

## Sonderurlaub, Urlaub aus familiären Gründen, Mutterschaftsurlaub:

# Was geändert hat

Am 14. Dezember 2017 wurde das Gesetz über Sonderurlaub, Urlaub aus familiären Gründen, sowie nachgeburtlichem Mutterschaftsurlaub verabschiedet und ist seit 1. Januar 2018 in Kraft. Ein anzuwendender Kollektivvertrag kann bessere Bedingungen vorsehen. Untenstehend eine Zusammenfassung der wichtigsten Änderungen:

### Sonderurlaub aus persönlichen Gründen (AGB, Art. L.233-16)

Bestimmungen bis zum 31/12/2017	Bestimmungen ab dem 1. Januar 2018
<b>1 Tag</b> vor dem Einzug in die Armee und im Todesfall eines Verwandten 2. Grades des Arbeitnehmers oder seines Ehe- oder Lebenspartners;	<b>1 Tag</b> im Todesfall eines Verwandten 2. Grades des Arbeitnehmers oder seines Ehe- oder Lebenspartners;
<b>2 Tage</b> für den Vater bei der Geburt eines ehelichen oder eines anerkannten unehelichen Kindes;	<b>10 Tage</b> für den Ehepartner bei der Geburt eines Kindes;
<b>2 Tage</b> bei Aufnahme zur Adoption eines Kindes von weniger als 16 Jahren, außer bei Nutzung des Adoptionsurlaubs;	<b>10 Tage</b> bei Aufnahme zur Adoption eines Kindes von weniger als 16 Jahren, außer bei Nutzung des Adoptionsurlaubs;
<b>2 Tage</b> für beide Eltern bei Eheschließung oder Eintragung einer Lebenspartnerschaft eines Kindes;	<b>1 Tag</b> für beide Eltern bei der Eheschließung eines Kindes;
<b>2 Tage</b> bei Umzug;	<b>2 Tage</b> bei Umzug innerhalb eines Zeitraums von 3 Jahren beim gleichen Arbeitgeber, es sei denn der Arbeitnehmer muss aus beruflichen Gründen umziehen;
<b>3 Tage</b> beim Tod des Ehe- oder Lebenspartners oder eines Verwandten 1. Grades des Arbeitnehmers oder seines Ehe- oder Lebenspartners;	Unverändert
<b>6 Tage</b> bei Eheschließung oder Eintragung einer Lebenspartnerschaft des Arbeitnehmers;	<b>3 Tage</b> bei Eheschließung und <b>1 Tag</b> bei Eintragung einer Lebenspartnerschaft des Arbeitnehmers;
/	<b>5 Tage</b> beim Tod eines minderjährigen Kindes (eheliches, uneheliches oder Adoptivkind)

Die **10 Tage** bei Geburt oder Adoption **sind aufteilbar und müssen innerhalb von zwei Monaten** ab Geburt bzw. Aufnahme **genommen werden**. Sie werden **im Prinzip gemäß den Wünschen des Arbeitnehmers festgelegt**, es sei denn die Bedürfnisse des Unternehmens lassen dies nicht zu. **Wenn es** zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber **keine Einigung gibt, muss der Urlaub zusammenhängend sofort nach der Geburt oder Aufnahme des Kindes genommen werden**.

Der Arbeitgeber muss mit einer **Ankündigungsfrist von zwei Monaten** vom Arbeitnehmer informiert werden, wann er diesen Urlaub zu nehmen gedenkt.

Diese schriftliche Information muss eine Kopie des ärztlichen Attests enthalten, das das voraussichtliche Entbindungsdatum bestätigt oder, gegebenenfalls, eine Bescheinigung des vorgesehenen Datums der Aufnahme zur Adoption eines Kindes von weniger als 16 Jahren.

**Der Urlaub der nicht innerhalb der vorgeschriebenen Frist beantragt wurde kann durch Entscheid des Arbeitgebers auf 2 Tage gekürzt werden.**

Unabhängig davon, dass dieser Urlaub ab dem 3. Tag vom Staatshaushalt übernommen wird, muss der Arbeitgeber den geschuldeten Lohn weiterzahlen.

## Urlaub aus familiären Gründen (AGB, Art. L.234-50 bis L.234-55)

Bestimmungen bis zum 31/12/2017	Bestimmungen ab dem 1. Januar 2018
Altersgrenze des Kindes = 15 Jahre	Altersgrenze des Kindes = 18 Jahre
<b>2 Tage</b> pro Kind und pro Jahr;	<b>12 Tage</b> insgesamt für ein Kind während des Lebensabschnitts von 0 bis 4 Jahren <b>18 Tage</b> insgesamt für ein Kind während des Lebensabschnitts von 4 bis 13 Jahren <b>5 Tage</b> insgesamt bei Krankenhausaufenthalt eines Kindes während des Lebensabschnitts von 13 bis 18 Jahren
<b>4 Tage</b> , wenn für das Kind die Sonderzulage für behinderte Kinder bezogen wird	Die Zahl der Tage wird verdoppelt, wenn für das Kind die Sonderzulage für behinderte Kinder bezogen wird.

Diesen Urlaub kann der Arbeitnehmer in Anspruch nehmen, der ein Kind zu versorgen hat, dessen Zustand im Falle einer schweren Krankheit, nach einem Unfall oder aus einem sonstigen zwingenden gesundheitlichen Grund die Anwesenheit eines Elternteils erfordert.

Als zu versorgendes Kind gilt ein eheliches Kind, ein uneheliches Kind, sowie ein Adoptivkind, das zum Zeitpunkt des Auftretens der Krankheit die Gegenwart eines Elternteils braucht. Die Definition des Unterhalts wird also nicht mehr von den, durch die CAE gewährten Familienzulagen abhängen.

Der Urlaub aus familiären Gründen kann aufgeteilt werden und die Eltern können diesen Urlaub nicht gleichzeitig nehmen.

Die Möglichkeit einer Verlängerung der Dauer, nach Stellungnahme des kontrollärztlichen Dienstes der Sozialversicherung, wird beibehalten und die außerordentlich schweren Krankheiten und Gebrechen werden durch ein großherzogliches Reglement bestimmt.

Die Höchstdauer der Verlängerung ist auf 52 Wochen innerhalb einer Referenzperiode von 104 Wochen beschränkt.

Die Entschädigung und die Rechte und Pflichten gegenüber dem Arbeitgeber bleiben unverändert.

## Nachgeburtlicher Mutterschaftsurlaub (AGB, Art. L.332-2)

Die Dauer des nachgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs ist nicht mehr an die Bedingungen einer Frühgeburt, einer Mehrgeburt oder des Stillens gebunden. Sie wird vielmehr von 8 auf 12 Wochen für alle Frauen, die entbunden haben, erweitert.

## Adoptionsurlaub (AGB, Art. L.234-56 à L.234-58)

Die Dauer des Adoptionsurlaubs wird ebenfalls von 8 auf 12 Wochen erweitert.

**Weitere Informationen erhalten Sie beim OGBL-Informations- und Beratungsdienst.**

### Esch/Alzette

42, rue de la Libération  
L-4210 Esch/Alzette

### Luxembourg

31, rue du Fort Neipperg  
L-2330 Luxembourg

### Differdange

4, rue Emile Mark  
L-4620 Differdange

### Dudelange

31, av. G.D. Charlotte  
L-3441 Dudelange

### Diekirch

14, route d'Ettelbruck  
L-9230 Diekirch

**Eine Nummer zu Ihren Diensten +352 2 6543 777**

Impressum: Informations- a Berodungsservice vum OGBL asbl  
BP 149 - L-4002 Esch/Alzette