

## Der richtige Umgang mit der Schwangerschaft von Arbeitnehmerinnen

Früher oder später werden Sie als Arbeitgeber mit der Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin konfrontiert. Für die Mitarbeiterin bringt diese Situation ab Beginn der Schwangerschaft verschiedene administrative Schritte mit sich sowie Fristen, die eingehalten werden müssen. Gleichzeitig wirkt sich die Schwangerschaft direkt auf die Modalitäten bei der Erfüllung des Arbeitsvertrags aus.

Dieser Artikel wurde verfasst, um Ihnen eine Übersicht über alle Auswirkungen zu bieten, die sich vom Beginn der Schwangerschaft bis zur Wiederaufnahme der Tätigkeit ergeben.

### I. Zu Beginn der Schwangerschaft

#### A. Meldung der Schwangerschaft

##### An den Arbeitgeber

Zunächst muss die schwangere Arbeitnehmerin ihren Arbeitgeber in Kenntnis setzen, indem sie ihm per Einschreiben mit Rückschein ein **ärztliches Attest zur Bescheinigung der Schwangerschaft** zusendet. Auch die Unterschrift des Arbeitgebers auf der Durchschrift des Attests, das ihm eigenhändig übergeben wurde, gilt als Bestätigung des Empfangs. Im Gesetz ist für diese Verpflichtung keine einzuhaltende Frist vorgesehen. Der schwangeren Frau steht es daher frei, ihre Schwangerschaft zum gewünschten Zeitpunkt zu melden.

Sobald der Arbeitgeber auf diesem Wege in Kenntnis gesetzt wurde, sind die Maßnahmen zum Mutterschutz am Arbeitsplatz anzuwenden.

##### An die Nationale Gesundheitskasse

Parallel zur Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber muss die schwangere Frau der Nationalen Gesundheitskasse (Caisse nationale de santé, kurz CNS) ein ärztliches Attest übermitteln, das **den voraussichtlichen Entbindungstermin angibt und innerhalb der zwölf letzten Schwangerschaftswochen ausgestellt worden sein muss**. Ein Attest, das vor Beginn der 29. Schwangerschaftswoche ausgestellt wurde, wird nicht berücksichtigt. Nach Zusendung des Attests erhalten Arbeitgeber und Arbeitnehmerin ein Schreiben der CNS mit den Daten des Mutterschaftsurlaubs.

### *Gut zu wissen:*

In Wirklichkeit handelt es sich um ein gewöhnliches ärztliches Attest zur Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit, bei dem von einem Luxemburger Arzt Punkt 3 "*congé de maternité initial*" [vorgeburtlicher Mutterschaftsurlaub] ausgefüllt wird. Der erste Durchschlag des Attests ist dann an die CNS zu senden, während der zweite dem Arbeitgeber zu übermitteln ist.

## **B. Kündigungsschutz**

Für Schwangere besteht **ab dem Tag, an dem sie beim Arbeitgeber ihr Attest zur Bescheinigung der Schwangerschaft eingereicht haben**, Kündigungsschutz. Dieser gilt bis zum Ende eines zwölfwöchigen Zeitraums nach der Entbindung.

Sofern der Arbeitgeber ordnungsgemäß über die ärztlich festgestellte Schwangerschaft in Kenntnis gesetzt wurde, ist es ihm untersagt, gegenüber der Arbeitnehmerin eine ordentliche Kündigung auszusprechen oder sie zu einem Gespräch zu bitten, das im Vorfeld einer Kündigung geführt wird. Jede Kündigung und jede Einbestellung zu einem Gespräch im Vorfeld einer Kündigung, die gegen dieses Verbot verstößt, ist null und nichtig. Eine schwangere Arbeitnehmerin, der gekündigt wird, kann innerhalb von 15 Tagen die Nichtigkeit der Kündigung vor Gericht beantragen oder Klage gegen die rechtswidrige Kündigung einreichen.

Im Falle einer Kündigung vor der Feststellung der Schwangerschaft durch einen Arzt verfügt die Arbeitnehmerin ab der Zustellung der Kündigung über eine Frist von 8 Tagen, um bei ihrem Arbeitgeber ein ärztliches Attest zur Bescheinigung ihrer Schwangerschaft einzureichen. In einer solchen Situation ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Kündigung zurückzuziehen.

Allerdings kann der Arbeitsvertrag einer schwangeren Arbeitnehmerin im Falle einer **schwerwiegenden Verfehlung** gekündigt werden. In einem solchen Fall kann der Arbeitgeber den **sofortigen Ausschluss** der Arbeitnehmerin in Erwartung des Urteils des Arbeitsgerichts aussprechen, darf jedoch nicht auf eigene Initiative das eigentliche Kündigungsschreiben zukommen lassen. Der Arbeitgeber muss beim Arbeitsgericht einen Antrag stellen, um den Arbeitsvertrag kündigen zu dürfen. Das Gericht untersucht die Schwere der vorgeworfenen Verfehlung und entscheidet, ob es den sofortigen Ausschluss bestätigt oder nicht und demnach die Kündigung des Arbeitsvertrags der Arbeitnehmerin verkündet oder nicht. Im Falle einer missbräuchlichen Kündigung ohne Ausschluss unter den vorerwähnten Bedingungen ordnet der Vorsitzende die Wiedereingliederung der Arbeitnehmerin im Unternehmen an.

## **C. Auswirkungen der Schwangerschaft auf die Probezeit**

Wie oben erwähnt, kann der Arbeitgeber den Vertrag der Arbeitnehmerin in der Probezeit nicht kündigen, wenn er ordnungsgemäß über ihre Schwangerschaft informiert wurde.

Im Falle einer Arbeitnehmerin mit unbefristetem Arbeitsvertrag wird die Probezeit ab dem Tag ausgesetzt, an dem sie ihrem Arbeitgeber die Schwangerschaftsbescheinigung aushändigt. Die restliche Probezeit läuft zwölf Wochen nach der Entbindung wieder an. Diese Arbeitnehmerin hat dann nicht die Möglichkeit, direkt nach dem Mutterschaftsurlaub Elternurlaub zu nehmen.

Im Falle eines befristeten Arbeitsvertrags wird weder die Probezeit ausgesetzt noch der Vertrag verlängert. Dieser endet am ursprünglich vorgesehenen Datum.

#### D. Freistellung für Arztbesuche

Im Laufe der Schwangerschaft hat die schwangere Frau sechs ärztliche Pflichtuntersuchungen zu festgelegten Zeitpunkten zu absolvieren, mit denen sie Zugang zur vorgeburtlichen Beihilfe erhält.

Zu diesen Pflichtuntersuchungen zählen:

- **fünf geburtshilfliche und allgemeine Untersuchungen** bei einem Facharzt für Gynäkologie und Geburtshilfe;
- **eine Zahnuntersuchung** bei einem Zahnarzt.

Die Arbeitnehmerin wird **für diese Arzttermine ohne Lohn einbußen von der Arbeit freigestellt**, falls diese während ihrer Arbeitszeit stattfinden müssen. Die für diese Arztbesuche erforderliche Zeit wird als **effektive Arbeitszeit** betrachtet.

#### E. Freistellung von der Arbeit vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs

##### Nachtarbeit

Die Schwangere darf in der Zeit von **22.00 bis 6.00 Uhr** nicht zur Arbeit gezwungen werden, wenn diese Befreiung laut Meinung des zuständigen Arbeitsmediziners aus Gründen der Sicherheit oder Gesundheit erforderlich ist. Dasselbe gilt für stillende Frauen bis zum ersten Geburtstag des Kindes.

Will eine Schwangere in den Genuss dieses Schutzes gegen die Risiken von Nachtarbeit kommen, muss sie dies **bei ihrem Arbeitgeber per Einschreiben mit Rückschein beantragen** (oder durch Einholen der Unterschrift des Arbeitgebers auf der Kopie des entsprechenden Antrags). Binnen einer Frist von **8 Tagen** nach Eingang des Briefes (es gilt der Poststempel) muss der Arbeitgeber den zuständigen Arbeitsmediziner hinzuziehen und dessen Stellungnahme einholen. Zu diesem Zweck muss er dem Multisektorialen arbeitsmedizinischen Dienst (Service de santé au travail multisectoriel, kurz STM) oder seinem speziellen arbeitsmedizinischen Dienst das ordnungsgemäß unterzeichnete Formular "*Demande d'avis femme enceinte et travail de nuit*" [Antrag auf Stellungnahme zur Nachtarbeit einer Schwangeren] und die Schwangerschaftsbescheinigung der Arbeitnehmerin zukommen lassen. Innerhalb von **15 Tagen** nach Hinzuziehung durch den Arbeitgeber übermittelt der Arbeitsmediziner seine Stellungnahme an die Arbeitnehmerin und an den Arbeitgeber.

### *Zuteilung eines Tagesarbeitsplatzes*

Falls der Arbeitsmediziner feststellt, dass Nachtarbeit der Sicherheit oder Gesundheit der Schwangeren schadet, muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin gemäß entsprechender Stellungnahme des Arbeitsmediziners unter Beibehaltung des vorherigen Lohns einem Tagesarbeitsplatz zuteilen. Der Arbeitsmediziner gibt an, für welchen Zeitraum diese Änderung gilt.

Der Arbeitgeber muss die Einkommensdifferenz, die sich aus diesem Stellenwechsel ergibt, zunächst auszahlen. Anschließend wird ihm die Einkommensdifferenz einschließlich der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung von der CNS rückerstattet. Die Rückerstattung erfolgt in einer Einmalzahlung nach Beginn des Mutterschaftsurlaubs.

### *Freistellung*

Falls die Zuteilung eines Tagesarbeitsplatzes technisch und/oder objektiv gesehen nicht möglich oder aus hinreichend gerechtfertigten Gründen nicht zumutbar ist, ist der Arbeitgeber auf entsprechende Stellungnahme des Arbeitsmediziners hin verpflichtet, die Arbeitnehmerin während des vom Arbeitsmediziner festgelegten Zeitraums von der Arbeit freizustellen. Während dieser Freistellung erhält die Arbeitnehmerin von der CNS ein Mutterschaftsgeld ausgezahlt. Ihr Lohn wird somit nicht mehr vom Unternehmen getragen.

### **Gefährliche Arbeiten**

Die Schwangere kann auch von der Arbeit befreit werden, wenn sie **gesundheits- und sicherheitsgefährdende Arbeiten** ausführt. Per Gesetz werden die gefährdenden Arbeiten in zwei Kategorien unterteilt:

- Arbeiten, die aufgrund **physischer Einflüsse** mit Risiken verbunden sind (z. B. Heben oder Transportieren von mehr als 5 kg schweren Lasten, im Stehen oder in gebückter Haltung zu verrichtende Arbeiten usw.);
- Arbeiten, die aufgrund **biologischer oder chemischer Stoffe** mit Risiken verbunden sind.

Bei dieser Art von Arbeiten muss der Arbeitgeber vorübergehend die Arbeitsbedingungen oder die Arbeitszeit anpassen. Ist eine solche Anpassung technisch oder objektiv gesehen nicht möglich, ist der Arbeitnehmerin bei Fortzahlung desselben Lohns ein anderer Arbeitsplatz zuzuteilen. Kann ihr keine andere Tätigkeit zugeteilt werden, wird die Schwangere von der Arbeit freigestellt. Während dieser Freistellung erhält die Arbeitnehmerin von der CNS ein Mutterschaftsgeld ausgezahlt. Ihr Lohn wird somit nicht mehr vom Unternehmen getragen.

Dabei ist dasselbe Verfahren zu befolgen wie im Falle der Freistellung von der Nachtarbeit.

## F. Freistellung von Überstunden

Der Arbeitgeber kann von einer schwangeren oder stillenden Frau nicht verlangen, Überstunden zu leisten, wenn sie dies nicht möchte.

## II. Beginn des Mutterschaftsurlaubs

### A. Dauer des Mutterschaftsurlaubs

Der Mutterschaftsurlaub erstreckt sich rein theoretisch über **20 Wochen**, in denen der Arbeitsvertrag ausgesetzt wird.

- Der **vorgeburtliche Urlaub** erstreckt sich über die **8 Wochen** vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin.
- Der **nachgeburtliche Urlaub** erstreckt sich über die **12 Wochen** nach dem tatsächlichen Entbindungstermin.

Die CNS stellt auf ihrer Website ein Tool zur Verfügung, mit dem sich die Daten des Mutterschaftsurlaubs errechnen lassen. <https://cns.public.lu/fr/outils-simulateurs/calcul-du-conge-de-maternite.html>

Folgendes ist zu beachten:

- Erfolgt die Entbindung vor dem errechneten Termin, wird der nicht in Anspruch genommene vorgeburtliche Urlaub dem nachgeburtlichen Urlaub hinzugerechnet (dabei darf die Gesamtdauer des Mutterschaftsurlaubs nicht mehr als 20 Wochen betragen).
- Erfolgt die Entbindung nach dem errechneten Termin, wird das Beschäftigungsverbot für die Frau entsprechend verlängert, ohne dass jedoch die Dauer des nachgeburtlichen Urlaubs verkürzt werden darf.

### B. Vergütung während des Mutterschaftsurlaubs

Für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs trägt die CNS die Vergütung der Arbeitnehmerin. Daher muss die Schwangere **in den zwölf Monaten vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs mindestens sechs Monate Mitglied der Kranken- /Mutterschaftsversicherung** gewesen sein. Ist dies nicht der Fall, kann die Arbeitnehmerin kein Mutterschaftsgeld erhalten. Dennoch ist es dem Arbeitgeber **streng untersagt**, eine Schwangere in den acht Wochen vor dem errechneten Geburtstermin zu beschäftigen. Die Arbeitnehmerin muss daher in jedem Fall ihren Mutterschaftsurlaub nehmen, auch wenn sie dann keinen Anspruch auf eine Ausgleichszahlung seitens der CNS erhält.

Das Mutterschaftsgeld wird genauso berechnet wie das Krankengeld, das im Falle einer Arbeitsunfähigkeit von der CNS übernommen wird. Es entspricht im Prinzip dem zuvor erhaltenen

Lohn, unterliegt jedoch einer Obergrenze, die bei dem Fünffachen des sozialen Mindestlohns liegt (aktuell 11 009,56 € - Index 834,76).

Während des Mutterschaftsurlaubs darf der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin bei der Zentralstelle der Sozialversicherung (Centre commun de la sécurité sociale, kurz CCSS) **nicht abmelden**. Im Übrigen muss er über die gesamte Dauer des Mutterschaftsurlaubs die **Lohnzahlungen aussetzen**. Auf den Lohn- oder Gehaltsabrechnungen und den Meldungen der Löhne oder Gehälter bei der CCSS ist "**keine Lohn-/ Gehaltszahlung**" (0 Euro) anzugeben. Außerdem muss der Arbeitgeber die Abwesenheit der Arbeitnehmerin im Rahmen der monatlichen Arbeitsunfähigkeitsanzeigen melden.

### C. Wie steht es um die Stelle der Arbeitnehmerin und um ihre geldwerten Vorteile?

Während des Mutterschaftsurlaubs muss der Arbeitgeber die **Stelle oder eine gleichwertige Stelle** mit gleichwertiger Vergütung **freihalten**. Die Arbeitnehmerin behält alle vor dem Mutterschaftsurlaub erworbenen Vorteile und mit der Betriebszugehörigkeit verbundenen Rechte.

Im Übrigen stellt die Bereitstellung eines **Dienstwagens** (zu beruflichen und privaten Zwecken) einen geldwerten Vorteil dar, welcher der Arbeitnehmerin aufgrund ihrer Mutterschaft nicht entzogen werden darf. Daher kann die Arbeitnehmerin – sofern der Arbeitsvertrag oder die Car Policy keine anderslautenden Bestimmungen enthalten – das Fahrzeug während ihres gesamten Mutterschaftsurlaubs weiter nutzen. Bei ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz ist jedoch daran zu denken, den geldwerten Vorteil in Verbindung mit diesem Fahrzeug auf der Lohn- oder Gehaltsabrechnung korrekt einzutragen.

Bezüglich der **Essenschecks**, die im Mutterschaftsgeld nicht berücksichtigt werden, kann niemand leugnen, dass diese heute eine vollwertige Komponente des Gehaltspakets darstellen. Aus den entsprechenden steuerlichen Regelungen lässt sich jedoch entnehmen, dass die Essenschecks das Ziel haben, dem Arbeitnehmer im Laufe seiner tatsächlich geleisteten Arbeitstage zu ermöglichen, eine Mahlzeit in einem Restaurant einzunehmen. Der Arbeitgeber kann sich darauf berufen und auf dieser Grundlage beschließen, während des Mutterschaftsurlaubs keine Essenschecks zuzuteilen.

### D. Auswirkungen auf die Berechnung eines Bonus oder eines dreizehnten Monatsgehalts

Während der Abwesenheit der Schwangeren bleibt der Anspruch auf den vollständigen Betrag der jährlichen Sonderzahlung (z. B.: 13. Monatsgehalt) bestehen.

Bei Bonuszahlungen oder Prämien, die im freien Ermessen des Arbeitgebers liegen, ist dieser jedoch frei, der Arbeitnehmerin einen Betrag in von ihm festgelegter Höhe auszus zahlen.

Sollte eine Betriebsordnung des Unternehmens Bedingungen für die Zuweisung und Berechnung des Bonus enthalten, hat der Arbeitgeber diese selbstverständlich zu respektieren.

#### E. Auswirkungen auf den Jahresurlaub

Der Mutterschaftsurlaub wird **tatsächlich geleisteter Arbeitszeit gleichgestellt**. Der Arbeitgeber muss daher den **Mutterschaftsurlaub für die Berechnung der Tage des Jahresurlaubs berücksichtigen**.

Die zu Beginn des Mutterschaftsurlaubs nicht in Anspruch genommenen Urlaubstage können bei Wiederaufnahme der Arbeit innerhalb der gesetzlichen Fristen übertragen werden (d. h. am Ende des nachgeburtlichen Urlaubs oder gegebenenfalls nach dem Elternurlaub).

#### F. Wie steht es um die Feiertage, die in den Mutterschaftsurlaub fallen?

Fällt der Feiertag auf einen Tag, an dem die im Mutterschaftsurlaub befindliche Arbeitnehmerin normalerweise gearbeitet hätte, ist der Feiertag verloren und kann nicht nachgeholt werden.

Fällt der Feiertag dagegen auf einen Wochentag, an dem die Arbeitnehmerin normalerweise nicht gearbeitet hätte, hat sie Anspruch darauf, ihn nachzuholen. Ihr muss dann ein Ausgleichsurlaubstag angerechnet werden. Dieser Urlaub muss binnen einer Frist von 3 Monaten nach dem fraglichen Feiertag genommen werden, ansonsten verfällt er.

### III. Wiederaufnahme der Arbeit

#### A. Besteht eine Pflicht zur Wiederaufnahme der Arbeit?

Am Ende ihres Mutterschaftsurlaubs kann die Arbeitnehmerin entscheiden, ihre Arbeit nicht wieder aufzunehmen, um sich ganz um ihr Kind kümmern zu können. Sie muss dabei keine Kündigungsfrist einhalten und keine Entschädigung wegen Nichteinhaltung der Kündigungsfrist zahlen. Diese Entscheidung entspricht einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Arbeitnehmerin kann jedoch während des darauffolgenden Jahres einen Anspruch auf bevorzugte Wiedereinstellung geltend machen. Zu diesem Zweck muss sie bei ihrem Arbeitgeber einen Antrag auf Wiedereinstellung stellen. Dieser muss sie dann über einen Zeitraum von einem Jahr bevorzugt für Stellen einstellen, auf die sie sich aufgrund ihrer Qualifikation bewerben kann und ihr im Falle einer Wiedereinstellung die Vorteile gewähren, die sie zum Zeitpunkt ihres Austritts aus dem Unternehmen hatte.

#### B. Elternurlaub

Am Ende des Mutterschaftsurlaubs hat die Arbeitnehmerin die Möglichkeit, Elternurlaub zu nehmen. Möchte sie diesen bei Ende ihres Mutterschaftsurlaubs antreten, muss sie **spätestens zwei Monate**

**vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs** einen Antrag auf Elternurlaub **per Einschreiben** mit Rückschein stellen.

Jeder Elternteil, der folgende Bedingungen erfüllt, hat das Recht, für sich einen Antrag auf Elternurlaub zu stellen:

- Er muss **das Kind im eigenen Haushalt erziehen** und sich dabei hauptsächlich der Erziehung des Kindes widmen.
- Er muss unmittelbar vor Beginn des Elternurlaubs **mindestens 12 Monate** lang ununterbrochen auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags **bei der luxemburgischen Sozialversicherung gemeldet gewesen sein**.
- Er muss **während der gesamten Dauer des Elternurlaubs einen oder mehrere gültige Arbeitsverträge** oder einen gültigen Ausbildungsvertrag haben.
- Er muss einen oder mehrere Arbeitsverträge über insgesamt **mindestens zehn Arbeitsstunden** pro Woche haben.
- **Er darf während der Dauer des Elternurlaubs keiner weiteren beruflichen Tätigkeit nachgehen.**

Es bestehen **vier Optionen** für den Arbeitnehmer, die sich nach der Zahl der Arbeitsstunden richten, welche zum Zeitpunkt der Zustellung des Elternurlaubsantrags beim Arbeitgeber im Arbeitsvertrag vermerkt sind.

Ein Arbeitnehmer, der 40 Stunden pro Woche arbeitet, hat die Wahl zwischen:

- einem Vollzeitelternurlaub von 4 bis 6 Monaten;
- einem Teilzeitelternurlaub von 8 bis 12 Monaten;
- einem nicht zusammenhängenden Elternurlaub von 4 Monaten Vollzeit über einen Zeitraum von maximal 20 Monaten;
- einem nicht zusammenhängenden Elternurlaub von jeweils einem Tag pro Woche über einen Zeitraum von maximal 20 Monaten.

Der Arbeitnehmer, der 20 Stunden oder mehr pro Woche arbeitet, kann Folgendes beantragen:

- entweder einen Vollzeitelternurlaub von 4 bis 6 Monaten
- oder einen Teilzeitelternurlaub von 8 bis 12 Monaten.

Ein Arbeitnehmer, der 10 oder mehr Stunden pro Woche arbeitet oder der für mehrere Arbeitgeber arbeitet, kann nur einen Vollzeitelternurlaub von 4 bis 6 Monaten beantragen. Dasselbe gilt für eine Person, die im Rahmen eines Ausbildungsvertrags beschäftigt ist.

### C. Stillpausen

Auf Antrag einer Arbeitnehmerin, die ihr Kind stillt, muss der Arbeitgeber an einem normalen Arbeitstag Stillzeit gewähren, die sich auf **zwei Stillzeiten von jeweils 45 Minuten** aufteilt, welche am Anfang und am Ende ihrer normalen täglichen Arbeitszeit liegen. Die beiden Zeiten können auch zu einer einzigen mindestens **90 minütigen** Stillzeit zusammengelegt werden, falls:

- die Frau ihr Kind nicht in der Nähe ihres Arbeitsplatzes stillen kann
- oder der Arbeitstag nur durch eine weniger als einstündige Pause unterbrochen wird.

Die Stillzeit **wird als Arbeitszeit gerechnet** und gewährt Anspruch auf ein normales Gehalt. Der Arbeitgeber kann die Arbeitnehmerin auffordern, eine Stillbescheinigung vorzulegen. Allerdings dürfen diese Stillbescheinigungen nicht in zu kurzen Zeitintervallen eingefordert werden.

Bei Teilzeitarbeit berechnet sich die Länge der Pausen **proportional** zur Arbeitszeit.

Der Zeitraum, in der einer Frau Stillpausen gewährt werden, ist nicht gesetzlich begrenzt. Mutter und Baby können die Stilldauer frei wählen. Der Arbeitgeber darf daher keinen Druck auf die stillende Mutter ausüben.

### Abschließend noch einige Tipps

Der Mutterschaftsurlaub kann Stress oder Schuldgefühle bei Ihrer Arbeitnehmerin auslösen. Um die betreffenden Mitarbeiterinnen bestmöglich zu begleiten und um sicherzustellen, dass ihre Mutterschaft nicht dazu führt, dass sie ihre Stelle aufgeben, nennen wir im Folgenden einige bewährte Praktiken:

- Planen Sie die Abwesenheit Ihrer Mitarbeiterin bestmöglich vor, indem Sie sie proaktiv über ihr Recht auf Mutterschaftsurlaub informieren, und begleiten Sie sie in der kommenden Zeit bis zu ihrer Rückkehr. So kann sich die Arbeitnehmerin bei einem guten Überblick über die Gesamtsituation auf ihr Kind vorbereiten. Und Sie können ihrer Abwesenheit somit gelassener und mit genaueren Informationen entgegensehen. Sie sind dann in der Lage, die Umstrukturierung der Abteilung, der die Arbeitnehmerin angehört, oder die Einstellung eines Vertreters / einer Vertreterin zu planen, sodass Qualität und Kontinuität der Arbeit in der Abteilung garantiert sind.
- Kommunizieren Sie mit Ihrer Arbeitnehmerin in einer von Freundlichkeit und Empathie geprägten Atmosphäre, um ein Vertrauensverhältnis aufzubauen und zu erhalten. So kann die Mitarbeiterin besser mit Ängsten umgehen, die angesichts einer längeren Abwesenheit von einer sich stetig wandelnden Arbeitsumgebung auftreten können.



- Gestalten Sie diese Abwesenheit als Chance, um über berufliche Perspektiven nachzudenken (Mobilität, Änderung der Arbeitszeiten usw.). Dazu kann ein ausführliches Einzelgespräch mit dem Team der Personalabteilung geführt werden.

Die im vorliegenden Artikel veröffentlichten Informationen sind nur am Tag der Herausgabe des vorliegenden Artikels gültig. Die Sozialgesetzgebung unterliegt häufigen Änderungen. Bitte nehmen Sie bei Fragen zu diesem oder zu einem zuvor veröffentlichten Artikel bzw. bei Anwendung dieser Artikel Kontakt mit uns auf.

Gemäß Artikel 2, §2 des Gesetzes vom 10. August 1991 ist die Rechtsabteilung von SECUREX Luxembourg S.A. nicht berechtigt, den Anwaltsberuf auszuüben; dies beschränkt ihre Beiträge per se auf die Verbreitung von Auskünften und dokumentarischen Informationen.

Die im Rahmen des juristischen Newsletters bereit gestellten Dokumentationen und Informationen sind stets dadurch gekennzeichnet, dass sie exemplarischen Charakter haben, eine Zusammenfassung darstellen, unverbindlich sind und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben. Der Empfänger allein haftet für Nutzung und Auslegung der im vorliegenden Artikel enthaltenen Informationen oder Dokumentationen, für Empfehlungen oder Handlungen, die er daraus ableitet, sowie für Schlüsse, die er daraus zieht.