



Luxembourg newflash 18. Oktober 2016

Reform des Elternurlaubs

Am 11. Oktober 2016 wurde der Gesetzesentwurf Nr. 6935 zur Reform des Elternurlaubs von der Abgeordnetenkammer verabschiedet. Das Gesetz zur Reform des Elternurlaubs (im Folgenden das „Gesetz“) soll am 1. Dezember 2016 in Kraft treten, während die Antragsformulare für den neuen Elternurlaub bereits ab dem 1. November dieses Jahres auf der Internetseite der Zukunftskasse („*Caisse pour l'avenir des enfants*“, im Folgenden „CAE“) heruntergeladen werden können.

Mehr Spielraum bei den praktischen Modalitäten des Elternurlaubs, das war der Leitgedanke bei der Ausarbeitung des Gesetzesentwurfs, der insbesondere das Ziel verfolgt, das Vereinbaren von Familie und Berufsleben zu erleichtern und beide Elternteile dazu anzuregen, ihren Elternurlaub zu nehmen.

Neue Arten des Elternurlaubs

Die vom Gesetzgeber gewünschte Flexibilität kommt unter anderem in der Einführung des fraktionierten Elternurlaubs für jeden Elternteil, der einen Arbeitsvertrag über vierzig Wochenarbeitsstunden mit einem Arbeitgeber abgeschlossen hat, zum Ausdruck.

Zurzeit gibt es nur zwei Arten von Elternurlaub, nämlich den Vollzeit-Elternurlaub über 6 Monate und den Teilzeit-Elternurlaub (50%) über 12 Monate. Nach Inkrafttreten des Gesetzes kann jeder Elternteil zwischen drei alternativen Formen wählen, aus denen sich sechs Modalitäten für den Elternurlaub ergeben: Ein Vollzeit-Elternurlaub über 4 oder 6 Monate, ein Teilzeit-Elternurlaub über 8 oder 12 Monate und ein fraktionierter Elternurlaub mit Reduzierung der Arbeitszeit um einen Tag pro Woche über 20 Monate oder mit Fraktionierung in vier Zeiträume von jeweils einem Monat über maximal 20 Monate.

Um eine dieser beiden Formen des fraktionierten Elternurlaubs in Anspruch nehmen zu können, muss zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber eine Vereinbarung in Form eines Elternurlaubsplans getroffen werden, die vor der Elternurlaubszeit ausgearbeitet und von beiden Parteien innerhalb einer Frist von vier Wochen ab dem Antrag des betroffenen Elternteils unterschrieben werden muss. Wenn der Arbeitgeber sich weigert, dem von dem Elternteil gestellten Antrag auf fraktionierten Elternurlaub stattzugeben, muss er dies dem Elternteil spätestens zwei Wochen nach der Einreichung des Antrags per Einschreiben mit Rückschein mitteilen und den betroffenen Elternteil zwei Wochen ab Zustellung dieser Benachrichtigung zu einem Gespräch einladen.

Ein Arbeitgeber, der dem begünstigten Elternteil den fraktionierten Elternurlaub verweigert, muss seine Entscheidung in diesem Gespräch begründen und einen schriftlichen Alternativvorschlag hinsichtlich des Elternurlaubs erstellen oder einen anderen Elternurlaubsplan vorlegen. Wenn innerhalb von zwei Wochen nach einem solchen Gespräch kein anderer Elternurlaubsplan festgelegt und unterschrieben wird, hat der betroffene Elternteil immer noch die Möglichkeit, sich letztendlich für einen Vollzeit-Elternurlaub von wahlweise sechs oder vier Monaten zu entscheiden.

Erhöhung der finanziellen Entschädigung

Eine der grundlegenden durch das Gesetz eingebrachten Änderungen, die den Anteil an genommenen Elternurlaub erhöhen soll, ist die Einführung eines Ersatzeinkommens statt der bisherigen pauschalen Entschädigung von EUR 1.778,31 (auf der Basis eines Vollzeit-Elternurlaubs). Dieses neue Ersatzeinkommen wird anhand des Einkommens des Antragstellers festgelegt, das zur Berechnung der Beiträge zur Rentenversicherung herangezogen wird. Seine Höhe entspricht somit dem durchschnittlichen monatlichen Arbeitseinkommen des Antragstellers während der dem Elternurlaub vorangegangenen zwölf Kalendermonate. Für einen in Vollzeit arbeitenden Antragsteller ist der Mindestbetrag auf EUR 1.922,96 (sozialer Mindestlohn) und der Höchstbetrag auf EUR 3.204,93 (fünf Drittel des sozialen Mindestlohns) festgesetzt. Anders als bei der derzeitigen pauschalen steuerfreien Entschädigung müssen jedoch auf dieses neue Einkommen Steuern und Sozialabgaben entrichtet werden und es unterliegt zudem der gleitenden Lohnskala.

Angesichts der maßgeblichen Erhöhung des Betrags der Entschädigung ist anzunehmen, dass die Anzahl der Eltern, die ihr Recht auf Elternurlaub in Anspruch nehmen wollen, mit hoher Wahrscheinlichkeit ansteigen wird.

Bedingungen für die Gewährung des Elternurlaubs

Im Hinblick auf die Bedingungen für die Gewährung des Elternurlaubs reicht es gemäß dem Gesetz aus, dass der Arbeitnehmer im Rahmen eines oder mehrerer Arbeitsverträge mit insgesamt mindestens 10 Stunden pro Woche (und nicht mehr wie derzeit 20 Stunden pro Woche) seit mindestens zwölf Monaten Mitglied der Luxemburger Sozialversicherung ist.

Bei den Fristen für die Einreichung des Antrags auf Elternurlaub beim Arbeitgeber unterscheidet das Gesetz zwischen dem „ersten Elternurlaub“, der unter Androhung des Verlusts des Anspruchs auf Elternurlaub unbedingt von einem Elternteil im Anschluß an den Mutterschaftsurlaub genommen werden muss, und dem „zweiten Elternurlaub“, der vor dem Datum des sechsten Geburtstags des betroffenen Kindes genommen werden muss (und nicht mehr bis zum fünften Geburtstag gemäß der bisherigen Regelung). Die Frist für die Einreichung des Antrags auf den ersten Elternurlaub bleibt unverändert (zwei Monate vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs), während die Frist für das Einreichen des Antrags auf den zweiten Elternurlaub gemäß dem Gesetz vier Monate vor Beginn des Elternurlaubs beträgt (und nicht mehr wie bisher sechs Monate).

Anwendungsmodalitäten des Elternurlaubs

Das Gesetz ändert auch die Anwendungsmodalitäten des Elternurlaubs. Dementsprechend können künftig beide Elternteile gemeinsam den Elternurlaub nehmen, wenn sie dies wünschen.

Schutzbestimmungen

Die bisherigen Bedingungen bezüglich des Kündigungsschutzes bleiben unverändert. Ab dem letzten Tag der Frist für die Einreichung des Antrags auf Elternurlaub (d.h. zwei Monate und ein Tag vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs beim ersten Elternurlaub bzw. vier Monate und ein Tag vor dem Beginn des zweiten Elternurlaubs) und während der gesamten Dauer des Elternurlaubs ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, den Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers zu kündigen. Mit der Einführung des fraktionierten Urlaubs, der bis zu 20 Monate dauern kann, ist die Dauer des Kündigungsschutzes dementsprechend wesentlich länger als nach der ehemaligen Regelung (6 bzw. 12 Monate, nachdem der Elternteil einen Elternurlaub in Vollzeit oder Teilzeit nimmt).

Übergangsbestimmungen

Schließlich sieht das Gesetz auch Übergangsbestimmungen vor. Lediglich Anträge, die nach dem Inkrafttreten des Gesetzes eingereicht werden, unterliegen dem Gesetz. Eltern, die ihren Antrag vor Inkrafttreten des Gesetzes gestellt haben, deren Elternurlaub aber erst nach Inkrafttreten des Gesetzes beginnt, steht es frei, in Abstimmung mit dem Arbeitgeber einen neuen Antrag zu stellen, um die Art des Elternurlaubs nachträglich zu ändern. Eltern, die sich vor dem Inkrafttreten des Gesetzes für einen Vollzeit-Elternurlaub von sechs oder einen Teilzeit-Elternurlaub von zwölf Monaten entschieden haben und deren Elternurlaub nach dem Inkrafttreten des Gesetzes beginnt, können sich für die neue Entschädigung entscheiden, indem sie ihren Antrag per Einschreiben mit Rückschein an die CAE schicken. Die Zustimmung des Arbeitgebers ist hierfür nicht erforderlich.

Gemäß der Begründung des Gesetzes muss angesichts der einzuführenden „weitreichenden Flexibilisierungen“, eine Bewertung der Bestimmungen vorgenommen werden, die innerhalb von drei Jahren nach dem Inkrafttreten des Gesetzes ausgeführt werden soll.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:



Philippe Schmit

Partner, Employment Law,
Pensions & Benefits
philippe.schmit@arendt.com
Tel: +352 40 78 78 393



Céline Ollier

Senior Associate, Employment Law,
Pensions & Benefits
celine.ollier@arendt.com
Tel: +352 40 78 78 325



Ziel des vorliegenden Dokuments ist es, allgemeine Informationen zum oben genannten Thema zu vermitteln. Es stellt in keinem Fall eine Rechtsberatung dar und ersetzt nicht eine angemessene Erörterung mit einem Rechtsberater.