

# NEUES GESETZ BETREFFEND URLAUB AUS PERSÖNLICHEN UND FAMILIÄREN GRÜNDEN

## SUMMARY / CONTENT

---

### VATERSCHAFTSURLAUB

Prozedur zur Gewährung des Vaterschaftsurlaubs

Begünstigte des Vaterschaftsurlaubs

Übernahme und Erstattung der Kosten des Vaterschaftsurlaubs

### URLAUB BEI KINDSTOD

### UMZUGSURLAUB

### URLAUB BEI EHESCHLIESSUNG ODER PARTNERSCHAFTSEINTRAG

### POSTNATALER URLAUB

### URLAUB AUS FAMILIÄREN GRÜNDEN

---

Das Gesetz vom 15. Dezember 2017 sieht vor, ab dem 1. Januar 2018, bestimmte Urlaubsansprüche zu verlängern und andere zu reduzieren bzw. abzuschaffen.

## VATERSCHAFTSURLAUB

Das neue Gesetz erhöht die Zahl der Urlaubstage, die dem Vater bei der Geburt eines Kindes zustehen, von 2 auf 10.



## **PROZEDUR ZUR GEWÄHRUNG DES VATERSCHAFTSURLAUBS**

Wie beim bezahlten gesetzlichen Urlaub wird der Vaterschaftsurlaub grundsätzlich nach dem Wunsch des Arbeitnehmers festgelegt, vorbehaltlich jedoch den Bedürfnissen des Unternehmens und unter folgenden Bedingungen:

- Die 10 Tage können **aufgeteilt** werden, müssen aber innerhalb von **2 Monaten** nach der Geburt des Kindes genommen werden. Wenn keine Vereinbarung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber besteht, müssen die 10 Tage integral und unmittelbar nach der Geburt genommen werden.
- Der Arbeitgeber muss mit einer Vorankündigung von **2 Monaten** über die voraussichtlichen Daten informiert werden, an denen der Arbeitnehmer den Urlaub nehmen möchte. Diesem Antrag ist eine Kopie des ärztlichen Attests beizufügen, aus dem das voraussichtliche Geburtsdatum hervorgeht. Diese Elemente sollen es dem Arbeitgeber ermöglichen, den Ersatz des betroffenen Arbeitnehmers besser zu planen. Hält der Arbeitnehmer diese 2-monatige Meldefrist nicht ein, kann der Urlaub durch Entscheidung des Arbeitgebers auf 2 Tage verkürzt werden.

Für Arbeitnehmer, die bei Geburt eines Kindes in den ersten 2 Monaten nach Inkrafttreten des neuen Gesetzes am 1. Januar 2018 Vaterschaftsurlaub nehmen wollen, ist es nicht mehr möglich die Frist zu respektieren, da das Ereignis zwangsläufig vor Ablauf der Frist von 2 Monaten liegt. In diesem Zusammenhang ist vorgesehen, dass diese Arbeitnehmer nur mit Zustimmung des Arbeitgebers Anspruch auf die 10 Urlaubstage haben. Der Arbeitgeber kann daher für diese Arbeitnehmer entscheiden, den Urlaub auf 2 Tage zu reduzieren.

Die ersten 10 Tage Vaterschaftsurlaub, die erteilt werden müssen, sind diejenigen, die frühestens am 1. März 2018 beginnen.

## **BEGÜNSTIGTE DES VATERSCHAFTSURLAUBS**

Auch wenn aus textlicher Sicht der Urlaub dem „Vater“ vorbehalten ist, lässt sich in den Anmerkungen zum Gesetzesentwurf lesen, dass es die Absicht des Gesetzgebers ist, gleichgeschlechtliche Paare gleichermaßen von der Erhöhung des Vaterschaftsurlaubs profitieren zu lassen.

Darüber hinaus wird für die Adoption eines Kindes unter 16 Jahren der gleiche 10-Tage-Urlaub gewährt, außer bei Gewährung des sogenannten „congé d'accueil“ mit einer Dauer von 12 Wochen.

## **ÜBERNAHME UND ERSTATTUNG DER KOSTEN DES VATERSCHAFTSURLAUBS**

Der Vaterschaftsurlaub wird wie normaler Urlaub entgeltet, geht jedoch ab dem dritten Tag zu Lasten des Staates.

Daher kann der Arbeitgeber den Lohn für die letzten 8 Tage des Vaterschaftsurlaubs, also für die 8 Tage die den aktuellen 2 hinzugefügt wurden, zurückerstattet bekommen. Der Erstattungsantrag muss vom Arbeitgeber mit den entsprechenden Belegen **innerhalb von 5 Monaten** nach der Geburt dem Minister für Arbeit, Beschäftigung, Sozial- und Solidarwirtschaft übermittelt werden. Im Falle von Nichteinhaltung dieser Frist, erlöscht das Recht des



Arbeitgebers auf Rückerstattung.

Wie bei Mutterschaftsurlaub ist das für die Erstattung in Betracht gezogene Gehalt jedoch auf das 5-fache des sozialen Mindestlohns für ungelernete Arbeitnehmer begrenzt.

## **URLAUB BEI KINDSTOD**

Der Urlaubsanspruch im Falle des Todes eines minderjährigen Kindes wird auf **5 Tage** erhöht.

Wenn ein Kollektivvertrag jetzt schon einen Urlaubsanspruch für diesen Fall vorsieht, gilt für Arbeitnehmer die in den Anwendungsbereich eines Kollektivvertrags fallen, nur die günstigste Regelung.

## **UMZUGSURLAUB**

Die neue Gesetzgebung ändert nicht die Dauer von **2 Tagen**, sondern gibt an, dass dieser Urlaub nur einmal im Zeitraum von 3 Jahren fällig ist, es sei denn, der Umzug erfolgt aus beruflichen Gründen.

Dieses Recht entsteht jedoch aufs Neue bei jedem neuen Arbeitgeber, ohne dass eine Inanspruchnahme dieser Urlaubstage bei einem früheren Arbeitgeber in Betracht gezogen wird.

## **URLAUB BEI EHESCHLIESSUNG ODER PARTNERSCHAFTSEINTRAG**

Was den im Falle der Eheschließung oder des PACS gewährten Urlaub angeht, so sieht das Gesetz eine gewisse Reduzierung für die betroffenen Personen und ihre Eltern vor. Somit ist der Urlaubsanspruch wie folgt geregelt

- Hochzeit: **3 Tage**
- PACS: **1 Tag**
- Hochzeit eines Kindes: **1 Tag**
- PACS eines Kindes: **0 Tage**.

## **POSTNATALER URLAUB**

Das Gesetz vom 15. Dezember 2017 sieht eine generelle Verlängerung dieses Urlaubs auf **12 Wochen** vor. Diese Dauer unterliegt daher keinen zusätzlichen Sonderbedingungen mehr wie Stillen oder Früh- oder Mehrlingsgeburten.

Alle anderen Bestimmungen betreffend den Schutz der gebärenden oder stillenden Frau, gelten weiterhin. Insbesondere wenn die Geburt vor dem errechneten Geburtsdatum erfolgt, wird der verbleibende Teil des pränatalen Urlaubs dem postnatalen Urlaub hinzugefügt. Wenn die Geburt nach dem vorgesehenen Zeitpunkt erfolgt, wird die Dauer des Verbots, die schwangere Frau zu beschäftigen, bis zur Geburt verlängert ohne die Dauer des postnatalen



Urlaubs zu reduzieren.

Der sogenannte „congé d'accueil“ bei Adoption eines Kindes unter 12 Jahren wird auch auf 12 Wochen verlängert.

## **URLAUB AUS FAMILIÄREN GRÜNDEN**

Der Text ersetzt die 2 Tage pro Jahr, die den Eltern zurzeit zustehen, wenn der Gesundheitszustand des Kindes ihre Anwesenheit erfordert, und zwar um eine Anzahl von Tagen, die vom Alter des Kindes abhängen. Die Summe, die pro minderjährigem Kind gewährt werden kann, wird somit von den aktuellen 30 Tagen auf 35 Tage wie folgt verteilt:

- **12 Tage** für Kinder im Alter von **0 bis unter 4 Jahren**
- **18 Tage** für Kinder **zwischen 4 und unter 13 Jahren**
- **5 Tage** für Kinder zwischen **13 und unter 18 Jahren**; dies jedoch nur im Falle eines Krankenhausaufenthalts.

Der Urlaubsanspruch geht daher nicht mehr verloren, wenn er nicht in jedem Kalenderjahr genutzt wird, sondern nur, wenn er nicht innerhalb der jeweiligen Altersgruppe verwendet wird, von denen jede mehrere Jahre umfasst. Somit kann der jeweilige Urlaubsanspruch zu dem Zeitpunkt der jeweiligen Altersgruppe verwendet werden, wo er benötigt wird. Beide Eltern können diesen Urlaub jedoch nicht gleichzeitig nehmen.

Die Übergangsbestimmungen des Gesetzes sehen vor, dass die Gesundheitskasse (CNS) und der CCSS die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes am 1. Januar 2018 bereits in der jeweiligen Altersgruppe verwendeten Urlaubstage, von der verfügbaren Anzahl an Urlaubstagen, abziehen.

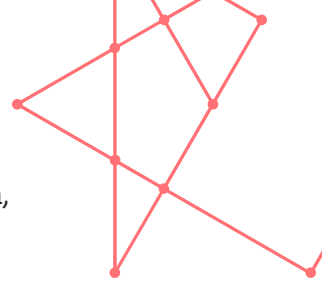
Es bleibt zu klären, auf welche Weise der Arbeitgeber über die dem Arbeitnehmer zur Verfügung stehende bzw. für das gleiche Kind in der Altersgruppe, ggf. bei früheren Arbeitgebern, bereits gewährte Anzahl an Urlaubstagen, informiert wird. Eine gute Zusammenarbeit zwischen den Verwaltungen und den Arbeitgebern ist von grundlegender Bedeutung, um eine ordnungsgemäße Handhabung der neuen Urlaubstage zu gewährleisten, ohne das Risiko unlauterer Ansprüche von Arbeitnehmern, insbesondere im Fall eines Arbeitsplatzwechsels oder einer gleichzeitigen Anforderung beider Elternteile.

Auch in Zukunft werden für Kinder mit Behinderungen oder mit einer besonders schweren Krankheit mehr Urlaubsansprüche aus familiären Gründen gewährt.

Der für die **Wehrpflicht** gewährte Urlaub wird endgültig **abgeschafft**.

Viele Kollektivverträge enthalten eine Auflistung der derzeit geltenden Urlaubstage anstatt einfach auf die Gesetzestexte zu verweisen. Da die derzeitige Gesetzgebung für eine bestimmte Anzahl von Ereignissen mehr Urlaubstage vorsieht als das neue Gesetz, und zur Vermeidung potentieller künftiger Forderungen, schlagen wir vor, dass Sie eine mögliche Neuverhandlung Ihres Kollektivvertrags nutzen, um besagte Bestimmungen in Übereinstimmung mit den neuen Rechtsvorschriften zu bringen.

Diese Mitteilung soll die wichtigsten Punkte der neuen Bestimmungen zusammenfassen, bis weitere Informationen über die Handhabung der



verschiedenen Urlaubsansprüche, insbesondere durch das Arbeitsministerium, die CNS und den CCSS, vorliegen.

Wir hoffen, im Rahmen einer Konferenz die am 18. Januar 2018 um 16 Uhr stattfinden wird mehr Informationen geben zu können. Die Konferenz wird in französischer Sprache abgehalten. Sie werden in Kürze eine Einladung zur Registrierung für diese Konferenz erhalten.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an [Ella Gredie](#), [Philippe Heck](#) oder [Marc Kieffer](#).

Der vollständige Text des Gesetzes vom 15. Dezember 2017 kann im Memorial A Nr. 1082 unter [diesem Link](#) eingesehen werden.

*Luxemburg, den 21. Dezember 2017*