

Außerordentlicher gesetzlicher Urlaub Änderungen und neue Urlaube gültig ab dem 22. August 2023

Anpassung des Urlaubs bei Geburt eines ehelichen/anerkannten unehelichen Kindes



Bei der Geburt eines ehelichen/anerkannten unehelichen Kindes hat der Vater oder die Person, die nach geltendem nationalen Recht aufgrund des Wohnorts oder der Staatsangehörigkeit des Kindes oder des betreffenden Elternteils, als gleichwertiger zweiter Elternteil anerkannt ist, Recht auf 10 Urlaubstage.

Diese Urlaubstage sind auf einen Urlaub pro Elternteil und Kind beschränkt und können nicht kumuliert werden.

Die Urlaubstage entsprechen 80 teilbaren Stunden für Arbeitnehmer mit einer normalen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden. Bei einer Arbeitszeit von weniger als 40 Stunden, Teilzeit oder mehreren Arbeitgebern, werden die Urlaubsstunden im Verhältnis zu der im Arbeitsvertrag oder im Kollektivvertrag festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit festgelegt.

Die Stunden müssen innerhalb von 2 Monaten nach der Geburt/Aufnahme des Kindes bzw. im Falle einer Adoption nach Inkrafttreten der Adoption oder dem tatsächlichen Einzug des Kindes in den Haushalt genommen werden.

Sie werden prinzipiell nach den Wünschen des Angestellten gewährt, sofern keine unternehmensbe-

zogenen 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 dem attestierten voraussichtlichen Geburtsdatum, 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.

Wenn die Entbindung 2 Monate vor dem attestierten mutmaßlichen Datum stattfindet, gilt die Frist nicht.

Erfolgt der Antrag nicht fristgerecht, muss der Urlaub in einem Stück und unmittelbar nach der Geburt des Kindes genommen werden, es sei denn, Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren eine flexible Lösung, die es ermöglicht, den Urlaub ganz oder in Teilen zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch zu nehmen.



Urlaubstage

Neue ausserordentliche gesetzliche Urlaubstage



Der Urlaub in Fällen höherer Gewalt bei Krankheit oder Unfall ist für den Fall von höherer Gewalt aus dringenden familiären Gründen bei Krankheit oder Unfall, die die sofortige Anwesenheit des Arbeitnehmers erforderlich machen, bestimmt.

In einem Beschäftigungszeitraum von 12 Monaten wird 1 Urlaubstag gewährt.



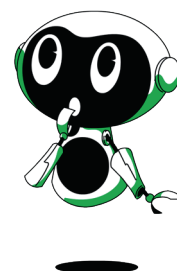
Der Urlaub für pflegende Angehörige ist vorgesehen für die Pflege oder Hilfe eines Familienmitglieds oder einer Person, die im selben Haushalt des Arbeitnehmers lebt, die aus schwerwiegenden medizinischen und vom Arzt attestierten Gründen, die die Fähigkeit und Autonomie des Familienmitglieds (Mutter, Vater, Ehe-/Partner, Kinder) oder der Person im selben Haushalt so einschränkt, dass sie nicht in der Lage ist, physische, kognitive oder psychologische Beeinträchtigungen oder gesundheitsbezogene Einschränkungen oder Anforderungen auszugleichen oder selbständig zu bewältigen, erhebliche Pflege benötigt.

In einem Beschäftigungszeitraum von 12 Monaten werden 5 Urlaubstage gewährt.

Diese außerordentlichen Urlaubstage entsprechen 8 Stunden bzw. 40 aufteilbaren Stunden für Arbeitnehmer mit einer normalen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden. Für Arbeitnehmer mit einer Wochenarbeitszeit von weniger als 40 Stunden, die Teilzeit arbeiten oder mehrere Arbeitgeber haben, werden diese Urlaubsstunden im Verhältnis zu der im Kollektiv- oder im Arbeitsvertrag festgelegten Wochenarbeitszeit festgelegt.

Der Arbeitnehmer, der einen dieser Urlaubstage in Anspruch nimmt, ist verpflichtet, den Arbeitgeber oder dessen Vertreter spätestens am Tag der Abwesenheit persönlich oder über eine Mittelsperson mündlich oder schriftlich zu benachrichtigen. Spätestens am dritten Tag seiner Abwesenheit ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber Folgendes vorzulegen:

- ein ärztliches Attest, das bestätigt, dass die Bedingungen für persönliche Pflege oder persönliche Hilfe erfüllt sind, und;
- ein Dokument, das die familiäre Beziehung zwischen dem Arbeitnehmer und der Person, die der Pflege oder Hilfe bedarf, oder die Übereinstimmung ihrer jeweiligen Wohnorte belegt.



Bei Fragen, kontaktieren Sie unser LCGB INFO-CENTER

☎ +352 49 94 24-222

Mo-Fr (außer Mittwochnachmittag)

8:30 – 12:00 Uhr und 13:00 – 17:00 Uhr

✉ infocenter@lcgb.lu



Urlaubstage