

Ausgabe
Sommer
2022



Kurz und knapp erklärt

Arbeits- und Sozialrecht



OGB-L

Onafhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg
60 bd J. F. Kennedy | L-4170 Esch-sur-Alzette
T. +352 26 54 37 77

ogbl.lu

[f ogbl.lu](https://www.facebook.com/ogbl.lu)

[🐦 OGBL_Luxembourg](https://twitter.com/OGBL_Luxembourg)

Sommer 2022

Wir weisen darauf hin, dass die Informationen auf den zum Zeitpunkt des Drucks geltenden Gesetze beruhen. Wenden Sie sich bitte für alle Gesetzesänderungen, die nach Erscheinen dieser Broschüre in Kraft treten, an die Beratungsstellen des OGBL oder informieren Sie sich auf den Internet-Seiten des OGBL. Was die Bestimmungen im Rahmen eines Kollektivvertrags anbelangt, können Sie sich an das für Ihre Branche oder Ihr Unternehmen zuständige Berufssyndikat wenden.

Inhalt

Einleitung	4
Arbeitslosenentschädigung	5
Arbeitszeit	5
Familienbeihilfen	6
Geburtszulage	
Kindergeld	
Schulanfangszulage	
Sonderzulage für behinderte Kinder	
Einkommen zur sozialen Eingliederung - REVIS	8
Schwerbehindertenzuschuss	
Schwerbehinderteneinkommen	
Jugendarbeitsschutz	10
Krankengeld	10
Krankenversicherung	
Freiwillige Krankenversicherung	
Krankenweiterrversicherung	
Mutterschaftsurlaub	
Kündigung	12
Mindestlohn	13
Mutterschaftsschutz	14
Pflegeversicherung	15
Renten	15
Altersrente	
Die verschiedenen Hinterbliebenenpensionen	
Invalidenrente	
Mindestrente	
Erziehungspauschale	
Unfallrente	
Urlaub	18
Erholungsurlaub	
Außerordentlicher Urlaub	
Elternurlaub	
Urlaub aus familiären Gründen	
Begleiturlaub	
Andere Urlaubsformen	

Tagtäglich sind die Expertinnen und Experten des Informations- und Beratungsdiensts sowie der Berufssyndikate des OGBL bemüht, unseren Mitgliedern gerecht zu werden, ihre Fragen zu beantworten und ihre Probleme, sei es am Arbeitsplatz oder mit einer öffentlichen Institution, zu lösen.

Ziel dieser Broschüre ist es, Antworten auf viele allgemeine Fragen zu geben, und Sie finden hier einen umfassenden Überblick über die Bestimmungen des Arbeits- und Sozialrechts.

Da viele Anliegen unserer Mitglieder aber sehr spezifisch sind und auf der persönlichen Situation der oder des Betroffenen beruhen, ist klar, dass diese Broschüre nur eine erste Hilfe sein kann.

*Wenn Sie als Auszubildende*r, Student*in, Arbeitnehmer*in oder Rentner*in spezielle Beratung benötigen, zögern Sie nicht, sich an unsere kompetenten Strukturen zu wenden, und wir werden uns mit vollem Einsatz für Sie einsetzen.*

Nora Back, Präsidentin des OGBL

Arbeitslosenentschädigung

Eine Arbeitslosenentschädigung wird all jenen unfreiwilligen Arbeitslosen gewährt, die in Luxemburg wohnhaft, als Arbeitssuchende bei der Arbeitsagentur (ADEM) eingetragen sind und während mindestens 26 Wochen (182 Tage) innerhalb der letzten 12 Monate vor der Eintragung als Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 16 Stunden beschäftigt waren.

Das Arbeitslosengeld beträgt in der Regel 80% des durchschnittlichen Bruttolohnes der 3 Monate vor Eintritt der Arbeitslosigkeit. Es kann jedoch folgende Beträge nicht überschreiten:

- vom 1. bis 6. Monat: 250% des gesetzlichen Mindestlohns
- vom 7. bis 12. Monat: 200% des gesetzlichen Mindestlohns
- vom 13. bis 24. Monat: 150% des gesetzlichen Mindestlohns

Die Dauer der Arbeitslosenentschädigung beträgt 6 bis 12 Monate, abhängig von der Zahl der gearbeiteten Monate innerhalb des Jahres unmittelbar vor der Einschreibung. Aus Altersgründen, bei Invaliddität (nach Alter und Grad der Arbeitsunfähigkeit) oder im Fall von Beschäftigungsmaßnahmen kann sie um 6 Monate verlängert werden.

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die über 50 Jahre alt sind und die während mindestens 20 Jahren sozialversichert waren, können eine Verlängerung zwischen 9 und 12 Monaten beantragen. Der Gesamtanspruch auf Arbeitslosenunterstützung kann jedoch auf keinen Fall 24 Monate überschreiten.

Schulabgänger zwischen 18 und 21 Jahren haben Anrecht auf eine Arbeitslosenentschädigung von 70% des Mindestlohnes.

Diese beläuft sich auf 40% des Mindestlohnes, wenn der Schulabgänger 16 bis 17 Jahre alt ist. Der Anspruch tritt erst dann in Kraft, wenn sich der Schulabgänger innerhalb von 12 Monaten ab Studienende beim Arbeitsamt eingeschrieben und dann eine Wartezeit von 39 Wochen erfüllt hat. Unter gewissen Bedingungen kann die Wartezeit auf 26 Wochen verkürzt und das Anspruchsalter auf maximal 28 Jahre erhöht werden.

Arbeitszeit

Als Arbeitszeit gilt die Zeit während der ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber zur Verfügung steht. Die gesetzliche Arbeitszeit beträgt 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche. Diese Grenzen dürfen im Prinzip nicht überschritten werden.

Es besteht allerdings die Möglichkeit zur Einführung einer Referenzperiode von bis zu 4 Monaten und/oder einer Gleitzeitregelung. Da diese von Fall zu Fall sehr unterschiedlich sein können, wenden Sie sich bitte an eine unserer Zweigstellen.

Überstunden können durch eine bezahlte Ruhezeit oder gegebenenfalls durch eine Gutschrift auf einem Arbeitszeitkonto von 1,5 Stunden pro geleisteter Überstunde ausgeglichen, beziehungsweise mit einem Zuschlag von 40% vergütet werden. Jugendliche unter 18 Jahren erhalten für jede geleistete Überstunde einen Zuschlag von 100%. Allerdings ist in diesem Fall die Leistung von Überstunden nur

unter bestimmten Bedingungen erlaubt und auch dann nur, wenn kein volljähriger Arbeitnehmer zur Verfügung steht.

Das Gesetz verbietet Sonn- und Feiertagsarbeit, doch auch hier gibt es Ausnahmeregelungen. Für an Sonntagen geleistete Arbeit erfüllt ein Zuschlag von 70% für alle Beschäftigten über 18 Jahre, Jugendliche erhalten einen Zuschlag von 100%. Feiertagsarbeit ist mit einem Zuschlag von 100% zu vergüten. In Betrieben in denen Nachtarbeit (22.00 bis 6.00 Uhr) üblich ist, ist nur dann ein Zuschlag geschuldet, wenn der Betrieb einem Kollektivvertrag unterliegt. der Mindestzuschlag für Nachtarbeit beträgt dann 15%. Kollektivverträge können die angegebenen Prozentsätze erhöhen.

Lediglich im HoReCa-Bereich ist die Nachtarbeit gesetzlich geregelt und ist demnach mit einem Zuschlag von 25% für Arbeitszeiten zwischen 1.00 und 6.00 Uhr durch Vergütung oder bezahlte Ruhezeit auszugleichen.

Familienbeihilfen

Die Familienbeihilfen wurden zum 1. August 2016 neu geregelt. Lediglich beim Kindergeld selbst wird unterschieden zwischen Kindern, für die bereits Zulagen vor dem 1. August 2016 bezogen wurden und jenen, wo ein Anspruch erst ab dem 1. August 2016 besteht.

Der Kinderbonus ist abgeschafft und wurde in die verschiedenen Beträge einberechnet. Die Familiengruppe wurde ebenfalls abgeschafft, sodass für jedes Kind derselbe Betrag ausbezahlt wird unabhängig von der Anzahl der Kinder.

Seit dem 1. Januar 2022 (rückwirkend zum 1. Oktober 2021) werden die Kinderzulagen wieder an die Preisentwicklung (Index) angepasst. Dies gilt jedoch nur für das eigentliche Kindergeld, nicht für die anderen Zulagen. Zu beachten ist, dass das Kindergeld nicht von der Indexmanipulation betroffen ist und dass sein Betrag am 1. Juli 2022 um 2,5 % erhöht wurde und weiterhin mit jeder regulären Fälligkeit um eine Indexranche erhöht wird, nach einer neuen "gleitenden Skala des Kindergeldes" (EMAF).

Geburtszulage

Die Geburtszulage setzt sich aus drei verschiedenen Prämien von jeweils 580,03€ zusammen:

- Die **vorgeburtliche Zulage** ist an die Bedingung von 5 medizinischen und einer zahnärztlichen Untersuchung geknüpft. Zum Zeitpunkt der letzten medizinischen Untersuchung muss die Mutter ihren legalen Wohnsitz in Luxemburg haben oder selbst auf Grund einer Arbeit in Luxemburg sozialversichert sein;
- Die **Geburtszulage** ist an die Bedingung einer nachgeburtlichen medizinischen Untersuchung durch den Frauenarzt geknüpft. Das Kind muss lebensfähig geboren sein (Schwangerschaft von mindestens 22 Wochen) und die Mutter muss zum Zeitpunkt der Geburt ihren legalen Wohnsitz in Luxemburg haben oder selbst auf Grund einer Arbeit in Luxemburg sozialversichert sein.

Diese beiden Zulagen sind der Mutter vorbehalten, sind an die Schwangerschaft gebunden und werden dementsprechend, auch bei Mehrlingsgeburt, nur einmalig an die Mutter ausbezahlt.



- Zum Erhalt der **nachgeburtlichen Zulage** muss das Kind ab der Geburt und bis zum Alter von 2 Jahren insgesamt mindestens 6 medizinischen Untersuchungen durch einen Kinderarzt, einen Internisten oder einen Allgemeinmediziner unterzogen werden.

Kindergeld

Bei den Familien mit mindestens 2 Kindern, die im Juli 2016 eine Familienzulage erhalten haben, wurde der Gesamtbetrag inklusive Kinderbonus durch die Anzahl der Kinder geteilt um einen einheitlichen Betrag pro Kind zu erhalten. Dieser Betrag wird bis zum Ende des Anspruchs auf Kindergeld beibehalten. Die Zukunftskasse hat die betroffenen Familien schriftlich über die ihnen zustehenden Beträge informiert.

Für Einzelkinder, sowie für Kinder wo der Anspruch erst ab dem 1. August 2016 besteht, wird einheitlich **285,45€ (Cote EMAF 898,93)** pro Monat gezahlt.

Bei Grenzgängern ist gegebenenfalls nur ein Differenzbetrag geschuldet.

Das Kindergeld wird bis zum vollendeten 18. Lebensjahr gewährt. Es kann unter bestimmten Voraussetzungen bis zum 25. Lebensjahr weitergezahlt werden.

Alterszulage

Ab dem 6. Lebensjahr wird das Kindergeld um **21,57€** und ab dem 12. Lebensjahr um **53,85€** pro Monat erhöht.

Schulanfangszulage

Die Schulanfangszulage wird einmal pro Jahr im Monat August ausgezahlt und beträgt **115€** für Kinder von 6 bis 11 Jahren und **235€** für Kinder ab 12 Jahren.

Sonderzulage für behinderte Kinder

Diese Sonderzulage ist für Kinder bestimmt die eine Minderung ihrer physischen oder geistigen Fähigkeiten von wenigstens 50% gegen- über derer eines gesunden Kindes gleichen Alters aufweisen. Sie beträgt 200€ und kann, wie das Kindergeld bis zum 25. Lebensjahr ausbezahlt werden.

Einkommen zur sozialen Eingliederung - REVIS

Das gesetzlich festgelegte Einkommen zur sozialen Eingliederung stellt eine unterste Einkommensgrenze dar und ist seit dem 1. Januar 2019 neu geregelt.

Das neue REVIS umfasst 2 Bestandteile. Zum einen die Inklusionszulage wenn das Gesamteinkommen des Haushaltes unter den festgelegten Beträgen des Mindesteinkommens liegt. Zum anderen die Aktivierungszulage für Personen die an entsprechenden Maßnahmen teilnehmen.

Antragsteller müssen folgende Bedingungen erfüllen:

- offiziell und faktisch in Luxemburg wohnen,
- mindestens 25 Jahre alt sein,
- über zu geringe Geldmittel für den Unterhalt ihrer Haushaltsgemeinschaft verfügen,
- bei der Arbeitsagentur (ADEM) gemeldet sein und aktiv einen Arbeitsplatz suchen,
- bereit sein, sämtliche Möglichkeiten auszuschöpfen, um ihre Lage zu verbessern.

Antragsteller unter 25 Jahren können das REVIS erhalten wenn:

- sie ein Kind aufziehen, für das sie Kindergeld erhalten,
- sie schwanger sind (ab 8 Wochen vor der Entbindung),
- wenn sie nicht in der Lage sind, ihren Lebensunterhalt selbst zu finanzieren,
- wenn sie eine Person pflegen, die Leistungen der Pflegeversicherung erhält

Antragsteller aus einem Nicht-EU-Land müssen nachweisen, dass sie im Laufe der vergangenen 20 Jahre während fünf Jahren faktisch in Luxemburg ansässig waren.

Antragsteller aus einem EU-Land, die eben erst ins Land gekommen sind, haben während der ersten drei Monate ihres Aufenthaltes in Luxemburg keinen Anspruch auf das REVIS.

Achtung!

Keinen Anspruch haben unter anderem Personen:

- die ihre berufliche Tätigkeit freiwillig aufgegeben oder reduziert haben,
- die wegen schwerwiegender Verfehlung entlassen wurden,
- die unbezahlten oder Teilzeiturlaub in Anspruch nehmen,
- die eine Hochschulausbildung machen,
- die gegen die Wiedereingliederungsvereinbarung mit der ADEM verstoßen oder sich weigern, sich an einer von der ADEM vorgeschlagenen Maßnahme zu beteiligen,
- die die Zusammenarbeit mit dem Nationalen Amt für soziale Eingliederung (ONIS) verweigern, denen das Arbeitslosengeld entzogen wurde,
- die eine unvollständige oder falsche Erklärung an den Nationalen Solidaritätsfonds (FNS) gerichtet haben, ...



Beträge Eingliederungszulage (am 01.07.2022):

- pro Erwachsener 811,59€
- pro Kind 251,97€
- Zuschlag pro Kind für Eineltern-Haushalt 74,46€
- Pauschale für gemeinsame Unkosten des Haushalts 811,59€
- Zuschusspauschale für einen Haushalt mit einem oder mehreren Kindern 121,82€

Der Antrag wird mittels Formular an den FNS (Fonds national de solidarité) gestellt.

Schwerbehindertenzuschuss

Das diesbezügliche Gesetz wurde durch das Gesetz vom 19. Juni 1998 über die Pflegeversicherung abgeschafft, die Personen jedoch ausgenommen, die zum 31.12.1998 im Genuss dieser Leistung waren.

Schwerbehinderteneinkommen

Alle Personen, die die folgenden Bedingungen erfüllen, sind berechtigt das Schwerbehinderteneinkommen zu beanspruchen:

- mindestens 18 Jahre alt sein
- eine verminderte Arbeitskapazität von mindestens 30% aufweisen, die durch eine körperliche, geistige, psychische Schwäche oder eine Wahrnehmungsschwäche verursacht wurde und/oder durch psychosoziale Schwierigkeiten, welche die Schwäche verschärfen; die Schwäche muss vor dem Alter von 65 Jahren aufgetreten sein
- einen Gesundheitszustand aufweisen, bei dem jede Arbeitsanstrengung zu vermeiden ist oder bei dem die Arbeitsfähigkeiten so niedrig sind, dass kein Arbeitsplatz weder im normalen noch im geschützten Arbeitsbereich an die Bedürfnisse der Person angepasst werden können
- im Besitz einer Aufenthaltsgenehmigung im Großherzogtum Luxemburg sein, dort angemeldet sein und effektiv dort wohnen.

Der Betrag des Schwerbehinderteneinkommens entspricht 1.623,18€ (Index 877,01) und wird beim FNS beantragt.



Jugendarbeitschutz

Die gesetzlichen Bestimmungen über die Jugendarbeit gelten für Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr. Prinzipiell untersagt sind Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Nacht-, Akkord- sowie Fließbandarbeit.

Des weiteren ist vorgeschrieben, dass die Berufsschulzeit als Arbeitszeit anzurechnen ist und dass sich der oder die Jugendliche (bis zum vollendeten 21. Lebensjahr) periodisch ärztlichen Untersuchungen unterziehen muss.

Krankengeld

Krankenversicherung

Seit dem 1. Januar 2009 steht den Arbeitnehmern im Krankheitsfall die Fortzahlung ihres Lohns durch ihren Arbeitgeber bis zum letzten Tag des Monats, innerhalb dessen sich der 77. Krankheitstag befindet, zu. Die Berechnung geschieht aufgrund einer Referenzperiode von 18 aufeinanderfolgenden Kalendermonaten. Ab dem folgenden Monat zahlt die Krankenversicherung das Krankengeld. Die Lohnfortzahlung obliegt wiederum dem Arbeitgeber ab dem Monat, der auf denjenigen Monat folgt, während dem die 77-Tage-Bedingung nicht mehr erfüllt ist. Das Recht auf Krankengeld, inklusive der Lohnfortzahlung, ist auf 78 Wochen innerhalb einer Referenzperiode von 104 Wochen begrenzt.

Freiwillige Krankenversicherung

Jede Person kann eine freiwillige Krankenversicherung abschließen. In diesem Fall werden die Naturalleistungen erst nach einer Wartezeit von 3 Monaten gewährt.

Krankenweiterversicherung

Bei Ablauf des Arbeitsverhältnisses bleibt die Krankenversicherung für den laufenden Monat und die 3 folgenden Monate bestehen, unter der Bedingung, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin während der 6 vorangegangenen Monate versichert war. Im Falle einer, zum Zeitpunkt des Ablaufs des Arbeitsverhältnisses, behandelten Krankheit kann der Versicherungsschutz um zusätzliche 3 Monate verlängert werden. Beruht die Arbeitsunfähigkeit auf einem Arbeitsunfall für den eine Unfallvollrente ausbezahlt wird, kann der Versicherungsschutz um 9 Monate verlängert werden. Diese Bedingungen gelten nur für Sach- und Dienstleistungen. Das Krankengeld kann allerdings auch unter gewissen Bedingungen weitergezahlt werden. Hierzu empfehlen wir, dass Betroffene sich in einer unserer Agenturen möglichst vor Ablauf des Arbeitsverhältnisses beraten lassen. Eine freiwillige Weiterversicherung muss innerhalb von 6 Monaten per Antrag erfolgen.

Mutterschaftsurlaub

Das Gesetz untersagt die Beschäftigung einer Schwangeren oder Mutter im Zeitraum von 8 Wochen vor und 12 Wochen nach der Entbindung. Während dieser Periode zahlt die Nationale Gesundheitskasse eine Entschädigung in der gleichen Höhe wie im Krankheitsfall unter der Bedingung, dass die betroffene Frau mindestens während 6 Monaten im Laufe des Jahres, das vor dem Beginn des Mutterschaftsurlaubs liegt, gearbeitet hat.



Kündigung

Unter Berücksichtigung folgender Fristen kann der unbefristete Arbeitsvertrag durch Einschreibebrief aufgelöst werden:

Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist Arbeitgeber	Kündigungsfrist Arbeitnehmer
weniger als 5 Jahre:	2 Monate	1 Monat
5 bis 10 Jahre:	4 Monate	2 Monat
mindestens 10 Jahre:	6 Monate	3 Monat

Die Kündigungsfrist läuft ab dem 15. eines Monats, falls die Kündigung vor diesem Tag mitgeteilt wurde, und ab dem 1. des nachfolgenden Monats, falls die Kündigung nach dem 14. mitgeteilt wurde.

Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin während der Kündigungsfrist von der Arbeit freistellen. Dies muss jedoch im Kündigungsbrief oder in einem separaten Schreiben festgehalten sein.

Bei fristgemäßer Kündigung verfügt der oder die Beschäftigte über einen Monat Zeit, um die Kündigungsgründe per Einschreiben anzufragen. Der Arbeitgeber muss dann, ebenfalls per Einschreiben, binnen Monatsfrist die genauen Kündigungsgründe angeben. Tut er dies nicht, so handelt es sich um eine missbräuchliche Kündigung. Diese muss innerhalb von 3 Monaten angefochten werden.

Bei fristgerechter Entlassung erfallen zusätzlich folgende Abgangsentschädigungen:

Betriebszugehörigkeit	Abgangsentschädigung
mindestens 5 Jahre:	1 Monatsgehalt
mindestens 10 Jahre:	2 Monatsgehälter
mindestens 15 Jahre:	3 Monatsgehälter
mindestens 20 Jahre:	6 Monatsgehälter
mindestens 25 Jahre:	9 Monatsgehälter
mindestens 30 Jahre:	12 Monatsgehälter

In Betrieben, die weniger als 20 Arbeitnehmer*innen beschäftigen, kann sich der Arbeitgeber für ein Ersetzen der geschuldeten Abgangsentschädigung durch eine Verlängerung der Kündigungsfrist entscheiden. Diese Entscheidung muss er dem Arbeitnehmer dann allerdings im Kündigungsbrief mitteilen.

In Betrieben mit Kollektivverträgen können andere Fristen und Entschädigungen vorgesehen sein; diese müssen jedoch Verbesserungen gegenüber den gesetzlichen Bestimmungen beinhalten.



Mindestlohn

Die gesetzlichen Bestimmungen über den Mindestlohn betreffen sämtliche Beschäftigte ohne Ausnahme. Der gesetzliche Mindestlohn ist wie folgt festgesetzt:

Seit dem 01/04/2022	Index 877,01
von 15 bis 17 Jahren (75%)	1.735,03€
von 17 bis 18 Jahren (80%)	1.850,70€
ab 18 Jahre (100%)	2.313,38€

Falls nach Druck dieser Auflage Anpassungen fällig werden, entnehmen Sie diese bitte unseren Sozialparametern, welche in unseren Zweigstellen, beziehungsweise auf unseren Internetseiten erhältlich sind und die Sie dann in folgender Tabelle eintragen können.

Ab 01/04/2022	Index 877,01
von 15 bis 17 Jahren (75%)	10,0291€
von 17 bis 18 Jahren (80%)	10,6977€
ab 18 Jahre (100%)	13,3721€

Der Mindeststundenlohn wird errechnet, indem der monatliche Mindestlohn durch 173 dividiert wird.

Anmerkung:

Für Beschäftigte, die eine berufliche Qualifikation in der ausgeübten Tätigkeit, wird der Mindestlohn um 20% erhöht (= 2.642,32€, Index 877,01).

Durch Kollektivvertragsverhandlungen können sowohl die Prozentsätze für jugendliche Beschäftigte als auch die Mindestlöhne erheblich verbessert werden.



Mutterschaftsschutz

Für schwangere oder stillende Arbeitnehmerinnen gelten folgende gesetzliche Schutzbestimmungen:

- Recht auf eine bezahlte Freistellung vom Dienst, um die vorgeburtlichen Untersuchungen wahrnehmen zu können
- Verbot einer Reihe von Arbeiten, die als schädlich für die Gesundheit und Sicherheit der Schwangeren oder stillenden Frau betrachtet werden
- Verbot gefährliche Arbeiten auszuführen; Arbeitsplatzumgestaltung für andere Arbeiten
- auf Vorschlag eines Arbeitsmediziners, Zuweisung einer anderen Arbeit, ohne Lohnverlust, falls es nicht machbar ist mögliche Gefahren auszuschließen; falls eine neue Arbeitszuweisung technisch oder objektiv nicht möglich ist, muss die Arbeitnehmerin, auf Vorschlag eines Arbeitsmediziners, vom Dienst freigestellt werden
- Entlassungsverbot während der Schwangerschaft und bis zu 12 Wochen nach der Niederkunft; falls die Schwangerschaft während der Probezeit, die in einem Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit vorgesehen ist, festgestellt wird, wird diese Probezeit bis zum Ende der Entlassungsverbotsperiode ausgesetzt
- Verbot Überstunden zu leisten, dies gilt für schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen
- Beschäftigungsverbot 8 Wochen vor und 12 Wochen nach der Niederkunft
- stillenden Müttern steht des weiteren, nach Wiederaufnahme ihrer Arbeit, täglich eine Stillpause von 2-mal 45 Minuten oder eine 90-minütige Stillpause (z.B. falls die betriebliche Arbeitspause weniger als 1 Stunde beträgt), am Anfang und/oder am Ende des Arbeitstages, zu.

Pflegeversicherung

Die Pflegeversicherung ist eine Pflichtversicherung, die auf demselben Prinzip beruht wie die Krankenversicherung. Es sind sowohl der oder die Versicherte selbst, als auch Familienmitglieder abgedeckt. Der Versicherungsbeitrag beläuft sich auf 1,4% des Brutto-Gesamteinkommens des oder der Versicherten abzüglich eines Viertels des sozialen Mindestlohnes und wird vom Nettoeinkommen abgezogen. Auch Grenzgänger und Grenzgängerinnen können gemäß bilateralem Abkommen in den Genuss der Pflegeleistungen kommen.

Renten

Die Rentenreform hat an nachfolgenden Angaben im Prinzip nichts geändert. Allerdings werden die Renten anders berechnet. Bis dato ist der theoretische monatliche Brutto-Rentenbetrag ab dem 55. Lebensjahr auf dem jährlichen Auszug der Versicherungszeiten und -beträge angegeben. Sie können ebenfalls eine (unverbindliche) Simulation Ihres Rentenbetrags bei der Pensionskasse beantragen.

Altersrente

Jeder und jede Versicherte hat mit 65 Jahren, bei mindestens 120 versicherten Monaten, inklusive derjenigen Versicherungsmonate in einem Land, das durch ein bi- oder multilaterales Sozialversicherungsabkommen mit Luxemburg gebunden ist, Anrecht auf die normale Altersrente. Versicherten, die mit 65 Jahren diese Bedingung nicht erfüllen, werden auf Grund eines Antrages, die für sie eingezahlten Beiträge, die dem Index angepasst werden, rückerstattet, der Beitrag des Staates ausgenommen.

Anrecht auf die frühzeitige Altersrente haben Versicherte

- im Alter von 60 Jahren: bei 480 versicherten Monaten
- im Alter von 57 Jahren: bei 480 versicherten Monaten (*)

unter der Bedingung, dass sie jede berufliche Tätigkeit einstellen, ausgenommen unbedeutende Gelegenheitsarbeiten, wenn das diesbezügliche Einkommen, auf das ganze Kalenderjahr verteilt, monatlich ein Drittel des sozialen Mindestlohnes nicht übersteigt. Versicherte, die nicht älter als 65 Jahre sind, wenigstens 12 Monate in ihrem Leben berufstätig waren, ihre Arbeit aus familiären Gründen aufgegeben haben und gesund sind, können sich freiwillig weiterversichern. Des Weiteren sieht die Gesetzgebung vor, dass fehlende Versicherungszeiten nachgekauft werden können.

(*) angerechnet werden ausschließlich die effektiv gearbeiteten Versicherungszeiten.

Die verschiedenen Hinterbliebenenpensionen

Nachstehende Personen können Anrecht auf eine Hinterbliebenenpension haben:

1. der überlebende Ehepartner(*)
2. der geschiedene Ehepartner
3. Verwandte und Verschwägerter in direkter Linie oder Verwandte einer Seitenlinie bis zum zweiten Grad
4. leibliche Kinder des (der) Versicherten und, unter bestimmten Bedingungen, alle Kinder, welche zu Lasten des (der) Versicherten waren.

(*) gleichgestellt sind laut Gesetz vom 9. Juli 2004 auch die Personen, die in einer Lebensgemeinschaft zusammenleben.

Zuerkennungsbedingungen der Hinterbliebenenpensionen

Da die Zuerkennung der einzelnen Hinterbliebenenpensionen an Wartezeiten und andere spezifische Zuerkennungsbedingungen gebunden ist, bitten wir Sie sich bei Fragen an die Agenturen oder Zweigstellen des Informations- und Beratungsdienstes des OGBL zu wenden.

Invalidenrente

Alle Versicherten, die während 12 Monaten binnen einer Periode von 3 Jahren vor dem Eintreten der Invalidität versichert waren, können eine Invalidenrente beantragen. Die Anwartschaft muss nicht erfüllt sein, wenn die Invalidität einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit als Ursache hat. Der oder die Versicherte behält die Invalidenrente, solange die Arbeitsunfähigkeit andauert. Als arbeitsunfähig gilt im Sinne des Gesetzes derjenige Versicherte, der durch lange Krankheit, Behinderung oder Abnutzung einen Verlust seiner Arbeitsfähigkeit erlitten hat, der es ihm nicht mehr ermöglicht, den Beruf, den er zuletzt ausgeübt hat, beziehungsweise eine andere Beschäftigung, die seinen Kräften und Fähigkeiten entspricht, auszuüben.



Mindestrente

Jeder Rentner und jede Rentnerin hat Anrecht auf eine Mindestrente von 2.035,19€ (Index 877,01€ ab 1.4.2022), falls der oder die Versicherte wenigstens während 40 Jahren versichert war. Falls diese Zeit nicht aufgewiesen werden kann, man jedoch während mindestens 20 Jahren versichert war, so wird die Mindestrente für jedes fehlende Jahr um 1/40 gekürzt. Der überlebende Ehepartner hat Anrecht auf denselben Betrag, die Waisen auf 520,42€ (Index 877,01 ab 1.4.2022).

Es sei noch angemerkt, dass die Gesetzgebung Bestimmungen betreffend die Nichtkumulierbarkeit der Beträge vorsieht.

Erziehungspauschale

Die Erziehungspauschale ist eine Leistung, die dem Elternteil zusteht, welcher die Erziehung der Kinder übernommen hat, sofern die Erziehungsaufgabe nicht in der Rente berücksichtigt wurde.

Adoptiveltern haben Anspruch auf die Erziehungspauschale, wenn das Kind bei der Adoption nicht älter als vier Jahre war. Die Erziehungspauschale kann auch einer Drittperson gewährt werden, welche an Stelle der Eltern die Erziehung eines Kindes übernommen hat.

Wenn die Eltern bei der Geburt des Kindes aufgrund außergewöhnlicher Umstände im Ausland lebten, können sie von der Residenzpflicht entbunden werden. Die Erziehungspauschale beträgt pro Monat und pro Kind 86,54€ brutto. Auf Antrag wird die Erziehungspauschale vom 65. Lebensjahr an gezahlt.

Unfallrente

Bei einer durch einen Arbeitsunfall verursachten Arbeitsunfähigkeit, erhält das Unfallopfer eine Entschädigung von der Nationalen Gesundheitskasse, die mit dem Krankengeld identisch ist.

Im Fall eines als solchen anerkannten Arbeitsunfalls wird diese Leistung im Namen und auf Rechnung der Unfallversicherung getätigt. Sie ist in allen Fällen auf 78 Wochen innerhalb einer Referenzperiode von 104 Wochen begrenzt.

Eine Unfallrente kann beantragt werden im Fall einer zeitweise völligen Arbeitsunfähigkeit, beziehungsweise bei einer teilweisen dauerhaften Arbeitsunfähigkeit. Stirbt der oder die Verunfallte an den Folgen des Unfalls, steht den Hinterbliebenen eine Entschädigung von 1/15 des letzten Jahreslohnes und die Hinterbliebenenrente zu. Wir raten Ihnen sich in jedem Fall an den Informations- und Beratungsdienst des OGBL zu wenden.



Urlaub

Erholungsurlaub

Das Recht auf Erholungsurlaub entsteht nach dreimonatiger ununterbrochener Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber. Alle Beschäftigten, unabhängig von ihrem Alter, haben ein gesetzliches Anrecht auf einen jährlichen Erholungsurlaub von 26 Arbeitstagen, die Woche zu je 5 Arbeitstagen gerechnet.

Beschäftigte, mit anerkanntem Behindertenstatus (Antrag bei der Abteilung für behinderte Arbeitnehmer beim Arbeitsamt), haben Anrecht auf einen Zusatzurlaub von 6 Arbeitstagen. Der Urlaub wird im Prinzip nach Wunsch der Beschäftigten festgelegt. Kollektivurlaub muss im ersten Trimester des betreffenden Jahres zwischen dem Arbeitgeber und der Personalvertretung festgelegt werden.

Ist am Ende des Kalenderjahres noch Urlaub geschuldet, so kann dieser unter verschiedenen Bedingungen übertragen werden. Die Anzahl der Urlaubstage kann kollektivvertraglich wesentlich erhöht werden.

Außerordentlicher Urlaub

Gesetzlich steht allen Beschäftigten ein außerordentlicher Urlaub zu, von:

- 1 Arbeitstag beim Tode eines/einer Verwandten oder Verschwägerten des 2. Grades (Großvater, Großmutter, Enkel, Enkelin, Bruder, Schwester, Schwager, Schwägerin)
- 1 Arbeitstag bei Eintragung einer Partnerschaftserklärung
- 2 Arbeitstagen bei Umzug innerhalb eines Zeitraums von 3 Jahren beim gleichen Arbeitgeber, es sei denn der Arbeitnehmer muss aus beruflichen Gründen umziehen
- 3 Arbeitstagen beim Tod des Ehepartners oder eines/einer Verwandten oder Verschwägerten des 1. Grades (Vater, Mutter, Schwiegervater, Schwiegermutter, Kind, Schwiegersohn, Schwiegertochter)
- 3 Arbeitstagen anlässlich der eigenen Hochzeit
- 5 Arbeitstagen beim Tod eines minderjährigen Kindes (eheliches, anerkanntes uneheliches oder adoptiertes Kind)
- 10 Arbeitstagen für den Ehepartner bei der Geburt eines Kindes, sowie bei Aufnahme zur Adoption eines Kindes von weniger als 16 Jahren, außer bei Nutzung des Adoptionsurlaubs.

Der außerordentliche Urlaub ist in vielen Fällen durch kollektivvertragliche Vereinbarungen erhöht worden.

Achtung: der außerordentliche Urlaub muss zum Zeitpunkt des Geschehens genommen werden.

Elternurlaub

Bedingungen:

- der Antragsteller muss bei der Geburt des Kindes sowie während mindestens 12 Monaten vor Beginn des Elternurlaubs bei der luxemburgischen Sozialversicherung auf Grund eines Arbeitsvertrages pflichtversichert sein.
- der Antragsteller muss in einem oder mehreren Arbeitsverhältnissen sein, die insgesamt eine Arbeitsdauer von wenigstens 10 Stunden pro Woche betragen oder sich in einer Ausbildung befinden.
- Die Altersgrenze des Kindes für das der 2. Elternurlaub beantragt wird, beträgt 6 Jahre. Im Falle einer Adoption beträgt sie 12 Jahre.

Dauer:

Sind alle sonstigen Bedingungen erfüllt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Vollzeitelternurlaub von 6 Monaten beziehungsweise von 12 Monaten bei Mehrfachgeburten zu gewähren. Der Teilzeitelternurlaub oder der aufgeteilte Elternurlaub muss vom Arbeitgeber genehmigt werden, und muss in einem Elternurlaubsplan festgehalten werden, der, zusammen mit dem Antrag, an die Zukunftskasse eingereicht werden muss.

Ein Teilzeitelternurlaub oder ein aufgeteilter Elternurlaub ist für antragstellende Eltern, die zwischen 10 und 20 Stunden pro Woche arbeiten oder einen Ausbildungsvertrag haben, nicht möglich.

Ein Teilzeitelternurlaub besteht in einer Reduzierung von 50% der Arbeitszeit und nicht mehr in einer Reduzierung von 20 Stunden. Die Aufteilung kann während 20 Monaten ein Tag pro Woche oder während einer Zeitspanne von 20 Monaten vier unterschiedliche Monate sein.

Entschädigung:

Die Entschädigung erfolgt durch ein Ersatzeinkommen, welches sozialleistungs- und steuerpflichtig ist. Die Berechnung dieses basiert auf dem beitragspflichtigen Einkommen der 12 Monate vor Beginn des Elternurlaubs.

Die unterste Grenze entspricht dem sozialen Mindestlohn (2.313,38€ ab 01/04/2022) und die Obergrenze liegt bei 5/3 des sozialen Mindestlohns (3.855,63€ ab 01/04/2022). Diese Beträge entsprechen einem Vollzeitarbeitsvertrag und werden bei einem Teilzeitarbeitsvertrag anteilig berechnet.

Urlaub aus familiären Gründen

Jeder Arbeitnehmer 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 kann den Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch nehmen.

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.

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

Es besteht die Möglichkeit einer Verlängerung der Dauer nach Stellungnahme des kontrollärztlichen Dienstes der Sozialversicherung. Der Urlaub aus familiären Gründen beträgt:

- insgesamt 12 Tage pro Kind während des Lebensabschnitts von 0 - 4 Jahren
- insgesamt 18 Tage pro Kind während des Lebensabschnitts von 4 bis 13 Jahren
- Insgesamt 5 Tage pro Kind im Falle eines Krankenhausaufenthalts während des Lebensabschnitts von 13 bis 18 Jahren.

Die Anzahl der Tage wird verdoppelt, wenn für das betroffene Kind die Sonderzulage für behinderte Kinder bezogen wird.

Tage, die vor dem 1.1.2018 in Anspruch genommen wurden, werden von oben genannten Tagen im jeweiligen Lebensabschnitt abgezogen.

Der Arbeitgeber muss am Tag der Abwesenheit persönlich oder durch eine dritte Person mündlich oder schriftlich informiert werden und muss ein entsprechendes ärztliches Attest erhalten.

Begleiturlaub

Jeder Arbeitnehmer hat Anrecht auf einen Begleiturlaub von 5 Arbeitstagen pro Fall und pro Jahr, wenn ein Verwandter 1. Grades in gerader aufsteigender oder absteigender Linie (Mutter, Vater, Tochter, Sohn) oder bei einer Seitenverwandschaft 2. Grades (Schwester, Bruder), oder ein Ehepartner oder der Lebenspartner eine schwere Krankheit in der Endphase durchmacht.

Dieser Urlaub kann aufgeteilt werden. In Übereinstimmung mit dem Arbeitgeber kann er teilzeitig genommen werden. Der Begleiturlaub endet am Todestag der begleiteten Person.

Die Abwesenheit im Rahmen des Begleiturlaus muss ärztlich bescheinigt werden und der oder die Berechtigte muss seinen Arbeitgeber am 1. Tag seiner Abwesenheit informieren.

Andere Urlaubsformen

Zusätzlich zu den oben aufgeführten Urlaubsformen, sieht das Arbeitsrecht noch andere vor, wie zum Beispiel der individuelle Bildungsurlaub, Sprachurlaub, ... Wenden Sie sich diesbezüglich bitte an den Informations- und Beratungsdienst des OGBL.



Bei weiteren Fragen oder speziellen Problemen beraten wir Sie gerne, bitte nutzen Sie dazu unser Kontaktformular unter [contact.ogbl.lu](https://www.ogbl.lu/contact)

Sie sind noch nicht Mitglied? Schreiben Sie sich ein auf [hello.ogbl.lu](https://www.ogbl.lu/hello)

Unsere Adressen und Öffnungszeiten finden Sie unter [ogbl.lu](https://www.ogbl.lu)