



Herzlichen Glückwunsch zum glücklichen Ereignis!

Hier stellen wir einige wichtige Informationen zum Thema Vaterschaftsurlaub zur Verfügung

Dauer des Vaterschaftsurlaubes

Der Arbeitnehmer hat bei der Geburt eines Kindes Anspruch auf einen außerordentlichen Urlaub von **10 Tagen**. Das gilt auch bei der Adoption eines Kindes unter 16 Jahren, sofern der Antragsteller nicht den "congé d'accueil" in Anspruch nimmt. Dieser Anspruch gilt im gleichen Maße für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte.

Form des Vaterschaftsurlaubes

Der Urlaub kann aufgeteilt werden, muss aber dennoch innerhalb von zwei Monaten nach der Geburt oder Aufnahme des Kindes genommen werden. Er wird grundsätzlich nach den Wünschen des Mitarbeiters festgelegt, es sei denn, die Bedürfnisse des Unternehmens würden dem entgegenstehen. Wird keine Einigung erzielt, muss der Urlaub unmittelbar und zusammenhängend nach der Geburt oder Annahme des Kindes genommen werden. Der Antrag auf Vaterschaftsurlaub wird zur Information an die Kommission für den Sozialurlaub weitergeleitet.

Antrag auf Vaterschaftsurlaub

Der Arbeitgeber ist mit einer Frist von zwei Monaten über die voraussichtlichen Termine zu informieren, an denen der Arbeitnehmer beabsichtigt, diesen Urlaub zu nehmen. Dieser schriftlichen Information ist eine Kopie des ärztlichen Attests beizufügen, das den voraussichtlichen Zeitpunkt der Geburt bescheinigt bzw. ein Nachweis über den voraussichtlichen Zeitpunkt der Adoption.

Der schriftliche Antrag ist mit der oben genannten Bescheinigung an die Personalabteilung zu richten, welche die Direktion der betroffenen Entité informiert.

Erfolgt keine fristgerechte Mitteilung, kann der Urlaub auf Beschluss des Arbeitgebers auf 4 Tage verkürzt werden.

Mehrlingsschwangerschaft

Da die Geburt den Anspruch auf Vaterschaftsurlaub begründet, ist die Dauer auch bei einer Mehrlingsgeburt auf 10 Tage limitiert.

Ist dieser außerordentliche Urlaub übertragbar?

Bei einer Erkrankung des Mitarbeiters während des Vaterschaftsurlaubs erfolgt kein Übertrag des Sonderurlaubes

Was passiert, wenn das Kind nicht zum voraussichtlichen Termin geboren wird?

Findet die Geburt nicht zum voraussichtlichen Zeitpunkt statt, kann der Urlaub entsprechend dem tatsächlichen Geburtstermin verschoben werden. In solch einem Fall ist es unerlässlich, dass der Mitarbeiter mit dem Vorgesetzten entsprechende Modalitäten abstimmt. Die Personalabteilung und die Personaldelegation können jederzeit konsultiert werden.

Geburtsurkunde

Vergessen Sie nicht, sobald Sie die Geburtsurkunde Ihres Babys erhalten haben, diese in Kopie an die Personalabteilung zu senden.

Praktische Planung des Vaterschaftsurlaubes

Wie bei allen Sonderurlauben erfasst der Verantwortliche für den Dienstplan (planificateur) in der Planung einen "normalen" Urlaub, der nach der Validierung in der Personalabteilung dort in einen Sonderurlaub umgewandelt wird. Es versteht sich von selbst, dass der Mitarbeiter die geplanten regulären Urlaubstage wiedererlangt.