

PERSONAL- AUSSCHUSS

2017



**Sozial-
dialog**



**Wahl-
organisation**



**Mit-
bestimmung**

**Gesetz vom 23. Juli 2015 über die
Reform des Sozialdialogs in den
Unternehmen
&
Wahlabläufe 2019**



**Haut as Muer
D'Arbecht vu muer schon Haut
zesummen gestalten.**

INHALT

Einleitung

- 4 Die wichtigsten Änderungen anlässlich der Reform des Sozialdialogs
- 5 Verschiebung der Sozialwahlen auf März 2019

Gesetz vom 23. Juli 2015 über die Reform des Sozialdialogs in den Unternehmen (die französische Version ist maßgebend)

- 6 Kapitel I. – Einsetzung der Personalausschüsse
- 9 Kapitel II. – Zusammensetzung des Personalausschusses
- 12 Kapitel III. – Wahl der Personaldelegierten
- 16 Kapitel IV. – Die Aufgaben des Personalausschusses
- 34 Kapitel V. – Das Statut des Personaldelegierten
- 44 Kapitel VI. – Tätigkeit und Organisation
- 48 Kapitel VII. – Schlussbestimmungen

Wahlabläufe

- 51 Entwurf über die großherzogliche Verordnung betreffend der Wahlabläufe für die Ernennung der Personaldelegierten

Kernpunkte der Wahlabläufe

- 52 Vorbereitungsphase
- 56 Wahlphase
- 57 Wahlnachbereitung

58 Personalausschuss: Konstituierende Sitzung

Entwurf über die großherzogliche Verordnung betreffend der Ausführung des Artikels L.416-1 des Arbeitsrechts

LCGB
11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

EINLEITUNG

Die wichtigsten Änderungen anlässlich der Reform des Sozialdialogs

Das Gesetz zur Reform des Sozialdialogs in den Unternehmen wurde von der Abgeordnetenkammer 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 Betriebsrat wird abgeschafft. Die Zuständigkeiten dieses Rats werden dem Personalausschuss übertragen, wenn das Unternehmen mehr als 150 Beschäftigte zählt. Die Jugendvertretung und der Abteilungsausschuss werden ebenfalls abgeschafft.

Das Gesetz sieht vor, dass ein Personalausschuss (auch Personaldelegation oder -vertretung genannt) innerhalb einer wirtschaftlichen und sozialen Einheit auf Antrag von mindestens zwei Ausschüssen 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.

Das Gesetz trat am 1. Januar 2016 in Kraft. Aktuell bestehende gemischte Betriebsräte, Jugendvertretungen und Abteilungsausschüsse werden bis zu den nächsten Sozialwahlen im März 2019 aufrechterhalten.

Die Zuständigkeiten des Personalausschusses

Die Zuständigkeiten des Personalausschusses werden erweitert und die Befugnisse des gemischten Betriebsrats werden, in Unternehmen mit mindestens 150 Beschäftigten, dem Personalausschuss übertragen.

Das Informationsrecht für die Delegierten (Mitglieder des Personalausschusses) wird per Gesetz auf die spezifische Information über die Entwicklung der Abwesenheitsquote erweitert.

Betreffend der Information und Befragung zum Unternehmensgeschehen werden die Befugnisse des Ausschusses auf dem Gebiet der Arbeitszeitorganisation, der Umsetzung eines Fortbildungsplans, der Verwaltung von Fördermaßnahmen für Jugendliche, der Umsetzung interner Umschulungen, der Verwaltung von

sozialen Werken, der Umsetzung der Politik der Vorbeugung von Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz, der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Inanspruchnahme von Zeitarbeitnehmer ausgedehnt.

Bezüglich der Angelegenheiten, die der Mitentscheidung unterworfen sind, werden die Befugnisse des gemischten Betriebsrats dem Personalausschuss mitsamt einer Entscheidungsbefugnis über die Einführung und Umsetzung jedes gemeinsamen Fortbildungsprogrammes oder jeder gemeinsamen Fortbildungsaktion übertragen.

Die Mittel und Rechte der Personaldelegierten

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

Das Gesetz sieht in Unternehmen mit mindestens 150 Beschäftigten eine Erhöhung der vergüteten Stundengutschrift für die Delegierten zur Ausübung ihrer Aufgaben vor. Zudem wird die Schwelle, ab der ein Unternehmen einen Delegierten freistellen muss, auf 250 Beschäftigte (statt derzeit 500 Beschäftigte) herabgesetzt.

Bezüglich der Kommunikationsmittel des Personalausschusses 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 eine zusätzliche Stundengutschrift von 16 Weiterbildungsstunden, die sie im ersten Jahr ihres Mandats nutzen müssen. Die Ersatzmitglieder des Personalausschusses erhalten ihrerseits die Hälfte der Bildungsstunden der effektiven Personaldelegierten.

Der Schutz der Delegierten

Das Gesetz sieht einen Schutz vor jedweder Äntigen Vorteile, die er hätte beanspruchen dürfen, derung einer wesentlichen Klausel des Arbeitswenn sein Arbeitsvertrag aufrechterhalten worvertrages eines Personaldelegierten vor, wenrden wäre. Binnen eines Monats darf der Perso-diese Änderung zu seinem Nachteil sein sollte. naldelegierte die Gehaltsfortzahlung über diese drei Monate hinaus beantragen.

Das Prinzip des Kündigungsschutzes des Personaldelegierten gilt weiterhin. Falls eine (miss-Das Verfahren zur Auflösung des Arbeitsverträbräuchliche) Entlassung vorliegt, bietet das Geges (vor den Arbeitsgerichten) wurde ebenfalls setz dem Delegierten die Wahl, entweder diegeändert. Der entlassene Delegierte kann bin-Nichtigkeit seiner Entlassung zu beantragen odemen drei Monaten die Auflösung seines Arbeits- aber Schadensersatzleistungen zu verlangen. verhältnisses sowie Schadenersatz verlangen.

Der Arbeitgeber darf seinerseits einen Antrag Bei der Schließung des Unternehmens erlischauf Auflösung des Arbeitsvertrages (vor den Ar-das Mandat des Personaldelegierten und dieserbeitsgerichten) spätestens einen Monat nach der muss seine Tätigkeiten einstellen. Vorladung vor das Arbeitsgericht im Anschluss an den Antrag des Arbeitnehmers auf Gehalts-

Bei einem groben Vergehen ändert das Gesetzfortzahlung beantragen. Wenn der Arbeitgeber das Auflösungsverfahren des Arbeitsvertrages destieses Verfahren nicht innerhalb den vorgese-Delegierten. Im Entlassungsschreiben müssen diēhenen Fristen einleitet, kann der Arbeitnehmer Sachverhalte, die dem Personalvertreter zur Lastdie Fortsetzung seines Arbeitsvertrages (binnen gelegt werden, genau aufgeführt werden. Wähzwei Wochen nach Verstreichen der Frist) oder rend den drei Monaten nach dem Datum derdie Feststellung der Auflösung des Arbeitsvertra-Entlassung erhält der Personaldelegierte weiter-ges sowie die Verurteilung des Arbeitgebers zur hin sein Gehalt sowie die Vergütungen und sons-Zahlung von Schadensersatzleistungen anordnen.

Verschiebung der Sozialwahlen auf März 2019

Gesetzesentwurf 7138

Um zu vermeiden, dass die Wahl der Arbeitnehmerkammer, die ursprünglich für November 2018 vorgesehen war, zum gleichen Zeitpunkt stattfindet wie die Parlamentswahlen (Oktober 2018), wird vorgeschlagen, Erstere auf März 2019 zu verlegen.

Da dieser Gesetzesentwurf auch zukünftig vorsieht, diesen Zeitraum im Jahr für die Erneuerung der Mandate der Mitglieder der Arbeitnehmerkammer beizubehalten, wird vorgeschlagen einen Zeitraum von zwei Monaten vorzusehen, in welchem die Wahlen durchgeführt werden, um zu vermeiden, dass die Durchführung der Wahlen in einem Ferienzeitraum stattfinden.

Damit das Prinzip der Koordination aller Sozialwahlen beibehalten wird, sieht der Entwurf außerdem die Verlegung der Wahlen der Personaldelegierten in den gleichen Zeitraum vor.

Um eine Rechtslücke zu vermeiden, werden die Mandate der Mitglieder der Arbeitnehmerkammer, der Personaldelegierten, der Arbeitnehmermitglieder des gemischten Unternehmensausschusses, der Mitglieder des Vertretungsorgan der europäischen Unternehmen, der Mitglieder des Vertretungsorgan der europäischen Genossenschaften und der Mandate der beisitzenden Arbeitnehmer bei den Arbeitsgerichten bis zum Amtsantritt der Neugewählten verlängert.

Die Hauptänderungen im Arbeitsrecht, die durch den Gesetzesentwurf 7138 vorgesehen sind:

(die französische Version ist maßgebend)

Art. I des Arbeitsrechts Art. L.413-2

- (2) Die Personalausschüsse werden in ihrer Gesamtheit zwischen dem 1. Februar und dem 31. März jeden fünften Kalenderjahres zu einem vom Minister, der die Arbeit in seinem Zuständigkeitsbereich hat, festgelegten Datum, welches im Amtsblatt des Großherzogtums Luxemburg veröffentlicht wird, neu besetzt.

Übergangsbestimmungen: Art. 3 des Arbeitsrechts

- (1) Abweichend von Artikel L.413-2 des Arbeitsrechts, werden die derzeitigen Mandate der Mitglieder der Personalausschüsse über einen Zeitraum von 5 Jahren hinaus verlängert, bis zum Amtsantritt der Personalausschüsse die im Rahmen der Sozialwahlen Februar/März 2019 gewählt werden.

Kapitel I. – Einsetzung der Personalausschüsse

Abschnitt I. – Der Personalausschuss

Art. L. 411-I.

Beteiligte Personen und Voraussetzungen

- (1) Jedes Unternehmen, gleich welchen Aktivitäten es nachgeht, gleich welcher Rechtsform und gleich welchen Tätigkeitsbereichs, muss, wenn dieses **während den 12 Monaten vor dem ersten Tag des Monats der Bekanntmachung der Wahlen mindestens 15 Arbeitnehmer mit Arbeitsverträgen beschäftigt, Personaldelegierte 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 oder diesen gleichgesetzten Arbeitnehmern, also Staatsbeamte oder Angestellte 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 ausgesetzt ist, ersetzen.

Art. L. 411-2.

Für die Berechnung des bei einem Zeitarbeitsunternehmen 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. – Personalausschuss auf Ebene einer 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 der Personalausschüsse gestellt werden müssen, werden den Arbeitgeberinnen der betreffenden Einheiten zugestellt.

Im Falle der Anfechtung der Triftigkeit des Antrags seitens eines oder mehrerer Arbeitgeber/s oder Personalausschüsse, 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.

Ab den kommenden Sozialwahlen kann jede wirtschaftliche und soziale Einheit, die aus mindestens 2 Unternehmen mit einem Personalausschuss besteht, einen eigenen Personalausschuss haben.

Anzahl der
Delegierten pro
Unternehmen der
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:

- Unternehmen mit 15 bis 100 Arbeitnehmern: 1 effektiver Delegierter und ein stellvertretender Delegierter;
- Unternehmen mit 101 bis 500 Arbeitnehmern: 2 effektive Delegierte und zwei stellvertretende Delegierte;
- Unternehmen mit mehr als 500 Arbeitnehmern: 3 effektive Delegierte und drei stellvertretende Delegierte.

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 oder mehrere Unternehmen aus weniger als 15 Beschäftigten und keinem Personalausschuss bestehen, wird von der Gesamtheit der Arbeitnehmer dieses 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 3 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 (ITM) 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 Arbeitgeber oder Arbeitnehmer können die Vermittlungsinstanzen unter Artikel L. 417-3 angerufen 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 Weiterbildung entspricht in allen Fällen maximal dem des Ersatzdelegierten.

Kapitel II. – Zusammensetzung des Personalausschusses

Art. L. 412-I.

- (1) Unbeschadet der Bestimmungen von Artikel L. 411-I richtet sich die Mitgliederzahl der Personalausschüsse nach der Stärke der von ihnen vertretenen Belegschaft:

Ordentliche Mitglieder	Bei einer Belegschaftsstärke	Ordentliche Mitglieder	Bei einer Belegschaftsstärke
1	zwischen 15 und 25	14	zwischen 1.001 und 1.100
2	zwischen 26 und 50	15	zwischen 1.101 und 1.500
3	zwischen 51 und 75	16	zwischen 1.501 und 1.900
4	zwischen 76 und 100	17	zwischen 1.901 und 2.300
5	zwischen 101 und 200	18	zwischen 2.301 und 2.700
6	zwischen 201 und 300	19	zwischen 2.701 und 3.100
7	zwischen 301 und 400	20	zwischen 3.101 und 3.500
8	zwischen 401 und 500	21	zwischen 3.501 und 3.900
9	zwischen 501 und 600	22	zwischen 3.901 und 4.300
10	zwischen 601 und 700	23	zwischen 4.301 und 4.700
11	zwischen 701 und 800	24	zwischen 4.701 und 5.100
12	zwischen 801 und 900	25	zwischen 5.101 und 5.500
13	zwischen 901 und 1.000		
1 weiteres ordentliches Mitglied pro 500 Arbeitnehmer bei einer Belegschaftsstärke von mehr als 5.500 Arbeitnehmern.			

- (2) Zusätzlich zählen die Personalausschüsse so viele Ersatzmitglieder wie ordentliche Mitglieder.
- (3) 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 ernennen, wenn sie die Materie für entscheidend für das Unter-

nehmen 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 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 sektorische Repräsentativität genießt, weiterzugeben.
- (5) Zur Umsetzung der vorangegangenen Absätze, werden bei der Feststellung der Mehrheiten Stimmenprozentbruchteile von gleich oder größer der Hälfte nach oben aufgerundet; Stimmenprozentbruchteile kleiner als die Hälfte werden nach unten abgerundet.

Kapitel III. – Wahl der Personaldelegierten

Abschnitt I. – Modalitäten zur Ernennung

Art. L. 413-I.

Wahlsystem Wahllisten

- (1) Die ordentlichen Mitglieder und Ersatzmitglieder des Personalausschusses (Personaldelegierte) werden von den Arbeitnehmern des Unternehmens in geheimem Urnenwahlgang nach dem System der Verhältniswahl gewählt, und das aufgrund von Kandidatenlisten, die entweder von einer Gewerkschaft, die laut Definition in Artikel L. 161-4 allgemeine nationale Repräsentativität genießt oder von mindestens 5% der Arbeitnehmer, ohne aber 100 überschreiten zu müssen, aufgestellt werden.

In Unternehmen mit weniger als 100 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. 161-3. 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 seinem Zuständigkeitsbereich 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, Mutterschaftsurlaub oder Urlaub nicht im Unternehmen sind, die Briefwahl gestatten.

Siehe Seite 51 ff.

- (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 seinem Zuständigkeitsbereich 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 5 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 seinem Zuständigkeitsbereich 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 genannten 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 genannten Zeitrahmens abzuhalten, wenn das Personal des Unternehmens die Mindestanzahl an Arbeitnehmern erreicht, die für die Aufstellung eines Personalausschusses vorgesehen ist.

Gesetzesentwurf 7138:
Um zu vermeiden, dass die Wahl der Arbeitnehmerkammer, die ursprünglich für November 2018 vorgesehen war, zum gleichen Zeitpunkt stattfindet wie die Parlamentswahlen (Oktober 2018), wird vorgeschlagen, Erstere auf März 2019 zu verlegen.
Siehe Seite 5

Dauer und Erneuerung des Mandats

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 5 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, der Ersterer aufnimmt, mit vollen Rechten eingebunden.

Der so vergrößerte Personalausschuss ernennt innerhalb von einem Monat nach dem Transfer einen Vorsitzenden, einen stellvertretenden Vorsitzenden, einen Schriftführer und ein Präsidium 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 aufgenommen werden, welches keinen Personalausschuss besitzt, bildet der Personalausschuss der übertragenen Einheit den gemeinsamen Personalausschuss des Unternehmens.

Abschnitt 2. – 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.

Wahlrecht und wählbare Arbeitnehmer

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 oder berechtigt sein, in Luxemburg zu arbeiten.
- (2) Bis zum vierten Grad Verwandte und Verschwägte 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 des Zeitarbeitsunternehmens geltend machen.

Jedoch hat er im Zeitarbeitsunternehmen 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.

Kapitel IV. – Die Aufgaben des Personalausschusses

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**, den Meinungsaustausch und das Zustandekommen eines Dialogs zwischen Personaldelegierten und dem 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, um eine Zusammenkunft des Personalausschusses mit dem Arbeitgeber zu ermöglichen sowie des Erhalts einer motivierten Antwort zu jeder Stellungnahme, die er abgeben könnte und 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 vorsehen, 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 Absätze 1 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 Verwaltungs-

räten 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. – Allgemeinen Zuständigkeiten 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 zu Beschäftigung, Ausbildung und beruflicher Förderung sowie Entlohnung und 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 Unternehmensgeschehen zu geben, unter anderem in die rezente und die wahrscheinliche Entwicklung der Aktivitäten als auch die finanziellen Lage.

Allgemeine Aufgaben

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 1 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 Sicherheit und 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 ergreifenden Schutzmaßnahmen und, wenn notwendig, das zu verwendende Schutzmaterial;
 3. die Entwicklung der Krankheitsquote.

Die Informationen unter 1. und 2. müssen ebenfalls 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 dem Ausschuss 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 in Absatz 2 genannten Aufgaben und im Sinne des Artikels L. 414-3 ausreichen, dürfen sie weitere Informationen, gemäß dem vorliegenden Absatz zustehende Informationen, vom Unternehmensleiter verlangen.

Abschnitt 2. – Information und Konsultation über das Unternehmensgeschehen

Art. L. 414-3.

(1) In Bezug auf Information und Konsultation 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, sofern vorhanden, 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 Arbeitsplätze einzusetzen;
7. an der Gestaltung von Maßnahmen zum Schutz der Arbeit und des Arbeitsplatzes und Maßnahmen zur Vermeidung 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 Weiterbildungsplänen;
12. an der Verwaltung von Maßnahmen zugunsten jugendlicher Arbeitnehmer mitzuwirken und den Arbeitgeber in allen Fragen bezüglich der Arbeitsbedingungen und dem Schutz jugendlicher Arbeitnehmer zu beraten;
13. an der Ausarbeitung interner Wiedereingliederungsmaßnahmen mitzuwirken;
14. den Ausgleich zwischen Privat- und Arbeitsleben zu fördern.

Information und
Konsultation

- (2) Betreffend die Situation, die Struktur und die wahrscheinliche Entwicklung der Arbeitsstellen im Unternehmen sowie über die etwaige zu treffende Anpassungsmaßnahmen, insbesondere bei der Gefährdung von Arbeitsplätzen, ist der Unternehmensleiter dazu verpflichtet, den Personalausschuss und den Gleichstellungsbeauftragten zu informieren und aufzusuchen; insbesondere muss er deshalb dem Personalausschuss sowie dem Gleichstellungsbeauftragten jedes Semester nach Geschlecht sortierte Statistiken vorlegen, über Einstellungen, Beförderungen, Versetzungen, Kündigungen, Entlohnungen und Ausbildungskurse des im Unternehmen beschäftigten Personals.
- (3) Der Unternehmensleiter ist verpflichtet, den Personalausschuss zu informieren und aufzusuchen bei Entscheidungen, welche wichtige Änderungen in der Arbeitsorganisation oder den Arbeitsverträgen herbeiführen könnten, zuzüglich derer im Zusammenhang mit der Gesetzgebung betreffend Massenentlassungen, dem Fortbestand der Arbeitnehmerrechte im Falle eines Unternehmenstransfers sowie dem Einsatz von Leiharbeitern.
- (4) Der Unternehmensleiter ist verpflichtet, den Personalausschuss und den Gleichstellungsbeauftragten zu informieren und aufzusuchen bei Abschluss von berufsunterstützenden 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 Maßnahmen 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 Konsultation in technischen, wirtschaftlichen und finanziellen Angelegenheiten

Art. L. 414-4.

Die Bestimmungen des vorliegenden Abschnitts gelten für Unternehmen,

**Unternehmen
≥ 150 Angestellte**

die während den 12 Monaten vor dem ersten Tag des Monats der Bekanntmachung der Wahlen mindestens 150 Arbeitnehmer beschäftigten.

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 von Betriebsgeheimnissen.
- (2) Der Unternehmensleiter muss den Personalausschuss über die Auswirkungen der in 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 Umschulungen, die sich eventuell für die Arbeitnehmer des Unternehmens ergeben könnten, informieren und konsultieren.

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 konsultiert 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 Konsultation 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 Konsultation 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 der Personalausschuss 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 Konsultationen 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 Unternehmensentscheidungen

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, unbeschadet der Anwendung sonstiger Vertrags- oder Gesetzesbestimmungen, müssen der Arbeitgeber und der Personalausschuss in den nachstehenden Angelegenheiten gemeinsam Entscheidungen treffen:

**Unternehmen
≥ 150 Angestellte**

1. Einführung oder Anwendung von technischen Anlagen deren Zweck es ist, das Verhalten und die Leistungen der Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz zu überwachen;
2. Einführung oder Änderung von Maßnahmen bezüglich der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer sowie zur Vorbeugung von Berufskrankheiten;
3. 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. Aufstellung und Umsetzung aller Programme oder Aktionen zur beruflichen Fortbildung;
5. Aufstellung oder Änderung von allgemeinen Kriterien zur Mitarbeiterbewertung;
6. Aufstellung oder Änderung der Betriebsordnung in Anbetracht der geltenden Kollektivabkommen;
7. 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 Triemester stattfinden.

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

Das Unternehmen wird hierbei durch den Unternehmensleiter oder dessen Vertreter repräsentiert. Sie haben die Möglichkeit, sich von Personen ihrer Wahl unterstützen zu lassen. Die Zahl der Unternehmensvertreter darf in diesem Fall die Zahl der Personaldelegierten nicht übersteigen.

Der Vorsitzende des Personalausschusses und der Unternehmensleiter oder dessen Vertreter legen gemeinsam die Tagesordnung fest, die den Mitgliedern des Personalausschusses spätestens 5 Tage 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 3 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, kommen, erteilt der Personalausschuss dem in Absatz 2 des Artikels L. 416-1 vorgesehenen Präsidium, das Mandat Verhandlungen zu führen und eine Entscheidung mit dem Arbeitgeber zu den in Artikel L. 414-9 vorgesehenen Punkten zu treffen.

Das Präsidium kann sich von höchstens 4 Beratern, die im Artikel L. 412-2 vorgesehen sind, unterstützen lassen. Mindestens 1 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 Präsidium dem Personalausschuss den gemeinsamen Beschluss mit.

Der Personalausschuss hat ab dieser Mitteilung 48 Stunden Zeit, einen ausreichend begründeten Antrag auf die 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 Arbeitgeber und dem Personalausschuss oder vom Arbeitgeber und dem Präsidium getroffen. Jede Partei besitzt eine Stimme.
- (2) Im Falle einer Nichteinigung zu einer der in Artikel L. 414-9 genannten Maßnahmen, kann der Streitfall vom Arbeitgeber, von der Delegation oder vom Präsidium den in 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 Personalvertreter müssen den Personalausschüssen der wirtschaftlichen und sozialen Einheit sowie dem Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig Bericht über das Ergebnis der Diskussionen im Rahmen dieser Sitzungen erstatten.

Sie übergeben dem Gleichstellungsbeauftragten 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 Artikel L. 415-2, Absatz I geltend machen sollte.

Im letztgenannten Fall hat der Gleichstellungsbeauftragten Verschwiegenheit hinsichtlich dieser Kriterien zu wahren, 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 Gewerbeaufsicht hierüber schriftlich.
- (2) Falls der gewählte Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte in Anwendung des Absatzes 1 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 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 Verwaltungsbüros dürfen nicht mehr als zwei Kontrollgänge pro Jahr durchgeführt werden.

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

- (5) Die Beamten 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 Gewerbeaufsicht verliehene Hilfe bedingt ist, keine Einkommenseinbußen entstehen.
- (7) Der Unternehmensleiter ist verpflichtet, die Meinung des Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten über folgende Themen einzuholen und Auskunft zu geben:
1. das Abschätzen der Risiken für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, einschließlich der außergewöhnlichen Risiken, denen verschiedene Arbeitnehmergruppen ausgesetzt sind;
 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 (*salariés désignés*), die sich um Schutz- und Präventionsaktivitäten beruflicher Risiken im Unternehmen zu kümmern haben;
 6. die genommenen Maßnahmen im Bereich der Ersten Hilfe, der Bekämpfung der Brandherde und der Evakuierung der Arbeitnehmer, die notwendigen Maßnahmen, die an die Art der Aktivitäten und Größe der Unternehmen angepasst wurden unter Berücksichtigung anderer anwesenden Personen;
 7. die Maßnahmen, zur Organisation der notwendigen Beziehungen, mit den Außendiensten, besonders im Bereich der Ersten 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 Präventionsaktivitäten 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 ihnen in diesem Sinn Vorschläge unterbreitet, um jedem Risiko für die Arbeitnehmer zuvor zu kommen und die Gefahrenquellen zu beseitigen.

Bildungsurlaub des Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten

- (8) Der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte arbeitet in enger Zusammenarbeit mit dem oder denen Sicherheitsbeauftragten (salariés 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 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 Gleichstellungsbeauftragte

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 Gleichstellungsbeauftragten, und informiert innerhalb der folgenden 3 Tagen den Unternehmensleiter und die Gewerbeaufsicht hierüber schriftlich.
- (2) Der Gleichstellungsbeauftragte 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 Gleichstellungsbeauftragte befugt, unter Vorbehalt der in anderen gesetzlichen Bestimmungen vorgesehener Befugnisse, in den Bereichen seines Auftrags, allein oder im Einvernehmen mit der Personalausschuss handelnd:

Der Gleichstellungsbeauftragte

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 bei Beschwerden oder Bemerkungen einzuschalten, 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. Im letzteren Fall muss der Gleichstellungsbeauftragte sich mit dem Arbeitgeber über die Uhrzeit und Organisationsregelung der Beratungen einigen, deren Dauer laut der im folgenden Absatz 4 vorgesehenen Stundengutschrift angerechnet wird;
 11. im Vorfeld zu jeder Schaffung eines Teilzeitposten im Unternehmen ein Gutachten abzugeben.
- (3) Auf den Gleichstellungsbeauftragten 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:
- 4 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;
 - 6 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;
 - 8 entlohnte Stunden pro Monat, wenn das Unternehmen während

**Stundengutschriften
des Gleichstellungs-
beauftragten**

den 12 Monaten vor dem ersten Tag des Monats der Bekanntmachung der Wahlen zwischen 51 und 75 Arbeitnehmer beschäftigt;

- 10 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;
- 4 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 Gleichstellungsbeauftragten vorbehalten.

Bildungsurlaub des Gleichstellungsbeauftragten

- (5) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Gleichstellungsbeauftragten 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 Gleichstellungsbeauftragten wichtigen wirtschaftlichen, juristischen, sozialen und psychologischen Kenntnissen dienen.

Der Gleichstellungsbeauftragte 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 Gleichstellungsbeauftragte 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 von Mitteilungen des Personalausschusses

Art. L. 414-16.

- (1) Der Aushang der Mitteilungen, Berichte und Stellungnahmen des Personalausschusses, des Gleichstellungsbeauftragten 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 1 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 Gleichstellungsbeauftragten begleiten lassen, welche an die Geheimhaltung der in der Personalakte stammenden Informationen gebunden sind, 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.

Kapitel V. – Das Statut des Personaldelegierten

Abschnitt I. – Die Pflichten der Personaldelegierten

Art. L. 415-1.

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

Sie haben das Recht ihren Arbeitsplatz ohne Entgeltminderung 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 Ablauf ihrer Abteilung nicht behindert.

Art. L. 415-2.

- (1) Die Mitglieder des Personalausschusses und die in Artikel L. 412-2 genannten 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 den Arbeitnehmern als auch Dritten, es sei denn die Arbeitnehmer oder Dritte sind ihrerseits auch an eine Geheimhaltungspflicht gebunden.

- (2) Der Unternehmensleiter kann es ablehnen, Informationen weiterzugeben oder Konsultationen durchzuführen, 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 Personalausschussmitglieder, welche die Qualifikation der Information als vertraulich oder die Verweigerung von Mitteilungen, bzw. Beratungen als missbräuchlich empfinden, können, gemäß den beiden vorhergehenden Absätzen, innerhalb von 15 Tagen eine Beschwerde beim Direktor der Gewerbeaufsicht einlegen.

Die Entscheidung des Direktors oder seines Stellvertreters muss den Parteien spätestens am achten Tag nach Versand der Anfrage zugesandt werden. Sie ist schriftlich und begründet, berücksichtigt die Interessen und Bedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Personalvertre-

ter sowie die wirtschaftlichen Notwendigkeiten und Beschränkungen, die der Unternehmensleiter im Zuge der Ausübung der Unternehmensführung gemäß dem Sorgfaltsprinzip beachten muss.

Innerhalb von 15 Tagen ab der Bekanntmachung, kann die Entscheidung des Direktors der Gewerbeaufsicht oder seines Stellvertreters Anlass zum Einspruch auf Widerruf vor dem Amtsgericht geben.

Abschnitt 2. – Dauer des Mandats

Art. L. 415-3.

Das Mandat des Personaldelegierten endet:

1. im Falle einer Nichtwiederwahl als ordentliches oder stellvertretendes Mitglied, sobald die Einsetzung des neugewählten 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.

Mandatsende

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 im 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.

Ersatzmitglied

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.

**Freistellung in
Unternehmen mit
< 150 Angestellten**

- (2) Der Unternehmensleiter stellt des Weiteren in Unternehmen, wo die zu vertretende Anzahl der Arbeitnehmer 149 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 500 Arbeitnehmer gelten.

**Freistellung in
Unternehmen
von 150 bis 249
Angestellten**

Der Unternehmensleiter stellt des Weiteren in Unternehmen, wo die zu vertretende Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 150 und 249 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 250 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.

**Freigestellte
Delegierte in
Unternehmen mit
≥ 250 Angestellten**

- (3) Der Unternehmensleiter muss von jeglicher Arbeit und bei Lohnfortzahlung und gegebenenfalls Erhaltung des Rechts auf Beförderung und Aufstieg dauernd vom Dienst freistellen:
- 1 Personalausschussmitglied bei einer durch den Ausschuss vertretenen Belegschaft von 250 bis 500 Arbeitnehmern;
 - 2 Personalausschussmitglieder bei einer durch den Ausschuss vertretenen Belegschaft von 501 bis 1.000 Arbeitnehmern;
 - 3 Personalausschussmitglieder bei einer durch den Ausschuss vertretenen Belegschaft von 1.001 bis 2.000 Arbeitnehmern;
 - 4 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 Ernennung der freigestellten Delegierten geschieht in geheimer Listenwahl durch die Personalausschussmitglieder und das gemäß der erhaltenen Wahlstimmen.

Wenn jedoch die vom Personalausschuss vertretenen Arbeitnehmer

1.000 Arbeitnehmer übersteigt, ernennen die Gewerkschaften, die laut der Definition von Artikel L. 161-4 allgemeine nationale Repräsentativität genießen, die im Personalausschuss vertreten und die durch einen Kollektivvertrag mit dem Unternehmen verbunden sind, einen gemäß den Verfügungen dieses Absatzes freigestellten Personaldelegierten.

Der Personalausschuss kann beschließen, die Freistellung von einem oder mehreren Mitgliedern gemäß Absatz 1 in eine Stundengutschrift umzuwandeln, und dies auf der Grundlage von 40 Stunden für jeden freigestellten Delegierten und proportional zu den anlässlich der Wahlen erhaltenen Stimmen.

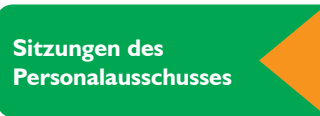
Der Personalausschuss informiert den Unternehmensleiter hierüber.

- (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 theoretischen 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 1 genannte Sitzungszeit wird als Arbeitszeit vergütet.



Sitzungen des Personalausschusses

Art. L. 415-7.

Der Personalausschuss 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

Sprechstunden

Bildungsurlaub für
ordentliche Mitglieder

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, welche während den 12 Monaten vor dem ersten Tag des Monats der Bekanntmachung der Wahlen mehr als 150 Arbeitnehmern beschäftigen, 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 in 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 Zuständigkeiten 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

Bildungsurlaub für neue und Ersatzmitglieder

Änderung einer wesentlichen Klausel im Arbeitsvertrag

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 Arbeitsgerichts, der über die Dringlichkeit im Schnellverfahren, zudem die Parteien gebührend vorgeladen und angehört werden, befindet, die Forderung zur Einstellung der einseitigen Änderung einer derartigen Klausel stellen.

Kündigung eines Delegierten

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

In dem Monat nach einer Entlassung kann der Delegierte, per einfachem Antrag an den Vorsitzenden des Arbeitsgerichts, der über die Dringlichkeit im Schnellverfahren, zu dem die Parteien vorgeladen und angehört werden, befindet, 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 Arbeitsgerichts ist vorläufig vollstreckbar. Gegen sie kann per einfachem Antrag Einspruch eingelegt werden, und zwar binnen 40 Tagen nach Bekanntgabe der Anordnung über die Gerichtskanzlei, beim Vorsitzenden des Berufungsgerichts, zu dessen Zuständigkeiten die Einsprüche in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten gehören. Es wird im Schnellverfahren, zu dem die Parteien vorgeladen und angehört werden, geurteilt.

Der Delegierte, der keinen wie in Absatz 2 vorgesehenen Einspruch einlegt, 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 Arbeitsgericht 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 und 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.

Suspendierung eines Delegierten

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 3 Monate nach dem Datum der Bekanntmachung behält der Delegierte sein Gehalt sowie 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 Arbeitsgerichts, 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 wiederingegliedert werden möchte, kann binnen drei Monaten nach der Bekanntmachung seiner Suspendierung einen Antrag beim Arbeitsgerichts 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 und 6 genannten Anträgen ist unwiderruflich.

- (5) Der Arbeitgeber kann seinen Antrag 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 Arbeitsgerichts.

Wenn das Arbeitsgericht diesem Antrag nicht stattgibt, wird die Befreiung 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 entsprechend den Bedingungen der Urteile des Arbeitsgerichts Einspruch eingelegt 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 Arbeitsgerichts, das im Schnellverfahren, zu dem die Parteien 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, das Arbeitsgericht 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 befasen. 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 Angestellter oder Selbständiger, antritt, kann der Arbeitgeber beim Vorsitzenden des Arbeitsgerichts die Aufhebung seines Gehalts beantragen.

- (7) Der Delegierte, dessen Arbeitsvertrag vom Arbeitsgericht aufgelöst wurde und für den der Vorsitzende des Arbeitsgerichts 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.

**Auflösung des
Arbeitsvertrags des
Delegierten durch
das Arbeitsgericht**

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 Personalausschussmitgliedern und ehemaligen Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten während den ersten 6 Monaten nach dem Verstreichen ihrer Mandatslaufzeit sowie von Bewerbern zur Mitgliedschaft 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.

**Dauer der
Schutzzeit**

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.

Kapitel VI. – Tätigkeit und Organisation

Art. L. 416-I.

Konstituierende Sitzung

Ein Entwurf über die großherzogliche Verordnung betreffend der Ausführung des Artikels L.416-I des Arbeitsrechts legt die obligatorischen Punkte der Tagesordnung der konstituierenden Sitzung des Personalausschusses und die Reihenfolge, in welcher sie ausgeführt werden müssen, fest.

Siehe Seite 58

- (1) In einer konstituierenden Sitzung, welche innerhalb eines Monats 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 Stimmgleichheit 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, ernennt der Personalausschuss außerdem aus den Reihen seiner Mitglieder, in geheimer Listenwahl gemäß den Regeln der Verhältniswahl, 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.

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 3 Tagen folgend der konstituierenden Sitzung, teilt der Vorsitzende des Personalausschusses 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 konstituierenden Sitzung 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.

3 Tage nach der konstituierenden Sitzung

Erste Sitzung nach der konstituierenden Sitzung

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 5 Tage vor jeder Sitzung zugestellt wird.
- (2) Das Präsidium ist verpflichtet, jene Angelegenheiten auf die Tagesordnung zu setzen, welche per Antrag von mindestens einem Drittel der Personalausschussmitglieder spätestens 3 Arbeitstage vor der Sitzung eingereicht wurden. Wird der Antrag eingereicht, nachdem die Tagesordnung den Personalausschussmitgliedern zugestellt wurde, muss der Vorsitzende 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 Zuständigkeiten 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 Aushang 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.

Außerdem erleichtert der Arbeitgeber die Fahrten zwischen den Unternehmenseinheiten, gegebenenfalls stellt er den Personaldelegierten die geeigneten Transportmittel zur Verfügung.

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.

**Räumlichkeiten der
Delegation**

Kapitel VII. – Schlussbestimmungen

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 des Personalausschusses 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 der Gewerbeaufsicht mit der

Vermittlung

Sache befassen. Dieser ruft sie innerhalb von fünf Tagen zwecks Ernennung eines Vermittlers zusammen.

Wenn der Vermittler in gemeinsamer Absprache der Parteien ernannt wurde, und zwar aus einer Liste mit fünfjähriger Dauer, die sechs Personen, die vom für die Arbeit zuständigen Minister ernannt 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 von der Gewerbeaufsicht 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 der Gewerbeaufsicht 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 beim Verwaltungsgericht zulässig, dieses 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 oder eine Personalausschusses einer wirtschaftlichen und sozialen Einheit des Unternehmens, der freien Wahl seiner Mitglieder, seiner

Streitsachen

Vorsätzliche Behinderung

regelmäßigen Betätigung, der Benennung eines Gleichstellungsbeauftragten 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 obigem Absatz 1 genannten Verstoß eine Gefängnisstrafe von 8 Tagen bis 3 Monaten verhängt werden.

Entwurf über die großherzogliche Verordnung betreffend der Wahlabläufe für die Ernennung der Personaldelegierten

Begründung

Die Bestimmungen des Gesetzes vom 23. Juli 2015 über die Reform des Sozialdialoges in den Unternehmen sind teilweise am 1. Januar 2016 in Kraft getreten.

Einige Bestimmungen, die direkt mit den Sozialwahlen in Zusammenhang stehen, treten bei den nächsten im Fünfjahresrhythmus stattfindenden Wahlen, die auf März 2019 verschoben wurden, in Kraft, es sei denn, dass aus irgendeinem Grund die Wahlen vor diesem Datum stattfinden.

Infolge der Annahme des Gesetzesentwurfs wurde auch entschieden, die Bestimmungen zu

den aktuellen Wahlabläufen, wie sie in der großherzoglichen Verordnung vom 21. September 1979 betreffend der Wahlabläufe zur Ernennung der Personaldelegierten vorgesehen sind, zu modernisieren.

Obwohl der Entwurf für die großherzogliche Verordnung nicht grundlegend die Bestimmungen ändert, wurde aus Gründen der Übersichtlichkeit beschlossen, keine Änderungen an dieser großherzoglichen Verordnung vorzunehmen, sondern einen neuen Text vorzuschlagen, der die vormals geltenden Bestimmungen übernimmt mit Ausnahme derer, die bereits im Arbeitsrecht enthalten sind.

Die nachfolgende Zusammenfassung zum Wahlablauf beinhaltet die im Entwurf über die großherzogliche Verordnung vorgeschlagenen Änderungen, auch wenn diese noch nicht finalisiert wurden (Stand 08/2017).

KERNPUNKTE DER WAHLABLÄUFE

Vorbereitungsphase

Für mehr Details siehe Kapitel 1. bis 5. des **Entwurfs** über die großherzogliche Verordnung betreffend der Wahlabläufe für die Ernennung der Personaldelegierten. Einsehbar auf www.csl.lu/fr/avis-legislation/courants/2017.



Wahlorganisation

1 Monat vor der Wahl

Der Unternehmensleiter oder sein hierfür ernannter Stellvertreter müssen durch Aushang den Angestellten des Unternehmens Datum und Ort der Wahlen mitteilen sowie den Zeitpunkt des Wahlbeginns und des Wahlschlusses.

Der Aushang enthält ebenfalls die Anzahl der zu wählenden Personaldelegierten, den Ort, an welchem Interessierte sich über die Namen der Kandidaten sowie die Bedingungen des passiven Wahlrechts informieren können.

Der Arbeitgeber muss die Wahlen so organisieren, dass jeder Angestellte faktisch, während seiner Arbeitszeit und ohne Einkommenseinbußen an den Wahlen teilnehmen kann.

3 Wochen vor der Wahl

Die alphabetischen Listen, die sogenannten Wahllisten, sind vom Unternehmensleiter oder seinem hierfür ernannten Stellvertreter allen Interessierten zur Einsichtnahme zugänglich zu machen.

Den Arbeitnehmern wird durch Aushang zur Kenntnis gebracht, dass jede Beanstandung gegen die hinterlegten Listen dem Unternehmensleiter oder seinem hierfür ernannten Stellvertreter und der Gewerbeaufsicht (Inspection du Travail et des Mines - ITM) innerhalb der 3 Werktage nach deren Hinterlegung vorgebracht werden muss.

Eine Kopie der alphabetischen Liste und des Aushangs werden am gleichen Tag bei der Gewerbeaufsicht hinterlegt.

Die in diesem Abschnitt vorgesehenen Aushänge können ersetzt oder ergänzt werden durch andere Informationsmittel, die dem Personal zugänglich sind, darunter auch elektronische Mittel.

Wie werden Kandidaturen ordnungsgemäß eingereicht?

Wahl nach dem Mehrheitswahlsystem

(Unternehmen < 100 Arbeitnehmer)

Die Kandidaturen werden in Form von Einzelkandidaturen eingereicht.

Zulässig sind diejenigen Kandidaturen, die eingereicht werden durch:

1. Gewerkschaftsorganisationen, die auf Landesebene die größte Verbreitung haben;
2. Gewerkschaftsorganisationen, welche eine Repräsentativität in einem bestimmten Wirtschaftsbereich aufweisen;
3. Gewerkschaftsorganisationen, die zum Zeitpunkt der Einreichung der Kandidaturen die absolute Mehrheit der Mitglieder vertreten, aus denen sich der bisherige Ausschuss zusammensetzt;
4. mit der Unterstützung von fünf Wahlberechtigten.

Wahl nach dem Verhältniswahlsystem

(Unternehmen \geq 100 Arbeitnehmer)

Die Kandidaturen werden in Form von Listen eingereicht.

Zulässig sind Kandidaturen, die eingereicht werden durch:

1. Gewerkschaftsorganisationen, die auf Landesebene die größte Verbreitung haben;
2. Gewerkschaftsorganisationen, welche eine Repräsentativität in einem bestimmten Wirtschaftsbereich aufweisen;
3. Gewerkschaftsorganisationen, die zum Zeitpunkt der Einreichung der Kandidaturen die absolute Mehrheit der Mitglieder vertreten, aus denen sich der bisherige Ausschuss zusammensetzt;
4. Arbeitnehmergruppe(n) des Betriebs, die mindestens 5 % der zu vertretenden Belegschaft repräsentiert bzw. repräsentieren, ohne jedoch die Zahl von 100 Arbeitnehmern überschreiten zu müssen.

Jede Liste und jede Einzelkandidatur muss mit einer von dem oder den Kandidaten unterzeichneten Erklärung einhergehen, mit der diese bestätigen, dass sie die Kandidatur annehmen.

Die Listen oder Einzelkandidaturen müssen dem Unternehmensleiter oder seinem hierfür ernannten Stellvertreter spätestens am 15. Kalendertag vor der Wahleröffnung bis 18:00 Uhr abends übergeben oder per Einschreiben mindestens 2 Tage vor dieser Frist geschickt werden. Nach Ablauf dieser Frist sind die Kandidaturen ungültig.

15 Tage vor der Wahl

Jede Liste muss eine Bezeichnung tragen; falls verschiedene Listen gleiche Bezeichnungen tragen, werden die Bevollmächtigten dazu angehalten, die erforderlichen Unterscheidungen zu erstellen, falls nicht, werden diese Listen durch den Unternehmensleiter oder seinen hierfür ernannten Stellvertreter mit einem Ordnungsbuchstaben bezeichnet; diese Bezeichnung hat vor Ablauf der für die Erklärung der Kandidaturen zuerteilten Frist zu geschehen.

Die Liste führt in alphabetischer Reihenfolge Name, Vorname und Beruf der Kandidaten an sowie die Bezeichnung der Gewerkschaftsorganisation oder Wählergruppe, die sie vorschlagen.

Zusammensetzung und Bekanntmachung der Kandidatenlisten

Bei Ablauf der festgelegten Frist zur Einreichung der Listen oder Einzelkandidaturen, schließt der Unternehmensleiter oder sein hierfür ernannter Stellvertreter die Kandidaturliste, die er den Angestellten über die hierfür vorgesehenen Kommunikationsmittel, darunter auch elektronische Mittel, zugänglich macht.

Die verschiedenen Szenarien:

1. Die Anzahl an Kandidaten übersteigt die Zahl der ordentlichen Delegierten und Stellvertreter, die zu wählen sind. Die Wahl ist durchzuführen.
2. Die Zahl der Kandidaten ist kleiner oder entspricht genau der Zahl der ordentlichen Vertreter und Stellvertreter, die zu wählen sind: unter der Voraussetzung, dass sich nur eine Liste zur Wahl gestellt hat und dass der Beauftragte dieser Liste, beim Einreichen selbiger, die ordentlichen Mitglieder und die Stellvertreter in der Reihenfolge ihres Einsatzes ausdrücklich bestimmt hat, werden diese Kandidaten ohne weitere Formalitäten für gewählt erklärt. Der Unternehmensleiter oder sein hierfür ernannter Stellvertreter nehmen dies zu Protokoll.
3. Wurden keine gültigen Kandidaturen bis zur vorgegebenen Frist eingereicht oder ist die Anzahl der Kandidaten unter der Zahl der zu vergebenden Sitze, informiert der Unternehmensleiter oder sein hierfür ernannter Stellvertreter die Wähler und gegebenenfalls die Beauftragten der eingereichten Listen und räumt eine zusätzliche Frist von 3 Tagen ein.

Sollte nach Ablauf der zuvor genannten Frist keine gültige Kandidatur vorliegen, wird dies vom Unternehmensleiter oder seinem hierfür ernannten Stellvertreter zu Protokoll genommen, das er mit den zugehörigen Unterlagen bis spätestens zum Wahltag an den Direktor der Gewerbeaufsicht weiterleitet, der eine Untersuchung im Unternehmen durchführt.

Aushang der gültigen Kandidaturen

Wahl nach dem Mehrheitswahlsystem

(Unternehmen < 100 Arbeitnehmer)

Auf dem Aushang werden auf einem Bogen Papier in Fettdruck die Namen, Vornamen und Berufe aller Kandidaten, die als gültig erklärt wurden, dargestellt. Die Kandidaten werden in alphabetischer Reihenfolge aufgelistet.

Wahl nach dem Verhältniswahlsystem

(Unternehmen \geq 100 Arbeitnehmer)

Auf dem Aushang werden auf einem Bogen Papier in Fettdruck die Namen, Vornamen und Berufe aller Kandidaten der gesamten gültigen Listen, die registriert wurden, dargestellt.

Für jede Liste wird die Vorstellungsreihenfolge der Kandidaten beibehalten.

Die Liste trägt die den Berufsorganisationen zugeordnete Ordnungsnummer, die die Liste vorlegen (gemäß den Bestimmungen des großherzoglichen Reglements vom 13. Juli 1993 betreffend die Zuordnung einer einheitlichen Ordnungsnummer für die Kandidatenlisten, die von der gleichen Berufsorganisation, der gleichen Gewerkschaft oder Gruppe von Arbeitnehmern für die Wahlen der Berufskammern, der Krankenkassen und der Personalausschüsse vorgelegt werden).

Der Aushang enthält außerdem Anweisungen für die Wahlberechtigten.

3 Werktage vor
der Wahl

Wahlphase

Für mehr Details siehe Kapitel 5. bis 8. des Entwurfs über die großherzogliche Verordnung betreffend der Wahlabläufe für die Ernennung der Personaldelegierten.

Einrichtung des Wahlbüros

Am Wahltag wird ein Hauptwahlbüro eingerichtet und gegebenenfalls zusätzliche Wahlbüros, welche sich jeweils aus einem Vorsitzenden und zwei Beisitzenden zusammensetzen.

Das Hauptwahlbüro und die zusätzlichen Wahlbüros müssen sich im Großherzogtum Luxemburg befinden.

Der Unternehmensleiter oder sein hierfür ernannter Stellvertreter erfüllen die Funktion des Vorsitzenden des Hauptwahlbüros. Ein Arbeitgebervertreter sitzt jedem zusätzlichen Wahlbüro vor.

In jedem Fall erfüllen zwei Angestellte, die durch den bisherigen Personalausschuss bestimmt werden, die Funktion der Beisitzenden. Falls der Personalausschuss diese nicht ernennt oder ein neuer Ausschuss gewählt wird, sind diese durch den Unternehmensleiter oder bei Beanstandung durch den Direktor der Gewerbeaufsicht aus dem Kreis der Wahlberechtigten zu bestimmen.

Das oder die Wahlbüros müssen während der gesamten Zeit des Wahlvorgangs vollständig besetzt sein.

Wahlverfahren

Die Personaldelegierten werden in einer geheimen Urnenwahl durch die Unternehmensangestellten gewählt.

Die geheime Urnenwahl kann auf Antrag des betreffenden Unternehmens durch ein elektronisches Abstimmungssystem ersetzt werden.

Jeder Wähler, der zur Wahl geht, erhält vom Vorsitzenden persönlich einen Stimmzettel, der rechtwinklig vierfach gefaltet und auf der Rückseite abgestempelt ist.

Nach der Wahl zeigt der Wähler dem Vorsitzenden des Wahlbüros den ordnungsgemäß wieder vierfach gefalteten Wahlzettel mit dem Stempel außen und wirft diesen in die Urne.

Wahlnachbereitung

Für mehr Details siehe Kapitel 9. bis 10. des Entwurfs über die großherzogliche Verordnung betreffend der Wahlabläufe für die Ernennung der Personaldelegierten.

Ein unverzüglich durch den Vorsitzenden und die Beisitzenden zu unterzeichnendes Protokoll über den Wahlvorgang und die Wahlergebnisse wird verfasst. Eine Kopie wird der Gewerbeaufsicht sowie jeder mit einer Liste vertretenen Gewerkschaft übermittelt.

Während der drei auf den Wahltermin folgenden Tage werden die Namen der gewählten ordentlichen Vertreter und Stellvertreter im Unternehmen ausgehangen.

Der Aushang der Mitteilungen kann nach eigenem Ermessen auf verschiedenen dem Personal zugänglichen und hierfür vorgesehenen Mitteln erfolgen, auch auf elektronischem Weg.

Jegliche Anfechtung der Wahl und des Wahlablaufs muss per Einschreiben an den Direktor der Gewerbeaufsicht gerichtet werden. Dieser handelt nach Dringlichkeit und in jedem Fall innerhalb von 15 Tagen bei begründeter Entscheidung, nach Anhörung oder Ladung der betroffenen Partei(en).

Anfechtungen sind nur gültig, wenn sie innerhalb von 15 Tagen nach dem letzten Tag des Aushangs der Wahlergebnisse eingereicht wurden.

Amtsantritt des neuen Personalausschusses

Wegen der Tatsache, dass jeder Betroffene die Wahl wegen Fehler in der Abwicklung der Wahl oder deren Prozedur anfechten kann, darf der Amtsantritt des neuen Personalausschusses nicht vor dem 15. Kalendertag nach dem letzten Tag der Veröffentlichung der Wahlergebnisse bzw. der Entscheidung des Direktors der Gewerbeaufsicht oder des Verwaltungsgerichts erfolgen.

Mehr Informationen zur konstituierenden Sitzung, finden sie im Kapitel VI., Art. L. 416-1. des Gesetzes über die Reform des Sozialdialogs in den Unternehmen (S. 44).

3 Tage nach der Wahl

15 Tage nach der Wahl

PERSONALAUSSCHUSS: KONSTITUIERENDE SITZUNG

(die französische Version ist maßgebend)

Entwurf über die großherzogliche Verordnung betreffend der Ausführung des Artikels L.416-I des Arbeitsrechts

Begründung und Anmerkung

Der vorliegende Entwurf über die großherzogliche Verordnung betreffend der Ausführung des Artikels L.416-I des Arbeitsrechts legt die obligatorischen Punkte der Tagesordnung der konstituierenden Sitzung des Personalausschusses und die Reihenfolge, in welcher sie ausgeführt werden müssen, fest.

Es ist selbstverständlich, dass nur die ordentlichen Delegierten an diesen Wahlen teilnehmen können und die Ersatzdelegierten nur zur Teilnahme an den verschiedenen Wahlen hinzugezogen werden, wenn der ordentliche Delegierte, den sie ersetzen, nicht anwesend ist.

Beschluss:

- Art. 1. Die Tagesordnung der konstituierenden Sitzung des Personalausschusses muss folgende Punkte in dieser Reihenfolge beinhalten:
- 1) Ernennung eines Wahlbüros mit mindestens zwei Mitgliedern und mindestens einem Mitglied jeder im Personalausschuss vertretenen Gewerkschaft;
 - 2) Wahl des Präsidenten;
 - 3) Wahl des Vize-Präsidenten;
 - 4) Wahl des Sekretärs;
 - 5) Wahl des Präsidiums;
 - 6) Wahl des Gleichstellungsbeauftragten;
 - 7) Wahl des Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten;
 - 8) Umsetzung des Artikels L.415-5 des Arbeitsrechts.
- Art. 2. Ein Protokoll der konstituierenden Sitzung, das die die Punkte 1 bis 8 des Art. 1 festhält und durch die Mitglieder des Wahlbüros unterschrieben wird, wird dem Unternehmensleiter und der Gewerbeaufsicht innerhalb von 5 Tagen nach der Sitzung übermittelt.
- Art. 3. Unser Minister für Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft ist zuständig für die Durchführung der vorliegenden großherzoglichen Verordnung, die im Amtsblatt des Großherzogtums Luxemburg veröffentlicht wird.

VORTEILE DER LCGB-MITGLIEDSCHAFT



Der LCGB ist eine Gewerkschaft, die sich im Interesse ihrer 42.000 Mitglieder für bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie für die Sicherung und die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen einsetzt.

Der LCGB in den Betrieben:

- verhandelt bessere Löhne;
- verhandelt bessere Arbeitsbedingungen;
- verhandelt Arbeitszeitmodelle für mehr Lebensqualität;
- setzt die Einhaltung der Sicherheitsbestimmungen durch;
- bekämpft jede Form von Diskriminierung;
- verhandelt Bestimmungen gegen Mobbing in den Kollektivverträgen;
- setzt sich für Stressprävention am Arbeitsplatz ein.

Gewerkschaftliche Aktionen, Verhandlungen von Kollektivverträgen, die LCGB-Personalvertreter sowie der solidarische Einsatz der Arbeitnehmer, die gemeinsam mit dem LCGB für ihre Rechte eintreten, sind die Mittel des LCGBs.

Auf Ebene der Sozialversicherungen ist der LCGB in den paritätisch zusammengesetzten Verwaltungsorganen der Renten- und Krankenkassen vertreten und setzt sich ein:

- für gerechte und sichere Renten;
- für gute Leistungen bei Krankheit;
- für gute Leistungen der Pflegeversicherung.

Auf Ebene des Arbeits- und Sozialrechts, nimmt der LCGB am Prozess der Gesetzgebung teil, mittels:

- seiner Vertreter in der Arbeitnehmerkammer (CSL), wo Gutachten zu Gesetzen erstellt werden;
- seiner Vertreter (Beisitzer) bei den Arbeitsgerichten sowie den Schiedsgerichten der Sozialversicherungen;
- seiner Tätigkeit als Lobbyist gegenüber dem Parlament und der Regierung.

Auf Ebene der Wirtschaft und der Beschäftigung:

Der LCGB ist eine national repräsentative Gewerkschaft, die in der Tripartite, dem ständigen Beschäftigungsgremium, dem Konjunkturkomitee, dem Wirtschafts- und Sozialrat, usw. vertreten ist.

Für seine Mitglieder:

Der LCGB setzt sich für eine bessere Beschäftigungsfähigkeit sowie die Wahrung und die Verteidigung der Interessen aller Arbeitnehmer am Arbeitsplatz ein, durch:

Information, Beratung, Unterstützung

- Kostenlose Beratung und Informationen in mehreren Sprachen im INFO-CENTER
(☎ +352 49 94 24-222 / ✉ infocenter@lcgb.lu)
- Hilfe bei allen Fragen zur Abwicklung von privaten Formalitäten oder im Zusammenhang mit Behördengängen durch den LCGB Helpdesk
(☎ +352 49 94 24-333 / ✉ helpdesk@lcgb.lu)
- Kostenloser Rechtsbeistand in allen arbeits- und sozialrechtlichen Streitfällen innerhalb der festgelegten Grenzen (Geschäftsordnung einsehbar auf www.lcgb.lu)
- Rechtsschutz D.A.S. für Berufskraftfahrer, Angestellte, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit, Dienstfahrten durchführen und Angestellte mit Binnenschifferpatent
- Berufshaftpflicht und Rechtsschutz für Arbeitnehmer, die einen Gesundheitsberuf ausüben
- Simulation und Berechnung der Rente
- Kostenlose Unterstützung beim Ausfüllen der Steuererklärung

Berufliche Weiterbildung

- Fortbildungskurse und gewerkschaftliche Bildungsveranstaltungen
- Kostenlose Weiterbildungen für Arbeitssuchende (z.B. einen Lebenslauf und ein Bewerbungsschreiben verfassen).
- Individuelles Coaching (erste Stellensuche, neuen Arbeitsplatz finden / Arbeitsplatz wechseln)
- Simulation von Einstellungsgesprächen
- Kompetenzerfassung

Zusatzleistungen

- VITA-Hinterbliebenenunterstützung
- Beitrittsmöglichkeit zur CMCM
- Zugangsmöglichkeit zur Gesundheitsversicherung MEDICIS HOSPI, ein Produkt von Groupe Foyer, das alle Krankenhauskosten in Europa deckt
- Für französische Grenzgänger: Beitritt in die HARMONIE TRANSFRONTALIERS eine Zusatzkrankenkasse
- Studienbeihilfen

Internationale Kooperationen

- Für belgische Arbeitnehmer: Auf Antrag Einschreibung in der belgischen CSC, mit allen Vorteilen der Mitgliedschaft in der größten belgischen Gewerkschaft
- Für italienische Arbeitnehmer: Kooperation mit INAS (Istituto Nazionale Assistenza Sociale), einer Beratungsstelle des CISL, einer der wichtigsten Gewerkschaften Italiens
- Für portugiesische Arbeitnehmer: Zusammenarbeit mit der Anwaltskanzlei Sónia Falção da Fonseca und der portugiesischen Gewerkschaft UGT-P

