist die Mitteilung durch eine Bescheinigung des Arbeitgebers zu vervollständigen, wenn die Ursache im Unternehmen zu suchen ist, ansonsten durch eine Bescheinigung der für die Feststellung der betreffenden Ursache zuständigen Behörde.

Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers aufgrund von Konkursmeldung, Tod oder Erwerbsunfähigkeit

Im Falle der Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers, beispielsweise infolge von Konkursmeldung, Tod oder Erwerbsunfähigkeit, endet der Arbeitsvertrag von Rechts wegen, es sei denn, die Geschäfte werden von einem Konkursverwalter (im Falle des Konkurses) oder dem Rechtsnachfolger des Arbeitgebers (im Falle des Todes oder der Erwerbsunfähigkeit) weitergeführt.

In den genannten Fällen bewirkt das Ende des Arbeitsvertrages ebenfalls das Ende des Elternurlaubes, ohne dass der Arbeitnehmer das bis zum betreffenden Zeitpunkt bezogene Elterngeld jedoch zurückerstatten müsste, da die Ursache ja auf äußere Faktoren zurückzuführen ist.

10 DIE ENTSCHÄDIGUNG

Während der Dauer des Elternurlaubes wird die betreffende Person nicht von ihrem Arbeitgeber entschädigt, sondern erhält von der Nationalen Kasse für Familienleistungen (CNPF) Elterngeld.

10.1. DER BRUTTOBETRAG DES ELTERNGELDES

Die Höhe des Elterngeldes hängt davon ab, ob der Elternurlaub in Vollzeit oder in Teilzeit genommen wird.

Bei Vollzeiturlaub

Bei Vollzeiturlaub beträgt die Höhe des monatlichen Elterngeldes 1.778,31 € brutto.

Dieser Betrag ist unveränderlich, unabhängig von der Arbeitszeit des Anspruchsberechtigten vor dem Elternurlaub (er muss jedoch mindestens die Hälfte der im Unternehmen geltenden regulären monatlichen Arbeitszeit gearbeitet haben). Somit gilt ein sechsmonatiger Vollzeitelternurlaub in jedem Fall als Vollzeiturlaub, selbst wenn der Elternteil normalerweise nur 25 oder 30 Stunden pro Woche arbeitet, und der Anspruchsberechtigte erhält die vollständige Bruttoleistung in Höhe von 1.778,31 €.

Bei Teilzeiturlaub

Wird der Elternurlaub als Teilzeiturlaub genommen, beträgt das Elterngeld 889,15 € brutto pro Monat.

Bei einem Teilzeiturlaub muss der Anspruchsberechtigte seine Berufstätigkeit mindestens um die Hälfte der regulären monatlichen Arbeitszeit in dem Unternehmen verringern. Wenn die reguläre Arbeitszeit in dem Unternehmen also beispielsweise 40 Wochenstunden beträgt, und der Anspruchsberechtigte tatsächlich 40 Wochenstunden beschäftigt wird, muss er seine wöchentliche Arbeitszeit auf $40-20=20$ Stunden pro Woche reduzieren.

Arbeitet der Anspruchsberechtigte z. B. nur 30 Stunden pro Woche und möchte Teilzeiturlaub nehmen, muss er seine Berufstätigkeit auf $30-20=10$ Stunden pro Woche reduzieren.

In beiden Fällen entspricht die Höhe des Elterngeldes für Teilzeitelternurlaub 889,15 €.

10.2. DIE FESTLEGUNG DES NETTOBETRAGES DES ELTERNGELDES

Das Elterngeld ist steuerfrei, und in der Regel müssen auch keine Sozialabgaben darauf gezahlt werden.

Allerdings muss von der Bruttoleistung der Krankenversicherungsbeitrag abgezogen werden, jedoch nur der Anteil zur Finanzierung der Sachleistungen. Dieser Satz liegt derzeit bei 5,60%. Den Arbeitgeberanteil dieses Beitrags (2,80%) übernimmt die Nationale Kasse für Familienleistungen (CNPF). Der Arbeitnehmeranteil (2,80%) wird von der Bruttoleistung abgezogen.

Außerdem wird vom Elterngeld der Beitrag zur Pflegeversicherung in Höhe von 1,40 % abgezogen.

Diese Abzüge erfolgen von Amts wegen durch die Nationale Kasse für Familienleistungen.

Zuletzt sei noch darauf hingewiesen, dass die Beiträge zur Rentenversicherung während des Elternurlaubes vom Staat bezahlt werden.

Der Nettobetrag des Elterngeldes

	Vollzeiturlaub	Teilzeiturlaub
Monatliche Entschädigung	1.778,31€	889,15€
Krankenkasse (2,80%)	- 49,79€	- 24,90€
Pflegeversicherung (1,40%)	- 18,74€	- 9,37€
Entschädigung (Netto)	1.709,78€	854,88€

Die Bemessungsgrundlage zur Berechnung des Beitrages für die Pflegeversicherung entspricht der Bruttoleistung, abzüglich eines Abschlags in Höhe von $\frac{1}{4}$ des sozialen Mindestlohns (439,39 € für den Vollzeiturlaub und 219,69 € für den Teilzeiturlaub).

10.3. DIE PFÄNDBARKEIT DES ELTERNGELDES

Das Elterngeld kann im Rahmen der Grenzen, die im geänderten Gesetz vom 11. November 1970 über die Abtretung und Pfändung von Arbeitsvergütungen sowie Pensions- und Rentenzahlungen festgelegt sind, abgetreten, gepfändet oder verpfändet werden.

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

- vorgestreckte Auslagen für den Unterhalt oder die Erziehung des oder der Kinder, für das/die der Urlaub beantragt wurde;
- Forderungen von Gemeinden und Wohltätigkeitseinrichtungen auf Rückzahlung von Hilfen, die bedürftigen Personen bewilligt wurden, sofern diese Hilfen das oder die Kinder betrafen, für das/die der Urlaub beantragt wurde;
- monatliche Rückzahlungsraten für ein Darlehen, das für den Bau, den Kauf, die Ausstattung oder die Ausbesserung einer Familienwohnung bewilligt worden war;
- Vorschüsse, die der Elternteil von einer Einrichtung der Sozialversicherung erhalten hat.

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

11 DAS ELTERNGELD UND DAS ERZIEHUNGSGELD

Neben dem Elternurlaub sieht die luxemburgische Gesetzgebung weitere Maßnahmen zugunsten von Eltern mit Kleinkindern vor.

Zu diesen finanziellen Vorteilen gehört das Erziehungsgeld, das im Prinzip gezahlt wird, bis das Kind das 2. Lebensjahr vollendet hat. Die Bedingungen dafür werden auf Seite 57 ff dargelegt.

Haben die Eltern Anspruch auf dieses vom Staat gezahlte Erziehungsgeld, wenn sie Elternurlaub nehmen, der ja auch vom Staat finanziert wird?

Diese Frage lässt sich folgendermaßen beantworten:

11.1. ELTERNGELD UND ERZIEHUNGSGELD FÜR EIN UND DASSELBE KIND

Beim ersten und beim zweiten Elternurlaub wird unterschiedlich verfahren:

Elternurlaub, der von einem Elternteil im Anschluss an den Mutterschaft- oder Adoptionsurlaub genommen wird (1. Elternurlaub)

Für ein und dasselbe Kind kann das Elterngeld weder mit dem Erziehungsgeld noch mit einer vergleichbaren ausländischen Beihilfe oder mit einer ausländischen Beihilfe, die für den Elternurlaub gewährt wird, kumuliert werden.

Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn in dem Haushalt drei oder mehr Kinder bzw. ein behindertes Kind leben. In diesem Fall wird das Erziehungsgeld so lange gezahlt, bis das jüngste Kind bzw. das behinderte Kind das 4. Lebensjahr vollendet hat. Diese verlängerte Zahlung des Erziehungsgeldes kann genau wie eine entsprechende ausländische Leistung mit dem Elterngeld kumuliert werden.

Wenn der Elternteil dieses Kumulierungsverbot nicht einhält, müssen unrechtmäßig erhaltene Beträge unter folgenden Bedingungen zurückgezahlt oder verrechnet werden:

- Kumuliert der Elternteil das Elterngeld und eine ausländische Leistung für den Zeitraum bis zum vollendeten 2. Lebensjahr des Kindes, muss er die bereits geleisteten monatlichen Zahlungen des Elterngeldes zurückerstatten.
- Kumuliert der Elternteil Elterngeld und luxemburgisches Erziehungsgeld, wird das Elterngeld aufrechterhalten und das bereits gezahlte Erziehungsgeld wird mit den noch zu entrichtenden monatlichen Elterngeldzahlungen verrechnet. Ist eine Verrechnung nicht möglich, muss der Betrag zurückerstattet werden.

Elternurlaub, der von dem anderen Elternteil genommen wird, bevor das Kind das 5. Lebensjahr vollendet (2. Elternurlaub)

Wird das Erziehungsgeld nach der Geburt des Kindes beantragt, hat der Elternteil, dem diese Beihilfe zufließt, für dasselbe Kind keinen Anspruch mehr auf Elterngeld, das im Rahmen des zweiten Elternurlaubes gewährt wird.

Diese Regel gilt auch, wenn der Elternteil eine ausländische Leistung empfangen hat, die dem Erziehungsgeld entspricht.

Dennoch kann der andere Elternteil gegebenenfalls Elterngeld beziehen, jedoch nur, nachdem das Kind das zweite Lebensjahr vollendet hat.

In der Tat kann das Elterngeld nicht gleichzeitig mit dem Erziehungsgeld oder mit einer ausländischen Leistung dieser Art gezahlt werden.

Die einzige Ausnahme besteht dann, wenn in dem Haushalt drei oder mehr Kinder bzw. ein behindertes Kind leben.

Werden Elterngeld und luxemburgisches oder ausländisches Erziehungsgeld für denselben Zeitraum beantragt, wird nur das Elterngeld gezahlt.

Im Falle einer kumulativen Zahlung von Erziehungs- und Elterngeld wird das Erziehungsgeld mit den noch zu entrichtenden monatlichen Elterngeldzahlungen verrechnet. Ist eine Verrechnung nicht möglich, ist der Elternteil angehalten, die fraglichen Beträge zurückzuerstatten.

Die Entscheidung des Elternteils für den Elternurlaub ist endgültig

Sobald der Elternteil über den Bewilligungsbeschluss bezüglich des Elterngeldes benachrichtigt wird, darf er nicht mehr auf den Elternurlaub verzichten und statt des Elterngeldes Erziehungsgeld beantragen.

Jedoch kann der Präsident der Nationalen Kasse für Familienleistungen (CNPF) bei der Geburt eines Kindes, das unter einer schweren Krankheit oder einer Behinderung leidet, für das Anspruch auf eine besondere Zusatzbeihilfe gemäß Artikel 272 des Sozialversicherungsgesetzbuchs besteht, jederzeit das Elterngeld in ein Erziehungsgeld umwandeln, solange die Bedingungen für eine Bewilligung dieser Beihilfe erfüllt sind. Die bereits geleisteten monatlichen Elterngeldzahlungen werden entweder zurückerstattet oder mit dem Erziehungsgeld verrechnet. Der Anteil der von der CNPF getragenen Sozialversicherungsbeiträge ist zu erstatten.

11.2. ELTERNGELD UND ERZIEHUNGSGELD FÜR VERSCHIEDENE KINDER

Wenn derselbe Elternteil Elterngeld und Erziehungsgeld für zwei verschiedene Kinder kumuliert, werden die monatlichen Zahlungen des Erziehungsgelds, die während des Elternurlaubes fällig werden, ausgesetzt.

Im Falle einer ausländischen Leistung, die dem Erziehungsgeld entspricht, wird der monatliche Betrag dieser Leistung vom Elterngeld bis zu einer Höhe von sechs Monatszahlungen abgezogen.

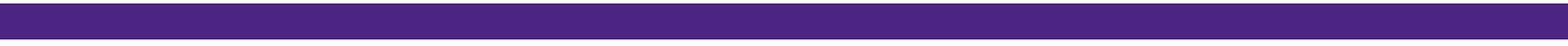
Ist eine Verrechnung nicht möglich, muss der Elternteil die fraglichen Beträge zurückerstatten.





DER URLAUB AUS FAMILIÄREN GRÜNDEN

1. Das Ziel desurlaubes
2. Die Anspruchsberechtigten
3. Die Dauer desurlaubes
4. Das ärztliche Attest zur Vorlage beim Arbeitgeber
5. Der Kündigungsschutz
6. Die Kostenübernahme desurlaubes



DER URLAUB AUS FAMILIÄREN GRÜNDEN

Artikel L.234-50 bis 55 des Arbeitsgesetzbuches

Geltende Satzung der Nationalen Gesundheitskasse (CNS)

(siehe Artikel 169, Version 1.1.11.)

1 DAS ZIEL DES URLAUBES

Ziel ist es, den Eltern eines Kindes unter 15 Jahren oder eines Kindes, das eine besondere Beihilfe für behinderte Kinder* erhält, die Möglichkeit zu geben, beim Kind zu bleiben, falls das Kind schwer erkrankt, einen Unfall erleidet oder ein anderer dringender gesundheitlicher Grund besteht, der die Anwesenheit eines Elternteils erforderlich macht.

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

Dieser Urlaub ermöglicht in wichtigen Krankheitsphasen beim Kind zu sein und für den Fall, dass die Krankheit länger anhält, nach anderen Betreuungslösungen zu suchen.

2 DIE ANSPRUCHSBERECHTIGTEN

Obwohl das Arbeitsgesetzbuch hauptsächlich Arbeitnehmer betrifft, können Lehrlinge ebenfalls Urlaub aus familiären Gründen beantragen.

Für die Bewilligung desurlaubes aus familiären Gründen wird nicht davon ausgegangen, dass beide Eltern berufstätig sind. Sollte demzufolge nur ein Elternteil berufstätig und der andere im Haushalt beschäftigt sein, so hat der berufstätige oder sich in der Lehrzeit befindliche Elternteil Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen.

3 DIE DAUER DES URLAUBES

Der Urlaub aus familiären Gründen ist grundsätzlich auf 2 Tage pro Jahr pro berufstätigen Elternteil und pro Kind beschränkt.

Die Dauer desurlaubes aus familiären Gründen beträgt 4 Tage pro Jahr für Kinder, für die eine Sonderzulage für behinderte Kinder gezahlt wird.

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 eine komplette Akte mit einem ärztlichen Bericht zu unterbreiten.

Die Dauer der Verlängerung wird von Fall zu Fall ermittelt, wobei die maximale Dauer einesurlaubes aus familiären Gründen auf 52 Wochen beschränkt ist.

* im Sinne des Artikels 272 des Sozialversicherungsgesetzbuches

Im Gegensatz zum Elternurlaub kann der Urlaub aus familiären Gründen aufgeteilt werden. Der Elternteil ist nicht dazu verpflichtet die 2 Tage, respektiv die 4 Tage, am Stück zu nehmen.* 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.

4 DAS ÄRZTLICHE ATTEST ZUR VORLAGE BEIM ARBEITGEBER

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.

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.

5 DER KÜNDIGUNGSSCHUTZ

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, d. h. höchstens 2 oder 4 Tage (außer bei einer vom kontrollärztlichen Dienst der Sozialversicherung genehmigten Verlängerung) gilt.

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.

* Auszüge aus der Satzung der Nationalen Gesundheitskasse: Artikel 169 (Version 1.1.11.): Der Urlaub aus familiären Gründen und der Urlaub zur Sterbebegleitung können aufgeteilt werden. Weniger als 4 Stunden werden nur als halber Tag gerechnet.

- 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.

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

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

Der Arbeitsvertrag kann auch dann unmittelbar enden, wenn die Geschäftstätigkeit des Arbeitgebers aufgrund von Tod, körperlicher Arbeitsunfähigkeit oder Insolvenz des Arbeitgebers aufgegeben wird.

Arbeitnehmer in der Probezeit haben genauso wie fest angestellte Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen.

Tritt die Krankheit des Kindes jedoch in dieser Phase ein, verlängert sich die Probezeit um die Zeit desurlaubes, d. h. um maximal zwei oder vier Tage, es sei denn der Urlaub wird im Falle einer außergewöhnlich schweren Erkrankung verlängert.

In jedem Fall ist die maximale Verlängerung der Probezeit auf 1 Monat begrenzt.

6 DIE KOSTENÜBERNAHME DES URLAUBES

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

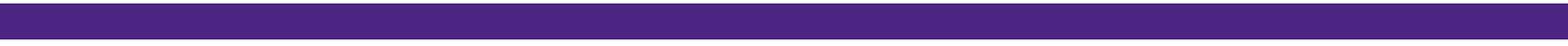
In der Praxis streckt der Arbeitgeber die Bezahlung des Arbeitnehmers während desurlaubes aus familiären Gründen vor. Das Geld wird ihm anschließend gegen Vorlage des ärztlichen Attests seines Arbeitnehmers durch die Nationale Gesundheitskasse erstattet.





DAS ERZIEHUNGSGELD

1. Die Aufgabe der Berufstätigkeit des Antragstellers
2. Die Weiterführung der Vollzeitbeschäftigung
3. Die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung



DAS ERZIEHUNGSGELD

Artikel 299 bis 305 des Sozialversicherungsgesetzbuches

Das Erziehungsgeld wurde 1988 eingeführt und in Artikel 299 bis 305 des Sozialversicherungsgesetzbuches geregelt. Es wird auf Antrag von der Nationalen Kasse für Familienleistungen (CNPF) unter folgenden Voraussetzungen gezahlt:

- Der Antragsteller muss seinen Wohnsitz in Luxemburg haben und dort tatsächlich wohnen.
Das Erziehungsgeld steht auch Personen zu, die aufgrund einer beruflichen Tätigkeit in der luxemburgischen Sozialversicherung pflichtversichert sind, und in den Anwendungsbereich der europäischen Gemeinschaftsverordnungen fallen.
- Der Antragsteller muss **entweder** Elternteil eines Kindes unter 2 Jahren **oder** mehrerer Kinder, darunter eines unter 2 Jahren, oder nicht getrennt lebender Ehegatte oder Partner des Elternteils eines Kindes unter 2 Jahren oder mehrerer Kinder, darunter eines unter 2 Jahren, sein.

Das Erziehungsgeld wird bis zum vollendeten zweiten Lebensjahr des Kindes gezahlt. Es wird nur einmal pro Haushalt gezahlt, auch wenn dort mehrere Kinder unter 2 Jahren leben.

Ausnahmsweise wird es bis zum vollendeten vierten Lebensjahr des Kindes gezahlt, wenn dieses Kind eine Sonderzulage für behinderte Kinder bezieht oder wenn in dem Haushalt 3 oder mehr Kinder leben, von denen eines das vierte Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

1 DIE AUFGABE DER BERUFS-TÄTIGKEIT DES ANTRAGSTELLERS

Antragsteller, die keiner beruflichen Tätigkeit nachgehen und kein Ersatzeinkommen (Krankengeld, Mutterschaftsgeld, Arbeitslosengeld, Entschädigung für einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit) beziehen, erhalten den Höchstsatz von 485,01 € monatlich.

2 DIE WEITERFÜHRUNG DER VOLLZEITBESCHÄFTIGUNG

Antragsteller, die ihre Berufstätigkeit weiter ausüben oder ein Ersatzeinkommen beziehen, können auch erziehungsgeldberechtigt sein, wenn das Halbnettoeinkommen des Haushalts (Bruttoeinkommen nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge) eine bestimmte Grenze nicht übersteigt. Diese Grenze liegt bei:

- dem dreifachen sozialen Mindestlohn, d. h. 5.111,37 € beim Index von 719,84 pro Monat, wenn der Antragsteller ein einziges Kind erzieht,



- dem vierfachen sozialen Mindestlohn, d. h. 6.815,16 € beim Index von 719,84 pro Monat, wenn er zwei Kinder erzieht,
- beim fünffachen sozialen Mindestlohn des der Geburt des Kindes vorausgehenden Jahres, d. h. 8.518,95 € beim Index von 719,84 pro Monat, wenn er drei oder mehr Kinder erzieht.

Werden diese Grenzen überschritten, so reduziert sich das Erziehungsgeld um den Betrag, um den die Grenze überschritten wird.

Dafür ist das durchschnittliche Monatseinkommen in dem der Geburt des Kindes vorausgehenden Steuerjahr maßgeblich. In die Berechnung fließen die Einkommen der antragstellenden Person und des nicht getrennt lebenden Ehegatten bzw. der Person, mit der sie in einer häuslichen Gemeinschaft lebt, ein.

BEISPIEL

1. Ein Haushalt mit einem Kind verfügt über ein Halbnettoeinkommen (Bruttoeinkommen abzüglich Sozialversicherungsbeiträgen) von 4.800 €.

Die Obergrenze wird damit um $5.111,37 - 4.800 = 311,37$ € überschritten.

Das Erziehungsgeld reduziert sich folglich um diesen Betrag und beträgt: $485,01 - 311,37 = 173,64$ €.

2. Ein Haushalt mit einem Kind verfügt über ein Halbnettoeinkommen von 6.500 €.

Die Obergrenze wird damit um $6.500 - 5.111,37 = 1.388,63$ € überschritten.

Dieser Betrag übersteigt das Erziehungsgeld in Höhe von 485,01 €.

Der Haushalt ist folglich nicht erziehungsgeldberechtigt.

3 DIE AUSÜBUNG EINER TEILZEITBESCHÄFTIGUNG (BIS ZUR HÄLFTE DER REGEL- MÄSSIGEN ARBEITSZEIT)

Übt ein Elternteil seine Berufstätigkeit im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung (bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit) weiter aus und widmet sich in der restlichen Zeit der Erziehung eines oder mehrerer Kinder, so wird das Erziehungsgeld zur Hälfte gezahlt (d. h. 242,51 € pro Monat), unabhängig von der Höhe des Einkommens, das der Elternteil gemeinsam mit seinem Ehegatten zur Verfügung hat.



Höhe des Erziehungsgeldes

1. Aufgabe der Berufstätigkeit des Antragstellers

Höchstsatz: 485,01 € / Monat

2. Weiterführung der Vollzeitbeschäftigung

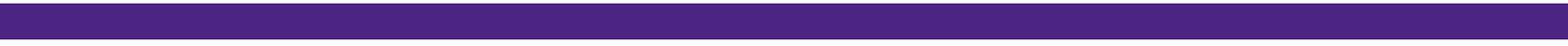
Wird die Einkommengrenze nicht überschritten:
485,01 € / Monat

Wird die Einkommengrenze überschritten:
Erziehungsgeld reduziert sich um den Betrag, der über
der Grenze liegt.

3. Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung

Erziehungsgeld wird zur Hälfte gezahlt: 242,51 € / Monat
unabhängig von der Höhe des Einkommens.

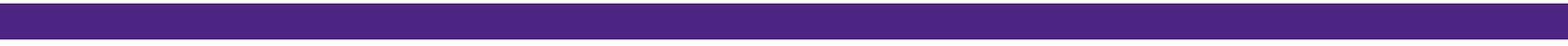
Das Erziehungsgeld ist steuerfrei.





DIE GEBURTSBEIHILFE

1. Allgemeine Bestimmungen
2. Die Merkmale der Geburtsbeihilfe
3. Die vorgeburtliche Beihilfe
4. Die eigentliche Geburtsbeihilfe
5. Die nachgeburtliche Beihilfe
6. Die Geburtsbeihilfe bei der Adoption eines im Ausland geborenen Kindes



DIE GEBURTSBEIHILFE

Artikel 277 bis 293 des Sozialversicherungsgesetzbuches

Abgeänderte großherzogliche Verordnung vom 8. Dezember 1977 *

1 ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Die Geburtsbeihilfe wurde mit dem Gesetz vom 20. Oktober 1947 eingeführt. Sie wurde einmal bei der Geburt des Kindes gezahlt und sollte die durch das Neugeborene verursachten Kosten decken.

Mit dem Gesetz vom 17. April 1974 wurde die eigentliche Geburtsbeihilfe durch eine vorgeburtliche Beihilfe ergänzt. Dadurch sollte eine bessere medizinische Betreuung der Schwangerschaften durch verschiedene, verbindlich vorgeschriebene ärztliche Untersuchungen (siehe Seite 67) erreicht werden.

Mit dem Gesetz vom 20. Juni 1977 wurde zusätzlich zu der vorgeburtlichen Beihilfe und der eigentlichen Geburtsbeihilfe noch eine nachgeburtliche Beihilfe eingeführt. Dadurch sollte die ärztliche Versorgung der Kleinkinder gefördert werden.

Die 3 Formen der Geburtsbeihilfe sind derzeit in Artikel 277 bis 293 des Sozialversicherungsgesetzbuches geregelt.

Die Geburtsbeihilfe umfasst somit derzeit drei Elemente:

- die vorgeburtliche Beihilfe;
- die eigentliche Geburtsbeihilfe;
- die nachgeburtliche Beihilfe.

Sie beträgt 1.740,09 € und wird in drei Raten à 580,03 € ausgezahlt.

2 DIE MERKMALE DER GEBURTSBEIHILFE

Die Geburtsbeihilfe wird bei der Geburt eines lebensfähigen Kindes gezahlt.

Ein nach dem 6. Schwangerschaftsmonat geborenes Kind gilt als lebensfähig, auch wenn es tot geboren wird.

Bei Mehrlingsgeburten werden für jedes Kind alle Elemente der Beihilfe ausgezahlt.

Die drei Elemente der Geburtsbeihilfe sind vollkommen unabhängig voneinander. Werden also die Voraussetzungen für den Bezug eines Elements nicht erfüllt, so wird die Auszahlung der anderen Elemente davon nicht berührt.

Das Recht auf Geburtsbeihilfe erlischt grundsätzlich ein Jahr nach der Geburt. Das bedeutet, dass der Antrag auf Geburtsbeihilfe spätestens bis zum 1. Geburtstag des Kindes gestellt werden muss.

Das Recht auf die nachgeburtliche Beihilfe allerdings erlischt erst bei Vollendung des 2. Lebensjahres des Kindes.

* Abgeänderte großherzogliche Verordnung über die Modalitäten der ärztlichen Untersuchungen von Schwangeren, der nachgeburtlichen Untersuchung der Mutter und des Mutterpasses.

3 DIE VORGEBURTLICHE BEIHILFE

Das erste Element der Geburtsbeihilfe, vorgeburtliche Beihilfe genannt, wird unter folgenden Voraussetzungen gezahlt:

- Die Mutter unterzieht sich in der Schwangerschaft einer zahnärztlichen und fünf ärztlichen Untersuchungen.
- Sie hat zum Zeitpunkt der 5. ärztlichen Untersuchung, die in der ersten Hälfte des 9. Schwangerschaftsmonats stattfindet, ihren Wohnsitz in Luxemburg.
- Sie weist anhand von ärztlichen Attesten nach, dass sie sich sämtlichen vorgeschriebenen Untersuchungen unterzogen hat.

Zeitplan für die ärztlichen Untersuchungen*

Die verschiedenen ärztlichen Untersuchungen, die Voraussetzung für den Bezug der vorgeburtlichen Beihilfe sind, finden in folgenden Abständen statt:

- Die zahnärztliche Untersuchung findet statt, sobald die Frau von ihrer Schwangerschaft erfährt, spätestens jedoch bis Ende des 5. Schwangerschaftsmonats.
- Die 1. ärztliche Untersuchung findet bis Ende des 3. Schwangerschaftsmonats statt.
- Die 2. ärztliche Untersuchung findet spätestens in der 2. Hälfte des 4. Schwangerschaftsmonats statt.
- Die 3. ärztliche Untersuchung findet im 6. Schwangerschaftsmonat statt.
- Die 4. ärztliche Untersuchung findet in der 1. Hälfte des 8. Monats statt.
- Die 5. und letzte Untersuchung findet in der 1. Hälfte des 9. Schwangerschaftsmonats statt.

Die Ergebnisse der Untersuchungen werden im Mutterpass festgehalten, den die schwangere Frau bei der 1. Untersuchung erhält.

Seit 2001 werden angestellte oder in der Ausbildung befindliche schwangere Frauen für die vorstehend aufgeführten vorgeburtlichen Untersuchungen von der Arbeit freigestellt, wenn die Untersuchungen während der Arbeitszeit stattfinden.

Das bedeutet, dass der Arbeitgeber ihnen gestatten muss, den Arbeitsplatz zu verlassen, um zum Arzt zu gehen, und zwar ohne Lohn einbußen.

4 DIE EIGENTLICHE GEBURTSBEIHILFE

Die Auszahlung dieses zweiten Beihilfeelements ist an mehrere Bedingungen geknüpft:

- Die Mutter muss bei der Geburt des Kindes ihren Wohnsitz in Luxemburg haben.
- Das Kind muss entweder in Luxemburg oder im Ausland unter der Voraussetzung, dass die Mutter Luxemburg nur vorübergehend verlassen hat, geboren werden.

* Abgeänderte großherzogliche Verordnung über die Modalitäten der ärztlichen Untersuchungen von Schwangeren, der nachgeburtlichen Untersuchung der Mutter und des Mutterpasses.

- Die Mutter muss sich zwischen der 2. und der 10. Woche nach der Geburt einer nachgeburtlichen Untersuchung unterziehen.

Die vorstehenden Bedingungen gelten als erfüllt, wenn es sich um eine anonyme Geburt oder ein Kind handelt, das im Ausland geboren und von einer in Luxemburg ansässigen Person adoptiert wurde.

5 DIE NACHGEBURTSCHE BEIHILFE

Das dritte Element der Geburtsbeihilfe, nachgeburtliche Beihilfe genannt, wird nach dem 2. Geburtstag des Kindes unter folgenden beiden Voraussetzungen ausgezahlt:

- Das Kind muss von Geburt an durchgehend in Luxemburg aufgewachsen sein.
Diese Bedingung entfällt bei der Adoption eines im Ausland geborenen Kindes durch eine in Luxemburg ansässige Person.
- Der Antragsteller muss nachweisen, dass das Kind bis zur Vollendung des 2. Lebensjahres zwei perinatalen Untersuchungen und vier anderen ärztlichen Untersuchungen unterzogen wurde.

Die nachgeburtliche Beihilfe wird in voller Höhe ausgezahlt, auch wenn das Kind tot geboren wird oder vor Vollendung des 2. Lebensjahres verstirbt, sofern die für die Altersabschnitte des Kindes bis zu dessen Tod jeweils vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchungen vorgenommen wurden.

Zeitplan für die ärztlichen Untersuchungen des Kindes bis zum 2. Geburtstag

Die beiden perinatalen Untersuchungen müssen binnen 48 Stunden nach der Geburt bzw. bei der Entlassung aus der Entbindungsstation stattfinden. Muss das Kind auf der Entbindungs- oder Kinderstation bleiben, findet die zweite Untersuchung zwischen dem 5. und dem 10. Tag nach der Geburt statt.

Die vier anderen Untersuchungen finden in folgenden Abständen statt:

- Die 1. Untersuchung findet zwischen der 3. und 8. Lebenswoche des Kindes statt.
- Die 2. Untersuchung findet zwischen dem 4. und 6. Lebensmonat statt.
- Die 3. Untersuchung findet zwischen dem 9. und 12. Lebensmonat statt.
- Die letzte Untersuchung findet zwischen dem 21. und 24. Lebensmonat statt.

Die Ergebnisse der Untersuchungen werden in einem Gesundheitspass festgehalten.

6 DIE GEBURTSBEIHILFE BEI DER ADOPTION EINES IM AUSLAND GEBORENEN KINDES

Bei der Adoption eines im Ausland geborenen Kindes wird die Geburtsbeihilfe nicht in voller Höhe ausgezahlt.

Nur das 2. und 3. Element werden der adoptierenden Person unter folgenden Voraussetzungen ausgezahlt:

- Das 2. Element (eigentliche Geburtsbeihilfe) wird gezahlt, sofern die Person, die das Kind adoptiert, ihren Wohnsitz in Luxemburg hat.

Die Adoptiveltern erhalten die Beihilfe ab dem Zeitpunkt der Einreichung des Adoptionsantrages. Dieser Zeitpunkt muss vor dem 1. Geburtstag des Kindes liegen.

- Das 3. Element (nachgeburtliche Beihilfe) wird in voller Höhe gezahlt, wenn alle nach luxemburgischem Recht vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchungen vor der Einreise des Kindes nach Luxemburg durchgeführt wurden.

Ist das nicht der Fall, wird die nachgeburtliche Beihilfe entsprechend den Untersuchungen ab dem Zeitpunkt gezahlt, an dem der Wohnsitz des Kindes in Luxemburg angemeldet wurde.

Bezugsberechtigte der Geburtsbeihilfen

1. Die vorgeburtliche Beihilfe wird grundsätzlich an die werdende Mutter ausgezahlt.

Ist das nicht möglich (beispielsweise beim Tod der Mutter nach der Geburt des Kindes), so erhält der Vater die vorgeburtliche Beihilfe, sofern er den Unterhalt und die Erziehung des Kindes übernimmt.

2. Die eigentliche Geburtsbeihilfe wird grundsätzlich an die Mutter ausgezahlt, wenn die Eltern zusammenleben.

Leben die Eltern getrennt, so wird die Beihilfe an den Elternteil ausgezahlt, der die Entbindungskosten trägt, Den verbleibenden Teil erhält der Elternteil, der die Erziehung und den Unterhalt des Kindes übernimmt.

Bei einer anonymen Geburt in Luxemburg wird die Beihilfe an die Person ausgezahlt, die das Kind aufnimmt.

3. Die nachgeburtliche Beihilfe wird grundsätzlich an die Mutter ausgezahlt, wenn die Eltern zusammenleben.

Leben die Eltern getrennt, so wird sie an die Person ausgezahlt, die für den Unterhalt des Kindes aufkommt.

ZEITLICHE ABFOLGE DER FÜR DEN BEZUG DER GEBURTSBEIHILFE ERFORDERLICHEN ÄRZTLICHEN UNTERSUCHUNGEN

VORGEBURTLICHE BEIHILFE

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	während des 6. Schwangerschaftsmonats
4. ärztliche Untersuchung	in der 1. Hälfte des 8. Schwangerschaftsmonats
5. ärztliche Untersuchung	in der 1. Hälfte des 9. Schwangerschaftsmonats

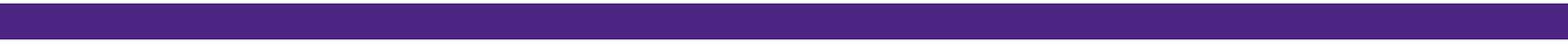
GEBURT DES KINDES

GEBURTS- BEIHILFE

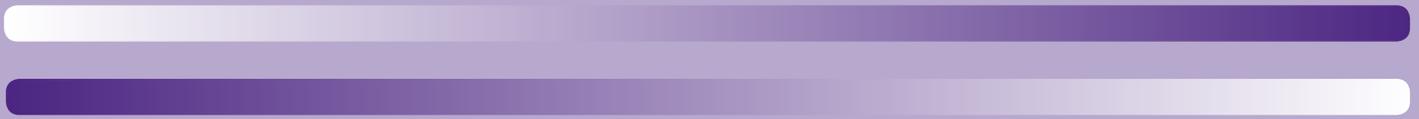
Nachgeburtliche Untersuchung der Mutter	zwischen der 2. und der 10. Woche nach der Entbindung
--	---

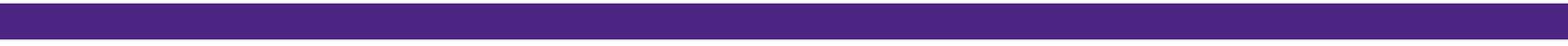
NACHGEBURTLICHE BEIHILFE

1. perinatale Untersuchung des Kindes	binnen 48 Stunden nach der Geburt
2. perinatale Untersuchung des Kindes	bei der Entlassung aus der Entbindungsstation bzw. zwischen dem 5. und dem 10. Tag nach der Geburt
3. ärztliche Untersuchung des Kindes	zwischen der 3. und 8. Lebenswoche des Kindes
4. ärztliche Untersuchung des Kindes	zwischen dem 4. und 6. Lebensmonat
5. ärztliche Untersuchung des Kindes	zwischen dem 9. und 12. Lebensmonat
6. ärztliche Untersuchung des Kindes	zwischen dem 21. und 24. Lebensmonat



TEIL 2 - VORLAGEN UND FORMULARE





Beantragung des 1. Elternurlaubes

(Name und Anschrift des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

Einschreibebrief mit Rückschein

Betrifft: Beantragung von Elternurlaub

Sehr geehrter Herr/ sehr geehrte Frau*,

hierdurch übermittle ich Ihnen meinen Antrag auf einen Elternurlaub von 6 Monaten auf Vollzeitbasis/von 12 Monaten auf Teilzeitbasis*, unter Wahrung der gesetzlichen Frist.

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

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

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

Quelle: www.csl.lu

* Nichtzutreffendes bitte streichen.

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 Vollzeitelternurlaub kann nicht vom Arbeitgeber verweigert werden wenn der Antrag form- und fristgerecht eingereicht wurde. Den Antrag auf Teilzeitelternurlaub kann der Arbeitgeber ablehnen. Der Arbeitnehmer muss dann entweder Vollzeitelternurlaub nehmen oder auf seinen Antrag verzichten.

Beantragung des 2. Elternurlaubes

(Name und Anschrift des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

Einschreibebrief mit Rückschein

Betrifft: Beantragung von Elternurlaub

Sehr geehrter Herr/ sehr geehrte Frau*,

hierdurch übermittle ich Ihnen meinen Antrag auf einen Elternurlaub von 6 Monaten auf Vollzeitbasis/von 12 Monaten auf Teilzeitbasis*.

Unter Wahrung der gesetzlichen Frist von 6 Monaten möchte ich diesen Elternurlaub am _____ beginnen*.*.

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

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

Quelle: www.csl.lu

* Nichtzutreffendes bitte streichen.

** Der Elternurlaub kann frühestens 6 Monate nach dem Tag des Antrages beginnen.

Es ist zu beachten, dass die 6 Monate beziehungsweise 12 Monate Elternurlaub mindestens zur Hälfte verbraucht sein müssen, bevor das Kind 5 Jahre alt wird.

Da der Arbeitgeber beantragen kann, das Antrittsdatum des Elternurlaubes zu vertagen, empfiehlt es sich, den Antrag mindestens ¹¹/₁₄ Monate (je nach Elternurlaub von 6 Monaten auf Vollzeitbasis/von 12 Monaten auf Teilzeitbasis), bevor das Kind 5 Jahre alt wird, einzureichen. In Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern sollte der Antrag vorsichtshalber mindestens ¹⁵/₁₈ Monate (je nach Elternurlaub von 6 Monaten auf Vollzeitbasis/von 12 Monaten auf Teilzeitbasis) bevor das Kind 5 Jahre alt wird, eingereicht werden.

Schreiben an den Arbeitgeber zur Bekanntgabe der Kündigungsabsicht des Arbeitnehmers nach dem Elternurlaub

(Name und Anschrift des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

Einschreibebrief mit Rückschein

Betrifft: Bekanntgabe meiner Kündigungsabsicht nach dem Elternurlaub

Sehr geehrter Herr/ sehr geehrte Frau*,

hiermit muss ich Ihnen leider mitteilen, dass ich nach meinem Elternurlaub, der am _____** enden wird, kündigen möchte.

Bei Wiederaufnahme meiner Arbeit erhalten Sie ein formgerechtes Kündigungsschreiben unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist.

Diese Auskunft beruht auf Artikel L.234-48 des Arbeitsgesetzbuches.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

Quelle: www.csl.lu

* Nichtzutreffendes bitte streichen.

** Bitte geben Sie das Datum an, an dem der Elternurlaub endet.

Dieses Schreiben ist dem Arbeitgeber unter Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist zu übermitteln.

Kündigungsschreiben mit Kündigungsfrist

[Name und Anschrift des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin]

[Name und Anschrift des Arbeitgebers]

[Ort und Datum]

Einschreibebrief

Betrifft: Auflösung meines Arbeitsvertrages

Sehr geehrter Herr/ sehr geehrte Frau*,

hierdurch teile ich Ihnen die Auflösung meines Arbeitsvertrages gemäß der gesetzlichen Kündigungsfrist mit.

Gemäß Artikel L.124-4 Absatz 2 des Arbeitsgesetzbuches beträgt diese Kündigungsfrist _____ Monat[e].

Sie beginnt am 1. _____ [Monat und Jahr]/
am 15. _____ [Monat und Jahr]* und endet am 14. _____
[Monat und Jahr]/30 oder 31 _____ [Monat und Jahr]*.

Mit freundlichen Grüßen.

[Unterschrift]

Quelle: www.csl.lu

* Nichtzutreffendes bitte streichen.

Dieses Schreiben ist dem Arbeitgeber unter Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist zu übermitteln.

5 DAS WICHTIGSTE ZUR FRIST- GERECHTEN KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITNEHMER

Die fristgerechte Kündigung durch den Arbeitnehmer ist als die Auflösung eines Arbeitsvertrages auf Betreiben des Arbeitnehmers definiert.

FORM DES KÜNDIGUNGSSCHREIBENS

Eine Kündigung durch den Arbeitnehmer muss in Form eines Briefes erfolgen. Der Brief ist als Einschreiben an den Arbeitgeber zu richten oder diesem zu eigenen Händen zu übergeben. Im zweiten Fall muss der Arbeitgeber den Erhalt der Kündigung bestätigen, indem er auf eine Zweitausfertigung des Briefes unterzeichnet.

INHALT DES KÜNDIGUNGSSCHREIBENS

Im Kündigungsschreiben wird der Arbeitgeber nur von der Auflösung des Arbeitsverhältnisses unterrichtet. Der Arbeitnehmer muss seine Gründe für die Vertragsauflösung nicht angeben.

Außer der Erklärung der Vertragsauflösung muss im Kündigungsschreiben die Kündigungsfrist genannt sein, die der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber wahren muss, sowie die Zeitpunkte, an denen diese Frist beginnt und endet.

Die Frist beträgt:

- 1 Monat bei einer Betriebszugehörigkeit von unter 5 Jahren,
- 2 Monate bei einer Betriebszugehörigkeit von 5 bis (ausschließlich) 10 Jahren,
- 3 Monate bei einer Betriebszugehörigkeit von 10 und mehr Jahren.

Die Kündigungsfrist beginnt am 15. des Monats, wenn die Kündigung vor dem 15. ergeht. Wird die Kündigung zwischen dem 15. und dem letzten Tag des Monats eingereicht, so läuft die Kündigungsfrist ab dem 1. Tag des Folgemonats.

RECHTE DES ARBEITNEHMERS NACH DER KÜNDIGUNG

Während der Kündigungsfrist muss der Arbeitnehmer regulär seiner Arbeit nachgehen (es sei denn, er wird von der Arbeit freigestellt), und der Arbeitgeber muss ihm den entsprechenden Lohn zahlen.

Jedoch hat ein Arbeitnehmer nach seiner Kündigung kein Recht auf:

- eine Abfindung, auch wenn er mehr als 5 Jahre bei dem Arbeitgeber beschäftigt war,
- Arbeitslosengeld, da seine Kündigung als freiwilliger Verlust des Arbeitsplatzes gewertet wird.

Der Arbeitnehmer hat jedoch nach seiner Kündigung das Recht auf:

- ein anteiliges 13. Monatsgehalt/eine anteilige Gratifikation,
- die Bezahlung der nicht genommenen Urlaubstage.

Date d'entrée Date de saisie Date de contrôle	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">Jour</td> <td style="text-align: center;">Mois</td> <td style="text-align: center;">Année</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"> </td> <td style="text-align: center;"> </td> <td style="text-align: center;"> </td> </tr> </table>	Jour	Mois	Année				<h2 style="margin: 0;">ANTRAG AUF ENTSCHÄDIGUNG FÜR ELTERNURLAUB</h2>	<input type="button" value="Print"/>	<input type="button" value="Reset"/>
Jour	Mois	Année								
1. Antragsteller(in) (siehe Seite 2)										
1	Name		Vorname							
	Adresse		Straße	Nummer						
	Länderkennzeichen	Postleitzahl	Ortschaft							
	Telefonnummer		Sozialversicherungsnummer	Jahr	Monat	Tag				
	Nummer des Bankkontos oder Postscheckkontos		Name des Kreditinstituts							
Staatsangehörigkeit: <input style="width: 150px;" type="text"/> (auszufüllen wenn Sie Ihren Wohnsitz im Ausland haben)										
2. Elternurlaub für den die Ausgleichszahlung beantragt wird (siehe Seite 2)										
2	Im Falle einer Geburt		Im Falle einer Adoption							
	<input type="checkbox"/> Elternurlaub im Anschluß an den Mutterschaftsurlaub		<input type="checkbox"/> Elternurlaub im Anschluß an den Adoptionsurlaub							
	Beginn des Mutterschaftsurlaubs	Jahr Monat Tag	Geburtsdatum des Kindes	Jahr Monat Tag						
	Voraussichtliches Datum der Niederkunft	Jahr Monat Tag	Beginn des Adoptionsurlaubs	Jahr Monat Tag						
			Ende des Adoptionsurlaubs	Jahr Monat Tag						
	<input type="checkbox"/> Elternurlaub bis zum 5. Lebensjahr des Kindes		<input type="checkbox"/> Elternurlaub bis zum 5. Lebensjahr des Kindes							
	Name des Kindes		Name des Kindes							
	Vorname des Kindes		Vorname des Kindes							
	Sozialversicherungsnummer des Kindes	Jahr Monat Tag	Sozialversicherungsnummer des Kindes	Jahr Monat Tag						
	Gewünschter Beginn des Elternurlaubs	Jahr Monat Tag	Gewünschter Beginn des Elternurlaubs	Jahr Monat Tag						
3. Form des Elternurlaubs (siehe Seite 2)										
3	Ich wähle den Elternurlaub: <input type="checkbox"/> ganztags <input type="checkbox"/> als Teilzeitarbeit <input type="checkbox"/> gleichzeitig mit dem anderen Elternteil									
	Während des Teilzeitarlaubs ist die wöchentliche Arbeitszeit auf <input style="width: 50px;" type="text"/> Stunden festgesetzt									
4. Kindergeldnummer (Sofern bereits eine Kindergeldakte besteht) (siehe Seite 2)										
4	Sozialversicherungsnummer	Jahr	Monat	Tag	R / NR					
					R = Wohnsitz in Luxemburg NR = Wohnsitz ausserhalb					
<p>Erklärung und Unterschrift des(r) Antragstellers(erin):</p> <p>Ich erkläre hiermit, daß ich die im beiliegenden Merkblatt zusammengefaßten Anwendungsvorschriften zur Kenntnis genommen habe und daß obige Angaben vollständig und wahrheitsgetreu sind. Ich verpflichte mich, meine Arbeit demgemäß ganz oder teilweise zu unterbrechen und keine andere lohnbringende Tätigkeit während des Elternurlaubs auszuüben. Desweiteren verpflichte ich mich, der Caisse Nationale des Prestations Familiales unverzüglich alle Änderungen mitzuteilen, die für den Anspruch der Ausgleichszahlung von Bedeutung sein können.</p> <p>Ich nehme außerdem zur Kenntnis, daß ich bei Nichtbeachtung dieser Verpflichtungen</p> <ul style="list-style-type: none"> - die zu Unrecht erhaltenen Leistungen zurückzahlen, sowie - mit einer Geldbuße wegen Ordnungswidrigkeit und – bei Vorsatz – mit einer strafrechtlichen Verfolgung rechnen muß. <div style="text-align: right; margin-top: 10px;"> _____ Unterschrift </div>										

(siehe Seite 2)



Caisse nationale
des prestations familiales
du Grand-Duché de
Luxembourg

ANTRAG AUF ENTSCHÄDIGUNG FÜR ELTERNURLAUB

(Gesetz vom 12. Februar 1999)

Adresse : 1A, Bd Prince Henri Postfach 394 L - 2013 LUXEMBURG Tel.: 47 71 53-1 Fax: 47 71 53-348

Anweisungen

Sehr geehrte Dame, sehr geehrter Herr,

Bei der Geburt oder Adoption eines Kindes kann jeder Elternteil, falls er berufstätig ist und sich um die Erziehung des Kindes kümmert, unter bestimmten Voraussetzungen einen Elternurlaub antreten und seitens der Caisse Nationale des Prestations Familiales (CNPf) eine Entschädigung in Anspruch nehmen. Eine Zusammenfassung der Bezugsbedingungen und Anwendungsvorschriften finden Sie im beigefügten Merkblatt.

Damit Ihr Antrag bearbeitet werden kann, ist es unerlässlich, daß Sie das Antragsformular (umseitig) **vollständig** und in **Druckbuchstaben** ausfüllen. Bitte lesen Sie zuerst die nachfolgenden Anweisungen. Vergessen Sie nicht, die **untenstehende Bescheinigung** von Ihrem **Arbeitgeber** ausfüllen zu lassen, falls Sie **Lohn- oder Gehaltsempfänger** sind; bzw. die **eidesstattliche Erklärung** zu unterschreiben, falls Sie **selbständig** sind. **Andernfalls ist Ihr Antrag unvollständig!**

1. Antragsteller(in)

Jeder Elternteil, der den Elternurlaub beansprucht, muß einen separaten Antrag stellen (Achtung: nur der Teilzeiturlaub kann von beiden Eltern gleichzeitig in Anspruch genommen werden).

➤ Falls Sie ein Bank- oder Postscheckkonto im Ausland führen, ist unbedingt die Bankverbindung (BLZ) anzugeben.

2. Elternurlaub für den die Ausgleichszahlung beantragt wird ⇒ Bitte entsprechende Rubrik ankreuzen und ausfüllen

1) **Elternurlaub im Anschluß an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub:** der Elternteil, der den Urlaub als **Erster** beantragt, muß ihn im direkten Anschluß an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub antreten. Andernfalls verfällt der Anspruch auf diesen Elternurlaub.

Alleinerziehende können den Elternurlaub nach Belieben bis zum vollendeten 5. Lebensjahr des Kindes antreten.

2) **Elternurlaub bis zu 5 Jahren:** der Elternteil, der den Urlaub als **Zweiter** beantragt, kann ihn bis zum vollendeten 5. Lebensjahr des Kindes antreten.

➤ **Beim Antrag auf den ersten Elternurlaub anlässlich einer Adoption ist eine Bescheinigung der zuständigen Gerichtsstanz beizufügen, welche die Aufnahme des Adoptionsverfahrens bestätigt.**

3. Form des Elternurlaubs (Vollzeit- oder Teilzeiturlaub) ⇒ Bitte Entsprechendes ankreuzen und ausfüllen

4. Kindergeldnummer bei der Caisse Nationale des Prestations Familiales

Falls bereits eine Kindergeldakte besteht, ist die Kindergeldnummer hier anzugeben. Es handelt sich um die Sozialversicherungsnummer eines Elternteils, die Sie auf den Kindergeldzahlungen unter NUM. DOSSIER/AZ und auf den Schreiben der Kasse unter Unser Zeichen finden.

Bescheinigung des Arbeitgebers bzw. eidesstattliche Erklärung (Artikel 9 des Gesetzes vom 12. Februar 1999)

<p>Bescheinigung des Arbeitgebers (nur für Lohn- oder Gehaltsempfänger)</p> <p>Arbeitsvertrag <input type="checkbox"/> auf bestimmte Zeit <input type="checkbox"/> auf unbestimmte Zeit</p> <p>Ich erkläre hiermit, daß ich vorliegenden Antrag zur Kenntnis genommen habe (gemäß umseitigen Angaben) und mich mit der Zeitspanne sowie der gewünschten Form des Elternurlaubs einverstanden erkläre. Der Antrag wurde mir vorgelegt am:</p> <p>_____ Name des Unternehmens oder Arbeitgebers /der Verwaltung:</p> <p>_____ Datum und Unterschrift</p> <p style="text-align: right;">Stempel</p>	<p>Eidesstattliche Erklärung (nur für Selbständige)</p> <p>Ich erkläre auf Ehre und Gewissen, daß ich für die gesamte Dauer des Elternurlaubs</p> <p><input type="checkbox"/> meine Berufstätigkeit einstelle (Vollzeiturlaub) <input type="checkbox"/> meine Berufstätigkeit auf maximal 20 Stunden pro Woche einschränke (Teilzeiturlaub)</p> <p style="text-align: right;">(Zutreffendes bitte ankreuzen)</p> <p>_____ Datum und Unterschrift</p>
---	--

WICHTIG

Der vorliegende Antrag ist umgehend an die Caisse Nationale des Prestations Familiales zurückzusenden (siehe beiliegendes Merkblatt). Er muß vollständig ausgefüllt und unterschrieben werden. Gegebenenfalls notwendige Unterlagen (siehe unter 1. und 2.) sind beizufügen. Ein unvollständiger Antrag kann nicht bearbeitet werden und wird dem Antragsteller zurückgesandt.

Siehe Seite 1

	Elternurlaub	Urlaub aus familiären Gründen	Erziehungsgeld	Geburtsbeihilfe
Anspruchsberechtigte	Eltern eines Kindes von weniger als 5 Jahren	Eltern eines Kindes von weniger als 15 Jahren oder eines behinderten Kindes	Eltern eines Kindes von weniger als 2 Jahren; in Ausnahmefällen Eltern eines Kindes von weniger als 4 Jahren	Mutter eines lebensfähigen * Kindes; andernfalls der Erziehungsberechtigte des Kindes
Dauer	6 Monate für den Urlaub auf Vollzeit 12 Monate für den Urlaub auf Teilzeit (im Falle einer Mehrlingsgeburt/Mehrfachadoption: vollständige Gewährung des Vollzeiturlaubes über 6 Monate bzw. des Teilzeiturlaubes über 12 Monate für jedes Kind einer Mehrlingsgeburt oder einer Mehrfachadoption)	2 Tage pro Elternteil, pro Jahr und pro Kind, wobei diese Dauer im Falle einer Schwersterkrankung des Kindes verlängert ist 4 Tage pro Elternteil, pro Jahr und pro behindertes Kind, verlängert im Falle einer Schwersterkrankung des Kindes	Bis zum vollendeten 2. Lebensjahr des Kindes Ausnahmen: bis zum vollendeten 4. Lebensjahr des Kindes, wenn es sich um ein behindertes Kind handelt oder wenn im Haushalt drei oder mehr Kinder leben, solange eines der Kinder unter 4 Jahren ist.	Punktuelle Zahlung vor und nach dem 2. Geburtstag des Kindes
Betrag der Vergütung	1.778,31 € / Monat für den Urlaub auf Vollzeit 889,15 € / Monat für den Urlaub auf Teilzeit	Der Betrag errechnet sich anhand des Bruttolohns, der bei Fortsetzung der Arbeit bezogen werden würde	485,01 € / Monat bei Aufgabe des Berufstätigkeit oder bei einem Einkommen unter der Obergrenze 242,51 € / Monat, wenn einer der Elternteile einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht	Vorgeburtliche Beihilfe : 580,03 € Eigentliche Geburtshilfe : 580,03 € Nachgeburtliche Beihilfe : 580,03 €
Übernahme der Vergütung	Nationale Kasse für Familienleistungen	Nationale Gesundheitskasse	Nationale Kasse für Familienleistungen	Nationale Kasse für Familienleistungen

* ein Kind, das nach dem 6. Schwangerschaftsmonat geboren wurde, wird als lebensfähig erachtet, selbst bei einer Totgeburt.

Unsere Veröffentlichungen

CSL COLLECTION *

Droit du Travail – Arbeitsrecht

- Les congés légaux des salariés sans textes légaux (Mai 2011)
Die Urlaubsregelungen der Arbeitnehmer ohne Gesetzestexte (Mai 2011)
- Les congés légaux des salariés (Janvier 2011)
Die Urlaubsregelungen der Arbeitnehmer (Januar 2011)
- Une application pratique sous forme de questions-réponses (Février 2010)
Eine praktische Anwendung in Form von Fragen und Antworten (Februar 2010)
- L'application pratique sous forme de modèles-types (Novembre 2009)
Die praktische Anwendung des Arbeitsrechts (November 2009)

Droit de la sécurité sociale – Sozialversicherungsgesetz

- Die Reform der Unfallversicherung (Juni 2011)
- Die Koordinierung der Vorschriften zur sozialen Sicherheit in der europäischen Union (Mai 2011)
- Réforme de l'assurance accident (Février 2011)
- La coordination des règles de sécurité sociale dans l'Union européenne (Février 2011)

La CSL vous informe...

- Violence et harcèlement moral au travail : Agir pour prévenir. Un guide pratique. (Juin 2010)
Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz: Handeln um vorzubeugen. Praktischer Leitfaden. (Juni 2010)
- Le nouveau contrat d'initiation à l'emploi – expérience pratique (CIE-EP) (Novembre 2009)
Neuer Vertrag für junge Arbeitsuchende (CIE-EP) (November 2009)
- Les mesures d'ordre familial dans le système de retraite luxembourgeois (Novembre 2009)
Die Familienleistungen im luxemburgischen Rentensystem (November 2009)

Dialogue ANALYSE *

- Panorama social 2011 (Mars 2011)
- Oui à l'indexation automatique et intégrale des salariés (Septembre 2010)
- Pauvreté monétaire, inégalités et conditions de vie au Luxembourg (Juin 2010)

Dialogue THÉMATIQUE *

- Les risques pour la santé des travailleurs liés à l'organisation du travail : leur origine, leurs effets, leur prévention (Avril 2011)

Autres publications

- La politique du logement écologique et sociale – Les conditions générales, les instruments et les approches en vue de la stimulation de la construction de logements à caractère durable et d'une rénovation durable des logements existants au Luxembourg (Résumé) (Mai 2011)
Wohnungspolitik ökologisch und sozial gestalten – Rahmenbedingungen, Instrumente und Ansätze zur Förderung eines nachhaltigen Wohnungsbaus und einer nachhaltigen Bestandssanierung in Luxemburg (Mai 2011)
- Guide pratique du délégué à la sécurité : Agir au quotidien, aux côtés des salariés (Avril 2011)
- Mes droits et obligations d'apprenti (Octobre 2010)
Meine Rechte und Pflichten als Lehrling (Oktober 2010)
- Consultation d'un médecin et hospitalisation à l'étranger – Que va rembourser la caisse de maladie et comment ? (Août 2010)
Arztbesuch und Krankenhausaufenthalt im Ausland – Was und wie erstattet die Krankenkasse? (August 2010)
- Rétrospective économique et législative (Juillet 2009)

Kostenloser Download alle unsere Veröffentlichungen auf unsere Webseite www.csl.lu.

* In Buchhandlung erhältlich



Bibliothèque nationale Luxembourg
37, Boulevard Roosevelt / L-2450 Luxembourg
Téléphone 22 97 55 - 1 / Fax 47 56 72

www.bnl.lu



Arbeitsrecht

Der Elternurlaub, der Urlaub aus familiären Gründen, das Erziehungsgeld und die Geburtsbeihilfe

Ziel der Neuauflage dieser Veröffentlichung ist es den stetigen Informations- und Beratungsanfragen von berufstätigen jungen Eltern nachzukommen und diese über ihre Rechte in Bezug auf Elternurlaub und Urlaub aus familiären Gründen zu informieren.

Die vorliegende Broschüre, die zur Reihe CSL Collection gehört, beschränkt sich nicht nur auf die Bestimmungen über Elternurlaub und Urlaub aus familiären Gründen, sondern umfasst auch Erläuterungen zum Erziehungsgeld und zur Geburtsbeihilfe.

In der Einleitung sind Entstehung und Entwicklung der gesetzlichen Bestimmungen zum Elternurlaub und zum Urlaub aus familiären Gründen zusammengefasst.

Im ersten Teil erklärt der praktische Leitfaden die geltenden Regeln über die Zugangsvoraussetzungen, das Bewilligungsverfahren und die Garantien in Verbindung mit den verschiedenen Rechten junger berufstätiger Eltern.

Der zweite Teil enthält Briefvorlagen und ein Musterformular, um einen Antrag auf Elternurlaub beim Arbeitgeber zu stellen, respektiv um Elterngeld bei der zuständigen Kasse für Familienleistungen anzufragen.

Vertrieb:

Librairie Um Fieldgen
3, rue Glesener - L-1631 Luxembourg
info@libuf.lu

Herausgeber:



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière L-1950 Luxembourg
T +352 2749 4200 F +352 2749 4250
csl@csl.lu www.csl.lu

Preis : 5 €

ISBN : 978-2-919888-41-2



9 782919 888412