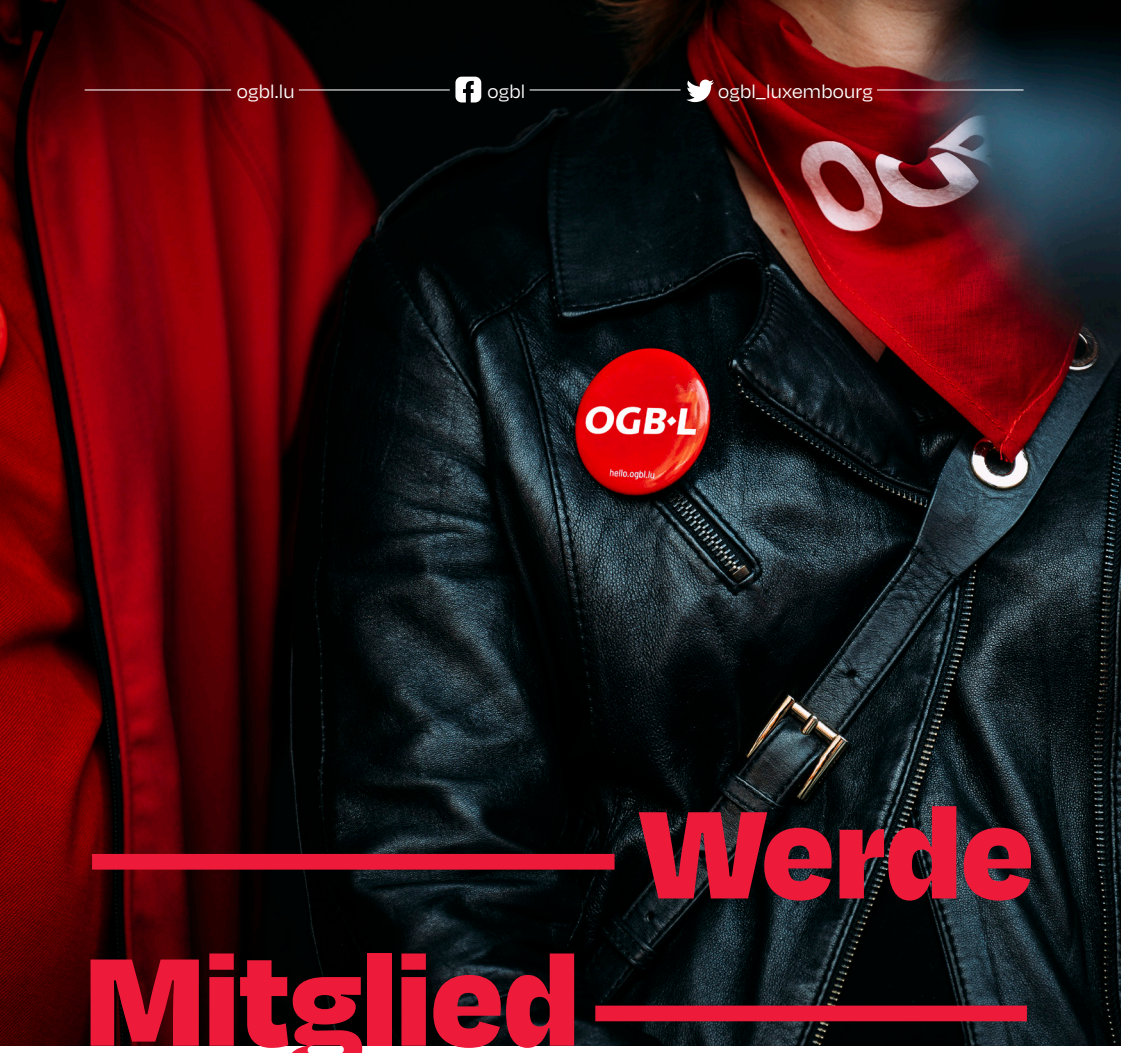
3 Arbeiten in Luxemburg

hello.ogbl.lu
www.ogbl.lu
contact.ogbl.lu

Sozialversicherung & Sozialleistungen

Sektion Deutsche Grenzgänger

OGB·L
— DIE GEWERKSCHAFT



Werde Mitglied beim OGBL

hello.ogbl.lu

OGB·L
DIE GEWERKSCHAFT

Eine Auflistung der relevanten Internetseiten findet man über **den QR Code.**

! **Wichtig:** ALLE Anträge müssen zuerst im Wohnsitzland gestellt werden!

Sozialversicherung, Krankenversicherung

Deutschsprachige Informationen zum Thema Sozialversicherung finden sich auf den entsprechenden Internetseiten.

Was muss ich beachten, wenn ich aus mehreren Mitgliedstaaten ein Einkommen beziehe?

Ist eine Person in zwei oder mehr Mitgliedstaaten beschäftigt, so ist zunächst einmal festzustellen, ob sie einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit im Wohnsitzland ausübt.

Das Wohnsitzland hat das Vorrecht beim Einbezug der Sozialbeiträge, wenn die Einnahme im Wohnsitzland mehr als 25% betragen (das entspricht bei einer Vollzeittätigkeit von mehr als 10 Stunden pro Woche).

! **Wichtig:** andere Länder außerhalb des Wohnsitzlandes werden **nicht** als Tätigkeit im Wohnsitzland dazu gezählt (reine Tätigkeitszeit im Wohnsitzland)

Leistet die Person mehr als 25% Ihrer Tätigkeit im Wohnsitzland, entfallen die Sozialabgaben entsprechend den Bestimmungen des Wohnsitzlandes.

Wo ist man sozialversichert, wenn man als Grenzgänger in Luxemburg arbeitet?

Ein Grenzgänger der in Luxemburg arbeitet, ist in Luxemburg genauso versichert wie ein gebietsansässiger Arbeitnehmer. Außerdem sind seine Kinder und sein Partner mitversichert solange diese Familienmitglieder keiner eigenen sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nachgehen.

Zu den Pflichtversicherungen zählen:

- Krankenversicherung
- Pflegeversicherung
- Rentenversicherung

Aufgrund der Komplexität und zur Vereinfachung der Erstellung der Broschüre haben wir uns entschlossen nicht zu "gendern" sondern generell von "Arbeitnehmer", "Grenzgänger", "Angestellter", usw. zu sprechen. Damit sind aber alle Personen gemeint Grenzgänger*innen sowie Arbeitnehmer*innen usw.

Kranken-versicherung

Habe ich Anspruch auf Lohnfortzahlung bzw. Krankengeld aus Luxemburg, wenn ich krank werde oder einen Arbeits- bzw. Wegeunfall habe und wie hoch ist es?

Ja, ein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht in Höhe des vollen Arbeitslohn.

Wie lange habe ich Anspruch auf luxemburgisches Krankengeld bzw. Lohnfortzahlung?

Zur Dauer der Lohnfortzahlung bzw. des Krankengeldes gibt es verschiedene Richtlinien und Vorschriften:

- Nach Ablauf einer 26-wöchigen Frist (zusammenhängende Krankmeldung ohne Unterbrechung) kann der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag kündigen;
- Der Anspruch auf Krankengeld ist bei einem Bezugszeitraum von 104 Wochen (2 Jahren) auf insgesamt 78 Wochen begrenzt.

Es wird nicht mehr nach Art der Krankheit unterschieden. Alle Zeiten persönlicher Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit, Berufskrankheit oder Arbeitsunfall, die in den Bezugszeitraum fallen, werden berücksichtigt.

Zu Beginn jedes Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit wird für jeden Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit geprüft, ob die Grenze von 78 Wochen erreicht ist. Das Krankengeld entfällt ab dem Tag, an dem die Gesamtdauer der Arbeitsunfähigkeitszeiten 78 Wochen überschreitet.

Die CNS sendet dem Versicherten einige Wochen vor Erreichen der 78 Wochen Arbeitsunfähigkeit eine theoretische Simulation, wann das Anrecht auf Krankengeld endet, sollte die Person weiter durchgehend krank sein.

Bei Aussicht oder durchleben einer längeren Krankheit mit Krankmeldung (78 Wochen), bitte früh genug, spätestens ca. 3 Monate vor Ablauf der Frist, in einem der OGBL Büros vorsprechen.

Weitere Informationen zur Invaliden- bzw. Unfallrente finden sich auch in der OGBL Rentenbroschüre.

Habe ich als Grenzgänger Anspruch auf Leistungen aufgrund einer Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeit?

Die Invalidität muss seitens des kontrollärztlichen Dienstes der Sozialversicherung festgestellt werden und anerkannt sein. Der Versicherte wird als Invalide betrachtet, wenn er infolge längerer Krankheit, eines Gebrechens oder infolge von Abnutzung eine Minderung der Arbeitsfähigkeit erlitten hat. Diese hindert ihn daran, seinen zuletzt ausgeübten Beruf oder eine andere, seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung auszuüben.

Es wird unterschieden zwischen *vorübergehender* oder *dauerhafter* Invalidität.

Um Anspruch auf eine Invalidenrente zu haben, muss der Versicherte während der letzten 3 Jahre vor Eintritt der festgestellten Invalidität oder dem Erlöschen des Anspruchs auf Krankengeld eine Wartezeit von mindestens 12 Monaten im Rahmen der Pflichtversicherung, der Weiterversicherung oder der freiwilligen Versicherung nachweisen.

Die Erfüllung dieser Wartezeit ist jedoch nicht erforderlich, wenn die Invalidität des Versicherten auf einen wie auch immer gearteten Unfall oder auf eine anerkannte Berufskrankheit zurückzuführen ist, die während der Mitgliedschaft eingetreten ist.

Die Gewährung der Invalidenrente unterliegt der Voraussetzung, dass der Betroffene in Luxemburg oder im Ausland auf die Ausübung jedweder Tätigkeit mit Ausnahme einer geringfügigen Tätigkeit verzichtet (Einkommen das ein Drittel des sozialen Mindestlohns übersteigt).

Bei Aussicht einer Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit sollte man schnellstmöglich mit einem der Büros des OGBL in Kontakt treten, da diese Vorgänge sehr individuell und komplex sind.

Wer zahlt mein Krankengeld?

Arbeitgeber:

Bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Lohnfortzahlung bis zum Ende des Monats fortzusetzen, in dem der 77-Tag der Arbeitsunfähigkeit erreicht wird.

Für die Berechnung der 77-Tage werden die Kalendertage (und nicht die Arbeitstage) berücksichtigt, an denen der Arbeitnehmer für

→ Praktische Links

arbeitsunfähig erklärt wurde über einen Zeitraum von 18 aufeinanderfolgenden Monaten, die dem aktuellen Monat direkt vorausgehen (einschließlich des aktuellen Monats).

Die 77-Tage-Bedingung wird jeden Monat überprüft, um festzustellen, wer für die Entlohnung des arbeitsunfähigen Arbeitnehmers im Folgemonat zuständig ist. Diese Kontrolle ist vor allem im Falle von unterbrochenen Krankheitsperioden wichtig.

Nationale Gesundheitskasse (CNS):

Die Nationale Gesundheitskasse entschädigt den Arbeitnehmer direkt ab dem Monat, der auf den Monat folgt, in dem der 77-Tag der Arbeitsunfähigkeit erreicht wird, berechnet, über einen Zeitraum von 18 aufeinanderfolgenden Monaten. Die finanzielle Entschädigung wird nach Stellungnahme des kontrollärztlichen Dienstes der sozialen Sicherheit (Contrôle médical de la sécurité sociale/CMSS) gewährt.

Der Arbeitgeber stellt die Lohnzahlung an den arbeitsunfähigen Arbeitnehmer ein, solange die CNS für die Entschädigung zuständig ist.

Die CNS erstellt die Gesamtanzahl der Arbeitsunfähigkeiten auf der Grundlage der monatlichen Meldungen des Arbeitgebers und der ärztlichen Bescheinigungen, die sie von den Arbeitnehmern erhalten hat. Es ist daher wichtig, dass alle Meldungen korrekt und fristgerecht erfolgen, damit richtig festgestellt werden kann, wer für die Zahlung des Lohns des krankgeschriebenen Versicherten zuständig ist.

Die CNS informiert den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer, wenn sich die Last, den Lohn für den betreffenden Monat zu zahlen ändert, also an die CNS übergeht oder an den Arbeitgeber zurückfällt.

Dieser wird Kalendertägig (7 Tage die Woche inklusive Samstag und Sonntag) berechnet auf Basis der Tagessteuertabelle (normaler Lohn wird auf Basis der Monatssteuertabelle berechnet). Dadurch können sich bei der Berechnung Abweichungen in Bezug zum normalen Lohn ergeben.

! **Wichtig:** Krankschreibung Kalendertägig durch die CNS: Wenn die Krankmeldung bis z.B. Freitag geht und der Arbeitnehmer erst wieder Montag zum Arzt geht, um eine weitere Krankmeldung zu erhalten, bekommt diese Person für den zurückliegenden Samstag und Sonntag keine Lohnfortzahlung! Die Krankmeldung kann nicht rückwirkend vom Arzt z.B. datiert auf den zurückliegenden Freitag ausgestellt werden!

Angaben zur Lohnfortzahlung müssen vom Arbeitgeber an die CNS gemeldet werden.

! **Wichtig:** Inklusive Zulagen (werden rückwirkend auf die letzten 3 Monate berechnet).

Bei Arbeits- oder Wegeunfall ist es wichtig den Unfall direkt bei dem Arzt, der die Erstbehandlung durchführt, sowie beim Arbeitgeber zu melden

Bei Aussicht oder durchleben einer längeren Krankheit mit Krankmeldung bitte früh genug (spätestens ca. 3 Monate vor Ablauf der Frist) mit einem der Büros des OGBL in Kontakt treten.

Welche medizinischen Leistungen kann ich als Grenzgänger in Luxemburg in Anspruch nehmen?

Man hat Anspruch auf alle medizinischen Leistungen in Luxemburg genau wie im Wohnsitzland.

Pflegeversicherung

Wann gelte ich als Pflegebedürftig und wo kann ich die Pflege beantragen?

Als pflegebedürftig gilt man, wenn, infolge einer körperlichen, geistigen oder psychischen Erkrankung oder Behinderung, regelmäßige und erhebliche fremde Hilfe bei den Aktivitäten des täglichen Lebens benötigt werden. Die Aktivitäten des täglichen Lebens betreffen die Körperhygiene, den Toilettengang, die Ernährung, das An-/Auskleiden und die Mobilität.

Dem Anspruch auf Leistungen der Pflegeversicherung wird stattgegeben, sofern die pflegebedürftige Person mindestens 3,5 Stunden pro Woche Hilfe- und Pflegeleistungen in den Bereichen der Aktivitäten des täglichen Lebens benötigt und die Pflegebedürftigkeit der pflegebedürftigen Person aller Wahrscheinlichkeit nach sechs Monate übersteigt, oder endgültig ist.

Sofern man pflegebedürftig ist und Leistungen beziehen möchte, müssen diese bei der Nationalen Gesundheitskasse (CNS) beantragt werden.

Der Antrag kann im Wohnsitzland gestellt werden. Die den Antrag annehmende Behörde leitet den Antrag unverzüglich an den zuständigen Träger weiter (bilaterales Abkommen).

Auf Grundlage der Seitens der Bewertungs- und Kontrollbehörde der Pflegeversicherung (AEC) erfolgenden Festsetzung der Hilfe- und Pflegeleistungen in den Bereichen der Aktivitäten des täglichen Lebens (actes essentiels de la vie - AEV) wird die Zuweisung von einer der 15 Pflegestufen vorgenommen.

Im Aufenthalts- bzw. Wohnsitzland werden bei der Feststellung der Pflegebedürftigkeit und der Durchführung der Begutachtung die gleichen Maßstäbe angewandt wie in Luxemburg. Zur Organisation der Begutachtung durch den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) haben sich die Spitzenverbände der Pflegekassen auf einheitliche Verfahren verständigt.

Allerdings muss an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass jede deutsche Pflegekasse ihr eigenes internes Verwaltungsprocedere hat. Die Pflegebedürftigen, bzw. ihre Angehörigen, sollten also bereits im Vorfeld das Antragsverfahren bei ihrer Pflegekasse abklären.

Nicht nur alte Menschen haben Anspruch auf die Leistungen der Pflegeversicherung. Die Leistungenwerden unabhängig vom Alter der betreffenden Person gewährt; es zählt allein die festgestellte Pflegebedürftigkeit.

Habe ich als Grenzgänger Anspruch auf Pflegeleistungen aus Luxemburg?

Sofern man in Luxemburg als Arbeitnehmer oder Selbstständiger eine Berufstätigkeit ausübt, ist man versichert. Die Versicherung erstreckt sich auch auf den Ehepartner oder eingetragenen Lebenspartner, sowie auf die Kinder solange diese kein eigens sozialversicherungsplichtiges Einkommen im Wohnsitzland haben. Man hat auch Anspruch auf die Leistungen der Pflegeversicherung, wenn eine Rente, die Eingliederungszulage im Rahmen des Einkommens zur sozialen Eingliederung (REVIS) oder Arbeitslosengeld bezieht.

Gibt es eine Mindestversicherungszeit um Pflegeleistungen zu erhalten?

Man muss keine Mindestversicherungszeit nachweisen, es sei denn, man hat eine *freiwillige Versicherung* abgeschlossen. In diesem Fall beläuft sich die Dauer der Versicherungszeit auf 1 Jahr.

→ Praktische Links

Übernimmt die Pflegeversicherung auch technische Hilfsmittel (z.B. Rollstuhl)?

Die Pflegeversicherung kann technische Hilfsmittel übernehmen, „*um der pflegebedürftigen Person zu ermöglichen, ihre selbstbestimmte Lebensführung in den Bereichen der Körperhygiene, der Ernährung und der Zubereitung der Mahlzeiten, der Mobilität in und außerhalb der Wohnung, des An- und Auskleidens, der Unterstützung bei hauswirtschaftlichen Tätigkeiten und der mündlichen oder schriftlichen Kommunikation zu erhöhen oder beizubehalten*". Diese technischen Hilfsmittel können den Bedarf in Bezug auf Sicherheit, Prävention und Schmerzlinderung erfüllen. Sie sollen auch den Personen, die die Hilfe und Pflege sicherstellen, ihre Aufgaben erleichtern. Es kann sich dabei um einen Rollstuhl, ein medizinisches Bett, einen Personenlifter oder sonstige technische Hilfsmittel handeln.

Die Pflegeversicherung kann auch die Kosten für technische Hilfsmittel für Personen übernehmen, die nicht den Mindestbedarf von 3,5 Stunden bei den Aktivitäten des täglichen Lebens erreichen, jedoch aufgrund einer länger als 6 Monate andauernden Krankheit oder Beeinträchtigung einen erheblichen und regelmäßigen Hilfebedarf in den oben genannten Bereichen aufweisen.

Ab wann und wie lange werden Leistungen der Pflegeversicherung gezahlt?

Die Leistungen der Pflegeversicherung werden frühestens ab dem Tag der Vorlage des Antrags geschuldet, der das Antragsformular und gegebenenfalls den ordnungsgemäß ausgefüllten Auskunftsbogen in Bezug auf die Pflegeperson und den ordnungsgemäß ausgefüllten Bericht des behandelnden Arztes umfasst. Die Leistungen können für eine begrenzte oder eine unbegrenzte Dauer bewilligt werden. Man unterscheidet zwischen zwei Arten von Leistungen: den Sachleistungen und den Geldleistungen.

Sterbegeld

Voraussetzung zur Beantragung von Sterbegeld ist, dass man noch im Luxemburger Sozialsystem registriert ist und der Antrag muss innerhalb eines (1) Jahres gestellt werden.

Unter „Sterbevierteljahr" sind 3 Monatszahlungen in Höhe eines Betrags zu verstehen, der einem der folgenden Beträge entspricht:

- 1) dem letzten tatsächlich bezogenen Lohn im Falle des Todes während der Arbeit;
- 2) dem Betrag der letzten tatsächlich bezogenen Rente im Falle des Ablebens eines Rentenempfängers;
- 3) dem Betrag der Hinterbliebenenrente für den Monat des Ablebens und die 3 folgenden Monate, ergänzt bis in Höhe des Betrags der Rente, die dem während der Arbeit Verstorbenen im Falle der Bewilligung einer *Erwerbsminderungsrente* zugestanden hätte.

Dieser Betrag wird dem/den Überlebenden entweder vom Arbeitgeber des Verstorbenen (1. Fall) oder von der Nationalen Rentenversicherungskasse (*Caisse nationale d'assurance pension* - CNAP) (2. und 3. Fall) im Rahmen des allgemeinen Rentensystems gezahlt.

Die CNAP zahlt das Sterbevierteljahr an die Bezieher von Hinterbliebenen- oder Waisenrenten, wobei letztere entweder bis zum Zeitpunkt seines Todes mit dem Verstorbenen in einem gemeinsamen Haushalt gelebt haben müssen oder dieser für den Unterhalt aufkam.

Der Antrag auf Zahlung des Sterbevierteljahres von Seiten der CNAP erfolgt mit dem Antrag auf Hinterbliebenenrente oder Waisenrente bei der zuständigen Rentenkasse.

Im Antragsformular („Antrag auf Gewährung einer Hinterbliebenenpension") für die Hinterbliebenen-/ Waisenrente macht der Betroffene genaue Angaben zur Versicherungssituation des verstorbenen Versicherten (Status, Mitgliedschaft bei einer Rentenversicherung, Name des Arbeitgebers usw.).

Sobald der Antrag bearbeitet ist, zahlt die CNAP die Hinterbliebenenrente und das Sterbegeld monatlich für 3 Monate.

Im Falle des Todes eines versicherten Arbeitnehmers aus dem Privatsektor wird das Sterbevierteljahr grundsätzlich vom Arbeitgeber gezahlt. Die CNAP teilt dem Arbeitgeber den Namen der Begünstigten mit, die die Zahlungen erhalten sollen, und fordert ihn gleichzeitig auf, die Erstattung des Sterbevierteljahrs bei der CNAP zu beantragen.

Sollte der Arbeitgeber die Zahlung des Sterbevierteljahres übernehmen, werden ihm von der CNAP als Ausgleich die Hinterbliebenenrente und das Sterbegeld für die ersten 3 Monate zurückgezahlt. Während dieses Zeitraumes bezieht der Begünstigte daher weder die Hinterbliebenenrente noch Sterbegeld von der CNAP.

Hat der überlebende Partner das Sterbevierteljahr vom ehemaligen Arbeitgeber des Verstorbenen nicht erhalten, kann er unverzüglich die Hinterbliebenenrente mit dem Sterbegeld von der CNAP beziehen.

Wenn der verstorbene, im Privatsektor beschäftigte Arbeitnehmer zudem über eine mietfreie Wohnung verfügte, muss der Arbeitgeber diese Wohnung diesen Personen bis zum Ablauf der 3 auf den Sterbemonat folgenden Monate kostenfrei überlassen.

→ Praktische Links

Folgende Unterlagen sind vorzulegen:

- ein Auszug aus der Sterbeurkunde des Versicherten;
- eine nach dem Tod des Versicherten ausgestellte Heiratsurkunde/Lebenspartnerschaftsurkunde;
- ggf. eine Schul-/Studienbescheinigung oder Kopie des Ausbildungsvertrags für jedes Kind im Alter zwischen 18 und 27 Jahren;
- eine Kopie der Vormundschaftsurkunde für minderjährige Vollwaisen;
- ein Bankidentitätsnachweis.

Bestattungskosten:

- Verstirbt ein luxemburgischer Versicherter (= Beitragszahlungen in Luxemburg) oder ein sozialversicherungsabhängiges Mitglied seiner Familie, wird ein Beerdigungskostenzuschuss von aktuell 1197,82 Euro gewährt.

Begünstigte:

Der Beerdigungskostenzuschuss wird maximal bis zur Höhe der vorgelegten Kosten an die Person oder die Institution erstattet, die diese Kosten vorgestreckt hat, oder, falls eine öffentliche Stelle das Bestattungsunternehmen beauftragt hat, direkt an diese Stelle.

Der eventuelle Restbetrag wird in der nachstehenden Reihenfolge ausgezahlt: an den Ehegatten, an die Kinder, an die Eltern, an die Geschwister, sofern diese mit dem Versicherten in einer Haushaltsgemeinschaft gewohnt haben.

Voraussetzungen:
Der verstorbene Versicherte muss entweder persönlich oder als Mitversicherter bei der Krankenkasse angemeldet gewesen sein, um das Sterbegeld zu erhalten.

Praktische Schritte:
Wenn ein Dritter die Bestattungskosten für eine verstorbene Person, die versichert war, im Voraus bezahlt hat, genügt es folgende Dokumente per Post an die CNS zu senden:

- die ordnungsgemäß bezahlten Rechnungen
- die Sterbeurkunde
- eine Bescheinigung der Bankverbindung (RIB) des Begünstigten des Bestattungskostenzuschusses
- das ausgefüllte Formular „Antrag auf Erstattung an eine andere Person als die Hauptversicherte".

Die Rückerstattung wird an die Person gezahlt, die auf dem Formular „Antrag auf Erstattung an eine andere Person als die Hauptversicherte" angegeben ist. Ohne dieses Formular erfolgt die Zahlung auf das Konto der auf dem Zahlungsbeleg als „Auftraggeber" angegebenen Person.

Adresse:
Caisse nationale de santé
Remboursements
L-2980 Luxembourg | Luxembourg

Wenn es sich um Kinder unter 6 Jahren oder Totgeborene (persönlich versichert oder mitversichert), werden nur 50 % bzw. 20 % des vorgesehenen Gesamtbetrags bewilligt.

Verstirbt ein Versicherter im Rahmen einer stationären Behandlung im Ausland, welche ordnungsgemäß von der CNS mittels S2 Formular genehmigt wurde, übernimmt die Krankenversicherung die Rückführung der sterblichen Überreste vom Behandlungsort bis zum Aufenthaltsort bis zu einem aktuellen pauschalen Höchstbetrag von 1197,82 Euro.

Gedeckte Bestattungskosten:
- Sarg und üblicher Bestattungsschmuck (Aufbahrungsraum, Blumengebinde);
- Blumenkranz;
- Transport von Sarg und Blumen;
- Öffnung und Schließung des Grabes;
- religiöse Bestattung und Bestattungszeremonie;
- Feuerbestattung;
- Todesanzeigen in der Presse;
- kommunale Kosten und Gebühren.

Familienzulagen

Welche Familienleistunge gibt es in Luxemburg?

Geburtszulage:

Der Betrag für die Geburtszulage beläuft sich auf 1.740,09 Euro. Sie wird auf Antrag und in Form von drei Prämien zu jeweils 580,03 Euro entrichtet. Die Kosten für die mit der Gewährung der drei Prämien verbundenen ärztlichen Untersuchungen werden von der Krankenkasse der Schwangeren bzw. des Kleinkinds übernommen. Die Kosten für die Untersuchungen nicht versicherter Personen trägt der Staat. Die Tatsache, dass die für den Erhalt von einer oder zwei Prämien der Geburtszulage geforderten Bedingungen nicht erfüllt sind, steht dem Erhalt der anderen Prämie(n) nicht im Wege.

Die CAE weist darauf hin, dass die Geburtszulage für Grenzgänger nicht mit Geburtszulagen kumulierbar ist, die im Wohnsitzland geschuldet und bezahlt worden sind. Im Gegensatz zum Kindergeld, gibt es für die Prämien auch keine Unterschiedszahlung.

Die vorgeburtlichen und eigentlichen Geburtszulage werden nur unter der Bedingung entrichtet, dass die Mutter ihren gesetzlichen Wohnsitz in Luxemburg hat oder zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes unter die luxemburgische Sozialversicherungsgesetzgebung fällt, und den Nachweis der nachgeburtlichen Untersuchung mittels ausgestellter Bescheinigung des untersuchenden Arztes erbringt.

Im Falle der Adoption eines Kindes müssen dieselben Bedingungen wie für ein leibliches Kind erfüllen werden und man hat grundsätzlich Anspruch auf dieselben Leistungen, mit Ausnahme der beiden ersten Prämien: die vorgeburtliche Zulage und die eigentliche Geburtszulage, die Schwangeren oder Wöchnerinnen vorbehalten sind.

! **Wichtig:** Ein Grenzgänger hat keinen Anspruch die vorgeburtliche Zulage und die eigentliche Geburtszulage für seine nicht in Luxemburg ansässige bzw. nicht in Luxemburg sozialversicherte Ehefrau oder Lebensgefährtin zu beantragen.

Bei der Geburtszulage handelt es sich um drei Prämien:

1 – die vorgeburtliche Zulage: Um die vorgeburtliche Zulage erhalten zu können, muss sich die Schwangere im Laufe ihrer Schwangerschaft mindestens fünf ärztlichen und einer zahnärztlichen Untersuchung unterziehen. Die ärztlichen Untersuchungen sind sowohl allgemeinmedizinisch als auch auf die Geburtshilfe bezogen und sind in Bezug auf die Geburtshilfe von einem Facharzt für Gynäkologie und Geburtshilfe und in Bezug auf die Allgemeinmedizin von einem Internisten oder einem Allgemeinmediziner durchzuführen. Die zahnmedizinische Untersuchung ist von einem Zahnarzt durchzuführen. Zudem können zusätzliche Beratungen seitens Hebammen erfolgen, deren Kosten vom Staat getragen werden.
Die vorgeburtliche Zulage ist ausschließlich Schwangeren oder Wöchnerinnen vorbehalten und wird an die Mutter entrichtet.

2 – die eigentliche Geburtszulage: Die Geburt jedes lebensfähigen Kindes (nach Maßgabe des im CCSS verwendeten Ausdrucks) berechtigt zum Erhalt der eigentlichen Geburtszulage. Als lebensfähig gilt ein Kind, das nach Maßgabe des ärztlichen Attests seit der Empfängnis mehr als 22 Wochen ausgetragen wurde. Die Mutter muss sich auch nach der Geburt einer Untersuchung unterziehen, die ermöglicht, zu überprüfen, ob sich ihr Gesundheits-

→ Praktische Links

zustand durch die Schwangerschaft verändert hat. Diese nachgeburtliche Untersuchung ist seitens eines Facharztes für Gynäkologie und Geburtshilfe durchzuführen. Die eigentliche Geburtszulage ist ausschließlich Schwangeren oder Wöchnerinnen vorbehalten und wird an die Mutter entrichtet.

3 - die nachgeburtliche Zulage: Um die nachgeburtliche Zulage erhalten zu können, muss der Elternteil oder jedwede sonstige Person, die das Sorgerecht für das Kind hat, das Kind zwei nachgeburtlichen Untersuchungen und vier Nachfolgeuntersuchungen bis zum Alter von 2 Jahren unterziehen lassen. Diese Untersuchungen sind entweder von einem Kinderarzt, einem Internisten oder von einem als Allgemeinmediziner durchzuführen. Der untersuchende Arzt trägt die Ergebnisse der von ihm durchgeführten Untersuchung in das Vorsorgeheft des Kindes ein. Dieses Vorsorgeheft wird der Mutter oder der Person, die das Sorgerecht für das Kind hat, bei der Anmeldung der Geburt des Kindes seitens des Standesbeamten oder seitens der Verwaltung des Krankenhauses, in dem die Entbindung stattgefunden hat, ausgehändigt. Die nachgeburtliche Zulage wird nur unter den nachstehenden Bedingungen entrichtet:

- das Kind muss ab dem Datum seiner Geburt ohne Unterbrechung in Luxemburg erzogen werden, oder
- das Kind muss Mitglied der Familie (leibliches Kind oder Adoptivkind) einer Person sein, die auf Grundlage einer Erwerbstätigkeit oder einer Rente bei der luxemburgischen Sozialversicherung pflichtversichert ist.

Bei einem Adoptivkind gelten die Bedingungen in Bezug auf die ärztlichen Untersuchungen, die vor der Adoption des Kindes hätten durchgeführt werden müssen als erfüllt, sofern die nachfolgenden Untersuchungen durchgeführt wurden.

Der Nachweis der vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchungen ist seitens des untersuchenden Arztes bei jedem Besuch ausgestellte Bescheinigungen zu erbringen. Die nachgeburtliche Zulage wird an die Person entrichtet, die zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Leistung für den Unterhalt des Kindes aufkommt. Sofern das Kind vor Vollendung des 2. Lebensjahres verstirbt, gelten die Bedingungen in Bezug auf die 6 ärztlichen Untersuchungen als erfüllt, sofern die für die Altersabschnitte vor dem Tod des Kindes jeweils vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchungen vorgenommen wurden. In diesem Fall wird der volle Betrag der nachgeburtlichen Zulage entrichtet.

! **Wichtig:** Die CAE weist darauf hin, dass der Zeitplan der in Luxemburg vorgeschriebenen **Fristen für die Untersuchungen strikt einzuhalten** ist. Die Nichteinhaltung (selbst wenn es sich nur um einen einzigen Tag handelt) führt ungeachtet der zur Rechtfertigung der verpassten fristgerechten Untersuchung geltend gemachten Gründe zum Verfall des Anspruchs auf die entsprechende Prämie. Die CAE stellt auf ihrer Webseite eine Tabelle mit allen Fristen bereit, innerhalb derer die Untersuchungen stattfinden müssen.

→ Praktische Links

Kindergeld

Beim Kindergeld handelt es sich um ein persönliches Recht des Kindes.

Die nachstehenden Kinder haben Anspruch auf Kindergeld:

- jedes Kind, das effektiv und ständig in Luxemburg ansässig ist und dort seinen gesetzlichen Wohnsitz hat;
- leibliche Kinder und Adoptivkinder von Personen, die auf Grundlage einer Erwerbstätigkeit oder einer Rente bei der luxemburgischen Sozialversicherung pflichtversichert sind;

  also auch deutsche Grenzgänger.

Es macht keinen Unterschied, ob das Kind im Haushalt des Arbeitnehmers lebt oder nicht. Überdies wurde die Definition von „Mitglied der Familie" für nicht in Luxemburg ansässige Kinder überarbeitet. Diese beschränkt sich von nun an auf ehelich und außerehelich geborene Kinder (leibliche Kinder) sowie auf Adoptivkinder. Demnach gibt es nach der Zukunftskasse (CAE) kein Anrecht mehr auf Leistungen für Kinder des Ehegattens oder des Partners des Arbeitnehmers und auch nicht für Kinder, die in der Obhut des Arbeitnehmers sind.

Alter des Kindes:

Das Kindergeld ist ab dem Geburtsmonat bis zum vollendeten 18. Lebensjahr zu entrichten. Mit Ausnahme des Geburtsmonats müssen die Bezugsbedingungen des Kindergeldes an jedem Monatsersten erfüllt sein. Sollte eine der Bezugsbedingungen am Monatsersten nicht erfüllt sein, ist das Kindergeld ab dem ersten Tag des Folgemonats zu entrichten.

Bei nicht in Luxemburg ansässigen Kindern müssen die Bezugsbedingungen monatlich überwiegend erfüllt sein. Unter monatlich überwiegend versteht man die Hälfte des jeweiligen Monats plus einen Tag. Jegliche im Laufe eines Monats eingetretene Änderung wird erst am ersten Tag des Folgemonats berücksichtigt. Sofern eine der nachstehenden Bedingungen erfüllt ist, wird der Anspruch auf Kindergeld bis zum vollendeten 25. Lebensjahr aufrechterhalten:

- das Kind absolviert hauptberuflich vor Ort eine Sekundarausbildung, eine technische Sekundarausbildung oder eine gleichgestellte Ausbildung mit mindestens 24 Wochenstunden;
- das Kind absolviert hauptberuflich vor Ort ein Studium oder eine an seine Fähigkeiten angepasste Ausbildung in einer Einrichtung, einem Dienst oder einem Zentrum für Sonderpädagogik oder in jedweder sonstigen zugelassenen spezialisierten Einrichtung oder in einer gleichwertigen Einrichtung im Ausland;
- sofern das Kind eine Lehre absolviert, deren Vergütung unter dem sozialen Mindestlohn (SSM) liegt.

Die nachstehenden Zeiträume sind einer Studienzeit gleichgestellt:

- die Zeiträume der jährlichen Ferien, sofern die zur Aufrechterhaltung des Kindergeldes über das vollendete 18. Lebensjahr hinaus berechtigende Ausbildung nach den Schulferien wiederaufgenommen wird;
- die aus gesundheitlichen Gründen erfolgenden und durch ärztliches Attest ordnungsgemäß nachgewiesenen Ausbildungsunterbrechungen, sofern das Kind zur Fortsetzung seiner Ausbildung oder zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit nicht in der Lage ist. In diesem Fall wird die Kindergeldzahlung bis zum Ende des begonnenen Schuljahres aufrechterhalten.

Es sei darauf hingewiesen, dass die Kindergeldzahlung für Schüler über 18 Jahren auf den 31. Juli jeden Jahres begrenzt ist und ausschließlich infolge eines an die CAE zu übermittelnden Antrags mit Vorlage einer Seitens der Schule auszustellenden Bescheinigung wieder aufgenommen wird.

Im Falle eines Studienabbruchs im Laufe des Schuljahres verfällt der Kindergeldanspruch mit Wirkung zum ersten Tag des Folgemonats des Studienabbruchs. Die während des Studiums gleichzeitig erfolgende Ausübung einer Erwerbstätigkeit oder die gleichzeitige Absolvierung eines bezahlten Praktikums von über 4 Monaten pro Jahr führt zum Verlust des Kindergeldanspruchs, sofern die monatlichen Bruttoeinkünfte dieser Tätigkeit des Schülers mindestens dem sozialen Mindestlohn entsprechen. Für Lehrlinge, die Kurse absolvieren, in denen die Unterrichtseinheiten und die Arbeitsperioden abwechselnd stattfinden, entspricht das Referenzeinkommen dem Durchschnitt des Einkommens über eine dem Schuljahr entsprechende Referenzperiode von 12 Monaten.

Die Entrichtung der Zulage endet ab dem ersten Tag des Monats nach dem Tod des anspruchsberechtigten Kindes. Darüber hinaus endet sie innerhalb derselben Frist, sofern eine der vorgesehenen Bezugsbedingungen nicht mehr erfüllt ist.

Beiträge:

Regelung Geburt des Kindes vor dem 01.08. 2016: Der Betrag des Kindergeldes erhöht sich mit der Anzahl der Kinder.

Regelung Geburt des Kindes ab 01.08.2016: ungeachtet der Anzahl der Geschwister festgesetzter Betrag pro Kind.

Dieser neue Regelung findet jedoch ausschließlich auf diejenigen Anspruchsberechtigten Anwendung, die nach dem Inkrafttreten der Reform in das System eintreten. Folglich, sowohl auf Kinder, die ab dem 01. August 2016 in Luxemburg geboren wurden oder nach Luxemburg ziehen, als auch auf Kinder, deren Elternteil erst ab diesem Datum im Großherzogtum zu arbeiten beginnt.

Dies bedeutet beispielsweise, dass die Kinder eines Grenzgängers den neuen einheitlichen Betrag der Zulage erhalten, sofern dieser nach dem 01. August 2016 in Luxemburg zu arbeiten begonnen hat, selbst wenn seine Kinder vor diesem Datum geboren sind.

! **Wichtig:** wechselt ein Arbeitnehmer von einer Tätigkeit im Wohnsitzland nach Luxemburg, muss dieser das bis dahin bezogene Kindergeld im Wohnsitzland (in Deutschland beim Arbeitsamt) abmelden. Erst dann kann er auf der Zukunfskeess (CAE) in Luxemburg den Antrag auf Kindergeld mit der Abmeldebescheinigung des Wohnsitzlandes beantragen.

Beachte Sonderfall: ein Elternteil arbeitet in Deutschland und 1 Elternteil in Luxemburg siehe später "Familienleistungen in der EU".

Dieser einheitliche Betrag beläuft sich momentan auf eine Höhe von 292,54 €. und ergibt sich aus dem Betrag des früher einem Einzelkind zuerkannten Kindergeldes, erhöht um den früheren Kinderbonus.

Das Übergangssystem:

Sämtliche Haushalte, die bereits Kindergeld vor dem 01. August 2016 bezogen haben, beziehen auch weiterhin denselben Betrag wie früher, einschließlich des separat gezahlten Kinderbonus. Eine Ausnahme wurde jedoch für Einzelkinder gemacht, die bereits vor dem Inkrafttreten der Reform am 01. August 2016 Kindergeld erhielten. Diese Kinder erhalten ebenfalls den neuen Betrag von 292,54 € Euro.

Dies erklärt sich aufgrund der nachfolgenden Tabelle über die Höhe des Kindergeldes:

Kindergeld (pro Mont, pro Kind - Stand 01.04.2023):

Anzahl der Kinder	Betrag für Kinder, die vor dem 01.08.2016 in das System eingetreten sind (Kindergeld einschließlich Kinderbonus)	Betrag für Kinder, die ab dem 1.08.2016 in das System eingetreten sind
1	299,86 €	299,86 €
2	328,11 €	336,31 €
3	328,11 €	389,67 €
4	406,25 €	416,40 €
5	421,82 €	432,36 €

! **Hinweis**: die CSS präzisiert das im Falle der Unterbrechung des Kindergeldanspruchs nach dem 01. August 2016 das erneut anspruchsberechtigte Kind den neuen Bedingungen unterliegt, ohne Berücksichtigung des Seitens dieses Kinds vor dem Inkrafttreten der Reform eventuell bezogenen Betrags.

Der Empfänger des Kindergeldes:

Der Empfänger des Kindergeldes, d.h. die Person, an die die Zulage tatsächlich entrichtet wird, ist nicht mit der Person zu verwechseln, die Anspruch auf das Kindergeld hat. Das CSS setzt somit fest, dass bei einem gemeinsamen Haushalt beider Elternteile mit dem Kind die Eltern nach freiem Ermessen bestimmen können, an wen von ihnen das Kindergeld überwiesen werden soll. Lebt das Kind nicht im gemeinsamen Haushalt mit beiden Elternteilen, wird das Kindergeld an die natürliche oder juristische Person überwiesen, bei der das Kind seinen gesetzlichen Wohnsitz hat und bei der es effektiv und ständig ansässig ist. Sofern die Eltern das gemeinsame Sorgerecht für das Kind haben und der Aufenthaltsort des Kindes zwischen den Wohnsitzen der Elternteile wechselt, bestimmen die Eltern den Empfänger des Kindergeldes nach freiem Ermessen. Sofern die Unterbringung des Kindes per Gerichtsbeschluss entschieden wird, so wird das Kindergeld an die natürliche oder juristische Person entrichtet, die das Sorgerecht für das Kind hat und bei der das Kind seinen gesetzlichen Wohnsitz hat und effektiv und ständig ansässig ist. Es sei darauf hingewiesen, dass das Kind ab seiner Volljährigkeit die Entrichtung des Kindergeldes an sich selbst beantragen kann. Selbiges gilt für minderjährige Kinder, die für mündig erklärt wurden. Bei Uneinigkeit

bestimmt die CAE im Interesse des Kindes und auf Grundlage der ihr vorliegenden Informationen über den Empfänger des Kindergeldes. Das Kindergeld wird am Ende jeden Monats entrichtet, für den es geschuldet wird.

Die Alterszulage:

Die CSS sieht vor, dass der Betrag des Kindergeldes für jedes Kind zwischen 6. und 11. Jahren, monatlich um 22,11 € und ab dem 12. Lebensjahr, monatlich um 55,19 € Euro erhöht wird.

Sonderzulage für behinderte Kinder:

Die CSS sieht eine Zulage zugunsten Kindergeldberechtigter behinderter Kinder vor, die als Sonderzulage für behinderte Kinder bezeichnet wird. Letztere betrifft Kinder, die ein oder mehrere seitens eines Arztes festgestellte Leiden aufweisen, die eine Beeinträchtigung oder permanente Minderung ihrer physischen oder geistigen Fähigkeiten von wenigstens 50% gegenüber gesunden Kindern gleichen Alters bewirken. Die CAE weist darauf hin, dass der Kontrollarzt der Sozialversicherung den Grad der Behinderung auf Grundlage einer Untersuchung oder auf Grundlage der ihm vorliegenden Krankenakte bestimmt. Die CAE ist an diese Stellungnahme gebunden und kann die Zahlung der Sonderzulage nur dann gewähren, wenn der Grad der Behinderung seitens des Kontrollarztes bestätigt ist.

Diese Sonderzulage beläuft sich auf die Höhe von 200 Euro pro Kind und wird so lange entrichtet, bis auch die Bedingungen für den Erhalt des Kindergeldes erfüllt sind.

Sie wird übrigens zeitgleich mit dem Kindergeld entrichtet. Die Entrichtung der Sonderzulage endet ab dem Monat, der dem Monat folgt, in dessen Verlauf von einem Arzt festgestellt wird, dass sich die körperliche oder geistige Behinderung des Kindes auf weniger als 50% beläuft.

Schulanfangszulage:

Für Kinder über 6 Jahren wird eine Schulanfangszulage gewährt, deren Betrag vom Alter der Kinder abhängt. Die Schulanfangszulage wird im August jeden Jahres automatisch an kindergeldberechtigte Kinder entrichtet. Ihre Entrichtung endet während des Kalenderjahres, in dessen Verlauf die Schule beendet wird. Der Betrag beläuft sich momentan auf eine Höhe von 115 Euro für Kinder zwischen 6 und 11 Jahren und auf 235 Euro für Kinder die 12 Jahre und älter sind.

! Hinweis: Kinder, die zum zweiten Zyklus des Grundschulunterrichts zugelassen werden, ohne zum Zeitpunkt des Schulanfangs das 6. Lebensjahr vollendet zu haben, können die Schulanfangszulage auf Vorlage einer Bescheinigung über die Einschreibung an der Schule erhalten.

→ Praktische Links

Elterngeld/-urlaub
Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub

Mutterschaftsurlaub – *Congé Maternité*:

Eine schwangere Frau darf sowohl innerhalb der dem geplanten Entbindungsdatum vorausgehenden 8 Wochen (pränataler Urlaub) als auch innerhalb der auf die Entbindung folgenden 12 Wochen (postnataler Urlaub) nicht beschäftigt sein. Diese beiden Zeiträume werden gemeinhin als „Mutterschaftsurlaub" bezeichnet. Damit die schwangere Frau während ihres Mutterschaftsurlaubs Mutterschaftsgeld beziehen kann, muss sie in den 12 Monaten vor ihrem Mutterschaftsurlaub mindestens 6 Monate lang in der luxemburgischen Sozialversicherung pflichtversichert gewesen sein.

Verfällt der pränatale Mutterschaftsurlaub teilweise, wenn die Geburt vor dem errechneten Termin stattfindet?

Nein, der verbleibende Teil des pränatalen Urlaubs verfällt nicht sondern der postnatale Urlaub wird einfach um diese Tage verlängert.

Was passiert, wenn die Geburt nach dem errechneten Termin stattfindet?

In diesem Fall wird der pränatale Urlaub bis zum Geburtstermin verlängert und der postnatale Urlaub wird trotzdem nicht gekürzt.

Wann muss eine schwangere Frau den Arbeitgeber von ihrer Schwangerschaft in Kenntnis setzen?

Um Anspruch auf die gesetzlich vorgesehenen Vergünstigungen und Schutzmaßnahmen zu haben, muss eine schwangere Frau ihrem Arbeitgeber die ärztlichen Schwangerschaftsbescheinigung übermitteln. Diese ist per Einschreiben zu übermitteln oder persönlich zu Übergeben mit Unterzeichnung einer Kopie als Bestatigung der übermittlung. Das Gesetz enthält jedoch keine Angaben in Bezug auf den Zeitpunkt der Vorlage der ärztlichen Bescheinigung. Folglich kann diese sowohl zu Beginn als auch zu einem fortgeschritteneren Zeitpunkt der Schwangerschaft erfolgen. Im Allgemeinen wird empfohlen, dem Arbeitgeber die Bescheinigung so früh wie möglich zu übergeben, um den Schutzmechanismus so schnell wie möglich auszulösen. Wird der schwangeren Frau jedoch vor der Vorlage ihrer Schwangerschaftsbescheinigung gekündigt, so kann sie diese binnen 8 Tagen vorlegen und verfügt parallel dazu über eine Frist von 15 Tagen, um vor Gericht die Nichtigerklärung ihrer Kündigung zu beantragen.

Dürfen schwangere Frauen während der Arbeitsstunden ihren Arzt aufsuchen?

Schwangere Frauen haben Anspruch auf eine Arbeitsfreistellung, um die nachstehend angegebenen Untersuchungen vornehmen zu lassen, sofern diese während der Arbeitszeit erfolgen müssen:

- zahnärztliche Untersuchung: spätestens vor Ablauf des 5. Schwangerschaftsmonats;
- erste ärztliche Untersuchung: vor Ablauf des 3. Schwangerschaftsmonats;
- zweite ärztliche Untersuchung: spätestens in der 2. Hälfte des 4. Schwangerschaftsmonats;
- dritte ärztliche Untersuchung: im Laufe des 6. Schwangerschaftsmonats;
- vierte ärztliche Untersuchung: in der 1. Hälfte des 8. Schwangerschaftsmonats;
- fünfte ärztliche Untersuchung: in der 1. Hälfte des 9. Schwangerschaftsmonats.

Diese Freistellung gilt als Arbeitszeit und berechtigt zum Erhalt des normalen Lohns.

Kann sich die Schwangerschaft auf die Probezeit auswirken?

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 Probearbeit angesehen werden kann. Die restliche Probezeit läuft erst wieder nach Ablauf eines Zeitraums von 12 Wochen nach der Entbindung an. Es sei darauf hingewiesen, dass diese Unterbrechung ausschließlich für die im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrages vorgesehene Probezeit gilt.

Hat die Schwangerschaft einen Einfluss auf einen befristeten Arbeitsvertrag?

Der befristete Arbeitsvertrag (CDD) einer Arbeitnehmerin wird aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht ausgesetzt. Er endet am ursprünglich vereinbarten Datum.

Entsteht im Mutterschaftsurlaub ein Anspruch auf Erholungsurlaub?

Ja, der Mutterschaftsurlaub ist der Arbeitszeit gleichgestellt und begründet somit einen Urlaubsanspruch. Außerdem kann der zu Beginn des Mutterschaftsurlaubes noch nicht in Anspruch genommene Jahresurlaub laut Gesetz innerhalb der gesetzlichen Fristen eingereicht werden, d. h. in Abhängigkeit vom Datum, an dem die Arbeitnehmerin ihre Arbeit wieder aufnimmt, im Prinzip bis zum 31. März bzw. bis zum 31. Dezember.

Wird die Betriebszugehörigkeit einer Arbeitnehmerin durch den Mutterschaftsurlaub unterbrochen?

Nein, die Betriebszugehörigkeit läuft während des Mutterschaftsurlaubs weiter. Das Gesetz legt sogar ausdrücklich fest, dass die Zeit des Mutterschaftsurlaubs für die Feststellung von Ansprüchen der Arbeitnehmerin aufgrund der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit (z. B. in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit entrichtete Prämien, Gratifikationen oder 13. Monatslohn) angerechnet wird. Die Arbeitnehmerin behält außerdem alle Vergünstigungen, die sie bis zum Mutterschaftsurlaub erworben hatte und erhält alle Verbesserungen ihrer Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätte.

Welche Bezahlung erhält eine Arbeitnehmerin im Mutterschaftsurlaub?

Im Mutterschaftsurlaub erhält die Arbeitnehmerin ihren Lohn nicht vom Arbeitgeber, sondern von der Nationalen Gesundheitskasse (CNS). Sie erhält ein Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes, das grundsätzlich dem vorher bezogenen Arbeitslohn entspricht, jedoch auf den 5-fachen sozialen Mindestlohn begrenzt ist. Um Anspruch auf das Mutterschaftsgeld zu haben, muss die Arbeitnehmerin in den 12 Monaten vor dem Mutterschaftsurlaub mindestens 6 Monate bei der luxemburgischen Sozialversicherung versichert gewesen sein. Das Mutterschaftsgeld kann nicht gleichzeitig mit Krankengeld oder einem anderen beruflichen Einkommen bezogen werden.

Kann eine Arbeitnehmerin im Mutterschaftsurlaub entlassen werden?

Nein, es ist dem Arbeitgeber untersagt:

- der Schwangeren ab dem Datum der Aushändigung der Schwangerschaftsbescheinigung an ihren Arbeitgeber;
- der Wöchnerin während der 12 auf die Entbindung folgenden Wochen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zuzustellen.

Binnen der 15 auf die Kündigung folgenden Tage, kann die Arbeitnehmerin im Mutterschaftsurlaub durch formlosen Antrag beim Präsidenten des Arbeitsgerichts, der im Eilverfahren entscheidet, die Nichtigkeit der Kündigung feststellen und den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses anordnen lassen. An dieser Stelle sei daran erinnert, dass die Arbeitnehmerin, die ihren Kündigungsschutz durch die Aushändigung einer ärztlichen Schwangerschaftsbescheinigung noch nicht ausgelöst hat, nach der Zustellung ihrer Kündigung über eine Frist von 8 Tagen zur Aushändigung einer ärztlichen Schwangerschaftsbescheinigung verfügt. Die im vorstehenden Absatz genannte 15-tägige Frist, während der sie die Nichtigerklärung ihrer Kündigung beantragen kann, läuft dabei weiter.

Welche Schritte sind bei der nationalen Gesundheitskasse (CNS) zu ergreifen?

Die Arbeitnehmerin muss der CNS eine ärztliche Bescheinigung mit Angabe des voraussichtlichen Entbindungstermins übermitteln. Diese Bescheinigung muss innerhalb der 12 letzten Schwangerschaftswochen erstellt werden. Nach der Entbindung ist der CNS darüber hinaus eine Kopie der Geburtsurkunde des Neugeborenen zu übermitteln.

Postanschrift der CNS:
Nationale Gesundheitskasse – CNS
Abteilung: Geldleistungen
L-2979 Luxemburg

Kann eine Arbeitnehmerin, die nach ihrem Mutterschaftsurlaub gekündigt hat, ihre Wiedereingliederung in das Unternehmen beantragen?

Die Arbeitnehmerin, die ihren Arbeitsplatz nach dem Ende ihres Mutterschaftsurlaubs aufgibt, um sich ausschließlich der Erziehung ihres Kindes zu widmen, hat Anspruch auf bevorzugte Wiedereinstellung. Das heißt, dass sie ihren Arbeitgeber über einen Zeitraum von einem Jahr nach dem Ende ihres Mutterschaftsurlaubs mittels eines per Einschreiben mit Rückschein übermittelten Antrags auf Wiedereinstellung um ihre bevorzugte Wiedereinstellung bitten kann. Der Arbeitgeber ist über einen Zeitraum von einem Jahr nach dem betreffenden Antrag somit dazu 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 übermittelt werden.

! **Wichtig:** Für die Arbeitnehmerin besteht keinerlei Garantie, dass sie wieder von ihrem Arbeitgeber übernommen wird. Es handelt

→ Praktische Links

sich also weder um eine Wiedereinstellungsgarantie noch um unbezahlten Urlaub. Sofern die Arbeitnehmerin tatsächlich wiedereingestellt wird, gewährleistet das Gesetz ihr sämtliche Vergünstigungen, die ihr zum Zeitpunkt des Verlassens des Unternehmens zustanden.

Muss die Arbeitnehmerin im Falle der Kündigung am Ende des Mutterschaftsurlaubs eine Kündigungsfrist einhalten?

Eine Arbeitnehmerin, die bei Ablauf des Mutterschaftsurlaubs die Arbeit nicht mehr aufnehmen möchte, um sich um ihr Kind zu kümmern, kann ihrem Arbeitgeber ohne Einhaltung 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

Vaterschaftsurlaub – *Pappecongé*:

10-tägiger Vaterschaftsurlaub bei Geburt oder Adoption eines Kindes bis 16 Jahre.

Dieser Vaterschaftsurlaub steht auch getrennten oder geschiedenen Partnern zu, sofern sie sich gemeinsam mit der Mutter um das Kind kümmern. Dies gilt ebenso für gleichgeschlechtliche Paare. Der Anspruch auf den 10-tägigen Urlaub erfordert die Einhaltung einer Vorankündigungsfrist von 2 Monaten an den Arbeitgeber über die voraussichtlichen Daten, zu denen der Arbeitnehmer die Inanspruchnahme dieses Urlaubs beabsichtigt. Dieser schriftlichen Inkenntnissetzung ist eine Kopie des ärztlichen Attests beizufügen, das das vermutliche Entbindungsdatum bescheinigt, oder ein Nachweis über das voraussichtliche Aufnahmedatum des Kindes unter 16 Jahren im Hinblick auf dessen Adoption. Der 10-tägige Urlaub ist innerhalb einer Frist von 2 Monaten nach der Geburt oder der Aufnahme des Kindes in Anspruch zu nehmen. Der Urlaub kann mit dem Einverständnis des Arbeitgebers aufgeteilt werden. Sofern die betrieblichen Erfordernisse dem nicht entgegenstehen, wird er grundsätzlich nach Wunsch des Arbeitnehmers festgesetzt. Sollte es zu keinemEinvernehmen zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber kommen, ist der 10-tägige Urlaub auf einmal und unmittelbar nach der Geburt oder Aufnahme des Kindes in Anspruch zu nehmen. Dieser Urlaub wird vom Arbeitgeber gemäß der auf den Erholungsurlaub anwendbaren Berechnungsmethode gezahlt. Der für die Erstattung berücksichtigte Lohn ist auf den 5-fachen sozialen Mindestlohn für ungelernte Arbeitnehmer beschränkt. Der auf Grundlage seines Arbeitsvertrages oder auf Grundlage eines Teilzeitelternurlaubs Teilzeitbeschäftigte hat ebenfalls Anspruch auf 10 Tage Vaterschaftsurlaub, dessen für die Erstattung berücksichtigte normale Arbeitsdauer jedoch variieren kann.

Elternurlaub – *Congé Parental* & Elterngeld:

Was bedeutet Elternurlaub?

Elternurlaub wird der Urlaub genannt, den Eltern eines Kindes unter 6 Jahren/12 Jahren nehmen können, die ihre berufliche Tätigkeit unterbrechen möchten, um sich für eine gewisse Zeit mehr der Erziehung ihres Kindes zu widmen.

! **Wichtig:** Der Elternurlaub muss vor dem 6. Geburtstag des Kindes, oder, im Fall einer Adoption, vor dem 12. Geburtstag des Kindes, begonnen haben. Im Fall einer Adoption kann der Elternurlaub innerhalb eines Zeitraums von 6 Jahren nach dem Ende des Adoptionsurlaubs in Anspruch genommen werden; falls kein Adoptionsurlaub in Anspruch genommen wurde, innerhalb eines Zeitraums von 6 Jahren nach dem Adoptionsurteil bis spätestens zum vollendeten 12. Lebensjahr des Kindes.

Wer kann Elternurlaub in Anspruch nehmen?

Sowohl die Mutter als auch der Vater eines kleinen Kindes kann Elternurlaub in Luxemburg nehmen sofern sie oder er zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes oder der Aufnahme des zu adoptierenden Kindes bei der luxemburgischen Sozialversicherung pflichtversichert ist. Jeder Elternteil hat ein eigenes Recht auf Elternurlaub.

Der 1. Elternurlaub muss von einem Elternteil direkt im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub oder den Adoptionsurlaub genommen werden, sonst verfällt er.

Der 2. Elternurlaub steht bis zum Kindesalter von 6 Jahren/12 Jahren, dem Elternteil zu, der nicht den ersten Urlaub genommen hat. Haben beide Elternteile den 1. Elternurlaub nicht genommen, bleibt für ein Elternteil das Recht auf den 2. Elternurlaub weiter bestehen.

Können beide Elternteile gleichzeitig Elternurlaub in Anspruch nehmen?

Seit dem 1. Dezember 2016 können beide Elternteile im selben Zeitraum im Elternurlaub sein. Sie müssen in ihrem jeweiligen Antrag jedoch angeben, welcher der beiden den 1. und welcher den 2. Elternurlaub nimmt.

Können Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag Elternurlaub nehmen?

Zwingende Voraussetzung für die Gewährung von Elternurlaub ist laut Gesetz, dass der Arbeitsvertrag die gesamte Dauer des Elternurlaubs abdeckt. Folglich können Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag, der vor dem Ende des Elternurlaubs ausläuft, keinen Elternurlaub erhalten. Die Tatsache, dass eine Person Elternurlaub nimmt, verhindert nicht, dass der befristete Arbeitsvertrag dieser Person an dem vorgesehenen Termin ausläuft. Durch den Elternurlaub wird ein befristeter Arbeitsvertrag nicht ausgesetzt.

Unter welchen Bedingungen hat man Anspruch auf Elternurlaub?

Ein Arbeitnehmer oder Lehrling hat unter den folgenden Bedingungen Anspruch auf Elternurlaub:

- er ist zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes oder der Aufnahme des zu adoptierenden Kindes bei der luxemburgischen Sozialversicherung pflichtversichert.
- diese Pflichtmitgliedschaft muss mindestens über einen Zeitraum von 12 fortlaufenden Monaten vor Beginn des Elternurlaubs bestanden haben. 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 eine Dauer von insgesamt 7 Tagen nicht übersteigt/übersteigen. Der den Elternurlaub beantragende Arbeitnehmer muss seit mindestens 12 Monaten bei dem/denselben Arbeitgeber(n) mit einer Gesamtarbeitszeit von mindestens 10 Arbeitsstunden pro Woche tätig sein. Die Bedingung der Beschäftigung im Dienste ein und desselben Arbeitgebers gilt als erfüllt, wenn der beschäftigte Elternteil infolge der Veräußerung, Fusion oder Übertragung des Unternehmens ohne Unterbrechung an einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt wird. Im Fall eines Arbeitgeberwechsels im Laufe der 12 Monate vor dem Elternurlaub oder während dessen Dauer kann der Urlaub lediglich vorbehaltlich der Genehmigung des neuen Arbeitgebers bewilligt werden. In Bezug auf die erforderlichen 12 Monate der Pflichtmitgliedschaft wird darüber hinaus der Zeitraum der Beschäftigung im Rahmen einer seitens der Arbeitsagentur organisierten beschäftigungsfördernden Maßnahme und einer seitens des nationalen Sozialamts organisierten beruflichen Eingliederungsaktivität berücksichtigt, der unmittelbar einem Zeitraum vorausgeht, der durch einen Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber oder gegebenenfalls mit dem Initiator der Maß-

nahme oder der Einrichtung, der der Arbeitnehmer zugewiesen wurde, abgedeckt ist.

- die Beschäftigung im Rahmen eines oder mehrerer Arbeitsverträge oder eines Ausbildungsvertrages muss während der gesamten Dauer des Elternurlaubs bestehen bleiben.
- die Arbeitszeit des Arbeitnehmers beläuft sich auf mindestens 10 Arbeitsstunden pro Woche. Als Arbeitszeit des beschäftigten Elternteils gilt die im Arbeitsvertrag festgesetzte Arbeitszeit. Im Fall einer im Laufe des Jahres vor dem Beginn des Elternurlaubs erfolgten Änderung dieser Arbeitszeit, wird die in Bezug auf das betreffende Jahr berechnete durchschnittliche Arbeitszeit berücksichtigt.

! **Wichtig:** Um Anspruch auf einen Teilzeitelternurlaub zu haben, muss die für den Elternteil geltende Arbeitszeit mindestens der Hälfte der regulären Arbeitszeit des Unternehmens entsprechen, d. h. grundsätzlich mindestens 20 Stunden pro Woche.

Um Anspruch auf einen aufgeteilten Elternurlaub zu haben, muss die für den Elternteil geltende Arbeitszeit der regulären Arbeitszeit des Unternehmens entsprechen (Vollzeitbeschäftigung). Berücksichtigt wird dabei die für den beantragenden Elternteil zum Zeitpunkt der Einreichung des Antrages an den Arbeitgeber geltende Arbeitszeit. Der Elternteil hat jedoch ausschließlich Anspruch auf Vollzeitelternurlaub, sofern zwischen dem Zeitpunkt der Einreichung des Antrags auf Elternurlaub und dem Beginn des Elternurlaubs die erforderlichen Arbeitszeitbedingungen nicht mehr erfüllt sind. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass Lehrlinge ausschließlich Anspruch auf einen Vollzeitelternurlaub von 4 oder 6 Monaten haben.

Welche verschiedenen Formen des Elternurlaubs gibt es?

Vollzeitelternurlaub von 4 oder 6 Monaten:

- der Arbeitnehmer stellt seine Berufstätigkeit vollständig ein.

Teilzeitelternurlaub von 8 oder 12 Monate:

- ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitszeit sich auf mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit des Unternehmens beläuft, hat Anspruch auf die Wahl dieses halben Elternurlaubs, der einer 50%-igen Kürzung der Arbeitszeit entspricht.
- Aufteilbarer Elternurlaub:
- ein Arbeitnehmer, der in Vollzeit, d. h. grundsätzlich 40 Stunden pro Woche bei einem Arbeitgeber arbeitet, hat die Möglichkeit, seine berufliche Tätigkeit mit Zustimmung des Arbeitgebers innerhalb eines Zeitraums von 20 Monaten um 20% pro Woche oder um 4 einzelne Monate zu verringern.
- die Modalitäten des aufgeteilten Elternurlaubs sind zwischen dem Arbeitgeber und dem Elternteil innerhalb einer Frist von 4 Wochen ab dem Antrag des Elternteils im Rahmen eines Elternurlaubsplans in beiderseitigem Einverständnis festzusetzen. Dieser Plan erstreckt sich auf den gesamten Zeitraum des festgesetzten Elternurlaubs und ist gleichzeitig mit dem Antrag selbst an die Zukunftskasse (Caisse pour l'avenir des enfants) zu übermitteln. Eventuelle Änderungen, die zwischen dem Elternteil und dem Arbeitgeber in beiderseitigem Einverständnis zu genehmigen sind, sind ausschließlich in Bezug auf die Einteilung der Arbeitszeiten oder der Kalendermonate möglich. Sofern der Arbeitgeber die Bewilligung dieser Form des Elternurlaubs verweigert, muss er den anspruchsberechtigten Elternteil innerhalb einer Frist von spätestens 2 Wochen nach dem Eingang des Antrags per Einschreiben mit Rückschein darüber in Kenntnis setzen und den Elternteil innerhalb einer Frist von 2 Wochen nach dieser Mitteilung zu einem Gespräch einladen. Im Rahmen dieses Gespräches muss der Arbeitgeber seine Entscheidung begründen und dem Elternteil schriftlich eine alternative Form des Elternurlaubs oder einen anderen als den seitens des Elternteils beantragten Elternurlaubsplan vorschlagen. Sofern die beiden Parteien 2 Wochen nach diesem Gespräch keinen Elternurlaubsplan festsetzen und unterzeichnen, hat der Elternteil nach Wunsch Anspruch auf einen Vollzeitelternurlaub von 4 oder 6 Monaten.

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

Der Berechtigte stellt zunächst bei seinem Arbeitgeber einen Antrag auf Elternurlaub. Der Antrag muss als Einschreiben mit Rückschein eingereicht werden. Handelt es sich um den 1. Elternurlaub, so ist der schriftliche Antrag 2 Monate vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs beim Arbeitgeber einzureichen. Bei einer Adoption muss der Antrag vor Beginn des Adoptionsurlaubs gestellt werden. Handelt es sich um den 2. Elternurlaub, so ist der Antrag mit einer Frist von 4 Monaten zu stellen. Mit anderen Worten, der Elternurlaub beginnt frühestens 4 Monate nach Beantragung. Der Berechtigte wendet sich nach der Antragstellung beim Arbeitgeber an die Zukunftskasse (Caisse pour l'avenir des enfants) und erhält dort ein bestimmtes Formular. Dieses steht auch zum Download auf www.cae.public.lu bereit. Der Arbeitnehmer muss das Formular ausfüllen, von seinem Arbeitgeber unterzeichnen lassen und an die Zukunftskasse zurückschicken, und zwar:

- für den 1. Elternurlaub innerhalb von 15 Tagen nach der Einreichung des Antrags auf Elternurlaub beim Arbeitgeber;
- für den 2. Elternurlaub innerhalb von 15 Tagen nach der Bewilligung durch den Arbeitgeber oder, wenn es kein Einvernehmen gibt, innerhalb von 15 Tagen nach Ablauf der vierwöchigen Frist für einen Urlaubsvortrag.

Die Zukunftskasse verlangt folgende zusätzliche Angaben:

- die Geburt des Kindes ist innerhalb von 15 Tagen nach der standesamtlichen Anzeige zu melden;
- bei einer Adoption muss dem Antrag auf Elterngeld eine gerichtliche Bescheinigung darüber, dass das Adoptionsverfahren läuft, beigefügt werden.

Kann der Arbeitgeber den Elternurlaub ablehnen oder verschieben?

Es kommt darauf an, ob es sich um den 1. oder den 2. Elternurlaub handelt. Erhält der Arbeitgeber einen Antrag für einen Elternurlaub im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub, muss er ihn bewilligen. Er kann den Antrag allerdings ablehnen, wenn dieser nicht form- und fristgerecht gestellt wird.

Die Missachtung von Form- und Fristvorschriften spielt jedoch keine Rolle, wenn der Antrag infolge des Todes der Mutter vor Ablauf des Mutterschaftsurlaubs oder des Elternurlaubs im unmittelbaren Anschluss an den Mutterschaftsurlaub gestellt wird. Dasselbe gilt für die Mutter, wenn der Vater vor Ablauf seines Elternurlaubs verstirbt. In diesen Fällen reicht eine einfache Mitteilung an den Arbeitgeber, damit der überlebende Elternteil seinen Elternurlaub nach dem Tod des anderen nehmen kann. In 4 Fällen jedoch kann er den Elternurlaub ablehnen:

- der Arbeitnehmer beantragt einen Teilzeitelternurlaub von 8 oder 12 Monaten oder einen aufgeteilten Elternurlaub. Der Arbeitgeber kann diese Urlaubsform ablehnen. Daraufhin muss der betreffende Elternteil entweder einen Vollzeiturlaub von 4 oder 6 Monaten in Anspruch nehmen oder auf seinen Antrag verzichten. Im Falle der Ablehnung eines aufgeteilten Elternurlaubs muss der Arbeitgeber eine Alternative vorschlagen;
- der Antragsteller hat den Arbeitgeber in dem Jahr vor Beginn des Urlaubs gewechselt. Er kann nur Elternurlaub nehmen, wenn der neue Arbeitgeber einwilligt. Das kann dieser jedoch ablehnen;

→ Praktische Links

- wird ein Arbeitnehmer eingestellt, der sich bereits im Elternurlaub befindet, muss der neue Arbeitgeber nicht in die Fortsetzung des Elternurlaubs einwilligen. Willigt der neue Arbeitgeber hingegen ein, muss der Elternurlaub allerdings ohne Unterbrechung fortgesetzt werden;
- solange der Arbeitnehmer in der Probezeit ist, darf kein Elternurlaub angefragt werden.

Den 2. Elternurlaub kann der Arbeitgeber zwar nicht verweigern, aber er kann den Beginn des Urlaubs auf einen späteren Zeitpunkt verschieben Gründe welche einen solchen Aufschub rechtfertigen sind:

- erhebliche Störung der Unternehmensorganisation aufgrund zeitgleicher Anträge auf Elternurlaub seitens zahlreicher Mitarbeiter eines Unternehmens oder einer Abteilung des Unternehmens;
- unmöglichkeit, aufgrund der Besonderheit der vom Arbeitnehmer ausgeführten Arbeit oder wegen Arbeitskräftemangels im betroffenen Wirtschaftszweig, für den Zeitraum von 4 Monaten eine Vertretung für den Elternteil zu finden;
- der Antragsteller ist leitender Angestellter und an der Geschäftsführung des Unternehmens beteiligt;
- bei der Tätigkeit handelt es sich um Saisonarbeit und der Antrag bezieht sich auf einen Zeitraum innerhalb der Saison;
- das Unternehmen beschäftigt regelmäßig weniger als 15 Arbeitnehmer. Grundsätzlich kann der Arbeitgeber den Beginn des Urlaubs um höchstens 2 Monate aufschieben.

Diese Frist kann sich gegebenenfalls verlängern, und zwar:

- auf höchstens 6 Monate in Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern;
- bis zum Ende der Saison in Unternehmen mit saisonabhängigem Geschäft.

Der Arbeitgeber muss seine Entscheidung, den Urlaub aufzuschieben, innerhalb von 4 Wochen nach Antragstellung in einem postalischen Einschreiben mit Rückschein verschicken. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer innerhalb von einem Monat einen neuen Termin für den Beginn des Urlaubs vorschlagen, der nicht später als 2 Monate (6 Monate in Unternehmen mit weniger als 15 Beschäftigten) nach dem gewünschten Urlaubsbeginn liegen darf, vorbehaltlich eines ausdrücklichen Antrags des Arbeitnehmers. In dem Fall kann der Antrag des Arbeitnehmers nicht mehr abgelehnt werden. Zudem hat der Arbeitgeber die Personaldelegation zu informieren, wenn es eine solche gibt. Hält der Elternteil den Grund, den der Arbeitgeber für den Aufschub anführt, für nicht gerechtfertigt, kann er sich an die Gewerbeaufsicht (ITM) wenden.

Dasselbe Recht haben die Personaldelegation (einschließlich des Gleichstellungsbeauftragten) und die national repräsentativen Gewerkschaften, die in der Personaldelegation vertreten oder durch den anwendbaren Kollektivvertrag mit dem Unternehmen verbunden sind. Wird innerhalb von 8 Tagen keine Einigung

erzielt, so können die Parteien das Arbeitsgericht anrufen, das über eine einstweilige Verfügung entscheidet.

In folgenden Fällen ist kein Aufschub möglich:

- wenn der Arbeitgeber den Elternurlaub bereits bewilligt hat;
- wenn der Arbeitgeber auf den Antrag des Arbeitnehmers nicht innerhalb von 4 Wochen reagiert;
- wenn der Arbeitnehmer für mehrere Arbeitgeber tätig ist und diese mit dem Aufschub nicht einverstanden sind;
- bei Auftreten eines schwerwiegenden Ereignisses in Bezug auf das Kind.

Welche Entschädigung ist mit dem Elternurlaub verbunden?

Während der Dauer des Elternurlaubs wird der Verlust des Erwerbseinkommens durch ein nachstehend als „Elterngeld" bezeichnetes Ersatzeinkommen ausgeglichen, das monatlich seitens der Zukunftskasse (Caisse pour l'avenir des enfants) entrichtet wird. Auf der Webseite der Zukunftskasse steht ein diesbezüglicher Rechner zur Verfügung. Für die Berechnung des Elterngelds wird das rentenversicherungspflichtige Einkommen des Berechtigten in Bezug auf die zu Beginn des Elternurlaubs bestehenden Mitgliedschaften als Richtwert herangezogen. Der Betrag des Elterngelds entspricht dem durchschnittlichen monatlichen Erwerbseinkommen, das im Laufe der 12 Kalendermonate vor dem Beginn des Elternurlaubs erzielt wurde. Nach dem Beginn des Elternurlaubs erfolgende Änderungen am Einkommen führen zur Neuberechnung des Elterngelds. Die in die Berechnung des Elterngelds einfließenden Beträge des Erwerbseinkommens werden auf den Lebenshaltungskostenindex 100 gekürzt und nach Maßgabe der für die Bezüge und Ruhegehälter von Staatsbeamten anzuwendenden Modalitäten an die Entwicklung dieses Indexes angepasst. Gleichwohl ist das Elterngeld nach oben und unten begrenzt:

- Untergrenze = sozialer Mindestlohn für ungelernte Arbeitnehmer;
- Obergrenze = 5/3 des sozialen Mindestlohns für ungelernte Arbeitnehmer.

! **Wichtig:** Die Ober- und Untergrenzen des Elterngeldes variieren in Abhängigkeit von der Anzahl der Arbeitsstunden. Die angegebenen Beträge entsprechen Vollzeitarbeitsverträgen und beziehen sich auf einen Vollzeitelternurlaub. Das Elterngeld unterliegt den für Löhne vorgesehenen Steuern und Sozialabgaben, ist jedoch von den Beiträgen zum Krankengeld, zur Unfallversicherung und zu den Familienbeihilfen befreit. Der Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge obliegt der Zukunftskasse.

Welche Rechte haben Arbeitnehmer im Elternurlaub?

Der Elternurlaub darf keine negativen Auswirkungen auf die Rechte des Berechtigten haben.

Demzufolge wird die Zeit des Elternurlaubs auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit des

Berechtigten angerechnet. Auch bleiben ihm die Vergünstigungen, die er vor dem Elternurlaub erworben hat (Prämien, Gratifikationen usw.), erhalten.

Die Zeit des Elternurlaubs wird auf die Anwartschaftszeit (Versicherungszeiten) angerechnet, nach der Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht. Jedoch wird das pauschale Elterngeld nicht für die Berechnung des Arbeitslosengeldes herangezogen.

Mithilfe bestimmter Maßnahmen soll den Arbeitnehmern die Rückkehr in das Unternehmen nach dem Elternurlaub erleichtert werden. So dürfen Arbeitnehmer im Elternurlaub an Fortbildungsmaßnahmen, die der Arbeitgeber organisiert oder anbietet, teilnehmen, damit sie mit der technischen Entwicklung und neuen Produktionsverfahren Schritt halten können.

Zudem können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer im gegenseitigen Einvernehmen, spätestens einen Monat vor Beginn des Elternurlaubs in einem Zusatz zum Arbeitsvertrag festlegen, dass der Arbeitnehmer während seines Elternurlaubs an Veranstaltungen teilnehmen kann, die vom Arbeitgeber oder in dessen Auftrag organisiert werden. Dabei handelt es sich insbesondere um Dienstbesprechungen, Informationsveranstaltungen (beispielsweise über die Entwicklung des Unternehmens, die Entwicklung von Verfahren oder Techniken, die Betriebsabläufe in einer Abteilung oder im Unternehmen, die Einführung von Neuheiten) oder Fortbildungen, die der besseren Integration des Arbeitnehmers bei seiner Rückkehr in den Betrieb dienen sollen.

Der entsprechende Zusatzvertrag regelt die Zahl, die Zeiten und andere organisatorische Fragen dieser Veranstaltungen.

Diese Maßnahmen dürfen jedoch nicht dazu führen, den Arbeitnehmer im Rahmen der regulären, laufenden Geschäftstätigkeit des Unternehmens zu beschäftigen oder Auftragsspitzen abzufedern. Bei einem Verstoß gegen diese Bestimmung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Schadensersatz.

Der Arbeitnehmer kann diesen Zusatzvertrag einseitig kündigen, entweder als postalisches Einschreiben mit Rückschein, durch die persönliche Übergabe an den Arbeitgeber oder seinen Vertreter oder per E-Mail, jeweils gegen Empfangsbestätigung. Diese Kündigung des Zusatzvertrages darf keine Sanktionen nach sich ziehen 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).

Kann der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer im Elternurlaub entlassen?

Der Arbeitgeber ist nicht nur verpflichtet, den Arbeitnehmer nach dem Elternurlaub wieder zu beschäftigen, sondern muss ihm nach Möglichkeit seinen früheren Arbeitsplatz erhalten. Er kann ihm nur ausnahmsweise aus objektiven Gründen eine vergleichbare, seiner Qualifikation entsprechende Beschäftigung anbieten, die in gleicher Höhe bezahlt wird. Vor allem dürfen sich die Arbeitsbedingungen nach einem Elternurlaub nicht verschlechtern. Es steht dem Arbeitgeber selbstverständlich frei, dem Arbeitnehmer nach dessen Rückkehr aus dem Elternurlaub eine bessere Stellung zuzuweisen.

Fristgerechte Kündigung:
Das Verbot, einen Arbeitnehmer im Elternurlaub fristgerecht zu kündigen (oder ihn zu einem Gespräch in Vorbereitung der fristgerechten Kündigung einzuladen), gilt ab dem letzten Tag der Frist für die Beantragung des Elternurlaubs.

Folglich beginnt der Kündigungsschutz beim 1. Elternurlaub 2 Monate vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs bzw. bei einer Adoption am letzten Tag vor Beginn des Adoptionsurlaubs.

Beim 2. Elternurlaub besteht der Kündigungsschutz bereits in den 4 Monaten vor Beginn des Elternurlaubs.

Ab diesen Terminen und während der gesamten Dauer des Elternurlaubs kann der Berechtigte nicht fristgerecht gekündigt werden oder zu einem Gespräch in Vorbereitung einer fristgerechten Kündigung eingeladen werden.

Kündigungen trotz dieses Verbots sind null und nichtig. Der Arbeitnehmer muss die Nichtigkeit der Kündigung allerdings vom Präsidenten des Arbeitsgerichts erklären lassen.

Dieser stellt die Nichtigkeit der Kündigung fest und ordnet die Fortsetzung des Arbeitsvertrages an. Zur Einleitung dieses Verfahrens hat der Arbeitnehmer nach der Kündigung 15 Tage Zeit.

Fristlose Kündigung:
Ein Arbeitnehmer im Elternurlaub ist nicht gegen eine fristlose Kündigung geschützt. Begeht der Arbeitnehmer eine grobe Pflichtverletzung, darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung beenden. Das Ende des Arbeitsverhältnisses beendet auch den Elternurlaub, und der Arbeitnehmer muss das bisher bezogene Elterngeld zurückzahlen.

Kann ein Elternteil um eine Anpassung seiner Arbeitsbedingungen bitten?

Ja, man kann um ein Gespräch mit seinem Arbeitgeber bitten. Er kann eine Anpassung seiner Arbeitsbedingungen oder Arbeitszeiten für die Dauer von maximal einem Jahr nach Arbeitsantritt nach dem Elternurlaub aushandeln. Lehnt der Arbeitgeber die Bitte des Arbeitnehmers ab, muss er seine Ablehnung begründen. Tut er dies nicht, kann der Arbeitnehmer Anspruch auf Schadensersatz haben, dessen Höhe vom Arbeitsgericht festzusetzen ist.

Was geschieht, wenn der Arbeitnehmer nach dem Elternurlaub seine Arbeit nicht wieder aufnehmen möchte?

Nach dem Elternurlaub muss der Arbeitnehmer grundsätzlich seine Arbeit wieder aufnehmen. Er kann jedoch nach Wiederaufnahme der Arbeit seine Kündigung unter Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften einreichen. Möchte der Arbeitnehmer seine Arbeit nach dem Elternurlaub jedoch nicht mehr antreten, so muss er den Arbeitgeber während des Elternurlaubs darüber per Einschreiben mit Rückschein informieren und dabei die gesetzliche Kündigungsfrist einhalten, die von seiner Betriebszugehörigkeit abhängt. Diese Informationspflicht befreit den Arbeitnehmer jedoch nicht von der ordnungsgemäßen Zustellung seiner Kündigung an den Arbeitgeber, die frühestens am ersten Tag der gesetzlichen Kündigungsfrist erfolgen kann.

! **Wichtig:** Die Nichtwiederaufnahme der Arbeit durch den Arbeitnehmer nach dem Elternurlaub stellt im Fall des Nichtvorliegens eines schwerwiegenden und triftigen Grunds zur Rechtfertigung der Abwesenheit und der versäumten Information oder Kündigungszustellung einen berechtigten Grund für die fristlose Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber wegen grober Pflichtverletzung des Arbeitnehmers dar.

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

Wenn das Kind während des Elternurlaubs stirbt oder das Adoptionsverfahren nicht erfolgreich ist, endet der Elternurlaub. Der Berechtigte muss dann seine Arbeit spätestens einen Monat nach dem Tod des Kindes oder

→ **Praktische Links**

der Ablehnung des Adoptionsantrags wieder aufnehmen. Hat der Arbeitgeber eine Vertretung für die Dauer des Elternurlaubs des Berechtigten organisiert, so hat dieser ein Recht darauf, bevorzugt auf einem freien, seiner Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz in demselben Unternehmen mit mindestens gleichem Lohn eingesetzt zu werden. Ist das nicht möglich, so verlängert sich der Elternurlaub, höchstens jedoch bis zu seinem ursprünglich vorgesehenen Ende. Stirbt ein Kind einer Mehrlingsgeburt oder Mehrlingsadoption vor Beginn des erweiterten Elternurlaubs, verkürzt sich die Urlaubsdauer.

Für jeden angefangenen Monat Elternurlaub erhält der Berechtigte das anteilige Elterngeld. Die bis dahin erhaltene monatliche Zahlungen werden nicht zurückgefordert.

Was geschieht, wenn der berechtigte Elternteil stirbt?

Stirbt der berechtigte Elternteil, so endet sein Elternurlaub. Das bereits erhaltene Elterngeld muss nicht zurückgezahlt werden. Der andere Elternteil kann gegebenenfalls seinen Elternurlaub nach dem Tod des anderen nehmen, nachdem er seinen Arbeitgeber ordnungsgemäß darüber informiert hat.

Welche Auswirkungen hat ein neuer Mutterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub während des Elternurlaubs?

Beginnt während des Elternurlaubs der Mutter ein neuer Mutterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub, so wird der laufende Elternurlaub unterbrochen. In dem Fall tritt der Mutterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub an die Stelle des Elternurlaubs. Statt Elterngeld wird nun Mutterschaftsgeld gezahlt. Der verbleibende Elternurlaub wird nach dem neuen Mutterschaftsurlaub angehängt. Möchte die Mutter im Anschluss an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub für das neue Kind Elternurlaub nehmen, so wird dieser von Rechtswegen bis zum Ablauf des an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub angehängten verbleibenden Elternurlaubs verschoben und muss im Anschluss daran genommen werden. Der Elternurlaub eines Vaters hingegen wird durch einen neuen Mutterschaftsurlaub nicht unterbrochen.

Kann ich während der Elternzeit den Arbeitgeber wechseln?

Ein Arbeitgeberwechsel während des Elternurlaubs ist möglich, wenn der neue Arbeitgeber dem Arbeitnehmer der Fortsetzung seines Elternurlaubs zugestimmt hat. In diesem Fall ist ein Schreiben des neuen Arbeitnehmers zu übermitteln, welches bestätigt, dass er damit einverstanden ist, dass der Arbeitnehmer seinen Elternurlaub fortsetzt, sowie eine Kopie des neuen Arbeitsvertrages.

→ Praktische Links

Familienzulagen

Zu erwähnen ist, dass die Familienzulagen zum jetzigen Stand nicht Indexgebunden sind.

Um dies zu ändern setzt der OGBL sich intensiv ein, damit auch alle Familienzulagen wieder an den Index angebunden werden und somit an den Inflationsausgleich angepasst werden.

Der Luxemburger Staat hat diese Indexbindung der Familienleistungen ausgesetzt.

Welches Anrecht habe ich auf Familienleistungen als Grenzgänger?

Generell können alle Familienleistungen in Luxemburg in Anspruch genommen werden, genau wie für Gebietsansässige.

Voraussetzungen sind:

- der Antragsteller ist zum Zeitpunkt des Antrages im luxemburgischen Sozialversicherung pflichtversichert.

Diese Pflichtmitgliedschaft muss mindestens über einen Zeitraum von 12 fortlaufenden Monaten vor Beginn der Leistung 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 eine Dauer von insgesamt 7 Tagen nicht übersteigt/übersteigen. Der den Elternurlaub beantragende Arbeitnehmer muss seit mindestens 12 Monaten bei dem/denselben Arbeitgeber(n) mit einer Gesamtarbeitszeit von mindestens 10 Arbeitsstunden pro Woche tätig sein. Die Bedingung der Beschäftigung im Dienste ein und desselben Arbeitgebers gilt als erfüllt, wenn der beschäftigte Elternteil infolge der Veräußerung, Fusion oder Übertragung des Unternehmens ohne Unterbrechung an einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt wird. Im Fall eines Arbeitgeberwechsels im Laufe der 12 Monate vor dem Elternurlaub oder während dessen Dauer kann der Urlaub lediglich vorbehaltlich der Genehmigung des neuen Arbeitgebers bewilligt werden. In Bezug auf die erforderlichen 12 Monate der Pflichtmitgliedschaft wird darüber hinaus der Zeitraum der Beschäftigung im Rahmen einer seitens der Arbeitsagentur organisierten beschäftigungsfördernden Maßnahme und einer seitens des nationalen Sozialamts organisierten beruflichen Eingliederungsaktivität berücksichtigt.

Wie beantrage ich Familienleistungen in Luxemburg?

Der Anspruch wird über einen Vorrang der Länder durch EU-Recht geregelt. Grundsätzlich hat das Land des Beschäftigungsverhältnisses Vorrang.

Arbeiten beide Elternteile in Luxemburg, oder es arbeitet nur ein Elternteil im Großherzogtum, entweder allein erziehend, oder der Ehepartner hat keine Einkünfte in Deutschland, so profitiert die Familie von allen Familienleistungen aus Luxemburg.

Wenn nur ein Elternteil in Luxemburg arbeitet und der andere Elternteil in Deutschland arbeitet oder ein Ersatzeinkommen (Arbeitslosigkeit) bezieht, werden die Familienleistungen vom Wohnsitzland gezahlt.

Da in den meisten Fällen die Familienleistungen aus Deutschland niedriger sind als jene aus Luxemburg, zahlt Luxemburg eine Ergänzungsleistung, die der Differenz zwischen den beiden Leistungen entspricht. So besteht Sicherheit, dass man die höchstmögichen Leistungen erhalten, auf die man Anspruch hat.

Wie beantrage ich Familienleistungen in Deutschland?

Die Antragsstellung ist online (www.familienkasse.de), postalisch (Familienkasse Rheinland-Pfalz-Saarland, 55149 Mainz) per eMail (Familienkasse-Rheinland-Pfalz-Saarland.F31@arbeitsagentur.de) möglich. Alle Vordrucke sind auf der Homepage der Familienkasse erhältlich.

Wie beantrage ich Familienleistungen in Luxemburg?

Der Antrag kann online über MyGuichet.lu mittels eines LuxTrust-Produkts (Smartcard, Token usw.) oder eines elektronischen Personalausweises (eID) oder über die App MyGuichet.lu; oder per Post mittels eines ordnungsgemäß ausgefüllten Antragsformulars, das an die Zukunftskasse zu senden ist.

Folgende Unterlagen müssen bei der Zukunftskasse eingereicht werden:

- Geburtsurkunde des Kindes;
- eine kürzlich ausgestellte Wohnsitzbescheinigung oder Haushaltsbescheinigung, in der sämtliche Familienangehörige aufgeführt sind;
- gegebenenfalls eine Geburtsurkunde der Personen, die die Bewilligung des Kindergeldes beantragen;
- gegebenenfalls einen Bankidentitätsnachweis (RIB);
- gegebenenfalls eine Bescheinigung über das Anrecht auf Familienleistungen, die von der ausländischen Kasse auszustellen ist, die diese zuletzt gezahlt hat.
- Auf dem Antragsformular ist anzugeben, ob für diese Kinder bereits von einer anderen Institution Kindergeld bezogen wird (gegebenenfalls Zahlung des Unterschiedsbetrags).

! **Wichtig:** Alle Anträge müssen erst im Wohnsitzland gestellt werden. Die dortige Ablehnung muss dann dem Antrag in Luxemburg zugefügt werden!

Wie werden die Leistungen bezahlt?

Die Entrichtung der Leistungen erfolgt durch Bank- oder Postüberweisung auf das seitens des Empfängers angegebene Konto und gilt als mit befreiender Wirkung erfolgt. Die Familienleistungen sind von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen befreit. Es bestehen Antikumulierungsbestimmungen zwischen der Gesamtheit der luxemburgischen Leistungen und der unter einem nicht luxemburgischen System gewährten Leistungen.

Was gibt es zu beachten wenn ein Elternteil in Luxemburg arbeitet und ein Elternteil in Deutschland?

Im Falle von nicht in Luxemburg ansässigen Kindern erfolgt die Entrichtung der durch die europäischen Bestimmungen oder im Bereich der Sozialversicherung abgeschlossene bilaterale oder multilaterale Abkommen vorgesehenen Unterschiedszahlungen mindestens einmal pro Jahr. Wenn ein in Luxemburg wohnhaftes und dort effektiv ansässiges Kind sowohl auf Familienleistungen nach Maßgabe der luxemburgischen Gesetzgebung als auch auf Familienleistungen nach Maßgabe eines nicht luxemburgischen Systems Anspruch hat, werden die nach Maßgabe der luxemburgischen Gesetzgebung fälligen Familienleistungen bis zur Höhe der nach Maßgabe des nicht luxemburgischen Systems entrichteten Familienleistungen ausgesetzt. Im Falle von Streitigkeiten in Bezug auf die Art des sich aus dem nicht luxemburgischen System eventuell ergebenden Anspruchs, werden die Familienleistungen vom luxemburgischen System nur unter der Voraussetzung übernommen, dass die anspruchsberechtigte Person ihre Ansprüche beim nicht luxemburgischen System tatsächlich geltend gemacht hat. In jedem Fall ist pro Kind ausschließlich eine Leistung derselben Art zu entrichten.

Die europäischen Bestimmungen sehen Prioritätsregeln zwischen den Staaten vor. Sie werden unterschiedlich angewendet, je nachdem, ob beispielsweise ein Elternteil in Luxemburg arbeitet und der andere Elternteil nicht arbeitet oder im Wohnsitzland des Kindes oder in einem anderen Land arbeitet. Diese Regeln bestimmen, ob die Person Anspruch auf sämtliche luxemburgischen Familienleistungen oder auf eine Unterschiedszahlung hat. Im Falle einer Erwerbstätigkeit im Wohnsitzland der Kinder, ist das Kindergeld folglich vorrangig seitens des Staates zu entrichten, in dem die Kinder ansässig sind.

Die den Familienleistungen gewidmete Webseite der Europäischen Kommission (Welche Rechte habe ich in der EU? Und welche Pflichten?) präzisiert, dass innerhalb der EU das für die Sozialversicherung einer Person und insbesondere für deren Familienleistungen zuständige Land in Abhängigkeit von deren wirtschaftlichem Status und deren Wohnort und nicht in Abhängigkeit von deren Staatsangehörigkeit bestimmt wird.

Die nationalen Gesetze legen fest, unter welchen Voraussetzungen Eltern Familienbeihilfen erhalten. In der Regel haben Eltern Anspruch auf Leistungen in einem EU-Land:

- wenn sie dort arbeiten;
- wenn sie eine staatliche Rente nach dem System der sozialen Sicherheit dieses Landes beziehen (zum Beispiel Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenrente);
- oder einfach, wenn sie dort leben.

Dabei sind verschiedene Fälle zu unterscheiden:

Wenn Familienangehörige nicht in dem Land leben, in dem man versichert ist, hat man möglicherweise in mehreren Ländern Anspruch auf Familienleistungen, wie das zum Beispiel bei Grenzgängern der Fall ist. Die zuständigen nationalen Behörden verschaffen sich dann einen Überblick über die Situation beider Elternteile und entscheiden, welches Land für die Erbringung der Leistungen hauptverantwortlich ist. Diese Entscheidung wird anhand der „Prioritätsregeln" getroffen.

Die Priortätsregeln:

- im allgemeinen ist zunächst das Land für die Erbringung der Leistungen verantwortlich, in dem die Ansprüche Ihrer Familienangehörigen auf Erwerbstätigkeit beruhen (die Person oder der Ehepartner sind abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig);
- wenn der Anspruch in beiden Ländern auf Erwerbstätigkeit beruht (Arbeitsverhältnis oder selbstständige Tätigkeit), ist das Land verantwortlich, in dem die Kinder leben, wenn ein Elternteil dort arbeitet. Andernfalls ist es das Land, in dem die höchsten Leistungen gezahlt werden;
- wenn der Anspruch in beiden Ländern auf einer Rente beruht, ist das Land verantwortlich, in dem die Kinder leben, wenn dieses Land eine der Renten zahlt. Andernfalls ist es das Land, in dem man am längsten versichert oder wohnhaft ist;
- wenn der Anspruch darauf beruht, dass man in beiden Ländern eine Wohnsitz hat, ist das Land, in dem die Kinder leben, primär zuständig.

Ergänzungsleistungen (oder Unterschiedszahlungen):
Erweisen sich die Familienleistungen des "primär" zuständigen Landes als niedriger als jene, auf die Sie im "sekundär" zuständigen Land Anspruch hätten, erbringt das sekundär zuständige Land eine Ergänzungsleistung, die der Differenz zwischen den beiden Leistungen entspricht. So besteht Sicherheit, dass man die höchstmögichen Leistungen erhalten, auf die man Anspruch hat.

Wenn man sich mit allen Familienangehörigen in einem EU-Land niederlassen und nur dessen Sozialversicherungssystem in Anspruch nehmen möchte, unterliegt man hinsichtlich der Familienleistungen den Regelungen dieses „Gastlandes". Wenn man jedoch nur kurzzeitig (weniger als zwei Jahre) ins Ausland entsandt wird und weiterhin durch das Sozialversicherungssystem des Heimatlandes abgedeckt ist, bleibt das Heimatland auch für die Zahlung Ihrer Familienleistungen zuständig.

→ Praktische Links

Die Familienleistungen können in jedem EU-Land beantragt werden, in dem man selbst, oder der andere Elternteil der Kinder anspruchsberechtigt ist. Die Behörde im Land der Antragstellung wird Ihren Antrag an die anderen zuständigen Länder weiterleiten. Hier sollte man sich bei den nationalen Behörden über die Fristen für die Beantragung von Familienleistungen informieren. Versäumt man eine Frist, könnte dies zu einem Verlust des Anspruchs führen. Den EU-Ländern steht es frei, eigene Regeln für den Anspruch auf Leistungen und Dienste festzulegen. Jedes Land gewährt bestimmte Familienleistungen deren Höhe und die dafür geltenden Bedingungen sind unterschiedlich. In einigen Ländern werden regelmäßige Zahlungen geleistet, während in anderen Ländern anstelle von Zahlungen je nach Familiensituation steuerliche Vergünstigungen zum Tragen kommen. Um sich vor unliebsamen Überraschungen in Form deutlicher Einbußen beim Gesamteinkommen zu schützen, sollte man sich rechtzeitig über das Sozialversicherungssystem des Gastlandes informieren.

Verjährung der Leistungen:

Die Verjährung stellt das Erlöschen des Forderungsanspruchs dar. Der Anspruch auf Kindergeld, auf die Sonderzulage für behinderte Kinder und auf die Schulanfangszulage verjährt nicht. Gleichwohl verjähren die Zahlungsrückstände (Zahlungsverzug) des Kindergeldes, der Sonderzulage für behinderte Kinder und der Schulanfangszulage ein Jahr nach dem Ende des Monats, für den sie fällig sind. Die Geburtszulage verjährt ein Jahr nach der Geburt. Gleichwohl beginnt die Verjährungsfrist für die nachgeburtliche Zulage erst an dem Tag, an dem das Kind, für das sie fällig ist, das 2. Lebensjahr vollendet. Die Verjährung wird nur durch einen zulässigen Antrag auf Erhalt der Leistungen rechtsgültig unterbrochen. Die Verjährungsfrist wird unterbrochen, sofern der Antrag auf den Erhalt einer Leistung an eine nicht zuständige Behörde oder Sozialversicherungseinrichtung übermittelt wird.

Sämtliche Familienleistungen mit Ausnahme der Geburtszulage können bis zur Hälfte des zu entrichtenden Monatsbeitrags zur Deckung der nachstehenden Posten abgetreten, verpfändet oder gepfändet werden:

- Forderungen von Gemeinden, Sozialämtern, öffentlichen Einrichtungen und Verwaltungen auf Rückzahlung von bewilligten Hilfen, sofern diese Hilfen die anspruchsberechtigten Kinder betreffen oder die Rückerstattung vorgestreckter Kosten für den Unterhalt oder die Ausbildung der anspruchsberechtigten Kinder;
- eine Schuld des Leistungsempfängers bei einer Sozialversicherungseinrichtung;
- monatliche Rückzahlungsraten für ein Darlehen, das für den Bau oder Kauf einer Familienwohnung bewilligt worden war, sofern es sich bei den anspruchsberechtigten Kindern um pflichtteilsberechtigte Erben (die Anspruch auf einen Mindestanteil am Vermögen des Verstorbenen haben) des betreffenden Schuldners handelt.

Jegliche Leistung wird gestrichen, sofern die sie begründenden Bedingungen hinfällig werden. Sofern sich die Berechnungsgrundlagen ändern oder festgestellt wird, dass die Leistung infolge eines sachlichen Irrtums gewährt wurde, wird diese erhöht, gekürzt oder aufgehoben. Zu viel bewilligte oder entrichtete Leistungen (Überzahlungen) werden von den fällig werdenden Leistungen oder den fällig gebliebenen Rückständen abgezogen. Unberechtigt bezogene Beträge, die nicht wiedererlangt werden können, sind seitens der Person, die diese unberechtigterweise erhalten hat, unabhängig vom Grund der unberechtigten Entrichtung zurückzuerstatten. Jeder Antrag auf Rückforderung der zu Unrecht entrichteten Beträge ist seitens der CAE spätestens nach Ablauf einer Frist von 10 Jahren ab dem Entrichtungsdatum des zu Unrecht entrichteten Betrags zu übermitteln. Die CAE kann auf die Zwangsbeitreibung der Forderungen mittels einer seitens des Präsidenten des Vorstands für vollstreckbar erklärten und dem Schuldner per Einschreiben zugestellten Zahlungsaufforderung zurückgreifen. Nach Maßgabe der Bestimmungen der luxemburgischen Zivilprozessordnung erfolgt die Vollstreckung des Titels durch den Gerichtsvollzieher. Sollte der Empfänger oder der Anspruchsberechtigte der Leistungen deren Zuweisung durch die Angabe falscher oder die Verschleierung wichtiger Sachverhalte herbeigeführt haben, oder derartige Sachverhalte nach der Zuweisung der Leistung nicht angezeigt haben, kann eine strafrechtliche Verfolgung eingeleitet werden. Jegliche Streitfrage in Bezug auf die Leistungen kann Gegenstand einer Entscheidung des Präsidenten des Vorstands der CAE oder dessen Beauftragten sein. Diese Entscheidung ist in Ermangelung eines seitens der betroffenen Person innerhalb einer Frist von 40 Tagen nach ihrer Zustellung eingereichten schriftlichen Einspruchs angenommen. Über den Einspruch entscheidet der Vorstand. Eine vor den Sozialgerichten anfechtbare Entscheidung in Bezug auf die Rückerstattung kann erst nach der mündlichen oder schriftlichen Anhörung der betreffenden Person getroffen werden. Die Entscheidung muss begründet sein. Der oben genannte Einspruch gilt als Anhörung der betreffenden Person. Gegen die Entscheidungen des Vorstands der CAE können vor dem Schiedsgericht der Sozialversicherung und in der Berufungsinstanz vor dem Obersten Schiedsgericht der Sozialversicherung Rechtsmittel eingelegt werden.

Wer die CAE auf betrügerische Weise zur Bereitstellung einer nicht geschuldeten oder nur teilweise geschuldeten Leistung gebracht hat, wird unabhängig von der Rückerstattung der zu Unrecht bezogenen Beträge mit den in Artikel 496 des luxemburgischen Strafgesetzbuches vorgesehenen Strafen bestraft (Freiheitsstrafe zwischen 4 Monaten und 5 Jahren und Geldbuße zwischen 251 Euro und 30.000 Euro). Wer in Ermangelung der vorgeschriebenen Erklärung unberechtigterweise eine Leistung erhalten hat oder die CAE auf betrügerische Weise zur Bereitstellung einer nicht geschuldeten oder nur teilweise geschuldeten Leistung gebracht hat, kann unbeschadet der Rückzahlung der besagten Beträge mit einer Geldbuße bestraft werden, deren Höhe sich bis auf die Höhe der zu Unrecht bezogenen Beträge belaufen kann. Die Festsetzung dieser Geldbuße erfolgt seitens des Vorstands der CAE oder seitens des mit deren Verwaltung beauftragten Verwaltungsorgans. Als Fehlen der vorgeschriebenen Erklärung gilt die nicht erfolgte Anzeige des Wohnsitzwechsels bei der oder den zuständigen Gemeindeverwaltungen. Wer sich eines Vorsorgehefts bemächtigt hat oder dieses ohne Wissen des Inhabers oder dessen gesetzlichen Vertreters in der Absicht geöffnet hat, gegen dessen Geheimhaltung zu verstoßen, wird mit einer Freiheitsstrafe zwischen 8 Tagen und 6 Monaten und mit einer Geldbuße zwischen 251 Euro und 1.250 Euro oder mit nur einer dieser Strafen bestraft. Denselben Strafen unterliegen all jene, die aus der Vorlage des Vorsorgehefts eine Bedingung für die Gewährung jedweder Leistung oder den Abschluss jedweden Vertrags machen.

Desweiteren bieten wir detaillierte Broschüren zu verschiedenen Themen an.

Noch Fragen?

Der OGBL, die größte Gewerkschaft Luxemburgs, ist da, um Ihnen zuzuhören und Sie zu unterstützen. Kontaktieren Sie uns.

Für individuelle Fragen sind wir auch vor Ort erreichbar.
Die Ansprechpartner, speziell für die deutschen Grenzgänger in Hinkel und Bitburg, sind Carmen Sales und James Marsh. Sprechstunden für deutsche Grenzgänger nach Terminvereinbarung:

T. +352 2 6543 777 | contact.ogbl.lu

Luxemburg Stadt
31 rue du Fort Neipperg
L-2230 Luxembourg

Diekirch
14 rte d'Ettelbruck
L-9230 Diekirch

Bitburg
Karenweg 14,
D-54634 Bitburg

Hinkel
6A rte d'Echternach
L-6560 Hinkel

Grevenmacher
4 rue de l'Eglise
L-6720 Grevenmacher

Wiltz
2 rue Michel Rodange
L-9557 Wiltz