

Congé de paternité

Les pères salariés ont droit à 10 jours de congé de paternité (Pappecongé) en cas de :

Naissance d'un enfant légitime ou naturel reconnu ou l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans	10 jours
---	----------

Ces jours de congé sont fractionnables et doivent être pris dans les 2 mois qui suivent la naissance/l'accueil de l'enfant.

Ces congés sont en principe fixés selon le désir du salarié, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent. Sans accord entre le salarié et l'employeur, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance/l'accueil de l'enfant.

L'employeur doit être informé avec un délai de préavis de 2 mois des dates prévisibles, auxquelles le salarié entend prendre ce congé. Cette information écrite doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou d'une pièce justificative attestant la date présumée de l'accueil de l'enfant.



*L'employeur doit être informé avec un délai de préavis de 2 mois.
A défaut de notification dans le délai imposé, le congé peut être
réduit de 10 à 2 jours sur décision de l'employeur*

Vaterschaftsurlaub

Angestellte Väter haben Anspruch auf 10 Tage Vaterschaftsurlaub (Pappecongé) bei:

Geburt eines ehelichen/anerkannten unehelichen Kindes oder bei Adoption eines Kindes unter 16 Jahren	10 Tage
---	---------

Diese Urlaubstage können aufgeteilt werden und müssen innerhalb von 2 Monaten nach der Geburt/Adoption genommen werden.

Sie werden prinzipiell nach den Wünschen des Angestellten gewährt, sofern keine unternehmensbezogenen Gründe dagegen sprechen. Ohne Einigung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, müssen die Urlaubstage an einem Stück direkt nach Geburt/Adoption genommen werden.

Der Arbeitgeber muss fristgerecht 2 Monate vor den voraussichtlichen Daten, für die der Angestellte diesen Urlaub nehmen möchte, informiert werden. Diese Information erfolgt schriftlich, begleitet von einer Kopie der ärztlichen Bescheinigung des voraussichtlichen Geburtstermins oder eines Belegs über das voraussichtliche Adoptionsdatum des Kindes.

*Der Arbeitgeber muss fristgerecht 2 Monate im voraus informiert werden.
Wird die vorgeschriebene Frist nicht eingehalten, kann der Arbeitgeber den Urlaub
von 10 auf 2 Tage reduzieren*

