

[www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu)

 [facebook.com/ogbl.lu](https://facebook.com/ogbl.lu)

 [twitter.com/OGBL\\_Luxembourg](https://twitter.com/OGBL_Luxembourg)



## *Die Reform der Arbeitszeitorganisation bringt viel Neues*



**OGB-L**

# Die Reform der Arbeitszeitorganisation bringt viel Neues

*Die jetzt vorliegende Reform der Arbeitszeitorganisation folgt monatelangen und ergebnislosen Verhandlungen zwischen Regierung, Patronat und Gewerkschaften. Das Patronat wollte in erster Linie noch mehr Flexibilität für die Betriebe, ohne Gegenleistungen für die Arbeitnehmer. Dank des monatelangen Drucks des OGBL konnten die Flexibilisierungsbestrebungen des Patronats abgewehrt werden. Gescheitert sind die Versuche zu einer einvernehmlichen Lösung zu kommen, aber letzten Endes an der harten Haltung des Patronats, das zu keinem Moment bereit war, Kompromisse einzugehen. Die Regierung sah sich deshalb gezwungen, ihre Verantwortung zu übernehmen und eine Gesetzesvorlage auf den parlamentarischen Weg zu bringen. Das neue Gesetz ist seit Anfang des Jahres in Kraft und kommt in allen Betrieben in Luxemburg zur Anwendung.*

*Wesentliche Forderungen des OGBL sind in den neuen Gesetzestext eingeflossen, der für den OGBL ein annehmbarer Kompromiss ist.*



## Was ist neu?

In allererster Linie ist es wichtig zu sehen, dass bestehende Kollektivverträge nicht durch das neue Gesetz verändert werden. Sie bleiben nach wie vor bestehen, sofern es eine präzise Beschreibung der Arbeitszeitorganisation im Betrieb gibt.

Sollte das nicht der Fall sein, dann kann trotzdem keine Referenzperiode die länger als ein Monat ist, eingeführt werden. Diesbezügliche Gespräche sind Sache der Gewerkschaften.

Die neue Referenzperiode zur Berechnung der durchschnittlichen Stundenzahl kann in Wochen oder in Monaten ausgedrückt werden. Nach wie vor gilt als maximale durchschnittliche Arbeitszeit die 40-Stunden-Woche. Und es darf auch weiterhin nicht mehr als 48 Stunden pro Woche und 10 Stunden pro Tag gearbeitet werden.

## Referenzperiode von maximal 4 Monaten

Will der Betrieb eine neue Referenzperiode einführen, dann müssen der Betriebsrat oder, falls es keinen Betriebsrat im Unternehmen gibt, die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer informiert und konsultiert werden.

Ein Monat später gilt dann die neue Referenzperiode. Eine solche Arbeitszeitregelung bleibt dann bis maximal 24 Monate in Kraft. Sie kann aber formlos verlängert werden.

Die Gewerbeinspektion muss offiziell in Kenntnis gesetzt werden.

## Je nach Länge der Referenzperiode gibt es mehr Urlaub

- Referenzperiode bis zu einem Monat: keine zusätzlichen Urlaubstage.
- Referenzperiode zwischen mehr als einem Monat und 2 Monaten: 1½ Tage mehr Urlaub pro Jahr.
- Referenzperiode zwischen mehr als 2 und 3 Monaten: 3 Tage mehr Urlaub pro Jahr.
- Referenzperiode zwischen 3 und 4 Monaten: 3 ½ Tage mehr Urlaub pro Jahr.

Arbeitet jemand Teilzeit, werden diese Tage je nach Länge der Teilzeit neu berechnet.



## Der Arbeitsplan

Spätestens 5 Tage vor Beginn der Referenzperiode müssen alle betroffenen Arbeitnehmer über ihre Arbeitszeiten vom Betrieb informiert werden.

Kein Arbeitsplan kann kürzer als ein Monat sein, außer die Referenzperiode an sich ist kürzer als der Monat.

Im Arbeitsplan müssen aufgeführt werden:

- 1) Anfang und Ende der Referenzperiode
- 2) Die täglichen präzisen Arbeitszeiten aller Arbeitnehmer
- 3) Feiertage, Urlaub, Ruhetage, usw. müssen im Arbeitszeitplan aufgeführt werden.
- 4) Die ununterbrochene Ruhezeit von 44 Stunden, die jede Woche erfallen muss. Falls das nicht der Fall ist, die Urlaubstage, die durch den Nichtrespekt dieser Ruheperiode geschuldet sind.<sup>1</sup>

Jede andere Regelung muss dem Betriebsrat oder den betroffenen Arbeitnehmern spätestens 5 Tage vor Inkrafttreten vorgelegt werden. Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht über den Arbeitszeitplan einigen, so kann die Gewerbeinspektion eingeschaltet werden. Diese hat dann einen Monat Zeit, um zwischen den Parteien zu vermitteln.

Ist dann immer noch keine Einigung erzielt worden, dann kann das nationale Schlichtungsamt mit dem Streitfall befasst werden.

Der umstrittene Arbeitsplan wird durch den Einspruch während der Schlichtungsprozedur allerdings nicht aufgehoben.



<sup>1</sup> 44 Stunden Ruheperiode: Wird eine wöchentliche Ruheperiode von 44 Stunden nicht respektiert, dann entsteht ein zusätzlicher Urlaubsanspruch. Und zwar pro 8 Wochen ein Urlaubstag. Bis zu 6 Urlaubstage pro Jahr. Der diesbezügliche Artikel im Gesetz wurde auf Druck des OGBL klarer formuliert. Es wurde verbindlich festgelegt, dass die 44 Stunden wöchentlich erfallen müssen.

## Was passiert wenn der Arbeitsplan während der Laufdauer umgeändert wird?

Dank der konstruktiven Vorschläge des OGBL konnten in dieser Frage wichtige Gesetzesänderungen durchgesetzt werden. Vorher galt die Regelung, dass falls unvorhersehbare Umstände zu einer Arbeitsplanumänderung geführt hatten, es kein Recht auf Überstundenzuschläge gab. Also auch keine Überstundenzuschläge. Das hat dazu geführt, dass in den meisten Betrieben weiterhin Überstunden gearbeitet wurden, aber kaum noch Stunden auch als solche bezahlt wurden.

Ein unhaltbarer Zustand. Jetzt gilt folgende Regelung: Erfolgt die Mitteilung über die Änderung des Arbeitsplanes mindestens 3 Tage vor ihrem Stattfinden, dann erfallen keine Überstunden. Werden diese 3 Tage unterschritten, dann gibt es Überstundenzuschläge, außer bei „höherer Gewalt“.

### Drei weitere neue Regeln

Ein weiterer Fortschritt der neuen Gesetzgebung, der auf Vorschläge des OGBL zurückgeht, besteht aus drei Regelungen, die neue Prinzipien einführen.

- 1) Sollte der Arbeitsplan geändert werden (Benachrichtigung weniger als 3 Tage vor dem Stattfinden), ohne dass Mehrstunden anfallen, d.h. eine einfache Verschiebung von Stunden, dann erhält der Arbeitnehmer nach der zweiten Stunde für jede Stunde einen Zuschlag von 20%. Dieser Zuschlag wird genauso behandelt wie Überstunden (in Sachen Steuer- und Sozialrecht).
- 2) Ist es dem Arbeitnehmer unmöglich, aus begründeten Ursachen, gemäß dem neuen Arbeitsplan zu arbeiten (Benachrichtigung weniger als 3 Tage vor dem Stattfinden), dann kann er beantragen vom neuen Arbeitsplan entbunden zu werden. Weigert sich der Arbeitgeber, dann besteht für den Betriebsrat oder den betroffenen Arbeitnehmer die Möglichkeit sich an die Gewerbeinspektion zu wenden.
- 3) Um zu vermeiden, dass durch die 4-monatige Referenzperiode, die jetzt möglich ist, lange Perioden mit überlanger Arbeitszeit entstehen, wird eine neue Regelung eingeführt.



In Luxemburg darf bis zu 20% mehr gearbeitet werden. Dies bleibt bestehen. Neu ist, dass falls die Referenzperiode mehr als ein Monat und bis zu 3 Monaten lang ist, nur mehr 12,5% mehr als durchschnittlich 40 Stunden pro Woche gearbeitet werden kann. Alle gearbeiteten Stunden die mehr als 12,5% über die normale monatliche Arbeitszeit hinausgehen, gelten ab jetzt automatisch als Überstunden. Im Falle einer Referenzperiode von mehr als 3 Monaten und bis zu 4 Monaten, fallen schon Überstundenzuschläge an, falls mehr als 10% über die normale monatliche Arbeitszeit hinaus gearbeitet wird.

Jede Stunde, die über die normale Arbeitszeit hinausgeht und am Ende der Referenzperiode übrig bleibt, ist selbstverständlich eine Überstunde und muss als solche kompensiert werden.

Wichtig zu erwähnen ist ebenfalls, dass der Arbeitnehmer grundsätzlich bestimmen kann, wann Überstunden in Form von Freizeit abgegolten werden. Hier gelten jetzt dieselben Regeln wie bei der Inanspruchnahme von Urlaub.

Schlussendlich bleibt noch zu erwähnen, dass Referenzperioden von 6 Monaten mit ministerieller Genehmigung nicht mehr möglich sind.

In den Kollektivverträgen können auch weiterhin Referenzperioden bis zu maximal 12 Monaten ausgehandelt werden.



Die Rahmenbedingungen für kollektivvertraglich ausgehandelte Arbeitszeitorganisationsmodelle werden, nach wie vor, von den Verhandlungsparteien festgelegt und können punktuell vom Gesetz abweichen.

## Gleitzeit

In Zukunft können Gleitzeitmodelle nur noch in gegenseitigem Einverständnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat oder im Rahmen von Kollektivvertragsverhandlungen oder, falls es keinen Kollektivvertrag und keinen Betriebsrat im Unternehmen gibt, den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, eingeführt werden.

Um Missbrauch zu vermeiden, muss die im Betrieb verbrachte Zeit genau erfasst werden.

Die Zahl der Stunden, die mehr geleistet werden dürfen, muss in solchen Abkommen definiert werden. Jede Stunde, die über die ausgehandelte Zahl von Stunden hinausgeht, gilt als Überstunde.

Die Dauer des Abkommens sollte festgelegt werden.

Neben diesen Grundregeln gibt es noch andere Punkte, die bei der Einführung von Gleitzeitmodellen zu beachten sind. Ohne gewerkschaftliche Vertretung im Betrieb sollte man sich deshalb unbedingt an den OGBL wenden, um sich genauestens zu informieren. Untenstehend ist eine Liste mit den Kontaktdaten der jeweilig zuständigen Sekretärinnen und Sekretäre des OGBL.

**Das neue PAN-Gesetz bringt also eine Reihe von Verbesserungen, die größtenteils auf Druck des OGBL in das neue Gesetz eingeflossen sind.**

**Sollte es offene Fragen geben, diese Broschüre erhebt nämlich nicht den Anspruch komplett zu sein, dann wenden Sie sich bitte an einen OGBL-Betriebsrat oder direkt an den OGBL.**



# Die Berufssyndikate des OGBL

## **Syndikat Nahrung, Genuss, Gaststätten**

Romain Daubenfeld  
Tel.: 54 05 45 121

## **Syndikat Zivile Luftfahrt**

Hubert Hollerich  
Tel.: 54 05 45 121

## **Syndikat Banken und Versicherungen (SBA)**

Véronique Eischen - Sylvie Reuter - Lena Batal  
Tel.: 26 49 69 0

## **Syndikat Bau, Bauhandwerk und Metallkonstruktion**

Jean-Luc De Matteis - Hernani Gomes  
Tel.: 54 05 45 238

## **Syndikat Chemie, Glas, Holz, Kautschuk, Keramik, Papier, Plastik, Textil und Zement**

Stefano Araujo - Raymond Kapuscinsky  
Tel.: 54 05 45 243

## **Syndikat Handel**

André Sowa - Christophe Rewenig -  
José Gonçalves Tel.: 54 05 45 243

## **Syndikat Erziehung und Wissenschaft (SEW)**

Danièle Nieves - Sonja Delli Zotti - Frédéric Krier  
Tel.: 54 05 45 218

## **Syndikat Druck, Medien und Kultur - FLTL**

Pierre Schreiner - Tel.: 54 05 45 214

## **Syndikat Gesundheit und Sozialwesen**

Nora Back - Irène Schortgen  
Tel.: 54 05 45 280

## **Syndikat Dienstleistungen und Energie**

Michelle Cloos - Julie Roden  
Tel.: 54 05 45 214

## **Syndikat Private Reinigungsdienste, Private Hygiene- und Umweltdienste**

Estelle Winter - Raymond Kapuscinsky  
Tel.: 54 05 45 214

## **Syndikat Öffentliche Dienste**

Christian Sikorski  
Tel.: 54 05 45 280

## **Syndikat Hüttenindustrie und Bergbau**

Jean-Claude Bernardini  
Tel.: 54 05 45 237

## **Syndikat Metallverarbeitende Industrie**

Patrick Freichel - Raymond Kapuscinsky  
Tel.: 54 05 45 237

## **Syndikat Straßentransport/ACAL**

Romain Daubenfeld  
Tel.: 54 05 45 121

## **Der Informations- und Beratungsdienst (SICA)**

Sie finden alle unsere Adressen und  
Sprechstundenzeiten auf [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu)

Für alle Informationen, eine  
einheitliche Telefonnummer

**+352 2 6543 777**

