



DER SOZIALDIALOG
IN DEN
UNTERNEHMEN



DIE FRANZÖSISCHE FASSUNG IST MASSGEBEND

DIE **DEMOKRATISIERUNG** DER ARBEITSWELT

Einsatz für eine moderne Mitbestimmung der Arbeitnehmer

EINE REFORM, DIE IM DIENST DER ARBEITNEHMER STEHEN MUSS



Die LCGB-Delegiertenkonferenz vom 13. März 2010 in Junglinster hat uns ermöglicht, eine Debatte zum Abschluss zu bringen, die bereits in den Siebziger Jahren, bzw. bei der Abstimmung der Gesetzesentwürfe zu den Personalausschüssen, den gemischten Betriebsräten und der Arbeitnehmervertretung in den Verwaltungsräten begonnen hatte.

Unsere Delegiertenkonferenz war ein voller Erfolg. Mehr als 500 Delegierte und Militanten haben einen Textentwurf besprochen, verfeinert und abgestimmt mit dem Ziel, unserer Gewerkschaftsorganisation eine Basis für die Diskussionen über die geplante Reform in den kommenden Wochen und Monaten zu liefern.

Der neue Gesetzesentwurf muss sich einsetzen für einer Verstärkung der Rolle der Personalvertreter und eine Verbesserung der ihnen zur Verfügung stehenden Mittel. Mehrere Überlegungspisten

konnten auf diese Art und Weise identifiziert werden:

Die Struktur des Sozialdialogs:

Das neue Gesetz muss definieren, in welchen Rahmenbedingungen der Sozialdialog stattfindet. Diesbezüglich führen uns unsere Überlegungen zu einer Stärkung des Hauptausschusses bei den Arbeitgebern, in den Betrieben oder den wirtschaftlichen und sozialen Einheiten mit der zusätzlichen Möglichkeit, über vorteilhaftere Abweichungsabkommen weitere Ebenen der Arbeitnehmervertretung hinzuzufügen. Diese Vorgehensweise könnte es uns ermöglichen, über effiziente und personalnahe Strukturen zu verfügen.

Die Funktionsweise und Organisation des Personalausschusses und des gemischten Betriebsrates:

Die neue Gesetzgebung muss die Funktionsweise der verschiedenen Ebenen der Arbeitnehmervertretung genau definieren. Vor allem die Rolle der Gewerkschaftssekretäre, der verschiedenen Gewerkschaftsstrukturen und der national repräsentativen Gewerkschaften muss verstärkt werden, damit eine qualitativ hochwertige Vertretung der Arbeitnehmer in den Unternehmen gewährleistet werden kann.

Das Einheitsstatut:

Die Einführung des Einheitsstatuts muss sich ebenfalls auf die Reform der einschlägigen Gesetzestexte auswirken. Insbesondere die Stundengutschrift muss nunmehr proportional zur Anzahl der gewählten ordentlichen Mitglieder unter den national repräsentativen Gewerkschaften verteilt werden.

Die Mittel der Personalvertretung:

Das neue Gesetz muss den

Personalvertretern die notwendigen Mittel geben, damit sie ihr Mandat wirksam ausüben können. Die Mittel, über die eine Personalvertretung verfügt, müssen angemessen und auf die Größe des Unternehmens, auf seine Betriebstätigkeiten und auf die Zahl seiner Standorte abgestimmt sein.

Kommunikations- und Informationsrecht:

Ein unumgänglicher Punkt ist das Kommunikations- und Informationsrecht (vor allem die Kommunikation und Information gewerkschaftlicher Inhalte), bei dem alle vom Arbeitgeber verwendeten Mittel berücksichtigt werden müssen.

Schutz und Absicherung der Personalvertreter:

Die beabsichtigte Gesetzesreform muss die Absicherung des Personalvertreters im Rahmen der Ausübung seines Mandates und seiner Beziehungen zu seiner Gewerkschaft verbessern. In diesem Sinne kann eine interne Betriebsordnung keine Beeinträchtigung der gewerkschaftliche Freiheit oder der Tätigkeiten der Arbeitnehmervertretung hervorrufen. Jeder Personalvertreter muss in den Genuss eines uneingeschränkten Schutzes vor Entlassung, außer im Falle eines groben Fehlers des Personalvertreters in der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit, kommen. Im Falle einer vorübergehenden Entlassung eines Personalvertreters, muss der vollständige Lohn ungeachtet des endgültigen Urteils unverzüglich und ohne nachträgliche Rückzahlung fortgezahlt werden.

Ausbildung:

Die Personalvertreter (Mitglieder des Personalausschusses, der gemischten Betriebsräte und der Verwaltungsräte) müssen

über die Möglichkeit verfügen, eine spezifische Ausbildung an der „Ecole Supérieure du Travail“ oder bei den national repräsentativen Gewerkschaften und deren Bildungsreinrichtungen zu erhalten.

Verstärkung der Mitbestimmung und des Beteiligungsrechts der Arbeitnehmer:

Der Zugang der Personalvertreter zu den Verwaltungsräten in Unternehmen sämtlicher Rechtsformen, die mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigen, muss gewährleistet werden. Die Beteiligung von Vertretern seitens der national repräsentativen Gewerkschaften in den Verwaltungsräten muss deutlich im neuen Gesetz vorgesehen werden. Die neue Gesetzgebung über die Mitbestimmung muss den Zugang der Personalvertreter zu den Beschäftigten, die Freizügigkeit der Personalvertreter und letzten Endes auch die Arbeit der Personalvertreter erleichtern und schützen. Allerdings muss ebenfalls klargestellt werden, dass die Gesetzestexte über die Personalausschüsse und die Mitbestimmung ohne die Präsenz von gewerkschaftlichen Organisationen in den Betrieben eine leere Worthülse bleiben.

Das neue Gesetz muss im Dienste der Arbeitnehmer stehen. Das neue Gesetz muss bessere „Dienstleistungen“, für den Einzelnen in Bezug auf seine Arbeit anbieten und muss die Mittel, welche den Arbeitnehmern für die Verteidigung ihrer Rechte zur Verfügung stehen, verbessern. Die Einzelperson, der Mensch muss im Mittelpunkt der Diskussion stehen.



Patrick **DURY**,
LCGB-Generalsekretär

INHALTSVERZEICHNIS



DER SOZIALDIALOG IN DEN UNTERNEHMEN

- I. **Allgemeine Anmerkungen zur Reform der Gesetze über die Personalausschüsse und die Mitbestimmung der Arbeitnehmer**
- II. **Die Struktur der Personalausschüsse und des Sozialdialogs**
- III. **Die Mittel der Personalvertreter**
- IV. **Schutz und Absicherung der Personalvertreter**
- V. **Aufgaben und Kompetenzen des Sicherheitsdelegierten**
- VI. **Aufgaben und Kompetenzen des / der Gleichheitsdelegierten**
- VII. **Überlegungen zu den Wahlvorgängen**

I. **ALLGEMEINE BEMERKUNGEN** ZUR REFORM DER GESETZE ÜBER DIE PERSONALAUSSCHÜSSE UND DIE MITBESTIMMUNG DER ARBEITNEHMER

Der Gesetzestext über die Personalausschüsse stammt aus dem Jahre 1979, der über die gemischten Betriebsräte und die Verwaltungsräte aus dem Jahre 1974.

Die strukturellen Veränderungen unserer Wirtschaft seit jenen Jahren sind beträchtlich. Die Industrie hat sich tiefgreifend umstrukturiert. Neue Betriebe haben sich niedergelassen. Unser Finanzplatz hat einen gewaltigen Aufschwung erfahren. Ebenso der Dienstleistungssektor (Verkehr, Handel und Handwerk) und der öffentliche Sektor. Der Gesundheitsbereich, der sozio-educative Bereich und nicht zuletzt der Pflegesektor sind der sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung unserer Gesellschaft

gefolgt. Der tief greifende Wandel, den die jüngste Finanz- und Wirtschaftskrise verursacht hat und der all diese Sparten betrifft, wird ebenfalls einschneidende strukturelle Veränderungen mit sich bringen.

Diese Situation sowie die unlängst erfolgte Einführung des Einheitsstatuts und nicht zuletzt die Erweiterung der Zuständigkeitsbereiche und Anforderungen, mit denen die Personalvertreter konfrontiert werden, erfordern weitreichende Reformen.

Davon abgesehen stellen die Gewerkschaften die Notwendigkeit einer Demokratisierung der Betriebe fest, damit die Entscheidungsabläufe in den Betrieben transparenter werden. Um diesen neuen Herausforderungen gerecht zu werden, ist ein echter Fortschritt im Bereich der Mitbestimmung unumgänglich.

IM RAHMEN DER REFORM DES GESETZESTEXTES ÜBER DIE PERSONALAUSSCHÜSSE MUSS SICH BESONDERS FÜR DIE NACHSTEHENDEN ASPEKTE EINGESETZT WERDEN:

- eine Verstärkung der gewerkschaftlichen Tätigkeiten in einem wirtschaftlichen Umfeld, das sich weiterentwickelt hat, um somit u.a. zu verhindern, dass der Arbeitgeber einfach die Personalvertreter in seinem Unternehmen ernannt;
- eine Verstärkung der Rolle der Gewerkschaftssekretäre, der verschiedenen Gewerkschaftsstrukturen und der national repräsentativen Gewerkschaften mit dem Ziel, eine qualitativ hochwertige Vertretung der Arbeitnehmer in den Unternehmen zu gewährleisten;
- die mögliche Verwendung der Stundengutschrift der Personalvertreter zugunsten ihres Einsatzes für eine national repräsentative Gewerkschaft;
- eine Festlegung des Statuts der Delegierten unter Berücksichtigung der Wünsche und Erfordernisse der Personalvertreter sowie zur besseren Absicherung der Delegierten in der Ausübung ihres Mandates und in Bezug auf ihre Gewerkschaft;
- eine Anpassung der Aufgaben und Mittel der Personalvertreter damit die Folgen der Einführung des Einheitsstatuts auf die Beschäftigung der Arbeitnehmer im privaten Sektor ausgewertet werden können;
- eine erhebliche Verbesserung der den Personalausschüsse zur Verfügung gestellten Mittel (Stundengutschrift, Räumlichkeiten, Rechte der Delegierten, genau abgesteckte Verpflichtungen des Arbeitgebers);
- eine präzise Definition der Informationen, die der Arbeitgeber dem Personalausschuss liefern muss und eine strengere Bestrafungsregelung für die Arbeitgeber bei Gesetzesbruch.



IN BEZUG AUF DIE GEMISCHTEN BETRIEBSRÄTE MUSS DARAUF GEACHTET WERDEN, DASS DER NEUE GESETZESTEXT FOLGENDE ASPEKTE BERÜCKSICHTIGT:

- eine erhebliche Verbesserung der Mittel des gemischten Betriebsrates, u.a. in Bezug auf Stundengutschrift und die Inanspruchnahme inner- und außerbetrieblicher Sachverständiger;
- eine leichtere Ernennung von Sachverständigen seitens der national repräsentativen Gewerkschaften;
- eine präzise Definition der Informationen, die der Arbeitgeber dem gemischten Betriebsrat liefern muss und eine strengere Bestrafungsregelung für die Arbeitgeber bei Gesetzesbruch.

IN BEZUG AUF DIE MITBESTIMMUNG MUSS DARAUF GEACHTET WERDEN, DASS DER NEUE GESETZESTEXT FOLGENDE ASPEKTE BERÜCKSICHTIGT:

- eine Verstärkung der Arbeitnehmervertretung in den Verwaltungsräten durch die Ausdehnung der Mitbestimmungsregeln auf alle rechtlichen Betriebsrechtsformen;
- eine genaue Definition der Aufgaben und Befugnisse der Personalvertreter in den Verwaltungsräten;
- eine Verfahrensweise für die Ernennung der Personalvertreter in den Verwaltungsräten, die ebenfalls die Beteiligung der Vertreter von national repräsentativen Gewerkschaften gestattet.

II. DIE **STRUKTUR** DER PERSONALAUSSCHÜSSE UND DES **SOZIALDIALOGS**

Die Wahl eines Hauptausschusses in Betrieben bzw. bei Arbeitgebern, die regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigen sollte als Basis für die Struktur der Personalausschüsse dienen. Der Hauptausschuss muss als Kernstück der Personalvertretung betrachtet werden.

Der derzeit angewandte Verteilerschlüssel für die Zahl der ordentlichen Mitglieder und der Ersatzmitglieder (Verteilerschlüssel vor der Übergangsklausel im Rahmen der Einführung des Einheitsstatuts) hat sich bewährt und kann folglich beibehalten werden.

Die Mitgliederzahl der Personalausschüsse richtet sich nach der Stärke der von ihnen vertretenen Belegschaft:

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

Zusätzlich zählen die Personalausschüsse so viele Ersatzmitglieder wie ordentliche Mitglieder.

I. Der Hauptausschuss

Der Hauptausschuss stellt die Basis der Arbeitnehmervertretung dar und wird in einem Betrieb, bzw. bei einem Arbeitgeber, von allen Arbeitnehmern, gewählt. Im Falle eines vereinbarten Abweichungsabkommens wird sie nach der Logik einer einzigen Arbeitnehmerhauptvertretung je Betriebsstandort gewählt.

Eine Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern, mit anderen Worten zwischen dem Arbeitgeber und den beim Arbeitgeber vertretenen Gewerkschaften, muss folglich die einzelnen Aspekte der Arbeitnehmervertretung regeln: Belegschaften, Stundengutschrift, vollzeitfreigestellte Delegierte und, wenn nötig, die Bestimmungen bezüglich der Einrichtung und der Funktionsmittel eines Zentralausschusses.

2. Der Abteilungsausschuss

Der Abteilungsausschuss wird auf Wunsch des Hauptausschusses eingesetzt, wenn das Personal auf drei Betriebsabteilungen mit jeweils mindestens 100 Beschäftigten verteilt ist. Die Wahl der Delegierten erfolgt gemäß der gleichen Wahlregeln für den Hauptausschuss.

Die Abteilungen werden gemäß eines Abkommens zwischen dem Arbeitgeber, den vor Ort vertretenen Gewerkschaften und dem Hauptausschuss abgegrenzt.

3. Der Zentralausschuss

Der Zentralausschuss wird eingesetzt im Falle der Einsetzung eines Hauptausschusses pro Betriebsstandort mittels eines vereinbarten Abweichungsabkommens. Das vereinbarte Abweichungsabkommen muss auf die Arbeitsweise und die Arbeitsmittel, welche dem Zentralausschuss zur Verfügung gestellt werden, eingehen.

Das Einsetzen eines Zentralausschusses kann ebenfalls auf der Ebene einer wirtschaftlichen und sozialen Einheit stattfinden. Falls die einzelnen Einheiten bereits über einen eigenen Personalausschuss verfügen, muss die Einsetzung eines Zentralausschusses über den Weg des Hauptausschusses gewährleistet werden.

4. Der Personalausschuss auf der Ebene einer wirtschaftlichen und sozialen Einheit

Die Definition einer „wirtschaftlichen und sozialen Einheit“ muss auf dem geltenden Gesetzestext über die kollektiven Arbeitsbeziehungen (Artikel 161-2 des Luxemburger Arbeitsrechts) beruhen. Die neue Definition muss um den Aspekt des *Leadership*, d.h. der Mehrheitsbeteiligungen einer Muttergesellschaft ergänzt werden.

Diese neue Bestimmung muss eine optimale und effiziente Arbeitnehmervertretung auf der Ebene der einzelnen vorhandenen Strukturen gewährleisten. Folglich muss es den Sozialpartnern überlassen werden, gemeinsam das für die Arbeitnehmervertretung geeigneteste Instrument festzulegen.

Wenn eine Gruppe, die sich aus mehreren Einheiten zusammensetzt und über keinen Personalausschuss verfügt, ist die Wahl

eines für alle Einheiten gemeinsamen Hauptausschusses nötig.

Falls die einzelnen Einheiten bereits über einen eigenen Personalausschuss verfügen, muss die Einsetzung eines Zentralausschusses über den Weg des Hauptausschusses gewährleistet werden.

Im Falle einer „gemischten Situation“, in der bestimmte Betriebseinheiten über einen Hauptausschuss verfügen, während andere überhaupt keinen Personalausschuss vorzuweisen haben, sind die Hauptausschüsse für die letztgenannten Einheiten noch vor der Einsetzung des Zentralausschusses zu wählen.

Die Einsetzung eines Personalausschusses auf der Ebene einer wirtschaftlichen und sozialen Einheit muss gemäß eines Vereinbarungsabkommens zwischen dem Arbeitgeber, bzw. der Gruppe der Arbeitgeber und allen Gewerkschaften, die in den Einheiten vertreten sind, erfolgen.

Wird keine Einigung erzielt, kann das Nationale Schlichtungsamt („Office National de Conciliation“) von einer der betroffenen Parteien befasst werden.

5. Der gemischte Betriebsrat

Die Einsetzung eines gemischten Betriebsrates kann bei Arbeitgebern, die regelmäßig mehr als 150 Arbeitnehmer beschäftigen, in Betracht gezogen werden. Die Kompetenzen des gemischten Betriebsrates werden allerdings in den Unternehmen, die regelmäßig mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigen, dem Personalausschuss übertragen.

Im neuen Gesetz müssen die Informationen, die der Arbeitgeber dem gemischten Betriebsrat mitteilen muss, genau festgelegt werden.

Die Einsatzmittel des gemischten Betriebsrates, u.a. im Hinblick auf die Stundengutschrift und die Inanspruchnahme inner- und außerbetrieblicher Sachverständiger, erfordern ebenfalls eine genaue Definition.

Die Personalvertreter müssen das Recht haben, auf die Unterstützung von Sachverständigen, die nicht notgedrungen Mitglieder des Personalausschusses sind und die von den national repräsentativen Gewerkschaften im Personalausschuss des Betriebs ernannt werden, zurückzugreifen. Jede national repräsentative Gewerkschaft hat Anrecht auf mindestens einen Sachverständigen.

Die Kosten der Sachverständigenkonsultationen sind zu Lasten des Arbeitgebers und dürfen ein im Vorfeld vereinbartes Budget nicht überschreiten. In den Unternehmen, die regelmäßig mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigen, wird dieses Budget im Personalausschuss vereinbart, während dies in den Unternehmen, die regelmäßig mehr als 150 Arbeitnehmer beschäftigen, im gemischten Betriebsrat der Fall ist.

Zu den Zuständigkeitsbereichen der gemischten Betriebsräte und insbesondere zu den Entscheidungsbefugnissen müssen mehrere Punkte hinzugefügt werden: das Erstellen des Budgets für die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz, die Definition der vorrangigen Kriterien für die Zulassung zum Solidaritätsvorruhestand (sofern der Tarifvertrag dies nicht vorsieht), sowie die Definition der Bestimmungen, die den Zugang der Arbeitnehmer zur beruflichen Weiterbildung regeln.



VORSCHLAG FÜR DIE ZUSAMMENSETZUNG DER GEMISCHTEN BETRIEBSRÄTE:

- 6 ordentliche Mitglieder und 6 Ersatzmitglieder, wenn der Betrieb mindestens 250 Arbeitnehmer beschäftigt.
- 8 ordentliche Mitglieder und 8 Ersatzmitglieder, wenn der Betrieb zwischen 250 und 500 Arbeitnehmer beschäftigt.
- 10 ordentliche Mitglieder und 10 Ersatzmitglieder, wenn der Betrieb zwischen 501 und 750 Arbeitnehmer beschäftigt.
- 12 ordentliche Mitglieder und 12 Ersatzmitglieder, wenn der Betrieb zwischen 751 und 1.000 Arbeitnehmer beschäftigt.
- 14 ordentliche Mitglieder und 14 Ersatzmitglieder, wenn der Betrieb zwischen 1.001 und 1.500 Arbeitnehmer beschäftigt.
- 16 ordentliche Mitglieder und 16 Ersatzmitglieder, wenn der Betrieb zwischen 1.501 und 2.000 Arbeitnehmer beschäftigt.
- 18 ordentliche Mitglieder und 18 Ersatzmitglieder, wenn der Betrieb mehr als 2.000 Arbeitnehmer beschäftigt.

6. Die Mitbestimmung und das Beteiligungsrecht der Arbeitnehmer

Damit eine reelle Beteiligung der Arbeitnehmer an der Führung ihres Unternehmens gewährleistet werden kann, müssen die Mitbestimmungsregeln auf sämtliche Rechtsformen von Unternehmen, die mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigen, sowie auf die wirtschaftlichen und sozialen Einheiten ausgeweitet werden. Außerdem müssen die Regeln der Mitbestimmung, unabhängig von der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer, auf alle Unternehmen, an denen der Staat finanziell beteiligt ist oder bei denen der Staat eine Konzession besitzt, ausgeweitet werden.

Entsprechend den Bestimmungen des derzeitigen Artikels L-426-1 des Luxemburger Arbeitsrechtes ist die Beteiligung der Arbeitnehmer in Aktiengesellschaften laut dem abgeänderten Gesetz vom 10. August 1915 über Handelsgesellschaften, die in der Regel mindestens 1.000 Arbeitnehmer in den vergangenen drei Jahren

beschäftigt haben oder an denen der Staat mit mindestens 25 % finanziell beteiligt ist oder bei denen der Staat eine Konzession für die Haupttätigkeit(en) des Betriebes besitzt, gewährleistet. Bezüglich der finanziellen Beteiligung des Staates müssen in Zukunft sämtliche direkten und indirekten Beteiligungen berücksichtigt werden.

In Bezug auf sämtliche anderen Rechtsformen von Unternehmen und Gesellschaften oder Einrichtungen, die der Leitung eines Verwaltungsrates unterstehen, muss das neue Gesetz ebenfalls die Beteiligung der Arbeitnehmer vorsehen. Die Beteiligung der Arbeitnehmer in den Verwaltungsräten muss dementsprechend festgelegt werden, dass die Personalvertreter mindestens ein Drittel der Zahl der Arbeitgebervertreter ausmacht. Die Verteilung der einzelnen Mandate zwischen den Gewerkschaften erfolgt gemäß dem System der Proporzvertretung.

Die spezifischen Bestimmungen für den Verwaltungsrat der Luxemburger Stahlindustrie müssen auf alle Rechtsformen von Unter-

nehmen und Gesellschaften oder Einrichtungen, die der Leitung eines Verwaltungsrates unterstehen, ausgeweitet werden. Insbesondere die Beteiligung von Vertretern seitens der national repräsentativen Gewerkschaften muss deutlich im neuen Gesetz vorgesehen werden. Zu diesem Zweck muss das neue Gesetz vorschreiben, dass die beim Arbeitgeber vertretenen Gewerkschaften bzw. die an der Schließung von Tarifverträgen beteiligten Gewerkschaften je einen Personalvertreter in den betreffenden Verwaltungsrat entsenden können.

Die genaue Definition der Zuständigkeitsbereiche der Personalvertreter in den Verwaltungsräten muss in den Statuten der Gesellschaften, Betriebe und Einrichtungen geregelt werden. Wobei wir darauf hinweisen möchten, dass die Personalvertreter in den Verwaltungsräten unbedingt wie alle übrigen Verwaltungsratsmitglieder behandelt werden müssen.



III. DIE MITTEL DER PERSONALVERTRETER

Die derzeitigen Gesetzestexte sind häufig vage und ungenau. Die daraus resultierenden Unklarheiten sind inakzeptabel, nicht nur für die Personalvertreter und die Gewerkschaftsorganisationen, sondern ebenfalls für die Arbeitgeber und ihre Verbände.

Das neue Gesetz muss vielmehr den Zugang der Personalaussschussmitglieder zu den Beschäftigten, die Freizügigkeit der Personalvertreter und letzten Endes auch die gewerkschaftliche Arbeit schützen. Ohne die Präsenz von gewerkschaftlichen Organisationen in den Betrieben bleiben die Gesetzestexte über die Personalaussschüsse und die Mitbestimmung eine leere Worthülse.

Durch die Reform der Gesetzestexte über die Personalaussschüsse, die gemischten Betriebsräte und die Verwaltungsräte müssen klar und deutlich die Mittel festgelegt werden, die der Arbeitgeber den Personalvertretern zur Verfügung stellen muss.

I. Materielle Mittel

Allgemein müssen die Personalvertreter im Rahmen ihrer Ausschussarbeit die gesamte Ausrüstung und sämtliche elektronischen Datenverarbeitungsmittel des Unternehmens verwenden dürfen.

Aus diesem Grund müssen im neuen Gesetz die materiellen Mittel festgelegt werden, die der Arbeitgeber den Personalvertretern zur Verfügung stellen muss:

- ein geeigneter Raum im Hinblick auf die Größe und die Ausstattung, die Zahl der Büroräume, der Sitzungssaal oder die Sitzungssäle;
- das Büromaterial und die Büroartikel;
- die erforderlichen Infrastrukturen für die Arbeit der Instanzen der Arbeitnehmervertretung, wenn nötig, an mehreren Standorten oder entsprechend den Tätigkeiten des Unternehmens;

- die elektronischen Datenverarbeitungsmittel;
- die verwaltungstechnische Unterstützung;
- die geeigneten Mittel für die Fortbewegung zwischen den einzelnen Standorten des Unternehmens, unter Umständen einen oder mehrere Dienstwagen;
- ein Jahresbudget für die Anschaffung der notwendigen Dokumentationen, die für die gute Funktionsweise einer Personalvertretung erforderlich ist;
- die Übernahme der Kosten, welche die Tätigkeit eines Delegierten mit sich bringt.

Daraus lässt sich schließen, dass der neue Gesetzestext Lösungen vorsehen muss, die generell auf die Größe des Unternehmens, auf seine Betriebstätigkeiten (häufige Fahrten des Personals, usw.) und auf die Zahl seiner Standorte abgestimmt sind. Die Mittel, über die eine Personalvertretung verfügt, müssen angemessen und ihrem Arbeitsumfeld angepasst sein, damit eine qualitativ hochwertige Arbeit gewährleistet ist.

Es sei darauf hingewiesen, dass die geeigneten Räumlichkeiten als Versammlungsorte für die einzelnen Fraktionen im Personalaussschuss dienen. Die Räumlichkeiten werden ebenfalls für Beratungen während oder außerhalb der Arbeitszeiten genutzt. Im Falle von Beratungen außerhalb der Arbeitszeiten hat der Personalvertreter im Vorfeld den Betriebsleiter über die Zeiten und die organisatorischen Aspekte der Beratungen, deren Dauer der Stundengutschrift hinzugefügt werden, in Kenntnis zu setzen.

Es wäre ebenfalls angebracht, dafür zu sorgen, dass das Personalaussschussbüro und die Anschlagtafeln nicht für Dritte zugänglich sind. Somit könnte verhindert werden, dass Sitzungen gestört oder ausgegangene Informationen verändert werden können.

2. Kommunikations- und Informationsrecht

Ein zweiter unumgänglicher Punkt ist das Kommunikations- und Informationsrecht, bei dem die vom Arbeitgeber verwendeten Mittel berücksichtigt werden müssen und das sich nicht mehr auf einfachen Aushang beschränken kann.

Aus diesem Grund muss die neue Gesetzgebung die verschiedenen Kommunikationsformen zur Information der Arbeitnehmer definieren, wie z.B. (unvollständige Liste):

- gläserne Aushangtafeln;
- Internet;
- E-Mail;
- Informationsversammlungen und -abende.

Andererseits muss klar sein, dass das Kommunikations- und Informationsrecht nicht allein für einen Personalaussschuss als solches gilt, sondern dass dieses Recht ebenfalls und vor allem vorgesehen und geschützt werden muss im Falle von gewerkschaftlichen Mitteilungen an, über und von Personalaussschussmitgliedern, die über die Liste einer national repräsentativen Gewerkschaft gewählt wurden. So besagt beispielsweise der derzeitige Gesetzestext, dass eine



Gewerkschaftsorganisation „unter Umständen zur Eintreibung von Gewerkschaftsmitgliedsbeiträgen im Betrieb schreiten darf, solange sie damit nicht den Betrieb stört.“ In Wirklichkeit ist dieses Gesetz schon seit längerer Zeit hinfällig, da die Einsammlung von Gewerkschaftsmitgliedsbeiträgen in der Zwischenzeit durch Beitragszahlungsanforderungen oder Daueraufträge ersetzt wurde.

2.1. Kommunikation

Der Aushang der Mitteilungen, Berichte und Stellungnahmen des Personalausschusses muss ungehindert und unter Anwendung der geeignetsten Mittel erfolgen können, sofern diese Mitteilungen im unmittelbaren Zusammenhang mit den Aufgaben des Personalausschusses stehen. Eine Personalvertretung muss sich jedes Kommunikationsmittel welches der

Arbeitgeber selbst in Anspruch nimmt, zunutze machen können. Es sei darauf hingewiesen, dass die Inanspruchnahme sämtlicher geeigneter Kommunikationsmittel ebenfalls die Verbreitung von Informationen über die Wahlen im Betrieb umfasst.

Eine effiziente Kommunikation setzt den freien Zugang der Personalausschussmitglieder zu den Arbeitnehmern in ihrem Betrieb voraus. Unter freiem Zugang versteht man die Freizügigkeit der Personalvertreter und die Möglichkeit der Kontaktaufnahme anhand der geeignetsten Mittel zu den Arbeitnehmern.

Die Personalausschussmitglieder, die über die Liste einer national repräsentativen Gewerkschaft gewählt wurden, haben darüber hinaus die folgenden Rechte:

1. ungehinderter Aushang oder ungehindertes Verbreiten von gewerkschaftlichen Mitteilungen auf dafür vorgesehenen Trägern oder freie Verwendung der Kommunikationsmittel, die vom Arbeitgeber selber eingesetzt werden;
2. freie Verbreitung von Veröffentlichungen und Flugblättern gewerkschaftlicher Natur unter den Arbeitnehmer des Betriebes, innerhalb des Betriebsgeländes und an den Orten, die im Einvernehmen mit dem Betriebsleiter vereinbart werden;
3. freie Information und Beratung ihrer Mitglieder, sowie Anwerbung neuer Mitglieder, sofern der Arbeitsablauf im Betrieb dadurch nicht beeinträchtigt wird.



2.2. Information

Der Arbeitgeber ist dazu angehalten, dem Personalausschuss Informationen zu liefern, welche die Personalausschussmitglieder über die Funktionsweise und die Entwicklung des Betriebs, darunter der jüngste und voraussichtliche Ablauf des Geschäftslebens und der Betriebstätigkeit, sowie die wirtschaftliche, bzw. finanzielle Lage des Betriebes unterrichten.

In den Betrieben, die über einen gemischten Betriebsrat verfügen, wird die Mitteilung dieser Informationen monatlich geliefert. In allen anderen Betrieben ist dies anlässlich der Sitzungen zwischen dem Personalausschuss und der Betriebsleitung der Fall.

In einer Aktiengesellschaft ist der Vorstand oder die Geschäftsführung dazu angehalten, den Personalausschuss mindestens einmal pro Jahr schriftlich über die wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung sowie über den jüngsten und voraussichtlichen Ablauf der Betriebstätigkeiten in Kenntnis zu setzen. Dazu stellt der Vorstand dem Personalausschuss nach der Vorstellung im gemischten Betriebsrat, sofern ein solcher besteht, einen umfassenden Tätigkeitsbericht, die Umsatzzahlen, die gesamten Produktions- und Betriebsergebnisse, die Aufträge, die Entwicklung der Betriebsstruktur, die Entlohnungen des Personals sowie die getätigten Investitionen vor, usw...

Der Betriebsleiter ist dazu verpflichtet, dem Personalausschuss sämtliche erforderlichen Informationen über die nachstehenden Punkte mitzuteilen:

- die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit sowie die Maßnahmen und Tätigkeiten zum Schutz vor und zur Prävention

von solchen Gefahren, die sowohl das Unternehmen oder den Standort im allgemeinen als auch jeden Arbeitsplatz, bzw. jeden Aufgabenbereich direkt betreffen;

- die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen und bei Bedarf das zu verwendende Schutzmaterial.

Diese Informationen müssen jedem Arbeitgeber von auswärtigen Unternehmen mitgeteilt werden, dessen Arbeitnehmer im Unternehmen tätig sind. Der Arbeitgeber von auswärtigen Unternehmen hat daraufhin die fraglichen Informationen an den Personalausschuss seines Betriebes weiterzugeben.

Darüber hinaus müssen im neuen Gesetz klar und deutlich die Informationen aufgezählt werden, welche der Arbeitgeber dem Personalausschuss, dem gemischten Betriebsrat sowie dem Sicherheitsdelegierten und dem / der Gleichheitsdelegierten mitteilen muss. Der Betriebsleiter ist folglich dazu verpflichtet, den Personalausschuss und den / die Gleichheitsdelegierte(n) über die Situation, die Struktur und den voraussichtlichen oder wahrscheinlichen Ablauf der Beschäftigungslage im Unternehmen und am Standort und nicht zuletzt über gegebenenfalls ins Auge gefasste vorgehende Maßnahmen, vor allem wenn Arbeitsplätze bedroht sind, zu informieren und zu beraten. Zu diesem Zweck hat er insbesondere einmal pro Halbjahr dem Personalausschuss und dem / der Gleichheitsdelegierten die auf das Geschlecht ventilierten Statistiken über Anwerbungen, Einstellungen, Beförderungen, Versetzungen und Entlassungen, Entlohnungen und Ausbildungen der Arbeitnehmer seines Unternehmens zu liefern.

Schließlich ist der Betriebsleiter noch zur Information und Beratung des Personalausschusses über diejenigen Entscheidungen verpflichtet, die zu bedeutenden Veränderungen in der Arbeitsorganisation oder den Arbeitsverhältnissen führen könnten, u.a. auch die Entscheidungen, die Gegenstand der Gesetzgebung über kollektive Entlassungen und die Aufrechterhaltung der Rechte der Arbeitnehmer bei der Verlagerung von Unternehmen sind.

2.3. Geheimhaltung

Der LCGB ist der Ansicht, dass die neue Mitbestimmungsgesetzgebung auf jeden Fall gewisse Bestimmungen zur Geheimhaltung von Informationen, die dem Personalausschuss zukommen, enthalten soll. Wir unterstreichen jedoch, dass eine Geheimhaltungsklausel nicht zur Lähmung der Personalvertreter in ihren Tätigkeiten in den Personalausschüssen, den gemischten Betriebsräten und den Verwaltungsräten missbraucht werden darf.

Um zu verhindern, dass die Personalvertreter sämtliche gewünschten Informationen bekommen, diese jedoch aus Gründen der Geheimhaltung nicht an die Beschäftigten des Unternehmens weiterleiten können, muss das neue Gesetz klar und deutlich festlegen, welche Informationen der Geheimhaltung bedürfen. Im Sinne einer optimalen Mitbestimmung muss vor allem gewährleistet werden, dass Informationen über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Betriebs den Arbeitnehmern mitgeteilt werden dürfen, ohne aufgrund einer eventuellen Geheimhaltungsklausel gesperrt zu werden.

Der Zugriff auf Personaldaten des Unternehmens (Laufbahnen, Löhne, Anschriften, usw.) stellt einen besonderen Punkt dar. Für



die Fälle, in denen der Zugriff auf diese Informationen ein datenschutztechnisches Problem darstellen sollte, ist im neuen Gesetz über den Sozialdialog in den Unternehmen ein Ausnahmerahmen vorzusehen, der es den Personalvertretern dennoch erlaubt, auf erforderliche Daten unter Berücksichtigung der Vertraulichkeit derselben zuzugreifen.

Schlussendlich vertritt der LCGB den Standpunkt, dass die Sanktionen für die Missachtung der Geheimhaltung von gelieferten Informationen stets im Verhältnis zu den Schäden, die durch die Missachtung entstehen können, stehen müssen.

3. Einsetzung, Funktionsweise und Organisation des Personalausschusses

Die Einführung des Einheitsstatuts muss sich ebenfalls auf die Reform der einschlägigen Gesetzestexte auswirken.

In diesem Zusammenhang darf die Inanspruchnahme eines gewerkschaftlichen Sachverständigen auf der Ebene eines Personalausschusses, bzw. eines gemischten Betriebsrates nicht von einer anderen Gewerkschaftsorganisation verweigert werden.

Unabhängig vom Verteilerschlüssel der Stundengutschrift ist es

andererseits unlogisch, dass in bestimmten Situationen die gesamte Stundengutschrift nur einer einzigen Gewerkschaftsorganisation zugutekommt. Es ist zwingend notwendig, dass die Stundengutschrift in einem derartigen Fall im Verhältnis zum Wahlergebnis verteilt wird, bzw. dass eine Klausel eine minimale Stundengutschrift für die national repräsentativen Gewerkschaften vorsieht.

3.1. Die Einsetzungsversammlung

Die Einsetzungsversammlung, innerhalb derer die nachfolgend aufgeführten Mandate bestellt werden, findet nach der gesetzlich vorgesehenen Anfechtungsfrist statt. Die verbindliche Tagesordnung dieser wichtigen Versammlung muss klar und deutlich im neuen Gesetzestext umrissen werden, damit „Interpretationen“ vermieden werden, die in der Vergangenheit nur allzu oft die Arbeitsweise eines Personalausschusses beeinträchtigt und behindert haben.

Die Einladung zur Einsetzungsversammlung wird vom ausscheidenden Vorsitzenden den neu gewählten Delegierten zugeschickt. Im Falle der erstmaligen Einsetzung eines Personalausschusses in einem Betrieb schickt der Betriebsleiter den gewählten Personalvertretern die Einladung zu.

An der Einsetzungsversammlung nehmen mit Stimmrecht ausschließlich die ordentlichen Mitglieder des neuen Personalausschusses, bzw. im Verhinderungsfall, deren Ersatzmitglieder teil. Bei allen Abstimmungen haben ausschließlich die ordentlichen Mitglieder des Personalausschusses das aktive und passive Stimmrecht.

Die für diese Versammlung verbindliche Tagesordnung hat den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und der nachstehenden Ordnung zu entsprechen:

- Einsetzung eines Wahlbüros, das sich aus mindestens einem Mitglied jeder im Personalausschuss vertretenen Gewerkschaft zusammensetzt;
- Geheimwahl des Vorsitzenden nach dem System der relativen Mehrheit;
- Geheimwahl des stellvertretenden Vorsitzenden nach dem System der relativen Mehrheit;
- Geheimwahl des Sekretärs nach dem System der relativen Mehrheit.

Anmerkungen:

Bei Stimmgleichheit an Standorten, dessen Personalausschuss nach den Regeln des Proporzsystems gewählt wird, wird der Kandidat der Liste, die den höchsten Quotienten im Wahl-

gang erreicht hat, für gewählt erklärt.

Bei Stimmgleichheit an Standorten, dessen Personalausschuss nach den Regeln des Majorzsystems gewählt wird, wird der Kandidat, der die meisten Stimmen erhalten hat, für gewählt erklärt.

→ Listengeheimwahl eines Ausschussbüros nach dem Verhältniswahlssystem: Das Ausschussbüro setzt sich wie folgt zusammen:

- 3 Mitglieder,** wenn der Personalausschuss aus mindestens 9 Mitgliedern besteht;
- 5 Mitglieder,** wenn der Personalausschuss aus mindestens 12 Mitgliedern besteht;
- 7 Mitglieder,** wenn der Personalausschuss aus mindestens 16 Mitgliedern besteht.

Der Vorsitzende, der stellvertretende Vorsitzende sowie der Sekretär sind (von Amts wegen) vollberechtigte Mitglieder des Ausschussbüros. Das Ausschussbüro wird auf folgende Weise bestellt: zunächst wird das Mandat des Vorsitzenden, des stellvertretenden Vorsitzenden und des Sekretärs zugeteilt, anschließend werden die restlichen Mandate gemäß des Proporzsystems gewählt.



- Geheimwahl des / der Gleichheitsdelegierten nach dem relativen Majorzwahlsystem;
- Geheimwahl des Sicherheitsdelegierten nach dem relativen Majorzwahlsystem;
- Gegebenenfalls Wahl der ordentlichen Mitglieder und der Ersatzmitglieder des Zentralausschusses in geheimer Listenwahl nach den Regeln des Proporzwahlsystems;
- Verteilung der Stundengutschrift der einzelnen Gewerkschaftsorganisation unter ihren Personalvertretern;
- Gegebenenfalls Bezeichnung der freigestellten Personalvertreter in geheimer Listenwahl nach dem Verhältniswahlsystem.

3.2. Die Stundengutschrift

Der Personalausschuss muss über eine ausreichende Stundengutschrift verfügen, um seine Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen.

Basis der Stundengutschrift:

Die erteilte Stundengutschrift muss im Verhältnis zur Zahl der vertretenen Arbeitnehmer sein. Als Basis gilt eine Gutschrift von 40 Stunden pro Woche je 250 vertretene Arbeitnehmer.

Bei einer Belegschaftsstärke von 251 bis 500 Arbeitnehmern, wird eine Gutschrift von 40 Stunden pro Woche erteilt.

Bei einer Belegschaftsstärke von 501 bis 750 Arbeitnehmern, wird eine Gutschrift von 80 Stunden pro Woche erteilt.

Bei einer Belegschaftsstärke von 751 bis 1.000 Arbeitnehmern, wird eine Gutschrift von 120 Stunden pro Woche erteilt.

Bei einer Belegschaftsstärke von 1.001 bis 1.500 Arbeitnehmern, wird eine Gutschrift von 160 Stunden pro Woche erteilt.

Bei einer Belegschaftsstärke von 1.501 bis 3.000 Arbeitnehmern, wird eine Gutschrift von 200 Stunden pro Woche erteilt.

Bei einer Belegschaftsstärke von 3.001 bis 5.000 Arbeitnehmern, wird eine Gutschrift von 240 Stunden pro Woche erteilt.

Bei einer Belegschaftsstärke von 5.001 bis 7.000 Arbeitnehmern, wird eine Gutschrift von 280 Stunden pro Woche erteilt.

Bei Belegschaftsstärke von mehr als 7.000 Arbeitnehmern, wird eine zusätzliche Gutschrift von 40 Stunden pro 2.000 Arbeitnehmer erteilt.

Die Stundengutschrift wird proportional im Verhältnis zur Anzahl der gewählten ordentlichen Mitglieder unter den national repräsentativen Gewerkschaften, die eine Liste für die Personalauswahlwahlen vorgelegt haben, verteilt.

Jede Gewerkschaftsorganisation kann frei darüber entscheiden, wie sie ihre Stundengutschrift unter ihren Delegierten verteilen möchte oder ob sie auf Basis ihrer Stundengutschrift einen oder mehrere Personalvertreter freistellt.

Sollte allerdings die Zahl der Arbeitnehmer über 500 liegen, ernannt jede der im Personalausschuss vertretenen national repräsentativsten Gewerkschaften einen freigestellten Personalvertreter oder aber jede von ihnen hat das Anrecht auf eine Stundengutschrift von 40 Stunden pro Woche. In diesem Falle werden die ernannten Mandate oder die erteilte Stundengutschrift von Amts wegen zugeteilt und der Rest der Stundengutschrift wird nach dem Proporzwahlsystem

verteilt bzw. die auf diese Weise zugeteilte Stundengutschrift wird von der Gesamtstundengutschrift abgezogen.

Im Falle des Weggangs oder Rücktritts eines ordentlichen Personalausschusmitglieds einer national repräsentativen Gewerkschaft wird dessen Mandat von einem Personalvertreter derselben Gewerkschaft übernommen.

Jede gewerkschaftliche Organisation hat das Recht, sofern sie es wünscht, das / die Mandat(e) des / der freigestellten Personalvertreter(s) in Stundengutschriften umzuwandeln. Diese werden in diesem Fall unter den Personalvertretern der betreffenden Gewerkschaftsorganisation verteilt.

Die Stundengutschrift, die von einem Personalvertreter nicht in Anspruch genommen wurde, kann einem anderen Personalvertreter derselben Gewerkschaft übertragen werden.

Alle im Personalausschuss vertretenen Gewerkschaftsorganisationen können mit dem Arbeitgeber vorteilhaftere Abweichungsabkommen vereinbaren.

4. Ausbildung

Die Mitglieder des Personalausschusses, der gemischten Betriebsräte und der Verwaltungsräte erhalten eine spezifische Ausbildung an der „Ecole Supérieure du Travail“ oder bei den national repräsentativen Gewerkschaften und deren Bildungseinrichtungen.

Eine Stundengutschrift, die alljährlich einer Woche pro ordentliches Mitglied einer Personalvertretung entspricht, ist zu Aus- bzw. Weiterbildungszwecken vorgesehen.

Die landesweit repräsentativen gewerkschaftlichen Organisationen können diesen Aus- und

Weiterbildungsurlaub unter ihren ordentlichen Mitgliedern und den Ersatzmitgliedern der Personalvertretung verteilen.

Damit besser gewährleistet werden kann, dass die Personalvertreter Weiterbildungskurse besuchen können, muss das neue Gesetz weitaus strenger und detaillierter die entsprechenden Ausbildungskurse definieren. Somit kann verhindert werden, dass ein Arbeitgeber den Inhalt einer angebotenen Ausbildung in Frage stellt und aus diesem Grund die Teilnahme des Personalvertreters verweigert.



IV. **SCHUTZ UND ABSICHERUNG** DER PERSONALVERTRETER

In Bezug auf die Mittel, Kompetenzen und Befugnisse des Personalvertreters muss über die gesetzlichen Erwägungen hinaus mit der beabsichtigten Gesetzesreform die Absicherung des Personalvertreters im Rahmen der Ausübung seines Mandates und seiner Beziehungen zu seiner Gewerkschaft verbessert werden.

In dem neuen Gesetz müssen Bestimmungen enthalten sein, die die Regelung der Laufbahn des Personalvertreters, seiner Perspektiven und seiner Fort- und Weiterbildung erlauben, sowie sich deutlich zu seiner eventuellen Wiedereingliederung ins Berufsleben regeln.

Ein unumgänglicher Aspekt der geplanten Reform des Sozialdialogs in den Betrieben ist der Entlassungsschutz der Personalvertreter.

Diesbezüglich müssen im Gesetzestext klar und deutlich die nachstehenden Aspekte berücksichtigt werden:

- in Bezug auf die Mittel, mit denen der Personalvertreter Zugang zu den Arbeitnehmern findet: die Freizügigkeit der Personalvertreter innerhalb des Betriebs;
- die Achtung der gewerkschaftlichen Freiheit;

- für die Delegierten der national repräsentativen Gewerkschaften, die ungehinderte Teilnahme an den Sitzungen zwischen dem Delegierten und einem Vertreter seiner Gewerkschaft sowie die ungehinderte Teilnahme des Delegierten am gewerkschaftlichen Leben während seiner Mandatsausübung und auch außerhalb derselben;

- die Einführung des Grundsatzes, dass eine interne Betriebsordnung keine Beeinträchtigung der gewerkschaftlichen Freiheit oder der Tätigkeiten der Arbeitnehmervertretung hervorrufen darf. Gegebenenfalls ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, die interne Betriebsordnung dementsprechend abzuändern. Der neue Gesetzestext muss die einzige „interne Ordnung“ sein, welche der Personalvertreter sich zu unterwerfen hat.

- eine echte Laufbahnperspektive für die Personalvertreter;

- der Grundsatz, dass der Personalvertreter keinen niedrigeren Lohn (sämtliche Zuschläge einbegriffen) als den, welchen er für seine Betriebsarbeit während der Belegschaftsstunden erhalten hätte, empfangen darf.

- im Fall der Freistellung von Personalvertretern mangels eines mit seiner Gewerkschaftsorganisation ausgehandelten Laufbahnplanes, die Festlegung einer gesetzlich verbürgten Laufbahn auf der Grundlage der durchschnittlichen jährli-

chen Lohnerhöhung, welche sich aus der Anwendung eines Tarifvertrags bzw. des Anpassungsfaktors („facteur d'ajustement“), der alle zwei Jahre von der Regierung festgelegt wird, ergibt.

- ein Aus- und Weiterbildungsprogramm, das den Personalvertretern am Ende ihres Mandates Aussichten auf eine Wiedereingliederung ins Berufsleben bietet;

- im Falle einer teilweisen oder kompletten Betriebsstandortverlagerung, die Anwendung des folgenden Grundsatzes:

Wenn die Zahl der verlagerten Arbeitnehmer die Hälfte der Zahl der Arbeitnehmer des Standortes, an den die Arbeitnehmer verlagert werden, überschreitet, führt das Ministerium für Arbeit und Beschäftigung eine vollständige Erneuerung der Personalausschüsse durch.

Wenn die Zahl der verlagerten Arbeitnehmer unter der Hälfte der Zahl der Arbeitnehmer des Standortes, an die Arbeitnehmer verlagert werden, liegt, behalten die Personalvertreter der verlagerten Arbeitnehmer ihr Statut sowie ihren Schutz als Personalvertreter, tagen hingegen nur mit beratender Stimme im Personalausschuss desjenigen Standortes, an den die Arbeitnehmer verlagert worden sind.

- uneingeschränkter Schutz vor Entlassung, außer im Falle eines groben Fehlers des Personalvertreters in der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit;

- erhebliche Verlängerung der Schutzperiode für die ehemaligen Personalvertreter und für die Kandidaten bei den Sozialwahlen.

Für die ehemaligen Personalvertreter erstreckt sich die Schutzperiode auf den nachstehenden Mandatszeitraum:

Im Falle des endgültigen Weggangs eines ordentlichen Personalausschussmitgliedes übernimmt dessen Ersatzmitglied das offene Mandat. Wenn ein Ersatzmitglied den leerstehenden Sitz eines ordentlichen Mitgliedes einnimmt, wird einer der nicht gewählten Kandidaten zu seinem Ersatzmitglied. In Betrieben, in denen nach den Regeln des relativen Majorzwahlsystems gewählt wird, werden diesbezüglich Komplementärwahlen abgehalten. In Betrieben, in denen nach den Regeln des Proporzwahlsystems gewählt wird, ernennt die betroffene national repräsentative Gewerkschaftsfraktion ein neues Ersatzmitglied aus dem Kreis seiner nicht gewählten Kandidaten.

- Im Falle einer vorübergehenden Entlassung eines Personalvertreters, die unverzügliche Fortzahlung seines vollständigen Lohnes ohne nachträgliche Rückzahlung (ungeachtet des endgültigen Urteils).

- Strenge Geldstrafen und strafrechtliche Sanktionen für Arbeitgeber und Betriebe, die die reibungslose Arbeitsweise der Personalausschüsse und / oder der gemischten Betriebsräte, bzw. die gewerkschaftliche Freiheit beeinträchtigen.

V. AUFGABEN UND KOMPETENZEN DES „SICHERHEITSDELEGIERTEN“

Der LCGB schlägt vor, tiefgründigere Überlegungen über die Aufgaben und Kompetenzen des „Sicherheitsdelegierten“ zu führen, damit gewährleistet ist, dass die Problematik des „Wohlbefindens der Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz“ auf angemessene Weise in den Betrieben behandelt wird. In diesem Sinne müssen sich die Aufgaben und Kompetenzen der Sicherheitsdelegierten insbesondere verstärkt auf die Ergonomie und die Auswirkungen der Umweltbedingungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmer konzentrieren.

I. Die Einsetzung eines „paritätischen Ausschusses für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer“

In jedem Betrieb mit einer Belegschaftsstärke von mindestens 10 Arbeitnehmern verfügt jeder Personalausschuss (Hauptausschuss, Abteilungsausschuss, Zentralausschuss oder Personalausschuss auf der Ebene einer wirtschaftlichen und sozialen Einheit) über einen „paritätischen Ausschuss für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer“, der sich mit der Auswertung und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen mit den Schwerpunkten Gesundheit und Sicherheit befasst.

I.1. Die Zusammensetzung des „paritätischen Ausschusses für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer“

Der Ausschuss setzt sich paritätisch aus Arbeitnehmern und Vertretern des Arbeitgebers zusammen.

In Betrieben mit einer Belegschaftsstärke zwischen 10 und 50 Arbeitnehmern setzt sich der Ausschuss aus mindestens zwei Mitgliedern zusammen.

In Betrieben mit einer Belegschaftsstärke von mehr als 50 Arbeitnehmern muss der Ausschuss aus mindestens vier Mitgliedern bestehen.

Der Sicherheitsdelegierte und der Sicherheitsbeauftragte („travailleur désigné“) gehören von Amts wegen dem paritätischen Ausschuss an.

I.2. Die Ernennung der Mitglieder des „paritätischen Ausschusses für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer“

In Betrieben mit einer Belegschaftsstärke von mehr als 50 Arbeitnehmern, werden die Personalvertreter zu gleichen Teilen von den national repräsentativen Gewerkschaften (sofern sie im Personalausschuss vertreten sind) ernannt.

Der Arbeitgeber wählt ebenfalls seine Vertreter aus. Es wäre empfehlenswert, wenn der Arbeitgeber bei der Wahl seiner Vertreter im gemischten Ausschuss darauf achtet, dass diese Vertreter sich mit den operativen Tätigkeiten des Betriebes auskennen und über die jeweiligen Aufgaben und Verantwortungen Bescheid wissen.

In Bezug auf die Kenntnisse der ausgewählten Vertreter des Arbeitgebers muss in besonderem Maße den beiden Aspekten „Ergonomie“ und „Auswirkungen der Umweltbedingungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmer“ Aufmerksamkeit geschenkt werden.

In Betrieben mit einer Belegschaftsstärke von mehr als 50 Arbeitnehmern, darf der paritätische Ausschuss, wenn er mit einem bestimmten Problem befasst wird, Sachverständige zu den Ausschusssitzungen als Berater oder Beobachter einladen. Die Personalvertreter müssen insbesondere das Recht haben, auf die Unterstützung von Sachverständigen, die nicht notgedrungen Mitglied des Personalausschusses sind und die von den national repräsentativen Gewerk-

schaften im Personalausschuss des Betriebs ernannt werden, zurückzugreifen. Jede national repräsentative Gewerkschaft hat Anrecht auf mindestens einen Sachverständigen.

Die Kosten der Sachverständigenkonsultationen sind zu Lasten des Arbeitgebers und dürfen ein im Vorfeld vereinbartes Budget nicht überschreiten. In den Unternehmen, die regelmäßig mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigen, wird dieses Budget im Personalausschuss vereinbart, während dies in den Unternehmen, die regelmäßig mehr als 150 Arbeitnehmer beschäftigen, im gemischten Betriebsrat der Fall ist.

In Betrieben mit einer Belegschaftsstärke zwischen 10 und 50 Arbeitnehmern kann der Personalausschuss zusammen mit dem Sicherheitsdelegierten ein „Sicherheitsbudget“ einfordern. Somit könnte verhindert werden, dass die vom Sicherheitsdelegierten abgezeichneten Mängel nicht behoben werden unter dem Vorbehalt mangelnder Finanzmittel innerhalb des Unternehmens.

In Betrieben mit einer Belegschaftsstärke von mehr als 150 Arbeitnehmern kümmert der gemischte Betriebsrat sich um das Erstellen des Budgets für die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz.



1.3. Die Funktionsweise des „paritätischen Ausschusses für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer“

Der paritätische Ausschuss tritt mindestens einmal pro Monat zusammen. Bei Bedarf können ebenfalls außerordentliche Sitzungen einberufen werden.

Wie es sein Name bereits sagt, widmet der paritätische Ausschuss sich besonders dem Wohlbefinden der Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz, mit anderen Worten der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz, der Ergonomie und den Auswirkungen der Umweltbedingungen am Arbeitsplatz auf die Gesundheit.

In Betrieben mit einer Belegschaftsstärke von mehr als 50 Arbeitnehmern, arbeitet der paritätische Ausschuss eng mit dem Personalausschuss zusammen und erstattet letzterem sowie dem Betriebsvorstand regelmäßig einen Tätigkeitsbericht.

Der „paritätische Ausschuss für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer“ ist dazu verpflichtet, sowohl dem Betriebsvorstand als auch dem Personalausschuss einen jährlichen Bericht über seine Tätigkeiten im betreffenden Betrieb zu unterbreiten.

2. Vorgeschlagene Änderungen der einzelnen Artikel über den Sicherheitsdelegierten im Luxemburger Arbeitsrecht

Da die Kompetenzen, Aufgaben und Rechte des Sicherheitsdelegierten im Wesentlichen im Artikel L.414-2 des Arbeitsrechtes sowie nicht zuletzt in den Bestimmungen mit Bezug auf die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz (Art. L.311-1 ff des Arbeitsrechtes) verankert sind, schlägt der

LCGB die nachstehenden Änderungen der Artikel L-414-2, L-312-6 und L-312-7 des Arbeitsrechtes vor.

2.1. Artikel L.414-2 (1) und (2): Hinterlegung von Feststellungen bezüglich der Sicherheitsbedingungen im Betrieb

Der Sicherheitsdelegierte hinterlegt das, wenn möglich, vom Abteilungsleiter und dem Sicherheitsbeauftragten („travailleur désigné“) abgezeichnete Ergebnis seiner Feststellungen in einer besonderen Akte, das im Sekretariat des Betriebs aufbewahrt wird. Die Angaben in dieser Akte werden anschließend elektronisch erfasst, bzw. in einer Datenbank abgespeichert auf die alle Personalausschussmitglieder sowie die Beamten der Inspektions- und Kontrollabteilung der Gewerbeaufsicht (ITM) Zugriff haben.

Die Feststellungen des Sicherheitsdelegierten sind immer gültig, selbst wenn der Abteilungsleiter und der Sicherheitsbeauftragte das Ergebnis nicht abzeichnet haben. Falls der Abteilungsleiter und der Sicherheitsbeauftragte den Bericht des Sicherheitsdelegierten nicht abzeichnen, genügt ein eingeschriebener Brief mit Empfangsbestätigung als Beweis, dass der Abteilungsleiter und der Sicherheitsbeauftragte den Bericht mitgeteilt bekommen haben.

In dringenden Fällen, in denen die Feststellungen ein sofortiges Eingreifen der Gewerbeaufsicht (ITM) erfordern, darf sich der Sicherheitsdelegierte unmittelbar an diese wenden. Der Sicherheitsdelegierte muss jedoch gleichzeitig den Betriebsleiter bzw. den Sicherheitsbeauftragten („travailleur désigné“) darüber unterrichten.

Bei einem Besuch der ausführenden Organe der Gewerbeaufsicht (ITM) müssen alle Mitglieder des

„paritätischen Ausschusses für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer“ freigestellt werden, damit sie bei Bedarf den Beamten der Inspektions- und Kontrollabteilung der Gewerbeaufsicht (ITM) Rede und Antwort zu stehen.

2.2. Artikel L.414-2 (3) und (4): Kontrollaufgabe

→ Einmal pro Woche darf der Sicherheitsdelegierte, nach Möglichkeit in Begleitung des Betriebsleiters oder des Sicherheitsbeauftragten („travailleur désigné“), die Durchführung eines uneingeschränkten regelmäßigen Kontrollrundganges im Sitz des Betriebes, in den Verwaltungsabteilungen und auf den Baustellen oder an anderen zeitweiligen Arbeitsplätzen des Betriebes fordern.

→ Es sei ebenfalls darauf hingewiesen, dass auf Anfrage des Sicherheitsdelegierten der Betriebsleiter oder ein von ihm ernannter Stellvertreter, obligatorisch den Sicherheitsdelegierten und den Sicherheitsbeauftragten („travailleur désigné“) auf einem außerordentlichen Kontrollrundgang zu begleiten hat.

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

→ Die Beamten der Inspektions- und Kontrollabteilung der Gewerbeaufsicht (ITM) müssen bei ihren Inspektionen obligatorisch vom Sicherheitsdelegierten und, sofern möglich, vom Betriebsleiter oder vom Sicherheitsbeauftragten („travailleur désigné“) begleitet werden. Darüber hinaus muss das Personal sich bei der Ermittlung von Betriebsunfällen obligatorisch von letztgenannten unterstützen lassen.

→ Es sei angemerkt, dass die Tätigkeiten des Sicherheitsdelegierten sich ebenfalls verstärkt auf die Ergonomie und die Umweltbedingungen des Arbeitsumfelds, sowie deren Folgen für die Gesundheit der Arbeitnehmer konzentrieren müssen.

2.3. Artikel L.414-2 (6): Verbindliche Konsultierung des „paritätischen Ausschusses für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer“

Der Betriebsleiter ist verpflichtet, beim „paritätischen Ausschuss für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer“ über folgende Themen eine Gutachten einzunehmen und ihm Auskunft zu geben über:

→ das Abschätzen sämtlicher Risiken für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, einschließlich der Gefahren, denen Arbeitnehmergruppen mit besonderen Risiken ausgesetzt sind;

→ die zu treffenden Schutzmaßnahmen und, wenn nötig, das zu benutzende Schutzmaterial;

→ die Erklärungen, die laut Artikel L.613-1 des Luxemburger Arbeitsrechtes (Betriebsunfälle, Berufskrankheiten) bei der Gewerbeaufsicht (ITM) einzureichen sind;

→ jede Handlung oder Maßnahme, die wesentliche Folgen für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer sowie die Ergonomie am Arbeitsplatz haben kann;

→ die Ernennung des / der Sicherheitsbeauftragten („travailleur désigné“), der / die sich um die Schutz- und Vorbeugungsaktivitäten der beruflichen Risiken im Betrieb und / oder am Betriebsstandort kümmert / kümmern;

- die zu bestimmenden Maßnahmen, die die notwendigen Beziehungen mit den Außendiensten herstellen, besonders im Bereich der Ersten Hilfe, der medizinischen Begleitung in Notfällen, der Rettung und Bekämpfung von Brandherden;
- das Zurückgreifen auf inner- und / oder außerbetriebliche Zuständigkeiten für die Organisation von Schutz- und Vorbeugungsaktivitäten;
- die Ausarbeitung und die Umsetzung einer passenden Aus- und Weiterbildung, die jedem Arbeitnehmer im Interesse seiner Gesundheit und Sicherheit sowie der Gesundheit und Sicherheit seiner Arbeitskollegen (mit den Schwerpunkten „Ergonomie“ und „Auswirkungen der Umweltbedingungen auf die Gesundheit“).
- die Einrichtung neuer technischer Ausrüstungen sowie ihr möglicher Einfluss auf die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer;
- die Einführung neuer Arbeitsorganisationen sowie ihre Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer.

2.4. Artikel L.312-7: Aufgaben, die dem „paritätischen Ausschuss für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer“ vorbehalten sind.

Der „paritätische Ausschuss für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer“ besitzt das spezifische Recht, den Arbeitgeber um angemessene Maßnahmen zu ersuchen und ihm entsprechende Vorschläge zur Eindämmung jeglicher Risiken für die Arbeitnehmer zu unterbreiten.

Der „paritätische Ausschuss für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer“ kann sich daher spezifisch mit folgenden Tätigkeiten befassen:

- die Ausarbeitung eines eigenen Verbesserungsprogramms im Bereich der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer, insbesondere die Ausarbeitung von ergonomischen Richtlinien, die strikter sind als jene in den staatlichen Bestimmungen sind;
- das Treffen konkreter Entscheidungen anstelle von Empfehlungen an die Direktion;
- die Behandlung von Beschwerden und Anregungen der Arbeitnehmer bezüglich der Gesundheit, Sicherheit und Ergonomie;
- die Haltung und Führung der Akten bezüglich der unfallbedingten Verletzungen und Gefahren;
- die Analyse und Führung der Protokolle über Gefahrensituationen und der Vorschlag einschlägiger Maßnahmen;
- die Teilnahme an sämtlichen Ermittlungen und Umfragen über die Gesundheit, Sicherheit und Ergonomie am Arbeitsplatz;
- die Unterstützung bezüglich der Regelung von Arbeitsverweigerungen und -einstellungen im Falle von Gefahren;
- die Unterbreitung von Empfehlungen bezüglich der Vorbeugung von Unfällen und von Tätigkeiten im Rahmen der Sicherheitsprogramme an die Betriebsleitung;
- die Überprüfung der Effizienz sicherheitsspezifischer Programme und Verfahren.

Schließlich hat der „paritätische Ausschuss für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer“ das Recht auf diverse Informationen zuzugreifen, u.a. auf die Unterlagen, die der Arbeitgeber zur Erfüllung seiner

Verpflichtungen hinsichtlich der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz aufstellen muss (Risikoanalyse, Schutzmaßnahmen, Liste der Betriebsunfälle, Protokolle für das Arbeitsaufsichtsamts, usw.).

Bei Bedarf ist der Sicherheitsdelegierte und / oder der Sicherheitsbeauftragte dazu ermächtigt, unsicheres Material außer Betrieb zu setzen, um den Schutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Der Sicherheitsdelegierte und der Sicherheitsbeauftragte werden auch in die Organisation landesweiter, europäischer und weltweiter Tage für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (im Hinblick auf eine verstärkte Bewusstseinsbildung und Information der Arbeitnehmer) einbezogen.

2.5. Artikel L.312-3: Der Sicherheitsdelegierte und der Sicherheitsbeauftragte („travailleur désigné“)

Der Sicherheitsdelegierte und der / die Sicherheitsbeauftragten intervenieren im Namen des „paritätischen Ausschusses für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer“ beim Arbeitgeber und fordern ihn dazu auf, eigene Maßnahmen zur Eindämmung aller Risiken für die Arbeitnehmer sowie zur Ausschaltung aller Gefahrenquellen zu treffen.

Der Sicherheitsdelegierte und der / die Sicherheitsbeauftragte müssen über ausreichend Zeit und eine spezifische Ausbildung für die Erfüllung der ihnen zufallenden zusätzlichen Aufgaben verfügen. Die spezifische Ausbildung des Sicherheitsdelegierten und des Sicherheitsbeauftragten muss die Ausweitung und Vertiefung der Fachkenntnisse in den Bereichen Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz mit den besonderen Schwerpunkten „Ergonomie“ und „Auswirkungen der Umweltbedin-

gungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmer“ gewährleisten.

Bei allen Abstimmungen im Personalausschuss haben ausschließlich die ordentlichen Mitglieder das aktive und passive Stimmrecht. Ist der Sicherheitsdelegierte gleichzeitig ein ordentliches Mitglied des Personalausschusses, so darf er an den Abstimmungen teilnehmen. Im Verhinderungsfalle eines ordentlichen Mitgliedes, darf der Sicherheitsdelegierte als dessen Ersatzmitglied ausnahmsweise an der Abstimmung teilnehmen.

Der Sicherheitsdelegierte wird in geheimer Abstimmung vom Personalausschuss unter den Arbeitnehmern des Betriebes, die nicht Mitglied der Arbeitnehmervertretung sind, nach dem relativen Majorzsystem gewählt und befasst sich mit den täglichen Aspekten der Sicherheit am Arbeitsplatz. Er teilt sich diese Aufgabe mit dem Sicherheitsbeauftragten.

Jeder Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, unter den Arbeitnehmern seines Unternehmens einen oder mehrere Sicherheitsbeauftragte zu bestimmen, die sich mit dem Schutz vor und der Prävention von Berufsrisiken im Unternehmen und / oder am Unternehmensstandort befasst. Er / Sie trägt / tragen dabei der Meinung des „paritätischen Ausschusses für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer“ Rechnung.

Wenn es einen Sicherheitsdelegierten im Betrieb oder am Betriebsstandort gibt, gibt es auch einen oder mehrere Sicherheitsbeauftragte. Der Arbeitgeber darf auch selbst die Aufgabe des Sicherheitsbeauftragten übernehmen, sofern sein Betrieb weniger als 50 Arbeitnehmer beschäftigt.

Da der Arbeitgeber die Möglichkeit und sogar die Pflicht hat, seine Befugnisse auf den Gebieten der Sicherheit und der Gesund-



heit am Arbeitsplatz dem Sicherheitsbeauftragten („travailleur délégué“) zu übertragen, ist der Sicherheitsbeauftragte der direkte Kontakt des Sicherheitsdelegierten auf der Arbeitgeberseite.

Der Sicherheitsbeauftragte muss:

- eng mit dem Sicherheitsdelegierten zusammenarbeiten;
- die Gesetzgebung kennen und über die erforderlichen technischen Kenntnisse verfügen;
- die allgemeine Überwachung der Einhaltung der geltenden Gesetzgebung im Bereich der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer übernehmen sowie organisieren;
- eine entsprechende Strategie auf Betriebsebene festlegen (mit den spezifischen Schwerpunkten Ergonomie und Auswirkungen der Umweltbedingungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmer);

- die Arbeitsmethoden und die eingesetzten Mittel, die Risikoanalysen und -studien sowie die Unfallvorbeugungsbestimmungen im Auge behalten;
- regelmäßige Sicherheitsinspektionen vornehmen;
- die Sicherheitsakte und Wartungsprotokolle führen und die Angaben in diesen Akten elektronisch erfassen;
- die Sicherheits- und Gesundheits-, Alarm-, Warn-, Interventions- und Evakuierungspläne ausarbeiten, fortwährend aktualisieren und mitteilen;
- die Evakuierungsübungen vorbereiten, organisieren und leiten;
- die Situation des Unternehmens oder des Unternehmensstandortes unter dem Blickwinkel der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz beurteilen (vor allem Ergonomie und Auswir-

kungen der Umweltbedingungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmer);

- Beziehungen zur Gewerbeaufsicht (ITM), zur Kontroll- und Inspektionsabteilung und zum Dienst für die Gesundheit am Arbeitsplatz, dem sich der Betrieb angeschlossen hat, zu sonstigen Sicherheits- und Gesundheitskontrollbehörden sowie zu den Unfallrettungs- und Feuerwehrdiensten unterhalten.

Entsprechend des Großherzoglichen Reglements vom 9. Juni 2006 sind die Betriebe in 7 Kategorien eingeteilt, welche u.a die erforderliche Grundausbildung und die Berufserfahrung des Sicherheitsdelegierten und des / der Sicherheitsbeauftragten bestimmen. Ein besonderes Augenmerk muss den Aspekten „Ergonomie“ und „Auswirkungen der Umweltbedingungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmer“ gelten.

3. Schlussbemerkungen

Dank der Ergonomie am Arbeitsplatz können gesundheitliche Störungen vorgebeugt werden. Diese Definition der Ergonomie muss umfassend sein und kann auf die psychosoziale und andere Dimensionen wie den Führungsstil, die Arbeitsorganisation, die betrieblichen Projekte, die Erwartungen der Aktionäre (kurz-, mittel- und langfristige Sicht) ausgeweitet werden.

In Bezug auf die Frage der Gesundheit und der Ergonomie wäre es angebracht, jedes Mal wenn neue Arbeitsmethoden oder neue technische Anlagen im Betrieb eingeführt werden, eine obligatorische Weiterbildung zu gewährleisten.



VI. AUFGABEN UND BEFUGNISSE DES / DER **GLEICHHEITSDILEGIERTEN**

Ausgehend von „Kapitel IV. Aufgaben und Befugnisse der Personalvertreter. Abschnitt III. Spezifische Aufgaben und Befugnisse der Delegierten für Chancengleichheit und die Bekämpfung jeder Diskriminierung am Arbeitsplatz“ des Gesetzestextvorentwurfs aus dem Jahre 2004 und in Anbetracht der derzeitigen Erfordernisse der Gleichheitsdelegierten schlägt der LCGB die folgende Überarbeitung der Artikel L-414-3 des Luxemburger Arbeitsrechtes über die Aufgaben und Befugnisse des / der Gleichheitsdelegierten vor.

1. Artikel L-414-3 (1): Allgemeine Aufgabe der Verteidigung der Gleichbehandlung aller ArbeitnehmerInnen des Betriebes

Jeder Hauptausschuss und, gegebenenfalls, jeder Abteilungsausschuss muss unverzüglich nach seinem Einsetzen und für die Dauer seines Mandats aus der Mitte seiner ordentlichen Mitgliedern und für die Dauer ihres Mandats eine(n) Gleichheitsdelegierte(n) ernennen. Der / Die Gleichheitsdelegierte wird in geheimer Abstimmung nach dem relativen Majorzwahlsystem gewählt.

2. Artikel L-414-3 (2): Allgemeine Aufgabe der Gleichbehandlung aller ArbeitnehmerInnen des Betriebes

Der / Die Gleichheitsdelegierte hat als Aufgabe, die Gleichbehandlung aller ArbeitnehmerInnen des Betriebs in folgenden Bereichen zu verteidigen:

- der Zugang zu Beschäftigung;
- der Zugang zu Aus- und Weiterbildung;
- der Zugang zu Beförderungen;
- die Entlohnung;
- die Arbeitsbedingungen.

Anmerkung: Es muss geprüft werden, ob die nachstehenden Themen ebenfalls unter die Aufgaben und Befugnisse des / der Gleichheitsdelegierten angesiedelt werden können:

- Sozialurlaub;
- Familienurlaub;
- Elternurlaub.

Davon abgesehen wird die Verteidigung der Gleichbehandlung aller ArbeitnehmerInnen durch die Bekämpfung von Diskriminierungen aus den nachstehenden Gründen gewährleistet:

- das Geschlecht;
- die Staatsangehörigkeit;
- die ethnische Herkunft;
- die Religion;
- die sexuelle Ausrichtung;
- das Alter;
- die Behinderung oder verminderte Arbeitsfähigkeit.

3. Konkrete Kompetenzen des / der Gleichheitsdelegierten

In enger Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung, ist der / die Gleichheitsdelegierte in seinen Aufgabenbereichen dazu befugt:

- seine / ihr Gutachten abzugeben und Vorschläge zu formulieren in Bezug auf alle Fragen, die direkt oder indirekt in einen der oben genannten Bereiche fallen;
- dem Arbeitgeber Sensibilisierungsaktionen für das beschäftigte Personal des Unternehmens vorzuschlagen;

Anmerkung: In diesem Zusammenhang muss unbedingt hervor gestrichen werden, dass der Arbeitgeber dazu verpflichtet ist, einen Bewusstseinsbildungs- und Förderungsplan zusammen mit der / dem Gleichheitsdelegierten einzuführen.

→ dem Arbeitgeber einen Maßnahmenplan vorzubereiten und vorzulegen, der die Gleichheitsaussichten zwischen Frauen und Männern fördert. Ein solcher Katalog wird unter Artikel 2 (3) des Gesetzes vom 8. Dezember 1981 mit Bezug auf die Chancengleichheit der Geschlechter erwähnt und betrifft:

- den Zugang zu Beschäftigung;
- den Zugang zu Aus- und Weiterbildung;
- den Zugang zu Beförderungen;
- die Entlohnung;
- die Arbeitsbedingungen.

→ ausgehend von der Definition im „Titel V – Chancengleichheit in Arbeit und Beschäftigung“ des Luxemburger Arbeitsrechtes, dem Arbeitgeber einen Maßnahmenplan vorzubereiten und vorzulegen, der die Bekämpfung jeder Form von Diskriminierung unterstützt, und zwar unabhängig von folgenden Faktoren:

- das Geschlecht;
- die Staatsangehörigkeit;
- die ethnische Herkunft;
- die Religion;
- die sexuelle Ausrichtung;
- das Alter;
- eine Behinderung oder verminderte Arbeitsfähigkeit.

→ dem Arbeitgeber jede individuelle oder kollektive Beschwerde vorzulegen in Bezug auf die Gleichbehandlung zwischen Frauen und Männern sowie jede andere Form von Diskriminierung;



- individuelle oder kollektive Streitfälle zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Bereich der Gleichbehandlung zwischen Frauen und Männern sowie jeder anderen Form der Diskriminierung vorzubeugen und sie zu schlichten;
- die Gewerbeaufsicht (ITM), in enger Zusammenarbeit mit dem Hauptausschuss, mit jeder Beschwerde oder Bemerkung in einem der oben genannten Gebiete zu befassen, falls keine Regelung der oben genannten Streitfälle vorliegt;
- alle ArbeitnehmerInnen des Betriebes einmal pro Jahr während der Arbeitszeit zu einer Vollversammlung einzuberufen, um über Themen im Zusammenhang mit der Chancengleichheit und der Diskriminierung zu diskutieren;
- die Aus- und Weiterbildung der Auszubildenden und besonders der erwachsenen Auszubildenden im Betrieb im Hinblick auf Chancengleichheit und die Bekämpfung jeder Form von Diskriminierung am Arbeitsplatz zu überwachen;
- bei der Erstellung und Ausführung des Lehrsystems, vor allem im Hinblick auf die erwachsenen Auszubildenden, mitzuarbeiten;
- im Vorfeld ein Gutachten zu jeder Schaffung von Arbeitsplätzen für Frauen, die ihre Beschäftigung im Betrieb wieder aufnehmen, abgeben;
- Sprechstunden in einem geeigneten Lokal während oder außerhalb der Arbeitszeiten zu geben. Für Sprechstunden während der Arbeitszeit hat die / der Gleichheitsdelegierte sich im Vorfeld mit dem Arbeitgeber über die Uhrzeit und die Organisationsregelung der Beratungen zu einigen, deren Dauer der vorgesehenen Stundengutschrift ange-rechnet wird;
- im Vorfeld ein Gutachten zu jeder Schaffung eines Teilzeitposten im Betrieb abgeben;

Anmerkung: Da der Hauptausschuss für jede Schaffung von Arbeitsplätzen ein Gutachten abgeben muss, müsste diese spezifische Aufgabe der / des Gleichheitsdelegierten diesem Ausschuss übertragen werden.

- einen Aktionsplan für seine Zuständigkeitsbereiche vorzuschlagen.
- technische und berufliche Sachverständige zu den Ausschusssitzungen als Berater oder Beobachter einzuladen. Die Personalvertreter müssen insbesondere das Recht haben, auf die Unterstützung von Sachverständigen, die nicht notgedrungen Mitglied des Personalausschusses sind und die von den national repräsentativen Gewerkschaften im Personalausschuss des Betriebs ernannt werden, zurückzugreifen. Jede national repräsentative Gewerkschaft hat Anrecht auf mindestens einen Sachverständigen.

4. Abschließende Bemerkungen Insbesondere im Hinblick auf die Ausübung des Mandates der / des Gleichheitsdelegierten, sollten folgende Punkte den realen Bedürfnissen der / des betreffenden Delegierten entsprechen:

- Erhöhung der Stundengutschrift;
- Verlängerung der Ausbildungsdauer und gegebenenfalls Einführung einer spezifischen Aus- und Weiterbildung;
- die Verpflichtung des Arbeitgebers, im Rahmen der nach Geschlecht ventilierten Statistiken, einmal jährlich eine statistische Erhebung des gesamten Personals vorzulegen;
- die Verpflichtung des Arbeitgebers, einmal pro Monat die / den Gleichheitsdelegierten mit Informationen zu versorgen.



VII. ÜBERLEGUNGEN ZU DEN WAHLVORGÄNGEN

Ausgehend von ihren Erfahrungen während der jüngsten Sozialwahlen im November 2008 hat der LCGB das „abgeänderte Großherzogliche Reglement vom 21. September 1979 bezüglich der Wahlabläufe für die Ernennung der Personalvertreter“ kritisch analysiert.

Der LCGB schlägt daraufhin folgende Änderungen vor:

1. Kapitel 1. – Wahlorganisation

Es wird vorgeschlagen, Artikel 1 (3) wie folgt zu ändern:

Wenn ein Ersatzmitglied den offenen Sitz eines ordentlichen Mitgliedes des Personalausschusses einnimmt, wird einer der nicht gewählten Kandidaten zu seinem Ersatzmitglied. In Betrieben, in denen nach den Regeln des relativen Majorzwahlsystems gewählt wird, werden Komplementärwahlen abgehalten. In Betrieben, in denen nach den Regeln des Proporzwahlsystems gewählt wird, ernennt die betroffene national repräsentative Gewerkschaftsfraktion ein neues Ersatzmitglied aus dem Kreis seiner nicht gewählten Kandidaten.

2. Kapitel 2. – Erstellung der Wahllisten

Es wird vorgeschlagen, Artikel 3 (1) wie folgt zu ändern:

Mindestens einen Monat vor den Wahlen muss der Betriebsleiter oder sein Stellvertreter den Arbeitnehmern des Betriebes mit Hilfe aller geeigneten Kommunikationsmittel Tag und Ort der Wahlen mitteilen. Zwischen Beginn und Abschluss der Wahlvorgänge muss während der Arbeitszeiten genügend Zeit vorgesehen werden, damit jeder Wähler seine Stimme abgeben kann.

Insbesondere im Hinblick auf die Briefwahl in Unternehmen, die im internationalen Transportgewerbe tätig sind, müssen Tag und Ort der Wahlen auf Anfrage der Sozialpartner mindest zwei Monate vor den Wahlen mitgeteilt werden. Diese Anfrage kann eingereicht werden ab dem Tag an dem das Wahldatum per großherzoglichen Beschluss bekannt gemacht wurde.

Es wird vorgeschlagen, Artikel 3 (2) wie folgt zu ändern:

Drei Wochen vor dem Wahltag werden die in Artikel 2 erwähnten alphabetischen Listen vom Betriebsleiter oder seinem Stellvertreter zur Begutachtung der Interessierten hinterlegt und den Gewerkschaften auf Wunsch mitgeteilt.

Spätestens am gleichen Tag wird den Arbeitnehmern unter Anwendung sämtlicher geeigneter Kommunikationsmittel zur Kenntnis gebracht, dass jede Beanstandung gegen die hinterlegten Listen dem Betriebsleiter innerhalb der drei Werkstage nach der Hinterlegung vorgebracht werden muss.

Es wird vorgeschlagen, Artikel 3 (3) wie folgt zu ändern:

Eine Kopie der alphabetischen Listen und des Aushangs wird noch am Tag der Hinterlegung der Gewerbeaufsicht (ITM) und den Gewerkschaften, die eine allgemeine nationale Repräsentativität nachweisen können, übermittelt.

3. Kapitel 3. – Einreichung der Kandidaturen

Es wird vorgeschlagen, Artikel 4 (3) wie folgt zu ändern:

Jeder Liste und jeder Einzelkandidatur muss ein einheitlicher, von der Gewerbeaufsicht (ITM) festgelegter Vordruck, beiliegen.

Es wird vorgeschlagen, Artikel 5 (1) zu streichen:

In Abweichung von Punkt 4 des vorausgehenden Absatzes, sind die Kandidaturen der Vertreter der jungen Arbeitnehmer zulässig, wenn sie von 3 Jugendlichen, welche die Bedingungen für die Ernennung erfüllen.

Dieser Vorschlag lässt sich dadurch begründen, dass der Personalausschuss unverzüglich nach seinem Einsetzen und für die Dauer seines Mandates, wie im Falle des Sicherheitsdelegierten und des / der Gleichheitsdelegierten, unter seinen Mitgliedern einen Vertreter der jungen Arbeitnehmer bestimmt.

Es wird vorgeschlagen, Artikel 6 (2) wie folgt zu ändern:

Jede Liste muss eine Bezeichnung tragen und muss auf Grund eines einheitlichen, von der Gewerbeaufsicht (ITM) festgelegten Vordrucks, erstellt werden.

Es wird vorgeschlagen, Artikel 6 (4) wie folgt zu ändern:

Wenn ein oder mehrere Arbeitnehmer auf mehr als einer Liste



aufgeführt sind, müssen ihre Kandidaturen vom Betriebsleiter oder seinem Stellvertreter für ungültig erklärt werden. Diejenigen, welche die Liste vorgelegt haben, verfügen in diesem Fall über eine zusätzliche Frist von drei Tagen, um die annullierten Kandidaturen zu ersetzen. Alle Arbeitnehmer, die auf mehr als einer Liste eingetragen waren, dürfen nicht mehr für die anstehenden Wahlen kandidieren.

4. Kapitel 4. – Zusammensetzung und Bekanntmachung der Kandidatenlisten

Es wird vorgeschlagen, Artikel 8 (2) wie folgt zu ändern:

Übersteigt die Zahl der Kandidaten nicht jene der zu wählenden ordentlichen Mitglieder und Ersatzmitglieder, oder liegt die Zahl der vorgeschlagenen Kandidaten unter jener der zu wählenden ordentlichen Mitglieder und

Ersatzmitglieder, werden diese Kandidaten ohne weitere Formalität als gewählt erklärt, unter der Bedingung jedoch, dass nur eine einzige Kandidatenliste vorgelegt wurde und dass der Bevollmächtigte dieser Liste darüber informiert wurde sowie die ordentlichen Vertreter einerseits und die Ersatzvertreter andererseits in der Reihenfolge wie sie die ordentlichen Vertreter ersetzen müssen, ausdrücklich bezeichnet hat.

Es wird vorgeschlagen, den ersten Abschnitt von Artikel 10 (1) wie folgt zu ändern:

Die gültigen Kandidaturen müssen während der drei Werktage vor dem Wahltag unter Anwendung sämtlicher geeigneter Kommunikationsmittel bekannt gemacht werden, außer bei Briefwahl, wo der Arbeitsminister eine längere Aushangfrist anordnen kann.

5. Kapitel 6. – Zusammenstellung des Wahlbüros

Es wird vorgeschlagen, Artikel 15 (1) wie folgt zu ändern:

Am Wahltag wird ein Hauptwahlbüro, und gegebenenfalls zusätzliche Wahlbüros gebildet, welche einen Präsidenten und zwei Beisitzer begreifen.

Der Betriebsleiter oder sein Stellvertreter übt das Amt des Präsidenten des Hauptwahlbüros aus.

Jedes Mal üben zwei Arbeitnehmer, die von den Bevollmächtigten der Liste zu bezeichnen sind, das Amt der Beisitzer aus.

Falls keine solche Bezeichnung durch den austretenden Ausschuss geschieht und im Falle der Einsetzung eines neuen Ausschusses, werden die Beisitzer durch den Betriebsleiter, oder

bei Beanstandung, durch den Direktor der Gewerbeaufsicht, unter den Wählern bestimmt.

6. Kapitel 7. – Wahlprozedur

Es wird vorgeschlagen, Artikel 17 (1) wie folgt zu ändern:

Die Personalvertreter werden in geheimer Urnenwahl durch die Arbeitnehmer des Betriebs gewählt.

So wie die Wähler vorstellig werden, kreuzt einer der Beisitzer ihren Namen auf den alphabetischen Listen, die vom Betriebsleiter oder seinem Vertreter erstellt worden sind, an.

Jeder Wähler, der vorstellig wird, erhält aus den Händen des Präsidenten einen einheitlichen, von der Gewerbeaufsicht (ITM) festgelegten Stimmzettel, der rechtwinklig in vier gefaltet und auf der Rückseite abgestempelt ist.



7. Kapitel 8. – Wahlvorschriften

Es wird vorgeschlagen, Artikel 19 wie folgt zu ändern:

Die Wahlen geschehen nach Listenabstimmung gemäß dem Verhältniswahlsystem.

In den Betrieben mit weniger als 50 Arbeitnehmern jedoch geschieht die Wahl nach dem System der einfachen Mehrheit; dies gilt auch für die Bezeichnung der Vertreter der jungen Arbeitnehmer.

8. Kapitel 10. – Sitzverteilung, Abschnitt 3 – Gemeinsame Verfügungen

Es wird vorgeschlagen Artikel 35 wie folgt zu ändern:

Ein einheitliches, von der Gewerbeaufsicht (ITM) festgelegtes Protokoll, das der Präsident und die Beisitzer sofort unterzeichnen, wird über die Wahlvorgänge und -ergebnisse erstellt; eine Kopie davon wird unter Anwendung sämtlicher geeigneter Kommunikationsmittel der Gewerbeaufsicht (ITM) und den Gewerkschaften, die eine Liste vorgelegt haben, übermittelt.

Sobald das Wahlbüro die Stimmenaushählung abgeschlossen hat, muss das Protokoll obligato-

risch unter Anwendung sämtlicher geeigneter Kommunikationsmittel den Gewerkschaften, die eine Liste vorgelegt haben, übermittelt werden.

Es wird vorgeschlagen Artikel 36 wie folgt zu ändern:

Die Namen der gewählten ordentlichen Vertreter und Ersatzvertreter werden im Betrieb, während der drei auf den Wahltag folgenden Tagen unter Anwendung aller geeigneten Kommunikationsmittel im Betrieb bekannt gegeben. Das gleiche gilt für die Namen der als gewählt proklamierten oder von Amts wegen in Anwendung von Artikel 9. Paragraph (2) des vorliegenden Reglements bezeichneten Vertreter.

9. Kapitel 12. – Schlussverfügungen

Es wird vorgeschlagen, Artikel 44 wie folgt zu ändern:

Für die Berechnung der regelmäßig im Betrieb beschäftigten Belegschaft, werden alle Arbeitnehmer in Betracht gezogen, die von Betrieb ständig im Laufe des Monats, in dem das Wahldatum per großherzoglichen Beschluss bekannt gemacht wird, beschäftigt waren.

