



CHAMBRE DES SALAIRES  
LUXEMBOURG

DE

# Arbeitsrecht

## Der Sozialdialog in den Unternehmen

Neue gesetzliche Bestimmungen zum 1. Januar 2016 / nach den Sozialwahlen 2018

*Personaldelegation*

*Betriebsrat*

*Arbeitnehmervertretung in den Aktiengesellschaften*



# Arbeitsrecht

## Der Sozialdialog in den Unternehmen

Neue gesetzliche Bestimmungen zum 1. Januar 2016 / nach den Sozialwahlen 2018

*Personaldelegation*

*Betriebsrat*

*Arbeitnehmervertretung in den Aktiengesellschaften*

## Impressum

### Herausgeber

### Arbeitnehmerkammer

18, rue Auguste Lumière  
L-1950 Luxemburg  
T. +352 27 494 200  
F. +352 27 494 250  
www.csl.lu • csl@csl.lu

Jean-Claude Reding, Präsident  
Norbert Tremuth, Direktor

### Druck

Druckerei WEPRINT

### Vertrieb

Buchhandlung « Um Fieldgen Sàrl »  
3, rue Glesener  
L-1634 Luxembourg  
T. +352 48 88 93  
F. +352 40 46 22  
info@libuf.lu

ISBN : 978-2-919888-07-2

Die in der vorliegenden Broschüre enthaltenen Angaben berühren in keinem Fall die Gesetzestexte und deren Auslegung und Anwendung seitens der staatlichen Behörden oder der zuständigen Gerichte.

Obgleich die vorliegende Broschüre mit größter Sorgfalt erstellt wurde, übernehmen der Herausgeber und der Autor keinerlei Haftung für etwaige Unterlassungen und Fehler oder für etwaige Konsequenzen, die aus der Verwendung der in dieser Broschüre enthaltenen Informationen entstehen können.

Alle Rechte in Bezug auf die Übersetzung, Bearbeitung und Vervielfältigung mittels Verfahren jedweder Art sind für alle Länder vorbehalten.

Ohne vorherige schriftliche Zustimmung des Herausgebers/Autors ist es verboten, die vorliegende Broschüre (insbesondere durch Fotokopie) ganz oder teilweise zu vervielfältigen, in einer Datenbank zu speichern oder in jedweder Form und auf jedwede Weise öffentlich bekannt zu machen.

# VORWORT



*Jean-Claude Reding*  
*Präsident der Arbeitnehmerkammer*

Eine seit langem erwartete Reform wurde kürzlich endlich zum Abschluss gebracht.

Das Gesetz vom 23. Juli 2015 zur Reform des Sozialdialogs in den Unternehmen<sup>1</sup> enthält eine bedeutende Anzahl neuer Vorschriften zur Regelung des Sozialdialogs in den Unternehmen.

Ein Teil der Gesetzesänderungen wird ab 1. Januar 2016 in Kraft treten. Andere Änderungen werden erst ab den nächsten Sozialwahlen im Herbst 2018 Anwendung finden.

Dies nimmt die CSL zum Anlass für eine Neuauflage ihrer Broschüre über die Arbeitnehmervertretung in den luxemburgischen Unternehmen.

Die vorliegende Veröffentlichung ist als praktischer Leitfaden zu betrachten, der darauf abzielt, allen Arbeitnehmern und Arbeitnehmervertretern möglichst umfassende Informationen bereitzustellen, und gleichzeitig auf die Neuheiten und deren jeweiliges Inkrafttretungsdatum aufmerksam zu machen.

Die Broschüre ist in zwei Teile gegliedert:

- Der erste Teil enthält einen Überblick über die durch die neue Gesetzgebung eingeführten wichtigsten Änderungen.
- Beim zweiten Teil handelt es sich um einen praktischen Leitfaden zu den ab 2016 bzw. 2018 geltenden Bestimmungen, wo die neuen Vorschriften genauer erläutert werden.

Für all jene, die die Entwicklung der eingeführten Änderungen zurückverfolgen oder die Gesetzesgrundlage der neuen Bestimmungen direkt einsehen möchten, veröffentlicht die CSL auch eine längere Fassung der vorliegenden Broschüre, die auch einen Vergleich zwischen der früheren und der nach 2016 bzw. 2018 geltenden Gesetzgebung sowie einen koordinierten Text der neuen Gesetzgebung enthält.

Viel Vergnügen beim Lesen!

Luxemburg, Oktober 2015

---

<sup>1</sup> Amtsblatt (*Mémorial*) A Nr. 144 vom 27. Juli 2015



# INHALT

## TEIL I

ÜBERBLICK ÜBER DIE DURCH DIE NEUE GESETZGEBUNG EINGEFÜHRTEN ÄNDERUNGEN	7
--	---

## TEIL II

PRAKTISCHER LEITFADEN ZU DEN KÜNFTIG GELTENDEN BESTIMMUNGEN	29
--	----

### **1. PERSONALDELEGATION 31**

1.1. Einsetzung der Personaldelegation	32
1.2. Zusammensetzung der Personaldelegation	36
1.3. Recht auf Unterstützung durch Berater und Sachverständige	37
1.4. Ernennung der Personaldelegierten	38
1.5. Zuständigkeiten der Personaldelegation	41
1.6. Sicherheits- und Gesundheitsdelegierter	49
1.7. Gleichstellungsdelegierter	51
1.8. Aushang von Mitteilungen und Zugriff auf personenbezogene Akten	53
1.9. Status der Personaldelegierten	54
1.10. Organisation und Arbeitsweise	63
1.11. Beilegung von Streitigkeiten und Rechtsmittel	65

### **2. BETRIEBSRAT 67**

2.1. Einsetzung	67
2.2. Arbeitsweise und Status seiner Mitglieder	69
2.3. Zuständigkeitsbereiche	72

### **3. ARBEITNEHMERVERTRETUNG IN DEN AKTIENGESELLSCHAFTEN 75**

3.1. Betroffene Unternehmen	75
3.2. Ernennung und Mandat der Arbeitnehmersvertreter im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat	75
3.3. Befugnisse und Haftung	77
3.4. Status	77



TEIL



ÜBERBLICK ÜBER DIE DURCH  
DIE NEUE GESETZGEBUNG  
EINGEFÜHRTEN ÄNDERUNGEN



# ÜBERBLICK ÜBER DIE DURCH DIE NEUE GESETZGEBUNG EINGEFÜHRTEN ÄNDERUNGEN

Nachstehend ein Überblick über die durch das Gesetz vom 23. Juli 2015 eingeführten wichtigsten Änderungen und Neuheiten.

**Hinweis:** Vorbehaltlich anderslautender Angaben treten diese Änderungen und Neuheiten am 1. Januar 2016 in Kraft.

## **Einsetzung der Personaldelegation: Jede nach dem 1. Januar 2016 eingesetzte neue Personaldelegation wird auf Unternehmensebene und nicht länger auf Ebene der Betriebe eines Unternehmens eingerichtet**

Bis zu den nächsten Sozialwahlen im Jahr 2018 bleiben die gegenwärtig auf Ebene der Betriebe eingesetzten Personaldelegationen weiter bestehen. Erst nach diesen Wahlen wird die Personaldelegation in jedem Unternehmen auf Ebene des Unternehmens selbst und nicht länger auf Ebene seiner eventuellen Betriebe eingerichtet.

Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass jede neue Personaldelegation, die nach dem 1. Januar 2016, jedoch vor den nächsten Sozialwahlen 2018 einzusetzen ist, bereits auf Unternehmensebene errichtet wird.

Unabhängig von der Art der Geschäftstätigkeit, der Branche und der Rechtsform des Unternehmens, wird die Personaldelegation folglich auf Unternehmensebene ihren Platz finden. Das betreffende Unternehmen muss wie heute auch während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen mindestens 15 Arbeitnehmer im Rahmen eines Arbeitsvertrages beschäftigen.

Dieselben Vorschriften finden auch auf Arbeitgeber mit öffentlich-rechtlichem Status Anwendung, die während desselben Bezugszeitraums Arbeitnehmer mit privatrechtlichem Status beschäftigen, die folglich durch einen privatrechtlichen Arbeitsvertrag an diese Arbeitgeber gebunden sind.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die Voraussetzung in Bezug auf die Beschäftigung von mindestens 15 Arbeitnehmern während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen nicht neu ist, sich in Zukunft jedoch direkt aus dem Gesetz selbst ergibt.

## **Abschaffung der zentralen Delegationen, der Abteilungsdelegationen, der Delegationen jugendlicher Arbeitnehmer und der Betriebsräte ab den nächsten Sozialwahlen im Jahr 2018 und Gründung einer Delegation auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit**

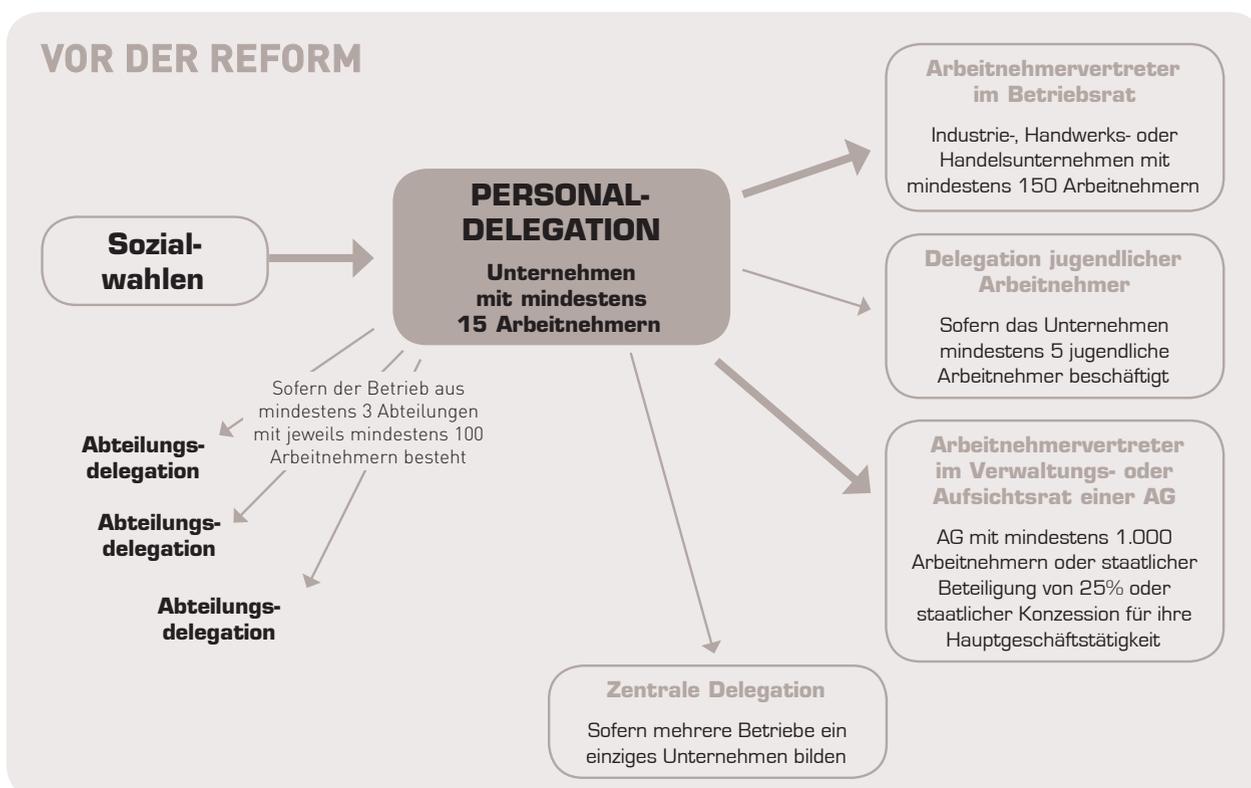
Die Einsetzung der Delegation auf Unternehmensebene geht mit der Gründung einer neuen Delegation auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit einher, führt jedoch zur Abschaffung der Delegation auf Abteilungsebene und zur Abschaffung der zentralen Delegation, was allerdings erst nach den Sozialwahlen 2018 erfolgen wird. Darüber hinaus wird ab den nächsten Sozialwahlen auch die Delegation jugendlicher Arbeitnehmer abgeschafft.

# Überblick über die durch die neue Gesetzgebung eingeführten Änderungen

In Anbetracht dessen, dass ab den kommenden Sozialwahlen 2018 die Betriebsräte abgeschafft werden, wird es ab dann nur noch die nachstehenden beiden Arten von Personaldelegationen geben:

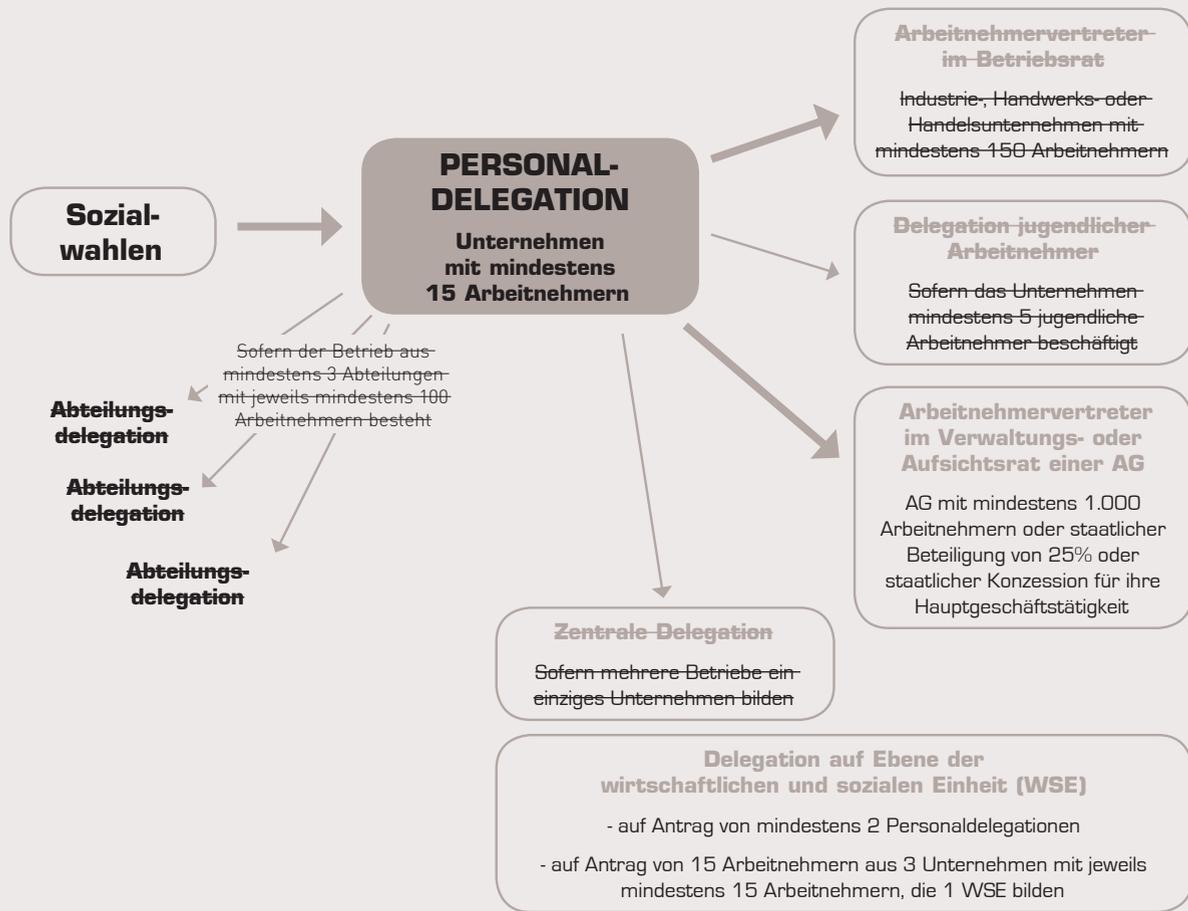
- Personaldelegationen in Unternehmen, die während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen mindestens 15 Arbeitnehmer beschäftigen;
- Personaldelegationen auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit, sofern mehrere Unternehmen eine wirtschaftliche und soziale Einheit gemäß Artikel L.161-2 des Arbeitsgesetzbuches bilden.

Gemäß Artikel L.161-2 des Arbeitsgesetzbuches, „versteht man unter Unternehmen, die eine wirtschaftliche und soziale Einheit bilden, eine Gruppe von Rechtssubjekten, die eigenständige und/oder verschiedene Rechtspersönlichkeiten haben können und selbst als Franchise-System betrieben werden können, jedoch einen oder mehrere Faktoren aufweisen, die darauf schließen lassen, dass es sich bei diesen Rechtssubjekten nicht um unabhängige und/oder eigenständige Einheiten, sondern um Einheiten mit miteinander verflochtenen Führungsbefugnissen und identischen und sich ergänzenden Geschäftstätigkeiten handelt, bzw. um Einheiten, deren Arbeitnehmer durch identische, ähnliche oder sich ergänzende Interessen verbunden sind und einen vergleichbaren sozialen Status innehaben. Um festzustellen, ob eine wirtschaftliche und soziale Einheit vorliegt, werden sämtliche verfügbaren Faktoren berücksichtigt, wie beispielsweise die Tatsache, dass die Rechtssubjekte über gemeinsame oder sich ergänzende Strukturen oder Infrastrukturen verfügen, dass sie Teil einer gemeinsamen, sich ergänzenden oder aufeinander abgestimmten Strategie sind, dass sie einem oder mehreren ganz oder teilweise identischen oder miteinander verbundenen wirtschaftlichen Eigentümern unterstehen; dass sie einer gemeinsamen, sich ergänzenden oder miteinander verbundenen Unternehmensleitung oder einem gemeinsamen, sich ergänzenden oder miteinander verbundenen Aktionariat unterstehen, oder Verwaltungs-, Geschäftsführungs- oder Kontrollorganen unterstehen, die sich ganz oder teilweise aus denselben Personen oder aus Personen zusammensetzen, die dieselben Organisationen vertreten; dass ihre Arbeitnehmer durch gemeinsame oder sich ergänzende Interessen verbunden sind oder einen vergleichbaren oder ähnlichen sozialen Status innehaben. Mehrere Unternehmen, die unter einem identischen oder weitgehend ähnlichen Firmenschild arbeiten, einschließlich im Rahmen eines Franchise-Systems, gelten als wirtschaftliche und soziale Einheit im Sinne des vorliegenden Artikels.“

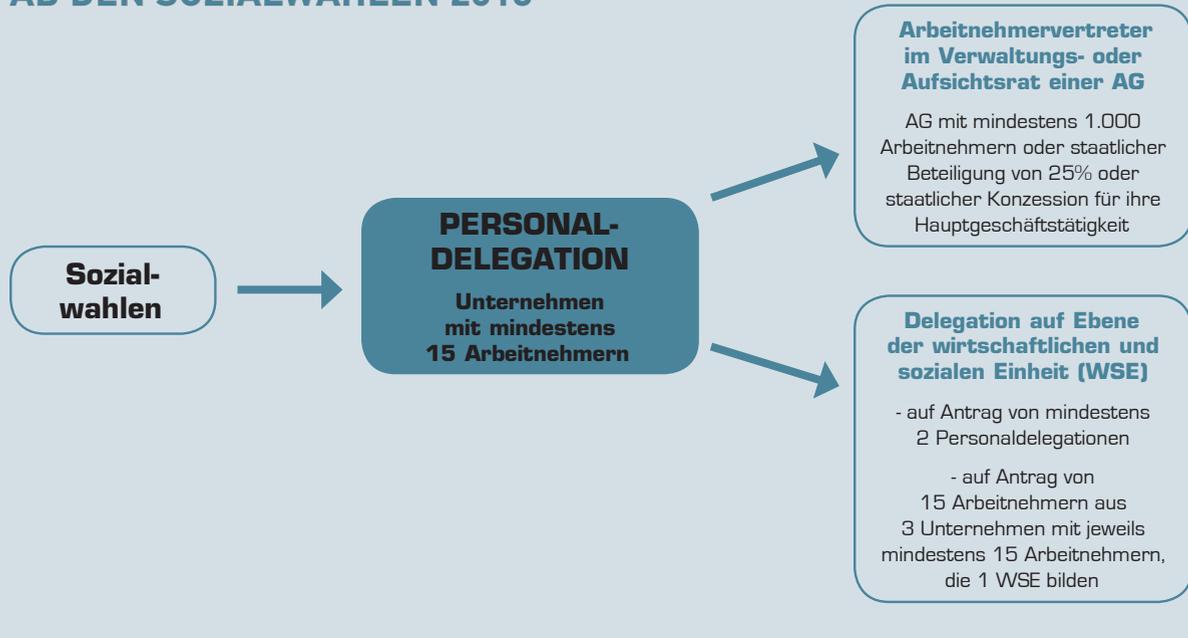




## DURCH DAS GESETZ VOM 23. JULI 2015 EINGEFÜHRTE UND AB 2018 GELTENDE ÄNDERUNGEN



## AB DEN SOZIALWAHLEN 2018



## Erneuerung der Personaldelegation: Die Gewerkschaften geben ihre Stellungnahme ab

Der Arbeitsminister kann die vollständige Erneuerung einer Personaldelegation vornehmen lassen, sobald eine Liste keine ausreichende Anzahl an Vollmitgliedern mehr aufweist und keine Stellvertreter zur Besetzung des oder der freigewordenen Sitze mehr vorhanden sind. Das neue Gesetz gibt vor, dass diese Erneuerung ausschließlich nach Stellungnahme sämtlicher in der besagten Delegation vertretenen Gewerkschaften mit allgemeiner oder branchenspezifischer nationaler Repräsentativität erfolgen darf.

## Klarer geregelteres Verfahren bei fehlenden Nominierungen

Sofern keine Kandidaten nominiert werden, werden die Vollmitglieder und Stellvertreter durch Erlass des Arbeitsministers aus den Reihen der wählbaren Arbeitnehmer des Unternehmens ernannt.

Das neue Gesetz macht dieses Verfahren durch Hinzufügung der nachstehenden Bestimmung nun klarer: Sofern keine Kandidaten nominiert werden, erstellt der Unternehmensleiter oder dessen Beauftragter darüber ein Protokoll, das er spätestens an dem für die Wahlen festgesetzten Termin an den Direktor der Gewerbeaufsicht übermittelt, der daraufhin im Unternehmen Ermittlungen durchführt.

Auf Vorschlag des Direktors der Gewerbeaufsicht werden die Vollmitglieder und gegebenenfalls die Stellvertreter der Personaldelegation daraufhin durch Erlass des Arbeitsministers innerhalb einer Frist von zwei Monaten nach dem für die Wahlen festgesetzten Termin automatisch aus den Reihen der wählbaren Arbeitnehmer des Unternehmens<sup>2</sup> ernannt.

## Jugendliche ab 16 Jahren erhalten das aktive Wahlrecht

Angesichts der Abschaffung der Delegation jugendlicher Arbeitnehmer, wird das aktive Wahlrecht (Möglichkeit zur Stimmabgabe) allen Arbeitnehmern zuerkannt, die mindestens 16 Jahre alt sind. Die Altersgrenze wird folglich von 18 auf 16 Jahre herabgesetzt.

## Konstituierende Sitzung der Personaldelegation und Zusammensetzung des Vorstandes der Delegation

Der nach den Sozialwahlen 2018 in Kraft tretende neue Gesetzestext fügt Einzelheiten hinzu und beinhaltet Änderungen, die im nachstehenden Text **fett** hervorgehoben wurden.

### Konstituierende Sitzung

Es ist vorgesehen, dass die Einberufung der konstituierenden Sitzung **im Monat nach den Wahlen seitens des Arbeitnehmers erfolgt, der bei der Wahl die meisten Stimmen erhalten hat.**

**Falls keine Wahlen stattgefunden haben, wird die konstituierende Sitzung unter denselben Bedingungen seitens des ältesten Vollmitglieds der Personaldelegation einberufen.**

Im Rahmen dieser Sitzung wählt die Personaldelegation aus den Reihen ihrer Vollmitglieder in geheimer Abstimmung nach Maßgabe des Systems der relativen Mehrheit einen Präsidenten, einen Vizepräsidenten und einen Schriftführer. Bei Stimmgleichheit wird der ältere der Kandidaten gewählt.

**Eine großherzogliche Verordnung wird die Reihenfolge der Pflichtpunkte der Tagesordnung der konstituierenden Sitzung und deren Abwicklung festsetzen.**

### Vorstand

Zur Abwicklung der laufenden Geschäfte und zur Vorbereitung ihrer Sitzungen ernannt die Personaldelegation aus den Reihen ihrer **Vollmitglieder** in geheimer Listenabstimmung nach Maßgabe des Verhältniswahlsystems einen Vorstand, der sich **neben dem Präsidenten, dem Vizepräsidenten und dem Schriftführer aus den nachstehenden Personen zusammensetzt:**

<sup>2</sup> Höchstwahrscheinlich handelt es sich um einen Textfehler im Gesetz vom 23. Juli 2015; mit Sicherheit muss es „Unternehmen“ und nicht „Betrieb“ heißen.

# Überblick über die durch die neue Gesetzgebung eingeführten Änderungen



- 1 Mitglied, sofern die Personaldelegation aus mindestens 8 Mitgliedern besteht;
- 2 Mitgliedern, sofern die Personaldelegation aus mindestens 10 Mitgliedern besteht;
- 3 Mitgliedern, sofern die Personaldelegation aus mindestens 12 Mitgliedern besteht;
- 4 Mitgliedern, sofern die Personaldelegation aus mindestens 14 Mitgliedern besteht.

VOR DER REFORM		AB DEN SOZIALWAHLEN 2018	
Zahlenmäßige Zusammensetzung	Zusammensetzung des Vorstands	Zahlenmäßige Zusammensetzung	Zusammensetzung des Vorstands
Weniger als 9 Mitglieder	Präsident, Vizepräsident und Schriftführer	Weniger als 8 Mitglieder	Präsident, Vizepräsident und Schriftführer
Zwischen 9 und 11 Mitglieder	Präsident, Vizepräsident und Schriftführer + 3 Mitglieder	8 oder 9 Mitglieder	Präsident, Vizepräsident und Schriftführer + 1 Mitglied
Zwischen 12 und 15 Mitglieder	Präsident, Vizepräsident und Schriftführer + 5 Mitglieder	10 oder 11 Mitglieder	Präsident, Vizepräsident und Schriftführer + 2 Mitglieder
Zwischen 16 und 21 Mitglieder	Präsident, Vizepräsident und Schriftführer + 7 Mitglieder	12 oder 13 Mitglieder	Präsident, Vizepräsident und Schriftführer + 3 Mitglieder
22 Mitglieder und mehr	Präsident, Vizepräsident und Schriftführer + 9 Mitglieder	14 Mitglieder und mehr	Präsident, Vizepräsident und Schriftführer + 4 Mitglieder

Für seine neuen Aufgaben im Rahmen seines Mitspracherechts bei bestimmten Entscheidungen des Unternehmens, wird der Vorstand proportional zu den erhaltenen Stimmen um mindestens einen Personaldelegierten jeder bereits in der Personaldelegation, jedoch noch nicht im Vorstand vertretenen Liste erweitert.

Innerhalb einer Frist von drei Tagen nach der konstituierenden Sitzung teilt der Präsident der Personaldelegation dem Unternehmensleiter und der Gewerbeaufsicht schriftlich die Namen des Vizepräsidenten und des Schriftführers, sowie die Namen der Vorstandsmitglieder mit.

Anlässlich der ersten Sitzung nach der konstituierenden Sitzung der Personaldelegation werden die gewählten Mitglieder vom Unternehmensleiter über den Aufbau des Unternehmens, dessen eventuelle Verknüpfungen mit anderen Unternehmen, die voraussichtliche wirtschaftliche Entwicklung, die Beschäftigungsstruktur und die Maßnahmen in den Bereichen berufliche Weiterbildung, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und Gleichbehandlung in Kenntnis gesetzt.

## Neuheiten in Bezug auf den Sicherheitsdelegierten

Von nun an nennt sich der Sicherheitsdelegierte Sicherheits- und Gesundheitsdelegierter, da seine Aufgabe auf den Gesundheitsbereich ausgedehnt wurde. Das neue Gesetz sieht vor, dass er in Bezug auf die Bewertung der Umweltrisiken der Geschäftstätigkeiten des Unternehmens unterrichtet und angehört werden muss, sofern die Gesundheit oder die Arbeitsbedingungen davon betroffen sind. Gleiches gilt für die zugunsten des Umweltschutzes ergriffenen Maßnahmen, sofern die Gesundheit oder die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer davon betroffen sind.

Das Gesetz vom 23. Juli 2015 schafft die vorherige Zustimmung des Arbeitgebers für die Kontrollrundgänge für vorübergehende Baustellen in Unternehmen mit weniger als 150 Arbeitnehmern ab.

Der Unternehmensleiter und die Gewerbeaufsicht müssen innerhalb einer Frist von 3 Tagen schriftlich über die Ernennung des Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten informiert werden.

Der neue Gesetzestext präzisiert darüber hinaus, dass der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte sämtlichen Sitzungen der entsprechenden Personaldelegation mit beratender Stimme beiwohnen kann, sofern er selbst kein gewähltes Mitglied dieser Delegation ist.

# 1 Überblick über die durch die neue Gesetzgebung eingeführten Änderungen

Sein Anspruch auf Bildungsurlaub ändert sich vom Anspruch auf eine 8-stündige Grundausbildung, die durch eine durch großherzogliche Verordnung festzulegende Spezialausbildung über die gesamte Dauer des Mandats ergänzt wird, auf den Anspruch auf einen Bildungsurlaub von 40 Stunden pro Mandat, ergänzt durch 10 zusätzliche Stunden, sofern es sich um das erste Mandat des Delegierten im entsprechenden Unternehmen handelt.

## Neuheiten in Bezug auf den Gleichstellungsdelegierten

Das neue Gesetz fügt mehrere Einzelheiten hinzu:

- Die Ernennung des Gleichstellungsdelegierten erfolgt auf der konstituierenden Sitzung;
- er kann aus den Reihen der Vollmitglieder oder Stellvertreter der Personaldelegation ernannt werden;
- der Unternehmensleiter und die Gewerbeaufsicht müssen innerhalb einer Frist von 3 Tagen schriftlich über die Ernennung informiert werden.

Die Aufgabe des Gleichstellungsdelegierten besteht von nun an in der Mitwirkung an der Erstellung und Umsetzung sämtlicher Lehrpläne für die berufliche Erstausbildung (und dabei auch insbesondere für die Lehrlingsausbildung).

## Mehr Rechte für die Personaldelegation auf Unterstützung durch Berater und Sachverständige

Der neue Gesetzestext sieht diesbezüglich eine Reihe von Änderungen und Verbesserungen vor.

### Die Berater

Das Gesetz unterscheidet nicht mehr nur zwischen Betrieben mit mindestens 150 Arbeitnehmern und Betrieben mit weniger als 150 Arbeitnehmern. Von nun an wird zwischen den nachstehenden beiden Schwellenwerten unterschieden: Unternehmen mit **über 50 Arbeitnehmern** und Unternehmen mit **über 150 Arbeitnehmern**.

In Unternehmen, die während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen mindestens 51 Arbeitnehmer beschäftigen, können Berater, unabhängig davon, ob diese zu den Mitarbeitern des Unternehmens zählen oder nicht, auf Antrag der Mehrheit der Delegierten zur Prüfung bestimmter Fragen mit beratender Stimme an den Sitzungen der Personaldelegationen teilnehmen. Die Anzahl der Berater darf ein Drittel der Anzahl der Mitglieder der Personaldelegation nicht übersteigen.

- **In Unternehmen**, die während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen **zwischen 51 und 150 Arbeitnehmer beschäftigen**, sind die allgemeinen oder branchenspezifischen nationalen Gewerkschaften, die mindestens ein Drittel der Vollmitglieder stellen, dazu berechtigt, Berater vorzuschlagen.
- **In Unternehmen**, die während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen **über 150 Arbeitnehmer beschäftigen**, ist jede der allgemeinen oder branchenspezifischen nationalen Gewerkschaften, die bei den letzten Wahlen mindesten 20 Prozent der Sitze erhalten hat, dazu berechtigt, einen der Berater vorzuschlagen. In diesem Fall kann die Obergrenze von einem Drittel der Anzahl der Mitglieder der Personaldelegation überstiegen werden.

Die Personaldelegation ernennt die zur Teilnahme an den Sitzungen der Personaldelegation berechtigten Berater gegebenenfalls auf Grundlage der ihr nach Maßgabe der vorstehenden Absätze unterbreiteten Vorschläge.

Sofern die Gesamtanzahl der zu ernennenden Berater die Anzahl der auf diese Weise ernannten Berater übersteigt, kann die Personaldelegation zusätzliche Berater bis zur Obergrenze von 1/3 der Mitglieder der Personaldelegation genehmigen.

Diesbezüglich sind die allgemeinen oder branchenspezifischen nationalen Gewerkschaften, die mindestens ein Drittel der Vollmitglieder stellen, zur Unterbreitung von Vorschlägen berechtigt.

## Rückgriff auf Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften

In allen Unternehmen mit Personaldelegation, d.h. auch in Unternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmern, kann diese auf Antrag der Delegierten oder des Unternehmensleiters beschließen, bestimmte Fragen einer gemeinsamen Prüfung durch einen Arbeitgeberverband und eine allgemeine oder branchenspezifische nationale Gewerkschaft zu unterbreiten.

## Sachverständige

Während das vorherige Gesetz diese Möglichkeit nicht vorsah, kann die Personaldelegation nach Maßgabe des neuen Gesetzes die Ernennung eines externen Sachverständigen beschließen, wenn sie der Ansicht ist, dass die entsprechende Angelegenheit für das Unternehmen oder die Arbeitnehmer von entscheidender Bedeutung ist. Sofern vorab nicht anders vereinbart, ist die Übernahme der Kosten seitens des Unternehmens auf einen Sachverständigen beschränkt und darf pro Geschäftsjahr und Sachverständigen einen durch großherzogliche Verordnung festzusetzenden Prozentsatz der seitens des Arbeitgebers im Laufe des Jahres vor der Entscheidung über die Auftragserteilung bei der Zentralstelle der Sozialversicherungen angegebenen jährlichen Gesamtlohnsumme der Arbeitnehmer nicht überschreiten. Der Unternehmensleiter ist vorab über die Art des auf diese Weise erteilten Auftrags in Kenntnis zu setzen.

## Einfachere Dienstfreistellung für die Personaldelegierten

Das neue Gesetz schafft die Erfordernis der Zustimmung des Arbeitgebers ab, der von nun an lediglich über die Dienstreisen der Delegierten in Kenntnis gesetzt wird.

Somit sind die Mitglieder der Personaldelegationen dazu berechtigt, nach vorheriger Inkennzeichnung des Unternehmensleiters in dem für die Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben erforderlichen Maße ohne Lohnkürzung vom Dienst befreit zu werden, vorausgesetzt, dies behindert nicht den reibungslosen Betriebsablauf.

## Verbesserungen in Bezug auf die bezahlten Freistunden

Die Schwelle von 500 Arbeitnehmern wird in Abhängigkeit von der Größe des Unternehmens angepasst.

Somit gilt:

- **In Unternehmen, in denen der Personalbestand 149 Arbeitnehmer nicht übersteigt**, gewährt der Unternehmensleiter den Personaldelegierten bezahlte Freistunden, deren Gesamtanzahl im Verhältnis zur Anzahl der von ihnen vertretenen Arbeitnehmer steht, wobei pro 500 vertretenen Arbeitnehmern 40 bezahlte Freistunden pro Woche gewährt werden;
- **in Unternehmen, in denen der Personalbestand zwischen 150 und 249 Arbeitnehmern liegt**, gewährt der Unternehmensleiter den Personaldelegierten bezahlte Freistunden, deren Gesamtanzahl im Verhältnis zur Anzahl der von ihnen vertretenen Arbeitnehmer steht, wobei pro 250 vertretenen Arbeitnehmern 40 bezahlte Freistunden pro Woche gewährt werden.

Eine weitere Neuheit besteht darin, dass die bezahlten Freistunden im Verhältnis zu den erhaltenen Stimmen unter allen Listen aufgeteilt werden, die zum Zeitpunkt der Wahl mindestens 20 Prozent der Sitze erhalten haben.

# Überblick über die durch die neue Gesetzgebung eingeführten Änderungen

## Die den Personaldelegierten pro Woche gewährten bezahlten Freistunden

VOR DER REFORM			AB 1. JANUAR 2016		
Personalbestand des Betriebes	Anzahl der Delegierten	Bezahlte Freistunden pro Woche	Personalbestand des Unternehmens	Anzahl der Delegierten	Bezahlte Freistunden pro Woche
15	1	1	15	1	1
20	1	2	20	1	2
40	2	3	40	2	3
60	3	5	60	3	5
80	4	6	80	4	6
100	4	8	100	4	8
120	5	10	120	5	10
140	5	11	140	5	11
160	5	13	149	5	12
180	5	14	150	5	24
200	5	16	160	5	26
220	6	18	180	5	29
240	6	19	200	5	32
260	6	21	220	6	35
280	6	22	240	6	38
300	6	24	249	6	40
320	7	26			
340	7	27			
360	7	29			
380	7	30			
400	7	32			
420	8	34			
440	8	35			
460	8	37			
480	8	38			
500	8	40			

## Freigestellter Delegierter – Änderungen und Verbesserungen

Von nun an wird ein Delegierter nicht länger erst ab 500 Arbeitnehmern freigestellt, sondern sobald das Unternehmen mindestens 250 Arbeitnehmer zählt.

Somit ist der Unternehmensleiter dazu verpflichtet, die nachstehende Anzahl an Delegierten allgemein von jedweder Arbeit zu befreien und diesen eine ständige Dienstfreistellung mit Lohnfortzahlung sowie gegebenenfalls Anspruch auf Beförderung und beruflichen Aufstieg zu gewähren:

- 1 Delegierten, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 250 und 500 liegt;
- 2 Delegierte, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 501 und 1 000 liegt;
- 3 Delegierte, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 1 001 und 2 000 liegt;

- 4 Delegierte, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 2 001 und 3 500 liegt;
- 1 zusätzlichen Delegierten pro 1 500 Arbeitnehmern, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer 3 500 übersteigt.

**Was die Ernennung der freigestellten Delegierten betrifft**, so bleibt das Prinzip abgesehen von einer geänderten Schwelle in Bezug auf die Ernennung von freigestellten Delegierten seitens der Gewerkschaften unverändert: Wenn der Personalbestand 1 000 statt früher 1 500 Arbeitnehmer übersteigt, ernennt jede in der Personaldelegation vertretene allgemeine oder branchenspezifische nationale Gewerkschaft, die mit dem Unternehmen durch einen Tarifvertrag verbunden ist, einen der freigestellten Delegierten.

**Was die Umwandlung eines freigestellten Delegierten betrifft**, so kann die Personaldelegation die Umwandlung eines oder mehrerer freigestellten Delegierten in bezahlte Freistunden beschließen, wobei pro freigestelltem Delegierten vierzig Stunden gewährt werden, und dies neuerdings proportional zu den zum Zeitpunkt der Wahl erhaltenen Stimmen. Die Personaldelegation setzt den Unternehmensleiter darüber in Kenntnis.

## Eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der Personaldelegation muss bestimmten Delegierten eine berufliche Laufbahn gewährleisten

Eine Vereinbarung zwischen dem Unternehmensleiter und der Personaldelegation muss Auskunft über die theoretische Entwicklung der beruflichen Laufbahnen derjenigen Delegierten erteilen, die bezahlte Freistunden in Anspruch nehmen, deren Höhe verglichen mit einer Gruppe von Referenzarbeitnehmern mindestens 50% ihrer normalen Arbeitszeit entspricht. Darüber hinaus muss diese Vereinbarung die erforderlichen Maßnahmen im Hinblick auf die während oder nach Beendigung ihres Mandats erfolgende vollständige Wiedereingliederung dieser Delegierten in ihre alte oder in eine gleichwertige Stelle festsetzen.

Diese Vereinbarung regelt auch die Teilnahme sämtlicher Delegierten an den seitens des Unternehmens angebotenen beruflichen Weiterbildungen, und hierbei insbesondere an Weiterbildungen in Bezug auf die vor dem Mandat bekleidete Stelle und bei Bedarf an Weiterbildungen in Bezug auf eine gleichwertige Stelle, die diese während oder nach Beendigung ihres Mandats bekleiden sollen.

Die neuen Bestimmungen gehen folglich über die vorherigen Vorschriften hinaus, die den Inhalt dieser Vereinbarung auf die Frage der Wiedereingliederung der Delegierten beschränken.

## Weniger Rechte in Bezug auf das Abhalten von Sitzungen

Das Gesetz schafft die allgemeine Vorschrift ab, die vorsieht, dass die Personaldelegation so häufig zusammentreten kann, wie dies für die wirksame Erfüllung ihrer gesetzlich vorgesehenen Aufgaben erforderlich ist.

Im neuen Text wird lediglich das Recht bewahrt, dass die Personaldelegation einmal pro Monat während der Dienststunden zusammentreten kann, wobei diese Sitzungen jedoch 5 Arbeitstage vorher anzukündigen sind, anstelle einer Vorankündigung von bislang 48 Stunden.

## Verbesserung in Bezug auf die seitens des Arbeitgebers zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten

Die Sitzungen der Personaldelegation finden in einem seitens des Arbeitgebers innerhalb des Unternehmens zur Verfügung gestellten Raum statt.

Das neue Gesetz fügt hinzu, dass die Bereitstellung des Raums auch die Hardware und den Zugriff auf die internen und externen Kommunikationsmittel umfassen muss.

## Mitteilungen und Gewerkschaftsrechte

Das neue Gesetz gewährt den von einer seitens einer branchenspezifischen Gewerkschaft vorgelegten Liste gewählten Delegierten von nun an auch das Recht, Publikationen zu Gewerkschaftsthemen zu verteilen und Mitteilungen der Gewerkschaft auszuhängen.

Die Mitteilungen können darüber hinaus von nun an auf diesbezüglich vorgesehenen verschiedenen Trägern ausgehängt werden und demnach nicht mehr zwangsweise nur auf Anschlagtafeln.

Das neue Gesetz schafft hingegen die Möglichkeit ab, die Gewerkschaftsbeiträge im Unternehmen einzusammeln.

## Vereinfachung des Rechts auf Kommunikation mit den Arbeitnehmern des Unternehmens

Die Personaldelegation ist ebenso wie der Gleichstellungsdelegierte dazu berechtigt, im Unternehmen Anschlagtafeln aufzustellen, um Mitteilungen, Berichte und Stellungnahmen auszuhängen, die in direktem Zusammenhang mit ihren gesetzlichen Zuständigkeiten stehen.

Das neue Gesetz fügt die Bestimmung hinzu, dass dieselben Rechte auch dem Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten zustehen.

Der Begriff „Anschlagtafeln“ wird durch „verschiedene, den Arbeitnehmern zugängliche Träger“ ersetzt.

Eine weitere Neuheit besteht darin, dass das Gesetz allgemein besagt, dass die Mitglieder der Personaldelegation dazu berechtigt sind, mit sämtlichen Arbeitnehmern des Unternehmens in Kontakt zu treten.

Diesbezüglich sind sie dazu berechtigt, sich im Unternehmen, auf den Baustellen oder an anderen zeitweiligen Arbeitsorten frei zu bewegen und mit den Arbeitnehmern nach der diesbezüglichen Inkenntnissetzung des Arbeitgebers in Kontakt zu treten. Sie sind ebenfalls dazu berechtigt, die Arbeitnehmer über sämtliche im Unternehmen verfügbaren Kommunikationsmittel zu kontaktieren.

## Vereinfachung der Dienstreisen der Personaldelegation

Vor diesem Hintergrund muss der Arbeitgeber die Dienstreisen zwischen den verschiedenen Einheiten des Unternehmens vereinfachen und hierzu den Delegierten gegebenenfalls ein geeignetes Transportmittel zur Verfügung stellen.

## Geschäftsordnung und Verschwiegenheitspflicht – Neue Vorschriften

### Geschäftsordnung

Von nun an unterstehen die Delegierten nicht länger der Geschäftsordnung des Unternehmens, müssen sich bei der Ausübung ihres Mandats jedoch trotzdem daran halten. Das neue Gesetz besagt darüber hinaus, dass die Geschäftsordnung die Ausübung der Aufgabe der Personaldelegierten nicht behindern darf.

### Verschwiegenheitspflicht

In Bezug auf die Verschwiegenheitspflicht gibt es keine großen Änderungen, abgesehen davon, dass die Sachverständigen von nun an im selben Maße wie die Delegierten und die Berater der Personaldelegation der Verschwiegenheitspflicht unterliegen.

Die Frist zum Einlegen einer Beschwerde vor dem Direktor der Gewerbeaufsicht wird von 8 auf 15 Tage verlängert.

## Hinzufügung eines neuen Grunds für die Beendigung des Mandats eines Personaldelegierten

Gegenwärtig endet das Mandat des Delegierten aus den nachstehenden Gründen:

- Wenn der Delegierte nicht mehr als Vollmitglied oder als Stellvertreter wiedergewählt wird;
- wenn er nicht mehr im Unternehmen beschäftigt ist;
- wenn er zurücktritt;
- wenn er stirbt;
- wenn er kein Mitglied der Gewerkschaft mehr ist, die ihn nominiert hat, und diese den Unternehmensleiter und die Personaldelegation darüber informiert hat.

Das neue Gesetz fügt einen 6. Grund für die Beendigung des Mandats hinzu: Bei Verweigerung, Nichtverlängerung oder Entzug der Arbeitserlaubnis wird das Mandat des Delegierten ebenfalls beendet.

## Neuigkeiten in Bezug auf den Bildungsurlaub der Personaldelegierten

Während des ersten Jahres ihres Mandats wird den neu gewählten Personaldelegierten ein zusätzlicher Bildungsurlaub von 16 Stunden gewährt.

Die Stellvertreter haben Anspruch auf die Hälfte der den Vollmitgliedern gewährten Weiterbildungsstunden. Sofern die Stellvertreter im Laufe ihres Mandats zu Vollmitgliedern werden, wird der bereits in Anspruch genommene Teil vom Bildungsurlaub abgezogen, auf den sie als Vollmitglieder Anspruch haben.

Darüber hinaus wirken von nun an auch die nachweislich in einem wichtigen Sektor der luxemburgischen Wirtschaft vertretenen Gewerkschaften an der Ausarbeitung des Verzeichnisses der Weiterbildungslehrgänge mit.

Überdies kann der Arbeitsminister auf Antrag Spezialausbildungen amtlich anerkennen.

Der Anspruch des Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten auf Bildungsurlaub ändert sich vom vorherigen Anspruch auf eine 8-stündige Grundausbildung, die durch eine durch großherzogliche Verordnung festzulegende Spezialausbildung über die gesamte Dauer des Mandats ergänzt wird, auf den Anspruch auf einen Bildungsurlaub von 40 Stunden pro Mandat, ergänzt durch 10 zusätzliche Stunden, sofern es sich um das erste Mandat des Delegierten im entsprechenden Unternehmen handelt.

## Schutz des Personaldelegierten vor der Änderung einer wichtigen Klausel seines Arbeitsvertrages

Das Gesetz führt aus, dass die Vollmitglieder und Stellvertreter der Personaldelegationen ebenso wie der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte während der Dauer ihres Mandats nicht Gegenstand einer Änderung einer wichtigen Klausel ihres Arbeitsvertrages werden können, die die Anwendung von Artikel L.121-7 des Arbeitsgesetzbuches<sup>3</sup> erfordert.

<sup>3</sup> *Jedwede zum Nachteil des Arbeitnehmers erfolgende Änderung einer wichtigen Klausel des Arbeitsvertrages ist dem Arbeitnehmer bei sonstiger Nichtigkeit in den in den Artikeln L.124-2 und L.124-3 dargelegten Formen und Fristen und unter Angabe des Datums ihres Inkrafttretens mitzuteilen. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber nach den Gründen der Änderung fragen und der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, seine diesbezüglichen Gründe in den in Artikel L.124-5 vorgesehenen Formen und Fristen vorzubringen. Die sofortige Änderung aus schwerwiegendem Grund ist dem Arbeitnehmer bei sonstiger Nichtigkeit in den in den Artikeln L.124-2 und L.124-10 dargelegten Formen und Fristen mitzuteilen. Die Beendigung des Arbeitsvertrages aufgrund der Weigerung des Arbeitnehmers zur Annahme der ihm mitgeteilten Änderung stellt eine Kündigung dar, gegen die der in Artikel L.124-11 vorgesehene Rechtsbehelf eingelegt werden kann. Die Bestimmungen des vorliegenden Artikels gelten nicht für den Fall einer internen Wiedereingliederung im Sinne von Buch V, Titel V in Bezug auf die Beschäftigung von Arbeitnehmern, die nicht mehr dazu in der Lage sind, ihre letzte Arbeitsstelle auszuüben.*

Die betroffenen Delegierten können gegebenenfalls durch formlosen Antrag beim Präsidenten des Arbeitsgerichts, der nach ordnungsgemäßer Anhörung oder Vorladung der Parteien im Eilverfahren und wie in summarischen Sachen entscheidet, die Einstellung der einseitigen Änderung einer solchen Klausel beantragen.

## Erhebliche Veränderungen in Bezug auf den Kündigungsschutz

Das vorherige Gesetz sah einen eher primitiven Schutz gegen eine fristgerechte Kündigung vor. Dieser bestand in einem Verfahren zur Aufhebung einer eventuellen Kündigung und in der Möglichkeit, dass der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht die Auflösung des Arbeitsvertrages wegen schwerwiegenden Verschuldens beantragt und den Delegierten in Erwartung der Entscheidung des Gerichts gleichzeitig suspendiert.

Die neuen Bestimmungen sind etwas komplexer.

### Der Grundsatz

Während der gesamten Dauer des gesetzlichen Kündigungsschutzes kann den Delegierten bei sonstiger Nichtigkeit selbst wegen schwerwiegenden Verschuldens weder gekündigt werden noch können sie zu einem Kündigungsgespräch vorgeladen werden.

Sollte dennoch eine Kündigung erfolgen, haben die Delegierten zwei Möglichkeiten:

#### *Aufhebungsverfahren*

Im Folgemonat der Kündigung kann der Delegierte durch formlosen Antrag beim Präsidenten des Arbeitsgerichts, der nach ordnungsgemäßer Anhörung oder Vorladung der Parteien im Eilverfahren und wie in summarischen Sachen entscheidet, die Feststellung der Aufhebung der Kündigung und die Anordnung seiner Weiterbeschäftigung oder gegebenenfalls seiner Wiedereingliederung beantragen.

#### *Alternativ: Klage auf Schadensersatz*

Delegierte, die keine Aufhebungsklage eingereicht haben, können das Gericht um die Feststellung der Beendigung des Arbeitsvertrages mit Wirkung auf den Zustellungstag der Kündigung und um die Verurteilung des Arbeitgebers zur Entrichtung von Schadensersatz ersuchen, wobei auch der von ihnen durch die nichtige Kündigung erlittene spezifische Schaden im Zusammenhang mit ihrem besonderen Schutzstatus als Delegierte zu berücksichtigen ist. Delegierte, die sich für die Ausübung dieser Möglichkeit entscheiden, gelten ab dem Datum der Kündigung als unverschuldet Arbeitslose.

Die Schadensersatzklage aufgrund einer eventuellen missbräuchlichen Kündigung des Arbeitsvertrages ist beim Arbeitsgericht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten ab der Zustellung der Kündigung einzureichen.

**Hinweis:** Die Entscheidung zwischen den beiden Klagen (der Aufhebungsklage und der Klage auf Schadensersatz) ist unwiderruflich.

### Der Sonderfall der Unternehmensschließung

Von nun an sieht das Gesetz vor, dass das Mandat der Delegierten im Falle der Schließung des Unternehmens automatisch mit der Einstellung der Geschäftstätigkeiten endet.

### Suspendierung wegen schwerwiegenden Verschuldens

Im Falle der Geltendmachung eines schwerwiegenden Verschuldens hat der Unternehmensleiter die Möglichkeit, dem Delegierten eine Suspendierung mitzuteilen. Aus dieser Mitteilung müssen der oder die dem Delegierten vorgeworfenen Sachverhalte sowie die Umstände hervorgehen, aufgrund derer diese Sachverhalte als schwerwiegendes Verschulden einzustufen sind.

Der oder die Sachverhalte oder Verschulden, die eine gerichtliche Vertragsbeendigung wegen schwerwiegenden Verschuldens rechtfertigen könnten, müssen spätestens nach Ablauf einer Frist von einem

Monat ab dem Tag der Kenntnisnahme des entsprechenden Sachverhalts seitens der geltend machenden Partei vorgebracht werden, es sei denn, der entsprechende Sachverhalt veranlasst noch im selben Monat zur Strafverfolgung. Die einmonatige Frist findet keine Anwendung, wenn eine Partei zur Untermauerung eines neuen Sachverhalts oder Verschuldens einen früheren Sachverhalt oder ein früheres Verschulden geltend macht.

Während der 3 Monate nach der Mitteilung der Suspendierung behält der Delegierte seinen Lohn sowie die Zulagen und sonstigen Vergünstigungen, auf die er Anspruch gehabt hätte, wenn sein Arbeitsvertrag aufrechterhalten worden wäre. Diese Löhne, Zulagen und sonstigen Vergünstigungen bleiben dem Delegierten definitiv erhalten.

- Im Monat nach der Suspendierung kann der Delegierte in Erwartung der endgültigen Entscheidung des Rechtsstreits durch formlosen Antrag beim Präsidenten des Arbeitsgerichts, der im Eilverfahren und wie in summarischen Sachen entscheidet, die Entscheidung über die Fortzahlung oder Aussetzung des Lohns nach Ablauf der 3-Monats-Frist beantragen.
- Delegierte, die nicht weiterbeschäftigt oder gegebenenfalls wiedereingegliedert werden möchten, können innerhalb einer Frist von drei Monaten nach der Mitteilung der Suspendierung das Arbeitsgericht mit einer Klage auf Feststellung der Vertragsauflösung sowie mit einem Antrag auf Verurteilung des Arbeitgebers zur Entrichtung von Schadensersatz befassen, wobei auch der von ihnen durch die Beendigung des Arbeitsvertrages erlittene spezifische Schaden im Zusammenhang mit ihrem besonderen Schutzstatus als Delegierte zu berücksichtigen ist.

Delegierte, die sich für die Ausübung dieser Möglichkeit entscheiden, gelten als unverschuldet Arbeitslose.

**Hinweis:** Die Entscheidung zwischen den beiden Klagen ist unwiderruflich.

- Der Arbeitgeber muss seine gegebenenfalls in Form einer Gegenklage erfolgende Klage auf gerichtliche Auflösung des Arbeitsvertrages spätestens im Monat nach der Zustellung der Vorladung zum Erscheinen vor dem Präsidenten des Arbeitsgerichts beim Arbeitsgericht einreichen.
  - Sofern das Arbeitsgericht diese Klage zurückweist, enden die Auswirkungen der Freistellung automatisch.
  - Sofern das Arbeitsgericht dieser Klage stattgibt, tritt die Kündigung am Datum der Mitteilung der Suspendierung in Kraft.
- Sollte der Arbeitgeber dieses Verfahren nicht innerhalb der festgesetzten Fristen einleiten, kann der Arbeitnehmer innerhalb von fünfzehn Tagen nach Ablauf der Frist durch formlosen Antrag beim Präsidenten des Arbeitsgerichts, der im Eilverfahren und wie in summarischen Sachen entscheidet, die Anordnung der Fortsetzung der Ausführung des Vertrages seitens aller betroffenen Parteien beantragen. Sofern er nicht weiterbeschäftigt oder gegebenenfalls wiedereingegliedert werden möchte, kann er das Arbeitsgericht mit einer Klage auf Feststellung der Vertragsauflösung sowie mit einem Antrag auf Verurteilung des Arbeitgebers zur Entrichtung von Schadensersatz befassen, wobei auch der von ihm durch die Beendigung des Arbeitsvertrages erlittene spezifische Schaden im Zusammenhang mit seinem besonderen Schutzstatus als Delegierter zu berücksichtigen ist. Delegierte, die sich für die Ausübung dieser Möglichkeit entscheiden, gelten als unverschuldet Arbeitslose.

## Sofern der suspendierte Delegierte eine neue Stelle findet

Sofern der suspendierte Delegierte eine neue bezahlte Stelle als Arbeitnehmer oder Selbstständiger findet, kann der Arbeitgeber vor dem Präsidenten des Arbeitsgerichts die Aussetzung der Lohnzahlung beantragen.

## Sofern der Delegierte, dessen Arbeitsvertrag aufgelöst wurde, zur Rückerstattung des in der Zwischenzeit bezogenen Lohns verurteilt wird

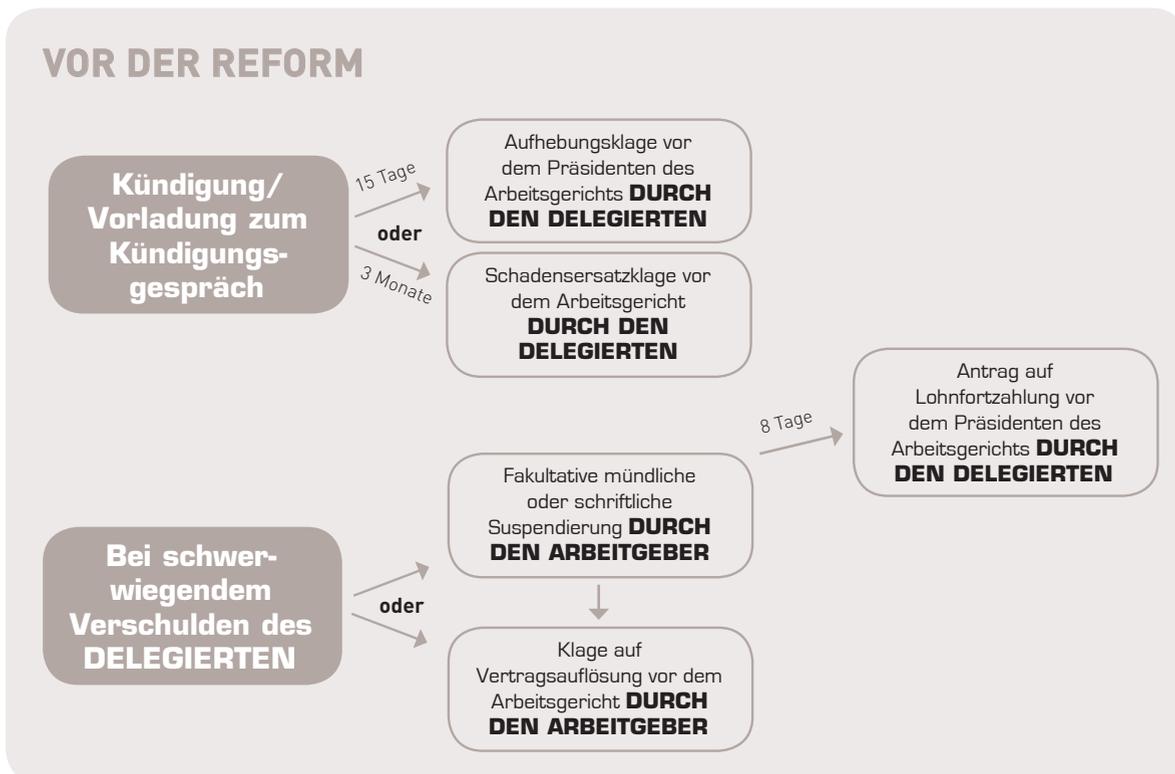
Sofern der Delegierte, dessen Arbeitsvertrag vom Arbeitsgericht aufgelöst wurde und dem der Präsident des Arbeitsgerichts in Erwartung der endgültigen Entscheidung des Rechtsstreits die Fortzahlung des

## Überblick über die durch die neue Gesetzgebung eingeführten Änderungen

Lohns angeordnet hat, zu der an seinen Arbeitgeber erfolgenden Rückerstattung des in der Zwischenzeit bezogenen Lohns verurteilt wurde, kann er beim Direktor des Arbeitsamts rückwirkend und maximal bis zum Tag der endgültigen Entscheidung des Rechtsstreits volles Arbeitslosengeld beantragen.

Bevor der Delegierte rückwirkend Arbeitslosengeld beziehen kann, muss er den Nachweis der vollständigen oder teilweisen Rückerstattung des erhaltenen Lohns erbringen. In Ermangelung des Nachweises der vollständigen Vollstreckung des Urteils und auf Antrag des Arbeitgebers und des Delegierten, überweist der Direktor des Arbeitsamts den Betrag des dem Delegierten geschuldeten Arbeitslosengeldes bis zur Höhe des noch nicht entrichteten Betrags des ergangenen Urteils direkt an den Arbeitgeber.

Diese Gewährung des vollen Arbeitslosengeldes ist rechtmäßig, sofern der Delegierte nicht rechtskräftig für dieselben Sachverhalte strafrechtlich verurteilt wurde, die zur Rechtfertigung der Suspendierung geltend gemacht wurden. Sofern diese Verurteilung nach der vollständigen oder teilweisen Entrichtung des vollen Arbeitslosengeldes erfolgt, muss er die diesbezüglich entrichteten Beträge an den Beschäftigungsfonds zurückerstatten.





## AB 1. JANUAR 2016



\* Der Arbeitgeber muss seine gegebenenfalls in Form einer Gegenklage erfolgende Klage auf gerichtliche Auflösung des Arbeitsvertrages spätestens im Monat nach der Zustellung der Vorladung zum Erscheinen vor dem Präsidenten des Arbeitsgerichts beim Arbeitsgericht einreichen.

## Neue Aufgaben und Zuständigkeiten der Personaldelegation

Die Zuständigkeiten der Personaldelegation wurden umgestaltet, um im Arbeitsgesetzbuch logischer und transparenter zu erscheinen. Ab 1. Januar 2016 wird die Personaldelegation jedoch auch über eine bestimmte Anzahl neuer Zuständigkeiten verfügen.

An dieser Stelle möchten wir allerdings darauf hinweisen, dass die Personaldelegation in Unternehmen mit über 150 Arbeitnehmern ab den Sozialwahlen 2018 mit sämtlichen Aufgaben betraut wird, die gegenwärtig dem Betriebsrat obliegen, den es ab dann nicht länger geben wird.

Nachstehend ein Gesamtüberblick über die neuen Zuständigkeiten der Personaldelegation.

2016

### AB 1. JANUAR 2016

- Die Personaldelegation muss von nun an bei der Ausübung ihrer Zuständigkeiten insbesondere auf die strikte Gleichbehandlung von Frauen und Männern hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Weiterbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie im Hinblick auf die Vergütung und die Arbeitsbedingungen achten.
- Im Bereich der Gesundheit und Sicherheit wird die Personaldelegation darüber hinaus über die Entwicklung der Abwesenheitsquote der Arbeitnehmer des Unternehmens in Kenntnis gesetzt.
- Sofern das Unternehmen während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen weniger als 150 Arbeitnehmer beschäftigt, ist die Unternehmensleitung dazu verpflichtet, die Personaldelegation mindestens einmal jährlich in Schriftform über die wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung und über die jüngsten und künftigen Geschäftstätigkeiten des Unternehmens zu informieren. Bis zum 1. Januar 2016 ist dies Unternehmen vorbehalten, die in Form einer Aktiengesellschaft gegründet sind. Zu diesem Zweck legt die Unternehmensleitung der Personaldelegation einen Gesamtbericht über die Geschäftstätigkeit des Unternehmens, die Umsätze, die Gesamtergebnisse der Produktion und des Vertriebs, die Aufträge, die Entwicklung der Struktur und der Höhe der Mitarbeitervergütungen und die getätigten Investitionen vor.
- Sofern die Mitglieder der Personaldelegation der Ansicht sind, dass die bereitgestellten Informationen zur Ausübung ihrer Aufgaben nicht genügen, können sie vom Unternehmensleiter zusätzliche Informationen im Rahmen der ihnen gesetzlich bereitzustellenden Informationen anfordern.
- In Unternehmen mit über 100 und nicht länger über 150 Arbeitnehmern, wirkt die Personaldelegation an der unternehmensinternen Ausbildung der Lehrlinge und gegebenenfalls an der Verwaltung der Ausbildungszentren mit.
- Sie wirkt an der Erstellung und Umsetzung sämtlicher Lehrpläne für die berufliche Erstausbildung und insbesondere die Lehrlingsausbildung mit (wie gegenwärtig auch).
- Sie beteiligt sich an der Umsetzung der Politik zur Verhinderung von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz.
- Sie gibt ihre Stellungnahme zu sämtlichen Fragen in Bezug auf die Arbeitszeit ab.
- Sie gibt ihre Stellungnahme zu sämtlichen beruflichen Weiterbildungsplänen ab.
- Sie wirkt an der Verwaltung der Maßnahmen zugunsten jugendlicher Arbeitnehmer mit und berät den Arbeitgeber bei sämtlichen Fragen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und den Schutz jugendlicher Arbeitnehmer.
- Sie beteiligt sich an der Umsetzung interner Wiedereingliederungen.
- Sie fördert die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben.
- Der Unternehmensleiter ist dazu verpflichtet, die Personaldelegation über die Verwaltung der zugunsten der Arbeitnehmer oder deren Familien im Unternehmen errichteten Sozialeinrichtungen zu unterrichten und anzuhören, einschließlich der Maßnahmen zur Bereitstellung oder Erleichterung der Unterbringung der Arbeitnehmer. Diesbezüglich wird der Personaldelegation vom Unternehmensleiter mindestens einmal jährlich ein Verwaltungsbericht vorgelegt. Sofern sich die Arbeitnehmer finanziell an den Sozialeinrichtungen beteiligen, ist dieser Verwaltungsbericht von der Personaldelegation offiziell zu genehmigen. Das vorherige Gesetz sah lediglich vor, dass die Personaldelegation an der Verwaltung der Sozialeinrichtungen mitwirkt.

### AB DEN SOZIALWAHLEN 2018

An dieser Stelle möchten wir daran erinnern, dass die Personaldelegation in Unternehmen mit über 150 Arbeitnehmern ab den Sozialwahlen 2018 mit sämtlichen Aufgaben betraut wird, die gegenwärtig dem Betriebsrat obliegen, den es ab dann nicht länger geben wird.

Betriebsräte existieren ausschließlich in Industrie-, Handwerks- oder Handelsunternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern. Ab den Sozialwahlen 2018 werden alle Unternehmen mit mehr als 150 Arbeitnehmern betroffen sein, dies ohne Ausnahme, also auch die gemeinnützigen Vereine, Stiftungen und die Arbeitgeber des öffentlichen Sektors.

### Unterrichtung und Anhörung in den Bereichen Technik, Wirtschaft und Finanzen in Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern

#### *Anlagen und Betriebsmittel des Unternehmens*

Der Unternehmensleiter muss die Personaldelegation vor jeder wichtigen Entscheidung in Bezug auf die nachstehenden Angelegenheiten unterrichten und anhören:

- Bau, Umbau oder Erweiterung von Produktionsanlagen oder Verwaltungseinrichtungen;
- Einführung, Verbesserung, Erneuerung oder Änderung von Betriebsmitteln;
- Einführung, Verbesserung, Erneuerung oder Änderung von Arbeitsmethoden und Produktionsverfahren mit Ausnahme von Herstellungsgeheimnissen.

Der Unternehmensleiter ist dazu verpflichtet, die Personaldelegation über die Auswirkungen der vorstehend aufgeführten Maßnahmen auf die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld zu unterrichten.

#### *Bedarf an Arbeitskräften*

Im Allgemeinen muss der Unternehmensleiter die Personaldelegation mindestens einmal jährlich über den derzeitigen und absehbaren Arbeitskräftebedarf im Unternehmen und insbesondere über die sich daraus für die Arbeitnehmer des Unternehmens gegebenenfalls ergebenden Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen unterrichten und anhören.

#### *Wirtschaftliche oder finanzielle Entscheidungen, die einen entscheidenden Einfluss auf die Unternehmensstruktur oder die Beschäftigungszahlen haben können*

Die Personaldelegation ist in jedem Fall in Bezug auf jedwede wirtschaftliche oder finanzielle Entscheidung zu unterrichten und anzuhören, die einen entscheidenden Einfluss auf die Unternehmensstruktur oder die Beschäftigungszahlen haben kann.

Dazu zählen insbesondere Entscheidungen in Bezug auf die Produktions- und Verkaufsmenge, das Produktionsprogramm und die Ausrichtung der Produktion, die Investitionspolitik, geplante Stilllegungen oder Übertragungen des Unternehmens oder Teilen des Unternehmens, geplante Einschränkungen oder Ausdehnungen der Geschäftstätigkeit des Unternehmens, geplante Fusionen des Unternehmens, geplante Änderungen an der Unternehmensorganisation und die Einführung, Änderung oder Abschaffung eines Zusatzrentensystems.

Die Unterrichtung und die Anhörung der Personaldelegation beziehen sich hierbei in jedem Fall auf die Auswirkungen der geplanten Maßnahmen auf die Beschäftigtenzahlen und die Beschäftigungsstruktur, sowie auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter des Unternehmens. Darüber hinaus beziehen sie sich auch auf die seitens des Unternehmensleiters ergriffenen oder geplanten sozialen Maßnahmen, wie insbesondere Ausbildung und Umschulung.

Die Unterrichtung und die Anhörung der Personaldelegation müssen stets vor der geplanten Entscheidung erfolgen. Dies gilt jedoch nicht in Fällen, in denen die Unterrichtung und Anhörung die Verwaltung des Unternehmens oder von Teilen des Unternehmens behindern oder die Durchführung einer geplanten Maßnahme gefährden könnte. In diesem Fall muss der Unternehmensleiter der Personaldelegation innerhalb einer Frist von drei Tagen sämtliche erforderlichen Informationen und Erklärungen liefern.

#### *Wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung des Unternehmens*

Der Unternehmensleiter ist dazu verpflichtet, die Personaldelegation mindestens zweimal jährlich schriftlich über die wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung des Unternehmens zu unterrichten und anzuhören.

Zu diesem Zweck legt er der Personaldelegation einen Gesamtbericht über die Geschäftstätigkeit des Unternehmens, den Umsatz, die Gesamtergebnisse der Produktion und des Vertriebs, die Aufträge, die Entwicklung der Struktur und der Höhe der Mitarbeitervergütungen und die getätigten Investitionen vor.

Wenn das Unternehmen unter einer der nachstehenden Rechtsformen gegründet ist:

- Aktiengesellschaft;
- Verein ohne Gewinnzweck<sup>4</sup>;
- Genossenschaft<sup>5</sup>;
- Stiftung<sup>6</sup>;

ist die Unternehmensleitung oder Geschäftsführung darüber hinaus dazu verpflichtet, der Personaldelegation die Gewinn- und Verlustrechnung, die Jahresbilanz, den Bericht der Rechnungsprüfer, gegebenenfalls den Bericht des Verwaltungsrates oder der Geschäftsführung sowie jedwedes sonstige der Hauptversammlung oder dem Beschlussorgan unterbreitete Dokument vorab vorzulegen.

### **Unterschiedliche Standpunkte**

Sofern der Unternehmensleiter und die Personaldelegation im Rahmen einer Anhörung unterschiedliche Standpunkte vertreten, sind in jedem Fall der Verwaltungsrat oder (falls erforderlich) der oder die Geschäftsführer darüber in Kenntnis zu setzen.

Sofern das Unternehmen nicht unter der Rechtsform einer Aktiengesellschaft gegründet ist, ist der Unternehmensleiter in jedem Fall über die unterschiedlichen Standpunkte in Kenntnis zu setzen, sofern dieser nicht persönlich an den Beratungen teilgenommen hat.

In jedem Fall sind der Unternehmensleiter, der Verwaltungsrat, das Beschlussorgan oder der Geschäftsführer dazu verpflichtet, über den weiteren Fortgang der zum Ausdruck gebrachten Standpunkte begründeten Bericht zu erstatten.

### **Mitspracherecht bei bestimmten Entscheidungen des Unternehmens in Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern**

Beschlüsse in Bezug auf die nachstehenden Angelegenheiten müssen im gemeinsamen Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und der Personaldelegation gefasst werden:

1. Die Einführung oder der Einsatz von technischen Einrichtungen zur Kontrolle des Verhaltens und der Leistung des Arbeitnehmers an seinem Arbeitsplatz;
2. die Einführung oder Änderung von Maßnahmen in Bezug auf die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und die Vorbeugung und Vermeidung von Berufskrankheiten;
3. die Festsetzung oder die Änderung der allgemeinen Kriterien für die Personalauswahl in Bezug auf Einstellung, Beförderung, Versetzung und Kündigung, und gegebenenfalls der vorrangigen Kriterien für die Zulassung der Arbeitnehmer zum Vorruhestand;
4. die Festsetzung und Umsetzung jedweden gemeinsamen Programms oder jedweder gemeinsamen Maßnahme im Bereich der beruflichen Weiterbildung<sup>7</sup>;
5. die Festsetzung oder die Änderung der allgemeinen Kriterien für die Beurteilung der Arbeitnehmer;
6. die Festsetzung oder die Änderung der Geschäftsordnung, gegebenenfalls unter Berücksichtigung der geltenden Tarifverträge;

<sup>4</sup> Hierbei handelt es sich verglichen mit dem vorherigen Gesetzestext über die Betriebsräte um eine durch das Gesetz aus dem Jahr 2015 eingeführte Neuheit.

<sup>5</sup> Hierbei handelt es sich verglichen mit dem vorherigen Gesetzestext über die Betriebsräte um eine durch das Gesetz aus dem Jahr 2015 eingeführte Neuheit.

<sup>6</sup> Hierbei handelt es sich verglichen mit dem vorherigen Gesetzestext über die Betriebsräte um eine durch das Gesetz aus dem Jahr 2015 eingeführte Neuheit.

<sup>7</sup> Hierbei handelt es sich verglichen mit dem vorherigen Gesetzestext über die Betriebsräte um eine durch das Gesetz aus dem Jahr 2015 eingeführte Neuheit.

7. die Zuerkennung von Prämien an Arbeitnehmer, die dem Unternehmen durch Initiativen oder Vorschläge für technische Verbesserungen unbeschadet der Gesetze und Verordnungen in Bezug auf Patente und Erfindungen eine besonders nützliche Zusammenarbeit erwiesen haben;
8. die Verarbeitung personenbezogener Daten zur Überwachung am Arbeitsplatz, sofern dies durch einen der nachstehenden Gründe gerechtfertigt ist:
  - Für Zwecke der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer, oder
  - zur zeitweisen Kontrolle der Produktion oder der Leistung der Arbeitnehmer, sofern eine derartige Maßnahme das einzige Mittel zur Bestimmung der genauen Vergütung ist, oder
  - zur Arbeitsorganisation auf Gleitzeitbasis.

### **Sonstige spezifische Anhörungsaufgaben in allen Unternehmen**

In allen Unternehmen, also auch in Unternehmen mit weniger als 150 Arbeitnehmern, wird die Personaldelegation ab den nächsten Sozialwahlen im Jahr 2018 mit den nachstehenden Aufgaben betraut, die gegenwärtig (sofern vorhanden) dem Betriebsrat, und in Ermangelung eines Betriebsrats der Personaldelegation obliegen.

#### ***Leiharbeit, vorübergehende Überlassung von Arbeitskräften, Teilzeitarbeit***

Die Personaldelegation wird vorher unterrichtet und angehört.

#### ***Verarbeitung personenbezogener Daten zur Überwachung am Arbeitsplatz***

Die Personaldelegation wird vorher unterrichtet, sofern der Arbeitgeber die Verarbeitung personenbezogener Daten zur Überwachung am Arbeitsplatz plant.

#### ***Arbeitsmedizinische Dienste***

Die Personaldelegation kann den Arbeitsmediziner um die Durchführung ärztlicher Untersuchungen bitten. Sie ist dazu berechtigt, den Jahresbericht des Arbeitsmediziners einzusehen und zu kommentieren, bevor dieser an die Gesundheitsbehörde übermittelt wird, sowie das Verzeichnis der gefährlichen Arbeitsplätze für schwangere Frauen mitgeteilt zu bekommen.

#### ***Solidarischer Vorruhestand und Altersteilzeit***

Gegenwärtig setzt der Tarifvertrag, die zwischen dem Unternehmen und dem Arbeitsminister geschlossene Vereinbarung oder der Betriebsrat die vorrangigen Kriterien für die Zulassung zum Vorruhestand fest. In Ermangelung eines Betriebsrats, setzt der Arbeitgeber diese vorrangigen Kriterien nach Anhörung der zuständigen Personaldelegation(en) fest.

Ab 2018 erfolgt die Festsetzung der vorrangigen Kriterien durch den Tarifvertrag, die zwischen dem Unternehmen und dem Arbeitsminister geschlossene Vereinbarung, oder in Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern nach Maßgabe der in Bezug auf das Mitspracherecht der Personaldelegation bei Entscheidungen geltenden Vorschriften.

In Unternehmen mit weniger als 150 Arbeitnehmern wird der Arbeitgeber die vorrangigen Kriterien nach Anhörung der Personaldelegation festsetzen.

### **Vorschlag der Rechnungsprüfer in Aktiengesellschaften, in denen Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsorgan des Unternehmens sitzen**

Vor der Reform wurden die Rechnungsprüfer in solchen Unternehmen seitens der Hauptversammlung auf Vorschlag des Betriebsrates ernannt.

Nach den Sozialwahlen 2018 werden die Rechnungsprüfer seitens der Hauptversammlung auf Vorschlag des Arbeitgebers im Anschluss an das Mitspracheverfahren der Personaldelegierten ernannt.

## Gründung eines Schlichtungsausschusses

Von nun an können Streitigkeiten in Bezug auf:

- die wirtschaftliche und soziale Einheit<sup>8</sup>;
- das Recht auf Unterstützung durch Berater und Sachverständige;
- die Zurückhaltung von Informationen seitens des Arbeitgebers;
- das Mitspracherecht der Personaldelegation<sup>9</sup>;
- die Organisation und Funktionsweise der Personaldelegation;

die im Folgemonat eines eventuellen Einschreitens seitens der Gewerbeaufsicht nachweislich nicht beseitigt sind, im Monat nach dem Ausstellungsdatum der besagten Bescheinigung vor einen im Rahmen eines Tarifvertrages auf Unternehmens- oder Branchenebene oder im Rahmen eines Abkommens im Bereich des branchenübergreifenden Dialogs gegründeten Schlichtungsausschuss gebracht werden.

Den Vorsitz dieses Ausschusses hat ein Schlichter inne, der seitens der Parteien des Tarifvertrages oder des Abkommens im Bereich des branchenübergreifenden Dialogs im gemeinsamen Einvernehmen ernannt wird.

Er kann sich bei der Ausübung dieser Aufgabe von einem Arbeitgebervertreter und von einem Vertreter der Personaldelegation unterstützen lassen.

Der Tarifvertrag oder das Abkommen im Bereich des branchenübergreifenden Dialogs setzt darüber hinaus das zu befolgende Verfahren, die einzuhaltenden Fristen und die Kostenübernahme fest.

Sofern das Unternehmen über keinen Schlichtungsausschuss verfügt, können sich die Parteien im Monat nach dem Ausstellungsdatum der Bescheinigung an den Direktor der Gewerbeaufsicht wenden, der diese innerhalb einer Frist von fünf Tagen zur Ernennung eines Schlichters einberuft.

In diesem Fall wird der Schlichter im gemeinsamen Einvernehmen der Parteien aus einer für fünf Jahre aufgestellten Liste gewählt, die sechs seitens des Arbeitsministers vorgeschlagene und seitens des Regierungsrates zurückbehaltene Personen umfasst.

Sofern sich die Parteien nicht auf den Schlichter einigen können, wird dieser durch Auslosung aus der Liste der sechs vorgesehenen Personen ernannt.

Der Schlichter kann einen oder mehrere Sachverständige hinzuziehen. Zur Sicherstellung der Ausführung der Verwaltungsaufgaben wird er von einem seitens der Gewerbeaufsicht bereitzustellenden Beamten unterstützt.

Sollte die Schlichtung innerhalb einer Frist von drei Monaten nach der Ernennung des Schlichters zu keiner Einigung führen, erstellt der Schlichter ein Uneinigkeitsprotokoll, das er den Parteien und dem Direktor der Gewerbeaufsicht zur Information übermittelt.

An dieser Stelle möchten wir darauf hinweisen, dass das Arbeitsgericht seine Zuständigkeit zur Entscheidung über die dem Schlichtungsausschuss möglicherweise unterbreiteten Streitigkeiten behält. Davon ausgenommen sind Streitigkeiten in Bezug auf die Mitspracherechte der Personaldelegation, die unter die alleinige Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses fallen.

<sup>8</sup> Ab den Sozialwahlen 2018

<sup>9</sup> Ab den Sozialwahlen 2018

TEIL



PRAKTISCHER LEITFADEN ZU  
DEN KÜNFTIG GELTENDEN  
BESTIMMUNGEN



Das Gesetz vom 23. Juli 2015 zur Reform des Sozialdialogs in den Unternehmen<sup>10</sup> enthält eine bedeutende Anzahl neuer Vorschriften zur Regelung des Sozialdialogs in den Unternehmen.

Ein Teil der Gesetzesänderungen wird ab 1. Januar 2016 in Kraft treten.

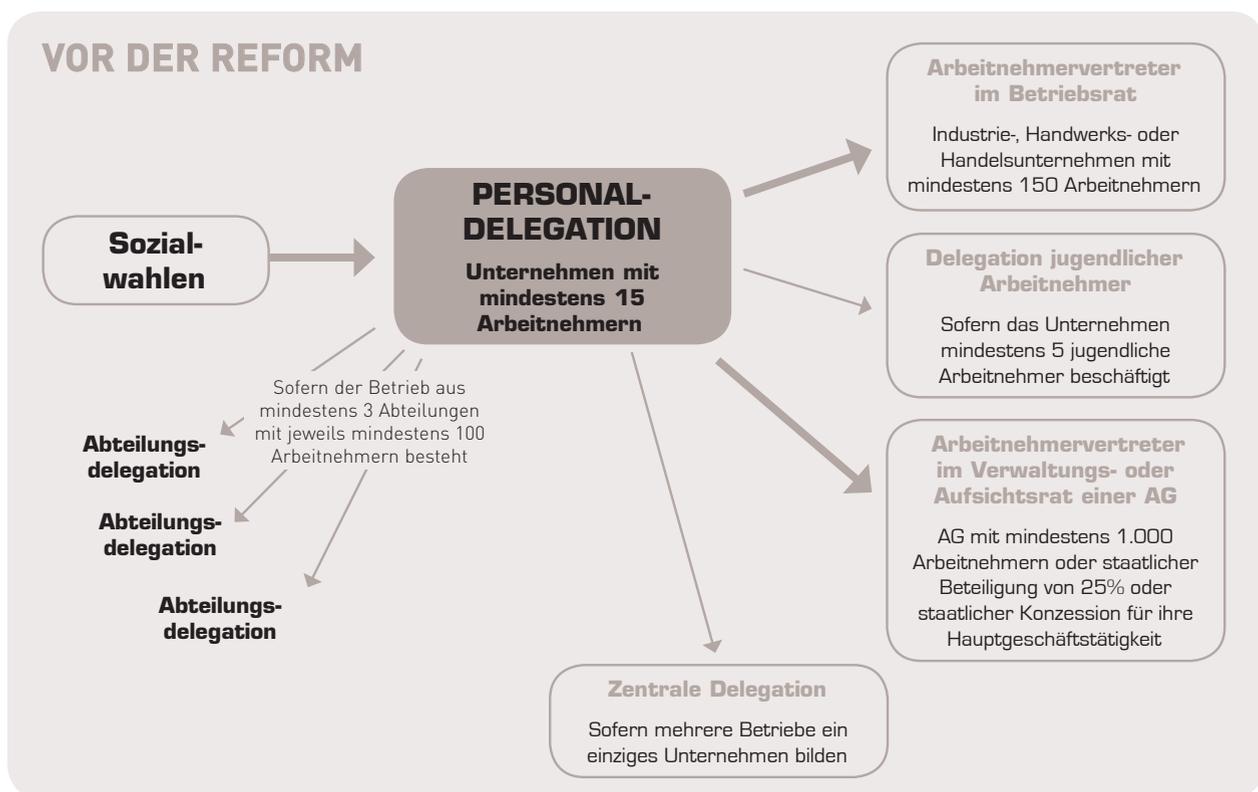
Andere Änderungen werden erst ab den nächsten Sozialwahlen im Jahr 2018 Anwendung finden.

**Achtung:** Der vorliegende Teil möchte einen Gesamtüberblick über die ab 2016 geltenden Vorschriften im Hinblick auf den Sozialdialog geben. Die erst ab Ende 2018 in Kraft tretenden Vorschriften werden in den blauen Kästen gesondert dargelegt.

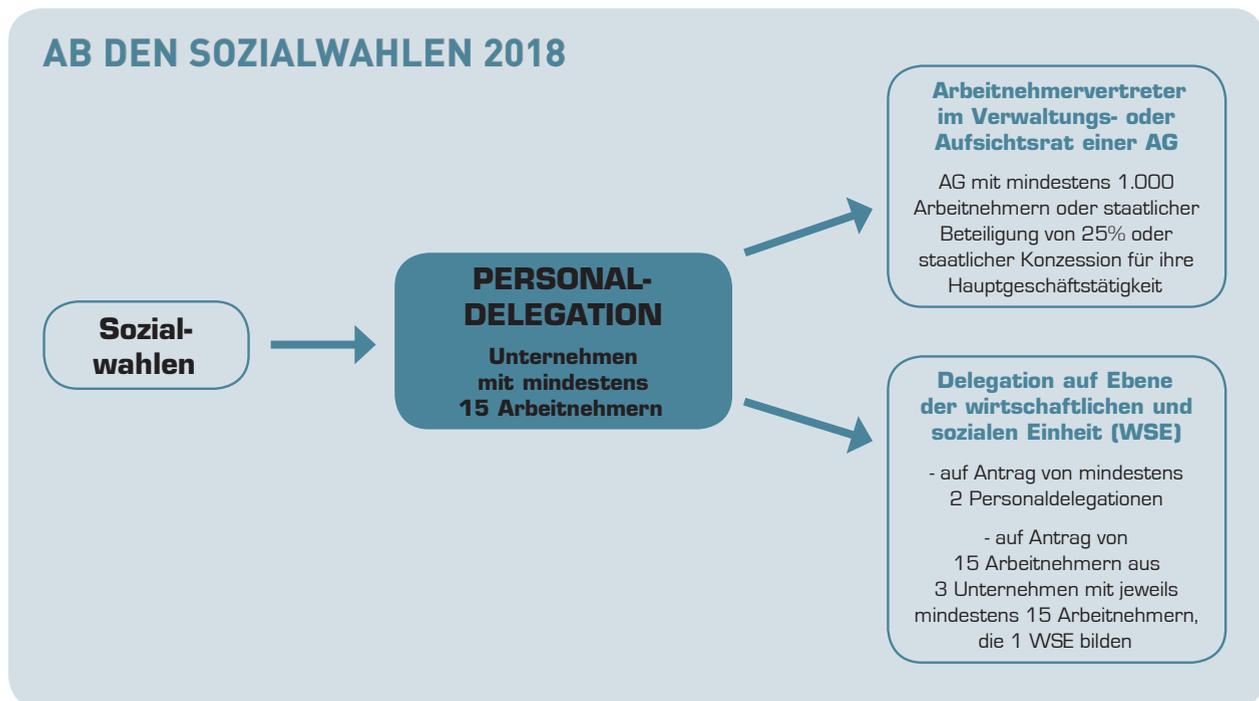
Der vorliegende Teil umfasst drei Kapitel:

- Das erste Kapitel ist den Personaldelegationen gewidmet;
- das zweite Kapitel behandelt die Betriebsräte (dieses Kapitel bleibt bis zu den nächsten Sozialwahlen im Jahr 2018 gültig);
- das dritte Kapitel beschäftigt sich mit der Arbeitnehmervertretung in den Aktiengesellschaften.

## 1 PERSONALDELEGATION



<sup>10</sup> Amtsblatt (Mémorial) A Nr. 144 vom 27. Juli 2015



## 1.1. Einsetzung der Personaldelegation

### 1.1.1. Personaldelegationen<sup>11</sup>

Die Personaldelegationen werden durch die Gesetzesänderung auf Ebene des Unternehmens und nicht länger auf Ebene der Betriebe eines Unternehmens aufgestellt.

Für ihre Einsetzung gelten die nachstehenden Vorschriften.

#### **Arbeitgeber der Privatwirtschaft**

Jedes Unternehmen ist unabhängig von der Art seiner Geschäftstätigkeit, seiner Rechtsform und seiner Branche dazu verpflichtet, Personaldelegierte ernennen zu lassen, sofern es während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung zur Bekanntmachung für die Sozialwahlen mindestens 15 Arbeitnehmer im Rahmen eines Arbeitsvertrages beschäftigte.

#### **Arbeitgeber des öffentlichen Sektors**

Selbiges gilt für jeden Arbeitgeber des öffentlichen Sektors, der während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung zur Bekanntmachung für die Sozialwahlen mindestens 15 Arbeitnehmer im Rahmen eines Arbeitsvertrages beschäftigte, für die kein besonderer, nicht privatrechtlicher Status gilt, wie insbesondere ein öffentlich-rechtlicher oder gleichwertiger Status wie für Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes.

#### **Unternehmensübertragung**

Arbeitnehmer, die einem Unternehmen aufgrund der vollständigen oder teilweisen Übertragung eines Unternehmens oder eines Betriebes im Sinne der Artikel L.127-1 ff. des Arbeitsgesetzbuches angehören, werden ab dem Datum ihres Arbeitsantritts beim ursprünglichen Arbeitgeber als diesem Unternehmen zugehörig betrachtet.

<sup>11</sup> Artikel L.411-1 des Arbeitsgesetzbuches

### **Die bei der Bestimmung des Personalbestands eines Unternehmens zu berücksichtigenden Arbeitnehmer**

#### **Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer**

Alle Arbeitnehmer des Unternehmens, mit Ausnahme der Lehrlinge, die im Rahmen eines Arbeitsvertrages beschäftigt sind, werden bei der Berechnung des Personalbestands des Unternehmens berücksichtigt.

#### **Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer**

Alle teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit mindestens 16 Stunden pro Woche beträgt, werden bei der Berechnung des Personalbestands des Unternehmens berücksichtigt.

In Bezug auf Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit weniger als 16 Stunden pro Woche beträgt, erfolgt die Berechnung des Personalbestands, indem man die Gesamtzahl der in ihren Arbeitsverträgen eingetragenen Stunden durch die gesetzliche oder tarifvertraglich festgesetzte Arbeitszeit teilt.

#### **Befristet beschäftigte Arbeitnehmer und Leiharbeiter**

Befristet beschäftigte Arbeitnehmer und dem Unternehmen zur Verfügung gestellte Arbeitnehmer werden bei der Berechnung des Personalbestands des Unternehmens im Verhältnis ihrer Anwesenheitszeit im Unternehmen während der zwölf Monate vor dem verbindlichen Termin für die Erstellung der Wahllisten berücksichtigt.

Befristet beschäftigte Arbeitnehmer und dem Unternehmen seitens eines anderen Unternehmens zur Verfügung gestellte Arbeitnehmer werden bei der Zählung des Personalbestands jedoch nicht berücksichtigt, sofern sie einen abwesenden Arbeitnehmer oder einen Arbeitnehmer ersetzen, deren Arbeitsvertrag ausgesetzt wurde.

#### **Leiharbeitsunternehmen<sup>12</sup>**

Für die Zählung der von Leiharbeitsunternehmen beschäftigten Arbeitnehmern werden einerseits die ständigen Arbeitnehmer dieses Unternehmens und andererseits die Arbeitnehmer berücksichtigt, die durch Überlassungsverträge einer Gesamtdauer von mindestens zehn Monaten während des Jahres vor dem Datum der Zählung an das Unternehmen gebunden sind.

### **1.1.2. Abteilungsdelegationen, die nach den nächsten Sozialwahlen im Jahr 2018 abgeschafft werden<sup>13</sup>**

#### **Hinweis:**

In Anbetracht der Tatsache, dass die Artikel L.411-3 bis L.411-5 des Arbeitsgesetzbuches bis zu den nächsten Sozialwahlen im Jahr 2018 Anwendung finden, beziehen wir uns im Zusammenhang mit den Abteilungsdelegationen weiterhin auf die Betriebe der Unternehmen statt auf die Unternehmen selbst. Selbiges gilt auch für die zentralen Delegationen.

Die Vorschriften sind wie folgt:

Sofern der Betrieb aus mindestens drei Abteilungen besteht, wird auf Antrag der Hauptdelegation für jede Abteilung innerhalb von drei Monaten nach der Ernennung der Hauptdelegation eine Abteilungsdelegation eingesetzt, vorausgesetzt, die entsprechende Abteilung beschäftigt regelmäßig mindestens hundert Arbeitnehmer.

Der Unternehmensleiter bestimmt und begrenzt die Abteilungen des Betriebes im Einvernehmen mit der Hauptdelegation.

Bei Uneinigkeit können der Unternehmensleiter oder die Hauptdelegation beim Arbeitsminister eine Entscheidung beantragen, der in dieser Sache nach Stellungnahme des Direktors der Gewerbeaufsicht entscheidet. Gegen diese Entscheidung kann vor dem Verwaltungsgericht Berufung eingelegt werden, das letztinstanzlich in der Hauptsache entscheidet.

<sup>12</sup> Artikel L.411-2 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>13</sup> Früherer Artikel L.411-3 des Arbeitsgesetzbuches

Jede Abteilungsdelegation wird auf dieselbe Weise gewählt wie die Hauptdelegation und besteht aus einem Vollmitglied und einem Stellvertreter für je fünfzig Arbeitnehmer, ohne dabei insgesamt fünf Mitglieder übersteigen zu dürfen.

### 1.1.3. Zentrale Delegationen, die nach den nächsten Sozialwahlen im Jahr 2018 abgeschafft werden<sup>14</sup>

In Anbetracht der Tatsache, dass die Artikel L.411-3 bis L.411-5 des Arbeitsgesetzbuches bis zu den nächsten Sozialwahlen im Jahr 2018 Anwendung finden, beziehen wir uns im Zusammenhang mit den zentralen Delegationen weiterhin auf die Betriebe der Unternehmen statt auf die Unternehmen selbst.

Die nachstehenden Vorschriften finden Anwendung:

Wenn mehrere Betriebe ein einziges Unternehmen bilden, wird eine zentrale Delegation eingesetzt.

Die zentrale Delegation vertritt die Interessen aller Arbeitnehmer, die in den verschiedenen Betrieben eines Unternehmens beschäftigt sind.

Sie setzt sich aus drei Vollmitgliedern und drei Stellvertretern für jeden Betrieb zusammen.

Die Mitglieder der zentralen Delegation werden von den Hauptdelegationen des Betriebes in geheimer Listenabstimmung nach Maßgabe des Verhältniswahlsystems aus den Reihen ihrer Mitglieder gewählt.

### 1.1.4. Delegationen jugendlicher Arbeitnehmer, die nach den nächsten Sozialwahlen im Jahr 2018 abgeschafft werden<sup>15</sup>

In Anbetracht der Tatsache, dass die Artikel L.411-3 bis L.411-5 des Arbeitsgesetzbuches bis zu den nächsten Sozialwahlen im Jahr 2018 Anwendung finden, beziehen wir uns im Zusammenhang mit den Delegationen jugendlicher Arbeitnehmer weiterhin auf die Betriebe der Unternehmen statt auf die Unternehmen selbst.

Die jugendlichen Arbeitnehmer des Betriebes werden wie folgt vertreten:

- 1 Delegierter, sofern der Betrieb regelmäßig mindestens 5 jugendliche Arbeitnehmer beschäftigt;
- 2 Delegierte, sofern der Betrieb regelmäßig über 25 jugendliche Arbeitnehmer beschäftigt;
- 3 Delegierte, sofern der Betrieb regelmäßig über 50 jugendliche Arbeitnehmer beschäftigt;
- 4 Delegierte, sofern der Betrieb regelmäßig über 100 jugendliche Arbeitnehmer beschäftigt.

Für jeden Delegierten jugendlicher Arbeitnehmer wird ein Stellvertreter gewählt.

Bei den Wählern und wählbaren Kandidaten für die Delegation jugendlicher Arbeitnehmer handelt es sich um Jugendliche beiderlei Geschlechts, die das 21. Lebensalter noch nicht erreicht haben und am Tag der Wahl seit mindestens sechs Monaten im Unternehmen arbeiten.

Die Aufgabe der Delegierten jugendlicher Arbeitnehmer besteht darin, den Unternehmensleiter und die Hauptdelegation in Bezug auf sämtliche Fragen zu den Arbeitsbedingungen und den Schutz jugendlicher Arbeitnehmer sowie über Fragen im Zusammenhang mit der Lehre zu beraten.

Sie sind dazu berechtigt, diese Fragen auf die Tagesordnung der Hauptdelegation zu setzen.

Die Delegierten jugendlicher Arbeitnehmer dürfen bei den Sitzungen der Hauptdelegationen teilnehmen, auf denen diese über Themen im Zusammenhang mit jugendlichen Arbeitnehmern beschließen.

Ein Sprecher der Delegierten jugendlicher Arbeitnehmer nimmt an allen Sitzungen der Hauptpersonaldelegationen teil.

<sup>14</sup> Früherer Artikel L.411-4 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>15</sup> Früherer Artikel L.411-5 des Arbeitsgesetzbuches

## 1.1.5. Delegation auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit (WSE)

Gemäß Artikel L.161-2 des Arbeitsgesetzbuches, „versteht man unter Unternehmen, die eine wirtschaftliche und soziale Einheit bilden, eine Gruppe von Rechtssubjekten, die eigenständige und/oder verschiedene Rechtspersönlichkeiten haben können und selbst als Franchise-System betrieben werden können, jedoch einen oder mehrere Faktoren aufweisen, die darauf schließen lassen, dass es sich bei diesen Rechtssubjekten nicht um unabhängige und/oder eigenständige Einheiten, sondern um Einheiten mit miteinander verflochtenen Führungsbefugnissen und identischen und sich ergänzenden Geschäftstätigkeiten handelt, bzw. um Einheiten, deren Arbeitnehmer durch identische, ähnliche oder sich ergänzende Interessen verbunden sind und einen vergleichbaren sozialen Status innehaben. Um festzustellen, ob eine wirtschaftliche und soziale Einheit vorliegt, werden sämtliche verfügbaren Faktoren berücksichtigt, wie beispielsweise die Tatsache, dass die Rechtssubjekte über gemeinsame oder sich ergänzende Strukturen oder Infrastrukturen verfügen, dass sie Teil einer gemeinsamen, sich ergänzenden oder aufeinander abgestimmten Strategie sind, dass sie einem oder mehreren ganz oder teilweise identischen oder miteinander verbundenen wirtschaftlichen Eigentümern unterstehen; dass sie einer gemeinsamen, sich ergänzenden oder miteinander verbundenen Unternehmensleitung oder einem gemeinsamen, sich ergänzenden oder miteinander verbundenen Aktionariat unterstehen, oder Verwaltungs-, Geschäftsführungs- oder Kontrollorganen unterstehen, die sich ganz oder teilweise aus denselben Personen oder aus Personen zusammensetzen, die dieselben Organisationen vertreten; dass ihre Arbeitnehmer durch gemeinsame oder sich ergänzende Interessen verbunden sind oder einen vergleichbaren oder ähnlichen sozialen Status innehaben. Mehrere Unternehmen, die unter einem identischen oder weitgehend ähnlichen Firmenschild arbeiten, einschließlich im Rahmen eines Franchise-Systems, gelten als wirtschaftliche und soziale Einheit im Sinne des vorliegenden Artikels.“

### **Art der Ernennung**

Sofern mehrere Unternehmen eine wirtschaftliche und soziale Einheit darstellen, kann auf Antrag von mindestens zwei Delegationen dieser Einheit eine Delegation auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit eingesetzt werden.

Die entsprechenden Anträge sind innerhalb einer Frist von drei Monaten nach den Wahlen der Personaldelegationen zu stellen und an die jeweiligen Arbeitgeber der betroffenen Einheiten zu richten.

### **Der Sonderfall von kleinen Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern**

Sofern mindestens drei Unternehmen, von denen jedes weniger als 15 Arbeitnehmer beschäftigt, eine wirtschaftliche und soziale Einheit bilden und zusammen mindestens 15 Arbeitnehmer beschäftigen, können mindestens 15 Arbeitnehmer bei der Gewerbeaufsicht einen Antrag auf Einrichtung einer Delegation auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit einreichen.

Die Gewerbeaufsicht setzt den Termin der Wahlen fest, die nach Maßgabe des Systems der relativen Mehrheit durchgeführt werden.

Im Falle von Streitigkeiten in Bezug auf die Begründetheit des Antrags, können die Schlichtungsstellen angerufen werden.

### **Aufgaben**

Die Delegation auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit vertritt die Interessen aller Arbeitnehmer, die in den verschiedenen Unternehmen einer wirtschaftlichen und sozialen Einheit beschäftigt sind.

Ihre alleinige Zuständigkeit besteht im Austausch von Informationen zwischen den verschiedenen Personaldelegationen, aus denen sie hervorgegangen ist.

Sie besteht aus Vollmitgliedern und Stellvertretern aus jedem der über eine Personaldelegation verfügenden Unternehmen.

### Zusammensetzung

Die Anzahl der Delegierten pro Unternehmen hängt von deren jeweiligem Personalbestand ab:

- Unternehmen, die zwischen 15 und 100 Arbeitnehmer beschäftigen:  
1 Vollmitglied und 1 Stellvertreter;
- Unternehmen, die zwischen 101 und 500 Arbeitnehmer beschäftigen:  
2 Vollmitglieder und 2 Stellvertreter;
- Unternehmen, die über 500 Arbeitnehmer beschäftigen:  
3 Vollmitglieder und 3 Stellvertreter.

Die Mitglieder der Delegation auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit werden seitens der Personaldelegationen nach Maßgabe des Systems der relativen Mehrheit in geheimer Listenabstimmung aus den Reihen ihrer Mitglieder gewählt.

Sollte eines oder mehrere der Unternehmen, die eine wirtschaftliche und soziale Einheit bilden, weniger als 15 Arbeitnehmer beschäftigen und keine Personaldelegation haben, ernennen alle Arbeitnehmer dieses oder dieser Unternehmen einen Vertreter, der an den Sitzungen der Delegation auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit teilnimmt.

Dieser Vertreter hat Anspruch auf die Hälfte der für den Bildungsurlaub gewährten Stunden.

### Rechte und Pflichten

Die auf diese Weise gewählte Delegation untersteht denselben gesetzlichen Bestimmungen wie die Personaldelegation, mit Ausnahme der Bestimmungen in Bezug auf die Unterrichtung und Anhörung in den Bereichen Technik, Wirtschaft und Finanzen, die Mitwirkung an bestimmten Entscheidungen des Unternehmens, den Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten und den Gleichstellungsdelegierten.

Ihre Mitglieder genießen auch dieselben Rechte und Pflichten wie die Mitglieder der Personaldelegation, mit Ausnahme des Rechts auf Weiterbildung, das in jedem Fall höchstens dem Recht des Stellvertreters auf Weiterbildung entspricht.

## 1.2. Zusammensetzung der Personaldelegation<sup>16</sup>

Die zahlenmäßige Zusammensetzung der Personaldelegationen hängt von der Anzahl der von ihnen vertretenen Arbeitnehmer ab:

- 1 Vollmitglied, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 15 und 25 liegt;
- 2 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 26 und 50 liegt;
- 3 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 51 und 75 liegt;
- 4 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 76 und 100 liegt;
- 5 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 101 und 200 liegt;
- 6 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 201 und 300 liegt;
- 7 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 301 und 400 liegt;
- 8 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 401 und 500 liegt;
- 9 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 501 und 600 liegt;
- 10 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 601 und 700 liegt;
- 11 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 701 und 800 liegt;
- 12 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 801 und 900 liegt;
- 13 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 901 und 1 000 liegt;
- 14 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 1 001 und 1 100 liegt;
- 15 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 1 101 und 1 500 liegt;

<sup>16</sup> Artikel L.412-1 des Arbeitsgesetzbuches

- 16 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 1 501 und 1 900 liegt;
- 17 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 1 901 und 2 300 liegt;
- 18 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 2 301 und 2 700 liegt;
- 19 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 2 701 und 3 100 liegt;
- 20 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 3 101 und 3 500 liegt;
- 21 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 3 501 und 3 900 liegt;
- 22 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 3 901 und 4 300 liegt;
- 23 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 4 301 und 4 700 liegt;
- 24 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 4 701 und 5 100 liegt;
- 25 Vollmitglieder, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 5 101 und 5 500 liegt;
- 1 zusätzliches Vollmitglied pro 500 Arbeitnehmer, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer 5 500 übersteigt.

Die Personaldelegationen umfassen darüber hinaus auch Stellvertreter, deren Anzahl der Anzahl der Vollmitglieder entspricht.

Sofern die Delegation nur aus einem Vollmitglied besteht, darf der Stellvertreter von Rechts wegen an den Sitzungen teilnehmen.

### 1.3. Recht auf Unterstützung durch Berater und Sachverständige<sup>17</sup>

#### **Anzahl der Berater**

In Unternehmen, die während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen mindestens 51 Arbeitnehmer beschäftigen, können Berater, ungeachtet dessen, ob diese zu den Mitarbeitern des Unternehmens zählen oder nicht, auf Antrag der Mehrheit der Delegierten zur Prüfung bestimmter Fragen mit beratender Stimme an den Sitzungen der Personaldelegationen teilnehmen. Die Anzahl der Berater darf ein Drittel der Anzahl der Mitglieder der Personaldelegation nicht übersteigen.

#### **Bestimmung der Berater**

- **In Unternehmen**, die während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen **zwischen 51 und 150 Arbeitnehmer beschäftigen**, sind die allgemeinen oder branchenspezifischen nationalen Gewerkschaften, die mindestens ein Drittel der Vollmitglieder stellen, dazu berechtigt, Berater vorzuschlagen.
- **In Unternehmen**, die während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen **über 150 Arbeitnehmer beschäftigen**, ist jede der allgemeinen oder branchenspezifischen nationalen Gewerkschaften, die bei den letzten Wahlen mindesten 20 Prozent der Sitze erhalten hat, dazu berechtigt, einen der Berater vorzuschlagen. In diesem Fall kann die Obergrenze von einem Drittel der Anzahl der Mitglieder der Personaldelegation überstiegen werden.

Die Personaldelegation ernennt die zur Teilnahme an den Sitzungen der Personaldelegation berechtigten Berater gegebenenfalls auf Grundlage der ihr nach Maßgabe der vorstehenden Absätze unterbreiteten Vorschläge.

Sofern die Gesamtanzahl der zu ernennenden Berater die Anzahl der auf diese Weise ernannten Berater übersteigt, kann die Personaldelegation zusätzliche Berater bis zur Obergrenze von 1/3 der Mitglieder der Personaldelegation genehmigen.

Diesbezüglich sind die allgemeinen oder branchenspezifischen nationalen Gewerkschaften, die mindestens ein Drittel der Vollmitglieder stellen, zur Unterbreitung von Vorschlägen berechtigt.

<sup>17</sup> Artikel L.412-2 des Arbeitsgesetzbuches

### **Externer Sachverständiger**

Die Personaldelegation kann die Ernennung eines externen Sachverständigen beschließen, wenn sie der Ansicht ist, dass die entsprechende Angelegenheit für das Unternehmen oder die Arbeitnehmer von entscheidender Bedeutung ist.

Sofern vorab nicht anders vereinbart, ist die Übernahme der Kosten seitens des Unternehmens auf einen Sachverständigen beschränkt und darf pro Geschäftsjahr und Sachverständigen einen durch großzügige Verordnung festzusetzenden Prozentsatz der seitens des Arbeitgebers im Laufe des Jahres vor der Entscheidung über die Auftragserteilung bei der Zentralstelle der Sozialversicherungen angegebenen jährlichen Gesamtlohnsumme der Arbeitnehmer nicht überschreiten.

Der Unternehmensleiter ist vorab über die Art des auf diese Weise erteilten Auftrags in Kenntnis zu setzen.

### **Rückgriff auf Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften**

In Unternehmen, in denen es eine Personaldelegation gibt, kann diese auf Antrag der Delegierten oder des Unternehmensleiters beschließen, bestimmte Fragen einer gemeinsamen Prüfung durch einen Arbeitgeberverband und eine allgemeine oder branchenspezifische nationale Gewerkschaft zu unterbreiten.

## 1.4. Ernennung der Personaldelegierten

### 1.4.1. Ernennungsmodalitäten<sup>18</sup>

Die Vollmitglieder und Stellvertreter der Personaldelegation werden seitens der Arbeitnehmer des Unternehmens von wie folgt vorgelegten Kandidatenlisten gewählt:

- Entweder seitens einer Gewerkschaft mit allgemeiner nationaler Vertretung;
- oder seitens einer Gewerkschaft mit branchenspezifischer Vertretung in der entsprechenden Branche;
- oder seitens einer anderen Gewerkschaft, die die absolute Mehrheit der Mitglieder der noch amtierenden Delegation vertritt;
- oder von einer Anzahl von Arbeitnehmern des Unternehmens, die mindestens 5% des gesamten Personalbestands darstellen, bei denen es sich jedoch nicht um mehr als 100 Arbeitnehmer handeln darf.

#### **Unternehmen mit mindestens 100 Arbeitnehmern**

Die Wahl erfolgt in geheimer Urnenabstimmung nach Maßgabe des Verhältniswahlsystems.

#### **Unternehmen mit weniger als 100 Arbeitnehmern**

Die Wahl erfolgt nach Maßgabe des Systems der relativen Mehrheit.

#### **Vorschriften in Bezug auf die Kandidatenlisten**

Jede Liste darf lediglich so viele Kandidaten enthalten, wie Mandate für Vollmitglieder und Stellvertreter zu verleihen sind.

Kein auf einer Liste aufgeführter Kandidat wird gewählt, sofern die Liste nicht mindestens 5% der abgegebenen Stimmen erhält.

Die Vorschriften in Bezug auf die Wahl und Wahlstreitigkeiten werden noch Gegenstand einer großzügigen Verordnung.

<sup>18</sup> Artikel L.413-1 des Arbeitsgesetzbuches

## **Briefwahl**

Auf Antrag des Unternehmensleiters oder der Personaldelegation kann der Arbeitsminister nach Maßgabe der von ihm festgesetzten Bedingungen und Modalitäten die Briefwahl von Arbeitnehmern genehmigen, die aus Gründen der Arbeitsorganisation im Unternehmen oder wegen Krankheit, Arbeitsunfall, Mutterschaftsurlaub oder Urlaub am Wahltag nicht im Unternehmen anwesend sind.

## **Anzahl der Kandidaten entspricht der Anzahl der zu besetzenden Posten**

Sofern die Anzahl der eingereichten Kandidaturen die Anzahl der zu wählenden Vollmitglieder und Stellvertreter der Personaldelegation nicht übersteigt, und sofern sich die Kandidaten auf die Ernennung des oder der Vollmitglieder oder Stellvertreter der Personaldelegation und auf die Reihenfolge einigen, in der der oder die Stellvertreter das oder die Vollmitglieder der Personaldelegation ersetzen, so werden diese automatisch für gewählt erklärt.

## **Fehlende Nominierungen**

Sofern keine Kandidaten nominiert werden, erstellt der Unternehmensleiter oder dessen Beauftragter darüber ein Protokoll, das er spätestens an dem für die Wahlen festgesetzten Termin an den Direktor der Gewerbeaufsicht übermittelt, der daraufhin im Unternehmen Ermittlungen durchführt.

Auf Vorschlag des Direktors der Gewerbeaufsicht werden die Vollmitglieder und gegebenenfalls die Stellvertreter der Personaldelegation daraufhin durch Erlass des Arbeitsministers innerhalb einer Frist von zwei Monaten nach dem für die Wahlen festgesetzten Termin automatisch aus den Reihen der wählbaren Arbeitnehmer des Unternehmens ernannt.

## **Dauer des Mandats der Delegierten<sup>19</sup>**

Die Mitglieder der Personaldelegationen werden für die Dauer von 5 Jahren ernannt und können wiedergewählt werden.

## **Erneuerung der Personaldelegation<sup>20</sup>**

### **Der Normalfall**

Die Personaldelegationen werden zwischen dem 15. Oktober und dem 15. November jedes 5. Kalenderjahres zu einem seitens des Arbeitsministers für alle Erneuerungen festgesetzten und im Amtsblatt veröffentlichten Termin vollständig erneuert.

### **Die Ausnahmefälle**

- Der Arbeitsminister kann nach Stellungnahme sämtlicher in der gewählten Delegation vertretenen Gewerkschaften mit allgemeiner oder branchenspezifischer nationaler Repräsentativität außerhalb des oben genannten Zeitraums die vollständige Erneuerung einer Personaldelegation vornehmen lassen, sobald eine Liste keine ausreichende Anzahl an Vollmitgliedern mehr aufweist und keine Stellvertreter zur Besetzung des oder der freigewordenen Sitze mehr vorhanden sind.
- Ebenso sind außerhalb des oben genannten Zeitraums auch Wahlen zu veranstalten, sofern der Personalbestand des Unternehmens die für die Einsetzung einer Personaldelegation erforderliche Mindesthöhe erreicht.

Das Mandat der neu eingesetzten oder erneuerten Personaldelegation endet mit dem Ende des Mandats der auf herkömmliche Weise eingesetzten Personaldelegationen, es sei denn, die Dauer ihres Mandats würde sich aufgrund dessen auf weniger als ein Jahr belaufen. In letzterem Fall wird ihr Mandat um einen neuen Fünfjahreszeitraum verlängert.

Die eingesetzte Personaldelegation übt ihre Tätigkeiten ungeachtet jedweder Änderung am Personalbestand bis zum Ablauf ihres Mandats in der ihr bei den Wahlen erteilten Zusammensetzung aus.

<sup>19</sup> Artikel L.413-2 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>20</sup> Artikel L.413-2 des Arbeitsgesetzbuches

### Der Sonderfall der Unternehmensübertragung

Im Falle der vollständigen oder teilweisen Übertragung des Unternehmens oder des Betriebes im Sinne von Artikel L.127-1 ff. des Arbeitsgesetzbuches, bestehen der Status und die Aufgaben der Personaldelegation weiter, sofern der Betrieb seine Selbstständigkeit beibehält.

Sofern das Unternehmen, der Betrieb, der Unternehmensteil oder der Betriebsteil seine Selbstständigkeit nicht beibehält, werden die Mitglieder der Personaldelegation automatisch Teil der Personaldelegation der Organisation, die die übertragenen Arbeitnehmer aufnimmt.

Die auf diese Weise vergrößerte Personaldelegation ernennt im Monat nach der Übertragung einen Präsidenten, einen Vizepräsidenten, einen Schriftführer und einen Vorstand. Die außergewöhnliche Zusammensetzung der Personaldelegation endet mit ihrer ersten Erneuerung.

Sofern die Arbeitnehmer des seine Selbstständigkeit nicht beibehaltenden Unternehmens, Betriebes, Unternehmensteils oder Betriebsteils in eine Organisation ohne Personaldelegation aufgenommen werden, fungiert die Personaldelegation des übertragenen Unternehmens als gemeinsame Personaldelegation.

### **Voraussetzungen für die Wahlberechtigung**

#### Aktives Wahlrecht<sup>21</sup>

An der Wahl der Personaldelegierten nehmen alle Arbeitnehmer jedweder Staatsangehörigkeit teil, die das 16. Lebensjahr vollendet haben, durch einen Arbeits- oder Lehrvertrag an das Unternehmen gebunden sind und am Tag der Wahl seit mindestens 6 Monaten im Unternehmen beschäftigt sind.

#### Passives Wahlrecht<sup>22</sup>

Um als Personaldelegierte gewählt werden zu können, müssen die Arbeitnehmer die nachstehenden Voraussetzungen erfüllen:

- Am Wahltag mindestens 18 Jahre alt sein;
- während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen ununterbrochen im Unternehmen beschäftigt gewesen sein;
- entweder die luxemburgische Staatsangehörigkeit besitzen oder im Besitz einer Arbeitserlaubnis für Luxemburg sein.

**Hinweis:** Die Verwandten und bis zum vierten Grade Verschwägerten des Unternehmensleiters, die Geschäftsführer, Vorstandsmitglieder und Leiter der Personalabteilung des Unternehmens können nicht zu Vollmitgliedern oder Stellvertretern einer Personaldelegation gewählt werden.

Arbeitnehmer, die gleichzeitig in mehreren Unternehmen eine Teilzeitbeschäftigung<sup>23</sup> ausüben, können nur in dem Unternehmen gewählt werden, in dem sie für die längste wöchentliche Arbeitszeit beschäftigt sind. Bei gleicher Länge der Arbeitszeit können sie in dem Unternehmen gewählt werden, in dem sie die längste Betriebszugehörigkeit aufweisen.

Sofern das Unternehmen, in dem der Arbeitnehmer gewählt werden könnte, nicht unter den Anwendungsbereich der gesetzlichen Verpflichtung zur Einsetzung einer Personaldelegation fällt, kann der Arbeitnehmer in dem Unternehmen gewählt werden, das dieser Verpflichtung unterliegt.

Leiharbeiter und dem Unternehmen zur Verfügung gestellte Arbeitnehmer<sup>24</sup> können weder das aktive noch das passive Wahlrecht in Bezug auf die Personaldelegation und den Verwaltungsrat des entleihenden Unternehmens geltend machen.

**Hinweis:** Leiharbeiter und dem Unternehmen zur Verfügung gestellte Arbeitnehmer können im entleihenden Unternehmen jedoch das Beschwerderecht, das Recht zur Konsultation der Personaldelegierten und das Recht auf den Zugriff zu den sie betreffenden personenbezogenen Akten geltend machen.

<sup>21</sup> Artikel L.413-3 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>22</sup> Artikel L.413-4 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>23</sup> Artikel L.413-5 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>24</sup> Artikel L.413-6 des Arbeitsgesetzbuches

## 1.5. Zuständigkeiten der Personaldelegation

### 1.5.1. Begriffsbestimmungen<sup>25</sup>

- **Unterrichtung** bezeichnet die seitens des Arbeitgebers erfolgende Übermittlung von Informationen an die Personaldelegation, damit diese das behandelte Thema zur Kenntnis nehmen und untersuchen kann. Der Zeitpunkt, die Art und Weise und der Inhalt dieser Informationsübermittlung müssen der Personaldelegation insbesondere ermöglichen, eine angemessene Untersuchung durchzuführen und gegebenenfalls die Anhörung vorzubereiten;
- **Anhörung** bezeichnet den Meinungs austausch und die Aufnahme eines Dialogs zwischen den Personaldelegierten und dem Arbeitgeber auf Grundlage der seitens des Arbeitgebers nach Maßgabe der im obigen Unterpunkt dargelegten Bestimmungen bereitgestellten Informationen und der seitens der Personaldelegation abzugebenden Stellungnahme, die zu einem Zeitpunkt, auf eine Art und Weise und mit Inhalten erfolgen müssen, die der Personaldelegation ermöglichen, mit dem Arbeitgeber zusammenzutreten und auf jede von ihr möglicherweise abgegebene Stellungnahme eine begründete Antwort zu erhalten, und insbesondere im Hinblick auf die gegebenenfalls erfolgende Erzielung einer Einigung über die unter die Befugnisse des Arbeitgebers fallenden Entscheidungen.

Die Sozialpartner sind jederzeit und auf geeigneter Ebene, einschließlich auf Unternehmensebene, dazu berechtigt, die Modalitäten in Bezug auf die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer durch eine ausgehandelte Vereinbarung frei festzusetzen. Diese Vereinbarungen können abweichende Anwendungsbestimmungen vorsehen, sofern der Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertreter bei der Festsetzung und Umsetzung der Modalitäten in Bezug auf die Unterrichtung und Anhörung im Geiste der Kooperation und des Respekts ihrer gegenseitigen Rechte und Pflichten handeln und gleichzeitig den Interessen des Unternehmens und den Interessen der Arbeitnehmer Rechnung tragen.

### 1.5.2. Allgemeine Zuständigkeiten und Recht auf Unterrichtung<sup>26</sup>

#### **Allgemeine Aufgabe des Schutzes und der Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer**

Die allgemeine Aufgabe der Personaldelegation besteht im Schutz und in der Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen, die Sicherheit am Arbeitsplatz und den sozialen Status.

#### **Beilegung von Streitigkeiten**

Im Rahmen ihrer allgemeinen Aufgabe wird die Personaldelegation insbesondere für die nachstehenden Tätigkeiten herangezogen:

- Zu der **im Geiste der Kooperation erfolgenden Verhinderung und Beilegung von individuellen oder kollektiven Streitigkeiten**, die zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern auftreten können;
- dem Arbeitgeber **jedwede individuelle oder kollektive Beschwerde** vorzulegen;
- **in Ermangelung der Beilegung der oben genannten Streitigkeiten die Gewerbeaufsicht** über jedwede Beschwerde oder Beobachtung in Bezug auf die Anwendung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie der Tarifbestimmungen **in Kenntnis zu setzen**, die sich auf die Arbeitsbedingungen, auf die Rechte und auf den Schutz der Arbeitnehmer bei der Ausübung ihres Berufes beziehen.

#### **Gleichbehandlung**

Bei der Ausübung ihrer Zuständigkeiten achtet die Personaldelegation insbesondere auf die strikte Gleichbehandlung von Frauen und Männern hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Weiterbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie im Hinblick auf die Vergütung und die Arbeitsbedingungen.

<sup>25</sup> Neuer Artikel L.414-1 des Arbeitsgesetzbuches (früherer Artikel L.414-5 des Arbeitsgesetzbuches)

<sup>26</sup> Neuer Artikel L.414-2 des Arbeitsgesetzbuches (früherer Artikel L.414-1 des Arbeitsgesetzbuches)

### **Unterrichtung in Bezug auf die Unternehmensabläufe und das Betriebsgeschehen**

Der Unternehmensleiter ist dazu verpflichtet, der Personaldelegation die für die ordnungsgemäße Erfüllung ihrer Aufgabe erforderlichen Informationen mitzuteilen, die deren Mitglieder Aufschluss über die Unternehmensabläufe und das Betriebsgeschehen geben können, wie beispielsweise über die jüngsten Entwicklungen und die voraussichtliche Entwicklung seiner Geschäftstätigkeiten sowie über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens.

- In Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern erfolgt diese Mitteilung auf Antrag der Personaldelegation oder auf monatlicher Basis.
- In den übrigen Unternehmen erfolgt sie anlässlich der Sitzungen mit der Unternehmensleitung.

### **Gesundheit und Sicherheit**

Der Unternehmensleiter ist dazu verpflichtet, der Personaldelegation und dem Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten sämtliche erforderlichen Informationen mitzuteilen, damit diese die Mitglieder der Personaldelegation in Bezug auf die nachstehenden Themen unterrichten können:

1. Die **Sicherheits- und Gesundheitsrisiken** sowie die **Maßnahmen und Tätigkeiten zum Schutz und zur Vorbeugung** in Bezug auf das Unternehmen im Allgemeinen und in Bezug auf jeden Arbeitsplatz und jeden Amtsposten;
2. die zu ergreifenden **Schutzmaßnahmen** und bei Bedarf die einzusetzende **Schutzausrüstung**;
3. die **Entwicklung der Abwesenheitsquote**.

Die Informationen unter 1. und 2. sind darüber hinaus auch jedem Arbeitgeber von im Unternehmen tätigen Arbeitnehmern externer Unternehmen mitzuteilen, der diese an seine Personaldelegation übermitteln muss.

Der Arbeitgeber muss die Personaldelegation darüber hinaus in Bezug auf jedwede Themen **anhören**, die sich auf die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer auswirken könnten.

### **Informationen über die wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung**

Sofern das Unternehmen während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen **weniger als 150 Arbeitnehmer** beschäftigt, ist die Unternehmensleitung dazu verpflichtet, die Personaldelegation mindestens einmal jährlich schriftlich über die wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung sowie über die gegenwärtigen und zukünftigen Geschäftstätigkeiten des Unternehmens zu unterrichten.

Zu diesem Zweck legt die Unternehmensleitung der Personaldelegation einen Gesamtbericht über die Geschäftstätigkeit des Unternehmens, die Umsätze, die Gesamtergebnisse der Produktion und des Vertriebs, die Aufträge, die Entwicklung der Struktur und der Höhe der Mitarbeitervergütungen und die getätigten Investitionen vor.

Sofern die Mitglieder der Personaldelegation der Ansicht sind, dass die bereitgestellten Informationen zur Ausübung ihrer Aufgaben nicht genügen, können sie vom Unternehmensleiter zusätzliche Informationen im Rahmen der ihnen gesetzlich bereitzustellenden Informationen anfordern.

## 1.5.3. Unterrichtung und Anhörung in Bezug auf das Betriebsgeschehen<sup>27</sup>

### **Unterrichtung und Anhörungen in Bezug auf verschiedene Themen**

Im Bereich der Unterrichtung und Anhörung hat die Personaldelegation die nachstehenden Aufgaben:

1. Ihre Stellungnahme abzugeben und Vorschläge vorzubringen über jedwede Themen in Bezug auf die **Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und der sozialen Lage der Arbeitnehmer des Unternehmens**;
2. ihre Stellungnahme in Bezug auf die Ausarbeitung oder Änderung der **Geschäftsordnung** des Unternehmens abzugeben und die Einhaltung dieser Geschäftsordnung strikt zu überwachen;

<sup>27</sup> Neuer Artikel L.414-3 des Arbeitsgesetzbuches (früherer Artikel L.414-4 des Arbeitsgesetzbuches)

3. **Änderungen an der Geschäftsordnung** vorzuschlagen, über die die Unternehmensleitung oder gegebenenfalls die Sitzungsteilnehmer vor Ablauf einer zweimonatigen Frist eine Entscheidung treffen müssen, die der Personaldelegation unverzüglich mitzuteilen ist;
4. in Unternehmen mit mindestens 100 Arbeitnehmern an der **unternehmensinternen Ausbildung der Lehrlinge** und gegebenenfalls **an der Verwaltung der Ausbildungszentren** mitzuwirken;
5. an der Erstellung und Umsetzung jedweder Lehrpläne für die berufliche Erstausbildung und insbesondere die **Lehrlingsausbildung** mitzuwirken;
6. die **Integration von erwerbsunfähigen und behinderten Menschen** zu fördern und sich für die Schaffung von geeigneten Arbeitsplätzen für deren körperliche und geistige Leistungsfähigkeit einzusetzen;
7. am **Schutz der Arbeitnehmer und ihrer Umwelt** sowie an der Vermeidung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten mitzuwirken;
8. an der Umsetzung der **Strategie zur Vermeidung von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz** mitzuwirken;
9. vor der Einführung, Änderung oder Abschaffung eines **Zusatzrentensystems** ihre Stellungnahme abzugeben;
10. ihre Stellungnahme zu sämtlichen Fragen in Bezug auf die **Arbeitszeit** abzugeben;
11. ihre Stellungnahme zu sämtlichen beruflichen **Weiterbildungsplänen** abzugeben;
12. an der Verwaltung der **Maßnahmen zugunsten jugendlicher Arbeitnehmer** mitzuwirken und den Arbeitgeber bei sämtlichen Fragen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und den Schutz jugendlicher Arbeitnehmer zu beraten;
13. sich an der Umsetzung **interner Wiedereingliederungen** zu beteiligen;
14. die **Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben** zu fördern.

### **Struktur und Entwicklung der Beschäftigung**

Der Unternehmensleiter ist dazu verpflichtet, die Personaldelegation und den Gleichstellungsdelegierten über die Lage, **Struktur und voraussichtliche Entwicklung der Beschäftigung** im Unternehmen sowie über gegebenenfalls geplante vorausgreifende Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören, und dies insbesondere im Falle einer Bedrohung für die Beschäftigung. Zu diesem Zweck ist er insbesondere dazu verpflichtet, der Personaldelegation und dem Gleichstellungsdelegierten **halbjährlich geschlechtsspezifische Statistiken über Personaleinstellungen, Beförderungen, Versetzungen, Kündigungen sowie die Lohnentwicklung und Weiterbildung** der Arbeitnehmer des Unternehmens bereitzustellen.

### **Wesentliche Änderungen an der Arbeitsorganisation oder an den Arbeitsverträgen**

Der Unternehmensleiter ist dazu verpflichtet, die Personaldelegation über Entscheidungen zu unterrichten und anzuhören, die **wesentliche Änderungen an der Arbeitsorganisation oder an den Arbeitsverträgen** mit sich bringen könnten, einschließlich jener, die in den Bestimmungen über die Gesetzgebung zu Massenentlassungen, zur Wahrung der Rechte der Arbeitnehmer im Falle der Unternehmensübertragung und zum Rückgriff auf Leiharbeiter vorgesehen sind.

### **Berufseingliederungs- und Berufseinführungsverträge**

Der Unternehmensleiter ist dazu verpflichtet, die Personaldelegation und den Gleichstellungsdelegierten über den **Abschluss von Berufseingliederungs- und Berufseinführungsverträgen** zu unterrichten und anzuhören.

### **Verwaltung der Sozialeinrichtungen**

Der Unternehmensleiter ist dazu verpflichtet, die Personaldelegation über die **Verwaltung der** zugunsten der Arbeitnehmer oder deren Familien im Unternehmen errichteten **Sozialeinrichtungen** zu unterrichten und anzuhören, einschließlich der Maßnahmen zur Bereitstellung oder Erleichterung der Unterbringung der Arbeitnehmer.

Diesbezüglich wird der Personaldelegation vom Unternehmensleiter mindestens einmal jährlich ein Verwaltungsbericht vorgelegt.

Sofern sich die Arbeitnehmer finanziell an den Sozialeinrichtungen beteiligen, ist dieser Verwaltungsbericht von der Personaldelegation offiziell zu genehmigen.

### 1.5.4. Sonstige Aufgaben

Darüber hinaus ist die Personaldelegation auch in den nachstehenden Bereichen zuständig:

- In Unternehmen, in denen es keinen Betriebsrat gibt, wird die Personaldelegation vorher unterrichtet, sofern der Arbeitgeber die Verarbeitung personenbezogener Daten zur Überwachung am Arbeitsplatz plant;
- in Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern erhält die Personaldelegation die Kopie einer Vorladung zum Kündigungsgespräch eines Arbeitnehmers, dessen Kündigung oder wesentliche Änderung seines Arbeitsvertrages geplant ist;
- im Rahmen einer Unternehmensübertragung wird die Personaldelegation in Bezug auf die seitens des Veräußerers oder Erwerbers im Hinblick auf die Arbeitnehmer geplanten Maßnahmen angehört;
- im Bereich der Arbeitszeit : Sofern der Arbeitgeber auf Gleitzeit zurückgreift, erhält die Personaldelegation die Mitteilung über die Aufstellung der Gesamtabrechnungen pro Organisationseinheit; sofern das Unternehmen mit einem Arbeitsorganisationsplan arbeitet, ist der Personaldelegation jeder Plan obligatorisch zur Stellungnahme vorzulegen; im Falle von Nachholstunden ist die Personaldelegation obligatorisch vor Beginn der Nachholstunden zu informieren; sofern auf Antrag des Personals Anwendungsbestimmungen für die tägliche Ruhezeit vorgesehen werden, ist die Personaldelegation diesbezüglich vorab anzuhören; darüber hinaus wird sie auch im Falle von Sonntagsarbeit angehört und muss in Bezug auf jedwede Leistung von Überstunden ihr Einverständnis erteilen, in Ermangelung dessen der Arbeitgeber das Einverständnis der Gewerbeaufsicht beantragen muss;
- jedwede Schließung des Unternehmens wegen Betriebsurlaub erfordert das Einverständnis der Personaldelegation;
- die Personaldelegation wirkt an der Aufgabe in Bezug auf die Vorbeugung und Vermeidung sowie auf den Umgang mit Mobbingproblemen im Unternehmen mit;
- im Bereich der sexuellen Belästigung: In Ermangelung eines Gleichstellungsdelegierten ist die Personaldelegation für den Schutz der Arbeitnehmer vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verantwortlich und schlägt vorbeugende Maßnahmen vor. Die Personaldelegation kann den Arbeitnehmer, der einer sexuellen Belästigung zum Opfer gefallen ist, unterstützen und beraten;
- die Personaldelegation kann mit den arbeitsmedizinischen Diensten zusammenarbeiten: In Unternehmen ohne Betriebsrat ist die Personaldelegation dazu berechtigt, den Jahresbericht des Arbeitsmediziners einzusehen und zu kommentieren, bevor dieser an die Gesundheitsbehörde übermittelt wird. Darüber hinaus ist sie dazu berechtigt, ärztliche Untersuchungen zu beantragen und sich das Verzeichnis der gefährlichen Arbeitsplätze für schwangere Frauen mitteilen zu lassen;
- die Personaldelegation ist zur Teilnahme an den Verhandlungen in Bezug auf einen Weiterbeschäftigungsplan oder einen Sozialplan berechtigt;
- die Personaldelegation ist berechtigt Stellung zu jedwedem Subventionsantrag des Arbeitgebers in den Bereichen Kurzarbeit und betrieblich bedingte Arbeitslosigkeit zu beziehen;
- die Personaldelegation ist zur Stellungnahme zum geplanten Rückgriff des Arbeitgebers auf gemeinnützige Arbeiten berechtigt;
- solidarischer Vorruhestand, Altersteilzeit: Die Personaldelegation wird in Bezug auf die Festsetzung vorrangiger Kriterien für die Zulassung der Arbeitnehmer zum Vorruhestand angehört, jedoch nur in Unternehmen, in denen es keinen Betriebsrat gibt;
- Vorruhestand für Schichtarbeiter und Nachtarbeiter: Der Arbeitgeber hört die Personaldelegation im Hinblick auf die Erstellung des Verzeichnisses der sich in seinem Unternehmen um den

Vorruhestand bewerbenden Arbeitnehmer an, das er im Anschluss daran an den Arbeitsminister zur Zulassung übermittelt;

- Kontrolle der Gewerbeaufsicht: Der Präsident der Personaldelegation ist über die Anwesenheit von Inspektoren im Unternehmen zu unterrichten. Er ist ebenso wie der Gleichstellungsdelegierte und der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte zur Teilnahme an der Besichtigung berechtigt.

2018

### AB DEN SOZIALWAHLEN 2018 KOMMEN DIE NACHSTEHENDEN ZUSTÄNDIGKEITEN HINZU

An dieser Stelle möchten wir daran erinnern, dass die Personaldelegation in Unternehmen mit über 150 Arbeitnehmern ab den Sozialwahlen 2018 mit sämtlichen Aufgaben betraut wird, die bis dahin dem Betriebsrat obliegen, den es ab dann nicht länger geben wird.

Betriebsräte existieren ausschließlich in Industrie-, Handwerks- oder Handelsunternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern. Ab den Sozialwahlen 2018 werden alle Unternehmen mit mehr als 150 Arbeitnehmern betroffen sein, dies ohne Ausnahme, also auch die gemeinnützigen Vereine, Stiftungen und die Arbeitgeber des öffentlichen Sektors.

#### **Unterrichtung und Anhörung in den Bereichen Technik, Wirtschaft und Finanzen in Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern**

##### ***Anlagen des Unternehmens, Arbeitsmittel und Arbeitsmethoden*<sup>28</sup>**

Der Unternehmensleiter muss die Personaldelegation vor jeder wichtigen Entscheidung in Bezug auf die nachstehenden Angelegenheiten unterrichten und anhören:

- Bau, Umbau oder Erweiterung von Produktionsanlagen oder Verwaltungseinrichtungen;
- Einführung, Verbesserung, Erneuerung oder Änderung von Betriebsmitteln;
- Einführung, Verbesserung, Erneuerung oder Änderung von Arbeitsmethoden und Produktionsverfahren, mit Ausnahme von Herstellungsgeheimnissen.

Der Unternehmensleiter ist dazu verpflichtet, die Personaldelegation über die Auswirkungen der vorstehend aufgeführten Maßnahmen auf die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld zu unterrichten.

##### ***Bedarf an Arbeitskräften***

Im Allgemeinen muss der Unternehmensleiter die Personaldelegation mindestens einmal jährlich über den derzeitigen und absehbaren Arbeitskräftebedarf im Unternehmen und insbesondere über die sich daraus für die Arbeitnehmer des Unternehmens gegebenenfalls ergebenden Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen unterrichten und anhören.

##### ***Wirtschaftliche oder finanzielle Entscheidungen, die einen entscheidenden Einfluss auf die Unternehmensstruktur oder die Beschäftigungszahlen haben können*<sup>29</sup>**

Die Personaldelegation ist obligatorisch in Bezug auf jedwede wirtschaftliche oder finanzielle Entscheidung zu unterrichten und anzuhören, die einen entscheidenden Einfluss auf die Unternehmensstruktur oder die Beschäftigungszahlen haben kann.

Dazu zählen insbesondere Entscheidungen in Bezug auf die Produktions- und Verkaufsmenge, das Produktionsprogramm und die Ausrichtung der Produktion, die Investitionspolitik, geplante Stilllegungen oder Übertragungen in Bezug auf das Unternehmen oder Teile des Unternehmens, geplante Einschränkungen oder Ausdehnungen der Geschäftstätigkeit des Unternehmens, geplante Fusionen des Unternehmens, geplante Änderungen an der Unternehmensorganisation und die Einführung, Änderung oder Abschaffung eines Zusatzrentensystems.

Die Unterrichtung und die Anhörung der Personaldelegation beziehen sich hierbei in jedem Fall auf die Auswirkungen der geplanten Maßnahmen auf die Beschäftigtenzahlen und die Beschäftigungsstruktur,

<sup>28</sup> Neuer Artikel L.414-5 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>29</sup> Neuer Artikel L.414-6 des Arbeitsgesetzbuches

sowie auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter des Unternehmens. Darüber hinaus beziehen sie sich auch auf die seitens des Unternehmensleiters ergriffenen oder geplanten sozialen Maßnahmen, wie insbesondere Ausbildung und Umschulung.

Die Unterrichtung und die Anhörung der Personaldelegation müssen stets vor der geplanten Entscheidung erfolgen. Dies gilt jedoch nicht in Fällen, in denen die Unterrichtung und Anhörung die Verwaltung des Unternehmens oder von Teilen des Unternehmens behindern oder die Durchführung einer geplanten Maßnahme gefährden könnte. In diesem Fall muss der Unternehmensleiter der Personaldelegation innerhalb einer Frist von drei Tagen sämtliche erforderlichen Informationen und Erklärungen liefern.

### **Wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung des Unternehmens<sup>30</sup>**

Der Unternehmensleiter ist dazu verpflichtet, die Personaldelegation mindestens zweimal jährlich schriftlich über die wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung des Unternehmens zu unterrichten und anzuhören.

Zu diesem Zweck legt er der Personaldelegation einen Gesamtbericht über die Geschäftstätigkeit des Unternehmens, den Umsatz, die Gesamtergebnisse der Produktion und des Vertriebs, die Aufträge, die Entwicklung der Struktur und der Höhe der Mitarbeitervergütungen und die getätigten Investitionen vor.

Wenn das Unternehmen unter der Rechtsform einer Aktiengesellschaft, eines Vereins ohne Gewinnzweck, einer Genossenschaft oder einer Stiftung gegründet ist, ist die Unternehmensleitung oder Geschäftsführung darüber hinaus dazu verpflichtet, der Personaldelegation die Gewinn- und Verlustrechnung, die Jahresbilanz, den Bericht der Rechnungsprüfer, gegebenenfalls den Bericht des Verwaltungsrates oder der Geschäftsführung sowie jedwedes sonstige der Hauptversammlung oder dem Beschlussorgan unterbreitete Dokument vorab vorzulegen.

### **Unterschiedliche Standpunkte<sup>31</sup>**

Sofern der Unternehmensleiter und die Personaldelegation im Rahmen einer Anhörung unterschiedliche Standpunkte vertreten, sind in jedem Fall der Verwaltungsrat oder (falls erforderlich) der oder die Geschäftsführer darüber in Kenntnis zu setzen.

Sofern das Unternehmen nicht unter der Rechtsform einer Aktiengesellschaft gegründet ist, ist der Unternehmensleiter in jedem Fall über die unterschiedlichen Standpunkte in Kenntnis zu setzen, sofern dieser nicht persönlich an den Beratungen teilgenommen hat.

In jedem Fall sind der Unternehmensleiter, der Verwaltungsrat, das Beschlussorgan oder der Geschäftsführer dazu verpflichtet, über den weiteren Fortgang der zum Ausdruck gebrachten Standpunkte begründeten Bericht zu erstatten.

### **Mitspracherecht an bestimmten Entscheidungen des Unternehmens in Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern<sup>32</sup>**

In Unternehmen, die während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen mindestens 150 Arbeitnehmer beschäftigen, müssen Beschlüsse in Bezug auf die nachstehenden Angelegenheiten unbeschadet der Anwendung anderer gesetzlicher oder tarifvertraglicher Bestimmungen im gemeinsamen Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und der Personaldelegation gefasst werden:

1. Die Einführung oder der Einsatz von technischen Einrichtungen zur Kontrolle des Verhaltens und der Leistung des Arbeitnehmers an seinem Arbeitsplatz;
2. die Einführung oder Änderung von Maßnahmen in Bezug auf die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und die Vorbeugung und Vermeidung von Berufskrankheiten;
3. die Festsetzung oder die Änderung der allgemeinen Kriterien für die Personalauswahl in Bezug auf Einstellung, Beförderung, Versetzung und Kündigung, und gegebenenfalls der vorrangigen Kriterien für die Zulassung der Arbeitnehmer zum Vorruhestand;

<sup>30</sup> Neuer Artikel L.414-6 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>31</sup> Neuer Artikel L.414-8 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>32</sup> Neuer Artikel L.414-9 des Arbeitsgesetzbuches

4. die Festsetzung und Umsetzung jedweden gemeinsamen Programms oder jedweder gemeinsamen Maßnahme im Bereich der beruflichen Weiterbildung;
5. die Festsetzung oder die Änderung der allgemeinen Kriterien für die Beurteilung der Arbeitnehmer;
6. die Festsetzung oder die Änderung der Geschäftsordnung, gegebenenfalls unter Berücksichtigung der geltenden Tarifverträge;
7. die Zuerkennung von Prämien an Arbeitnehmer, die dem Unternehmen durch Initiativen oder Vorschläge für technische Verbesserungen unbeschadet der Gesetze und Verordnungen in Bezug auf Patente und Erfindungen eine besonders nützliche Zusammenarbeit erwiesen haben;
8. die Verarbeitung personenbezogener Daten zur Überwachung am Arbeitsplatz, sofern dies durch einen der nachstehenden Gründe gerechtfertigt ist:
  - für Zwecke der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer, oder
  - zur zeitweisen Kontrolle der Produktion oder der Leistung der Arbeitnehmer, sofern eine derartige Maßnahme das einzige Mittel zur Bestimmung der genauen Vergütung ist, oder
  - zur Arbeitsorganisation auf Gleitzeitbasis.

### **Umsetzungsmodalitäten des Mitspracherechts der Personaldelegierten<sup>33</sup>**

Mindestens einmal pro Quartal muss zwischen dem Arbeitgeber und der Personaldelegation eine Sitzung zum Thema Mitspracherechte stattfinden.

Auf diesen Sitzungen werden die Punkte erörtert, in Bezug auf die die Personaldelegation ein Mitspracherecht hat, um auf diese Weise zu einer Einigung zu gelangen.

Das Unternehmen ist auf diesen Sitzungen durch den Unternehmensleiter oder dessen Beauftragten vertreten, die sich von Personen ihrer Wahl unterstützen lassen können, wobei die Anzahl der Unternehmensvertreter in diesem Fall die Anzahl der Personaldelegierten nicht übersteigen darf.

Der Präsident der Personaldelegation und der Unternehmensleiter oder dessen Beauftragter setzen in gemeinsamem Einvernehmen die Tagesordnung der Sitzung fest, die den Mitgliedern der Personaldelegation mindestens fünf Tage vor der Sitzung mitgeteilt wird.

Dabei sind sie dazu verpflichtet, die in einem drei Tage vor der Sitzung seitens mindestens der Hälfte der Personaldelegierten vorgelegten Antrag dargelegten oder vom Unternehmensleiter vorgeschlagenen Themen auf die Tagesordnung zu setzen. Sofern die Parteien in Bezug auf einen der nach Maßgabe der Tagesordnung zu fassenden Beschlüsse keine Einigung erzielen, beauftragt die Personaldelegation den Vorstand mit der Verhandlungsführung und der gemeinsam mit dem Arbeitgeber erfolgenden Beschlussfassung.

Der Vorstand kann sich von maximal vier Beratern unterstützen lassen, von denen mindestens einer von jeder Gewerkschaft mit allgemeiner oder branchenspezifischer nationaler Repräsentativität ernannt wird, die bei den vorausgegangenen Wahlen mindestens zwanzig Prozent der Sitze erhalten hat.

Der Vorstand teilt der Personaldelegation innerhalb einer Frist von 48 Stunden den gemeinsam gefassten Beschluss mit.

Die Personaldelegation verfügt ab dem Zeitpunkt dieser Mitteilung über eine Frist von 48 Stunden zur Ausarbeitung eines ordnungsgemäß begründeten Antrags in Bezug auf die erneute Verhandlung eines oder mehrerer der zu behandelnden Themen.

Die Sitzungen finden unter Ausschluss der Öffentlichkeit während der Dienststunden statt.

Der Unternehmensleiter muss einen angemessenen Raum und die für die Sitzungen erforderlichen Betriebsmittel zur Verfügung stellen.

Die Beschlüsse im Bereich des Mitspracherechts der Arbeitnehmer werden im gemeinsamen Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und der Personaldelegation oder zwischen dem Arbeitgeber und dem Vorstand der Personaldelegation angenommen, wobei jede Partei über eine Stimme verfügt.

Im Falle der Uneinigkeit kann die entsprechende Streitigkeit seitens des Arbeitgebers, der Personaldelegation oder des Vorstands vor die Schlichtungsstellen gebracht werden.

<sup>33</sup> Neue Artikel L.414-10 bis L.414-13 des Arbeitsgesetzbuches

2018

Sämtliche Beschlüsse der Sitzungen werden in einem Sitzungsprotokoll schriftlich niedergelegt, das seitens des Unternehmensleiters oder dessen Vertreters und dem Präsidenten der Personaldelegation oder dessen Vertreters unterzeichnet wird.

Die Arbeitnehmervertreter sind dazu verpflichtet, den Delegationen auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit und dem Gleichstellungsdelegierten über das Ergebnis der im Rahmen dieser Sitzungen stattgefundenen Erörterungen regelmäßig Bericht zu erstatten.

Sie händigen dem Gleichstellungsdelegierten eine aktualisierte Liste der allgemeinen Kriterien in Bezug auf die nachstehenden Angelegenheiten aus:

- die Festsetzung oder die Änderung der allgemeinen Kriterien für die Personalauswahl in Bezug auf Einstellung, Beförderung, Versetzung und Kündigung, und gegebenenfalls der vorrangigen Kriterien für die Zulassung der Arbeitnehmer zum Vorruhestand;
- die Festsetzung oder die Änderung der allgemeinen Kriterien für die Beurteilung der Arbeitnehmer; und dies selbst dann, wenn der Arbeitgeber diese Kriterien als vertraulich einstuft.

In letzterem Fall ist der Gleichstellungsdelegierte dazu verpflichtet, über diese Kriterien Verschwiegenheit zu wahren, es sei denn, er muss sich in Bezug auf eventuell gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßende Kriterien an die Gewerbeaufsicht wenden.

### Sonstige spezifische Anhörungsaufgaben in allen Unternehmen

In allen Unternehmen, also auch in Unternehmen mit weniger als 150 Arbeitnehmern, wird die Personaldelegation ab den nächsten Sozialwahlen im Jahr 2018 mit den nachstehenden Aufgaben betraut, die bis dahin (sofern vorhanden) dem Betriebsrat, und in Ermangelung eines Betriebsrats der Personaldelegation obliegen.

#### ***Leiharbeit, vorübergehende Überlassung von Arbeitskräften, Teilzeitarbeit<sup>34</sup>***

Die Personaldelegation wird vorher unterrichtet und angehört.

#### ***Verarbeitung personenbezogener Daten zur Überwachung am Arbeitsplatz<sup>35</sup>***

Die Personaldelegation wird im Vorfeld unterrichtet, sofern der Arbeitgeber die Verarbeitung personenbezogener Daten zur Überwachung am Arbeitsplatz plant.

#### ***Arbeitsmedizinische Dienste<sup>36</sup>***

Die Personaldelegation kann den Arbeitsmediziner um die Durchführung ärztlicher Untersuchungen bitten. Sie ist dazu berechtigt, den Jahresbericht des Arbeitsmediziners einzusehen und zu kommentieren, bevor dieser an die Gesundheitsbehörde übermittelt wird, sowie das Verzeichnis der gefährlichen Arbeitsplätze für schwangere Frauen mitgeteilt zu bekommen.

#### ***Solidarischer Vorruhestand und Altersteilzeit<sup>37</sup>***

Bis 2018 setzt der Tarifvertrag, die zwischen dem Unternehmen und dem Arbeitsminister geschlossene Vereinbarung oder der Betriebsrat die vorrangigen Kriterien für die Zulassung zum Vorruhestand fest. In Ermangelung eines Betriebsrats, setzt der Arbeitgeber diese vorrangigen Kriterien nach Anhörung der zuständigen Personaldelegation(en) fest.

Ab 2018 erfolgt die Festsetzung der vorrangigen Kriterien durch den Tarifvertrag, die zwischen dem Unternehmen und dem Arbeitsminister geschlossene Vereinbarung, oder in Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern nach Maßgabe der in Bezug auf das Mitspracherecht der Personaldelegation bei Entscheidungen geltenden Vorschriften.

<sup>34</sup> Artikel L.134-1 und L.123-2 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>35</sup> Artikel L.261-1 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>36</sup> Artikel L.322-2, L.326-5 und L.334-1 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>37</sup> Artikel L.581-4 und L.584-5 des Arbeitsgesetzbuches

In Unternehmen mit weniger als 150 Arbeitnehmern setzt der Arbeitgeber die vorrangigen Kriterien nach Anhörung der Personaldelegation fest.

## **Vorschlag der Rechnungsprüfer in Aktiengesellschaften, in denen Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsorgan des Unternehmens sitzen**<sup>38</sup>

Vor der Reform wurden die Rechnungsprüfer in solchen Unternehmen seitens der Hauptversammlung auf Vorschlag des Betriebsrates ernannt.

Nach den Sozialwahlen 2018 werden die Rechnungsprüfer seitens der Hauptversammlung auf Vorschlag des Arbeitgebers im Anschluss an das Mitspracheverfahren der Personaldelegierten ernannt.

## **1.6. Sicherheits- und Gesundheitsdelegierter**<sup>39</sup>

### **Ernennung**

Jede Personaldelegation ernennt auf ihrer konstituierenden Sitzung entweder **aus ihren eigenen Reihen oder aus den Reihen der übrigen Arbeitnehmer** des Unternehmens einen Delegierten für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer und setzt den Unternehmensleiter und die Gewerbeaufsicht innerhalb einer Frist von drei Tagen nach dessen Ernennung schriftlich darüber in Kenntnis.

Sofern der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte selbst kein gewähltes Mitglied der Personaldelegation ist, kann er an allen Sitzungen der betreffenden Delegation mit beratender Stimme teilnehmen.

### **Aufgaben und Rechte des Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten**

Der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte hinterlegt die vom Abteilungsleiter gegengezeichneten Ergebnisse seiner Feststellungen in einem speziellen Register, das in der Geschäftsstelle des Unternehmens aufbewahrt wird, wo die Mitglieder der Personaldelegation und das Inspektions- und Kontrollpersonal der Gewerbeaufsicht davon Kenntnis nehmen können.

In dringenden Fällen, in denen die getätigten Feststellungen einen unverzüglichen Eingriff der Gewerbeaufsicht erfordern, ist der Delegierte dazu berechtigt, sich direkt an diese Behörde zu wenden, vorausgesetzt, er setzt den Unternehmensleiter oder dessen Vertreter und die Personaldelegation zeitgleich darüber in Kenntnis.

Der Unternehmensleiter ist in Bezug auf die nachstehenden Themen zur **Anhörung und Unterrichtung** des Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten verpflichtet:

1. Die Entwicklung der Risiken für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, einschließlich derer in Bezug auf besonders gefährdete Gruppen von Arbeitnehmern;
2. die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen und bei Bedarf die einzusetzende Schutzausrüstung;
3. die bei der Gewerbeaufsicht einzureichenden Anzeigen über die Arbeitsunfälle;
4. jedwede Handlung, die sich in erheblichem Maße auf die Sicherheit und die Gesundheit auswirken könnte;
5. die Ernennung der Arbeitnehmer, die für die Schutzmaßnahmen und die Maßnahmen zur Vorbeugung und Vermeidung von Berufsrisiken des Unternehmens verantwortlich sind;
6. die Maßnahmen, die im Bereich der Ersten Hilfe, der Brandbekämpfung und der Evakuierung der Arbeitnehmer ergriffen werden, bei denen es sich um erforderliche Maßnahmen handelt, die an die Art der Geschäftstätigkeit und an die Größe des Unternehmens und/oder des Betriebes angepasst sind und unter Berücksichtigung sonstiger anwesenden Personen getroffen werden;
7. die Maßnahmen zur Organisation der erforderlichen Beziehungen zu externen Diensten, insbesondere im Bereich der Ersten Hilfe, der medizinischen Notfallversorgung, der Rettungsdienste und der Brandbekämpfung;

<sup>38</sup> Artikel 4 des Gesetzes vom 23. Juli 2015 und Artikel 69 des abgeänderten Gesetzes vom 19. Dezember 2002 zum Handels- und Gesellschaftsregister sowie zur Buchführung und zum Jahresabschluss der Unternehmen

<sup>39</sup> Neuer Artikel L.414-14 des Arbeitsgesetzbuches (früherer Artikel L.414-2 des Arbeitsgesetzbuches)

8. der Rückgriff auf Sachverständige innerhalb und außerhalb des Unternehmens im Hinblick auf die Organisation von Schutz- und Vorbeugungsmaßnahmen;
9. die angemessene Schulung, die jedem Arbeitnehmer im Interesse seiner Gesundheit und Sicherheit zugesichert wird;
10. die Bewertung der eventuellen Umweltrisiken der Geschäftstätigkeiten des Unternehmens, sofern die Gesundheit der Arbeitnehmer oder die Arbeitsbedingungen davon betroffen sind;
11. die zugunsten des Umweltschutzes ergriffenen Maßnahmen, sofern die Gesundheit oder die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer davon betroffen sind.

Die Gesundheits- und Sicherheitsdelegierten sind dazu berechtigt, den Arbeitgeber zur Ergreifung der angemessenen Maßnahmen aufzufordern und ihm diesbezügliche Vorschläge zu unterbreiten, um jedes Risiko für die Arbeitnehmer zu mildern oder die Gefahrenquellen zu beseitigen.

Der Gesundheits- und Sicherheitsdelegierte achtet insbesondere auf die Einhaltung der Schutzvorschriften zugunsten jugendlicher Arbeitnehmer<sup>40</sup> und schwangerer Frauen<sup>41</sup>.

Diesbezüglich muss er beispielsweise bei der Einweisung zugegen sein, die den Jugendlichen bei deren Dienstantritt seitens des Arbeitgebers erteilt wird. Er kann das Register konsultieren, in dem die im Unternehmen beschäftigten Jugendlichen, deren Arbeitszeiten, deren Überstunden, deren Sonntags- und Feiertagsarbeit, die Termine ihrer ärztlichen Untersuchungen sowie die Kopie des seitens des Arbeitsmediziners ausgestellten ärztlichen Attests erfasst sind.

Er erhält auch eine Kopie des Verzeichnisses der gefährlichen Arbeitsplätze für schwangere Frauen.

### **Zusammenarbeit mit dem Sicherheitsbeauftragten des Arbeitgebers**

Der Gesundheits- und Sicherheitsdelegierte arbeitet eng mit dem oder den Sicherheitsbeauftragten des Arbeitgebers zusammen.

### **Kontrollrundgänge**

Der Gesundheits- und Sicherheitsdelegierte kann in Begleitung des Unternehmensleiters oder dessen Vertreters am Sitz des Unternehmens und auf den Baustellen oder sonstigen zeitweiligen Arbeitsorten des Betriebes einen wöchentlichen Kontrollrundgang machen.

In den Verwaltungsabteilungen dürfen maximal zwei Kontrollrundgänge jährlich stattfinden.

Der Leiter der Abteilung, in der der Kontrollrundgang durchgeführt wird, und der Leiter des Wartungsdienstes nehmen an den Kontrollrundgängen teil.

### **Unterstützung der Gewerbeaufsicht**

Das Inspektions- und Kontrollpersonal der Gewerbeaufsicht kann sich bei seinen Besichtigungen im Unternehmen und bei der Untersuchung von Arbeitsunfällen vom Gesundheits- und Sicherheitsdelegierten begleiten lassen.

### **Lohnfortzahlung**

Der Gesundheits- und Sicherheitsdelegierte darf aufgrund seiner durch die Kontrollgänge oder die dem Inspektions- und Kontrollpersonal der Gewerbeaufsicht geleistete Unterstützung bedingten Abwesenheit vom Dienst keinerlei Verdiensteinbuße erleiden.

### **Bildungsurlaub**

Der Arbeitgeber muss dem Gesundheits- und Sicherheitsdelegierten die als Bildungsurlaub bezeichnete Freizeit einräumen, um ohne Verdienstverlust an den seitens der Gewerkschaften oder Fachorganisationen innerhalb der normalen Arbeitszeiten veranstalteten Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen zu können, die auf die Perfektionierung seiner Kenntnisse im Bereich der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abzielen.

<sup>40</sup> Artikel L.344-2 und L.344-3 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>41</sup> Artikel L.334-1 des Arbeitsgesetzbuches

Dieser Bildungsurlaub muss zusätzlich zu dem für die Personaldelegierten vorgesehenen Bildungsurlaub gewährt werden und kann nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden.

Die Dauer des Bildungsurlaubs beläuft sich auf 40 Stunden pro Mandat, ergänzt durch 10 zusätzliche Stunden, sofern es sich um das erste Mandat des Delegierten im entsprechenden Unternehmen handelt.

Die Dauer des Bildungsurlaubs wird der Arbeitszeit gleichgestellt, wobei die entsprechende Vergütung bei Unternehmen bis maximal 150 Arbeitnehmern dem Staat obliegt.

Im Falle außergewöhnlicher Umstände aufgrund von Änderungen am Arbeitsplatz kann eine großherzogliche Verordnung die Modalitäten dieses Bildungsurlaubs präzisieren und dessen Dauer verlängern.

### 1.7. Gleichstellungsdelegierter<sup>42</sup>

#### **Ernennung**

Jede Personaldelegation ernennt auf ihrer konstituierenden Sitzung aus den Reihen ihrer Vollmitglieder oder Stellvertreter für die Dauer ihres Mandats einen Gleichstellungsdelegierten und setzt den Unternehmensleiter und die Gewerbeaufsicht innerhalb einer Frist von drei Tagen nach dessen Ernennung schriftlich darüber in Kenntnis.

#### **Aufgaben**

Die allgemeine Aufgabe des Gleichstellungsdelegierten besteht in der **Verteidigung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz** hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Weiterbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie im Hinblick auf die Vergütung und die Arbeitsbedingungen.

Diesbezüglich ist der Gleichstellungsdelegierte, der unbeschadet der ihm durch andere gesetzliche Bestimmungen gegebenenfalls übertragenen Zuständigkeiten im Rahmen seines Aufgabenbereichs allein oder gemeinsam mit der Personaldelegation handelt, insbesondere zu den nachstehenden Tätigkeiten berechtigt:

1. Seine Stellungnahme abzugeben und Vorschläge im Hinblick auf jedwede Themen vorzubringen, die sich direkt oder indirekt auf einen der oben genannten Bereiche beziehen;
2. dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Sensibilisierung der Arbeitnehmer des Unternehmens vorzuschlagen;
3. einen Maßnahmenplan zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auszuarbeiten und dem Arbeitgeber zu unterbreiten;
4. dem Arbeitgeber jedwede individuelle oder kollektive Beschwerde im Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu unterbreiten;
5. die zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern im Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern eventuell entstehenden individuellen oder kollektiven Streitigkeiten zu verhindern und aus dem Weg zu räumen;
6. sich in Ermangelung einer Beilegung der oben genannten Streitigkeiten mit jedweder Beschwerde oder Beobachtung an die Gewerbeaufsicht zu wenden; die Gewerbeaufsicht bei Ihren Besichtigungen im Unternehmen zu unterstützen;
7. einmal jährlich die Arbeitnehmer beider Geschlechter getrennt voneinander vorzuladen;
8. für die Ausbildung der Lehrlinge im Bereich der Gleichberechtigung im Unternehmen zu sorgen;
9. an der Erstellung und Umsetzung sämtlicher Lehrpläne für die berufliche Erstausbildung und insbesondere für die Lehrlingsausbildung mitzuwirken;
10. die Arbeitnehmer des Betriebes in einem angemessenen Raum entweder außerhalb oder während der Arbeitszeit zu beraten. In letzterem Fall muss sich der Gleichstellungsdelegierte mit dem Unternehmensleiter über die Uhrzeit und die Organisationsmodalitäten dieser Beratungen einigen, deren Dauer auf seine bezahlten Freistunden angerechnet wird;

<sup>42</sup> Neuer Artikel L.414-15 des Arbeitsgesetzbuches (früherer Artikel L.414-3 des Arbeitsgesetzbuches)

11. vor jedweder Errichtung eines Teilzeitarbeitsplatzes im Unternehmen seine Stellungnahme abzugeben.

Darüber hinaus kommt dem Gleichstellungsdelegierten auch eine Rolle im Bereich der **sexuellen Belästigung** zu<sup>43</sup>.

Der Gleichstellungsdelegierte oder in dessen Ermangelung die Personaldelegation ist für den Schutz der Arbeitnehmer vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verantwortlich und kann dem Arbeitgeber diesbezüglich sämtliche von ihm als erforderlich erachteten vorbeugenden Maßnahmen vorschlagen.

Die Personaldelegation und der Gleichstellungsdelegierte sind dazu befugt, den Arbeitnehmer, der einer sexuellen Belästigung zum Opfer gefallen ist, zu unterstützen und zu beraten.

Diesbezüglich sind sie dazu verpflichtet, die Vertraulichkeit der ihnen in diesem Rahmen zur Kenntnis gelangten Sachverhalte zu wahren, es sei denn, sie werden von der belästigten Person von dieser Vertraulichkeitspflicht befreit.

Arbeitnehmer, die einer sexuellen Belästigung zum Opfer gefallen sind, sind dazu berechtigt, sich bei den im Rahmen der Ermittlungen zur sexuellen Belästigung stattfindenden Gesprächen mit dem Arbeitgeber oder dessen Vertretern von einem Delegierten begleiten und unterstützen zu lassen.

Der Gleichstellungsdelegierte muss darüber hinaus auch in Bezug auf die geplanten positiven Maßnahmen angehört werden, bevor diese seitens des Arbeitgebers umgesetzt werden<sup>44</sup>.

### **Bezahlte Freistunden**

Im Hinblick auf die Erfüllung der dargelegten Aufgaben, erhält der Gleichstellungsdelegierte die nachstehenden bezahlten Freistunden:

- 4 bezahlte Freistunden pro Monat, sofern das Unternehmen während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen **zwischen 15 und 25 Arbeitnehmer** beschäftigt;
- 6 bezahlte Freistunden pro Monat, sofern das Unternehmen während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen **zwischen 26 und 50 Arbeitnehmer beschäftigt**;
- 8 bezahlte Freistunden pro Monat, sofern das Unternehmen während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen **zwischen 51 und 75 Arbeitnehmer beschäftigt**;
- 10 bezahlte Freistunden pro Monat, sofern das Unternehmen während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen **zwischen 76 und 150 Arbeitnehmer beschäftigt**;
- 4 bezahlte Freistunden pro Woche, sofern das Unternehmen während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen **über 150 Arbeitnehmer** beschäftigt.

Diese zusätzlichen bezahlten Freistunden sind der alleinigen Nutzung seitens des Gleichstellungsdelegierten vorbehalten.

### **Bildungsurlaub**

Der Arbeitgeber muss dem Gleichstellungsdelegierten die als Bildungsurlaub bezeichnete Freizeit einräumen, um ohne Verdienstverlust an den seitens der Gewerkschaften oder Fachorganisationen innerhalb der normalen Arbeitszeiten veranstalteten Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen zu können, die auf die Perfektionierung seiner für die Erfüllung seiner Aufgabe zweckmäßigen wirtschaftlichen, rechtlichen, sozialen und psychologischen Kenntnisse im Bereich der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abzielen.

Demzufolge verfügt der Gleichstellungsdelegierte über zwei halbe Arbeitstage Bildungsurlaub pro Jahr, die nicht auf seinen Jahresurlaub angerechnet werden können.

<sup>43</sup> Artikel L.245-6 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>44</sup> Artikel L.243-3 des Arbeitsgesetzbuches

Die Dauer des Bildungsurlaubs wird der Arbeitszeit gleichgestellt, wobei die entsprechende Vergütung bei Unternehmen bis maximal 150 Arbeitnehmern dem Staat obliegt.

Sofern der ernannte Gleichstellungsdelegierte ein Stellvertreter der Personaldelegation ist, kann er an allen Beschlüssen im Zusammenhang mit seinem Sondermandat mitwirken und an allen Sitzungen der betreffenden Delegation mit beratender Stimme teilnehmen.

### 1.8. Aushang von Mitteilungen und Zugriff auf personenbezogene Akten

#### ***Aushang von Mitteilungen der Personaldelegation<sup>45</sup>***

Der Aushang von Mitteilungen, Berichten und Stellungnahmen der Personaldelegation, des Gleichstellungsdelegierten und des Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten, die in direktem Zusammenhang mit ihren Zuständigkeiten stehen, erfolgt nach freiem Ermessen auf den für das Personal zugänglichen und für diesen Zweck vorgesehenen verschiedenen Trägern, einschließlich auf elektronischem Wege.

Delegierte, die:

- Aus einer seitens einer Gewerkschaft mit allgemeiner oder branchenspezifischer nationaler Repräsentativität vorgelegten Liste gewählt wurden;
- aus einer seitens einer sonstigen Gewerkschaft vorgelegten Liste gewählt wurden, sofern diese Delegierten die absolute Mehrheit der Mitglieder der Personaldelegation vertreten,

können darüber hinaus:

- Gewerkschaftsmitteilungen nach freiem Ermessen auf für diesen Zweck vorgesehenen speziellen Trägern aushängen; eine Ausfertigung dieser Gewerkschaftsmitteilungen wird dem Unternehmensleiter zeitgleich mit dem Aushang übermittelt;
- innerhalb des Unternehmens und an in gemeinsamem Einvernehmen mit dem Unternehmensleiter zu vereinbarenden Standorten unter den Arbeitnehmern des Unternehmens nach freiem Ermessen Veröffentlichungen und Flugblätter in Bezug auf die Gewerkschaften verbreiten.

Die Mitglieder der Personaldelegation sind dazu berechtigt, mit sämtlichen Arbeitnehmern des Unternehmens in Kontakt zu treten. Diesbezüglich sind sie dazu berechtigt, sich im Unternehmen, auf den Baustellen oder an anderen zeitweiligen Arbeitsorten frei zu bewegen und mit den Arbeitnehmern nach der diesbezüglichen Inkenntnissetzung des Arbeitgebers in Kontakt zu treten. Sie sind ebenfalls dazu berechtigt, die Arbeitnehmer über sämtliche im Unternehmen verfügbaren Kommunikationsmittel zu kontaktieren.

#### ***Zugriff auf personenbezogene Akten<sup>46</sup>***

Jeder Arbeitnehmer ist dazu berechtigt, zweimal pro Jahr während der Arbeitszeit auf seine personenbezogenen Akten zuzugreifen; er kann sich dabei von einem Mitglied der Personaldelegation oder vom Gleichstellungsdelegierten begleiten lassen, die in Bezug auf den Inhalt der personenbezogenen Akten zur Verschwiegenheit verpflichtet sind, sofern sie seitens des Arbeitnehmers nicht von dieser Verpflichtung befreit wurden.

Auf Antrag des Arbeitnehmers sind dessen Erläuterungen in Bezug auf den Inhalt seiner personenbezogenen Akte in diese einzufügen.

Im Falle der Nichteinhaltung dieser Vorschriften muss der Arbeitgeber mit einer Freiheitsstrafe zwischen 8 Tagen und 6 Monaten und einem Bußgeld zwischen Euro 500,- und Euro 5 000,- rechnen.

<sup>45</sup> Neuer Artikel L.414-16 des Arbeitsgesetzbuches (früherer Artikel L.414-6 des Arbeitsgesetzbuches)

<sup>46</sup> Neuer Artikel L.414-17 des Arbeitsgesetzbuches (früherer Artikel L.414-7 des Arbeitsgesetzbuches)

### 1.9. Status der Personaldelegierten

#### 1.9.1. Pflichten des Delegierten<sup>47</sup>

##### **Geschäftsordnung**

Bei der Ausübung ihres Mandats halten sich die Mitglieder der Personaldelegation an die Geschäftsordnung des Unternehmens oder des Betriebes.

Das neue Gesetz besagt auch, dass die Geschäftsordnung die Ausübung der Aufgabe der Personaldelegierten nicht behindern darf.<sup>48</sup>

##### **Recht auf Dienstfreistellung**

Die Mitglieder der Personaldelegationen sind dazu berechtigt, nach vorheriger Inkenntnissetzung des Unternehmensleiters in dem für die Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben erforderlichen Maße ohne Lohnkürzung vom Dienst befreit zu werden, vorausgesetzt, dies behindert nicht den reibungslosen Betriebsablauf.

##### **Verschwiegenheitspflicht**

Die Mitglieder der Personaldelegationen und deren Berater unterliegen in Bezug auf jedwede Themen im Zusammenhang mit den Herstellungsverfahren der Verschwiegenheitspflicht.

Darüber hinaus sind sie dazu verpflichtet, die seitens des Unternehmensleiters oder dessen Vertreters im rechtmäßigen Interesse des Unternehmens als vertraulich eingestuft Informationen über die Arbeitnehmer und über Dritte geheim zu halten, es sei denn, die Arbeitnehmer oder Dritten sind ihrerseits durch eine Vertraulichkeitsverpflichtung gebunden.

Der Unternehmensleiter kann sich weigern, Informationen mitzuteilen oder Anhörungen durchzuführen, sofern diese objektiven Kriterien zufolge die Funktionsweise, die Verwaltung oder die Zukunft des Unternehmens oder des Betriebes erheblich beeinträchtigen, ihnen schaden oder eine geplante Maßnahme gefährden könnten.

Diejenigen Mitglieder der Personaldelegation, die der Ansicht sind, dass es widerrechtlich ist, die besagten Informationen als vertraulich einzustufen oder die Mitteilung der Informationen beziehungsweise die Anhörungen zu verweigern, können sich innerhalb einer Frist von zwei Wochen an den Direktor der Gewerbeaufsicht wenden.

Die Entscheidung des Direktors oder dessen Beauftragten ist den Parteien spätestens am achten Tag nach Einreichung des Antrags zu übermitteln. Sie erfolgt in Schriftform, ist ordnungsgemäß begründet und berücksichtigt die Interessen und Bedürfnisse der Arbeitnehmer und deren Vertreter und die wirtschaftlichen Erfordernisse und Zwänge, denen der Unternehmensleiter im Rahmen der Ausübung seiner Leitungsbefugnis des Unternehmens nach Maßgabe der Grundsätze einer sorgfältigen Geschäftsführung Rechnung tragen muss.

Gegen die Entscheidung des Direktors der Gewerbeaufsicht oder seines Beauftragten kann innerhalb einer Frist von fünfzehn Tagen nach ihrer Zustellung durch eine Aufhebungsklage vor dem Verwaltungsgericht vorgegangen werden.

Die Nichteinhaltung dieser Verpflichtungen wird mit einer Freiheitsstrafe zwischen 8 Tagen und 6 Monaten und einer Geldstrafe zwischen Euro 500,- und Euro 5 000,- geahndet.

#### 1.9.2. Dauer und Ende des Mandats<sup>49</sup>

An dieser Stelle sei daran erinnert, dass der Delegierte im Allgemeinen für eine Dauer von 5 Jahren gewählt wird und sein Mandat verlängert werden kann. Gleichwohl endet sein Mandat in den nachstehenden Fällen:

<sup>47</sup> Artikel L.415-1 und L.415-2 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>48</sup> Neuer Artikel L.417-1 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>49</sup> Artikel L.415-3 und L.415-4 des Arbeitsgesetzbuches

1. Wenn der Delegierte bei der Einsetzung der Personaldelegation nicht mehr als Vollmitglied oder als Stellvertreter wiedergewählt wird;
2. wenn er nicht mehr im Unternehmen beschäftigt ist;
3. wenn er zurücktritt;
4. wenn er kein Mitglied der Gewerkschaft mehr ist, die ihn nominiert hat und diese den Unternehmensleiter und die Personaldelegation darüber informiert hat;
5. wenn er stirbt;
6. bei Verweigerung, Nichtverlängerung oder Entzug der Arbeitserlaubnis.

In den nachstehenden Fällen ersetzt der Stellvertreter das Vollmitglied:

1. Im Falle der Verhinderung des Vollmitglieds;
2. sofern das Mandat des Vollmitglieds aus einem der unter den obigen Punkten 2 bis 6 dargelegten Gründen endete. In diesem Fall vollendet der Stellvertreter das Mandat des Vollmitglieds.

### 1.9.3. Ausübung des Mandats<sup>50</sup>

Im Rahmen ihres Mandats muss der Unternehmensleiter den Mitgliedern der Personaldelegation die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Zeit gewähren und diese Zeit als Arbeitszeit vergüten.

#### **Bezahlte Freistunden**

**Unternehmen mit weniger als 150 Arbeitnehmern:** Der Unternehmensleiter gewährt den Personaldelegierten bezahlte Freistunden, deren Gesamtanzahl im Verhältnis zur Anzahl der von ihnen vertretenen Arbeitnehmer steht, wobei pro 500 vertretenen Arbeitnehmern 40 bezahlte Freistunden pro Woche gewährt werden.

**Unternehmen mit zwischen 150 und 249 Arbeitnehmern:** Der Unternehmensleiter gewährt den Personaldelegierten bezahlte Freistunden, deren Gesamtanzahl im Verhältnis zur Anzahl der von ihnen vertretenen Arbeitnehmern steht, wobei pro 250 vertretenen Arbeitnehmern 40 bezahlte Freistunden pro Woche gewährt werden.

Stundenbruchteile, die gleich oder größer als 0,5 sind, werden nach oben aufgerundet und Stundenbruchteile, die kleiner als 0,5 sind, werden nach unten abgerundet.

Die oben angegebenen bezahlten Freistunden werden im Verhältnis zu den erhaltenen Stimmen unter allen Listen aufgeteilt, die zum Zeitpunkt der Wahl mindestens 20 Prozent der Sitze erhalten haben.

<sup>50</sup> Artikel L.415-5 bis L.415-9 des Arbeitsgesetzbuches



## Praktischer Leitfaden zu den künftigen Bestimmungen

### Die den Personaldelegierten pro Woche gewährten bezahlten Freistunden

VOR DER REFORM		
Personalbestand des Betriebes	Anzahl der Delegierten	Bezahlte Freistunden pro Woche
15	1	1
20	1	2
40	2	3
60	3	5
80	4	6
100	4	8
120	5	10
140	5	11
160	5	13
180	5	14
200	5	16
220	6	18
240	6	19
260	6	21
280	6	22
300	6	24
320	7	26
340	7	27
360	7	29
380	7	30
400	7	32
420	8	34
440	8	35
460	8	37
480	8	38
500	8	40

AB 1. JANUAR 2016		
Personalbestand des Unternehmens	Anzahl der Delegierten	Bezahlte Freistunden pro Woche
15	1	1
20	1	2
40	2	3
60	3	5
80	4	6
100	4	8
120	5	10
140	5	11
149	5	12
150	5	24
160	5	26
180	5	29
200	5	32
220	6	35
240	6	38
249	6	40

### **Freigestellter Delegierter in Unternehmen ab 250 Arbeitnehmern**

#### Anzahl der freigestellten Delegierten

Der Unternehmensleiter ist dazu verpflichtet, die nachstehende Anzahl an Delegierten allgemein von jedweder Arbeit zu befreien und diesen eine ständige Dienstfreistellung mit Lohnfortzahlung sowie gegebenenfalls Anspruch auf Beförderung und beruflichen Aufstieg zu gewähren:

- 1 Delegierten, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 250 und 500 liegt;
- 2 Delegierte, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 501 und 1 000 liegt;
- 3 Delegierte, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 1 001 und 2 000 liegt;

- 4 Delegierte, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer zwischen 2 001 und 3 500 liegt;
- 1 zusätzlichen Delegierten pro 1 500 Arbeitnehmern, sofern die Anzahl der Arbeitnehmer 3 500 übersteigt.

### **Ernennung der freigestellten Delegierten**

Die Ernennung der freigestellten Delegierten erfolgt seitens der Mitglieder der Personaldelegation in geheimer Listenabstimmung nach Maßgabe des Verhältniswahlsystems.

Wenn der Personalbestand jedoch 1 000 Arbeitnehmer übersteigt, ernannt jede in der Personaldelegation vertretene nationale Gewerkschaft, die mit dem Unternehmen durch einen Tarifvertrag verbunden ist, einen der freigestellten Delegierten.

### **Umwandlung eines freigestellten Delegierten**

Die Personaldelegation kann die Umwandlung eines oder mehrerer freigestellten Delegierten in bezahlte Freistunden beschließen, wobei pro freigestelltem Delegierten vierzig Stunden gewährt werden, und dies proportional zu den zum Zeitpunkt der Wahl erhaltenen Stimmen.

Die Personaldelegation setzt den Unternehmensleiter darüber in Kenntnis.

### **Lohnfortzahlung**

Die Vergütung der Mitglieder der Personaldelegation darf nicht geringer als die Vergütung sein, die sie erhalten hätten, wenn sie während der Stunden ihrer Amtsausübung tatsächlich gearbeitet hätten.

### **Berufliche Laufbahn der Delegierten**

Eine Vereinbarung zwischen dem Unternehmensleiter und der Personaldelegation muss Auskunft über die theoretische Entwicklung der beruflichen Laufbahnen der Delegierten verglichen mit einer Gruppe von Referenzarbeitnehmern erteilen, die bezahlte Freistunden von mindestens 50% ihrer normalen Arbeitszeit in Anspruch nehmen. Darüber hinaus muss diese Vereinbarung die erforderlichen Maßnahmen im Hinblick auf die während oder nach Beendigung ihres Mandats erfolgende vollständige Wiedereingliederung dieser Delegierten in ihre alte oder in eine gleichwertige Stelle festsetzen.

Diese Vereinbarung regelt auch die Teilnahme sämtlicher Delegierten an den seitens des Unternehmens angebotenen beruflichen Weiterbildungen, und hierbei insbesondere an Weiterbildungen in Bezug auf die vor dem Mandat bekleidete Stelle und bei Bedarf an Weiterbildungen in Bezug auf eine gleichwertige Stelle, die diese während oder nach Beendigung ihres Mandats bekleiden sollen.

### **Versammlungsrecht<sup>51</sup>**

Die Personaldelegationen dürfen einmal pro Monat während der Dienststunden zusammentreten, wobei diese Sitzungen der Unternehmensleitung vorbehaltlich der Vereinbarung einer kürzeren Frist 5 Arbeitstage vorher anzukündigen sind. Sie müssen jedoch mindestens sechsmal jährlich während der Dienststunden zusammentreten, und davon obligatorisch dreimal mit der Unternehmensleitung.

Die auf den Sitzungen verbrachte Zeit wird als Arbeitszeit vergütet.

Einmal jährlich kann die Hauptpersonaldelegation in Vollversammlung mit den Arbeitnehmern des Unternehmens zusammentreten. Die unter Ausschluss der Öffentlichkeit stattfindende Versammlung wird vom Präsidenten der Personaldelegation einberufen.

Der Unternehmensleiter kann dazu eingeladen werden, der Versammlung beizuwohnen oder sich dort vertreten zu lassen.

### **Anhörungsstunden<sup>52</sup>**

Die Personaldelegation kann für die Arbeitnehmer des Unternehmens Anhörungsstunden in den Räumen der Personaldelegation organisieren.

51 Neue Artikel L.415-6 und L.415-7 des Arbeitsgesetzbuches (frühere Artikel L.415-6 und L.415-8 des Arbeitsgesetzbuches)

52 Neuer Artikel L.414-8 des Arbeitsgesetzbuches (früherer Artikel L.415-9 des Arbeitsgesetzbuches)

Sofern die Personaldelegation einen oder mehrere freigestellte Delegierte umfasst, werden diese Anhörungen von diesen freigestellten Delegierten während der Arbeitszeit zu seitens der Delegation festgesetzten und dem Unternehmensleiter vorab mitgeteilten Zeiten durchgeführt.

Personaldelegationen, die keine freigestellten Delegierten umfassen, können die Anhörungstunden entweder außerhalb oder während der Arbeitszeiten organisieren. In letzterem Fall müssen sie sich vorab mit dem Unternehmensleiter auf die Uhrzeit und die Modalitäten der Organisation und der Genehmigung der Anhörungstunden einigen, die auf die bezahlten Freistunden der Personaldelegation angerechnet werden.

### ***Bildungsurlaub<sup>53</sup>***

Der Arbeitgeber muss den Vollmitgliedern der Personaldelegation die als Bildungsurlaub bezeichnete Freizeit einräumen, um ohne Verdienstverlust an den seitens der Gewerkschaften oder Fachorganisationen, und dabei insbesondere seitens der Berufskammern, innerhalb der normalen Arbeitszeiten veranstalteten Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen zu können, die auf die Perfektionierung ihrer für die Erfüllung ihrer Aufgabe als Arbeitnehmervertreter erforderlichen wirtschaftlichen, sozialen und technischen Kenntnisse abzielen.

#### ***Unternehmen mit zwischen 15 und 49 Arbeitnehmern***

In Unternehmen, die während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen zwischen 15 und 49 Arbeitnehmer beschäftigen, hat jedes Vollmitglied der Personaldelegationen im Laufe seines Mandats Anspruch auf eine Arbeitswoche Bildungsurlaub, wobei die entsprechende Vergütung dem Staat obliegt.

#### ***Unternehmen mit zwischen 50 und 150 Arbeitnehmern***

In Unternehmen, die während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen zwischen 50 und 150 Arbeitnehmer beschäftigen, hat jedes Vollmitglied der Personaldelegationen im Laufe seines Mandats Anspruch auf zwei Arbeitswochen Bildungsurlaub, wobei die entsprechende Vergütung dem Staat obliegt.

#### ***Unternehmen mit über 150 Arbeitnehmern***

In Unternehmen, die während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen über 150 Arbeitnehmer beschäftigen, hat jedes Vollmitglied der Personaldelegationen Anspruch auf eine Arbeitswoche Bildungsurlaub pro Jahr.

#### ***Neue Mandate***

Zum ersten Mal gewählte Delegierte haben im ersten Jahr ihres Mandats Anspruch auf 16 zusätzliche Stunden Bildungsurlaub.

#### ***Stellvertretende Delegierte***

Die Stellvertreter der Personaldelegation haben Anspruch auf die Hälfte der für die Vollmitglieder vorgesehenen Weiterbildungsstunden.

Sofern diese Stellvertreter im Laufe ihres Mandats zu Vollmitgliedern werden, wird der von ihnen bereits in Anspruch genommene Teil vom Bildungsurlaub, auf den sie als Vollmitglieder Anspruch haben, abgezogen.

#### ***Die zur Auswahl stehenden Weiterbildungen***

Die Dauer des Bildungsurlaubs darf nicht auf die Dauer des bezahlten Jahresurlaubs angerechnet werden, sondern wird der Arbeitszeit gleichgestellt.

Delegierten, die anerkannte Weiterbildungskurse absolvieren möchten, ist der Bildungsurlaub auf deren Antrag vom Unternehmensleiter jedes Jahr zu gewähren. Die Weiterbildungskurse können aus einer seitens der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften mit allgemeiner oder branchenspezifischer nationaler Vertretung in gemeinsamem Einvernehmen erstellten Liste gewählt werden.

Spezifische Anfragen in Bezug auf die amtliche Anerkennung dieser Weiterbildungen sind an den Arbeitsminister zu richten.

53 Neuer Artikel L.415-9 des Arbeitsgesetzbuches (früherer Artikel L.415-10 des Arbeitsgesetzbuches)

## 1.9.4. Besonderer Schutz

### ***Schutz des Personaldelegierten vor der Änderung einer wichtigen Klausel seines Arbeitsvertrages***<sup>54</sup>

Während der Dauer ihres Mandats können die Vollmitglieder und Stellvertreter der Personaldelegationen und der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte nicht Gegenstand einer Änderung einer wichtigen Klausel ihres Arbeitsvertrages werden, die die Anwendung von Artikel L.121-7 des Arbeitsgesetzbuches erfordert <sup>55</sup>.

Die betroffenen Delegierten können gegebenenfalls durch formlosen Antrag beim Präsidenten des Arbeitsgerichts, der nach ordnungsgemäßer Anhörung oder Vorladung der Parteien im Eilverfahren und wie in summarischen Sachen entscheidet, die Einstellung der einseitigen Änderung einer solchen Klausel beantragen.

### ***Kündigungsschutz***<sup>56</sup>

Die nachstehend beschriebenen Vorschriften sind auf Seite 62 in Form eines Schaubilds zusammengefasst.

#### Der Grundsatz

Während der gesamten Dauer des gesetzlichen Kündigungsschutzes kann den Delegierten bei sonstiger Nichtigkeit selbst wegen schwerwiegenden Verschuldens weder gekündigt werden noch können sie zu einem Kündigungsgespräch vorgeladen werden.

Sollte dennoch eine Kündigung erfolgen, haben die Delegierten zwei Möglichkeiten:

- **Aufhebungsverfahren**

Im Folgemonat der Kündigung kann der Delegierte durch formlosen Antrag beim Präsidenten des Arbeitsgerichts, der nach ordnungsgemäßer Anhörung oder Vorladung der Parteien im Eilverfahren und wie in summarischen Sachen entscheidet, die Feststellung der Aufhebung der Kündigung und die Anordnung seiner Weiterbeschäftigung oder gegebenenfalls seiner Wiedereingliederung beantragen.

- **Alternativ: Klage auf Schadensersatz**

Delegierte, die keine Aufhebungsklage eingereicht haben, können das Gericht am Zustellungstag der Kündigung um die Feststellung der Beendigung des Arbeitsvertrages und um die Verurteilung des Arbeitgebers zur Entrichtung von Schadensersatz ersuchen, wobei auch der von ihnen durch die nichtige Kündigung erlittene spezifische Schaden im Zusammenhang mit ihrem besonderen Schutzstatus als Delegierte zu berücksichtigen ist. Delegierte, die sich für die Ausübung dieser Möglichkeit entscheiden, gelten ab dem Datum der Kündigung als unverschuldet Arbeitslose.

Die Schadensersatzklage aufgrund einer eventuellen missbräuchlichen Kündigung des Arbeitsvertrages ist beim Arbeitsgericht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten ab der Zustellung der Kündigung einzureichen.

**Hinweis:** Die Entscheidung zwischen den beiden Klagen (der Aufhebungsklage und der Klage auf Schadensersatz) ist unwiderruflich.

<sup>54</sup> Neuer Artikel L.415-10 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>55</sup> Jedwede zum Nachteil des Arbeitnehmers erfolgende Änderung einer wichtigen Klausel des Arbeitsvertrages ist dem Arbeitnehmer in den in den Artikeln L.124-2 und L.124-3 dargelegten Formen und Fristen und unter Angabe des Datums ihres Inkrafttretens mitzuteilen, da diese Änderung andernfalls nichtig ist. In diesen kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber nach den Gründen der Änderung fragen und der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, seine diesbezüglichen Gründe in den in Artikel L.124-5 vorgesehenen Formen und Fristen vorzubringen. Die sofortige Änderung aus schwerwiegendem Grund ist dem Arbeitnehmer in den in den Artikeln L.124-2 und L.124-10 dargelegten Formen und Fristen mitzuteilen, da diese Änderung andernfalls nichtig ist. Die Beendigung des Arbeitsvertrages aufgrund der Weigerung des Arbeitnehmers zur Annahme der ihm mitgeteilten Änderung stellt eine Kündigung dar, gegen die der in Artikel L.124-11 vorgesehene Rechtsbehelf eingelegt werden kann. Die Bestimmungen des vorliegenden Artikels finden im Falle einer internen Wiedereingliederung im Sinne von Buch V, Titel V in Bezug auf die Beschäftigung von Arbeitnehmern, die nicht mehr dazu in der Lage sind, ihre letzte Arbeitsstelle auszuüben, keine Anwendung.

<sup>56</sup> Neuer Artikel L.415-10 des Arbeitsgesetzbuches (früherer Artikel L.415-11 des Arbeitsgesetzbuches)

### Der Sonderfall der Unternehmensschließung

Von nun an sieht das Gesetz vor, dass das Mandat der Delegierten im Falle der Schließung des Unternehmens automatisch mit der Einstellung der Geschäftstätigkeiten endet.

### Suspendierung wegen schwerwiegenden Verschuldens

Im Falle der Geltendmachung eines schwerwiegenden Verschuldens hat der Unternehmensleiter die Möglichkeit, dem Delegierten eine Suspendierung mitzuteilen. Aus dieser Mitteilung müssen der oder die dem Delegierten vorgeworfenen Sachverhalte sowie die Umstände hervorgehen, aufgrund derer diese Sachverhalte als schwerwiegendes Verschulden einzustufen sind.

Der oder die Sachverhalte oder Verschulden, die eine gerichtliche Vertragsbeendigung wegen schwerwiegenden Verschuldens rechtfertigen könnten, müssen spätestens nach Ablauf einer Frist von einem Monat ab dem Tag der Kenntnisnahme des entsprechenden Sachverhalts seitens der geltend machenden Partei vorgebracht werden, es sei denn, der entsprechende Sachverhalt veranlasst noch im selben Monat zur Strafverfolgung.

Die im vorstehenden Absatz genannte Frist findet keine Anwendung, wenn eine Partei zur Untermauerung eines neuen Sachverhalts oder Verschuldens einen früheren Sachverhalt oder ein früheres Verschulden geltend macht.

Während der 3 Monate nach der Mitteilung der Suspendierung behält der Delegierte seinen Lohn sowie die Zulagen und sonstigen Vergünstigungen, auf die er Anspruch gehabt hätte, wenn sein Arbeitsvertrag aufrechterhalten worden wäre. Diese Löhne, Zulagen und sonstigen Vergünstigungen bleiben dem Delegierten definitiv erhalten.

- Im Monat nach der Suspendierung kann der Delegierte in Erwartung der endgültigen Entscheidung des Rechtsstreits durch formlosen Antrag beim Präsidenten des Arbeitsgerichts, der im Eilverfahren und wie in summarischen Sachen entscheidet, die Entscheidung über die Fortzahlung oder Aussetzung des Lohns nach Ablauf der 3-Monats-Frist beantragen.
- Delegierte, die nicht weiterbeschäftigt oder gegebenenfalls wiedereingegliedert werden möchten, können innerhalb einer Frist von drei Monaten nach der Mitteilung der Suspendierung das Arbeitsgericht mit einer Klage auf Feststellung der Vertragsauflösung sowie mit einem Antrag auf Verurteilung des Arbeitgebers zur Entrichtung von Schadensersatz befassen, wobei auch der von ihnen durch die Beendigung des Arbeitsvertrages erlittene spezifische Schaden im Zusammenhang mit ihrem besonderen Schutzstatus als Delegierte zu berücksichtigen ist.

Delegierte, die sich für die Ausübung dieser Möglichkeit entscheiden, gelten als unverschuldet Arbeitslose.

**Hinweis:** Die Entscheidung zwischen den beiden Klagen ist unwiderruflich.

- Der Arbeitgeber muss seine gegebenenfalls in Form einer Gegenklage erfolgende Klage auf gerichtliche Auflösung des Arbeitsvertrages spätestens im Monat nach der Zustellung der Vorladung zum Erscheinen vor dem Präsidenten des Arbeitsgerichts beim Arbeitsgericht einreichen.
  - Sofern das Arbeitsgericht diese Klage zurückweist, enden die Auswirkungen der Freistellung automatisch.
  - Sofern das Arbeitsgericht dieser Klage stattgibt, tritt die Kündigung am Datum der Mitteilung der Suspendierung in Kraft.
- Sollte der Arbeitgeber dieses Verfahren nicht innerhalb der festgesetzten Fristen einleiten, kann der delegierte Arbeitnehmer innerhalb von fünfzehn Tagen nach Ablauf der Frist durch formlosen Antrag beim Präsidenten des Arbeitsgerichts, der im Eilverfahren und wie in summarischen Sachen entscheidet, die Anordnung der Fortsetzung der Ausführung des Vertrages seitens aller betroffenen Parteien beantragen. Sofern er nicht weiterbeschäftigt oder gegebenenfalls wiedereingegliedert werden möchte, kann er das Arbeitsgericht mit einer Klage auf Feststellung der Vertragsauflösung sowie mit einem Antrag auf Verurteilung des Arbeitgebers zur Entrichtung von Schadensersatz befassen, wobei auch der von ihm durch die Beendigung des Arbeitsvertrages erlittene spezifische Schaden im Zusammenhang mit seinem besonderen Schutzstatus als Delegierter zu berücksichtigen ist. Delegierte, die sich für die Ausübung dieser Möglichkeit entscheiden, gelten als unverschuldet Arbeitslose.

### **Sofern der suspendierte Delegierte eine neue Stelle findet**

Sofern der suspendierte Delegierte eine neue bezahlte Stelle als Arbeitnehmer oder Selbstständiger findet, kann der Arbeitgeber vor dem Präsidenten des Arbeitsgerichts die Aussetzung der Lohnzahlung beantragen.

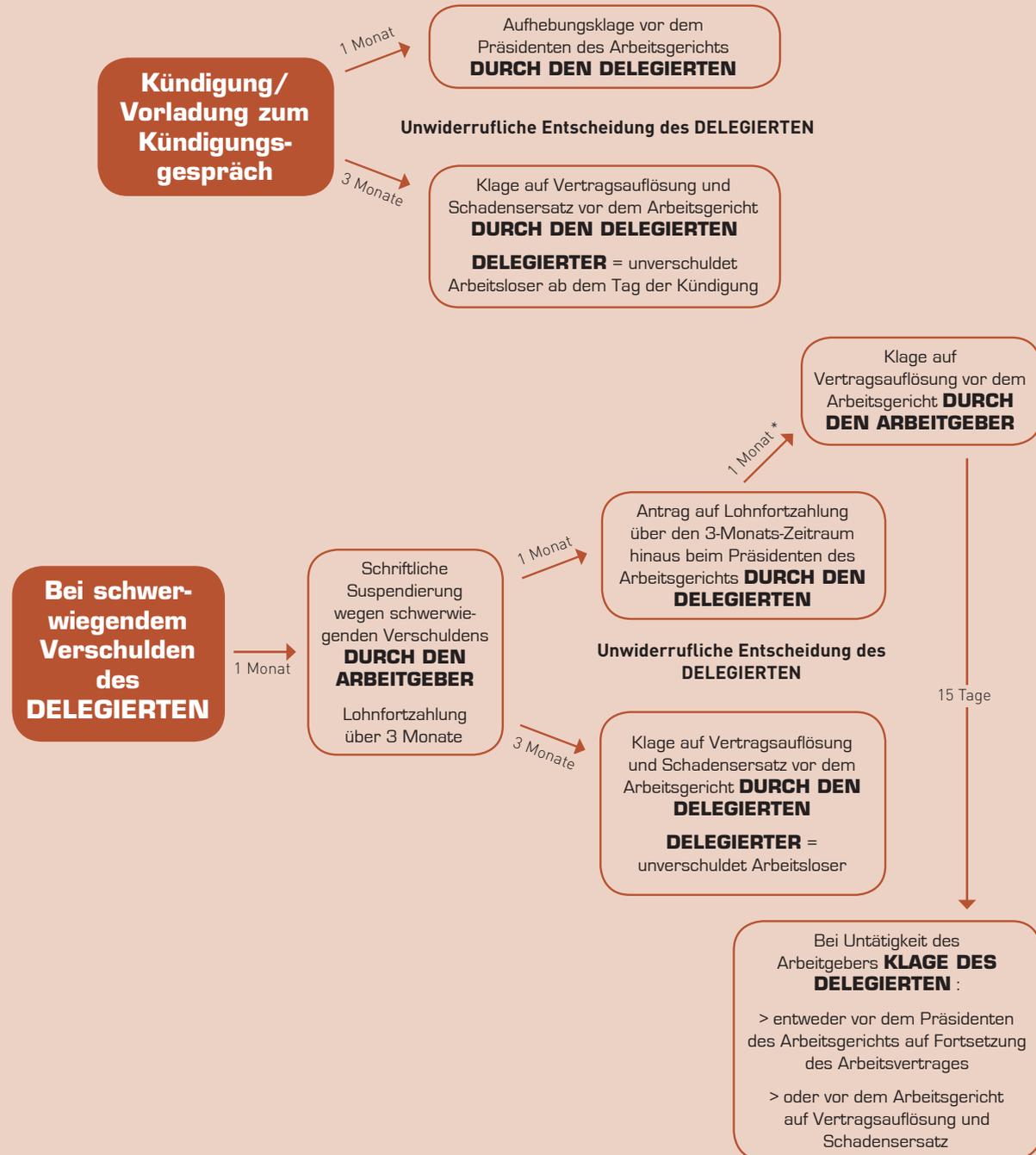
### **Sofern der Arbeitsvertrag des Delegierten aufgelöst wird und er den bezogenen Lohn an den Arbeitgeber zurückerstatten muss**

Sofern der Delegierte, dessen Arbeitsvertrag vom Arbeitsgericht aufgelöst wurde und der vom Präsident des Arbeitsgerichts in Erwartung der endgültigen Entscheidung des Rechtsstreits die Fortzahlung des Lohns angeordnet bekam, zu der an seinen Arbeitgeber erfolgenden Rückerstattung des in der Zwischenzeit bezogenen Lohns verurteilt wurde, kann er beim Direktor des Arbeitsamts rückwirkend und maximal bis zum Tag der endgültigen Entscheidung des Rechtsstreits volles Arbeitslosengeld beantragen.

Bevor der Delegierte rückwirkend Arbeitslosengeld beziehen kann, muss er den Nachweis der vollständigen oder teilweisen Rückerstattung des erhaltenen Lohns erbringen. In Ermangelung des Nachweises der vollständigen Vollstreckung des Urteils und auf Antrag des Arbeitgebers und des Delegierten, überweist der Direktor des Arbeitsamts den Betrag des dem Delegierten geschuldeten Arbeitslosengeldes bis zur Höhe des noch nicht entrichteten Betrags des ergangenen Urteils direkt an den Arbeitgeber.

Diese Gewährung des vollen Arbeitslosengeldes ist rechtmäßig, sofern der Delegierte nicht rechtskräftig für dieselben Sachverhalte, die zur Rechtfertigung der Suspendierung geltend gemacht wurden, strafrechtlich verurteilt wurde. Sofern diese Verurteilung nach der vollständigen oder teilweisen Entrichtung des vollen Arbeitslosengeldes erfolgt, muss er die diesbezüglich entrichteten Beträge an den Beschäftigungsfonds zurückerstatten.

AB 1. JANUAR 2016



\* Der Arbeitgeber muss seine gegebenenfalls in Form einer Gegenklage erfolgende Klage auf gerichtliche Auflösung des Arbeitsvertrages spätestens im Monat nach der Zustellung der Vorladung zum Erscheinen vor dem Präsidenten des Arbeitsgerichts beim Arbeitsgericht einreichen.

## Hinweis:

- Sämtliche dieser Bestimmungen finden auf Kündigungen ehemaliger Mitglieder der Personaldelegationen<sup>57</sup> und ehemaliger Sicherheits- und Gesundheitsdelegierter statt, die während der sechs ersten Monate nach dem Ablauf oder der Beendigung ihres Mandats erfolgen, sowie auf die innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten ab Einreichung der Kandidatur erfolgenden Kündigungen von Kandidaten auf ein Amt als Mitglied der Personaldelegation. Sofern die Wahlen angefochten werden und Neuwahlen folgen, wird dieser Zeitraum bis zum Termin der Neuwahlen verlängert.
- Während der gesamten Dauer dieses Verfahrens werden die Freistellungsstunden, auf die der Delegierte Anspruch gehabt hätte, gegebenenfalls an die übrige amtierende Personaldelegation übertragen, die diese unter ihren Mitgliedern aufteilt.

## 1.10. Organisation und Arbeitsweise<sup>58</sup>

Die Personaldelegation ernennt aus den Reihen ihrer Mitglieder in geheimer Abstimmung nach Maßgabe des Systems der relativen Mehrheit einen Präsidenten, einen Vizepräsidenten und einen Schriftführer. Bei Stimmgleichheit wird der Ältere der Kandidaten gewählt.

Zur Abwicklung der laufenden Geschäfte und zur Vorbereitung ihrer Sitzungen, ernennt die Personaldelegation darüber hinaus aus den Reihen ihrer Mitglieder in geheimer Listenabstimmung nach Maßgabe des Verhältniswahlsystems einen Vorstand, der sich aus den nachstehenden Personen zusammensetzt:

- 3 Mitgliedern, sofern die Personaldelegation mindestens 9 Mitglieder umfasst;
- 5 Mitgliedern, sofern die Personaldelegation mindestens 12 Mitglieder umfasst;
- 7 Mitgliedern, sofern die Personaldelegation mindestens 16 Mitglieder umfasst;
- 9 Mitgliedern, sofern die Personaldelegation mindestens 22 Mitglieder umfasst.

Der Präsident, der Vizepräsident und der Schriftführer gehören automatisch dem Vorstand der Personaldelegation an.

In Personaldelegationen, die sich aus weniger als 9 Mitgliedern zusammensetzen, besteht der Vorstand der Delegation automatisch aus dem Präsidenten oder dem Vizepräsidenten.

2018

### AB DEN SOZIALWAHLEN 2018<sup>59</sup> GELTEN LEICHT ABWEICHENDE VORSCHRIFTEN

Auf der konstituierenden Sitzung, die im Monat nach den Wahlen durch den Arbeitnehmer einberufen wird, der bei der Wahl die meisten Stimmen erhalten hat, ernennt die Personaldelegation aus den Reihen ihrer Vollmitglieder in geheimer Abstimmung nach Maßgabe des Systems der relativen Mehrheit einen Präsidenten, einen Vizepräsidenten und einen Schriftführer. Bei Stimmgleichheit wird der ältere der Kandidaten gewählt.

Falls keine Wahlen stattgefunden haben, wird die konstituierende Sitzung unter denselben Bedingungen durch das älteste Vollmitglied der Personaldelegation einberufen.

Eine großherzogliche Verordnung wird die Reihenfolge der Pflichtpunkte der Tagesordnung der konstituierenden Sitzung und deren Abwicklung festsetzen.

Zur Abwicklung der laufenden Geschäfte und zur Vorbereitung ihrer Sitzungen, ernennt die Personaldelegation aus den Reihen ihrer Vollmitglieder in geheimer Listenabstimmung nach Maßgabe des Verhältniswahlsystems einen Vorstand, der sich neben dem Präsidenten, dem Vizepräsidenten und dem Schriftführer aus den nachstehenden Personen zusammensetzt:

- 1 Mitglied, sofern die Personaldelegation aus mindestens 8 Mitgliedern besteht;
- 2 Mitgliedern, sofern die Personaldelegation aus mindestens 10 Mitgliedern besteht;

<sup>57</sup> Neuer Artikel L.415-11 des Arbeitsgesetzbuches (früherer Artikel L.415-12 des Arbeitsgesetzbuches)

<sup>58</sup> Artikel L.416-1 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>59</sup> Neuer Artikel L.416-1 des Arbeitsgesetzbuches

- 3 Mitgliedern, sofern die Personaldelegation aus mindestens 12 Mitgliedern besteht;
- 4 Mitgliedern, sofern die Personaldelegation aus mindestens 14 Mitgliedern besteht.

Für seine neuen Aufgaben im Rahmen seines Mitspracherechts bei bestimmten Entscheidungen des Unternehmens, wird der Vorstand proportional zu den erhaltenen Stimmen um mindestens einen Personaldelegierten jeder bereits in der Personaldelegation, jedoch noch nicht im Vorstand vertretenen Liste erweitert.

Innerhalb einer Frist von drei Tagen nach der konstituierenden Sitzung teilt der Präsident der Personaldelegation dem Unternehmensleiter und der Gewerbeaufsicht schriftlich die Namen des Vizepräsidenten und des Schriftführers sowie die Namen der Vorstandsmitglieder mit.

Auf der ersten Sitzung nach der konstituierenden Sitzung der Personaldelegation werden die gewählten Mitglieder vom Unternehmensleiter über den Aufbau des Unternehmens, dessen eventuelle Verknüpfungen mit anderen Unternehmen, die voraussichtliche wirtschaftliche Entwicklung, die Beschäftigungsstruktur, die Maßnahmen im Bereich der beruflichen Weiterbildung, der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie der Gleichbehandlung in Kenntnis gesetzt.

### **Beratungen<sup>60</sup>**

Der Gegenstand der Beratungen der Personaldelegation wird durch eine Tagesordnung bestimmt, die seitens des Vorstands der Delegation festgesetzt und den Mitgliedern mindestens fünf Tage vor der Sitzung mitgeteilt wird.

Der Vorstand ist dazu verpflichtet, die in einem seitens mindestens einem Drittel der Mitglieder der Personaldelegation spätestens drei Arbeitstage vor der Sitzung eingereichten Antrag dargelegten Themen auf die Tagesordnung zu setzen. Sofern der Antrag in diesem Fall nach der Mitteilung der Tagesordnung an die Mitglieder der Personaldelegation eingereicht wird, so muss deren Präsident dessen Inhalt innerhalb von vierundzwanzig Stunden den Mitgliedern der Personaldelegation mitteilen.

### **Einberufung der Sitzungen der Delegation<sup>61</sup>**

Die Personaldelegation versammelt sich auf schriftliche Einberufung ihres Präsidenten.

Der Präsident der Personaldelegation muss die Delegation mindestens sechsmal pro Jahr einberufen.

Darüber hinaus ist er dazu verpflichtet, die Delegation immer dann einzuberufen, wenn mindestens ein Drittel ihrer Vollmitglieder dies bei ihm schriftlich beantragen; die Antragsteller geben dabei die Themen an, die sie auf die Tagesordnung der Sitzung gesetzt haben möchten.

Der Unternehmensleiter oder dessen Vertreter können von der Personaldelegation zur Teilnahme an den Beratungen eingeladen werden, ohne jedoch den Abstimmungen beiwohnen zu dürfen.

Der Arbeitsminister kann die Personaldelegation einberufen, wann immer ihm dies zweckmäßig erscheint. Darüber hinaus kann der Arbeitsminister auch einen Beamten seiner Wahl zu den Sitzungen abordnen, der in seinen Beobachtungen anzuhören ist.

Der Unternehmensleiter oder dessen Vertreter müssen zur Teilnahme an den Sitzungen eingeladen werden.

Die Sitzungen der Personaldelegationen finden unter Ausschluss der Öffentlichkeit statt.<sup>62</sup>

### **Beschlussfassung<sup>63</sup>**

Die Beschlüsse und Resolutionen der Personaldelegation werden mit der Mehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst. Der Schriftführer führt bei jeder Sitzung Protokoll.

Das Sitzungsprotokoll wird bei Eröffnung der nächsten Sitzung verlesen und gebilligt; eine Kopie dieses Protokolls wird an den Unternehmensleiter übermittelt.

<sup>60</sup> Artikel L.416-2 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>61</sup> Artikel L.416-3 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>62</sup> Artikel L.416-4 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>63</sup> Artikel L.416-5 des Arbeitsgesetzbuches

Dem Vorstand der Personaldelegation obliegt die Veröffentlichung einer Bekanntmachung, die auf der hierfür vorgesehenen Anschlagtafel auszuhängen ist.

### **Spesen der Personaldelegation<sup>64</sup>**

Der Personaldelegierte übt seine Aufgaben rein ehrenamtlich aus. Der Arbeitgeber übernimmt jedoch die den Mitgliedern der Personaldelegation in direktem Zusammenhang mit der Ausübung ihres Mandats im Unternehmen entstandenen Reise- und Aufenthaltskosten mit Ausnahme der ihnen im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme des Bildungsurlaubs entstandenen Kosten.

Ebenso erleichtert der Arbeitgeber den Delegierten die Fortbewegung zwischen den verschiedenen Unternehmenseinheiten, was gegebenenfalls durch die Bereitstellung eines geeigneten Transportmittels erfolgt.

Die Sitzungen und Anhörungen der Personaldelegationen finden in einem geeigneten Raum innerhalb des Unternehmens statt, dessen Ausstattung, einschließlich der Hardware und dem Zugriff auf die internen und externen Kommunikationsmittel, ebenso wie die Bürokosten und die Kosten für Heizung und Strom vom Arbeitgeber zu tragen sind.

Sofern die Personaldelegation einen oder mehrere freigestellte Delegierte umfasst, ist der Unternehmensleiter dazu verpflichtet, diesen darüber hinaus einen festen Raum sowie die für ihr Sekretariat unerlässliche Ausrüstung und gegebenenfalls das erforderliche Personal bereitzustellen.

## 1.11. Beilegung von Streitigkeiten und Rechtsmittel<sup>65</sup>

### **Gründung eines Schlichtungsausschusses**

Streitigkeiten in Bezug auf:

- Das Recht auf Unterstützung durch Berater und Sachverständige;
- die Zurückhaltung von Informationen seitens des Arbeitgebers;
- die Organisation und Funktionsweise der Personaldelegation;
- die wirtschaftliche und soziale Einheit<sup>66</sup>;
- das Mitspracherecht der Personaldelegation<sup>67</sup>;

2018

die im Folgemonat eines eventuellen Einschreitens seitens der Gewerbeaufsicht nachweislich nicht beseitigt sind, können im Monat nach dem Ausstellungsdatum der besagten Bescheinigung vor einen im Rahmen eines Tarifvertrages auf Unternehmens- oder Branchenebene oder im Rahmen eines Abkommens im Bereich des branchenübergreifenden Dialogs gegründeten Schlichtungsausschuss gebracht werden.

Den Vorsitz dieses Ausschusses hat ein Schlichter inne, der seitens der Parteien des Tarifvertrages oder des Abkommens im Bereich des branchenübergreifenden Dialogs im gemeinsamen Einvernehmen ernannt wird.

Er kann sich bei der Ausübung dieser Aufgabe von einem Arbeitgebervertreter und von einem Vertreter der Personaldelegation unterstützen lassen.

Der Tarifvertrag oder das Abkommen im Bereich des branchenübergreifenden Dialogs setzt darüber hinaus das zu befolgende Verfahren, die einzuhaltenden Fristen, die Kostenübernahme und die übrigen Anwendungsmodalitäten des vorliegenden Paragraphen fest.

Sofern das Unternehmen über keinen Schlichtungsausschuss verfügt, können sich die Parteien im Monat nach dem Ausstellungsdatum der Bescheinigung an den Direktor der Gewerbeaufsicht wenden, der diese innerhalb einer Frist von fünf Tagen zur Ernennung eines Schlichters einberuft.

<sup>64</sup> Artikel L.416-6 und L.416-7 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>65</sup> Artikel L.417-1 bis Artikel L.417-5 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>66</sup> Ab den Sozialwahlen 2018

<sup>67</sup> Ab den Sozialwahlen 2018

In diesem Fall wird der Schlichter im gemeinsamen Einvernehmen der Parteien aus einer für fünf Jahre aufgestellten Liste gewählt, die sechs seitens des Arbeitsministers vorgeschlagene und seitens des Regierungsrates festgesetzte Personen umfasst.

Sofern sich die Parteien nicht auf den Schlichter einigen können, wird dieser durch Auslosung aus der im vorstehenden Absatz genannten Liste ernannt.

Der Schlichter kann einen oder mehrere Sachverständige hinzuziehen. Zur Sicherstellung der Ausführung der Verwaltungsaufgaben wird er von einem seitens der Gewerbeaufsicht bereitzustellenden Beamten unterstützt.

Sollte die Schlichtung innerhalb einer Frist von drei Monaten nach der Ernennung des Schlichters zu keiner Einigung führen, erstellt der Schlichter ein Uneinigkeitsprotokoll, das er den Parteien und dem Direktor der Gewerbeaufsicht zur Information übermittelt.

An dieser Stelle möchten wir darauf hinweisen, dass das Arbeitsgericht seine Zuständigkeit zur Entscheidung über die dem Schlichtungsausschuss möglicherweise unterbreiteten Streitigkeiten behält. Davon ausgenommen sind Streitigkeiten in Bezug auf die Mitspracherechte der Personaldelegation, die unter die alleinige Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses fallen.

### ***Gewerbeaufsicht***

Der Gewerbeaufsicht obliegt die Überwachung der Anwendung der oben beschriebenen gesetzlichen Bestimmungen und ihrer Durchführungsmaßnahmen.

### ***Klage vor den Verwaltungsgerichten***

Streitigkeiten in Bezug auf die Wählerschaft und die Ordnungsmäßigkeit des Wahlvorgangs unterstehen der Zuständigkeit des Direktors der Gewerbeaufsicht. Gegen seine Entscheidung kann vor den Verwaltungsgerichten Berufung eingelegt werden, die in der Hauptsache entscheiden.

### ***Klage vor dem Arbeitsgericht***

Sofern nicht anderweitig entschieden, unterstehen alle anderen, nicht oben dargelegten und in den Zuständigkeitsbereich der Verwaltungsgerichte fallenden Streitsachen in Bezug auf die Personaldelegationen der Zuständigkeit des Arbeitsgerichts. Streitigkeiten in Bezug auf das Mitspracherecht der Personaldelegation fallen ebenfalls nicht in den Zuständigkeitsbereich des Arbeitsgerichts.

### ***Behinderung der Tätigkeit der Personaldelegation***

Jedwede absichtliche Behinderung der Bildung einer Personaldelegation, der freien Ernennung ihrer Mitglieder oder ihrer ordnungsgemäßen Funktionsweise wird mit einer Geldstrafe zwischen Euro 251,- und Euro 15 000,- geahndet.

Im Wiederholungsfall werden die Maximalstrafen verdoppelt und es kann eine Freiheitsstrafe zwischen 8 Tagen und 3 Monaten verhängt werden.

Selbiges gilt für die Behinderung der Ernennung einer Delegation auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit, eines Gleichstellungsdelegierten, eines Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten sowie die Behinderung ihrer Aufgaben.

## 2 BETRIEBSRAT

2018

**Hinweis:** Sämtliche der nachstehenden Bestimmungen werden ab den Sozialwahlen 2018 aufgehoben, da zu diesem Termin in Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern sämtliche Zuständigkeiten des Betriebsrates an die Personaldelegation übertragen werden (siehe die Erläuterungen im Kapitel „Zuständigkeiten der Personaldelegation“, Seite 45 bis 49).

### 2.1. Einsetzung

#### 2.1.1. Betroffene Unternehmen<sup>68</sup>

Alle auf luxemburgischem Staatsgebiet ansässigen Industrie-, Handwerks- und Handelsunternehmen der Privatwirtschaft müssen einen Betriebsrat einsetzen, sofern sie in den vergangenen 3 Jahren regelmäßig mindestens 150 Arbeitnehmer beschäftigt haben.

Der vom Gesetz benutzte Begriff „regelmäßig“ impliziert, dass ein Unternehmen, das ausnahmsweise mehr als 150 Arbeitnehmer beschäftigt hat, obwohl sein üblicher Personalbestand diese Schwelle nicht überschreitet, nicht zur Einsetzung eines Betriebsrates verpflichtet ist.

Umgekehrt fällt ein Unternehmen unter diese Vorschrift, wenn es ausnahmsweise weniger als 150 Arbeitnehmer beschäftigt, während sein üblicher Personalbestand diese Zahl übersteigt.

Diesbezüglich ist noch zu beachten, dass Unternehmen, die über eine in Luxemburg gegründete und demnach dem geänderten Gesetz vom 10 August 1915 über Handelsgesellschaften unterstehende Tochtergesellschaft mit einem ausländischen Unternehmen verbunden sind, einen Betriebsrat einrichten müssen, wenn der Schwellenwert von 150 Arbeitnehmern erreicht ist.

#### ***Wie wird der Personalbestand des Unternehmens bestimmt?***

Bei der Zählung des Personalbestands werden die verschiedenen Kategorien der im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer berücksichtigt.

#### **Unbefristet und in Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmer**

Bei den zur Bestimmung des Personalbestands zu berücksichtigenden Arbeitnehmern handelt es sich in erster Linie um Arbeitnehmer des Unternehmens, die einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben und vollzeitbeschäftigt sind, wobei jedoch die Lehrlinge nicht dazugerechnet werden.

#### **Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer**

Alle teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit mindestens 16 Stunden pro Woche beträgt, werden bei der Berechnung des Personalbestands des Unternehmens berücksichtigt.

In Bezug auf Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit weniger als 16 Stunden pro Woche beträgt, erfolgt die Berechnung des Personalbestands, indem man die Gesamtzahl der in ihren Arbeitsverträgen eingetragenen Stunden durch die gesetzliche oder tarifvertraglich festgesetzte Arbeitszeit teilt.

#### **Befristet beschäftigte Arbeitnehmer und Leiharbeiter**

Befristet beschäftigte Arbeitnehmer und dem Unternehmen zur Verfügung gestellte Arbeitnehmer werden bei der Berechnung des Personalbestands des Unternehmens im Verhältnis ihrer Anwesenheitszeit im Unternehmen während der zwölf vorausgegangenen Monate berücksichtigt.

Sie werden jedoch nicht berücksichtigt, sofern sie einen abwesenden Arbeitnehmer oder einen Arbeitnehmer ersetzen, dessen Arbeitsvertrag ausgesetzt wurde.

<sup>68</sup> Artikel L.421-1 ff. des Arbeitsgesetzbuches

### Leiharbeitsunternehmer

Unter einem Leiharbeitsunternehmer ist jedwede natürliche oder juristische Person zu verstehen, deren Geschäftstätigkeit in der Einstellung und Vergütung von Arbeitnehmern besteht, die anderen Unternehmen zur Erfüllung einer bestimmten vorübergehenden Aufgabe, die als „Überlassung“ bezeichnet wird, vorübergehend zur Verfügung gestellt werden.

Für die Zählung der seitens des Leiharbeitsunternehmers beschäftigten Arbeitnehmer werden einerseits die ständigen Arbeitnehmer dieses Unternehmens und andererseits die Arbeitnehmer berücksichtigt, die durch Überlassungsverträge einer Gesamtdauer von mindestens 10 Monaten während des Jahres vor dem Datum der Zählung an das Unternehmen gebunden sind.

### Übertragene Arbeitnehmer

Arbeitnehmer, die dem Unternehmen aufgrund einer vollständigen oder teilweisen Übertragung eines Unternehmens oder eines Betriebes angehören, werden ab dem Datum ihres Arbeitsantritts beim ursprünglichen Arbeitgeber als diesem Unternehmen zugehörig betrachtet.

## 2.1.2. Ernennung der Mitglieder des Betriebsrats

### **Wer kann Mitglied des Betriebsrats werden?<sup>69</sup>**

Die Arbeitnehmervertreter im Betriebsrat müssen am Tag ihrer Ernennung oder Wahl mindestens 18 Jahre alt sein.

Sie müssen im Vollbesitz ihrer bürgerlichen, staatsbürgerlichen und politischen Rechte sein.

Sie müssen am Wahltag seit mindestens einem Jahr ununterbrochen im Unternehmen beschäftigt gewesen sein. Schließlich müssen sie entweder luxemburgische Staatsangehörige oder Staatsangehörige eines Mitgliedstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum sein. Staatsangehörige eines Staates, der diesem Abkommen nicht angehört, müssen über eine gültige Aufenthaltsgenehmigung verfügen<sup>70</sup>.

Die Arbeitgebervertreter müssen lediglich die Altersbedingung erfüllen und im Vollbesitz ihrer bürgerlichen, staatsbürgerlichen und politischen Rechte sein.

### **Wie werden die Mitglieder des Betriebsrats ernannt?<sup>71</sup>**

Das Gesetz unterscheidet zwischen der Wahl der Arbeitnehmervertreter und der Ernennung der Arbeitgebervertreter.

Die Arbeitgebervertreter werden vom Unternehmensleiter ernannt.

Die Arbeitnehmervertreter werden seitens der Personaldelegation(en) aus den Reihen der im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer gewählt.

<sup>69</sup> Artikel L.422-4 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>70</sup> Das abgeänderte Gesetz vom 29. August 2008 über den freien Personenverkehr und die Einwanderung hat das System der Arbeitserlaubnis durch das System der Aufenthaltserlaubnis ersetzt. Dabei ist festzustellen, dass das Arbeitsgesetzbuch in Bezug auf Staatsangehörige eines Nichtmitgliedstaates des EWR-Abkommens nach wie vor auf die Voraussetzung des Besitzes einer Arbeitserlaubnis verweist.  
Artikel L.422-4(2) Punkt 2. des Arbeitsgesetzbuches sieht diesbezüglich Folgendes vor: « ...Staatsangehöriger eines Staates sein, der dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum nicht angehört, aber eine Arbeitserlaubnis vom Typ B oder C besitzt, welche nach den rechtlichen und vorschriftsmäßigen Verfügungen in Bezug auf ausländische Arbeitskräfte ausgestellt wurde. Allerdings darf es sich bei bis zu einem Drittel der Mitglieder der Personaldelegation um Staatsangehörige eines Staates außerhalb des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum handeln, die im Rahmen einer anderen Arbeitserlaubnis als der Arbeitserlaubnis vom Typ B oder C beschäftigt sind; die gewählten Mitglieder, die diese Obergrenze übersteigen, sind gegebenenfalls durch luxemburgische Staatsangehörige oder Staatsangehörige eines Mitgliedstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder durch Staatsangehörige eines Nichtmitgliedstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum zu ersetzen, die eine Arbeitserlaubnis vom Typ B oder C besitzen, nicht gewählt wurden, aber auf der gleichen Liste die höchste Stimmenanzahl erhalten haben. »

<sup>71</sup> Artikel L.422-3 des Arbeitsgesetzbuches

## **Wann müssen die Mitglieder des Betriebsrats ernannt werden?<sup>72</sup>**

Die Mitglieder des Betriebsrats müssen vor Ablauf des Monats gewählt werden, der dem Ende der Wahlen der Personaldelegationen des Unternehmens folgt.

Das Gesetz sieht jedoch zwei Ausnahmen von diesem Grundsatz vor.

Wenn ein Unternehmen eröffnet wird, müssen die Mitglieder des Betriebsrats innerhalb von 3 Monaten ernannt werden.

Ebenso muss das Unternehmen unabhängig vom Zeitpunkt der nächsten Wahlen für die Personaldelegationen einen Betriebsrat einsetzen, sobald der Personalbestand 150 Arbeitnehmer erreicht.

## **Wie viele Sitze hat der Betriebsrat?<sup>73</sup>**

Der Betriebsrat setzt sich wie nachstehend dargelegt zu gleichen Teilen aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zusammen:

- In Unternehmen, die regelmäßig weniger als 500 Arbeitnehmer beschäftigen: 6 Vollmitglieder und 6 Stellvertreter;
- in Unternehmen, die regelmäßig zwischen 500 und 1 000 Arbeitnehmer beschäftigen: 8 Vollmitglieder und 8 Stellvertreter;
- in Unternehmen, die regelmäßig zwischen 1 001 und 1 500 Arbeitnehmer beschäftigen: 12 Vollmitglieder und 12 Stellvertreter;
- in Unternehmen, die regelmäßig zwischen 1 501 und 5 000 Arbeitnehmer beschäftigen: 14 Vollmitglieder und 14 Stellvertreter;
- in Unternehmen, die regelmäßig über 5 000 Arbeitnehmer beschäftigen: 16 Vollmitglieder und 16 Stellvertreter.

## **Welche Unvereinbarkeiten sind gesetzlich vorgesehen?<sup>74</sup>**

Das Gesetz sieht vor, dass niemand gleichzeitig Mitglied (Vollmitglied oder Stellvertreter) des Betriebsrats von zwei Unternehmen mit gleichartigen Geschäftstätigkeiten und Geschäftszwecken sein kann.

## **2.2. Arbeitsweise und Status seiner Mitglieder**

### **2.2.1. Arbeitsweise<sup>75</sup>**

#### **Wer hat den Vorsitz im Betriebsrat?**

Den Vorsitz im Betriebsrat hat der Unternehmensleiter oder dessen Beauftragter.

#### **Welche Organe hat der Betriebsrat?**

Der Betriebsrat ernennt aus den Reihen der Arbeitnehmervertreter einen Schriftführer, der von einem Verwaltungssekretär unterstützt wird. Letzterer wird vom Unternehmensleiter aus den Reihen der Arbeitnehmer des Unternehmens ernannt.

#### **Wer beruft den Betriebsrat ein?**

Der Betriebsrat tritt in den nachstehenden Fällen zusammen:

- auf schriftliche Einberufung des Unternehmensleiters oder dessen Beauftragten;
- auf schriftlichen Antrag von mindestens einem Viertel der Mitglieder des Betriebsrats.

<sup>72</sup> Artikel L.422-2 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>73</sup> Artikel L.422-1 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>74</sup> Artikel L.422-3 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>75</sup> Artikel L.424-1 bis L.424-6 des Arbeitsgesetzbuches

### **Wie oft tritt der Betriebsrat zusammen?**

Das Gesetz sieht vor, dass der Betriebsrat mindestens einmal pro Quartal zusammentreten muss. Auf Antrag eines Viertels der Mitglieder des Betriebsrats sind auch außerordentliche Sitzungen möglich.

### **Wer legt die Tagesordnung der Sitzungen des Betriebsrats fest?**

Die Tagesordnung wird seitens des Unternehmensleiters oder dessen Beauftragten und dem Schriftführer gemeinsam festgelegt.

Diese Tagesordnung wird den Mitgliedern des Betriebsrats mindestens fünf Tage vor der Sitzung übermittelt.

Letztere können die Aufnahme spezifischer Themen in die Tagesordnung beantragen. Hierzu ist ein Antrag zu stellen, der drei Tage vor der Sitzung von einem Viertel der Mitglieder einzureichen ist.

### **Wo tritt der Betriebsrat zusammen?**

Der Betriebsrat tritt in einem seitens des Arbeitgebers bereitgestellten Raum zusammen. Neben dem Raum stellt der Arbeitgeber auch die für die Sitzungen und die Arbeit des Schriftführers des Betriebsrats unerlässliche Ausrüstung zur Verfügung.

### **Sind die Sitzungen des Betriebsrats öffentlich?**

Nein, die Sitzungen finden unter Ausschluss der Öffentlichkeit während der Dienstzeit statt.

### **Wie werden Beschlüsse und Stellungnahmen des Betriebsrats angenommen?**

Die Beschlüsse und Stellungnahmen des Betriebsrats werden mit absoluter Mehrheit der Stimmen der Gruppe der Arbeitgebervertreter und der Gruppe der Arbeitnehmervertreter angenommen.

Die Stellungnahmen werden gleichzeitig an den Verwaltungsrat übermittelt.

### **Wer entscheidet im Falle der Uneinigkeit über eine in seiner Entscheidungsbefugnis liegende Angelegenheit?<sup>76</sup>**

Im Falle zweier gegensätzlicher Meinungen muss der Verwaltungsrat versuchen, zu einer Einigung zu gelangen.

Andernfalls kann die Angelegenheit, über die Uneinigkeit besteht, seitens einer der Gruppen einem Schlichtungs- oder Schiedsverfahren vor dem Nationalen Schlichtungsamt unterbreitet werden.<sup>77</sup>

### **Was passiert im Falle der Uneinigkeit über eine Angelegenheit, die die Beratungstätigkeit betrifft?**

Die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmervertreter können getrennt voneinander Stellungnahmen abgeben, die obligatorisch dem Verwaltungsrat oder gegebenenfalls dem Geschäftsführer des Unternehmens mitgeteilt werden müssen.

Letztere müssen den Betriebsrat darüber in Kenntnis setzen, wie mit diesen Stellungnahmen in der weiteren Folge verfahren wird.

## **2.2.2. Status der Mitglieder<sup>78</sup>**

### **Wie lange dauert das Mandat der Mitglieder des Betriebsrats?**

Die Mitglieder des Betriebsrats werden über einen Zeitraum von fünf Jahren ernannt, wobei ihr Mandat verlängert werden kann.

<sup>76</sup> Artikel L.423-1 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>77</sup> Siehe Artikel L.164-1 ff. des Arbeitsgesetzbuches in Bezug auf das Schlichtungs-/Schiedsverfahren

<sup>78</sup> Artikel L.424-1 bis L.424-6 des Arbeitsgesetzbuches

### **Aus welchen Gründen kann das Mandat der Mitglieder des Betriebsrats beendet werden?**

Das Mandat der Mitglieder des Betriebsrats endet in den nachstehenden Fällen:

- Tod eines Mitglieds des Betriebsrates;
- freiwilliger Verzicht auf das Mandat;
- Verlust des passiven Wahlrechts;
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

### **In welchen Fällen übernimmt der Stellvertreter das Amt des Vollmitglieds?**

In den nachstehenden Fällen ersetzt der Stellvertreter das Vollmitglied:

- Im Falle des Eintritts eines der oben genannten Gründe;
- im Falle der Verhinderung des Vollmitglieds.

### **Wird das Mandat der Mitglieder des Betriebsrats vergütet?**

Das Mandat der Mitglieder des Betriebsrats veranlasst zu keiner speziellen Vergütung. Das Gesetz sieht vor, dass die seitens der Vertreter in Sitzungen verbrachte Zeit als Arbeitszeit vergütet wird.

Darüber hinaus übernimmt das Unternehmen die den Mitgliedern im Rahmen der Ausübung ihres Mandats entstandenen Reisekosten.

### **Muss ein Mitglied des Betriebsrats zur Ausübung seines Amtes vom Dienst freigestellt werden?**

Ja, der Arbeitgeber eines Mitglieds des Betriebsrats ist dazu verpflichtet, diesem die Ausübung seines Amtes zu erleichtern und ihn unbezahlt von der Arbeit freizustellen. Er ist nur dann zur Verweigerung der Dienstfreistellungen berechtigt, wenn diese den normalen Betriebsablauf behindern.

### **Sind die Mitglieder des Betriebsrats zur Verschwiegenheit verpflichtet?**

Die Mitglieder des Betriebsrats sind zur Verschwiegenheit in Bezug auf vertrauliche Informationen oder seitens des Unternehmensleiters oder dessen Beauftragten durch eine Eintragung ins Sitzungsprotokoll als vertraulich gekennzeichnete Informationen verpflichtet. Gegen die Entscheidung des Arbeitgebers kann vor dem Direktor der Gewerbeaufsicht Beschwerde eingelegt werden.

### **Was geschieht, wenn der Arbeitgeber ein Mitglied des Betriebsrats entlassen will?**

Die Kündigung eines Vollmitglieds oder Stellvertreters des Betriebsrats unterliegt obligatorisch der Zustimmung des Betriebsrats.

Der Betriebsrat entscheidet mit absoluter Mehrheit der Stimmen der Gruppe der Arbeitgebervertreter und der Gruppe der Arbeitnehmervertreter. Bei Uneinigkeit muss die Kündigung vom Arbeitsgericht genehmigt werden.

Die oben beschriebenen Grundsätze gelten auch für:

- Ehemalige Mitglieder des Betriebsrats über einen Zeitraum von sechs Monaten nach Ablauf ihres Mandats;
- Bewerber für das Mandat des Betriebsratsmitglieds über einen Zeitraum von drei Monaten nach Einreichung ihrer Kandidatur.

### **Was passiert im Falle eines schwerwiegenden Verschuldens seitens eines Mitglieds des Betriebsrats?**

In diesem Fall kann der Arbeitgeber eine sofortige Suspendierung aussprechen und beim Arbeitsgericht die Auflösung des Arbeitsvertrages beantragen.

Das suspendierte Mitglied des Betriebsrats kann beim Präsidenten des Arbeitsgerichts in Erwartung der endgültigen Beilegung der Streitigkeit eine Entscheidung in Bezug auf die Fortzahlung oder Aussetzung seines Lohns beantragen.

### 2.3. Zuständigkeitsbereiche

Die Zuständigkeiten und Aufgaben der Mitglieder des Betriebsrates ergeben sich aus Artikel L.423-1 ff. des Arbeitsgesetzbuches.

#### 2.3.1. Bereiche, in denen der Betriebsrat Entscheidungsbefugnis hat<sup>79</sup>

Der Betriebsrat hat in den nachstehenden Bereichen Entscheidungsbefugnis:

- die Einführung oder der Einsatz von technischen Einrichtungen zur Kontrolle des Verhaltens und der Leistung des Arbeitnehmers an seinem Arbeitsplatz;
- die Einführung oder Änderung von Maßnahmen in Bezug auf die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und die Vorbeugung und Vermeidung von Berufskrankheiten;
- die Festsetzung oder die Änderung der allgemeinen Kriterien für die Personalauswahl in Bezug auf Einstellung, Beförderung, Versetzung und Kündigung, und gegebenenfalls der vorrangigen Kriterien für die Zulassung der Arbeitnehmer zum Vorruhestand;
- die Festsetzung oder die Änderung der allgemeinen Kriterien für die Beurteilung der Arbeitnehmer;
- die Festsetzung oder die Änderung der Geschäftsordnung;
- die Zuerkennung von Prämien an Arbeitnehmer, die dem Unternehmen durch Initiativen oder Vorschläge für technische Verbesserungen eine besonders nützliche Zusammenarbeit erwiesen haben;
- die Verarbeitung personenbezogener Daten zur Überwachung am Arbeitsplatz, sofern dies durch einen der nachstehenden Gründe gerechtfertigt ist:
  - Für Zwecke der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer, oder
  - zur zeitweisen Kontrolle der Produktion oder der Leistung der Arbeitnehmer, sofern eine derartige Maßnahme das einzige Mittel zur Bestimmung der genauen Vergütung ist, oder
  - zur Arbeitsorganisation auf Gleitzeitbasis.

Die Entscheidungsbefugnisse des Betriebsrats beeinträchtigen in keinem Fall die Autonomie der Sozialpartner.

#### 2.3.2. Überwachungsbefugnis des Betriebsrats<sup>80</sup>

Der Betriebsrat überwacht die Verwaltung der seitens des Unternehmens zugunsten seiner Arbeitnehmer eingerichteten Sozialeinrichtungen, einschließlich der Maßnahmen zur Bereitstellung oder Erleichterung der Unterbringung der Arbeitnehmer.

Diese Überwachungsbefugnis wird auf Grundlage eines Verwaltungsberichts ausgeübt, der dem Betriebsrat mindestens einmal jährlich seitens des Unternehmensleiters übermittelt wird, und beeinträchtigt in keinem Fall die diesbezüglichen Zuständigkeiten der Personaldelegation.

#### 2.3.3. Recht auf Unterrichtung und Anhörung

##### *In Bezug auf die Infrastrukturen<sup>81</sup>*

Der Unternehmensleiter muss den Betriebsrat vor jeder wichtigen Entscheidung in Bezug auf die nachstehenden Angelegenheiten unterrichten und anhören:

- Bau, Umbau oder Erweiterung von Produktionsanlagen oder Verwaltungseinrichtungen;
- Einführung, Verbesserung, Erneuerung oder Änderung von Betriebsmitteln;
- Einführung, Verbesserung, Erneuerung oder Änderung von Arbeitsmethoden und Produktionsverfahren mit Ausnahme von Herstellungsgeheimnissen.

<sup>79</sup> Artikel L.423-1 und L.261-1 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>80</sup> Artikel L.423-5 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>81</sup> Artikel L.423-2 (1) und (2) des Arbeitsgesetzbuches

Der Arbeitgeber ist darüber hinaus dazu verpflichtet, den Betriebsrat über die Auswirkungen der geplanten Maßnahmen auf die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld zu unterrichten.

### ***In Bezug auf die Arbeitskräfte des Unternehmens<sup>82</sup>***

Der Unternehmensleiter muss den Betriebsrat mindestens einmal jährlich über den derzeitigen und absehbaren Arbeitskräftebedarf im Unternehmen und insbesondere über die sich daraus für die Arbeitnehmer des Unternehmens gegebenenfalls ergebenden Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen unterrichten und anhören.

### ***In Bezug auf wirtschaftliche oder finanzielle Entscheidungen<sup>83</sup>***

Der Betriebsrat ist obligatorisch in Bezug auf jedwede wirtschaftliche oder finanzielle Entscheidung zu unterrichten und anzuhören, die einen entscheidenden Einfluss auf die Unternehmensstruktur oder die Beschäftigungszahlen haben kann.

Dazu zählen beispielsweise die Investitionspolitik des Unternehmens oder Entscheidungen in Bezug auf die Produktions- und Verkaufsmenge.

Die Unterrichtung und die Anhörung des Betriebsrats beziehen sich hierbei in jedem Fall auf die Auswirkungen der geplanten Maßnahmen auf die Beschäftigtenzahlen und die Beschäftigungsstruktur sowie auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter des Unternehmens. Darüber hinaus beziehen sie sich auch auf die seitens des Unternehmensleiters ergriffenen oder geplanten sozialen Maßnahmen wie insbesondere Ausbildung und Umschulung.

Die Unterrichtung und die Anhörung des Betriebsrats müssen stets vor der geplanten Entscheidung erfolgen. Dies gilt jedoch nicht in Fällen, in denen die Unterrichtung und Anhörung die Unternehmensführung oder von Teilen des Unternehmens behindern oder die Durchführung einer geplanten Maßnahme gefährden könnten.

In diesen Fällen muss der Unternehmensleiter dem Betriebsrat innerhalb einer Frist von drei Tagen sämtliche erforderlichen Informationen und Erklärungen liefern.

### ***In Bezug auf die wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung des Unternehmens<sup>84</sup>***

Der Unternehmensleiter ist dazu verpflichtet, den Betriebsrat mindestens zweimal jährlich schriftlich über die wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung des Unternehmens zu unterrichten und anzuhören.

Zu diesem Zweck legt er dem Betriebsrat einen Gesamtbericht über die Geschäftstätigkeit des Unternehmens, den Umsatz, die Gesamtergebnisse der Produktion und des Vertriebs, die Aufträge, die Entwicklung der Struktur und der Höhe der Mitarbeitervergütungen und die getätigten Investitionen vor.

Wenn das Unternehmen unter der Rechtsform einer Aktiengesellschaft gegründet ist, ist die Unternehmensleitung oder Geschäftsführung darüber hinaus dazu verpflichtet, dem Betriebsrat die Gewinn- und Verlustrechnung, die Jahresbilanz, den Bericht der Rechnungsprüfer, gegebenenfalls den Bericht des Verwaltungsrates oder der Geschäftsführung sowie jedwedes sonstige der Hauptversammlung der Aktionäre unterbreitete Dokument vorab vorzulegen.

### ***In Bezug auf die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen<sup>85</sup>***

Der Unternehmensleiter ist zur vorherigen Anhörung des Betriebsrats verpflichtet, sofern er die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen im Unternehmen bzw. in einem seiner Betriebe plant.

### ***Verarbeitung personenbezogener Daten zur Überwachung am Arbeitsplatz<sup>86</sup>***

Sofern die Verarbeitung personenbezogener Daten durch einen der nachstehenden Gründe gerechtfertigt ist:

<sup>82</sup> Artikel L.423-2 (3) des Arbeitsgesetzbuches

<sup>83</sup> Artikel L.423-3 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>84</sup> Artikel L.423-4 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>85</sup> Artikel L.123-2 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>86</sup> Artikel L.261-1 des Arbeitsgesetzbuches

- Zum Schutz des Betriebsvermögens, oder
- zur Überwachung des Produktionsprozesses im alleinigen Hinblick auf die Maschinen,

unterrichtet der Arbeitgeber zuvor die von der Überwachung betroffene Person sowie den Betriebsrat oder in dessen Ermangelung die Personaldelegation oder in Ermangelung selbst einer Personaldelegation die Gewerbeaufsicht.

### **Leiharbeit und vorübergehende Überlassung von Arbeitskräften<sup>87</sup>**

- Sofern der Unternehmensleiter auf den Einsatz von Leiharbeitern oder die vorübergehende Überlassung von Arbeitskräften zurückgreifen möchte, ist er dazu verpflichtet, vorab den Betriebsrat oder in dessen Ermangelung die Personaldelegation diesbezüglich zu unterrichten und anzuhören. Der auf Leiharbeiter zurückgreifende Arbeitgeber ist darüber hinaus dazu verpflichtet, dem Betriebsrat oder in dessen Ermangelung der Personaldelegation auf deren Antrag die mit dem Leiharbeitsunternehmer abgeschlossenen Überlassungsverträge vorzulegen.
- Unternehmensleiter, die planen, ihre Arbeitnehmer gemäß Artikel L.132-1 des Arbeitsgesetzbuches vorübergehend anderen Arbeitgebern zu überlassen, sind dazu verpflichtet, vorab den Betriebsrat oder in dessen Ermangelung die Personaldelegation diesbezüglich zu unterrichten und anzuhören.

### **2.3.4. Zuständigkeiten des Betriebsrats im Bereich der Gleichbehandlung von Männern und Frauen<sup>88</sup>**

Bei der Ausübung seiner Zuständigkeiten achtet der Betriebsrat insbesondere auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Weiterbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie im Hinblick auf die Vergütung und die Arbeitsbedingungen.

### **2.3.5. Beziehungen des Betriebsrats zu den arbeitsmedizinischen Diensten**

Im Bereich der arbeitsmedizinischen Dienste sind die nachstehenden Bestimmungen vorgesehen:

- Die unternehmensinternen oder -externen arbeitsmedizinischen Dienste müssen eng mit dem Betriebsrat oder in dessen Ermangelung mit der Personaldelegation zusammenarbeiten<sup>89</sup>;
- in Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern muss der Arbeitsmediziner zu Beginn jeden Jahres und in allen anderen Unternehmen zu Beginn jedes 3-Jahres-Zeitraums einen Tätigkeitsbericht über das vergangene Jahr erstellen<sup>90</sup>; dieser Bericht ist dem Betriebsrat oder in dessen Ermangelung der Personaldelegation vor dessen Übermittlung an die Gesundheitsbehörde vorzulegen<sup>91</sup>;
- der Betriebsrat oder in dessen Ermangelung die Personaldelegation kann ärztliche Untersuchungen beantragen<sup>92</sup>.

<sup>87</sup> Artikel L.134-1 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>88</sup> Artikel L.423-6 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>89</sup> Artikel L.322-2 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>90</sup> In Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern jährlich; in allen anderen Unternehmen alle 3 Jahre.

<sup>91</sup> Artikel L.325-4 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>92</sup> Artikel L.326-5 des Arbeitsgesetzbuches

## 3 ARBEITNEHMERVERTRETUNG IN DEN AKTIENGESELLSCHAFTEN

### 3.1. Betroffene Unternehmen

#### ***In welchen Unternehmen müssen Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat oder im Aufsichtsrat vertreten sein?***<sup>93</sup>

Die nachstehenden Unternehmen müssen Arbeitnehmervertreter in ihrem Verwaltungsrat oder Aufsichtsrat vorsehen:

- In Luxemburg unter der Rechtsform einer Aktiengesellschaft gegründete Unternehmen, die in den letzten drei Jahren regelmäßig mindestens 1 000 Arbeitnehmer beschäftigen;
- in Luxemburg unter der Rechtsform einer Aktiengesellschaft gegründete Unternehmen, an denen der Staat mit mindestens 25% finanziell beteiligt ist oder die über eine staatliche Konzession für ihre Hauptgeschäftstätigkeit verfügen. Die Namen dieser Unternehmen sind in einer großherzoglichen Verordnung aufgeführt. Nach Maßgabe der großherzoglichen Verordnung vom 11. August 1974 handelt es sich dabei um CEGEDEL, LUXAIR, CLT und SES. Diese Verordnung wurde 2008 durch die Hinzufügung der Luxemburger Flughafengesellschaft LUX-AIRPORT ergänzt.

#### ***Wie viele Mitglieder muss der Verwaltungsrat oder der Aufsichtsrat mindestens umfassen?***<sup>94</sup>

Die Verwaltungsräte bzw. die Aufsichtsräte der betreffenden Gesellschaften müssen insgesamt mindestens neun Mitglieder aufweisen.

#### ***Wie ist die Vertretung der Arbeitnehmer gewährleistet?***<sup>95</sup>

Das Gesetz unterscheidet zwischen den beiden nachstehenden Fällen:

- Aktiengesellschaft mit mindestens 1 000 Arbeitnehmern: Ein Drittel der Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates muss die Arbeitnehmer vertreten;
- Aktiengesellschaft mit staatlicher Beteiligung oder Konzession: Mindestens drei Verwaltungsrats- oder Aufsichtsratsmitglieder müssen die Arbeitnehmer des Unternehmens vertreten. Der Verwaltungsrat oder der Aufsichtsrat besteht aus einem Arbeitnehmervertreter für je 100 Arbeitnehmer, wobei die Gesamtanzahl der Arbeitnehmervertreter nicht mehr als ein Drittel der Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates betragen darf.

### 3.2. Ernennung und Mandat der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat

#### ***Wie werden die Arbeitnehmervertreter in den Verwaltungs- oder Aufsichtsräten der Aktiengesellschaften ernannt?***<sup>96</sup>

Die die Arbeitnehmer vertretenden Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates werden seitens der Personaldelegation aus den Reihen der Arbeitnehmer des Unternehmens ernannt. Die Wahl findet durch geheime Urnenabstimmung nach Maßgabe der Verhältniswahlsystems statt.

<sup>93</sup> Artikel L.426-1 ff. des Arbeitsgesetzbuches

<sup>94</sup> Artikel L.426-2 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>95</sup> Artikel L.426-3 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>96</sup> Artikel L.426-4 und L.426-5 des Arbeitsgesetzbuches

Eine Ausnahme von den normalen Vorschriften in Bezug auf die Ernennung der Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates ist für Aktiengesellschaften der Stahlindustrie vorgesehen. Drei der Arbeitnehmervertreter des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates werden nicht von der Personaldelegation sondern von den auf nationaler Ebene am stärksten vertretenen Gewerkschaften ernannt.

Diese Ernennung erfolgt nach Anhörung der Unterzeichner des für das Unternehmen geltenden Tarifvertrages. Bei den auf diese Weise ernannten Mitgliedern des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates muss es sich nicht notwendigerweise um Arbeitnehmer des Unternehmens handeln.

Sofern innerhalb der festgesetzten Fristen keine Ernennung erfolgt, werden die Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates seitens des Arbeitsministers aus den Reihen der Arbeitnehmer des Unternehmens ernannt.

### ***Wann sind die Arbeitnehmervertreter in den Verwaltungs- oder Aufsichtsräten zu ernennen?***

Die Ernennung erfolgt spätestens im Monat nach dem Ablauf des Mandats der Mitglieder des vorherigen Verwaltungs- oder Aufsichtsrates.

### ***Welche Voraussetzungen müssen die Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat erfüllen?<sup>97</sup>***

Ein Arbeitnehmer des Unternehmens, der seine Kandidatur einreichen möchte, muss bei seiner Ernennung zum Mitglied des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates seit mindestens zwei Jahren im Besitz eines Arbeitsvertrages sein, der einer tatsächlichen Beschäftigung entspricht.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass dieser Arbeitsvertrag durch die Ernennung zum Mitglied des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates weiter bestehen bleibt.

### ***Wie lange dauert das Mandat?<sup>98</sup>***

Das Mandat der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat dauert ebenso lange wie das Mandat der übrigen Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates. Ihr Mandat kann verlängert werden.

Nach Maßgabe des abgeänderten Gesetzes vom 10. August 1915 über Handelsgesellschaften beläuft sich die Dauer des Mandats der Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates auf maximal sechs Jahre.

### ***Aus welchen Gründen kann das Mandat beendet werden?***

Das Mandat der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat endet in den nachstehenden Fällen:

- Tod des Mitglieds des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates;
- freiwilliger Verzicht auf das Mandat;
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
- Widerruf des Mandats seitens der Personaldelegation, seitens der Gewerkschaft oder seitens des Arbeitsministers.

### ***Wie wird der Ersatz eines ausscheidenden Mitglieds gewährleistet?***

Sofern ein Mitglied des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates aus einem der oben dargelegten Gründe sein Amt beendet, wird es wie folgt ersetzt:

- Durch den rangnächsten Kandidaten auf der Liste, sofern das Mitglied seitens der Personaldelegation ernannt wurde;
- durch einen seitens der auf nationaler Ebene am stärksten vertretenen Gewerkschaften oder in deren Ermangelung seitens des Arbeitsministers ernannten Kandidaten, sofern das ausscheidende Mitglied zu einem Unternehmen der Stahlindustrie gehört.

<sup>97</sup> Artikel L.426-6 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>98</sup> Artikel L.426-7 des Arbeitsgesetzbuches

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die übrigen Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates im Falle eines freien Sitzes dazu berechtigt sind, diesen bis zur ersten Sitzung der Vollversammlung, auf der die endgültige Wahl stattfindet, vorübergehend zu besetzen.

### 3.3. Befugnisse und Haftung

Die Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat haben dieselben Rechte und Pflichten wie jedes andere Verwaltungs- oder Aufsichtsratsmitglied des Unternehmens:

- Keine Einzelbefugnis zur sozialen Verwaltung des Unternehmens; die Verwaltungsbefugnisse obliegen allein dem Verwaltungsrat als Kollegium;
- keine Entscheidungs- oder Vertretungsbefugnis;
- individuelles Recht auf Unterrichtung;
- Recht auf individuelle Untersuchung;
- Einberufung zur Sitzung des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates und Recht auf vorherige Unterrichtung über sämtliche dort behandelten Themen (Tagesordnung);
- Recht auf Einberufung des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates: Sofern der Verwaltungs- oder Aufsichtsrat seit über 3 Monaten nicht mehr zusammengetreten ist, kann ein Drittel seiner Mitglieder seine Einberufung beantragen. Diese Einberufung muss die Tagesordnung der Sitzung angeben.

#### **Haftung<sup>99</sup>**

Die Arbeitnehmervertreter können für die Handlungen des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates ebenso haftbar gemacht werden wie seine übrigen Mitglieder.

Ebenso übernehmen sie sowohl gegenüber dem Unternehmen als auch gegenüber Dritten die gesamtschuldnerische Haftung für jedwede Schadensersatzansprüche, die sich aus dem Verstoß gegen das Gesetz vom 10. August 1915 über Handelsgesellschaften oder aus dem Verstoß gegen die Unternehmenssatzung ergeben.

Angesichts dieser Annahme der gemeinsamen Verwaltung des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates, kann jedes Mitglied nur dann von seiner Haftung entlastet werden, wenn ihm kein Verschulden vorgeworfen werden kann und es auf der Vollversammlung seinen Widerspruch geäußert hat oder die betreffenden Verstöße schnellstmöglich auf der nächsten Vollversammlung angezeigt hat.

### 3.4. Status

#### ***Kann den Arbeitnehmervertretern des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates gekündigt werden?***

Nein, den die Arbeitnehmer vertretenden Mitgliedern des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates kann während der Dauer ihres Mandats ohne Genehmigung des Arbeitsgerichts nicht gekündigt werden.

Dies gilt auch für:

- Ehemalige Arbeitnehmervertreter des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates über einen Zeitraum von sechs Monaten nach Ablauf ihres Mandats;
- Bewerber für den Sitz im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat über einen Zeitraum von drei Monaten nach Einreichung ihrer Kandidatur.

<sup>99</sup> Artikel L.426-8 des Arbeitsgesetzbuches

### ***Kann einem Mitglied des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates bei schwerwiegendem Verschulden gekündigt werden?*<sup>100</sup>**

Im Falle eines schwerwiegenden Verschuldens seitens eines Mitglieds des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates im Rahmen seiner Arbeit innerhalb des Rates, kann der Unternehmensleiter eine unverzügliche Suspendierung verkünden und beim Arbeitsgericht die Auflösung des Arbeitsvertrages beantragen.

2018

Ab den Sozialwahlen 2018 werden die Vorschriften an die für die Personaldelegierten geltenden Vorschriften angepasst. Dies gilt nicht für den rückwirkenden Anspruch auf Arbeitslosengeld des Delegierten, dessen Arbeitsvertrag seitens des Gerichts aufgehoben wurde und der zur Rückerstattung an den Arbeitgeber verurteilt wurde.<sup>101</sup>

### ***Ist der Status der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat mit Unvereinbarkeiten verbunden?***

Ja, ein Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat kann nicht gleichzeitig Mitglied des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates von zwei oder mehreren Gesellschaften mit gleichartigen Geschäftstätigkeiten und Geschäftszwecken sein.

Ebenso kann er nicht von einem anderen Unternehmen beschäftigt werden, das gleichartige Geschäftstätigkeiten wie das Unternehmen ausübt, in dem er Mitglied des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates ist.

Darüber hinaus kann ein Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat nicht Mitglied in mehr als zwei Verwaltungs- oder Aufsichtsräten sein.

<sup>100</sup> Artikel L.426-9 des Arbeitsgesetzbuches

<sup>101</sup> Artikel 3 Punkt 30 des Gesetzes vom 23. Juli 2015





# Arbeitsrecht

## Der Sozialdialog in den Unternehmen

Die Abgeordnetenversammlung verabschiedete im Juli 2015 wichtige Änderungen an der Gesetzgebung im Bereich des Sozialdialogs in den luxemburgischen Unternehmen.

Ein Teil der neuen Bestimmungen tritt am 1. Januar 2016 in Kraft und die übrigen Bestimmungen anlässlich der Sozialwahlen 2018.

Das vorliegende Werk ist ein praktischer Leitfaden, der dem Leser ermöglicht, sich mit den Neuheiten vertraut zu machen. Gleichzeitig enthält es erneut sämtliche geltenden Vorschriften und verschafft auf diese Weise einen Überblick über die Einsetzung, die Funktionsweise und die Zuständigkeiten der Arbeitnehmervertretung in den Unternehmen.

Die vorliegende Broschüre umfasst demnach zwei Teile.

Der erste Teil enthält eine Zusammenfassung der ab 2016 bzw. ab den Sozialwahlen 2018 geltenden wichtigsten Änderungen.

Der zweite Teil ist ausführlicher und umfasst drei Kapitel:

- Das erste Kapitel ist den Personaldelegationen gewidmet;
- Das zweite Kapitel behandelt die Betriebsräte, die noch bis zu den nächsten Sozialwahlen weiterbestehen werden;
- Das dritte Kapitel beschäftigt sich mit der Arbeitnehmervertretung in den Verwaltungs- und Aufsichtsräten der großen Aktiengesellschaften.

### Vertrieb:

#### Librairie Um Fieldgen

3, rue Glesener - L-1631 Luxembourg  
info@libuf.lu

Die vorliegende Broschüre ist auch am Geschäftssitz der CSL erhältlich.

### Herausgeber:



CHAMBRE DES SALAIRES  
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière L-1950 Luxembourg  
T +352 27 494 200 F +352 27 494 250  
csl@csl.lu www.csl.lu

Prix : 5 €

ISBN : 978-2-919888-07-8

