

PERSONAL- AUSSCHÜSSE

**Gesetz vom 23. Juli 2015
über die Reform des
Sozialdialogs in den Unternehmen**



**Bei Fragen zum Arbeits- und
Sozialrecht oder bezüglich
des Sozialdialogs:**

Hotline INFO-CENTER

(+352) 49 94 24 - 222

Mo-Fr: 8:30-12:00 und 13:00-17:00

außer Mittwochnachmittags



Gesetz vom 23. Juli 2015 über die Reform des Sozialdialogs in den Unternehmen

Einleitung	4
Kapitel I. – Einsetzung der Personalausschüsse	7
Abschnitt 1. – Die Hauptausschüsse	7
Abschnitt 2. – Die Delegationen in der wirtschaftlichen und sozialen Einheit	8
Kapitel II. – Die Zusammensetzung des Personalausschusses	10
Kapitel III. – Die Wahl der Personalausschussmitglieder	12
Abschnitt 1. – Die Wahlmodalitäten	12
Abschnitt 2. – Die Wahlberechtigungen	14
Kapitel IV. – Die Aufgaben des Personalausschusses	16
Abschnitt 1. – Die allgemeinen Zuteilungen und Recht auf Information	17
Abschnitt 2. – Information und Beratung über das Leben des Unternehmens	18
Abschnitt 3. – Information und Beratung in technischen, wirtschaftlichen und finanziellen Angelegenheiten	20
Abschnitt 4. – Teilnahme an bestimmten Entscheidungen des Unternehmens	22
Abschnitt 5. – Der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte	25
Abschnitt 6. – Der Gleichheitsdelegierte	27
Abschnitt 7. – Aushang der Mitteilungen des Personalausschusses	29
Kapitel V. – Das Statut des Personalvertreters	31
Abschnitt 1. – Die Pflichten der Personalvertreter	31
Abschnitt 2. – Dauer des Mandats	32
Abschnitt 3. – Ausübung des Mandats	32
Abschnitt 4. – Besonderer Schutz	36
Kapitel VI. – Tätigkeit und Organisation	40
Kapitel VII. – Schlussbestimmungen	43

Einleitung

Die wichtigsten Änderungen anlässlich der Reform des Sozialdialogs

Das Gesetz zur Reform des Sozialdialogs in den Unternehmen wurde von der Abgeordnetenversammlung am 2. Juli 2015 verabschiedet und im Staatsblatt „Mémorial“ am 27. Juli 2015 veröffentlicht. Die wesentlichsten Änderungen, die im Zuge der Reform entstanden sind beinhalten:

Die Strukturen des Sozialdialogs in den Unternehmen

Der **gemischte Betriebsausschuss** wird abgeschafft. Die Zuständigkeiten dieses Ausschusses werden der Personalvertretung übertragen, wenn das Unternehmen mehr als 150 Beschäftigte zählt. Die Vertretung der **jungen Beschäftigten** und die **Abteilungsververtretungen** werden ebenfalls abgeschafft.

Das Gesetz sieht vor, dass eine Vertretung bzw. Delegation innerhalb der **wirtschaftlichen und sozialen Einheit** auf Wunsch von mindestens zwei Delegationen dieser Einheit geschaffen werden kann.

Im Falle von Streitigkeiten oder Meinungsverschiedenheiten bezüglich der Erfüllung bestimmter Rechtsvorschriften sieht das Gesetz das Zurückgreifen auf eine **Vermittlungskommission** vor.

Die Zuständigkeiten der Vertretung

Die Zuständigkeiten der Personalvertreter werden erweitert und die **Befugnisse des gemischten Ausschusses** werden, in Unternehmen mit mindestens 150 Beschäftigten, dem Personalausschuss übertragen.

Das **Informationsrecht** wird für die Delegierten per Gesetz über eine spezifische Information über die Entwicklung der Abwesenheitsrate erweitert.

Betreffend der **Information und Befragung** über das Unternehmensleben werden die Befugnisse der Delegation auf dem Gebiet der Organisation der Arbeitszeiten, der Umsetzung eines Fortbildungsplans, die Verwaltung von Fördermaßnahmen für Jugendliche, die Umsetzung interner Umschulungen, die Verwaltung von sozialen Werken, die Umsetzung der Politik der Vorbeugung von Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz, die Förderung der Übereinstimmung zwischen Familien- und Berufsleben sowie auf die Inanspruchnahme von Zeitarbeitern ausgedehnt.

Bezüglich der Angelegenheiten, die der **Mitentscheidung** unterworfen sind, werden die Befugnisse des gemischten Ausschusses der Personalvertretung mitsamt einer hinzukommenden Entscheidungsbefugnis über die Einführung und Umsetzung jedes gemeinsamen Fortbildungsprogrammes oder jeder gemeinsamen Fortbildungsaktion übertragen.

Die Mittel und Rechte der Personalvertreter

Das Zurückgreifen auf **Berater** ist der Personaldelegation ab 51 Beschäftigten im Unternehmen möglich. Die Personaldelegation darf einen **externen Experten** (Juristen, Buchhalter o.ä.) zu Rate ziehen, wenn sie eine Angelegenheit für das Unternehmen oder die Beschäftigten des Unternehmens für relevant betrachtet.

In Bezug auf die vergüteten **Zeitkredite** für die Ausübung ihrer Aufgaben als Delegierte sieht das Gesetz eine Erhöhung in den Unternehmen mit mindestens 150 Beschäftigten vor. Zudem wird die Schwelle, ab der das System der **freigestellten Delegierten** gilt, auf 250 Beschäftigte (statt derzeit 500 Beschäftigte) herabgesetzt.

Bezüglich der **Kommunikationsmittel** der Personaldelegation ist die Möglichkeit der Nutzung digitaler Mittel vorgesehen. Zudem dürfen die Delegierten sich **frei** innerhalb des Unternehmens **bewegen**, nachdem sie den Arbeitgeber im Vorfeld diesbezüglich unterrichtet haben.

Im Bereich der **Bildung** haben erstmalig gewählte Delegierte Anrecht auf einen zusätzlichen Kredit von 16 Ausbildungsstunden, die sie im ersten Jahr ihres Mandats nutzen müssen. Die Ersatzmitglieder des Personalausschusses erhalten ihrerseits die Hälfte der Bildungsstunden der effektiven Personalvertreter.

Der Schutz der Delegierten

Das Gesetz sieht einen Schutz vor jedweder **Änderung einer wesentlichen Klausel des Arbeitsvertrages** eines Personalvertreters vor, wenn diese Änderung zu seinem Nachteil sein sollte.

Das Prinzip des **Kündigungsschutzes** des Personaldelegierten gilt weiterhin. Falls eine (missbräuchliche) Entlassung vorliegt, bietet das Gesetz dem Delegierten die Wahl, entweder die Nichtigkeit seiner Entlassung zu beantragen oder aber Schadensersatzleistungen zu verlangen.

Bei der **Schließung des Unternehmens** erlischt das Mandat des Personalvertreters und dieser muss seine Tätigkeiten einstellen.

Bei einem **groben Vergehen** ändert das Gesetz das Auflösungsverfahren des Arbeitsvertrag eines Delegierten. Im Entlassungsschreiben müssen die Sachverhalte, die dem Personalvertreter zur Last gelegt werden, genauestens aufgeführt werden.

Während den drei Monaten nach dem Datum der Bekanntmachung der Entlassung erhält der Personalvertreter weiterhin sein **Gehalt** sowie die Vergütungen und sonstigen Vorteile, die er hätte beanspruchen dürfen, wenn sein Arbeitsvertrag aufrechterhalten worden wäre. Binnen eines Monats darf der Personalvertreter die Aufrechterhaltung seines Gehalts über diese drei Monate hinaus beantragen.

Das Verfahren zur Auflösung des Arbeitsvertrages (vor den Arbeitsgerichtshöfen) wurde ebenfalls geändert. Der entlassene Delegierte kann binnen drei Monaten die Auflösung seines Arbeitsverhältnisses sowie Schadenersatz verlangen. Der Arbeitgeber darf seinerseits einen Antrag auf Auflösung des Arbeitsvertrages (vor den Arbeitsgerichtshöfen) spätestens einen Monat nach der Bekanntmachung der Vorladung vor das Arbeitsgericht im Anschluss an den Antrag des Arbeitnehmers auf Aufrechterhaltung seines Gehalts beantragen.

Wenn der Arbeitgeber dieses Verfahren nicht innerhalb den vorgesehenen Fristen einleitet, kann der Arbeitnehmer die Fortsetzung seines Arbeitsvertrages (binnen zwei Wochen nach dem Verstreichen der Frist) oder die Feststellung der Auflösung des Arbeitsvertrages sowie die Verurteilung des Arbeitgebers zur Zahlung von Schadenersatzleistungen anordnen.

Inkrafttreten des Gesetzes

Das Gesetz tritt am **1. Januar 2016** in Kraft.

Aktuell bestehende gemischte Betriebsausschüsse, Delegationen der jungen Arbeitnehmer und Abteilungsdelegationen, werden bis zu den **nächsten Sozialwahlen** aufrechterhalten.

PERSONALAUSSCHÜSSE

Kapitel I. – Einsetzung der Personalaussschüsse

Abschnitt I. – Die Hauptausschüsse

Art. L. 411-I.

- (1) Jedes Unternehmen, gleich welchen Aktivitäten es nachgeht, gleich welcher Rechtsform und gleich welchen Tätigkeitsbereichs, muss in seinem Unternehmen, wenn dieses während den 12 Monaten vor dem ersten Tag des Monats der Bekanntmachung der Wahlen mindestens 15 Arbeitnehmer mit Arbeitsverträgen beschäftigt, Personalvertreter bestimmen lassen.

Das gleiche gilt für alle Unternehmen des öffentlichen Sektors die, während den 12 Monaten vor dem ersten Tag des Monats der Bekanntmachung der Wahlen mindestens 15 Arbeitnehmer beschäftigen, welche mit dem Unternehmen vertraglich gebunden sind, und die Verträge anderer Form sind als die des Spezialstatuts des öffentlichen Rechts, also gleichgesetzte Arbeitnehmer, Staatsbeamte oder Beamte des öffentlichen Rechts.

Zur Ausführung des folgenden Titels, wird ein Arbeitnehmer, welcher dem Unternehmen durch Unternehmens-, Betriebs-, oder durch Teilunternehmen- oder Teilbetriebsverlagerung im Sinne des Buches I, Titel II, Kapitel VII beigetreten ist, diesem Unternehmen seit seinem anfänglichen Eintrittsdatums beim ursprünglichen Unternehmen als zugehörig angesehen.

- (2) Alle Arbeitnehmer eines Unternehmens, welche auf Basis eines Arbeitsvertrags, mit Ausnahme der Lehrlingsverträge, in diesem Unternehmen beschäftigt sind, werden für die Berechnung der Belegschaft berücksichtigt.

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer werden bei der Berechnung der Belegschaftsstärke integral berücksichtigt, wenn sie mindestens 16 Stunden pro Woche in dem Unternehmen beschäftigt werden.

Wenn die teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer weniger als die im vorherigen Absatz angeführte Zeit arbeiten, wird die Belegschaftsstärke errechnet, indem die Gesamtmasse der in ihrem Arbeitsvertrag festgesetzten Stunden durch die gesetzliche oder im Kollektivvertrag festgesetzte Arbeitsdauer geteilt wird.

Arbeitnehmer, die einen befristeten Arbeitsvertrag haben oder dem Unternehmen zur Verfügung gestellt werden, werden bei der Berechnung der Belegschaftsstärke im Verhältnis ihrer Anwesenheit im Unternehmen während der zwölf Monate vor dem obligatorischen Datum der Erstellung der Wählerlisten berücksichtigt.

Die im vorigen Absatz erwähnten Arbeitnehmer werden jedoch nicht in der Berechnung der Belegschaftsstärke berücksichtigt, wenn sie einen abwesenden Arbeitnehmer oder einen Arbeitnehmer, dessen Arbeitsvertrag aufgeschoben ist, ersetzen.

Art. L. 411-2.

Für die Berechnung des beim Verleihunternehmen beschäftigten Personals, berücksichtigt man einerseits die ständig beschäftigten Arbeitnehmer sowie andererseits die Arbeitnehmer, die mit ihm durch einen Leiharbeitsvertrag während einer Dauer von mindestens 10 Monaten im Laufe des Jahres, welches der Berechnung der Belegschaftsstärke vorangeht, gebunden waren.

Abschnitt 2. – Die Delegationen in der wirtschaftlichen und sozialen Einheit

Art. L. 411-3.

- (1) Wenn mehrere Unternehmen gemäß den Artikeln L. 411-1 und L. 161-2 des Arbeitsrechts eine wirtschaftliche und soziale Einheit bilden, kann auf Antrag von mindestens zwei Personalausschüssen der betreffenden Einheit ein Personalausschuss für diese wirtschaftliche und soziale Einheit gebildet werden.

Diese Anträge, die innerhalb einer Frist von drei Monaten nach den Wahlen des Personalausschusses gestellt werden müssen, werden den Arbeitgebern der betreffenden Einheiten zugestellt.

Im Falle der Anfechtung der Triftigkeit des Antrags seitens eines oder mehrerer Arbeitgeber/s oder Personalausschüssen, die mehrheitlich entscheiden, können die Vermittlungsinstanzen, die unter Artikel L. 417-3 vorgesehen sind, in Anspruch genommen werden.

Der Personalausschuss der wirtschaftlichen und sozialen Einheit vertritt die Interessen der Gesamtheit der Arbeitnehmer in den einzelnen Unternehmen einer wirtschaftlichen und sozialen Einheit.

Er hat keine anderen Befugnisse als den Austausch von Informationen zwischen den einzelnen Personalausschüssen, aus denen er hervorgegangen ist.

Er besteht aus ordentlichen Delegierten und Ersatzdelegierten aller getrennten Unternehmen, die gemäß dem Artikel L. 411-I über einen Ausschuss verfügen.

Die Zahl der Delegierten pro Unternehmen hängt von der Zahl der Beschäftigten dieses Unternehmens ab:

- ein effektiver Delegierter und ein stellvertretender Delegierter für Unternehmen mit 15 bis 100 Arbeitnehmern;
- zwei effektive Delegierte und zwei stellvertretende Delegierte für Unternehmen mit 101 bis 500 Arbeitnehmern;
- drei effektive Delegierte und drei stellvertretende Delegierte für Unternehmen mit mehr als 500 Arbeitnehmern.

Die Mitglieder des Personalausschusses der wirtschaftlichen und sozialen Einheit werden von den Personalausschüssen nach dem System der relativen Mehrheit in geheimer Listenwahl unter den Mitgliedern, die den Ausschuss zusammensetzen, gewählt.

- (2) Wenn unter den Unternehmen, die eine wirtschaftliche und soziale Einheit bilden, ein Unternehmen oder mehrere Unternehmen aus weniger als 15 Beschäftigten und keinem Personalausschuss bestehen, wird von der Gesamtheit der Arbeitnehmer dieses Unternehmens oder dieser Unternehmen ein Vertreter bestimmt, der an den Sitzungen des Personalausschusses der wirtschaftlichen und sozialen Einheit teilnimmt.

Dieser Vertreter erhält die Hälfte der Bildungsstunden, die im ersten Absatz des Artikels L. 415-9 vorgesehen sind.

- (3) Wenn mindestens drei Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern eine wirtschaftliche und soziale Einheit bilden und zusammen mindestens 15 Arbeitnehmer beschäftigen, kann ein Antrag von mindestens 15 Arbeitnehmern auf Bildung eines Personalausschusses für die wirtschaftliche und soziale Einheit bei der Gewerbeaufsicht gestellt werden.

Die Gewerbeaufsicht legt den Zeitpunkt dieser Wahlen fest, die nach dem System der relativen Mehrheit stattfinden. Bei der Anfechtung der Triftigkeit des Antrages seitens eines oder mehrerer Arbeitgebers/s oder mehrerer Arbeitnehmer können die Vermittlungsinstanzen unter Artikel L. 417-3 aufgerufen werden.

Der so gewählte Personalausschuss ist den gleichen Gesetzesbestimmungen wie die Ausschüsse, die unter Artikel L. 411-I beschrieben werden, unterworfen, mit Ausnahme der Bestimmungen in den Abschnitten 3, 4, 5 und 6 von Kapitel IV. Ihre Mitglieder haben die gleichen Rechte und Pflichten wie die Mitglieder des Personalausschusses. Ihr Anspruch auf Bildung entspricht in allen Fällen maximal dem des Ersatzdelegierten.

Kapitel II. – Die Zusammensetzung des Personalausschusses

Art. L. 412-1.

- (1) Unbeschadet der Bestimmungen von Artikel L. 411-1 richtet sich die Mitgliederzahl der Personalausschüsse nach der Stärke der von ihnen vertretenen Belegschaft:
- 1 ordentliches Mitglied bei einer Belegschaftsstärke von 15 bis 25 Arbeitnehmern;
 - 2 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 26 bis 50 Arbeitnehmern;
 - 3 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 51 bis 75 Arbeitnehmern;
 - 4 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 76 bis 100 Arbeitnehmern;
 - 5 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 101 bis 200 Arbeitnehmern;
 - 6 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 201 bis 300 Arbeitnehmern;
 - 7 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 301 bis 400 Arbeitnehmern;
 - 8 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 401 bis 500 Arbeitnehmern;
 - 9 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 501 bis 600 Arbeitnehmern;
 - 10 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 601 bis 700 Arbeitnehmern;
 - 11 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 701 bis 800 Arbeitnehmern;
 - 12 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 801 bis 900 Arbeitnehmern;
 - 13 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 901 bis 1.000 Arbeitnehmern;
 - 14 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 1.001 bis 1.100 Arbeitnehmern;
 - 15 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 1.101 bis 1.500 Arbeitnehmern;
 - 16 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 1.501 bis 1.900 Arbeitnehmern;
 - 17 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 1.901 bis 2.300 Arbeitnehmern;
 - 18 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 2.301 bis 2.700 Arbeitnehmern;
 - 19 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 2.701 bis 3.100 Arbeitnehmern;
 - 20 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 3.101 bis 3.500 Arbeitnehmern;
 - 21 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 3.501 bis 3.900 Arbeitnehmern;
 - 22 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 3.901 bis 4.300 Arbeitnehmern;
 - 23 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 4.301 bis 4.700 Arbeitnehmern;
 - 24 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 4.701 bis 5.100 Arbeitnehmern;
 - 25 ordentliche Mitglieder bei einer Belegschaftsstärke von 5.101 bis 5.500 Arbeitnehmern;
 - 1 weiteres ordentliches Mitglied pro 500 Arbeitnehmer bei einer Belegschaftsstärke von mehr als 5.500 Arbeitnehmern.
- (3) Zusätzlich zählen die Personalausschüsse so viele Ersatzmitglieder wie ordentliche Mitglieder.
- (4) Zählt der Personalausschuss nur ein ordentliches Mitglied, hat das Ersatzmitglied ein Recht auf Teilnahme an den abgehaltenen Sitzungen.

Art. L. 412-2.

- (1) In Unternehmen, die während den zwölf Monaten vor dem ersten Tag des Monats der Bekanntmachung der Wahlen mindestens 51 Arbeitnehmern beschäftigen, können Berater, die zum Personal gehören können, aber nicht müssen, an den Sitzungen des

Personalausschusses zur Prüfung von Fragen mit beratender Stimme teilnehmen, wenn eine Mehrheit der Delegierten dies wünscht. Ihre Zahl darf hingegen nicht ein Drittel der Mitglieder, die den Personalausschuss bilden, überschreiten.

- (2) In Unternehmen, die während den zwölf Monaten vor dem ersten Tag des Monats der Bekanntmachung der Wahlen zwischen 51 und 150 Arbeitnehmern beschäftigen, haben die Gewerkschaften, die laut der Definition der Artikel L. 161-4 und L. 161-7 allgemeine nationale oder sektorielle Repräsentativität genießen und mindestens ein Drittel der effektiven Delegierten stellen, das Recht, Berater vorzuschlagen.

In Unternehmen, die während den zwölf Monaten vor dem ersten Tag des Monats der Bekanntmachung der Wahlen mehr als 150 Arbeitnehmern beschäftigen und gegebenenfalls mit Ausnahme der im ersten Absatz festgelegten Grenze, haben die Gewerkschaften, die wie oben aufgeführt allgemeine nationale oder sektorielle Repräsentativität genießen und die mindestens zwanzig Prozent der Gewählten bei den letzten Wahlen erreicht haben, das Recht, jeweils einen Berater vorzuschlagen.

Der Personalausschuss bestimmt die Berater, die das Recht haben, an den Sitzungen des Ausschusses teilzunehmen, gegebenenfalls ausgehend von Vorschlägen, die ihnen entsprechend den vorhergehenden Absätzen unterbreitet werden. Wenn die zu bezeichnende Gesamtzahl die Zahl der ernannten Berater übersteigt, kann der Personalausschuss weitere Berater der im ersten Absatz festgelegten Grenze annehmen.

Zu diesem Zweck haben die Gewerkschaften, die wie oben aufgeführt allgemeine nationale oder sektorielle Repräsentativität genießen und die mindestens ein Drittel der effektiven Delegierten stellen, das Recht, Vorschläge zu unterbreiten.

- (3) Der Personalausschuss kann beschließen, einen externen Experten zu bezeichnen, wenn sie die Materie für entscheidend für das Unternehmen oder deren Arbeitnehmer erachtet. Bis auf anderslautende Vereinbarung übernimmt das Unternehmen die Kosten eines Sachverständigen. Die finanzielle Last darf je Geschäftsjahr und Experte einen Prozentsatz der gesamten Lohnmasse der Arbeitnehmer, den der Arbeitgeber der Sozialversicherung im Laufe des Jahres vor dem Mandatsbeschluss mitteilt und der per großherzogliche Verordnung festgelegt wird, nicht überschreiten. Der Unternehmensleiter muss im Vorfeld über die Art des erteilten Mandats in Kenntnis gesetzt werden.
- (4) In den Unternehmen mit einem Personalausschuss darf dieser auf Anfrage der Delegierten oder des Unternehmensleiter entscheiden, Fragen, für eine gemeinsame Prüfung an einen Arbeitgeberfachverband und eine Gewerkschaft, die laut der Definition der Artikel L. 161-4 und L. 161-7 allgemeine nationale oder sektorielle Repräsentativität genießt, weiterzugeben.
- (5) Bei der Feststellung der Mehrheiten werden Stimmenprozentbruchteile von gleich oder größer der Hälfte nach oben aufgerundet; Stimmenprozentbruchteile kleiner als die Hälfte werden nach unten abgerundet.

Abschnitt I. – Die Wahlmodalitäten

Art. L. 413-I.

- (1) Die ordentlichen Mitglieder und Ersatzmitglieder des Personalausschusses werden von den Arbeitnehmern des Unternehmens in geheimem Wahlgang an der Urne nach dem System der Verhältniswahl gewählt, und das aufgrund von Kandidatenlisten, die entweder von einer Gewerkschaft die laut der Definition von Artikel L. 161-4 allgemeine nationale Repräsentativität genießt oder von mindestens 5% der Arbeitnehmer, ohne aber hundert überschreiten zu müssen, aufgestellt werden.

In Unternehmen mit weniger als hundert Arbeitnehmern erfolgt die Wahl nach dem Mehrheitswahlsystem.

Den Gewerkschaften, die sektorielle Repräsentativität genießen, ist es in Anwendung des Artikels L. 161-6 erlaubt, Listen in den Sektoren in denen ihre Repräsentativität anerkannt ist, aufzustellen.

In Abweichung von Absatz I kann eine Kandidatenliste auch durch eine gewerkschaftliche Organisation, die der Definition von Artikel L. 161-4. entspricht, wenn diese die absolute Mehrheit der Mitglieder des vorausgehenden Personalausschusses vertrat, aufgestellt werden.

- (2) Die Zahl der Kandidaten auf einer Liste darf die Anzahl der zu vergebenden Mandate an ordentlichen Mitglieder und Ersatzmitglieder nicht überschreiten.
- (3) Es gilt kein Kandidat auf einer Liste als gewählt, wenn die Liste nicht mindestens 5% der abgegebenen Stimmen auf sich vereinigt.
- (4) Die Wahlregeln und das Wahlverfahren werden durch ein Großherzogliches Reglement festgelegt.
- (5) Der Minister, der die Arbeit in seinen Tätigkeiten hat, kann, auf Antrag des Unternehmensleiters oder des Personalausschusses, unter Bedingungen und gemäß den Modalitäten, die er bestimmt, Arbeitnehmern, die am Wahltag aus innerbetrieblichen Gründen oder wegen Krankheit, Arbeitsunfall oder Urlaub nicht im Unternehmen sind, die Briefwahl gestatten.
- (6) Falls die Anzahl der eingereichten Kandidaturen die Anzahl der zu wählenden

ordentlichen Mitglieder und Ersatzmitglieder nicht übersteigt und sich die Kandidaten einigen, das oder die ordentlichen Mitglieder und Ersatzmitglieder zu ernennen als auch die Reihenfolge in denen die Ersatzmitglieder aufgerufen werden, den oder die ordentlichen Mitglieder zu ersetzen, festlegen, gelten diese automatisch als gewählt.

- (7) Werden keine Kandidaturen eingereicht, verfasst der Unternehmensleiter oder sein Stellvertreter ein Sitzungsprotokoll, das er bis spätestens zum Stichdatum der Wahlen an den Direktor der Gewerbeaufsicht schickt, welcher eine Untersuchung im Unternehmen einleitet.

Auf Vorschlag des Direktors der Gewerbeaufsicht, bestimmt der Minister, der die Arbeit in seinen Tätigkeiten hat, dann aus den Reihen der wählbaren Arbeitnehmer des Unternehmens durch Beschluss und dies innerhalb von 2 Monaten nach dem Datum der Wahlen, die ordentlichen Mitglieder und gegebenenfalls die Ersatzmitglieder.

Art. L. 413-2.

- (1) Die Mitglieder des Personalausschusses werden für eine Dauer von fünf Jahren ernannt und können wieder gewählt werden.
- (2) Die Personalausschüsse werden in ihrer Gesamtheit zwischen dem 15. Oktober und dem 15. November jeden fünften Kalenderjahres zu einem vom Minister, der die Arbeit in seinen Tätigkeiten hat, festgelegten Datum, welches im Amtsblatt veröffentlicht wird, neu besetzt.
- (3) Der für Arbeit und Beschäftigung zuständige Minister kann jedoch, auf Empfehlung der Gewerkschaften, die laut der Definition der Artikel L. 161-4 und L. 161-7 allgemeine nationale oder sektorielle Repräsentativität genießen, außerhalb des in dem vorangehenden Absatz 2 bezeichneten Zeitrahmens die vollständige Neubesetzung eines Personalausschusses anordnen, wenn eine Liste nicht mehr über die ausreichende Zahl von ordentlichen Mitgliedern verfügt und wenn keine stellvertretenden Mitglieder mehr zur Verfügung stehen, um den oder die freien Sitze zu besetzen.

Weiter sind Wahlen außerhalb des in dem vorangehenden Absatz 2 bezeichneten Zeitrahmens abzuhalten, wenn das Personal des Unternehmens die Mindestanzahl an Arbeitnehmern erreicht, die für die Aufstellung eines Personalausschusses vorgesehen ist.

Das Mandat des unter den Absätzen 1 und 2 vorgesehenen Bedingungen aufgestellten oder neu besetzten Personalausschusses endet mit den Mandaten der gemäß Absatz 2 eingerichteten Ausschüsse, es sei denn, die Dauer ihres Mandats

wäre dadurch geringer als ein Jahr; in diesem Fall wird ihr Mandat um fünf Jahre verlängert.

- (4) Der im Amt befindliche Personalausschuss nimmt seine Aufgaben bis zum Ende seines Mandats in der durch die Wahlen bestimmten Besetzung und unabhängig von Änderungen des Personalbestandes wahr.
- (5) Im Falle einer Unternehmens-, Betriebs-, Teilunternehmens- oder Teilbetriebsverlagerung im Sinne des Buches I, Titel II, Kapitel VII, bleibt das Statut der Personalausschüsse bestehen, insofern das Unternehmen seine Eigenständigkeit behält.

Wenn das Unternehmen, der Betrieb, das Teilunternehmen oder der Teilbetrieb seine Eigenständigkeit nicht behält, werden die Personalvertreter im Personalausschuss des Betriebes, welcher erstere empfängt, mit vollen Rechten eingebunden. Der so vergrößerte Personalausschuss bezeichnet innerhalb von einem Monat nach dem Transfer einen Vorsitzenden, einen stellvertretenden Vorsitzenden, einen Schriftführer und ein Büro gemäß Artikel L. 416.1. Diese außergewöhnliche Zusammensetzung des Personalausschusses endet nach dessen ersten Erneuerung.

Wenn die Arbeitnehmer des Unternehmens, des Betriebs, des Teilunternehmens oder des Teilbetriebs, welcher seine Eigenständigkeit nicht behält, von einem Unternehmen empfangen wird, welches keinen Personalausschuss besitzt, bildet der Personalausschuss des ersten den gemeinsamen Personalausschuss des Unternehmens.

Abschnitt 2. – Die Wahlberechtigungen

Art. L. 413-3.

Zur Teilnahme an der Wahl der Personalausschussmitglieder sind alle Arbeitnehmer, gleich welcher Nationalität, welche das 16. Lebensjahr vollendet und dem Unternehmen am Wahltag seit mindestens 6 Monaten durch Arbeits- oder Lehrvertrag angehören, berechtigt.

Art. L. 413-4.

- (1) Um wählbar zu sein, müssen Arbeitnehmer folgende Bedingungen erfüllen:
 1. am Wahltag mindestens 18 Jahre alt sein;
 2. bei dem Unternehmen, ohne Unterbrechung, am ersten Tag des Monats der Bekanntmachung der Wahlen seit mindestens einem Jahr beschäftigt sein;
 3. entweder Luxemburger sein, oder Zugang zum Arbeitsmarkt dieses Mitgliedstaates erhalten haben.
- (2) Bis zum vierten Grad Verwandte und Verschwägerte des Unternehmensleiters, die Geschäftsführer, die Direktoren und der Personalabteilungsleiter des Unternehmens können weder zu ordentlichen noch zu Ersatzmitgliedern eines Personalausschusses gewählt werden.

Art. L. 413-5.

Arbeitnehmer, die in mehreren Unternehmen gleichzeitig eine Teilzeitarbeit ausüben, sind nur in dem Unternehmen wählbar, in welchem sie die längste wöchentliche Arbeitsdauer haben, und falls die Arbeitsdauer in beiden Unternehmen gleich ist, in dem Unternehmen, wo sie die meisten Dienstjahren vorzuzeigen haben.

Falls das Unternehmen, in dem der Arbeitnehmer wählbar ist, nicht in den Anwendungsbereich der gesetzlichen Pflicht fällt, einen Personalausschuss einzusetzen, so ist der Arbeitnehmer in dem Unternehmen wählbar, wo eine solche Pflicht besteht.

Art. L. 413-6.

Der Leiharbeiter oder der zur Verfügung gestellte Arbeitnehmer kann weder das aktive noch das passive Wahlrecht für die Funktionen des Personalausschussmitgliedes oder des Vertreters der Arbeitnehmer im Verwaltungsrat der Entleiherfirma geltend machen.

Jedoch hat er in der Entleiherfirma das Recht sich beschwerend an die Personaldelegierten zu wenden, sie um Rat zu fragen sowie das Recht auf Einsicht in seine persönliche Akte gemäß dieses Titels.

Art. L. 414-I.

- (1) Ungeachtet der genaueren und zwangsmäßigen in den Artikeln L. 414-2, L. 414-3, L. 414-5 und L. 414-7 vorgesehenen Bestimmungen, versteht man unter:
 - **Information**, die Weitergabe von Daten seitens des Arbeitgebers an den Personalausschuss, die es diesem erlaubt sich über das behandelte Thema zu informieren und zu untersuchen, und dies zu einem Zeitpunkt, in einer Art und Weise, die es dem Personalausschuss ermöglicht, eine angemessene Untersuchung vorzunehmen und gegebenenfalls eine Befragung vorzubereiten ;
 - **Befragung**, der Meinungs austausch und das Zustandekommen eines Dialogs zwischen Personalvertretern und Arbeitgeber zu einem geeigneten Zeitpunkt, mit geeigneten Mitteln und Inhalt, basierend auf den vom Arbeitgeber erhaltenen vorerwähnten Informationen, sowie der Stellungnahme welche der Personalausschuss abgeben darf, zur Ermöglichung einer Zusammenkunft des Personalausschusses mit dem Arbeitgeber sowie des Erhalts einer motivierten Antwort zu jeder Stellungnahme, die er abgeben könnte, dies insbesondere um gegebenenfalls eine Einigung im Zusammenhang mit den Entscheidungen seitens des Arbeitgebers zu finden.
- (2) Die Sozialpartner können zu jedem Zeitpunkt und im geeigneten Bereich, einschließlich auf Unternehmensebene, frei durch ein verhandeltes Abkommen die Informations- und Beratungsmodalitäten definieren. Diese Abkommen können andere als in den Artikeln L. 414-3 und L. 414-5 bis L. 414-7 des Arbeitsgesetzbuches definierte Anwendungsbestimmungen vorhersehen, unter der Bedingung, dass die in Absatz 3 dieses Artikels festgehaltenen Prinzipien respektiert werden.
- (3) Anlässlich der Definition und Umsetzung der Informations- und Beratungsmodalitäten, arbeiten Arbeitgeber und Vertreter der Arbeitnehmer im Geiste einer Kooperation und im Respekt ihrer gegenseitigen Rechte und Verpflichtungen, unter Berücksichtigung der Interessen des Unternehmens sowie der Arbeitnehmer.
- (4) Die Bestimmungen der vorgegangenen Absätzen I bis 3 und der Artikel L. 414-3 und L. 414-5 bis L. 414-7 beeinträchtigen nicht die in der Gesetzgebung bezüglich der Vertretung der Arbeitnehmer in den Verwaltungsräten und Überwachungsausschüssen vorgesehenen Informations- und Beratungsprozeduren im Hinblick auf Massenentlassungen, die Erhaltung der Arbeitnehmerrechte im Falle eines Unternehmenstransfers, den europäischen Betriebsrat, die Verstrickung der

Arbeitnehmer in der europäischen Gesellschaft, die europäische Genossenschaft und die durch grenzüberschreitende Fusion entstandene Gesellschaft als auch aller anderen gesetzlichen Bestimmungen.

Abschnitt I. – Die allgemeinen Zuteilungen und Recht auf Information

Art. L. 414-2.

- (1) Die allgemeine Aufgabe des Personalausschusses besteht in der Wahrung und Verteidigung der Interessen der Belegschaftsmitglieder, in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, die Sicherheit des Arbeitsplatzes und die Sozialrechte.
- (2) So fällt es dem Personalausschuss zu, vorbehaltlich anderer Aufgaben, die ihm durch andere gesetzliche Bestimmungen eingeräumt werden, insbesondere:
 1. Streitigkeiten, welche möglicherweise zwischen dem Arbeitgeber und einzelnen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen auftreten könnten, zu verhindern und zu schlichten;
 2. dem Arbeitgeber alle Beanstandungen von einzelnen Arbeitnehmern oder von Arbeitnehmergruppen vorzutragen;
 3. im Falle der Nichtbeilegung solcher Streitigkeiten, Klagen oder Bemerkungen, die sich auf die Anwendung der Gesetze, Erlasse, Verordnungen und Abmachungen über die Arbeitsbedingungen und die Rechte und Schutz der Arbeitnehmer in der Ausübung ihres Berufes beziehen, an die Gewerbeaufsicht weiterzuleiten.
- (3) In der Ausübung seiner Befugnisse, überwacht der Personalausschuss die Einhaltung der Gleichbehandlung im Sinne des Buches II, Titel V, betreffend des Zugangs zur Beschäftigung, zur Ausbildung und zur beruflichen Förderung sowie die Entlohnung und die Arbeitsbedingungen.
- (4) Der Unternehmensleiter muss dem Personalausschuss die Informationen zukommen lassen, welche zur ordnungsgemäßen Ausführung dessen Mission nötig sind und sich dafür eignen, seinen Mitgliedern Einblick in den Ablauf und das Leben des Unternehmens zu geben, unter anderem in die rezente und die wahrscheinliche Entwicklung der Aktivitäten als auch die finanziellen Lage.

In Unternehmen mit mehr als 150 Arbeitnehmern geschieht dies auf Anfrage des Personalausschusses oder monatlich.

In den übrigen Unternehmen anlässlich der in Artikel L-415-6 Absatz I dieses Gesetzes genannten Zusammenkünfte mit der Unternehmensleitung.

- (5) Der Unternehmensleiter muss dem Personalausschuss und dem Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten die notwendigen Informationen zukommen lassen, welche dessen Mitglieder aufklären über:
1. die Risiken für die Sicherheit und die Gesundheit sowie die Schutz- und Vorbeugemaßnahmen betreffend sowohl das Unternehmen oder den Betrieb im Allgemeinen als auch jede Art von Arbeits- oder Funktionsposten;
 2. die zu nehmenden Schutzmaßnahmen und, wenn notwendig, das zu verwendende Schutzmaterial;
 3. Entwicklung der Krankheitsquote.

Die Informationen unter 1. und 2. müssen jedem Arbeitgeber von auswärtigen Unternehmen oder Betrieben zugeteilt werden, die in dem Unternehmen tätig sind, diese müssen sie dann an ihren eigenen Personalausschuss weitergeben.

- (6) Wenn das Unternehmen weniger als 150 Arbeitnehmern während den 12 Monaten vor dem ersten Tag des Monats der Bekanntmachung der Wahlen beschäftigt, ist die Direktion gehalten den Personalausschuss schriftlich, mindestens einmal im Jahr, über die wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung sowie über die jüngsten in Bezug zum Unternehmen stehenden Aktivitäten zu informieren.

In diesem Zusammenhang zeigt sie der Delegation einen Bericht über die Firmenaktivitäten, den Umsatz, die globalen Produktionsresultate sowie die Bewirtschaftung, die Bestellungen, die Entwicklung der Struktur und den Betrag der Entlohnung des Personals und der getätigten Investitionen.

- (7) Wenn die Mitglieder des Personalausschusses meinen, dass die gelieferten Informationen nicht zur Erfüllung der im Absatz 2 genannten Aufgaben und im Sinne des Artikels L. 414-3 ausreichen, dürfen sie weitere Informationen, ihnen gemäß dem vorliegenden Absatz zustehende Informationen vom Unternehmensleiter verlangen.

Abschnitt 2. – Information und Beratung über das Leben des Unternehmens

Art. L. 414-3.

- (1) In Bezug auf Information und Befragung hat der Personalausschuss folgende Aufgaben:
1. Stellung zu nehmen und Vorschläge zu unterbreiten zu allen Fragen, die auf die Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und der sozialen Lage der Belegschaftsmitglieder gerichtet sind;

2. Stellung zu nehmen zur Ausarbeitung oder Abänderung der Betriebsordnung und strikt auf deren Einhaltung zu achten;
 3. Vorschläge zur Abänderung der Betriebsordnung zu unterbreiten, zu welchen die Direktion oder gegebenenfalls die Teilnehmer der von Artikel L. 414.10 vorgesehenen Sitzung innerhalb von zwei Monaten eine Entscheidung treffen und diese sofort dem Ausschuss mitteilen muss;
 4. in Unternehmen mit mehr als 100 Arbeitnehmern an der betrieblichen Lehrlingsausbildung und an der Verwaltung von Ausbildungszentren mitzuwirken;
 5. an der Ausarbeitung und Durchführung jeder Form von beruflicher Grundausbildung und insbesondere der Lehrlingsausbildung mitzuwirken;
 6. die Integrierung der durch Unfallfolgen oder sonst wie Behinderten zu fördern, und sich für die Schaffung ihrer körperlichen und geistigen Fähigkeit angemessenen Arbeitsplätzen einzusetzen;
 7. an der Gestaltung von Maßnahmen zum Schutz der Arbeit und des Arbeitsplatzes und Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten mitzuwirken;
 8. an der Umsetzung einer Politik zur Prävention von Belästigungen und Gewalt am Arbeitsplatz mitzuwirken;
 9. Stellung zu nehmen im Vorfeld der Einführung, der Umänderung und der Abschaffung einer Zusatzpension;
 10. Stellung zu nehmen zu Fragen bezüglich der Arbeitszeiten;
 11. Stellung zu nehmen zu den kontinuierlichen Weiterbildungsplänen;
 12. an der Verwaltung von Maßnahmen zugunsten der jugendlichen Arbeitnehmer mitzuwirken und den Arbeitgeber in allen Fragen bezüglich der Arbeitsbedingungen und dem Schutz der jugendlichen Arbeitnehmer zu beraten;
 13. an der Ausarbeitung interner Wiedereingliederungsmaßnahmen mitzuwirken;
 14. den Ausgleich zwischen Privat- und Arbeitsleben fördern.
- (2) Betreffend die Situation, die Struktur und die wahrscheinliche Entwicklung der Arbeitsstellen im Unternehmen sowie über die eventuell zu treffenden vorhersehbaren Maßnahmen, insbesondere bei der Gefährdung von Arbeitsplätzen, ist der Unternehmensleiter dazu verpflichtet, den Personalausschuss sowie den Gleichheitsdelegierten zu informieren und aufzusuchen; er muss vor allem in diesem Zusammenhang dem Personalausschuss sowie dem/der Sicherheitsdelegierten jedes Semester Statistiken vorlegen, die auf das Geschlecht ventiliert über Einstellungen, Beförderungen, Versetzungen, Kündigungen, Entlohnungen und Ausbildungskurse des im Unternehmen beschäftigten Personals berichten.
- (3) Der Unternehmensleiter ist verpflichtet, den Personalausschuss zu informieren und aufzusuchen bezüglich der Entscheidungen, welche wichtige Änderungen in der Arbeitsorganisation oder den Arbeitsverträgen herbeiführen könnten, zuzüglich derer im Zusammenhang mit der Gesetzgebung betreffend Massenentlassungen, dem Fortbestand der Rechte der Arbeitnehmer im Falle eines Unternehmenstransfers sowie dem Einsatz von Leiharbeitern.

- (4) Der Unternehmensleiter ist verpflichtet, den Personalausschuss zu informieren und aufzusuchen bezüglich des Abschlusses von berufsunterstützenden Arbeitsverträgen und berufseinführenden Arbeitsverträgen.
- (5) Der Unternehmensleiter ist verpflichtet, den Personalausschuss in Bezug auf die Verwaltung von sozialen Programmen innerhalb des Unternehmens und zugunsten der Arbeitnehmer oder deren Familien, einschließlich der Maßnahme zur Erleichterung oder Bereitstellung einer Unterkunft, zu informieren und zu befragen.

Hierzu erhält der Personalausschuss vom Unternehmensleiter mindestens 1-mal im Jahr einen Rechenschaftsbericht.

Wenn die Arbeitnehmer sich finanziell an den sozialen Programmen beteiligen, muss dieser Rechenschaftsbericht formell vom Personalausschuss gutgeheißen werden.

Abschnitt 3. – Information und Befragung in technischen, wirtschaftlichen und finanziellen Angelegenheiten

Art. L. 414-4.

Die Bestimmungen des vorliegenden Abschnitts gelten für Unternehmen, die während den 12 Monaten vor dem ersten Tag des Monats der Bekanntmachung der Wahlen mindestens 150 Arbeitnehmer beschäftigen.

Art. L. 414-5.

- (1) Der Unternehmensleiter muss den Personalausschuss vor jeder wichtigen Entscheidung zu den nachstehenden Angelegenheiten informieren und befragen:
 1. den Bau, die Umänderung oder die Erweiterung der Produktions- oder Verwaltungsanlagen;
 2. die Einführung, Verbesserung, Erneuerung oder Transformierung der Ausrüstung;
 3. die Einführung, Verbesserung, Erneuerung oder Transformierung der Arbeits- und Produktionsverfahren mit Ausnahme der Betriebsgeheimnisse.
- (2) Der Unternehmensleiter muss den Personalausschuss über die Auswirkungen der im Absatz 1 genannten Maßnahmen auf die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld unterrichten.
- (3) Allgemein muss der Unternehmensleiter den Personalausschuss, und dies mindestens einmal jährlich, über die aktuellen und voraussichtlichen Arbeitskraftefordernisse

und u.a. die Maßnahmen zur Fortbildung, Perfektionierung und beruflichen Umschulung, die sich eventuell für die Arbeitnehmer des Unternehmens ergeben könnten, informieren und befragen.

Art. L. 414-6.

- (1) Der Personalausschuss muss obligatorisch über jede Entscheidung wirtschaftlicher oder finanzieller Natur, die einen entscheidenden Einfluss auf die Struktur des Unternehmens oder die Beschäftigung haben kann, informiert und befragt werden.

Hierbei handelt es sich u.a. um Entscheidungen bezüglich des Produktions- und Verkaufsvolumens, des Produktionsplans, der Produktionsausrichtung, der Investitionspolitik, der Vorhaben das Unternehmen oder Teile desselben stillzulegen oder zu verlagern, der Vorhaben zur Einschränkung oder Ausdehnung der Tätigkeiten des Unternehmens, der Vorhaben zu Unternehmensfusionen und beabsichtigte Veränderungen an der Organisation des Unternehmens, sowie das Einführen, die Änderung und die Abschaffung eines Zusatzrentensystems.

- (2) Die im vorliegenden Artikel vorgesehene Information und Befragung gilt obligatorisch für die Auswirkungen von Maßnahmen mit Bezug auf das Volumen und die Struktur der Arbeitskräfte sowie auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen des Personals. Sie beziehen sich zudem auf die sozialen Maßnahmen, vor allem die Fortbildung und berufliche Umschulung, die vom Unternehmensleiter in Angriff genommen wurden oder beabsichtigt sind.
- (3) Die im vorliegenden Artikel vorgesehene Information und Befragung muss prinzipiell im Vorfeld der beabsichtigten Entscheidung erfolgen. Dies ist hingegen nicht der Fall, wenn sie die Unternehmensleitung oder einen Teil des Unternehmens beeinträchtigen oder die Durchführung eines Vorhabens gefährden könnten. In diesen Fällen muss der Unternehmensleiter dem Personalausschuss innerhalb von drei Tagen sämtliche erforderlichen Informationen und Erläuterungen zukommen lassen.

Art. L. 414-7.

- (1) Der Unternehmensleiter hat den Personalausschuss mindestens zweimal jährlich schriftlich über die wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung des Unternehmens zu unterrichten.

Zu diesem Zweck legt er dem Personalausschuss einen umfassenden Bericht über die Tätigkeiten des Unternehmens, den Umsatz, die Gesamtergebnisse der Produktion und des Unternehmens, die Aufträge und Bestellungen, die Entwicklung der Struktur und der Vergütungen des Personals und über die getätigten Investitionen vor.

- (2) Wenn das Unternehmen eine Aktiengesellschaft, eine Vereinigung ohne Erwerbszweck, eine Genossenschaft oder eine Stiftung ist, ist die Direktion oder Verwaltung darüber hinaus dazu angehalten, den Personalausschuss, vor der Unterbreitung an die Hauptversammlung oder das Entscheidungsorgan, die Erfolgsrechnung, die Bilanz, den Bericht des Abschlussprüfers und gegebenenfalls den Bericht des Verwaltungsrats oder der Direktion mitsamt jedem anderen Dokument, das ebenfalls der Hauptversammlung oder dem Entscheidungsorgan vorgelegt wird, zu unterbreiten.

Art. L. 414-8.

Wenn im Falle einer Befragung entsprechend den Artikeln L. 414-5, L. 414-6 und L. 414-7, Absatz 1, der Unternehmensleiter und die Personaldelegation divergierende Meinungen haben, werden diese obligatorisch dem Verwaltungsrat oder bei Bedarf dem oder den Geschäftsführer/n vorgebracht.

Wenn das Unternehmen keine Aktiengesellschaft ist, müssen die im vorhergehenden Absatz erläuterten Standpunkte, obligatorisch dem Unternehmensleiter unterbreitet werden, falls dieser nicht persönlich an den Beratungen teilgenommen hat.

In allen Fällen haben der Unternehmensleiter, der Verwaltungsrat, das Entscheidungsorgan oder der Geschäftsführer einen begründeten Bericht über die weiterführenden Maßnahmen der ausgedrückten Standpunkte vorzulegen.

Abschnitt 4. – Teilnahme an bestimmten Entscheidungen des Unternehmens

Art. L. 414-9.

In Unternehmen, die während den 12 Monaten vor dem ersten Tag des Monats der Bekanntmachung der Wahlen mindestens 150 Arbeitnehmer beschäftigten, und unbeschadet der Anwendung sonstiger Vertrags- oder Gesetzesbestimmungen, müssen der Arbeitgeber und der Personalausschuss in den nachstehenden Angelegenheiten gemeinsam Entscheidungen treffen:

1. die Einführung oder Anwendung von technischen Anlagen deren Zweck es ist, das Verhalten und die Leistungen der Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz zu überwachen;
2. die Einführung oder Änderung von Maßnahmen bezüglich der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer sowie zur Vorbeugung von Berufskrankheiten;
3. die Aufstellung oder Abänderung von allgemeinen Kriterien für die persönliche Auswahl bei der Einstellung, Beförderung, Versetzung und Entlassung von Arbeitnehmern und ggf. von Vorrangskriterien für die Zulassung von Arbeitnehmern zur Frührente;

4. die Aufstellung und Umsetzung aller Programms oder jeder Aktion im Rahmen der beruflichen Fortbildung;
5. die Aufstellung oder Abänderung von allgemeinen Kriterien zur Bewertung der Arbeitnehmer;
6. die Aufstellung oder Abänderung der Hausordnung in Anbetracht der geltenden Kollektivabkommen;
7. die Gewährung von Belohnungen an Arbeitnehmer, die durch ihre Initiativen oder Vorschläge für technische Verbesserungen dem Unternehmen in besonderer Weise gedient haben, unabhängig der Gesetze und Verordnungen über Patente und Erfindungen.

Art. L. 414-10.

Eine Sitzung zwischen dem Arbeitgeber und dem Personalausschuss über die Punkte des Artikels L. 414-9 muss mindestens einmal im Trimester stattfinden.

Diese Sitzungen dienen der Erörterung der im Artikel L. 414-9 vorgesehenen Punkte mit dem Ziel, eine Einigung zu erreichen.

Das Unternehmen ist hierbei vom Unternehmensleiter oder dessen Delegierten vertreten. Sie haben die Möglichkeit, sich von Personen ihrer Wahl unterstützen zu lassen. Die Zahl der Vertreter des Unternehmens darf in diesem Fall die Zahl der Personaldelegierten nicht übersteigen.

Der Vorsitzende der Delegation und der Unternehmensleiter oder dessen Vertreter legen gemeinsam die Tagesordnung fest, die den Mitgliedern des Personalausschusses spätestens fünf Tag vor der Sitzung mitgeteilt werden muss.

Sie sind dazu angehalten, die Fragen, die in einem Antrag von mindestens der Hälfte der Personaldelegierten oder dem Unternehmensleiter drei Tage vor der Sitzung vorgeschlagen wurden, auf die Tagesordnung zu setzen.

Wenn die Parteien zu keiner Einigung über eine der Entscheidungen, die auf der Tagesordnung stehen, kommt, erteilt der Personalausschuss dem im Absatz 2 des Artikels L. 416-1 vorgesehenen Büro, das Mandat Verhandlungen zu führen und eine Entscheidung mit dem Arbeitgeber zu den im Artikel L. 414-9 vorgesehenen Punkten zu treffen.

Das Büro kann sich von höchstens vier Beratern, die im Artikel L. 412-2 vorgesehen sind, unterstützen lassen. Mindestens ein Berater muss von jeder Gewerkschaft, die laut der Definition der Artikel L. 161-4 und L. 161-7 allgemeine nationale oder sektorielle Repräsentativität genießt, und die mindestens zwanzig Prozent der Gewählten bei den jüngsten Wahlen erhalten hat, ernannt werden.

Binnen 48 Stunden teilt das Büro dem Personalausschuss den gemeinsamen Beschluss mit.

Der Personalausschuss hat ab dieser Mitteilung 48 Stunden Zeit, einen ausreichend begründeten Antrag auf eine Neuverhandlung einer oder mehrerer noch zu lösenden Fragen zu formulieren.

Art. L. 414-11.

- (1) Die Sitzungen finden unter Ausschluss der Öffentlichkeit während den Arbeitsstunden statt.
- (2) Der Unternehmensleiter muss einen geeigneten Raum sowie das für die Sitzungen benötigte Material zur Verfügung stellen.

Art. L. 414-12.

- (1) Die Beschlüsse bezüglich des Artikels L. 414-9 werden gemeinsam vom dem Arbeitgeber und dem Personalausschuss oder vom Arbeitgeber und dem Büro getroffen. Jede Partei besitzt eine Stimme.
- (2) Im Falle einer Nichteinigung zu einer der im Artikel L. 414-9 genannten Maßnahmen, kann der Streitfall vom Arbeitgeber, von der Delegation oder vom Büro den im Artikel L. 417-3 vorgesehenen Vermittlungsinstanzen, vorgetragen werden.

Art. L. 414-13.

Sämtliche Sitzungsberatungen werden schriftlich in einem Sitzungsprotokoll festgehalten, das vom Unternehmensleiter oder dessen Stellvertreter und vom Vorsitzenden des Personalausschusses oder dessen Stellvertreter unterzeichnet wird.

Die Stellvertreter des Personals müssen den Personalausschüssen der wirtschaftlichen und sozialen Einheit sowie dem Gleichheitsdelegierten regelmäßig Bericht über das Ergebnis der Diskussionen im Rahmen dieser Sitzungen erstatten.

Sie übergeben dem Gleichheitsdelegierten eine aktuelle Liste der in den Punkten 3 und 5 des Artikels L. 414-9 genannten allgemeinen Kriterien, selbst wenn der Arbeitgeber ihnen gegenüber Vertraulichkeit entsprechend dem Artikel L. 415-2, Absatz I geltend machen sollte.

Im letztgenannten Fall hat der Gleichheitsdelegierte sich über diese Kriterien auszuschweigen, außer wenn aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsprinzips die Gewerbeaufsicht befasst werden muss.

Abschnitt 5. – Der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte

Art. L. 414-14.

- (1) Jeder Personalausschuss wählt in der konstituierenden Sitzung aus seinen Reihen oder aus den Reihen der übrigen Arbeitnehmer einen Delegierten für die Sicherheit und Gesundheit des Personals, und informiert innerhalb der folgenden 3 Tage den Unternehmensleiter und die Inspektions- und Kontrollabteilung der Gewerbeaufsicht hierüber schriftlich.
- (2) Falls der gewählte Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte in Anwendung des Absatz I kein gewähltes Mitglied des Personalausschusses ist, erhält er in den Sitzungen des Personalausschusses eine Beraterstimme.
- (3) Der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte hinterlegt das durch den Unternehmensleiter abgezeichnete Ergebnis seiner Feststellungen in einer besonderen Akte, die im Unternehmen aufbewahrt wird und dort von den Ausschussmitgliedern und den Beamten der Inspektions- und Kontrollabteilung der Gewerbeaufsicht eingesehen werden kann.

In dringenden Fällen, in denen die Feststellungen ein sofortiges Eingreifen der Gewerbeaufsicht erfordert, darf sich der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte unmittelbar an diese wenden, unter der Bedingung jedoch gleichzeitig den Unternehmensleiter oder seinen Stellvertreter und den Ausschuss zu unterrichten.

- (4) Der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte kann jede Woche in Begleitung des Unternehmensleiters oder seines Vertreters im Unternehmen und an den nichtständigen Unternehmensstätten und Arbeitsorten des Unternehmens einen Kontrollgang durchführen.

In den Büros dürfen nicht mehr als zwei Kontrollgänge pro Jahr durchgeführt werden.

Der Leiter des Unternehmens, in der der Kontrollgang durchgeführt wird, und der Leiter der Wartungsabteilung nehmen an dem vorgenannten Kontrollgang teil.

- (5) Die Beamten der Inspektions- und Kontrollabteilung der Gewerbeaufsicht haben bei ihren Inspektionen ein Recht auf die Begleitung des Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten; sie können ebenfalls bei der Aufklärung von Unfällen seine Hilfe in Anspruch nehmen.
- (6) Dem Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte dürfen wegen seiner Abwesenheit von seinem Arbeitsplatz, die durch die Kontrollgänge oder durch die den Beamten der Inspektions- oder Kontrollabteilung der Gewerbeaufsicht verliehene Hilfe bedingt ist, keine Einkommenseinbußen entstehen.

(7) Der Unternehmensleiter ist verpflichtet, die Meinung des Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten über folgende Themen einzunehmen und Auskunft zu geben:

1. das Abschätzen der Risiken für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, die außergewöhnlichen Risiken, denen verschiedene Arbeitnehmergruppen ausgesetzt sind inbegriffen;
2. die zu treffenden Schutzmaßnahmen, und wenn nötig, das zu benutzende Schutzmaterial;
3. die Erklärungen, die laut Artikel L. 614-11 bei der Gewerbeaufsicht einzureichen sind;
4. jede Handlung, die wesentliche Folgen auf die Sicherheit und Gesundheit haben kann;
5. die Ernennung der Sicherheitsbeauftragten (*travailleurs désignés*), die sich um die Schutz- und Vorbeugungsaktivitäten der beruflichen Risiken in einem Unternehmen zu kümmern haben;
6. die genommenen Maßnahmen im Bereich der Ersten Hilfe, der Bekämpfung der Brandherde und des Evakuierens der Arbeitnehmer, die notwendigen Maßnahmen, die an die Art der Aktivitäten und Größe der Unternehmen angepasst wurden unter Berücksichtigung anderer anwesenden Personen;
7. die zu bestimmenden Maßnahmen, die die notwendigen Beziehungen, mit den Außendiensten herstellen, besonders im Bereich der Erst-Hilfe, der medizinischen Begleitung in Notfällen, der Rettung und Bekämpfung von Brandherden;
8. das Zurückgreifen auf die Zuständigkeit des Unternehmens, das Zurückgreifen auf außerbetriebliche Zuständigkeiten um die Schutz- und Vorbeugungsaktivitäten zu organisieren;
9. die passende Ausbildung, die jedem Arbeitnehmer im Interesse seiner Gesundheit und Sicherheit gewährleistet sein muss;
10. das Abschätzen der Risiken der Unternehmensaktivitäten auf die Umwelt sofern die Gesundheits- und Arbeitsbedingungen betroffen sind;
11. die genommenen Maßnahmen zum Schutz der Umwelt sofern die Gesundheits- und Arbeitsbedingungen betroffen sind.

Die Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten haben das Recht, den Arbeitgeber zu fragen, dass letzterer die nötigen Maßnahmen trifft und ihm in diesem Sinn Vorschläge unterbreitet, um jedem Risiko für die Arbeitnehmer zuvor zu kommen und die Gefahrenquellen zu beseitigen.

(8) Der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte arbeitet in enger Zusammenarbeit mit dem oder denen Sicherheitsbeauftragten (*travailleurs désignés*) auf Basis des Artikels L. 312-3.

(9) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten bei Lohnfortzahlung einen sogenannten Bildungsurlaub zu gewähren, d.h. die

Freizeit, die er braucht, um an Bildungsveranstaltungen von Gewerkschaften oder Spezialinstituten teilnehmen zu können, die in die normale Arbeitszeit fallen und dem Erwerb von Sicherheits- und Gesundheitskenntnissen dienen.

Dieser Bildungsurlaub wird außerhalb des Bildungsurlaubs für Personaldelegierte gewährt und darf nicht dem Jahresurlaub angerechnet werden.

Die Dauer des Bildungsurlaubs beträgt 40 Stunden je Mandat zuzüglich 10 hinzukommender Stunden für ein erstes Mandat im betreffenden Unternehmen.

Diese Dauer wird einem Arbeitszeitraum gleichgestellt und die entsprechende Vergütung ist zu Lasten des Staates, sofern die Unternehmen nicht mehr als hundertfünfzig Arbeitnehmer beschäftigen.

Eine großherzogliche Verordnung kann die Modalitäten dieses Bildungsurlaubs festlegen und die Dauer bei außergewöhnlichen Umständen, aufgrund von Veränderungen am Arbeitsplatz, verlängern.

Abschnitt 6. – Der Gleichheitsdelegierte

Art. L. 414-15.

- (1) Jeder Personalausschuss wählt in der konstituierenden Sitzung aus den Reihen der ordentlichen Mitglieder und Ersatzmitglieder, und für die Dauer seines Mandates, einen Gleichheitsdelegierten, und informiert innerhalb der folgenden 3 Tagen den Unternehmensleiter und die Inspektions- und Kontrollabteilung der Gewerbeaufsicht hierüber schriftlich.
- (2) Der Gleichheitsdelegierte hat als Aufgabe die Gleichbehandlung im Sinne des Titel IV, Kapitel II betreffend des Zugangs zur Beschäftigung, zur Ausbildung und zur beruflichen Förderung sowie die Entlohnung und die Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

Zu diesem Zweck ist der Gleichheitsdelegierte befugt, unter Vorbehalt der in anderen gesetzlichen Bestimmungen vorgesehener Befugnisse, in den Bereichen seines Auftrags, allein oder im Einvernehmen mit der Personalausschuss handelnd:

1. sein Gutachten abzugeben und Vorschläge zu formulieren in Bezug auf alle Fragen, die in einen der oben erwähnten Bereiche fallen;
2. dem Arbeitgeber Sensibilisierungsaktionen für das beschäftigte Personal des Unternehmens vorzuschlagen;
3. dem Arbeitgeber einen Maßnahmenplan vorzubereiten und vorzulegen, der die Gleichheitsaussichten zwischen Männer und Frauen, laut Artikel L. 241-2. Absatz 2 in fine, fördert;

4. dem Arbeitgeber jede individuelle oder kollektive Beschwerde vorzulegen in Bezug auf die Gleichbehandlung zwischen Männer und Frauen;
5. individuelle oder kollektive Streitfälle zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Bereich der Gleichbehandlung zwischen Männer und Frauen vorzubeugen und zu schlichten;
6. die Gewerbeaufsicht mit Beschwerden oder Bemerkungen zu befassen, falls keine Regelung der oben genannten Streitfälle vorliegt;
7. das beschäftigte Personal beider Geschlechter einmal pro Jahr getrennt zusammen zu rufen;
8. die Bildung zur Gleichheit der Lehrlinge im Unternehmen zu überwachen;
9. bei der Erstellung und Ausführung der beruflichen Grundausbildung und insbesondere des Lehrsystems mitzuarbeiten;
10. Sprechstunden in einem geeigneten Lokal für das beschäftigte Personal des Unternehmens entweder außerhalb oder während der Arbeitsstunden zu geben. In letzteren Fall muss der Gleichheitsdelegierte sich mit dem Arbeitgeber über die Uhrzeit und Organisationsregelung der Beratungen einigen, deren Dauer laut der in dem folgenden Absatz 4 vorgesehenen Stundengutschrift angerechnet wird;
11. im Vorfeld ein Gutachten abzugeben zu jeder Schaffung eines Teilzeitposten im Unternehmen.

(3) Auf den Gleichheitsdelegierten sind Artikel L. 415-1, L. 415-2, L. 415-5, und L. 415-6, Absatz 1 anwendbar.

(4) Um seinen in diesem Artikel definierten Aufgaben nachzukommen, wird die in Artikel L. 415-5, Absatz 2, vorgesehene Stundengutschrift erhöht um:

- vier entlohnte Stunden pro Monat, wenn das Unternehmen während den 12 Monaten vor dem ersten Tag des Monats der Bekanntmachung der Wahlen zwischen 15 und 25 Arbeitnehmer beschäftigt;
- sechs entlohnte Stunden pro Monat, wenn das Unternehmen während den 12 Monaten vor dem ersten Tag des Monats der Bekanntmachung der Wahlen zwischen 26 und 50 Arbeitnehmer beschäftigt;
- acht entlohnte Stunden pro Monat, wenn das Unternehmen während den 12 Monaten vor dem ersten Tag des Monats der Bekanntmachung der Wahlen zwischen 51 und 75 Arbeitnehmer beschäftigt;
- zehn entlohnte Stunden pro Monat, wenn das Unternehmen während den 12 Monaten vor dem ersten Tag des Monats der Bekanntmachung der Wahlen zwischen 76 und 150 Arbeitnehmer beschäftigt;
- vier entlohnte Stunden pro Woche, wenn das Unternehmen während den 12 Monaten vor dem ersten Tag des Monats der Bekanntmachung der Wahlen mehr als 150 Arbeitnehmer beschäftigt.

Dieses zusätzliche Zeitguthaben ist der ausschließlichen Nutzung durch den Gleichheitsdelegierten vorbehalten.

- (5) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Gleichheitsdelegierten bei Lohnfortzahlung einen sogenannten Bildungsurlaub zu gewähren, d.h. die Freizeit, die er braucht, um an Bildungsveranstaltungen von Gewerkschaften oder Spezialinstituten teilnehmen zu können, die in die normale Arbeitszeit fallen und dem Erwerb von für ihn als Gleichheitsdelegierten wichtige wirtschaftlichen, juristischen, sozialen und psychologischen Kenntnissen dienen.

Der Gleichheitsdelegierte verfügt so über zwei halbe Arbeitstage Bildungsurlaub pro Jahr, die nicht dem Jahresurlaub angerechnet werden dürfen. Die Dauer des Bildungsurlaubs wird als Arbeitszeit betrachtet, die damit verbundenen Ausgaben für die Entlohnung werden für die Unternehmen, die weniger als 150 Arbeitnehmer beschäftigen, vom Staat übernommen.

- (6) Falls der Gleichheitsdelegierte in Anwendung des Absatzes I Ersatzmitglied des Personalausschusses ist, kann er an allen Entscheidungen betreffend seines Spezialmandates teilhaben und kann an den Sitzungen des Personalausschusses mit einer Beraterstimme teilnehmen.

Abschnitt 7. – Aushang der Mitteilungen des Personalausschusses

Art. L. 414-16.

- (1) Der Aushang der Mitteilungen, Berichte und Stellungnahmen des Personalausschusses, des Gleichheitsdelegierten und des Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten erfolgt ohne Einschränkung durch zu diesem Zweck bestimmten und den Arbeitnehmern zugänglichen Mitteln, einschließlich elektronischen Mitteln, soweit sie einen direkten Zusammenhang mit den dem Ausschuss gesetzlich zugewiesenen Aufgaben haben.
- (2) Die auf einer von einer Gewerkschaft, die laut der Definition der Artikel L.161-4 und L.161-7 allgemeine nationale oder sektorielle Repräsentativität genießt, aufgestellten Liste gewählten Vertreter können weiterhin:
1. gewerkschaftliche Mitteilungen frei durch die für diesen Zweck vorgesehenen und von Absatz I genannten Mitteln verbreiten; ein Exemplar dieser gewerkschaftlichen Mitteilungen ist dem Unternehmensleiter gleichzeitig mit dem Aushang zu übermitteln;
 2. Veröffentlichungen und Flugblätter gewerkschaftlicher Art unter den Arbeitnehmern des Unternehmens, innerhalb des Unternehmensgeländes und an, im Einvernehmen mit dem Unternehmensleiter, festzulegenden Orten, frei verbreiten.

Dies gilt auch für die Vertreter, die auf einer von der Definition des Artikels L.161-3. entsprechenden Gewerkschaft aufgestellten Liste gewählt wurden, soweit sie die absolute Mehrheit der Mitglieder des Ausschusses darstellen.

- (3) Die Mitglieder des Personalausschusses haben das Recht Kontakt zu allen Arbeitnehmern des Unternehmens aufzunehmen.

Hierfür sind sie befugt, sich, nachdem der Arbeitgeber informiert wurde, frei im Unternehmen, den Baustellen oder anderen temporären Arbeitsstellen zu bewegen und Kontakt zu den Arbeitnehmern aufzunehmen. Sie haben auch das Recht diese mit allen im Unternehmen zur Verfügung stehenden Kommunikationsmitteln zu kontaktieren.

Art. L. 414-17.

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht sich zweimal im Jahr, während den Arbeitsstunden, Einblick in seine Personalakte zu verschaffen; zu dieser Gelegenheit kann er sich von einem Mitglied des Ausschusses oder dem Gleichheitsdelegierten begleiten lassen, welche an die Geheimhaltung der in der Personalakte stammenden Informationen gebunden ist solange der Arbeitnehmer ihn nicht von dieser Pflicht entbunden hat.

Auf Antrag des Arbeitnehmers müssen dessen Erklärungen zum Inhalt der Personalakte in diese aufgenommen werden.

Abschnitt I. – Die Pflichten der Personalvertreter

Art. L. 415-1.

Die Mitglieder des Personalausschusses bleiben, in Ausübung ihres Mandats, der Betriebsordnung unterworfen.

Sie haben das Recht ihren Arbeitsplatz ohne Entgeltsminderung zu verlassen, soweit dies für die Erfüllung der ihnen in diesem Kapitel zugewiesenen Aufgaben erforderlich ist, sie ihren Unternehmensleiter darüber informiert haben und sofern dies den guten Ablauf ihrer Abteilung nicht behindert.

Art. L. 415-2.

- (1) Die Mitglieder des Personalausschusses und die in Artikel L. 412-2 bezeichneten Berater sind hinsichtlich aller Aspekte der Herstellungsverfahren dem Berufsgeheimnis unterworfen.

Sie sind weiter zur Geheimhaltung aller Informationen vertraulicher Art gehalten, die vom Unternehmensleiter oder seinem Vertreter als solche eingestuft worden sind, dies sowohl gegenüber der Arbeitnehmer als auch Dritter, es sei denn die Arbeitnehmer oder Dritte sind ihrerseits auch an eine Geheimhaltungspflicht gebunden.

- (2) Der Unternehmensführer kann es ablehnen, Informationen weiterzugeben oder Befragung vorzunehmen falls diese, gemäß objektiven Kriterien, riskieren den Betriebsablauf zu beeinträchtigen, für die Verwaltung oder Zukunft des Unternehmens von Nachteil wären oder einen geplanten Arbeitsgang kompromittieren würden.
- (3) Die Delegationsmitglieder, welche die Qualifikation der Information als vertraulich oder die Verweigerung von Mitteilungen, bzw. Beratungen als missbräuchlich empfinden können, gemäß den zwei vorhergehenden Absätzen, innerhalb von 15 Tagen eine Beschwerde beim Direktor der Gewerbeaufsicht einlegen.

Die Entscheidung des Direktors oder seines Delegierten muss den Parteien spätestens am achten Tag nach Versand der Anfrage zugesandt werden. Sie ist schriftlich und motiviert, berücksichtigt die Interessen und Bedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Personalvertreter, sowie die wirtschaftlichen Notwendigkeiten und Beschränkungen welche der Unternehmensleiter im Zuge der Ausübung der Unternehmensführung gemäß den Prinzipien einer Unternehmensleitung als guter Familienvater beachten muss.

Innerhalb von zwei Wochen ab der Bekanntmachung, kann die Entscheidung des Direktors der Gewerbeaufsicht oder seines Delegierten Anlass zum Einspruch auf Widerruf vor dem Amtsgericht stattgeben.

Abschnitt 2. – Dauer des Mandats

Art. L. 415-3.

Das Mandat des Personalvertreters endet:

1. im Falle einer Nichtwiederwahl als ordentliches oder stellvertretendes Mitglied, sobald die Installation des Ausschusses erfolgt;
2. wenn der Betroffene nicht mehr zum Personal gehört;
3. im Falle eines Rücktritts;
4. wenn die Gewerkschaft, die seine Kandidatur angemeldet hat, den Unternehmensleiter und den Personalausschuss darüber in Kenntnis gesetzt hat, dass der Betroffene ihr nicht mehr angehört;
5. im Falle seines Ablebens;
6. Im Falle einer Verweigerung, nicht-Verlängerung oder Aufhebung seiner Arbeitserlaubnis.

Art. L. 415-4.

Das Ersatzmitglied sitzt in Vertretung des ordentlichen Mitglieds:

1. im Falle wo dieser verhindert ist;
2. wenn das Mandat des ordentlichen Mitglieds aus einem der in dem vorangehenden Artikel L. 415-3 unter den Punkten 2 bis 6 aufgeführten Gründe beendet ist; in diesem Fall führt das Ersatzmitglied das Mandat des ordentlichen Mitglieds zu Ende.

Abschnitt 3. – Ausübung des Mandats

Art. L. 415-5.

- (1) Gemäß Artikel L. 415-1 und unbeschadet des Absatzes 2 ist der Unternehmensleiter dazu verpflichtet, den Mitgliedern des Personalausschusses die für die Ausübung ihrer Aufgaben erforderliche Zeit zu gewähren und als Arbeitszeit zu vergüten.
- (2) Der Unternehmensleiter stellt desweiterem in Unternehmen wo die zu vertretende Anzahl der Arbeitnehmer hundertneunundvierzig nicht überschreitet, die Mitglieder des Personalausschusses jede Woche für eine Stundenzahl von deren Arbeit bei Fortzahlung

von Lohn oder Gehalt frei, welche im Verhältnis zur Beschäftigungszahl des Unternehmens steht, wobei als Berechnungsbasis 40 Stunden für fünfhundert Arbeitnehmer gelten.

Der Unternehmensleiter stellt desweiteren in Unternehmen wo die zu vertretende Anzahl der Arbeitnehmer zwischen hundertfünfzig und zweihundertneunundvierzig liegt, die Mitglieder des Personalausschusses jede Woche für eine Stundenzahl von deren Arbeit bei Fortzahlung von Lohn oder Gehalt frei, welche im Verhältnis zur Beschäftigungszahl des Unternehmens steht, wobei als Berechnungsbasis 40 Stunden für zweihundert Arbeitnehmer gelten.

Für die Anwendung der obenstehenden Verfügungen, werden die Stundenbruchteile, welche gleich oder größer ein Halb sind, nach oben auf- und die Stundenbruchteile, die kleiner als ein Halb sind, nach unten abgerundet.

Die oben genannten Stundenzahlen werden proportional zu den erhaltenen Wahlstimmen verteilt, und dies zwischen allen Listen, die anlässlich der Wahlen mindestens zwanzig Prozent der Sitze erhielten.

- (3) Der Unternehmensleiter muss von jeglicher Arbeit und bei Lohnfortzahlung und gegebenenfalls Erhaltung des Rechts auf Beförderung und Aufstieg dauernd vom Dienst freistellen:
- ein Personalausschussmitglied bei einer durch den Ausschuss vertretenen Belegschaft von 250 bis 500 Arbeitnehmern;
 - zwei Personalausschussmitglieder bei einer durch den Ausschuss vertretenen Belegschaft von 501 bis 1.000 Arbeitnehmern;
 - drei Personalausschussmitglieder bei einer durch den Ausschuss vertretenen Belegschaft von 1.001 bis 2.000 Arbeitnehmern;
 - vier Personalausschussmitglieder bei einer durch den Ausschuss vertretenen Belegschaft von 2.001 bis 3.500 Arbeitnehmern;
 - ein weiteres Personalausschussmitglied je 1.500 vertretene Arbeitnehmer bei einer vertretenen Belegschaft von mehr als 3.500 Arbeitnehmern.

Die Bezeichnung der freigestellten Vertreter geschieht in geheimer Listenwahl durch die Personalausschussmitglieder und das gemäß der erhaltenen Wahlstimmen.

Wenn jedoch das von dem Personalausschuss vertretene Arbeitnehmereffektiv 1.000 Arbeitnehmer übersteigt, bezeichnet die Gewerkschaft, die laut der Definition von Artikel L. 161-4 allgemeine nationale Repräsentativität genießt, die in dem Personalausschuss vertreten und die durch einen Kollektivvertrag mit dem Unternehmen verbunden sind, einen der gemäß den Verfügungen dieses Absatzes freigestellten Personalvertreter.

Der Personalausschuss kann beschließen, die Freistellung von einem oder mehreren

Mitgliedern gemäß Absatz I in eine Stundengutschrift umzuwandeln, und dies auf der Grundlage von 40 Stunden für jedes freigestellte Mitglied und proportional zu den anlässlich der Wahlen erhaltenen Stimmen.

Der Personalausschuss informiert den Unternehmensleiter hierüber.

- (4) Die Vergütung der Personalausschussmitglieder darf nicht niedriger sein als die, die sie erhalten hätten, wenn sie während der Stunden ihrer Personalausschussarbeit im Unternehmen gearbeitet hätten.
- (5) Eine zwischen dem Unternehmensleiter und dem Personalausschuss zu treffende Vereinbarung informiert über die theoretische Entwicklungen der Berufslaufbahn von Delegierten, die in den Genuss eines Stundenkredits von mindestens 50% ihrer normalen Arbeitszeit im Vergleich zu einer Arbeitnehmerreferenzgruppe kommen und bestimmt die Maßnahmen, die für die Wiedereingliederung der freigestellten Personalausschussmitglieder in ihre frühere Beschäftigung oder in eine gleichwertige Beschäftigung nach Beendigung ihres Mandats erforderlich sind.

Diese Vereinbarung regelt zusätzlich die Teilnahme aller Delegierten an, vom Unternehmen angebotenen kontinuierlichen Weiterbildungsmaßnahmen, insbesondere Weiterbildungen im Zusammenhang mit dem zugeteilten Arbeitsposten vor dem Mandat und, wenn nötig, Weiterbildungen im Zusammenhang mit einem neuen Arbeitsposten während oder nach Ablauf des Mandats.

Art. L. 415-6.

- (1) Die Personalausschüsse können einmal im Monat während der Arbeitszeit zusammentreten. Die Sitzung muss, wenn keine kürzere Frist vereinbart ist, der Direktion mindestens 5 Arbeitstage im Voraus angekündigt werden; die Personalausschüsse müssen mindestens sechsmal im Jahr während der Arbeitszeit zusammentreten, davon dreimal mit der Unternehmensleitung.
- (2) Die in Absatz I genannte Sitzungszeit wird als Arbeitszeit vergütet.

Art. L. 415-7.

Der Hauptausschuss kann ein Mal im Jahr eine Belegschaftsversammlung abhalten. Diese Versammlung, welche nicht öffentlich ist, wird durch den Vorsitzenden des Personalausschusses einberufen.

Der Unternehmensleiter wird eingeladen, an der Belegschaftsversammlung teilzunehmen oder sich bei dieser vertreten zu lassen.

Art. L. 415-8.

- (1) Der Personalausschuss kann für die Arbeitnehmer des Unternehmens Sprechstunden in seinem Büro einrichten.
- (2) Gehören dem Personalausschuss ein oder mehrere nach Artikel L. 415-5 Absatz 3 freigestellte Mitglieder an, finden diese Sprechstunden während der Arbeitszeit zu Zeiten statt, welche von dem Personalausschuss festgesetzt und dem Unternehmensleiter zuvor mitgeteilt wurden.
- (3) Die Ausschüsse ohne freigestellte Mitglieder können Sprechstunden sowohl außerhalb als auch innerhalb der Arbeitszeit einrichten. Für Sprechstunden innerhalb der Arbeitszeit müssen vorher Zeitpunkt sowie Einrichtungs- und Gewährungsmodalitäten mit dem Unternehmensleiter vereinbart werden. Diese Sprechstunden werden der Stundengutschrift des Personalausschusses angerechnet.

Art. L. 415-9.

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den ordentlichen Mitgliedern der Personalausschüsse bei Lohnfortzahlung einen sogenannten Bildungsurlaub zu gewähren, d.h. die Freizeit, die sie brauchen, um an Bildungsveranstaltungen von Gewerkschaften oder Spezialinstituten, insbesondere der Berufskammern, die in die normale Arbeitszeit fallen und dem Erwerb von für sie als Arbeitnehmervertreter wichtigen wirtschaftlichen, sozialen und technischen Kenntnissen dienen, teilnehmen zu können.
- (2) In Unternehmen, welche während den 12 Monaten vor dem ersten Tag des Monats der Bekanntmachung der Wahlen zwischen 15 und 49 Arbeitnehmer beschäftigen, hat jedes ordentliche Personalausschussmitglied während seiner Mandatszeit ein Recht auf eine Arbeitswoche Bildungsurlaub. Die entstehenden Lohnkosten werden vom Staat getragen.

In Unternehmen, welche während den 12 Monaten vor dem ersten Tag des Monats der Bekanntmachung der Wahlen zwischen 50 und 150 Arbeitnehmer beschäftigen, hat jedes ordentliche Personalausschussmitglied während seiner Mandatszeit ein Recht auf zwei Arbeitswochen Bildungsurlaub. Die für eine Woche entstehenden Lohnkosten werden vom Staat getragen.

In Unternehmen mit, während den 12 Monaten vor dem ersten Tag des Monats der Bekanntmachung der Wahlen, mehr als 150 Arbeitnehmern hat jedes ordentliche Personalausschussmitglied Anrecht auf eine Arbeitswoche Bildungsurlaub pro Jahr.

Delegierte, welche zum ersten Mal gewählt wurden, haben Anrecht auf 16 zusätzliche Stunden Bildungsurlaub im ersten Jahr ihres Mandats.

Ersatzmitglieder des Personalausschusses kommen in den Genuss der Hälfte der Stunden des Bildungsurlaubs, der in diesem Absatz vorgesehen ist.

Wenn diese Ersatzmitglieder innerhalb ihrer Mandate ordentliche Mitglieder werden, wird der bereits genutzte Bildungsurlaub des vorhergehenden Abschnitts dem Bildungsurlaub, der ihnen als ordentliches Mitglied zusteht, abgezogen.

- (3) Der Bildungsurlaub darf nicht auf den bezahlten Jahresurlaub angerechnet werden; er gilt als Arbeitszeit.

Der Unternehmensleiter muss innerhalb der in Absatz 2 genannten Grenzen jenen Personalausschussmitgliedern Bildungsurlaub gewähren, welcher im Einklang mit einer Liste, die jährlich zwischen den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften, die laut der Definition der Artikel L. 161-4 und L. 161-7 allgemeine nationale oder sektorielle Repräsentativität genießen, neu festgelegt wird, von den Personalausschussmitgliedern beantragt wurde.

Spezifische Anfragen können an den Minister, der die Arbeit in seinen Tätigkeiten hat und diese Weiterbildungen homologieren muss, gerichtet werden.

Abschnitt 4. – Besonderer Schutz

Art. L. 415-10.

- (1) Während der Dauer ihres Mandates können ordentliche Mitglieder und Ersatzmitglieder des Personalausschusses, sowie der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte keiner Änderung einer wesentlichen Klausel ihres Arbeitsvertrages, gemäß des Artikels L. 121-7 unterworfen werden.

Gegebenenfalls können diese Delegierten per einfachem Antrag an den Vorsitzenden des Arbeitsgerichtshofes, der über die Dringlichkeit im Schnellverfahren, zudem die Parteien gebührend vorgeladen und angehört werden, befundet, die Forderung zur Einstellung der einseitigen Änderung einer derartigen Klausel stellen.

- (2) Die obengenannten Delegierten können, unter Androhung der Nichtigkeit, nicht entlassen oder zu einem Vorgespräch vorgeladen werden, selbst nicht bei grobem Vergehen, solange ihrer gesetzlicher Schutz andauert.

In dem Monat nach der Entlassung kann der Delegierte, per einfachen Antrag an den Vorsitzenden des Arbeitsgerichtshofes, der über die Dringlichkeit im Schnellverfahren, zudem die Parteien gebührend vorgeladen und angehört werden, befundet, beantragen, dass die Nichtigkeit der Entlassung und der Fortbestand seines Arbeitsvertrages bzw. seine Wiedereingliederung gemäß den Bestimmungen des Artikels L. 124-12 angeordnet wird.

Die Anordnung des Vorsitzenden des Arbeitsgerichtshofes ist vorläufig vollstreckbar. Gegen sie kann per einfachem Antrag Einspruch eingelegt werden, und zwar binnen vierzig Tagen nach Bekanntgabe der Anordnung über die Gerichtskanzlei, beim Vorsitzenden des Appellationshofs, zu dessen Zuständigkeiten die Einsprüche in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten gehören. Es wird im Schnellverfahren, zu dem die Parteien gebührend vorgeladen und angehört werden, geurteilt.

Der Delegierte, der keinen wie im Absatz 2 vorgesehenen Einspruch eingelegt, kann beim Gericht die Feststellung der Einstellung des Arbeitsvertrages am Tag der Bekanntmachung der Entlassung sowie die Verurteilung des Arbeitgebers zur Zahlung von Schadensersatzleistungen unter Berücksichtigung des Schadens infolge der Entlassung, die nicht im Zusammenhang mit seinem Delegiertenstatut, unter dem er besonderen Schutz genießt, steht beantragen. Der Delegierte, der diese Wahl trifft, gilt gemäß Artikel L. 521-3 nach Ablauf der Frist unter Absatz 2 als unfreiwilliger Arbeitsloser.

Die gerichtliche Klage zur Behebung einer eventuellen missbräuchlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitsgerichtshof muss unter Androhung der Verjährung binnen einer Frist von drei Monaten ab der Bekanntmachung der Entlassung eingereicht werden.

Die Wahl zwischen beiden in den Absätzen 2 & 4 genannten Anträgen ist unwiderruflich.

- (3) Bei der Schließung des Unternehmens erlischt das Mandat der Delegierten von Rechts wegen. Der Delegierte hat in diesem Fall seine Tätigkeiten einzustellen.
- (4) Im Falle der Geltendmachung eines groben Vergehens hat der Unternehmensleiter die Möglichkeit, unter Einhaltung der Bestimmungen unter Absatz 3 des Artikels L. 121-6, den Delegierten zu suspendieren. Diese Suspendierung muss die/den genauen Vorwurf/Vorwürfe an den Delegierten und die Umstände, die aus diesem/diesen ein grobes Vergehen machen, beinhalten.

Der/die Sachverhalt/e, die eine gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen groben Vergehens rechtfertigen, können nicht später als einen Monat ab dem Datum geltend gemacht werden, an dem die Partei, die das grobe Vergehen geltend gemacht hat, davon Kenntnis erlangte, es sei denn, dass es innerhalb des betreffenden Monats zu strafrechtlichen Verfolgungen gekommen ist.

Die im vorigen Absatz vorgesehene Frist gilt nicht, wenn eine Partei einen früheren Sachverhalt oder ein früheres Vergehen zur Bekräftigung eines neuen Sachverhaltes oder eines früheren Vergehens heranzieht. Während der drei Monate nach dem Datum der Bekanntmachung behält der Delegierte sein Gehalt sowie die Entschädigungen und sonstigen Vorteile, die er bei Aufrechterhaltung seines Arbeitsverhältnisses hätte beanspruchen können. Diese Gehälter, Entschädigungen und sonstigen Vorteile behält der Delegierte endgültig.

In dem Monat nach seiner Suspendierung kann sich der Delegierte per einfachen Antrag an den Vorsitzenden des Arbeitsgerichtshofes, das im Schnellverfahren, zu dem die Parteien vorgeladen oder angehört werden, tagt, über die Wahrung oder Aufhebung des Gehalts über drei Monate hinaus in Erwartung der endgültigen Lösung des Streitfalls äußern.

Der Delegierte, der nicht im Unternehmen bleiben oder gegebenenfalls wiedereingegliedert werden möchte, kann binnen drei Monaten nach der Bekanntmachung seiner Suspendierung einen Antrag an den Arbeitsgerichtshof stellen, zur Feststellung der Auflösung des Arbeitsvertrages und der Verurteilung des Arbeitgebers zur Zahlung von Schadensersatzleistungen unter Berücksichtigung des Schadens infolge der Einstellung des Arbeitsvertrages im Zusammenhang mit seinem Delegiertenstatut, unter dem er besonderen Schutz genießt.

Der Delegierte, der diese Wahl trifft, gilt gemäß dem Artikel L. 521-3 und nach Verstreichen des im Absatz 4 genannten Zeitraums als unfreiwilliger Arbeitsloser.

Die Wahl zwischen beiden in den Absätzen 5 & 6 genannten Anträgen ist unwiderruflich.

- (5) Der Arbeitgeber kann seinen Auftrag auf gerichtliche Auflösung des Arbeitsvertrages beim Arbeitsgerichtshof stellen, gegebenenfalls auf dem Wege einer Gegenklage, und zwar spätestens in dem Monat ab dem Datum der Bekanntmachung der Vorladung vor dem Vorsitzenden des Arbeitsgerichtshofes.

Wenn der Arbeitsgerichtshof diesem Antrag nicht stattgibt, wird die Dispens auf Rechtswegen ungültig. Wenn der Arbeitsgerichtshof diesem Antrag stattgibt, tritt die Auflösung ab dem Datum der Bekanntmachung der Suspendierung in Kraft.

Gegen diese Bestimmung kann unter den Bedingungen der Urteile des Arbeitsgerichtshofes Einspruch erhoben werden. Das Urteil ist einstweilen vollstreckbar, falls notwendig sofort und vor der Eintragung.

Wenn der Arbeitgeber dieses Verfahren nicht fristgerecht einleitet, darf der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Verstreichen der Frist per einfachen Antrag an den Vorsitzenden des Arbeitsgerichtshofes, das im Schnellverfahren, zu dem die Parteien gebührend vorgeladen oder angehört werden, urteilt, die Fortsetzung des Arbeitsvertrages seitens aller betreffenden Parteien beantragen oder, wenn er nicht im Unternehmen bleiben oder ggf. wiedereingegliedert werden möchte, den Arbeitsgerichtshof mit einem Antrag auf Feststellung der Auflösung des Arbeitsvertrages und einem Antrag auf Verurteilung des Arbeitgebers zur Zahlung von Schadensersatzleistungen unter Berücksichtigung des Schadens infolge der Einstellung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit seinem Delegiertenstatut mit besonderem Schutz befassen. Der Delegierte, der diese Wahl trifft, gilt gemäß Artikel L. 521-3 nach Ablauf der Frist unter

Absatz 2 als unfreiwilliger Arbeitsloser:

- (6) Wenn der Delegierte, der vom Unternehmen suspendiert wurde, eine neue bezahlte Stelle als Arbeitnehmer oder nicht antritt, kann der Arbeitgeber beim Vorsitzenden des Arbeitsgerichtshofes die Aufhebung seines Gehalts beantragen.
- (7) Der Delegierte, dessen Arbeitsvertrag vom Arbeitsgerichtshof aufgelöst wurde und der Vorsitzende des Arbeitsgerichtshofes die Wahrung des Gehaltes in Erwartung der endgültigen Lösung des Streitfalles angeordnet hat, kann, wenn er dazu verurteilt wird, seinem Arbeitgeber den in der Zwischenzeit empfangenen Lohn zurück zu erstatten, laut Artikel L. 521-11 beim Direktor der Agentur für die Entwicklung der Beschäftigung die rückwirkende Auszahlung eines vollständigen Arbeitslosengeldes bis spätestens zum Tag der endgültigen Auflösung des Streitfalls beantragen.

Bevor er rückwirkend Arbeitslosengeld erhalten kann, muss der Delegierte den Nachweis der vollständigen oder teilweisen Erstattung der empfangenen Gehälter erbringen. Bei Fehlen des Nachweises der kompletten Rückerstattung laut Verurteilung und auf Antrag des Arbeitgebers und des Delegierten übermittelt der Direktor der Agentur für die Entwicklung der Beschäftigung das dem Delegierten geschuldete Arbeitslosengeld an den Arbeitgeber bis zur Höhe des Betrags, zu dem der Arbeitgeber verurteilt wurde, wenn die Verurteilung erfolgt ist und noch keine Regelung stattgefunden hat.

Die Zulassung zur Gewährung des kompletten Arbeitslosengeldes ist rechtskräftig, sofern der Delegierte nicht strafrechtlich verurteilt worden ist, und zwar für dieselben Sachverhalte, die seine Suspendierung rechtfertigten. Diese Verurteilung erfolgt nach der Zahlung des gesamten oder eines Teils des Arbeitslosengeldes und muss dem Beschäftigungsfonds erstattet werden.

Art. L. 415-11.

Die Bestimmungen des Artikels L. 415-10 gelten bei Entlassungen von ehemaligen Delegationsmitgliedern und ehemaligen Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten während den ersten sechs Monaten nach dem Verstreichen ihrer Mandatslaufzeit sowie von Bewerbern zur Mitgliedschaft innerhalb des Personalausschusses ab dem Einreichen der Bewerbungen und für die Dauer von drei Monaten. Bei einer Anfechtung von Wahlen, der Neuwahlen folgen, wird diese Dauer bis zum Datum der Neuwahlen verlängert.

Art. L. 415-12.

Während der gesamten Verfahrensdauer werden die freigestellten Stunden, die der Delegierte hatte, dem Personalausschuss übertragen, der diese Stunden anschließend an seine Mitglieder verteilt.

Art. L. 416-I.

- (1) In einer konstituierenden Sitzung, welche in den Monaten nach den Wahlen vom Arbeitnehmer, der die meisten Stimmen erhalten hat, einberufen wird, wählt der Personalausschuss aus den Reihen seiner Mitglieder, in geheimer Abstimmung und mit einfacher Mehrheit einen Vorsitzenden, einen stellvertretenden Vorsitzenden und einen Schriftführer; bei Stimmengleichheit gilt der Ältere als gewählt.

Beim Aussetzen der Wahlen gemäß Absatz 6 des Artikels L. 413-I, wird eine konstituierende Sitzung, unter gleichen Bedingungen, vom Dienstältesten ordentlichen Delegierten einberufen.

Eine großherzogliche Verordnung bestimmt die Reihenfolge der obligatorischen Punkte der Tagesordnung als auch den Ablauf der konstituierenden Sitzung.

- (2) Für die Erledigung der laufenden Geschäfte und in Vorbereitung seiner Sitzungen, bezeichnet der Personalausschuss außerdem aus den Reihen seiner Mitglieder, in geheimer Listenwahl gemäß den Regeln der verhältnismäßigen Vertretung, ein Präsidium, welches sich neben dem Präsident, Vize-Präsident und Sekretär wie folgt zusammensetzt:
- 1 Mitglied bei einem Personalausschuss von mindestens 8 Mitgliedern;
 - 2 Mitglieder bei einem Personalausschuss von mindestens 10 Mitgliedern;
 - 3 Mitglieder bei einem Personalausschuss von mindestens 12 Mitgliedern;
 - 4 Mitglieder bei einem Personalausschuss von mindestens 14 Mitgliedern.

Für die im Rahmen der Artikel L. 414-9 bis L. 414-13 ausgeführten Missionen, wird das Präsidium um mindestens einen Personaldelegierten erweitert; dies proportional zu den erhaltenen Stimmen aller der im Personalausschuss jedoch nicht im Präsidium vertretenen Listen in Anwendung des Absatzes 2.

- (3) Innerhalb von drei Tagen folgend der Gründungssitzung, teilt der Vorsitzende der Delegation dem Unternehmensleiter und der Gewerbeaufsicht schriftlich die Namen des stellvertretenden Vorsitzenden und des Schriftführers sowie der Mitglieder des Vorstandes mit.
- (4) In der ersten Sitzung nach der Gründungssitzung des Personalausschusses werden die gewählten Mitglieder vom Unternehmensleiter über die Struktur des Unternehmens, die eventuellen Verbindungen des Unternehmens zu anderen Unternehmen, die voraussichtliche Wirtschaftsentwicklung, die Beschäftigungsstruktur, die Fortbildungspolitik, die Sicherheits- und Gesundheitspolitik am Arbeitsplatz sowie über die Chancengleichheit informiert.

Art. L. 416-2.

- (1) Der Gegenstand der Beratungen des Personalausschusses wird durch eine Tagesordnung bestimmt, die durch das Ausschusspräsidium aufgestellt und den Mitgliedern mindesten fünf Tage vor jeder Sitzung zugestellt wird.
- (2) Das Präsidium ist verpflichtet, jene Angelegenheiten auf die Tagesordnung zu setzen, welche in einem von mindestens einem Drittel der Personalausschussmitglieder spätestens drei Arbeitstage vor der Sitzung eingereicht wurden. Wird der Antrag eingereicht, nachdem die Tagesordnung den Personalausschussmitgliedern zugestellt wurde, muss sein Personalausschussvorsitzende die Personalausschussmitglieder innerhalb von 24 Stunden über diesen unterrichten.

Art. L. 416-3.

- (1) Der Personalausschuss tritt nach schriftlicher Einberufung durch den Vorsitzenden zusammen.
- (2) Der Personalausschussvorsitzende muss den Ausschuss mindestens sechsmal im Jahr einberufen.
- (3) Er ist darüber hinaus verpflichtet den Personalausschuss auf schriftlichen Antrag von mindestens einem Drittel seiner ordentlichen Mitglieder einzuberufen; die Antragsteller nennen die Angelegenheiten, die auf die Tagesordnung der Sitzung gesetzt werden sollen.

Für die Anwendung der Bestimmungen des vorstehenden Absatzes werden die Bruchteile, die gleich oder größer als ein Halb sind, nach oben auf- und die Bruchteile, die kleiner als ein Halb sind, nach unten abgerundet.

- (4) Der Unternehmensleiter oder sein Vertreter können durch den Personalausschuss zur Teilnahme an dessen Beratungen eingeladen werden, besitzen jedoch kein Stimmrecht.
- (5) Der Minister, der die Arbeit in seinen Tätigkeiten hat, kann den Personalausschuss zu Zwecken, die ihm geeignet erscheinen, einberufen; er kann ebenfalls zu den Sitzungen einen Beamten seiner Wahl abordnen, dessen Erklärungen angehört werden müssen.

Der Unternehmensleiter oder sein Vertreter muss zur Teilnahme an den in diesem Absatz genannten Sitzungen eingeladen werden.

Art. L. 416-4.

Die Personalausschusssitzungen sind nicht öffentlich.

Art. L. 416-5.

- (1) Die Beschlüsse des Personalausschusses werden mit Mehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst.
- (2) Der Schriftführer des Personalausschusses führt über jede Sitzung Protokoll.

Das Protokoll der Sitzung wird bei Eröffnung der nachfolgenden Sitzung vorgelesen und genehmigt; eine Kopie davon wird an den Unternehmensleiter gerichtet.

Das Personalausschusspräsidium ist verantwortlich für die Mitteilung durch Anschlag an der in Artikel L. 414-16 Absatz 1 genannten Tafel.

Art. L. 416-6.

Die Personalausschussmitglieder üben ihre Funktionen ehrenamtlich aus. Der Arbeitgeber übernimmt die von ihnen getragenen und unmittelbar mit der Ausübung ihres Mandats im Unternehmen, nicht aber die von ihnen getragenen und mit der Nutzung des in Artikel L. 415-9 dieses Gesetzes genannten Bildungsurlaubs zusammenhängenden, Aufenthalts- und Reisekosten.

Art. L. 416-7.

Die Sitzungen und Sprechstunden des Personalausschusses finden auf dem Unternehmensgelände statt, in einem geeigneten Raum, einschließlich Computer und Zugang zu den verfügbaren internen und externen Kommunikationsmitteln, welcher der Arbeitgeber zur Verfügung stellt und dessen Büro-, Heizungs- und Beleuchtungskosten zu seinen Lasten gehen.

Gehören dem Personalausschuss ein oder mehrere gemäß den Bestimmungen des Absatz 3 von Artikel L. 415-5 freigestellte Mitglieder an, muss ihnen der Unternehmensleiter außerdem einen ständigen und geeigneten Raum sowie das für sein Sekretariat erforderliche Material und gegebenenfalls Personal stellen.

Art. L. 417-1.

Die Betriebsordnung des Unternehmens darf die Ausübung der Mission des Personaldelegierten in Übereinstimmung mit diesem Gesetz nicht beeinträchtigen. Die Bestimmungen dieses Titels stehen Verträgen mit für die Arbeitnehmer günstigeren Bedingungen nicht entgegen.

Art. L. 417-2.

Die Gewerbeaufsicht überwacht die Anwendung dieses Gesetzes und seiner Ausführungsbestimmungen.

Art. L. 417-3.

- (1) Streitigkeiten, die sich aus den Artikeln L. 411-3, L. 412-2, L. 414-2 Absatz 7, L. 414-9 bis L. 414-13 und L. 416-1 bis L. 416-7 ergeben und nachweislich innerhalb von einem Monat nach einer eventuellen Intervention der Gewerbeaufsicht gemäß Artikel L. 612-1 nicht gelöst sind, können im Monat nach dem Ausstellungsdatum des Nachweises einer Vermittlungskommission vorgebracht werden, die im Rahmen eines Kollektivabkommens gebildet wurde, entweder auf Unternehmensebene oder Spartenebene oder im Rahmen einer Vereinbarung über den interprofessionellen Dialog.

Dieser Kommission sitzt ein Vermittler vor, der gemeinsam von den Parteien des Kollektivabkommens oder in der Vereinbarung über den interprofessionellen Dialog bestimmt wird. Er kann sich in seiner Aufgabe von einem Stellvertreter des Arbeitgebers sowie einem Stellvertreter der Delegation unterstützen lassen.

Das Kollektivabkommen oder die Vereinbarung über den interprofessionellen Dialog legt ebenfalls das Verfahren, die einzuhaltenden Fristen, die Regelung der Kosten und sonstigen Anwendungsmodalitäten des vorliegenden Absatzes fest.

- (2) Wenn das Unternehmen nicht von einer Vermittlungskommission gemäß dem ersten Absatz gedeckt ist, können die Parteien im Monat nach dem Datum der Ausstellung des Nachweises unter Abschnitt I des ersten Absatzes I den Direktor des Gewerbeaufsicht mit der Sache befassen. Dieser ruft sie innerhalb von fünf Tagen zwecks Ernennung eines Vermittlers zusammen.

Wenn der Vermittler in gemeinsamer Absprache der Parteien bezeichnet wurde, und zwar aus einer Liste mit fünfjähriger Dauer, die sechs Personen, die vom Ministerium für Arbeit und Beschäftigung ernannte und vom Regierungsrat festgelegt wurde.

Wenn die Parteien sich nicht auf die Person des Vermittlers einigen, wird dieser per Los aus der im vorhergehenden Abschnitt vorgesehenen Liste ermittelt.

Der Vermittler kann einen oder mehrere Experten heranziehen. Er wird von einem Beamten, der vom Gewerbeamt für die Führung des administrativen Sekretariates zur Verfügung gestellt wird, unterstützt.

- (3) Wenn die Vermittlung, die gemäß Absatz 2 ausgelöst wurde, nicht zu einer Einigung innerhalb von drei Monaten nach der Bestellung des Vermittlers führt, stellt dieser ein Protokoll über die Nichteinigkeit aus, das er den Parteien und dem Direktor des Arbeitsaufsichtsamtes übermittelt.
- (4) In einer großherzoglichen Verordnung können die Anwendungsmodalitäten zu vorliegendem Artikel festgelegt werden.

Art. L. 417-4.

- (1) Streitsachen mit Bezug auf die Wahl und die Ordnungsmäßigkeit des Wahlvorgangs werden durch den Direktor der Gewerbeaufsicht entschieden; gegen diese Entscheidung ist Klage bei der administrativen Jurisdiktion zulässig, diese entscheidet in letzter Instanz und zur Hauptsache.
- (2) Soweit nicht anderweitig bestimmt, sind für die sich aus diesem Gesetz und seinen Durchführungsbestimmungen ergebenden, jedoch mit Ausnahme der in den vorhergehenden Absätzen und den Artikeln L. 414-9 bis L-414-13 genannten Streitsachen, das Arbeitsgericht zuständig.

Art. L. 417-5.

Jede vorsätzliche Behinderung der Bildung eines Personalausschusses, der freien Wahl seiner Mitglieder oder seiner regelmäßigen Betätigung, oder der Delegation in Bezug auf die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Einheit, oder der Benennung eines Gleichberechtigungsdelegierten oder eines Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten, der Ausführung seiner Mission, wird mit einer Geldstrafe zwischen 251 und 15.000 Euro geahndet.

Derjenige, der nicht den Verpflichtungen aus den Artikeln L. 414-17 und L. 415-2 dieses Gesetzes nachkommt, setzt sich der Bestrafung nach Artikel 458 des Strafgesetzbuches aus.

Bei Rückfall innerhalb von zwei Jahren nach einer endgültigen Verurteilung, können die in den vorhergehenden Absätzen genannten Strafen auf das Doppelte des Höchstmaßes heraufgesetzt werden; darüber hinaus kann bei dem obigen Absatz 1 genannten Verstoß eine Gefängnisstrafe von 8 Tagen bis 3 Monaten verhängt werden.