



# Die kinderbezogenen Urlaube in der Großregion



I. Mutterschutz/Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub (für den leiblichen Vater oder den Lebenspartner der Mutter) und Adoptionsurlaub .....	4
<b>In Deutschland.....</b>	<b>4</b>
A. Mutterschutz.....	4
B. Vaterschaftsurlaub.....	7
C. Adoptionsurlaub.....	7
<b>In Belgien.....</b>	<b>8</b>
A. Mutterschaftsurlaub.....	8
B. Vaterschaftsurlaub.....	12
C. Adoptionsurlaub.....	12
<b>In Frankreich.....</b>	<b>14</b>
A. Partnertage zur Geburt.....	14
B. Mutterschaftsurlaub.....	14
C. Vaterschaftsurlaub für den leiblichen Vater oder den Lebenspartner der Mutter.....	17
D. Adoptionsurlaub.....	18
<b>In Luxemburg.....</b>	<b>20</b>
A. Mutterschaftsurlaub.....	20
B. Vaterschaftsurlaub für den leiblichen Vater oder den Lebenspartner der Mutter.....	23
C. Adoptionsurlaub.....	23
<hr/>	
II. Elternzeit/Elternurlaub .....	25
<b>In Deutschland.....</b>	<b>25</b>
A. Voraussetzungen.....	25
B. Vorgehensweise.....	25
C. Auswirkungen auf den Arbeitsvertrag.....	25
D. Antragstellung / Formalitäten.....	26
E. Elterngeld.....	26
<b>In Belgien.....</b>	<b>28</b>
A. Voraussetzungen.....	28
B. Formalitäten.....	28
C. Dauer und Formen des Elternurlaubs.....	29
D. Auswirkungen auf den Arbeitsvertrag.....	29
E. Entgeltersatzleistung im Elternurlaub.....	30
<b>In Frankreich.....</b>	<b>30</b>
A. Voraussetzungen.....	30
B. Formalitäten.....	31
C. Dauer.....	31
D. Entgeltersatzleistung.....	31
<b>In Luxemburg.....</b>	<b>32</b>
A. Voraussetzungen.....	32
B. Vorgehensweise.....	33
C. Dauer des Elternurlaubs.....	34
D. Entgeltersatzleistung.....	36
E. Kündigungsschutz.....	36
<hr/>	
III. Freistellung von der Arbeit bei Erkrankung eines Kindes .....	37
<b>In Deutschland.....</b>	<b>37</b>
A. Gesetzliche Grundlagen.....	37
B. Vorgehensweise und Entgeltersatzleistung.....	37
<b>In Frankreich.....</b>	<b>37</b>
A. Gesetzliche Grundlagen.....	37
B. Vorgehensweise und Entgeltersatzleistung.....	37
<b>In Belgien.....</b>	<b>38</b>
A. Gesetzliche Grundlagen.....	38
B. Vorgehensweise und Entgeltersatzleistung.....	38
<b>In Luxemburg.....</b>	<b>38</b>
A. Gesetzliche Grundlagen.....	38
B. Vorgehensweise und Entgeltersatzleistung.....	38

# Die kinderbezogenen Urlaube in der Großregion

EURES (EUROpean Employment Services) wurde im Jahr 1993 gegründet und ist ein Kooperationsnetzwerk zwischen der Europäischen Kommission, den verschiedenen öffentlichen Arbeitsverwaltungen und anderen Akteuren auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene. Die Bündelung der Ressourcen der verschiedenen Mitglieds- und Partnerorganisationen des EURES-Netzwerks bildet eine solide Grundlage, um den Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Europäischen Wirtschaftsraum qualitativ hochwertige Dienstleistungen anzubieten.

**Ziel des EURES-Netzwerks ist es, die Arbeitnehmer, Arbeitssuchenden, Studierenden und Arbeitgeber über die Lebens- und Arbeitsbedingungen in den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums zu informieren und die Arbeitnehmerfreizügigkeit in diesem Raum zu erleichtern.** Zu diesem Zweck veröffentlicht CRD EURES / Frontaliers Grand Est regelmäßig – vor allem über seine Website [www.frontaliers-grandest.eu](http://www.frontaliers-grandest.eu) – praktische Informationen zur sozialen Lage in Deutschland, Belgien, Frankreich und Luxemburg.

**Die vorliegende Broschüre richtet sich an alle Grenzgänger sowie alle Personen, die in einem der Länder, in denen die Teilgebiete der Großregion liegen, grenznah wohnen und sich über die verschiedenen Regelungen für die grenzüberschreitende Gesundheitsversorgung informieren möchten.** In dieser Broschüre werden die unterschiedlichen Arten der im Ausland möglichen Gesundheitsdienstleistungen sowie die Formalitäten erläutert, die für deren Inanspruchnahme in einem der vier Länder der Großregion zu erfüllen sind.

**Diese Broschüre enthält lediglich allgemeine Informationen.**

## ➔ ZIEL UND INHALT DIESER BROSCHÜRE

Diese Broschüre richtet sich an die Grenzgänger, die ein oder mehrere Kinder haben oder ein Kind erwarten und Fragen zu folgenden Themen haben: Mutterschutz/Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Adoptionsurlaub, Elternzeit/Elternurlaub und Freistellung von der Arbeit bei Erkrankung eines Kindes in Deutschland, Belgien, Frankreich und Luxemburg. Zu all diesen Themen liefert die Broschüre einen allgemeinen Überblick über die gesetzlichen Regelungen.

## ➔ HINWEIS

Die in dieser Broschüre enthaltenen Informationen sind nur für den Privatgebrauch bestimmt; sie haben rein informativen Charakter und sind in rechtlicher Hinsicht nicht verbindlich. Auszüge aus Gesetzen und Verordnungen dienen in dieser Broschüre lediglich der Information. Aus ihnen können daher keine anderen Rechte oder Pflichten abgeleitet werden als aus den offiziell verabschiedeten und veröffentlichten Rechtstexten; allein Letztere sind verbindlich.

Die in dieser Broschüre enthaltenen Informationen sind ausschließlich allgemeiner Natur und beziehen sich nicht auf die besondere Situation einer natürlichen oder juristischen Person. CRD EURES / Frontaliers Grand Est kann nicht für diese Informationen haftbar gemacht werden.

Obwohl unser Ziel darin besteht, aktuelle und richtige Informationen zu verbreiten, können wir diesbezüglich keine Gewähr übernehmen, da es im Zusammenhang mit den behandelten Themen häufig zu rechtlichen Änderungen kommt.

# I. Mutterschutz/Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub (für den leiblichen Vater oder den Lebenspartner der Mutter) und Adoptionsurlaub



## IN DEUTSCHLAND

### A. Mutterschutz

#### 1) Voraussetzungen

**Beschäftigte** haben Anspruch auf Mutterschutz, wenn sie eines oder mehrere Kinder zur Welt bringen und vor dem Beginn des Mutterschutzes in Deutschland arbeiten. Grenzgängerinnen haben Anspruch auf Mutterschutz, wenn sie in Deutschland krankenversichert sind. Der Arbeitgeber zieht die Beiträge zur Krankenversicherung direkt vom Lohn der Grenzgängerin ab und führt sie an die Krankenkasse ab, für die sich die Beschäftigte zuvor entschieden hat.

#### 2) Vorgehensweise

**Die schwangere Frau muss sich an ihren Arbeitgeber und ihre Krankenkasse wenden.**

##### **a. Die Krankenkasse über die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Geburtstermin informieren**

Sieben Wochen vor der Geburt muss bei der gesetzlichen Krankenkasse eine Bescheinigung des Arztes über den errechneten Geburtstermin vorgelegt werden. Nach der Entbindung benötigt die Krankenkasse außerdem die Geburtsurkunde des Kindes.

**Privat krankenversicherte oder in der Familienversicherung mitversicherte Frauen** (z. B. bei Minijobs) müssen diese Unterlagen zusammen mit einem Antrag auf Mutterschaftsgeld bei folgender Stelle einreichen: Bundesamt für Soziale Sicherung, Friedrich-Ebert-Allee 18, 53113 Bonn (Tel.: 0228 6191).

##### **b. Den Arbeitgeber über die Schwangerschaft informieren**

Um den Mutterschutz in Anspruch nehmen zu können, muss die Beschäftigte ihrem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung vorlegen, die über den voraussichtlichen Geburtstermin sowie den Beginn des Mutterschutzes vor der Geburt Auskunft gibt.

#### 3) Ablauf und Organisation

##### **a. Ablauf des Mutterschutzes**

Die Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf Mutterschutz (auch Schutzfrist genannt). Die Mutterschutzfrist beläuft sich auf insgesamt 14 Wochen.

- **Mutterschutzfrist vor der Geburt:** Sie beginnt 6 Wochen vor dem in der ärztlichen Bescheinigung angegebenen voraussichtlichen Geburtstermin. Auf eigenen Wunsch darf die Beschäftigte auf den Mutterschutz vor der Geburt verzichten und weiter arbeiten (sie kann diese Entscheidung aber jederzeit widerrufen).

- **Mutterschutzfrist nach der Geburt:** Sie dauert 8 Wochen. Während dieser Zeit darf die Beschäftigte im Gegensatz zur Mutterschutzfrist vor der Geburt keinesfalls arbeiten. Bei einer Entbindung vor dem in der ärztlichen Bescheinigung angegebenen Termin werden die vor der Geburt nicht genutzten Mutterschutztage an die Mutterschutzfrist nach der Geburt angehängt. Bei Früh- oder Mehrlingsgeburten oder bei Geburten von Kindern mit Behinderung beträgt die Mutterschutzfrist nach der Geburt 12 Wochen.

### **b. Höhe des Mutterschaftstagegeldes**

Während der Mutterschutzfrist erhalten Arbeitnehmerinnen, die gesetzlich krankenversichert sind, **Mutterschaftsgeld** in Höhe des durchschnittlichen Nettolohns der letzten drei Monaten vor dem Mutterschutz. Ein Teil des Mutterschaftsgeldes (maximal 13 € pro Kalendertag) wird von der deutschen Krankenkasse übernommen. Die Differenz zum Nettolohn zahlt der Arbeitgeber.

**Privat krankenversicherte oder in der Familienversicherung mitversicherte Frauen** haben nur Anspruch auf insgesamt maximal 210 € Mutterschaftsgeld, die beim Bundesamt für Soziale Sicherung beantragt werden müssen. Der Arbeitgeber zahlt wie bei pflichtversicherten Frauen die Differenz zum Durchschnittsnettolohn der letzten drei Monate vor dem Mutterschutz.

**Bei Grenzgängerinnen** dient ein fiktiver Nettolohn (nach Abzug der deutschen Steuern) als Berechnungsgrundlage, sofern sie nicht die Berechnung des Nettogehalts auf der Grundlage des tatsächlichen Steuerabzugs der französischen Steuern beantragen, wobei der Steuerbescheid der französischen Steuerbehörden als Nachweis dient.

### **c. Mutterschutzlohn und Lohnfortzahlung für schwangere Frauen**

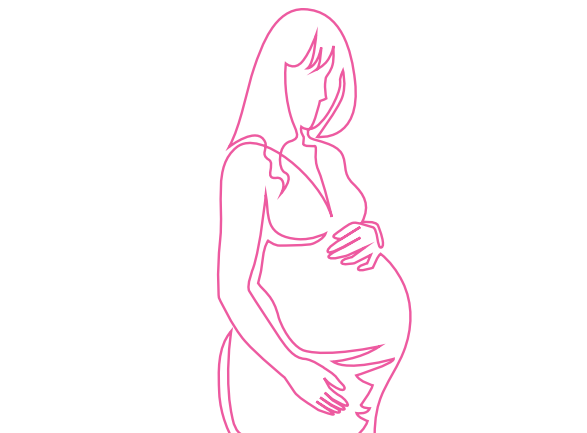
Schwangeren Frauen dürfen aufgrund **von Beschäftigungsverboten (siehe das entsprechende Kapitel weiter unten)** keine finanziellen Nachteile entstehen (Verbot von Überstunden, Nachtarbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen). Auch die Freistellung für ärztliche Vorsorgeuntersuchungen während der Schwangerschaft darf nicht zu finanziellen Einbußen führen.

Der Arbeitgeber zahlt während der Zeit des Beschäftigungsverbots den Mutterschutzlohn, dessen Höhe auf der Grundlage des durchschnittlichen Lohns der 13 vorangegangenen Wochen oder bei monatlicher Lohnzahlung der drei Monate vor Beginn der Schwangerschaft berechnet wird. Diese Regelung gilt auch für Grenzgängerinnen.

Wenn die schwangere Frau krankheitsbedingt nicht arbeiten kann, wird sie krankgeschrieben. In diesem Fall erhält sie keinen Mutterschutzlohn, sondern maximal sechs Wochen lang eine Lohnfortzahlung. Danach zahlt die Krankenkasse für jeden Krankheitstag Krankengeld.

### **d. Sachleistungen**

**Zu den Sachleistungen** bei Schwangerschaft und Mutterschaft gehören die ärztliche Betreuung, die Hebammenhilfe, die Versorgung mit Arznei-, Verbands-, Heil- und Hilfsmitteln, die ambulante oder stationäre Entbindung und die häusliche Pflege. Letztere ist bei Grenzgängerinnen mit Wohnsitz in Frankreich nicht abgedeckt. Bei ihnen sind in diesem Fall die entsprechenden Stellen am Wohnort zuständig.



## 4) Rechte und Schutz schwangerer Frauen

### a. Arbeitszeitregelungen

Sobald die Schwangerschaft festgestellt wird, darf die Beschäftigte nicht über 8,5 Stunden pro Tag oder 90 Stunden in zwei aufeinanderfolgenden Wochen arbeiten. Ihre Arbeitszeiten dürfen auch nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr morgens liegen. Nacharbeit und Bereitschaftsdienste sind daher verboten. Wenn eine behördliche Genehmigung vorliegt und die schwangere Beschäftigte zustimmt, ist ihre Beschäftigung zwischen 20 und 22 Uhr zulässig.

### b. Beschäftigungsverbote

#### Individuelles Beschäftigungsverbot

Wenn die bisher ausgeübte Tätigkeit ein in einem ärztlichen Attest festgestelltes Risiko für das Leben oder die Gesundheit von Mutter oder Kind darstellt, darf die Beschäftigte diese Tätigkeit nicht länger ausüben<sup>1</sup>.

Ausschlaggebend für ein solches ärztliches Beschäftigungsverbot sind der individuelle Gesundheitszustand und die konkrete berufliche Tätigkeit der schwangeren Beschäftigten. Individuelle Beschäftigungsverbote, mit denen die Beschäftigung ganz oder teilweise untersagt wird oder die Angaben zu erforderlichen Arbeitserleichterungen enthalten, werden erst bei Vorlage des ärztlichen Attests wirksam. Die dort aufgeführten Maßnahmen zum Schutz der Mutter und des Kindes müssen eingehalten werden.

#### Generelles Beschäftigungsverbot

Bestimmte Berufe, die negative Folgen haben könnten, dürfen während der Schwangerschaft und der Stillzeit generell nicht ausgeübt werden. So dürfen schwangere Frauen zum Beispiel keine körperlich anstrengenden Arbeiten verrichten. Darüber hinaus dürfen sie auch keine Tätigkeiten ausüben, bei denen sie in Kontakt mit gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Luftschadstoffen kommen.

Im Mutterschutzgesetz sind die konkreten Tätigkeiten aufgeführt, die schwangere Frauen nicht ausüben dürfen.

### c. Kündigungsschutz

Eine ärztlich festgestellte Schwangerschaft schützt die Beschäftigte vor einer Kündigung, sofern der Arbeitgeber nicht im Vorfeld die Zustimmung des Gewerbeaufsichtsamts oder des Amts für Arbeitsschutz erhalten hat. Dieser Kündigungsschutz gilt bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung.

Die schwangere Frau ihrerseits hat jedoch innerhalb der Schutzfrist die Möglichkeit zu kündigen, ohne die normalerweise für sie geltenden Kündigungsfristen einhalten zu müssen.

**> Hinweis:** Wenn der Arbeitgeber einer Beschäftigten die Kündigung zustellt oder sie zum Kündigungsgespräch bittet, bevor er über die bestehende Schwangerschaft informiert wurde, kann die Beschäftigte ihm innerhalb von 14 Tagen per Einschreiben mit Rückschein eine ärztliche Bescheinigung vorlegen, aus der hervorgeht, dass die Schwangerschaft zum Zeitpunkt der Kündigung bereits bestand. Die Kündigung ist in diesem Fall nichtig.

<sup>1</sup> § 16 Absatz 1 Mutterschutzgesetz

## 5) Stillpausen

Stillende Mütter haben das Recht auf Stillpausen an ihrem Arbeitsplatz, und zwar mindestens zweimal pro Tag 30 Minuten oder einmal 1 Stunde. Wenn sie mehr als 8 Stunden pro Tag arbeiten, dann stehen ihnen zweimal pro Tag mindestens 45 Minuten oder eine Stillpause von 90 Minuten zu.

Die Stillpausen führen nicht zu Lohnkürzungen und müssen auch nicht nachgearbeitet werden. Das Recht auf bezahlte Freistellung zum Stillen besteht in den ersten 12 Lebensmonaten des Kindes. Nach dem ersten Geburtstag des Kindes besteht ein solcher Anspruch nicht mehr.

Was den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz betrifft, so haben stillende Mütter dieselben Rechte wie schwangere Beschäftigte. Das gilt für die Arbeitszeiten und für das Recht, bei der Arbeit nicht einer Umgebung bzw. Stoffen ausgesetzt zu sein, die sie oder ihr Kind gefährden könnten.

## B. Vaterschaftsurlaub

In Deutschland gibt es keinen gesetzlichen Anspruch auf Vaterschaftsurlaub. Was es jedoch gibt, ist die **Elternzeit**, die der Vater ab der Geburt des Kindes beantragen kann.

### Anspruch auf Elterngeld für beide Elternteile

Nach der Geburt des Kindes haben Eltern für einen Zeitraum von 12 Monaten Anspruch auf das Basiselterngeld (bzw. für 14 Monate, wenn auch der andere Elternteil während dieser Zeit durch eine Reduzierung der Arbeitszeit weniger Einkommen hat).

Während dieses Zeitraums können die Elternteile die Monate, in denen sie Elterngeld beziehen, gleichzeitig oder getrennt in Anspruch nehmen. Jedes Elternteil muss dabei mindestens 2 und kann höchstens 12 Monate Elterngeld beantragen. Für jeden Monat, den beide gleichzeitig nehmen, werden zwei Monate Basiselterngeld in Anrechnung gebracht.

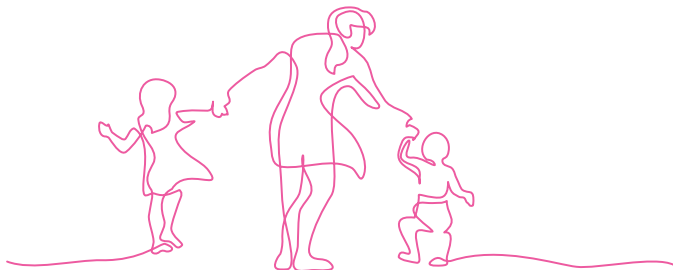
## C. Adoptionsurlaub

In Deutschland gibt es keinen speziellen Adoptionsurlaub. Eltern, die ein Kind adoptieren, haben in Bezug auf **Elternzeit und Elterngeld** dieselben Rechte wie leibliche Eltern.

### Vorgehensweise

Die Elternzeit kann ab dem Zeitpunkt genommen werden, an dem das Kind von den Eltern aufgenommen wird. Das gilt auch dann, wenn das Adoptionsverfahren noch nicht abgeschlossen ist (Zeitraum der Adoptionspflege, während der das Kind bereits in der Familie lebt, das Vormundschaftsgericht aber noch nicht endgültig über die Adoption entschieden hat). Der Zeitpunkt, der als Stichtag für den Anspruch auf Elternzeit und den besonderen Kündigungsschutz gilt, ist das Datum, an dem das Kind in den Haushalt der Adoptiveltern aufgenommen wird (bei lieblichen Kindern ist es das Geburtsdatum).

Die Frist, die ein Beschäftigter für die Ankündigung der Elternzeit bei seinem Arbeitgeber einhalten muss (7 Wochen), kann verkürzt werden, wenn der Beginn der Adoptionspflege nicht im Vorfeld festgelegt werden konnte.





### A. Mutterschaftsurlaub

#### 1) Voraussetzungen

Der Mutterschaftsurlaub umfasst zwei verschiedene Zeiträume: den Mutterschaftsurlaub nach der Geburt und den Mutterschaftsurlaub vor der Geburt. Auf den Mutterschaftsurlaub hat jede Arbeitnehmerin Anspruch, die ein oder mehrere Kinder zur Welt bringt. Um jedoch Mutterschaftsgeld zu erhalten, muss sie bestimmte Voraussetzungen im Zusammenhang mit der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses erfüllen:

- Sie muss bei einer Krankenkasse versichert sein.
- Sie muss seit mindestens 6 Monaten krankenversichert sein, insgesamt 120 Arbeitstage (bei Vollzeitbeschäftigung) oder 400 Arbeitsstunden (bei Teilzeitbeschäftigung) in den 6 Monaten vor dem Mutterschaftsurlaub gearbeitet und einen Mindestbetrag an Beiträgen entrichtet haben.
- Sie darf nicht mehr erwerbstätig sein.

#### 2) Vorgehensweise

**Die schwangere Frau muss sich an ihren Arbeitgeber und ihre Krankenkasse wenden.**

##### **a. Die Krankenkasse über die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Geburtstermin informieren**

Die Beschäftigte muss ihre Krankenkasse bis spätestens zum Antritt ihres Mutterschaftsurlaubs von ihrer Schwangerschaft in Kenntnis setzen. Zu diesem Zweck muss sie eine ärztliche Bescheinigung mit dem voraussichtlichen Geburtstermin an ihre Krankenkasse schicken. In Belgien ist dies mit der vertraulichen ärztlichen Bescheinigung möglich, die für Krankmeldungen verwendet wird.

Die Versicherung schickt der Beschäftigten dann ein Formular zu, das sie und ihr Arbeitgeber zusammen ausfüllen müssen. Dieses Formular muss so schnell wie möglich an die Krankenkasse zurückgeschickt werden. Wenn die Beschäftigte entbunden hat, muss sie umgehend eine Geburtsurkunde an die Krankenkasse schicken. Liegt noch keine Geburtsurkunde vor, kann die Beschäftigte der Krankenkasse auch eine ärztliche Bescheinigung zuschicken, in der die Entbindung bestätigt wird, oder einen Auszug aus dem Geburtenregister. Die Zusendung des entsprechenden Dokuments ist wichtig, da auf seiner Grundlage das Enddatum des Mutterschaftsurlaubs festgelegt wird.

Nach der Wiederaufnahme ihrer Erwerbstätigkeit hat die Beschäftigte 8 Tage Zeit, um sich von ihrem Arbeitgeber eine Bescheinigung über die Wiederaufnahme der Arbeit ausstellen zu lassen und diese an die belgische Krankenkasse zu schicken.

##### **b. Den Arbeitgeber über die Schwangerschaft informieren**

Die schwangere Beschäftigte muss auch ihren Arbeitgeber über ihre Schwangerschaft informieren. Auch wenn das belgische Recht keine spezielle Form vorschreibt, ist es ratsam, den Arbeitgeber per Einschreiben mit Rückschein über die Schwangerschaft zu informieren (um einen schriftlichen Nachweis zu haben, falls es zu einem Rechtsstreit mit dem Arbeitgeber kommen sollte). Die Beschäftigte kann ihren Arbeitgeber zu jedem Zeitpunkt der Schwangerschaft informieren. Sobald der Arbeitgeber von der Schwangerschaft in Kenntnis gesetzt wurde, gilt für die Beschäftigte ein besonderer Kündigungsschutz.

**> Hinweis:** *Spätestens 7 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin muss die betreffende Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung an ihren Arbeitgeber schicken, in der der voraussichtliche Geburtstermin angegeben ist. Bei Mehrlingsgeburten beträgt diese Frist 9 Wochen.*



### 3) Ablauf des Mutterschaftsurlaubs und Mutterschaftsgeld

#### a. Ablauf des Mutterschaftsurlaubs

Der Mutterschaftsurlaub ist in zwei Abschnitte aufgeteilt: den Mutterschaftsurlaub vor der Geburt und den Mutterschaftsurlaub nach der Geburt. Beide Abschnitte zusammengerechnet dauert der Mutterschaftsurlaub 15 Wochen (17 Wochen bei Mehrlingsgeburten).

- **Der Mutterschaftsurlaub vor der Geburt** dauert 6 Wochen, wobei eine Woche obligatorisch ist. Die Inanspruchnahme der übrigen 5 Wochen ist fakultativ. Wenn die Beschäftigte nach dem errechneten Geburtstermin entbindet, werden die zusätzlichen Tage nicht vom Mutterschaftsurlaub nach der Geburt abgezogen, sondern kommen zum Mutterschaftsurlaub vor der Geburt hinzu. Wenn die Geburt des Kindes in der obligatorischen Woche des Mutterschaftsurlaubs vor der Geburt stattfindet, werden die vor der Geburt nicht in Anspruch genommenen Tage nicht übertragen. Nur die fakultativen Tage/Wochen können übertragen werden.
- **Der Mutterschaftsurlaub nach der Geburt** dauert 9 Wochen, die allesamt obligatorisch sind. Er kann durch die vor der Geburt nicht in Anspruch genommenen Wochen ergänzt werden (und zwar unabhängig davon, ob die Frau vor der Geburt gearbeitet oder ihren gesetzlichen Urlaubsanspruch geltend gemacht hat). Dieser Mutterschaftsurlaub beginnt am Tag der Geburt. Er kann also bis zu 14 Wochen dauern, wenn die betreffende Beschäftigte dies ausdrücklich beantragt.

**> Hinweis:** Im Falle eines Krankenhausaufenthalts des Kindes über den siebten Tag nach seiner Geburt hinaus kann der Mutterschaftsurlaub nach der Geburt auf Antrag der Beschäftigten um die Dauer des Krankenhausaufenthalts nach den ersten sieben Lebenstagen des Kindes verlängert werden. Diese Verlängerung darf jedoch 24 Wochen nicht überschreiten.

Bei einer Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer Erkrankung oder eines Unfalls während der sechs Wochen vor der Entbindung kann die Beschäftigte eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs nach der Geburt um eine Woche in Anspruch nehmen.

Schließlich hat die Beschäftigte noch die Möglichkeit, die beiden letzten Wochen ihres Mutterschaftsurlaubs (nur wenn der Mutterschaftsurlaub nach der Geburt mindestens 11 Wochen dauert) in Mutterschaftsurlaubstage umzuwandeln. Diese Mutterschaftsurlaubstage müssen dann in den 8 Wochen nach der Wiederaufnahme der Arbeit genommen werden. Um diese Möglichkeit nutzen zu können, muss die Beschäftigte ihren Arbeitgeber mindestens 4 Wochen vor dem Ende ihres Mutterschaftsurlaubs nach der Geburt von ihrem Vorhaben in Kenntnis setzen. Außerdem muss die Beschäftigte ihre Krankenkasse informieren, die die Kosten dieser arbeitsfreien Tage übernimmt, indem sie der Kasse innerhalb von 8 Tagen nach dem Ende des obligatorischen Mutterschaftsurlaubs nach der Geburt eine vom Arbeitgeber unterzeichnete Bescheinigung über die Wiederaufnahme der Arbeit zuschickt.



## **b. Höhe des Mutterschaftstagegeldes**

In den 15 Wochen des Mutterschaftsurlaubs übernimmt die Krankenkasse, bei der die Beschäftigte versichert ist, die Zahlung des Mutterschaftsgeldes. Die Höhe des Mutterschaftsgeldes ändert sich nach 30 Tagen Mutterschaftsurlaub.

<b>Zeitraum</b>	<b>Höhe des Mutterschaftsgelds</b>
<b>In den ersten 30 Tagen</b>	82 % des Lohns (ohne Höchstgrenze)
<b>Ab dem 31. Tag</b>	75 % des gedeckelten Lohns*

\* Die Obergrenze entspricht der für die Sozialversicherung geltenden Obergrenze. Am 1. Januar 2019 lag der maximale Tageslohn, der angesetzt werden konnte, bei 142,5279 €.

## **Krankheit und Schwangerschaft**

Bei einer Krankheit während der Schwangerschaft, jedoch vor dem Mutterschaftsurlaub, erfolgt die Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber. Wenn die Beschäftigte in den 6 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin krank wird, übernimmt der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung solange kein Antrag auf einen Mutterschaftsurlaub vor der Geburt eingereicht wurde. Bei einer ununterbrochenen Krankheit während der gesamten 6 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin kann dieser Zeitraum in Mutterschaftsurlaub umgewandelt werden, in dem dann folglich Mutterschaftsgeld gezahlt wird.

## **Sonderfall Arbeitsverbot („écartement“)**

Wenn die Arbeitsbedingungen mit der Schwangerschaft der Beschäftigten ganz oder teilweise unvereinbar sind, kann sie ein Arbeitsverbot erhalten. Bei einem vollständigen Arbeitsverbot ruht entweder das Arbeitsverhältnis, oder die Beschäftigte wird von der Arbeit freigestellt. Ein teilweises Arbeitsverbot besteht darin, entweder die Arbeitsbedingungen/Arbeitszeiten etc. anzupassen oder der schwangeren Arbeitnehmerin einen anderen Arbeitsplatz zuzuweisen. Bei einem vollständigen Arbeitsverbot während der Schwangerschaft hat die Beschäftigte Anspruch auf eine Entgeltersatzleistung in Höhe von 78,237 % des Lohnausfalls (bis zur Höchstgrenze der Sozialversicherung). Bei einem vollständigen Arbeitsverbot nach der Entbindung beläuft sich diese Entgeltersatzleistung auf 60 % des Lohnausfalls (jedoch höchstens 5 Monate lang, wenn das Arbeitsverbot im Zusammenhang mit dem Stillen steht). Bei einem teilweisen Arbeitsverbot beläuft sich die Entgeltersatzleistung ebenfalls auf 60 % des Lohnausfalls, wenn das Verbot darauf zurückzuführen ist, dass die Beschäftigte eine oder mehrere ihrer beruflichen Tätigkeiten nicht mehr ausüben darf.

## **4) Rechte und Schutz schwangerer Frauen**

### **a. Vorsorgeuntersuchungen**

Wenn die schwangere Beschäftigte ihren Arbeitgeber über ihre Schwangerschaft informiert hat, kann sie bei Lohnfortzahlung Termine für Vorsorgeuntersuchungen wahrnehmen, wenn diese nicht außerhalb der Arbeitszeiten (und nur in diesem Fall) erfolgen können.

Um ihren Lohn weiterhin zu erhalten, muss sie den Arbeitgeber im Vorfeld über ihre Abwesenheit informieren. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass sie den Grund für ihre Abwesenheit durch eine ärztliche Bescheinigung belegt.

## **b. Kündigungsschutz**

Sobald der Arbeitgeber Kenntnis von der Schwangerschaft einer Beschäftigten hat, gilt für diese ein besonderer Kündigungsschutz. Dieser Schutz greift nicht immer, denn eine Kündigung aus Gründen, die nicht mit der Schwangerschaft zusammenhängen, ist weiterhin möglich. Der Arbeitgeber kann der Beschäftigten zwar kündigen (beispielsweise aus wirtschaftlichen Gründen), die Kündigungsfrist darf jedoch nicht im Mutterschaftsurlaub beginnen oder in diesen fallen. Dieser besondere Kündigungsschutz endet einen Monat nach dem Ende des Mutterschaftsurlaubs nach der Geburt.

## **c. Nachtarbeit, Überstunden, Risikobewertung (Arbeitsverbot)**

Schwangere Arbeitnehmerinnen dürfen keine Überstunden leisten. Nachtarbeit ist grundsätzlich ebenfalls verboten. Unter Nachtarbeit sind Tätigkeiten zu verstehen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr morgens ausgeübt werden. Sofern die Beschäftigte nicht ausdrücklich zustimmt, darf der Arbeitgeber nicht von ihr verlangen, dass sie in den letzten 8 Wochen vor der Entbindung in diesem Zeitfenster arbeitet und bei Vorlage eines ärztlichen Attests auch nicht in den übrigen Zeiträumen der Schwangerschaft und bis einen Monat nach der Entbindung.

Der Arbeitgeber muss eine Risikobewertung durchführen. Wenn die Arbeitssituation für die Beschäftigte und ihr ungeborenes Kind eine Gefährdung darstellt, ist ihr ein anderer Arbeitsplatz zuzuweisen. Wenn kein anderer Arbeitsplatz infrage kommt oder die Beschäftigte nicht auf einen Arbeitsplatz ohne Nachtarbeit wechseln kann, erhält sie ein vollständiges oder teilweises Arbeitsverbot.

## **5) Stillpausen**

Die Beschäftigte hat die Möglichkeit, ihre Arbeit zu unterbrechen, um ihr Kind zu stillen. Diese Zeit wird nicht vom Arbeitgeber vergütet; die Vergütung erfolgt vielmehr durch die Krankenkasse, und zwar in Höhe von 82 % des aktuellen Arbeitsentgelts. Das Recht auf Stillpausen besteht bis zum 9. Lebensmonat des Kindes (11 Monate bei Frühgeburten). Die Pausen haben eine Dauer von 30 Minuten. Beschäftigte, die zwischen 4 Stunden und 7 Stunden 29 Minuten arbeiten, haben Anspruch auf eine Pause pro Tag. Beträgt die Arbeitszeit 7 Stunden 30 Minuten oder mehr, haben die Beschäftigten Anspruch auf zwei Pausen pro Tag, die getrennt oder am Stück genommen werden können.

Beschäftigte, die diese Möglichkeit nutzen wollen, müssen eine Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber treffen und ihn mit mindestens 2 Monaten Vorlauf per Einschreiben mit Rückschein oder durch persönliche Aushändigung von ihrer Absicht in Kenntnis setzen, dieses Recht wahrzunehmen. Außerdem müssen sie jeden Monat eine ärztliche Bescheinigung vorlegen, die bestätigt, dass sie ihr Kind stillen. Für diese Beschäftigten gilt dann ein besonderer Kündigungsschutz.



## B. Vaterschaftsurlaub

**Ein Beschäftigter hat bei der Geburt seines Kindes Anspruch auf Vaterschaftsurlaub.**

### 1) Vorgehensweise

Um den Vaterschaftsurlaub nutzen zu können, muss der Beschäftigte bei seinem Arbeitgeber einen Antrag stellen. Hierfür ist keine spezielle Form und auch keine ausdrücklich festgelegte Frist vorgesehen. Um jedoch in den ersten drei Tagen des Vaterschaftsurlaubs Lohn zu erhalten, muss der Beschäftigte seinen Arbeitgeber vor der Entbindung informieren. Es wird empfohlen, den Antrag auf Vaterschaftsurlaub schriftlich einzureichen, denn ab dem Eingang des Antrags besteht für den Beschäftigten 3 Monate lang Kündigungsschutz (sofern der Kündigungsgrund mit der Inanspruchnahme des Vaterschaftsurlaubs im Zusammenhang steht).

Der Beschäftigte muss außerdem einen Antrag bei seiner Krankenkasse stellen und dieser einen Auszug aus dem Geburtenregister schicken. Die Krankenkasse händigt ihm dann ein Formular aus, das er und sein Arbeitgeber ausfüllen müssen. Dieses Formular ist dann am Ende des Vaterschaftsurlaubs an die Krankenkasse zurückzuschicken.

### 2) Dauer und Vaterschaftsgeld

Die Dauer des Vaterschaftsurlaubs beträgt 10 Werktage. Wenn er seinen Arbeitgeber zuvor informiert hat, hat der Beschäftigte in den ersten 3 Tagen Anspruch auf Lohnfortzahlung in voller Höhe. In den folgenden sieben Tagen leistet der Arbeitgeber keine Zahlung. Für diesen Zeitraum tritt die Krankenkasse ein und zahlt dem Beschäftigten ein Tagegeld in Höhe von 82 % seines Bruttolohns, höchstens jedoch 82 % von 142,5279 € pro Tag (2019).

**> Hinweis:** Unter bestimmten Voraussetzungen kann auch der Lebenspartner der Mutter, der nicht der leibliche Vater des Kindes ist, diesen 10-tägigen Vaterschaftsurlaub in Anspruch nehmen.

## C. Adoptionsurlaub

**Die zukünftigen Eltern, die ein Kind im Rahmen einer Adoption bei sich aufnehmen, haben Anspruch auf einen Elternurlaub in Verbindung mit der Adoption.**

### 1) Vorgehensweise

Der Adoptionsurlaub muss innerhalb von 2 Monaten nach der offiziellen Aufnahme des Kindes in den Haushalt (Eintragung im Bevölkerungsregister) genommen werden. Er endet mit dem 8. Geburtstag des Kindes, wenn dieser in die Zeit des Adoptionsurlaubs fällt. Die Eltern müssen den Arbeitgeber schriftlich und mindestens einen Monat vor Antritt des Adoptionsurlaubs informieren. Das Schreiben muss dem Arbeitgeber per Einschreiben mit Rückschein geschickt oder persönlich ausgehändigt werden. In dem Schreiben muss das Datum des Beginns und das Datum des Endes des Adoptionsurlaubs angegeben sein. Seit dem 1. Januar 2019 kann diese Frist von einem Monat für die Benachrichtigung des Arbeitgebers mit dessen Zustimmung verkürzt werden. Schließlich müssen die Eltern dann spätestens am ersten Tag des Adoptionsurlaubs einen Nachweis für die Adoption vorlegen.

Um eine Entgeltersatzleistung in Anspruch nehmen zu können, müssen die Eltern einen schriftlichen Antrag bei ihrer Krankenkasse einreichen. Sie müssen die Adoption mit einem Auszug aus dem Bevölkerungsregister (registre national) belegen. Die Krankenversicherung schickt dann ein Formular zu, das der Arbeitgeber und der Beschäftigte ausfüllen müssen: Es wird zur Berechnung der Entgeltersatzleistungen herangezogen, die die Krankenkasse während des Adoptionsurlaubs zahlen muss. Außerdem muss sich der Beschäftigte innerhalb von 8 Tagen nach Wiederaufnahme der Arbeit von seinem Arbeitgeber eine Bescheinigung über die Wiederaufnahme der Arbeit ausstellen lassen. Für den Beschäftigten gilt ein Kündigungsschutz, der 2 Monate vor dem Adoptionsurlaub beginnt und 1 Monat nach der Wiederaufnahme der Arbeit endet.

## 2) Dauer und Entgeltersatzleistung

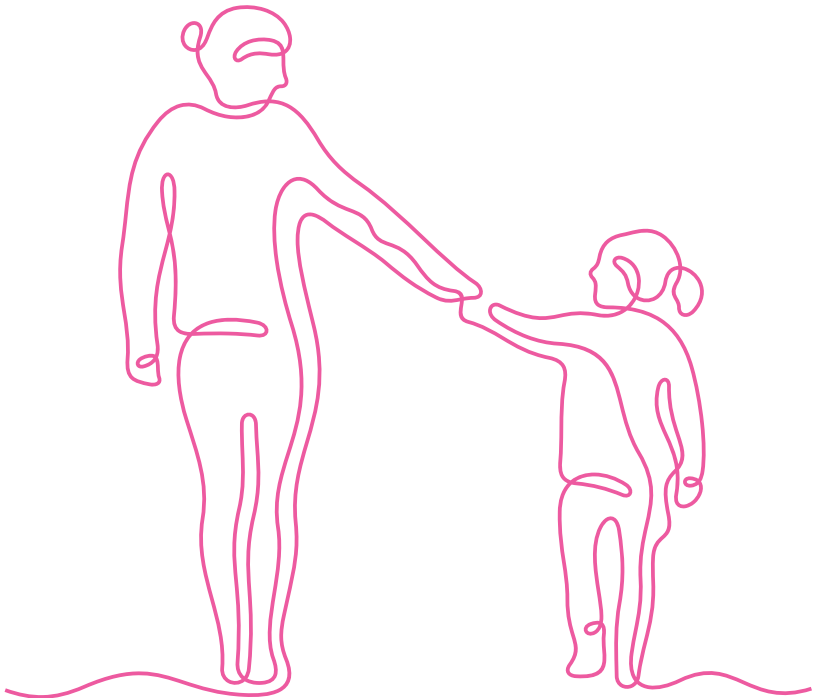
Die Dauer des Adoptionsurlaubs beträgt maximal 6 Wochen bei Kindern unter 3 Jahren und 4 Wochen, wenn das Kind älter als 3 Jahre ist. Auch wenn der Beschäftigte beschließt, nicht den vollständigen Adoptionsurlaub zu nehmen, muss er mindestens 1 Woche in Anspruch nehmen. Der Adoptionsurlaub kann nicht in Einzeltage aufgeteilt, sondern nur wochenweise am Stück genommen werden (1 Woche, 2 Wochen, 3 Wochen, 4 Wochen, 5 Wochen oder 6 Wochen).

Am 1. Januar 2019 wurde die Dauer des Adoptionsurlaubs um eine Woche verlängert und wird bis 2027 alle zwei Jahre um eine weitere Woche verlängert. Alleinerziehende konnten 2019 also 7 Wochen Adoptionsurlaub in Anspruch nehmen. Für Familien mit zwei Adoptivelternteilen betrug die Dauer des Adoptionsurlaubs 2019 folglich 6 Wochen pro Elternteil + 1 Woche, woraus sich eine Gesamtdauer von 13 Wochen ergibt. Ebenfalls seit 1. Januar 2019 gilt die Regelung, dass der Adoptionsurlaub bei einer Adoption mehrerer Kinder um 2 Wochen verlängert werden kann. Diese beiden Zusatzwochen können aufeinanderfolgend an den bestehenden Adoptionsurlaub angehängt werden.

In den ersten drei Tagen erfolgt eine Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber zu den normalen Bedingungen.

Danach tritt die Krankenkasse ein und zahlt dem Beschäftigten ein Tagegeld in Höhe von 82 % seines Bruttolohns, höchstens jedoch 82 % von 142,5279 € pro Tag.

**> Hinweis:** Die Eltern müssen die Eintragung im Bevölkerungsregister (*registre national*) abwarten, bevor sie den entsprechenden Antrag einreichen können.





## A. Partnertage zur Geburt

Auf die Partnertage zur Geburt hat jeder Beschäftigte Anspruch, in dessen Haushalt ein Kind geboren wird. Diese Tage betreffen nicht die Mutter, sie können also nicht von der Mutter zusätzlich zum Mutterschaftsurlaub genommen werden. Die Partnertage können vom Vater des Kindes oder vom Lebenspartner/von der Lebenspartnerin der Mutter genommen werden, der/die im gleichen Haushalt lebt. Die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses ist nicht relevant.

Um ihr Anrecht geltend zu machen, muss die betreffende Person ihrem Arbeitgeber die Geburtsurkunde des Kindes vorlegen. Der Arbeitgeber darf einen Antrag auf Partnertage zur Geburt nicht ablehnen. Die Dauer der Partnertage beträgt 3 Werktage für jede Geburt. Bei Mehrlingsgeburten sieht das Gesetz keine Verlängerung vor.

Die Partnertage zur Geburt werden wie normale Arbeitstage vergütet. Sie gelten auch bei der Berechnung des bezahlten Jahresurlaubs als Arbeitstage.

## B. Mutterschaftsurlaub

Der Mutterschaftsurlaub ist in zwei Abschnitte aufgeteilt und umfasst einen Zeitraum vor dem voraussichtlichen Geburtstermin und einen Zeitraum nach der Geburt. Die Dauer des Mutterschaftsurlaubs hängt von der Zahl der ungeborenen Kinder sowie der bereits im Haushalt lebenden Kinder ab.

### 1) Voraussetzungen

Jede schwangere Arbeitnehmerin hat Anspruch auf Mutterschaftsurlaub. Er darf vom Arbeitgeber nicht verweigert werden, und auch die betreffende Frau kann ihn nicht vollständig ablehnen. Um Anspruch auf die Zahlung von Mutterschaftsgeld durch die französische Ortskrankenkasse Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) zu haben, müssen zusätzliche Voraussetzungen erfüllt sein:

- Die Frau muss am voraussichtlichen Geburtstermin mindestens 10 Monate in Frankreich sozialversichert sein.
- Sie darf mindestens 8 Wochen nicht erwerbstätig sein.
- Sie muss entweder in den 3 Kalendermonaten (bzw. 90 Tagen) vor dem Beginn des Mutterschaftsurlaubs mindestens 150 Stunden gearbeitet haben oder in den 6 Kalendermonaten vor dem Beginn des Mutterschaftsurlaubs Sozialversicherungsbeiträge für ein Arbeitsentgelt in Höhe des 1015-fachen des Mindeststundenlohns entrichtet haben.

### 2) Vorgehensweise

Zwei Schritte sind für einen ordnungsgemäßen Ablauf des Mutterschaftsurlaubs erforderlich. Der erste Schritt besteht darin, bestimmte Stellen über die Schwangerschaft zu informieren. In einem zweiten Schritt muss der Arbeitgeber von der Schwangerschaft in Kenntnis gesetzt werden.

#### **a. Die Ortskrankenkasse (CPAM) und die Familiengeldkasse (CAF) informieren**

Die schwangere Frau hat bis zum Ende der 14. Schwangerschaftswoche Zeit, um die CPAM und die Caf über ihre Schwangerschaft zu informieren. Diesen beiden Stellen muss ein Formular mit der Bezeichnung „1er examen médical prénatal“ (Bescheinigung über die erste Untersuchung in der Schwangerschaft) zugeschickt werden, das von einem Arzt oder der Hebamme ausgestellt wird. Durch die rechtzeitige Information dieser beiden Stellen wird Folgendes sichergestellt:

- die Kostenübernahme für die obligatorischen Gesundheitsleistungen durch die CPAM zu 100 %;
- die Aufnahme in die Caf unmittelbar nach der Geburt des Kindes (insbesondere Zahlung der Geburtszulage für anspruchsberechtigte Personen mit Wohnsitz in Frankreich).

## **b. Den Arbeitgeber über die Schwangerschaft informieren**

In Frankreich gibt es keine bestimmte Frist, innerhalb der eine Beschäftigte ihrem Arbeitgeber mitteilen muss, dass sie schwanger ist. Sie muss ihn nur vor dem Mutterschaftsurlaub informieren. Zu diesem Zweck muss sie ihrem Arbeitgeber ein Einschreiben mit Rückschein schicken, in dem der voraussichtliche Beginn und das voraussichtliche Ende des Mutterschaftsurlaubs angegeben sind. Außerdem muss sie dem Schreiben eine Kopie der ärztlichen Bescheinigung beilegen, mit der die Schwangerschaft bestätigt wird. Der Arbeitgeber übernimmt dann die Formalitäten, die für die Zahlung des Mutterschaftstagegelds an die Beschäftigte erforderlich sind.

## **3) Ablauf des Mutterschaftsurlaubs und Mutterschaftsgeld**

### **a. Dauer des Mutterschaftsurlaubs**

Die Dauer des Mutterschaftsurlaubs hängt von der Zahl der im Haushalt lebenden Kinder und der Zahl der Kinder ab, die die schwangere Frau erwartet.

#### **Dauer je nach Zahl der im selben Haushalt lebenden Kinder**

Zahl der bereits im Haushalt lebenden Kinder	Dauer des Mutterschaftsurlaubs vor der Geburt	Dauer des Mutterschaftsurlaubs nach der Geburt	Gesamtdauer des Mutterschaftsurlaubs
0	6 Wochen	10 Wochen	16 Wochen
1	6 Wochen	10 Wochen	16 Wochen
2 oder mehr	8 Wochen	18 Wochen	26 Wochen

#### **Dauer je nach Zahl der ungeborenen Kinder**

Zahl der ungeborenen Kinder	Dauer des Mutterschaftsurlaubs vor der Geburt	Dauer des Mutterschaftsurlaubs nach der Geburt	Gesamtdauer des Mutterschaftsurlaubs
2	12 Wochen	22 Wochen	34 Wochen
2 oder mehr	24 Wochen	22 Wochen	46 Wochen

> Die Mutter hat das Recht, ihren Mutterschaftsurlaub zu verkürzen. Dieser darf jedoch nicht kürzer als 8 Wochen sein, von denen 6 Wochen nach der Geburt liegen müssen.

### **b. Höhe des Mutterschaftstagegeldes**

Wenn die schwangere Frau die vorstehend aufgeführten Voraussetzungen erfüllt, hat sie Anspruch auf Mutterschaftstagegeld, das von der Ortskrankenkasse CPAM gezahlt wird. Die Höhe des Mutterschaftstagegeldes wird in unterschiedlichen Schritten berechnet:

- 1. Berechnung des Tagesgrundlohns:** Der Tagesgrundlohn entspricht der Summe der 3 letzten vor der Arbeitsunterbrechung erhaltenen Bruttolöhne geteilt durch 91,25.
- 2. Maximale Höhe des Tagesgrundlohns:** Der als Berechnungsgrundlage herangezogene Lohn darf die am letzten Tag des Monats vor der Arbeitsunterbrechung geltende Sozialversicherungshöchstgrenze (3.377 € brutto pro Monat im Jahr 2019) nicht überschreiten.
- 3. Pauschalabzug durch die CPAM:** Die Ortskrankenkasse CPAM zieht von diesem Tagesgrundlohn einen Pauschalsatz in Höhe von 21 % ab.
- 4. Mindesthöhe und maximale Höhe des Tagegeldes:** Der Betrag beläuft sich auf mindestens 9,53 € und höchstens 87,71 € pro Tag.

> **Hinweis:** Das Mutterschaftstagegeld wird von der CPAM alle 14 Tage überwiesen.

## 4) Rechte und Schutz schwangerer Frauen

### a. Kündigungsschutz

Sobald der Arbeitgeber von der Schwangerschaft einer Beschäftigten Kenntnis hat, darf er ihr vor der Geburt nicht kündigen, ausgenommen in folgenden Fällen:

- eine schwere Pflichtverletzung der Beschäftigten, sofern diese nicht mit ihrer Schwangerschaft zusammenhängt;
- wenn es dem Arbeitgeber nicht möglich ist, das Arbeitsverhältnis aufrechtzuerhalten und die Gründe dafür nicht mit der Schwangerschaft zusammenhängen.

Während des Mutterschaftsurlaubs gilt für die Beschäftigte ein absoluter Kündigungsschutz. In dieser Zeit darf ihr aus keinem Grund gekündigt werden.

Der Kündigungsschutz gilt auch in den ersten 10 Wochen nach ihrer Rückkehr in den Betrieb (d. h. 10 Wochen direkt im Anschluss an ihren Mutterschaftsurlaub, also 10 Wochen nach dem direkt auf den Mutterschafturlaub folgenden bezahlten Urlaub). Aus den weiter oben beschriebenen Gründen kann eine Kündigung während dieser 10 Wochen jedoch ausgesprochen werden.

### b. Recht auf Versetzung

Eine schwangere Beschäftigte hat die Möglichkeit, nach Vorlage der ärztlichen Bescheinigung, mit der die Schwangerschaft bestätigt wird, ihre Versetzung auf eine andere Stelle zu fordern, damit die Arbeit weniger beschwerlich bzw. ihrem Zustand angemessener ist. Wenn der Arbeitgeber dies ablehnt, wird diese Frage vom Betriebsarzt entschieden.

### c. Erlaubnis, bestimmte ärztliche Untersuchungen wahrzunehmen

Das Gesetz verbietet es, dass eine schwangere Frau nach 22 Uhr im Freien arbeitet oder dass sie bei Temperaturen unter dem Gefrierpunkt arbeitet. Auch darf sie keine schweren Lasten tragen.

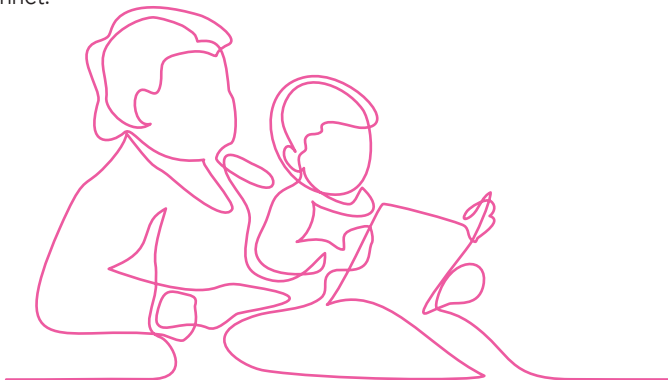
### d. Erlaubnis, bestimmte ärztliche Untersuchungen wahrzunehmen

Die schwangere Beschäftigte kann die obligatorischen ärztlichen Untersuchungen während der Arbeitszeit wahrnehmen (erste Ultraschalluntersuchung und dann die 6 darauffolgenden monatlichen Untersuchungen). Die dafür erforderliche Zeit wird als tatsächlich geleistete Arbeitszeit betrachtet. Die Fehlzeiten dürfen für die betreffende Frau nicht zu Lohn einbußen führen.

> **Hinweis:** Seit 2014 hat auch der Vater das Recht auf Freistellung von der Arbeit für drei der obligatorischen ärztlichen Untersuchungen.

### e. Berücksichtigung des Mutterschafturlaubs für die Rente

Seit Juni 2014 werden die Quartale, in die der Mutterschaftsurlaub fällt, vollständig für die Rente angerechnet.





## 5) Stillpausen

Es gibt in Frankreich keine spezifische Freistellungsmöglichkeit für Frauen, die ihr Kind stillen wollen. Es ist jedoch möglich, sogenannte „pauses d'allaitement“ (Stillpausen) zu nehmen. Stillpausen werden Beschäftigten gewährt, die dies bei ihrem Arbeitgeber beantragen, und zwar bis maximal zum ersten Geburtstag des Kindes. Die Stillpause dauert eine Stunde pro Tag und ist in zweimal 30 Minuten (ein Teil am Vormittag und ein Teil am Nachmittag) aufgeteilt. Diese Pausen werden nicht vergütet (sofern nichts anderes vereinbart wurde).

> **Hinweis:** Die Pausenzeit kann auf 20 Minuten reduziert werden, wenn der Arbeitgeber seinen Beschäftigten einen speziellen Stillraum zur Verfügung stellt.

## C. Vaterschaftsurlaub für den leiblichen Vater oder den Lebenspartner der Mutter

Bei der Geburt des Kindes hat der abhängig beschäftigte Vater Anspruch auf Vaterschaftsurlaub. Dieser Urlaub steht auch dem Lebenspartner/der Lebenspartnerin zu, wenn dieser/diese mit der Mutter im selben Haushalt lebt. Um ihn nutzen zu können, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein. Ein Beschäftigter, der den Vaterschaftsurlaub nutzt, erhält eine Entgeltersatzleistung von der französischen Ortskrankenkasse (CPAM).

> **Hinweis:** Dieses Recht gilt unabhängig von der Art des Arbeitsvertrags und der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses der antragstellenden Person.

### 1) Vorgehensweise

#### a. Gegenüber dem Arbeitgeber

Beschäftigte, die den Vaterschaftsurlaub nutzen wollen, müssen dies ihrem Arbeitgeber mindestens 1 Monat vor dem voraussichtlichen Beginn mitteilen. Sofern diese Frist eingehalten wird, darf der Arbeitgeber das Vorhaben nicht ablehnen. Der Arbeitgeber kann mündlich oder schriftlich informiert werden. Anzugeben ist dabei das voraussichtliche Antritts- und Enddatum. Ein Muster für einen Antrag auf Vaterschaftsurlaub für den leiblichen Vater oder den Lebenspartner der Mutter finden Sie auf folgender Website: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R32176>

#### b. Gegenüber der französischen Ortskrankenkasse (CPAM)

Der Vater muss eines der nachstehenden Dokumente an die CPAM schicken:

- entweder eine vollständige Kopie der Geburtsurkunde des Kindes;
- oder eine Kopie des aktualisierten Familienbucheintrags.

Die abhängig beschäftigte Person, die mit der Mutter zusammenlebt, muss eines der nachstehenden Dokumente an die CPAM schicken:

- entweder eine vollständige Kopie der Geburtsurkunde des Kindes;
- oder die Kopie der Sterbeurkunde des Kindes (acte d'enfant sans vie) und eine ärztliche Bescheinigung über die Entbindung eines totgeborenen lebensfähigen Kindes (wenn das Kind bei der Geburt verstorben ist).

Die Person muss ihrem Antrag einen Beleg für das Verhältnis zur Mutter beifügen:

- entweder einen Auszug aus dem Heiratsregister;
- oder eine Kopie der Lebenspartnerschaftsurkunde (PACS);
- oder eine Bescheinigung über das Zusammenleben oder über die nicht eheliche Lebensgemeinschaft, das bzw. die seit mindestens einem Jahr bestehen muss, oder falls eine solche Bescheinigung nicht vorhanden ist, eine von der Mutter des Kindes mitunterzeichnete eidesstattliche Erklärung über die eheähnliche Lebensgemeinschaft.

## 2) Dauer und Entgeltersatzleistung

Der Vaterschaftsurlaub für den leiblichen Vater oder den Lebenspartner der Mutter dauert 11 aufeinanderfolgende Kalendertage. Bei Mehrlingsgeburten beträgt die Dauer des Vaterschaftsurlaubs 18 aufeinanderfolgende Kalendertage.

Die berechnete Person kann den Vaterschaftsurlaub auch verkürzen. Der Vaterschaftsurlaub muss in den ersten 4 Monaten nach der Geburt des Kindes genommen werden. Bei einem Krankenhausaufenthalt des Kindes ist es möglich, den Vaterschaftsurlaub bis zum Ende des Krankenhausaufenthalts zu verschieben.

Um eine Entgeltersatzleistung für diese Tage der Freistellung zu erhalten, muss die berechnete Person mehrere Voraussetzungen erfüllen:

- Der Vaterschaftsurlaub muss im vorgeschriebenen Zeitraum genommen werden.
- Die berechnete Person muss bei Antritt des Vaterschaftsurlaubs seit mindestens 10 Monaten eine Sozialversicherungsnummer haben.
- Die Person muss in den drei Kalendermonaten (bzw. 90 Tagen) vor dem Beginn des Vaterschaftsurlaubs mindestens 150 Stunden gearbeitet haben (oder in den 6 Kalendermonaten vor dem Beginn des Vaterschaftsurlaubs Sozialversicherungsbeiträge für ein Arbeitsentgelt in Höhe von 10.180,45 € entrichtet haben).
- Die Person darf während des Vaterschaftsurlaubs nicht erwerbstätig sein, auch wenn sie mehrere Erwerbstätigkeiten ausübt.

### Die Höhe des Mutterschaftsgeldes wird in unterschiedlichen Schritten berechnet:

- 1. Berechnung des Tagesgrundlohns:** Der Tagesgrundlohn entspricht der Summe der 3 letzten vor der Arbeitsunterbrechung erhaltenen Bruttolöhne geteilt durch 91,25.
- 2. Maximale Höhe des Tagesgrundlohns:** Der als Berechnungsgrundlage herangezogene Lohn darf die am letzten Tag des Monats vor der Arbeitsunterbrechung geltende Sozialversicherungshöchstgrenze (3.377 € brutto pro Monat im Jahr 2019) nicht überschreiten.
- 3. Pauschalabzug durch die CPAM:** Die Ortskrankenkasse CPAM zieht von diesem Tagesgrundlohn einen Pauschalsatz in Höhe von 21 % ab.
- 4. Mindesthöhe und maximale Höhe des Tagesgeldes:** Der Betrag beläuft sich auf mindestens 9,53 € und höchstens 87,71 € pro Tag.

## 3) Kündigungsschutz

Während des Vaterschaftsurlaubs ruht das Arbeitsverhältnis. Die anspruchsberechtigte Person kann allerdings während dieser Zeit den Arbeitsvertrag kündigen. Der Arbeitgeber darf jedoch nicht kündigen (es sei denn, es liegt eine schwere Pflichtverletzung vor, oder es ist ihm aus anderen Gründen als dem Vaterschaftsurlaub unmöglich, das Arbeitsverhältnis aufrechtzuerhalten).

## D. Adoptionsurlaub

Die Möglichkeit, Adoptionsurlaub zu nehmen, steht jedem Beschäftigten offen, dem ein Kind anvertraut wird:

- durch das französische Jugendamt Service d'Aide Sociale à l'Enfance (ASE),
- oder durch die französische Adoptionsagentur Agence française de l'adoption,
- oder durch eine anerkannte französische Adoptionsstelle,
- oder durch Beschluss einer zuständigen ausländischen Behörde, vorausgesetzt, dass das Kind eine Einreisegenehmigung für Frankreich hatte.

## 2) Dauer und Entgeltersatzleistung

Die Dauer des Adoptionsurlaubs hängt ab von der Zahl der adoptierten Kinder, der Zahl der Kinder, die bereits im Haushalt der Eltern leben, und von einer eventuellen Aufteilung des Adoptionsurlaubs zwischen den beiden Elternteilen. Wenn der Adoptionsurlaub zwischen den beiden Elternteilen aufgeteilt wird, kann er nur in 2 Abschnitte aufgeteilt werden, von denen der kürzere Abschnitt mindestens 11 Tage umfassen muss (18 Tage bei einer Adoption mehrerer Kinder). Diese beiden Abschnitte des Adoptionsurlaubs können entweder nacheinander oder zusammen genommen werden.

Der Adoptionsurlaub beginnt normalerweise mit der Aufnahme des Kindes in den Haushalt. Es ist jedoch möglich, den Adoptionsurlaub früher anzutreten, wobei hier jedoch eine Frist von 7 aufeinanderfolgenden Tagen vor der Ankunft des Kindes nicht überschritten werden darf.

Zahl der adoptierten Kinder	Zahl der bereits im Haushalt lebenden Kinder	Dauer des Adoptionsurlaubs (den ein Elternteil nimmt)	Dauer des Adoptionsurlaubs (zwischen den beiden abhängig beschäftigten Elternteilen aufgeteilt)
1	0 oder 1	10 Wochen	10 Wochen + 11 Tage
	2 oder mehr	18 Wochen	18 Wochen + 11 Tage
2 oder mehr	Unabhängig von der Anzahl	22 Wochen	22 Wochen + 18 Tage

Während des Adoptionsurlaubs hat jedes Adoptivelternteil Anspruch auf Zahlung von Urlaubstagegeld, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Jedes Adoptivelternteil muss nachweisen, dass es bei der Aufnahme des Kindes in den Haushalt seit mindestens 10 Monaten sozialversichert ist (also eine Sozialversicherungsnummer hat),
- und es muss in den 3 Monaten vor der Aufnahme des Kindes in den Haushalt mindestens 150 Stunden gearbeitet haben oder in den 6 Kalendermonaten vor der Aufnahme des Kindes in den Haushalt Sozialversicherungsbeiträge für ein Entgelt in Höhe des 1015-fachen des Mindeststundenlohns entrichtet haben.

**Die Höhe der Entgeltersatzleistung wird in unterschiedlichen Schritten berechnet:**

- 1. Berechnung des Tagesgrundlohns:** Der Tagesgrundlohn entspricht der Summe der 3 letzten vor der Arbeitsunterbrechung erhaltenen Bruttolöhne geteilt durch 91,25.
- 2. Maximale Höhe des Tagesgrundlohns:** Der als Berechnungsgrundlage herangezogene Lohn darf die am letzten Tag des Monats vor der Arbeitsunterbrechung geltende Sozialversicherungshöchstgrenze (3.377 € brutto pro Monat im Jahr 2019) nicht überschreiten.
- 3. Pauschalabzug durch die CPAM:** Die Ortskrankenkasse CPAM zieht von diesem Tagesgrundlohn einen Pauschalsatz in Höhe von 21 % ab.
- 4. Mindesthöhe und maximale Höhe des Tagegeldes:** der Betrag beläuft sich auf mindestens 9,53 € und höchstens 87,71 € pro Tag.

**> Hinweis:** Während des Adoptionsurlaubs ruht das Arbeitsverhältnis. Für den Beschäftigten, der den Adoptionsurlaub in Anspruch nimmt, gilt ein Kündigungsschutz. Der betreffende Beschäftigte kann außerdem einen zusätzlichen unbezahlten Urlaub von bis zu 6 Wochen in Anspruch nehmen, wenn er für die Adoption eines Kindes ins Ausland, in ein überseeisches Departement oder ein französisches Überseegebiet reist.



## A. Mutterschaftsurlaub

Mutterschaftsurlaub können in Luxemburg alle Frauen in Anspruch nehmen, die erwerbstätig sind. Er setzt sich aus einem Mutterschaftsurlaub vor der Geburt und einem Mutterschaftsurlaub nach der Geburt zusammen.

### 1) Voraussetzungen

Grundsätzlich hat jede Frau, die arbeitet und folglich Beiträge zur Sozialversicherung entrichtet, Anspruch auf Mutterschaftsurlaub. Dies trifft auf Arbeitnehmerinnen, Selbständige und Auszubildende zu. Der gesetzlich vorgesehene Mutterschaftsurlaub kann durch tarifvertragliche Regelungen ersetzt werden, wenn diese vorteilhafter sind.

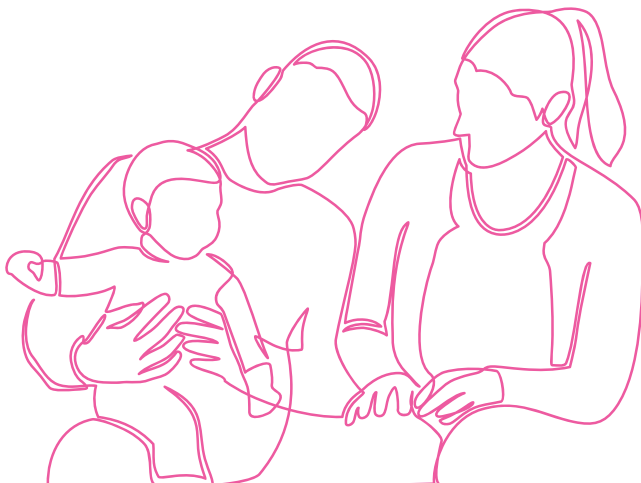
Um Mutterschaftsurlaub nehmen zu können, muss eine Voraussetzung erfüllt sein: Die schwangere Frau muss in den 12 Monaten vor dem Mutterschaftsurlaub mindestens 6 Monate bei der Krankenversicherung in Luxemburg pflichtversichert sein.

### 2) Vorgehensweise

Die Beschäftigte muss die Nationale Gesundheitskasse (Caisse nationale de santé - CNS) informieren und ihr eine ärztliche Bescheinigung zuschicken, in der der voraussichtliche Geburtstermin angegeben ist. Diese ärztliche Bescheinigung muss im Laufe der letzten 12 Schwangerschaftswochen ausgestellt werden. Auf der Website der CNS steht ein Tool zum Mutterschaftsurlaub zur Verfügung. Mit diesem Tool lässt sich der erste Tag berechnen, an dem die Bescheinigung entsprechend dem darin angegebenen Entbindungsdatum gültig ist. <https://cns.public.lu/fr/outils-simulateurs/calcul-du-conge-de-maternite.html>

Die schwangere Frau muss auch ihrem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung vorlegen, um den Mutterschaftsurlaub in Anspruch nehmen zu können. Diese Bescheinigung muss dem Arbeitgeber im Laufe der letzten 12 Schwangerschaftswochen vorgelegt werden.

> **Hinweis:** Wenn die Beschäftigte nach ihrem Mutterschaftsurlaub einen Elternurlaub nutzen möchte, muss sie den entsprechenden Antrag spätestens 2 Monate vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs einreichen



### 3) Ablauf des Mutterschaftsurlaubs und Mutterschaftsgeld

Der Mutterschaftsurlaub teilt sich in **zwei Abschnitte** auf: den Mutterschaftsurlaub vor der Geburt und den Mutterschaftsurlaub nach der Geburt.

#### Der Mutterschaftsurlaub vor der Geburt:

Er beginnt **8 Wochen** vor dem voraussichtlichen Geburtstermin. Dieses Datum wird durch eine aktuelle ärztliche Bescheinigung bestätigt:

- Wenn die Geburt vor dem errechneten Datum erfolgt, werden die nicht genutzten Tage an den Mutterschaftsurlaub nach der Geburt angehängt.
- Wenn die Geburt nach dem in der ärztlichen Bescheinigung genannten Datum erfolgt, wird der Mutterschaftsurlaub vor der Geburt bis zum tatsächlichen Datum der Geburt verlängert. Die Dauer des Mutterschaftsurlaubs nach der Geburt wird dann allerdings nicht verkürzt.

#### Der Mutterschaftsurlaub nach der Geburt

Er hat eine Dauer von 12 Wochen und beginnt am Tag der Entbindung.

**> Hinweis:** Nach der Entbindung muss bei der Abteilung für Geldleistungen (Service indemnités Pécuniaires) der Nationalen Gesundheitskasse CNS eine Kopie der Geburtsurkunde eingereicht werden:

#### CNS - indemnités pécuniaires

125, route d'Esch - L-2979 Luxembourg - Grand-Duché de Luxembourg

Tél. : (+352) 27 57 - 1

#### Höhe der Zahlungen

Eine erwerbstätige Frau erhält während ihres Mutterschaftsurlaubs eine Geldleistung. Die Höhe des Mutterschaftsgeldes entspricht dem höchsten Lohn, den sie in den 3 Monaten vor dem Mutterschaftsurlaub erhalten hat. Dieser Betrag wird gegebenenfalls um den durchschnittlichen Betrag der Zulagen und Vergünstigungen der letzten 12 Monate vor dem Mutterschaftsurlaub erhöht.

**> Hinweis:** Das Mutterschaftsgeld darf nicht geringer sein als der monatliche gesetzliche Mindestlohn (bei Teilzeit wird der gesetzliche Mindestlohn pro Stunde als Mindestbetrag herangezogen). Es darf jedoch auch nicht höher sein als das 5-fache des gesetzlichen Mindestlohns.

**Achtung:** Das Mutterschaftsgeld kann nicht zusammen mit Krankengeld oder einem anderen Erwerbseinkommen bezogen werden.

### 4) Rechte und Schutz schwangerer Frauen

#### a. Kündigungsschutz

Während der gesamten Schwangerschaft und in den 12 Wochen nach der Entbindung besteht für die Frau Kündigungsschutz. Erhält sie in dieser Zeit eine Kündigung, genügt es, die Schwangerschaft durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, um die Kündigung unwirksam zu machen.

**> Hinweis:** Der Kündigungsschutz betrifft jedoch nur fristgerechte Kündigungen. Im Falle einer schweren Pflichtverletzung durch die Beschäftigte kann diese auch entlassen werden, wenn sie schwanger ist. Beginnt der Mutterschaftsurlaub in der Probezeit, wird diese unterbrochen und am Ende des Mutterschaftsurlaubs, also 12 Wochen nach der Entbindung, fortgesetzt.

## **b. Aufrechterhaltung der aus dem Arbeitsvertrag resultierenden Ansprüche und Vergünstigungen**

Während des gesamten Mutterschaftsurlaubs bleibt das Arbeitsverhältnis weiter bestehen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber den Mutterschaftsurlaub bei der Berechnung der Tage des Jahresurlaubs berücksichtigen muss. Das gleiche gilt auch für die Berechnung der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses der Arbeitnehmerin. Schließlich muss die Beschäftigte alle vor ihren Mutterschaftsurlaub erworbenen Ansprüche behalten können und sie muss nach dem Mutterschaftsurlaub auf denselben oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückkehren können.

## **c. Freistellung von der Arbeit und Regelungen für Nachtarbeit**

Eine schwangere Beschäftigte darf durch ihren Arbeitgeber nicht verpflichtet werden, Überstunden zu leisten. Im luxemburgischen Recht werden bestimmte Tätigkeiten als gefährlich für die Gesundheit und Sicherheit einer schwangeren oder stillenden Frau eingestuft. Genannt werden zwei Kategorien von risikobehafteten Tätigkeiten:

- Tätigkeiten, deren Gefährdungspotenzial mit physikalischen Einwirkungen zusammenhängt,
- Tätigkeiten, deren Gefährdungspotenzial mit biologischen oder chemischen Stoffen zusammenhängt.

Bei solchen Tätigkeiten ist der Arbeitgeber verpflichtet, vorübergehend die Arbeitsbedingungen oder die Arbeitszeit anzupassen. Wenn eine solche Anpassung nicht möglich ist, muss der schwangere Frau bei voller Lohnfortzahlung ein anderer Arbeitsplatz zugewiesen werden. Ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes nicht möglich, wird die schwangere Frau von der Arbeit freigestellt. Die schwangere Frau darf nicht verpflichtet werden, zwischen 22 Uhr und 6 Uhr morgens zu arbeiten, wenn sich dies **nach Ansicht des zuständigen Betriebsarztes** negativ auf ihre Sicherheit oder ihre Gesundheit auswirkt. Dasselbe gilt für stillende Mütter bis zum ersten Geburtstag des Kindes.

## **d. Recht auf fristlose Kündigung durch die Beschäftigte**

Während ihres Mutterschaftsurlaubs hat die Frau das Recht, ohne Einhaltung einer bestimmten Kündigungsfrist ihr Arbeitsverhältnis zu beenden. Wenn sich die Beschäftigte nach dem Ende ihres Mutterschaftsurlaubs ganz der Erziehung ihres Kindes widmen möchte, steht es ihr frei zu kündigen, ohne eine Kündigungsfrist einzuhalten oder eine Kündigungsentschädigung zahlen zu müssen. Sie muss nur nach ihrem Mutterschaftsurlaub ein Kündigungsschreiben an ihren Arbeitgeber schicken. Außerdem hat sie ein Jahr lang das Recht auf bevorzugte Wiedereinstellung, einschließlich sämtlicher Vergünstigungen, die ihr zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens zustanden. Aber Achtung: Diese Art der Kündigung kann nicht genutzt werden, um nach dem Mutterschaftsurlaub den Arbeitgeber zu wechseln.

## **5) Stillpausen**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einer Beschäftigten, die ihr Kind stillt, auf ihren Antrag hin während eines normalen Arbeitstags Zeit für das Stillen einzuräumen. Die Stillzeit ist in zwei Zeiträume zu je 45 Minuten aufgeteilt, die am Beginn und am Ende ihrer täglichen Arbeitszeit liegen.

Wenn der Arbeitstag nur von einer einstündigen Pause unterbrochen wird oder die Beschäftigte ihr Kind nicht in der näheren Umgebung ihres Arbeitsplatzes stillen kann, können die beiden Stillpausen zu einer einzigen Stillzeit von 90 Minuten zusammengezogen werden.

## B. Vaterschaftsurlaub für den leiblichen Vater oder den Lebenspartner der Mutter

Bei der Geburt eines Kindes haben abhängig beschäftigte Väter Anspruch auf einen 10-tägigen Sonderurlaub. Die Tage, an denen dieser Sonderurlaub genommen wird, werden im Prinzip nach den Wünschen des Beschäftigten festgelegt, sofern dies nicht den Interessen des Unternehmens entgegensteht.

### 1) Vorgehensweise

Der Beschäftigte muss seinen Arbeitgeber schriftlich 2 Monate vor den voraussichtlichen Terminen informieren, zu denen er den Vaterschaftsurlaub nehmen möchte. Diesem Antrag muss eine Kopie der ärztlichen Bescheinigung beigefügt werden, in der der voraussichtliche Geburtstermin angegeben ist.

Wenn die Frist von 2 Monaten für die Benachrichtigung nicht eingehalten wird, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, den Vaterschaftsurlaub auf 2 Tage zu verkürzen.

**> Hinweis:** Der Vaterschaftsurlaub ist aufteilbar, er muss jedoch in den ersten 2 Monaten nach der Geburt des Kindes genommen werden.

### 2) Ablauf

Der Vaterschaftsurlaub muss in den ersten 2 Monaten nach der Geburt des Kindes genommen werden. Wenn der Arbeitgeber und der Beschäftigte keine Einigung über den Termin für den Vaterschaftsurlaub erzielen können, muss ihn der Beschäftigte an einem Stück und direkt ab der Geburt des Kindes nehmen. Wird der Beschäftigte während des Vaterschaftsurlaubs krank, kann dieser nicht aufgrund der Krankheit verschoben werden.

**> Hinweis:** Bei Mehrlingsgeburten kann nur ein Vaterschaftsurlaub genommen werden, da das anspruchsberechtigte Ereignis für diesen Sonderurlaub die Geburt ist.

### 3) Lohnfortzahlung und Entgeltersatzleistung

Auch Teilzeitbeschäftigte können 10 Tage Vaterschaftsurlaub in Anspruch nehmen. Die Entgeltersatzleistung wird entsprechend angepasst. Ein in Vollzeit arbeitender Beschäftigter hat zwei Tage Anspruch auf Lohnfortzahlung durch seinen Arbeitgeber. Ab dem dritten Tag zahlt der Staat eine Entgeltersatzleistung, deren Höhe dem normalen Lohn des Beschäftigten entspricht. Sie darf jedoch das 5-fache des gesetzlichen Mindestlohns nicht übersteigen.

## C. Adoptionsurlaub

Adoptionsurlaub können Beschäftigte in Anspruch nehmen, die ein oder mehrere Kinder unter 12 Jahren adoptieren. Der Adoptionsurlaub ermöglicht es einem der beiden Partner, sich um das neu in die Familie aufgenommene Kind zu kümmern. Wenn beide Adoptivelternteile die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme des Adoptionsurlaubs erfüllen, müssen sie sich entscheiden, wer von beiden ihn nutzt.

**> Hinweis:** Der Partner, der die Voraussetzungen für den Adoptionsurlaub nicht erfüllt, hat Anspruch auf 10 Tage Sonderurlaub (analoge Regelung wie beim Vaterschaftsurlaub).

### 1) Voraussetzungen

Um den Adoptionsurlaub und eine Entgeltersatzleistung für diese Urlaubstage nutzen zu können, muss die antragstellende Person in den 12 Monaten vor dem Adoptionsurlaub mindestens 6 Monate bei der Krankenversicherung pflichtversichert gewesen sein.

### 2) Vorgehensweise

Beschäftigte, die den Adoptionsurlaub in Anspruch nehmen wollen, müssen zwei Formalitäten erledigen:

1. Sie müssen einen entsprechenden Antrag bei ihrem Arbeitgeber stellen und ihm hierzu entweder die vom Gericht ausgestellte Bescheinigung vorlegen, aus der hervorgeht, dass das Adoptionsverfahren eingeleitet wurde (Adoptionsantrag), oder die vom luxemburgischen Bildungsministerium ausgestellte Genehmigung zur Fortsetzung des Verfahrens.
2. Außerdem müssen sie diese Genehmigung zur Fortsetzung des Verfahrens oder den Adoptionsantrag bei der Nationalen Gesundheitskasse (Caisse nationale de santé – CNS) einreichen. Dabei müssen sie ihre Personalien und das mit dem Arbeitgeber vereinbarte Anfangsdatum des Adoptionsurlaubs angeben.

### 3) Ablauf und Entgeltersatzleistung

Der Adoptionsurlaub dauert 12 Wochen ab dem Datum, das der Gesundheitskasse CNS mitgeteilt wurde. Während dieser Zeit erhält der Beschäftigte eine Geldleistung, die dem höchsten Grundlohn entspricht, den er in den 3 Monaten vor dem Adoptionsurlaub erhalten hat. Dieser Betrag wird gegebenenfalls um den durchschnittlichen Betrag der Zulagen und Vergünstigungen der letzten 12 Monate vor dem Mutterschaftsurlaub erhöht.

**> Hinweis:** Diese Entgeltersatzleistung darf weder geringer sein als der gesetzliche Mindestlohn noch darf sie das 5-fache des gesetzlichen Mindestlohns übersteigen.

### 4) Rechte und Schutz des Beschäftigten

Am Ende des Adoptionsurlaubs besteht die Möglichkeit, einen Vollzeit- oder Teilzeitelternurlaub zu nehmen. Beschäftigte im Elternurlaub sind ebenfalls gegen eine fristgerechte Kündigung geschützt (sie können nur aufgrund einer schweren Pflichtverletzung entlassen werden).

Bei einem unbefristeten Arbeitsvertrag hat der Beschäftigte auch dann Anspruch auf Adoptionsurlaub, wenn er sich noch in der Probezeit befindet. Die Probezeit wird dann unterbrochen und setzt nach dem Adoptionsurlaub wieder ein. Beschäftigten im Adoptionsurlaub darf in dieser Zeit und während eines eventuellen Elternurlaubs nicht fristgerecht gekündigt werden.

Wenn der Beschäftigte nach dem Ende des Adoptionsurlaubs seine Arbeit nicht wieder aufnehmen will, steht es ihm frei zu kündigen, ohne eine Kündigungsfrist einzuhalten oder eine Kündigungsentschädigung zahlen zu müssen, wenn er kündigt, um sich ganz der Erziehung seines Kindes zu widmen. Außerdem hat er ein Jahr lang das Recht auf bevorzugte Wiedereinstellung.

**> Hinweis:** Der Adoptionsurlaub wird mit tatsächlichen Beschäftigungszeiten gleichgesetzt. Das bedeutet, dass dieser Zeitraum bei der Berechnung des Jahresurlaubs, der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses und eventueller sonstiger Vergünstigungen berücksichtigt wird.





### IN DEUTSCHLAND

#### A. Voraussetzungen

Die Elternzeit dauert 36 Monate, von denen **24 Monate** eine **unbezahlte Freistellung** von der Arbeit sind. Sie ermöglicht es Elternteilen, zu Hause zu bleiben und sich um ihr Kind zu kümmern. Die 24 Monate unbezahlte Elternzeit können auf den Zeitraum **zwischen der Vollendung des 3. Lebensjahres und dem 8. Geburtstag des Kindes** verschoben werden.

Elternzeit unter völliger Freistellung von der Arbeit kann ein Elternteil beantragen, wenn:

- ein Arbeitsverhältnis besteht;
- er mit dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt lebt;
- die betreffende Person das Kind im Wesentlichen selbst betreut.

Elternzeit mit Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung kann ein abhängig beschäftigter Elternteil beantragen, wenn:

- das Unternehmen, in dem er arbeitet, mehr als 15 Beschäftigte hat;
- er bei seinem Unternehmen seit mindestens 6 Monaten beschäftigt ist.

Die Wochenarbeitszeit muss zwischen 15 und 30 Stunden liegen. Es müssen mindestens zwei Monate Elternzeit mit Teilzeittätigkeit genommen werden.

#### B. Vorgehensweise

##### • Elternzeit unter völliger Freistellung von der Arbeit

Der/die Beschäftigte **benötigt keine Genehmigung seines/ihrer Arbeitgebers**. Allerdings muss dieser über den Zeitraum und die Dauer der Elternzeit informiert werden. Wenn die Mutter die Elternzeit direkt im Anschluss an den Mutterschutz nehmen möchte, muss sie ihren Arbeitgeber hierüber spätestens 1 Woche nach der Geburt des Kindes, also 7 Wochen im Voraus informieren (5 Wochen bei einer Frühgeburt oder Mehrlingsgeburt); für den Vater gilt ebenfalls eine Frist von 7 Wochen, wenn er die Elternzeit direkt nach der Geburt des Kindes nehmen möchte.

**Bei einer Übertragung eines Teils der Elternzeit in die Zeit zwischen dem 3. und 8. Geburtstag** des Kindes muss der Arbeitgeber **spätestens 13 Wochen vor dem Beginn der Elternzeit** informiert werden.

##### • Elternzeit mit Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung:

Der Arbeitgeber kann eine solche Elternzeit nicht ablehnen, es sei denn „dringende betriebliche Gründe“ stehen dem entgegen.

Der Elternteil muss bei der Beantragung einer Reduzierung seiner Arbeitszeit bei seinem Arbeitgeber **eine Frist von 7 Wochen vor dem gewünschten Beginn der Elternzeit einhalten**.

#### C. Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

Während der Elternzeit **ruht** das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den betreffenden Elternteil nach der Elternzeit wieder zu beschäftigen, entweder auf **demselben Arbeitsplatz oder einem ähnlichen Arbeitsplatz, der seinen Qualifikationen entspricht und mit einem gleichwertigen Arbeitsentgelt verbunden ist**. Für den Arbeitnehmer gilt während der Elternzeit ein Kündigungsschutz, es sei denn er **begeht** eine schwere Pflichtverletzung oder der Arbeitgeber erhält die Genehmigung zur Kündigung von der für den Arbeitsschutz zuständigen Behörde. Der Kündigungsschutz beginnt mit der Anmeldung der Elternzeit beim Arbeitgeber und gilt während **der gesamten Dauer der Elternzeit**. Der Jahresurlaub darf um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit gekürzt werden. Wird während der Elternzeit keine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, kann der verbleibende Erholungsurlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr genommen werden. Wird der Resturlaub nicht im laufenden oder im nächsten Jahr genommen, verfällt der nicht genommene Urlaub. Endet das Arbeitsverhältnis während oder am Ende der Elternzeit, wird der Resturlaub ausbezahlt.

## D. Antragstellung/Formalitäten

Die Elternzeit bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers. Allerdings muss die Elternzeit bei diesem spätestens sieben Wochen vor ihrem Beginn angemeldet werden.

Bei dieser Anmeldung müssen die Elternteile mitteilen, für welche Zeiträume sie Elternzeit nehmen möchten. Dabei ist zu bedenken, dass:

- die Elternzeit (maximal 36 Monate) in drei Zeitabschnitte aufgeteilt werden kann;
- die Mutterschutzfrist auf die Elternzeit angerechnet wird;
- die Festlegung der Zeiträume verbindlich ist, sodass die Elternzeit, die beim Arbeitgeber angemeldet, aber nicht genommen wurde, verfällt;
- eine Verkürzung bzw. Verlängerung der beantragten Elternzeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich ist.

### > Elternzeit für Grenzgänger

Grenzgänger, die in Frankreich wohnen und in Deutschland arbeiten, können gemäß dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) Elternzeit in Anspruch nehmen. Möchte jedoch ein Elternteil, der in Deutschland wohnhaft und in Frankreich beschäftigt ist, deutsches Elterngeld in Anspruch nehmen, so ist er nicht automatisch anspruchsberechtigt. Der französische Arbeitgeber unterliegt nicht den deutschen Rechtsvorschriften und ist somit nicht verpflichtet, in Deutschland wohnhaften Elternteilen Elternzeit zu gewähren, um ihnen den Bezug von Elterngeld zu ermöglichen. In einem solchen Fall kann ein Grenzgänger versuchen, mit seinem Arbeitgeber individuell eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit oder eine Verringerung der Arbeitszeit auf maximal 30 Wochenstunden zu vereinbaren.

## E. Elterngeld

### 1) Das Prinzip

Elterngeld ist eine vom Staat gezahlte Entgeltersatzleistung für Eltern, die sich entschlossen haben, ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt zu unterbrechen oder einzuschränken, um sich der Erziehung ihres Kindes zu widmen.

### 2) Anspruchsberechtigte

Im Prinzip steht das Elterngeld jeder Person zu, die:

- ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat,
- mit ihrem Kind in einem Haushalt lebt,
- dieses Kind selbst erzieht
- und nicht oder nicht mehr als 30 Stunden in der Woche erwerbstätig ist.

Anspruch auf Elterngeld haben gemäß den gesetzlichen Regelungen auch Ehe- oder Lebenspartner und Adoptiveltern, sofern sie die vorstehenden Voraussetzungen erfüllen. Keinen Anspruch auf Elterngeld haben Alleinerziehende mit einem zu versteuernden Jahreseinkommen von mehr als 250.000 € und Elternpaare mit einem zu versteuernden Jahreseinkommen von mehr als 500.000 €.

Wenn mehrere Personen (z. B. beide Elternteile) die Voraussetzungen für den Bezug von Elterngeld erfüllen, müssen sie einen Berechtigten bestimmen, der die monatlichen Zahlungen erhalten soll. Diese im Antrag anzugebende Entscheidung kann während des Bezugs des Elterngelds geändert werden, und zwar auch rückwirkend für drei Monate.

## > Elterngeld für Grenzgänger

Französische Grenzgänger, die in Deutschland beschäftigt sind, **haben Anspruch auf das deutsche Elterngeld**. Wenn ein Grenzgänger jedoch die Möglichkeit hat, in seinem Wohnsitzstaat eine vergleichbare Leistung zu erhalten, prüfen die Behörden, welches Land vorrangig zuständig ist. Eine solche Prüfung ist insbesondere deshalb wichtig, weil sie es ermöglicht, die Höhe der in den beiden Ländern gezahlten Leistungen zu berechnen. Dasselbe gilt für die in Deutschland wohnhaften und in Frankreich arbeitenden Grenzgänger.

Angesichts dessen, dass das deutsche Elterngeld aufgrund seiner Höhe eine lohnähnliche Entgeltersatzleistung darstellt, ist davon auszugehen, dass es in vielen Fällen die höchste Familienleistung in der Großregion Saar-Lor-Lux ist. Im Zuge der Antragstellung ist vor allem zu klären, ob das Elterngeld vollständig von Deutschland oder entsprechend der von Frankreich gewährten Leistungen in Form des Unterschiedsbetrags zwischen der französischen Leistung und dem deutschen Elterngeld gezahlt wird. In einem solchen Fall sollten in beiden Ländern Anträge gestellt werden.

## 3) Höhe des Elterngelds

### • Bei vollständiger Unterbrechung der Erwerbstätigkeit nach der Geburt:

Das Elterngeld beträgt im Prinzip 67 % des durchschnittlichen monatlichen Nettoeinkommens aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt, mindestens jedoch 300 € und höchstens 1.800 € pro Monat. Lag das monatliche Nettoeinkommen unter 1.000 € monatlich, erhöht sich der prozentuale Ausgleich für das wegfallende Erwerbseinkommen (Ersatzrate). Ab einem Durchschnittseinkommen von 1.200 € vor der Geburt verringert sich die Ersatzrate auf bis zu 65 %.

### • Bei einer Teilzeiterwerbstätigkeit nach der Geburt:

Arbeitet ein Elternteil nach der Geburt des Kindes in Teilzeit, verringert sich sein Einkommen. Das in Ergänzung zum Nettoeinkommen gezahlte Elterngeld entspricht 65 % des Unterschieds zwischen dem Nettoeinkommen vor der Geburt und dem Nettoeinkommen danach.

Bei einer Mehrlingsgeburt besteht nur ein Anspruch auf Elterngeld. Ferner gilt bei Mehrlingsgeburten, dass sich das Elterngeld um je 300 € für das zweite und jedes weitere Kind erhöht (Mehrlingszuschlag).

Wenn im Haushalt der berechtigten Person entweder mindestens ein weiteres Kind lebt, das noch keine 3 Jahre alt ist, oder mindestens zwei weitere Kinder leben, die beide noch keine 6 Jahre alt sind, wird das Elterngeld um 10 %, mindestens jedoch um 75 € erhöht (Geschwisterbonus).

## > Höhe des Elterngelds für Grenzgänger

Bei der Berechnung des Elterngelds für Grenzgänger wird ein fiktives Nettoeinkommen berechnet (Bruttolohn abzüglich Steuern und Sozialabgaben). Es liegt im Ermessen der zuständigen Behörden, die Berechnung auch unter Abzug der Steuer des Wohnsitzstaates vorzunehmen, wenn die betroffene Person dies beantragt (unter Vorlage des französischen Steuerbescheids).

### • Personen, die vor der Geburt Arbeitslosengeld II (Hartz IV) erhalten haben:

Anspruchsberechtigte erhalten das Elterngeld in Höhe des Mindestbetrags von 300 €. Allerdings wird das Elterngeld auf das Arbeitslosengeld II angerechnet.

### • Personen, die vor der Geburt einen Minijob hatten:

Das Einkommen aus einem Minijob wird bei der Berechnung des Elterngelds berücksichtigt.

## Vorgehensweise

Das Antragsformular steht bei der Familienausgleichskasse am Wohnort oder auf der Website [www.familienportal.de](http://www.familienportal.de) zur Verfügung. Pro Elternteil und pro Kind muss ein Antrag gestellt werden.

## Dauer des Bezugs

Das klassische Elterngeld (Basiselterngeld) **wird 12 Monate gezahlt**. Ein Anspruch auf zwei zusätzliche Monate (also auf insgesamt 14 Monate) besteht, wenn auch der andere Elternteil während dieser Zeit seine Arbeitszeit reduziert und weniger Einkommen hat (Partnermonate).

**> Hinweis:** Das Mutterschaftsgeld und der Arbeitgeberzuschuss zu diesem werden auf das Elterngeld angerechnet. Seit 2015 gibt es **das ElterngeldPlus**. Dieses ermöglicht es, doppelt so lange Elterngeld zu beziehen (**24 statt 12 Monate**), dann allerdings nur in Höhe der Hälfte des Basiselterngelds. Während des Bezugs von ElterngeldPlus ist eine Teilzeitbeschäftigung erlaubt. Die Höhe des ElterngeldPlus hängt vom Einkommen ab. Die Elternteile haben die Möglichkeit, zwischen den beiden Elterngeld-Arten zu wählen. Dabei ist auch eine Kombination von Basiselterngeld und ElterngeldPlus möglich.



## IN BELGIEN

### A. Voraussetzungen

Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf Elternurlaub, wenn er in den 15 Monaten vor dem Antrag mindestens 12 Monate bei seinem aktuellen Arbeitgeber beschäftigt war.

Anspruch auf Elternurlaub haben:

- die Mutter;
- der Vater;
- Elternteile, die ein Kind unter 12 Jahren adoptiert haben.

**> Hinweis:** Besteht das Beschäftigungsverhältnis noch nicht 12 Monate, kann Elternurlaub nur genommen werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt; ein Anspruch darauf besteht dann nicht.

### B. Formalitäten

#### 1) Gegenüber dem Arbeitgeber

Der Arbeitnehmer muss seinen Elternurlaub beim Arbeitgeber per Einschreiben mit Rückschein oder durch persönliche Übergabe gegen Empfangsbestätigung anmelden. Bei dieser Anmeldung ist Folgendes anzugeben: die Bezeichnung und die Form des Elternurlaubs, die gewünschte Dauer sowie die Aufteilung des Elternurlaubs, wenn die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung während dieser Zeit beabsichtigt ist. Für jedes Kind muss eine gesonderte Anmeldung eingereicht werden. Wenn ein nicht zusammenhängender Elternurlaub gewählt wird, muss der Arbeitnehmer ebenfalls jeden Zeitraum gesondert anmelden. Der Anmeldung ist eine Kopie der Geburtsurkunde beizufügen.

Die Anmeldung muss beim Arbeitgeber spätestens zwei Monate und frühestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn des Elternurlaubs eingereicht werden. Der Arbeitgeber darf den Elternurlaub nicht ablehnen, kann seinen Beginn jedoch aus betrieblichen Gründen um maximal 6 Monate verschieben.

## 2) Gegenüber dem Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA)

Nachdem sich der Arbeitnehmer mit seinem Arbeitgeber über die Termine und die Form des Elternurlaubs verständigt hat, kann er einen Antrag beim LfA einreichen. Es ist notwendig, einen Antrag auf Ersatzleistungen für die Zeit der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit auszufüllen, da es dem LfA so möglich ist, den bewilligten Zeitraum zu erfassen. Dieser Antrag kann auf elektronischem Weg übermittelt werden.

- > Das Formular muss auch dann geschickt werden, wenn der Antragsteller keine Ersatzleistung beantragt.
- > Es ist notwendig, für jeden Elternurlaubszeitraum einen gesonderten Antrag einzureichen, da ein Antrag nur für eine einzige Form von Elternurlaub und einen einzigen ununterbrochenen Zeitraum gilt. Daher muss die Zahl der Anträge der Zahl der ununterbrochenen Zeiträume entsprechen, da es möglich ist, einen Teil des Elternurlaubs unter völliger Freistellung von der Arbeit zu nehmen, einen Teil mit Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung und bei beiden Formen jeweils einen in verschiedene Zeitabschnitte gestückelten Teil.

## C. Dauer und Formen des Elternurlaubs

Der Beginn des Elternurlaubs muss vor dem 12. Geburtstag des Kindes erfolgen.

Der Elternurlaub endet spätestens am 12. Geburtstag des Kindes.

Der Antragsteller kann zwischen verschiedenen Formen von Elternurlaub wählen:

- entweder einen Elternurlaub unter völliger Freistellung von der Arbeit für maximal 4 Monate (aufteilbar in Zeiträume von je 1 Monat), in denen das Arbeitsverhältnis ruht;
- oder Elternurlaub mit Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung, wenn die Person vor dem Elternurlaub eine Vollzeitbeschäftigung hatte. Ausgewählt werden kann dann zwischen:
  - > einer Teilzeitbeschäftigung mit einer Reduzierung der regulären Arbeitszeit um die Hälfte während maximal 8 Monaten (aufteilbar in Zeiträume von 2 Monaten), oder
  - > einer Teilzeitbeschäftigung mit einer Reduzierung der regulären Arbeitszeit um ein Fünftel während maximal 20 Monaten (aufteilbar in Zeiträume von 5 Monaten) oder
  - > einer Teilzeitbeschäftigung mit einer Reduzierung der regulären Arbeitszeit um ein Zehntel während maximal 40 Monaten (aufteilbar in Zeiträume von 10 Monaten) mit Zustimmung des Arbeitgebers.

## D. Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

Für den Anspruchsberechtigten gilt während der gesamten Dauer des Elternurlaubs ein Kündigungsschutz. Dieser Schutz ist jedoch nicht absolut: Der Arbeitgeber behält die Möglichkeit, den Arbeitnehmer bei einer schweren Pflichtverletzung oder aus einem triftigen, nicht mit dem Elternurlaub in Zusammenhang stehenden Grund zu entlassen. Der besagte Kündigungsschutz endet 3 Monate nach der Rückkehr aus dem Elternurlaub.



## E. Entgeltersatzleistung für die Zeit des Elternurlaubs

Zum Ausgleich des wegfallenden Erwerbseinkommens infolge des Elternurlaubs gewährt der belgische Staat über das LfA eine monatliche Entgeltersatzleistung in Form eines Pauschbetrags. 2019 galten folgende Beträge:

Alter	Vollständiges Unterbrechen der Erwerbstätigkeit		Reduzierung der Arbeitszeit um die Hälfte		Reduzierung der Arbeitszeit um ein Fünftel		Reduzierung der Arbeitszeit um ein Zehntel	
	Unter 50 Jahre	Ab 50 Jahren	Unter 50 Jahre	Ab 50 Jahren	Unter 50 Jahre	Ab 50 Jahren	Unter 50 Jahre	Ab 50 Jahren
<b>Bruttobeträge in €</b>	834,90		417,44	562,77	141,62	212,42	70,81	106,21
<b>Erhöhte Beträge für alleinerziehende Beschäftigte in €</b>	1.313,48		656,74		190,44	262,69	131,34	

Zur Beantragung von Elternurlaub ist es notwendig, das Formular C61-FS auszufüllen und vom Arbeitgeber unterschreiben zu lassen. Das Formular wird vom LfA bereitgestellt und kann auf dessen Website heruntergeladen werden: <https://www.onem.be/fr/formulaires/c61-conge-parental>



Alle Elternteile, die in Frankreich erwerbstätig sind und die geltenden Voraussetzungen erfüllen, können für ein und dasselbe Kind Elternurlaub nehmen.

### A. Voraussetzungen

Um Elternurlaub in Anspruch nehmen zu können, muss der Antragsteller mindestens seit einem Jahr beim selben Arbeitgeber beschäftigt sein. Elternurlaub kann ab dem Ende des Mutterschaftsurlaubs bis zum 3. Geburtstag des Kindes genommen werden. Der Antragsteller kann zwischen zwei Formen von Elternurlaub wählen:

- einem Elternurlaub unter völliger Freistellung von der Arbeit;
- einem Elternurlaub mit Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung. In diesem Fall muss im Arbeitsvertrag eine Mindestarbeitszeit von 16 Stunden pro Woche festgeschrieben sein.

Der Arbeitgeber kann einen Elternurlaub, der ordnungsgemäß beantragt wurde, nicht ablehnen. Dasselbe gilt auch für einen Antrag auf Elternurlaub mit Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung. Wenn allerdings in diesem Fall der Arbeitgeber und der Antragsteller kein Einvernehmen über die zu leistenden Arbeitsstunden erreichen können, entscheidet der Arbeitgeber über die Arbeitszeit des Beschäftigten.

## B. Formalitäten

Der Antrag auf Elternurlaub muss beim Arbeitgeber schriftlich per Einschreiben mit Rückschein eingereicht werden, und zwar:

- 2 Monate vor Beginn des Elternurlaubs;
- bzw. 1 Monat davor, wenn sich der Elternurlaub direkt an den Mutterschaftsurlaub anschließt.

## C. Dauer

Zunächst kann maximal ein Jahr Elternurlaub angemeldet werden. Später ist dann eine Verlängerung um zwei Jahre möglich. Der Antrag auf Verlängerung muss vom Beschäftigten gemäß denselben Regelungen eingereicht werden wie bei der ersten Anmeldung, d. h. spätestens 1 Monat vor dem Ende des ersten Zeitraums des Elternurlaubs (also am Ende des 11. Monats).

In jedem Fall kann maximal bis zum 3. Geburtstag des Kindes Elternurlaub genommen werden. Eine Ausnahme gilt für Adoptionen: Elternteile, die ein Kind zwischen 3 und 16 Jahren adoptieren, haben die Möglichkeit, einen Elternurlaub von maximal einem Jahr zu beantragen, wobei der Elternurlaub in diesem Fall dann nicht verlängerbar ist.

## D. Entgeltersatzleistung

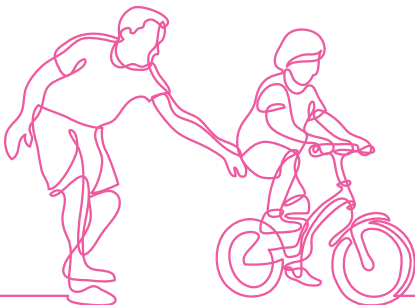
Während des Elternurlaubs ruht die Zahlung des Arbeitsentgelts vollständig. Bei einem Elternurlaub mit Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung ist das Arbeitsentgelt entsprechend der geleisteten Arbeitszeit zu zahlen. Die Ortskrankenkasse (Caisse Primaire d'assurance maladie – CPAM) zahlt keine Ersatzleistung für den Elternurlaub. Als Leistungen für diejenigen, die Elternurlaub in Anspruch nehmen, gibt es verschiedene Formen von Familienleistungen:

- die Geburtszulage „prime de naissance“ (nicht für Grenzgänger);
- die Grundleistung „allocation de base“;
- das zwischen den Elternteilen aufgeteilte Erziehungsgeld „prestation d'éducation partagée de l'enfant“ (PreParE);
- die Zulage für eine frei wählbare Betreuung von Kleinkindern „complément libre choix mode de garde“.

Je nach familiärer und beruflicher Situation können Grenzgänger diese Leistungen unter denselben Bedingungen in Anspruch nehmen. Für die Zahlungen ist die Familienkasse Caisse d'allocations familiales (Caf) zuständig.

Das Erziehungsgeld PreParE wird jedem Elternteil maximal 6 Monate gezahlt. Der Elternurlaub kann sich somit nicht mit der Zahlung von anderen Leistungen überlappen. Bei einer vollständigen Unterbrechung der Erwerbstätigkeit betrug das PreParE 2019 monatlich 397,20 € brutto.

**> Hinweis:** In Frankreich gibt es keinen speziellen Kündigungsschutz. Dennoch kann der Arbeitgeber einem Beschäftigten nicht wegen eines mit dem Elternurlaub zusammenhängenden Grundes kündigen.



Alle Elternteile, die im Großherzogtum Luxemburg erwerbstätig sind und die geltenden Voraussetzungen erfüllen, können für ein und dasselbe Kind Elternurlaub nehmen.

**Es können zwei bezahlte Elternurlaube in Anspruch genommen werden.**

**Erster Elternurlaub:** Dieser Elternurlaub muss von einem der Elternteile direkt im Anschluss an den Mutterschafts- bzw. Adoptionsurlaub genommen werden; andernfalls geht der Anspruch auf diesen Elternurlaub und die entsprechende Entgeltersatzleistung verloren.

Allerdings gibt es Ausnahmen von dieser Pflicht. Da bei Alleinerziehenden der Elternteil, bei dem das Kind lebt, nur Anspruch auf einen einzigen Elternurlaub hat, muss dieser Elternteil den Elternurlaub nicht direkt im Anschluss an den Mutterschafts- bzw. Adoptionsurlaub nehmen, sondern kann dies zu einem späteren Zeitpunkt tun. Dabei gilt jedoch, dass der alleinerziehende Elternteil seinen Elternurlaub vor dem 6. Geburtstag des Kindes nehmen muss.

Hat nur ein Elternteil Anspruch auf Elternurlaub (vor allem dann, wenn der andere Elternteil nicht erwerbstätig ist), kann er zwischen dem 1. und dem 2. Elternurlaub wählen.

**Zweiter Elternurlaub:** Dieser Elternurlaub muss vor dem 6. Geburtstag des Kindes genommen werden. Wenn beide Elternteile in Luxemburg erwerbstätig sind und die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen, haben sie jeweils einen individuellen Anspruch auf Elternurlaub für dasselbe Kind. Wenn nur einer der beiden Elternteile in Luxemburg erwerbstätig ist, kann er zwischen dem 1. und dem 2. Elternurlaub wählen.

## A. Voraussetzungen

Um Elternurlaub in Anspruch nehmen zu können, muss der Elternteil, der einen entsprechenden Antrag stellt:

- mit dem bzw. den betreffenden Kindern in einem Haushalt wohnen und sich während des Elternurlaubs hauptsächlich der Erziehung dieses Kindes/dieser Kinder widmen. Bei getrennt lebenden Paaren muss ein Urteil mit den Sorgerechtsregelungen vorgelegt werden, aus dem hervorgeht, dass der antragstellende Elternteil das Sorgerecht hat. Wenn ein Wechselmodell vereinbart wurde, ist die Zustimmung des anderen Elternteils einzuholen, damit das Kind während des Elternurlaubs im Haushalt des Antragstellers leben kann;
- zum Zeitpunkt der Geburt bzw. der Adoption des bzw. der Kinder in Luxemburg sozialversichert sein, und zwar ununterbrochen über einen Zeitraum von mindestens 12 aufeinanderfolgenden Monaten unmittelbar vor dem Beginn des Elternurlaubs;
- durch einen oder mehrere Arbeitsverträge oder einen Ausbildungsvertrag während der gesamten Dauer des Elternurlaubs in einem Beschäftigungsverhältnis stehen. Wichtig zu beachten: Ein Elternteil mit einem Ausbildungsvertrag hat nur Anspruch auf einen 6- oder 4-monatigen Elternurlaub bei völliger Freistellung von der Arbeit (Vollzeitelternurlaub);
- einen oder mehrere Arbeitsverträge haben, die zusammengenommen mindestens 10 Wochenarbeitsstunden entsprechen;
- eine der folgenden Optionen wählen: entweder während eines Vollzeitelternurlaubs keine Erwerbstätigkeit ausüben oder während eines Teilzeitelternurlaubs eine Erwerbstätigkeit in Teilzeit ausüben – mit entweder einer Reduzierung der regulären Arbeitszeit um die Hälfte, oder um 20 % pro Woche oder für 4 Zeiträume von je einem Monat während eines Gesamtzeitraums von maximal 20 Monaten bei einem nicht zusammenhängenden Elternurlaub.

Wenn der Elternteil in den 12 Monaten vor dem Elternurlaub oder während des Elternurlaubs den Arbeitgeber wechselt, kann der Elternurlaub nur mit Zustimmung des neuen Arbeitgebers genommen bzw. fortgesetzt werden.



## B. Vorgehensweise

### 1) Gegenüber dem Arbeitgeber

Die Formalitäten unterscheiden sich je nach Art des Elternurlaubs.

**Erster Elternurlaub:** Der Beschäftigte muss den Antrag bei seinem Arbeitgeber per Einschreiben mit Rückschein **spätestens 2 Monate** vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs einreichen. Im Falle einer Adoption muss der Antrag beim Arbeitgeber spätestens vor Beginn des Adoptionsurlaubs eingehen. Der Arbeitgeber kann den Urlaub ablehnen, falls der Antrag nicht unter Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Form und Frist gestellt wurde. Wurde der Antrag ordnungsgemäß eingereicht, kann der Arbeitgeber den 1. Elternurlaub weder ablehnen noch dessen Verschiebung verlangen.

**Zweiter Elternurlaub:** Der Beschäftigte muss den Antrag bei seinem Arbeitgeber per Einschreiben mit Rückschein spätestens 4 Monate vor dem gewünschten Beginn des beantragten Elternurlaubs einreichen.

### 2) Gegenüber der Caisse pour l'avenir des Enfants (Zukunftskasse – CAE)

Um während des Elternurlaubs eine Entgeltersatzleistung zu erhalten, muss ein schriftlicher Antrag bei der Zukunftskasse (CAE) eingereicht werden. Für diesen Antrag gibt es einen Vordruck, der bei der CAE angefordert oder auf ihrer Website heruntergeladen werden kann: [www.cae.public.lu](http://www.cae.public.lu) – Rubrik „MEHR“ – Rubrik „Vorgehensweise“ – Rubrik „Antragsformulare“. Dieses Formular muss ordnungsgemäß ausgefüllt und mit den vom Arbeitgeber bescheinigten Angaben so bald wie möglich an die CAE zurückgeschickt werden. Einige Nachweise müssen dem Antrag beigefügt und andere dann nach der Geburt nachgereicht werden.

#### Für den 1. Elternurlaub ist dem Antrag Folgendes beizufügen:

- ein Nachweis der Bankverbindung;
- von nicht in Luxemburg ansässigen Personen eine Meldebescheinigung neueren Datums, auf der alle Familienmitglieder angegeben sind.

#### An die CAE sind nach der Geburt zu schicken:

- eine Geburtsurkunde;
- von nicht in Luxemburg ansässigen Personen eine Meldebescheinigung neueren Datums, auf der alle Familienmitglieder angegeben sind.

#### An die CAE sind im Falle einer Adoption zu einem späteren Zeitpunkt zu schicken:

- eine Kopie des Adoptionsantrags mit dem Datum der Einreichung bei Gericht (von nicht in Luxemburg ansässigen Personen eine Meldebescheinigung neueren Datums, auf der alle Familienmitglieder angegeben sind);
- von nicht in Luxemburg ansässigen Personen eine Meldebescheinigung neueren Datums, auf der alle Familienmitglieder angegeben sind.

#### Für den 2. Elternurlaub (bis zum 6. Geburtstag des Kindes bzw. bis zum 12. Geburtstag im Falle einer Adoption)

Bei einer Geburt ist dem Antrag Folgendes beizufügen:

- eine Geburtsurkunde;
- ein Nachweis der Bankverbindung;
- von nicht in Luxemburg ansässigen Personen eine Meldebescheinigung neueren Datums, auf der alle Familienmitglieder angegeben sind.

#### Bei einer Adoption ist dem Antrag Folgendes beizufügen:

- eine Kopie des Adoptionsantrags mit dem Datum der Einreichung bei Gericht (gegebenenfalls der gerichtliche Adoptionsbeschluss);
- ein Nachweis der Bankverbindung;
- von nicht in Luxemburg ansässigen Personen eine Meldebescheinigung neueren Datums, auf der alle Familienmitglieder angegeben sind.

### C. Dauer des Elternurlaubs

Seit dem 1. Dezember 2016 können Elternteile je nach der in ihrem Arbeitsvertrag angegebenen Arbeitszeit Elternurlaub in einer der nachstehend aufgeführten Formen in Anspruch nehmen.

#### 1) 6- oder 4-monatiger Elternurlaub bei völliger Freistellung von der Arbeit (Vollzeitelternurlaub)

Jeder Elternteil hat, unabhängig davon, ob er in Vollzeit oder in Teilzeit (in diesem Fall müssen es allerdings mindestens 10 Stunden pro Woche sein) beschäftigt ist, bei Einreichung eines entsprechenden Antrags Anspruch auf **einen 4- oder 6-monatigen Elternurlaub für jedes Kind**. Im Falle einer Mehrlingsgeburt oder der Adoption mehrerer Kinder **besteht der uneingeschränkte Anspruch auf Elternurlaub für jedes Kind**. Der Antrag auf Elternurlaub ist für jedes Kind einzeln zu stellen.

#### 2) 8- oder 12-monatiger Elternurlaub mit Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung (Teilzeitelternurlaub)

Jeder Elternteil, dessen Arbeitszeit mindestens 50 % der normalen Arbeitszeit im Betrieb/ Unternehmen beträgt, kann im Einvernehmen mit seinem Arbeitgeber einen 8- oder 12-monatigen Teilzeitelternurlaub nehmen.

In diesem Fall muss **die während des Teilzeitelternurlaubs geleistete Arbeitszeit um die Hälfte der vor diesem Elternurlaub geleisteten Arbeitszeit reduziert werden**.

#### 3) Nicht zusammenhängender Elternurlaub

Jeder Elternteil mit einer Vollzeitbeschäftigung kann im Einvernehmen mit seinem Arbeitgeber einen nicht zusammenhängenden Elternurlaub nehmen.

**Dabei kann zwischen zwei Arten des nicht zusammenhängenden Elternurlaubs gewählt werden:**

- einem nicht zusammenhängenden Elternurlaub mit einer Reduzierung der Arbeitszeit um einen Arbeitstag pro Woche (d. h. um 20 % der Arbeitszeit) während eines Zeitraums von 20 Monaten;
- einem nicht zusammenhängenden Elternurlaub für 4 Zeiträume von je einem Monat während eines Gesamtzeitraums von maximal 20 Monaten.

	Maximale Arbeitszeit	Arbeitszeit zwischen 20 und 40 Stunden pro Woche	Reduzierung der Arbeitszeit um ein Fünftel
1 Arbeitgeber	Auswahl zwischen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vollzeitelternurlaub (4 oder 6 Monate)</li> <li>• Teilzeitelternurlaub (8 oder 12 Monate)</li> <li>• Nicht zusammenhängender Elternurlaub:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 4 Zeiträume von je einem Monat während eines Gesamtzeitraums von 20 Monaten</li> <li>- 1 Tag pro Woche während eines Gesamtzeitraums von 20 Monaten</li> </ul> </li> </ul>	Auswahl zwischen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vollzeitelternurlaub (4 oder 6 Monate)</li> <li>• Teilzeitelternurlaub (8 oder 12 Monate)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vollzeitelternurlaub</li> </ul>
Mehrere Arbeitgeber	Vollzeitelternurlaub (4 oder 6 Monate)	Vollzeitelternurlaub (4 oder 6 Monate)	Vollzeitelternurlaub (4 oder 6 Monate)

#### 4) Kann der Arbeitgeber den Elternurlaub ablehnen oder seinen Beginn verschieben?

Bei Beschäftigten, in deren unbefristetem Arbeitsvertrag eine Probezeit vorgesehen ist, besteht der Anspruch auf Elternurlaub und die Möglichkeit seiner Beantragung erst nach Ablauf dieser Probezeit.

### A. DIE MÖGLICHKEITEN DER ABLEHNUNG

**Bei einem Antrag auf einen 4- oder 6-monatigen Vollzeitelternurlaub:** Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen unter Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Form und Frist beantragten 4- oder 6-monatigen Vollzeitelternurlaub zu bewilligen. Beim 2. Elternurlaub kann der Arbeitgeber in Ausnahmefällen eine Verschiebung des Elternurlaubs auf einen späteren Zeitpunkt verlangen.

**Bei einem Antrag auf einen 8- oder 12-monatigen Teilzeitelternurlaub oder einen nicht zusammenhängenden Elternurlaub:** Der Arbeitgeber kann es ablehnen, einen Teilzeitelternurlaub oder einen nicht zusammenhängenden Elternurlaub zu bewilligen.

Für die Ablehnung eines nicht zusammenhängenden Elternurlaubs sind das Verfahren und die Formalitäten im Gesetz ausdrücklich geregelt.

Ein neuer Arbeitgeber kann bei einem Beschäftigten, der weniger als 12 Monate angestellt ist, die Bewilligung eines Elternurlaubs ablehnen.

### B. DIE VERSCHIEBUNG DES ELTERNURLAUBS

#### 1. Elternurlaub

Der Arbeitgeber kann den Beginn des 1. Elternurlaubs nicht verschieben. Er hat jedoch die Möglichkeit zu verlangen, dass der 1. Elternurlaub als Vollzeitelternurlaub und nicht als Teilzeitelternurlaub oder nicht zusammenhängender Elternurlaub genommen wird.

#### 2. Elternurlaub

Der Arbeitgeber kann den 2. Elternurlaub in Ausnahmefällen unter folgenden Bedingungen auf einen späteren Zeitpunkt verschieben:

- wenn ein erheblicher Anteil der Belegschaft eines Unternehmens oder eines Unternehmensbereichs gleichzeitig Elternurlaub beantragt und hierdurch eine massive Beeinträchtigung der Arbeitsorganisation verursacht würde;
- wenn es innerhalb der Vorankündigungsfrist aufgrund der Besonderheit der vom betroffenen Beschäftigten ausgeübten Tätigkeit oder eines Arbeitskräftemangels in der entsprechenden Branche nicht möglich ist, einen Ersatz für den Beschäftigten zu finden;
- wenn der Antragsteller eine Führungskraft ist, die an der Leitung des Unternehmens beteiligt ist oder einen tatsächlichen Einfluss auf die Unternehmensleitung hat;
- wenn es sich um eine saisonabhängige Beschäftigung handelt und der beantragte Elternurlaub in eine Saisonzeit fallen würde (in einem solchen Fall kann der Elternurlaub auf die Zeit nach der Saison verschoben werden);
- und wenn bei dem Unternehmen in der Regel weniger als 15 Personen mit einem Arbeitsvertrag beschäftigt sind (in einem solchen Fall kann der Elternurlaub um maximal 6 Monate verschoben werden).

Der 2. Elternurlaub kann um maximal **2 Monate verschoben** werden. In bestimmten Fällen ist auch eine längere Verschiebung möglich (um maximal 6 Monate in Unternehmen mit weniger als 15 Beschäftigten und bis zum Ende einer Saison bei Unternehmen mit einem Saisongeschäft).

## D. Entgeltersatzleistung

Während des Elternurlaubs ruht das Arbeitsverhältnis. Dementsprechend ist der Arbeitgeber **während des 4- bzw. 6-monatigen Vollzeitelternurlaubs** nicht zur Entgeltzahlung an den Beschäftigten verpflichtet. Beim 8- bzw. 12-monatigen Teilzeitelternurlaub hat der Beschäftigte Anspruch auf 50 % seines Arbeitsentgelts. Entscheidet sich der Beschäftigte für einen nicht zusammenhängenden Elternurlaub mit einer Reduzierung der Arbeitszeit um 20 %, hat er Anspruch auf 80 % seines Arbeitsentgelts. Beim nicht zusammenhängenden Elternurlaub in Form von 4 Zeiträumen von jeweils 1 Monat schließlich ist der Arbeitgeber während der 4 Monate Elternurlaub nicht zur Zahlung eines Arbeitsentgelts verpflichtet.

Während des Elternurlaubs wird **der Verlust des Erwerbseinkommens durch eine Entgeltersatzleistung in Form eines Elterngelds ausgeglichen**, das im Fall eines nicht zusammenhängenden Elternurlaubs von der Zukunftskasse (Caisse pour l'avenir des enfants – CAE) monatlich für jeden der 4 Zeiträume von 1 Monat gezahlt wird.

Der Elternteil, der im Elternurlaub ist, erhält eine Entgeltersatzleistung, deren Betrag zwischen einer Untergrenze in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns (2.089,75 € brutto/Monat am 1. Januar 2019) und einer Obergrenze in Höhe des um 2/3 erhöhten gesetzlichen Mindestlohns (3.482,92 € brutto/Monat am 1. Januar 2019) liegt. Diese Mindest- und Höchstbeträge entsprechen einer Vollzeitbeschäftigung mit 173 Stunden pro Monat und werden entsprechend den geleisteten Arbeitsstunden berechnet.

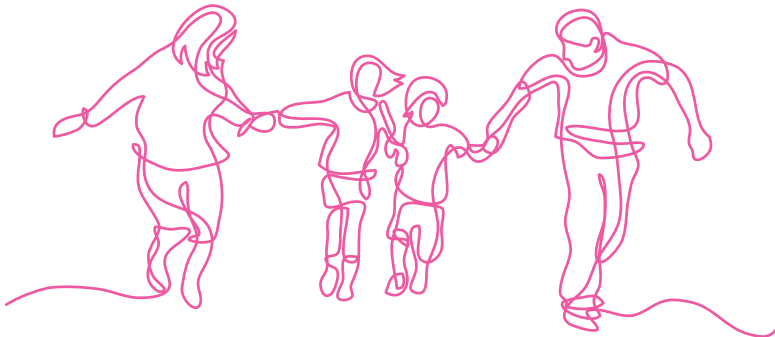
Die Höhe des Elterngelds entspricht dem durchschnittlichen monatlichen Erwerbseinkommen im Laufe der 12 Kalendermonate vor dem Beginn des Elternurlaubs.

Um Elterngeld zu beziehen, muss der Beschäftigte einen schriftlichen Antrag bei der Zukunftskasse CAE stellen und dabei eine Bescheinigung des Arbeitgebers vorlegen.

## E. Kündigungsschutz

Einem Elternteil im Elternurlaub darf nicht gekündigt werden. Beim 1. Elternurlaub gilt der Kündigungsschutz ab dem Tag vor dem Beginn der 2 Monate vor dem Mutterschaftsurlaub beginnenden Vorankündigungsfrist bzw. ab dem Tag des Beginns des Adoptionsurlaubs.

Beim 2. Elternurlaub gilt der Kündigungsschutz ab dem Tag vor dem Beginn der 4 Monate vor dem Elternurlaub beginnenden Vorankündigungsfrist (d. h. 4 Monate und 1 Tag vor dem Beginn des Elternurlaubs). Der Beschäftigte ist jedoch auch während dieser Zeit des Kündigungsschutzes nicht vor einer Kündigung wegen schwerer Pflichtverletzung geschützt.



## III – Freistellung von der Arbeit bei Erkrankung eines Kindes



### IN DEUTSCHLAND

#### A. Gesetzliche Grundlagen

In Deutschland gilt eine spezielle gesetzliche Regelung für den Fall, dass ein Kind krank wird. Für das erste und das zweite Kind haben Arbeitnehmer pro Jahr jeweils einen Anspruch auf 10 Tage Freistellung von der Arbeit. Ab drei Kindern ist der Freistellungsanspruch für alle Kinder zusammen auf 25 Tage pro Jahr gedeckelt. Der Anspruch auf Freistellung von der Arbeit besteht für jedes Elternteil. Für Alleinerziehende gilt jeweils die doppelte Zahl von Tagen. In allen Fällen besteht der Freistellungsanspruch für Arbeitnehmer nur dann, wenn das erkrankte Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

#### B. Vorgehensweise und Ersatzleistung

In Deutschland muss der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber so früh wie möglich informieren und ab dem ersten Tag eine ärztliche Bescheinigung vorlegen. Eine volle Lohnfortzahlung ist für bis zu fünf Tage möglich. Allerdings können Arbeitgeber in den Arbeitsvertrag eine Klausel zum Ausschluss des Fortzahlungsanspruchs aufnehmen. Ist der Anspruch auf eine Ersatzleistung durch den Arbeitgeber arbeitsvertraglich ausgeschlossen, hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, Kinderkrankengeld zu beantragen. Dazu müssen die Elternteile und die Kinder gesetzlich krankenversichert sein. Das Kinderkrankengeld wird gezahlt solange der Anspruch des Arbeitnehmers auf Freistellung von der Arbeit besteht. Das Kinderkrankengeld beträgt 70 % des Bruttoarbeitsentgelts, maximal jedoch 90 Prozent des Nettoeinkommens.



### IN FRANKREICH

#### A. Gesetzliche Grundlagen

In Frankreich gibt es einen Freistellungsanspruch bei Erkrankung eines Kindes. Die Dauer der Freistellung beträgt 3 Tage pro Jahr. Im Tarifvertrag kann eine längere Dauer gewährt werden. Für Kinder unter 1 Jahr beträgt die gesetzlich festgelegte Dauer der Freistellung 5 Tage pro Jahr.

**> Hinweis:** Hat der Arbeitnehmer drei oder mehr Kinder unter 16 Jahren, die von ihm betreut werden, hat er gemäß der gesetzlichen Regelung ebenfalls Anspruch auf jährlich 5 Tage Freistellung von der Arbeit. Arbeitnehmer können bis zum vollendeten 16. Lebensjahr ihres Kindes eine Freistellung beantragen.

#### B. Vorgehensweise und Ersatzleistung

Einen Freistellungsanspruch haben in Frankreich alle Arbeitnehmer, die ein krankes oder verunfalltes Kind betreuen müssen. Die Krankheit bzw. der Unfall muss durch eine ärztliche Bescheinigung bestätigt werden. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Bescheinigung (oder eine Kopie) seinem Arbeitgeber so schnell wie möglich vorzulegen. Es handelt sich in der Regel um eine unbezahlte Freistellung, es sei denn in einem Tarifvertrag ist eine andere Regelung vorgesehen.

**> Hinweis:** Aufgrund der lokalen Rechtsvorschriften in den Departements Moselle, Bas-Rhin und Haut-Rhin können Arbeitnehmer hier unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf eine bezahlte Freistellung von der Arbeit haben.



## IN BELGIEN

### A. Gesetzliche Grundlagen

In Belgien gibt es keinen speziell wegen der Erkrankung eines Kindes bestehenden Anspruch auf Freistellung von der Arbeit; stattdessen ist die Krankheit eines Kindes eine der Situationen, die unter die Regelung von den Urlaub aus zwingenden Gründen (congé pour raison impérieuse) fallen. Arbeitnehmer haben pro Jahr Anspruch auf 10 Tage Urlaub aus zwingenden Gründen. Allerdings kann für einige Branchen in den entsprechenden Tarifverträgen eine längere Dauer der Freistellung festgelegt werden. Eine gesetzlich festgeschriebene Altersgrenze für das kranke Kind gibt es nicht. Sobald die Freistellung aufgrund der Schwere der Erkrankung, des Alters des Kindes oder anderer ähnlicher Gründe als zwingend notwendig erachtet wird, kann der Arbeitnehmer diesen Sonderurlaub beantragen.

### B. Vorgehensweise und Ersatzleistung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seinen Arbeitgeber so früh wie möglich über seine Abwesenheit zu informieren und ihm eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Im Prinzip handelt es sich um eine unbezahlte Freistellung, wobei sich jedoch einige Unternehmen zur Zahlung einer Ersatzleistung für einige Tage bereiterklären. Arbeitnehmer können daher gegenüber ihrem Arbeitgeber durchaus einen gewissen Handlungsspielraum nutzen.



## IN LUXEMBURG

### A. Gesetzliche Grundlagen

In Luxemburg handelt es sich bei einer Freistellung von der Arbeit wegen der Erkrankung eines Kindes um eine von mehreren Formen des Urlaubs aus familiären Gründen, der von Arbeitnehmern auch aus anderen Gründen als der Betreuung eines kranken Kindes beantragt werden kann. Die Dauer des Urlaubs aus familiären Gründen bei Krankheit eines Kindes variiert je nach dessen Alter:

- maximal 12 Tage bei Kindern unter 4 Jahren;
- maximal 18 Tage bei Kindern ab 4 und unter 13 Jahren;
- 5 Tage pro Kind bei Kindern ab 13 und unter 18 Jahren, die stationär im Krankenhaus behandelt werden.

Außer in Ausnahmefällen kann eine Freistellung von der Arbeit wegen der Erkrankung eines Kindes nur für Kinder beantragt werden, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

### B. Vorgehensweise und Ersatzleistung

Für seine Abwesenheit aufgrund eines Urlaubs aus familiären Gründen muss der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung vorlegen, die Folgendes bestätigt:

- die Erkrankung bzw. den Unfall des Kindes oder sonstige das Kind betreffende zwingende gesundheitliche Gründe;
- die Notwendigkeit der Anwesenheit des betreffenden Elternteils bei dem kranken Kind;
- die Dauer der Anwesenheit des Elternteils beim Kind.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seinen Arbeitgeber am ersten Tag seiner Abwesenheit hiervon in Kenntnis zu setzen. Die ärztliche Bescheinigung samt Angabe der Versicherungsnummer des kranken Kindes und des betreffenden Elternteils muss der zuständigen Krankenkasse spätestens am dritten Tag der Abwesenheit vorgelegt werden. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber. Wenn der Versicherte keinen Anspruch mehr auf die Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber hat, wird ihm die Ersatzleistung direkt von der Nationalen Gesundheitskasse (Caisse Nationale de Santé – CNS) gezahlt.

Alle Informationen  
finden Sie auch auf  
unserer Website!



[www.frontaliers-grandest.eu](http://www.frontaliers-grandest.eu)



[www.frontaliers-grandest.eu](http://www.frontaliers-grandest.eu)

ISBN 978-2-900313-77-0



9 782900 313770



Mit der finanziellen Unterstützung der Region Grand Est und der Europäischen Kommission