

Hilfsmaßnahmen zur Weiterbildung

Förderungen zur Weiterbildung im Unternehmen

Kofinanzierung der Weiterbildung im Unternehmen
Zuschüsse zur Erleichterung der Integration von Ausländern durch Erlernen der luxemburgischen Sprache

Sonderbeurlaubungen mit Lohnfortzahlung

Individueller Bildungsurlaub
Jugendurlaub
Sprachurlaub

Organisation der Arbeitszeit

Persönliche Arbeitszeitorganisation
Unbezahlte Beurlaubung zur Weiterbildung

Andere Finanzierungsquellen

Steuerliche Abzugsfähigkeit
Finanzielle Hilfen bei Hochschulstudium
Europäische Stipendien

Weiterbildung, es funktioniert!

Über das INFPC

Das nationale Institut zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (INFPC) ist eine öffentliche Einrichtung, die dem Ministerium für nationale Erziehung und berufliche Weiterbildung unterstellt ist.

Seine Hauptaufgabe liegt in der Förderung der beruflichen Weiterbildung. Das INFPC übernimmt auch die Überprüfung der Anträge, mit welchen Unternehmen um finanzielle Hilfe des Staates für Ihre Weiterbildungspläne bitten. Außerdem nimmt es die Verwaltung und Betreuung des Portals www.lifelong-learning.lu sowie über sein Beobachtungsgremium die Funktion als Beobachter und Entwickler für Weiterbildung wahr.

Weiterbildung, es funktioniert!

Mit seiner neuen Sammlung "Weiterbildung, es funktioniert!" möchte das INFPC zur Verbreitung der Thematik im Zusammenhang mit der beruflichen Weiterbildung in Luxemburg beitragen.

Unumwunden kommt sie zum Kern der Sache. Der Ton ist einfach und direkt, das sachliche Seitenlayout und das einfache Format betonen die praktische Seite der Sammlung.

Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1: Förderungen zur Weiterbildung im Unternehmen

Kofinanzierung der Weiterbildung im Unternehmen.....	5
Zuschüsse zur Erleichterung der Integration von Ausländern durch Erlernen der luxemburgischen Sprache	13

Kapitel 2: Sonderbeurlaubungen mit Lohnfortzahlung

Individueller Bildungsurlaub	17
Jugendurlaub	23
Sprachurlaub	29

Kapitel 3: Organisation der Arbeitszeit

Persönliche Arbeitszeitorganisation	35
Unbezahlte Beurlaubung zur Weiterbildung	39

Kapitel 4: Andere Finanzierungsquellen

Steuerliche Abzugsfähigkeit	45
Finanzielle Hilfen bei Hochschulstudium	49
Europäische Stipendien.....	53

 Maßnahmen für Unternehmen

 Maßnahmen für Privatpersonen

Kofinanzierung der Weiterbildung im Unternehmen

Bezug einer finanziellen Hilfe des Staates

Zuschüsse zur Erleichterung der Integration von Ausländern durch Erlernen der luxemburgischen Sprache

Beantragung eines Zuschusses zu einem Kurs in der luxemburgischen Sprache

Die Restaurantbesitzerin Maité schult ihre Angestellten und Auszubildenden.

Maité, 36 Jahre, besitzt ein kleines Restaurant. Ihre Belegschaft besteht aus neun Angestellten und drei Auszubildenden.

Jährlich erstellt sie einen Weiterbildungsplan, mit Themenkreisen wie neue Technologien in der Küche, Hygiene, Kundenkontakt usw. Seit vier Jahren stellt Maité einen Kofinanzierungsantrag (Seite 5) beim Ministerium für nationale Erziehung und berufliche Weiterbildung für die Ausbildung ihrer Angestellten.

Auch wenn die Auszubildenden nicht bezugsberechtigt sind, lohnt sich die Mühe für den Betrag, den sie bekommt. Tatsächlich bekommt sie 14,5%, das in die Weiterbildung investierten Betrages, zurückerstattet (Lohnkosten, Rechnungen usw.) So kann sie sich in Zukunft auf ein zweckmäßiges Verfahren zur Durchführung ihres Bildungsplans stützen

Maßnahmen, die ein Unternehmen ergreifen muss,
um eine Kofinanzierung für seinen Bildungsplan zu erhalten.

Kofinanzierung der Weiterbildung im Unternehmen

(Cofinancement de la formation en entreprise)

Bezug einer finanziellen Hilfe des Staates

1. Ziel

Durch dieses Verfahren können Unternehmen von einer staatlichen Kofinanzierung für ihre jährlichen Investitionen in die berufliche Weiterbildung profitieren.

Um diese finanzielle Hilfe zu bekommen, muss ein Kofinanzierungsantrag gestellt werden.

2. Empfänger (Empfangsberechtigte)

Unternehmen aus der Privatwirtschaft, deren gesetzlicher Firmensitz sich in Luxemburg befindet und die dort ihre Haupttätigkeit durchführen.

Die Weiterbildung in diesen Unternehmen muss sich auf Arbeitnehmer beziehen:

- die bei der Sozialversicherung in Luxemburg angemeldet sind,
- die einen Arbeitsvertrag mit dem Unternehmen geschlossen haben (befristet oder unbefristet),
- oder jede Person, die als Subunternehmen für das antragstellende Unternehmen arbeitet.

Die Weiterbildung kann sich auch auf die Leiter eines Handwerksbetriebs, Handelsunternehmens, Industriebetriebes, Land- und Forstwirtschaftsbetriebs, die gesetzmäßig in Luxemburg niedergelassen sind, und auch auf Arbeitssuchende beziehen.

3. Berufliche Weiterbildung

Definition

- Als berufliche Weiterbildung wird jede Bildungsaktion definiert, die in engem Zusammenhang mit dem Tätigkeitsbereich des Unternehmens steht, und die zur Anpassung, zur Umschulung oder zur Beförderung des Angestellten dient. Sie ist Teil eines Weiterbildungsplanes.

Wählbare Weiterbildungsarten

- Weiterbildungen bei einem Bildungsanbieter (externe Weiterbildung)
- Weiterbildung durch einen Angestellten des Unternehmens (interne Weiterbildung)
- Weiterbildung zur Anpassung an den Arbeitsplatz (on the job training)
- Selbststudium, E-Learning
- Tagungen, Messen, Ausstellungen
- ...

Nicht berechnete Personen

- Auszubildende
- Zeitarbeiter
- Studenten
- Personalbeauftragte, insofern die Weiterbildung in den Rahmen ihrer Position als Delegierte fällt.
- Personen, die eine freiberufliche Tätigkeit gemäß der Satzung des Unternehmens ausführen.

Verbindliche Weiterbildungskategorien

Das Unternehmen kann seine Weiterbildungsprojekte in folgende 7 Kategorien einteilen:

- Sprachen
- Informatik/Bürotik
- Management/Personalverwaltung
- Finanzen/Buchführung/Recht
- Qualität/ISO/Sicherheit
- Technik/Berufsbezogen
- On the job training

Jährliche Investition in Weiterbildung

Die jährliche Investition in die berufliche Weiterbildung errechnet sich aus der Summe der verschiedenen anrechenbaren Kosten für jede Weiterbildungsaktion.

- Lohnkosten der Teilnehmer und der internen Weiterbilder
- Rechnungen der Bildungsorganisationen und Bildungsanbieter
- Reisekosten, Unterbringungs- und Verpflegungskosten der Teilnehmer und internen Weiterbilder
- Kosten für die Vorbereitung auf die Lehrtätigkeit: Gehalt der internen Weiterbilder, die durch die pädagogische Vorbereitung auf die interne Weiterbildung entstehen
- Kosten für die Räumlichkeiten und die Lehrmaterialien
- Jährliche Kosten: Kosten für Wirtschaftsprüfer, Beiträge für Bildungsorganisationen (z. B. Beiträge zur IFBL, IFSB...), Weiterbildungssoftware
- Verwaltungs- und Betreuungskosten

4. Art des einzureichenden Kofinanzierungsantrages

Durch die jährliche Investition in die berufliche Weiterbildung wird festgelegt, wie der Kofinanzierungsantrag aussehen muss, den das Unternehmen einreicht.

- Jährliche Bilanz: jährliche Investition \leq 75.000 EUR
- Zulassungsantrag und Abschlussbericht: jährliche Investition $>$ 75.000 EUR

5. Kofinanzierungsbetrag und Kofinanzierungsart

Der Kofinanzierungsbetrag wird auf der Basis der kalkulierten Investition in die berufliche Weiterbildung nach Akzeptanz der Jahresbilanz oder des Abschlussberichts durch das Ministerium für nationale Erziehung und Berufliche Weiterbildung (Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle - MENFP) berechnet. Das Unternehmen kann zwischen zwei Kofinanzierungsarten wählen.

- Direkte Unterstützung: 14,5% vor Steuern des Investitionsbetrages. Diese Summe wird auf das Konto des Unternehmens eingezahlt.
- Steuerrückerstattung: 10% des Investitionsbetrages die von der laufenden Jahreseinkommensteuer abgezogen werden.

6. Vorgehensweise

Jährliche Bilanz: Investition ≤ 75.000 EUR

Prinzip

Rückwirkende Vorgehensweise: der Kofinanzierungsantrag wird erst nach der Weiterbildung der Angestellten eingereicht.

Antragsfrist

5 Monate nach Beendigung des Geschäftsjahres

Umsetzungsschritte

- Zusammenstellung von Belegen (Rechnungskopien und Anwesenheitslisten ...) im Laufe der Weiterbildungen
- Herunterladen des Formulars vom Internet-Portal www.lifelong-learning.lu
- Eintragen der ausgegebenen Summen in das Formular
- Sortierung der Belege nach Bildungs- und Projektkategorien
- Einsenden des Formulars und der Belege an das MENFP

Die Zahlung der Kofinanzierung durch das MENFP erfolgt nach Übereinstimmungskontrolle durch das INFPC.

Vorzulegende Dokumente

- Korrekt ausgefülltes Formular
- Belege (Rechnungskopien und Anwesenheitslisten ...)

7. Vorgehensweise

Zulassungsantrag und Abschlussbericht: Investition > 75.000 EUR

Prinzip

- Prognostisches Verfahren gefolgt von einem rückwirkenden Verfahren. Das Unternehmen gibt zunächst sein Bildungsvorhaben – Budget - an (Zulassungsantrag), dann präzisiert es die tatsächliche Durchführung (Abschlussbericht).
- Es kann kein Bericht eingereicht werden ohne vorherigen Bewilligungsantrag.

Antragsfrist

- Zulassungsantrag: 3 Monate nach Beginn des betreffenden Geschäftsjahres
- Abschlussbericht: 5 Monate nach Beendigung des betreffenden Geschäftsjahres

Umsetzungsschritte

Zulassungsantrag:

- Analyse des Weiterbildungsbedarfs
- Umsetzung des Bedarfs in Weiterbildungsprojekte
- Gruppierung der Projekte in Weiterbildungskategorien
- Abschätzung der Weiterbildungsdauer und der Anzahl der Teilnehmer sowie der betreffenden Kosten.
- Herunterladen des Formulars vom Internet-Portal www.lifelong-learning.lu
- Eintragen der geschätzten/kalkulierten Beträge in das Formular
- Einsenden des Formulars an das MENFP

Das Bewilligungszertifikat wird vom MENFP nach Übereinstimmungskontrolle durch das INFPC übersandt.

Abschlussbericht:

- **Zusammenstellung von Belegen (Rechnungskopien und Anwesenheitslisten ...)** im Laufe der Weiterbildungen
- Herunterladen des Formulars vom Internet-Portal www.lifelong-learning.lu
- Eintragen der ausgegebenen Summen in das Formular
- Sortierung der Belege nach Bildungs- und Projektkategorien
- Einsenden des Formulars und der Belege an den MENFP

Die Zahlung der Kofinanzierung durch das MENFP erfolgt nach Übereinstimmungskontrolle durch das INFPC.

Vorzulegende Dokumente

- Zulassungsantrag: - korrekt ausgefülltes Formular
- Abschlussbericht: - korrekt ausgefülltes Formular mit Belegen (Rechnungskopien und Anwesenheitslisten ...)

8. Beispiele zur Kofinanzierung

Unternehmen mit 400 Personen

- Geplante Investitionen: 950.000 EUR
- Kofinanzierung vor Steuern: 137.750 EUR

Unternehmen mit 80 Personen

- Geplante Investitionen: 85.000 EUR
- Kofinanzierung vor Steuern: 12.325 EUR

Unternehmen mit 15 Personen

- Geplante Investitionen: 30.000 EUR
- Kofinanzierung vor Steuern: 4.350 EUR

9. Pädagogische Unterstützung

(FR DE LU)

Weiterbildung

Das INFPC bietet eine eintägige Schulung zur Ausarbeitung des Kofinanzierungsantrags an. Die Daten können Sie im Internet-Portal www.lifelong-learning.lu einsehen.

Ausbildungstermin

Bei einem Termin mit dem Chef des Unternehmens zeigt ein Mitarbeiter des INFPC den Nutzen eines Kofinanzierungsantrags auf und bezieht sich dabei auf die besonderen Belange des Unternehmens.

Setzen Sie sich mit Claude Betzen in Verbindung und vereinbaren Sie ein Treffen (s. nebenstehende Kontaktdaten).

10. Formulare und Hinweise

(FR DE EN)

Formulare für den Kofinanzierungsantrag

Der Kofinanzierungsantrag kann nur auf den Formularen (Excel-Format) gestellt werden. Es gilt unbedingt die neueste Version auf dem Internet-Portal www.lifelong-learning.lu herunterzuladen.

Erläuterungen

Die Erläuterungen werden vom Internet-Portal www.lifelong-learning.lu heruntergeladen. Hier finden Sie die Anweisungen zur Bearbeitung des Kofinanzierungsantrages. Sie ergänzt die Formulare und betrifft das Verständnis des Inhaltes und der Indikatoren, die zu berücksichtigen sind, die bereitzustellenden Belege, Bewerbungsformulare oder außerdem die zu respektierenden Schwellenbeträge.

11. Einreichen der Dokumente

Ministerium für nationale Erziehung und berufliche Weiterbildung

Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle continue – MENFP

Service de la Formation Professionnelle – Loi FPC

29, rue Aldringen L-1118 Luxemburg

L-2926 Luxemburg

Dem Papierformular muss unbedingt eine CD oder ein USB-Stick mit der elektronischen Version des Formulars beigefügt werden.

12. Informationen und Download (FR DE EN)

Nationales Institut zur Förderung der beruflichen Weiterbildung

Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue - INFPC

Département "Législation de la FPC"

Claude Betzen

38, rue de l'Avenir

L-1147 Luxemburg

TEL: 46 96 12 214

claudette.betzen@infpc.lu

Download

www.lifelong-learning.lu

Rechtlicher Hinweis

Arbeitsgesetzbuch (Abschnitt 2, Kapitel II, Titel IV, Buch V)

Memorandum A – N° 149 vom 29.08.2006

Maxime, Unternehmer, organisiert Luxemburgischkurse für seine Angestellten

Maxime, Chef eines mittelständischen Unternehmens in der Expansion, will 5 neue Grenzgänger einstellen. Da die Arbeitssprache in seinem Unternehmen Luxemburgisch ist, sind die neuen Angestellten gehalten, diese Sprache so schnell wie möglich zu erlernen. Er stellt einen Förderungsantrag für das Erlernen der luxemburgischen Sprache (Seite 13) beim Ministerium für Arbeit und Beschäftigung. Dieses Ministerium übernimmt einen Teil der Rechnung des Bildungsanbieters. Maxime fasst die übrigen **Weiterbildungen (Anpassung an den Arbeitsplatz, Informatik, Sicherheit...)** in einem Kofinanzierungsantrag zusammen (Seite 5) und reicht diesen beim Ministerium für nationale Erziehung und berufliche Weiterbildung ein. Für diesen Antrag kann er eine Kofinanzierung von insgesamt 14,5% der, in die Weiterbildung investierten Summe, erwarten.

Maßnahmen, die ein Unternehmen ergreifen muss, um eine Förderung für einen Luxemburgischkurs zu erhalten.

Zuschüsse zur Erleichterung der Integration von Ausländern durch Erlernen der luxemburgischen Sprache

(Subsides pour l'amélioration de l'intégration des étrangers par l'apprentissage de la langue luxembourgeoise)

Beantragung eines Zuschusses zu einem Luxemburgischkurs

1. Ziel

Mit dieser Vorgehensweise können die Unternehmer einen Teil der Kosten, die mit dem Erlernen der luxemburgischen Sprache zusammenhängen, zurückerstattet bekommen.

Diese Maßnahme ist Teil der Europäischen Beschäftigungsstrategie.

2. Empfangsberechtigte

Privatunternehmen, die rechtmäßig in Luxemburg niedergelassen sind

3. Vorgehensweise

Das Unternehmen muss:

- das Antragsformular herunterladen und ausfüllen, die erforderlichen Belege hinzufügen (quittierte Originalrechnungen, beglaubigter Nachweis, dass das Projekt nicht bereits anderweitig öffentlich kofinanziert wird, von den Behörden und der Schule unterzeichnete Anwesenheitsliste),
- das sorgfältig ausgefüllte Formular mit den erforderlichen Belegen vor Jahresende an das Ministerium für Arbeit und Beschäftigung (**Ministère du Travail et de l'Emploi – MTE**) zurücksenden.

Das Unternehmen erhält eine Empfangsbestätigung, in der gegebenenfalls genau angegeben ist, welche Dokumente fehlen.

Das Bewerbungsformular enthält:

- - die Kontaktdaten des Bewerbers
- - die Projektbeschreibung
- - eine detaillierte Aufschlüsselung der Kosten

4. Erstattungsfähige Kosten und Förderungsbetrag

Die erstattungsfähigen Kosten setzen sich aus den Kosten für den Weiterbilder und den Kosten für das Lehrmaterial zusammen. Es ist nicht möglich, den Förderbeitrag vorab festzusetzen. Tatsächlich wird dieser Betrag nach der Anzahl der Unternehmen, die sich um eine Förderung bewerben, sowie nach den aktuellen Kosten berechnet.

5. Informationen und Download (Formulare in FR)

Ministerium für Arbeit und Beschäftigung

Ministère du Travail et de l'Emploi - MTE

27, rue Zithe

L-2940 Luxemburg

Valeria Berrini

TEL: 247-86194

valeria.berrini@mt.etat.lu

Download

www.mte.public.lu

www.lifelong-learning.lu

Individueller Bildungsurlaub

Zusätzlicher Urlaub zu Weiterbildungszwecken

Jugendurlaub

Möglichkeit für Organisatoren von Jugendaktivitäten zur Prüfungsvorbereitung und zur Teilnahme an Erziehungs- und Weiterbildungsaktivitäten

Sprachurlaub

Erlernen oder Vertiefen der Kenntnisse der luxemburgischen Sprache

Pierre, Inhaber eines CATP, bereitet seine Meisterprüfung vor

Pierre, 25 Jahre, Inhaber eines CATP (Zertifikat für technische und berufliche Fähigkeiten) arbeitet seit 2 Jahren bei einem Friseur. Er träumt davon, seinen eigenen Salon zu eröffnen, Unternehmer zu sein und Lehrlinge auszubilden. Er ergreift die Initiative und meldet sich für die Meisterprüfung an. Die Ausbildung erstreckt sich in der Regel über drei Jahre. Pierre erkundigt sich über die Bedingungen eines individuellen Bildungsurlaubes (Seite 17), weil er gehört hat, dass er für seine Weiterbildung das Recht auf einen Sonderurlaub hat. Tatsächlich hat er für zwei Jahre Recht auf maximal 20 bezahlte zusätzliche Urlaubstage. Während ihm die genaue Anzahl vom zuständigen Ministerium mitgeteilt wird, weiß Pierre bereits jetzt, dass 3 Weiterbildungstage normalerweise einen Urlaubstag ausmachen. Zur Überbrückung seiner Abwesenheit, erhält sein Chef eine Entschädigung vom Staat.

Maßnahmen, die eine Privatperson ergreifen muss, die zusätzlichen bezahlten Urlaub für ihre Weiterbildung erhalten möchte. Die Vergütung für diese Beurlaubung wird vom Staat übernommen.

Individueller Bildungsurlaub

(Congé individuel de formation)

Zusätzlicher Urlaub zu Weiterbildungszwecken

1. Ziel

Bezahlter Sonderurlaub zur:

- Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen,
- zur Vorbereitung und Teilnahme an Prüfungen,
- zum Redigieren von wissenschaftlichen Arbeiten,
- zur Durchführung anderer Arbeiten im Zusammenhang mit einer genehmigten Weiterbildung.

2. Empfangsberechtigte

- Arbeitnehmer des privaten Sektors
- Freiberufler und Personen, die einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen

3. Konditionen

Bewerbungen sind weder vom Alter noch vom Wohnsitz abhängig.

Arbeitnehmer

Sie müssen:

- regulär an einem Arbeitsplatz in Luxemburg angestellt sein,
- durch einen Arbeitsvertrag an das Unternehmen oder die Gesellschaft gebunden sein, die ihren rechtmäßigen Sitz in Luxemburg hat und dort tätig ist,
- zum Zeitpunkt des Antrags auf Urlaub mindestens seit 6 Monaten im Dienste des Unternehmers stehen.

Freiberufler und Personen, die einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen

Sie müssen seit mindestens 2 Jahren unter die Sozialversicherung Luxemburg fallen.

4. Vorgehensweise

Arbeitnehmer

Er muss:

- das Antragsformular herunterladen und ausfüllen,
- eine Stellungnahme zu seinem Antrag von seinem Arbeitgeber erhalten
- das sorgfältig ausgefüllte Formular mit den erforderlichen Belegen (Arbeitsvertrag, Anmelde- oder Voranmeldezertifikat, Mitgliedsbescheinigung bei einer Sozialversicherung) muss zum Ministerium für nationale Erziehung und Berufliche Weiterbildung (**Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle continue - MENPF**) geschickt werden. Der Arbeitnehmer erhält daraufhin eine Mitteilung, in der die genaue Anzahl der bewilligten Beurlaubungstage angegeben ist.
- nach der Weiterbildung die Teilnahmebescheinigungen an den Arbeitgeber zurückschicken.

Für den Arbeitgeber

Er muss:

- eine Stellungnahme zu dem Antrag, den sein Angestellter gestellt hat, abgeben,
- das Erstattungsformular herunterladen und ausfüllen, erforderliche Unterlagen hinzufügen (Teilnahmezertifikate, Lohnzettel des entsprechenden Zeitraumes, Bescheinigung des Arbeitgebers über die genauen Daten der individuellen Urlaubstage, die tatsächlich genommen wurden, Kopie des Bewilligungsbescheids des Ministeriums ...)
- das sorgfältig ausgefüllte Formular und die erforderlichen Belege an das MENPF senden.

- Bei Freiberuflern und Personen, die eine selbstständige Tätigkeit ausüben, entspricht die Vorgehensweise den oben genannten Schritten. Nur die Formulare und erforderlichen Belege sind unterschiedlich.

5. Negative Stellungnahme des Arbeitgebers

- Die Beurlaubung kann verschoben werden, wenn die Abwesenheit, die aus der beantragten Beurlaubung resultiert, größere Probleme für den Betrieb des Unternehmens bedeutet oder den Ablauf des bezahlten Jahresurlaubs des Personals beeinträchtigt.
- Auch wenn der Antrag des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber abgelehnt wurde, kann er das Antragsformular an das MENFP senden. Von dort aus wird es an eine Beratungskommission weitergeleitet, die eine Regelung für den Aufschub trifft. Das Ministerium wird dann seine Entscheidung aufgrund dieser Beurteilung fällen.

6. Frist

Der Antrag muss 2 Monate vor Beginn der beantragten Beurlaubung beim MENFP eingehen.

7. Wählbare Weiterbildungen

Kommen in Frage alle Weiterbildungen, die entweder in Luxemburg oder im Ausland angeboten werden von:

- den Berufskammern,
- den privaten Verbänden, die individuell vom Ministerium für nationale Erziehung und berufliche Weiterbildung für diesen Zweck zugelassen wurden,
- Instituten, die den Status einer öffentlichen oder privaten Schule innehaben, die von den Behörden anerkannt sind und Qualifikationen anbieten, die von diesen Behörden ebenfalls anerkannt werden.

Diese Weiterbildungen können, müssen jedoch nicht unbedingt, einen direkten Bezug zum Arbeitsplatz haben. Sie können während der Arbeitsstunden, in Abendkursen oder am Wochenende durchgeführt werden.

Weiterbildungen, die durch andere legale Mittel finanziert werden, kommen nicht in Betracht.

8. Festlegung der Anzahl der individuellen Urlaubstage bei der Weiterbildung

Die Gesamtzahl der individuellen Urlaubstage hängt von der Dauer der Weiterbildung in Stunden ab, die von dem Weiterbildungsanbieter definiert sind.

Die Anzahl der Weiterbildungsstunden werden dann in Arbeitstage umgerechnet.

Berechnungsbeispiel für eine Weiterbildung von 30 Stunden

$30 : 8 = 3,75$ Arbeitstage

$3,75 : 3 = 1,25$ Tage Weiterbildungsurlaub (wird abgerundet)

Eine Weiterbildung von 30 Stunden berechtigt demnach zu 1 Tag Weiterbildungsurlaub.

9. Dauer des individuellen Bildungsurlaubes

- Für jeden Leistungsempfänger beträgt die maximale Dauer des individuellen Urlaubs während seiner beruflichen Laufbahn 80 Tage.
- Die Anzahl der zuteilbaren individuellen Urlaubstage beträgt 20 Tage über einen Zeitraum von 2 Jahren.
- Die minimale Dauer des individuellen Urlaubs ist 1 Tag.

Bei Arbeitnehmern, die in Teilzeit arbeiten, werden die individuellen Urlaubstage anteilmäßig anhand der Arbeitszeit berechnet.

10. Ausgleichszahlung

Arbeitnehmer

Jeder erteilte Urlaubstag berechtigt zu einer Ausgleichszahlung, die dem durchschnittlichen Tagesverdienst, den der Arbeitgeber zahlt, entspricht. Diese Zahlung darf das Vierfache des Mindestlohnes für ungelernte Arbeitnehmer nicht übersteigen (6.899,24 EUR /Index 719,84 am 1. Juli 2010) Der Arbeitgeber zahlt den Ausgleich und erhält den Ausgleichsbetrag und den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung vom Staat zurückerstattet.

Freiberufler und Personen, die einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen

Auch diese Personengruppen erhalten eine Ausgleichszahlung, die vom Staat getragen wird. Sie wird berechnet nach dem Einkommen, das der letzten versteuerbaren Finanzperiode als Berechnungsgrundlage für die Sozialbeiträge zugrunde lag, und darf das Vierfache des Mindestlohnes für ungelernte Arbeitnehmer nicht überschreiten (6.899,24 EUR /Index 719,84 am 1. Juli 2010).

11. Soziale Sicherheit und Schutz des Arbeitsplatzes

Während der Dauer des individuellen Urlaubs, bleiben die legalen Bestimmungen bezüglich der sozialen Sicherheit und des Beschäftigungsschutzes in Kraft.

12. Information Informationen und Download FR DE EN

Ministerium für nationale Bildung und berufliche Weiterbildung

Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle continue - MENFP

Service de la Formation Professionnelle

29, rue Aldringen

L-1118 Luxemburg

TEL: 247-85233

jerry.lenert@men.lu

Download

www.men.public.lu

www.guichet.public.lu

www.lifelong-learning.lu

Rechtlicher Hinweis

Gesetz vom 24. Oktober 2007 zum individuellen Weiterbildungsurlaub

Kapitel IV. - Sonderbeurlaubung Buch II, Titel III Arbeitsgesetzbuch, Abschnitt 9.

Memorandum A – N° 241 vom 28.12.2007

Christophe, ehrenamtlicher Betreuer eines Jugendclubs, macht eine Weiterbildung auf dem Gebiet "Freizeitsport"

Christophe, 32 Jahre, arbeitet Vollzeit im öffentlichen Dienst. Ehrenamtlich betreut er den Jugendclub in seiner Gemeinde. Er hat bereits 3 Fortbildungen als Jugendleiter absolviert und möchte nun eine Weiterbildung mit Spezialisierung im Fachbereich Klettersport machen. Auf dieser Grundlage steht ihm ein Jugendurlaub (Seite 23) zu, d.h. er hat Anrecht auf zusätzliche bezahlte Urlaubstage. Die maximale Dauer ist beschränkt auf insgesamt 60 Tage und darf nicht mehr als 20 Arbeitstage über einen Zeitraum von 2 Jahren betragen. Weil die Dauer des Jugendurlaubs der Arbeitszeit gleichgestellt ist, erhält Christophe weiterhin sein Gehalt. Der Staat erstattet dem Arbeitgeber den gezahlten Lohn und die Arbeitgeberbeiträge.

Maßnahmen, die eine Privatperson ergreifen muss, um die von einem bezahlten Zusatzurlaub im Zusammenhang mit der Organisation von Aktivitäten zugunsten Jugendlicher zu profitieren. Die Vergütung für diese Sonderbeurlaubung wird vom Staat übernommen.

Jugendurlaub

(Congé jeunesse)

Möglichkeit für Organisatoren von Jugendaktivitäten zur Prüfungsvorbereitung und zur Teilnahme an Erziehungs- und Weiterbildungsaktivitäten

1. Ziel

Bezahlter Sonderurlaub, der die Teilnahme an Aktivitäten zugunsten Jugendlicher ermöglicht:

- Teilnahme an Praktika,
- Teilnahme an Studientagen oder –wochen,
- Teilnahme an Camps oder Ferienlagern

Diese Aktivitäten können in Luxemburg oder im Ausland stattfinden.

2. Empfangsberechtigte

Verantwortliche für Jugendaktivitäten:

- Arbeitnehmer aus der Privatwirtschaft oder dem öffentlichen Dienst
- Freiberufler und Personen, die einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen

3. Konditionen

Arbeitnehmer

Sie müssen:

- regulär an einem Arbeitsplatz in Luxemburg angestellt sein,
- durch einen Arbeitsvertrag an das Unternehmen oder die Gesellschaft gebunden sein, das oder die ihren rechtmäßigen Sitz in Luxemburg hat und dort tätig ist,

Freiberufler und Personen, die einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen

Sie müssen seit mindestens 2 Jahren unter die Sozialversicherung Luxemburg fallen.

4. Vorgehensweise

Arbeitnehmer

Er muss:

- das Antragsformular herunterladen und den betreffenden Teil ausfüllen,
- eine Stellungnahme zu seinem Antrag bei seinem Arbeitgeber beantragen, das Formular beim Organisator der Weiterbildung oder der betreffenden Aktivität einreichen.
Dieser Organisator (Gesellschaft oder Verband) bescheinigt durch seine Unterschrift die Teilnahme des Antragstellers,
- das Formular an den nationalen Jugenddienst (Service National de la Jeunesse - SNJ) senden. Der Arbeitnehmer erhält daraufhin eine Mitteilung, in der die genaue Anzahl der bewilligten Urlaubstage angegeben ist.
- Zurücksenden der Teilnahmebescheinigungen nach der Weiterbildung/Aktivität an den Arbeitgeber.

Für den Arbeitgeber:

Er muss:

- eine Stellungnahme zum Antrag seines Angestellten abgeben,
- das Erstattungsformular herunterladen und ausfüllen. Erforderliche Belege müssen beigefügt werden (Teilnahmebescheinigung, Gehaltsbescheinigung(en) des entsprechenden Zeitraums).
- das sorgfältig ausgefüllte Formular und die erforderlichen Belege an den SNJ senden.

Bei Freiberuflern und Personen, die eine selbstständige Tätigkeit ausüben, entspricht die Vorgehensweise den oben genannten Schritten. Anstelle der Gehaltsbescheinigung muss eine Kopie des Steuerbescheides, der von einem Lohnsteuerbüro ausgestellt wurde, eingereicht werden.

5. Negative Stellungnahme des Arbeitgebers

- Die Beurlaubung kann verschoben werden, wenn die Abwesenheit, die aus der beantragten Beurlaubung resultiert, größere Probleme für den Betrieb des Unternehmens bedeutet oder den Ablauf des bezahlten Jahresurlaubs des Personals beeinträchtigt.

6. Frist

Der Antrag muss 1 Monat vor Beginn der beantragten Beurlaubung beim SNJ eingehen.

7. Wählbare Weiterbildungen

Weiterbildungen

- Weiterbildung zum Betreuergehilfen/Betreuer
- Weiterbildung zur Spezialisierung (3. Zyklus)
- National und international angebotene Seminare des SNJ im Zusammenhang mit dem Programm "Jugend in Aktion"
- Nationale und internationale Seminare internationaler Organisationen wie Pfadfinder

Bildungsaktivitäten

- Ferienlager, die von anerkannten Stellen in Luxemburg organisiert werden
- Jugendlager, die von Pfadfinder- und Feuerwehrverbänden organisiert werden
- Freizeitaktivitäten der Gemeinden
- Internationale Wettbewerbe für junge Talente mit der dazugehörigen Vorbereitung der Jugendlichen auf diese Wettbewerbe
- Kulturelle Aktivitäten: Kreativitätsworkshops, Musikworkshops, Konzertreisen von Jugendchören, Jugendorchester ...

8. Festlegung der Anzahl der Jugendurlaubstage

- Für die Inhaber eines Befähigungszeugnisses zum Betreuerhelfer oder Betreuer (oder gleichwertige Qualifikation*), entsprechen die bewilligten Jugendurlaubstage der Dauer der Weiterbildung/Aktivität
- Bei Personen, die diese Kriterien nicht erfüllen, können 2/3 der Tage, die in die Jugendarbeit investiert wurden, durch Jugendurlaub abgedeckt werden

* Anerkannte Befähigungszeugnisse, die dem Befähigungszeugnis zum Betreuer(-helfer) gleichgestellt sind:

- **Anerkannte Befähigungszeugnisse im Ausland: Bafa (F), Juleika (D)...**
- Besondere Weiterbildungen: Betreuer Freizeitsport, Trainer mit besonderer Ausbildung zum Training Jugendlicher, sozial-familiäre Hilfe
- Berufliche Weiterbildung im erzieherischen Bereich: graduierte(r) Erzieher(in), Diplomerzieher(in), Grundschullehrer(in), Lehrer(in)
- Sonstige Weiterbildungen: Pädagoge, Psychologe, Priester, Pastoralassistent(in)

9. Dauer des Jugendurlaubs

- Für jeden Leistungsempfänger beträgt die maximale Dauer des Jugendurlaubs während seiner beruflichen Laufbahn 60 Tage.
- Die maximale Anzahl der zuteilbaren Jugendurlaubstage beträgt 20 Tage über einen Zeitraum von 2 Jahren.
- Dieser Urlaub kann aufgeteilt werden, jeder Teil muss mindestens zwei Tage betragen, es sei denn, es handelt sich um eine zusammenhängende Kursserie, von der jeder Einzelkurs nur einen Tag dauert.

Der Jugendurlaub kann nicht an den gesetzlichen Jahresurlaub oder eine Krankheitszeit angehängt werden, wenn die Summe der freien Tage mehr als drei Wochen beträgt.

Bei Arbeitnehmern, die in Teilzeit arbeiten, werden die Jugendurlaubstage anteilmäßig anhand der Arbeitszeit berechnet.

10. Ausgleichszahlung

Arbeitnehmer

Jeder erteilte Urlaubstag berechtigt zu einer Ausgleichszahlung, die dem durchschnittlichen Tagesverdienst, den der Arbeitnehmer zahlt, entspricht. Diese Zahlung darf das Vierfache des Mindestlohnes für ungelernte Arbeitnehmer nicht übersteigen (6.899,24 EUR/Index 719,84 am 1. Juli 2010). Der Arbeitgeber zahlt den Ausgleich und bekommt den Ausgleichsbetrag sowie den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung zurückerstattet.

Freiberufler und Personen, die einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen

Auch diese Personengruppen erhalten eine Ausgleichszahlung, die vom Staat getragen wird. Sie wird berechnet nach dem Einkommen, das der letzten versteuerbaren Finanzperiode als Berechnungsgrundlage für die Sozialbeiträge zugrunde lag, und darf das Vierfache des Mindestlohnes für ungelernte Arbeitnehmer nicht überschreiten (6.899,24 EUR /Index 719,84 am 1. Juli 2010).

11. Soziale Sicherheit und Schutz des Arbeitsplatzes

Während der Dauer des Jugendurlaubs, bleiben die legalen Bestimmungen bezüglich der sozialen Sicherheit und des Beschäftigungsschutzes in Kraft.

12. Informationen und Download

(FR)

Nationaler Jugenddienst

Service National de la Jeunesse - SNJ

Netty Sheehan

138, boulevard de la Pétrusse L-2330 Luxemburg

L-2017 Luxemburg

TEL: 247-86451

netty.sheehan@snj.etat.lu

Download

www.snj.public.lu

www.guichet.public.lu

www.lifelong-learning.lu

Rechtlicher Hinweis

Gesetz vom 24. Oktober 2007 zum individuellen Weiterbildungsurlaub

Kapitel IV. - Sonderbeurlaubung Buch II, Titel III des Arbeitsgesetzbuches, Abschnitt 9.

Memorandum A – N° 241 vom 28.12.2007

Mercedes, selbstständige Ärztin, möchte einen Luxemburgischkurs belegen

Mercedes, 45 Jahre, arbeitet seit 6 Monaten in einem medizinischen Zentrum als freiberufliche Ärztin. Sie ist Spanierin und hat vor, Intensivkurse in einem staatlich geführten Institut zu belegen, um ihre Kenntnisse in der luxemburgischen Sprache zu perfektionieren. Eine Kollegin informiert sie über die Möglichkeit eines Sprachurlaubs (Seite 29). Durch diese Maßnahme kann sie bis zu 200 Stunden bezahlten Sonderurlaub bekommen. Mercedes, die annahm, dass sie die Voraussetzungen einer Arbeitnehmerin, die ein Anrecht auf diesen Urlaub hat, nicht erfüllt, ist erfreut über diese Nachricht, und macht sich sofort daran, ihren Antrag via Online-Formular auszufüllen.

Maßnahmen, die eine Privatperson verfolgen muss um den Sprachurlaub zum Erlernen der luxemburgischen Sprache während ihrer normalen Arbeitszeit erhalten möchte. Die Vergütung für diese Beurlaubung wird vom Staat übernommen.

Sprachurlaub

(Congé linguistique)

Erlernen oder Vertiefen der Kenntnisse der luxemburgischen Sprache

1. Ziel

Spezieller bezahlter Urlaub:

- zum Erlernen der luxemburgischen Sprache oder
- zum Vertiefen der Sprachkenntnisse.

Die Kurse müssen während der normalen Arbeitszeit des Antragstellers stattfinden.

Durch das Erlernen der luxemburgischen Sprache können sich die betroffenen Personen leichter in die Gesellschaft über den Arbeitsmarkt integrieren.

2. Empfangsberechtigte

- Arbeitnehmer aller Nationalitäten, die bei Privatunternehmen arbeiten
- Freiberufler und Personen, die einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen

Diese Beurlaubung gilt auch für ausländische Arbeitnehmer, die die luxemburgische Staatsbürgerschaft annehmen wollen, um die sprachliche Qualifikation zu erhalten, die von der Gesetzgebung hinsichtlich der Nationalität vorgeschrieben ist.

3. Konditionen

Arbeitnehmer

Sie müssen:

- regulär in Luxemburg angestellt sein,
- durch einen Arbeitsvertrag seit mindestens 6 Monaten bei dem gleichen Arbeitgeber beschäftigt sein, der seinen rechtmäßigen Sitz in Luxemburg hat.

Freiberufler und Personen, die einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen

Sie müssen mindestens seit 6 Monaten unter die luxemburgische Sozialversicherung fallen.

4. Vorgehensweise

Die Gesamtdauer eines Sprachurlaubs ist auf 200 Stunden begrenzt. Diese sind verbindlich in 2 Teile von 80 bzw. 120 Stunden unterteilt. Der Antragsteller muss diese Vorgehensweise für jeden Teil wiederholen.

Arbeitnehmer

Er muss:

- das Antragsformular herunterladen und ausfüllen,
- eine Stellungnahme zu seinem Antrag bei seinem Arbeitgeber beantragen,
- das sorgfältig ausgefüllte Formular mit den erforderlichen Belegen (Arbeitsvertrag, Anmeldebescheinigung, Mitgliedsbescheinigung bei einer Sozialversicherung, Zeitplan und Dauer der Kurse) an das Ministerium für Arbeit und Beschäftigung (**Ministère du Travail et de l'Emploi - MTE**) schicken. Der Arbeitnehmer erhält daraufhin eine Mitteilung, in der die genaue Anzahl der bewilligten Stunden angegeben ist.
- die Teilnahmebescheinigungen nach der Weiterbildung an den Arbeitgeber zurückschicken.

Für den Arbeitgeber

Er muss:

- eine Stellungnahme zum Antrag seines Angestellten abgeben,
- das Erstattungsformular herunterladen und ausfüllen, die erforderlichen Unterlagen hinzufügen (Teilnahmezertifikate, die die Teilnahmegebühren ausweisen, Lohnzettel des entsprechenden Zeitraumes mit genauer Detaillierung der tatsächlich genommenen Beurlaubung, Bescheinigung des Arbeitgebers über die genauen Daten der Sprachurlaubstage, die tatsächlich genommen wurden, Kopie des **Bewilligungsbescheids des Ministeriums ...**),
- das sorgfältig ausgefüllte Formular und die erforderlichen Belege an das MTE senden.

Bei Freiberuflern und Personen, die eine selbstständige Tätigkeit ausüben, entspricht die Vorgehensweise den oben genannten Schritten. Nur die Formulare und erforderlichen Belege sind unterschiedlich.

5. Mehrfachanträge

Sollten von den Gehaltsempfängern des gleichen Unternehmens mehrere Anträge gestellt werden, wird, um eine zeitgleiche Bewilligung zu verhindern, dem Antrag des Gehaltsempfängers die Priorität eingeräumt, der die längste Betriebszugehörigkeit zum Unternehmen vorweisen kann (nur im Falle, wenn es zu keiner Einigung zwischen den betroffenen Arbeitnehmern kommt).

6. Wählbare Weiterbildungen

Kommen in Betracht alle Weiterbildungen in der luxemburgischen Sprache, die entweder in Luxemburg oder im Ausland angeboten werden von:

- Instituten, die den Status einer öffentlichen oder privaten Schule innehaben, die von den Behörden anerkannt sind und Qualifikationen anbieten, die von diesen Behörden ebenfalls anerkannt werden.
- den Berufskammern und den Kommunen,
- den privaten Verbänden, die individuell vom Ministerium für berufliche Weiterbildung für diesen Zweck zugelassen wurden.

7. Stellungnahme des Arbeitgebers

Die Beurlaubung kann:

- vom Arbeitgeber akzeptiert werden
- vom Arbeitgeber verschoben werden, wenn die Abwesenheit größere Probleme für den Betrieb des Unternehmens bedeuten würde oder die Abstimmung des bezahlten Jahresurlaubs des Personals beeinträchtigen würde.

8. Dauer des Sprachurlaubs

- Die Gesamtdauer eines Sprachurlaubs ist auf 200 Stunden begrenzt. Diese sind verbindlich in 2 Teile von 80 bzw. 120 Stunden unterteilt pro Empfänger während seines Berufslebens. Man hat nur dann ein Anrecht auf den 2. Teil, wenn man eine Ausbildung mit einem Abschlusszeugnis oder mit einer anderen Abschlussqualifikation gemacht hat, oder wenn das Teilnahmezertifikat am Kurs mindestens 75% der ersten Teils bescheinigt.
- Die Beurlaubung kann geteilt werden. Die Mindestdauer beträgt eine halbe Stunde pro Tag.

Bei Arbeitnehmern, die in Teilzeit arbeiten, werden die beurlaubten Stunden anteilmäßig anhand der Arbeitszeit berechnet.

9. Ausgleichszahlung

Arbeitnehmer

Jede bewilligte beurlaubte Stunde berechtigt zu einer Ausgleichszahlung, die dem durchschnittlichen Stundenverdienst, den der Arbeitnehmer zahlt, entspricht. Diese Zahlung darf das Vierfache des gesetzlichen Mindeststundenlohnes für ungelernete Arbeitnehmer nicht übersteigen (39,88 EUR / Index 719,84 am 1. Juli 2010). Der Arbeitgeber zahlt den Ausgleich und erhält den Ausgleichsbetrag und den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung zurückerstattet

Freiberufler und Personen, die einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen

Auch diese Personengruppen erhalten für jede beurlaubte Stunde eine Ausgleichszahlung, die vom Staat bezahlt wird. Sie wird berechnet nach dem Einkommen pro Stunde, das der letzten versteuerbaren Finanzperiode als Berechnungsgrundlage für die Sozialbeiträge zugrunde lag, und darf das Vierfache des Mindestlohnes für ungelernete Arbeitnehmer nicht überschreiten (39,88 EUR/Index 719,84 am 1. Juli 2010).

10. Soziale Sicherheit und Schutz des Arbeitsplatzes

Während der Dauer des Sprachurlaubs, bleiben die legalen Bestimmungen bezüglich der sozialen Sicherheit und des Beschäftigungsschutzes in Kraft.

11. Informationen and Download FR DE

Ministerium für Arbeit und Beschäftigung

Ministère du Travail et de l'Emploi - MTE

26, rue Zithe L-2939 Luxemburg

TEL: 247-86100

info@mte.public.lu

Download

www.mte.public.lu

www.guichet.public.lu

www.lifelong-learning.lu

Rechtlicher Hinweis

Gesetz vom 17.02.09 1. Einführung eines Sprachurlaubs, 2. Änderung des Arbeitsgesetzbuches; 3. Änderung des Gesetzes vom 19 August 2008 bezüglich der Unterstützung im Bereich Bildung und Forschung

Memorandum A – N° 33 vom 26.02.2009

Persönliche Arbeitszeitorganisation

Wahrnehmung der Gleitzeit zu Weiterbildungszwecken

Unbezahlte Beurlaubung zur Weiterbildung

Temporäre Befreiung von beruflichen Verpflichtungen zum Zwecke der
Weiterbildung

Paul, Arbeitnehmer macht eine dreiwöchige Weiterbildung, die ihn zum vorzeitigen Verlassen seines Arbeitsplatzes zwingt

Paul, 42 Jahre, arbeitet in einem Unternehmen im Norden von Luxemburg. Die Arbeitnehmer haben gleitende Arbeitszeit. Paul hat sich persönlich zu einer Weiterbildung angemeldet, die in der Stadt Luxemburg stattfindet. Kursbeginn ist um 18:00. Normalerweise ist er durch seine Arbeitszeit verpflichtet, bis 18:00 an seinem Arbeitsplatz zu sein. Allerdings hat er mit seinem Chef unter Berufung auf die persönliche Arbeitszeitorganisation im Rahmen der Gleitzeitregelung (Seite 35) eine Regelung getroffen, nach der er seinen Arbeitsplatz früher verlassen darf, um an den Kursen teilnehmen zu können.

Ausgleichsmodell zwischen der Arbeitszeit und der Ausbildungszeit von Angestellten durch die Arbeitszeitorganisation.

Persönliche Arbeitszeitorganisation

(Aménagement personnel du temps de travail)

Wahrnehmung der Gleitzeit zu Weiterbildungszwecken

1. Ziel

Durch diese Maßnahme ist eine einfachere Teilnahme an Weiterbildungen möglich, indem man das flexible Angebot der Arbeitszeit nutzt.

Tatsächlich kann der Arbeitnehmer dank der gleitenden Arbeitszeit seinen Zeitplan und seine tägliche Arbeitszeit seinen persönlichen Belangen anpassen, ohne Vernachlässigung seines Jobs und unter Beachtung der Belange der anderen Gehaltsempfänger.

2. Empfangsberechtigte

Arbeitnehmer, die in einem Unternehmen arbeiten, mit gleitender Arbeitszeit.

3. Gleitende Arbeitszeit

- Durch die gleitende Arbeitszeit kann der Arbeitnehmer täglich seine Arbeitszeit und seinen Zeitplan verändern.
- Diese Veränderung geschieht unter Berücksichtigung der gesetzmäßigen Grenzen der Arbeitsdauer und der Regelungen, die im Rahmen der Richtlinien für gleitende Arbeitszeit festgelegt wurden. Außer bei gesetzmäßig geregelten Ausnahmen darf die tägliche Arbeitszeit nicht mehr als 10 Stunden betragen und eine wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden nicht überschreiten.

4. Vorgehensweise

Da es keine allgemeine Vorgehensweise bei der gleitenden Arbeitszeit gibt, wurde vom Gesetzgeber kein feststehendes Reglement getroffen. Aus diesem Grund gibt es nur Empfehlungen für die Partner mit Gleitzeitmanagement.

5. Empfehlungen für die betroffenen Partner

Die Regelung der gleitenden Arbeitszeit kann unter anderem vorsehen:

- die Verwaltung von Arbeitsstundendefiziten, die über einen Referenzzeitraum beobachtet werden, und besonderen Lösungen unterliegen. Die maximale Anzahl an Defizitstunden im Referenzzeitraum zugunsten des Angestellten in der Weiterbildung kann erhöht und die Frist zum Abbau dieses Defizits verlängert werden,
- die Kernzeit, in der die Angestellten auf jeden Fall anwesend sein müssen, kann auf individueller Basis nach den besonderen Belangen der Person in der Weiterbildung verändert werden.
- der Gesamtzeitraum (Beginn und Ende der Arbeitszeit), kann über die normalen Grenzen hinaus ausgedehnt werden.

6. Ablehnung des Arbeitgebers

Es sollte bedacht werden, dass Unternehmen, die Arbeitnehmern in einer Weiterbildung die flexible Arbeitszeitorganisation oder die Einrichtung eines Zeitplanes in oben genanntem Sinn nicht gestatten, ihre Ablehnung mit Verpflichtungen oder mit rationalen organisatorischen Verpflichtungen des Unternehmens begründen müssen.

Eine unternehmensinterne Instanz kann gemeinsam mit den Personalvertretern eingerichtet werden, um die eventuelle Unstimmigkeiten bezüglich der Bewertung der Mittel, die im Rahmen der Gleitzeit anzubringen sind, zu beseitigen.

7. Grenzen des Systems

Die Arbeitserfordernis und die rationalen organisatorischen Zwänge eines Unternehmens können mit dem Antrag des Angestellten oder der Angestelltenvertreter kollidieren. Hierbei handelt es sich deshalb nicht um ein uneingeschränktes Recht.

8. Information

- Handelskammer: TEL: 42 39 39-235
- Handwerkskammer: TEL: 42 67 67-1
- Landwirtschaftskammer: TEL: 31 38 76-24
- Arbeitnehmerkammer: TEL: 48 86 16-208
- LCGB: TEL: 49 94 24-235
- OGB-L: TEL: 26 49 69-423

Rechtlicher Hinweis

Großherzogliche Verordnung vom 30. März 2006, welche die allgemeine Verpflichtung einer Vereinbarung auf dem Gebiet des branchenübergreifenden sozialen Dialogs zum individuellen Zugang zu beruflicher Weiterbildung zwischen den luxemburgischen Gewerkschaften OGB-L und LCGB und dem luxemburgischen Arbeitgeberverband „Union des Entreprises Luxembourgeoises“ (UEL) vorsieht.

Memorandum A – N° 85 vom 19.05.2006

Didier, Angestellter, möchte auf eigene Rechnung eine Weiterbildung von drei Monaten machen

Didier, 24 Jahre, ist ein junger Bankfachmann. Er möchte in den Vereinigten Staaten eine hochqualifizierte Weiterbildung machen, die in Luxemburg anerkannt ist. Er ist bereit, alle Kosten für diese Weiterbildung zu tragen und sich für diesen Zeitraum von seiner beruflichen Position freistellen zu lassen.

Dabei hat er allerdings nicht bedacht, dass er noch nicht die Betriebszugehörigkeit von 2 Jahren bei seinem aktuellen Arbeitgeber erreicht hat. Deshalb muss er noch einige Zeit warten, bevor er seinen Antrag auf unbezahlten Bildungsurlaub (Seite 39) stellen kann, damit er sein ersehntes Zertifikat erhält.

Maßnahmen, die eine Privatperson ergreifen muss, die ihren Arbeitsvertrag temporär zum Zwecke der Weiterbildung unterbrechen möchte.

Unbezahlte Beurlaubung zur Weiterbildung

(Congé sans solde pour formation)

Temporäre Befreiung von beruflichen Verpflichtungen zum Zwecke der Weiterbildung

1. Ziel

Maßnahme, die es erlaubt, sich befristet aus seinem Arbeitsvertrag zu lösen, um eine berufliche Weiterbildung zu machen.

2. Empfangsberechtigte

Angestellte in der Privatwirtschaft mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als zwei Jahren, unabhängig vom Arbeitsvertrag, den sie mit dem Unternehmen geschlossen haben.

3. Wählbare Weiterbildungen

Sie können zwischen Weiterbildungen wählen, die angeboten werden von:

- Instituten, die den Status einer öffentlichen oder privaten Schule innehaben (Gymnasium, Universität, höhere Lehranstalt), die von den Behörden anerkannt sind und Qualifikationen anbieten, die von diesen Behörden ebenfalls anerkannt werden.
- dem Ministerium für nationale Bildung und berufliche Weiterbildung
- den Berufskammern,
- den Gemeinden,
- den privaten Verbänden, die individuell vom Ministerium für nationale Erziehung und berufliche Weiterbildung für diesen Zweck zugelassen wurden,

4. Vorgehensweise

Der Angestellte muss seinen Antrag stellen:

- per Einschreiben mit Empfangsbestätigung (Rückschein) oder
- per persönlich eingereichtem Brief mit Empfangsbestätigung.

Der Brief muss an den Arbeitgeber adressiert sein.

5. Inhalt des Antrags

Im Antrag muss folgende Angaben enthalten:

- die Art der Weiterbildung,
- die Dauer der Weiterbildung,
- die Organisation der Weiterbildung,
- den Zeitraum oder die Zeiträume der beantragten Beurlaubung und einen genauen Vermerk, dass die Antwort des Arbeitgebers innerhalb einer Frist von 30 Tagen eingehen muss und dass nach Ablauf dieser Frist der nicht beantwortete Antrag als genehmigt gilt.

6. Antwort des Arbeitgebers

Die Antwort des Arbeitgebers muss innerhalb einer Frist von 30 Tagen in schriftlicher Form mit Empfangsbestätigung eingehen.

Der Antrag auf unbezahlten Urlaub kann:

- vom Arbeitgeber akzeptiert werden. Auf seine Anforderung muss der Arbeitnehmer eine Teilnahmebescheinigung für die Weiterbildung einreichen, die dem Antrag auf unbezahlten Urlaub zugrunde liegt.
- vom Arbeitgeber abgelehnt werden, wenn der Bewerber zur Führungsebene gehört oder wenn im Unternehmen normalerweise weniger als 15 Angestellte beschäftigt sind,
- vom Arbeitgeber über einen Zeitraum verschoben werden, der:
 - 1 Jahr nicht überschreitet, wenn die Dauer der beantragten Beurlaubung höchstens 3 Monate beträgt.
 - 2 Jahr nicht überschreitet, wenn die Dauer der beantragten Beurlaubung mehr als 3 Monate beträgt.

Diese Verschiebung kann vorgenommen werden:

- wenn das personelle Gleichgewicht einer Abteilung während der Zeit des beantragten Urlaubs langfristig gestört ist und aus diesem Grund die Organisation der Arbeitsabläufe stark beeinträchtigt werden könnte.
- wenn ein Ersatz für den Antragsteller für den vorgesehenen Zeitraum wegen des besonderen Arbeitsbereiches oder wegen des Arbeitskräftemangels in der Branche / in dem betroffenen Beruf nicht organisiert werden kann.

- wenn es sich hierbei um eine Saisonarbeit handelt und die beantragte Beurlaubung in die Saison fällt.

7. Mehrfachanträge

Sollten von den Angestellten der gleichen Abteilung oder des gleichen Unternehmens mehrere Anträge gestellt werden, wird, um eine zeitgleiche Bewilligung zu verhindern, dem Antrag des Gehaltsempfängers die Priorität eingeräumt, der die längste Betriebszugehörigkeit zum Unternehmen vorweisen kann. (nur im Falle, wenn es zu keiner Einigung zwischen den betroffenen Arbeitnehmern kommt).

8. Unbezahlte Beurlaubung zur Weiterbildung

Die Bewilligung des Antrages auf unbezahlten Urlaub zur Weiterbildung gilt für den Angestellten und Arbeitgeber als unwiderruflich.

Dennoch, im Falle höherer Gewalt, ist die Annullierung der Bewilligung durch den Arbeitgeber oder der Zusage des Arbeitnehmers unter gewissen Umständen möglich:

- Wenn diese Annullierung vom Arbeitnehmer ausgeht, erfordert sie die Zustimmung des Arbeitgebers. Allerdings kann sie nicht in Kraft treten, wenn der Arbeitgeber eine Person mit einem befristeten Vertrag zur Vertretung des Arbeitnehmers eingestellt hat.
- Wenn diese Annullierung vom Arbeitgeber ausgeht, muss dieser die bereits entstandenen und nicht mehr erstattungsfähigen Kosten des Arbeitnehmers für die Weiterbildung ersetzen.

9. Erkrankung des Arbeitnehmers

Eine Erkrankung während des unbezahlten Urlaubs berechtigt nicht zum Verschieben des verbleibenden bewilligten Rests der Beurlaubung.

Wenn sich die Krankheit über mehr als 25% des Zeitraumes der Beurlaubung hinzieht, oder wenn es durch höhere Gewalt unmöglich ist, ganz oder zum Teil an der Weiterbildung teilzunehmen, kann der Arbeitnehmer die Beendigung seiner Beurlaubung beantragen.

Der Arbeitgeber entspricht diesem Antrag, es sei denn, durch zwingende Gründe der Arbeitsorganisation kann der Arbeitnehmer nicht vor Ablauf der entsprechenden Beurlaubung reintegriert werden.

10. Dauer der unbezahlte Beurlaubung zur Weiterbildung

- Maximale kumulierte Dauer der Beurlaubungszeiträume: 2 Jahre pro Arbeitgeber
- Minimale Dauer einer Beurlaubung: 4 aufeinanderfolgende Wochen
- Maximale Dauer einer Beurlaubung: 6 aufeinanderfolgende Monate.

Die Beurlaubungsdauer wird immer in ganzen Wochen oder Monaten ausgedrückt und muss proportional zur Dauer der Weiterbildung sein.

11. Teilnahmenachweis

Auf Anforderung des Arbeitgebers muss der Arbeitnehmer eine Teilnahmebescheinigung für die Weiterbildung einreichen, für die er den unbezahlten Urlaub erhalten hat.

12. Auswirkung auf den Arbeitsvertrag

Während der Dauer der Beurlaubung ist der Arbeitsvertrag ausgesetzt. Hierbei handelt es sich um eine momentane Unterbrechung des Arbeitsvertrages, ohne ihn zu kündigen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitsplatz des Arbeitnehmers während der Beurlaubung zu erhalten, sodass dieser nach seiner Rückkehr alle Vergünstigungen, die er vor seiner Beurlaubung hatte, behält. Wenn dies unmöglich ist, muss ihm eine gleichartige Beschäftigung, die seinen Qualifikationen entspricht und die mindestens mit einer gleichwertigen Bezahlung einhergeht, angeboten werden.

13. Informationen

- Handelskammer: TEL: 42 39 39-235
- Handwerkskammer: TEL: 42 67 67-1
- Landwirtschaftskammer: TEL: 31 38 76-24
- Arbeitnehmerkammer: TEL: 48 86 16-208
- LCGB: TEL: 49 94 24-235
- OGB-L: TEL: 26 49 69-423

Rechtlicher Hinweis

Großherzogliche Verordnung vom 30. März 2006, welche die allgemeine Verpflichtung einer Vereinbarung auf dem Gebiet des branchenübergreifenden sozialen Dialogs zum individuellen Zugang zu beruflicher Weiterbildung zwischen den luxemburgischen Gewerkschaften OGB-L und LCGB und dem luxemburgischen Arbeitgeberverband „Union des Entreprises Luxembourgeoises“ (UEL) vorsieht.

Memorandum A – N° 85 vom 19.05.2006

Steuerliche Abzugsfähigkeit

Steuerabzug für berufliche Weiterbildung auf der Basis des steuerpflichtigen Einkommens

Finanzielle Hilfen bei Hochschulstudien

Bezug eines Stipendiums und/oder eines Darlehens

Europäische Stipendien

Wahrnehmung einer Unterstützung durch die Europäische Kommission

Marie, Hilfserzieherin, macht eine Weiterbildung zur Erzieherin

Marie, 25 Jahre, arbeitet seit Kurzem in einem Resozialisierungszentrum in Luxemburg und ist dort als Hilfserzieherin angestellt. Der Beruf gefällt ihr und sie ist bereit, noch einmal die Schulbank zu drücken. Sie meldet sich an einer Schule in Belgien an, die ihr die Möglichkeit bietet, den Abschluss als graduierte Erzieherin bei gleichzeitiger Beschäftigung zu machen. Dieser Abschluss ist in Luxemburg anerkannt. Damit sie bezahlten Zusatzurlaub bekommt, stellt sie einen Antrag auf individuellen Bildungsurlaub (Seite 17) beim Ministerium für nationale Erziehung und Berufliche Weiterbildung. Neben diesem Sonderurlaub, möchte Marie die Kosten für die Weiterbildung bei Ihrer Steuererklärung abziehen. Sie erkundigt sich bei ihrem Steuerbüro: wenn die Rechnung die Pauschale von 540 EUR, die jedem Arbeitnehmer angerechnet wird, überschreitet, kann Marie diese Kosten in ihrer Steuererklärung abziehen (Seite 45).

Maßnahmen einer Privatperson, die die Kosten für eine berufliche Weiterbildung im Rahmen ihrer Steuererklärung geltend machen möchte.

Steuerliche Abzugsfähigkeit

(Déductibilité fiscale)

Steuerabzug für berufliche Weiterbildung auf der Basis des steuerpflichtigen Einkommens

1. Ziel

Maßnahme, die dem Arbeitnehmer den Abzug der Kosten für eine berufliche Weiterbildung vom steuerpflichtigen Einkommen ermöglicht.

2. Empfangsberechtigte

Jede einkommensteuerpflichtige Person.

3. Konditionen

- Die Kosten müssen im direkten Zusammenhang zu den beruflichen Aktivitäten des Arbeitnehmers stehen.
- Die Kosten müssen vom Arbeitnehmer getragen werden.
- Die Kosten müssen für den Steuerzahler unbedingt zur Aktualisierung seines beruflichen Wissens und zur Weiterentwicklung seiner beruflichen Laufbahn dienen (Fortbildungskosten).
- Die Kosten für die berufliche Weiterbildung (Ausbildungskosten), die zum Aneignen von Wissen, das für die zukünftige Ausübung eines Berufes oder für einen Berufswechsel benötigt werden, sind nicht abzugsfähig.

4. Erstattungsfähige Kosten

- Anmeldegebühren zur beruflichen Weiterbildung, die vom Arbeitnehmer getragen werden.
- Kosten für die Beschaffung von Büchern, soweit sie für den Beruf unerlässlich sind (Fachbücher, die keine allgemeine Bedeutung haben).

5. Vorgehensweise

Die Fortbildungskosten fallen unter die Beschaffungskosten und können in der entsprechenden Rubrik der Steuererklärung eingetragen werden. Jeder Arbeitnehmer kann einen Pauschalbeitrag von 540 EUR pro Jahr zur Deckung der Beschaffungskosten geltend machen.

Wenn Eheleute/Ehepartner eine gemeinsame Steuererklärung vorlegen und beide Einkünfte aus einem Angestelltenverhältnis erzielen, kommt für jeden ein Pauschalbeitrag von 540 EUR zur Anrechnung. Sollte die Summe der tatsächlichen Beschaffungskosten diesen Pauschalbeitrag überschreiten, kann der Arbeitnehmer einen Abzug beantragen.

Der Arbeitnehmer sollte dem Steuerbüro in wenigen Worten erklären, inwieweit die Weiterbildung für einen Fortschritt in der beruflichen Laufbahn hilfreich ist.

6. Frist

Der Steuerzahler kann seine Fortbildungskosten im Rahmen seiner Steuererklärung in dem Steuerjahr, in dem sie angefallen sind, geltend machen.

Beispiel

Wenn ein Steuerzahler im Oktober 2010 die Gesamtkosten für seine Anmeldung zu einer Weiterbildung, die 2 Jahre dauert, bezahlt, kann er diese Ausgaben nur in der Steuererklärung für das Steuerjahr 2010 geltend machen.

7. Informationen

www.impotsdirects.public.lu

Rechtlicher Hinweis

Gesetz vom 4. Dezember 1967 zur Einkommensteuer

Memorandum A – N° 149 vom 06.12.1967

Lucas, Angestellter, möchte ein Masterstudium machen

Lucas, 35 Jahre, möchte ein Masterstudium in Betriebswirtschaft als Weiterbildung machen und weiß nicht, welche Förderungsmaßnahmen er in Anspruch nehmen kann. Die Einschreibungskosten betragen 5000 EUR und die Kurse finden über einen Zeitraum von 2 Jahren jeden Mittwoch und Samstag statt. Lucas stellt einen Antrag auf einen individuellen Bildungsurlaub (Seite 17), der von seinem Chef wohlwollend angenommen wurde. Wenn der Antrag vom entsprechenden Ministerium bewilligt wird, kann er über 20 zusätzliche Urlaubstage bei vollem Lohnausgleich verfügen. Darüber hinaus informiert er sich beim CEDIES (Zentrum für Dokumentation und Information über das Hochschulwesen), um mehr über eine mögliche finanzielle Förderung des Hochschulstudiums durch den Staat zu erfahren (Seite 49).

Maßnahmen, die eine Privatperson ergreifen muss,
die eine finanzielle Unterstützung für ein Hochschulstudium erhalten möchte

Finanzielle Förderung bei einem Hochschulstudium

(Aides financières pour études supérieures)

Bezug eines Stipendiums und/oder eines Darlehens

1. Ziel

Maßnahmen, die eine Privatperson ergreifen muss, die pro Studienjahr eine finanzielle Unterstützung für ein Hochschulstudium erhalten möchte.

Diese finanzielle Unterstützung kann mit dem AFR-Stipendium (Hilfe zur Weiterbildung und Forschung), das als Unterstützung für Forscher während ihres Doktorstudiums und nach der Promotion dient, verbunden werden (www.fnr.lu).

2. Empfangsberechtigte

Jede Person, die zu einem Hochschulstudium eingeschrieben ist und eine der folgenden Bedingungen erfüllt:

- luxemburgischer Staatsbürger wohnhaft in Luxemburg
- Mitglied der Europäischen Union: Aufenthaltsort ist Luxemburg in Übereinstimmung mit Kapitel 2 des geänderten Gesetzes vom 29 Aug. 2008 über die persönliche Bewegungsfreiheit und Zuwanderung in Luxemburg als bezahlte oder unbezahlte Arbeitskraft, eine Person, die diesen Status innehat, oder eines Familienmitglieds einer dieser Personengruppen, die eine unbefristete Aufenthaltsgenehmigung erhalten haben oder anstreben.
- Staatsbürger eines Drittstaates oder Staatenloser: wohnhaft in Luxemburg seit 5 Jahren, Besitzer einer mittleren Reife, die dem luxemburgischen Abschluss entspricht,
- Status eines politischen Flüchtlings: wohnhaft in Luxemburg

Alter und Land des Studiums spielen keine Rolle.

3. Betrag einer finanziellen Hilfe und Gewichtung

Die finanzielle Hilfe beläuft sich auf 13.000 EUR pro akademisches Jahr.

Sie setzt sich zusammen aus:

- einem Stipendium und/oder
- einem Darlehen mit einem festen Zinssatz von 2%.

Die Gewichtung zwischen Stipendium und Darlehen hängt vom Einkommen des Antragstellers ab.

Wenn der Antragsteller kein Einkommen hat (der Studentenjob während der Sommerferien fällt nicht ins Gewicht):

- beträgt das Stipendium 6.500 EUR pro akademisches Jahr,
- beträgt das Darlehen 6.500 EUR pro akademisches Jahr.

Wenn der Bewerber ein jährliches Einkommen von mehr als 22.500 EUR hat, berechnet sich die Gewichtung nach diesem Einkommen.

4. Anmeldegebühren

Die Anmeldegebühren werden in die Berechnung der finanziellen Unterstützung mit einbezogen.

Dafür müssen sie über 100 EUR pro Jahr liegen, dürfen jedoch eine Summe von 3.700 EUR pro akademisches Jahr nicht überschreiten. Sie werden immer zu 50% als Stipendium und zu 50% als Darlehen berechnet.

Beispiel für Anmeldegebühren in Höhe von 2.000 EUR

In diesem angenommenen Fall werden 1.000 EUR zum Stipendium hinzugefügt und 1.000 EUR zum Darlehen. Wenn der Bewerber ein Stipendium und ein Darlehen von jeweils 6.500 EUR erhält, werden diese um 1.000 EUR erhöht. Er empfängt also ein Stipendium und ein Darlehen in Höhe von jeweils 7.500 EUR.

5. Steps

Für jedes akademische Jahr muss ein Antrag auf einem vorher festgelegten Fragebogen gestellt werden, den man im Zentrum für Dokumentation und Information zum Hochschulwesen (CEDIES) erhält.

Nach der Situation des Bewerbers müssen unter anderem folgende Belege vollständig oder teilweise dem Antrag beigelegt werden:

- Immatrikulationsbescheinigung der Universität,
- Quitierte Rechnung über die Anmeldegebühren,
- Bescheinigung über den Wohnsitz in Luxemburg,
- Mitgliedsbescheinigung des Allgemeinen Zentrums der Sozialversicherung,
- Gehaltsabrechnungen der letzten drei Monate.

6. Frist

Die finanzielle Hilfe ist auf ein akademisches Jahr befristet

- Ende der Antragsfrist für den Fragebogen: 31. Oktober
- Ende der Einreichungsfrist für den Fragebogen und die erforderlichen Belege: 30. November

Finanzielle Hilfe, die nur auf das 2. Semester beschränkt ist

- Ende der Antragsfrist für den Fragebogen: 31. März
- Ende der Einreichungsfrist für den Fragebogen und die erforderlichen Belege: 30. April

7. Information

Zentrum für Dokumentation und Information zum Hochschulwesen

Centre de Documentation et d'Information sur l'Enseignement Supérieur - CEDIES

Service des aides financières

209, route d'Esch

L-1471 Luxemburg

TEL: 247-88650

cedies@mesr.etat.lu

www.cedies.lu

Rechtlicher Hinweis

Änderndes Gesetz: 1. geändertes Gesetz vom 22. Juni 2000 über die finanzielle Unterstützung des Staates für Hochschulstudien; 2. geändertes Gesetz vom 4. Dezember 1967 zur Einkommensteuer; 3. Gesetz vom 21. Dezember 2007 zu Kinderfreibeträgen; 4. Gesetz vom 31. Oktober 2007 zur ehrenamtlichen Jugendarbeit; 5. Richtlinien der Sozialversicherung

Memorandum A – N° 118 vom 26.07.2010

Nathalie möchte erste Berufserfahrungen sammeln

Nathalie, 24 Jahre, hat ihr Hochschulstudium der bildenden Künste abgeschlossen. Sie möchte erste berufliche Erfahrungen sammeln, bevor sie eine Anstellung im Großherzogtum sucht. Sie würde gerne ein viermonatiges Praktikum in Rom in einem bestimmten Künstleratelier machen. Nathalie hat sich an das Informationszentrum für Jugendliche gewandt (CIJ). Dieses Institut hat das Mobilitätsprojekt Leonardo da Vinci "Arbeitssuchende" ins Leben gerufen. Über dieses Projekt kann Nathalie ein Stipendium von 3.437 EUR erhalten und damit ihre Reise und ihren Aufenthalt in Rom kofinanzieren.

Europäische Stipendien

(Bourses européennes)

Unterstützung durch die Europäische Kommission

1. Ziel

Das Programm zur Erziehung und zur lebenslänglichen Weiterbildung (Education et formation tout au long de la vie - EFTLV) der Europäischen Kommission unterstützt Initiativen, die

- die Kooperation zwischen den Akteuren in der Bewegung der lebenslangen Weiterbildung und
- der Entwicklung der beruflichen Fähigkeiten im Hinblick auf die Belange des Arbeitsmarktes anstreben.

2. Unterprogramme

Das EFTLV setzt sich aus vier Unterprogrammen zusammen:

- Comenius für die schulische Bildung (Primärstufe, Sekundarstufe, technische Sekundarstufe)
- Erasmus für das Hochschulwesen
- Leonardo da Vinci für Bildungswesen und berufliche Weiterbildung
- Grundtvig für die Erwachsenenbildung

3. Beispiele für Kofinanzierungsaktionen

- Studenten können Berufserfahrungen in einem Unternehmen in Europa über die Mobilität eines Erasmus-Praktikums sammeln.
- Junge Hochschulabsolventen, Arbeitnehmer und Arbeitssuchende haben die Möglichkeit Praktika oder Weiterbildungszeiten in Europa im Rahmen der Mobilitätsprojekte Leonardo da Vinci wahrzunehmen.
- Ausbilder, Lehrer und Entscheidungsträger können an einer Weiterbildung Comenius oder Grundtvig oder an einem Cedefop-Studienbesuch teilnehmen.
- Unternehmen haben die Möglichkeit die Praktikanten der Programme Erasmus und Leonardo da Vinci aufzunehmen.
- Unternehmen, Sozialpartner, Forschungszentren, Schulen und Universitäten können an den Partnerschaften oder transnationalen Projekten Leonardo da Vinci, Erasmus und Grundtvig teilnehmen, die einen Erfahrungsaustausch und den Austausch bester Verfahren, Entwicklung oder den Innovationstransfer nach sich ziehen.
- Jeder Erwachsene kann an einem Ausbildungs-Workshop in Europa teilnehmen und ein Stipendium erhalten, das ihm vom Organisator des gewählten Workshops gewährt wird.

4. Empfangsberechtigte

- Studenten, junge Hochschulabsolventen, Arbeitnehmer, Arbeitssuchende
- Ausbilder und Fachleute in der beruflichen Weiterbildung oder Erwachsenenbildung
- Lehrer
- Erwachsene

5. Informationen

Nationale Agentur für das europäische Bildungsprogramm und das lebenslange Lernen

Agence nationale pour le programme européen d'éducation et de formation tout au long de la vie - ANEFORE

16, boulevard Royal

L-2449 Luxemburg

TEL: 247-85284

info@anefore.lu

www.anefore.lu

Zusammenfassung

Maßnahmen für Unternehmen	Publikum
Kofinanzierung der Weiterbildung im Unternehmen	- Privatunternehmen, die rechtmäßig in Luxemburg niedergelassen sind und hier hauptsächlich agieren
Zuschuss zu Luxemburgischkursen	- Privatunternehmen, die rechtmäßig in Luxemburg niedergelassen sind
Measures for private individuals	
Maßnahmen für Privatpersonen	- Angestellte in der Privatwirtschaft, die eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 6 Monaten bei ihrem aktuellen Arbeitgeber haben - Freiberufler und selbstständig Tätige, die seit mindestens 2 Jahren unter die luxemburgische Sozialversicherung fallen.
Jugendurlaub	Verantwortliche für Jugendaktivitäten: - Arbeitnehmer des privaten und öffentlichen Sektors - Freiberufler und selbstständig Tätige, die seit mindestens 2 Jahren unter die luxemburgische Sozialversicherung fallen.
Sprachurlaub	- Angestellte in der Privatwirtschaft, die eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 6 Monaten bei ihrem aktuellen Arbeitgeber haben - Freiberufler und selbstständig Tätige, die seit mindestens 6 Monaten unter die luxemburgische Sozialversicherung fallen.
Organisation der Arbeitszeit	Arbeitnehmer, die in einem Unternehmen unter gleitender Arbeitszeit eingestellt sind
Unbezahlte Beurlaubung zur Weiterbildung	- Angestellte in der Privatwirtschaft, die eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 2 Jahren bei ihrem aktuellen Arbeitgeber haben
Steuerliche Abzugsfähigkeit	- Jede Person, die Steuern auf ihr Einkommen aus nicht selbstständiger Arbeit zahlen muss, und die eine Weiterbildung im Zusammenhang mit ihrem Beruf macht, deren Kosten 540 EUR übersteigen.
Finanzielle Hilfen bei einem Hochschulstudium	- Jeder, der zu einem Hochschulstudium eingeschrieben ist, und der unter anderem gewisse Bedingungen zur Nationalität und zum Wohnort erfüllt
Europäische Stipendien	- Studenten, junge Hochschulabsolventen, Arbeitnehmer - Ausbilder und Fachleute in der beruflichen Weiterbildung oder Erwachsenenbildung - Lehrer, Erwachsene

Dauer des Beurlaubung /Kofinanzierungsbetrag	Lohnkostenübernahme (teilweise oder ungekürzt) vom Staat	Verantwortlichkeit	Zusätzliche Info
- 14.5% vor Steuern der jährlichen Investitionen in die Weiterbildung	Ja	Ministerium für nationale Erziehung und berufliche Weiterbildung	Seite 5
- Es ist nicht möglich, den Förderbeitrag zu bevorschussen	Nein	Ministerium für Arbeit und Beschäftigung	Seite 13
- Maximum für jede Berufslaufbahn: 80 Urlaubstage	Ja	Ministerium für nationale Erziehung und berufliche Weiterbildung	Seite 17
- Maximum für einen Zeitraum über zwei Jahre: 20 Tage			
- Maximum für jede Berufslaufbahn: 60 Urlaubstage	Ja	Nationaler Jugenddienst	Seite 23
- Maximum für einen Zeitraum über zwei Jahre: 20 Tage			
- Maximum für jede Berufslaufbahn: 200 Stunden (die zwingend in zwei Teile unterteilt werden müssen)	Ja	Ministerium für Arbeit und Beschäftigung	Seite 29
/	Nein	Arbeitnehmer / Unternehmen	Seite 35
- Maximale kumulierte Dauer der Beurlaubungszeiträume: 2 Jahre pro Arbeitgeber	Nein	Arbeitnehmer / Unternehmen	Seite 39
- Minimale Dauer einer Beurlaubung: 4 aufeinanderfolgende Wochen			
- Maximale Dauer einer Beurlaubung: 6 aufeinanderfolgende Monate.			
- Im Zusammenhang mit den Weiterbildungskosten	Nein	Steuerbüro	Seite 45
- 13.000 EUR pro Studienjahr, die sich auf ein Stipendium und ein Darlehen zu einem fixen Zinssatz von 2% aufteilen.	Nein	CEDIES	Seite 49
- Die Gewichtung zwischen Stipendium und Darlehen hängt vom Einkommen des Antragstellers ab.			
- Der Betrag des Stipendiums hängt von der Tätigkeit, der Aufenthaltsdauer und dem Bestimmungsland ab	Nein	ANEFORÉ	Seite 53

Herausgeber

Institut national pour le développement
de la formation professionnelle continue
INFCP, établissement public
38, rue de l'Avenir
L-1147 Luxembourg
TEL: 46 96 12-1
Fax: 46 96 20
www.infpc.lu
www.lifelong-learning.lu

Redaktion

INFCP

Lektorenkomitee

Chambre de commerce
Chambre des métiers
Chambre des salariés
Ministère de l'Education nationale
et de la Formation professionnelle

Vielen Dank an alle Ministerien und alle Institutionen,
die an der Überarbeitung dieser Ausgabe teilgenommen
haben.

Download

www.weiterbildung-esfunktioniert.lu

Sammlung: Weiterbildung, es funktioniert!

Hilfsmaßnahmen zur Weiterbildung, Nr. 1
Erste Ausgabe, November 2010
© INFCP, 2010



La Ffende social européenne
investit dans notre avenir

Hilfsmaßnahmen zur Weiterbildung

Sie möchten eine Weiterbildung machen, aber Sie wollen nicht Ihren gesamten Urlaub dafür hergeben. Außerdem halten Sie die Kosten für zu hoch. Es gibt Lösungen!

Damit Unternehmen und Privatpersonen bei ihrem Wunsch nach Weiterbildung unterstützt werden, hat die Regierung eine große Palette an finanziellen Unterstützungsmaßnahmen und Anwendungsmöglichkeiten in ihrem Programm.

Die Unternehmen können finanzielle Unterstützung für die gewünschte Weiterbildung ihrer Angestellten in Anspruch nehmen. Abhängig von der gewählten Initiative beziehen sich die Hilfen auf alle Weiterbildungskategorien oder nur auf Luxemburgkurse.

Abhängig von ihrer Situation können Privatpersonen bezahlten Sonderurlaub wahrnehmen, von Maßnahmen profitieren, die sich auf ihre Arbeitszeit auswirken und noch weitere Finanzquellen in Anspruch nehmen.

Dieses Werk möchte Ihnen die verschiedenen Maßnahmen näher bringen und sie bei Ihrem Vorgehen anleiten. Ziehen Sie Ihren Nutzen daraus. Weiterbildung, es funktioniert!



Institut National
pour le développement
de la Formation
Professionnelle Continue



Une initiative de l'INFPC, Institut national pour le développement
de la formation professionnelle continue, établissement public

38, rue de l'Avenir L-1147 Luxembourg TEL: + 352 46 96 12-1 Fax: + 352 46 96 20
infpc@infpc.lu www.infpc.lu www.lifelong-learning.lu