



Zukunftskeess
CAISSE POUR L'AVENIR DES ENFANTS



Elternurlaub in Luxemburg

Informationen für Arbeitgeber

- BEZUGSBEDINGUNGEN
- HÄUFIGE FRAGEN
- SONDERFÄLLE

Inhalt

- 3 Vorwort
- 5 Einleitung
- 6 Arten und Formen des Elternurlaubs
- 7 Bezugsbedingungen
- 8 Häufige Fragen
- 10 Sonderfälle
- 12 Kontaktdaten der CAE

Vorwort

Elternurlaub ermöglicht es Eltern, Zeit mit ihrem Kind zu verbringen, während sie in ihrem Job bleiben und sich nicht zwischen Arbeit und Kind entscheiden müssen.

Für den Arbeitgeber ist die Elternzeit interessant, da der Arbeitnehmer im Unternehmen bleibt, was zum einen die Beschäftigungsfähigkeit - vor allem von Frauen - erhöht und zum anderen die Mitarbeiterbindung stärkt.



KARY Photography

Der neue Elternurlaub ermöglicht es den Unternehmen nicht nur, ihre Mitarbeiter zu halten, sondern garantiert auch Vorhersehbarkeit, was in Krisenzeiten, wie wir sie derzeit durchleben, besonders wichtig ist.

Arbeitnehmer, die Familie und Beruf problemlos miteinander verbinden können, ohne sich für das eine oder das andere entscheiden zu müssen, sind oft sehr produktiv: Wer sich wohlfühlt, erzielt bessere Ergebnisse. Unternehmen haben ein Interesse daran, ihren Mitarbeitern eine gute Work-Life-Balance zu gewährleisten, um sie an das Unternehmen zu binden und so den Fortbestand der Organisation zu sichern.

Seit der Reform des Elternurlaubs im Jahr 2016 kann der Arbeitnehmer zwischen verschiedenen Elternzeitmodellen wählen: sechs oder vier Monate Vollzeit, zwölf oder acht Monate Teilzeit, 20 Monate lang einen Tag pro Woche oder vier Monate innerhalb eines Zeitraums von 20 Monaten. Um den flexiblen Elternurlaub in Anspruch nehmen zu können, ist immer die Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich: Bei Uneinigkeit wird der Arbeitnehmer den Elternurlaub vier oder sechs Monate lang in Vollzeit nehmen.

Der Elternurlaub ist ein solches Instrument, das für die Gewährleistung einer guten Balance zwischen Familien- und Berufsleben unverzichtbar geworden ist: Die Zahlen belegen dies. Im Jahr 2022 nutzten 12.698 Eltern den Elternurlaub, 5.529 Frauen und 7.169 Männer. Abgesehen davon, dass er eine bessere Bindung zwischen Eltern und Kind gewährleistet, sollte er Unternehmen und ihre Beschäftigten auch dazu anregen, innovativ zu sein, wenn es darum geht, Beruf und Familie bestmöglich miteinander zu verbinden.

Corinne Cahen

Ministerin für Familie und Integration



Einleitung

Der Elternurlaub, der vor nunmehr über sechs Jahren in Kraft trat und kürzlich durch das Gesetz vom 23. Dezember 2022 angepasst wurde, verzeichnet seit seinen Anfängen einen unverkennbaren Erfolg.

Seit der Reform von 2016 sind verschiedene Formen des Elternurlaubs möglich und die von der Zukunftskasse (CAE) gezahlte Entschädigung ist kein Pauschalbetrag mehr, sondern wurde an das Einkommen des Arbeitnehmers angepasst. All dies, hat folglich die Attraktivität des Elternurlaubs erhöht und den Kreis der Personen erweitert, die ihn in Anspruch nehmen und so ihr Privatleben mit ihrem Arbeitsleben vereinbaren wollen.

Als in Luxemburg niedergelassener Arbeitgeber werden Sie sicherlich regelmäßig mit Anträgen auf Elternurlaub konfrontiert und vielleicht auch mit Situationen, in denen Sie Zweifel haben, wie auf den Antrag Ihres Arbeitnehmers reagiert werden soll.

Zur Information und kontinuierlichen Verbesserung, hat die CAE in den vergangenen Monaten wiederkehrende Fragen und Probleme gesammelt und versucht in diesem Dokument die passenden Antworten und Lösungen zu geben. Diese Informationen sollen die geltenden Gesetzestexte nicht ersetzen, sondern dazu dienen bestimmte Bereiche zu erläutern und auf spezifische Aspekte aufmerksam machen, die direkt oder indirekt mit einem Antrag auf Elternurlaub zusammenhängen.

Verschiedene Bedingungen, die manchmal übersehen werden, führen tatsächlich zu Ablehnungen seitens der CAE, die im Vorfeld vermieden werden könnten, insbesondere indem die Wahl der Form oder des Zeitraums des Elternurlaubs, an die individuelle Situation des Antragstellers angepasst werden.

Diese Informationen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, und die CAE steht den Arbeitgebern selbstverständlich für alle Fragen zur Verfügung, die von den üblichen Anfragen abweichen.

Kontaktdaten



☎ 08.30 > 14.30 Uhr
(+352) 47 71 53-1



<https://cae.public.lu/de/demarches/contact1.html>

Elternurlaub Arten und Formen

Um die konkreten Fragen zu beantworten, die sich im Zusammenhang mit den Anträgen Ihrer Arbeitnehmer auf Elternurlaub stellen können, ist es sinnvoll, zunächst die Begriffe "Art des Elternurlaubs" und "Form des Elternurlaubs" sowie die wichtigsten Bedingungen für die Gewährung von Elternurlaub, die der Arbeitnehmer erfüllen muss, zu erläutern.

Arten des Elternurlaubs

Wir unterscheiden zwischen zwei "Arten" der Elternzeit, nämlich :

Arten	Besonderheiten
1. Elternurlaub	Muss unmittelbar nach dem Ende des Mutterschaftsurlaubs oder des Adoptionsurlaubs genommen werden*
2. Elternurlaub	Muss angetreten werden, bevor das Kind 6 Jahre alt ist (bzw. 12 Jahre bei Adoption, maximal 6 Jahre nach dem Datum des Urteils)

* Falls kein Mutterschaftsurlaub geschuldet ist oder genommen wird, kann der 1. Elternurlaub ab dem ersten Tag der dritten Woche, die der Geburt folgt genommen werden. Im Falle einer Adoption ohne Adoptionsurlaub entspricht der Beginn des 1. Elternurlaubs dem Datum des Adoptionsurteils.

Formen des Elternurlaubs

Der Elternurlaub kann folgende "Formen" annehmen:

Form des Elternurlaubs	Berufliche Tätigkeit
# 1 Vollzeit- Elternurlaub von 4 oder 6 Monate	Vollständige Einstellung der Arbeitstätigkeit während des Elternurlaubs
# 2 Teilzeit- Elternurlaub von 8 oder 12 Monate	Reduzierung der Arbeitstätigkeit um 50% während des Elternurlaubs
# 3 Teilzeit-Elternurlaub von 1 Tag pro Woche über einen Zeitraum von 20 Monaten	Reduzierung der Arbeitstätigkeit um 20% während des Elternurlaubs
# 4 Teilzeit-Elternurlaub von 4 Monaten aufgeteilt über einen Zeitraum von 20	Vollständige Einstellung der Arbeitstätigkeit während des Elternurlaubs

Elternurlaub Bezugsbedingungen



Bezugsbedingungen im Überblick

Stark vereinfacht lassen sich die Bezugsbedingungen, die vom Antragsteller erfüllt sein müssen, in drei Hauptbereiche aufteilen:

Bereich	Bedingungen, die der Antragsteller erfüllen muss
Kind	Er muss Elternteil eines Kindes unter 6 Jahren (bzw. 12 Jahren bei einer Adoption) sein und muss sich hauptsächlich während der gesamten Dauer des Elternurlaubs der Erziehung des Kindes widmen.
Sozialpflichtversicherung	Der Antragsteller muss aufgrund seiner Tätigkeit mindestens zwölf Monate ununterbrochen vor Beginn des Elternurlaubs in Luxemburg pflichtversichert sein.
Arbeitsvertrag	Der Antragsteller muss einen Arbeitsvertrag oder mehrere Arbeitsverträge von insgesamt mindestens 10 Arbeitsstunden pro Woche haben. Der Antragsteller muss während der gesamten Dauer des Elternurlaubs einen gültigen Arbeitsvertrag haben.

Häufige Fragen

Welche **administrativen Schritte** sind zu erledigen?

Damit ein Arbeitnehmer in den Genuss des Elterngeldes kommt, muss das entsprechende Antragsformular bei der CAE eingereicht werden. Dieses Formular muss ordnungsgemäß vom Arbeitgeber ausgefüllt und bestätigt werden, insbesondere die Rubrik betreffend die Informationen zur beruflichen Tätigkeit des Antragstellers. Unvollständige Anträge erschweren der CAE und dem Arbeitgeber die Arbeit und verlängern die Bearbeitungszeit.

Muss ein Arbeitgeber beim **CCSS** vorstellig werden?

Als Arbeitgeber müssen Ihrerseits keine weiteren Schritte bei der Zentralstelle der Sozialversicherungen (Centre commun de la sécurité sociale - CCSS) unternommen werden. Die Abmeldung vor einem Vollzeit-Elternurlaub und die erneute Anmeldung nach Ablauf des Elternurlaubs werden vollständig von der CAE übernommen. Dies gilt ebenso für die Anmeldung im Zusammenhang mit einem Teilzeit-Elternurlaub.

Der Arbeitgeber muss jedoch sicherstellen, dass alle Informationen, die im Jahr vor Beginn des Elternurlaubs beim CCSS für den Arbeitnehmer angegeben wurden, insbesondere die geleisteten Arbeitsstunden und die gezahlten Vergütungen, vollständig und korrekt sind.

Kann ein Arbeitgeber einen **Antrag auf Elternurlaub ablehnen?**

Einen Antrag auf Vollzeit-Elternurlaub, der form- und fristgerecht von einem Arbeitnehmer, der die Bezugsbedingungen erfüllt, eingereicht wird, darf vom Arbeitgeber nicht abgelehnt werden.

Dagegen müssen alle anderen Formen - d.h. Teilzeit-Elternurlaub, Teilzeit-Elternurlaub mit 1 Tag pro Woche oder mit Aufteilung in 4 einmonatige Zeiträume - vom Arbeitgeber genehmigt werden. Der Arbeitgeber hat das Recht, diese Formen abzulehnen, und der Arbeitnehmer muss sich dann entweder für einen Vollzeit-Elternurlaub von vier oder sechs Monaten entscheiden, oder auf seinen Antrag verzichten.

Welche **Fristen** müssen bei der Antragstellung eingehalten werden?

Die vom Arbeitnehmer einzuhaltenden Fristen, richten sich nach der Art des beantragten Elternurlaubs. Bei einem Antrag auf einen 1. Elternurlaub muss der Antrag beim Arbeitgeber spätestens 2 Monate vor Beginn des Mutterschafts- oder Adoptionsurlaubs eingereicht werden. Bei einem Antrag auf einen 2. Elternurlaub muss der Antrag spätestens 4 Monate vor dem gewünschten Beginn eingereicht werden.

Bei Nichteinhaltung der Fristen ist der Arbeitgeber berechtigt, den Antrag auf Elternurlaub abzulehnen, ist aber nicht dazu verpflichtet. Ein Arbeitgeber kann in voller Kenntnis der Sachlage einen Elternurlaub auch dann genehmigen, wenn die gesetzlichen Fristen nicht eingehalten wurden. Für solche verspätet eingereichten Anträge bleiben allerdings die Bearbeitungszeiten die gleichen und es besteht die Möglichkeit, dass die Bearbeitung des Vorgangs zum vorgesehenen Beginn des Elternurlaubs noch nicht abgeschlossen ist.

Kann ein Arbeitgeber einen **Aufschub des Beginns eines Elternurlaubs** beantragen?

Der Arbeitgeber kann den 1. Elternurlaub weder ablehnen (es sei denn, der Antrag wurde nicht form- und fristgerecht eingereicht), noch einen Aufschub verlangen.

Dagegen kann der Arbeitgeber einen Aufschub des 2. Elternurlaubs verlangen. Ein Aufschub von bis zu 2 Monaten ist möglich, wenn, aufgrund gleichzeitiger Anträge von mehreren Arbeitnehmern, die Unternehmensorganisation gestört werden könnte, wenn es besonders schwierig ist einen Ersatz für denjenigen Arbeitnehmer zu finden oder wenn der Antragsteller eine Führungskraft ist.

Ein Aufschub von bis zu 6 Monaten ist möglich, wenn das Unternehmen weniger als 15 Arbeitnehmer beschäftigt. Ein Aufschub bis zum Ende der Hochsaison ist möglich im Falle einer saisonabhängigen Tätigkeit.

Darf ein Arbeitnehmer während des Vollzeit-Elternurlaubs an **Schulungen** teilnehmen?

Ein Arbeitnehmer, der sich in Vollzeit-Elternurlaub befindet, hat die Möglichkeit, an vom Arbeitgeber organisierten oder angebotenen Schulungen teilzunehmen. Die Anzahl der Stunden und andere Modalitäten werden gemeinsam vereinbart und müssen Gegenstand einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag sein, die spätestens einen Monat vor Beginn des Elternurlaubs unterzeichnet werden muss. Diese Beteiligung darf jedoch nicht bezwecken oder bewirken, dass der Arbeitnehmer an der normalen und laufenden Arbeit des Unternehmens oder an der Erfüllung von Mehrarbeit beteiligt wird.

Darf ein Arbeitnehmer während des Teilzeit-Elternurlaubs **Überstunden** leisten?

Das Gesetz untersagt die Leistung von Überstunden während eines Teilzeit-Elternurlaubs bzw. eines Teilzeit-Elternurlaubs in Form von einem Tag pro Woche nicht grundsätzlich. Der Arbeitnehmer muss jedoch die Bedingung erfüllen, dass die tatsächlich geleistete Arbeitszeit reduziert wird und darf keine Mehrarbeit leisten.

Die Leistung von Überstunden, die natürlich nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers erfolgen darf, ist nur unter der Bedingung zulässig, dass sie streng begrenzt ist und der Arbeitnehmer diese Stunden nach Möglichkeit in dem Monat, in dem sie geleistet wurden, abbauen kann.



Sonderfälle

Der Beschäftigte befindet sich in der Probezeit

Ein Antrag auf Elternurlaub für eine Person in der Probezeit, ist nicht zulässig und wird systematisch an den Antragsteller zurückgesandt. Sollte ein Arbeitgeber in voller Kenntnis der Sachlage einem Arbeitnehmer in der Probezeit einen Elternurlaub genehmigen wollen, kann er die Probezeit verkürzen, damit diese zum Zeitpunkt der Unterzeichnung des Antrags auf Elternurlaub beendet ist. Eine Bescheinigung über das vorzeitige Ende der Probezeit muss dem Antrag beigefügt werden.

Ein Arbeitnehmer ist weniger als ein Jahr im Unternehmen beschäftigt

Als Arbeitgeber haben Sie das Recht, einer Person, die erst seit weniger als einem Jahr vor dem vorgesehenen Beginn des Elternurlaubs bei Ihnen beschäftigt ist, jeden Elternurlaub zu verweigern.

Im Falle eines Wechsels des Arbeitgebers innerhalb einem Jahr vor Beginn des Elternurlaubs, und dies auch bei ununterbrochener Sozialpflichtversicherung während dieses Zeitraums, kann der neue Arbeitgeber den beantragten Elternurlaub verweigern.

Der Arbeitnehmer hat einen befristeten Arbeitsvertrag

Ein befristeter Arbeitsvertrag schließt einen Elternurlaub nicht unbedingt aus. Wichtig ist nur, dass der befristete Arbeitsvertrag die gesamte Dauer des Elternurlaubs abdeckt. Sollte dies nicht der Fall sein, muss der Antrag abgelehnt werden.

Der Arbeitnehmer hat keine Vollzeitstelle

Nur der Arbeitnehmer der zum Zeitpunkt der Zustellung des Antrags auf Elternurlaub über einen Vollzeit-Arbeitsvertrag verfügt, kann jede Form des Elternurlaubs in Anspruch nehmen.

Wenn die Arbeitszeit des Arbeitnehmers zum Zeitpunkt der Zustellung des Antrags auf Elternurlaub mindestens 50% beträgt, d.h. in der Regel mindestens 20 Stunden/Woche, kann er nur die Formen 1 und 2 des Elternurlaubs (Vollzeit-Elternurlaub und Halbzzeit-Elternurlaub) in Anspruch nehmen.

Wenn die Arbeitszeit des Arbeitnehmers weniger als 50% beträgt, ist nur Form 1 (Vollzeit-Elternurlaub) möglich und dies unter dem Vorbehalt, dass die Anzahl der Arbeitsstunden mindestens 10 Wochenstunden beträgt.



Der Antragsteller ist Auszubildender oder übt mehrere Tätigkeiten aus

Für Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Lehrvertrages beschäftigt werden, kommt nur Form 1 in Frage (Vollzeit-Elternurlaub).

Die gleiche Regel gilt für Arbeitnehmer, die eine oder mehrere zusätzliche berufliche Tätigkeiten ausüben. Bei Ausübung mehrerer Tätigkeiten der gleichen Art oder unterschiedlicher Art, die der Pflichtversicherung unterliegen, hat der Antragsteller ausschließlich Anspruch auf Vollzeit-Elternurlaub.

Der Arbeitnehmer beantragt einen 1. Elternurlaub, es wird aber kein Mutterschaftsurlaub geschuldet

Der 1. Elternurlaub muss unmittelbar nach dem Ende des Mutterschafts- oder Adoptionsurlaubs genommen werden. Falls kein Mutterschaftsurlaub geschuldet ist oder genommen wird, muss der 1. Elternurlaub ab dem ersten Tag der dritten Woche, die der Geburt folgt, genommen werden. Im Falle einer Adoption ohne Adoptionsurlaub entspricht der Beginn des 1. Elternurlaubs dem Datum des Adoptionsurteils.

In diesem Zusammenhang muss darauf hingewiesen werden, dass der 2. Elternurlaub frühestens nach dem Ende des Mutterschafts- oder Adoptionsurlaubs genommen werden kann. Falls kein Mutterschaftsurlaub geschuldet ist oder genommen wird, kann der 2. Elternurlaub frühestens ab dem ersten Tag der dritten Woche, die der Geburt folgt genommen werden. Im Falle einer Adoption ohne Adoptionsurlaub entspricht der Beginn des 2. Elternurlaubs frühestens dem Datum des Adoptionsurteils.

Der Arbeitnehmer hatte in den 12 Monaten vor dem Elternurlaub unbezahlten Urlaub

Um Elternurlaub beanspruchen zu können, muss der Arbeitnehmer ununterbrochen während mindestens zwölf Monaten vor Beginn des Elternurlaubs in Luxemburg sozialversichert gewesen sein (eine oder mehrere Unterbrechungen, die nicht über sieben Tage hinausgehen, sind allerdings zulässig).

Da unbezahlter Urlaub, unter der Annahme, dass der Arbeitnehmer nur eine einzige berufliche Tätigkeit ausübt, eine Unterbrechung seiner Pflichtversicherung mit sich bringt, darf der unbezahlte Urlaub in keinem Fall mehr als sieben Tage betragen, da andernfalls die Bedingung einer ununterbrochenen Sozialpflichtversicherung nicht erfüllt wäre und der Elternurlaub abgelehnt würde.

Kontakt daten der CAE

TELEFONISCH :

(+352) 47 71 53-1

DURCHGEHEND VON 08.30 BIS 14.30 UHR

ONLINE :

FOLGEN SIE FOLGENDEM LINK: „**Kontakt Formular**“

AUF DER WEBSEITE WWW.CAE.LU

Belege senden

DER POST :

Postfach 394

L-2013 Luxemburg

ONLINE :

FOLGEN SIE FOLGENDEM LINK: „**Belege online senden**“

AUF DER WEBSEITE WWW.CAE.LU

Alle Informationen über den Elternurlaub finden Sie unter:



<https://cae.public.lu/de/conge-parental.html>