

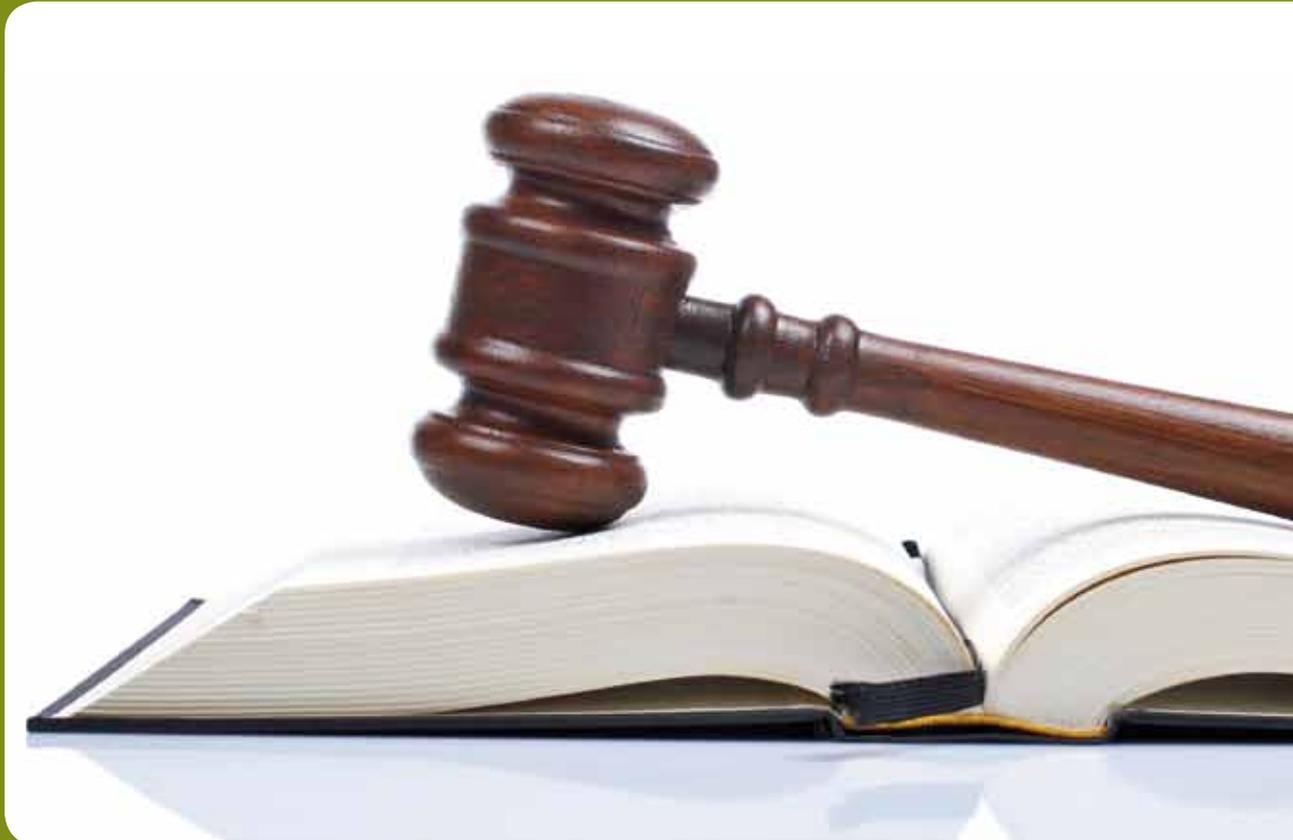


CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

Arbeitsrecht

Die Urlaubsregelungen der Arbeitnehmer

Stand: 1. Januar 2011



Arbeitsrecht

Die Urlaubsregelungen der Arbeitnehmer

Stand: 1. Januar 2011

Impressum

Herausgeber

Arbeitnehmerkammer

18, rue Auguste Lumière
L-1950 Luxemburg
Tel.: 48 86 16 - 1
Fax: 48 06 14
www.csl.lu • csl@csl.lu

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

Druck

Imprimerie Centrale SA

Vertrieb

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

ISBN: 978-2-919888-40-4

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.

Die deutsche Fassung der gesetzlichen Bestimmungen ist eine freie Übersetzung des Autors. Im Falle von Divergenzen mit den offiziellen Bestimmungen in französischer Sprache sind diese selbstverständlich zwingend.

Vorwort



Jean-Claude Reding
Präsident der Arbeitnehmerkammer

Die Arbeitnehmerkammer hat die Neuauflage der Veröffentlichung „Droit du travail: la législation et la pratique au quotidien des congés légaux“ beschlossen, die in der Schriftenreihe CEP•L Collection im Jahr 2003 erschienen ist.

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

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

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

- Urlaub aufgrund der familiären Situation des Arbeitnehmers,
- Urlaub für den Zugang zur beruflichen Weiterbildung,
- Urlaub aufgrund der Amtsträgerschaft des Arbeitnehmers,
- Urlaub zur Ausübung bestimmter Nebenbeschäftigungen des Arbeitnehmers,
- Urlaub zur Stellensuche.

Jede Urlaubsart wird unter drei Aspekten erörtert:

- Fragen-Antworten
- Vorlagen/Formulare
- anzuwendende Gesetzestexte.

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

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

Dieser praktische Leitfaden ermöglicht auch die Konsultation der auf jede Urlaubsart anwendbaren geltenden Gesetze und Vorschriften.

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

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

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

Da die Bildung und die berufliche Weiterbildung gegenwärtig einen wesentlichen Bestandteil der Förderung und Entwicklung im Berufsleben jedes Arbeitnehmers darstellen, haben die Gewerkschaften OGB•L und LCGB gemeinsam mit dem luxemburgischen Unternehmensverband am 2. Mai 2003 ein Übereinkommen unterzeichnet, das eine Reihe von branchenübergreifenden Maßnahmen zur Erleichterung des individuellen Zugangs zur beruflichen Weiterbildung schuf. Die in den Jahren 2007 und 2009 infolge dieses Übereinkommens eingeführten Urlaubsarten für den individuellen Zugang zur beruflichen Weiterbildung sollen den Zugang zur beruflichen Weiterbildung gewährleisten und für die Arbeiter einen Anreiz darstellen, diese Chance für sich zu nutzen.

Luxemburg, Januar 2011

INHALT

	Die Entwicklung der Urlaubsregelung	7
	Einleitung: Die Urlaubsregelungen auf einen Blick	15
I	Der Jahresurlaub	21
	1 Der jährliche Erholungsurlaub	23
	2 Der außerordentliche Urlaub	39
II	An die familiäre Situation des Arbeitnehmers gebundener Urlaub	45
	1 Der Mutterschaftsurlaub	47
	2 Der Aufnahmeurlaub	59
	3 Der Elternurlaub	67
	4 Der Urlaub aus familiären Gründen	99
	5 Der Urlaub zur Sterbebegleitung	105
III	Der Urlaub im Hinblick auf den individuellen Zugang zur Berufsbildung	113
	1 Der individuelle Weiterbildungsurlaub	115
	2 Der Sprachurlaub	125
	3 Der unbezahlte Weiterbildungsurlaub	135
	4 Der Jugendurlaub	143
IV	Der Urlaub im Zusammenhang mit der Eigenschaft des Arbeitnehmers als Amtsträger	151
	1 Der Politikurlaub	153
	2 Der Weiterbildungsurlaub für Belegschaftsvertreter, Sicherheitsvertreter und Gleichstellungsvertreter	161
	3 Der Weiterbildungsurlaub für Sicherheitsbeauftragte	165
	4 Der Urlaub für Träger eines Sozialmandats	179
V	Andere Urlaubsformen	187
	1 Der Kultururlaub	189
	2 Der Sporturlaub	195
	3 Der Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit	211
	4 Der Urlaub für Freiwilligendienstleistende	217
	5 Der Urlaub zur Stellensuche	223
VI	Die gesetzlichen Feiertage	225



DIE ENTWICKLUNG DER URLAUBSREGELUNG





DIE ENTWICKLUNG DER URLAUBSREGELUNG

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

Eine gesonderte Gesetzgebung: 1919 - 1950

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

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

- mindestens 10 Tage nach drei Beschäftigungsjahren;
- mindestens 20 Tage nach fünf Beschäftigungsjahren.

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

- 8 Tage nach ein bis drei Beschäftigungsjahren;
- 12 Tage nach drei bis fünf Beschäftigungsjahren;
- 20 Tage nach dem fünften Beschäftigungsjahr.

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

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

Die Dauer dieses Urlaubs wurde festgelegt wie folgt:

- 4 Tage nach einem Beschäftigungsjahr;
- 5 Tage nach fünf Beschäftigungsjahren;
- 7 Tage nach zehn Beschäftigungsjahren;
- 12 Tage nach zwanzig Beschäftigungsjahren

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

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

Hin zu einer Harmonisierung der Gesetzgebungen: 1950 - 1966

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Eine einheitliche Regelung ab dem Jahr 1966

43 Jahre vor der Verankerung des Einheitsstatuts des privatrechtlichen Arbeitnehmers¹ bewirkt das Gesetz vom 22. April 1966 die Vereinheitlichung des bezahlten Jahresurlaubs für die Arbeitnehmer des Privatsektors.

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

Es legt den Urlaub folgendermaßen fest:

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

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

Kriegsversehrten, Arbeitsunfallopfern und körperlich beeinträchtigten und als behinderte Arbeitnehmer anerkannten Personen, die eine ihrer jeweiligen Arbeitsfähigkeit entsprechende bezahlte Tätigkeit ausüben, wird ein zusätzlicher Urlaub von sechs Tagen zuerkannt. Das Gleiche gilt für Arbeitnehmer, die nicht in den Genuss einer wöchentlichen ununterbrochenen Ruhezeit von 44 Stunden gelangen².

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

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

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

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

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

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

In der Folge haben die Bestimmungen in Bezug auf den jährlichen Erholungsurlaub keine wesentlichen Änderungen erfahren. Zu bemerken ist jedoch die Einführung eines Arbeitsgesetzbuches in das luxemburgische juristische Arsenal durch ein Gesetz vom 3. Juli 2006.

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

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

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

In den letzten Jahren wurden neue Urlaubsarten geschaffen.

Einführung neuer Urlaubsformen

Der Urlaub im Hinblick auf den individuellen Zugang zur Berufsbildung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Der Urlaub für Träger eines Sozialmandats

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

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

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

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

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

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

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

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

Der Urlaub zur Sterbebegleitung

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

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

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

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

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

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

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

Die Entwicklung der Urlaubsregelung

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

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

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

Gleichstellung der Partnerschaft und der Heirat in Bezug auf außerordentlichen Urlaub

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

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

EINLEITUNG:

DIE URLAUBSREGELUNGEN AUF
EINEN BLICK



Jährlicher Erholungsurlaub

Urlaubsart	Anspruchsberechtigte	Dauer	Übernahme der Vergütung
Bezahlter Jahresurlaub	Alle Arbeitnehmer und Auszubildende	25 Tage	Arbeitgeber
Zusätzlicher bezahlter Jahresurlaub für behinderte Arbeitnehmer	- Kriegsversehrte - Arbeitunfallopfer - behinderte Arbeitnehmer *	6 Tage	Staat
Zusätzlicher bezahlter Jahresurlaub für Arbeitnehmer im Unter- und Über Tagebau	Arbeitnehmer im Unter- und Über Tagebau	3 Tage	Arbeitgeber
Zusätzlicher bezahlter Jahresurlaub im Falle einer verkürzten wöchentlichen Ruhezeit	Arbeitnehmer und Auszubildende, die nicht in den Genuss einer ununterbrochenen wöchentlichen Ruhezeit von 44 Stunden gelangen	6 Tage	Arbeitgeber
Gesetzliche Feiertage	Alle Arbeitnehmer und Auszubildende	10 Tage	Arbeitgeber

* Personen mit einer körperlichen, geistigen, sensorischen oder psychischen Behinderung

Außerordentlicher Urlaub

Familiäres Ereignis	Anspruchsberechtigte	Dauer	Übernahme der Vergütung
Heirat/Partnerschaft des Arbeitnehmers	Arbeitnehmer und Auszubildende	6 Tage	Arbeitgeber
Tod des Ehe- oder Lebenspartners Tod eines Verwandten des 1. Grades* des Arbeitnehmers oder seines Ehepartners/Lebenspartners	Arbeitnehmer und Auszubildende	3 Tage	Arbeitgeber
Wohnsitzwechsel	Arbeitnehmer und Auszubildende	2 Tage	Arbeitgeber
Heirat/Eintragung der Partnerschaft eines Kindes des Arbeitnehmers	Arbeitnehmer und Auszubildende	2 Tage	Arbeitgeber
Geburt eines ehelichen/ anerkannten unehelichen Kindes	Arbeitnehmer und Auszubildende	2 Tage	Arbeitgeber
Aufnahme eines Kindes von weniger als 16 Jahren im Hinblick einer Adoption	Arbeitnehmer und Auszubildende	2 Tage	Arbeitgeber
Einberufung zum Militärdienst	Arbeitnehmer und Auszubildende	1 Tag	Arbeitgeber
Tod eines Verwandten 2. Grades** des Arbeitnehmers oder seines Ehe- oder Lebenspartners	Arbeitnehmer und Auszubildende	1 Tag	Arbeitgeber

* Mutter, Vater, Tochter, Sohn des Arbeitnehmers oder dessen Ehe- oder Lebenspartners sowie der Ehe- oder Lebenspartner seines Kindes

** Großmutter, Großvater, Enkelin, Enkel, Schwester, Bruder des Arbeitnehmers oder dessen Ehe- oder Lebenspartners

Einleitung: Die Urlaubsregelungen auf einen Blick

Sonderurlaub

Urlaubsart	Anspruchsberechtigte	Dauer	Übernahme der Vergütung
Mutterschaftsurlaub	Arbeitnehmerinnen und Auszubildende	Pränataler Urlaub: 8 Wochen Postnataler Urlaub: 8 Wochen (12 Wochen bei Stillen, Frühgeburt oder Mehrlingsgeburt)	Staat
Aufnahmeurlaub	Personen, die ein oder mehrere Kind(er) adoptieren, die noch nicht für das erste Schuljahr der Primärschule* zugelassen sind	8 Wochen Adoption mehrerer Kinder: 12 Wochen	Staat
Elternurlaub	Elternteil eines Kindes von weniger als 5 Jahren	6 Monate für den Urlaub auf Vollzeit 12 Monate für den Urlaub auf Teilzeit	Staat
Urlaub aus familiären Gründen	Eltern eines Kindes von weniger als 15 Jahren oder eines Kindes, das Anspruch auf eine Sonderzulage für behinderte Kinder hat	2 Tage pro Elternteil, pro Jahr und pro Kind, wobei diese Dauer im Falle einer Schwersterkrankung des Kindes verlängerbar ist 4 Tage pro Elternteil, pro Jahr und pro Kind, welches Anspruch auf eine Sonderzulage für behinderte Kinder hat, verlängerbar im Falle einer Schwersterkrankung des Kindes	Staat
Urlaub zur Sterbebegleitung	- Eltern, Kinder - Brüder, Schwestern - Ehepartner, Partner einer im Sterben liegenden Person	5 Tage pro Fall und pro Jahr	Staat
Politikurlaub (siehe nachfolgende Tabelle)	- Personen, die ein Mandat als, Bürgermeister, Schöffe oder Gemeinderat ausüben. - Personen, die ein Abgeordnetenmandat ausüben	- zwischen 30 und 40 Stunden pro Woche - maximal 20 Stunden	Staat
Jugendurlaub	Jugendliche mit Arbeitsvertrag mit einem in Luxemburg ansässigen Unternehmen oder Verein	60 Tage, davon maximal 20 Tage innerhalb von 2 Jahren	Staat

* Das Gesetz vom 6. Februar 2009 hat die Primärschule in Grundschule umbenannt. Beim 1. Schuljahr der Primärschule handelt es sich um das 1. Jahr des 2. Zyklus.

Einleitung: Die Urlaubsregelungen auf einen Blick

Urlaubsart	Anspruchsberechtigte	Dauer	Übernahme der Vergütung
Sporturlaub	- Spitzensportler - Betreuungspersonal - Schieds- und Linienrichter - technische und verwaltungstechnische Führungskräfte	12 Tage pro Jahr	Staat
Kultururlaub	Kulturschaffende, die ihre kulturelle Tätigkeit neben ihrer Berufstätigkeit ausüben	60 Tage, davon maximal 20 Tage innerhalb von 2 Jahren	Staat
Entwicklungszusammenarbeitsurlaub	Sachverständige und Vertreter von Nichtregierungsorganisationen, die daneben eine andere berufliche Tätigkeit ausüben	6 Tage pro Jahr	Staat
Urlaub für Freiwilligendienstleistende	Freiwillige, die Brandschutz-, Hilfs- und Rettungsdienste leisten	42 Tage, davon höchstens 7 Tage pro Jahr	Staat
Bildungsurlaub	Belegschaftsvertreter	Unternehmen mit 15 bis 50 Arbeitnehmern: 1 Woche im Laufe des Mandats	Staat
		Unternehmen mit 51 bis 150 Arbeitnehmern: 2 Wochen im Laufe des Mandats	1 Woche vom Staat, 1 Woche vom Arbeitgeber
		Unternehmen mit mehr als 150 Arbeitnehmern: 1 Woche pro Jahr	Arbeitgeber
	Gleichstellungsvertreter	2 Halbtage pro Jahr	Staat für Unternehmen mit weniger als 150 Arbeitnehmern
Sicherheitsvertreter	Basisausbildung (Basiskurs - 8 Stunden & gegebenenfalls spezifische Bildungskurse) und Auffrischkurse alle 5 Jahre	Arbeitgeber	
		Arbeitgeber	
Individueller Weiterbildungsurlaub	Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 6 Monaten	80 Tage, davon 20 in einem Zeitraum von 2 Jahren	Staat

Einleitung: Die Urlaubsregelungen auf einen Blick

Urlaubsart	Anspruchsberechtigte	Dauer	Übernahme der Vergütung
Sprachurlaub	Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 6 Monaten	200 Stunden über die berufliche Laufbahn verteilt, wahrzunehmen in zwei Abschnitten von einer Dauer von 80 bzw. 120 Stunden	Staat
Unbezahlter Weiterbildungsurlaub	Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 2 Jahren	Höchstens 2 Jahre pro Arbeitgeber mit mindestens 4 aufeinanderfolgenden Wochen und höchstens 6 aufeinanderfolgenden Monaten	/
Urlaub für Träger eines Sozialmandats	Mitglied einer Berufskammer oder einer Sozialversicherungsanstalt/ Beisitzer des Arbeitsgerichts und des Schiedsrats der Sozialversicherungen	4 Stunden pro Versammlung oder Sitzung	Einrichtung, in der der betreffende Arbeitnehmer sein Mandat wahrnimmt
Urlaub zur Stellensuche	Fristgerecht entlassene Arbeitnehmer	Höchstens 6 Tage	Arbeitgeber

Politikurlaub

Der Bürgermeister und die Schöffen		
Allgemein		
Gemeinderat	Bürgermeister	Schöffen
7 Mitglieder	9 Stunden pro Woche	5 Stunden pro Woche
9 Mitglieder	13 Stunden pro Woche	7 Stunden pro Woche
11 Mitglieder	20 Stunden pro Woche	10 Stunden pro Woche
13 Mitglieder	28 Stunden pro Woche	14 Stunden pro Woche
Mehr als 15 Mitglieder	40 Stunden pro Woche	20 Stunden pro Woche
Die Gemeinderäte		
Gemeinden, in denen nach dem System der absoluten Mehrheit abgestimmt wird	3 Stunden pro Woche	
Gemeinden, in denen nach dem Verhältniswahlssystem abgestimmt wird	5 Stunden pro Woche	



DER JAHRESURLAUB

1. Der jährliche Erholungsurlaub
2. Der außerordentliche Urlaub



1 DER JÄHRLICHE ERHOLUNGSURLAUB

1.1 DIE ANSPRUCHSBERECHTIGTEN DES JÄHRLICHEN ERHOLUNGSURLAUBS

Frage 1

Wer hat Anspruch auf den jährlichen Erholungsurlaub?

Sämtliche durch einen privatrechtlichen Arbeitsvertrag an einen Arbeitgeber gebundenen Arbeitnehmer sowie sämtliche Personen, die im Hinblick auf die Erlangung einer Berufsausbildung arbeiten (Auszubildende), haben jedes Jahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Die genommenen Urlaubstage werden bei der Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit angerechnet.

Der Urlaub der Lehrlinge ist während der Berufsschulferien zu gewähren.

1.2 DAUER UND FESTLEGUNG DES URLAUBS

Frage 2

Welche Dauer hat der jährliche Erholungsurlaub?

Das Gesetz legt die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs der Arbeitnehmer auf 25 Werktage, also 5 Wochen pro Jahr, fest.

Als Werktage gelten sämtliche Kalendertage, mit Ausnahme der Sonntage und der gesetzlichen Feiertage.

Es sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die 25 gesetzlich vorgesehenen Tage ein Mindestmaß darstellen. Selbstverständlich kann die Anzahl der dem Arbeitnehmer zugestandenen Urlaubstage durch einen Kollektivvertrag oder sogar durch einen zwischen einem Arbeitgeber und seinem Arbeitnehmer geschlossenen Einzelvertrag erhöht werden.

Für bestimmte Kategorien von Personen wird die Anzahl von 25 Urlaubstagen von Amts wegen erhöht. Hierbei handelt es sich um:

- Kriegsversehrte, Arbeitsunfallopfer sowie Personen mit einer körperlichen, geistigen, psychischen, psychosozialen oder sensorischen Behinderung.

Die genannten Personen gelangen in den Genuss von einem zusätzlichen Urlaub von 6 Tagen pro Jahr, wobei die anfallenden Kosten vom Staat übernommen werden.

- Arbeiter im Unter- und Übertagebau.

Diesen Personen wird ein zusätzlicher Urlaub von 3 Tagen pro Jahr gewährt.

- Arbeitnehmer, deren Dienst keine ununterbrochene Ruhezeit von 44 Stunden pro Woche zulässt.

Nach Begutachtung der Gewerbeinspektion wird diesen Arbeitnehmern ein zusätzlicher Urlaub von bis zu 6 Tagen pro Jahr gewährt³.

³ Großherzogliche Verordnung vom 26. Juli 1966 in Ausführung des Gesetzes vom 22. April 1966 zur einheitlichen Regelung des Jahresurlaubs der Arbeitnehmer des Privatsektors

Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen Tag für jede volle Periode von 8 vollen (aufeinanderfolgenden oder nicht aufeinanderfolgenden) Wochen, während der die ununterbrochene Ruhezeit von 44 Stunden nicht gewährt wird.

Frage 3

Hängt die Dauer des Urlaubs vom Alter des Arbeitnehmers ab?

Das Alter des Arbeitnehmers hängt in keiner Weise mit der Anzahl der ihm zustehenden Urlaubstage zusammen. Es kann jedoch vorkommen, dass ein Kollektivvertrag zusätzliche Urlaubstage für Arbeitnehmer vorsieht, die ein bestimmtes Alter oder eine bestimmte Betriebszugehörigkeit erreicht haben.

Frage 4

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

Arbeitnehmer, die infolge eines Unfalls oder einer Behinderung eine eingeschränkte Arbeitsfähigkeit aufweisen, können einen zusätzlichen Urlaub von bis zu 6 Tagen pro Jahr in Anspruch nehmen.

Die betreffenden Arbeitnehmer haben den nachstehend angegebenen Status:

- Kriegsversehrte;
- Arbeitsunfallopfer;
- behinderte Arbeitnehmer.

Die Kosten für diesen zusätzlich zum 25-tägigen gesetzlichen Urlaub gewährten Urlaub werden nicht vom Arbeitgeber sondern vom Staat getragen.

Frage 5

Wie wird der Urlaub eines Teilzeitbeschäftigten berechnet?

Die 5 Urlaubswochen von Teilzeitbeschäftigten (z. B. 24 Stunden pro Woche) werden im Verhältnis zu ihrer wöchentlichen Arbeitszeit berechnet.

Die Berechnungsgrundlage lautet wie folgt: 5 Urlaubswochen x Arbeitsstunden pro Woche. Das Resultat ergibt einen nicht in Tagen sondern in Stunden ausgedrückten Jahresurlaub. Im vorliegenden Beispiel beträgt der Jahresurlaub eines Arbeitnehmers, der 24 Stunden pro Woche arbeitet:

$5 \times 24 = 120$ Urlaubsstunden pro Jahr.

Frage 6

Ab wann kann ein Arbeitnehmer Urlaubstage in Anspruch nehmen?

Grundsätzlich kann der Arbeitnehmer ab dem 1. Januar den gesamten ihm für das betreffende Jahr zustehenden Urlaub in Anspruch nehmen.

Für kürzlich angestellte Arbeitnehmer besteht jedoch eine Ausnahme. Letztere müssen drei Monate abwarten, bevor sie Urlaub nehmen können, obwohl ihr Anspruch auf Urlaub ab dem ersten Arbeitstag gegeben ist. Diese Karenzzeit gilt sowohl für Arbeitnehmer mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag als auch für Personen, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen. Diese Bestimmungen finden jedoch keine Anwendung auf Arbeitnehmer die einem Leiharbeitsvertrag unterliegen.

Frage 7

Wer kann den Urlaub des Arbeitnehmers festlegen?

Der Urlaub wird auf Wunsch des Arbeitnehmers festgelegt, der bei seinem Arbeitgeber einen Urlaubsantrag stellt (siehe Standardmodell für den Urlaubsantrag im Anhang). In Ermangelung einer Ablehnung durch den Arbeitgeber ist davon auszugehen, dass der Urlaub genehmigt ist.

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

Mitunter ergreift auch der Arbeitgeber die Initiative und legt die Urlaubszeiten fest. Hierbei handelt es sich um Betriebsferien, nämlich die Schließung des Unternehmens wegen Jahresurlaub.

Das Gesetz legt keine Höchstzahl von Urlaubstagen für die Betriebsferien fest.

Die Betriebsferien sind im gegenseitigen Einvernehmen mit den Arbeitnehmern oder, sofern vorhanden, mit der Belegschaftsvertretung festzulegen.

Die Arbeitnehmer müssen in den ersten 3 Monaten des Jahres darüber informiert werden.

Falls die Dauer der Betriebsferien höher als die Dauer des dem einzelnen Arbeitnehmer individuell zustehenden Urlaubs ist, wird ihm der Unterschied integral als gesetzlicher Urlaub angerechnet.

Frage 8

Müssen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber das Datum des festgelegten Urlaubs einhalten?

Sobald das Urlaubsdatum festgelegt wurde, müssen sich sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber daran halten.

Im Falle von außerordentlichen Ereignissen, die die Anwesenheit des Arbeitnehmers im Unternehmen unerlässlich machen, kann der Arbeitgeber seine Entscheidung jedoch rückgängig machen.

Gleichermaßen kann der Arbeitnehmer seinen Urlaubsantrag zurückziehen, wenn bestimmte Umstände ihn dazu zwingen, seinen Urlaub zu verlegen.

Frage 9

Kann der Arbeitgeber den Urlaub verweigern?

Der Arbeitgeber kann die Genehmigung des Urlaubsantrags des Arbeitnehmers verweigern, wenn dieser unvereinbar ist, mit:

- den betrieblichen Erfordernissen
- oder
- den berechtigten Wünschen sonstiger Arbeitnehmer (z. B. haben Arbeitnehmer mit Kindern Vorrang).

Es sei darauf hingewiesen, dass das Schweigen des Arbeitgebers in Bezug auf den vom Arbeitnehmer gestellten Urlaubsantrag von Rechts wegen als Zusage auszulegen ist.

Frage 10

Wer trägt in Bezug auf den Urlaub die Beweislast?

Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, ein Buch mit den Einträgen der Urlaubszeiten der Belegschaft zu führen.

Bei Meinungsverschiedenheiten obliegt es demzufolge nicht dem Arbeitnehmer, den Beweis dafür zu erbringen, dass er noch über Urlaubstage verfügt, sondern der Arbeitgeber muss beweisen, dass der Arbeitnehmer sämtliche Urlaubstage in Anspruch genommen hat.

1.3 DIE VERGÜTUNG DES URLAUBS

Frage 11

Wie wird das vom Arbeitnehmer während seines Urlaubs bezogene Gehalt berechnet?

Folgende Unterschiede sind zu beachten:

- Der Arbeitnehmer bezieht jeden Monat ein mehr oder weniger gleichbleibendes Gehalt:

Der Arbeitnehmer hat für jeden Urlaubstag Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe des durchschnittlichen Tageslohns der 3 Monate, die der Inanspruchnahme des Urlaubs unmittelbar vorausgehen.

Den durchschnittlichen Tageslohn erhält man, indem man den monatlichen Bruttolohn, inklusive regelmäßige Sondervergütungen, durch die Anzahl der pro Monat geleisteten Arbeitsstunden teilt (173 Stunden für einen Arbeitnehmer, der 40 Stunden pro Woche arbeitet) und dann das Resultat mit 8 multipliziert.

In der Praxis beziehen die betreffenden Personen während der Urlaubszeiten weiterhin ihren Lohn.

- Das Gehalt des Arbeitnehmers ändert von einem Monat zum anderen:

Bei Arbeitnehmern, deren Lohn starken Schwankungen unterliegt oder zu einem variablen Teil aus Provisionen/Kommissionen besteht, dient der Durchschnittslohn der letzten 12 Monate als Berechnungsgrundlage für die Urlaubsentschädigung.

Nicht in die Berechnung der Urlaubsentschädigung gehen nicht regelmäßige Sondervergütungen wie insbesondere Gratifikationen und Bilanzprämien ein.

Frage 12

Kann der Urlaub durch Geld ersetzt werden?

Das Gesetz verlangt, dass der dem Arbeitnehmer zustehende Urlaub als Sachleistung in Anspruch genommen wird. Demzufolge ist es strengstens untersagt, ihn durch Geldbeträge zu ersetzen. Ausschließlich im Falle der Vertragskündigung, sei es durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer, ist es möglich, eine Entschädigung für die nicht vor der Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommenen Urlaubstage zu zahlen. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein Zwölftel seines Jahresurlaubs pro ganzen Arbeitsmonat. Die Bruchteile von Arbeitsmonaten, die 14 Kalendertage überschreiten, werden als ganzer Monat angerechnet.

1.4 DER URLAUBSÜBERTRAG

Frage 13

Ist es möglich, Urlaub von einem Jahr auf das andere Jahr zu übertragen?

Grundsätzlich ist der Urlaub in dem Jahr zu nehmen, für das der Urlaubsanspruch besteht. Die Verschiebung des Urlaubs auf das nachfolgende Kalenderjahr ist gesetzlich verboten. In zwei Fällen macht das Gesetz jedoch eine Ausnahme:

1. der anteilige Urlaub des ersten Beschäftigungsjahres bei einem Arbeitgeber kann auf Antrag des Arbeitnehmers auf das folgende Jahr übertragen werden;
2. der aufgrund von betrieblichen Erfordernissen oder berechtigten Wünschen sonstiger Arbeitnehmer zum Jahresende nicht in Anspruch genommene Urlaub kann auf das folgende Jahr und zwar bis zum 31. März übertragen werden.

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

- Der Mutterschaftsurlaub ist der tatsächlichen Arbeitszeit gleichgesetzt und gibt demzufolge Anspruch auf den jährlichen Erholungsurlaub. Laut Gesetz kann der bei Beginn des Mutterschaftsurlaubs noch nicht in Anspruch genommene Jahresurlaub binnen den gesetzlichen Fristen übertragen werden.
- Im Gegensatz dazu gibt der Elternurlaub keinen Anspruch auf jährlichen Erholungsurlaub. Der bei Beginn des Elternurlaubs noch nicht in Anspruch genommene Jahresurlaub kann jedoch ebenfalls innerhalb der gesetzlichen Fristen übertragen werden.

Die einzige gesetzlich festgelegte Einschränkung besteht in der Einhaltung der gesetzlichen Fristen, nämlich der 31. März oder der 31. Dezember des Jahres, in dem die Arbeit wieder aufgenommen wird.

Gemäß der ständigen Rechtsprechung konnte der infolge einer andauernden Krankheit vor Jahresende nicht in Anspruch genommene Urlaub nicht auf das folgende Jahr übertragen werden. Somit verfiel dieser Urlaub vorbehaltlich einer gegenteiligen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer. Durch ein Urteil des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften vom 20. Januar 2009 (C-350/06 und C-520/06) wurde diese Bestimmung aufgehoben und es wurde festgehalten, dass ein Arbeitnehmer seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, den er krankheits halber nicht nehmen konnte, nicht verliert. Mittlerweile setzen die Luxemburger Gerichte dieses Urteil um.

Frage 14

Ist der Urlaubsübertrag zeitlich befristet?

Der Übertrag des anteiligen Urlaubs des ersten Beschäftigungsjahres im Dienste eines Arbeitgebers ist insofern unbegrenzt, als er auf das gesamte folgende Jahr erfolgen kann.

Im Gegensatz dazu ist der Übertrag des aufgrund von betrieblichen Erfordernissen oder berechtigten Wünschen anderer Arbeitnehmer zum Jahresende nicht in Anspruch genommenen Urlaubs insofern zeitlich begrenzt, als der übertragene Urlaub zwingend vor dem 31. März des folgenden Jahres in Anspruch zu nehmen ist. Nach Ablauf dieses Datums verfallen die Urlaubstage endgültig, es sei denn, der Arbeitgeber hat den Urlaubsantrag aufgrund von betrieblichen Erfordernissen oder berechtigten Wünschen anderer Arbeitnehmer nicht genehmigt. Anderslautende Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer können von dieser Regel abweichen und den Urlaubsübertrag auf das gesamte folgende Jahr gestatten.

1.5 URLAUB UND KRANKHEIT DES ARBEITNEHMERS

Frage 15

Wird der Urlaub im Falle der Erkrankung des Arbeitnehmers unterbrochen?

Erkrankt ein Arbeitnehmer während seines Urlaubs derart, dass er diesen Urlaub nicht mehr genießen kann, so gelten die Krankheitstage, sofern sie durch eine ärztliche Bescheinigung als solche belegt wurden, nicht als Urlaubstage.

Somit müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Urlaub im gegenseitigen Einvernehmen neu festlegen. Befindet sich der Arbeitnehmer in Luxemburg, muss er seinen Arbeitgeber binnen 3 Werktagen anhand eines ärztlichen Attests informieren. Befindet er sich bereits im Ausland, muss er dafür sorgen, dass die Bescheinigung seinem Arbeitgeber schnellstmöglich vorliegt.

Frage 16

Kann der krankheitshalber nicht beanspruchte Urlaub auf das folgende Jahr übertragen werden?

Bis dato wurde die Krankheit nicht als Grund für die Verschiebung des Urlaubs vom laufenden Jahr auf das folgende Jahr anerkannt.

Durch ein Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften vom 20. Januar 2009 wurden die derzeit geltenden Prinzipien verworfen.

Der Gerichtshof hat in der Tat beschlossen, dass eine nationale Gesetzgebung, gemäß welcher der Anspruch auf Jahresurlaub bei Ablauf der Basisperiode oder einer Verschiebungszeit erlischt, ohne dass der Arbeitnehmer die Möglichkeit hatte, seinen Anspruch geltend zu machen, gegen die von Luxemburg durch ein Gesetz vom 19. Mai 2006 in die nationale Rechtsprechung übertragene Richtlinie 2003/88/EG betreffend bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung verstößt.

Diese Tatsache führt zu den folgenden Schlussfolgerungen:

- Krankheit ist ein Grund, um den Urlaub des laufenden Jahres nicht nur bis zum Ende der Übertragsperiode, welche entweder der Periode bis Ablauf des folgenden Jahres, wenn es sich um den anteiligen Urlaub des ersten Arbeitsjahres handelt, oder der Periode bis zum 31. März des folgenden Jahres im normalen Falle des noch nicht beanspruchten jährlichen Erholungsurlaubs entspricht, zu übertragen, sondern sogar auf einen späteren Zeitpunkt, wenn es dem Arbeitnehmer unmöglich war, seinen Urlaub bis zum Ende der Übertragsperiode in Anspruch zu nehmen.
- Falls der Urlaub nicht zu einem späteren Zeitpunkt genommen werden konnte, weil der Arbeitsvertrag beendet wurde – entweder weil er gekündigt wurde oder rechtmäßig abgelaufen ist – so wird dem Arbeitnehmer eine finanzielle Entschädigung entsprechend dem nicht in Anspruch genommenen Resturlaub geschuldet.

Die Richter der Luxemburger Gerichte wenden diese Rechtsprechung nunmehr an.

Frage 17

Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Sonderurlaub, um während der Arbeitsstunden seinen Arzt aufzusuchen?

Das Gesetz sieht keine Sonderurlaubsstunden oder -tage für einen Arztbesuch vor, außer zugunsten von Schwangeren, die von der Arbeit befreit werden, um die gesetzlich vorgeschriebenen Vorsorgeuntersuchungen vornehmen zu lassen, sofern diese während der Arbeitszeit durchgeführt werden müssen.

Hierbei handelt es sich um die folgenden Untersuchungen:

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

Abgesehen von den Bestimmungen für Schwangere, muss der Arbeitnehmer die Genehmigung seines Arbeitgebers einholen, um sich während der Arbeitsstunden zu seinem Arzt begeben zu können.

Dieser ist jedoch nicht verpflichtet, die entsprechende Genehmigung zu erteilen und kann verlangen, dass der Arbeitnehmer seine Arzttermine außerhalb der Arbeitsstunden wahrnimmt.

Es gibt jedoch Kollektivverträge, die für Arztbesuche einen Sonderurlaub oder eine Ausgangsgenehmigung gewähren.

ACHTUNG: Jahresurlaub und Arbeitsfreistellung: zwei nicht zu verwechselnde Begriffe

Der jährliche Erholungsurlaub ist die dem Arbeitnehmer zugestandene Ruhezeit, während welcher er von jeglicher Arbeitsleistung bei gleichzeitiger Weiterzahlung seines üblichen Gehalts befreit wird.

Während der Dauer des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keinerlei vergütete Arbeit durchführen.

Die Arbeitsfreistellung entspricht einer Abwesenheitserlaubnis des Arbeitnehmers im Hinblick auf die Ausübung einer anderen Tätigkeit, unter Beibehalt seiner Lohnauszahlung.

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

So gewährt das Gesetz Arbeitnehmern, die ein Mandat als Mitglieder der Arbeitnehmerkammer, der Belegschaftsvertretung oder als Beisitzer des Arbeitsgerichts wahrnehmen sowie die ihnen zugewiesenen Staatsrechte und -pflichten und die durch die Gesetze, Verordnungen oder die Regierung zugewiesenen Mandate erfüllen, eine Arbeitsfreistellung.

Das Gesetz gewährt ebenfalls eine Arbeitsfreistellung für Feuerwehrleute und freiwilligen Mitgliedern des Zivilschutzes, um an Notfalleinsätzen teilzunehmen.

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

1.6 URLAUB UND ENTLASSUNG DES ARBEITNEHMERS

Frage 18

Kann der Arbeitnehmer während seines Urlaubs entlassen werden?

Die Antwort auf diese Frage lautet „Ja“. Der Arbeitnehmer ist während seines Urlaubs nicht vor einer Entlassung geschützt und der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer demzufolge sowohl mit Kündigungsfrist als auch mit sofortiger Wirkung entlassen.

Gemäß der bis 2003 anwendbaren ständigen Rechtsprechung begann die Kündigungsfrist erst ab dem Datum, an dem der Urlaub endete. Aber seit diesem Datum läuft die Kündigungsfrist im Falle der Entlassung des Arbeitnehmers während seines gesetzlichen jährlichen Erholungsurlaubs bereits während seines Urlaubs.

Frage 19

Kann der Arbeitnehmer während seines unbezahlten Urlaubs entlassen werden?

In einem Beschluss des Arbeitsgerichts von Esch-sur-Alzette vom 5. Januar 2010 (Register Nr. 11/2010 E-Trav-199/09) machte eine während ihres unbezahlten Urlaubs⁴ entlassene Arbeitnehmerin geltend, dass es sich um eine missbräuchliche Kündigung handelt, da diese während der auf eine „Karrierepause“ zurückzuführende Aufhebung ihres Arbeitsvertrags erfolgt ist.

Gemäß dem Arbeitsgericht verbietet keine Gesetzesbestimmung dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmerin wegen schwerwiegenden Verschuldens oder aus wirtschaftlichen Gründen während eines Karriereurlaubs zu entlassen. In einem solchen Falle vermischt sich die Kündigungsfrist jedoch nicht mit der Urlaubszeit und die Mitteilung der Kündigungsfrist tritt nach Ablauf des betreffenden Urlaubs in Kraft (Jurisclasseur Traité Travail, T.5. v° Congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, fasc. 29-10).

Da die vorliegende Sache erstinstanzlich verhandelt wurde, ist es gegebenenfalls angezeigt, die Stellungnahme des Berufungsgerichts abzuwarten.

Frage 20

Kann ein Arbeitgeber im Falle der Kündigung den Arbeitnehmer verpflichten, seinen nicht genommenen Urlaub innerhalb der Kündigungsfrist zu nehmen?

Falls ein mit einer Kündigungsfrist entlassener Arbeitnehmer noch über nicht beanspruchte Urlaubstage verfügt, kann ihn der Arbeitgeber nicht zwingen, diese während der Kündigungsfrist zu nehmen.

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

Frage 21

Gibt die Arbeitsfreistellungszeit Anspruch auf Urlaubstage?

Sogar wenn ein Arbeitnehmer von der Durchführung seiner Arbeit während der Kündigungsfrist befreit wird, gibt die Arbeitsfreistellungszeit Anspruch auf Urlaubstage.

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

⁴ Der unbezahlte Urlaub unterscheidet sich vom gesetzlichen jährlichen Erholungsurlaub dadurch, dass er die Aufhebung des Arbeitsvertrags und demzufolge die Aufhebung der sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden Hauptverpflichtungen, nämlich die Verpflichtung zur Bereitstellung und Ausführung einer Arbeit, bewirkt. Gemäß einer bilateralen vertraglichen Logik erfolgt dadurch die Aufhebung der Gehaltszahlung, der Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer geleistete Arbeit. Nebenverpflichtungen, wie das Wettbewerbsverbot, Loyalität und Verschwiegenheit werden dem Arbeitnehmer weiterhin auferlegt.

Urlaubsantrag

Der/Die Unterzeichnete

Name _____

Vorname(n) _____

Abteilung _____

Funktion _____

Beantragt hiermit _____ Urlaubstage

vom _____ bis _____ .

ART DES BEANTRAGTEN URLAUBS

<input type="checkbox"/>	Jährlicher Erholungsurlaub
<input type="checkbox"/>	Außerordentlicher Urlaub
<input type="checkbox"/>	Sonstiger Urlaub:

_____, den _____ .

Unterschrift des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin _____ .

Genehmigt am _____ Abgelehnt am _____

Unterschrift des Verantwortlichen _____

Antrag auf Arbeitsfreistellung

Der/Die Unterzeichnete

Name _____

Vorname(n) _____

Abteilung _____

Funktion _____

Beantragt hiermit Freistellung von der Arbeit

am _____ von _____ bis _____ Uhr.

BEGRÜNDUNG DER ARBEITSFREISTELLUNG

<input type="checkbox"/>	Arzttermin
<input type="checkbox"/>	Schwangerschaftsvorsorgeuntersuchungen im Hinblick auf die Erlangung der Geburtszulage
<input type="checkbox"/>	Wahrnehmung des Mandats als Belegschaftsvertreter
<input type="checkbox"/>	Wahrnehmung des Mandats als Mitglied des Betriebsrats
<input type="checkbox"/>	Wahrnehmung des Mandats als Mitglied der Arbeitnehmerkammer*
<input type="checkbox"/>	Wahrnehmung des Mandats als Beisitzer des Arbeitgerichts
<input type="checkbox"/>	Wahrnehmung des Mandats als Beisitzer des Schiedsrats der Sozialversicherungen oder des Obersten Rats der Sozialversicherungen
<input type="checkbox"/>	Gerichtsvorladung
<input type="checkbox"/>	Sonstiges:

_____, den _____

Unterschrift des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin _____.

Genehmigt am _____ Abgelehnt am _____

Unterschrift des Verantwortlichen _____

Quelle: www.csl.lu

* Oder einer anderen Berufskammer (geben Sie an welcher)

ANWENDBARE GESETZESTEXTE⁵

- Artikel des Arbeitsgesetzbuches, die Anwendung auf den bezahlten Jahresurlaub finden.
- Artikel des Arbeitsgesetzbuches, die Anwendung auf den bezahlten Urlaub für Jugendliche finden.
- In Ausführung des Gesetzes vom 22. April 1966 zur einheitlichen Regelung des bezahlten Jahresurlaubs der Arbeitnehmer des Privatsektors erlassene großherzogliche Verordnung vom 26 Juli 1966.
- Großherzogliche Verordnung vom 28. Januar 1976 über den bezahlten Urlaub der in landwirtschaftlichen Betrieben oder in Weinbaubetrieben beschäftigten Arbeitnehmer.
- Großherzogliche Verordnung vom 16. Juni 1976 betreffend den bezahlten Urlaub der in Saisonbetrieben beschäftigten Arbeitnehmer.

Auf den bezahlten Jahresurlaub anwendbare Artikel des Arbeitsgesetzbuches

Buch II Titel III Kapitel III - Der bezahlte Jahresurlaub der Arbeitnehmer

Art. L. 233-1. Sämtliche Arbeitnehmer haben jedes Jahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Die bezahlten Urlaubstage werden bei der Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit angerechnet.

Art. L. 233-2. Die Bestimmungen im vorliegenden Kapitel finden Anwendung auf sämtliche Arbeitnehmer sowie auf sämtliche Personen, die im Hinblick auf die Erlangung einer Berufsausbildung arbeiten.

Eine auf die Stellungnahme des Staatsrats hin erlassene großherzogliche Verordnung regelt die Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer, die in Saisonbetrieben, in landwirtschaftlichen Betrieben oder in Weinbaubetrieben beschäftigt sind.

Art. L. 233-3. Das Urlaubsjahr wird nach dem Kalenderjahr bestimmt.

Art. L. 233-4. Die Dauer des Urlaubs beträgt mindestens fünfundzwanzig Werktage pro Jahr, unabhängig vom Alter des Arbeitnehmers.

Ein zusätzlicher Urlaub von sechs Werktagen wird Kriegsversehrten, Arbeitsunfallopfern und Personen mit einer körperlichen, geistigen, sensorischen oder psychischen Behinderung gewährt, die gemäß den Bestimmungen in Buch V, Titel VI betreffend die Einstellung von behinderten Personen als behinderte Arbeitnehmer anerkannt wurden. Die Tagesvergütung für den zusätzlichen Urlaub wird vom Staatshaushalt übernommen.

Die Arbeitgeber der Gemeinden und die Gewerkschaften der Gemeinden können die Rückerstattung des den beschäftigten behinderten Arbeitnehmern gewährten zusätzlichen Urlaubs von sechs Werktagen beantragen.

Die Arbeiter und technischen Angestellten im Unter- und Übertagebau haben Anspruch auf einen zusätzlichen bezahlten Urlaub von drei Werktagen pro Jahr.

Art. L. 233-5. Als Werktage gelten sämtliche Kalendertage, mit Ausnahme der Sonntage und der gesetzlichen Feiertage.

Wenn die wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Werktage verteilt ist, wird der Ruhetag bei der Berechnung des Erholungsurlaubs nicht angerechnet.

⁵ Die deutsche Fassung der gesetzlichen Bestimmungen ist eine freie Übersetzung des Autors. Im Falle von Divergenzen mit den offiziellen Bestimmungen in französischer Sprache sind diese selbstverständlich zwingend.

Für diejenigen Arbeitnehmer, für die die wöchentliche Arbeitszeit auf fünfeinhalb oder sechs Werktagen verteilt ist, muss die Urlaubswoche in sämtlichen Fällen mit 5 Werktagen angerechnet werden.

Art. L. 233-6. Der Anspruch auf Urlaub entsteht nach drei Monaten ununterbrochener Arbeit bei ein und demselben Arbeitgeber, außer wenn die Bestimmungen in Artikel L. 233-12, Absatz 1, Anwendung finden.

Der Urlaub kann dem Arbeitnehmer so lange verweigert werden, wie seine unentschuldigten Fehlzeiten, die auf dem Teil des bereits abgelaufenen Jahres berechnet werden, zehn Prozent der Zeit, während welcher er normalerweise hätte arbeiten müssen, übersteigt.

Nicht als unentschuldigte Fehlzeiten im Sinne des vorstehenden Absatzes angesehen und tatsächlichen Werktagen gleichgesetzt werden:

1. krankheits- oder unfallbedingte Fehlzeiten;
2. durch eine vorherige ordnungsgemäße Genehmigung des Arbeitgebers genehmigte Fehlzeiten;
3. durch höhere Gewalt oder vom Willen des Arbeitnehmers unabhängige Ereignisse bedingte Fehlzeiten, die Letzteren daran hinderten, eine vorherige Genehmigung zu beantragen, mit Ausnahme der auf eine Freiheitsstrafe zurückzuführenden Fehlzeiten;
4. gesetzliche Feiertage und in Anwendung eines Einzelvertrags oder eines Kollektivvertrags gezahlte Festtage;
5. legale Streiktage.

Art. L. 233-7. Für das erste Jahr besteht der Urlaubsanspruch für ein Zwölftel pro vollen Arbeitsmonat.

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

Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, gelten als ganze Tage.

Art. L. 233-8. Der Urlaub muss zusammenhängend genommen werden, es sei denn, betriebliche Erfordernisse oder Anspruchsberechtigte Wünsche des Arbeitnehmers machen eine Teilung des Urlaubs notwendig. In diesem Fall muss ein Urlaubsteil mindestens zwölf aufeinanderfolgende Tage umfassen.

Art. L. 233-9. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden.

Der Urlaub kann jedoch auf Antrag des Arbeitnehmers auf das folgende Jahr übertragen werden, wenn es sich um einen Anspruch auf anteiligen Urlaub des ersten Arbeitsjahres beim betreffenden Arbeitgeber handelt, der im laufenden Jahr nicht ganz genommen werden konnte.

Art. L. 233-10. Der Urlaub wird grundsätzlich gemäß den Wünschen des Arbeitnehmers festgelegt, außer, wenn betriebliche Erfordernisse und berechnete Wünsche sonstiger Arbeitnehmer des Unternehmens dem entgegenstehen. In diesem Falle kann der am Ende des Kalenderjahres noch nicht in Anspruch genommene Urlaub ausnahmsweise bis zum 31. März des folgenden Jahres übertragen werden.

In sämtlichen Fällen ist der Urlaub auf Wunsch des Arbeitnehmers mindestens einen Monat im Voraus festzulegen.

Im Falle der Schließung des Unternehmens für Betriebsferien ist dieser Kollektivurlaub im gegenseitigen Einvernehmen vom Arbeitgeber mit den Arbeitnehmern oder, sofern vorhanden, mit der Belegschaftsvertretung festzulegen. Die Arbeitnehmer sind spätestens im Laufe des betreffenden Jahres darüber zu informieren.

Falls der Arbeitnehmer im Falle von Betriebsferien keinen Anspruch auf Urlaub gemäß den Bestimmungen in Artikel L. 233-4, Absatz 1, hat, oder wenn die Dauer des ihm zustehenden Urlaubs kürzer als die Betriebsferien des Unternehmens ist, wird ihm diese Zeit integral als gesetzlicher Urlaub angerechnet.

Art. L. 233-11. Die in Artikel L. 233-6 vorgesehenen Fehlzeiten können nicht auf die Dauer des dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubs angerechnet werden.

Falls der Arbeitnehmer während des Erholungsurlaubs erkrankt, sodass er diesen Urlaub nicht mehr genießen kann, so werden die entsprechenden, durch eine ärztliche Bescheinigung als Krankheitstage anerkannten Tage nicht als Urlaubstage angesehen.

Falls sich der Arbeitnehmer in Luxemburg befindet, hat er seinem Arbeitgeber binnen 3 Werktagen ein ärztliches Attest vorzulegen. Falls er sich bereits im Ausland befindet, ist der Arbeitgeber schnellstmöglich zu informieren.

Der Urlaub ist einvernehmlich vom Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer neu festzulegen.

Eventuelle Arbeitsfreistellungen, in deren Genuss der Arbeitnehmer bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung seines vollständigen Gehalts tritt, um sowohl regelmäßig seiner Aufgabe als Mitglied der Arbeitnehmerkammer oder der Arbeitskammer, oder als Mitglied der Belegschaftsvertretung oder als Beisitzer des Arbeitsgerichts nachzugehen als auch die ihm zugeteilten Rechte und Pflichten und den ihm durch das Gesetz, Verordnungen oder die Regierung zugeteilten Mandate wahrzunehmen, werden nicht bei der Berechnung der vorgenannten Urlaube berücksichtigt.

Sollte der Zeitaufwand für die Erfüllung dieser Rechte, Pflichten oder Mandate, die keine Mandate als Vertreter oder Arbeitnehmer sind, zu hoch erscheinen, beschließt das Arbeitsgericht auf Antrag des Arbeitgebers erforderlichenfalls eine Kürzung des Gehalts des Arbeitnehmers vorzunehmen, oder sogar, den Arbeitsvertrag wegen schwerwiegenden Verschuldens zu kündigen.

Art. L. 233-12. Wenn der Arbeitsvertrag im Lauf des Jahres endet, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Zwölftel seines Jahresurlaubs pro vollen Arbeitsmonat, unbeschadet der gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen betreffend die Kündigungsfristen.

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

Falls der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz nach der Auflösung des Arbeitsvertrags seitens des Arbeitgebers oder seitens des Arbeitnehmers verlässt, bevor er den gesamten ihm zustehenden Urlaub in Anspruch genommen hat, wird ihm zum Zeitpunkt seines Abgangs eine Entschädigung entsprechend dem nicht genommenen Urlaub gezahlt, unbeschadet seiner Rechte betreffend die Kündigungsfrist.

Art. L. 233-13. Falls der Arbeitsvertrag nach der Auflösung seitens des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers binnen drei Monaten gerechnet ab Datum der Beendigung neu geschlossen wird, so ist diese Unterbrechung nicht als Beendigung des Arbeitsvertrags anzusehen, durch die der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf den gesetzlichen Urlaub verlieren würde.

Die Änderung der Person des Arbeitgebers beeinträchtigt in keinerlei Weise den Anspruch des Arbeitnehmers auf den ihm gesetzlich zustehenden Urlaub.

Art. L. 233-14. Der Arbeitnehmer hat für jeden Urlaubstag Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe des durchschnittlichen Tageslohns der drei Monate, die der Inanspruchnahme des Urlaubs unmittelbar vorausgehen. Der durchschnittliche Tageslohn wird auf der Grundlage des monatlichen Bruttolohns des Arbeitnehmers ermittelt. Den durchschnittlichen Tageslohn erhält man, indem man den monatlichen Bruttolohn, einschließlich der Lohnzulagen, durch einhundertdreiundsiebzig Stunden teilt. Treten während der für die Berechnung der Entschädigung vorgesehenen Basisperiode oder der Urlaubszeit durch das Gesetz, den Kollektivvertrag oder einen Einzelvertrag vorgesehene endgültige Gehaltserhöhungen auf, so ist dies für jeden Monat bei der Berechnung der Urlaubsentschädigung zu berücksichtigen.

Bei Arbeitnehmern, deren Entgelt in Prozent des Umsatzes festgesetzt ist oder starken Schwankungen unterliegt, dient der Entgeltdurchschnitt der letzten zwölf Monate als Berechnungsgrundlage für die Urlaubsentschädigung.

Nicht in die Berechnung der Urlaubsentschädigung gehen nicht regelmäßige Sondervergütungen wie insbesondere Gratifikationen und Bilanzprämien ein.

Die Modalitäten zur Berechnung der Entschädigung wie im vorstehenden Absatz angegeben, die nicht in Kollektivverträgen geregelt werden, können durch eine großherzogliche Verordnung festgelegt werden.

Art. L. 233-15. Während der Dauer seines Urlaubs darf der Arbeitnehmer keinerlei bezahlte Berufstätigkeit ausüben, unter Androhung des Verlusts seines Anspruchs auf die in Artikel L. 233-14 vorgesehene Urlaubsentschädigung.

[...]

Art. L. 233-17. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, über den gesetzlichen Urlaub der in seinem Dienst stehenden Arbeitnehmer Buch zu führen. Die Beamten der Gewerbeinspektion sind berechtigt, das entsprechende Buch oder die Datei zwecks Überprüfung einzusehen.

Art. L. 233-18. Es ist dem Arbeitnehmer untersagt, den ihm zustehenden Urlaub aufzugeben, sogar nicht gegen eine Ausgleichsentschädigung, es sei denn, die Parteien vereinbaren, den Urlaub im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß den Bestimmungen in Artikel L. 233-12, Absatz 3 durch eine Ausgleichsentschädigung zu ersetzen.

Art. L. 233-19. Es ist gestattet, mittels Kollektivverträgen von den Bestimmungen im vorliegenden Kapitel abzuweichen. Die abweichenden Regelungen dürfen nicht weniger günstig für den Arbeitnehmer ausfallen als die gesetzlichen Bestimmungen.

Jede im Gegensatz zu den Bestimmungen im vorstehenden Absatz stehende Regelung eines Kollektivvertrags ist von Rechts wegen nichtig.

Art. L. 233-20. Verstöße gegen die Bestimmungen im vorstehenden Kapitel sowie gegen dessen Vollstreckungsregelungen werden mit einer Geldstrafe in Höhe von 251 bis 5.000 Euro und einer Freiheitsstrafe von acht Tagen bis zu einem Monat oder lediglich einer dieser Strafen geahndet.

Auf den bezahlten Urlaub für Jugendliche anwendbare Artikel des Arbeitsgesetzbuches

Art. L. 344-16. (1) Jugendliche⁶ haben Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von mindestens fünfundzwanzig Werktagen, vorbehaltlich einer vorteilhafteren vertraglichen Vereinbarung.

(2) Als Werktage gelten sämtliche Kalendertage, mit Ausnahme der Sonntage und der gesetzlichen Feiertage. Für Jugendliche, die von einem Kollektivvertrag betroffen sind, in dem in Anwendung der reduzierten Arbeitswoche spezielle Ruhetage vorgesehen sind, werden diese Ruhetage nicht als Werktage angesehen.

(3) Der Urlaub der Lehrlinge ist während der für die berufliche Ausbildung vorgesehenen Ferien zu gewähren.

⁶ Sämtliche Jugendliche im Alter von mindestens 15 Jahren und höchstens 18 Jahren, die nicht mehr der in der anwendbaren Gesetzgebung festgelegten Schulpflicht unterstehen.

Großherzogliche Verordnung vom 26 Juli 1966 in Anwendung des Gesetzes vom 22 April 1966 zur einheitlichen Regelung des bezahlten Jahresurlaubs der Arbeitnehmer des Privatsektors

Artikel 1. Im Rahmen des Urlaubsjahres wird ein zusätzlicher Urlaubstag für jede Periode von acht vollen aufeinanderfolgenden oder nicht aufeinanderfolgenden Wochen gewährt, während der die ununterbrochene Ruhezeit von vierundvierzig Stunden pro Woche nicht gewährt wird.

Im Falle von betrieblichen Erfordernissen oder berechtigten Wünschen sonstiger Arbeitnehmer des Unternehmens kann die ununterbrochene Ruhezeit von vierundvierzig Stunden für bestimmte Tätigkeitsbranchen oder bestimmte Unternehmen über eine Periode berechnet werden, die länger als eine Woche ist, unter der Bedingung, dass die betreffende Basisperiode von der Gewerbeinspektion festgelegt wird.

Artikel 2. Die Gewerbeinspektion muss entweder von Amts wegen oder auf Antrag des betreffenden Arbeitgebers oder Arbeitnehmers feststellen, dass die Dauer der ununterbrochenen Ruhezeit wie in Artikel 1 angegeben, unter vierundvierzig Stunden liegt.

Artikel 3. Falls die Gewerbeinspektion feststellt, dass die Dauer der ununterbrochenen Ruhezeit unter vierundvierzig Stunden für die gesamte Belegschaft eines Unternehmens liegt, erstellt sie darüber einen schriftlichen Bericht und schickt diesen per Einschreiben an den Arbeitgeber sowie, sofern vorhanden, an die Arbeitervertretung oder an die Angestelltenvertretung.

Artikel 4. Falls die Gewerbeinspektion feststellt, dass die Dauer der ununterbrochenen Ruhezeit unter vierundvierzig Stunden in einzelnen Fällen ist, erstellt sie ein Namensverzeichnis der betreffenden Fälle und schickt dieses per Einschreiben an den Arbeitgeber.

Sie informiert jeden in die Liste eingetragenen Arbeitnehmer einzeln.

Artikel 5. Es ist gestattet, durch einen Kollektivvertrag von den in Artikel 1 der vorstehenden Regelung vorgesehenen Modalitäten zur Gewährung eines zusätzlichen Urlaubs von sechs Tagen abzuweichen.

Großherzogliche Verordnung vom 28. Januar 1976 betreffend den bezahlten Urlaub der in landwirtschaftlichen Betrieben und in Weinbaubetrieben beschäftigten Arbeitnehmer

Artikel 1. Die Bestimmungen des Gesetzes vom 22. April 1966 zur einheitlichen Regelung des bezahlten Jahresurlaubs der Arbeitnehmer des Privatsektors, in seiner durch das Gesetz vom 26. Juli 1975 abgeänderten Form, und dessen Vollstreckungsmaßnahmen finden Anwendung auf die in landwirtschaftlichen Betrieben und in Weinbaubetrieben beschäftigten Arbeitnehmer.

Artikel 2. Als in landwirtschaftlichen Betrieben und in Weinbaubetrieben beschäftigte Arbeitnehmer im Sinne von Artikel 2, Absatz 2, des abgeänderten Gesetzes vom 22. April 1966 zur einheitlichen Regelung des bezahlten Jahresurlaubs der Arbeitnehmer des Privatsektors gelten diejenigen Personen, die auf der Grundlage eines Dienstvertrags eine berufliche Tätigkeit in der Landwirtschaft oder im Weinbau ausüben, ohne dass diese Tätigkeit zur Mitgliedschaft bei der landwirtschaftlichen Krankenversicherung führt.

Artikel 3. In Abweichung der Bestimmungen in Artikel 10 Absatz 1 des abgeänderten Gesetzes vom 22. April 1966 zur einheitlichen Regelung des bezahlten Jahresurlaubs der Arbeitnehmer des Privatsektors kann das von der vorliegenden Regelung betroffene Personal bei der Urlaubsfestlegung nicht beantragen, dass sein jährlicher Erholungsurlaub in den Zeitraum der Arbeitsspitzenzeiten in der Landwirtschaft und im Weinbau vom 1. Juni bis zum 31. Oktober des Kalenderjahres fällt.

Großherzogliche Verordnung vom 16. Juni 1976 betreffend den bezahlten Urlaub der in Saisonbetrieben beschäftigten Arbeitnehmer

Artikel 1. Die Bestimmungen des Gesetzes vom 22. April 1966 zur einheitlichen Regelung des bezahlten Jahresurlaubs der Arbeitnehmer des Privatsektors, in seiner durch das Gesetz vom 26. Juli 1975 abgeänderten Form, und dessen Vollstreckungsmaßnahmen finden Anwendung auf die in Saisonbetrieben beschäftigten Arbeitnehmer.

Artikel 2. Als in Saisonbetrieben beschäftigte Arbeitnehmer im Sinne von Artikel 2, Absatz 2, des abgeänderten Gesetzes vom 22. April 1966 zur einheitlichen Regelung des bezahlten Jahresurlaubs der Arbeitnehmer des Privatsektors gelten diejenigen Personen, die auf der Grundlage eines Dienstvertrags eine berufliche Tätigkeit im Hotel- und Gastronomiegewerbe und in Schankstätten ausüben.

Artikel 3. In Abweichung der Bestimmungen in Artikel 10 Absatz 1 des abgeänderten Gesetzes vom 22. April 1966 zur einheitlichen Regelung des bezahlten Jahresurlaubs der Arbeitnehmer des Privatsektors kann das von der vorliegenden Regelung betroffene Personal bei der Urlaubsfestlegung nicht beantragen, dass sein jährlicher Erholungsurlaub in den Zeitraum der Touristensaison vom 15. Juni bis zum 15. September des Kalenderjahres fällt.

2 DER AUßERORDENTLICHE URLAUB

Frage 22

Welche familiären Ereignisse geben Anspruch auf außerordentlichen Urlaub?

Die berücksichtigten familiären Ereignisse sowie die Dauer des entsprechenden außerordentlichen Urlaubs werden in der nachstehenden Tabelle angegeben:

Familiäres Ereignis	Anspruchsberechtigte	Dauer	Übernahme der Vergütung
Heirat/Partnerschaft des Arbeitnehmers	Arbeitnehmer und Auszubildende	6 Tage	Arbeitgeber
Tod des Ehepartners/Lebenspartners Tod eines Verwandten des 1. Grades des Arbeitnehmers oder seines Ehepartners/Lebenspartners	Arbeitnehmer und Auszubildende	3 Tage	Arbeitgeber
Wohnsitzwechsel	Arbeitnehmer und Auszubildende	2 Tage	Arbeitgeber
Heirat/Eintragung der Partnerschaft eines Kindes des Arbeitnehmers	Arbeitnehmer und Auszubildende	2 Tage	Arbeitgeber
Geburt eines ehelichen/anerkannten unehelichen Kindes	Arbeitnehmer und Auszubildende	2 Tage	Arbeitgeber
Aufnahme eines Kindes von weniger als 16 Jahren im Hinblick seiner Adoption	Arbeitnehmer und Auszubildende	2 Tage	Arbeitgeber
Einberufung zum Militärdienst	Arbeitnehmer und Auszubildende	1 Tag	Arbeitgeber
Tod eines Verwandten 2. Grades des Arbeitnehmers oder seines Ehepartners/Lebenspartners	Arbeitnehmer und Auszubildende	1 Tag	Arbeitgeber

Frage 23

Wer sind die Verwandten ersten bzw. zweiten Grades?

Unter „Verwandten 1. Grades“ versteht man:

- die Eltern des Arbeitnehmers, seines Ehepartners oder seines Lebenspartners,
- die Kinder des Arbeitnehmers, seines Ehepartners oder seines Lebenspartners,
- der Ehepartner oder Lebenspartner seines Kindes.

Unter „Verwandten 2. Grades“ versteht man:

- die Großeltern des Arbeitnehmers, seines Ehepartners oder seines Lebenspartners,
- die Enkel des Arbeitnehmers, seines Ehepartners oder seines Lebenspartners,
- die Brüder und Schwestern des Arbeitnehmers, seines Ehepartners oder seines Lebenspartners.

Frage 24

Was versteht man unter einem Partner im Sinne des Gesetzes vom 3. August 2010?

Das am 1. November 2010 in Kraft getretene Gesetz vom 3. August 2010 hat die Unterscheidung zwischen verheirateten Arbeitnehmern und in einer Partnerschaft lebenden Arbeitnehmern aufgehoben.

Von nun an haben alle Arbeitnehmer, die in einer in Luxemburg oder im Ausland eingetragenen Partnerschaft leben, in gleicher Weise wie verheiratete Arbeitnehmer bei Eintritt eines persönlichen Ereignisses Anspruch auf zusätzliche Urlaubstage.

Das Gesetz vom 3. August 2010 enthält eine klare Definition des Begriffs „Partner“: „Der Begriff 'Partner' bezeichnet jedwede Person, die in das Zivilstandsregister und in ein gemäß Artikel 1126 ff. der Neuen Zivilprozessordnung vorgesehene Register eine Partnerschaft im Sinne des Gesetzes vom 9. Juli 2004 im Hinblick auf die gesetzlichen Auswirkungen von Partnerschaften eintragen ließ“.

Daraus ergibt sich, dass sich Arbeitnehmer und insbesondere Grenzgänger zur Inanspruchnahme außerordentlichen Urlaubs kraft einer nach ausländischem Recht eingetragenen Partnerschaft dem Verfahren zur Anerkennung der in ihrem Wohnsitzland geschlossenen Partnerschaft unterziehen müssen.

Zu diesem Zweck können Partner, deren Partnerschaft im Ausland eingetragen wurde, bei der Generalstaatsanwaltschaft einen entsprechenden Antrag stellen, vorausgesetzt, beide Partner erfüllen zum Zeitpunkt der Partnerschaftsschließung im Ausland die nachstehenden Voraussetzungen:

- Beide Partner müssen geschäftsfähig sein;
- Keiner der Partner ist durch eine Ehe oder eine sonstige Partnerschaft gebunden;
- Die Partner dürfen in keinem die Ehe ausschließenden Verwandtschaftsgrad verwandt oder verschwägert sein;
- Der rechtmäßige Wohnsitz der Partner muss sich auf luxemburgischem Staatsgebiet befinden (dieser Punkt findet auf Nicht-EU-Bürger keine Anwendung).

Eine großherzogliche Verordnung wird die Formalitäten dieses Antrags und die ihm beizufügenden Dokumente festlegen.

Frage 25

Kann der außerordentliche Urlaub verschoben werden?

Der Arbeitnehmer muss den außerordentlichen Urlaub zu dem Zeitsprung in Anspruch nehmen, an dem das familiäre Ereignis stattfindet.

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

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

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

- auf einen Sonntag;
- auf einen gesetzlichen Feiertag;
- auf einen arbeitsfreien Werktag (z. B. samstags für die Personen, die von montags bis freitags arbeiten);

- auf einen Ausgleichsruhetag (z. B. als Ausgleich für Sonntagsarbeit gewährter Urlaubstag).

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

Frage 26

Kann ein kürzlich eingestellter Arbeitnehmer außerordentlichen Urlaub nehmen, ohne den Ablauf der Dreimonatsfrist abzuwarten?

Grundsätzlich müssen die neu von einem Arbeitgeber eingestellten Arbeitnehmer drei Monate warten, bevor sie Urlaubstage in Anspruch nehmen dürfen.

Diese Wartezeit gilt jedoch nicht, wenn es sich um außerordentlichen Urlaub handelt. Im Falle eines familiären Ereignisses kann der Arbeitnehmer umgehend in den Genuss eines außerordentlichen Urlaubs gelangen, sogar dann, wenn er seit weniger als 3 Monaten arbeitet.

Frage 27

Wie oft kann außerordentlicher Urlaub für Wohnsitzwechsel genommen werden?

Ein Arbeitnehmer kann so oft außerordentlichen Urlaub für Wohnsitzwechsel in Anspruch nehmen, wie er binnen einem Jahr umzieht.

Ihm ist sogar dann ein außerordentlicher Urlaub von zwei Tagen zu gewähren, wenn er lediglich in derselben Gemeinde umzieht oder in eine neue Wohnung innerhalb desselben Apartmenthauses einzieht.

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

Frage 28

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

Nein, wenn ein familiäres Ereignis während eines krankheitsbedingten Arbeitsausfalls stattfindet, verfällt der Anspruch auf außerordentlichen Urlaub. Er kann nicht nachträglich in Anspruch genommen werden.

Frage 29

Ist außerordentlicher Urlaub geschuldet, wenn ein familiäres Ereignis während der gesetzlichen Urlaubszeit stattfindet?

Ja, wenn ein familiäres Ereignis während der gesetzlichen Urlaubszeit stattfindet, wird dieser Urlaub für die Dauer des außerordentlichen Urlaubs unterbrochen.

Frage 30

Wer zahlt den außerordentlichen Urlaub?

Die außerordentlichen Urlaubstage werden vom Arbeitgeber gemäß der auf den jährlichen Erholungsurlaub anwendbaren Berechnung gezahlt (siehe Frage 11).

Urlaubsantrag

Der/Die Unterzeichnete

Name _____

Vorname(n) _____

Abteilung _____

Funktion _____

Beantragt hiermit _____ Urlaubstage

vom _____ bis _____ .

ART DES BEANTRAGTEN URLAUBS

<input type="checkbox"/>	Jährlicher Erholungsurlaub
<input type="checkbox"/>	Außerordentlicher Urlaub
<input type="checkbox"/>	Sonstiger Urlaub:

_____, den _____ .

Unterschrift des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin _____ .

Genehmigt am _____ Abgelehnt am _____

Unterschrift des Verantwortlichen _____

Quelle: www.csl.lu

ANWENDBARER GESETZESTEXT

Auf den außerordentlichen Urlaub anwendbare Artikel des Arbeitsgesetzbuches

Art. L. 233-16. Der Arbeitnehmer, der seinem Arbeitsplatz aus persönlichen Gründen fernbleiben muss, hat in den nachstehend angegebenen Fällen Anspruch auf außerordentlichen Urlaub, der festgelegt ist wie folgt:

1. einen Tag vor der Einberufung zum Militärdienst und für den Tod eines Verwandten zweiten Grades des Arbeitnehmers oder seines Ehepartners oder Lebenspartners;
2. zwei Tage für den Vater im Falle der Geburt eines ehelichen Kindes oder eines unehelichen anerkannten Kindes;
3. zwei Tage für jeden Elternteil im Fall einer Heirat oder der Eintragung der Partnerschaft eines Kindes;
4. zwei Tage im Falle eines Wohnsitzwechsels;
5. drei Tage für den Tod des Ehepartners oder des Lebenspartners oder eines Verwandten ersten Grades des Arbeitnehmers oder seines Ehepartners oder Lebenspartners;
6. sechs Tage für die Heirat oder die Eintragung der Partnerschaft des Arbeitnehmers;
7. zwei Tage im Falle der Aufnahme eines Kindes von weniger als sechzehn Jahren im Hinblick auf seine Adoption, außer im Falle der Inanspruchnahme des in Kapitel IV, Abschnitt 8 des vorstehenden Titels vorgesehenen Aufnahmeurlaubs, das Ganze unter Beibehalt der Lohnauszahlung.

Im Sinne des vorstehenden Artikels gilt als „Lebenspartner“ jede Person, die eine Partnerschaft im Sinne des Gesetzes vom 9 Juli 2004 betreffend die gesetzliche Wirkung bestimmter Partnerschaften in das Zivilregister und in die in Artikel 1126 und folgende der Neuen Zivilprozessordnung vorgesehene Datei eintragen gelassen hat.

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf außerordentlichen Urlaub, ohne die in Artikel L. 233-6 festgelegte Wartezeit einhalten zu müssen.

Falls das Ereignis, welches Anspruch auf außerordentlichen Urlaub gibt, während der Krankheit des Arbeitnehmers stattfindet, wird der gemäß dem vorliegenden Artikel vorgesehene Urlaub nicht geschuldet.

Der außerordentliche Urlaub kann lediglich zum Zeitpunkt des Ereignisses, welches den Anspruch gibt, in Anspruch genommen werden und kann nicht auf den gesetzlichen Urlaub übertragen werden. Falls ein außerordentlicher Urlaubstag jedoch auf einen Sonntag, einen gesetzlichen Feiertag, einen arbeitsfreien Werktag oder einen Ausgleichsruhetag fällt, so ist er auf den ersten auf das Ereignis oder das Ende des außerordentlichen Urlaubes folgenden Werktag zu verschieben.

Falls das Ereignis während der gesetzlichen Urlaubszeit stattfindet, wird diese während der Dauer des außerordentlichen Urlaubs unterbrochen.





AN DIE FAMILIÄRE SITUATION DES ARBEITNEHMERS GEBUNDENER URLAUB

1. Der Mutterschaftsurlaub
2. Der Aufnahmeurlaub
3. Der Elternurlaub
4. Der Urlaub aus familiären Gründen
5. Der Urlaub zur Sterbebegleitung



1 DER MUTTERSCHAFTSURLAUB

Frage 31

Wie lange dauert der Mutterschaftsurlaub?

Der Mutterschaftsurlaub beträgt 8 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt des Kindes (prä-nataler/postnataler Urlaub).

Der postnatale Urlaub kann im Falle einer Frühgeburt (vor der 37. Schwangerschaftswoche), einer Mehrlingsgeburt, oder wenn die Mutter das Kind stillt, um 4 zusätzliche Wochen verlängert werden.

Der Mutterschaftsurlaub beinhaltet stets ein Arbeitsverbot für die betreffende Arbeitnehmerin.

Frage 32

Verfällt ein Teil des pränatalen Mutterschaftsurlaubs, wenn die Entbindung vor dem voraussichtlichen Datum stattfindet?

Wenn die Entbindung vor dem auf der ärztlichen Schwangerschaftsbescheinigung angegebenen voraussichtlichen Datum stattfindet, so verfällt der nicht in Anspruch genommene Teil des pränatalen Urlaubs von 8 Wochen nicht.

Die betreffenden Tage werden einfach dem postnatalen Urlaub hinzugefügt, der sich somit verlängert.

Frage 33

Zu welchem Zeitpunkt muss die Schwangere ihren Arbeitgeber über ihre Schwangerschaft informieren?

Um in den Genuss der gesetzlich vorgesehenen Vergünstigungen und Schutzmaßnahmen zu gelangen, muss die Schwangere ihren Arbeitgeber über ihren Schwangerschaftszustand informieren, indem sie ihm die betreffende ärztliche Bescheinigung entweder per Einschreiben zuschickt oder sie ihm gegen Aushändigung einer unterzeichneten Abschrift persönlich übergibt.

Es ist jedoch nicht festgelegt, wann eine Frau die betreffende ärztliche Bescheinigung übermitteln muss. Dies kann sowohl am Anfang als auch zu einem späteren Zeitpunkt der Schwangerschaft erfolgen.

Im Allgemeinen wird empfohlen, die ärztliche Bescheinigung so früh wie möglich zu übergeben, damit die einschlägigen Schutzmaßnahmen so schnell wie möglich Anwendung finden.

Frage 34

Darf die Schwangere ihren Arzt während der Arbeitsstunden aufsuchen?

Die Schwangere tritt in den Genuss einer Arbeitsfreistellung, um die nachstehend angegebenen Untersuchungen vornehmen zu lassen, in der Annahme, dass diese während der Arbeitszeit erfolgen müssen:

- Die zahnärztliche Untersuchung, die stattfindet, sobald die schwangere Frau Kenntnis von ihrer Schwangerschaft genommen hat und spätestens vor Ablauf des 5. Schwangerschaftsmonats;
- die 1. ärztliche Untersuchung, die vor Ablauf des 3. Schwangerschaftsmonats stattfindet;
- die 2. ärztliche Untersuchung, die spätestens in der 2. Hälfte des 4. Schwangerschaftsmonats vorzunehmen ist;

- die 3. ärztliche Untersuchung, die im Laufe des 6. Schwangerschaftsmonats erfolgen muss;
- die 4. ärztliche Untersuchung, die in der 1. Hälfte des 8. Schwangerschaftsmonats durchgeführt wird;
- die 5. und letzte ärztliche Untersuchung, die in der 1. Hälfte des 9. Schwangerschaftsmonats fällig ist.

Diese Freistellung gilt als Arbeitszeit und gibt Anspruch auf das normale Gehalt.

Frage 35

Kann die Schwangerschaft die Probezeit beeinflussen?

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

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

Die restliche Probezeit läuft erst wieder an nach Ablauf einer Periode von 12 Wochen nach der Entbindung.

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

Frage 36

Hat die Schwangerschaft Auswirkungen auf einen befristeten Arbeitsvertrag (CDD)?

Der befristete Arbeitsvertrag einer Arbeitnehmerin wird nicht durch ihre Schwangerschaft aufgehoben.

Der befristete Arbeitsvertrag endet an dem ursprünglich vereinbarten Datum.

Frage 37

Gibt der Mutterschaftsurlaub Anspruch auf Urlaubstage?

Ja, der Mutterschaftsurlaub wird als tatsächliche Arbeitszeit angesehen und gibt demzufolge Anspruch auf Urlaubstage.

Weiterhin sieht das Gesetz vor, dass der zu Beginn des Mutterschaftsurlaubs noch nicht in Anspruch genommene Jahresurlaub innerhalb der gesetzlichen Frist, d. h. bis zum 31. März oder bis zum 31. Dezember des folgenden Jahres verschoben werden kann.

Frage 38

Wird die Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmerin durch den Mutterschaftsurlaub unterbrochen?

Nein, der Mutterschaftsurlaub hat keinerlei Einfluss auf die Betriebszugehörigkeit, die somit weiterläuft.

Das Gesetz sieht sogar ausdrücklich vor, dass der Mutterschaftsurlaub bei der Festlegung der Rechte der Arbeitnehmerin im Zusammenhang mit der Betriebszugehörigkeit berücksichtigt wird (z. B. Zahlung einer Prämie, einer Gratifikation, eines 13. Monatsgehalts entsprechend der Anzahl der Beschäftigungsjahre).

Weiterhin behält die Arbeitnehmerin sämtliche weiteren Vergünstigungen, die sie vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs erworben hatte und tritt in den Genuss jeglicher Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, die ihr während ihrer Abwesenheit zugestanden hätten.

Frage 39

Welches Gehalt bezieht die Arbeitnehmerin während des Mutterschaftsurlaubs?

Während des Mutterschaftsurlaubs wird die Arbeitnehmerin nicht vom Arbeitgeber sondern von der Nationalen Gesundheitskasse (CNS) bezahlt. Sie bezieht ein Mutterschaftsgeld, das dem Krankengeld entspricht, welches höchstens 5 x den sozialen Mindestlohn, nämlich 8.624,04 € brutto/Monat (Index 719,84) betragen kann.

Um in den Genuss des Mutterschaftsgelds gelangen zu können, muss die Arbeitnehmerin während mindestens 6 Monaten im Laufe der 12 letzten Monate vor dem Mutterschaftsurlaub Mitglied bei der luxemburgischen Sozialversicherung gewesen sein.

Das Mutterschaftsgeld kann weder mit einem Krankengeld noch mit sonstigen beruflichen Einkommen kumuliert werden.

Frage 40

Kann eine Arbeitnehmerin im Mutterschaftsurlaub entlassen werden?

Die Antwort auf diese Frage lautet „Nein“, in dem Masse, als es dem Arbeitgeber untersagt ist:

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

Binnen der fünfzehn auf die Kündigung folgenden Tagen kann die Arbeitnehmerin im Mutterschaftsurlaub durch einfachen Antrag an den Arbeitsgerichtsvorsitzenden, der im Dringlichkeitsverfahren erkennt, die Nichtigkeit der Kündigung feststellen lassen und den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses beantragen.

Frage 41

Welche Vorgänge sind bei der Nationalen Gesundheitskasse (CNS) zu erledigen?

Die Arbeitnehmerin muss der CNS eine ärztliche Bescheinigung mit Angabe des voraussichtlichen Entbindungstermin zuschicken. Diese Bescheinigung ist binnen der zwölf letzten Schwangerschaftswochen zu unterbreiten.

Nach der Entbindung ist der CNS eine Abschrift der Geburtsurkunde des Neugeborenen vorzulegen.

ANSCHRIFT DER NATIONALEN GESUNDHEITSKASSE: Caisse nationale de santé
Service: prestations en espèces
L-2979 Luxembourg

Frage 42

Muss die Arbeitnehmerin im Falle der Kündigung bei Ablauf des Mutterschaftsurlaubs, eine Kündigungsfrist berücksichtigen?

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

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

Frage 43

Kann eine Arbeitnehmerin, die infolge ihres Mutterschaftsurlaubs gekündigt hat, die Wiederaufnahme in das Unternehmen beantragen?

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

Das heißt, dass sie ihren Arbeitgeber binnen einem Jahr gerechnet ab Ablauf ihres Mutterschaftsurlaubs mittels eines per Einschreiben mit Rückschein zugeschickten Antrags auf bevorzugte Wiedereinstellung auffordern kann, sie wieder einzustellen.

Ein Jahr lang, gerechnet ab dem betreffenden Antrag, ist der Arbeitgeber somit verpflichtet, sie zu informieren, wenn er ein Einstellungsverfahren für einen neu geschaffenen oder einen freigewordenen Arbeitsplatz einleitet, für den sie die erforderliche Qualifikation besitzt.

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

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

In der Annahme, dass die Arbeitnehmerin tatsächlich wieder eingestellt wird, gewährleistet das Gesetz ihr sämtliche Vergünstigungen, die ihr zum Zeitpunkt ihres Abgangs zustanden.



Antrag auf Arbeitsfreistellung

Der/Die Unterzeichnete

Name _____

Vorname(n) _____

Abteilung _____

Funktion _____

Beantragt hiermit Freistellung von der Arbeit

am _____ von _____ bis _____ Uhr.

BEGRÜNDUNG DER ARBEITSFREISTELLUNG

<input type="checkbox"/>	Arzttermin
<input type="checkbox"/>	Schwangerschaftsvorsorgeuntersuchungen im Hinblick auf die Erlangung der Geburtszulage
<input type="checkbox"/>	Wahrnehmung des Mandats als Belegschaftsvertreter
<input type="checkbox"/>	Wahrnehmung des Mandats als Mitglied des Betriebsrats
<input type="checkbox"/>	Wahrnehmung des Mandats als Mitglied der Arbeitnehmerkammer*
<input type="checkbox"/>	Wahrnehmung des Mandats als Beisitzer des Arbeitgerichts
<input type="checkbox"/>	Wahrnehmung des Mandats als Beisitzer des Schiedsrats der Sozialversicherungen oder des Obersten Rats der Sozialversicherungen
<input type="checkbox"/>	Gerichtsvorladung
<input type="checkbox"/>	Sonstiges:

_____, den _____

Unterschrift des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin _____ .

Genehmigt am _____ Abgelehnt am _____

Unterschrift des Verantwortlichen _____

Quelle: www.csl.lu

* Oder einer anderen Berufskammer (geben Sie an welcher)

Kündigungsschreiben nach dem Mutterschaftsurlaub

[Name und Anschrift der Arbeitnehmerin]

[Name und Anschrift des Arbeitgebers]

[Ort und Datum]

Einschreibebrief

Betrifft: Kündigung nach meinem Mutterschaftsurlaub

Sehr geehrter Herr/ sehr geehrte Frau*,

hiermit erlaube ich mir, Ihnen mitzuteilen, dass ich meine Arbeit nach meinem Mutterschaftsurlaub, der am _____ ** endet, nicht wiederaufnehmen werde.

Dieses Kündigungsschreiben beruht auf Artikel L.332-4 des Arbeitsgesetzbuches.

Mit freundlichen Grüßen.

(Unterschrift)

Quelle: www.csl.lu

* Nichtzutreffendes bitte streichen.

** Geben Sie das Datum an, an dem der Mutterschaftsurlaub enden wird.

Mutterschaftsurlaub: Antrag auf vorrangige Wiedereinstellung

(Name und Anschrift der Arbeitnehmerin)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

Einschreibebrief mit Rückschein

Betrifft: Antrag auf vorrangige Wiedereinstellung

Sehr geehrter Herr/ sehr geehrte Frau*,

Nach meiner Entscheidung, meine Arbeitsstelle nach dem Ende meines Mutterschaftsurlaubes nicht wiederaufzunehmen, beehre ich mich, gemäß Artikel L.332-4 des Arbeitsgesetzbuches, meine Wiedereinstellung zu beantragen.

Ich bitte sie daher, mich über jede Stelle zu informieren, die für meine Qualifikation in Betracht kommt und während des kommenden Jahres innerhalb des Unternehmens frei ist oder frei wird.

Mit freundlichen Grüßen.

(Unterschrift)

Quelle: www.csl.lu

* Nichtzutreffendes bitte streichen.

ANWENDBARE GESETZESTEXTE

Auf den Mutterschaftsurlaub anwendbare Artikel des Arbeitsgesetzbuches

Kapitel I - Anwendungsbereich und Definitionen

Art. L. 331-1. Der vorliegende Titel findet Anwendung auf sämtliche Frauen, unabhängig von ihrem Alter oder ihrer Staatsangehörigkeit, verheiratet oder nicht, die einen Arbeits- oder Lehrvertrag unterzeichnet haben oder als Schülerinnen oder Studentinnen während der Schulferien beschäftigt werden, mit der Maßgabe, soweit sie nicht in den Genuss sonstiger vorteilhafterer gesetzlicher oder vertraglicher Bestimmungen gelangen.

Art. L. 331-2. Für die Zwecke des vorstehenden Titels gelten die folgenden Begriffserklärungen:

1. Mit „Arbeitnehmerin“ ist jede Frau gemeint, die in den Anwendungsbereich des vorstehenden Titels fällt;
2. „Schwangere“ bezieht sich jede Arbeitnehmerin im schwangeren Zustand, die ihren Arbeitgeber durch eine per Einschreiben zugestellte ärztliche Bescheinigung über ihren Zustand informiert hat;
3. Der Begriff „stillende Frau“ findet Anwendung auf jede Arbeitnehmerin, die ihr Kind über eine Dauer von acht Wochen nach der Entbindung stillt und ihren Arbeitgeber durch eine per Einschreiben zugestellte ärztliche Bescheinigung darüber informiert;
4. Mit „Frühgeburt“ ist die Entbindung vor Abschluss der siebenunddreißigsten Schwangerschaftswoche gemeint.

Die im Hinblick auf die in Artikel L. 332-2, Absatz 2, vorgesehene Verlängerung des postnatalen Urlaubs unterbreitete Bescheinigung kann nicht vor der fünften Woche nach der Entbindung ausgestellt werden und muss vor der siebten Woche nach der Entbindung beim Arbeitgeber eingehen. Anschließend ist auf Antrag des Arbeitgebers eine ärztliche Bescheinigung im Hinblick auf die Anwendung der Bestimmungen in Kapitel III, IV und V sowie der Bestimmungen in Artikel L. 336-2 und L. 336-3 zu unterbreiten, ohne dass die zu diesem Zwecke unterbreiteten Anträge in zu kurzen Zeitabständen aufeinanderfolgen dürfen.

Die Unterzeichnung der Abschrift der unter Punkt 2 und 3 von Absatz 1 angegebenen Bescheinigungen durch den Arbeitgeber gilt als Empfangsbescheinigung.

Kapitel II - Mutterschaftsurlaub

Art. L. 332-1. Die Schwangere darf während der acht Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungsdatum nicht beschäftigt werden. Dieser Zeitraum, der als pränataler Urlaub bezeichnet wird, wird durch eine ärztliche Bescheinigung mit Angabe des voraussichtlichen Entbindungsdatums bescheinigt.

Wenn die Entbindung vor dem voraussichtlichen Datum stattfindet, wird der nicht in Anspruch genommene Teil des pränatalen Urlaubs dem postnatalen Urlaub wie in Artikel L. 332-2 festgelegt hinzugefügt.

Wenn die Entbindung nach dem voraussichtlichen Datum stattfindet, wird das auf die Schwangere anwendbare Beschäftigungsverbot bis nach der Entbindung verlängert, ohne dass die Dauer des postnatalen Urlaubs dadurch verkürzt werden könnte.

Art. L. 332-2. Die Wöchnerin darf während der acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Dieser Zeitraum, der postnataler Urlaub genannt wird, wird durch eine ärztliche Bescheinigung mit Angabe des Entbindungsdatums bescheinigt.

Im Falle einer Frühgeburt, einer Mehrlingsgeburt und wenn die Mutter ihr Kind stillt, wird die Dauer des postnatalen Urlaubs auf zwölf Wochen erhöht.

Art. L. 332-3. [1] Während der Dauer des Mutterschaftsurlaubs ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitsplatz der Arbeitnehmerin während ihrer Abwesenheit freizuhalten oder, wenn sich das als unmöglich erweisen sollte, ihr einen ähnlichen Platz vorzubehalten, der ihren Eignungen entspricht und ihr ein mindestens gleichwertiges Gehalt zusichert.

(Gesetz vom 13. Mai 2008)

„[2] Der Mutterschaftsurlaub wird bei der Festlegung der Rechte im Zusammenhang mit der Betriebszugehörigkeit berücksichtigt. Die Arbeitnehmerin behält darüber hinaus sämtliche Vergünstigungen, die sie vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs erworben hatte und tritt in den Genuss jeglicher Verbesserung der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätte.“

[3] Der Mutterschaftsurlaub ist der tatsächlichen Arbeitszeit gleichgestellt und gibt Anspruch auf den jährlichen Erholungsurlaub. Der vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs nicht in Anspruch genommene Jahresurlaub wird binnen der gesetzlichen Frist verschoben.

Art. L. 332-4. Bei Ablauf des Mutterschaftsurlaubs kann die Arbeitnehmerin, die sich der Erziehung ihres Kindes widmen möchte, ohne Beachtung einer Kündigungsfrist und ohne Verpflichtung zur Zahlung einer Entschädigung für Vertragsbruch darauf verzichten, ihre Arbeit wieder aufzunehmen.

In solch einem Fall kann sie im darauffolgenden Jahr ihre Wiedereinstellung beantragen. Der Arbeitgeber ist dann ein Jahr lang verpflichtet, sie vorrangig für eine Arbeitsstelle einzustellen, die ihrer Qualifikation entspricht und ihr im Falle der Wiedereinstellung sämtliche Vergünstigungen zuzusichern, die ihr zum Zeitpunkt ihres Abgangs zustanden. Der Antrag auf bevorzugte Wiedereinstellung der Frau und das darauffolgende Stellenangebot des Arbeitgebers und schließlich der Verzicht der Frau auf das betreffende Angebot haben per Einschreiben mit Rückschein zu erfolgen.

Kapitel VII - Kündigungsverbot

Art. L. 337-1. [1] Es ist dem Arbeitgeber untersagt, der Arbeitnehmerin die Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder, gegebenenfalls, die Vorladung zum Kündigungsgespräch zuzustellen, wenn die Arbeitnehmerin gemäß ärztlicher Bescheinigung schwanger ist und während einer Periode von zwölf Wochen nach der Entbindung.

Im Falle der Zustellung der Kündigung vor der ärztlichen Feststellung der Schwangerschaft kann die Arbeitnehmerin ihren Arbeitgeber binnen acht Tagen gerechnet ab Zustellung des Urlaubs mittels Unterbreitung einer Bescheinigung per Einschreiben über ihren Zustand in Kenntnis setzen.

Jegliche entgegen dem Kündigungsverbot wie in den zwei vorstehenden Absätzen vorgesehen zugestellte Kündigung und, gegebenenfalls, die Vorladung zum Kündigungsgespräch, ist nichtig und rechtsunwirksam.

Binnen der vierzehn auf die Vertragskündigung folgenden Tagen kann die Arbeitnehmerin durch einfachen Antrag an den Arbeitsgerichtsvorsitzenden, der im Dringlichkeitsverfahren und wie im summarischen Verfahren erkennt, die Nichtigkeit der Kündigung feststellen und den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses sowie, gegebenenfalls, ihre Wiedereinstellung gemäß den Bestimmungen in Artikel L. 124-12, Paragraph [4] beantragen.

Die Verfügung des Arbeitsgerichtsvorsitzenden ist vorläufig vollstreckbar. Gegen diese Verfügung kann binnen vierzig Tagen gerechnet ab Datum der Zustellungsschrift durch die Gerichtskanzlei durch einfachen Antrag an den Richter der für Streitigkeiten in Arbeitssachen zuständigen Berufungskammer Berufung eingelegt werden. Nach ordnungsgemäßer Anhörung oder Vorladung der Parteien wird im Dringlichkeitsverfahren erkannt.

[2] Im Falle eines schwerwiegenden Verschuldens hat der Arbeitgeber jedoch die Möglichkeit, in Erwartung des endgültigen Entscheids des Arbeitsgerichtes in Bezug auf seinen Antrag auf Kündigung des Arbeitsvertrags die umgehende Suspendierung der Arbeitnehmerin zu veranlassen.

Falls das Arbeitsgericht den entsprechenden Antrag abweist, wird die Suspendierung annulliert und ihre Auswirkungen von Rechts wegen aufgehoben.

(3) Binnen zwei Wochen gerechnet ab Zustellung der regelwidrigen Suspendierung oder Kündigung kann die Arbeitnehmerin auf einfachen Antrag den Arbeitsgerichtsvorsitzenden beauftragen, der im summarischen Verfahren erkennt und nach ordnungsgemäßer Anhörung oder Vorladung der Parteien die Aufrechterhaltung oder die Suspendierung des Gehalts in Erwartung der endgültigen Beilegung der Streitsache anordnet. Gegen die Verfügung des Arbeitsgerichtsvorsitzenden kann unter den gleichen Bedingungen wie für die vom Arbeitsgericht erlassenen Urteile Berufung eingelegt werden, sie ist vorläufig vollstreckbar, erforderlichenfalls gegen Vorlage der Urschrift und vor der Eintragung.

Im Falle einer regelwidrigen Kündigung ohne Suspendierung gemäß den in Paragraph (2) vorgesehenen Bedingungen ordnet der Präsident die Wiedereinstellung der Arbeitnehmerin in das Unternehmen an.

Art. L. 337-2. Die auf das Kündigungsverbot anwendbaren Bestimmungen verhindern nicht den Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags.

Art. L. 337-3. Wenn die Arbeitnehmerin durch einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit Probezeitklausel angestellt ist, wird diese Probezeit ab dem Datum der Unterbreitung der ärztlichen Schwangerschaftsbescheinigung an den Arbeitgeber bis zu Beginn des Mutterschaftsurlaubs aufgehoben. Der Bruchteil der restlichen Probezeit wird nach Ablauf des Kündigungsverbots wieder aufgenommen.

Art. L. 337-4. Die Arbeitnehmerin behält ihr Recht auf Kündigung des Arbeitsvertrags, vorbehaltlich der Einhaltung der Kündigungsfrist.

Art. L. 337-5. Jegliche Klausel, die die Kündigung des Arbeitsvertrags der Arbeitnehmerin aufgrund ihrer Heirat vorsieht, ist von Rechts wegen nichtig.

Art. L. 337-6. Die Arbeitnehmerin, die aufgrund ihrer Heirat entlassen wurde, kann die Nichtigkeit ihrer Kündigung geltend machen und durch ein binnen zwei Monaten gerechnet ab Datum der Zustellung der besagten Kündigung an den Arbeitgeber gerichtetes Einschreiben den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses fordern. In diesem Falle bleibt der Arbeitsvertrag bestehen und die Arbeitnehmerin hat weiterhin Anspruch auf integrale Zahlung ihres Gehalts.

Falls die Arbeitnehmerin die Nichtigkeit der Kündigung nicht geltend gemacht und den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nicht binnen der vorstehend festgelegten Frist gefordert hat, hat sie Anspruch auf die in Paragraph (1) von Artikel L. 124-7 vorgesehene Entschädigung. Weiterhin kann sie auf der Grundlage der Bestimmungen in Artikel L. 124-11 und L. 124-12 ein Gerichtsverfahren im Hinblick auf die Wiedergutmachung der missbräuchlichen Kündigung des Arbeitsvertrags anstrengen.

Auf die Mutterschaftsbeihilfen anwendbare Artikel des Gesetzbuches der sozialen Sicherheit

Mutterschaftsbeihilfen

Art. 25. Auszüge

Anspruch auf Mutterschaftsgeld hat die versicherte Arbeitnehmerin, die gemäß Artikel 1, Punkte 1 bis 5 und 7 im Laufe des Jahres vor dem Mutterschaftsurlaub zwingend während mindestens sechs Monaten Mitglied war:

1. während der in Anwendung der Artikel L. 332-1 und L. 332-2 des Arbeitsgesetzbuches vorgesehenen Periode;
2. während der in Artikel L. 333-4, L. 334-3 (3) und L. 334-4 (5) des Arbeitsgesetzbuches vorgesehenen Arbeitsfreistellung;
3. im Falle eines Einkommensverlusts infolge des Wechsels von der Nachtschicht zur Tagesschicht gemäß den Bestimmungen in Artikel L. 333-3 des Arbeitsgesetzbuches.

Die selbständige Versicherte, die schwanger ist, ein Kind zur Welt bringt und dieses stillt, hat Anspruch auf Mutterschaftsgeld während des in Absatz 1, unter a) festgelegten Zeitraums, unter der Bedingung, dass sie zwingend während mindestens sechs Monaten gemäß Artikel 1, Punkt 1 bis 5 und 72) im Laufe des Jahres vor Beginn dieser Periode versichert gewesen ist.

Der selbständige Versicherte hat Anspruch auf die gleiche Entschädigung während der sinngemäß in L. 21.12.04, I, 6°, Absatz 2, festgelegten Zeit.

Das Mutterschaftsgeld entspricht dem Krankengeld. Es kann weder mit diesem noch mit einem anderen beruflichen Einkommen kumuliert werden. In dem in Absatz 1, unter c) vorgesehenen Fall beschränkt sie sich auf den tatsächlichen Bruttoeinkommensverlust.



2 DER AUFNAHMEURLAUB

Frage 44

In welchem Fall kann der Arbeitnehmer in den Genuss eines Aufnahmeurlaubs gelangen?

Unter „Aufnahmeurlaub“ ist der Urlaub zu verstehen, der im Falle der Adoption eines Kindes in Anspruch genommen werden kann, welches noch nicht in das erste Schuljahr des Primärunterrichts aufgenommen wird.⁷

Der Aufnahmeurlaub wendet sich an erster Stelle an die Frau. Diese kann jedoch zugunsten ihres Ehepartners darauf verzichten. In diesem Falle kann der besagte Urlaub nicht mehr von der Frau in Anspruch genommen werden.

Frage 45

Wie lange dauert der Aufnahmeurlaub?

Der Aufnahmeurlaub dauert grundsätzlich 8 Wochen. Im Falle der Adoption von mehreren Kindern wird die Urlaubsdauer auf 12 Wochen erhöht.

Frage 46

Gibt der Aufnahmeurlaub Anspruch auf Urlaubstage?

Ja, der Aufnahmeurlaub wird mit einer tatsächlichen Arbeitszeit gleichgesetzt und gibt demzufolge Anspruch auf Urlaubstage.

Das Gesetz sieht weiterhin vor, dass der bei Beginn des Aufnahmeurlaubs noch nicht in Anspruch genommene Jahresurlaub binnen der gesetzlichen Frist, d. h. grundsätzlich bis zum 31. März oder bis zum 31. Dezember des folgenden Jahres verschoben werden kann.

Frage 47

Wird die Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers aufgrund des Aufnahmeurlaubs unterbrochen?

Nein, die Betriebszugehörigkeit bleibt vom Aufnahmeurlaub unangetastet und läuft demzufolge weiter.

Der Aufnahmeurlaub wird bei der Festlegung der Rechte des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit der Betriebszugehörigkeit berücksichtigt (z. B. Zahlung einer Prämie, einer Gratifikation oder eines 13. Monatsgehalts entsprechend der Anzahl der Beschäftigungsjahre).

Weiterhin behält der Arbeitnehmer sämtliche weiteren Vergünstigungen, die er vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs erworben hatte und tritt in den Genuss jeglicher Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, die ihm während ihrer Abwesenheit zugestanden hätten.

Frage 48

Welches Gehalt bezieht der Arbeitnehmer während des Aufnahmeurlaubs?

Während des Aufnahmeurlaubs wird der Arbeitnehmer nicht vom Arbeitgeber sondern von der Nationalen Gesundheitskasse (CNS) bezahlt. Er bezieht ein Mutterschaftsgeld, das dem Krankengeld

⁷ Das Gesetz vom 6. Februar 2009 hat die Primärschule in Grundschule umbenannt. Beim 1. Schuljahr der Primärschule handelt es sich um das 1. Jahr des 2. Zyklus.

entspricht, welches höchstens 5 x den sozialen Mindestlohn, nämlich 8.624,04 € brutto/Monat (Index 719,84) betragen kann.

Um in den Genuss des Mutterschaftsgelds gelangen zu können, muss der Arbeitnehmer während mindestens 6 Monaten im Laufe der 12 letzten Monate vor dem Mutterschaftsurlaub Mitglied bei der luxemburgischen Sozialversicherung gewesen sein.

Das Mutterschaftsgeld kann weder mit einem Krankengeld noch mit sonstigen beruflichen Einkommen kumuliert werden.

Frage 49

Welche Vorgänge sind bei der CNS zu erledigen?

Der CNS ist eine gerichtliche Bescheinigung, gemäß welcher das Adoptionsverfahren eingeleitet wurde (Adoptionsantrag) oder die vom Familienminister erstellte Genehmigung zur Weiterführung des Verfahrens vorzulegen.

ANSCHRIFT DER NATIONALEN GESUNDHEITSKASSE: Caisse nationale de santé
Service: prestations en espèces
L-2979 Luxembourg

Frage 50

Kann ein Arbeitnehmer im Aufnahmeurlaub entlassen werden?

Binnen der fünfzehn auf die Kündigung folgenden Tagen kann die Arbeitnehmerin im Aufnahmeurlaub durch einfachen Antrag an den Arbeitsgerichtsvorsitzenden, der im Dringlichkeitsverfahren erkennt, die Nichtigkeit der Kündigung feststellen und den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses beantragen.

Frage 51

Muss der Arbeitnehmer im Falle der Kündigung bei Ablauf des Aufnahmeurlaubs, eine Kündigungsfrist berücksichtigen?

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

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

Frage 52

Kann ein Arbeitnehmer, der infolge seines Aufnahmeurlaubs gekündigt hat, die Wiederaufnahme in das Unternehmen beantragen?

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

Das heißt, dass er seinen Arbeitgeber binnen einem Jahr gerechnet ab Ablauf ihres Aufnahmeurlaubs mittels eines per Einschreiben mit Rückschein zugeschickten Antrags auf bevorzugte Wiedereinstellung auffordern kann, ihn wieder einzustellen.

Ein Jahr lang, gerechnet ab dem betreffenden Antrag, ist der Arbeitgeber somit verpflichtet, ihn zu informieren, wenn er ein Einstellungsverfahren für einen neu geschaffenen oder einen freigewordenen Arbeitsplatz einleitet, für den er die erforderliche Qualifikation besitzt.

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

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

In der Annahme, dass der Arbeitnehmer tatsächlich wieder eingestellt wird, gewährleistet das Gesetz ihm sämtliche Vergünstigungen, die ihm zum Zeitpunkt ihres Abgangs zustanden.

Kündigungsschreiben nach dem Aufnahmeurlaub

[Name und Anschrift des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin]

[Name und Anschrift des Arbeitgebers]

[Ort und Datum]

Einschreibebrief

Betrifft: Kündigung nach meinem Aufnahmeurlaub

Sehr geehrter Herr/ sehr geehrte Frau *,

hiermit erlaube ich mir, Ihnen mitzuteilen, dass ich meine Arbeit nach meinem Aufnahmeurlaub, der am _____ ** endet, nicht wiederaufnehmen werde.

Dieses Kündigungsschreiben beruht auf Artikel L. 234-57 und L. 332-4 des Arbeitsgesetzbuches.

Mit freundlichen Grüßen.

[Unterschrift]

Quelle: www.csl.lu

* Nichtzutreffendes bitte streichen.

** Geben Sie das Datum an, an dem der Aufnahmeurlaub enden wird.

Aufnahmeurlaub: Antrag auf vorrangige Wiedereinstellung

(Name und Anschrift des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

Einschreibebrief mit Rückschein

Betrifft: Antrag auf vorrangige Wiedereinstellung

Sehr geehrter Herr/ sehr geehrte Frau*,

Nach meiner Entscheidung, meine Arbeitsstelle nach dem Ende meines Aufnahmeurlaubes nicht wiederaufzunehmen, beehre ich mich, gemäß Artikel L. 234-57 und L.332-4 des Arbeitsgesetzbuches, meine Wiedereinstellung zu beantragen.

Ich bitte sie daher, mich über jede Stelle zu informieren, die für meine Qualifikation in Betracht kommt und während des kommenden Jahres innerhalb des Unternehmens frei ist oder frei wird.

Mit freundlichen Grüßen.

(Unterschrift)

Quelle: www.csl.lu

* Nichtzutreffendes bitte streichen.

ANWENDBARE GESETZESTEXTE

Auf den Aufnahmeurlaub anwendbare Artikel des Arbeitsgesetzbuches

Section 8. Aufnahmeurlaub

Art. L. 234-56. (1) Im Falle der Adoption durch Eheleute eines Kindes, welches noch nicht in das erste Schuljahr des Primärunterrichts aufgenommen wird, hat die im Rahmen eines Dienstvertrags bei einem Arbeitgeber des Privatsektors beschäftigte Frau gegen Vorlage einer gerichtlichen Bescheinigung der Einleitung des Adoptionsverfahrens Anspruch auf einen achtwöchigen Urlaub mit der Bezeichnung „Aufnahmeurlaub“. Im Falle einer Mehrfachadoption wird die Dauer des Aufnahmeurlaubs auf zwölf Wochen erhöht.

Der Ehepartner der von den Bestimmungen im vorstehenden Absatz betroffenen Frau kann jedoch beim Arbeitgeber des Privatsektors, bei welchem er im Rahmen eines Dienstvertrags beschäftigt ist, einen Anspruch auf Aufnahmeurlaub geltend machen, wenn die Frau auf die Geltendmachung ihres Rechts auf den Aufnahmeurlaub verzichtet. Das Gleiche gilt für den im Rahmen eines Dienstvertrags bei einem Arbeitgeber des Privatsektors beschäftigten Ehepartner, wenn die Frau eine selbständige Berufstätigkeit ausübt. Wenn der Aufnahmeurlaub angefordert und ihrem Ehepartner gemäß den Bestimmungen im vorstehenden Absatz bewilligt wurde, kann er nicht mehr von der Frau beantragt werden.

Falls einer der adoptierenden Eheleute in den Genuss des in Artikel 29, Paragraph (2) des abgeänderten Gesetzes vom 16 April 1979 zur Festlegung des allgemeinen Status der Staatsbeamten vorgesehenen Aufnahmeurlaubs gelangt ist, kann der in den Bestimmungen des vorstehenden Artikels vorgesehene Aufnahmeurlaub nicht mehr bewilligt werden.

(2) Falls es sich um einen einzigen Adoptierenden, einen männlichen oder weiblichen Arbeitnehmer, handelt, kann dieser alleine in den Genuss des Aufnahmeurlaubs gelangen, außer wenn das noch nicht in das erste Schuljahr des Primärunterrichts aufgenommene Kind bereits in Wohngemeinschaft mit dem Adoptierenden lebt.

Art. L. 234-57. Die Bestimmungen in Artikel L. 332-3, L. 332-4 und L. 337-1 bis L. 338-1 betreffend den postnatalen Urlaub finden Anwendung auf die Arbeitnehmer, die in den Genuss des in Artikel L. 234-56⁸ vorgesehenen Aufnahmeurlaubs gelangen, vorbehaltlich der gegebenenfalls erforderlichen terminologischen Anpassung.

Art. L. 234-58. Verstöße gegen die Bestimmungen in Artikel L. 234-56 und L. 234-57 werden mit einer Freiheitsstrafe von acht Tagen bis drei Monate und einer Geldstrafe in Höhe von 251 bis 5.000 Euro oder lediglich einer dieser Strafen geahndet.

Auf die Mutterschaftsbeihilfen anwendbare Artikel des Gesetzbuches der sozialen Sicherheit

Mutterschaftsbeihilfen

Art. 25. Auszüge

Anspruch auf Mutterschaftsgeld hat die versicherte Arbeitnehmerin, die gemäß Artikel 1, Punkte 1 bis 5 und 7 im Laufe des Jahres vor dem Mutterschaftsurlaub zwingend während mindestens sechs Monaten Mitglied war,

1. während der in Anwendung der Artikel L. 332-1 und L. 332-2 des Arbeitsgesetzbuches vorgesehenen Periode;

⁸ Das Gesetz bezieht sich auf Artikel L. 322-84, aber diesen Artikel gibt es nicht.

2. während der in Artikel L. 333-4, L. 334-3 (3) und L. 334-4 (5) des Arbeitsgesetzbuches vorgesehenen Arbeitsfreistellung;
3. im Falle des Verlusts von Einkommen infolge des Wechsels von der Nachtschicht zur Tagesschicht gemäß den Bestimmungen in Artikel L. 333-3 des Arbeitsgesetzbuches.

Ebenfalls Anspruch auf diese Entschädigung hat der versicherte Arbeitnehmer, der in Anwendung der Bestimmungen in Artikel L. 234-55 des Arbeitsgesetzbuches über einen Aufnahmeurlaub verfügt und zwingend während mindestens sechs Monaten gemäß Artikel 1, Punkt 1 bis 5 und 7) im Laufe des Jahres vor diesem Urlaub versichert gewesen ist.



3 DER ELTERNURLAUB

Frage 53

Was ist Elternurlaub?

Unter „Elternurlaub“ ist der Urlaub zu verstehen, der von den Eltern eines Kindes von weniger als 5 Jahren in Anspruch genommen werden kann, die ihre berufliche Karriere unterbrechen möchten, um sich während einer bestimmten Zeit vermehrt der Erziehung ihres Kindes zu widmen.

ACHTUNG: Der Elternurlaub muss mindestens zur Hälfte vor dem 5. Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen werden.

Frage 54

Wer kann Elternurlaub in Anspruch nehmen?

Der Elternurlaub kann sowohl von der Mutter als auch vom Vater eines Kleinkindes in Anspruch genommen werden. Jeder der beiden Elternteile hat individuell Anspruch auf Elternurlaub.

Der erste Elternurlaub ist unmittelbar im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub oder den Aufnahmeurlaub von einem der beiden Elternteile in Anspruch zu nehmen, sonst verfällt er.

Der zweite Elternurlaub kann bis zum Alter von 5 Jahren des Kindes von demjenigen Elternteil in Anspruch genommen werden, der nicht den ersten Urlaub genommen hat.

Falls keiner der Eltern den ersten Elternurlaub genutzt hat, bleibt immer noch der zweite Elternurlaub.

Demjenigen Elternteil, der den 1. Elternurlaub nicht unmittelbar im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub oder den Aufnahmeurlaub 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.

Beantragen beide Elternteile gleichzeitig Elternurlaub, so hat derjenige Elternteil Vorrang, dessen Familienname in der alphabetischen Reihenfolge als Erster kommt.

Frage 55

Was ist der unbezahlte Elternurlaub von drei Monaten?

Wenn der 1. Urlaub weder von der Mutter noch vom Vater in Anspruch genommen wurde, verfällt er endgültig. In diesem Falle 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 Aufnahmeurlaub 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 Elternurlaubs 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 Elternurlaubs erfüllt sind.

Frage 56

Unter welchen Bedingungen kann man in den Genuss eines Elternurlaubs gelangen?

Im Hinblick auf die Geltendmachung des Anspruchs auf Elternurlaub sind mehrere Voraussetzungen gleichzeitig zu erfüllen:

- a. Der Antragsteller muss Vater oder Mutter eines Kindes unter 5 Jahren sein, für das Familienbeihilfen gezahlt werden.
- b. Er muss das betreffende Kind in seinem Haushalt erziehen, nämlich seit dessen Geburt oder Aufnahme im Hinblick auf seine Adoption, was den ersten Elternurlaub anbelangt, oder seit mindestens 6 Monaten vor Beginn des zweiten Elternurlaubs.

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

- c. Der betreffende Elternteil widmet sich vollständig der Erziehung des Kindes und übt während der Dauer des Elternurlaubs keinerlei berufliche Tätigkeit aus.

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 abgeleiteten 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.

- d. Sein Wohnsitz und ständiger Aufenthaltsort befindet sich in Luxemburg oder in einem anderen Mitgliedsstaat der Europäischen Union;
- e. Er übt zum Zeitpunkt der Geburt oder der Aufnahme des Kindes eine berufliche Tätigkeit als Freiberufler oder Arbeitnehmer, Auszubildender, Beamter, Angestellter oder Arbeiter des Staates, einer Gemeinde, einer öffentlichen Einrichtung oder der Luxemburgischen Eisenbahngesellschaft aus.

Diese Bedingung muss:

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

erfüllt sein.

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

- a. Sie haben mit einem rechtmäßig in Luxemburg niedergelassenen Unternehmen einen Arbeits- oder Lehrvertrag unterzeichnet.

- b. 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 Elternurlaubs 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 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.

- c. Das betreffende Arbeitsverhältnis muss während der gesamten Dauer des Elternurlaubs gegeben sein.
- d. 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.

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

Beispiel

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 Elternurlaubs 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 Elternurlaubs wird die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit berücksichtigt. Eine nach dem Datum des Antrags auf Gewährung eines Elternurlaubs erfolgte Änderung hat jedoch keinerlei Auswirkungen.

Frage 57

Kann ein Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag (CDD) Elternurlaub beanspruchen?

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

Folglich können Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag, der vor dem Ablaufdatum des Elternurlaubs endet, nicht in den Genuss eines Elternurlaubs 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 unbefristete Vertrag nicht durch den Elternurlaub ausgesetzt.

Frage 58

Kann ein Arbeitnehmer mit einem Vertrag auf Probe Elternurlaub beanspruchen?

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 Mutterschaft- oder Aufnahmeurlaub zu nehmen. Beide Elternteile können den Elternurlaub zum Zeitpunkt ihrer Wahl vor dem 5. Geburtstag des Kindes in Anspruch nehmen.

Frage 59

Kann ein Lehrling Elternurlaub beanspruchen?

Der Lehrling hat Anspruch auf Elternurlaub, aber er kann den Aufschub des 1. Elternurlaubs (unmittelbar im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub) beantragen, wenn er nachweisen kann, dass er aufgrund dieses Urlaubs 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 Mutterschaftsurlaubs oder, bei einer Adoption, spätestens vor dem Aufnahmeurlaub zu unterbreiten. Eine Abschrift des Antrags ist an die Staatliche Familienleistungskasse (CNPF) weiterzuleiten.

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

Frage 60

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

Die betreffende Person muss sich zunächst an ihren Arbeitgeber wenden und diesem einen Antrag auf Elternurlaubs unterbreiten.

Der Antrag ist per Einschreiben mit Rückschein einzureichen.

Wenn es sich um den ersten Elternurlaub handelt, ist der schriftliche Antrag dem Arbeitgeber 2 Monate vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs zu unterbreiten.

Bei einer Adoption muss der Antrag dem Arbeitgeber vor Beginn des Aufnahmeurlaubs vorliegen.

Wenn es sich um den zweiten Elternurlaub handelt, muss der Antrag mit einer 6-monatigen Frist gestellt werden.

In anderen Worten, der Elternurlaub kann frühestens 6 Monate nach dem Datum des Antrags beginnen.

Nachdem der Antrag dem Arbeitgeber unterbreitet wurde, muss die betreffende Person bei der Staatlichen Familienleistungskasse (CNPF) ein Spezialformular anfordern.

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

- a. für den 1. Elternurlaub, binnen zwei Wochen gerechnet ab Einreichung des Antrags auf Elternurlaub beim Arbeitgeber;
- b. 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 Staatlichen Familienleistungskasse (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 Mutterschaftsurlaubs der Kasse vor der 7. Woche nach der Entbindung mitzuteilen;
Wenn die Mutter nicht stillt, hat sie der Staatlichen Familienleistungskasse (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 Elternurlaubsgeld eine gerichtliche Bescheinigung beizulegen, in der die Einleitung des Adoptionsverfahrens bestätigt wird.

Frage 61

Wie lange dauert der Elternurlaub?

Falls die betreffende Person ihre Arbeit vollständig während des Elternurlaubs 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 Periode (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 abgeleisteten Überstunden, darf die Hälfte der regulären monatlichen Arbeitszeit im Unternehmen gemäß den Bestimmungen des Gesetzes oder des Kollektivvertrags 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 für die Zeit des Elternurlaubs zulässiger regulärer Arbeitszeit die gesetzlich zugelassene Obergrenze erreicht, darf er im Elternurlaub keine Überstunden ableisten.

Beispiel 2

Falls der Arbeitnehmer lediglich 32 Stunden pro Woche arbeitet, muss er seine Arbeitszeit auf $32 - 20 = 12$ Stunden pro Woche reduzieren.

Im Falle einer Mehrlingsgeburt oder einer Mehrfachadoption wird der Elternurlaub integral für jedes Kind gewährt.

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

Da es sich auf einen individuellen Anspruch in Bezug auf jedes einzelne Kind handelt, sollte der antragstellende Elternteil wählen dürfen, ob er den Urlaub für lediglich ein Kind (einen Elternurlaub) oder für jedes der Kinder (mehrere Urlaube entsprechend der Anzahl der Kinder) in Anspruch zu nehmen möchte.

Frage 62**Welche Entschädigung wird während des Elternurlaubs gezahlt?**

Während der Dauer des Elternurlaubs wird die betreffende Person nicht von ihrem Arbeitgeber, sondern von der Staatlichen Familienleistungskasse (CNPF) entschädigt.

Bei einem Vollzeiturlaub von 6 Monaten entspricht die Entschädigung 1.778,31 € brutto pro Monat. Bei einem Teilzeiturlaub beträgt die Entschädigung 889,15 € brutto pro Monat.

Diese Beträge werden unabhängig von dem von der betreffenden Person bezogenen Gehalt und seiner Arbeitszeit vor seiner Inanspruchnahme des Elternurlaubs gezahlt (Minimum: Halbtagsbeschäftigung in Bezug auf die reguläre Arbeitszeit im betreffenden Unternehmen).

Das Elternurlaubsgeld

- ist steuerfrei;
- unterliegt der Abgabepflicht für die Nationale Gesundheitskassen (2,7 %) und die Pflegeversicherung (1,4 %);
- ist von der Zahlung von Rentenversicherungsbeiträgen befreit, da diese vom Staat gezahlt werden (Arbeitgeberanteil und Arbeitnehmeranteil).

Frage 63**Ist das Elternurlaubsgeld pfändbar?**

Die Entschädigung für Elternurlaub kann unter Berücksichtigung der Bestimmungen des abgeänderten Gesetzes vom 11. November 1970 über die Abtretung und Pfändung von Arbeitslöhnen und Renten abgetreten, mit Beschlagnahme belegt oder gepfändet werden.

Die entsprechende Pfändung, Abtretung oder Beschlagnahme darf lediglich der Deckung der folgenden Ausgaben dienen:

- Deckung der für den Unterhalt und die Erziehung des Kindes oder der Kinder, für die der betreffende Urlaub beantragt wurde, vorgestreckten Auslagen;
- Deckung der durch Rückzahlung von Unterstützungen an Bedürftige entstandenen Außenstände der Gemeinden und Wohltätigkeitsorganisationen, sofern diese Beihilfen das oder die Kind(er) betreffen, für das/die der betreffende Urlaub beantragt wurde;

3. Deckung der monatlichen Rückzahlungsraten zur Tilgung eines im Hinblick auf den Bau, den Erwerb, die Einrichtung oder den Ausbau einer Familienunterkunft gewährten Darlehens;
4. Deckung eines den Eltern durch eine Sozialversicherungsanstalt gewährten Vorschusses.

In sämtlichen anderen Fällen kann das Elternurlaubsgeld weder abgetreten, noch mit Beschlag belegt oder gepfändet werden.

Frage 64

Kann der Arbeitgeber den Auftrag auf Elternurlaub ablehnen?

Die Antwort auf diese Frage hängt davon ab, ob es sich um den ersten oder den zweiten Elternurlaub handelt.

Wenn der Arbeitgeber einen Antrag auf Elternurlaub unmittelbar im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub oder den Aufnahmeurlaub erhält, ist er verpflichtet, diesen Urlaub zu genehmigen. Er kann ihn allerdings ablehnen, wenn er 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 Mutterschaftsurlaubs oder des Elternurlaubs unmittelbar im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub gestellten Antrag. Dieselbe Bestimmung findet Anwendung auf die Mutter, wenn der Vater vor Ablauf seines Elternurlaubs 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 Urlaubs auf einen späteren Zeitpunkt verschieben (siehe Frage 65).

In den 4 folgenden Fällen kann er den Elternurlaub jedoch verweigern:

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

Frage 65

Kann der Arbeitgeber den Beginn des Elternurlaubs aufschieben?

Auch hier kommt es darauf an, ob es sich um den ersten oder den zweiten Elternurlaub handelt.

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

Der erste Elternurlaub beginnt stets, wenn der Mutterschaftsurlaub oder Aufnahmeurlaub endet.

Den Beginn des zweiten Urlaubs kann der Arbeitgeber auf ein anderes als das im Antrag angegebene Datum verschieben.

Diese Verschiebung kann ihm aus den nachstehend aufgeführten Gründen ermöglicht werden:

- a. Störung der Unternehmensorganisation im Falle von zeitgleichen Anträgen mehrerer Arbeitnehmer;
- b. 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;
- c. Art der Beschäftigung des Arbeitnehmers, der in leitender Position handelt und an der Führung des Unternehmens beteiligt ist;
- d. Unterbreitung des Antrags für einen Zeitraum, der in eine Saison fällt;
- e. Unterbreitung des Antrags in einem Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern.

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber den Urlaubsbeginn um höchstens 2 Monate verschieben.

Diese Frist verlängert sich gegebenenfalls:

- a. auf höchstens 6 Monate für Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern;
- b. bis zum Ende der Saison für Unternehmen, die saisonabhängige Tätigkeiten ausüben.

In diesen Fällen muss der Arbeitgeber seine Entscheidung, den Urlaub aufzuschieben, binnen 4 Wochen gerechnet ab Datum des Antrags per Einschreiben mit Rückschein zuschicken.

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 Belegschaftsvertretung, 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 Belegschaftsvertretung gewährt (einschließlich des Gleichstellungsvertreters) sowie den national repräsentativen Gewerkschaften, die in der Belegschaftsvertretung 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.

Frage 66

Kann der Elternurlaub in mehreren Etappen in Anspruch genommen werden?

Nein, der Elternurlaub kann nicht aufgeteilt werden, der Elternteil muss ihn am Stück in Anspruch nehmen. Er kann beispielsweise nicht entscheiden, zunächst nur 2 Monate Urlaub und die restlichen 4 Monate später in Anspruch zu nehmen.

Die 6 bzw. 12 Monate Elternurlaub müssen vollständig und ohne Unterbrechungen in Anspruch genommen werden.

Frage 67

Können beide Elternteile gleichzeitig Elternurlaub in Anspruch nehmen?

Grundsätzlich ist es einem Elternteil untersagt, seinen Elternurlaub zum gleichen Zeitpunkt wie sein Partner zu nehmen.

Es gibt jedoch eine Ausnahme von dieser Regel: Wenn ein Teilzeitelternurlaub in Anspruch genommen wird, können beide Elternteile den Elternurlaub zum gleichen Zeitpunkt in Anspruch nehmen. In diesem Falle müssen sie ihren jeweiligen Urlaub so aufteilen, dass eine kontinuierliche Betreuung des Kindes gewährleistet ist (z. B. kann die Mutter ihren Elternurlaub auf den Vormittag und der Vater seinen Urlaub auf den Nachmittag festlegen).

Frage 68

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

Nein, wenn ein Elternteil (sei es die Mutter oder der Vater) seinen Elternurlaub nicht selbst in Anspruch nimmt, so verfällt dieser. Ein Elternteil kann nicht zugunsten des jeweils anderen Elternteils auf seinen Anspruch verzichten. Das Gesetz schreibt eindeutig vor, dass der Elternurlaub nicht zwischen Elternteilen übertragbar ist.

Frage 69

Kann der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer im Elternurlaub entlassen?

Fristgerechte Kündigung

Das dem Arbeitgeber auferlegte Verbot, einen Anspruchsberechtigten des Elternurlaubs fristgerecht zu entlassen (oder für ein Kündigungsgespräch im Hinblick auf eine fristgerechte Kündigung vorzulegen) 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 Mutterschaftsurlaubs / ab dem Tag vor Beginn des Aufnahmeurlaubs im Falle einer Adoption.

Für den 2. Urlaub gilt der Kündigungsschutz während der 6 Monate vor Beginn des Elternurlaubs.

Ab den genannten Terminen und während der gesamten Dauer des Elternurlaubs 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 Arbeitsvertrags an. Der Arbeitnehmer verfügt über eine 15-tägige Frist gerechnet ab Datum der Kündigung, um sein Recht geltend zu machen.

HINWEIS

Die Gerichte bestätigen stets, dass dieser Schutz den Arbeitgeber nicht daran hindert, seine Geschäftstätigkeit einzustellen. In diesem Fall kann er den Arbeitnehmer unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist in den Elternurlaub entlassen.

Diese betriebsbedingte Kündigung führt zur Beendigung des Arbeitsvertrags und folglich zur Beendigung des Elternurlaubs des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer verliert ab dem Datum der Beendigung seines Arbeitsvertrags den Anspruch auf das seitens der Nationalen Familienleistungskasse entrichtete Elterngeld.

Wie erfolgt demnach die Berechnung der dem Lohn während der Kündigungsfrist entsprechenden Entschädigung⁹ oder der Abgangsentschädigung¹⁰ eines während seines Teilzeitelternurlaubs entlassenen Arbeitnehmers?

Das Arbeitsgesetzbuch enthält auf diese Fragen keine ausdrücklichen Antworten.

Eine Entscheidung des EuGH¹¹ bestätigte, dass im Falle einer seitens des Arbeitgebers ohne schwerwiegenden Grund und ohne Einhaltung der Kündigungsfrist erfolgten Kündigung eines sich im Teilzeitelternurlaub befindenden Vollzeitarbeitnehmers, die Ermittlung seiner dem Lohn während der Kündigungsfrist entsprechenden Entschädigung auf Grundlage der vor dem Antritt des Elternurlaubs erhaltenen Vergütung erfolgt.

Diese Entscheidung dürfte den luxemburgischen Gesetzgeber demnach darin bestärken, diesbezügliche Bestimmungen auch in das Arbeitsgesetzbuch aufzunehmen.

Selbst ohne Änderung des Arbeitsgesetzbuchs müssten die Gerichte bei passender Gelegenheit diese Entscheidung berücksichtigen und im selben Sinne wie der EuGH entscheiden.

Fristlose Kündigung

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

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

Frage 70

Welche Rechte hat der Arbeitnehmer während seines Elternurlaubs?

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

⁹ Beispiele:

- Der Elternurlaub endet vor Ende der Kündigungsfrist des Arbeitnehmers: Der Arbeitgeber entrichtet für den verbleibenden Zeitraum eine dem Lohn während der Kündigungsfrist entsprechende Entschädigung.
- Eine unrechtmäßige Kündigung aus schwerwiegendem Verschulden verpflichtet den Arbeitgeber zur Entrichtung einer dem Lohn während der Kündigungsfrist entsprechenden Entschädigung.

¹⁰ Die Abgangsentschädigung steht allen entlassenen Arbeitnehmern zu, die für mindestens fünf Dienstjahre dem Betrieb angehörten. Grundsätzlich erfolgt deren Berechnung auf Grundlage der dem Arbeitnehmer im Laufe der der Kündigungszustellung vorausgegangenen zwölf Monate tatsächlich entrichteten Bruttolöhne und -gehälter. Für Arbeitnehmer, die danach in Voll- und Teilzeit angestellt wurden, sieht das Arbeitsgesetzbuch vor, dass die Abgangsentschädigung im Verhältnis zu den in der jeweils einen oder anderen Beschäftigungsart ausgeübten Zeiträumen erfolgt. Nach Maßgabe der Rechtsprechung des EuGH findet diese proportionale Berechnung keine Anwendung auf Arbeitnehmer, die sich im Teilzeitelternurlaub befinden. Deren Abgangsentschädigung erfolgt auf Grundlage der ihnen im Laufe der dem Elternurlaub vorausgegangenen zwölf Monate tatsächlich entrichteten Bruttolöhne und -gehälter.

¹¹ Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften vom 22. Oktober 2009, Rechtssache C-116/08

Demzufolge wird die Dauer des Elternurlaubs 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 Elternurlaubs wird auf die Anwartschaftszeit angerechnet, nach der Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht. Das im Laufe des Elternurlaubs gewährte pauschale Elternurlaubsgeld 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 Elternurlaubs 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 Elternurlaubs kumulierte und noch nicht in Anspruch genommene Urlaub kann grundsätzlich bis nach dem Elternurlaub verschoben werden, jedoch vorbehaltlich der Einhaltung der gesetzlichen Fristen (entweder bis zum 31. Dezember des laufenden Jahres oder bis zum 31. März oder 31. Dezember des folgenden Jahres, je nachdem, an welchem Datum der Arbeitnehmer seine Arbeit nach dem Elternurlaub wieder aufnimmt).

Frage 71

Ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Elternteil nach Ablauf des Elternurlaubs wieder zu integrieren?

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

Frage 72

Was geschieht, wenn der Anspruchsberechtigte nach dem Elternurlaub seine Arbeit nicht mehr aufnehmen möchte?

Das Gesetz sieht für den Fall 2 Schritte vor:

- der Arbeitnehmer, dessen Vertrag für einen Elternurlaub ausgesetzt wurde und der nach Ablauf des Urlaubs nicht an seinen Arbeitsplatz zurückkehren möchte, muss seinen Arbeitgeber per Einschreiben mit Rückschein binnen einer der regulären Kündigungsfrist entsprechenden Frist darüber in Kenntnis setzen.

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

- Weiterhin muss der Arbeitnehmer ordnungsgemäß, jedoch frühestens am ersten Tag nach dem letzten Tag des Elternurlaubs kündigen.

Folglich muss der Arbeitnehmer nach Ablauf des Urlaubs 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 Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber wegen schwerwiegenden Verschuldens Arbeitnehmers.

Frage 73

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

Wenn das Kind im Laufe Elternurlaubs 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 Elternurlaubs eine Vertretung für den anspruchsberechtigten Elternteil organisiert hat, so ist diesem 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 Elternurlaubs, verkürzt sich die Dauer des Urlaubs dementsprechend.

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

Die bis zum gegebenen Zeitpunkt bezogenen Monatsbeträge bleiben unangetastet.

Frage 74

Was passiert im Falle des Todes des anspruchsberechtigten Elternteils?

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

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

Frage 75

Welche Auswirkungen hat ein erneuter Mutterschaftsurlaub oder Aufnahmeurlaub während des Elternurlaubs?

Das Eintreten eines erneuten Mutterschaftsurlaub oder Aufnahmeurlaub während des Elternurlaubs der Mutter unterbricht ihren laufenden Elternurlaub.

In diesem Falle tritt der Mutterschaftsurlaub oder der Aufnahmeurlaub an die Stelle des Elternurlaubs.

Das Elternurlaubsgeld entfällt und wird durch die Zahlung eines Mutterschaftsgeldes ersetzt.

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

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

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

Frage 76

Wie lauten die Sanktionen im Falle des Verstoßes gegen die Voraussetzungen für die Gewährung des Elternurlaubs?

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

1. Freiwillige Auflösung des Arbeitsvertrags durch den anspruchsberechtigten Elternteil

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

Die bereits gezahlten Monatsbeträge sind integral zurückzuerstatten.

2. Unterbrechung des Urlaubs 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 Elternurlaubs aufgrund der wirtschaftlichen Erfordernisse verpflichtet ist, seine Arbeit vor Ablauf des

Urlaubs 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 Urlaubs und der Grund für diese Unterbrechung der Kasse 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.

Frage 77

Welche Auswirkungen hat die Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers aufgrund von Konkursmeldung, Tod oder Erwerbsunfähigkeit auf den Elternurlaub?

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 Arbeitsvertrags ebenfalls das Ende des Elternurlaubs, ohne dass der Arbeitnehmer das bis zum betreffenden Zeitpunkt bezogene Elternurlaubsgeld jedoch zurückerstatten müsste, da die Ursache ja auf äußere Faktoren zurückzuführen ist.

Frage 78

Wie lauten die Modalitäten zur Unterzeichnung eines befristeten Arbeitsvertrags (CDD) im Hinblick auf die Vertretung eines 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 Elternurlaubs 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 Elternurlaubs 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.

Antrag auf Elternurlaub

(Beantragung des 1. Elterurlaubs)

(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 Mutterschaftsurlaubs/des Aufnahmeurlaubs 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.

Antrag auf Elternurlaub**(Beantragung des 2. Elterurlaubs)**

[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 ist es vorsichtig, den Antrag mindestens ¹⁵/₁₈ Monate (je nach Elternurlaub von 6 Monaten auf Vollzeitbasis/von 12 Monaten auf Teilzeitbasis) bevor das Kind 5 Jahre alt wird, einzureichen.*

Schreiben zur Bekanntgabe der Kündigungsabsicht nach dem Elternurlaub durch den Arbeitgeber

(Name und Anschrift des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

Einschreibebrief mit Rückschein

Betrifft: Bekanntgabe der Kündigungsabsicht nach meinem 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 bei einer Kündigung geltenden Frist zu übermitteln.

Kündigungsschreiben mit Kündigungsfrist

(Name und Anschrift des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

Einschreibebrief

Betrifft: Auflösung meines Arbeitsvertrags

Sehr geehrter Herr/ sehr geehrte Frau*,

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

Gemäß Artikel L.124-4 Absatz 2 des Arbeitsgesetzbuches beträgt diese Kündigungsfrist _____ Monate.

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.



Date d'entrée	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; text-align: center;">Jour</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">Mois</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">Année</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	Jour	Mois	Année			
Jour	Mois	Année					
Date de saisie	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; text-align: center;">Jour</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">Mois</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">Année</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	Jour	Mois	Année			
Jour	Mois	Année					
Date de contrôle	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; text-align: center;">Jour</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">Mois</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">Année</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	Jour	Mois	Année			
Jour	Mois	Année					

ANTRAG AUF ENTSCHÄDIGUNG FÜR ELTERNURLAUB

Print
Reset

1. Antragsteller(in) *(siehe Seite 2)*

Name	Vorname
Adresse	Straße Nummer
Länderkennzeichen	Postleitzahl Ortschaft
Telefonnummer	Sozialversicherungsnummer
Nummer des Bankkontos oder Postscheckkontos	Name des Kreditinstituts

Staatsangehörigkeit: (auszufüllen wenn Sie Ihren Wohnsitz im Ausland haben)

2. Elternurlaub für den die Ausgleichszahlung beantragt wird *(siehe Seite 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 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-left: 20px;"> <tr><td style="width: 33%; text-align: center;">Jahr</td><td style="width: 33%; text-align: center;">Monat</td><td style="width: 33%; text-align: center;">Tag</td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td><td></td><td></td></tr> </table>	Jahr	Monat	Tag				Geburtsdatum des Kindes <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-left: 20px;"> <tr><td style="width: 33%; text-align: center;">Jahr</td><td style="width: 33%; text-align: center;">Monat</td><td style="width: 33%; text-align: center;">Tag</td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td><td></td><td></td></tr> </table>	Jahr	Monat	Tag			
Jahr	Monat	Tag											
Jahr	Monat	Tag											
Voraussichtliches Datum der Niederkunft <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-left: 20px;"> <tr><td style="width: 33%; text-align: center;">Jahr</td><td style="width: 33%; text-align: center;">Monat</td><td style="width: 33%; text-align: center;">Tag</td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td><td></td><td></td></tr> </table>	Jahr	Monat	Tag				Beginn des Adoptionsurlaubs <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-left: 20px;"> <tr><td style="width: 33%; text-align: center;">Jahr</td><td style="width: 33%; text-align: center;">Monat</td><td style="width: 33%; text-align: center;">Tag</td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td><td></td><td></td></tr> </table>	Jahr	Monat	Tag			
Jahr	Monat	Tag											
Jahr	Monat	Tag											
	Ende des Adoptionsurlaubs <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-left: 20px;"> <tr><td style="width: 33%; text-align: center;">Jahr</td><td style="width: 33%; text-align: center;">Monat</td><td style="width: 33%; text-align: center;">Tag</td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td><td></td><td></td></tr> </table>	Jahr	Monat	Tag									
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 Vorname des Kindes 	Name des Kindes Vorname des Kindes 												
Sozialversicherungsnummer des Kindes <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-left: 20px;"> <tr><td style="width: 33%; text-align: center;">Jahr</td><td style="width: 33%; text-align: center;">Monat</td><td style="width: 33%; text-align: center;">Tag</td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td><td></td><td></td></tr> </table>	Jahr	Monat	Tag				Sozialversicherungsnummer des Kindes <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-left: 20px;"> <tr><td style="width: 33%; text-align: center;">Jahr</td><td style="width: 33%; text-align: center;">Monat</td><td style="width: 33%; text-align: center;">Tag</td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td><td></td><td></td></tr> </table>	Jahr	Monat	Tag			
Jahr	Monat	Tag											
Jahr	Monat	Tag											
Gewünschter Beginn des Elternurlaubs <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-left: 20px;"> <tr><td style="width: 33%; text-align: center;">Jahr</td><td style="width: 33%; text-align: center;">Monat</td><td style="width: 33%; text-align: center;">Tag</td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td><td></td><td></td></tr> </table>	Jahr	Monat	Tag				Gewünschter Beginn des Elternurlaubs <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-left: 20px;"> <tr><td style="width: 33%; text-align: center;">Jahr</td><td style="width: 33%; text-align: center;">Monat</td><td style="width: 33%; text-align: center;">Tag</td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td><td></td><td></td></tr> </table>	Jahr	Monat	Tag			
Jahr	Monat	Tag											
Jahr	Monat	Tag											

3. Form des Elternurlaubs *(siehe Seite 2)*

Ich wähle den Elternurlaub: ganztags als Teilzeiturlaub gleichzeitig mit dem anderen Elternteil

Während des Teilzeiturlaubs ist die wöchentliche Arbeitszeit auf Stunden festgesetzt

4. Kindergeldnummer *(Sofern bereits eine Kindergeldakte besteht) (siehe Seite 2)*

Sozialversicherungsnummer	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 33%; text-align: center;">Jahr</td><td style="width: 33%; text-align: center;">Monat</td><td style="width: 33%; text-align: center;">Tag</td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td><td></td><td></td></tr> </table>	Jahr	Monat	Tag				R / NR	R = Wohnsitz in Luxemburg NR = Wohnsitz ausserhalb
Jahr	Monat	Tag							

Erklärung und Unterschrift des(r) Antragstellers(erin):

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.

Ich nehme außerdem zur Kenntnis, daß ich bei Nichtbeachtung dieser Verpflichtungen

- die zu Unrecht erhaltenen Leistungen zurückzahlen, sowie
- mit einer Geldbuße wegen Ordnungswidrigkeit und – bei Vorsatz – mit einer strafrechtlichen Verfolgung rechnen muß.

Unterschrift

(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>_____</p> <p>Datum und Unterschrift</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>(Zutreffendes bitte ankreuzen)</p> <p>_____</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

ANWENDBARE GESETZESTEXTE

Auf den Elternurlaub anwendbare Artikel des Arbeitsgesetzbuches

Abschnitt 6. Elternurlaub

[Gesetz vom 22 Dezember 2006]

Art. L. 234-43. (1) Es wird ein Sonderurlaub mit der Bezeichnung „Elternurlaub“ eingeführt der bei der Geburt oder Adoption eines oder mehrerer Kinder, für die Kindergeld bezahlt wird und die in Bezug auf die den Elternurlaub beantragende Person die Bedingungen in Artikel 2, Absatz 2 und 3 des abgeänderten Gesetzes vom 19. Juni 1985 betreffend das Kindergeld und die Gründung der Nationalen Familienleistungskasse gewährt wird, solange die betreffenden Kinder das fünfte Lebensjahr nicht vollendet haben.

Die nachstehend angegebenen Personen, im Folgenden „der Elternteil“ genannt, können Kindergeld beantragen, unter der Voraussetzung dass die betreffende Person:

- 1) in Luxemburg gemeldet und über einen fortlaufenden Zeitraum dort wohnhaft ist, bzw. unter das Anwendungsgebiet der Gemeinschaftsverordnungen fällt;
- 2) zum Zeitpunkt der Geburt bzw. der Adoption des Kindes/der Kinder rechtmäßig an einem im Großherzogtum Luxemburg niedergelassen Arbeitsplatz beschäftigt ist, des Weiteren ohne Unterbrechung über mindestens zwölf Monate vor Beginn des Elternurlaubs bei ein und demselben Arbeitgeber, der seinerseits rechtmäßig im Großherzogtum Luxemburg niedergelassen ist, in einem Arbeits- oder Lehrverhältnis steht, dies bei einer monatlichen Arbeitszeit, die mindestens der Hälfte der normalen Beschäftigungszeit nach Arbeitsrecht und Kollektivverträgen entspricht und während des gesamten Elternurlaubs über einen gültigen Vertrag in einem solchen Verhältnis verfügt;
- 3) in Anwendung der Bestimmungen in Artikel 1. Absatz 1, unter 1, 2 und 10 des Sozialversicherungsgesetzes Kassenmitglied ist;
- 4) das Kind/die Kinder ab der Geburt bzw. Adoption im eigenen Haushalt erzieht, gemäß den Bestimmungen zum Elternurlaub in Artikel L. 234-45, Paragraph 3 und mindestens ab dem in Artikel L. 234-46, Paragraph 2 vorgesehenem Datum zur Antragstellung bzgl. Elternurlaub in Artikel L. 234-45, Paragraph 4 und den Elternurlaub hauptsächlich zur Erziehung der Kinder nutzt;
- 5) während dieser Zeit keinerlei berufliche Tätigkeit in Vollzeit oder eine oder mehrere Tätigkeiten in Teilzeit ausübt, sofern die Dauer dieser Tätigkeiten im Monat einschließlich etwaiger Überstunden nicht diejenige eines Arbeitsverhältnisses in Teilzeit unter Normalbedingungen nach Gesetz und Kollektivverträgen überschreitet.

(2) Die Beschäftigungs- und Mitgliedsbedingungen bei einer Gesundheitskasse über den Zeitraum von 12 Monaten in Folge vor Antritt des Elternurlaubs werden durch eine oder mehrere Unterbrechungen von insgesamt nicht mehr als sieben Tagen nicht ungültig.

Der Beschäftigungszeitraum als vorübergehend angestellte Hilfskraft unmittelbar vor einer durch einen mit demselben Arbeitgeber abgeschlossenen Arbeitsvertrag abgedeckten Periode wird für die im vorstehenden Paragraph 1 geforderte Beschäftigungsdauer berücksichtigt.

Die Bedingungen zur Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber gelten als erfüllt, wenn infolge einer Unternehmensabtretung- oder -zusammenlegung der berufstätige Elternteil ohne Unterbrechung an einen anderen Arbeitsplatz im Großherzogtum Luxemburg versetzt wird.

Sollte der Elternteil während des Zeitraums von zwölf Monaten vor Antritt des Elternurlaubs den Arbeitgeber wechseln, kann der Elternurlaub durch den neuen Arbeitgeber genehmigt werden.

Wenn der Arbeitgeberwechsel während des Elternurlaubs stattfindet, muss dieser ohne Unterbrechung fortgesetzt werden.

In Abweichung der Bestimmungen in Paragraph 1, Absatz 2, zweiter Bindestrich, können Arbeitnehmer eines rechtmäßig im Großherzogtum Luxemburg ansässigen Unternehmens, dessen Hauptaktivität auf luxemburgischem Gebiet stattfindet, Elternurlaub beantragen, wenn sie bei der Geburt oder Adoption des Kindes firmenbedingt im Ausland arbeiten.

(3) Als monatliche Arbeitszeit des berufstätigen Elternteils gilt die im Arbeitsvertrag vorgesehene Arbeitszeit. Im Falle einer Änderung der auf das Jahr vor dem Elternurlaub anwendbaren monatlichen Arbeitszeit wird der auf das entsprechende Jahr berechnete monatliche Durchschnitt berücksichtigt. Eine nach dem Antrag auf Elternurlaub durchgeführte Änderung kann für die Berechnung des Elternurlaubs allerdings nicht berücksichtigt werden.

(4) Die Bedingungen in Artikel 2, Absatz 2 und 3 des abgeänderten Gesetzes vom 19. Juni 1985 betreffend das Kindergeld und die Gründung der Nationalen Familienleistungskasse gelten für das adoptierende Kind als erfüllt, sobald der gemäß den Bestimmungen in Artikel L. 234-56 vorgesehene Elternurlaub durch die entsprechende Stelle oder Behörde ausbezahlt wurde.

(5) Die Anwendungsmodalitäten des vorliegenden Artikels können durch eine großherzogliche Verordnung festgelegt werden.

Art. L. 234-44. Jeder Elternteil, die die in Artikel L. 234-43 vorgesehenen Bedingungen erfüllt, hat das Recht, einen Elternurlaub von sechs Monaten pro Kind zu beantragen.

In Übereinstimmung mit dem oder den Arbeitgebern kann der Elternteil einen Teilzeitelternurlaub über 12 Monate nehmen. In diesem Fall muss die berufliche Tätigkeit des Elternteils auf weniger als die Hälfte der normalen monatlichen Arbeitszeit gemäß den Bestimmungen des Gesetzes und der Kollektivverträge reduziert werden.

Im Falle einer Mehrlingsgeburt oder einer Mehrfachadoption wird der Elternurlaub vollständig für jedes einzelne Kind derselben Entbindung oder Adoption gewährt. Der Antrag auf Elternurlaub bezieht sich dabei auf alle Kinder.

Der Anspruch auf Elternurlaub endet, sobald eine der in Artikel L. 234-43 vorgesehenen Bedingungen nicht mehr erfüllt ist.

Art. L. 234-45. (1) Der Elternurlaub muss vollständig und ohne Unterbrechungen genommen werden. Nach Ablauf dieser Periode ist der Arbeitnehmer zur sofortigen Wiederaufnahme seiner Arbeit verpflichtet, vorbehaltlich der Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis gemäß den in Artikel L. 124-4 und L. 124-13 festgelegten Bestimmungen zu beenden. Der Elternurlaub kann demselben Elternteil nicht zweimal für dasselbe Kind/dieselben Kinder bewilligt werden. Sollte ein Elternteil seinen Elternurlaub nicht nehmen, ist dieser nicht auf den jeweils anderen Elternteil übertragbar.

(2) Beide Elternteile können nicht gleichzeitig Vollzeitelternurlaub nehmen.

Diese Bestimmung findet ebenfalls Anwendung, wenn ein Elternteil Anspruch auf einen gleichwertigen Elternurlaub im Rahmen einer nichtluxemburgischen Regelung hat.

Wenn beide Elternteile, die die Bedingungen erfüllen, gleichzeitig Elternurlaub beantragen, so hat derjenige Elternteil Vorrang, dessen Familienname in der alphabetischen Reihenfolge als Erster kommt.

Wurde der im Rahmen der nichtluxemburgischen Regelung gewährte Urlaub bereits in Anspruch genommen, so wird der durch dieses Gesetz vorgesehene Elternurlaub bis nach Ablauf des bereits angefangenen Elternurlaubs unter Vorbehalt auf die in Artikel L. 234-43, Paragraph 1 vorgesehene Altersbegrenzung verschoben.

Wenn ein Teilzeitelternurlaub in Anspruch genommen wird, können sich beide Elternteile den Elternurlaub allerdings so einteilen, dass eine kontinuierliche Betreuung des Kindes gewährleistet ist.

(3) Einer der Elternteile muss seinen Elternurlaub unmittelbar nach dem Mutterschafts- bzw. Aufnahmeurlaub in Anspruch nehmen; andernfalls verfallen sowohl der Anspruch auf Elternurlaub als auch der Anspruch auf Elternurlaubsgeld.

Eine Ausnahme zu Absatz 1 des vorliegenden Paragraphen bildet der alleinerziehende Elternteil: der Anspruch auf Elternurlaub für das/die bei ihm lebende(n) Kind/die Kinder besteht, sobald die übrigen gesetzlichen Bedingungen erfüllt sind.

Falls ein Mutterschafts- oder Elternurlaub nicht genommen wurde, bzw. kein Anspruch darauf bestand, muss der dem betreffenden Elternteil gemäß den Bestimmungen des vorliegenden Paragraphen eventuell zustehende Elternurlaub ab dem ersten Tag der neunten Woche nach der Entbindung genommen werden, bzw. im Fall einer Adoption ab dem Datum des Adoptionsurteils.

(4) Derjenige Elternteil, der die in Absatz 1 Paragraph 3 vorgesehenen Bedingungen nicht erfüllt, jedoch die übrigen im vorliegenden Gesetz festgelegten Bedingungen erfüllt, hat seinerseits Anspruch auf einen unbezahlten Elternurlaub von drei Monaten.

(5) Der andere Elternteil kann seinen Elternurlaub bis einschließlich des fünften Lebensjahres seines Kindes nehmen. Der Urlaub muss mindestens für die Hälfte der monatlich vorgesehenen Zeit genommen werden, bevor das Kind sein fünftes Lebensjahr vollendet hat.

(6) Der angebrochene Elternurlaub endet mit dem Tod des Kindes oder mit der Ablehnung des Adoptionsantrags. In diesem Fall ist der Anspruchsberechtigte verpflichtet, seine Arbeit spätestens einen Monat nach dem Tod des Kindes bzw. der Ablehnung des Adoptionsantrags wieder aufzunehmen.

Im Falle des Todes eines Kindes aus einer Mehrlingsgeburt oder einer Mehrfachadoption vor dem Verlängerungszeitraum des Elternurlaubs wird dieser dementsprechend reduziert.

Falls der Arbeitgeber den Arbeitsplatz des beurlaubten Elternteils während der Dauer des Elternurlaubs anderweitig besetzt hat, hat der betroffene Arbeitnehmer das Vorrecht auf einen anderen Arbeitsplatz zu ähnlichen Bedingungen in Bezug auf Gehalt und Qualifikation im selben Unternehmen. Falls die Aufnahme einer solchen Tätigkeit nicht möglich ist, wird der Elternurlaub verlängert, ohne jedoch die ursprünglich vorgesehene Frist überschreiten zu können.

(7) Im Falle des Todes der Mutter vor Ablauf des Mutterschaftsurlaubs oder des unmittelbar im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub genommenen Elternurlaubs kann der Vater seinen Elternurlaub nach vorheriger Information des Arbeitgebers direkt nach dem Tod der Mutter nehmen. Dieselbe Bestimmung findet Anwendung auf die Mutter, wenn der Vater vor Ablauf seines Elternurlaubs verstirbt.

(8) Die Bestimmungen des vorliegenden Artikels finden ebenfalls Anwendung, wenn ein Elternteil Anspruch auf Elternurlaub nach nicht luxemburgischem Recht hat.

(9) Die Anwendungsmodalitäten des vorliegenden Artikels können durch eine großherzogliche Verordnung festgelegt werden.

Art. L. 234-46. (1) Der Elternteil, der sein Recht entsprechend Artikel L. 234-45, Paragraph 3 in Anspruch nehmen möchte, muss seinen Arbeitgeber zwei Monate vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs per Einschreiben mit Rückschein davon in Kenntnis setzen. Bei einer Adoption und ausnahmsweise muss der Elternteil, der sein Recht entsprechend Artikel L. 234-45, Paragraph 3 in Anspruch nehmen möchte, seinen Arbeitgeber zu denselben formellen Bedingungen vor Antritt des Aufnahmeurlaubs davon in Kenntnis setzen.

(2) Der Elternteil, der seinen Anspruch gemäß den Bestimmungen Artikel L. 234-45, Paragraph 5 geltend machen möchte, muss seinen Arbeitgeber binnen sechs Monaten vor Beginn des Elternurlaubs per Einschreiben mit Rückschein davon in Kenntnis setzen.

(3) Die praktischen Anwendungsmodalitäten des vorliegenden Artikels können durch eine großherzogliche Verordnung festgelegt werden.

Art. L. 234-47. (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den gemäß den Bestimmungen in Artikel L. 234-46 beantragten Elternurlaub zu bewilligen. Er kann den Antrag ablehnen, wenn dieser nicht form- und fristgerecht gestellt wurde, außer in den in Artikel L. 234-45, Paragraph 7 vorgesehenen Fällen.

(2) Der Arbeitgeber kann ausnahmsweise die Verschiebung des gemäß den Bestimmungen in Artikel L. 234-46, Paragraph 2, beantragten Urlaubs auf ein späteres Datum verlangen, dies aus den nachstehend in Paragraph 3 näher erläuterten Gründen und unter den dort angegebenen Bedingungen. Der betreffende Elternteil ist spätestens vier Wochen nach Antragstellung per Einschreiben mit Rückschein von dieser Entscheidung in Kenntnis zu setzen.

(3) Eine Verschiebung des beantragten Urlaubs kann ausschließlich aus den folgenden Gründen und unter den nachstehenden Bedingungen erfolgen:

- Wenn ein bedeutender Personalanteil einer Abteilung oder eines Unternehmens gleichzeitig Elternurlaub beantragt und dadurch die Arbeitsaufteilung stark beeinträchtigt würde;
- wenn die Vertretung einer beurlaubten Person während des Benachrichtigungszeitraums aus Gründen der Besonderheit der durch den Antragsteller ausgeführten Arbeit oder wegen Arbeitskräftemangels im betroffenen Wirtschaftszweig nicht entsprechend organisiert werden kann;
- wenn es sich um einen Arbeitnehmer in leitender Position handelt, der an der Führung des Unternehmens beteiligt ist;
- wenn es sich um eine saisonbedingte Arbeit handelt und der Antrag einen Zeitraum während der Hochsaison betrifft;
- wenn ein Unternehmen regelmäßig weniger als 15 Arbeitnehmer mit Arbeitsvertrag beschäftigt, ohne zwischen diesen Arbeitnehmern einen Unterschied zu machen.

Der Urlaub kann auf keinen Fall verschoben werden, wenn ein schwerwiegendes Ereignis in Bezug auf das Kind eine ständige Anwesenheit und außergewöhnliche punktuelle Einsätze des Arbeitnehmers erfordert, insbesondere:

1. Die ärztliche Versorgung oder Hilfestellung im Falle einer schweren Krankheit oder eines Unfalls des Kindes, die gemäß einem ärztlichen Attest die ständige Anwesenheit eines Elternteils erfordern;
2. Schulprobleme oder Verhaltensstörungen des Kindes, die durch eine von der zuständigen Schulbehörde auszustellende Bescheinigung belegt sind.

Der Urlaub kann nicht mehr verschoben werden, sobald ihn der Arbeitgeber genehmigt hat oder falls er binnen vier Wochen keine Antwort gegeben hat. Falls der Arbeitnehmer für mehrere Arbeitgeber arbeitet, ist ein Aufschub nicht möglich, wenn unter den einzelnen Arbeitgebern keine Übereinstimmung gefunden wird.

Falls der Urlaub verschoben wird, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer binnen einem Monat einen neuen Termin für den Beginn seines Urlaubs 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.

Wenn es sich um eine saisonbedingte Arbeit handelt, kann der Elternurlaub bis auf Ende der Saison verschoben werden. Bei einem Unternehmen mit weniger als 15 Mitarbeitern verlängert sich die Aufschubfrist auf sechs Monate.

Falls eine Belegschaftsvertretung existiert, ist diese durch den Arbeitgeber über jeden etwaigen Aufschub des Elternurlaubs zu informieren. Der betroffene Arbeitnehmer, die Belegschaftsvertretung, ein auf nationaler Ebene repräsentativer bzw. durch Kollektivvertrag an das Unternehmen oder den Gleichberechtigungsbeauftragten gebundener Gewerkschaftsverband innerhalb der Belegschaftsvertretung können die Arbeitsaufsicht benachrichtigen, wenn davon ausgegangen werden kann, dass der Aufschub nicht berechtigt ist. Der Arbeitsaufsichtsdirektor, bzw. dessen Beauftragter, kann Unstimmigkeiten vorbeugen oder regeln. Wenn binnen acht Tagen keine Übereinkunft über die Gültigkeit des Aufschubs gefunden wird, kann eine der Parteien sich mit sofortiger Wirkung im Hinblick auf eine einstweilige Verfügung an das in Eilsachen tagende Arbeitsgericht wenden.

Art. L. 234-48. (1) Für die Dauer des Elternurlaubs in Vollzeit wird der Arbeitsvertrag vollständig ausgesetzt. Für die Dauer des Elternurlaubs in Teilzeit wird der Arbeitsvertrag teilweise ausgesetzt.

(2) Ab dem letzten Tag der Zustellungsfrist für den Antrag auf Elternurlaub wie in Artikel L. 234-46, Paragraph 1 und 2 definiert und für die Gesamtdauer des Urlaubs ist es dem Arbeitgeber untersagt,

dem Arbeitnehmer die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mitzuteilen oder ihn gegebenenfalls zu dem in Artikel L. 124-2 vorgesehenen Kündigungsgespräch vorzuladen. Diese Bestimmung findet sowohl Anwendung auf den Vollzeiturlaub als auch auf den Teilzeiturlaub. Die im Verstoß gegen den vorliegenden Artikel erfolgte Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist somit ungültig.

(3) Binnen der vierzehn auf die Kündigung folgenden Tagen kann der Arbeitnehmer durch einfachen Antrag den Arbeitsgerichtsvorsitzenden, der im Dringlichkeitsverfahren und wie im summarischen Verfahren erkennt, bitten, nach Anhörung oder ordnungsgemäßer Vorladung der Parteien die Nichtigkeit der Kündigung festzustellen und den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses anzuordnen.

Die Verfügung des Arbeitsgerichtsvorsitzenden ist vorläufig vollstreckbar; gegen sie kann binnen zwei Wochen gerechnet ab Zustellung durch den Gerichtsvollzieher vor dem vorsitzenden Richter des mit der Erkennung in arbeitsrechtlichen Sachen beauftragten Berufungsgerichts Berufung eingelegt werden. Nach Anhörung oder ordnungsgemäßer Vorladung der Parteien wird im Dringlichkeitsverfahren erkannt.

(4) Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsvertrag nach Antritt eines Elternurlaubs ausgesetzt wurde und der seine Arbeit nach Ende dieses Urlaubs nicht wieder aufnehmen möchte, hat seinen Arbeitgeber binnen der gleichen wie bei einer Kündigung gemäß Artikel L. 124-4, Absatz 2 vorgesehenen Frist per Einschreiben mit Rückschein darüber in Kenntnis zu setzen.

Die im vorstehenden Absatz vorgesehene Verpflichtung entbindet den Arbeitnehmer jedoch nicht von seiner Pflicht, dem Arbeitgeber die Kündigung ordnungsgemäß zuzustellen, wobei diese Zustellung jedoch frühestens am ersten Tag nach Ablauf der Elternurlaubszeit erfolgen kann.

Die Nichtwiederaufnahme der Arbeit ohne Angabe eines schwerwiegenden und legitimen Grundes nach Ablauf des Elternurlaubs in Ermangelung der Benachrichtigung wie vorstehend in Absatz 1 festgelegt, stellt einen rechtmäßigen Grund für die fristlose Entlassung des Arbeitnehmers für schwerwiegendes Verschulden dar.

(5) Die vorstehenden Bestimmungen verhindern nicht den Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags oder die Kündigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber aufgrund eines schwerwiegenden Verschuldens des Arbeitnehmers.

(6) Falls der Arbeitnehmer durch einen befristeten Vertrag mit Probezeitklausel an das Unternehmen gebunden ist und in Abweichung von den Bestimmungen in Artikel L. 234-45, Paragraph 3, Absatz 1, erster Satz, können die Inanspruchnahme des Elternurlaubs und die entsprechende Antragstellung lediglich nach Ablauf der Probezeit erfolgen.

Ein Lehrling kann um Aufschub des zuvor beantragten Elternurlaubs bitten, wenn er nachweisen kann, dass er durch diesen Urlaub sein Lehrjahr wiederholen müsste, bzw. nicht zur Prüfung am Jahresende zugelassen würde.

Dieser Antrag ist in der gleichen Form wie der in Artikel L. 234-46 vorgesehene Antrag zu stellen und eine Abschrift davon ist an die Nationale Familienleistungskasse weiterzuleiten.

In diesem Fall wird der Elternurlaub gemäß den Bestimmungen in Artikel L. 234-45, Paragraph 5, beiden Elternteilen gewährt.

(7) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitsplatz des Arbeitnehmers für die Dauer des Elternurlaubs zu erhalten, bzw. falls dies nicht möglich sein sollte, dem Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz zu ähnlichen Bedingungen bzgl. Gehalt und Qualifikation zur Verfügung zu stellen.

Die Zeit des Elternurlaubs wird bei der Festlegung der mit der Betriebszugehörigkeit zusammenhängenden Rechte berücksichtigt. Des weiteren bleiben dem Arbeitnehmer sämtliche vor dem Elternurlaub erworbenen Vergünstigungen erhalten.

(8) Die Zeit des Elternurlaubs wird gemäß den Bestimmungen in Artikel 25 des Sozialversicherungsgesetzes und im vorstehenden Artikel L. 234-43, Paragraph 1, Absatz 2, zweiter Bindestrich angerechnet.

(9) Die Zeit des Elternurlaubs wird auf die Anwartschaftszeit angerechnet, nach der Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht. Das im Laufe des Elternurlaubs gewährte pauschale Elternurlaubsgeld wird bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes allerdings nicht berücksichtigt.

[10] In Vollstreckung der Bestimmungen in Artikel L. 162-12, Paragraph 5, haben die Arbeitnehmer im Elternurlaub Zugang zu den vom Arbeitgeber organisierten oder angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen, damit sie mit dem letzten Stand der technischen Entwicklung und neuen Herstellungsverfahren Schritt halten können.

[11] Unbeschadet der Bestimmungen im vorstehenden Paragraphen können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer im gegenseitigen Einvernehmen in einem spätestens einen Monat vor Beginn des Elternurlaubs zu unterzeichnenden Zusatzvertrag zum Arbeitsvertrag festlegen, dass der Arbeitnehmer an vom Arbeitgeber selbst oder in dessen Antrag organisierten Veranstaltungen, namentlich an Dienstbesprechungen, Informationsversammlungen oder –sitzungen, insbesondere über die Weiterentwicklung des Unternehmens, die Entwicklung von Verfahren oder Techniken, die Betriebsabläufe einer Abteilung oder des Unternehmens, die Einführung von Neuerungen sowie Weiterbildungen teilnehmen kann, 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 im vorstehenden Absatz vorgesehenen Maßnahmen festgelegt.

Diese vorerwähnten 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 Bestimmung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Schadenersatz.

Der Arbeitnehmer kann den vorstehend in Absatz 2 vorgesehenen Zusatzvertrag einseitig kündigen. Die entsprechende Kündigung erfolgt entweder per Einschreiben oder durch Aushändigung zu Händen des Arbeitgebers oder dessen Vertreters oder per E-Mail, das Ganze gegen Empfangsbestätigung. Die somit erfolgte Kündigung führt zu keinerlei zivil- oder strafrechtlichen Sanktionen und stellt keinen Kündigungsgrund dar.

Art. L. 234-49 [1] Der Elternurlaub gibt keinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub. Der vor Beginn des Elternurlaubs kumulierte und noch nicht in Anspruch genommene Jahresurlaub kann binnen der gesetzlichen Fristen bis nach dem Elternurlaub verschoben werden.

[2] Falls eine Schwangerschaft oder die Aufnahme eines Kindes während des Elternurlaubs dem betreffenden Elternteil Anspruch auf Mutterschafts- oder Aufnahmeurlaub gibt, muss dieser den Elternurlaub unterbrechen. Der noch nicht in Anspruch genommene Elternurlaub wird nach dem neuen Mutterschaftsurlaub hinzugefügt. Der neue Elternurlaub im Anschluss auf den Mutterschaftsurlaub, den einer der beiden Elternteile beantragen kann, wird alsdann rechtmäßig bis zum Ablauf des dem Mutterschafts- oder Aufnahmeurlaub hinzugefügten verbleibenden Elternurlaub verschoben und muss im Anschluss an diesen in Anspruch genommen werden.

Auf den befristeten Arbeitsvertrag anwendbare Artikel des Arbeitsgesetzbuches

Art. L. 122-1. [1] Ein befristeter Arbeitsvertrag kann ausschließlich zur Durchführung einer präzisen, nicht dauerhaften Arbeit abgeschlossen werden; er kann nicht zum Ziel haben, zu einem dauerhaften Arbeitsverhältnis und einer regelmäßigen Tätigkeit innerhalb des Unternehmens zu führen.

[2] Als präzise, nicht dauerhafte Arbeitsvorgänge im Sinne der Bestimmungen in Paragraph [1] gelten namentlich:

1. Die Vertretung eines zeitweise abwesenden Arbeitnehmers oder eines Arbeitnehmers, dessen Arbeitsvertrag aus anderen Gründen als kollektiven Arbeitskonflikten oder Arbeitsmangel aus wirtschaftlichen oder wetterbedingten Gründen ausgesetzt ist, ebenso wie die Vertretung eines Arbeitnehmers mit befristetem Arbeitsvertrag, dessen Arbeitsplatz in Erwartung des Dienstantritts des als Vertretung für den Arbeitnehmer mit abgelaufenen Vertrag eingestellten Arbeitnehmers unbesetzt bleibt;

(Gesetz vom 22 Dezember 2006) „Die Vertretung eines im Elternurlaub, Mutterschaftsurlaub oder Urlaub aus familiären Gründen befindlichen Arbeitnehmers muss nicht unbedingt

am Arbeitsplatz des abwesenden Arbeitnehmers erfolgen, sondern der Vertreter kann ebenfalls an einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt werden, der aufgrund von internen Umstrukturierungen oder Veränderungen nach dem Beginn des betreffenden Elternurlaubs freigeworden ist.“;

2. die durch großherzogliche Verordnung definierte saisonbedingte Arbeit;
3. für Tätigkeiten, für die aufgrund der Art der ausgeübten Tätigkeit und des von Natur aus vorübergehenden Charakters der Arbeitsplätze grundsätzlich keine unbefristeten Arbeitsverträge geschlossen werden; wobei die Liste dieser Tätigkeiten und Sektoren durch eine großherzogliche Verordnung festgelegt wird;
4. die Durchführung von als solche definierten gelegentlichen und punktuellen Aufgaben, die nicht in den dauerhaften Tätigkeitsbereich des Unternehmens fallen;
5. die Ausführung einer präzisen und nicht dauerhaften Aufgabe bei zeitweisem und außergewöhnlichem Anstieg der Unternehmensaktivität oder im Falle einer Neugründung bzw. Erweiterung des Unternehmens;
6. die zur Vorbeugung von Unfällen notwendige Durchführung dringender Arbeiten, wie Reparaturen am Material, Organisation von Notfallmaßnahmen an den Anlagen oder in den Gebäuden zur Schadenbegrenzung an Unternehmen und Personal;
7. die Beschäftigung eines beim Arbeitsamt gemeldeten Arbeitslosen, entweder im Rahmen einer Eingliederung bzw. Wiedereingliederung ins Erwerbsleben, oder als Angehöriger einer durch großherzogliche Verordnung nach Stellungnahme des Staatsrates unter Zustimmung der Präsidentenkonferenz der Abgeordnetenkammer bestimmten Arbeitslosenkategorie, die die Voraussetzungen für die Anstellung mittels eines befristeten Arbeitsvertrags erfüllt. Die Kriterien zur Festlegung dieser Arbeitslosenkategorie richten sich insbesondere nach dem Alter, der Ausbildung und der Dauer der gemeldeten Arbeitslosenzeit, ebenso nach dem sozialen Umfeld des Arbeitslosen;
8. Tätigkeiten zur bevorzugten Anstellung bestimmter Arbeitslosenkategorien;
9. Tätigkeiten, für die der Arbeitgeber eine zusätzliche Schulung des Arbeitnehmers übernimmt.

Die unter 8 und 9 erwähnten Tätigkeiten müssen zuvor durch den Arbeitsminister genehmigt werden.

Eine nach Stellungnahme des Staatsrates unter Zustimmung der Präsidentenkonferenz der Abgeordnetenkammer erlassene großherzogliche Verordnung kann die Aufzählung des vorstehenden Paragraphen vervollständigen; dasselbe gilt für die Kollektivverträge.

[3] in Abweichung von den vorstehenden Paragraphen (1) und (2) können folgende befristete Verträge existieren:

1. mit dem Lehr- und Forschungspersonal der Universität Luxemburg abgeschlossene Arbeitsverträge;
2. mit auf Produktionsdauer Beschäftigten wie in Artikel 3 des abgeänderten Gesetzes vom 30. Juli 1999 betreffend a) den Status des selbständigen Berufskünstlers und des auf Produktionsdauer Beschäftigten b) die Förderung künstlerischen Schaffens, sei es mit einem Unterhaltungsunternehmen oder im Rahmen einer Kino-, Fernseh-, Theater- oder Musikproduktion definiert abgeschlossene Verträge.

Art. L. 122-2. [1] Unbeschadet der Bestimmungen in Artikel L. 121-4 muss der befristete Arbeitsvertrag außer der Definition der durchzuführenden Tätigkeit folgende Hinweise beinhalten:

1. Im Falle einer festgelegten Dauer die Ablauffrist des Vertrags;
2. falls diese nicht angegeben wird, die Mindestdauer, für die der Vertrag abgeschlossen wird;
3. falls der Vertrag geschlossen wird, um einen abwesenden Arbeitnehmer zu ersetzen, den Namen des betreffenden Arbeitnehmers;

(Gesetz vom 22. Dezember 2006) „Falls es sich um eine mittelbare Vertretung für einen aufgrund von Elternurlaub abwesenden Arbeitnehmer handelt, muss der Vertrag den Namen dieses Arbeitnehmers enthalten, selbst wenn die Vertretung an einem anderen Arbeitsplatz stattfindet“;

4. die Dauer der eventuell vorgesehenen Probezeit;
5. gegebenenfalls eine in Artikel L. 122-5, Paragraph (1) vorgesehene Verlängerungsklausel.

(2) Sollte in dem Vertrag nicht schriftlich festgelegt sein, dass es sich um einen befristeten Vertrag handelt, gilt der Vertrag als unbefristet, ein Gegenbeweis wird nicht anerkannt.

Art. L. 122-3. (1) Der befristete Arbeitsvertrag muss bei Vertragsabschluss ein genaues Datum für das vorgesehene Vertragende enthalten.

Er braucht jedoch kein genaues Datum für das vorgesehene Vertragende enthalten, wenn er in den folgenden Fällen geschlossen wurde:

1. als Vertretung für einen abwesenden Arbeitnehmer, dessen Arbeitsvertrag aus anderen Gründen als kollektiven Arbeitskonflikten ausgesetzt ist, oder als Vertretung für einen Arbeitnehmer, dessen Arbeitsplatz bis zum Dienstantritt seines Nachfolgers frei wurde;
2. für saisonbedingte Tätigkeiten;
3. für Tätigkeiten, für die aufgrund der Art der ausgeübten Tätigkeit und des von Natur aus vorübergehenden Charakters der Arbeitsplätze grundsätzlich keine unbefristeten Arbeitsverträge geschlossen werden.

Falls der Vertrag in diesen Fällen kein genaues Ende festlegt, wird er für eine Mindestdauer geschlossen und endet bei Wiederaufnahme der Arbeit durch den abwesenden Arbeitnehmer bzw. Fertigstellung des Gegenstands, für den er abgeschlossen wurde.

(Gesetz vom 22. Dezember 2006) (2) Ein Vertrag, dessen Gegenstand die Vertretung eines aufgrund von Elternurlaub abwesenden Arbeitnehmers betrifft, kann frühestens drei Monate vor Beginn des Elternurlaubs in Kraft treten und endet spätestens drei Monate nach Ablauf des Elternurlaubs des vertretenen Arbeitnehmers.

(3) Ein Vertrag, dessen Gegenstand die Vertretung eines aufgrund eines unmittelbar nach einem Mutterschaftsurlaub in Anspruch genommenen Elternurlaubs abwesenden Arbeitnehmers tritt frühestens drei Monate vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs in Kraft und endet spätestens drei Monate nach Ablauf des Elternurlaubs des vertretenen Arbeitnehmers.

Auf das Elternurlaubsgeld anwendbare Artikel des Sozialversicherungsgesetzbuches

Kapitel VI - Elternurlaubsgeld

Art. 306. (1) Für die Dauer des in Anwendung der Bestimmungen in Artikel L. 234-43 bis L. 234-49 des Arbeitsgesetzbuches, 29 a) bis 29 g) des abgeänderten Gesetzes vom 16. April 1979 zur Festlegung des allgemeinen Status der Staatsbeamten und 30 a) bis 30 g) des abgeänderten Gesetzes vom 24. Dezember 1985 zur Festlegung des allgemeinen Status der Gemeindebeamten bewilligten Elternurlaubs wird das Gehalt durch eine pauschale Entschädigung ersetzt, im Folgenden „das Elternurlaubsgeld“ genannt, die auf 1.778,31 Euro monatlich für den Vollzeitelternurlaub und auf 889,15 Euro monatlich für den Teilzeitelternurlaub festgelegt ist. Dieses Elternurlaubsgeld wird während der gesamten Dauer des im vorliegenden Kapitel vorgesehenen Elternurlaubs monatlich ausgezahlt¹².

¹² Durch die Nationale Familienleistungskasse (CNPF)

Der Anspruch auf Elternurlaubsgeld entfällt im Falle eines in Anwendung der Bestimmungen in Artikel L. 234-45, Paragraph 4 des Arbeitsrechts, 29 d, Paragraph 4, des abgeänderten Gesetzes vom 16. April 1979 zur Festlegung des allgemeinen Status der Staatsbeamten und 30 d, Paragraph 4 des abgeänderten Gesetzes vom 24. Dezember 1985 zur Festlegung des allgemeinen Status der Gemeindebeamten gewährten Elternurlaubs.

(2) Der Anspruch auf Elternurlaubsgeld gilt ebenfalls für den selbständigen Arbeiter während der Dauer des für die Geburt bzw. Adoption eines oder mehrerer Kinder, für die Kindergeld gezahlt wird und die in Bezug auf die den Elternurlaub beantragende Person die in Artikel 270, Absatzes 2 und 3 vorgesehenen Bedingungen erfüllen gewährten Elternurlaubs, solange die betreffenden Kinder ihr fünftes Lebensjahr noch nicht vollendet haben, unter der Voraussetzung, dass die betreffende Person:

- a. in Luxemburg gemeldet und über einen fortlaufenden Zeitraum dort wohnhaft ist, bzw. unter das Anwendungsgebiet der Gemeinschaftsverordnungen fällt;
- b. zum Zeitpunkt der Geburt bzw. der Adoption des Kindes/der Kinder rechtmäßig an einem im Großherzogtum Luxemburg niedergelassenen Arbeitsplatz beschäftigt ist,
- c. in Anwendung der Bestimmungen in Artikel 1. Absatz 1, unter 4), 5) und 10 des Sozialversicherungsgesetzes Kassenmitglied ist;
- d. das/die betreffende(n) Kind(er) ab der Geburt bzw. Aufnahme im eigenen Haushalt erzieht und sich hauptsächlich der Erziehung des/der betreffende(n) Kind(er) Kinder widmet, dies während der gesamten Dauer des Elternurlaubs, was den unmittelbar im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub in Anspruch genommenen Elternurlaub anbelangt und mindestens seit dem in Artikel 307, Paragraph 2, Absatz 2 vorgesehenen Datum für den Antrag auf Elternurlaub bis zum vollendeten fünften Lebensjahr des Kindes;
- e. während der Dauer des Vollzeitelternurlaubs keinerlei berufliche Tätigkeit oder während der Dauer des Teilzeiturlaubs eine oder mehrere Tätigkeit(en) in Teilzeit ausübt, ohne dass die tatsächlich geleistete monatliche Arbeitszeit die Hälfte der normalen monatlichen Arbeitszeit überschreitet.

Die Beschäftigungs- und Mitgliedsbedingungen bei einer Gesundheitskasse über den Zeitraum von 12 Monaten in Folge vor Antritt des Elternurlaubs werden durch eine oder mehrere Unterbrechungen von insgesamt nicht mehr als sieben Tagen nicht ungültig.

Der Aufnahmeurlaub wird gleichgesetzt mit der zum gleichen Zwecke von der für die in Artikel 1, Absatz 1, unter 4) und 5) des vorliegenden Gesetzbuches erwähnten Berufsgruppen zuständigen Gesundheitskasse entschädigten Periode.

Die Dauer und die Modalitäten des dem selbständigen Arbeiter zuerkannten Elternurlaubs werden unter Bezugnahme auf die Bestimmungen in Artikel L. 234-44 und L. 234-45 des Arbeitsgesetzbuches bestimmt. Sie können durch eine großherzogliche Verordnung genau festgelegt werden. Dieselbe Verordnung kann die Fristen festlegen, binnen denen der selbstständig tätige Elternteil, der seinen Elternurlaub beanspruchen möchte, der Nationalen Familienleistungskasse den Beginn des beantragten Elternurlaubs mitteilen und den entsprechenden Nachweis unterbreiten muss.

(3) Das Elternurlaubsgeld ist steuerfrei und unterliegt keinerlei Gesundheitskassenbeiträgen. Eine Ausnahme bilden die Beiträge der Gesundheitskasse zur Gesundheitsversorgung und der Pflegeversicherungsbeitrag, die die Kasse von Amts wegen vom monatlichen Betrag des in Paragraph 1 des vorliegenden Artikels vorgesehenen Elternurlaubsgelds abzieht. Der Arbeitgeberanteil der Gesundheitskassenbeiträge geht in jedem Fall zulasten der Kasse. Der Abschlag für den Pflegeversicherungsbeitrag wird pauschal für alle Versichertenkategorien abgezogen.

(4) Das Elternurlaubsgeld wird im Hinblick auf die Festlegung der gemäß den Bestimmungen des abgeänderten Gesetzes vom 29. April 1999 über die Einführung eines garantierten Mindesteinkommens zu zahlenden Leistungen vollständig angerechnet.

[5] Das Elternurlaubsgeld wird im Falle einer Erkrankung während des Elternurlaubs fortlaufend ausgezahlt, sofern alle übrigen Bedingungen erfüllt bleiben. Der Anspruch auf Krankengeld oder auf fortlaufende Gehaltsauszahlung ist ausgesetzt. Im Falle eines Teilzeitelternurlaubs wird der entsprechende Anspruch jedoch für die restliche Arbeitszeit aufrecht erhalten.

In Abweichung vom vorstehenden Absatz endet die Zahlung des Elternurlaubsgelds und das Krankengeld wird lediglich gezahlt, wenn der Anspruchsberechtigte eines Teilzeitelternurlaubs kein Gehaltsempfänger ist.

[6] Das Elternurlaubsgeld wird während der für den in Artikel L. 334-4, Paragraph 5 des Arbeitsgesetzbuches vorgesehenen Schutz der Sicherheit oder der Gesundheit der schwangeren oder stillenden Frau erforderlichen Zeit ausgesetzt.

[7] Im Falle der Beendigung des Elternurlaubs hat der Anspruchsberechtigte Anspruch auf ein anteiliges Elternurlaubsgeld für den Bruchteil des angefangenen Monats.

[8] Im Falle der Verletzung der Bestimmungen in Artikel L. 234-43, Paragraph 1 und L. 234-45, Paragraph 1 erster Satz des Arbeitsrechts, 29 a, Paragraph 1 und 29 d, Paragraph 1, erster Satz, des abgeänderten Gesetzes vom 16. April 1979 zur Festlegung des allgemeinen Status der Staatsbeamten und 30 a, Paragraph 1 und 30 d, Paragraph 1, erster Satz, des abgeänderten Gesetzes vom 24. Dezember 1985 zur Festlegung des allgemeinen Status der Gemeindebeamten und namentlich im Falle

a. einer freiwilligen Kündigung des Arbeitsvertrags durch den Elternteil, wenn die Kündigung vor Ablauf des Elternurlaubs in Kraft tritt,

oder

b. einer Unterbrechung des Urlaubs ohne einen Grund, der von der Person des anspruchsberechtigten Elternteils unabhängig wäre und sich vollständig seinem Einfluss entzöge, sind die bereits gezahlten monatlichen Beträge vollständig zurückzuzahlen. Falls der anspruchsberechtigte Elternteil im Falle eines Arbeitgeberwechsels während des Elternurlaubs aufgrund der wirtschaftlichen Erfordernisse jedoch verpflichtet ist, seine Arbeit vor Ablauf des Urlaubs wieder aufzunehmen, bleiben ihm die bis zum betreffenden Zeitpunkt gezahlten Leistungen erhalten. Der Nachweis der wirtschaftlichen Erfordernisse obliegt dem anspruchsberechtigten Elternteil.

Die vorstehend unter Punkt b) vorgesehenen Ausnahmen werden lediglich unter der Bedingung berücksichtigt, dass die Unterbrechung des Urlaubs und der Grund für diese Unterbrechung der Kasse 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, andernfalls durch eine Bescheinigung der für die Feststellung der betreffenden Ursache zuständigen Behörde.

[9] Die Modalitäten des vorliegenden Artikels können durch eine großherzogliche Verordnung festgelegt werden.

Art. 307. [1] Um seinen Anspruch auf Elternurlaubsgeld geltend zu machen, muss der betreffende Elternteil einen schriftlichen Antrag bei der Kasse einreichen.

[2] Der durch den Elternteil eingereichte Antrag muss ordnungsgemäß durch den Arbeitgeber bescheinigt und der Kasse binnen zwei Wochen gerechnet am Datum der Zustellung des Antrags an den Arbeitgeber ausgehändigt werden, soweit es sich um einen unmittelbar im Abschluss an den Mutterschaftsurlaub bzw. Aufnahmeurlaub beantragten Urlaub handelt und binnen zwei Wochen gerechnet ab Datum der Zustellung der Entscheidung des Arbeitgebers, andernfalls binnen zwei Wochen nach Ablauf der für eine Verschiebung des Urlaubs vorgeschriebenen vierwöchigen Frist, was den Urlaubsantrag des anderen Elternteils betrifft.

Der Elternteil, der eine selbstständige Tätigkeit ausübt, bestätigt den Beginn seines Elternurlaubs durch eine seinem Antrag beigefügte eidesstattliche Erklärung, die der Kasse zwei Monate vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs, soweit es sich um einen unmittelbar im Abschluss an den Mutterschaftsurlaub beantragten Elternurlaub handelt und mindestens sechs Monate vor Beginn des Elternurlaubs bis zum vollendeten fünften Lebensjahr des Kindes zu übermitteln ist.

[3] Die vorschriftsmäßig durch den Standesbeamten beglaubigte Geburt ist der Kasse im selben Fristrahmen ab der durch Artikel 55 des Zivilgesetzbuches vorgesehenen Erklärung, zusammen mit den zur Festlegung der Rechte und des Zahlungszeitraumes notwendigen Bescheinigungen zuzustellen.

Für eine stillende Mutter ist die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs der Kasse vor der siebten Woche nach der Entbindung mitzuteilen.

Im gegenteiligen Falle hat der betreffende Elternteil die Kasse schriftlich innerhalb derselben Frist zu informieren.

Im Falle der Adoption eines Kindes von weniger als fünf Jahren haben die Adoptierenden der Kasse zusammen mit dem in Paragraph 2 vorgesehenen Antrag eine gerichtliche Bescheinigung über den Beginn des Adoptionsverfahrens zu übermitteln.

[4] Sobald der Beginn des Elternurlaubs auf der Grundlage der vorgebrachten Belege bestimmt werden kann, im vorliegenden Fall auf der Grundlage der Mitteilung der Auslaufrfrist des Mutterschaftsurlaubs durch die für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständige Behörde bzgl. des im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub/Aufnahmeurlaub beantragten Urlaubs, teilt die Kasse den Eltern die Bewilligung des Elternurlaubsgeldes und den Zeitraum, für den das Elternurlaubsgeld gewährt wird, mit. Gleichzeitig informiert sie den Arbeitgeber des beschäftigten Elternteils und die Arbeitsbehörde.

Ab dem Zeitpunkt der Zustellung der Bewilligung des Elternurlaubsgeldes ist die Entscheidung für den Elternurlaub definitiv und der betreffende Elternteil kann nicht mehr auf den Elternurlaub verzichten und eine anstelle des gemäß Artikel 306 vorgesehenen Elternurlaubsgeldes Erziehungsgeld fordern.

Im Fall der Geburt eines schwerkranken oder behinderten Kindes, für welches die in Artikel 272, Absatz 4 vorgesehene Sonderzulage beansprucht werden kann, kann der Vorstandsvorsitzende der Nationalen Familienleistungskasse das Elternurlaubsgeld jedoch jederzeit in ein Erziehungsgeld umwandeln, vorbehaltlich der Erfüllung der Bedingungen zur Bewilligung eines solchen Erziehungsgeldes. Die bereits ausgezahlten monatlichen Beträge sind entweder rückzuerstatten oder werden mit dem Erziehungsgeld verrechnet. Der zulasten der Kasse gehende Teil der Beiträge ist rückzuerstatten.

Falls die Kasse feststellt, dass eine der Bewilligungsvoraussetzungen nicht oder nicht mehr erfüllt ist, stellt sie dem betreffenden Elternteil umgehend eine begründete Entscheidung per Einschreiben mit Abschrift an den Arbeitgeber zu.

[5] Das gemäß den Bestimmungen im vorliegenden Artikel, Paragraph [2] und [3], beantragte Elternurlaubsgeld wird jeweils innerhalb des Monats ausgezahlt, für den es geschuldet wird, unter der Bedingung, dass der Antrag und die übrigen Belege im vorgegebenen Zeitraum eingegangen sind. Bei zu später Vorlage des Antrags oder der übrigen geforderten Belege wird der Betrag überwiesen, sobald die Bearbeitung der Akte durch die Kasse abgeschlossen ist.

[6] Die Bedingungen und Anwendungsmodalitäten des vorliegenden Artikels in Bezug auf die Beamten, Angestellten oder Arbeiter des Staates, der Gemeinde, der öffentlichen Einrichtungen und der Luxemburgischen Eisenbahngesellschaft können durch eine großherzogliche Verordnung festgelegt werden.

Art. 308. [1] Das für den Elternurlaub infolge des Mutterschaftsurlaubs vorgesehene Elternurlaubsgeld kann weder mit dem Erziehungsgeld, noch mit einer nicht luxemburgischen Leistung derselben Art kumuliert werden, ebenso wenig wie mit einer nicht luxemburgischen Leistung für Elternurlaub, die für dasselbe oder dieselben Kinder bewilligt wurde, mit Ausnahme des verlängerten Erziehungsgeldes für eine Gruppe von drei oder mehr Kindern oder ein behindertes Kind, oder einer gleichwertigen nicht luxemburgischen Leistung.

[2] Falls ein Elternteil trotz des Kumulierungsverbots und selbst nach Einstellung der Zahlung des Elternurlaubsgeldes eine nicht luxemburgische Leistung wie im vorstehenden Absatz definiert für den Zeitraum bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes beantragt und entgegennimmt, müssen die bereits ausgezahlten monatlichen Beträge rückerstattet werden. Im Fall einer Kumulierung mit einem in Artikel 299 vorgesehenem Erziehungsgeld bleibt das für den Elternurlaub bewilligte Elternurlaubsgeld

erhalten und der bereits ausgezahlte Betrag an Erziehungsgeld wird mit dem zu zahlenden monatlichen Elternurlaubsgeld verrechnet. Falls kein Ausgleich erreicht werden kann, ist der entsprechende Betrag rückzuerstatten.

(3) Der Elternteil, dem Erziehungsgeld oder eine andere nicht luxemburgische Leistung derselben Art bewilligt wurde, hat für dasselbe Kind keinen Anspruch mehr auf das (für den 2. Elternurlaub) bis zur Vollendung dessen fünften Lebensjahres gewährte Elternurlaubsgeld.

(4) Das für den angetretenen (zweiten) Elternurlaub bewilligte Elternurlaubsgeld bis zur Vollendung des fünften Lebensjahrs des Kindes kann nicht gleichzeitig mit dem Erziehungsgeld oder einer durch den anderen Elternteil für dasselbe Kind/dieselben Kinder beantragten, gleichartigen, nicht luxemburgischen Leistung ausgezahlt werden, mit Ausnahme des erhöhten Erziehungsgeldes für eine Gruppe von drei oder mehr Kindern oder ein behindertes Kind oder einer gleichwertigen nicht luxemburgischen Leistung. Falls beide Leistungen für denselben Zeitraum beantragt werden, wird ausschließlich das Elternurlaubsgeld gezahlt. Der dem monatlich zu zahlenden Erziehungsgeld bzw. der gleichzeitig mit dem Elternurlaubsgeld ausgezahlten nicht luxemburgischen Leistung entsprechende Betrag wird mit dem monatlich zahlbaren Elternurlaubsgeld verrechnet. Falls kein Ausgleich erreicht werden kann, ist der entsprechende Betrag rückzuerstatten.

(5) Falls die beiden Leistungen für ein und denselben Elternteil für zwei verschiedene Kinder zusammenfallen, werden die während des Elternurlaubs zahlbaren monatlichen Beträge für das Erziehungsgeld eingestellt. Der monatliche Betrag einer gleichartigen, nicht luxemburgischen Leistung wird vom bewilligten monatlichen Elternurlaubsgeld bis in Höhe von sechs Monatsbeträgen pro Kind abgezogen. Falls kein Ausgleich erreicht werden kann, ist der entsprechende Betrag zurückzuerstatten.

[...]

Abtretung, Beschlagnahme und Pfändung der Leistungen

Art. 314. (1) Alle im vorliegenden Buch vorgesehenen Leistungen können abgetreten, mit Beschlag belegt oder gepfändet werden, um die für den Unterhalt oder die Erziehung der Kinder vorgestreckten Kosten abzudecken.

(2) Die in Artikel 272, 275, 303 und 306 vorgesehenen Leistungen können des weiteren abgetreten, mit Beschlag belegt oder verpfändet werden, um die folgenden Ausgaben zu decken:

1. Die durch Rückzahlung von Unterstützungen an Bedürftige entstandenen Außenstände der Gemeinden und Wohltätigkeitsorganisationen, soweit die anspruchsberechtigten Kinder dadurch betroffen sind;
2. Die monatlichen Rückzahlungsraten zur Tilgung eines im Hinblick auf den Bau oder den Erwerb einer Familienunterkunft gewährten Darlehens, unter der Bedingung, dass die anspruchsberechtigten Kinder die pflichtteilsberechtigten Erben des betreffenden Schuldners sind;
3. Eine Vorauszahlung an den Empfänger durch eine Gesundheitskasseneinrichtung.

Für die Anwendung des vorliegenden Paragraphen gelten folgende Einschränkungen:

- die in Artikel 272, 275 und 303 vorgesehenen Leistungen können bis zur Hälfte des monatlich zu zahlenden Betrags abgetreten, mit Beschlag belegt oder gepfändet werden;
- die in Artikel 306 vorgesehene Leistung kann innerhalb der durch die Gesetzesänderung vom 11. November 1970 über die Abtretung und Pfändung von Gehältern, Pensionen und Rentenzahlungen festgelegten Beschränkungen abgetreten, mit Beschlag belegt oder gepfändet werden.
- Die in Artikel 285 und 294 vorgesehenen Leistungen können des weiteren für die Wochenbettkosten abgetreten oder gepfändet werden.
- In sämtlichen anderen Fällen kann das Elternurlaubsgeld weder abgetreten, noch mit Beschlag belegt oder gepfändet werden.

4 DER URLAUB AUS FAMILIÄREN GRÜNDEN

Frage 79

Welchen Zweck hat der Urlaub aus familiären Gründen?

Dank des Urlaubs aus familiären Gründen können Eltern eines schwerkranken Kindes unter 15 Jahren in der ersten Zeit der Krankheit an seiner Seite bleiben und im Falle einer längeren Krankheitsdauer nach anderen Betreuungsmöglichkeiten suchen.

Die Altersbegrenzung auf 15 Jahre findet keine Anwendung auf Kinder, für die eine Sonderzulage für behinderte Kinder gezahlt wird.

Frage 80

In welchen Fällen findet der Urlaub aus familiären Gründen Anwendung?

Der Urlaub aus familiären Gründen wird bei Krankheit oder Unfall sowie anderen schwerwiegenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen des Kindes, die die Anwesenheit eines Elternteils erfordern, bewilligt.

Der Arzt muss auf dem ärztlichen Attest darauf hinweisen, dass die Anwesenheit der Eltern unabdingbar ist.

Frage 81

Wer kann Urlaub aus familiären Gründen beantragen?

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

Für die Bewilligung des Urlaubs 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.

Frage 82

Wie lange dauert der Urlaub aus familiären Gründen?

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

Die Dauer des Urlaubs 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 eines Urlaubs aus familiären Gründen auf 52 Wochen beschränkt ist.

Frage 83**Sind die Urlaubstage teilbar?**

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

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

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

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

Frage 84**Welche Formalitäten sind in Bezug auf den Arbeitgeber zu beachten?**

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

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

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

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

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

Frage 85**Wer zahlt den Arbeitslohn während des Urlaubs aus familiären Gründen?**

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

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

Frage 86**Kann ein Arbeitnehmer während des Urlaubs aus familiären Gründen entlassen werden?**

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

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

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

Frage 87

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

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

Frage 88

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

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

Bei Erkrankung des Kindes während der Probezeit verlängert sich diese allerdings um die Dauer des Urlaubs, d. h. höchstens um 2 oder 4 Tage, außer bei einer Verlängerung im Falle einer besonders schweren Erkrankung.

ANWENDBARE GESETZESTEXTE

Auf den Urlaub aus familiären Gründen anwendbare Artikel des Arbeitsgesetzbuches

Abschnitt 7. Urlaub aus familiären Gründen

Art. L. 234-50. Unbeschadet der günstigeren Bestimmungen in den Kollektivverträgen wird ein Sonderurlaub mit der Bezeichnung „Urlaub aus familiären Gründen“ eingeführt.

Art. L. 234-51. Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen hat jeder Arbeitnehmer, der ein unterhaltsberechtigtes Kind unter 15 vollendeten Jahren zu versorgen hat, bei dem im Falle einer schweren Krankheit, eines Unfalls oder anderer gesundheitlicher Schwierigkeiten die Anwesenheit eines Elternteils notwendig ist.

Als unterhaltsberechtigtes Kind gilt jedes Kind, für das die Nationale Familienleistungskasse dem Anspruchsberechtigten Kindergeld zahlt.

Die Altersbegrenzung auf unter 15 vollendete Jahre ist nicht auf Kinder anwendbar, die eine Sonderzulage gemäß Artikel 4, Absatz 5 des abgeänderten Gesetzes vom 19 Juni 1985 über die Familienzulagen und zur Einführung der Nationalen Familienleistungskasse erhalten.

(Gesetz vom 13. Mai 2008)

Art. L. 234-52. Die Dauer des Urlaubs aus familiären Gründen kann nicht zwei Tage pro Kind und pro Jahr überschreiten.

Für die im dritten Absatz von Artikel „L. 234-50“ 1 erwähnten Kinder wird der Urlaub aus familiären Gründen auf vier Tage verlängert.

Der Urlaub aus familiären Gründen kann aufgeteilt werden.

Die Dauer des Urlaubs aus familiären Gründen kann nach Stellungnahme des kontrollärztlichen Dienstes der Sozialversicherung verlängert werden, falls es sich um schwerkranke oder schwerbehinderte Kinder handelt; wobei diese Begriffe durch eine großherzogliche Verordnung festzulegen sind.

Die maximale Dauer der Verlängerung ist auf eine Gesamtzeit von 52 Wochen beschränkt, dies für eine Bezugsperiode von 104 Wochen, die am Vorabend des ersten durch die in Artikel „L. 234-52“ 2 vorgesehene Bescheinigung abgedeckten Tag endet.

Art. L. 234-53. Die Fehlzeiten des Anspruchsberechtigten während des Urlaubs aus familiären Gründen werden durch ein ärztliches Attest gerechtfertigt, in dem die Krankheit, der Unfall oder sonstige gesundheitliche Gründe, durch die Anwesenheit des Anspruchsberechtigten an der Seite des Kindes unabdingbar ist, bescheinigt werden.

Der Anspruchsberechtigte ist verpflichtet, den Arbeitgeber oder dessen Vertreter am ersten Tag seiner Fehlzeit mündlich, schriftlich oder durch Dritte zu informieren.

Art. L. 234-54. (1) Die Dauer des Urlaubs aus familiären Gründen entspricht einem Zeitraum von krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit. Während dieser Zeit bleiben die gesetzlichen Sozialversicherungs- und Arbeitsschutzbestimmungen den Anspruchsberechtigten erhalten.

(2) Es ist dem gemäß den Bestimmungen in Artikel L. 234-53 benachrichtigten Arbeitgeber untersagt, dem Arbeitgeber zu kündigen bzw. ihm zu dem in Artikel L. 124-2 vorgesehenen Kündigungsgespräch vorzuladen.

Die im vorstehenden Absatz genannten Bestimmungen finden allerdings keine Anwendung, wenn das ärztliche Attest nicht vorgelegt wurde.

Die vorstehenden Bestimmungen verhindern keineswegs das Auslaufen eines befristeten Vertrages oder die Kündigung eines befristeten oder unbefristeten Vertrages aufgrund eines schwerwiegen-

den Verschuldens des Arbeitnehmers. Die Bestimmungen in Artikel L. 125-1 und Artikel L. 121-5, Paragraph (2), vierter Absatz bleiben ebenfalls anwendbar.

Eine Kündigung des Vertrags, die die Bestimmungen des vorliegenden Paragraphen verletzt, ist missbräuchlich.

(3) Die Bestimmungen in Paragraph (2) finden keine Anwendung, wenn die Benachrichtigung, bzw. die Vorlage des in Artikel L. 234-53 vorgesehenen ärztlichen Attests nach Erhalt der Kündigung bzw. nach Erhalt der Vorladung zu einem Kündigungsgespräch stattfinden.

(4) Artikel L. 121-6, Paragraph (3), zweiter Absatz findet keine Anwendung auf den Urlaub aus familiären Gründen, insofern er zugunsten des Arbeitnehmers die vollständige Aufrechterhaltung seiner Lohnauszahlung für den Bruchteil des Monats, in dem die Arbeitsunfähigkeit aufgetreten ist, und die drei Folgemonate vorsieht.

Art. L. 234-55. Jegliche im Rahmen eines Arbeitsvertrags zwischen einem Arbeitgeber einerseits und einem Arbeitnehmer andererseits entstehende Anfechtung des Urlaubs aus familiären Gründen fällt unter die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte.

Auf den Urlaub aus familiären Gründen anwendbare Artikel des Sozialversicherungsgesetzbuches

Krankengeld

Art. 9. Bei Arbeitsunfähigkeit im Krankheitsfall oder einem nicht arbeitsbedingten Unfall wird der Gehaltsverlust durch ein Krankengeld ausgeglichen.

Das Krankengeld ist ebenfalls für den Zeitraum eines Urlaubs aus familiären Gründen zahlbar und wird unter Bezugnahme auf Artikel L. 234-51 des Arbeitsgesetzbuches festgelegt.

Das Krankengeld ist zudem für den unter Bezugnahme auf Artikel L. 234-66 des Arbeitsgesetzbuches bestimmten Zeitraum zahlbar.

Großherzogliche Verordnung vom 10. Mai 1999 zur Festlegung von schweren Krankheiten und außergewöhnlich schweren Behinderungen in Anwendung der Bestimmungen in Artikel 15 Absatz 2 des Gesetzes vom 12. Februar 1999 zur Einführung eines Elternurlaubs und eines Urlaubs aus familiären Gründen

Artikel 1.

Als schwere Krankheiten und außergewöhnlich schweren Behinderungen gelten im Sinne von Artikel 15, Absatz 2 des Gesetzes vom 12. Februar 1999 zur Einführung des Elternurlaubs und des Urlaubs aus familiären Gründen:

- Krebserkrankungen im Entwicklungsstadium;
- Krankheiten mit Krankenhausaufenthalt auf der Intensivstation während mehr als zwei Wochen in Folge.

Artikel 2.

Dem Minister für Beschäftigung und Arbeit, dem Familienminister, dem Minister für soziale Sicherheit und dem Minister für Haushalt obliegt die Durchführung der vorliegenden Verordnung, die im Memorial veröffentlicht wird.



5 DER URLAUB ZUR STERBEBEGLEITUNG

Frage 89

Welchen Zweck hat der Urlaub zur Sterbebegleitung?

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

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

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

Frage 90

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

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

Frage 91

Wer kann einen Urlaub zur Sterbebegleitung beantragen?

- Arbeitnehmer;
- Lehrlinge und Nichtangestellte;
- Beamte, Angestellte und Arbeiter des Staates, einer Gemeinde oder einer öffentlichen Einrichtung sowie die Angestellten der Luxemburgischen Eisenbahngesellschaft.

Frage 92

Wie lange kann der Urlaub zur Sterbebegleitung dauern?

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

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

Frage 93

Sind die Urlaubstage zur Sterbebegleitung teilbar?

Der Urlaub zur Sterbebegleitung kann aufgeteilt werden.

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

Frage 94

Kann der Urlaub mit einem anderen Verwandten geteilt werden?

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

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

Frage 95

Welche Formalitäten sind gegenüber dem Arbeitgeber zu beachten?

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

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

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

Auf Anfrage seines Arbeitgebers bzw. der Nationalen Gesundheitskasse muss der Arbeitnehmer die Erfüllung der verschiedenen Voraussetzungen für die Bewilligung des Urlaubs zur Sterbebegleitung nachweisen.

ACHTUNG

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

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

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

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

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

Quelle: www.cns.lu

Frage 96

Wer zahlt den Arbeitslohn Gehalt während des Urlaubs zur Sterbebegleitung?

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

Frage 97

Kann der Arbeitnehmer im Urlaub zur Sterbebegleitung entlassen werden?

Der Urlaub zur Sterbebegleitung ist der krankheits- bzw. unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit gleichgestellt. Die gesetzlichen Sozialversicherungs- und Arbeitsschutzbestimmungen finden weiterhin Anwendung auf die Anspruchsberechtigten.

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

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

Allerdings tritt der Kündigungsschutz nicht in Kraft, wenn:

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

Frage 98

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

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

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

Frage 99

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

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

Allerdings verlängert sich die Probezeit um die Zeit des Urlaubs.



Der Urlaub zur Sterbebegleitung

VORLAGEN

Caisse Nationale de Santé | Téléphone : 2757-1 | www.cns.lu | Adresse postale: L-2979 Luxembourg | Bureaux: 125, route d'Esch, Luxembourg



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

La demande est à adresser à : CNS
Service Congé d'accompagnement
L-2979 Luxembourg
Tel: 2757 - 4056 / Fax: 2757 - 4080

Par la présente, le (la) soussigné(e)

_____ (nom et prénom du demandeur)

Année	Mois	Jour	N°Ctr
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

 (matricule du demandeur)

demeurant à _____

demande l'octroi d'un congé d'accompagnement pour la personne en fin de vie :

_____ (nom et prénom de la personne en fin de vie)

Année	Mois	Jour	N°Ctr
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

 (1) (matricule de la personne en fin de vie)

demeurant à _____

Pour bénéficier du congé d'accompagnement, les conditions d'octroi sont les suivantes : (2)

- L'attestation pour l'octroi d'un congé d'accompagnement établie par le médecin traitant de la personne en fin de vie **(à joindre obligatoirement à la demande)**

- Le demandeur déclare avoir le lien de parenté suivant avec la personne en fin de vie :

<input type="checkbox"/> conjoint(e)	<input type="checkbox"/> père / mère	<input type="checkbox"/> frère / sœur
<input type="checkbox"/> fils / fille	<input type="checkbox"/> beau-père / belle-mère	<input type="checkbox"/> beau-frère / belle-sœur
<input type="checkbox"/> beau-fils / belle-fille		

Si plusieurs bénéficiaires vont se partager le congé d'accompagnement, indiquer si possible les noms et prénoms des autres bénéficiaires

_____ (nom et prénom d'un autre bénéficiaire que le demandeur)	<table border="1"><tr><td>Année</td><td>Mois</td><td>Jour</td><td>N°Ctr</td></tr><tr><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td></tr></table> (matricule de l'autre bénéficiaire)	Année	Mois	Jour	N°Ctr	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Année	Mois	Jour	N°Ctr						
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
_____ (nom et prénom d'un autre bénéficiaire que le demandeur)	<table border="1"><tr><td>Année</td><td>Mois</td><td>Jour</td><td>N°Ctr</td></tr><tr><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td></tr></table> (matricule de l'autre bénéficiaire)	Année	Mois	Jour	N°Ctr	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Année	Mois	Jour	N°Ctr						
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
_____ (nom et prénom d'un autre bénéficiaire que le demandeur)	<table border="1"><tr><td>Année</td><td>Mois</td><td>Jour</td><td>N°Ctr</td></tr><tr><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td></tr></table> (matricule de l'autre bénéficiaire)	Année	Mois	Jour	N°Ctr	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Année	Mois	Jour	N°Ctr						
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
_____ (nom et prénom d'un autre bénéficiaire que le demandeur)	<table border="1"><tr><td>Année</td><td>Mois</td><td>Jour</td><td>N°Ctr</td></tr><tr><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td></tr></table> (matricule de l'autre bénéficiaire)	Année	Mois	Jour	N°Ctr	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Année	Mois	Jour	N°Ctr						
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>						

Adresse à laquelle il faut envoyer le carnet d'accompagnement (si autre que celle du demandeur)

Nom / Prénom : _____

Adresse : _____

Fait à _____, le _____

_____ (signature du demandeur)



- (1) En cas d'absence d'un numéro matricule luxembourgeois pour la personne en fin de vie, une copie de l'acte de naissance ou du livret de famille de la personne en fin de vie est à joindre à la présente déclaration
- (2) 5 jours ouvrables ou 40 heures au maximum par personne en fin de vie par an

Quelle: www.cns.lu (Dieses Formular ist nur in französischer Sprache erhältlich.)



Caisse Nationale de Santé | Téléphone : 2757-1 | www.cns.lu | Adresse postale: L-2979 Luxembourg | Bureaux: 125, route d'Esch, Luxembourg



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

Nom et adresse du médecin traitant

Code médecin

Par la présente, le soussigné médecin traitant de :

(nom et prénom de la personne en fin de vie)

Année	Mois	Jour	N°Ctr
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

(matricule de la personne en fin de vie)

atteste sa situation de fin de vie, constatée à partir du

(date du constat de fin de vie)

Cette attestation est établie en vue de l'obtention d'un congé d'accompagnement conformément à la loi du 16 mars 2009 relative aux soins palliatifs, à la directive anticipée et à l'accompagnement en fin de vie.

L'attestation est à joindre à la demande pour l'octroi d'un congé d'accompagnement.

Date d'établissement de l'attestation : _____

 Cachet et signature du médecin traitant





JUSTIFICATIF D'ABSENCE POUR CONGE D'ACCOMPAGNEMENT

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

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

Nom : _____

Prénom : _____

Matricule :

--	--	--	--

--	--

--	--

--	--	--

(matricule du bénéficiaire)

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

Périodes d'absence:

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

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

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

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

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

Imprimer

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

Quelle: www.cnpf.lu (Dieses Formular ist nur in französischer Sprache erhältlich.)

ANWENDBARE GESETZESTEXTE

Auf den Urlaub zur Sterbebegleitung anwendbare Artikel des Arbeitsgesetzbuches

Art. L. 234-65. Es wird ein Sonderurlaub mit der Bezeichnung „Urlaub zur Sterbebegleitung“ eingeführt, welcher von jedem Arbeitnehmer beantragt werden kann, der einen Verwandten ersten Grades in aufsteigender oder absteigender Linie oder zweiten Grades in Seitenlinie oder einen Ehe- bzw. Lebenspartner im Sinne von Artikel 2 des Gesetzes vom 9. Juli 2004 über die gesetzliche Wirkung bestimmter Partnerschaften hat, der an einer schweren Krankheit im Endstadium leidet.

Art. L. 234-66. Die Dauer des Urlaubs zur Sterbebegleitung kann fünf Werktage pro Jahr und pro betroffene Person nicht überschreiten.

Der Urlaub zur Sterbebegleitung kann aufgeteilt werden. Der Arbeitnehmer kann mit seinem Arbeitgeber einen Teilzeiturlaub zur Sterbebegleitung vereinbaren; die Dauer des Urlaubs erhöht sich in diesem Fall anteilmäßig.

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

Art. L. 234-67. Der Urlaub zur Sterbebegleitung kann nur für eine Person in einem bestimmten Zeitraum bewilligt werden.

Wenn sich jedoch eine oder mehrere Personen den Urlaub zur Sterbebegleitung über diesen Zeitraum teilen, kann jede Person einen Teilzeiturlaub zur Sterbebegleitung beantragen, wobei die Gesamtdauer des Urlaubs vierzig Stunden nicht überschreiten darf.

Art. L. 234-68. Die Fehlzeit des Anspruchsberechtigten wird durch ein ärztliches Attest gerechtfertigt, die die schwere Krankheit der Person im Endstadium und die damit verbundene Notwendigkeit einer ständigen Anwesenheit des Anspruchsberechtigten bescheinigt.

Der Betroffene muss den Arbeitgeber am ersten Tag seiner Fehlzeiten informieren. Dies kann mündlich oder schriftlich geschehen. Der Betroffene kann die Information selbst oder über Dritte übermitteln.

Auf Anfrage seines Arbeitgebers bzw. der Nationalen Gesundheitskasse muss der Arbeitnehmer die Erfüllung der verschiedenen Bedingungen für den Urlaub zur Sterbebegleitung unter Beweis stellen.

Art. L. 234-69. (1) Der Urlaub zur Sterbebegleitung ist der krankheits- bzw. unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit gleichgestellt. Die gesetzlichen Sozialversicherungs- und Arbeitsschutzbestimmungen finden weiterhin Anwendung auf die Anspruchsberechtigten.

(2) Der gemäß den Bestimmungen in Artikel L. 234-68 informierte Arbeitgeber hat kein Recht, seinem Arbeitnehmern die Kündigung oder, gegebenenfalls die in Artikel L. 124-2 vorgesehene Vorladung zum Kündigungsgespräch zuzustellen.

Die Bestimmungen des vorliegenden Absatzes werden ungültig, wenn das ärztliche Attest nicht vorgelegt wurde.

Die vorstehenden Bestimmungen verhindern nicht das Auslaufen eines befristeten Vertrages oder die Kündigung eines befristeten oder unbefristeten Vertrages aus schwerwiegendem Verschulden des Arbeitnehmers. Die Bestimmungen in Artikel L. 125-1 und Artikel L. 121-5 bleiben ebenfalls anwendbar.

Eine Kündigung des Vertrags, die die Bestimmungen des vorliegenden Paragraphen verletzt, ist missbräuchlich.

(3) Die Bestimmungen in Paragraph 2 werden ungültig, wenn die Benachrichtigung, bzw. die Vorlage des in Artikel L. 234-69 erwähnten ärztlichen Attests nach Erhalt des Kündigungsschreibens oder, gegebenenfalls, der Vorladung zum Kündigungsgespräch erfolgt.

Art. L. 234-70. Jegliche im Rahmen eines Arbeitsvertrags zwischen einem Arbeitgeber einerseits und einem Arbeitnehmer andererseits entstehende Anfechtung des Urlaubs zur Sterbebegleitung fällt unter die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte.

Auf den Urlaub aus familiären Gründen anwendbare Artikel des Sozialversicherungsgesetzbuches

Krankengeld

Art. 9. Bei Arbeitsunfähigkeit im Krankheitsfall oder infolge eines nicht arbeitsbedingten Unfalls wird der Gehaltsverlust durch ein Krankengeld ausgeglichen.

Das Krankengeld ist ebenfalls für den Zeitraum eines Urlaubs aus familiären Gründen zahlbar und wird unter Bezugnahme auf Artikel L. 234-51 des Arbeitsgesetzbuches festgelegt.

Das Krankengeld ist zudem für den unter Bezugnahme auf Artikel L. 234-66 des Arbeitsgesetzbuches bestimmten Zeitraum zahlbar.



DER URLAUB IM HINBLICK AUF DEN INDIVIDUELLEN ZUGANG ZUR BERUFSBILDUNG

1. Der individuelle Weiterbildungsurlaub
2. Der Sprachurlaub
3. Der unbezahlte Weiterbildungsurlaub
4. Der Jugendurlaub



1 DER INDIVIDUELLE WEITERBILDUNGSURLAUB

Frage 100

Was bedeutet individueller Weiterbildungsurlaub (im Folgenden „Weiterbildungsurlaub“ genannt)?

Der Weiterbildungsurlaub ist ein Sonderurlaub, in dem die Arbeitnehmer an Kursen teilnehmen, sich auf Prüfungen vorbereiten und diese ablegen, Arbeiten schreiben oder andere Tätigkeiten im Zusammenhang mit einer förderungswürdigen Schulung ausführen können.

Frage 101

Wer hat Anspruch auf Weiterbildungsurlaub?

Anspruch auf Weiterbildungsurlaub haben Arbeitnehmer, Selbstständige und Freiberufler.

Frage 102

Welche Bedingungen müssen die Antragsteller zur Bewilligung eines Weiterbildungsurlaubs erfüllen?

Die Arbeitnehmer müssen an einem Arbeitsplatz auf luxemburgischem Gebiet beschäftigt und aufgrund eines Arbeitsvertrages bei einem Unternehmen oder Verein mit rechtmäßigem Sitz und Geschäftstätigkeit in Luxemburg beschäftigt sein. Des Weiteren müssen sie zum Zeitpunkt des Antrags auf Urlaub eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 6 Monaten bei ihrem Arbeitgeber aufweisen.

Selbstständige und Freiberufler müssen seit mindestens 2 Jahren Mitglied der luxemburgischen Sozialversicherung sein.

Frage 103

Welche Schritte sind zur Bewilligung eines Weiterbildungsurlaubs zu unternehmen?

Die anspruchsberechtigte Person muss zwei Monate vor Beginn des zu beantragenden Urlaubs einen Antrag an die Dienststelle zur beruflichen Weiterbildung des Ministeriums für Erziehung und beruflichen Weiterbildung richten.

Der Antrag muss folgende Informationen enthalten:

- den Namen des Antragstellers;
- das Datum von Beginn und Ende der Weiterbildung(en);
- die Dauer der Weiterbildung(en) in Stunden;
- das Datum von Beginn und Ende des beantragten Urlaubs;
- den Firmennamen der Weiterbildungsorganisation;
- die Einschreibungs- und Voranmeldungsbescheinigung;
- den Namen und die Anschrift des Arbeitgebers;
- die Stellungnahme des Arbeitgebers.



Frage 104

Was passiert bei einer ablehnenden Stellungnahme durch den Arbeitgeber?

Im Falle einer ablehnenden Stellungnahme des Arbeitgebers kann der Urlaub verschoben werden, wenn aufgrund der urlaubsbedingten Fehlzeiten gravierende nachteilige Auswirkungen auf die Betriebsabläufe bzw. den reibungslosen Ablauf der Planung des bezahlten Jahresurlaubs der Belegschaft zu befürchten sind.

Frage 105

Für welche Schulungen kann ein Weiterbildungsurlaub beantragt werden?

Bildungsurlaub kann für alle im Großherzogtum Luxemburg oder im Ausland von den folgenden Organisationen angebotenen Schulungen gewährt werden:

- von der Arbeitnehmerkammer und anderen Berufskammern;
- von privaten Vereinen, die über eine individuelle ministerielle Zulassung verfügen,
- von behördlich anerkannten Einrichtungen mit dem Status einer öffentlichen oder privaten Schule, die behördlich anerkannte Zeugnisse ausstellen.

Die Weiterbildung muss nicht notwendigerweise eine Verbindung mit dem ausgeübten Beruf haben.

Durch andere gesetzliche Bestimmungen geregelte Weiterbildungen können nicht beantragt werden.

Frage 106

Wie lange darf der Weiterbildungsurlaub dauern?

Jedem Anspruchsberechtigten stehen in seinem Berufsleben höchstens 80 Tage Bildungsurlaub zu. Innerhalb von 2 Jahren können maximal 20 Tage Bildungsurlaub genommen werden.

Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer werden die Urlaubstage zur Weiterbildung anteilig berechnet.

Die Dauer des Weiterbildungsurlaubs kann nicht auf den gesetzlichen Jahresurlaub angerechnet werden.

Frage 107

Kann der Bildungsurlaub aufgeteilt werden?

Der Bildungsurlaub kann aufgeteilt werden, wobei der Mindestzeitraum jedoch einen Tag beträgt.

Frage 108

Wie wird die Anzahl der Urlaubstage zur Weiterbildung ermittelt?

Die Gesamtzahl der Urlaubstage, die ein Arbeitnehmer zur Weiterbildung nutzen kann, hängt von der Zahl der für die Weiterbildung vorgesehenen Stunden ab. Diese Stundenzahl wird entweder durch die Weiterbildungsstelle bestimmt, oder aufgrund der Kurszeiten der Schulen und Weiterbildungsinstitute berechnet.

Die Anzahl der in die Weiterbildung investierten Stunden wird in Arbeitstage umgerechnet, indem die Anzahl der Stunden durch acht geteilt wird. Die Anzahl der Urlaubstage wird berechnet, indem der dadurch erhaltene Quotient durch drei geteilt wird. Das Ergebnis wird gegebenenfalls abgerundet.

Diese Urlaubsstunden müssen nicht obligatorisch zur Teilnahme an den Ausbildungslehrgängen verwendet werden, für die der Bildungsurlaub gewährt wurde. Diese Stunden können zu den üblichen Urlaubsstunden der Arbeitnehmer hinzugefügt werden, um ihnen die Vorbereitung dieser Lehrgänge, die Wiederholung des Unterrichtsstoffes, die Prüfungsvorbereitung usw. zu ermöglichen. In der Praxis dienen diese Stunden häufig zum Ausgleich der Stunden, die der Arbeitnehmer von seiner Freizeit abgezogen hat, um sie in die verfolgte Ausbildung zu investieren, sei es zur Teilnahme an den Lehrgängen und Prüfungen oder zur Erledigung der damit verbundenen Eigenarbeit.

Frage 109

Hat der Anspruchsberechtigte eines Weiterbildungsurlaubs Anspruch auf eine soziale Absicherung?

Die Dauer des Weiterbildungsurlaubs ist einer tatsächlichen Arbeitszeit gleichgestellt. Für die Dauer des Urlaubs bleiben die gesetzlichen Sozialversicherungsbestimmungen auf den Anspruchsberechtigten anwendbar.

Frage 110

Ist die Sozialgesetzgebung während des Weiterbildungsurlaubs anwendbar?

Für die Dauer des Weiterbildungsurlaubs bleiben sämtliche gesetzliche Bestimmungen für den Anspruchsberechtigten wie für die normale Arbeitszeit erhalten.

Frage 111

Haben die Arbeitnehmer im Weiterbildungsurlaub Anspruch auf ein Gehalt?

Die Arbeitnehmer im Weiterbildungsurlaub haben für jeden Urlaubstag Anspruch auf eine vom Arbeitgeber zu zahlende Ausgleichsleistung in Höhe des täglichen Durchschnittslohns, der jedoch nicht über dem Vierfachen des gesetzlich vorgeschriebenen sozialen Mindestlohns für ungelernete Mitarbeiter liegen kann.

Frage 112

Hat der Arbeitgeber Anspruch auf Erstattung der Kosten für den Weiterbildungsurlaub?

Ein Betrag in Höhe der zu zahlenden Ausgleichsleistung sowie der Arbeitgeberanteil der Sozialabgaben werden dem Arbeitgeber rückerstattet. Zu diesem Zweck muss der Arbeitgeber eine Erklärung auf einem vom zuständigen Minister festgelegten Vordruck abgeben.

Frage 113

Welche Sanktionen hat der Anspruchsberechtigte bei falschen oder unvollständigen Angaben zu erwarten?

Gezahlte Ausgleichsleistungen müssen umgehend zurückerstattet werden, wenn der Antragsteller sie durch wissentlich falsche oder unvollständige Angaben erhalten hat. Des Weiteren muss der Anspruchsberechtigte Zinsen zum gesetzlich vorgeschriebenen Zinssatz vom Tag der Zahlung bis zum Tag der Rückerstattung zahlen.



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
Service de la formation professionnelle

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

BEWILLIGUNGSANTRAG EINES BILDUNGSURLAUBS (Lohnempfänger)

Für das Ministerium reserviert

I. Vom Antragsteller auszufüllen (Lohnempfänger)

Name		Vorname	
<input type="text"/>		<input type="text"/>	
Strasse			N°
<input type="text"/>			<input type="text"/>
Land	Plz	Ort	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Telefonnummer		E-Mail	
+ <input type="text"/>		<input type="text"/>	
Versicherungsnummer		Geschlecht	
<input type="text"/>		m <input type="radio"/> w <input type="radio"/>	
Name des Arbeitgebers			
<input type="text"/>			
Strasse			N°
<input type="text"/>			<input type="text"/>
Land	Plz	Ort	
<input type="text" value="L"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Titel der Fortbildung(en) (Kurs(e), Examen...)			
<input type="text"/>			
<input type="text"/>			
<input type="text"/>			
Zeitraum der Fortbildung(en)			
vom <input type="text"/>		bis zum <input type="text"/>	
Tatsächliche Dauer der Fortbildung(en) in Stunden		Anrechenbare(r) Bildungsurlaubstag(e)	
<input type="text"/>		<input type="text" value="0"/>	
Beantragte(r) Bildungsurlaubstag(e) <input type="text"/> für den Zeitraum vom <input type="text"/> bis zum <input type="text"/>			

Der/Die Unterzeichnete erklärt hiermit dass alle Angaben korrekt sind

Ort , den Datum



Der individuelle Weiterbildungsurlaub

VORLAGEN



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
Service de la formation professionnelle

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

BILDUNGSURLAUB KOSTENERSTATTUNGSANTRAG (Arbeitgeber)

Für das Ministerium reserviert

I. Vom Arbeitgeber auszufüllen

Name des Arbeitgebers		Steuernummer/Register	
<input type="text"/>		<input type="text"/>	
Strasse			N°
<input type="text"/>			<input type="text"/>
Land	Plz	Ort	
<input type="text" value="L"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Post oder Girokonto		IBAN	
CODE BIC	<input type="text"/>	<input type="text" value="L U"/>	<input type="text"/>
Name / Vorname des Empfängers des Bildungsurlaubs		Versicherungsnummer	
<input type="text"/>		<input type="text"/>	
Zahl der tatsächlich genommenen Urlaubstage	Stundenlohn		
<input type="text"/>	<input type="text"/> Euro		
An den Empfänger des Bildungsurlaubs bezahlter Vorschuss:			
1. ein Bruttolohn von		<input type="text"/> Euro	
2. der Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung für den Zeitraum des Bildungsurlaubs			
	Rentenversicherung	<input type="text"/> %	<input type="text"/> Euro
	Krankenversicherung	<input type="text"/> %	<input type="text"/> Euro
	Unfallversicherung	<input type="text"/> %	<input type="text"/> Euro
	Arbeitsmedizin	<input type="text"/> %	<input type="text"/> Euro
	"Mutualité"	<input type="text"/> %	<input type="text"/> Euro
Total 1. + 2. :		<input type="text"/>	0,00 €
im Wörtern			<input type="text"/> Euro

Der/die Unterzeichnete erklärt hiermit, dass alle Angaben korrekt sind

Ort , Datum

DEM ANTRAG ZWINGEND BEIZUFÜGENDE DOKUMENTE

(nach dem Examen, Kurs)

- 1) Teilnahmebestätigung(en) welche der Empfänger des Bildungsurlaubs beim Arbeitgeber einreichen muss
- 2) Lohn- und Gehaltszettel für den entsprechenden Zeitraum
- 3) Bescheinigung des Arbeitgebers der genauen Daten der tatsächlich genommenen Bildungsurlaubstage
- 4) Kopie des offiziellen Bescheids
- 5) Kopie der Information über den Beitragssatz an die "Mutualité des Employeurs"

Rechtswirksam
machen

Das Formular drucken

Quelle: www.guichet.public.lu/fr/citoyens/travail-emploi/conges/conges-speciaux/conge-indivuel-formation/index.html

ANWENDBARE GESETZESTEXTE

Auf den individuellen Weiterbildungsurlaub anwendbare Artikel des Arbeitsgesetzbuches

Art. L. 234-59. Es wird ein Sonderurlaub mit der Bezeichnung „Weiterbildungsurlaub“ eingeführt, in dem die Arbeitnehmer an Kursen teilnehmen, sich auf Prüfungen vorbereiten und diese ablegen, Arbeiten schreiben oder andere Tätigkeiten im Zusammenhang mit einer gemäß Artikel L. 234-60 förderungswürdigen Schulung ausführen können.

Dieser Urlaub kann in Anspruch genommen werden von Arbeitnehmern, die normalerweise an einem Arbeitsplatz auf luxemburgischem Gebiet beschäftigt und aufgrund eines Arbeitsvertrages in einem rechtmäßig im Großherzogtum Luxemburg ansässigen Unternehmen oder Verein beschäftigt sind und eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 6 Monaten bei dem Arbeitgeber aufweisen, mit dem sie zum Zeitpunkt des Urlaubsantrags in einem Arbeitsverhältnis stehen.

Der Urlaub wird auf Antrag des Anspruchsberechtigten durch den mit der beruflichen Weiterbildung beauftragten Minister, nachstehend „der Minister“ genannt, bewilligt.

Der Antrag auf Urlaub bedarf der Stellungnahme des Arbeitgebers.

Im Falle einer ablehnenden Stellungnahme des Arbeitgebers kann der Urlaub verschoben werden, wenn aufgrund der urlaubsbedingten Fehlzeiten gravierende nachteilige Auswirkungen auf die Betriebsabläufe bzw. den reibungslosen Ablauf der Planung des bezahlten Jahresurlaubs der Belegschaft zu befürchten sind.

Art. L. 234-60. Bildungsurlaub kann für alle im Großherzogtum Luxemburg oder im Ausland von den folgenden Organisationen angebotenen Schulungen gewährt werden:

- von der Arbeitnehmerkammer und anderen Berufskammern;
- von privaten Vereinen, die über eine individuelle ministerielle Zulassung verfügen,
- von behördlich anerkannten Einrichtungen mit dem Status einer öffentlichen oder privaten Schule, die behördlich anerkannte Zeugnisse ausstellen.

Nicht für den Bildungsurlaub zugelassen sind Weiterbildungen, die durch andere rechtliche Bestimmungen geregelt und kofinanziert werden, namentlich durch die Bestimmungen, die einen Bestandteil eines Schulungsplans oder -projekts wie in Artikel L. 542-9 und L. 542-11 festgelegt bilden und die Bestimmungen in Artikel L. 415-10.

Art. L. 234-61. Jedem Anspruchsberechtigten stehen in seinem Berufsleben höchstens 80 Tage Bildungsurlaub zu.

Innerhalb von 2 Jahren können maximal 20 Tage Bildungsurlaub genommen werden, wobei jede Zweijahresperiode mit dem Jahre der ersten Inanspruchnahme von Urlaub beginnt.

Der Bildungsurlaub kann aufgeteilt werden, wobei der Mindestzeitraum jedoch einen Tag beträgt.

Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer werden die Urlaubstage zur Weiterbildung anteilig berechnet.

Die Dauer des Weiterbildungsurlaubs kann nicht auf den gesetzlichen Jahresurlaub, wie in Artikel L. 233-1 bis L. 233-15 oder in einem Kollektivvertrag oder einem Einzelvertrag festgelegt, angerechnet werden.

Die Gesamtzahl der Urlaubstage, die ein Arbeitnehmer zur Weiterbildung nutzen kann, hängt von der Zahl der für die Weiterbildung vorgesehenen Stunden ab. Diese Stundenzahl wird entweder durch die Weiterbildungsstelle bestimmt, oder auf der Stundenbasis der Schulen und Weiterbildungsinstitute berechnet.



Die Anzahl der in die Weiterbildung investierten Stunden wird in Arbeitstage umgerechnet, indem die Anzahl der Stunden durch acht geteilt wird. Die Anzahl der Urlaubstage wird berechnet, indem der dadurch erhaltene Quotient durch drei geteilt wird. Das Ergebnis wird gegebenenfalls abgerundet.

Art. L. 234-62. Die Dauer des Weiterbildungsurlaubs ist einer tatsächlichen Arbeitszeit gleichgestellt. Für die Dauer des Urlaubs bleiben die gesetzlichen Sozialversicherungsbestimmungen auf den Anspruchsberechtigten anwendbar.

Die Arbeitnehmer im Weiterbildungsurlaub haben für jeden Urlaubstag Anspruch auf eine vom Arbeitgeber zu zahlende Ausgleichsleistung in Höhe des täglichen Durchschnittslohns, der jedoch nicht über dem Vierfachen des gesetzlich vorgeschriebenen sozialen Mindestlohns für ungelernete Mitarbeiter liegen kann.

Ein Betrag in Höhe der zu zahlenden Ausgleichsleistung sowie der Arbeitgeberanteil der Sozialabgaben werden dem Arbeitgeber rückerstattet. Zu diesem Zweck muss der Arbeitgeber eine Erklärung nach einem durch den zuständigen Minister definierten Muster abgeben.

Art. L. 234-63. In Anwendung des vorliegenden Gesetzes gezahlte Ausgleichsleistungen müssen umgehend zurückerstattet werden, wenn der Antragsteller sie durch wesentlich falsche oder unvollständige Angaben erhalten hat. Des Weiteren muss der Anspruchsberechtigte Zinsen zum gesetzlich vorgeschriebenen Zinssatz vom Tag der Zahlung bis zum Tag der Rückerstattung zahlen.

Art. L. 234-64. Die verschiedenen Verfahren zur Beantragung, Bewilligung, Verwaltung und Aufschub des Urlaubs sowie die durch den Anspruchsberechtigten vorzulegenden Belege, dass er den Urlaub zu dem Zweck, zu dem er ihn beantragt hatte, benutzt hat, können durch eine großherzogliche Verordnung festgelegt werden.

Großherzogliche Verordnung vom 1. September 2008 zur Festlegung der Anwendungsmodalitäten der beruflichen Weiterbildung.

Art. 1. Die anspruchsberechtigte Person muss zwei Monate vor Beginn des zu beantragenden Urlaubs einen Antrag an die Dienststelle zur beruflichen Weiterbildung des Ministeriums für Erziehung und beruflichen Weiterbildung richten.

Der Antrag muss folgende Informationen enthalten:

- den Namen des Antragstellers;
- das Datum von Beginn und Ende der Weiterbildung(en);
- die Dauer der Weiterbildung(en) in Stunden;
- das Datum von Beginn und Ende des beantragten Urlaubs;
- den Firmennamen der Weiterbildungsorganisation;
- die Einschreibungs- und Voranmeldungsbescheinigung;
- den Namen und die Anschrift des Arbeitgebers;
- die Stellungnahme des Arbeitgebers.

Die Entscheidung, durch die der Minister den beantragten Urlaub bewilligt oder ablehnt, wird dem Antragsteller und dem Arbeitgeber mindestens zwei Wochen vor Urlaubsantritt zugestellt.

Abweichungen von den vorgesehenen Fristen werden gewährt, wenn der Antragsteller an einer Prüfung teilnehmen muss; in diesem Fall stellt der Antragsteller den Antrag, sobald das Datum der Prüfung feststeht und er Kenntnis davon genommen hat.

Art. 2. Dem Anspruchsberechtigten eines individuellen Weiterbildungsurlaubs wird durch die entsprechende Weiterbildungsstelle eine Bescheinigung in dreifacher Ausfertigung ausgestellt, um nachweisen zu können, dass der Urlaub wie vorgesehen zur Weiterbildung genutzt wurde.

Der Anspruchsberechtigte hat dem Arbeitgeber umgehend zwei Exemplare dieser Bescheinigung auszuhändigen. Der Arbeitgeber fügt eines der beiden Exemplare seiner Erklärung zur Rückerstattung der Ausgleichsentschädigung bei.

Art. 3. Im Falle einer ablehnenden Stellungnahme durch den Arbeitgeber wird der Antrag dem in Artikel 4 des Gesetzes vom 24. Oktober 2007 vorgesehenen Beirat vorgelegt, der über einen Aufschub entscheiden kann, wenn der Antragsteller seinen Antrag aufrecht erhalten möchte.

Urlaub kann verschoben werden, wenn aufgrund der beantragten Abwesenheit gravierende nachteilige Auswirkungen auf die Betriebsabläufe des Unternehmens, die reibungslose Funktionsweise der Verwaltung oder des öffentlichen Dienstes oder auf den reibungslosen Ablauf des Jahresurlaubs der Belegschaft zu befürchten sind.

Art. 4. Für Selbstständige und Freiberufler ersetzt die Stellungnahme des in Artikel 4 des Gesetzes vom 24. Oktober 2007 zur Einführung eines individuellen Weiterbildungsurlaubs vorgesehenen Beirats diejenige des Arbeitgebers.

Die Ausgleichsentschädigung wird in diesem Fall direkt durch den Staat auf der Grundlage der in Artikel 2, Absatz 1 der vorliegenden Verordnung vorgesehenen Bescheinigung und der letzten von der Steuerbehörde ausgestellten Einkommensbescheinigung ausbezahlt.

Art. 5. Mitglieder und Experten des in Artikel 4 des Gesetzes vom 24. Oktober 2007 zur Einführung eines individuellen Weiterbildungsurlaubs vorgesehenen Beirats haben Anspruch auf eine Entschädigung nach Zeitaufwand, die 50 Euro pro Einsatz beträgt.



2 DER SPRACHURLAUB

Frage 114

Was ist ein Sprachurlaub?

Der Sprachurlaub stellt einen Zusatz zum individuellen Weiterbildungsurlaub dar, mit dem Ziel, den Arbeitnehmern die Teilnahme an Sprachkursen zur Erlernung der luxemburgischen Sprache zu ermöglichen und sie auf die entsprechenden Prüfungen vorzubereiten.

Frage 115

Wer hat Anspruch auf Sprachurlaub?

Um Anspruch auf Sprachurlaub zu haben, muss der Antragsteller folgende Bedingungen erfüllen:

- Er muss an einem Arbeitsplatz auf Luxemburger Gebiet beschäftigt sein;
- er muss durch einen Arbeitsvertrag an ein Unternehmen oder eine Vereinigung gebunden sein, die zum Zeitpunkt des Antrags rechtmäßig in Luxemburg ansässig und tätig ist;
- er muss eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 6 Monaten bei diesem Arbeitgeber nachweisen.

Frage 116

Wie erhält man die Bewilligung zu einem Sprachurlaub?

Der Sprachurlaub wird auf Antrag des Anspruchsberechtigten nach Stellungnahme des Arbeitgebers durch den Minister für Arbeit und Beschäftigung bewilligt.

Im Falle einer ablehnenden Stellungnahme des Arbeitgebers kann der Urlaub in zwei Fällen verschoben werden:

- wenn die Fehlzeit des Antragstellers die Betriebsabläufe erheblich zu beeinträchtigen droht,
- wenn die Fehlzeit des Antragstellers die Planung des bezahlten Jahresurlaubs der Mitarbeiter erheblich zu beeinträchtigen droht.

Frage 117

Welche Bildungsmaßnahmen sind förderungswürdig?

Förderungswürdig sind Kurse der luxemburgischen Sprache, die in Luxemburg oder im Ausland von folgenden Einrichtungen angeboten werden:

- Von behördlich anerkannten Einrichtungen mit dem Status einer öffentlichen oder privaten Schule, die behördlich anerkannte Zeugnisse ausstellen;
- von Berufskammern und Gemeinden;
- von privaten Vereinen oder Privatpersonen, die über eine individuelle Zulassung des Ministeriums für Schul- und Berufsbildung verfügen.

Um eine Doppelfinanzierung durch den Staat zu vermeiden, haben die Teilnehmer der nach anderen gesetzlichen Vorgaben finanzierten und mitfinanzierten Weiterbildungen keinen Anspruch auf Sprachurlaub (Weiterbildungen im Rahmen eines ministeriell genehmigten Bildungsplans oder -projekts, Bildungsurlaub für Belegschaftsvertreter).



Frage 118

Wie lange dauert der Weiterbildungsurlaub?

Die Dauer des Weiterbildungsurlaubs kann 200 Stunden nicht überschreiten. Diese werden für jeden Anspruchsberechtigten im Laufe seiner Berufslaufbahn zwangsläufig in zwei Abschnitte von jeweils 80 bis 120 Stunden aufgeteilt.

Die Mindestdauer für den Sprachurlaub beträgt daher 160 Stunden.

Der Anspruch auf den zweiten Teil der Weiterbildung wird erst durch Erhalt des Abschlusszeugnisses oder einer anderen Erfolgsbescheinigung des ersten Weiterbildungsteils gültig.

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

Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer werden die Urlaubstage anteilig berechnet.

Frage 119

Wer übernimmt die Kosten für den Sprachurlaub?

Für jede Stunde Sprachurlaub wird eine Ausgleichsentschädigung in Höhe des durchschnittlichen Stundenlohns gezahlt, wobei jedoch das Vierfache des gesetzlich vorgeschriebenen sozialen Mindestlohns für ungelernte Mitarbeiter nicht überschritten werden darf.

Diese Ausgleichsentschädigung wird vom Arbeitgeber bezahlt.

Der Staat erstattet dem Arbeitgeber den Betrag der Ausgleichsentschädigung sowie den Arbeitgeberanteil der Sozialabgaben.

Bei wissentlich falschen oder unvollständigen Angaben ist die bewilligte Ausgleichsentschädigung unverzüglich mit Zinsen zum offiziellen Zinssatz zurückzuzahlen.



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail et de l'Emploi

Ministerium für Arbeit und Beschäftigung
26, rue Zithe
L-2939 Luxembourg

**SPRACHURLAUB
BEWILLIGUNGSANTRAG**
(Lohnempfänger)

Dem Ministerium vorbehalten

1. Phase

I. Vom Lohnempfänger auszufüllen

Name		Vorname	
<input type="text"/>		<input type="text"/>	
Strasse			N°
<input type="text"/>			<input type="text"/>
Land	Postleitzahl	Ort	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Telefon	E-mail		
+ <input type="text"/>	<input type="text"/>		
Versicherungsnummer		Geschlecht	
<input type="text"/>		M W	
Name des Arbeitgebers		<input type="text"/>	
Strasse			N°
<input type="text"/>			<input type="text"/>
Land	Postleitzahl	Ort	
L	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
AUSBILDUNGSINSTITUT			
<input type="text"/>			
Zeitraum der Fortbildungen			
vom <input type="text"/>		bis zum <input type="text"/>	
Tatsächliche Dauer der Fortbildung(en) in Stunden		Anrechenbare Stunden des Sprachurlaubs*	
<input type="text"/>		<input type="text"/>	
Beantragte Stunden des Sprachurlaubs		Für den Zeitraum vom <input type="text"/> bis zum <input type="text"/>	

Der/die Unterzeichnete erklärt hiermit, dass alle Angaben korrekt sind.

Unterschrift

Ort , den Datum

* 80 Stunden Minimum und 120 Stunden Maximum



 Dem Ministerium vorbehalten
--

II. Vom Arbeitgeber auszufüllen

<p>Gutachten des Arbeitgebers</p> <p><input type="radio"/> positiv für <input type="text"/> Anrechenbare Stunden des Sprachurlaubs für den Zeitraum vom <input type="text"/> bis zum <input type="text"/></p> <p><input type="radio"/> negativ</p> <p>MOTIV</p> <input type="text"/> <input type="text"/>

Der/die Unterzeichnete erklärt hiermit, dass alle Angaben korrekt sind.

Ort <input type="text"/>	Datum <input type="text"/>	Name/Vorname <input type="text"/>
, den		
Unterschrift		
<input type="text"/>		

III. Dem Ministerium vorbehalten

<p>Entscheidung des Ministers</p> <p><input type="radio"/> Ein Sprachurlaub von <input type="text"/> Stunden ist anrechenbar</p> <p><input type="radio"/> Der Sprachurlaub wird abgelehnt</p> <p>Luxemburg, den <input type="text"/></p>

<p>DEM ANTRAG ZWINGEND BEIZUFÜGENDE DOKUMENTE</p> <p><input type="checkbox"/> 1) Anmeldebestätigung zur Fortbildung(en) mit der Angabe der Dauer der Fortbildung(en) in Stunden</p> <p><input type="checkbox"/> 2) Kopie des Arbeitsvertrages</p> <p><input type="checkbox"/> 3) Versicherungsbescheinigung der Sozialversicherung http://www.ccss.lu/demandes/CC_Demandecertaff.php</p>



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail et de l'Emploi

Ministerium für Arbeit und Beschäftigung
26, rue Zithe
L-2939 Luxembourg

**SPRACHURLAUB
BEWILLIGUNGSANTRAG**
(Lohnempfänger)

Dem Ministerium vorbehalten

2. Phase

I. Vom Lohnempfänger auszufüllen

Name <input type="text"/>		Vorname <input type="text"/>	
Strasse <input type="text"/>			N° <input type="text"/>
Land <input type="text"/>	Postleitzahl <input type="text"/>	Ort <input type="text"/>	
Telefon <input type="text"/>	E-mail <input type="text"/>		
Versicherungsnummer <input type="text"/>		Geschlecht M <input type="radio"/> W <input type="radio"/>	
Name des Arbeitgebers <input type="text"/>			
Strasse <input type="text"/>			N° <input type="text"/>
Land <input type="text" value="L"/>	Postleitzahl <input type="text"/>	Ort <input type="text"/>	
AUSBILDUNGSINSTITUT <input type="text"/>			
<input type="text"/>			
<input type="text"/>			
<input type="text"/>			
Zeitraum der Fortbildungen vom <input type="text"/> bis zum <input type="text"/>			
Tatsächliche Dauer der Fortbildung(en) in Stunden <input type="text"/>		Anrechenbare Stunden des Sprachurlaubs* <input type="text"/>	
Beantragte Stunden des Sprachurlaubs <input type="text"/>		Für den Zeitraum vom <input type="text"/> bis zum <input type="text"/>	

Der/die Unterzeichnete erklärt hiermit, dass alle Angaben korrekt sind. **Unterschrift**

Ort , den Datum

* 80 Stunden Minimum und 120 Stunden Maximum, mit Rücksicht auf den bewilligten 1. Abschnitt. Der Gesamtbetrag beider Abschnitte darf nicht mehr als 160 Stunden und nicht weniger als 200 Stunden betragen.



 Dem Ministerium vorbehalten
--

II. Vom Arbeitgeber auszufüllen

<p>Gutachten des Arbeitgebers</p> <p><input type="radio"/> positiv für <input type="text"/> Anrechenbare Stunden des Sprachurlaubs für den Zeitraum vom <input type="text"/> bis zum <input type="text"/></p> <p><input type="radio"/> negativ</p> <p>MOTIV</p> <input type="text"/> <input type="text"/>

Der/die Unterzeichnete erklärt hiermit, dass alle Angaben korrekt sind.

Ort	Datum	Name/Vorname
<input type="text"/>	, den <input type="text"/>	<input type="text"/>
Unterschrift		
<input type="text"/>		

III. Dem Ministerium vorbehalten

<p>Entscheidung des Ministers</p> <p><input type="radio"/> Ein Sprachurlaub von <input type="text"/> Stunden ist anrechenbar</p> <p><input type="radio"/> Der Sprachurlaub wird abgelehnt</p> <p>Luxemburg, den <input type="text"/></p>

<p>DEM ANTRAG ZWINGEND BEIZUFÜGENDE DOKUMENTE</p> <p><input type="checkbox"/> 1) Erfolgsbescheinigung (Diplom/Zertifikat) der 1. Phase</p> <p><input type="checkbox"/> 2) Versicherungsbescheinigung der Sozialversicherung http://www.ccss.lu/demandes/CC_Demandecertaff.php</p>
--



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail et de l'Emploi

Ministerium für Arbeit und Beschäftigung
26, rue Zithe
L-2939 Luxembourg

SPRACHURLAUB
RÜCKERSTATTUNGSANTRAG
(Arbeitgeber)

Dem Ministerium vorbehalten

I. Vom Arbeitgeber auszufüllen

Name des Unternehmens		Steuernummer/ Versicherungsnummer	
<input style="width: 90%;" type="text"/>		<input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>	
Strasse			N°
<input style="width: 95%;" type="text"/>			<input style="width: 30px;" type="text"/>
Land	Postleitzahl	Ort	
<input style="width: 30px;" type="text" value="L -"/>	<input style="width: 40px;" type="text"/>	<input style="width: 90%;" type="text"/>	
Post - oder Girokonto		IBAN	
CODE BIC	<input style="width: 80px;" type="text"/>	<input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>	
Name / Vorname des Antragstellers		Versicherungsnummer des Antragstellers	
<input style="width: 95%;" type="text"/>		<input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>	
Anzahl der tatsächlich beanspruchten Sprachurlaub-Stunden		Stundenlohn	
<input style="width: 40px;" type="text"/>		<input style="width: 60px;" type="text"/> Euro	
An den Antragsteller bezahlter Vorschuss		ein Bruttogehalt von	
<input style="width: 100%;" type="text"/>		<input style="width: 60px;" type="text"/> Euro	
Ausgeschrieben / in Wörtern			
<input style="width: 95%;" type="text"/> Euro			

Der/die Unterzeichnete erklärt hiermit, dass alle Angaben korrekt sind.

Ort

den

Datum

Unterschrift

DEM ANTRAG ZWINGEND BEIZULEGENDE DOKUMENTE

(nach dem Examen, Kurs, ...)

- 1) Teilnahme bestätigung(en) die der Antragsteller bei seinem Arbeitgeber einreichen muss
- 2) Lohn - und Gehaltszettel für den entsprechenden Zeitrahmen
- 3) Bestätigung / Zertifikat des Arbeitgebers der genauen Daten der effektiv beanspruchten Tage des Sprachurlaubs
- 4) Nummer der ministeriellen Einverständniserklärung/ des ministeriellen Bescheids



ANWENDBARE GESETZESTEXTE

Auf den Sprachurlaub anwendbare Artikel des Arbeitsgesetzbuches

Art. L. 234-72. Die Einführung eines Sonderurlaubs mit der Bezeichnung „Sprachurlaub“ ermöglicht den Arbeitnehmern die Teilnahme an Sprachkursen zur Erlernung der luxemburgischen Sprache und die Vorbereitung auf die entsprechenden Prüfungen, im Rahmen der gemäß Artikel L. 234-73 förderungswürdigen Weiterbildung.

Anspruch auf Sprachurlaub haben Arbeitnehmer, die an einem Arbeitsplatz auf Luxemburger Gebiet beschäftigt sind, durch einen Arbeitsvertrag an einen in Luxemburg ansässigen Arbeitnehmer gebunden sein und eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 6 Monaten bei diesem Arbeitgeber nachweisen.

Auf Antrag des Anspruchsberechtigten wird der Sprachurlaub durch den Minister für Arbeit und Beschäftigung bewilligt.

Der Urlaubsantrag bedarf zwangsläufig der Stellungnahme des Arbeitgebers.

Im Falle einer ablehnenden Stellungnahme des Arbeitgebers kann der Urlaub verschoben werden, wenn das Fehlen des Antragstellers die Betriebsabläufe oder die Planung des bezahlten Jahresurlaubs der Mitarbeiter erheblich zu beeinträchtigen droht.

Art. L. 234-73. Förderungswürdig sind luxemburgische Sprachkurse, die im Großherzogtum Luxemburg oder im Ausland

- von behördlich anerkannten Einrichtungen mit dem Status einer öffentlichen oder privaten Schule, die behördlich anerkannte Zeugnisse ausstellen,
- von Berufskammern und Gemeinden,
- von privaten Vereinen oder Privatpersonen, die über eine individuelle Zulassung des Ministeriums für Schul- und Berufsbildung verfügen,

angeboten werden.

Nicht förderungswürdig sind die gemäß sonstigen Gesetzesbestimmungen finanzierten und mitfinanzierten Weiterbildungen, namentlich diejenigen, die einen Bestandteil eines wie in Artikel L. 542-9 und L. 542-11 und in Artikel L. 415-10 festgelegten Schulungsplans oder -projekts bilden.

Art. L. 234-74. Die Dauer des Weiterbildungsurlaubs kann zweihundert Stunden nicht überschreiten.

Diese werden für jeden Anspruchsberechtigten im Laufe seiner Berufslaufbahn zwangsläufig in zwei Abschnitte von jeweils 80 bis 120 Stunden aufgeteilt.

Der Anspruch auf den zweiten Teil der Weiterbildung wird erst durch Erhalt des Abschlusszeugnisses oder einer anderen Erfolgsbescheinigung des ersten Weiterbildungsteils gültig.

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

Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer werden die Urlaubstage anteilig berechnet.

Die Dauer des Sprachurlaubs kann nicht auf den in Artikel L. 233-1 bis L. 233-15 oder in einem Einzelvertrag oder Kollektivvertrag vorgesehenen Jahresurlaub angerechnet werden.

Art. L. 234-75. Die Dauer des Weiterbildungsurlaubs ist einer tatsächlichen Arbeitszeit gleichgestellt. Für die Dauer des Urlaubs bleiben die gesetzlichen Sozialversicherungs- und Arbeitsschutzbestimmungen anwendbar.

Für jede Stunde Sprachurlaub wird eine Ausgleichsentschädigung in Höhe des in Artikel L. 233-14 festgelegten durchschnittlichen Stundenlohns gezahlt, wobei jedoch das Vierfache des gesetzlich vorgeschriebenen sozialen Mindestlohns für ungelernete Mitarbeiter nicht überschritten werden darf.

Diese Ausgleichsentschädigung wird vom Arbeitgeber bezahlt. Der Staat erstattet dem Arbeitgeber den Betrag der Ausgleichsentschädigung sowie den Arbeitgeberanteil der Sozialabgaben gegen Vorlage einer entsprechenden Erklärung auf einem Vordruck.

Art. L. 234-76. Bei wissentlich falschen oder unvollständigen Angaben ist die bewilligte Ausgleichsentschädigung mit sofortiger Wirkung zurückzuzahlen. Des Weiteren muss der Anspruchsberechtigte die gesetzlichen Zinsen zum offiziellen Zinssatz gerechnet ab Datum der Zahlung bis zur vollständigen Rückerstattung zahlen.

Art. L. 234-77. Die verschiedenen Verfahren zur Beantragung, Bewilligung, Verwaltung und Aufschub des Urlaubs sowie die durch den Anspruchsberechtigten vorzulegenden Belege, dass er den Urlaub zu dem Zweck, zu dem er ihn beantragt hatte, benutzt hat, können durch eine großherzogliche Verordnung festgelegt werden.¹³

¹³ Diese großherzogliche Verordnung wurde noch nicht erlassen.



3 DER UNBEZAHLTE WEITERBILDUNGSURLAUB

Frage 120

Welchen Zweck hat dieser Urlaub?

Wenn ein Arbeitnehmer an einer längeren Bildungsmaßnahme teilnehmen möchte, kann er zu diesem Zweck unbezahlten Urlaub nehmen. Nach Ablauf der Weiterbildung kehrt er an seinen Arbeitsplatz zurück, ohne dabei seine bereits erworbenen Ansprüche zu verlieren.

Auf diese Weise ermöglicht der unbezahlte Urlaub dem Anspruchsberechtigten, sich zeitweise von seinen beruflichen Verpflichtungen zu befreien, um über einen bestimmten Zeitraum eine Weiterbildung besuchen zu können.

Frage 121

Wer hat Anspruch auf unbezahlten Urlaub?

Anspruch auf unbezahlten Urlaub zu Weiterbildungszwecken haben Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von über 2 Jahren unabhängig von der Art ihres Arbeitsvertrags.

Frage 122

Welche Ausbildungen sind förderungswürdig?

Förderungswürdig sind Aus- und Weiterbildungen in behördlich anerkannten Einrichtungen mit dem Status einer öffentlichen oder privaten Schule (Gymnasium, Universität, Hochschule), die behördlich anerkannte Zeugnisse ausstellen sowie Weiterbildungen, die mit einem Zeugnis oder einer Teilnahmebescheinigung abgeschlossen und von einer der folgenden Institutionen in Luxemburg angeboten werden:

- Berufskammern;
- Gemeinden;
- Ministerium für Bildung und Erziehung;
- private Vereine, die über eine individuelle ministerielle Zulassung verfügen.

Frage 123

Wie gelangt man in den Genuss eines solchen unbezahlten Urlaubs?

Dieser Urlaub kann per Einschreiben mit Rückschein oder durch die persönliche Übergabe des Antrags gegen Empfangsbestätigung beantragt werden.

Der Antrag auf unbezahlten Bildungsurlaub ist an den Arbeitgeber zu richten.

Frage 124

Was muss ein Antrag auf unbezahlten Urlaub enthalten?

Der Antrag muss die Art und Dauer der Weiterbildung, den Namen der Bildungseinrichtung und den oder die beantragten Urlaubszeiten sowie den Hinweis enthalten, dass der Antrag in Ermangelung einer Stellungnahme des Arbeitgebers binnen 30 Tagen als genehmigt gilt.

Frage 125

Ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine Antwort auf den Antrag zu geben?

Die Antwort des Arbeitgebers ist binnen 30 Tagen schriftlich gegen Empfangsbestätigung zuzustellen.

Das Ausbleiben einer Antwort wird als Genehmigung des Antrags bzw. des ersten Urlaubs, wenn mehrere Urlaubszeiten beantragt wurden, ausgelegt.

Frage 126

Welche Frist ist vom Antragsteller zu beachten?

Bei einem Urlaub von weniger als 3 Monaten muss der Antragsteller eine Frist von 2 Monaten beachten. Wird ein Urlaub für 3 Monate oder länger beantragt, beträgt die Frist 4 Monate.

Frage 127

Darf der Arbeitgeber einen Urlaubsantrag ablehnen?

Der Antrag kann abgelehnt werden, wenn es sich bei dem Antragsteller um einen Arbeitnehmer in leitender Position handelt, oder wenn das Unternehmen regelmäßig weniger als 15 Mitarbeiter beschäftigt.

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

Frage 128

Darf der Arbeitgeber einen beantragten Urlaub aufschieben?

In bestimmten Situationen kann der Arbeitgeber den beantragten Urlaub verschieben. Der dafür vorgesehene Zeitrahmen darf bei einer Urlaubsdauer von drei Monaten oder weniger ein Jahr nicht überschreiten, er kann auf zwei Jahre ausgedehnt werden, wenn der beantragte Urlaub drei Monate überschreitet.

Dies kann unter folgenden Umständen der Fall sein:

- bei Fehlzeiten einer großen Zahl von Arbeitnehmern einer Abteilung während einer über einen längeren Zeitraum beantragten Urlaub, sodass der Betriebsablauf dadurch nachhaltig gestört würde;
- falls für die durch Urlaub abwesende Person während der Antragsfrist aufgrund der Besonderheit der Tätigkeit des Antragstellers bzw. eines Fachkräftemangels in der jeweiligen Branche keine Vertretung organisiert werden kann;
- falls es sich um eine saisonbedingte Arbeit handelt und der Antrag einen Zeitraum während der Hochsaison betrifft.

Frage 129

Wie kann der Arbeitgeber vorgehen, wenn er gleichzeitig mehrere Anträge erhält?

Werden in einer Abteilung oder einem Unternehmen mehrere Anträge auf unbezahlten Urlaub gestellt und ist es aus Gründen, die den Arbeitgeber zum Aufschub von Urlaubsanträgen berechtigen, nicht möglich, alle Anträge zugleich zu bewilligen, so hat der Arbeitnehmer mit der längsten Betriebszugehörigkeit Vorrang, sofern zwischen den Betroffenen keine Einigung zustande kommt.

Frage 130

Kann der unbezahlte Urlaub unterbrochen werden?

Die Bewilligung des Antrags durch den Arbeitgeber stellt eine unwiderrufliche Einverständniserklärung sowohl für den Arbeitnehmer, als auch für den Arbeitgeber dar.

Im Falle von höherer Gewalt jedoch kann der Arbeitgeber seine Bewilligung oder der Arbeitnehmer seine Verpflichtung zurückziehen, außer wenn sich der Arbeitgeber verpflichtet hat, einen Arbeitnehmer mit einem befristeten Vertrag einzustellen. Zieht der Arbeitgeber seine Genehmigung zurück, so muss er dem Arbeitnehmer die bereits entstandenen und nicht erstattungsfähigen Kosten der Weiterbildung erstatten.

Nach Beginn des Urlaubs ist eine Unterbrechung ausschließlich mit dem Einverständnis des Arbeitgebers möglich.

Frage 131

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

Ein Krankheitsfall während des unbezahlten Urlaubs gibt keinen Anspruch auf Verschiebung der verbleibenden Urlaubszeit auf einen späteren Zeitpunkt. Erstreckt sich die Krankheit über mehr als 25% der Urlaubszeit oder tritt ein Fall von höherer Gewalt ein, infolge dessen die Teilnahme an der Weiterbildung, für die der Urlaub gewährt wurde, vollständig oder teilweise unmöglich wird, kann der Arbeitnehmer die Beendigung des Urlaubs beantragen.

Der Arbeitgeber entspricht diesem Antrag, sofern der Wiedereinstieg des Arbeitnehmers vor dem Ende der ursprünglichen Urlaubszeit nicht aus arbeitsorganisatorischen Gründen unmöglich ist.

Frage 132

Welche Dauer hat der unbezahlte Urlaub?

Insgesamt kann ein Arbeitnehmer höchstens 2 Jahre unbezahlten Urlaub nehmen.

Die minimale Dauer beträgt vier Kalenderwochen in Folge.

Die maximale Dauer beträgt sechs Monate in Folge.

Die Dauer des Urlaubs wird stets in vollständigen Wochen oder Monaten ausgedrückt und muss der entsprechenden Weiterbildung anteilig angepasst sein.



Frage 133

Muss der Arbeitnehmer einen materiellen Nachweis für seine Teilnahme an einer Weiterbildung erbringen?

Auf Verlangen des Arbeitgebers muss der Arbeitnehmer eine Teilnahmebescheinigung für die Weiterbildung, für die der unbezahlte Urlaub genommen wurde, hat, vorlegen.

Frage 134

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

Während eines unbezahlten Bildungsurlaubs wird der Arbeitsvertrag ausgesetzt.

ANWENDBARER GESETZESTEXT

Großherzogliche Verordnung vom 30. März 2006 zur Allgemeinverbindlichkeits-erklärung einer branchenübergreifenden Kollektivvereinbarung über den individuellen Zugang zur beruflichen Weiterbildung zwischen den Gewerkschaften OGB•L und LCGB sowie dem luxemburgischen Unternehmerverband.

Artikel 1.

Die branchenübergreifende Kollektivvereinbarung über den individuellen Zugang zur beruflichen Weiterbildung zwischen den Gewerkschaften OGB•L und LCGB sowie dem luxemburgischen Unternehmerverband wurde für das gesamte Staatsgebiet als allgemein verbindlich erklärt.

Artikel 2.

Das luxemburgische Ministerium für Arbeit und Beschäftigung wird mit der Durchführung dieser Verordnung beauftragt, die gemeinsam mit der Vereinbarung im Amtsblatt veröffentlicht wird.

ABKOMMEN

Vom 2. Mai 2003 zwischen den Gewerkschaften OGB•L, LCGB und dem luxemburgischen Unternehmensverband UEL über den individuellen Zugang zur beruflichen Weiterbildung

Kapitel 1. Bestimmungen, die Gegenstand einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung werden können

Abschnitt 1. Die persönliche Arbeitszeiteinteilung im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit

[...]

Abschnitt 2. Der unbezahlte Urlaub

Allgemeine Überlegungen

Der unbezahlte Urlaub stellt ein Mittel dar, das den persönlichen Zugang zur beruflichen Weiterbildung erleichtert, da er auf das Ausmaß der Arbeitszeit einwirkt. Dieses Instrument bringt für den Arbeitnehmer einen Einkommensverlust mit sich, und bekundet demnach seine Entschlossenheit, sich für die Verbesserung seiner Fähigkeiten und Qualifikationen zu engagieren.

Regelung des unbezahlten Urlaubs

Einem Arbeitnehmer, der einer individuellen Ausbildung gemäß dem vorliegenden Abschnitt des Übereinkommens folgen möchte, steht unbezahlter Urlaub zu, dessen Bewilligungsvoraussetzungen und -modalitäten wie folgt geregelt sind:

1. Die Beantragung eines unbezahlten Urlaubs gemäß des vorliegenden Abschnitts des Übereinkommens zur beruflichen Weiterbildung kann ausschließlich seitens eines Arbeitnehmers erfolgen, der ungeachtet der Art seines Arbeitsvertrags eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 2 Jahren bei seinem Arbeitgeber nachweisen kann.

Der Arbeitnehmer kann sich für Weiterbildungen entscheiden, die seitens behördlich anerkannter privater oder öffentlicher Bildungseinrichtungen in Luxemburg wie im Ausland angeboten werden (Gymnasium, Universität, Hochschule) und behördlich anerkannte Zertifikate ausstellen. In Luxemburg

können auch Weiterbildungen gewählt werden, die seitens der in den Bestimmungen von Artikel 47 des Gesetzes vom 4. September 1990 genannten Einrichtungen angeboten werden und deren Abschluss entweder durch ein Diplom oder durch eine Teilnahmebescheinigung zertifiziert wird.

2. Der Antrag auf unbezahlten Urlaub zu Weiterbildungszwecken muss per Einschreiben mit Rückschein erfolgen oder persönlich gegen eine Empfangsbescheinigung abgegeben werden. Er muss Angaben über die Art der Ausbildung, die Dauer, das Bildungsinstitut und den bzw. die Zeiträume des beantragten Urlaubs enthalten, sowie den Vermerk, dass der Antrag im Falle einer ausbleibenden Antwort seitens des Arbeitgebers innerhalb einer Frist von 30 Tagen als genehmigt gilt.

Die Antwort des Arbeitgebers erfolgt innerhalb einer Frist von 30 Tagen schriftlich mit Empfangsbescheinigung.

Bei mehreren beantragten Urlaubszeiträumen gilt das Ausbleiben der Antwort seitens des Arbeitgebers als Genehmigung im Hinblick auf den ersten beantragten Urlaubszeitraum.

3. Sofern sich der beantragte Urlaub auf weniger als 3 Monate erstreckt, muss der Antragsteller eine Vorankündigungsfrist von 2 Monaten einhalten.

Für Urlaube von 3 oder mehr Monaten beläuft sich diese Vorankündigungsfrist auf 4 Monate.

4. Genehmigung des Antrags auf unbezahlten Urlaub

1. Der Antrag kann vom Arbeitgeber abgelehnt werden,
 - wenn es sich beim Antragsteller um einen leitenden Angestellten handelt;
 - wenn das Unternehmen regelmäßig weniger als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.
2. Darüber hinaus kann der Arbeitgeber den beantragten Urlaub ablehnen oder ihn für einen Zeitraum von maximal 1 Jahr aufschieben, sofern die Dauer des beantragten Urlaubs maximal 3 Monate beträgt. Wenn die Dauer des beantragten Urlaubs 3 Monate überschreitet, darf sich dieser Aufschub auf maximal 2 Jahre belaufen.

Der Aufschub kann erfolgen:

- wenn ein wesentlicher Prozentsatz der Arbeitnehmer einer Abteilung während des Zeitraums des beantragten Urlaubs für längere Zeit abwesend sind und die Arbeitsorganisation aufgrund dessen stark beeinträchtigt wäre;
- wenn aufgrund der besonderen Anforderungen der seitens des Antragstellers ausgeübten Tätigkeit oder aufgrund von Arbeitskräftemangel im entsprechenden Beruf oder in der entsprechenden Branche innerhalb des Anzeigzeitraums (der Vorankündigungsfrist) keine Vertretung für den Antragsteller organisiert werden kann;
- wenn es sich bei der Tätigkeit um eine Saisontätigkeit handelt und der Antrag sich auf einen Zeitraum bezieht, der innerhalb der Saison liegt.

5. Falls in einer Abteilung oder in einem Unternehmen mehrere Anträge auf unbezahlten Urlaub gleichzeitig eingehen, und diese Häufung dazu führt, dass aus den in Punkt 4.2. dargelegten Gründen nicht alle Anträge gleichzeitig bewilligt werden können, wird dem Arbeitnehmer mit der längsten Betriebszugehörigkeit vorbehaltlich einer Absprache zwischen den betroffenen Arbeitnehmern Vorrang gewährt.

6. Durch die in vorstehend dargelegter Form erfolgende Zustimmung des Arbeitgebers zum Antrag wird ein Vertrag geschlossen, der sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber unwiderruflich ist. Bei Eintritt eines Ereignisses höherer Gewalt kann der Rückzug der Zustimmung oder der Zusage erfolgen, sofern der Arbeitgeber keine Verpflichtung im Hinblick auf die befristete Einstellung eines anderen Arbeiters eingegangen ist. Sofern der Rückzug seitens des Arbeitgebers erfolgt, ist dieser dazu verpflichtet, dem Arbeitnehmer die diesem bereits entstandenen und nicht rückerstattungsfähigen Kosten für seine Weiterbildung zu entschädigen.

Nach Antritt des Urlaubs ist die Beendigung des Urlaubs seitens des Arbeitnehmers nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Die Erkrankung des Arbeitnehmers während des unbezahlten Urlaubs berechtigt nicht zum Vortrag des genehmigten Restzeitraums des unbezahlten Urlaubs. Wenn sich die Erkrankung auf einen Zeitraum von über 25% der Urlaubsdauer erstreckt oder im Falle höherer Gewalt, die die Teilnahme an der Weiterbildung, für die der Urlaub beantragt wurde, ganz oder teilweise unmöglich macht, kann der Arbeitnehmer die Beendigung seines Urlaubs beantragen und der Arbeitgeber gibt diesem Antrag statt, sofern keine zwingenden Gründe der Arbeitsorganisation vorliegen, die die Rückkehr des Arbeitnehmers vor Ablauf des beantragten und genehmigten Urlaubszeitraums unmöglich machen.

7. Die Gesamtdauer der unbezahlten Urlaube pro Arbeitnehmer ist bei einem Arbeitgeber auf maximal 2 Jahre beschränkt. Die Minimaldauer eines Urlaubs zur beruflichen Weiterbildung beträgt vier aufeinander folgende Kalenderwochen. Die Maximaldauer beträgt 6 aufeinander folgende Monate. Die Urlaubsdauer wird immer in ganzen Wochen oder ganzen Monaten ausgedrückt und muss im Verhältnis zur betreffenden Weiterbildung stehen. Auf Antrag des Arbeitgebers muss der Arbeiter eine Bescheinigung über die Teilnahme an der Weiterbildung vorlegen, für die er Anspruch auf unbezahlten Urlaub hatte.

8. Für die Dauer des unbezahlten Urlaubs zur beruflichen Weiterbildung wird der Arbeitsvertrag ausgesetzt. Zur Ermittlung der Rechte in Verbindung mit der Betriebszugehörigkeit, wird die Dauer des Urlaubs vorbehaltlich anderslautender gesetzlicher oder tarifvertraglicher Bestimmungen nicht berücksichtigt und die vor Urlaubsbeginn erworbene Betriebszugehörigkeit aufrechterhalten.

9. Während des besagten Urlaubs, muss der Arbeitgeber den Arbeitsplatz des sich im Urlaub befindenden Arbeitnehmers erhalten und der Arbeitnehmer muss bei seiner Rückkehr alle vor dem Urlaubsantritt erworbenen Vorteile zurückerhalten, oder falls dies nicht möglich ist, einen gleichwertigen, seiner Qualifikation entsprechenden Posten erhalten, bei mindestens gleicher Bezahlung und unter Aufrechterhaltung der erworbenen Vorteile.

10. Es obliegt dem Arbeitnehmer, sich für die Dauer des unbezahlten Urlaubs gegebenenfalls freiwillig einer Kranken- und Altersversicherung anzuschließen. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer diesbezüglich in Kenntnis setzen.

11. Die Unterzeichner sind der Ansicht, dass die Dauer des unbezahlten Urlaubs bei der Berechnung der zum Bezug von Arbeitslosengeld berechtigenden Wartezeit berücksichtigt werden und die Berechnung der Höhe des Arbeitslosengeldes auf Grundlage des vor Antritt des unbezahlten Urlaubs erhaltenen Lohns erfolgen muss und fordern den Gesetzgeber zu einer diesbezüglichen Änderung der zugehörigen gesetzlichen Bestimmungen auf.

Selbiges gilt für die Berechnung der in Artikel 25 des Sozialversicherungsgesetzes vorgesehenen Wartezeit, die die Dauer des unbezahlten Urlaubs berücksichtigen müsste. Diese Bestimmungen erfordern das Einschreiten des Gesetzgebers und sind im Anhang zu Kapitel 2 Unterpunkt 2 wiedergegeben.



4 DER JUGENDURLAUB

Frage 135

Welchen Zweck hat der Jugendurlaub?

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

Frage 136

Welche Tätigkeiten können für einen Jugendurlaub in Betracht gezogen werden?

Folgende Tätigkeiten können für einen Jugendurlaub in Betracht gezogen werden:

- Eine Ausbildung/Weiterbildung zum Betreuer;
- Eine Ausbildung/Weiterbildung zum Leiter von Jugendorganisationen und Kultur- und Sportvereinen, sofern deren Angebot sich hauptsächlich an Jugendliche richtet;
- Organisation und Betreuung von Weiterbildungspraktika und erzieherischen und kulturellen Aktivitäten für Jugendliche.

Beispiele für erzieherische Tätigkeiten, für die ein Jugendurlaub beantragt werden kann

- Durch in Luxemburg zugelassene Vereinigungen organisierte Ferienlager;
- Durch die Pfadfinder oder die freiwillige Feuerwehr organisierte Ferienlager für Jugendliche;
- Durch die Gemeinden organisierte Freizeitaktivitäten;
- Internationale Wettbewerbe für junge Talente und Vorbereitungsseminare zu diesen Wettbewerben;
- Sportliche Aktivitäten, die durch den Minister für Jugend und Sport zugelassene Sportbünde organisiert werden, sofern sich deren Angebot hauptsächlich an Jugendliche richtet:
 - Trainingslager;
 - Jugendturniere;
 - Sensibilisierungsaktivitäten für Jugendliche;
- Kulturelle Aktivitäten:
 - Praktika im kreativen Bereich (Musik...);
 - Reisen für Jugendchöre, Jugendorchester...

Beispiele für Weiterbildungen, für die ein Jugendurlaub beantragt werden kann

- Weiterbildung zum Betreuungsassistenten/Betreuer;
- Weiterbildung mit Spezialisierung (höherer Abschluss);
- Durch die Organisation SNJ bzw. den Europarat organisierte nationale und internationale Seminare für Jugendarbeiter im Rahmen des Programms „Jugend in Aktion“;
- Durch internationale Organisationen wie z. B. die Pfadfinder organisierte nationale und internationale Seminare.

Quelle: www.snj.public.lu



Frage 137

Welche Dauer hat der Jugendurlaub?

Die Anspruchsberechtigten eines Jugendurlaubs haben Anspruch auf bis zu 60 Tage Urlaub für die Dauer ihrer gesamten Berufstätigkeit. Es ist allerdings nicht möglich, einen Jugendurlaub von mehr als 20 Tagen pro Zeitraum von zwei Jahren zu nehmen.

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

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

Der Jugendurlaub kann nicht auf den gesetzlich oder in einem Sondervertrag festgelegten Jahresurlaub angerechnet werden.

Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer wird der Jugendurlaub anteilmäßig berechnet.

Frage 138

Unter welchen Bedingungen wird der Jugendurlaub bewilligt?

Der Jugendurlaub wird unter folgenden Bedingungen bewilligt:

- der Anspruchsberechtigte muss an einem Arbeitsplatz auf luxemburgischem Gebiet beschäftigt sein, d. h. entweder:
 - aufgrund eines Arbeitsvertrags bei einem Unternehmen oder Verein mit rechtmäßigem Sitz und Geschäftstätigkeit in Luxemburg beschäftigt sein;
 - selbstständig oder freiberuflich arbeiten;
- der Jugendurlaub kann nicht mit dem gesetzlich vorgeschriebenen Jahresurlaub oder einem Urlaub aus Krankheitsgründen verbunden werden, falls dadurch Fehlzeiten von mehr als drei Wochen verursacht werden;
- der Jugendurlaub kann verschoben werden, wenn der Betriebsablauf bzw. die jährliche Planung für das Personal dadurch nachhaltig gestört wird.

Frage 139

Welche Schritte sind zur Beantragung eines Jugendurlaubs notwendig?

Der Anspruchsberechtigte muss seinen Antrag einen Monat vor Beginn des beantragten Jugendurlaubs an die nationale Dienststelle für Jugend richten.

Das vorgefertigte Antragsformular ist durch den Antragsteller, alsdann durch seinen Arbeitgeber auszufüllen (sowohl für Arbeitnehmer des öffentlichen als auch des privaten Sektors).

Der Antragsteller übermittelt das Formular anschließend an den Organisator der Weiterbildung oder Aktivität.

Dieser Organisator (Verein oder Verbund) bestätigt durch seine Unterschrift die Teilnahme des Antragstellers.

Frage 140**Welche Entschädigungen können den Arbeitnehmern bewilligt werden?**

Die Anspruchsberechtigten eines Jugendurlaubs haben gegen Vorlage einer Teilnahmebescheinigung durch die Weiterbildungsstelle für jeden Urlaubstag Anspruch auf eine durch den Arbeitgeber zu zahlende Ausgleichsentschädigung in Höhe des durchschnittlichen Tageslohns.

Diese Entschädigung kann den sozialen Mindestlohn für ungelernte Mitarbeiter nicht um ein Vierfaches übersteigen. Die Entschädigung wird durch den Arbeitgeber bezahlt, der sich den entsprechenden Betrag ebenso wie den Arbeitgeberanteil der Sozialabgaben vom Staat erstatten lassen kann. Der Antrag auf Erstattung muss unter Verwendung eines Vordrucks erfolgen.

Frage 141**Ist die Dauer des Jugendurlaubs einer tatsächlichen Arbeitszeit gleichgestellt?**

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



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Famille et de l'intégration
Service National de la Jeunesse

Date d'entrée : _____

N°. de référence : _____

Case réservée à l'administration

Demande d'octroi d'un congé-jeunesse

à renvoyer au Service National de la Jeunesse au moins un mois avant le début du congé sollicité

A remplir par le demandeur

Nom et prénom : _____

Adresse : _____

_____ Tél. _____

Adresse électronique : _____

- Type de l'activité : (cocher une case)
- participation à une formation ou à un perfectionnement d'animateurs de jeunesse
 - participation à une formation ou à un perfectionnement de cadres de mouvements de jeunesse ou d'associations culturelles et sportives
 - organisation ou encadrement d'un stage de formation ou d'une activité éducative pour jeunes

Nom de l'activité : _____

Lieu de l'activité : _____

Date de l'activité : du _____ 20____ au _____ 20____

Nombre de participants (hors encadrement) : _____

Tâche du demandeur lors de l'activité : _____

- Formation du demandeur : (dans le domaine du travail avec les jeunes)
- aide-animateur ou animateur
 - formation équivalente, préciser : _____
 - autre, préciser : _____
 - aucune

Nombre de jours investis : _____

Nombre de jours demandés : _____ Signature du demandeur:

A remplir par l'employeur

Nom et adresse de l'employeur :
.....
.....

Avis de l'employeur : favorable défavorable

Motivation :

.....

Signature et cachet de l'employeur :

A remplir par l'organisation

Validation du programme par l'organisation / la fédération : (ajouter le programme en annexe)
 favorable défavorable

Nombre de demandeurs pour l'activité décrite ci-dessus :

Signature et cachet de l'organisation / de la fédération :

Décision ministérielle : accordé pour jours refusé

.....
pour la ministre de la Famille et de l'Intégration
le directeur du Service National de la Jeunesse

form-cj-20090126

A renvoyer au : Service National de la Jeunesse
BP 707 / L-2017 Luxembourg

Renseignements supplémentaires: Mme Netty Sheehan
Tél.: (+352) 247-86451 | netty.sheehan@snj.etat.lu



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Famille et de l'Intégration
Service National de la Jeunesse

Date d'entrée : _____
N°. de référence : _____
Case réservée à l'administration

Congé Jeunesse

Déclaration de remboursement

A remplir par l'employeur

Nom de l'employeur : _____
Rue, N°: _____
Code postal : _____ Localité : _____
Matricule de l'employeur : _____
CCPL ou compte bancaire : IBAN LU . _____

Employé bénéficiaire du congé-jeunesse
Nom / Prénom : _____
Nombre de jours de congé-jeunesse effectivement pris : _____

Avance payée par l'employeur au bénéficiaire du congé-jeunesse :

1) Salaire brut / indemnité compensatoire	0,00	€
2) Part patronale des cotisations sociales pour la période du congé-jeunesse		
a. Assurance pension	() %	0,00 €
b. Assurance maladie	() %	0,00 €
c. Assurance contre les accidents	() %	0,00 €
d. Médecine du travail	() %	0,00 €
e. Mutualité	() %	0,00 €
Total (1+2) :		0,00 €

La signature ci-après certifie la conformité des données fournies.

Lieu _____, le _____ Date _____ Signature _____

Pièces à joindre impérativement à la présente déclaration :

- certificat(s) de participation que le bénéficiaire du congé doit remettre à son employeur
- fiche(s) de salaire de la période correspondante

A renvoyer au :
Service National de la Jeunesse
BP 707 / L-2017 Luxembourg

Renseignements supplémentaires:
Mme Netty Sheehan
Tél.: (+352) 247-86451 | netty.sheehan@snj.etat.lu

Cases réservées à l'administration	Vu et certifié exact	Liquidé conformément à l'article 19 (2) de la loi du 8 juin 1999 sur le budget, la Comptabilité et la Trésorerie de l'Etat
	Luxembourg, le _____	Luxembourg, le _____ L'ordonnateur

Quelle: www.guichet.public.lu/fr/citoyens/travail-emploi/conges/conges-speciaux/conge-jeunesse/index.html
(Dieses Formular ist nur in französischer Sprache erhältlich.)



ANWENDBARE GESETZESTEXTE

Auf den Jugendurlaub anwendbare Artikel des Arbeitsgesetzbuches

Art. L. 234-1. Es wird ein Jugendurlaub eingeführt mit dem Ziel der Förderung der Entwicklung von Freizeitaktivitäten für die Jugendlichen auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene.

Die Bewilligung des Jugendurlaubs soll den Arbeitnehmern die Teilnahme an Praktika, Sitzungen, Studienwochen, Kursen und Treffen in Luxemburg und im Ausland ermöglichen, deren Programm durch den entsprechenden Minister gebilligt wurde.

Folgende Tätigkeiten können für einen Jugendurlaub in Betracht gezogen werden:

- a) Eine Ausbildung/Weiterbildung zum Betreuer.
- b) Eine Ausbildung/Weiterbildung zum Leiter von Jugendorganisationen und Kultur- und Sportvereinen, sofern deren Angebot sich hauptsächlich an Jugendliche richtet.
- c) Organisation und Betreuung von Weiterbildungspraktika und erzieherischen und kulturellen Aktivitäten für Jugendliche.

Die Absegnung des Programms und die Bewilligung des Jugendurlaubs erfolgen im Rahmen der zu diesem Zweck im jährlichen Staatshaushalt festgeschriebenen Mittel.

Art. L. 234-2. Die Dauer eines Jugendurlaubs beträgt bis zu 60 Tage. Es ist allerdings nicht möglich, einen Jugendurlaub von mehr als 20 Tagen pro Zeitraum von zwei Jahren zu nehmen. Eine Aufteilung des Jugendurlaubs ist für eine Mindestdauer von zwei Tagen möglich, es sei denn, es handelt sich um eine Folge von Kursen, von denen jeder Einzelne nur einen Tag lang dauert.

Die Dauer des Jugendurlaubs kann nicht auf den gesetzlichen Jahresurlaub, wie in Artikel L. 233-1 bis L. 233-15 oder in einem Kollektivvertrag oder einem Einzelvertrag festgelegt, angerechnet werden.

Art. L. 234-3. Der Jugendurlaub wird unter folgenden Bedingungen bewilligt:

- a) Der Anspruchsberechtigte muss regulär auf luxemburgischem Gebiet beschäftigt, d. h. aufgrund eines Arbeitsvertrags bei einem Unternehmen oder Verein mit rechtmäßigem Sitz und Geschäftstätigkeit in Luxemburg beschäftigt sein;
- b) der Sonderurlaub kann nicht mit dem gesetzlich vorgeschriebenen Jahresurlaub oder einem Urlaub aus Krankheitsgründen verbunden werden, falls dadurch eine Fehlzeit von mehr als drei Wochen verursacht wird;
- c) der Sonderurlaub kann verschoben werden, wenn der Betriebsablauf bzw. die jährliche Planung des bezahlten Jahresurlaubs für die Belegschaft dadurch nachhaltig gestört wird.

Für Teilzeitbeschäftigte wird der Jugendurlaub proportional berechnet.

Art. L. 234-4. Die Dauer des Jugendurlaubs ist einer tatsächlichen Arbeitszeit gleichgestellt. Während dieser Zeit finden die gesetzlichen Sozialversicherungs- und Arbeitsschutzbestimmungen weiterhin Anwendung auf die Anspruchsberechtigten.

Die Anspruchsberechtigten eines Jugendurlaubs haben gegen Vorlage einer Teilnahmebescheinigung durch die Weiterbildungsstelle für jeden Urlaubstag Anspruch auf eine durch den Arbeitgeber zu zahlende Ausgleichsentschädigung in Höhe des durchschnittlichen Tageslohns wie in Artikel L. 233-14 festgelegt. Diese Entschädigung kann den sozialen Mindestlohn für ungelernete Mitarbeiter nicht um ein Vierfaches übersteigen.

Die Entschädigung wird durch den Arbeitgeber bezahlt, der kann sich den entsprechenden Betrag vom Staat erstatten lassen kann.

Art. L. 234-5. Die Verwaltung des Jugendurlaubs ist Aufgabe des jeweiligen Ministers für Jugend.

Art. L. 234-6. Die Anwendungsmodalitäten werden durch eine großherzogliche Verordnung festgelegt.

Art. L. 234-7. Verstöße gegen die in Artikel L. 234-1 bis L. 234-4 festgelegten Bestimmungen sowie gegen die Ausführungsverordnung werden mit einem Bußgeld von 251 bis 5.000 Euro geahndet.

Art. L. 234-8. [...] (aufgehoben durch das Gesetz vom 24. Oktober 2007).

Großherzogliche Verordnung vom 11. November 2008 zur Festlegung der Anwendungsmodalitäten des Jugendurlaubs

Art. 1. Die zu beantragende Anzahl der Tage für den Jugendurlaub richtet sich nach der Dauer der geplanten Weiterbildung.

Ein Jugendlicher, der eine Weiterbildung für die in Artikel L. 234-1 unter c) des Arbeitsgesetzbuches festgelegten Aktivitäten besuchen möchte und dabei nicht über eine Ausbildung zum Betreuungsassistenten oder Betreuer bzw. eine gleichbedeutende Qualifikation verfügt, kann nicht die Dauer der gesamten Weiterbildung durch Jugendurlaub abdecken. In diesem Fall werden nur 2/3 der für die Jugendarbeit investierten Zeit durch einen Jugendurlaub abgedeckt. Die mit in Betracht gezogenen Tagesbruchteile werden auf ganze Tage nach oben hin aufgerundet.

Art. 2. Zur Durchführung der in Artikel L. 234-1 unter c) des Arbeitsgesetzbuches festgelegten Aktivitäten wird die Höchstanzahl der Anspruchsberechtigten pro Aktivität berechnet, indem die Anzahl der Teilnehmer durch fünf geteilt wird. Brüche werden aufgerundet.

Art. 3. Die Billigung des Programms durch den Minister geschieht auf Antrag:

- a) der mit Erwachsenenorganisationen verbundenen und durch den Minister anerkannten Jugendorganisationen bzw. Teilen von Jugendorganisationen;
- b) der für die in Artikel L. 234-1 des Arbeitsgesetzbuches festgelegten Aktivitäten verantwortlichen Organisationen.

Art. 4. Anträge auf Bewilligung eines Jugendurlaubs müssen vor Beginn des beantragten Urlaubs mittels eines Vordrucks an den Minister gerichtet und an den Nationalen Jugenddienst weitergeleitet werden.

Das vorläufige Programm für die geplanten Aktivitäten ist dem Antrag beizufügen.

Die Entscheidung zur Bewilligung oder Ablehnung des Sonderurlaubs durch den Minister wird dem Antragsteller und seinem Arbeitgeber vor Beginn des beantragten Jugendurlaubs mitgeteilt.

Art. 5. Der Arbeitgeber überweist die Ausgleichsentschädigung direkt an den Arbeitnehmer gegen Vorlage einer pflichtgemäßen Bescheinigung durch die Weiterbildungsstelle über die regelmäßige Teilnahme des Antragstellers an der Weiterbildung/Aktivität.

Der Minister erstattet dem Arbeitgeber gegen Vorlage der Gehaltsabrechnung des Antragstellers die Entschädigung sowie den Arbeitgeberanteil der vorgestreckten Sozialabgaben. Der Antrag auf Erstattung wird auf einem Vordruck abgegeben. Der Minister kann einen zusätzlichen Bericht verlangen.

Die Ausgleichsentschädigung für Selbstständige und Freiberufler wird direkt durch den Staat gegen Vorlage eines Vordrucks mit Einkommensbescheinigung ausgezahlt.

Art. 6. Die großherzogliche Verordnung vom 22. Februar 1974 betreffend die Bewilligung eines Erziehungsurlaubs in ihrer nachträglich abgeänderten Form ist aufgehoben.

Art. 7. Der Minister für Familie und Integration und der Minister Schatzamt und Haushalt sind für die Vollstreckung der vorliegenden Verordnung zuständig. Diese tritt am Datum ihrer Veröffentlichung im Memorial in Kraft.





DER URLAUB IM ZUSAMMENHANG MIT DER EIGENSCHAFT DES ARBEITSNEMMERS ALS AMTSTRÄGER

1. Der Politikurlaub
2. Der Weiterbildungsurlaub für Belegschaftsvertreter, Sicherheitsvertreter und Gleichstellungsvertreter
3. Der Weiterbildungsurlaub für Sicherheitsbeauftragte
4. Der Urlaub für Träger eines Sozialmandats



1 DER POLITIKURLAUB

DER POLITIKURLAUB FÜR BÜRGERMEISTER, SCHÖFFEN UND GEMEINDERÄTE

Frage 142

Wozu dient der Politikurlaub?

Der Politikurlaub soll dem als Bürgermeister, Schöffe oder Gemeinderat tätigen Arbeitnehmer die Möglichkeit zur Ausübung seines Mandats oder Amtes bieten.

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

Frage 143

Welche Dauer hat für den Politikurlaub?

Die Dauer des Urlaubs variiert zwischen 5 und 40 Wochenstunden entsprechend der Mitgliederzahl des Gemeinderats einerseits und der Tätigkeit des Abgeordneten andererseits.

Zusammenfassende Tabelle für Bürgermeister und Schöffen		
Zusammensetzung des Gemeinderats	Höchstzahl der pro Woche genehmigten Urlaubsstunden für Bürgermeister	Höchstzahl der pro Woche genehmigten Urlaubsstunden für Schöffen
7 Mitglieder	9 Stunden	5 Stunden
9 Mitglieder	13 Stunden	7 Stunden
11 Mitglieder	20 Stunden	10 Stunden
13 Mitglieder	28 Stunden	14 Stunden
mehr als 15 Mitglieder	40 Stunden	20 Stunden

Zusammenfassende Tabelle für Gemeinderäte	
Sonderbestimmungen	Höchstzahl der pro Woche genehmigten Urlaubsstunden für Gemeinderäte
Gemeinden, in denen nach dem System der absoluten Mehrheitswahl abgestimmt wird	3 Stunden
Gemeinden, in denen nach dem Verhältniswahlsystem abgestimmt wird	5 Stunden

Bei Teilzeitbeschäftigten wird die Anzahl der Urlaubsstundenzahl im Verhältnis zu ihrer jeweiligen Arbeitszeit berechnet. Der Gemeindeabgeordnete kann den Urlaub nach eigenem Ermessen nehmen, pro Urlaubstag oder Teil eines Urlaubstags. Allerdings kann der Urlaub eines Jahres nicht auf das nächste Jahr verschoben werden.

Der Politikurlaub kann nicht auf den gesetzlich vorgeschriebenen Jahresurlaub angerechnet werden.

Frage 144**Ist die Dauer des Politikurlaubs einer tatsächlichen Arbeitszeit gleichgestellt?**

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

Der Arbeitgeber zahlt das Gehalt vollständig aus und lässt sich den entsprechenden Betrag für die Politikurlaubsstunden erstatten.

Frage 145**Welches Verfahren muss der Arbeitgeber des betroffenen Arbeitnehmers anwenden, um sich den entsprechenden Betrag erstatten zu lassen?**

Jeder Arbeitnehmer erhält durch den Bürgermeister und Schöffenrat der Gemeinde, in der er sein Amt ausübt, ein Formular für seinen Arbeitgeber. Dieser meldet dem Minister des Innern und für die Großregion die beantragte Rückzahlung vor dem 30. September des folgenden Jahres (je nach Fehlzeiten des Anspruchsberechtigten).

Diese Frist muss eingehalten werden, unter Androhung der Nichterstattung des entsprechenden Betrags. Die Richtigkeit der in dem Formular enthaltenen Informationen wird durch die Unterschrift des Arbeitnehmers bestätigt.

Der durch den Fonds für Kommunalaufwendungen erstattete Betrag betrifft das Bruttogehalt des Arbeitnehmers, ebenso wie die über den Zeitraum des Politikurlaubs an die verschiedenen Sozialversicherungsstellen zu zahlenden Arbeitgeberbeiträge.

Frage 146**Kann der in einem ausländischen Unternehmen beschäftigte Amtsträger einer Luxemburger Gemeinde ebenfalls Politikurlaub beantragen?**

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

Frage 147**Kann der Abgeordnete einer Gemeinde eines anderen Landes ebenfalls Politikurlaub beantragen?**

Der aktuellen Gesetzeslage entsprechend ist die Antwort auf diese Frage negativ, es sei denn, zwischen den entsprechenden Behörden der beiden Länder besteht ein Abkommen.

ANWENDBARE GESETZESTEXTE

Abgeändertes Gemeindegesetz vom 13. Dezember 1988 (Auszug)

Kapitel 5. Über die Einführung eines Politikurlaubs

Artikel 78. Bedienstete des öffentlichen und privaten Sektors, die als Bürgermeister, Schöffe oder Gemeinderat beschäftigt sind, haben Anspruch auf Politikurlaub zur Ausübung ihrer Ämter.

Als Bedienstete des öffentlichen und privaten Sektors gelten Personen, die gegen Entgelt unter der Weisungsbefugnis einer öffentlichen oder privaten Person eine Tätigkeit ausüben.

Artikel 79. Der Großherzog legt für jedes einzelne in Artikel 78 aufgeführte Mandat die Höchstzahl der wöchentlichen Arbeitstage oder Arbeitstagesabschnitte fest, die als politischer Urlaub betrachtet werden.

Während dieses Urlaubs können diejenigen Bediensteten, die ein solches Amt innehaben, zur Ausübung dieses Amtes bei gleichbleibender Bezahlung ihrem Arbeitsplatz fernbleiben.

Die für die normale Gehaltsauszahlung in Betracht zu ziehende Punkte werden durch eine großherzogliche Verordnung festgelegt.

Artikel 80. Dem Arbeitgeber wird vom Fonds für Kommunalaufwendungen gemäß den in der großherzoglichen Verordnung festgelegten Bestimmungen und Modalitäten ein dem Bruttogehalt entsprechender Betrag zzgl. der während der Fehlzeiten des Bediensteten zur Ausübung seines politischen Amtes an die verschiedenen Sozialversicherungsstellen zu zahlenden Arbeitgeberbeiträge, erstattet.

Artikel 81. (Gesetz vom 20 April 1993) "Selbstständige und Berufslose ohne besonderen Status unter 65 Jahren erhalten gemäß den in Artikel 79 und 80 festgelegten Beschränkungen und Bedingungen eine Entschädigung, deren Höhe pauschal und gleichmäßig durch eine großherzogliche Verordnung festgelegt wird."

Abgeänderte großherzogliche Verordnung vom 6. Dezember 1989 betreffend den Politikurlaub für Bürgermeister, Schöffen und Gemeinderäte

Artikel 1. (Großherzogliche Verordnung vom 19. April 1994) „Die in Artikel 78 des Kommunalgesetzes vom 13. Dezember 1988 erwähnten Bediensteten haben in den im Folgenden festgehaltenen Fällen und zu folgenden Bedingungen Anspruch auf Politikurlaub.“

Artikel 2. (Großherzogliche Verordnung vom 13. Februar 2009) „Der Politikurlaub dieser bediensteten Personen beträgt, sofern sie das Amt des Bürgermeisters oder Schöffen ausüben, die Höchstanzahl der im Folgenden aufgeführten Arbeitstage oder Arbeitstagesabschnitte pro Woche:

- in Gemeinden, deren Gemeinderat sich aus 7 Mitgliedern zusammensetzt: 9 Stunden für den Bürgermeister und 5 Stunden für jeden Schöffen;
- in Gemeinden, deren Gemeinderat sich aus 9 Mitgliedern zusammensetzt: 13 Stunden für den Bürgermeister und 7 Stunden für jeden Schöffen;
- in Gemeinden, deren Gemeinderat sich aus 11 Mitgliedern zusammensetzt: 20 Stunden für den Bürgermeister und 10 Stunden für jeden Schöffen;
- in Gemeinden, deren Gemeinderat sich aus 13 Mitgliedern zusammensetzt: 28 Stunden für den Bürgermeister und 14 Stunden für jeden Schöffen;
- in Gemeinden, deren Gemeinderat sich aus 15 Mitgliedern zusammensetzt: 40 Stunden für den Bürgermeister und 20 Stunden für jeden Schöffen.“

Artikel 3. Für Bedienstete, die ein Mandat als Gemeinderat innehaben, beträgt der Politikurlaub die Höchstanzahl der im Folgenden aufgeführten Arbeitstage oder Arbeitstagesabschnitte pro Woche:

- in Gemeinden mit relativem Mehrheitswahlrecht: 3 Stunden;
- in Gemeinden mit Verhältniswahlrecht: 5 Stunden.

Artikel 4. Die vorstehend in Artikel 2 und 3 genannte Höchstzahl der Arbeitstage oder Arbeitstagesabschnitte ist auf vollzeitbeschäftigte Bedienstete anwendbar.

Wenn die betreffenden Personen ihre berufliche Tätigkeit ausschließlich in Teilzeit ausüben, wird die Höchstzahl der für Politikurlaub vorgesehenen Stunden im Verhältnis zur Arbeitszeit des Bediensteten berechnet.

Der Stundensaldo der den Bediensteten gemäß Artikel 2 und 3 tatsächlich zustehenden Stunden wird den Anspruchsberechtigten gemäß den Bestimmungen im nachstehenden Artikel 8 gutgeschrieben.

Artikel 5. Der in den vorstehenden Artikeln beschriebene Politikurlaub. Der Politikurlaub darf ausschließlich zur Wahrnehmung der Aufgaben dienen, die sich unmittelbar aus der Ausübung des Mandats oder des Amtes ergeben.

Der Bedienstete mit Anspruch auf Politikurlaub kann diesen Urlaub nach eigenem Ermessen pro Arbeitstag bzw. Arbeitstagesabschnitt nehmen. Allerdings kann der Urlaub nicht von einem Kalenderjahr auf das nächste verschoben werden.

Artikel 6. Die Dauer des Politikurlaubs ist einer tatsächlichen Arbeitszeit gleichgestellt. Während der Dauer des Politikurlaubs finden die gesetzlichen Sozialversicherungs- und Arbeitsschutzbestimmungen weiterhin Anwendung auf die Anspruchsberechtigten.

Der Politikurlaub kann nicht auf den gesetzlich oder in einem Sozialvertrag festgelegten Jahresurlaub angerechnet werden.

Die Anspruchsberechtigten eines Politikurlaubs erhalten während dessen Dauer weiterhin ihr gewohntes Gehalt sowie die übrigen mit ihrer Tätigkeit verbundenen Vergünstigungen.

Artikel 7. (Verordnung vom 8. Dezember 1996) „Die Erstattung des in Artikel 80 des Kommunalgesetzes vorgesehenen Betrags an den Arbeitgeber wird einmal jährlich über einen Fonds für Kommunalaufwendungen durchgeführt. Eine entsprechende Erklärung ist dem Innenministerium spätestens am 30. September des Folgejahres zu übermitteln.“

Bei Nichtvorlage der Erklärung zu diesem Datum gehen die Rückerstattungsrechte für das betreffende Jahr verloren.

Die Erklärung wird auf einem Formular abgegeben, das der Bedienstete vom Bürgermeister und Schöffenrat der Gemeinde, in der er sein Amt ausübt, erhält. Er übergibt es seinem Arbeitgeber, der das Formular ausfüllt und die Erklärung und den Antrag auf Rückerstattung unterzeichnet.

Die Richtigkeit der Angaben auf dem Formular wird durch die Unterschrift des Anspruchsberechtigten bestätigt.“

Artikel 8. (Großherzogliche Verordnung vom 19 April 1994) „Die aktiven Mitglieder selbständiger Berufsgruppen sowie Berufslose ohne besonderen Status unter 65 Jahren erhalten nach den in Artikel 79 und 80 festgelegten Beschränkungen und Bedingungen eine Entschädigung, entsprechend des für die Ausübung ihres Amtes benötigten Zeitaufwands in den durch Artikel 2, 3 und 4 der vorliegenden Verordnung festgelegten Grenzen.“

(Großherzogliche Verordnung vom 8. Dezember 1996) „Der Stundensatz wird pauschal auf das Doppelte des sozialen Mindestlohns für gelernte Mitarbeiter festgelegt.“

Artikel 9. (Großherzogliche Verordnung vom 8. Dezember 1996) „Die Entschädigung wird einmal monatlich über den Fonds für Kommunalaufwendungen an den Anspruchsberechtigten ausgezahlt. Eine entsprechende Erklärung ist dem Innenministerium spätestens am 15. Februar des Folgejahres zu übermitteln.“

Bei Nichtvorlage der Erklärung zu diesem Datum gehen die Rückerstattungsrechte für das betreffende Jahr verloren.

Die Erklärung wird auf einem Formular abgegeben, das der Bedienstete vom Bürgermeister und Schöffenrat der Gemeinde, in der er sein Amt ausübt, erhält. Er übergibt es seinem Arbeitgeber, der das Formular ausfüllt und die Erklärung und den Antrag auf Rückerstattung unterzeichnet.

Artikel 10. (Großherzogliche Verordnung vom 8. Dezember 1996) „Die Rückerstattungs- oder Entschädigungserklärungen betreffend den Politikurlaub für die Jahre 1989 bis 1995 sind dem Innenministerium spätestens zum 31. Oktober 1996 vorzulegen.“

Bei Nichtvorlage der Erklärung zu diesem Datum gehen die Rückerstattungs- und Entschädigungsansprüche für das betreffende Jahr verloren.“

Artikel 11. Der Innenminister ist für die Vollstreckung der vorliegenden Verordnung zuständig. Diese tritt am Datum ihrer Veröffentlichung am 1. Januar 1989 im Memorial in Kraft.

DER POLITIKURLAUB FÜR ABGEORDNETE

Frage 148

Wozu dient der Politikurlaub für Abgeordnete?

Der Politikurlaub soll den als Abgeordnete tätigen Arbeitnehmern die Möglichkeit zur Ausübung ihres Amtes bieten.

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

Frage 149

Welche Dauer gilt für den Politikurlaub für Abgeordnete?

Die Dauer des Urlaubs beträgt höchstens 20 Wochenstunden.

Der Urlaub kann pro Tag oder pro Tagesabschnitt genommen, allerdings nicht von einer Parlamentssitzung auf die Nächste verschoben werden.

Der Politikurlaub kann nicht auf den bezahlten Jahresurlaub angerechnet werden.

Frage 150

Ist die Dauer des Politikurlaubs für Abgeordnete einer tatsächlichen Arbeitszeit gleichgestellt?

Ja. Während dieser Zeit finden die gesetzlichen Sozialversicherungs- und Arbeitsschutzbestimmungen weiterhin Anwendung auf die Anspruchsberechtigten.

Der Arbeitgeber zahlt das Gehalt vollständig aus, lässt sich jedoch den den Politikurlaubsstunden entsprechenden Betrag erstatten.

Der Politikurlaub für Abgeordnete ist mit demjenigen für Bürgermeister, Schöffen und Gemeinderäte kumulierbar, wobei jedoch nicht mehr als 40 Stunden pro Woche in Anspruch genommen werden dürfen.

Frage 151

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

Die Abgeordnetenkammer erstattet dem Arbeitgeber einen Betrag, der dem Bruttomonatsgehalt des Arbeitnehmers zzgl. der während der Fehlzeiten des Bediensteten zur Ausübung seines politischen Amtes an die verschiedenen Sozialversicherungseinrichtungen zu zahlenden Arbeitgeberbeiträge entspricht, allerdings das Vierfache des für Fachkräfte mit Familie vorgeschriebenen sozialen Mindestlohns nicht übersteigen kann. Das Kammerbüro legt die im Hinblick auf die Auszahlung des normalen Gehalts in Betracht zu ziehenden Punkte fest, ebenso wie die Bedingungen und Modalitäten für die Rückerstattung.

ANWENDBARE GESETZESTEXTE

Geändertes Wahlgesetz vom 18. Februar 2003 (Auszug)

Artikel 126

[Koordinierter Text des Gesetzes vom 18. Februar 2003] 8. a) Die Bediensteten des Privatsektors, Selbstständige und Berufslose, die ein Abgeordnetenmandat ausüben, haben zu diesem Zweck Anspruch auf Politikurlaub.

Die Dauer des Politikurlaubs kann höchstens 20 Stunden pro Woche betragen. Der Politikurlaub darf ausschließlich zur Wahrnehmung der Aufgaben dienen, die sich unmittelbar aus der Ausübung des Mandats ergeben, namentlich die Teilnahme an Arbeiten der Abgeordnetenkammern bzw. deren politische oder technische Gruppierungen sowie die Vorbereitung der besagten Arbeiten. Das Kammerbüro definiert den Charakter der in Betracht zu ziehenden Arbeiten und legt pauschal die Dauer des für die Durchführung dieser Arbeiten benötigten Politikurlaubs fest.

Der Anspruchsberechtigte kann den Urlaub pro Tag oder pro Tagesabschnitt nehmen, ohne ihn jedoch von einer Parlamentssitzung auf die Nächste verschieben zu können.

Der im oberen Abschnitt festgehaltene Politikurlaub ist mit dem in Artikeln 76 ff des Kommunalgesetzes vom 13. Dezember 1988 kumulierbar, wobei jedoch nicht mehr als 40 Stunden pro Woche in Anspruch genommen werden dürfen.

b) Als Angehörige des Privatsektors gelten diejenigen Personen, die gegen Bezahlung eine Dienstleistung unter Weisungsbefugnis einer Privatperson erbringen.

Während des Urlaubs können sich die Bediensteten des Privatsektors zur Erfüllung ihres Mandats von ihrem Arbeitsplatz entfernen.

Die Dauer des Politikurlaubs ist einer tatsächlichen Arbeitszeit gleichgestellt. Während dieser Zeit finden die gesetzlichen Sozialversicherungs- und Arbeitsschutzbestimmungen weiterhin Anwendung auf die Anspruchsberechtigten.

Der Politikurlaub kann nicht auf den gesetzlich oder in einem Sozialvertrag festgelegten Jahresurlaub angerechnet werden.

Die Anspruchsberechtigten eines Politikurlaubs erhalten während dessen Dauer weiterhin ihr gewohntes Gehalt sowie die übrigen mit ihrer Tätigkeit verbundenen Vergünstigungen.

Die Kammer erstattet dem Arbeitgeber einen Betrag, der dem Bruttomonatsgehalt des Arbeitnehmers zzgl. der während der Fehlzeiten des Bediensteten zur Ausübung seines politischen Amtes an die verschiedenen Sozialversicherungseinrichtungen zu zahlenden Arbeitgeberbeiträge entspricht, allerdings das Vierfache des für Fachkräfte mit Familie vorgeschriebenen sozialen Mindestlohns nicht übersteigen kann. Das Kammerbüro legt die zur Auszahlung des normalen Gehalts in Betracht zu ziehenden Punkte fest, ebenso wie die Bedingungen und Modalitäten für die Rückerstattung.

Die Richtigkeit der Angaben wird durch die Unterschrift des Anspruchsberechtigten bestätigt.

c) [Gesetz vom 10. Februar 2004] „Die aktiven Mitglieder selbständiger Berufsgruppen sowie Berufslose ohne besonderen Status unter 65 Jahren, die ein Abgeordnetenmandat erfüllen, erhalten durch die Kammer eine pauschal auf das Vierfache des sozialen Mindestlohns für Fachkräfte festgelegte stündliche Entschädigung.“ Das Kammerbüro legt die Bedingungen und Modalitäten für die Rückerstattung fest.

Die Richtigkeit der Angaben wird durch die Unterschrift des Anspruchsberechtigten bestätigt.



2 DER WEITERBILDUNGSURLAUB FÜR BELEGSCHAFTSVERTRETER, SICHERHEITSVERTRETER UND GLEICHSTELLUNGSVERTRETER

Frage 152

Wozu dient der Weiterbildungsurlaub für Belegschaftsvertreter?

Dieser Urlaub soll den Belegschaftsvertretern die Möglichkeit bieten, während der Arbeitszeit ohne Lohnverlust an durch die Gewerkschaften oder spezielle Einrichtungen organisierten Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

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

Frage 153

Wie lange dauerte dieser Urlaub?

Der Arbeitgeber ist gegenüber den Mitgliedern der Belegschaftsvertretung zur Bewilligung einer bestimmten Anzahl Tage zur Weiterbildung verpflichtet.

Die Dauer des Urlaubs variiert je nach Größe des Unternehmens.

- In Unternehmen mit zwischen 15 und 50 regelmäßig Beschäftigten haben die Mitglieder der Belegschaftsvertretung jeweils für die Dauer ihres Mandats Anspruch auf eine Arbeitswoche Weiterbildungsurlaub.
- In Unternehmen mit zwischen 51 und 150 regelmäßig Beschäftigten haben die Mitglieder der Belegschaftsvertretung jeweils für die Dauer ihres Mandats Anspruch auf zwei Arbeitswochen Weiterbildungsurlaub.
- In Unternehmen mit über 150 regelmäßig Beschäftigten hat jedes einzelne Mitglied der Belegschaftsvertretung Anspruch auf eine Arbeitswoche Weiterbildungsurlaub pro Jahr.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Dauer des Urlaubs nicht auf die Dauer des gesetzlich bezahlten Jahresurlaubs angerechnet werden kann, da sie der Arbeitszeit entspricht.

Frage 154

Wer übernimmt die Kosten für diesen Urlaub?

Arbeitgeber und Staat teilen sich je nach Größe des Unternehmens die Kosten für den Urlaub:

- In Unternehmen mit zwischen 15 und 50 regelmäßig Beschäftigten werden die Lohnzahlungskosten durch den Staat getragen.
- In Unternehmen mit zwischen 51 und 150 regelmäßig Beschäftigten werden die Lohnzahlungskosten für die erste Woche durch den Staat, für die zweite Woche durch den Arbeitgeber getragen.

- In Unternehmen mit über 150 regelmäßig Beschäftigten muss der Arbeitgeber die Gesamtkosten für die Weiterbildung übernehmen.

Frage 155

Gibt es einen speziellen Urlaub für Sicherheitsvertreter?

Ja, neben dem für Belegschaftsvertreter vorgesehenen Weiterbildungsurlaub haben die Sicherheitsvertreter Anspruch auf eine entsprechende Weiterbildung, um ihre Kenntnisse regelmäßig auf den neuesten Stand zu bringen.

Diese Weiterbildung beinhaltet:

- a) Einheitliche Grundkurse für alle Sicherheitsvertreter;
- b) spezifische, auf die besonderen Bedürfnisse der verschiedenen Sektoren und wirtschaftlichen Branchen bzw. Unternehmen oder Unternehmensgruppen zugeschnittene Kurse.

Die Grundkurse dauern 8 Stunden und haben folgende Inhalte:

- a) Einführung in den Rechtsrahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz;
- b) Ergonomische Kenntnisse;
- c) Praktischer Ansatz zur Studie von Risiken und Risikovermeidung;
- d) Organisationsprinzipien für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz;
- e) Bewertung der Situation eines Unternehmens und/oder einer Einrichtung bzgl. Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

Der Inhalt der spezifischen Kurse und ihre Dauer werden durch den Minister nach Beratung mit den entsprechenden beruflichen Organisationen festgelegt.

Jeder Sicherheitsvertreter hat Anspruch auf eine Grundausbildung und eine spezifische Weiterbildung. Des Weiteren hat er alle fünf Jahre Anspruch auf eine entsprechende Weiterbildung, um seine Kenntnisse im Bereich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz auf den neuesten Stand zu bringen.

Frage 156

Gibt es einen speziellen Urlaub für Gleichstellungsvertreter?

Ja, der/die Gleichstellungsvertreter hat Anspruch auf zwei halbe Arbeitstage pro Jahr zur Weiterbildung, die nicht auf den gesetzlich vorgesehenen Jahresurlaub angerechnet werden können. Die Dauer des Weiterbildungsurlaubs entspricht einer Arbeitsperiode; die damit verbundenen Kosten werden bei Unternehmen, deren Gesamtmitarbeiterzahl nicht höher als 150 ist, durch den Staat getragen.

ANWENDBARE GESETZESTEXTE

Artikel des Arbeitsgesetzbuches mit Bezug auf Weiterbildungsurlaub für Belegschaftsvertreter

Art. L. 415-10. (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Belegschaftsvertretern die Möglichkeit zu bieten, während der Arbeitszeit ohne Lohnverlust an durch die Gewerkschaften oder spezielle Einrichtungen organisierten Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Auf diese Weise können sie die für ihre Tätigkeit als Belegschaftsvertreter wichtigen Kenntnisse im wirtschaftlichen, sozialen und technischen Bereich vertiefen.

(2) In Unternehmen mit zwischen 15 und 50 regelmäßig Beschäftigten haben die Mitglieder der Belegschaftsvertretung jeweils für die Dauer ihres Mandats Anspruch auf eine Arbeitswoche Weiterbildungsurlaub. Die entsprechenden Lohnzahlungskosten werden durch den Staat getragen.

In Unternehmen mit über 150 regelmäßig Beschäftigten hat jedes einzelne Mitglied der Belegschaftsvertretung Anspruch auf eine Arbeitswoche Weiterbildungsurlaub pro Jahr.

(3) Die Dauer des Urlaubs kann nicht auf diejenige des gesetzlich bezahlten Jahresurlaubs angerechnet werden, da sie der Arbeitszeit entspricht.

Der Weiterbildungsurlaub ist vom Leiter des Unternehmens auf Antrag und unter Berücksichtigung der in Paragraph (2) festgelegten Einschränkungen den Belegschaftsvertretern zu gewähren, die an Weiterbildungspraktika teilnehmen möchten, die jährlich im Rahmen einer einvernehmlich von den beruflichen Arbeitgeberverbänden und den auf nationaler Ebene am repräsentativsten Gewerkschaften zusammengestellten Liste zugelassen werden.

Auf den Weiterbildungsurlaub für Sicherheitsvertreter anwendbare Artikel des Arbeitsgesetzbuches

Art. L. 312-8. Auszüge

[...]

(3) Neben dem für Belegschaftsvertreter vorgesehenen Weiterbildungsurlaub haben die Sicherheitsvertreter Anspruch auf eine entsprechende Weiterbildung, um ihre Kenntnisse regelmäßig auf den neuesten Stand zu bringen.

[...]

(7) Die in den Paragraphen (1), (3), (4) und (5) vorgesehenen Weiterbildungen können nicht zulasten der Arbeitnehmer oder ihrer jeweiligen Vertreter gehen. Sie müssen während der Arbeitszeit stattfinden.

Der Inhalt und die Modalitäten der in den Paragraphen (3) bis (5) aufgeführten Weiterbildungen, ebenso wie ihre Genehmigung werden durch eine nach Beratung des Staatsrates und mit der Zustimmung der Vorsitzendenkonferenz der Abgeordnetenkammer zu erlassende großherzogliche Verordnung festgelegt.

Großherzogliche Verordnung vom 27 September 2004 zur Festlegung der Weiterbildungsmodalitäten für Sicherheitsvertreter

Art. 1. Um den Sicherheitsvertreter den Besuch einer entsprechenden Weiterbildung in Artikel 9, Paragraph 3, des abgeänderten Gesetzes vom 17. Juni 1994 in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu ermöglichen, werden unter der Aufsicht des entsprechenden Ministers für Arbeit, nachstehend „der Minister“ genannt, Weiterbildungskurse organisiert.

Art. 2. Die Weiterbildungskurse beinhalten:

- a) Einheitliche Grundkurse für alle Sicherheitsvertreter;
- b) spezifische, auf die besonderen Bedürfnisse der verschiedenen Sektoren und wirtschaftlichen Branchen bzw. Unternehmen oder Unternehmensgruppen zugeschnittene Kurse.

Art. 3. Die Grundkurse dauern 8 Stunden und haben folgende Inhalte:

- a) Einführung in den Rechtsrahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz;
- b) Leitfaden der Ergonomie;
- c) Praktischer Ansatz zur Studie von Risiken und Risikovermeidung;
- d) Organisationsprinzipien für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz;
- e) Bewertung der Situation eines Unternehmens und/oder einer Einrichtung bzgl. Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

Art. 4. Der Inhalt der spezifischen Kurse und ihre Dauer werden durch den Minister nach Beratung mit den entsprechenden beruflichen Organisationen festgelegt.

Art. 5. Jeder Sicherheitsvertreter hat Anspruch auf die Teilnahme an einer Grundausbildung und einer spezifischen Weiterbildung. Des Weiteren hat er alle fünf Jahre nach dem Datum der Ausstellung der Bescheinigung für seine Teilnahme an den in Artikel 2 und 3 vorgesehenen Kursen Anspruch auf eine entsprechende mindestens eintägige Weiterbildung, um seine Kenntnisse im Bereich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz auf den neuesten Stand zu bringen.

Art. 6. Eine Teilnahmebescheinigung über die besuchte Weiterbildung wird den Teilnehmern ausgehändigt.

Art. 7. Der Minister für Arbeit und Beschäftigung, der Minister für Schatzamt und Haushalt und der Gesundheitsminister sind für die Vollstreckung der vorliegenden Verordnung zuständig. Diese tritt am Datum ihrer Veröffentlichung im Memorial in Kraft.

Auf den Weiterbildungsurlaub für Gleichstellungsvertreter anwendbare Artikel des Arbeitsgesetzbuches

Artikel L.414-3. Auszüge

[5] Der Arbeitgeber muss dem/der Beauftragten die erforderliche Freizeit einräumen und ihm einen sogenannten Weiterbildungsurlaub bewilligen, damit er/sie ohne Lohnverlust an durch Gewerkschaften oder spezialisierte Einrichtungen während der normalen Arbeitszeit organisierten Weiterbildungsmaßnahmen zur Vertiefung der für die Ausführung seiner/ihrer Aufgabe erforderlichen wirtschaftlichen, juristischen, sozialen und psychologischen Kenntnisse teilnehmen kann.

Der/die Gleichstellungsvertreter hat Anspruch auf zwei halbe Arbeitstage pro Jahr zur Weiterbildung, die nicht auf den gesetzlich vorgesehenen Jahresurlaub angerechnet werden können. Die Dauer des Weiterbildungsurlaubs entspricht einer Arbeitsperiode; die damit verbundenen Kosten werden bei Unternehmen mit höchstens einhundertfünfzig Arbeitnehmern, durch den Staat getragen.

3 DER WEITERBILDUNGSURLAUB FÜR SICHERHEITSBEAUFTRAGTE

Frage 157

Wer ist der Sicherheitsbeauftragte?

Das Gesetz verpflichtet den Arbeitgeber zur Ergreifung aller notwendigen Maßnahmen, um die Sicherheit und Gesundheit seiner Arbeitnehmer zu gewährleisten. Diese Maßnahmen beinhalten Informations- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie Risikoprävention am Arbeitsplatz und die Einführung einer systematischen Organisation zur Verhütung von Berufsrisiken.

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

Die Aufgabe dieses Sicherheitsbeauftragten besteht insbesondere darin, sich um die Risikoschutz- und -präventionsmaßnahmen des Unternehmens zu kümmern.

Frage 158

Wie lange dauerte der Weiterbildungsurlaub für den Sicherheitsbeauftragten?

Die Sicherheitsbeauftragten müssen eine entsprechende Bildung sowie regelmäßige Weiterbildungen besuchen, um ihre Kenntnisse im Bereich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz auf den neuesten Stand zu bringen.

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

ANWENDBARE GESETZESTEXTE

Auf den Weiterbildungsurlaub für Sicherheitsbeauftragte anwendbare Artikel des Arbeitsgesetzbuches

Art. L. 312-3.

[1] Unbeschadet seiner Pflichten aus Artikel L. 312-1 und L. 312-2, benennt der Arbeitgeber einen oder mehrere Arbeitnehmer, die er mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Verhütung berufsbedingter Gefahren im Unternehmen oder im Betrieb beauftragt, die nachstehend als benannte Arbeitnehmer bezeichnet werden.

[2] Den benannten Arbeitnehmern dürfen durch ihre Schutz Tätigkeiten und ihre Tätigkeiten zur Verhütung berufsbedingter Gefahren keine Nachteile entstehen.

Die benannten Arbeitnehmer müssen über die entsprechende Zeit verfügen, um den sich aus dem vorliegenden Artikel ergebenden Verpflichtungen nachkommen zu können.

[3] Reichen die Möglichkeiten im Unternehmen und/oder im Betrieb nicht aus, um die Organisation dieser Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung durchzuführen, so muß der Arbeitgeber außerbetriebliche Fachleute (Personen oder Dienste) hinzuziehen.

[4] Zieht der Arbeitgeber außerbetriebliche Fachleute hinzu, so hat er die betreffenden Personen oder Dienste über diejenigen Faktoren zu unterrichten, von denen bekannt ist oder vermutet wird, dass sie Auswirkungen auf die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer haben, und ihnen Zugang zu den in Artikel L. 312-6 genannten Informationen zu verschaffen.

[5] In allen Fällen gilt:

- die benannten Arbeitnehmer müssen über die erforderlichen Fähigkeiten und Mittel verfügen;
- die hinzugezogenen außerbetrieblichen Personen oder Dienste müssen über die erforderliche Eignung sowie die erforderlichen personellen und berufsspezifischen Mittel verfügen; und
- die benannten Arbeitnehmer und die hinzugezogenen außerbetrieblichen Personen oder Dienste müssen über eine ausreichende Personalausstattung verfügen, sodass sie die Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung übernehmen können, wobei die Größe des Unternehmens oder des Betriebs und der Grad der Gefahren, denen die Arbeitnehmer ausgesetzt sind, sowie deren Lokalisierung innerhalb des gesamten Unternehmens oder Betriebs zu berücksichtigen sind.

Eine nach Stellungnahme des Staatsrats und mit Zustimmung der Konferenz der Präsidenten der Abgeordnetenkammer anzunehmende großherzogliche Verordnung legt fest, welche der im vorstehenden Absatz genannten Fähigkeiten und Eignungen erforderlich sind und welche Personalausstattung ausreichend ist.

[6] Der Schutz und die Verhütung von Gefahren für die Sicherheit und die Gesundheit, die Gegenstand dieses Artikels sind, werden von einem oder mehreren Arbeitnehmern bzw. von einem einzigen oder von verschiedenen Diensten gewährleistet, der/die zu dem Unternehmen oder Betrieb gehört/gehört oder von außen hinzugezogen wird/werden.

Der oder die Arbeitnehmer und/oder der oder die Dienste müssen erforderlichenfalls zusammenarbeiten.

[7] Der oder die Arbeitnehmer und/oder der oder die Dienste muss/müssen über die Zuweisung von Arbeitnehmern, die über einen befristeten Arbeitsvertrag angestellt oder über einen Arbeitskräfteüberlassungsvertrag zur Verfügung gestellt werden hinreichend informiert werden, damit sie sich in angemessenem Maße um die Schutz- und Verhütungsmaßnahmen sämtlicher Arbeitnehmer des Unternehmens oder Betriebs kümmern können.

Der Arbeitgeber gibt dem Leiharbeitsunternehmen insbesondere die erforderliche berufliche Qualifikation und die charakteristischen Eigenschaften des zu besetzenden Arbeitsplatzes an.

Das Leiharbeitsunternehmen muss die betreffenden Arbeitnehmer über die Gesamtheit dieser Elemente in Kenntnis setzen.

[8] Die Unternehmenssparten, in denen der Arbeitgeber die in Absatz 1 genannten Aufgaben selbst übernehmen kann, sofern er die erforderlichen Fähigkeiten besitzt, sind im Rahmen einer großherzoglichen Verordnung festgelegt.

Art. L. 312-8. Auszüge

[...]

[4] Die Sicherheitsbeauftragten müssen an einer entsprechenden Weiterbildung teilnehmen, um ihre Kenntnisse im Bereich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz periodisch auf den neuesten Stand zu bringen..

[...]

[7] Die in den Paragraphen [1], [3], [4] und [5] vorgesehenen Weiterbildungen können nicht zulasten der Arbeitnehmer oder ihrer jeweiligen Vertreter gehen. Sie müssen während der Arbeitszeit stattfinden.

Der Inhalt und die Modalitäten der in den Paragraphen [3] bis [5] aufgeführten Weiterbildungen, ebenso wie ihre Genehmigung werden durch eine nach Beratung des Staatsrates und mit der Zustimmung der Vorsitzendenkonferenz der Abgeordnetenversammlung zu erlassende großherzogliche Verordnung festgelegt.

Großherzogliche Verordnung vom 9. Juni 2006 - zur Festlegung der erforderlichen Anzahl an Sicherheitsbeauftragten; - zur Einstufung der Unternehmen, in welchen der Arbeitgeber selbst die Funktion des Sicherheitsbeauftragten übernehmen kann; - über die Kompetenzen der Sicherheitsbeauftragten; - über die Ausbildung der Sicherheitsbeauftragten.

Kapitel I. Einleitende Bestimmungen

Art. 1. Für die Zwecke der vorliegenden großherzoglichen Verordnung gelten die nachstehenden Begriffsbestimmungen:

1. „Minister“ bezieht sich auf den Arbeitsminister.
2. „Geändertes Gesetz vom 17. Juni 1994“ bezieht sich auf das Gesetz vom 17. Juni 1994 über die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz, geändert durch die Gesetze vom 6. März 1998 und vom 13. Januar 2002 zur Änderung des Gesetzes vom 17. Juni 1994 über die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz.
3. „Arbeitnehmer“ bezieht sich auf alle Beschäftigten im Sinne von Artikel 1 des geänderten Gesetzes vom 24. Mai 1989 über den Arbeitsvertrag sowie auf Praktikanten, Lehrlinge und auf Schüler und Studenten, die während der Schul- bzw. Semesterferien in einem Unternehmen arbeiten.
4. „Risikoarbeitsplatz“ bezieht sich auf einen Arbeitsplatz, der die Bedingungen von Artikel 17-1 des geänderten Gesetzes vom 17. Juni 1994 über Gesundheitsdienste am Arbeitsplatz erfüllt.
5. „Beratungsausschuss“ bezieht sich auf den Beratungsausschuss, der sich mit der Abnahme von Prüfungen im Anschluss an Ausbildungsmaßnahmen für zukünftige Sicherheitsbeauftragte beschäftigt. Dieser Begriff ist in Artikel 9 dieser großherzoglichen Verordnung näher erläutert.
6. „Beratungsgremium“ bezieht sich auf das Beratungsgremium, das sich mit der Ausbildung der Sicherheitsbeauftragten befasst. Dieser Begriff ist in Artikel 10 dieser großherzoglichen Verordnung näher erläutert.

Kapitel II. Unternehmenskategorien; Festlegung der erforderlichen Anzahl an Sicherheitsbeauftragten; Unternehmen, bei denen der Arbeitgeber selbst die Funktion des Sicherheitsbeauftragten übernehmen kann.

Art. 2. 1. Den Sicherheitsbeauftragten muss hinreichend Zeit zur Verfügung stehen, um sich dem Schutz und der Vermeidung von Berufsrisiken widmen zu können.

Entsprechend der Einteilung von Unternehmen in verschiedene Gruppen gemäß Anhang I dieser großherzoglichen Verordnung ist in Anhang II festgelegt, wie viel Arbeitszeit dem Sicherheitsbeauftragten für die Erfüllung seiner Aufgaben mindestens zur Verfügung stehen muss, und wie viele Sicherheitsbeauftragte erforderlich sind.

2. Hat ein Unternehmen seine geschäftlichen Aktivitäten auf mehrere Standorte verteilt, muss es an jedem Standort mit mehr als 200 Beschäftigten einen Sicherheitsbeauftragten geben.

3. Im Falle des Rücktritts eines Sicherheitsbeauftragten muss der Arbeitgeber innerhalb von zwei Monaten einen neuen Sicherheitsbeauftragten bestimmen. Dieser muss innerhalb einer Frist von zwölf Monaten nach seiner Ernennung alle Bedingungen dieser großherzoglichen Verordnung erfüllen. Während dieses 12-Monats-Zeitraums übernimmt der Arbeitgeber selbst die Funktion des Sicherheitsbeauftragten.

Art. 3. Bei Unternehmen, deren Beschäftigtenzahl nicht über 49 liegt, kann der Arbeitgeber selbst die Funktion des Sicherheitsbeauftragten übernehmen, wenn er die Bestimmungen dieser großherzoglichen Verordnung hinsichtlich des Zeitaufwands, der geeigneten Ausbildung, der Berufserfahrung und der Qualifikation erfüllt.

Kapitel III. Erforderliche Kompetenzen für die Funktion des Sicherheitsbeauftragten

Art. 4. Der Sicherheitsbeauftragte muss die für das Unternehmen, in dem er beschäftigt ist, geltenden gesetzlichen Vorschriften zur Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz kennen und über die erforderlichen technischen Kenntnisse verfügen, um sicherheits- und gesundheitsrelevante Probleme der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz beurteilen zu können. Er muss dazu in der Lage sein:

- die allgemeine Kontrolle der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften im Bereich der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer auszuüben und zu organisieren;
- eine unternehmensspezifische Strategie für die Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer festzulegen;
- die Arbeitsmethoden und die eingesetzten Mittel, die Bewertung und die Prüfung der Risiken und die Bestimmungen zur Unfallvermeidung zu überwachen;
- regelmäßige Sicherheitsbesichtigungen durchzuführen;
- die Sicherheitsregister zu verwalten und die Wartungsbücher zu führen;
- die Sicherheits-, Gesundheits-, Benachrichtigungs-, Alarm-, Eingriffs- und Evakuierungspläne auszuarbeiten, auf dem aktuellen Stand zu halten und bekannt zu geben;
- Evakuierungsübungen vorzubereiten, zu organisieren und zu leiten;
- die Situation des Unternehmens oder des Betriebs im Hinblick auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu beurteilen;
- mit der Gewerbeinspektion, den Kontrollorganismen und dem für das Unternehmen zuständigen Amt für Gesundheit am Arbeitsplatz und mit anderen Kontrollbehörden im Bereich der Sicherheit und Gesundheit sowie mit den Notfallstellen im Unfall- oder Brandfall Kontakt zu halten.

Art. 5. Um die in vorstehendem Artikel beschriebenen Aufgaben erfüllen zu können, muss der Sicherheitsbeauftragte über die erforderlichen Kompetenzen verfügen, das heißt:

- eine minimale Basisqualifikation gemäß nachstehendem Artikel 6 aufweisen;
- über Berufserfahrung gemäß nachstehendem Artikel 6 verfügen;
- eine für die ihm zugewiesene Aufgabe angemessene Ausbildung gemäß nachstehendem Artikel 7 absolviert haben.

Art. 6. Um die in Artikel 4 beschriebenen Aufgaben erfüllen zu können, muss der Sicherheitsbeauftragte je nach Einstufung des Unternehmens die nachfolgenden Mindestqualifikationskriterien erfüllen und über die an späterer Stelle erläuterte Berufserfahrung verfügen, d.h.:

1. Bei Unternehmen der Gruppe A gemäß Definition in Anhang I der vorliegenden großherzoglichen Verordnung: Er muss über eine mindestens einjährige Berufserfahrung in einem Bereich verfügen, der mit der Tätigkeit des betreffenden Unternehmens zumindest vergleichbar ist, und an dem für diesen Unternehmenstyp gemäß Definition in Artikel 7, Abschnitt 1, Absatz i) vorgeschriebenen Ausbildungsgang teilgenommen haben.
2. Bei Unternehmen der Gruppe B gemäß Definition in Anhang I der vorliegenden großherzoglichen Verordnung: Er muss über eine Berufsausbildung in einem der Tätigkeitsbereiche des betreffenden Unternehmens verfügen, eine mindestens zweijährige Berufserfahrung in einem der wesentlichen Tätigkeitsbereiche des Unternehmens aufweisen und an dem für diesen Unternehmenstyp gemäß Definition in Artikel 7, Abschnitt 1, Absatz ii) vorgesehenen Ausbildungsgang teilgenommen haben.
3. Bei Unternehmen der Gruppe C gemäß Definition in Anhang I der vorliegenden großherzoglichen Verordnung, die zu den Untergruppen C1, C2 oder C3 gehören, sowie bei Unternehmen des Finanz- und Verwaltungssektors, die zur Untergruppe C4 gehören: Er muss über eine Berufsausbildung in einem der Tätigkeitsbereiche des betreffenden Unternehmens verfügen, eine mindestens dreijährige Berufserfahrung in einem der wesentlichen Tätigkeitsbereiche des Unternehmens aufweisen und an dem für diesen Unternehmenstyp gemäß Definition in Artikel 7, Abschnitt 1, Absatz iii) vorgesehenen Ausbildungsgang teilgenommen haben.
4. Bei Unternehmen der Gruppe C gemäß Definition in Anhang I der vorliegenden großherzoglichen Verordnung, die zur Untergruppe C4 gehören, mit Ausnahme der in Punkt 3 dieses Artikels genannten Unternehmen, sowie bei Unternehmen, die zu den Untergruppen C5, C6 und C7 gehören: Er muss über eine Ausbildung als technischer Ingenieur bzw. Industrieingenieur in einem der Tätigkeitsbereiche des betreffenden Unternehmens verfügen, eine mindestens zweijährige Berufserfahrung in einem der wesentlichen Tätigkeitsbereiche des Unternehmens aufweisen und an dem für diesen Unternehmenstyp gemäß Definition in Artikel 7, Abschnitt 1, Absatz iv) vorgesehenen Ausbildungsgang teilgenommen haben.
5. Bei Unternehmen der Gruppen D, E, F und G gemäß Definition in Anhang I der vorliegenden großherzoglichen Verordnung: Er muss über eine Ausbildung als Ingenieur mit Spezialisierung in Bezug auf die Haupttätigkeit des betreffenden Unternehmens verfügen, eine mindestens zweijährige Berufserfahrung in einem der wesentlichen Tätigkeitsbereiche des Unternehmens aufweisen und an dem für diesen Unternehmenstyp gemäß Definition in Artikel 7, Abschnitt 2, Absatz v) vorgesehenen Ausbildungsgang teilgenommen haben.
6. Im Hinblick auf die Basisqualifikation und die Berufserfahrung der Sicherheitsbeauftragten von Unternehmen der Untergruppen C4, C5, C6, C7 bzw. der Gruppen D, E, F und G gemäß Definition in Anhang I der vorliegenden großherzoglichen Verordnung, kann der Minister auf Grundlage der zwingend erforderlichen Stellungnahme des Beratungsgremiums eine Ausnahmeregelung genehmigen.

Die diesbezüglichen begründeten Anträge sind zu diesem Zweck an die Gewerbeinspektion zu richten.

Kapitel IV. Modalitäten für die Ausbildung von Sicherheitsbeauftragten

Art. 7. 1. Als angemessene Ausbildung, die jeder Sicherheitsbeauftragte nach Maßgabe der Bestimmungen aus Artikel 9, Absatz 4 des geänderten Gesetzes vom 17. Juni 1994 absolvieren muss, gelten nachstehende Ausbildungen:

- I) Bei Unternehmen der Gruppe A gemäß Definition in Anhang I der vorliegenden großherzoglichen Verordnung: Ausbildungsgang mit mindestens 4 Stunden Basisausbildung und 8 Stunden Spezialausbildung im Hinblick auf die im Unternehmen bestehenden Risiken, oder aber eine Ausbildung, die vom Minister auf Grundlage der zwingend erforderlichen Stellungnahme des Beratungsgremiums als gleichwertig anerkannt wird.

An diesen Ausbildungsgang müssen sich ergänzende Ausbildungsmaßnahmen von insgesamt 4 Stunden in Abständen von jeweils fünf Jahren anschließen.

Die Basisausbildung sowie die Spezialausbildung für Unternehmen der Gruppe A werden mit einer Teilnahmebestätigung abgeschlossen.

- II) Bei Unternehmen der Gruppe B gemäß Definition in Anhang I der vorliegenden großherzoglichen Verordnung: Ausbildungsgang mit mindestens 8 Stunden Basisausbildung und 20 Stunden Spezialausbildung im Hinblick auf die im Unternehmen bestehenden Risiken, oder aber eine Ausbildung, die vom Minister auf Grundlage der zwingend erforderlichen Stellungnahme des Beratungsgremiums als gleichwertig anerkannt wird.

An diesen Ausbildungsgang müssen sich ergänzende Ausbildungsmaßnahmen von insgesamt 8 Stunden in Abständen von jeweils fünf Jahren anschließen.

Die Basisausbildung sowie die Spezialausbildung für Unternehmen der Gruppe B werden mit einer Abschlussarbeit abgeschlossen.

- III) Bei Unternehmen der Untergruppen C1, C2 und C3 der Gruppe C gemäß Definition in Anhang I der vorliegenden großherzoglichen Verordnung sowie bei Unternehmen des Finanz- und Verwaltungssektors, die zur Untergruppe C4 gehören: Ausbildungsgang mit mindestens 32 Stunden Basisausbildung und 56 Stunden Spezialausbildung im Hinblick auf die im Unternehmen bestehenden Risiken, oder aber eine Ausbildung, die vom Minister auf Grundlage der zwingend erforderlichen Stellungnahme des Beratungsgremiums als gleichwertig anerkannt wird.

An diesen Ausbildungsgang müssen sich ergänzende Ausbildungsmaßnahmen von insgesamt 8 Stunden in Abständen von jeweils fünf Jahren anschließen.

Die Basisausbildung sowie die Spezialausbildung für Unternehmen der Gruppe C werden mit einer Prüfung und einer Abschlussarbeit abgeschlossen.

- IV) Bei Unternehmen der Untergruppen C4, C5, C6 und C7 der Gruppe C gemäß Definition in Anhang I der vorliegenden großherzoglichen Verordnung, mit Ausnahme der in oben stehendem Absatz iii) genannten Unternehmen der Untergruppe C4: Ausbildungsgang mit mindestens 48 Stunden Basisausbildung und 88 Stunden Spezialausbildung im Hinblick auf die im Unternehmen bestehenden Risiken, oder aber eine Ausbildung, die vom Minister auf Grundlage der zwingend erforderlichen Stellungnahme des Beratungsgremiums als gleichwertig anerkannt wird.

An den Ausbildungsgang müssen sich ergänzende Ausbildungsmaßnahmen von insgesamt 10 Stunden in Abständen von jeweils fünf Jahren anschließen.

Die Basisausbildung sowie die Spezialausbildung für Unternehmen der Gruppe C werden mit einer Prüfung und einer Abschlussarbeit abgeschlossen.

- V) Bei Unternehmen der Gruppen D, E, F und G gemäß Definition in Anhang I der vorliegenden großherzoglichen Verordnung: Ausbildungsgang mit mindestens 48 Stunden Basisausbildung und 118 Stunden Spezialausbildung im Hinblick auf die im Unternehmen bestehenden Risiken,

oder aber eine Ausbildung, die vom Minister auf Grundlage der zwingend erforderlichen Stellungnahme des Beratungsgremiums als gleichwertig anerkannt wird.

An diesen Ausbildungsgang müssen sich ergänzende Ausbildungsmaßnahmen von insgesamt 10 Stunden in Abständen von jeweils fünf Jahren anschließen.

Die Basisausbildung sowie die Spezialausbildung für Unternehmen der Gruppen D, E, F und G werden mit einer Prüfung und einer Abschlussarbeit abgeschlossen.

2. Im Hinblick auf den Mindestzeitaufwand für die Spezialausbildung der Sicherheitsbeauftragten kann der Minister eine Ausnahmeregelung auf Grundlage der zwingend erforderlichen Stellungnahme des Beratungsgremiums genehmigen.

Die diesbezüglichen begründeten Anträge sind zu diesem Zweck an die Gewerbeinspektion zu richten.

3. Der Minister legt auf Grundlage der zwingend erforderlichen Stellungnahme des beratenden Ausschusses die Programme für die Basis- und die Spezialausbildung sowie die bei den ergänzenden Ausbildungsmaßnahmen für die in der vorliegenden großherzoglichen Verordnung beschriebenen verschiedenen Ausbildungsgänge zu behandelnden Themen fest und veröffentlicht diese im Mémorial.

4. Die im vorliegenden Artikel vorgesehene Basisausbildung muss mindestens die nachstehenden Themenbereiche umfassen:

- die luxemburgische Gesetzgebung im Bereich der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz,
- generelle Aspekte im Hinblick auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

5. Alle in der vorliegenden großherzoglichen Verordnung vorgesehenen ergänzenden Ausbildungsmaßnahmen werden mit einer Teilnahmebestätigung oder einem Teilnahmenachweis abgeschlossen.

Diese Dokumente sind auf Verlangen eines Vertreters eines der Aufsichtsorganismen gemäß Definition in Artikel 2, Absatz 1 des geänderten Gesetzes vom 17. Juni 1994 vorzulegen.

Art. 8. Die in Artikel 7, Punkt 1, Absätze ii) bis v) dieser großherzoglichen Verordnung genannten verschiedenen Ausbildungsgänge werden unter Aufsicht des Ministers mit seitens des Beratungsausschusses durchgeführten Prüfungen abgeschlossen.

Die Dauer der in diesem Artikel vorgesehenen Prüfungen ist in der Anzahl der Ausbildungsstunden für die verschiedenen Ausbildungsgänge nicht enthalten.

Kapitel V. Allgemeine Bestimmungen

Art. 9. 1. Der Minister setzt einen Beratungsausschuss ein, der sich mit der Abnahme der Prüfungen im Anschluss an die Ausbildungsmaßnahmen für zukünftige Sicherheitsbeauftragte beschäftigt und dessen Aufgabe darin besteht, den Minister bei der Organisation und Aufsicht der Prüfungen zum Abschluss der Ausbildungsgänge gemäß Artikel 7 der vorliegenden großherzoglichen Verordnung zu unterstützen und diese bewerten zu lassen.

2. Der Beratungsausschuss verfügt über seine eigene Geschäftsordnung und setzt sich aus den nachstehenden drei Mitgliedern zusammen, die vom Minister ernannt werden:

- Ein Vertreter des Arbeitsministers;
- ein Vertreter des Ministers für Berufsbildung;
- ein Vertreter der Gewerbeinspektion.

Der Minister ernennt für jedes ordentliche Mitglied einen Stellvertreter.

Den Vorsitz dieses Ausschusses hat der Vertreter des Arbeitsministers inne und die Gewerbeinspektion übernimmt die Funktion der Geschäftsstelle.

Die Mitglieder des Beratungsausschusses sind von der Teilnahme an den im ersten Absatz dieses Artikels vorgesehenen Beratungen und Entscheidungen ausgeschlossen, wenn sie mit einem der Prüfungskandidaten verwandt oder bis zum vierten Grad verschwägert sind.

3. Der Minister ernennt mindestens drei Prüfer, die für die Bewertung der Abschlussprüfungen der in obigem Artikel 7, Absätze ii, iii, iv und v beschriebenen Ausbildungsmaßnahmen gemäß den Bestimmungen aus obigem Artikel 8 zuständig sind.

Art. 10. 1. Der Minister setzt als Beratungsorgan ein Beratungsgremium ein, das sich mit der Ausbildung der Sicherheitsbeauftragten beschäftigt und folgende Aufgaben hat:

- dem Minister die Programme für die in Artikel 7 beschriebenen verschiedenen Ausbildungsgänge vorzuschlagen;
- dem Minister die Themen für die in Artikel 7 beschriebenen ergänzenden Ausbildungsmaßnahmen vorzuschlagen;
- sich auf Verlangen des Ministers zu einer möglichen Anerkennung gleichwertiger Ausbildungen gemäß Artikel 7, Absatz 1 dieser Verordnung zu äußern;
- sich auf Verlangen des Ministers zu allen Fragen im Hinblick auf die Kompetenzen der Sicherheitsbeauftragten zu äußern;
- sich auf Verlangen des Ministers zu allen Fragen im Hinblick auf die Ausbildung der Sicherheitsbeauftragten zu äußern;
- dem Minister Vorschläge zu allen Fragen in Bezug auf den Inhalt der vorliegenden großherzoglichen Verordnung zu unterbreiten.

2. Das Beratungsgremium verfügt über seine eigene Geschäftsordnung und setzt sich aus den nachstehenden sechs Mitgliedern zusammen, die vom Minister ernannt werden:

- Ein Vertreter der Handelskammer;
- ein Vertreter der Handwerkskammer;
- ein Vertreter der Sicherheitsbeauftragten;
- ein Vertreter der Ausbildungsorganismen;
- ein Vertreter der Unfallversicherungsanstalt;
- ein Vertreter der Gewerbeinspektion.

Der Minister ernennt für jedes ordentliche Mitglied einen Stellvertreter.

Das Beratungsgremium kann sich in bestimmten Bereichen von Sachverständigen unterstützen lassen.

Den Vorsitz dieses Gremiums hat der Vertreter der Gewerbeinspektion inne, und die Gewerbeinspektion übernimmt die Funktion der Geschäftsstelle.

Kapitel VI. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 11. 1. Die Ausbildungsprogramme für Sicherheitsbeauftragte, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der vorliegenden großherzoglichen Verordnung durchgeführt werden, bleiben bis zur Veröffentlichung der Ausbildungsgänge gemäß obigem Artikel 7, Absatz 3, im Mémorial in Kraft.

Die von der Handelskammer, der Handwerkskammer und der Unfallversicherungsanstalt vor Inkrafttreten der vorliegenden großherzoglichen Verordnung angebotenen Ausbildungsprogramme werden so anerkannt, als ob sie den Kriterien des obigen Artikels 7 entsprechen würden.

2. Die in Artikel 7, Absatz (1) vorgesehenen neuen Ausbildungsgänge müssen spätestens 12 Monate nach Inkrafttreten der vorliegenden großherzoglichen Verordnung im Mémorial veröffentlicht werden.

3. Für Sicherheitsbeauftragte, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der vorliegenden großherzoglichen Verordnung bereits im Amt sind und eine entsprechende Ausbildung absolviert haben, kann der Minister auf Grundlage der zwingend erforderlichen Stellungnahme des Beratungsgremiums Abweichungen von den Anforderungen hinsichtlich der Qualifikation und der Berufserfahrung genehmigen.

Die diesbezüglichen begründeten Anträge sind zu diesem Zweck an die Gewerbeinspektion zu richten.

4. Jeder Sicherheitsbeauftragte muss spätestens 60 Monate nach der im zweiten Absatz des vorliegenden Artikels vorgesehenen Veröffentlichung der Ausbildungsgänge im Mémorial eine angemessene Ausbildung nach Artikel 7 der vorliegenden großherzoglichen Verordnung absolviert haben.

Art. 12. Die Anhänge I und II der vorliegenden großherzoglichen Verordnung stellen einen wesentlichen Bestandteil der Verordnung dar.

Art. 13. Dem Minister für Arbeit und Beschäftigung und dem Gesundheitsminister obliegen in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen die Umsetzung der vorliegenden großherzoglichen Verordnung, die im Mémorial veröffentlicht wird.

ANHANG I

Einstufung der Unternehmen

Einstufung der Unternehmen in Gruppen zur Festlegung des Zeitaufwands für Sicherheitsbeauftragte

Die Unternehmen werden in die nachfolgenden sieben Gruppen A, B, C, D, E, F und G eingestuft, die sich ihrerseits wiederum in Untergruppen einteilen lassen:

1. Zur Gruppe A gehören Unternehmen, in denen weniger als 16 Arbeitnehmer beschäftigt sind.
2. Zur Gruppe B gehören Unternehmen, in denen zwischen 16 und 49 Arbeitnehmer beschäftigt sind.
3. Unbeschadet der Bestimmungen aus den nachstehenden Absätzen 5, 6 und 7, gehören zur Gruppe C Unternehmen, in denen zwischen 50 und 1599 Arbeitnehmer beschäftigt sind.
 - 3.1. Zur Untergruppe C1 gehören Unternehmen, in denen zwischen 50 und 99 Arbeitnehmer beschäftigt sind.
 - 3.2. Zur Untergruppe C2 gehören Unternehmen, in denen zwischen 100 und 249 Arbeitnehmer beschäftigt sind.
 - 3.3. Zur Untergruppe C3 gehören Unternehmen, in denen zwischen 250 und 449 Arbeitnehmer beschäftigt sind.
 - 3.4. Zur Untergruppe C4 gehören Unternehmen der Gruppe C, in denen zwischen 450 und 649 Arbeitnehmer beschäftigt sind.
 - 3.5. Zur Untergruppe C5 gehören Unternehmen der Gruppe C, in denen zwischen 650 und 949 Arbeitnehmer beschäftigt sind.
 - 3.6. Zur Untergruppe C6 gehören Unternehmen der Gruppe C, in denen zwischen 950 und 1299 Arbeitnehmer beschäftigt sind.
 - 3.7. Zur Untergruppe C7 gehören Unternehmen der Gruppe C, in denen zwischen 1300 und 1599 Arbeitnehmer beschäftigt sind.
4. Zur Gruppe D gehören Unternehmen, in denen mehr als 1599 Arbeitnehmer beschäftigt sind.
 - 4.1. Zur Untergruppe D1 gehören Unternehmen der Gruppe D, in denen zwischen 1600 und 1999 Arbeitnehmer beschäftigt sind.

- 4.2. Zur Untergruppe D2 gehören Unternehmen der Gruppe D, in denen mehr als 1999 Arbeitnehmer beschäftigt sind.
5. Zur Gruppe E gehören die nachstehenden Unternehmen, in denen mehr als 950 Arbeitnehmer beschäftigt sind:
- a) Unternehmen, die im Bereich der Metallverarbeitung, der Feinmechanik und der optischen Industrie tätig sind, mit Ausnahme der in Absatz 6, Punkte e), f), g) und h) genannten Unternehmen;
 - b) die übrigen Verarbeitungsunternehmen, mit Ausnahme der in Absatz 6, Punkt i) genannten Unternehmen;
 - c) Unternehmen, die Stein, Zement, Beton, Ton, Glas u. Ä. herstellen
 - d) Unternehmen des Transportsektors.
- 5.1. Zur Untergruppe E1 gehören Unternehmen der Gruppe E, in denen zwischen 950 und 1299 Arbeitnehmer beschäftigt sind.
- 5.2. Zur Untergruppe E2 gehören Unternehmen der Gruppe E, in denen zwischen 1300 und 1599 Arbeitnehmer beschäftigt sind.
- 5.3. Zur Untergruppe E3 gehören Unternehmen der Gruppe E, in denen zwischen 1600 und 1999 Arbeitnehmer beschäftigt sind.
- 5.4. Zur Untergruppe E4 gehören Unternehmen, in denen mehr als 1999 Arbeitnehmer beschäftigt sind.
6. Zur Gruppe F gehören die nachstehenden Unternehmen, in denen mehr als 650 Arbeitnehmer beschäftigt sind:
- a) Unternehmen im Bereich der Produktion und Bereitstellung von Elektrizität, Gas, Dampf und Warmwasser.
 - b) Unternehmen im Bereich der Produktion und Erstverarbeitung von Metall.
 - c) Chemieunternehmen, mit Ausnahme der in Absatz 7, Punkte a), b) und c) genannten Unternehmen.
 - d) Unternehmen im Bereich der Produktion von Kunst- und Synthetikfasern.
 - e) Unternehmen im Bereich der Herstellung von Metallerzeugnissen.
 - f) Maschinenbauunternehmen.
 - g) Unternehmen im Bereich des Baus von Kraftfahrzeugen und Ersatzteilen.
 - h) Unternehmen im Bereich des Baus sonstiger Transportmittel.
 - i) Holz- und Holzmöbelunternehmen.
 - j) Hoch- und Tiefbauunternehmen.
- 6.1. Zur Untergruppe F1 gehören Unternehmen der Gruppe F, in denen zwischen 650 und 949 Arbeitnehmer beschäftigt sind.
- 6.2. Zur Untergruppe F2 gehören Unternehmen der Gruppe F, in denen zwischen 950 und 1299 Arbeitnehmer beschäftigt sind.
- 6.3. Zur Untergruppe F3 gehören Unternehmen der Gruppe F, in denen zwischen 1300 und 1599 Arbeitnehmer beschäftigt sind.
- 6.4. Zur Untergruppe F4 gehören Unternehmen der Gruppe F, in denen zwischen 1600 und 1999 Arbeitnehmer beschäftigt sind.
- 6.5. Zur Untergruppe F5 gehören Unternehmen der Gruppe F, in denen mehr als 1999 Arbeitnehmer beschäftigt sind.

7. Zur Gruppe G gehören die nachstehenden Unternehmen, in denen mehr als 450 Arbeitnehmer beschäftigt sind:

- a) Unternehmen für die Herstellung chemischer Grundstoffe.
 - b) Unternehmen der petrochemischen und karbochemischen Industrie.
 - c) Unternehmen für die Herstellung sonstiger chemischer Produkte insbesondere für die Bereiche Industrie und Landwirtschaft.
- 7.1. Zur Untergruppe G1 gehören Unternehmen der Gruppe G, in denen zwischen 450 und 649 Arbeitnehmer beschäftigt sind.
- 7.2. Zur Untergruppe G2 gehören Unternehmen der Gruppe G, in denen zwischen 650 und 949 Arbeitnehmer beschäftigt sind.
- 7.3. Zur Untergruppe G3 gehören Unternehmen der Gruppe G, in denen zwischen 950 und 1299 Arbeitnehmer beschäftigt sind.
- 7.4. Zur Untergruppe G4 gehören Unternehmen der Gruppe G, in denen zwischen 1300 und 1599 Arbeitnehmer beschäftigt sind.
- 7.5. Zur Untergruppe G5 gehören Unternehmen der Gruppe G, in denen zwischen 1600 und 1999 Arbeitnehmer beschäftigt sind.
- 7.6. Zur Untergruppe G6 gehören Unternehmen der Gruppe G, in denen mehr als 1999 Arbeitnehmer beschäftigt sind.

ANHANG II

Zeitaufwand von Sicherheitsbeauftragten

Festlegung des durchschnittlichen Mindestzeitaufwands von Sicherheitsbeauftragten in Sekunden pro Tag

1. Gruppe A:

Der Sicherheitsbeauftragte muss im Durchschnitt mindestens 70 Sekunden pro Tag und pro Arbeitnehmer für die ihm obliegenden Aufgaben im Bereich der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zur Verfügung haben, zuzüglich durchschnittlich mindestens 70 Sekunden pro Tag für jeden Risikoarbeitsplatz.

2. Gruppe B:

Der Sicherheitsbeauftragte muss im Durchschnitt mindestens 70 Sekunden pro Tag und pro Arbeitnehmer für die ihm obliegenden Aufgaben im Bereich der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zur Verfügung haben, zuzüglich durchschnittlich mindestens 70 Sekunden pro Tag für jeden Risikoarbeitsplatz.

3. Gruppe C:

3.1. Untergruppe C1:

Der bzw. die Sicherheitsbeauftragten müssen im Durchschnitt mindestens 50 Sekunden pro Tag und pro Arbeitnehmer für die ihm bzw. ihnen obliegenden Aufgaben im Bereich der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zur Verfügung haben, zuzüglich durchschnittlich mindestens 70 Sekunden pro Tag für jeden Risikoarbeitsplatz.

3.2. Untergruppe C2:

Der bzw. die Sicherheitsbeauftragten müssen im Durchschnitt mindestens 45 Sekunden pro Tag und pro Arbeitnehmer für die ihm bzw. ihnen obliegenden Aufgaben im Bereich der

Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zur Verfügung haben, zuzüglich durchschnittlich mindestens 50 Sekunden pro Tag für jeden Risikoarbeitsplatz.

3.3. Untergruppe C3:

Der bzw. die Sicherheitsbeauftragten müssen im Durchschnitt mindestens 40 Sekunden pro Tag und pro Arbeitnehmer für die ihm bzw. ihnen obliegenden Aufgaben im Bereich der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zur Verfügung haben, zuzüglich durchschnittlich mindestens 45 Sekunden pro Tag für jeden Risikoarbeitsplatz.

3.4. Untergruppe C4:

Der bzw. die Sicherheitsbeauftragten müssen im Durchschnitt mindestens 35 Sekunden pro Tag und pro Arbeitnehmer für die ihm bzw. ihnen obliegenden Aufgaben im Bereich der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zur Verfügung haben, zuzüglich durchschnittlich mindestens 40 Sekunden pro Tag für jeden Risikoarbeitsplatz.

3.5. Untergruppe C5:

Der bzw. die Sicherheitsbeauftragten müssen im Durchschnitt mindestens 30 Sekunden pro Tag und pro Arbeitnehmer für die ihm bzw. ihnen obliegenden Aufgaben im Bereich der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zur Verfügung haben, zuzüglich durchschnittlich mindestens 35 Sekunden pro Tag für jeden Risikoarbeitsplatz.

3.6. Untergruppe C6:

Der bzw. die Sicherheitsbeauftragten müssen im Durchschnitt mindestens 25 Sekunden pro Tag und pro Arbeitnehmer für die ihm bzw. ihnen obliegenden Aufgaben im Bereich der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zur Verfügung haben, zuzüglich durchschnittlich mindestens 30 Sekunden pro Tag für jeden Risikoarbeitsplatz.

3.7. Untergruppe C7:

Der bzw. die Sicherheitsbeauftragten müssen im Durchschnitt mindestens 25 Sekunden pro Tag und pro Arbeitnehmer für die ihm bzw. ihnen obliegenden Aufgaben im Bereich der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zur Verfügung haben, zuzüglich durchschnittlich mindestens 25 Sekunden pro Tag für jeden Risikoarbeitsplatz.

4. Gruppe D:

4.1. Untergruppe D1:

Der bzw. die Sicherheitsbeauftragten müssen im Durchschnitt mindestens 25 Sekunden pro Tag und pro Arbeitnehmer für die ihm bzw. ihnen obliegenden Aufgaben im Bereich der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zur Verfügung haben, zuzüglich durchschnittlich mindestens 20 Sekunden pro Tag für jeden Risikoarbeitsplatz.

4.2. Untergruppe D2:

Der bzw. die Sicherheitsbeauftragten müssen im Durchschnitt mindestens 25 Sekunden pro Tag und pro Arbeitnehmer für die ihm bzw. ihnen obliegenden Aufgaben im Bereich der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zur Verfügung haben, zuzüglich durchschnittlich mindestens 15 Sekunden pro Tag für jeden Risikoarbeitsplatz.

5. Gruppe E:

5.1. Untergruppe E1:

Der bzw. die Sicherheitsbeauftragten müssen im Durchschnitt mindestens 30 Sekunden pro Tag und pro Arbeitnehmer für die ihm bzw. ihnen obliegenden Aufgaben im Bereich der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zur Verfügung haben, zuzüglich durchschnittlich mindestens 35 Sekunden pro Tag für jeden Risikoarbeitsplatz.

5.2. Untergruppe E2:

Der bzw. die Sicherheitsbeauftragten müssen im Durchschnitt mindestens 25 Sekunden pro Tag und pro Arbeitnehmer für die ihm bzw. ihnen obliegenden Aufgaben im Bereich der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zur Verfügung haben, zuzüglich durchschnittlich mindestens 30 Sekunden pro Tag für jeden Risikoarbeitsplatz.

5.3. Untergruppe E3:

Der bzw. die Sicherheitsbeauftragten müssen im Durchschnitt mindestens 25 Sekunden pro Tag und pro Arbeitnehmer für die ihm bzw. ihnen obliegenden Aufgaben im Bereich der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zur Verfügung haben, zuzüglich durchschnittlich mindestens 25 Sekunden pro Tag für jeden Risikoarbeitsplatz.

5.4. Untergruppe E4:

Der bzw. die Sicherheitsbeauftragten müssen im Durchschnitt mindestens 25 Sekunden pro Tag und pro Arbeitnehmer für die ihm bzw. ihnen obliegenden Aufgaben im Bereich der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zur Verfügung haben, zuzüglich durchschnittlich mindestens 20 Sekunden pro Tag für jeden Risikoarbeitsplatz.

6. Gruppe F:

6.1. Untergruppe F1:

Der bzw. die Sicherheitsbeauftragten müssen im Durchschnitt mindestens 35 Sekunden pro Tag und pro Arbeitnehmer für die ihm bzw. ihnen obliegenden Aufgaben im Bereich der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zur Verfügung haben, zuzüglich durchschnittlich mindestens 40 Sekunden pro Tag für jeden Risikoarbeitsplatz.

6.2. Untergruppe F2:

Der bzw. die Sicherheitsbeauftragten müssen im Durchschnitt mindestens 30 Sekunden pro Tag und pro Arbeitnehmer für die ihm bzw. ihnen obliegenden Aufgaben im Bereich der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zur Verfügung haben, zuzüglich durchschnittlich mindestens 35 Sekunden pro Tag für jeden Risikoarbeitsplatz.

6.3. Untergruppe F3:

Der bzw. die Sicherheitsbeauftragten müssen im Durchschnitt mindestens 25 Sekunden pro Tag und pro Arbeitnehmer für die ihm bzw. ihnen obliegenden Aufgaben im Bereich der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zur Verfügung haben, zuzüglich durchschnittlich mindestens 30 Sekunden pro Tag für jeden Risikoarbeitsplatz.

6.4. Untergruppe F4:

Der bzw. die Sicherheitsbeauftragten müssen im Durchschnitt mindestens 25 Sekunden pro Tag und pro Arbeitnehmer für die ihm bzw. ihnen obliegenden Aufgaben im Bereich der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zur Verfügung haben, zuzüglich durchschnittlich mindestens 25 Sekunden pro Tag für jeden Risikoarbeitsplatz.

6.5. Untergruppe F5:

Der bzw. die Sicherheitsbeauftragten müssen im Durchschnitt mindestens 25 Sekunden pro Tag und pro Arbeitnehmer für die ihm bzw. ihnen obliegenden Aufgaben im Bereich der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zur Verfügung haben, zuzüglich durchschnittlich mindestens 20 Sekunden pro Tag für jeden Risikoarbeitsplatz.

7. Gruppe G:

7.1. Untergruppe G1:

Der bzw. die Sicherheitsbeauftragten müssen im Durchschnitt mindestens 40 Sekunden pro Tag und pro Arbeitnehmer für die ihm bzw. ihnen obliegenden Aufgaben im Bereich der

Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zur Verfügung haben, zuzüglich durchschnittlich mindestens 45 Sekunden pro Tag für jeden Risikoarbeitsplatz.

7.2. Untergruppe G2:

Der bzw. die Sicherheitsbeauftragten müssen im Durchschnitt mindestens 35 Sekunden pro Tag und pro Arbeitnehmer für die ihm bzw. ihnen obliegenden Aufgaben im Bereich der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zur Verfügung haben, zuzüglich durchschnittlich mindestens 40 Sekunden pro Tag für jeden Risikoarbeitsplatz.

7.3. Untergruppe G3:

Der bzw. die Sicherheitsbeauftragten müssen im Durchschnitt mindestens 30 Sekunden pro Tag und pro Arbeitnehmer für die ihm bzw. ihnen obliegenden Aufgaben im Bereich der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zur Verfügung haben, zuzüglich durchschnittlich mindestens 35 Sekunden pro Tag für jeden Risikoarbeitsplatz.

7.4. Untergruppe G4:

Der bzw. die Sicherheitsbeauftragten müssen im Durchschnitt mindestens 25 Sekunden pro Tag und pro Arbeitnehmer für die ihm bzw. ihnen obliegenden Aufgaben im Bereich der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zur Verfügung haben, zuzüglich durchschnittlich mindestens 30 Sekunden pro Tag für jeden Risikoarbeitsplatz.

7.5. Untergruppe G5:

Der bzw. die Sicherheitsbeauftragten müssen im Durchschnitt mindestens 25 Sekunden pro Tag und pro Arbeitnehmer für die ihm bzw. ihnen obliegenden Aufgaben im Bereich der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zur Verfügung haben, zuzüglich durchschnittlich mindestens 25 Sekunden pro Tag für jeden Risikoarbeitsplatz.

7.6. Untergruppe G6:

Der bzw. die Sicherheitsbeauftragten müssen im Durchschnitt mindestens 25 Sekunden pro Tag und pro Arbeitnehmer für die ihm bzw. ihnen obliegenden Aufgaben im Bereich der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zur Verfügung haben, zuzüglich durchschnittlich mindestens 20 Sekunden pro Tag für jeden Risikoarbeitsplatz

8. Die Berechnung des in Sekunden pro Tag angegebenen durchschnittlichen Mindestzeitaufwands von Sicherheitsbeauftragten erfolgt auf Grundlage der obigen Absätze 1 bis 7.

9. Wenn der sich aus den Berechnungen gemäß obigen Absätzen 3, 4, 5, 6 und 7 ergebende durchschnittliche Mindestzeitaufwand von Sicherheitsbeauftragten jedoch unter dem maximalen Zeitaufwand der unmittelbar vorausgehenden Untergruppe liegt, müssen die Sicherheitsbeauftragten – unter Berücksichtigung derselben Überlegungen wie im Hinblick auf die Anzahl der Risikoarbeitsplätze – für die ihnen obliegenden Aufgaben einen Zeitaufwand aufbringen, der mindestens dem maximalen Zeitaufwand der unmittelbar vorausgehenden Untergruppe entspricht.

10. Die Anzahl der Sicherheitsbeauftragten ergibt sich aus dem durchschnittlichen Mindestzeitaufwand.

Dieser durchschnittliche Mindestzeitaufwand wird durch 60 geteilt, um auf den durchschnittlichen Mindestzeitaufwand in Minuten zu kommen, den der Sicherheitsbeauftragte pro Tag aufbringen muss.

Übersteigt dieser Zeitaufwand 480 Minuten, muss das Unternehmen über einen zweiten Sicherheitsbeauftragten verfügen.

Übersteigt dieser Zeitaufwand 960 Minuten, muss das Unternehmen über einen dritten Sicherheitsbeauftragten verfügen.

Übersteigt dieser Zeitaufwand 1440 Minuten, muss das Unternehmen über einen vierten Sicherheitsbeauftragten verfügen.

Übersteigt dieser Zeitaufwand 1920 Minuten, muss das Unternehmen über einen fünften Sicherheitsbeauftragten verfügen.

4 DER URLAUB FÜR TRÄGER EINES SOZIALMANDATS

Frage 159

Wer hat Anspruch auf Urlaub für Träger eines Sozialmandats?

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

- Mitgliedschaft einer Berufskammer.
- Mitgliedschaft bei einer Sozialversicherungseinrichtung.
- Beisitzer des Arbeitsgerichts.
- Beisitzer des Schiedsrats der Sozialversicherungen und des Obersten Rats der Sozialversicherungen.

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

Frage 160

Welchen Schutz genießen die betroffenen Arbeitnehmer?

Während des Urlaubs können sich die Anspruchsberechtigten zur Erfüllung ihres Mandats von ihrem Arbeitsplatz entfernen. Während dieser Zeit finden die gesetzlichen Sozialversicherungs- und Arbeitsschutzbestimmungen weiterhin Anwendung auf die Anspruchsberechtigten. Die Ausübung ihres Mandats kann in keinen Fall Grund für die Kündigung ihres Arbeitsvertrags sein.

Der Urlaub für Träger eines Sozialmandats wird als tatsächliche Arbeitszeit betrachtet. Der Urlaub für Träger eines Sozialmandats kann nicht auf den gesetzlich vorgeschriebenen Jahresurlaub angerechnet werden.

Die gesetzlichen Bestimmungen bzgl. Arbeitsrecht und Sozialversicherung bleiben anwendbar.

Frage 161

Wie lange dauert der Urlaub für Träger eines Sozialmandats?

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

Bei mehr als 4 Stunden hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine einfache Arbeitsfreistellung unter Beibehalt seiner Lohnauszahlung durch den Arbeitgeber und ohne Rückerstattungsmöglichkeit¹⁴.

¹⁴ Durch Artikel L.233-11 des Arbeitsgesetzbuches.

Frage 162

Wie erhält der Arbeitgeber eine Rückerstattung für den Urlaub für Träger eines Sozialmandats?

Die Berufskammer, die Sozialversicherungseinrichtung oder das Gericht, wo das Mandat ausgeübt wird, erstattet dem Arbeitgeber einen Betrag, der dem Bruttogehalt zzgl. der während der Fehlzeiten des Arbeitnehmers zur Ausübung seines Mandats an die Sozialversicherungseinrichtungen gezahlten Arbeitgeberbeiträge entspricht.

ACHTUNG: Die Rückerstattung erfolgt einmal jährlich auf der Grundlage einer entsprechenden Erklärung, die der jeweiligen Einrichtung bzw. dem Gericht bis spätestens am 31. März des Folgejahres zu übermitteln ist.

Bei Nichtvorlage der Erklärung am festgelegten Datum verfallen die Rückerstattungsrechte für das betreffende Jahr.

Die Erklärung wird auf einem durch den Beisitzer oder sonstigen Amtsinhaber auszufüllenden und an den Arbeitgeber zu übermittelnden Formulars der betreffenden Einrichtung bzw. des Gerichts abgegeben. Der Arbeitgeber füllt dieses Formular aus und unterschreibt den Antrag auf Rückerstattung.

Die Erklärung wird auf einem Formular abgegeben, das jedes Mitglied oder jeder Beisitzer vom Vorsitzenden der betreffenden Einrichtung oder des Gerichts, erhält. Er übergibt es seinem Arbeitgeber, der das Formular ausfüllt und die Erklärung und den Antrag auf Rückerstattung unterzeichnet.

Die Richtigkeit der Angaben auf dem Formular wird durch die Unterschrift des Anspruchsberechtigten bestätigt.

Benachrichtigungsschreiben an seinen Arbeitgeber

(Name und Adresse des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin)

(Name und Adresse des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

Einschreibebrief

Betrifft: meinen Sonderurlaub zur Ausübung eines Sozialmandats

Sehr geehrte Damen und Herren,

Hiermit möchte ich Sie informieren, dass ich für das Amt als _____*
ernannt worden bin.

Arbeitnehmer, die ein solches Mandat ausüben, haben, laut Artikel L.233-71 des
Arbeitsgesetzbuches, Anspruch auf Sonderurlaub zur Erfüllung dieses Mandats. Zu die-
sem Zweck geben sie ihrem Arbeitgeber jedes Mal Bescheid, wenn sie zur Ausübung
ihres Mandats abberufen werden.

Während des Urlaubs können sich die Arbeitnehmer zur Erfüllung ihres Mandats
unter Beibehalt ihrer Lohnauszahlung von ihrem Arbeitsplatz entfernen.

Die über diesen Zeitraum erfolgte Arbeitsunterbrechung berechtigt den Arbeitgeber
nicht zu einer vorzeitigen Vertragskündigung.

Die Anspruchsberechtigten des Urlaubs für Träger eines Sozialmandats beziehen
während dieser Zeit weiterhin ihr Gehalt und die übrigen aus ihrem Vertrag hervor-
gehenden Vergünstigungen.

Der Urlaub für Träger eines Sozialmandats kann nicht auf den gesetzlich vorge-schrie-
benen Jahresurlaub angerechnet werden.

* Geben Sie an um welches Mandat es sich handelt:

- Mitgliedschaft einer Berufskammer (geben Sie an welcher),
- Mitgliedschaft bei einer Sozialversicherungseinrichtung,
- Beisitzer des Arbeitsgerichts,
- Beisitzer des Schiedsrats der Sozialversicherungen und des Obersten
Rats der Sozial- versicherungen.

Der Urlaub für Träger eines Sozialmandats beträgt höchstens von 4 Arbeitsstunden pro Versammlung oder Sitzung der Institutionen und Gerichte, mit Rückerstattung an den Arbeitgeber (siehe unten).

Dem Arbeitgeber wird von _____** ein Betrag erstattet, der dem Bruttogehalt zzgl. der während der Fehlzeiten des Arbeitnehmers zur Ausübung seines Mandats an die Sozialversicherungseinrichtungen gezahlten Arbeitgeberbeiträge entspricht.

Diese Rückerstattung erfolgt einmal jährlich auf der Grundlage einer entsprechenden Erklärung, die der jeweiligen Schuldnerinstitution bis spätestens am 31. März des Folgejahres zu übermitteln ist.

Bei Nichtvorlage der Erklärung am festgelegten Datum verfallen die Rückerstattungsrechte für das betreffende Jahr.

Die Erklärung wird auf einem Formular abgegeben, das jeder Träger eines Sozialmandats von der Schuldnerinstitution erhält. Er übergibt es seinem Arbeitgeber, der das Formular ausfüllt und die Erklärung und den Antrag auf Rückerstattung unterzeichnet.

Die Richtigkeit der Angaben auf dem Formular wird durch die Unterschrift des Anspruchsberechtigten bestätigt.

Bei mehr als 4 Stunden pro Versammlung oder Sitzung hat der Arbeitnehmer, laut Artikel L.233-71 des Arbeitsgesetzbuches, Anspruch auf eine einfache Arbeitsfreistellung unter Beibehalt seiner Lohnauszahlung durch den Arbeitgeber und ohne Rückerstattungsmöglichkeit.

Für weitere Informationen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen.

[Unterschrift]

Quelle: www.csl.lu

** Angabe der Einrichtung, die sich um den Urlaub für Träger von Unternehmensmandaten kümmert: die Berufskammer, der Sozialversicherungsträger oder der Amtsbezirk, in dem das Unternehmensmandat ausgeübt wird.

Antrag zur Rückerstattung des Urlaubs für Träger eines Sozialmandats

ANGABEN DES ARBEITGEBERS

Bezeichnung des Unternehmens	
Postanschrift	
Telefonnummer	
Bankverbindung	

ANGABEN DES ARBEITNEHMERS

Name und Vorname	
------------------	--

Datum der Versammlung	Anzahl der Stunden	Stundenlohn	Persönliche Beiträge	Rückzuerstattender Gesamtlöhne

TOTAL _____

Stempel, Datum und Unterschrift des Arbeitgebers _____

Gegenzeichnung des Arbeitnehmers _____

Antrag auf Arbeitsfreistellung

Der/Die Unterzeichnete

Name _____

Vorname(n) _____

Abteilung _____

Funktion _____

beantragt hiermit Freistellung von der Arbeit

am _____ von _____ bis _____ Uhr.

GRUND DER FREISTELLUNG

	Arzttermin
	Schwangerschaftsvorsorgeuntersuchungen im Hinblick auf die Erlangung der Geburtszulage
	Wahrnehmung des Mandats als Belegschaftsvertreter
	Wahrnehmung des Mandats als Mitglied des Betriebsrats
	Wahrnehmung des Mandats als Mitglied der Arbeitnehmerkammer*
	Wahrnehmung des Mandats als Beisitzer des Arbeitsgerichts
	Wahrnehmung des Mandats als Beisitzer des Schiedsrats der Sozialversicherungen oder des Obersten Rats der Sozialversicherungen
	Gerichtsvorladung
	Sonstiges:

_____, den _____

Unterschrift des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin _____

Genehmigt am _____ Abgelehnt am _____

Unterschrift des Verantwortlichen _____

Quelle: www.csl.lu

ANWENDBARE GESETZESTEXTE

Auf den Urlaub für Träger eines Sozialmandats anwendbare Artikel des Arbeitsgesetzbuches

Art. L. 234-71. Anspruch auf Urlaub für Träger eines Sozialmandats haben diejenigen Arbeitnehmer, die Mitglied einer Berufskammer oder einer Sozialversicherungseinrichtung, Beisitzer des Arbeitsgerichts oder des Schiedsrats der Sozialversicherungen und des Obersten Rats der Sozialversicherungen sind. Die Anspruchsberechtigten müssen ihren Arbeitgeber jedes Mal benachrichtigen, wenn sie zur Ausübung ihres Mandats abberufen werden.

Eine großherzogliche Verordnung kann die Höchstzahl der für den betreffenden Urlaub zu bewilligenden Arbeitstage oder Arbeitstagesabschnitte gemäß den zuvor bestimmten Modalitäten oder Kriterien festlegen.

Während des Urlaubs können sich die Arbeitnehmer zur Erfüllung ihres Mandats von ihrem Arbeitsplatz entfernen.

Die über diesen Zeitraum erfolgte Arbeitsunterbrechung berechtigt den Arbeitgeber nicht zu einer vorzeitigen Vertragskündigung.

Ein Betrag, der dem Bruttogehalt zzgl. der während der Fehlzeiten des Arbeitnehmers zur Ausübung seines Mandats an die Sozialversicherungseinrichtungen gezahlten Arbeitgeberbeiträge entspricht, wird dem Arbeitgeber durch die Berufskammer, die Sozialversicherungseinrichtung oder das Gericht für den Zeitraum der Fehlzeiten des Arbeitnehmers zur Erfüllung seines Mandats zurückerstattet, dies gemäß den durch großherzogliche Verordnung festgelegten Modalitäten und Bedingungen.

Großherzogliche Verordnung vom 19. Dezember 2008 betreffend den Urlaub für Träger eines Sozialmandats, Mitglieder einer Berufskammer oder einer Sozialversicherungseinrichtung, Beisitzer des Arbeitsgerichts oder des Schiedsrats der Sozialversicherungen und des Obersten Rats für Sozialversicherungen.

Art. 1. Der in Artikel L. 234-71 des Arbeitsgesetzbuches vorgesehene Sonderurlaub für Träger eines Sozialmandats beträgt für jede Versammlung oder Sitzung der aufgeführten Einrichtungen und Gerichte eine maximale Dauer von vier Arbeitsstunden.

Art. 2. Der Sonderurlaub für Träger eines Sozialmandats kann ausschließlich zur Ausführung von Aufgaben genutzt werden, die direkt mit der Erfüllung des jeweiligen Mandats in Verbindung stehen.

Art. 3. Der Sonderurlaub für Träger eines Sozialmandats wird als tatsächliche Arbeitszeit betrachtet. Während dieser Zeit während der Dauer des Urlaubs finden die gesetzlichen Sozialversicherungs- und Arbeitsschutzbestimmungen weiterhin Anwendung auf die Anspruchsberechtigten.

Der Urlaub für Träger eines Sozialmandats kann nicht auf den gesetzlich vorgeschriebenen Jahresurlaub angerechnet werden.

Die Anspruchsberechtigten eines Sonderurlaubs für Träger eines Sozialmandats erhalten während dieser Zeit weiterhin das ihnen zustehende Gehalt und die übrigen aus ihrem Vertrag hervorgehenden Vergünstigungen.

Art. 4. Für die beschäftigten Mitglieder und Beisitzer wird die Rückerstattung des in Artikel L. 234-71 des Arbeitsgesetzbuches definierten Gehalts an den Arbeitgeber durch die Berufskammer, die entsprechende Sozialversicherungseinrichtung oder das betreffende Gericht einmal jährlich auf der Grundlage einer entsprechenden Erklärung an die betreffende Einrichtung bzw. das Gericht, die bis spätestens am 31. März des Folgejahres zu übermitteln ist, ausgezahlt. Bei Nichtvorlage der Erklärung zu diesem Datum gehen die Rückerstattungsrechte für das betreffende Jahr verloren.

Die Erklärung wird auf einem Formular abgegeben, das jedes Mitglied oder jeder Beisitzer vom Vorsitzenden der betreffenden Einrichtung oder des Gerichts erhält. Er übergibt es seinem Arbeitgeber, der das Formular ausfüllt und die Erklärung und den Antrag auf Rückerstattung unterzeichnet.

Die Richtigkeit der in dem Formular enthaltenen Informationen wird durch die Unterschrift des Anspruchsberechtigten bestätigt.

Art. 5. Nicht angestellte Mitglieder und Beisitzer, die eine berufliche Tätigkeit ausüben, erhalten eine Entschädigung entsprechend der auf die Erfüllung ihrer Mandate verwendete Zeit.

Die Höhe der stündlichen Entschädigung wird pauschal auf das Doppelte des gesetzlich festgelegten Lohns für Fachkräfte angesetzt.

Art. 6. Die Zahlung der Entschädigung an den Anspruchsberechtigten erfolgt einmal jährlich durch die Berufskammer, die entsprechende Sozialversicherungseinrichtung oder das betreffende Gericht auf der Grundlage einer bis spätestens am 31. März des Folgejahres an die entsprechende Einrichtung bzw. das Gericht zu übermittelnden Erklärung. Bei Nichtvorlage der Erklärung zum festgelegten Datum verfallen die Rückerstattungsrechte für das betreffende Jahr.

Art. 7. Der Minister für Arbeit und Beschäftigung und der Minister für Gesundheit und Soziales werden jeder für seinen Zuständigkeitsbereich mit der Durchführung der vorliegenden Verordnung beauftragt, die im Memorial veröffentlicht wird und ab 1. Januar 2009 in Kraft tritt.

Artikel des Arbeitsgesetzbuches zur Bewilligung einer Arbeitsfreistellung im Hinblick auf die Ausübung eines Sozialmandats

Art. L. 233-11. Die in Artikel L. 233-6 vorgesehenen Fehlzeiten können nicht auf die Dauer des gesetzlich vorgeschriebenen Jahresurlaubs angerechnet werden.

Falls der Arbeitnehmer während des Erholungsurlaubs erkrankt, sodass er diesen Urlaub nicht mehr genießen kann, so werden die entsprechenden, durch eine ärztliche Bescheinigung als Krankheitstage anerkannten Tage nicht als Urlaubstage angesehen.

Falls sich der Arbeitnehmer in Luxemburg befindet, hat er seinem Arbeitgeber binnen 3 Werktagen ein ärztliches Attest vorzulegen. Falls er sich bereits im Ausland befindet, ist der Arbeitgeber schnellstmöglich zu informieren.

Der Urlaub ist einvernehmlich vom Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer neu festzulegen.

Eventuelle Arbeitsfreistellungen, in deren Genuss der Arbeitnehmer bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung seines vollständigen Gehalts tritt, um sowohl regelmäßig seiner Aufgabe als Mitglied der Arbeitnehmerkammer oder der Arbeitskammer, oder als Mitglied der Belegschaftsvertretung oder als Beisitzer des Arbeitsgerichts nachzugehen als auch die ihm zugeteilten Rechte und Pflichten und den ihm durch das Gesetz, Verordnungen oder die Regierung zugeteilten Mandate wahrzunehmen, werden nicht bei der Berechnung der vorgenannten Urlaube berücksichtigt.

Sollte der Zeitaufwand für die Erfüllung dieser Rechte, Pflichten oder Mandate, die keine Mandate als Vertreter oder Arbeitnehmer sind, zu hoch erscheinen, beschließt das Arbeitsgericht auf Antrag des Arbeitgebers erforderlichenfalls eine Kürzung des Gehalts des Arbeitnehmers vorzunehmen, oder sogar, den Arbeitsvertrag wegen schwerwiegenden Verschuldens zu kündigen.



ANDERE URLAUBSFORMEN

1. Der Kultururlaub
2. Der Sporturlaub
3. Der Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit
4. Der Urlaub für Freiwilligendienstleistende
5. Der Urlaub zur Stellensuche



1 DER KULTURURLAUB

Frage 163

Wer kann einen Kultururlaub beantragen?

Der Kultururlaub soll Arbeitnehmern, die als Kulturschaffende tätig sind (hochrangige Vertreter der gestaltenden und darstellenden Künste, Kultursachverständige, Vertreter von Verbänden, Gewerkschaften und Vereinigungen von Kulturschaffenden) die Möglichkeit bieten, parallel zu ihrer Berufstätigkeit an erstklassigen kulturellen und künstlerischen Veranstaltungen sowohl in Luxemburg als auch im Ausland teilzunehmen.

Der Anspruchsberechtigte muss zum Zeitpunkt des Antrags eine Betriebszugehörigkeit von mindestens sechs Monaten bei demselben Arbeitgeber nachweisen können.

Frage 164

Welche kulturellen Veranstaltungen können für die Bewilligung eines Kultururlaubs in Betracht gezogen werden?

Ein Kultururlaub kann für die Vorbereitungsphase und für die Durchführungsphase der Veranstaltung sowie für anspruchsvolle kulturelle und künstlerische Veranstaltungen beantragt werden, wie beispielsweise:

- Theater-, Musik- und Tanzproduktionen auf anerkannten Festivals, von kommunalen Kultureinrichtungen und privaten Theatern oder Ensembles des Großherzogtums.
- Durch den Unterstützungsfonds für audiovisuelle Produktion unterstützte Kinoproduktionen.
- Im Ausland organisierte Kunstausstellungen und Vorlesungen.
- Im Rahmen kultureller Abkommen organisierte Kultur- und Künstleraustauschprogramme.
- Internationale Kongresse und Kolloquien zum Thema Kunst und Kultur.
- Versammlungen der internationalen Verbände und Vereinigungen der Kulturschaffenden.

Private Forschungsprojekte und Weiterbildungspraktika erfüllen die Bedingung zur Bewilligung eines Kultururlaubs nicht.

Frage 165

Welche Dauer hat der Kultururlaub?

Die Dauer des vollständigen Kultururlaubs beträgt im Prinzip 60 Tage, mit einer Höchstdauer von 20 Tagen über einen Zeitraum von 2 Jahren.

Der Urlaub kann aufgeteilt werden, wobei jeder Urlaubsteil jedoch mindestens 2 Tage umfassen muss. In Ausnahmefällen kann die Regierung die Dauer dieses Urlaubs erhöhen.

Die Anspruchsberechtigten eines Kultururlaubs erhalten während dieser Zeit weiterhin das ihnen zustehende Gehalt und die übrigen aus ihrem Vertrag hervorgehenden Vergünstigungen.

Der Kultururlaub kann nicht auf den gesetzlich vorgeschriebenen Jahresurlaub angerechnet werden. Die Dauer des Kultururlaubs ist einer tatsächlichen Arbeitszeit gleichgestellt. Während dieser Zeit finden die gesetzlichen Sozialversicherungs- und Arbeitsschutzbestimmungen weiterhin Anwendung auf die Anspruchsberechtigten.

Frage 166

Welche Schritte müssen zur Bewilligung eines Kultururlaubs unternommen werden?

Der Kultururlaub ist mittels eines mindestens drei Monate vor Urlaubsantritt an den Kulturminister zu richtenden Formulars zu beantragen. Der Antrag erfolgt entweder direkt über den Anspruchsberechtigten oder über die Vereinigung, bei der dieser Mitglied ist.

Der Antrag muss folgende Angaben bzgl. des Antragstellers enthalten:

- Name, Familienstand und Anschrift.
- Beruf, gegebenenfalls Dauer der Diensttätigkeit bei seinem Arbeitgeber (mindestens sechs Monate Betriebszugehörigkeit).
- Kurzbeschreibung seiner Ausbildung und künstlerischen Laufbahn.
- Kopie der Einladung zur Veranstaltung, an der er teilnehmen möchte.
- Kopie des Vertrags zwischen dem Organisator und dem Antragsteller, bzw. der Organisation, in der Letzterer Mitglied ist, falls es sich um eine kommerzielle Veranstaltung handelt.
- Datum und Dauer des beantragten Urlaubs.

Der Kulturminister kann den Antrag bewilligen oder ablehnen und legt gegebenenfalls nach Absprache mit einer Beratungskommission die Dauer des Kultururlaubs fest. Der Antragsteller erhält binnen zwei Wochen nach Zusammenkunft der Kommission eine Antwort.

Frage 167

Wird der Kultururlaub in jedem Fall bewilligt?

Nein, der Antrag auf Kultururlaub kann abgelehnt werden, wenn aufgrund der urlaubsbedingten Fehlzeiten gravierende nachteilige Auswirkungen auf die Betriebsabläufe bzw. den reibungslosen Ablauf der Planung des bezahlten Jahresurlaubs der Belegschaft zu befürchten sind.

Frage 168

Wer übernimmt die Kosten für den Kultururlaub?

Für Kulturschaffende, die eine berufliche Arbeitnehmertätigkeit ausüben, wird die Ausgleichschädigung durch den Arbeitgeber vorgestreckt.

Der Staat erstattet dem Arbeitgeber die Entschädigung in bis zu vierfacher Höhe des sozialen Mindestlohns sowie den Arbeitgeberanteil der Sozialabgaben, gegen Vorlage einer entsprechenden an den Kulturminister gerichteten Erklärung.

Im Folgemonat einer kommerziellen Veranstaltung haben die Kulturschaffenden für den Erhalt einer Ausgleichs- oder Pauschalentschädigung dem Kulturminister eine Bilanz über ihren Nettogewinn in Verbindung mit ihrer Teilnahme an dieser Veranstaltung vorzulegen.

Wenn aus dieser Bilanz ein gleichwertiger oder höherer Betrag in Bezug auf die ihnen zustehende Ausgleichs- oder Pauschalentschädigung als Nettogewinn hervorgeht, erhalten sie diese Entschädigung nicht.

GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

**MINISTÈRE DE LA CULTURE,
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**

No réf.
Formulaire 1 / Feuille 1

Demande d'octroi d'un congé culturel

A renvoyer au moins trois mois avant le commencement du congé sollicité avec une description sommaire de la carrière artistique du demandeur ainsi qu'une copie de l'invitation et, pour les manifestations à caractère commercial, une copie du contrat d'engagement de l'organisateur adressé(s) au demandeur ou à l'organisation dont il/elle est membre.

1. Renseignements sur le demandeur

Je soussigné(e)

né(e) le, de nationalité

demeurant à

code postal

localité

rue et numéro

tél.: compte en banque

membre de l'ensemble / association / fédération /

- travaillant dans le secteur public / privé (cocher ce qui convient)

auprès de

nom de l'employeur

localité

depuis le

- travaillant en tant qu'indépendant

profession

lieu de travail

prie la Ministre de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche de m'accorder un congé culturel

du au inclus, soit jours ouvrables pour participer à la

manifestation culturelle visée sous rubrique 2.

J'ai déjà bénéficié d'un congé culturel de jours ouvrables en l'année

de jours ouvrables en l'année

....., le

.....

Signature

ANWENDBARE GESETZESTEXTE

Auf den Kultururlaub anwendbare Artikel des Arbeitsgesetzbuches

Art. L. 234-10. Es wird ein Sonderurlaub mit der Bezeichnung „Kultururlaub“ im Interesse der nachstehend durch den Begriff „Kulturschaffende“ bezeichnete Personen eingeführt:

1. Hochrangige Vertreter der gestaltenden und darstellenden Künste.
2. Kultursachverständige.
3. Vertreter von Verbänden, Gewerkschaften und Vereinigungen von Kulturschaffenden, die im Großherzogtum ansässig sind und ihre kulturelle Tätigkeit neben einer nicht selbstständigen, selbstständigen oder freiberuflichen Erwerbstätigkeit ausüben.

Art. L. 234-11. Der Kultururlaub soll den im vorstehenden Artikel erwähnten Kulturschaffenden die Möglichkeit bieten, parallel zu ihrer Berufstätigkeit an erstklassigen kulturellen und künstlerischen Veranstaltungen sowohl in Luxemburg als auch im Ausland teilzunehmen.

Eine großherzogliche Verordnung legt die für die im vorigen Absatz erwähnten kulturellen Veranstaltungen geltenden Bedingungen zur Bewilligung eines Kultururlaubs fest.

Art. L. 234-12. Die Dauer des vollständigen Kultururlaubs beträgt höchstens sechzig Tage. Niemand kann in einem Zeitraum von 2 Jahren einen Kultururlaub von mehr als 20 Tagen erhalten. Der Urlaub kann aufgeteilt werden, wobei jeder Urlaubsteil jedoch mindestens 2 Tage umfassen muss.

In Ausnahmefällen kann die Regierung die Dauer dieses Urlaubs erhöhen.

Art. L. 234-13. Der Kultururlaub kann nicht auf den gesetzlich vorgeschriebenen Jahresurlaub angerechnet werden.

Art. L. 234-14. Die Bewilligung eines Kultururlaubs für Kulturschaffende, die einer Erwerbstätigkeit als Arbeitnehmer nachgehen, ist an folgende Bedingungen gebunden:

1. Der Anspruchsberechtigte muss eine Betriebszugehörigkeit von mindestens sechs Monaten bei demselben Arbeitgeber nachweisen;
2. vorbehaltlich einer gegenseitigen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber kann der Kultururlaub nicht mit dem gesetzlich vorgeschriebenen Jahresurlaub bzw. einem Urlaub aus Krankheitsgründen verbunden werden, falls diese Kumulierung eine längere Fehlzeit nach sich zieht, die die Gesamtlänge des gesetzlich vorgeschriebenen Jahresurlaubs überschreitet;
3. der Antrag auf Kultururlaub kann abgelehnt werden, wenn aufgrund der urlaubsbedingten Fehlzeiten gravierende nachteilige Auswirkungen auf die Betriebsabläufe bzw. den reibungslosen Ablauf der Planung des bezahlten Jahresurlaubs der Belegschaft zu befürchten sind.

Art. L. 234-15. Die Dauer des Kultururlaubs ist einer tatsächlichen Arbeitszeit gleichgestellt. Während dieser Zeit finden die gesetzlichen Sozialversicherungs- und Arbeitsschutzbestimmungen weiterhin Anwendung auf die Anspruchsberechtigten.

Art. L. 234-16. Die durch den Kultururlaub entstehenden Ausgaben werden im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel vom Staat übernommen.

Art. L. 234-17. Kulturschaffende, die gleichzeitig eine berufliche Tätigkeit als Arbeitnehmer ausüben, beziehen für die ihnen entstehenden Gehaltsverluste eine Ausgleichsentschädigung. Die Ausgleichsentschädigung entspricht dem in Artikel L. 233-14 definierten durchschnittlichen Tageslohn, kann jedoch nicht das Vierfache des sozialen Mindestlohns übersteigen.

Art. L. 234-18. Kulturschaffende erhalten diese in Artikel L. 234-17 festgelegte Entschädigung nicht, falls sie durch die Teilnahme an den Veranstaltungen, für die ihnen der Kultururlaub bewilligt wurde, einen gleichwertigen oder höheren Betrag in Bezug auf die ihnen zustehende Ausgleichs- oder Pauschalentschädigung als Nettogewinn erhalten.

Art. L. 234-19. Der Kultururlaub sowie die in Artikel L. 234-17 festgelegten Entschädigungen werden durch den Kulturminister nach Beratung mit einer Beratungskommission bewilligt, deren Zusammensetzung und Zuständigkeitsbereiche durch eine großherzogliche Verordnung festgelegt werden.

Art. L. 234-20. Eine großherzogliche Verordnung legt die Vollstreckungsmodalitäten des vorliegenden Abschnitts fest.

Art. L. 234-21. Verstöße gegen die in Artikel L. 234-11 bis L. 234-19 festgelegten Verordnungen sowie gegen die Vollstreckungsverordnung werden mit einer Geldstrafe von 251 bis 5.000 Euro geahndet.

Großherzogliche Verordnung vom 13. Januar 1995 zur Festlegung der Vollstreckungsmodalitäten des Gesetzes vom 12. Juli 1994 zur Einführung eines Kultururlaubs

Kapitel 1. Auswahlkriterien für die Veranstaltungen

Artikel 1. Ein Kultururlaub kann für die Vorbereitungsphase und für die Durchführungsphase der Veranstaltung sowie für anspruchsvolle kulturelle und künstlerische Veranstaltungen beantragt werden, wie beispielsweise:

- Theater-, Musik- und Tanzproduktionen auf anerkannten Festivals, von kommunalen Kultureinrichtungen und privaten Theatern oder Ensembles des Großherzogtums.
- Durch den Unterstützungsfonds für audiovisuelle Produktion unterstützte Kinoproduktionen.
- Im Ausland organisierte Kunstausstellungen und Vorlesungen.
- Im Rahmen kultureller Abkommen organisierte Kultur- und Künstleraustauschprogramme.
- Internationale Kongresse und Kolloquien zum Thema Kunst und Kultur.
- Versammlungen der internationalen Verbände und Vereinigungen der Kulturschaffenden.

Artikel 2. Private Forschungsprojekte und Weiterbildungspraktika erfüllen die Bedingung zur Bewilligung eines Kultururlaubs nicht.

Kapitel 2. Antragsvorlage

Artikel 3. Der Kultururlaub ist mittels eines mindestens drei Monate vor Urlaubsantritt an den Kulturminister zu richtendes Formulars zu beantragen. Der Antrag erfolgt entweder direkt über den Anspruchsberechtigten oder über die Vereinigung, bei der dieser Mitglied ist.

Artikel 4. Der Antrag muss folgende Angaben zum Antragsteller enthalten:

1. Name, Familienstand, Anschrift und Bankkonto.
2. Beruf, gegebenenfalls Dauer der Diensttätigkeit bei seinem Arbeitgeber, wobei die Betriebszugehörigkeit mindestens sechs Monate betragen muss.
3. Kurzbeschreibung seiner Ausbildung und künstlerischen Laufbahn.
4. Ort, Datum et Art der Veranstaltung, an der er teilnehmen möchte.
5. Kopie der Einladung zur Veranstaltung, an der er teilnehmen möchte.
6. Niveau sowie kommerzieller oder nichtkommerzieller Charakter der Veranstaltung.
7. Datum und Dauer des beantragten Urlaubs.

Artikel 5. Dem Antrag sind folgende Dokumente beizufügen:

- a) Kopie des Vertrags zwischen dem Organisator und dem Antragsteller, bzw. der Organisation, in der Letzterer Mitglied ist, falls es sich um eine kommerzielle Veranstaltung handelt;
- b) Gegebenenfalls die schriftliche Zustimmung des Arbeitgebers oder Vorstands der Behörde

Kapitel 3. Verwaltungsverfahren

Artikel 6. Der Kulturminister kann nach Absprache mit einer Beratungskommission den Antrag bewilligen oder ablehnen und legt gegebenenfalls die Dauer des Kultururlaubs fest.

Wenn nichts dazwischen kommt, erhält der Antragsteller binnen zwei Wochen nach Zusammenkunft der Kommission eine Antwort.

Artikel 7. Die Kommission setzt sich aus drei Mitgliedern zusammen, von denen zwei durch den Kulturminister und eines durch den Erziehungsminister ernannt werden. Bevor die Kommission dem entsprechenden Minister ihre Stellungnahme mitteilt, ist ein Experte oder Vertreter der unmittelbar durch den Antrag betroffenen Verbände, Gewerkschaften und Vereine der Kulturschaffenden zurate zu ziehen.

Die Kommission beginnt mit der Bearbeitung der Anträge im Anbetracht der Bestimmungen des Gesetzes vom 12. Juli 1994 und leitet alsdann ihre schriftliche Stellungnahme für jede einzelne Antragsakte an den Kulturminister weiter.

Die Kommissionssitzungen finden entsprechend der Erfüllung ihrer Aufgaben mindestens einmal pro Monat statt.

Kapitel 4. Entschädigungsmodalitäten

Artikel 8. Im Folgemonat einer kommerziellen Veranstaltung haben die Kulturschaffenden für den Erhalt einer Ausgleichs- oder Pauschalentschädigung dem Kulturminister eine Bilanz über ihren Nettogewinn in Verbindung mit ihrer Teilnahme an dieser Veranstaltung vorzulegen.

Artikel 9. Für Kulturschaffende, die gleichzeitig eine berufliche Tätigkeit als Arbeitnehmer im Privatsektor ausüben, wird die Zahlung der Ausgleichsentschädigung vom Arbeitgeber übernommen. Der Staat erstattet dem Arbeitgeber bis zu vierhundert Prozent (400%) des in Artikel 8 des Gesetzes vom 12. Juli 1994 festgelegten Mindesttageslohns sowie den Arbeitgeberanteil der Sozialabgaben, gegen Vorlage einer entsprechenden an den Kulturminister gerichteten Erklärung.

Artikel 10. Für Kulturschaffende, die eine selbstständige oder freiberufliche Tätigkeit ausüben, wurde die Entschädigung auf einen Pauschalbetrag von bis zu vierhundert Prozent (400%) des durch Artikel 8 des Gesetzes vom 12. Juli 1994 vorgesehenen Mindesttageslohns, unter beglaubigter Vorlage des letzten Jahreseinkommens.

Kapitel 5. Schlussbestimmung

Artikel 11. Der Kulturminister wird mit der Vollstreckung der vorliegenden im Memorial veröffentlichten Verfügung beauftragt.

2 DER SPORTURLAUB

Frage 169

Welchen Zweck hat der Sporturlaub?

Der Sporturlaub soll Spitzensportlern ermöglichen, neben ihrer Berufstätigkeit an Sportwettbewerben in Luxemburg und im Ausland teilzunehmen (Spitzensportler, Trainingspersonal, Juroren und Schiedsrichter).

Frage 170

Für welche Veranstaltungen kann ein Sporturlaub bewilligt werden?

Der Sporturlaub wird Spitzensportlern, Trainingspersonal, Juroren und Schiedsrichtern bewilligt, damit sie an folgenden Veranstaltungen teilnehmen können:

- Olympische Spiele und durch das Internationale Olympische Komitee (CIO) organisierte Demonstrationsprogramme;
- Weltweite und europaweite Wettbewerbe, einschließlich der Schluss- und Qualifikationsphasen;
- durch das Luxemburgische Olympische Komitee (COSL - Comité olympique et sportif luxembourgeois) oder den entsprechenden Verband festgelegte Vorbereitungspraktika.

Um einen Sporturlaub zur Teilnahme an einem Vorbereitungspraktikum beantragen zu können, müssen Sportler und Trainingspersonal eine Betriebszugehörigkeit von mindestens sechs Monaten bei demselben Arbeitgeber nachweisen können.

Für technische und verwaltungstechnische Führungskräfte wird der Sporturlaub ausschließlich im Rahmen weltweiter oder europaweiter Veranstaltungen bewilligt, wie zum Beispiel:

- offizielle Versammlungen internationaler sportlicher Verbände, der olympischen Bewegung, intergouvernementaler sportlicher Instanzen und sportliche Nichtregierungsorganisationen;
- die Organisation offizieller sportlicher Veranstaltungen in Luxemburg;
- Weiterbildungskurse auf internationaler Ebene.

Frage 171

Welche Bedingungen müssen für einen Sporturlaub erfüllt sein?

Um einen Sporturlaub beantragen zu können, müssen die Spitzensportler ebenso wie die Juroren und Schiedsrichter:

- als Amateure einer zugelassenen nationalen Vereinigung angehören;
- sich für eine Vertretung Luxemburgs bei Wettkämpfen auf internationaler Ebene qualifiziert haben;
- ihren Antrag durch das Luxemburgische Olympische Komitee (COSL) genehmigen lassen.

Manager müssen innerhalb des COSL oder einer anderen zugelassenen Vereinigung ehrenamtlich tätig sein. Technische und verwaltungstechnische Führungskräfte, die hierfür in einem bezahlten Arbeitnehmerverhältnis stehen, haben keinen Anspruch auf Sporturlaub.

Frage 172

Nach welchem Verfahren wird der Antrag auf Sporturlaub gestellt?

Der Antrag auf Sporturlaub ist schriftlich in doppelter Ausfertigung entweder durch das Luxemburgische Olympische Komitee (COSL) oder dem entsprechenden nationalen Verband beim Ministerium für Sport einzureichen. Der Antrag auf Sporturlaub muss spätestens einen Monat vor Beginn des betreffenden Sportereignisses eingereicht werden.

Eine Kopie des Antrags ist dem Arbeitgeber der betroffenen Person binnen derselben Frist auszuhändigen, damit dieser dem Sportminister seine Anmerkungen mitteilen kann.

Sobald der Antrag eingereicht wurde, wird er nach Beurteilung der Sonderkommission des Obersten Sportrates vom Sportminister bewilligt oder abgelehnt, der gegebenenfalls die Dauer des Sporturlaubs festgelegt.

Der betroffene Arbeitgeber kann Einspruch gegen den Antrag einlegen, wenn aufgrund der Fehlzeiten des Antragstellers gravierende Folgen für den Betriebsablauf zu befürchten sind. Dieser Einspruch muss begründet und in dreifacher Ausfertigung abgegeben werden: an den Anspruchsberechtigten, an die entsprechende Organisation, durch die der Antrag gestellt wurde, an den Sportminister.

Die Bewilligung des Sporturlaubs ist unwiderruflich, wenn der Arbeitgeber 8 Tage nach der Entscheidung des Ministers keinen Einspruch eingelegt hat.

Frage 173

Welche Dauer hat der Sporturlaub?

Im Prinzip ist der Sporturlaub auf 12 Werktage pro Jahr und pro Anspruchsberechtigten beschränkt. Allerdings kann dieser Urlaub für Spitzensportler in Einzelfällen auf Antrag des Ministers verlängert werden. Der Urlaub für Manager ist dagegen auf 25 Werktage pro Jahr und Verband beschränkt.

Der Sporturlaub muss nicht zwingend am Stück genommen werden. Er kann aufgeteilt werden.

Die Dauer des Sporturlaubs wird derjenigen des jährlichen Erholungsurlaubs hinzugefügt und kann von diesem nicht abgezogen werden. Außer wenn der Arbeitgeber zustimmt, kann der Sporturlaub nicht mit einer jährlichen Urlaubsperiode kumuliert werden, wenn sich dadurch eine fortlaufende Fehlzeit ergibt, deren Dauer die Dauer des gesamten Jahresurlaubs übersteigt.

Frage 174

Ist die Dauer des Sporturlaubs einer tatsächlichen Arbeitszeit gleichgestellt?

Ja. Die Dauer des Sporturlaubs ist einer tatsächlichen Arbeitszeit gleichgestellt. Während dieser Zeit bleiben die gesetzlichen Sozialversicherungs- und Arbeitsschutzbestimmungen den Anspruchsberechtigten demzufolge erhalten.

Für die Dauer des Sporturlaubs haben die Arbeitnehmer für jeden Urlaubstag Anspruch auf eine vom Arbeitgeber zu zahlende Ausgleichsentschädigung in Höhe des durchschnittlichen Tageslohns. Diese Entschädigung darf den sozialen Mindestlohn nicht um ein Vierfaches überschreiten.

Selbstständig Tätige oder Freiberufler erhalten ebenfalls eine Entschädigung, die direkt durch den Staat bezahlt wird.

Im öffentlichen Sektor (d. h. beim Staat, bei halbstaatlichen Einrichtungen und diesen unterstehenden öffentlichen Diensten, Gemeinden, der Luxemburgischen Eisenbahngesellschaft) beschäftigte Sportler erhalten weiterhin ihr Gehalt und sind daher von der Ausgleichsentschädigung bei Gehaltsverlust nicht betroffen.



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Département ministériel des Sports
Boîte Postale 180, L-2011 Luxembourg

SPORTIFS D'ELITE

CONGE SPORTIF

DEMANDE POUR L'OCTROI D'UN CONGE SPORTIF

Introduite par le / la (c.o.s.l. / Fédération) : _____
Pour l'athlète amateur _____

A. DONNEES CONCERNANT LA MANIFESTATION SPORTIVE

Dénomination du championnat : _____
Organisateur : _____
Lieu : _____ Durée : du _____ au : _____
Départ : le _____ Retour : le _____ Nombre de jours ouvrables : _____

B. DONNEES CONCERNANT L'ATHLETE POUR LEQUEL LE CONGE SPORTIF EST DEMANDE

1. Etat civil:

Nom : _____ Prénom : _____ Date de naissance : _____
Adresse : _____
Tél. : _____ Célibataire Marié(e) Enfants à charge : _____

2. Etat professionnel:

Statut : salarié Indépendant Profession : _____
Employeur : _____ Tél. : _____
(Nom du patron, du service ou de la société)
Adresse : _____
Responsable du service auquel le requérant est affecté : _____
Date de l'entrée en service du requérant : _____

3. Etat sportif:

Licencié de la fédération depuis le : _____
Club actuel : _____ Membre du cadre national depuis le : _____
Membre du cadre olympique : Oui Non Cadre : _____



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Département ministériel des Sports
Boîte Postale 180, L-2011 Luxembourg

SPORTIFS D'ELITE PAGE 1/2
SITE: WWW.SPORTS.LU

Si le requérant pratique un sport individuel, veuillez indiquer:

Disciplines pratiquées	Meilleures performances	Lieu et date	Désignation de la compétition	Place obtenue	Nbre des concurrents

Si le requérant pratique un sport par équipes, indiquer les participations des deux dernières années à des rencontres Internationales en tant que membre de l'équipe nationale :

Date	Dénomination de la manifestation ou de la rencontre	Lieu de la rencontre	Nombre des pays participants	Place obtenue par l'équipe ou résultat

4. Relevé des jours de congé légal ou autres dispenses de service consacrés aux activités sportives pendant les années écoulées et en cours:

a) pour la fédération:

Manifestation ou rencontre	Lieu	Durée de la manifestation du ... au ...	Jours de congé pris Nbre

b) pour le club:

_____, le _____, Signature : _____

Le soussigné certifie que les données prémentionnées répondent à la réalité.

Justifications et observations de la fédération:

Certifié exact,

_____, le _____, _____
Le Président (ou son représentant)



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Département ministériel des Sports
Boîte Postale 180, L-2011 Luxembourg

SPORTS COLLECTIFS

CONGE SPORTIF DEMANDE POUR L'OCTROI D'UN CONGÉ SPORTIF

A. DONNEES CONCERNANT LA MANIFESTATION SPORTIVE

Dénomination du championnat:

Organisateur:

Lieu (Ville / Pays):

B. RESULTATS INTERNATIONAUX DE L'EQUIPE

Date	Dénomination de la manifestation ou de la rencontre Lieu de la rencontre	Nombre de pays participants	Place obtenue par l'équipe	Résultats détaillés

(*) Prière d'indiquer le nombre de jours de congé légal ou autres dispenses de service consacrés aux activités sportives pendant l'année écoulée et en cours.



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Département ministériel des Sports
Boîte Postale 180, L-2011 Luxembourg

SPORTS COLLECTIFS PAGE 1/2
SITE: WWW.SPORTSLU



C. DONNEES CONCERNANT L'EQUIPE POUR LAQUELLE LE CONGE SPORTIF EST DEMANDE

No	Nom et prénom du sportif	Nom de l'employeur (de l'entreprise)	Adresse de l'employeur (de l'entreprise)	Durée de la manifestation sp. départ:	retour:	Nombre de jours ouvrables	Nombre de jours consacrés (*)
01							
02							
03							
04							
05							
06							
07							
08							
09							
10							
11							
12							
13							
14							
15							

Justifications et observations de la fédération:

Certifié exact,

, le

Le Président (ou son représentant)



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Département ministériel des Sports
Bd de l'Indépendance 180, L-2011 Luxembourg

Imprimer le formulaire

SPORTS COLLECTIFS PAGE 2/2
SITE: WWW.SPORTSLU

Quelle: www.sport.public.lu/fr/formulaires/index.html (Dieses Formular ist nur in französischer Sprache erhältlich.)



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Département ministériel des Sports
Boîte Postale 180, L-2011 Luxembourg

ACCOMPAGNATEURS OFFICIELS

CONGE SPORTIF
DEMANDE POUR L'OCTROI D'UN CONGE SPORTIF
POUR ACCOMPAGNATEURS OFFICIELS

Introduite par le / la (C.O.S.L./réservation) : _____
 Pour Mlle Mme M _____

A. MOTIF(S) DE LA DEMANDE

Participation en tant qu'accompagnateur officiel : à un stage de préparation
 à une compétition internationale officielle

Prérez de spécifier la compétition internationale et le match/ le stage

Durée de l'événement / du stage : du _____ au _____
 Durée du déplacement : du _____ au _____

Le déplacement nécessite une absence de _____ jour(s) ouvrable(s)
 Organisateur : _____
 Lieu (pays et localité) : _____
 Equipe nationale/sportifs individuels encadrés : _____

Motifs de la participation : _____

Quelle: www.sport.public.lu/fr/formulaires/index.html
 (Dieses Formular ist nur in französischer Sprache erhältlich.)



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Département ministériel des Sports
Boîte Postale 180, L-2011 Luxembourg

DIRIGEANTS / JUGES / ARBITRES

CONGE SPORTIF

DEMANDE POUR L'OCTROI D'UN CONGE SPORTIF POUR DIRIGEANTS, JUGES ET ARBITRES

Introduite par le / la (C.O.S.L. / fédération) : _____
 Pour Mlle Mme M. _____

A. MOTIF(S) DE LA DEMANDE

1. Organisation au Luxembourg de : _____
 2. Participation en tant que : Juge / arbitre à : _____
 dirigeant technique / administratif _____
Préciser de spécifier la compétition internationale et le match / le stage / l'organisation
 Durée de l'événement / du stage : **du** _____ **au** _____
 Durée du déplacement : **du** _____ **au** _____

Le déplacement / l'organisation nécessite une absence de _____ jour(s) ouvrable(s)

Organisateur : _____

Lieu (pays et localité) : _____

Motifs de la participation :

B. DONNEES CONCERNANT LE REQUERANT

1. Etat civil:

Nom : _____ Prénom : _____ Date de naissance : _____

Adresse : _____

Tel. : _____ Célibataire marié(e) Enfants à charge : _____



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Département ministériel des Sports
Boîte Postale 180, L-2011 Luxembourg

CONGE SPORTIF DIRIGEANTS / JUGES / ARBITRES PAGE 1/2

SITE: WWW.SPORTS.LU

2. Etat professionnel:Statut : salarié indépendant Profession : _____Employeur : _____ Tél : _____
(Nom du patron, du service ou de la société)

Adresse : _____

Responsable du service auquel le requérant est affecté : _____

Date de l'entrée en service du requérant : _____

3. Etat sportif:

Licencié de la fédération depuis : _____ Dirigeant / Arbitre depuis : _____

Si autre fonction, spécifiez laquelle : _____

4. Relevé des jours de congé légal consacrés aux activités fédérales durant:

L'année / la saison écoulée : _____ jours. L'année / la saison en cours : _____ jours.

Pour les événements suivants : 1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

_____, le _____ Signature : _____

Le soussigné certifie que les données prémentionnées répondent à la réalité.**Justifications et observations de la fédération:****Certifié exact,**

_____, le _____

Le Président (ou son représentant)

Imprimer le formulaire



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Département ministériel des Sports
Boîte Postale 180, L-2011 Luxembourg

CERTIFICAT DE L'EMPLOYEUR

CONGE SPORTIF CERTIFICAT DE L'EMPLOYEUR

Je soussignée) / la société :

(nom de l'employeur)

Adresse (complète) :

Téléphone :

DECLARE PAR LA PRESENTE QUE

Madame, Mademoiselle, Monsieur,

né(e) le

est occupé(e) à mes / nos services depuis

son absence à l'occasion
de sa participation

du

au

au Championnat du Monde / d'Europe

portera sur

jours ouvrables

Intéressé à un salaire horaire brut de:

un traitement / salaire mensuel brut de:

Observations :

Certifié exact,

, le

(cachet et signature de l'employeur)

Imprimer le formulaire



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Département ministériel des Sports
Boîte Postale 180, L-2011 Luxembourg

CONGE SPORTIF CERTIFICAT DE L'EMPLOYEUR PAGE 1/1

SITE: WWW.SPORTS.LU



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Département ministériel des Sports
Boîte Postale 180, L-2011 Luxembourg

DECLARATION DE REMBOURSEMENT
DE L'EMPLOYEUR

CONGE SPORTIF
DECLARATION DE REMBOURSEMENT DE L'EMPLOYEUR

Je soussigné(e) : _____
(nom de l'employeur)

déclare que le Département ministériel des Sports doit à : _____
(nom de la société / de l'entreprise ou de l'administration)

dans l'intérêt du remboursement d'un congé sportif de _____ jour(s) ouvrable(s) accordé(s) au bénéficiaire
 Mlle Mme M _____
pour sa participation _____
du _____ au _____

	taux appliqué	en €
1. une indemnité brute de		_____
2. les parts patronales (pour la période du congé sportif)		
pour l'assurance contre la vieillesse et l'invalidité	_____ %	_____
pour la caisse de maladie	_____ %	_____
pour les allocations familiales	_____ %	_____
pour l'assurance contre les accidents	_____ %	_____
pour la Caisse Mutualité	_____ %	_____
pour la Santé au Travail	_____ %	_____
pour _____	_____ %	_____
TOTAL:		0,00 €

Total en toutes lettres : _____

Le remboursement est à effectuer sur le CCP / compte bancaire IBAN no. : _____
Après de l'institut bancaire : _____

Dès que le remboursement du montant susvisé aura été effectué, le soussigné employeur déclare faire bonifier au bénéficiaire ci-dessus désigné les jours de congé qui lui ont été accordés au titre de congé sportif.

Certifié exact,

_____, le _____ (cachet et signature de l'employeur)

Quelle: www.sport.public.lu/fr/formulaires/index.html
[Dieses Formular ist nur in französischer Sprache erhältlich.]

ANWENDBARE GESETZESTEXTE

Auf den Sporturlaub anwendbare Artikel des Arbeitsgesetzbuches

Art. L. 234-9. (1) Ein Sonderurlaub mit der Bezeichnung „Sporturlaub“ kann Spitzensportlern, dem für deren Betreuung unverzichtbaren Trainingspersonal sowie Juroren und Schiedsrichtern im Hinblick auf die bestmögliche Vertretung ihres Landes bei internationalen Sportveranstaltungen.

Die Kosten für diesen Urlaub werden im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel vom Staat übernommen.

(2) Spitzensportler, das für deren Betreuung unverzichtbare Trainingspersonal, Juroren und Schiedsrichter haben Anspruch auf Urlaub zur Vorbereitung und Teilnahme an den Olympischen Spielen sowie anderen auf weltweiter bzw. europaweiter Ebene organisierten Wettbewerben unter der Schirmherrschaft der internationalen Verbände durch Auswahlverfahren bzw. Nationalmannschaften.

(3) Mitglieder eines durch den Staat und das COSL getragenen Sondervorbereitungsmodells sowie Mitglieder der Spitzensportlerverbände und Sportler, die sich auf eine olympische Teilnahme vorbereiten, treten in den Genuss von Sonderbedingungen. Die Dauer des Sporturlaubs verlängert sich, je nachdem ob es sich um ein durch den Staat und das oben benannte Komitee getragenes Sondervorbereitungsmodell, bzw. Mitglieder der Spitzensportlerverbände und Sportler, die sich auf eine olympische Teilnahme vorbereiten, handelt.

(4) Die Bedingungen zur Bewilligung des Sporturlaubs werden durch eine großherzogliche Verordnung festgelegt. Dieselbe großherzogliche Verordnung bestimmt die Modalitäten, nach denen ehrenamtlich tätige technische und verwaltungstechnische Führungskräfte einen Sporturlaub beantragen können.

Großherzogliche Verordnung vom 30. April 1991 zur Bewilligung des Sporturlaubs

Artikel 1. Der durch Artikel 28-1 des abgeänderten Gesetzes vom 26. März 1976 betreffend Leibeserziehung und Sport eingeführte Sporturlaub wird gemäß den Bedingungen und Modalitäten der vorliegenden Verordnung durch den Minister für Leibeserziehung und Sport, nachstehend „der zuständige Minister“ genannt, bewilligt.

Kapitel A. Anwendungsbereich

Artikel 2. Für folgende Veranstaltungen kann ein Sporturlaub bewilligt werden:

- A) Für Spitzensportler und Trainingspersonal
- die Wettkämpfe im offiziellen Programm der Olympischen Sommer- und Winterspiele und die Wettkämpfe der vom Internationalen Olympischen Komitee genehmigten Demonstrationsprogramme;
 - durch die entsprechenden Verbände organisierte weltweite und europaweite Wettbewerbe, die individuell oder kollektiv den nationalen Auswahlteams oder Nationalmannschaften der entsprechenden Altersgruppen, vorbehalten sind;
- Diese Wettbewerbe beinhalten sowohl die End- als auch die Qualifikationsphasen.
- Trainingslager zur Vorbereitung für diese Wettkämpfe, zu denen die Spitzensportler vom Luxemburgischen Olympischen Komitee oder von ihrem Verband angemeldet werden, um ihre Leistungen zu verbessern und ihre Wettkampfvorbereitung abzuschließen.
- B) Für Juroren und Schiedsrichter
- alle unter A) aufgeführten Wettbewerbe.

- C) Für technische und verwaltungstechnische Führungskräfte
- die Teilnahme an auf internationaler oder europäischer Ebene organisierten Sitzungen von statutarischen Organen, Kommissionen oder Arbeitsgruppen der internationalen Sportverbände, der olympischen Bewegung, der zwischenstaatlichen Sportgremien und der Nichtregierungsorganisationen des Sports;
 - die Organisation von offiziellen internationalen und europäischen Sportveranstaltungen im Großherzogtum Luxemburg, die Teilnahme an den vorstehend aufgezählten Sitzungen;
 - die Teilnahme an auf internationaler oder europäischer Ebene organisierten Fortbildungskursen für technische und verwaltungstechnische Führungskräfte.

Artikel 3. Im Prinzip ist der Sporturlaub auf 12 Werktage pro Jahr und pro Anspruchsberechtigten beschränkt. Allerdings kann dieser Urlaub für Spitzensportler in Einzelfällen auf Antrag des Ministers verlängert werden. Der Urlaub für Manager ist dagegen auf 25 Werktage pro Jahr und Verband beschränkt.

Kapitel B. Festlegung der Anspruchsberechtigten

Artikel 4. Im Hinblick auf die Beantragung eines Sporturlaubs

- müssen Spitzensportler, Juroren und Schiedsrichter:
 - 1) als Amateure Inhaber einer Mitgliedslizenz bei einem zugelassenen nationalen Verband sein,und
 - 2) sich in Anwendung der Regeln des Internationalen Olympischen Komitees oder des entsprechenden internationalen Verbands für eine Vertretung des Großherzogtums Luxemburg bei den oben genannten Wettkämpfen qualifiziert haben.
- Manager müssen innerhalb des COSL oder einer anderen zugelassenen Vereinigung entweder durch den Status ihrer jeweiligen Organisation oder zur Ausführung eines zu diesem Zweck gegebenen Sonderauftrags ehrenamtlich tätig sein.

Artikel 5. Die Anzahl der Sportler mit Anspruch auf Sporturlaub zur Teilnahme an Wettbewerben und den im vorstehenden Artikel 2 genannten Trainingslagern beschränkt sich auf die Höchstzahl der Zusagen, einschließlich der Vertretungen, die dem COSL bzw. dem betreffenden internationalen Verband gemäß den Reglementen des Internationalen Olympischen Komitees bzw. des betreffenden internationalen Verbands zustehen.

Artikel 6. Was die Teilnahme an Wettbewerben betrifft, kann das Trainingspersonal mit Anspruch auf Sporturlaub folgende Einschränkungen nicht überschreiten.

- zwei Personen pro Gruppe von zehn Sportlern oder weniger;
- drei Personen pro Gruppe von elf Sportlern oder mehr.

Falls es sich um Sportler unterschiedlicher Disziplinen handelt, die an den Olympischen Spielen teilnehmen, kann diese Einschränkung aufgehoben werden.

Was die Trainingslager zur Vorbereitung für diese Wettkämpfe betrifft, ist das in den vorigen Absätzen benannte Personal auf eine Person beschränkt.

Artikel 7. Professionelle oder bezahlte technische und verwaltungstechnische Führungskräfte haben keinen Anspruch auf Sporturlaub.

Artikel 8. Um einen Sporturlaub zur Teilnahme an einem Trainingslager zur Vorbereitung der Wettkämpfe beantragen zu können, müssen Sportler und Trainingspersonal eine Betriebszugehörigkeit von mindestens sechs Monaten bei demselben Arbeitgeber nachweisen können.

Kapitel C. Verwaltungsverfahren zur Bewilligung eines Sporturlaubs

Artikel 9. Der Antrag auf Sporturlaub muss schriftlich in doppelter Ausfertigung entweder durch das Luxemburgische Olympische Komitee (COSL) oder den entsprechenden nationalen Verband beim Ministerium für Sport eingereicht werden.

Wenn der Antrag durch den zuständigen nationalen Verband eingereicht wurde, wird das COSL zur Abgabe seiner Stellungnahme aufgefordert.

Artikel 10. Die Anträge sind in doppelter Ausfertigung auf einem entsprechenden, dem COSL und den Sportverbänden zur Verfügung gestellten Formular einzureichen.

Dieser Antrag muss die folgenden Informationen enthalten:

- Angaben zu Familienstand und Beruf des Anspruchsberechtigten;
- Informationen zur Veranstaltung, für die der Urlaub beantragt wurde;

Außer dem muss aus dem Antrag Folgendes ersichtlich sein:

- a) Für das Trainingspersonal:
 - eine Spezifizierung der technischen oder verwaltungstechnischen Funktionen;
 - eine Begründung für die Notwendigkeit seiner Dienstleistungen im Interesse eines oder mehrerer Spitzensportler(s);
- b) Für die Manager eine Spezifizierung der technischen und verwaltungstechnischen Funktionen innerhalb der Organisation, die den Antrag gestellt hat.

Artikel 11. Der Antrag auf Sporturlaub muss spätestens einen Monat vor Beginn des betreffenden Sportereignisses eingereicht werden. Eine Kopie des Antrags für jeden betroffenen Mitarbeiter ist dem Arbeitgeber binnen derselben Frist auszuhändigen, damit dieser dem Sportminister seine Anmerkungen mitteilen kann.

Artikel 12. Sobald der Antrag eingereicht wurde, wird er nach Beurteilung der Sonderkommission des Obersten Sportrates vom Sportminister bewilligt oder abgelehnt, der gegebenenfalls die Dauer des Sporturlaubs festgelegt.

Artikel 13. Der betroffene Arbeitgeber kann Einspruch gegen den im Hinblick auf die Beteiligung an einem Trainingslager zur Vorbereitung der Wettkämpfe eingereichten Antrag einlegen, wenn aufgrund der Fehlzeiten des Antragstellers gravierende Folgen für das Unternehmen oder die Abteilung zu befürchten sind. Der begründete Einspruch ist schriftlich an den Anspruchsberechtigten, an die antragstellende Organisation und an den Sportminister zu richten. Letzterer erkennt schnellstmöglich über den Einspruch.

Die Bewilligung des Sporturlaubs ist unwiderruflich, wenn der Arbeitgeber binnen 8 Tagen keinen Einspruch eingereicht hat.

Kapitel D. Sonderbestimmungen

Artikel 14. Die Dauer des Sporturlaubs ist einer tatsächlichen Arbeitszeit gleichgestellt. Während dieser Zeit bleiben die gesetzlichen Sozialversicherungs- und Arbeitsschutzbestimmungen anwendbar.

Artikel 15. Der Sporturlaub kann nicht auf den gesetzlich oder in einem Sondervertrag festgelegten Jahresurlaub angerechnet werden.

Artikel 16. Außer wenn der Arbeitgeber zustimmt, kann der Sporturlaub nicht mit einer jährlichen Urlaubsperiode kumuliert werden, wenn sich dadurch eine fortlaufende Fehlzeit ergibt, deren Dauer die Dauer des gesamten Jahresurlaubs übersteigt.

Artikel 17. Der Sporturlaub kann aufgeteilt werden.

Kapitel E. Festlegung der Entschädigung und Zahlungsbedingungen

Artikel 18. Die im öffentlichen Sektor beschäftigten Anspruchsberechtigten erhalten ihr Gehalt sowie alle übrigen aus ihrem Vertrag resultierenden Vergünstigungen fortlaufend über die Gesamtdauer des Sporturlaubs.

Als im öffentlichen Sektor Beschäftigte gelten Arbeitnehmer, die beim Staat, bei halbstaatlichen Einrichtungen und diesen unterstehenden öffentlichen Diensten, Gemeinden, der Luxemburgischen Eisenbahngesellschaft beschäftigt sind. Die hierdurch entstehenden Kosten gehen zulasten des Staates.

Artikel 19. Im Privatsektor haben die Nutznießer des Sporturlaubs für jeden Urlaubstag Anspruch auf eine durch den Arbeitgeber zu zahlende Ausgleichsentschädigung in Höhe des durch das geltende Gesetz zur einheitlichen Festlegung des bezahlten Urlaubs für die Arbeitnehmer des Privatsektors festgelegten Betrags, der vierhundert Prozent (400%) des sozialen Mindestlohns nicht überschreiten darf.

Artikel 20. Selbstständig Tätige oder Freiberufler treten in den Genuss einer Ausgleichsentschädigung, deren Höhe analog zu der in Artikel 19 vorgesehenen Entschädigung festgelegt wird.

Artikel 21. Für die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer wird die Zahlung der Ausgleichsentschädigung vom Arbeitgeber übernommen. Der Staat erstattet diesem den entsprechenden Betrag sowie den Arbeitgeberanteil der Sozialabgaben gegen Vorlage einer entsprechenden an den Kulturminister gerichteten Erklärung. Die den in Artikel 20 erwähnten Anspruchsberechtigten zustehende Ausgleichsentschädigung wird unmittelbar vom Staat bezahlt.

Kapitel F. Schlussbestimmungen

Artikel 22. Im Folgemonat der Veranstaltung oder Versammlung, für die der Sporturlaub, bzw. die Ausgleichsentschädigung bewilligt wurde, übermittelt das Luxemburgische Olympische Komitee oder der entsprechende Verband einen zusammenfassenden Bericht über den Wettbewerb oder das Trainingslager, an dem der Anspruchsberechtigte teilgenommen hat.

Artikel 23. Die großherzogliche Verordnung vom 11. Oktober 1977 betreffend die Bewilligung eines Sporturlaubs wie im Folgenden geändert, wurde aufgehoben.

Artikel 24. Der für Leibeserziehung und Sport zuständige Minister ist verantwortlich für die Vollstreckung der vorliegenden im Memorial zu veröffentlichenden Verordnung.



3 DER URLAUB FÜR ENTWICKLUNGSSZUSAMMENARBEIT

Frage 175

Welches Ziel hat der Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit?

Der Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit soll Mitgliedern zugelassener Nichtregierungsorganisationen (NGO) die Möglichkeit zur Teilnahme an Entwicklungsprojekten und Programmen zur Unterstützung der Bevölkerung in Entwicklungsländern bieten, dies sowohl für Einsätze innerhalb Luxemburgs, als auch im Ausland.

Frage 176

Wer kann einen Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit beantragen?

Sachverständige und Vertreter von Nichtregierungsorganisationen (mit Ausnahme der Mitarbeiter einer solchen Organisation) die eine andere, selbstständige oder unselbstständige Erwerbstätigkeit in Luxemburg ausüben, können einen Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit beantragen, wenn sie dafür bestimmte Bedingungen erfüllen:

- Sie müssen volljährig sein;
- sie müssen Angehörige eines Mitgliedsstaates der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung sein;
- sie müssen im Rahmen eines Entwicklungsprogramms oder Projekts in ein Hilfsprojekt für die Bevölkerung eines Entwicklungslandes eingebunden sein;
- sie müssen an der Durchführung eines Entwicklungsprogramms oder -projekts zugunsten der Bevölkerung eines Entwicklungslandes beteiligt sein, dessen Umsetzung Aufgabe einer zugelassenen Nichtregierungsorganisation ist;
- sie müssen über die für die Erfüllung ihrer Aufgabe nötige Ausbildung, Fähigkeiten und Vorbereitung verfügen.

Wenn der Anspruchsberechtigte in einem Angestelltenverhältnis steht, muss er eine Betriebszugehörigkeit von mindestens sechs Monaten bei demselben Arbeitgeber nachweisen können, um Anspruch auf einen Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit zu haben.

Frage 177

Welche Einsätze können zur Bewilligung eines Urlaubs für Entwicklungszusammenarbeit in Betracht gezogen werden?

Folgende Einsätze können zur Bewilligung eines Urlaubs in Betracht gezogen werden:

- Fahrten und Reisen in Bezug auf Bestimmung, Aufstellung, Ausführung, Weiterverfolgung, Kontrolle und Bewertung von Entwicklungszusammenarbeitsprogrammen oder -projekten zugunsten der Bevölkerung in Entwicklungsländern;
- finanzielle und administrative Verwaltung eines Entwicklungszusammenarbeitsprogramms oder -projekts zugunsten der Bevölkerung in Entwicklungsländern, dessen Umsetzung Aufgabe einer NGO ist;
- Sitzungen von NGO-Sachverständigen oder -Vertretern im Rahmen internationaler Organisationen;

- Austauschprogramme im Rahmen von Programmen oder Projekten im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit;
- Sitzung jedweder Art im Zusammenhang mit Entwicklungszusammenarbeit, zu welcher der für Entwicklungszusammenarbeit zuständige Außenminister einen luxemburgischen Vertreter entsandt hat.

Frage 178

Nach welchem Verfahren wird der Antrag auf Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit gestellt?

Der Anspruchsberechtigte muss seinen Antrag auf Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit mindestens drei Monate vor Beginn des beantragten Urlaubs an das Außenministerium stellen.

Wenn es sich um einen Arbeitnehmer handelt, muss er seinem Antrag eine Stellungnahme seines Arbeitgebers beilegen.

Der Arbeitgeber kann eine ablehnende Stellungnahme abgeben, wenn aufgrund der urlaubsbedingten Fehlzeiten gravierende nachteilige Auswirkungen auf die Betriebsabläufe bzw. den reibungslosen Ablauf der Planung des bezahlten Jahresurlaubs der Belegschaft zu befürchten sind.

Die Entscheidung des Außenministeriums zur Bewilligung oder Ablehnung des beantragten Urlaubs wird dem Antragsteller innerhalb der nächsten zwei Monate nach Abgabe seines Antrags zugestellt.

Der Antrag wird dem Anspruchsberechtigten bzw. dessen Arbeitgeber zusammen mit der Entscheidung des Ministers mindestens zwei Wochen vor Beginn des beantragten Urlaubs zugestellt.

Frage 179

Welche Dauer hat der Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit?

Die Dauer des Urlaubs für Entwicklungszusammenarbeit kann 6 Tage pro Jahr nicht überschreiten. Der Urlaub kann aufgeteilt werden.

Frage 180

Ist die Dauer des Urlaubs für Entwicklungszusammenarbeit einer tatsächlichen Arbeitszeit gleichgestellt?

Die Dauer des Urlaubs für Entwicklungszusammenarbeit ist einer tatsächlichen Arbeitszeit gleichgestellt. Während dieser Zeit finden die gesetzlichen Sozialversicherungs- und Arbeitsschutzbestimmungen weiterhin Anwendung auf die Anspruchsberechtigten.

NGO-Sachverständige und -Vertreter, die als Arbeitnehmer beschäftigt sind, haben Anspruch auf eine durch den Arbeitgeber zu zahlende Ausgleichsentschädigung in Höhe des durchschnittlichen Tageslohns. Diese Entschädigung kann den sozialen Mindestlohn nicht um ein Vierfaches überschreiten. Der Arbeitgeber lässt sich den der Entschädigung entsprechenden Betrag vom Staat erstatten.

Sobald der Arbeitgeber durch die zuständige Nichtregierungsorganisation eine entsprechende Bescheinigung über die Teilnahme des Arbeitnehmers an der Veranstaltung, für die der Urlaub beantragt wurde, erhält, kann er die Erstattung der Kosten beantragen, indem er eine Rückerstattungserklärung an die Direktion für Entwicklungszusammenarbeit und humanitäre Hilfe richtet.

Die Erklärung wird auf ungestempeltem Papier zusammen mit den folgenden Dokumenten abgegeben:

- Die Teilnahmebescheinigung an der entsprechenden Veranstaltung durch die zuständige Nichtregierungsorganisation.

- Die Gehaltsabrechnung für den entsprechenden Zeitraum.

Das Außenministerium erstattet dem Arbeitgeber den der Ausgleichsentschädigung entsprechenden Betrag, ebenso wie den Arbeitgeberanteil der Sozialabgaben.

NGO-Sachverständige und -Vertreter, die als Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor beschäftigt sind, erhalten weiterhin ihr volles Gehalt sowie die übrigen aus ihrem Vertrag hervorgehenden Vergünstigungen.

ANWENDBARE GESETZESTEXTE

Auf den Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit anwendbare Artikel des Arbeitsgesetzbuches

Art. L. 234-32. Es wird ein Sonderurlaub mit der Bezeichnung „Entwicklungszusammenarbeit“ eingeführt, den Sachverständige und Vertreter von Nichtregierungsorganisationen, die eine andere, selbstständige oder unselbstständige Erwerbstätigkeit ausüben, in Anspruch nehmen können, sofern sie die in Artikel 34 des Gesetzes vom 6. Januar 1996 betreffend die Entwicklungszusammenarbeit festgelegten Bedingungen erfüllen.

Art. L. 234-33. Der Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit soll den in Artikel L. 234-32 vorgesehenen Anspruchsberechtigten die Möglichkeit zur Teilnahme an Entwicklungsprojekten und Programmen zur Unterstützung der Bevölkerung in Entwicklungsländern bieten, dies sowohl für Einsätze innerhalb Luxemburgs, als auch im Ausland.

Art. L. 234-34. Die Dauer des Urlaubs für Entwicklungszusammenarbeit kann 6 Tage pro Jahr nicht überschreiten. Der Urlaub kann nach Bedarf aufgeteilt werden.

Art. L. 234-35. Der Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit kann nicht auf den gesetzlich vorgeschriebenen Jahresurlaub angerechnet werden.

Art. L. 234-36. Die Bewilligung des Urlaubs für Entwicklungszusammenarbeit für Sachverständige und Vertreter von Nichtregierungsorganisation, die eine berufliche Tätigkeit ausüben, unterliegt folgenden Bedingungen:

1. Der Anspruchsberechtigte muss eine Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr bei demselben Arbeitgeber nachweisen können.
2. Außer wenn der Arbeitgeber zustimmt, kann der Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit nicht mit einer jährlichen Urlaubsperiode kumuliert werden, wenn sich dadurch eine fortlaufende Fehlzeit ergibt, deren Dauer die Dauer des gesamten Jahresurlaubs übersteigt.
3. Die Bewilligung eines Urlaubs für Entwicklungszusammenarbeit kann abgelehnt werden, wenn aufgrund der urlaubsbedingten Fehlzeiten gravierende nachteilige Auswirkungen auf die Betriebsabläufe bzw. den reibungslosen Ablauf der Planung des bezahlten Jahresurlaubs der Belegschaft zu befürchten sind.

Art. L. 234-37. Die Dauer des Urlaubs für Entwicklungszusammenarbeit ist einer tatsächlichen Arbeitszeit gleichgestellt. Während dieser Zeit finden die gesetzlichen Sozialversicherungs- und Arbeitsschutzbestimmungen weiterhin Anwendung auf die Anspruchsberechtigten.

Art. L. 234-38. Sachverständige und Vertreter von Nichtregierungsorganisation, die als Arbeitnehmer im Privatsektor tätig sind, haben Anspruch auf eine Ausgleichsentschädigung.

Art. L. 234-39. Die Pauschal- oder Ausgleichsentschädigung entspricht dem in Artikel L. 233-14 festgelegten Durchschnittstagesatz. Sie kann den sozialen Mindestlohn für einen ungelerten Arbeiter von mindestens 18 Jahren nicht um ein Vierfaches überschreiten. Der Arbeitgeber lässt sich den entsprechend vorgestreckten Betrag vom Staat erstatten.

Art. L. 234-40. Der Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit sowie die in Artikel L. 234-38 und L. 234-39 festgelegten Entschädigungen werden durch den für Entwicklungszusammenarbeit zuständigen Minister nach Stellungnahme des interministeriellen Komitees wie in Artikel 50 des Gesetzes vom 6. Januar 1996 für Entwicklungszusammenarbeit vorgesehen, bewilligt.

Art. L. 234-41. Eine großherzogliche Verordnung legt die Vollstreckungsmodalitäten für den Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit fest.

Art. L. 234-42. Verstöße gegen die Bestimmungen in Artikel L. 234-32 bis L. 234-40 und die Vollstreckungsverordnung werden mit einem Bußgeld von 251 bis 2.500 Euro geahndet.

Großherzogliche Verordnung vom 19. Juni 1996 zur Festlegung der Vollstreckungsmodalitäten von Titel V des Gesetzes betreffend die Entwicklungszusammenarbeit zur Einführung eines Urlaubs für „Entwicklungszusammenarbeit“

Artikel 1. Anspruch auf Urlaub für Entwicklungszusammenarbeit haben, vorbehaltlich der Bestimmungen in Artikel 40 des Gesetzes vom 6. Januar 1996 betreffend die Entwicklungszusammenarbeit, Sachverständige und Vertreter von zugelassenen Nichtregierungsorganisationen, die die in Artikel 34 des besagten Gesetzes vorgesehenen Bedingungen erfüllen, mit Ausnahme der Mitarbeiter einer solchen Organisation.

Artikel 2. Folgende Einsätze können zur Bewilligung eines Urlaubs in Betracht gezogen werden:

Folgende Einsätze können zur Bewilligung eines Urlaubs in Betracht gezogen werden:

- Fahrten und Reisen in Bezug auf Bestimmung, Aufstellung, Ausführung, Weiterverfolgung, Kontrolle und Bewertung von Entwicklungszusammenarbeitsprogrammen oder -projekten zugunsten der Bevölkerung in Entwicklungsländern.
- Finanzielle und administrative Verwaltung eines Entwicklungszusammenarbeitsprogramms oder -projekts zugunsten der Bevölkerung in Entwicklungsländern, dessen Umsetzung Aufgabe einer NGO ist.
- Sitzungen von NRO-Sachverständigen oder -Vertretern im Rahmen internationaler Organisationen.
- Austauschprogramme im Rahmen von Programmen oder Projekten im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit.
- Sitzung jedweder Art im Zusammenhang mit Entwicklungszusammenarbeit, zu welcher der für Entwicklungszusammenarbeit zuständige Außenminister einen luxemburgischen Vertreter entsandt hat.

Artikel 3. Jeder Urlaub muss in Bezug auf Prinzip und Dauer durch den für Entwicklungszusammenarbeit zuständigen Minister, nachstehend „der Minister“ genannt, nach Anhörung der Stellungnahme des in Artikel 50 des vorliegenden Gesetzes vorgesehenen interministeriellen Komitees genehmigt werden.

Artikel 4. Diejenigen Personen, die den besagten Urlaub in Anspruch nehmen möchten, müssen einzeln, mindestens zwei Monate im Voraus, einen Antrag auf einem durch den Minister zur Verfügung gestellten Vordruck in dreifacher Ausfertigung an den Minister richten.

Dieses ordnungsgemäß ausgefüllte und unterzeichnete Formular enthält folgende Angaben:

- Name und Vorname des Antragstellers,
- sein Geburtsdatum,
- seine Staatsangehörigkeit,
- seine Qualifizierungen und beruflichen Fähigkeiten,
- Datum und Dauer des beantragten Urlaubs,
- Zweck des Urlaubs,
- Informationen bzgl. der geplanten Programme, Projekte, Versammlungen und Austauschprogramme,
- gegebenenfalls die Höhe der Gagen, Honorare und sonstigen vorgesehenen Vergütungen,
- den Namen der zuständigen Nichtregierungsorganisation.

Die Entscheidung des Ministers bzgl. der Bewilligung oder Ablehnung des Antrags wird dem Antragsteller innerhalb der zwei Monate nach Beantragung des Urlaubs zugestellt.

Ist der Anspruchsberechtigte ein Arbeitnehmer, so übermittelt er seinem Arbeitgeber den besagten Antrag zusammen mit der Entscheidung des Ministers mindestens zwei Wochen vor Beginn des beantragten Urlaubs.

Artikel 5. Der Sachverständige oder Vertreter einer Nichtregierungsorganisation, der einer selbstständigen Erwerbstätigkeit nachgeht, hat gegen Vorlage einer schriftlichen Erklärung Anspruch auf eine pauschale Entschädigung, die auf das Doppelte des sozialen Mindestlohns für Fachkräfte angesetzt ist.

Die Erklärung ist zusammen mit einer Bescheinigung der zuständigen Nichtregierungsorganisation zur Bestätigung der Teilnahme des Anspruchsberechtigten an der Veranstaltung, für die der Urlaub beantragt wurde, vorzulegen.

Artikel 6. Die den in Anwendung der Bestimmungen in Artikel 44 des vorstehend angegebenen Gesetzes vom 6. Januar 1996 als Arbeitnehmer tätigen Sachverständigen und Vertretern von Nichtregierungsorganisationen zustehende Ausgleichsentschädigung zzgl. des Arbeitgeberanteils der Sozialbeiträge, die vom Arbeitgeber vorgestreckt wurde, wird Letzterem gegen Vorlage einer schriftlichen Erklärung, zusammen mit der in Absatz 2 des vorstehenden Artikels 5 vorgesehenen Bescheinigung vom Staat rückerstattet.

Artikel 7. Der für Zusammenarbeitsentwicklung zuständige Minister ist verantwortlich für die Vollstreckung der vorliegenden im Memorial zu veröffentlichenden Verordnung.

4 DER URLAUB FÜR FREIWILLIGENDIENSTLEISTENDE

Frage 181

Welchen Zweck hat der Urlaub für Freiwillige der Brandschutz- und Rettungsdienste (nachstehend „Urlaub für Freiwilligendienstleistende“ genannt)?

Der Urlaub für Freiwilligendienstleistende soll Freiwilligen der Brandschutz- und Rettungsdienste, die gleichzeitig eine andere Tätigkeit ausüben, die Möglichkeit bieten, sich von ihrer Arbeit freustellen lassen zu können, um:

- an Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen;
- Repräsentationsverpflichtungen wahrzunehmen (im Ausland organisierte repräsentative Veranstaltungen der technischen Berater der Rettungsdienstverwaltung, der Leiter des Nationalen Feuerwehrverbandes und der zugelassenen Organisationen sowie jegliche an nationalen und internationalen Veranstaltungen teilnehmenden und vom Innenminister ernannten Personen);
- die Leitung von Kursen und die Schulung von Ausbildern zu übernehmen.

Anspruch auf diesen Urlaub haben des Weiteren alle Freiwilligen, die sich im Rahmen der Einsatzgruppe für humanitäre Einsätze an humanitären Einsätzen beteiligen.

ACHTUNG: Dieser Urlaub unterscheidet sich von der Freistellung von beruflichen Verpflichtungen. Die Arbeitgeber sind in der Tat verpflichtet, ihre Arbeitnehmer, die Mitglied der Feuerwehr oder Freiwillige des Zivilschutzes sind, in Notfallsituationen, die den Einsatz der Einheit erfordern, der sie angehören, von ihren beruflichen Verpflichtungen zu befreien.

Frage 182

Welche Dauer hat der Urlaub für Freiwilligendienstleistende?

Die Gesamtdauer des Urlaubs für Freiwilligendienstleistende darf höchstens 7 Werktage pro Jahr und pro Anspruchsberechtigten im Ganzen nicht mehr als 42 Werktage betragen, außer, was diese Höchstzahl betrifft, für Lehrbeauftragte.

Dieser Sonderurlaub kann in Einheiten von mindestens einem Tag aufgeteilt werden.

Der Urlaub kann nicht auf den gesetzlichen Jahresurlaub angerechnet werden. Vorbehaltlich einer gegenteiligen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber kann der Urlaub für Freiwilligendienstleistende nicht mit einem Jahresurlaub oder Urlaub aus Krankheitsgründen verbunden werden, wenn diese Kumulierung eine längere Fehlzeit nach sich zieht, die die Gesamtlänge des gesetzlich vorgeschriebenen Jahresurlaubs überschreitet;

Frage 183

An wen ist der Antrag für den Urlaub für Freiwilligendienstleistende zu richten?

Die Freiwilligen der Abteilung Zivilschutz, die Inspektoren der Abteilung Brandschutz- und Rettungsdienstes sowie die Ausbilder müssen ein entsprechendes Antragsformular an den Direktor der Verwaltung der Rettungsdienste richten.

Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr müssen sich an die zuständige Gemeinde richten.

Diese Erklärung ist spätestens am 15. Februar des Folgejahres nach dem Antrag auf Rückerstattung vorzulegen.

Frage 184

Kann der Arbeitgeber Einspruch gegen den Urlaub einlegen?

Der Urlaub kann verschoben werden, wenn aufgrund der urlaubsbedingten Fehlzeiten gravierende nachteilige Auswirkungen auf die Betriebsabläufe zu befürchten sind.

Frage 185

Gilt der Urlaub für Freiwilligendienstleistende als tatsächliche Arbeitszeit?

Ja. Während dieser Zeit finden die gesetzlichen Sozialversicherungs- und Arbeitsschutzbestimmungen weiterhin Anwendung auf die Anspruchsberechtigten.

Die Arbeitnehmer beziehen während der Dauer des Sonderurlaubs weiterhin ihren Lohn sowie alle übrigen aus ihrem Vertrag resultierenden Vergünstigungen. Dem Arbeitgeber wird der der Dauer des Urlaubs entsprechende Betrag zurückerstattet.

Frage 186

Wer übernimmt die Kosten für den Urlaub für Freiwilligendienstleistende?

Die Kosten für den Sonderurlaub für Freiwilligendienstleistende werden durch den Staat für folgende Funktionen getragen:

- Freiwillige der Verwaltung des Zivilschutzes.
- Beauftragte des nationalen Feuerwehrverbands.
- Ausbilder und Angehörige der Abteilung Brandschutz- und Rettungsdienste der Verwaltung der Rettungsdienste.

Der Sonderurlaub für Freiwillige geht zulasten der fraglichen Gemeinde, wenn Freiwillige des Brandschutz- und Rettungsdienstes betroffen sind.



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Administration des services de secours

Division administrative, technique et médicale

DEMANDE D'OCTROI D'UN CONGE SPECIAL

Je soussigné(e) _____ demeurant à
L - _____ rue et no _____
Tél/GSM _____ né(e) le _____ à _____
travaillant auprès de (adresse complète) _____
_____ en qualité de (ouvrier, employé, fonctionnaire, indépendant) _____
depuis le _____ prie Monsieur le Ministre de bien vouloir m'accorder un congé spécial allant
du _____ au _____ inclus, soit ____ jours ouvrables pour participer à une activité de formation professionnelle
organisée par _____ activité de représentation

J'ai déjà bénéficié(e) d'un congé spécial de ____ jours ouvrables en _____

Certifié sincère et exact, _____, le _____

_____ signature

Avis de l'employeur: Favorable
 Défavorable

L'absence sollicitée **risque / ne risque pas** d'avoir une répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation de l'entreprise, au bon fonctionnement de l'administration ou du service public ou au déroulement harmonieux du congé annuel du personnel.

_____, le _____

_____ signature de l'employeur

Décision du Ministre

Un congé spécial dans l'intérêt des volontaires assurant les services des secours de ____ jours ouvrables, allant du _____ au _____ inclus **est accordé.**

Luxembourg, le _____
Le Ministre de l'Intérieur et
à la Grande Région

N.B. A renvoyer à l'Administration des services de secours avec le certificat d'inscription au moins 1 mois avant le commencement du congé sollicité

ANWENDBARE GESETZESTEXTE

Durch das Gesetz vom 12. Juni 2004 zur Einführung einer Verwaltung für Rettungsdienste wurde das Gesetz von 1994 zur Einführung eines Sonderurlaubs für Freiwillige der Abteilung Brandschutz- und Rettungsdienste aufgehoben.

Auf diese Weise hat das Gesetz von 2004 die Bestimmungen betreffend den Sonderurlaub für Freiwillige, namentlich die Dauer des betreffenden Urlaubs, geringfügig verändert.

Gemäß dem Gesetz von 1994 konnte die Dauer des Sonderurlaubs insgesamt höchstens 6 Werktage pro Jahr und pro Anspruchsberechtigten im Ganzen nicht mehr als 42 Werktage betragen, außer, was diese Höchstzahl betrifft, für Lehrbeauftragte.

Dieser Sonderurlaub konnte in Einheiten von mindestens zwei Tagen aufgeteilt werden.

Gemäß dem Gesetz von 2004 kann die Dauer des Sonderurlaubs insgesamt höchstens 7 Werktage pro Jahr und Kopf für jeden Anspruchsberechtigten im Ganzen nicht mehr als 42 Werktage betragen, außer, was diese Höchstzahl betrifft, für Lehrbeauftragte.

Dieser Sonderurlaub kann in Einheiten von mindestens einem Tag aufgeteilt werden.

Bei seiner Einführung im Jahre 2006 hat das Arbeitsgesetzbuch den Inhalt des Gesetzes vom 25. April 1994 aus Artikel L. 234-22 bis L. 234-31 übernommen.

Eine Berichtigung des Arbeitsgesetzbuches ist daher notwendig. Allerdings stellt sich zwischenzeitlich die Frage, welche Bestimmungen angewendet werden sollen, da die Gesetze von 2004 und 1994 sich in einigen Punkten unterscheiden, insbesondere was die Dauer des Sonderurlaubs für Freiwilligendienstleistende betrifft, der 6 Tage gemäß dem Gesetz von 1994 und 7 Tage gemäß dem Gesetz von 2004 beträgt.

Auf ausdrückliche Nachfrage bei der Verwaltung der Rettungsdienste hat diese bestätigt, dass das Gesetz von 2004 Anwendung findet.

Auf den Urlaub für Freiwilligendienstleistende anwendbare Artikel des Arbeitsgesetzbuches

Art. L. 234-22. Für Freiwilligendienstleistende, die im Rahmen des nationalen Zivilschutzdienstes und der gemeindeeigenen Feuerwehr- und Rettungsdienste und die Mitglieder der durch eine großherzogliche Verordnung zuzulassenden Rettungseinrichtungen wurde ein Sonderurlaub, der so genannte „Urlaub für Freiwilligendienstleistende“ eingeführt.

Art. L. 234-23. Anspruch auf diesen in Artikel L. 234-22 festgelegten Urlaub haben Berufstätige des öffentlichen und privaten Sektors, die an Ausbildungsmaßnahmen teilnehmen bzw. ihre durch großherzogliche Verordnung festzulegende Repräsentationsverpflichtungen wahrnehmen oder die Leitung der betreffenden Kurse und die Schulung von Ausbildern übernehmen.

Art. L. 234-24. Die Gesamtdauer des Urlaubs für Freiwilligendienstleistende darf höchstens sechs Werktage (sieben Werktage, siehe Angaben im vorstehenden Rahmen) pro Jahr und pro Anspruchsberechtigten im Ganzen nicht mehr als 42 Werktage betragen, außer, was diese Höchstzahl betrifft, für Lehrbeauftragte.

Dieser Sonderurlaub kann in Einheiten von mindestens zwei Tagen aufgeteilt werden.

Der Urlaub kann nicht auf den im vorliegenden Arbeitsgesetzbuch, im Gesetz oder in den Verträgen festgelegten Jahresurlaub angerechnet werden.

Vorbehaltlich einer gegenteiligen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber kann der Urlaub für Freiwilligendienstleistende nicht mit einem Jahresurlaub oder Urlaub aus Krankheitsgründen verbunden werden, wenn diese Kumulierung eine längere Fehlzeit nach sich zieht, die die Gesamtlänge des vorgeschriebenen Jahresurlaubs überschreitet;

Art. L. 234-25. Der Urlaub kann verschoben werden, wenn aufgrund der urlaubsbedingten Fehlzeiten gravierende nachteilige Auswirkungen auf die Betriebsabläufe bzw. den reibungslosen Ablauf der Planung des bezahlten Jahresurlaubs der Belegschaft zu befürchten sind.

Art. L. 234-26. Die Dauer des Urlaubs ist einer tatsächlichen Arbeitszeit gleichgestellt. Während dieser Zeit finden die gesetzlichen Sozialversicherungs- und Arbeitsschutzbestimmungen weiterhin Anwendung auf die Anspruchsberechtigten.

Art. L. 234-27. Die im öffentlichen und privaten Sektor beschäftigten Anspruchsberechtigten beziehen während der Dauer des Sonderurlaubs weiterhin ihren Lohn sowie alle übrigen aus ihrem Vertrag resultierenden Vergünstigungen.

Art. L. 234-28. Der Staat übernimmt die Kosten für den Sonderurlaub für die Freiwilligen des Zivilschutzes; die Beauftragten des nationalen Feuerwehrverbands sowie die Ausbilder und Angehörigen der Abteilung Brandschutz des Innenministeriums, während die Kosten für den Sonderurlaub für die Freiwillige des Brandschutz- und Rettungsdienstes zulasten der fraglichen Gemeinde gehen. Die jeweiligen Bestimmungen werden in einer großherzoglichen Verordnung festgelegt.

Die den Mitgliedern der gemäß Artikel L. 234-23 zugelassenen Rettungsdienste zuerkannten Lohnfortzahlungen und Entschädigungen für den Sonderurlaub gehen zulasten des Staates.

Art. L. 234-29. Die Weiterbildungskurse müssen sowohl in Bezug auf die Inhalte, als auch für die Zugangsbedingungen durch den Innenminister zugelassen werden.

Art. L. 234-30. Die Arbeitgeber des öffentlichen und des privaten Sektors sind dazu verpflichtet, verpflichtet, ihre Arbeitnehmer, die Mitglieder der Feuerwehr oder Freiwillige des Zivilschutzes sind, in Notfallsituationen, die den Einsatz der Einheit erfordern, der sie angehören, von ihren beruflichen Verpflichtungen zu befreien.

Diese Bestimmung ist nicht auf den durch die Rettungsdienste organisierten Bereitschaftsdienst anwendbar.

Wenn der Arbeitgeber davon ausgeht, dass eine Fehlzeit im Zusammenhang mit dem vorliegenden Artikel missbräuchlich ist, kann er die Einleitung eines Schiedsverfahrens vor dem Innenminister beantragen.

Des Weiteren kann der Arbeitgeber die Erstattung der durch die Fehlzeiten im Zusammenhang mit diesem Artikel entstandenen Verluste gemäß den durch die großherzogliche Verordnung festgelegten Modalitäten beantragen.

Art. L. 234-31. Verstöße gegen die Bestimmungen in Artikel L. 234-23 bis L. 234-30 sowie gegen die Vollstreckungsverordnung werden mit einer Geldbuße von 251 bis 5.000 Euro geahndet.

Großherzogliche Verordnung vom 6. Mai 2010 betreffend die Freiwilligendienstleistenden

Art. 1. Die in Artikel 16 des abgeänderten Gesetzes vom 12. Juni 2004 zur Einführung einer Verwaltung für Rettungsdienste mit Anspruch auf Sonderurlaub vorgesehenen Ausbildungsveranstaltungen, die Anspruch auf Sonderurlaub geben, betreffen:

- Ausbildungskurse für die Mitglieder der verschiedenen Rettungseinheiten der Abteilung für Zivilschutz sowie die Mitglieder der Feuerwehr gemäß der großherzoglichen Verordnung zur Festlegung 1) der Organisation der Ausbildung der Mitarbeiter von Rettungsdiensten 2) der

Zusammensetzung, Organisation und Einsätze der Ausbildungs-kommission der Verwaltung für Rettungsdienste;

- Aus- und Weiterbildungsseminare.
- Kurse für Ausbilder, die mit den Anweisungen an die Bevölkerung und den in Artikel 312-4 des Arbeitsgesetzbuches erwähnten Arbeitern betraut sind.
- Ausbildungskurse für Ausbilder der Jugendfeuerwehr.
- Ausbildungskurse für Inspektoren.

In einer großherzoglichen Verordnung zur Zulassung weiterer Rettungsorganisationen in Anwendung der Bestimmungen in Artikel 15 des vorgenannten abgeänderten Gesetzes vom 12. Juni 2004 werden die Veranstaltungen dieser Organisationen, für die Sonderurlaub beantragt wird, genau festgelegt.

Art. 2. Als Wahrnehmung der Repräsentationspflicht im Sinne von Artikel 16 des abgeänderten Gesetzes vom 12. Juni 2004 gelten als im Ausland organisierte Veranstaltungen der technischen Berater der Rettungsdienstverwaltung, Leiter des Nationalen Feuerwehrverbandes und der zugelassenen Organisationen sowie der an nationalen und internationalen Veranstaltungen teilnehmenden und durch den für Rettungsdienste zuständigen Minister, im Folgenden „der Minister“ genannt, bestimmten Personen. Die Teilnahme an diesen Veranstaltungen, für die ein Sonderurlaub bewilligt werden kann, ist auf zwei Personen pro Veranstaltung beschränkt. Je nach Umfang der Veranstaltung kann diese Beschränkung ausnahmsweise durch die Entscheidung des Ministers überschritten werden.

Art. 3. Die in Artikel 22 und 24 des abgeänderten Gesetzes vom 12. Juni 2004 vorgesehene Erstattung der Kosten an den Arbeitgeber erfolgt auf der Grundlage einer an den Direktor der Verwaltung für Rettungsdienste für die Freiwilligen des Zivilschutzes, Inspektoren der Abteilung Brandschutz- und Rettungsdienst und Ausbilder sowie an die für die freiwillige Feuerwehr zuständige Gemeinde zu richtenden Erklärung. Diese Erklärung muss spätestens am 15. Februar de Folgejahres nach Antrag auf Erstattung der Kosten abgegeben werden.

Jeder Mitarbeiter erhält durch den Bürgermeister und Schöffenrat der Gemeinde, in der er sein Amt ausübt, ein Formular für seinen Arbeitgeber. Dieser füllt das Formular und den Rückerstattungsantrag aus. Die Richtigkeit der in dem Formular enthaltenen Informationen wird durch die Unterschrift des Arbeitnehmers bestätigt.

Die Akten der Angehörigen der anerkannten Organisationen werden durch die Verwaltung für Rettungsdienste bearbeitet.

Der Sonderurlaub für die Beauftragten des Nationalen Feuerwehrverbandes und die Angehörigen der Feuer- und Rettungsdienste zur Wahrung der Repräsentationspflicht wird gemäß denselben Modalitäten durch Anrechnung auf die so genannt „Feuerschutzsteuer“ getragen. Die entsprechenden Anträge sind an die Verwaltung für Rettungsdienste zu richten.

Art. 4. Freiberufler mit Anspruch auf Sonderurlaub erhalten eine stundenweise festgelegte Pauschalentschädigung, die das Doppelte des für Fachkräfte festgelegten sozialen Mindestlohns beträgt.

Diese Entschädigung wird gemäß den im vorigen Artikel festgelegten Modalitäten ausbezahlt. Die Entschädigung ist auf 8 Stunden pro Tag beschränkt und ausschließlich auf Werktage anwendbar.

Art. 5. Die großherzogliche Verordnung vom 3. Juni 1994 zur Festlegung der Vollstreckungsmodalitäten des Gesetzes vom 25. April 1994 zur Einführung eines Sonderurlaubs für Freiwilligendienstleistende ist aufgehoben.

Art. 6. Der Minister des Innern und für die Großregion wird mit der Vollstreckung der vorliegenden im Memorial zu veröffentlichenden Verordnung beauftragt.

5 DER URLAUB ZUR STELLENSUCHE

Frage 187

Welches Ziel hat der Urlaub zur Stellensuche?

Dieser Urlaub ermöglicht dem gekündigten Arbeitnehmer, während der Kündigungsfrist im Hinblick auf Vorstellungsgespräche bei potenziellen Arbeitgebern, von seiner Tätigkeit befreit zu werden.

Frage 188

Wer hat Anspruch auf diesen Urlaub?

Dieser Urlaub ist ausschließlich dem fristgerecht gekündigten Arbeitnehmer durch einen rechtmäßig im Großherzogtum Luxemburg ansässigen Arbeitgeber vorbehalten.

Ausgeschlossen sind daher Arbeitnehmer, denen wegen schwerwiegenden Verschuldens gekündigt wurde, die selbst gekündigt haben oder deren Arbeitsvertrag im gegenseitigen Einvernehmen beider Parteien beendet wurde.

Frage 189

Welche Bedingungen müssen zur Bewilligung eines Urlaubs zur Stellensuche erfüllt sein?

Zur Bewilligung eines Urlaubs zur Stellensuche muss der gekündigte, im Großherzogtum Luxemburg ansässige Arbeitnehmer:

- sich bei einem Arbeitsamt als Arbeitssuchender eintragen;
- gegenüber seinem Arbeitnehmer den Nachweis erbringen, dass er zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde.

Vorbehaltlich einer Übereinkunft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer fällt die Arbeitslosenmeldung bei einem Arbeitsamt nicht in den Rahmen der Arbeitssuche und muss außerhalb der normalen Arbeitszeit erfolgen.

Frage 190

Welche Dauer hat der Urlaub zur Stellensuche?

Der fristgerecht gekündigte Arbeitnehmer kann bei seinem Arbeitgeber bis zu 6 Tage Urlaub während der Kündigungsfrist beantragen, um eine neue Arbeit zu suchen.

ACHTUNG: Dieser Urlaub kann nicht auf einmal genommen werden, er muss entsprechend der für die Vorstellungsgespräche benötigten Stunden aufgeteilt werden. Der Urlaub kann pro Stunde, pro halben Tag oder pro ganzen Tag genommen werden.

ANWENDBARE GESETZESTEXTE

Auf den Urlaub zur Stellensuche anwendbare Artikel des Arbeitsgesetzbuchs

Art. L. 124-8. Während der durch den Arbeitgeber festgelegten Kündigungsfrist hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub zur Stellensuche, dessen Dauer jedoch 6 Werktage während der Kündigungsfrist nicht überschreiten kann.

Die Urlaubstage werden unter der Bedingung, dass der Arbeitnehmer sich beim Arbeitsamt arbeitslos gemeldet hat und sein Erscheinen bei einem Vorstellungsgespräch nachweisen kann, vollständig entschädigt.



DIE GESETZLICHEN FEIERTAGE



Frage 191

Welche gesetzlichen Feiertage gelten in Luxemburg?

Insgesamt zehn staatliche und religiöse Feiertage, gelten als gesetzliche Feiertage: Neujahr, Ostermontag, Erster Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, offizielle Geburtstagsfeier des Großherzogs, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, der erste und der zweite Weihnachtsfeiertag.

Frage 192

Was ist ein gebräuchlicher Feiertag?

Neben den gesetzlichen Feiertagen gibt es weitere lokale oder gebräuchliche Feste, wie den Karnevalsmontag, den 2. November oder den Kirmesmontag in der Stadt Luxemburg.

Der Arbeitgeber nicht verpflichtet, dem Personal an diesen Tagen freizugeben. Er kann frei entscheiden, ob die Arbeitnehmer an den entsprechenden Tagen von der Arbeit freigestellt werden oder nicht, es sei denn, er ist durch einen Kollektivvertrag gebunden, der den Arbeitnehmern gebräuchliche Feiertage als arbeitsfreie Tage zugesteht.

Frage 193

Kann ein auf einen Sonntag oder arbeitsfreien Werktag fallender Feiertag nachgeholt werden?

Gesetzliche Feiertage, die auf einen Sonntag fallen:

Falls ein gesetzlicher Feiertag auf einen Sonntag fällt, wird den Arbeitnehmern ein Freizeitausgleichstag zuerkannt.

Der Arbeitnehmer kann diesen Tag nach eigenem Ermessen innerhalb einer dreimonatigen Frist wählen.

Der freie Tag muss als Sachleistung in Anspruch genommen werden, d. h., der Arbeitnehmer kann ihn sich nicht ausbezahlen lassen.

ACHTUNG: Der Arbeitnehmer muss den Freizeitausgleich binnen 3 Monaten bei seinem Arbeitgeber beantragen, sonst verfällt er, es sei denn, der Arbeitgeber hat selbst flexiblere Bestimmungen festgelegt.

Gesetzliche Feiertage, die auf einen arbeitsfreien Werktag fallen:

Der Begriff „arbeitsfreier Werktag“ bezieht sich auf Wochentage (außer Sonntag), an denen die Arbeitgeber gemäß ihrem jeweiligen Arbeitsvertrags nicht arbeiten.

Beispiel

Wenn die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers beispielsweise von Montag bis Freitag festgelegt ist, gilt der Samstag als arbeitsfreier Werktag.

Wenn der Arbeitnehmer von Dienstag bis Samstag arbeitet, gilt für ihn der Montag als arbeitsfreier Werktag.

Wenn ein Feiertag auf einen solchen arbeitsfreien Werktag fällt, haben die Arbeitnehmer Anspruch auf einen Tag Freizeitausgleich, der binnen 3 Monaten zu nehmen ist.

Des Weiteren sieht das Gesetz für den Fall, dass die betrieblichen Anforderungen es nicht anders zulassen, vor, der besagte Freizeitausgleich bis zum Ende des Kalenderjahres genommen werden kann, mit Ausnahme der für die Feiertage im November und im Dezember geschuldeten

Freizeitausgleichstage, die binnen der ersten drei Monate des Folgejahres zu nehmen sind. Der Arbeitnehmer muss einen solchen Freizeitausgleich stets bei seinem Arbeitgeber beantragen.

Falls der Freizeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden kann, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine entsprechende Entschädigung.

Frage 194

Was passiert, wenn der Arbeitnehmer an einem gesetzlichen Feiertag arbeiten muss?

Die Entlohnung der Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag setzt sich folgendermaßen zusammen:

Entlohnung der für diesen Tag vorgesehenen Anzahl von Arbeitsstunden nach normalem Stundenlohn

- + Entlohnung der an diesem Tag tatsächlich geleisteten Stunden nach normalem Stundenlohn
- + Feiertagszuschlag = 100 % des normalen Stundenlohns, multipliziert mit der Anzahl der am betreffenden Tag tatsächlich geleisteten Stunden.

Beispiel

Frau T. arbeitet donnerstags normalerweise 8 Stunden. Falls ein gesetzlicher Feiertag auf einen Donnerstag fällt und ihr Arbeitgeber sie auffordert, vier Stunden zu arbeiten, hat Frau T Anspruch auf:

- + Entlohnung der für normalerweise an diesem Donnerstag zu leistenden Arbeitsstunden = 100 % x 8 Stunden
- + geleistete Stunden = 100 % x 4 Stunden
- + Feiertagszuschlag = 100 % x 4 Stunden.

In Abweichung von den Bestimmungen in Artikel 7 des Gesetzes vom 10. April 1976 und unbeschadet der ihnen gemäß Artikel 6 dieses Gesetzes zustehenden Entschädigungen können die in einem Unternehmen mit saisonbedingter Tätigkeit im Stunden- oder im Monatslohn beschäftigten Arbeiter, die an gesetzlichen Feiertagen arbeiten, für jeden gearbeiteten gesetzlichen Feiertag entschädigt werden, entweder:

- durch Bewilligung von zwei bezahlten Arbeitstagen innerhalb einer Frist von sechs Monaten,
 - durch Bewilligung von zwei bezahlten Urlaubstagen zzgl. zum normalen Urlaub,
- oder
- durch Bewilligung eines wöchentlich bezahlten halben Urlaubstags für die Gesamtzahl der gearbeiteten gesetzlichen Feiertage.

Frage 195

Welchen Anspruch haben Arbeitnehmer, die an einem gesetzlichen Feiertag arbeiten, der gleichzeitig ein Sonntag ist?

Ein Arbeitnehmer, der an einem gesetzlichen Feiertag arbeitet, der gleichzeitig auf einen Sonntag fällt, hat Anspruch auf:

- als Ausgleich für den auf einen Sonntag fallenden Feiertag: einen Tag Freizeitausgleich, der individuell binnen 3 Monaten nach dem betreffenden Feiertag zu nehmen ist,
- als Ausgleich für den auf einen Sonntag fallenden Feiertag: Entlohnung der an diesem Tag tatsächlich geleisteten Stunden mit dem üblichen Stundenlohn + Feiertagszuschlag = 100 % des üblichen Stundenlohns, multipliziert mit der Anzahl der an diesem Tag tatsächlich geleisteten Stunden,
- als Ausgleich für die Sonntagsarbeit: 70 % Zuschlag (70 % des üblichen Stundenlohns x Anzahl der sonntags geleisteten Stunden)

Beispiel

Laut Arbeitsvertrag arbeitet Frau T sonntags nicht.

Wenn ihr Arbeitgeber sie zu vier Stunden Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Sonntag fällt, auffordert, hat sie Anspruch auf:

- + 1 Freizeitausgleich
- + 100 % x 4 Stunden
- + 100 % x 4 Stunden (Feiertagszuschlag)
- + 70 % x 4 Stunden (Sonntagszuschlag)

Wenn die somit an einem Sonntag geleisteten Stunden für den Arbeitnehmer gleichzeitig Überstunden bedeuten, hat dieser zudem Anspruch auf einen Zuschlag von 40 % oder eines Freizeitausgleichs in Höhe von anderthalb Stunden pro Überstunde.

Frage 196**Kann ein gesetzlicher Feiertag, der in einen Krankheits- oder Mutterschaftsurlaub fällt, nachgeholt werden?**

Auf diese Frage gibt es eine doppelte Antwort.

Fällt der Feiertag auf einen Tag, an dem der Arbeitnehmer normalerweise gearbeitet hätte, verfällt er und kann nicht nachgeholt werden.

Fällt er hingegen auf einen Tag, an dem der Arbeitnehmer normalerweise nicht arbeitet, besteht Anspruch auf Freizeitausgleich. Daher muss ihm ein zusätzlicher Urlaubstag angerechnet werden. Allerdings muss dieser Freizeitausgleichstag binnen drei Monaten ab dem betreffenden Feiertag genommen werden, da er sonst verfällt.

Frage 197**Wie können teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer gesetzliche Feiertage nachholen?**

Fällt ein Feiertag auf einen Wochentag, an dem der Arbeitnehmer normalerweise mehr als vier Stunden arbeitet, hat er den Tag frei und wird dafür bezahlt, ohne dass er einen zusätzlichen Urlaubstag bekommt.

Fällt der Feiertag auf einen Wochentag, an dem der Arbeitnehmer vier Stunden oder weniger gearbeitet hätte, hat er zusätzlich zur Bezahlung der Stunden, die er normalerweise gearbeitet hätte, Anspruch auf einen halben Tag Freizeitausgleich.

Falls der Freizeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht bewilligt werden kann, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Bezahlung, die der Dauer des ihm zustehenden Freizeitausgleichs entspricht.



KALENDER 2011

Januar						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Februar						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

März						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

April						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Mai						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Juni						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Juli						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

August						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

September						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Oktober						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

November						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

Dezember						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Gesetzliche Feiertage 2011

Samstag	1. Januar	Neujahr
Montag	25. April	Ostermontag
Sonntag	1. Mai	Erster Mai
Donnerstag	2. Juni	Christi Himmelfahrt
Montag	13. Juni	Pfingstmontag

Donnerstag	23. Juni	Geburtstag des Großherzogs
Montag	15. August	Mariä Himmelfahrt
Dienstag	1. November	Allerheiligen
Sonntag	25. Dezember	1. Weihnachtsfeiertag
Montag	26. Dezember	2. Weihnachtsfeiertag

KALENDER 2012

Januar

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Februar

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29				

März

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

April

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Mai

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
	1	2	3	4	4	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Juni

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Juli

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

August

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

September

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Oktober

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

November

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Dezember

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Gesetzliche Feiertage 2012

Sonntag	1. Januar	Neujahr
Montag	9. April	Ostermontag
Dienstag	1. Mai	Erster Mai
Donnerstag	17. Mai	Christi Himmelfahrt
Montag	28. Mai	Pfingstmontag

Samstag	2. Juni	Geburtstag des Großherzogs
Mittwoch	15. August	Mariä Himmelfahrt
Donnerstag	1. November	Allerheiligen
Dienstag	25. Dezember	1. Weihnachtsfeiertag
Mittwoch	26. Dezember	2. Weihnachtsfeiertag

KALENDER 2013

KALENDER

Januar						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Februar						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28			

März						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

April						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Mai						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Juni						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Juli						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

August						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

September						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Oktober						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

November						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Dezember						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Gesetzliche Feiertage 2013

Dienstag	1. Januar	Neujahr	Sonntag	23. Juni	Geburtstag des Großherzogs
Montag	1. April	Ostermontag	Donnerstag	15. August	Mariä Himmelfahrt
Mittwoch	1. Mai	Erster Mai	Freitag	1. November	Allerheiligen
Donnerstag	9. Mai	Christi Himmelfahrt	Mittwoch	25. Dezember	1. Weihnachtsfeiertag
Montag	20. Juni	Pfingstmontag	Donnerstag	26. Dezember	2. Weihnachtsfeiertag

KALENDER 2014

Januar						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Februar						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28		

März						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

April						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

Mai						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Juni						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Juli						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

August						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

September						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Oktober						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

November						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Dezember						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Gesetzliche Feiertage 2014

Mittwoch	1. Januar	Neujahr
Montag	9. April	Ostermontag
Donnerstag	1. Mai	Erster Mai
Donnerstag	29. Mai	Christi Himmelfahrt
Montag	9. Juni	Pfingstmontag

Montag	23. Juni	Geburtstag des Großherzogs
Freitag	15. August	Mariä Himmelfahrt
Samstag	1. November	Allerheiligen
Donnerstag	25. Dezember	1. Weihnachtsfeiertag
Freitag	26. Dezember	2. Weihnachtsfeiertag

KALENDER 2015

Januar						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Februar						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	

März						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

April						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Mai						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Juni						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Juli						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

August						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

September						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

Oktober						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

November						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Dezember						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Gesetzliche Feiertage 2015

Donnerstag	1. Januar	Neujahr	Mittwoch	23. Juni	Geburtstag des Großherzogs
Montag	1. April	Ostermontag	Samstag	15. August	Mariä Himmelfahrt
Freitag	1. Mai	Erster Mai	Sonntag	1. November	Allerheiligen
Donnerstag	14. Mai	Christi Himmelfahrt	Freitag	25. Dezember	1. Weihnachtsfeiertag
Montag	25. Mai	Pfingstmontag	Samstag	26. Dezember	2. Weihnachtsfeiertag

ANWENDBARE GESETZESTEXTE

Auf die gesetzlichen Feiertage anwendbare Artikel des Arbeitsgesetzbuches

Art. L. 232-1. (1) Die vorliegenden Kapitel beziehen sich auf sämtliche im wirtschaftlichen Privatsektor durch Lehr- oder Arbeitsverträge gebundene Personen, insofern als diese nicht aufgrund sonstiger gesetzlicher Bestimmungen oder Kollektivvertragsbestimmungen günstigere Voraussetzungen genießen.

(2) Eine großherzogliche Verordnung regelt die Situation der in Saisonbetrieben beschäftigten Arbeitnehmer.

Art. L. 232-2. Als gesetzliche Feiertage gelten: Neujahr, Ostermontag, der 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, der Geburtstag des Großherzogs, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, der erste und der zweite Weihnachtsfeiertag.

Art. L. 232-3. (1) Fällt einer der in Artikel L. 232-2 erwähnten Feiertage auf einen Sonntag, haben die in Artikel L. 232-1, Paragraph (1) vorgesehenen Personen Anspruch auf einen Freizeitausgleichstag, der jeweils binnen einer Frist von drei Monaten ab dem betreffenden Feiertag zu nehmen ist.

(2) Der Freizeitausgleichstag ist zwingend zu nehmen und kann nicht ausbezahlt werden.

Art. L. 232-4. Die gesetzlichen Feiertage zählen für die Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit.

Art. L. 232-5. (1) Ein oder mehrere der in Artikel L. 232-2 aufgezählten Tage können durch eine entsprechende Anzahl lokaler oder berufsbedingter Feiertage ersetzt werden.

(2) Dieser Ersatz kann nicht die jährliche Verpflichtung zur Zahlung einer von infolge der Anwendung der Bestimmungen in Artikel L. 232-2 abweichenden Anzahl von Tagen bewirken.

Art. L. 232-6. (1) Die im vorliegenden Kapitel vorgesehenen Personen haben für jeden gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, Anspruch auf den der Anzahl der normalerweise an diesem Tag geleisteten Arbeitsstunden entsprechenden Lohn. Dasselbe gilt für gesetzliche Feiertage, die auf einen Sonntag fallen und durch einen entsprechenden Freizeitausgleichstag ersetzt werden.

(2) Fällt ein gesetzlicher Feiertag oder ein Freizeitausgleichstag auf einen Wochentag, an dem die im vorliegenden Kapitel vorgesehenen Personen gemäß den Bestimmungen ihres Dienstleistungsvertrags nicht gearbeitet hätten, haben diese Personen Anspruch auf einen Freizeitausgleichstag, der binnen drei Monaten gerechnet ab dem auf den betreffenden Feiertag folgenden Tag zu bewilligen ist. Wenn dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, ist der besagte Freizeitausgleichstag vor Ablauf des Kalenderjahres zu bewilligen, mit Ausnahme der auf die Monate November und Dezember fallenden gesetzlichen Feiertage, die innerhalb der ersten drei Monate des Folgejahres nachgeholt werden müssen.

Fällt der Feiertag auf einen Tag, an dem der Arbeitnehmer gemäß seinem Arbeitsvertrag weniger als vier Stunden gearbeitet hätte, hat er zusätzlich zur bezahlten Arbeitszeit Anspruch auf einen halben Freizeitausgleichstag.

Falls dieser Freizeitausgleichstag aus betrieblichen Gründen nicht bewilligt werden kann, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnausgleich für den besagten Tag.

Art. L. 232-7. (1) Falls Sonderbedingungen des Unternehmens nicht gestatten, einen der in Artikel L. 232-2 vorgesehenen Feiertage in Anspruch zu nehmen, hat der im Stundenlohn beschäftigte Arbeitnehmer zusätzlich zu der in Paragraph (1) des vorliegenden Artikels vorgesehenen Entschädigung Anspruch auf den Stundenlohn für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, zzgl. einer Aufschlags von 100 %.

(2) Der im Monatslohn beschäftigte Arbeitnehmer erhält für jede geleistete Arbeitsstunde seinen durchschnittlichen Stundenlohn mit einem Aufschlag von einhundert Prozent, unbeschadet seines üblichen Monatslohns.

Den durchschnittlichen Tageslohn erhält man, indem man die monatlichen Bezüge durch die Pauschalzahl von einhundertdreundsiebzig Stunden teilt.

(3) Falls einer der in Artikel L. 232-2 bezeichneten Feiertage auf einen Sonntag fällt, hat der an diesem Tag arbeitende Arbeitnehmer Anspruch auf eine Kumulierung der Entschädigung wie oben festgelegt den Gehaltsaufschlag oder die Entschädigung wie in Paragraph (2) von Artikel L. 231-7 festgelegt.

(4). Die gemäß den Bestimmungen in Artikel 22 der Verfassung vertraglich an den Staat gebundenen Pastoren treten nicht in den Genuss der Bestimmungen des vorliegenden Artikels.

Art. L. 232-8. Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, die an gesetzlichen Feiertagen geleisteten Arbeitsstunden sowie die entsprechende Entlohnung in ein spezielles Verzeichnis oder eine Datei aufzunehmen. Das Verzeichnis oder die Datei ist auf Antrag des Inspektionspersonals und der Arbeitsaufsicht vorzulegen.

Art. L. 232-9. Folgende Personen haben keinen Anspruch auf Bezahlung im Zusammenhang mit einem gesetzlichen Ferientag:

1. derjenige Arbeitnehmer, der aus eigenem Verschulden am Vortag oder am Folgetag eines gesetzlichen Feiertags nicht gearbeitet hat;
2. derjenige Arbeitnehmer, der selbst aus triftigen Gründen mehr als drei Tage über einen Zeitraum von 25 Werktagen vor dem betreffenden Feiertag unentschuldigt gefehlt hat.

Art. L. 232-10. (. . .) (durch das Gesetz vom 13. Mai 2008 aufgehoben)

Art. L. 232-11. Im Widerspruch zu den Bestimmungen in den Abschnitten 1 bis 3 stehende Bestimmungen sind von Rechts wegen ungültig.

Art. L. 232-12. Die Arbeitsaufsicht wird mit der Vollstreckung der Artikel L. 232-1 bis L. 232-9 und von Artikel L. 232-11 beauftragt.

Art. L. 232-13. Derjenige Arbeitgeber, der die im vorliegenden Kapitel vorgesehenen Personen im Verstoß gegen die Bestimmungen in Artikel L. 232-2, L. 232-3, L. 232-4, L. 232-6, L. 232-7 und L. 232-8 hat arbeiten lassen oder beschäftigt hat, wird mit einer Gefängnisstrafe von acht Tagen bis zu drei Monaten und einer Geldbuße von 251 bis 50.000 Euro bzw. einer dieser beiden Strafen belegt.

Art. L. 232-14. Verstöße gegen Artikel L. 232-10 werden mit einer Geldstrafe von 251 bis 15.000 Euro und acht Tagen bis einen Monat Gefängnis bzw. einer dieser beiden Strafen geahndet. Diese Verstöße verjähren innerhalb von drei Jahren.

Großherzogliche Verordnung vom 8. Oktober 1976 betreffend die Lohnzahlung für an gesetzlichen Feiertagen in Unternehmen mit saisonbedingter Tätigkeit geleistete Arbeit

Artikel 1. Vorbehaltlich der Bestimmungen im vorstehenden Artikel 3 findet das Gesetz vom 10. April 1976 zur Reform der Reglementierung der gesetzlichen Feiertage Anwendung auf die in Unternehmen mit saisonbedingter Tätigkeit beschäftigten Arbeitnehmer.

Artikel 2. Als Unternehmen mit saisonbedingter Tätigkeit, wie in Artikel 1 Paragraph 2) des vorgenannten Gesetzes vom 10. April 1976 gelten Restaurantunternehmen und Schankstätten sowie jegliche sonstigen Unternehmen des Privatsektors, dessen Tätigkeiten saisonbedingten Schwankungen unterworfen sind.

Artikel 3. In Abweichung von den Bestimmungen in Artikel 7 des Gesetzes vom 10. April 1976 und unbeschadet der ihnen gemäß Artikel 6 dieses Gesetzes zustehenden Entschädigungen können die in einem Unternehmen mit saisonbedingter Tätigkeit im Stunden- oder im Monatslohn beschäftigten Arbeiter, die an gesetzlichen Feiertagen arbeiten, für jeden gearbeiteten gesetzlichen Feiertag ent-

schädigt werden, entweder durch Bewilligung von zwei bezahlten Arbeitstagen innerhalb einer Frist von sechs Monaten, oder durch Bewilligung von zwei bezahlten Urlaubstagen zzgl. zum normalen Urlaub, oder durch Bewilligung eines wöchentlich bezahlten halben Urlaubstags für die Gesamtzahl der gearbeiteten gesetzlichen Feiertage.

Die im vorstehenden Absatz vorgesehenen Urlaubstage können nicht für die Berechnung der in Artikel 4 Absatz 6 des Gesetzes vom 22. April 1966 über die einheitliche Reglementierung des bezahlten Jahresurlaubs der im Privatsektor beschäftigten Arbeitnehmer vorgesehenen wöchentlichen Ruhezeit angerechnet werden.



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

www.bnl.lu



Arbeitsrecht

Die Urlaubsregelungen der Arbeitnehmer

Die Arbeitnehmerkammer hat die Neuauflage der Veröffentlichung „Droit du travail : la législation et la pratique au quotidien des congés“ beschlossen, die in der Schriftenreihe CEP•L Collection im Jahr 2003 erschienen ist.

Mit der vorliegenden Veröffentlichung soll aus theoretischer wie praktischer Sicht ein umfassender und aktualisierter Einblick in die unterschiedlichen Urlaubsarten vermittelt werden, auf die privatrechtliche Arbeitnehmer Anspruch haben.

Der Jahresurlaub und die verschiedenen anderen Urlaubsarten werden separat behandelt, sodass der Leser schnell die der jeweiligen Situation angepasste Urlaubsart findet:

- **Jahresurlaub**
- **Urlaub aufgrund der familiären Situation des Arbeitnehmers (Mutterschaftsurlaub, Urlaub zur Sterbebegleitung, usw.)**
- **Urlaub für den Zugang zu beruflicher Weiterbildung (individueller Weiterbildungsurlaub, Sprachurlaub, usw.)**
- **Urlaub aufgrund der Amtsträgerschaft des Arbeitnehmers (Politikurlaub, Urlaub für Träger eines Unternehmensmandats, usw.)**
- **Urlaub zur Ausübung bestimmter Nebenbeschäftigungen des Arbeitnehmers (Sporturlaub, Urlaub für Freiwilligendienstleistende, usw.)**
- **Urlaub zur Stellensuche**

Die vorliegende Veröffentlichung ist ein praktischer Leitfaden, der Arbeitnehmer wie Arbeitgeber den Erhalt konkreter Informationen über die praktische Anwendung der Rechtstexte ermöglicht und gegebenenfalls Hilfestellung im Hinblick auf die Konsultation der auf die einzelnen Urlaubsarten anzuwendenden Gesetze und Verordnungen leistet.

Die Vorlagen der Urlaubszettel und Urlaubsanträge stellen darüber hinaus praktische Arbeitswerkzeuge dar, die die laufende Urlaubsverwaltung innerhalb eines Unternehmens vereinfachen.

Überdies werden verschiedene aktualisierte Vorlagen für Urlaubsanträge bereitgestellt, die seitens der für die Urlaubsanträge der betroffenen Arbeitnehmer zuständigen staatlichen Einrichtungen ausgestellt wurden.

Jede Urlaubsart wird nach demselben Schema erörtert:

- Fragen-Antworten
- Vorlagen / Formulare / praktische Informationen
- Anzuwendende Gesetzestexte

Der letzte Teil dieser Veröffentlichung ist den gesetzlichen Feiertagen gewidmet. Er beinhaltet einen Kalender für die Jahre 2011 bis 2015 mit einer Gesamtübersicht der Feiertage der kommenden Jahre.

Vertrieb:

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

Herausgeber:

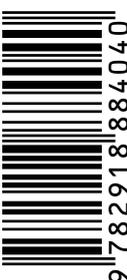


CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière - L-1950 Luxembourg
T +352 488 616 1 F +352 480 614
csl@csl.lu www.csl.lu

Preis: 10 €

ISBN : 978-2-919888-40-4



9 782918 884040