



INFO

# Elternurlaub

(cong  parental)

Die Reform des Elternurlaubs zielt darauf ab, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Durch die im Gesetzentwurf 6935 vorgesehenen Änderungen im Arbeits- und Sozialrecht - u. a. die Flexibilisierung des „cong  parental“ sowie eine höhere Entschädigung - sollen insbesondere Väter stärker ermutigt werden, von dieser Maßnahme Gebrauch zu machen.

Gleichzeitig werden die Zugangsbedingungen für den Elternurlaub erleichtert, um den Kreis der Zugangsberechtigten zu erweitern: So wird die erforderliche Mindestarbeitszeit von 20 auf 10 Stunden pro Woche herabgesetzt. Diese Maßnahme kommt vor allem Eltern zugute, die zwischen 10 und 20 Stunden pro Woche arbeiten, und die bislang die kürzlich abgeschaffte Erziehungszulage in Anspruch nahmen, da sie keinen Zugang zum Elternurlaub hatten.

## Die verschiedenen Möglichkeiten den Elternurlaub in Anspruch zu nehmen

Wie unter der alten Gesetzgebung muss der „erste Elternurlaub“ unmittelbar nach dem Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub genommen werden; der Antrag muss mindestens zwei Monate vor Beginn des Mutterschafts- oder Adoptionsurlaubs eingereicht werden. Der „zweite Elternurlaub“ muss vor dem 6. Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen werden (derzeit 5 Jahre); im Falle einer Adoption gilt der 12. Geburtstag als Alterslimit. Der Antrag muss mindestens vier Monate vor Beginn des Elternurlaubs vorgelegt werden (bislang galt eine Frist von sechs Monaten).

Der Elternurlaub, der nicht von einem Elternteil in Anspruch genommen wird, ist nicht auf den anderen Elternteil übertragbar. Fortan können beide Eltern gleichzeitig vollzeitig in Elternurlaub gehen.

Folgende Möglichkeiten gelten für den 1. und 2. Elternurlaub:

- 1) Ein Vollzeit-Elternurlaub über 4 Monate,
- 2) Ein Vollzeit-Elternurlaub über 6 Monate,
- 3) Ein Halbzeit-Elternurlaub über 8 Monate (mit einer 50%-igen Arbeitszeitreduzierung),
- 4) Ein Halbzeit-Elternurlaub über 12 Monate (mit einer 50%-igen Arbeitszeitreduzierung),
- 5) Ein Elternurlaub mit einer 20%-igen Arbeitszeitreduzierung pro Woche über eine Dauer von 20 Monaten,
- 6) Ein Elternurlaub von vier Mal einen Monat binnen 20 Monaten.

Die Option 1) und 2) sind offen für alle Arbeitnehmer und Selbstständige, sofern sie die allgemeinen Bedingungen für den Elternurlaub erfüllen.

Die Möglichkeiten 3) und 4) gelten für Arbeitnehmer und Selbstständige, die mindestens 50% der Regelarbeitszeit arbeiten. Während des Elternurlaubs muss die Arbeitszeit um 50% reduziert werden.

Die Optionen 5) und 6) sind Arbeitnehmern und Selbstständigen vorbehalten, die Vollzeit arbeiten.

Die Modelle 3) bis 6) sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Im Falle eines Ausbildungsvertrages ist lediglich ein Vollzeitelternurlaub von 4 oder 6 Monaten möglich.

### Die Vergütung des Elternurlaubs

Die Vergütung des „congé parental“ entspricht dem Verlust des Erwerbseinkommens durch die Verkürzung der Arbeitszeit während des Elternurlaubs, mit einer Obergrenze von 5/3 des Mindeststundenlohns (maximal rund 3.200 Euro/Monat). Sie wird berechnet aufgrund des durchschnittlichen Monatseinkommens über 12 Monate vor Beginn des Elternurlaubs, abzüglich Steuern und Sozialabgaben. Die Sozialbeiträge des Arbeitgebers werden von der Zukunftskasse übernommen.

Die geplanten Übergangsbestimmungen garantieren Beziehern des unqualifizierten Mindestlohns oder eines geringfügig höheren Gehalts eine Vergütung, die mindestens der früheren pauschalen Entschädigung entspricht, dies bis zur nächsten Anhebung des Mindestlohns oder der nächsten Anpassung des Mindestlohns aufgrund der Indexentwicklung.

### Die allgemeinen Bedingungen für den Elternurlaub

Um Anrecht auf Elternurlaub zu haben, muss der Elternteil:

- Obligatorisch sozialversichert sein, mit einer Mindestwochenarbeitszeit von 10 Stunden pro Woche (bislang 20 Stunden pro Woche) zum Zeitpunkt der Geburt oder der Adoption des Kindes, und dies mindestens 12 Monate ohne Unterbrechung vor Beginn des Elternurlaubs:
  - Diese Voraussetzung ist erfüllt, sofern keine Unterbrechung von mehr als insgesamt 7 Tagen vorliegt;
  - Die Anmeldung im Rahmen einer Beschäftigungsmaßnahme der nationalen Arbeitsagentur (ADEM) sowie im Rahmen einer Wiedereingliederungsmaßnahme des „Service national d'action sociale“ unmittelbar vor einem Arbeitsvertrag mit dem gleichen Arbeitgeber wird bei der obligatorischen Sozialversicherungszeit berücksichtigt;
  - Diese Voraussetzung bleibt ebenfalls erfüllt, wenn der Elternteil im Fall einer Geschäftsübernahme, einer Fusion oder einer Übertragung des Unternehmens ohne Unterbrechung an einen anderen Arbeitsplatz versetzt wird;
  - Bei einem Arbeitsplatzwechsel während der zwölf Monate vor Beginn oder während des Elternurlaubs, kann der Elternurlaub (weiter) in Anspruch genommen werden, sofern das Einverständnis des neuen Arbeitgebers vorliegt;
- Einen Arbeitsvertrag über die gesamte Dauer des Elternurlaubs haben und das Kind in seinem Haushalt erziehen.
- Bei einem unbefristeten Arbeitsvertrag mit Probezeit kann der Elternurlaub erst nach Ablauf der Probezeit beginnen - der Beginn des ersten Elternurlaubs wird dann zurückgestellt.
- Neu: bei einem Arbeitgeberwechsel während des Elternurlaubs, kann der Elternurlaub beendet werden ohne Rückerstattung der bis zu diesem Zeitpunkt erhaltenen Vergütung.

### Die rückwirkende Anwendung der Reform

Der Gesetzentwurf sieht eine rückwirkende Anwendung des reformierten Elternurlaubs für Anträge vor, die vor dem Inkrafttreten des Gesetzes eingereicht wurden. Bedingung ist jedoch, dass der Elternurlaub bei Inkrafttreten der Reform noch nicht angefangen hat:

- Um in den Genuss der neuen Entschädigung zu kommen, reicht es, einen entsprechenden Antrag per Einschreiben mit Rückschein an die Zukunftskasse zu schicken;
- Um eines der flexibleren Modelle des Elternurlaubs in Anspruch zu nehmen, muss der ursprüngliche Antrag zurückgezogen und ein neuer Antrag auf Elternurlaub gestellt werden. Dabei ist die Zustimmung des Arbeitgebers unbedingt notwendig.

Der neue Antrag muss die Zukunftskasse vor dem ersten Tag des Elternurlaubs erreichen.

\*

Für Fragen und weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

- Taina Bofferding, Abgeordnete: [tbofferding@chd.lu](mailto:tbofferding@chd.lu)
- Nadine Entringer, parlamentarische Mitarbeiterin: [nentringer@chd.lu](mailto:nentringer@chd.lu)