

Beruf & Angehörigenpflege

Flexible Arbeit, congé d’aidant und Schutz vor Benachteiligung in Luxemburg

Kurz gesagt

Wer Angehörige betreut, muss Beruf und Unterstützung oft gleichzeitig organisieren. In Luxemburg gibt es dafür konkrete Möglichkeiten: flexible Arbeitsgestaltung, den congé d’aidant und - in bestimmten Situationen - Schutz vor Benachteiligung im Arbeitsleben. Dieser Leitfaden bündelt die wichtigsten Informationen verständlich, kompakt und mit offiziellen Anlaufstellen.

AUF EINEN BLICK

Flexible Arbeit Homeoffice, flexible Arbeitszeiten oder eine vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit können als „formule souple de travail“ beantragt werden.	Zeit für Unterstützung Der congé d’aidant ermöglicht unter bestimmten Voraussetzungen bis zu 5 Tage bzw. 40 Stunden Sonderurlaub pro Bezugszeitraum.
Schutz vor Benachteiligung Auch Eltern, die ein Kind mit Behinderung betreuen, können im Arbeitsleben durch das Gleichbehandlungsrecht geschützt sein.	Hilfe bei Problemen Bei arbeitsrechtlichen Fragen helfen u. a. ITM und Arbeitnehmervertretungen; bei möglicher Diskriminierung ist das CET eine wichtige Anlaufstelle.

Wichtig: Dieser Leitfaden ist eine allgemeine Orientierung und keine individuelle Rechtsberatung. Welche Regel gilt, hängt von Beschäftigungsstatus, familiärer Situation und Einzelfall ab.

1 · FLEXIBEL ARBEITEN

Flexible Arbeitsgestaltung: „formules souples de travail“

In Luxemburg gibt es bereits seit 2023 ein eigenes Recht, flexible Arbeitsformen zu beantragen. Dazu zählen Telearbeit, flexible Arbeitszeiten oder eine Reduzierung der Arbeitszeit für einen festgelegten Zeitraum von höchstens einem Jahr.

Wer kann einen Antrag stellen?

- Arbeitnehmer mit mindestens 6 Monaten ununterbrochener Betriebszugehörigkeit beim selben Arbeitgeber, und
- Eltern eines Kindes unter 9 Jahren, oder
- Arbeitnehmer, die einem Familienmitglied oder einer im selben Haushalt lebenden Person erhebliche persönliche Pflege oder Hilfe aus schwerwiegenden medizinischen Gründen leisten.

Als „Familienmitglied“ gelten hier: Sohn, Tochter, Mutter, Vater, Ehepartner oder eingetragener Partner. Der erhebliche Unterstützungsbedarf muss ärztlich bestätigt sein.

Was muss der Arbeitgeber tun?

- Die Anfrage prüfen und dabei die eigenen Bedürfnisse und diejenigen des Arbeitnehmers berücksichtigen.
- Innerhalb eines Monats antworten.
- Bei Ablehnung oder Verschiebung die Gründe per Einschreiben mitteilen.
- Während einer vereinbarten flexiblen Regelung den Arbeitsplatz erhalten - oder, wenn das nicht möglich ist, eine ähnliche Stelle mit mindestens gleichwertiger Bezahlung.
- Den Arbeitnehmer nicht benachteiligen, weil er eine flexible Arbeitsform beantragt oder nutzt.

Wichtig: Das Gesetz gibt ein Recht auf Prüfung und Gespräch - nicht automatisch einen Anspruch darauf, dass genau die gewünschte Arbeitsform genehmigt wird.

Kündigungsschutz

Eine Kündigung, die allein deshalb erfolgt, weil flexible Arbeitsformen beantragt oder genutzt wurden, ist nach den ITM-Informationen nichtig. Für die gerichtliche Geltendmachung der Nichtigkeit nennt die ITM eine sehr kurze Frist von 15 Tagen nach der Kündigung. Bei einer Kündigung deshalb sofort Beratung einholen.

2 · ZEIT FÜR NOTWENDIGE PFLEGE

Congé d'aidant: bis zu 5 Tage Sonderurlaub

Der **congé d'aidant** ist ein **außerordentlicher Urlaub** für Arbeitnehmer, die einem Familienmitglied oder einer Person im selben Haushalt persönliche Pflege oder Unterstützung leisten müssen.

Umfang	max. 5 Tage bzw. 40 Stunden bei Vollzeit
Bezugszeitraum	12 Monate Beschäftigung, ausgelöst durch die erste Inanspruchnahme
Wartezeit	keine - der Anspruch kann ab Eintritt in ein Unternehmen bestehen
Teilzeit	Stunden werden anteilig berechnet
Nachweis	ärztliche Bescheinigung + Nachweis des Familienverhältnisses bzw. gemeinsamen Haushalts
Übertrag	nicht verbrauchte Stunden werden nicht angesammelt

Voraussetzungen

Die betreute Person muss aufgrund eines schwerwiegenden medizinischen Grundes erhebliche Pflege oder Hilfe benötigen. Die Situation muss die Fähigkeit und Autonomie so beeinträchtigen, dass die Person körperliche, kognitive oder psychologische Einschränkungen bzw. gesundheitliche Anforderungen nicht selbstständig bewältigen kann. Ein Arzt muss dies bestätigen.

Als Familienmitglieder gelten beim congé d'aidant: Sohn, Tochter, Mutter, Vater, Ehepartner oder eingetragener Partner. Alternativ kann es eine Person sein, die im selben Haushalt lebt.

Was muss ich praktisch tun?

- Den Arbeitgeber spätestens am Tag der Abwesenheit informieren - mündlich oder schriftlich.
- Spätestens am 3. Tag nach jeder Abwesenheit die erforderlichen Nachweise vorlegen.
- Die 40 Stunden können bei Vollzeit auch stundenweise genutzt werden; bei Teilzeit werden sie anteilig berechnet.

Formule souple oder congé d'aidant?

	Formule souple	Congé d'aidant
Wofür?	längerfristige Organisation	konkrete Pflege/Unterstützung
Beispiele	Telearbeit, flexible Zeiten, Arbeitszeit reduzieren	einzelne Stunden oder Tage fehlen
Dauer	vereinbarter Zeitraum, max. 1 Jahr	max. 5 Tage / 40 Std. bei Vollzeit
6 Monate Betriebszugehörigkeit?	ja	nein
Arbeitgeber muss zustimmen?	gewünschte Lösung nicht automatisch	gesetzlicher Sonderurlaub bei erfüllten Voraussetzungen

3 · SCHUTZ VOR BENACHTEILIGUNG

Schutz vor Benachteiligung im Beruf

Arbeitsregeln können auf den ersten Blick für alle gleich sein und trotzdem Menschen besonders benachteiligen, die ein Kind mit Behinderung betreuen. In solchen Situationen kann neben dem luxemburgischen Arbeitsrecht auch das europäische Gleichbehandlungsrecht eine Rolle spielen.

Wann kann Gleichbehandlungsrecht relevant sein?

Eine Regel kann für alle gleich aussehen und trotzdem einzelne Personen besonders benachteiligen. Beispiel: „Alle müssen im selben Schichtsystem arbeiten.“ Für einen Elternteil, der die notwendige Betreuung eines Kindes mit Behinderung sicherstellen muss, kann eine solche Regel eine besondere Benachteiligung bewirken.

Das heißt nicht automatisch, dass jede Regel geändert werden muss. Aber die konkrete Situation darf nicht einfach ignoriert werden, wenn sie in den Anwendungsbereich des Diskriminierungsrechts fällt.

Was bedeutet „Diskriminierung durch Assoziation“?

Der Schutz knüpft an den Diskriminierungsgrund „Behinderung“ an - auch wenn nicht der Arbeitnehmer selbst behindert ist. Entscheidend kann sein, dass die Benachteiligung mit der Behinderung der betreuten Person zusammenhängt.

Ein wichtiges EuGH-Urteil von 2025

Am 11. September 2025 hat der Europäische Gerichtshof in der Rechtssache C-38/24 „Bervidi“ entschieden: Der Schutz vor mittelbarer Diskriminierung wegen einer Behinderung kann auch einen Arbeitnehmer erfassen, der selbst keine Behinderung hat, aber sein Kind mit Behinderung betreut.

Der Schutz vor sogenannter „Diskriminierung durch Assoziation“ ist nicht völlig neu. Bereits 2008 hatte der EuGH im Fall Coleman entschieden, dass ein Arbeitnehmer auch dann vor direkter Diskriminierung wegen einer Behinderung geschützt sein kann, wenn nicht er selbst, sondern sein Kind eine Behinderung hat. 2025 hat der Gerichtshof diesen Schutz im Fall Bervidi ausdrücklich auch auf mittelbare Diskriminierung ausgeweitet.

Der konkrete Fall: Eine Arbeitnehmerin bat wiederholt um eine Stelle mit festen Arbeitszeiten, weil ihr Sohn aufgrund seiner Behinderung umfassende Unterstützung benötigte. Der Arbeitgeber gewährte vorübergehend Anpassungen, lehnte eine dauerhafte Lösung aber ab. Der Fall gelangte bis zum italienischen Kassationsgericht, das den EuGH um Auslegung des EU-Rechts bat.

Warum ist das für Luxemburg wichtig?

Der EuGH legt mit diesem Urteil europäisches Recht aus – insbesondere die EU-Richtlinie 2000/78 zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. Diese Auslegung ist deshalb nicht nur für den italienischen Ausgangsfall relevant. Auch Gerichte in anderen EU-Mitgliedstaaten müssen sie bei vergleichbaren Fällen berücksichtigen.

Muss der Arbeitgeber die Arbeit anpassen?

Der EuGH sagt: Der Arbeitgeber muss angemessene Vorkehrungen ermöglichen, die es dem betroffenen Elternteil erlauben, die notwendige Unterstützung für das Kind zu leisten - soweit dadurch keine unverhältnismäßige Belastung für den Arbeitgeber entsteht.

- Mögliche Anpassungen können sich auf Arbeitszeit, Arbeitsorganisation oder andere geeignete Maßnahmen beziehen.
- Es gibt keinen automatischen Anspruch auf exakt die vom Arbeitnehmer gewünschte Lösung.
- Ob eine Maßnahme zumutbar ist, muss im Einzelfall geprüft werden. Dabei können unter anderem die Kosten einer Anpassung, die Größe und finanziellen Möglichkeiten des Arbeitgebers sowie mögliche öffentliche Unterstützungen berücksichtigt werden.

Wichtig für HALTO-Familien

Dieser Schutz ist kein allgemeines „Recht auf Wunsch-Arbeitszeiten“ für alle pflegenden Angehörigen. Das Urteil Bervidi betrifft konkret Eltern, die einem Kind mit Behinderung die notwendige Unterstützung leisten. Für andere Angehörigen-Konstellationen ist die Reichweite nicht in gleicher Weise geklärt.

Wie ergänzt sich das mit dem Luxemburger Arbeitsrecht?

Die luxemburgischen *formules souples de travail* und das europäische Gleichbehandlungsrecht sind nicht dasselbe. Sie können sich aber ergänzen.

Luxemburger Arbeitsrecht	gibt bestimmten Angehörigen ein konkretes Verfahren, flexible Arbeitsformen zu beantragen.
EU-Gleichbehandlungsrecht	kann zusätzlich relevant sein, wenn ein Elternteil wegen der Behinderung seines Kindes im Arbeitsleben besonders benachteiligt wird.
Der praktische Punkt	Eine formal gleiche Regel für alle kann trotzdem problematisch sein. Bei möglicher Diskriminierung muss geprüft werden, ob angemessene Anpassungen möglich sind.

Ein Satz, den man sich merken kann

„Diese Regel gilt für alle“ beendet die Prüfung nicht automatisch. Wenn eine scheinbar neutrale Regel einen Elternteil gerade wegen der notwendigen Unterstützung seines Kindes mit Behinderung besonders benachteiligt, kann das Diskriminierungsrecht ins Spiel kommen.

4 · WENN ES SCHWIERIG WIRD

Wenn der Arbeitgeber ablehnt: ein sinnvoller Ablauf

- 1** **Antrag möglichst schriftlich stellen.** Beschreibe knapp die Betreuungssituation, die benötigte Anpassung und den gewünschten Zeitraum.
- 2** **Eine konkrete Anpassung benennen.** Zum Beispiel feste Anfangs- und Endzeiten, einen bestimmten Homeoffice-Tag, angepasste Schichten oder eine vorübergehende Reduzierung.
- 3** **Nachweise bereithalten.** Bei gesetzlichen Ansprüchen kann eine ärztliche Bescheinigung erforderlich sein.
- 4** **Antwort und Unterlagen aufbewahren.** Bei formules souples muss eine Ablehnung oder Verschiebung begründet werden.
- 5** **Bei möglicher Benachteiligung beraten lassen.** Bei Diskriminierungsverdacht kann das CET helfen. Bei arbeitsrechtlichen Fragen können die ITM und – sofern im Betrieb vorhanden – auch die Personaldelegation eine Anlaufstelle sein.

5 · ÖFFENTLICHER DIENST

Und wenn ich im öffentlichen Dienst arbeite?

Eigene Regelungen je nach Statut

Die Regeln des Code du travail gelten nicht identisch für jede Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Das Portail de la fonction publique weist z. B. für „salariés de l'État“ einen eigenen außerordentlichen Urlaub von 12 Tagen für notwendige persönliche Pflege oder Unterstützung eines Angehörigen bis zum 2. Grad bzw. einer Person im selben Haushalt aus. Je nach Statut können andere Regeln gelten. Deshalb: Personalstelle / RH oder das Portail de la fonction publique prüfen.

Nicht verwechseln: Der oben beschriebene congé d'aidant nach dem Code du travail (5 Tage / 40 Stunden) und besondere Regelungen im öffentlichen Dienst können unterschiedliche Voraussetzungen und Umfänge haben.

6 · HÄUFIGE FRAGEN

Kurz beantwortet

Mein Kind ist älter als 9 Jahre. Kann ich trotzdem eine flexible Arbeitsregelung beantragen?

Ja, möglicherweise. Die Altersgrenze unter 9 Jahren ist nur eine der Zugangsmöglichkeiten. Ein Antrag kann auch möglich sein, wenn du einem Familienmitglied erhebliche persönliche Pflege oder Hilfe aus schwerwiegenden medizinischen Gründen leistest.

Muss mein Angehöriger offiziell als „behindert“ anerkannt sein?

Für die luxemburgischen formules souples und den congé d'aidant ist vor allem der erhebliche medizinisch bestätigte Pflege- oder Unterstützungsbedarf entscheidend. Bervidi betrifft dagegen ausdrücklich den Diskriminierungsgrund Behinderung.

Kann ich Homeoffice verlangen?

Homeoffice kann als flexible Arbeitsform beantragt werden. Es besteht aber nicht automatisch ein Anspruch darauf, dass genau diese Lösung bewilligt wird.

Muss mein Arbeitgeber meine Arbeitszeit reduzieren?

Nicht automatisch. Eine Reduzierung kann eine mögliche Lösung sein. Ob sie im Einzelfall erforderlich und zumutbar ist, hängt von den Umständen ab.

Gilt der Schutz vor Benachteiligung nur für Mütter?

Nein. Der Schutz hängt nicht vom Geschlecht des Elternteils ab.

Gilt dieser Schutz auch, wenn ich Partner, Eltern oder Geschwister betreue?

Das EuGH-Urteil von 2025 betrifft konkret die Betreuung eines Kindes mit Behinderung. Eine pauschale Übertragung auf jede andere Angehörigen-Konstellation sollte derzeit nicht als gesichert dargestellt werden.

Gut zu wissen: „Aidant“ bedeutet nicht überall dasselbe

Je nach Regelung gelten unterschiedliche Voraussetzungen und Personenkreise. Der *congé d'aidant* kann bestimmte Familienmitglieder oder eine Person im selben Haushalt betreffen. Das Urteil *Bervidi* bezieht sich dagegen konkret auf einen Elternteil, der ein Kind mit Behinderung betreut. Die Regelungen sollten deshalb nicht gleichgesetzt werden.

7 • ANLAUFSTELLEN

Wo bekomme ich Unterstützung?

CET - Centre pour l'égalité de traitement	Bei möglicher Diskriminierung, auch aufgrund einer Behinderung. 65, route d'Arlon, L-1140 Luxembourg · (+352) 28 37 36 35 · info@cet.lu www.cet.lu
ITM - Inspection du travail et des mines	Offizielle Informationen zu Arbeitsrecht und formules souples de travail. www.itm.public.lu
Guichet.lu / Ministère du Travail	Offizielle Informationen zum congé d'aidant und zu Voraussetzungen/Nachweisen. www.guichet.lu

8 • OFFIZIELLE QUELLEN

Zum Nachlesen

- [EuGH / CURIA - Pressemitteilung zum Urteil C-38/24 „Bervidi“ \(11.09.2025\)](#)
- [EUR-Lex - Rechtssache C-38/24 „Bervidi“](#)
- [EuGH / CURIA – Urteil C-303/06 „Coleman“ vom 17.07.2008](#)
- [ITM - Formules souples de travail: Definition](#)
- [ITM - Formules souples de travail: Voraussetzungen und Verfahren](#)
- [ITM - Schutz vor Kündigung](#)
- [Guichet.lu - Congé d'aidant](#)
- [CET - Zentrum für Gleichbehandlung](#)
- [Portail de la fonction publique - Congés \(salariés de l'État\)](#)
- Hintergrundartikel (Print): „Un arrêt historique renforce le droit des salariés aidants“, Ausgabe #175, August/September 2026.

Praktische Hilfe: Auf CareShare finden Sie außerdem einen anpassbaren Musterbrief für ein Gespräch über eine flexible Arbeitsgestaltung im Privatsektor.

Stand & Haftung

Stand: September 2026.

HALTO a.s.b.l. stellt diese Informationen nach bestem Wissen und mit der gebotenen Sorgfalt als Orientierung für Familien und Angehörige bereit. Sie ersetzen keine individuelle Rechtsberatung.

Trotz sorgfältiger Recherche kann keine Gewähr für die Vollständigkeit, Richtigkeit und Aktualität der bereitgestellten Informationen übernommen werden. Gesetze, Rechtsprechung und Verwaltungsinformationen können sich ändern. Eine Haftung für Nachteile oder Schäden, die aus der Nutzung oder dem Vertrauen auf diese Informationen entstehen, ist – soweit gesetzlich zulässig – ausgeschlossen. Im Zweifel empfehlen wir, eine zuständige Beratungsstelle oder qualifizierte Rechtsberatung zu kontaktieren.