



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

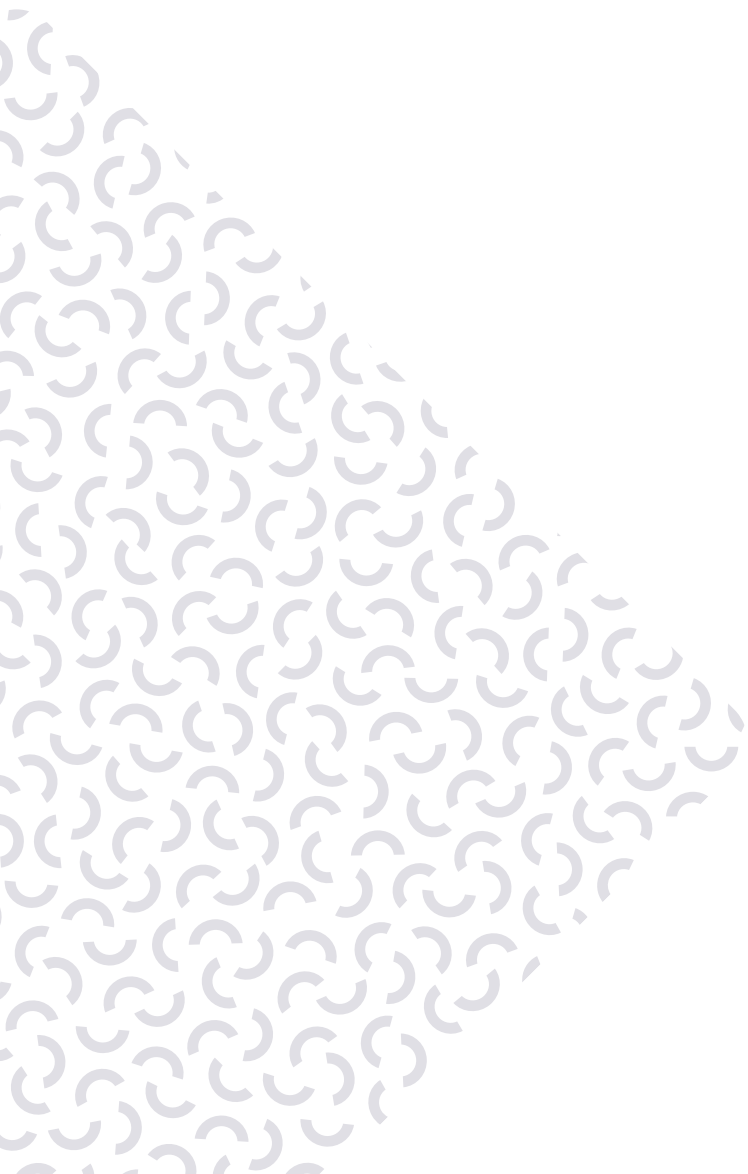


ARBEITS-
RECHT

DER SOZIALDIALOG IN DEN UNTERNEHMEN



DEZEMBER 2022



IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Chambre des salariés
18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
B.P. 1263
L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200
F +352 27 494 250
www.csl.lu
csl@csl.lu

Nora Back, Präsidentin
Sylvain Hoffmann, Direktor



Nora BACK
*Präsidentin der
Arbeitnehmerkammer*

VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser!

Der Sozialdialog in den Unternehmen ist ein wichtiges Element der Regierung in der Führung für eine nachhaltige Entwicklung unserer Wirtschaft und Gesellschaft.

Mit Sozialdialog meinen wir hier die Interaktion und Zusammenarbeit zwischen den Arbeitnehmern über ihre gewählten Vertreter einerseits und ihren Arbeitgebern andererseits, und dies im Rahmen der wirtschaftlichen und sozialen Tätigkeit des Unternehmens, in dem die Arbeitnehmer beschäftigt sind.

Er ist ein Grundpfeiler unseres Sozialmodells und Garant für den sozialen Frieden in unserem Land. Er ist auch eine treibende Kraft für das Wohlbefinden im Hinblick auf das soziale Klima in den Unternehmen und trägt mit diesem zur Langlebigkeit der nationalen Unternehmen bei.

Der rechtliche Rahmen für diesen Sozialdialog wurde 2015 durch ein abgeändertes Gesetz vom 23. Juli 2015¹ zur Reform des Sozialdialogs innerhalb von Unternehmen neu gestaltet.

Dieses Gesetz modernisierte die Regeln, innerhalb derer der Sozialdialog in den Unternehmen stattfinden muss.

Damals trat ein Teil der im Gesetz von 2015 vorgesehenen Gesetzesänderungen bereits zum 1. Januar 2016 in Kraft. Andere traten erst seit den Sozialwahlen im Jahr 2019 in Kraft.

Im Hinblick auf die Sozialwahlen im Jahr 2024 hat die CSL beschlossen, die vorliegende Veröffentlichung, ein praktisches Werk, das möglichst umfassende Informationen liefern soll, neu herauszugeben.

Sie enthält einleitend einen Überblick über die Struktur des Sozialdialogs sowie einen praktischen Leitfaden zu den geltenden Bestimmungen.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre.

Luxemburg, Dezember 2022

¹ Mémorial A n° 144 vom 27 Juli 2015

Bei der Ausarbeitung dieser Veröffentlichung wurde mit größter Sorgfalt vorgegangen. Herausgeber und Verfasser haften nicht für mögliche Auslassungen oder Fehler in der vorliegenden Veröffentlichung oder für Folgen, die sich aus der Verwendung der in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen ergeben.

Die in der vorliegenden Veröffentlichung enthaltenen Informationen berühren in keinem Fall die Auslegung und Anwendung der Gesetzestexte durch die staatlichen Behörden oder die zuständigen Gerichte.

Alle Rechte auf Übersetzung, Anpassung und Vervielfältigung durch jedwedes Verfahren bleiben für alle Länder dem Herausgeber vorbehalten.

Sofern keine vorherige schriftliche Zustimmung des Herausgebers/Verfassers vorliegt, ist es untersagt, die vorliegende Broschüre ganz oder in Teilen (insbesondere per Fotokopie) zu vervielfältigen, sie in einer Datenbank zu speichern oder in jedweder Form der Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

In dieser Veröffentlichung wird nur das männliche Generikum zum Zweck der Aufhellung des Textes verwendet. Es bezieht sich auf jede Geschlechtsidentität und umfasst somit sowohl weibliche als auch männliche Personen, Transgender-Personen sowie Personen, die sich keinem der beiden Geschlechter zugehörig fühlen, oder Personen, die sich beiden Geschlechtern zugehörig fühlen.

Die Übersetzung von Gesetzestexten ist nicht rechtsverbindlich sondern dient lediglich der Information. Nur die offizielle französische Fassung der Gesetzestexte hat Rechtskraft.

INHALT

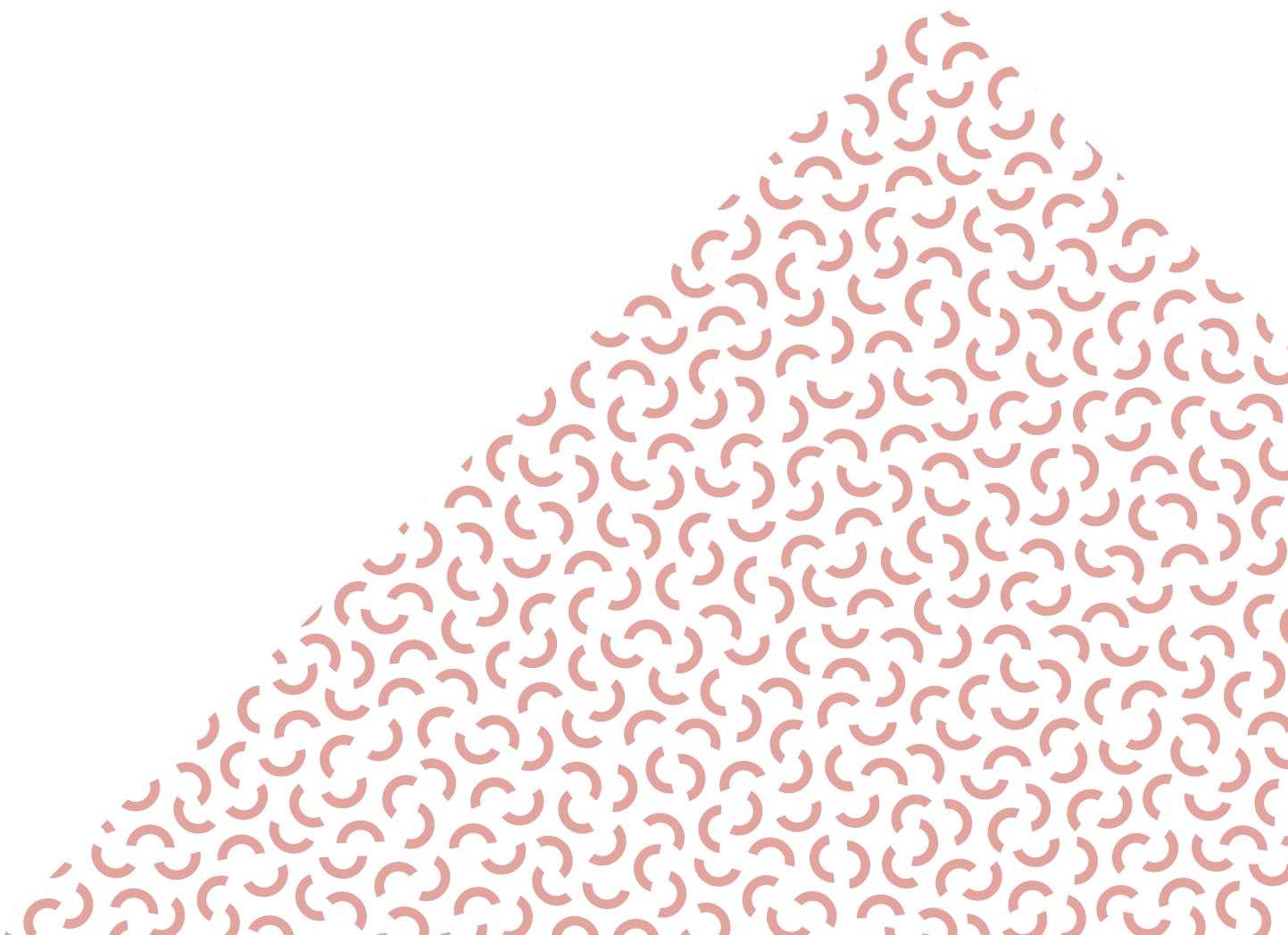
I. ÜBERBLICK ÜBER DIE STRUKTUR DES SOZIALDIALOGS	7
II. PERSONALDELEGATION AUF UNTERNEHMENSEBENE	13
1. EINSETZUNG DER PERSONALDELEGATION	15
2. ZUSAMMENSETZUNG DER PERSONALDELEGATION	16
3. ERNENNUNG DER PERSONALDELEGIERTEN	17
4. DAUER UND ENDE DES MANDATS	20
5. ZUSTÄNDIGKEITEN DER PERSONALDELEGATION	21
6. DIE DER PERSONALDELEGATION ZUR VERFÜGUNG STEHENDEN MITTEL	35
7. ORGANISATION UND ARBEITSWEISE	39
8. STATUS DER PERSONALDELEGIERTEN	42
9. STREITIGKEITEN	46

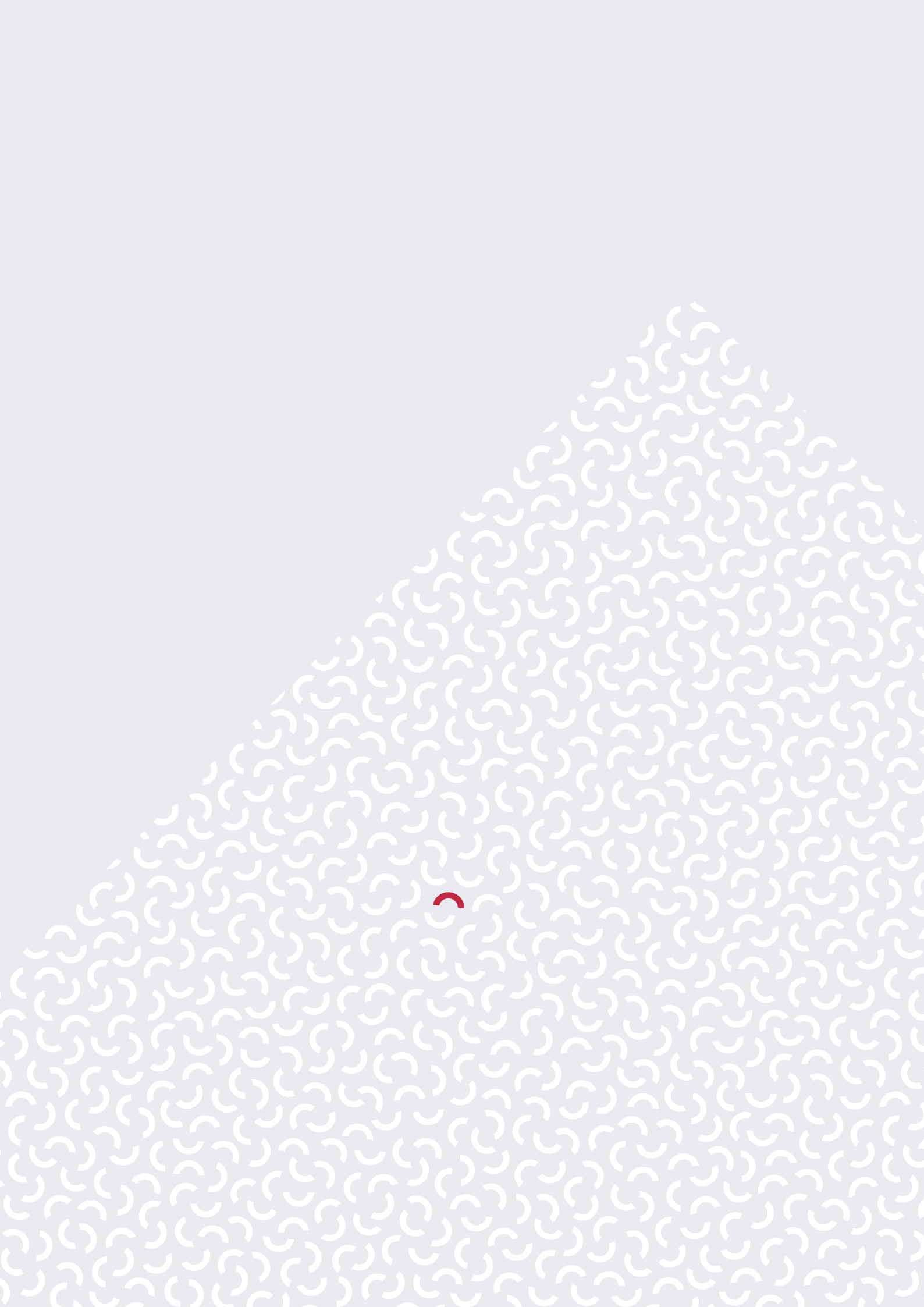
III. DELEGATION AUF EBENE DER WIRTSCHAFTLICHEN UND SOZIALEN EINHEIT **49**

1. DEFINITION DER WIRTSCHAFTLICHEN UND SOZIALEN EINHEIT 51
2. ZU BEFOLGENDES VERFAHREN 52
3. AUFGABE DER DELEGATION AUF EBENE DER WIRTSCHAFTLICHEN
UND SOZIALEN EINHEIT 52
4. ZUSAMMENSETZUNG DER DELEGATION AUF EBENE DER
WIRTSCHAFTLICHEN UND SOZIALEN EINHEIT 52
5. KLEINE UNTERNEHMEN MIT WENIGER ALS 15 ARBEITNEHMERN,
DIE ZUSAMMEN EINE WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE EINHEIT BILDEN 53

IV. ARBEITNEHMERVERTRETER IN AKTIENGESELLSCHAFTEN **55**

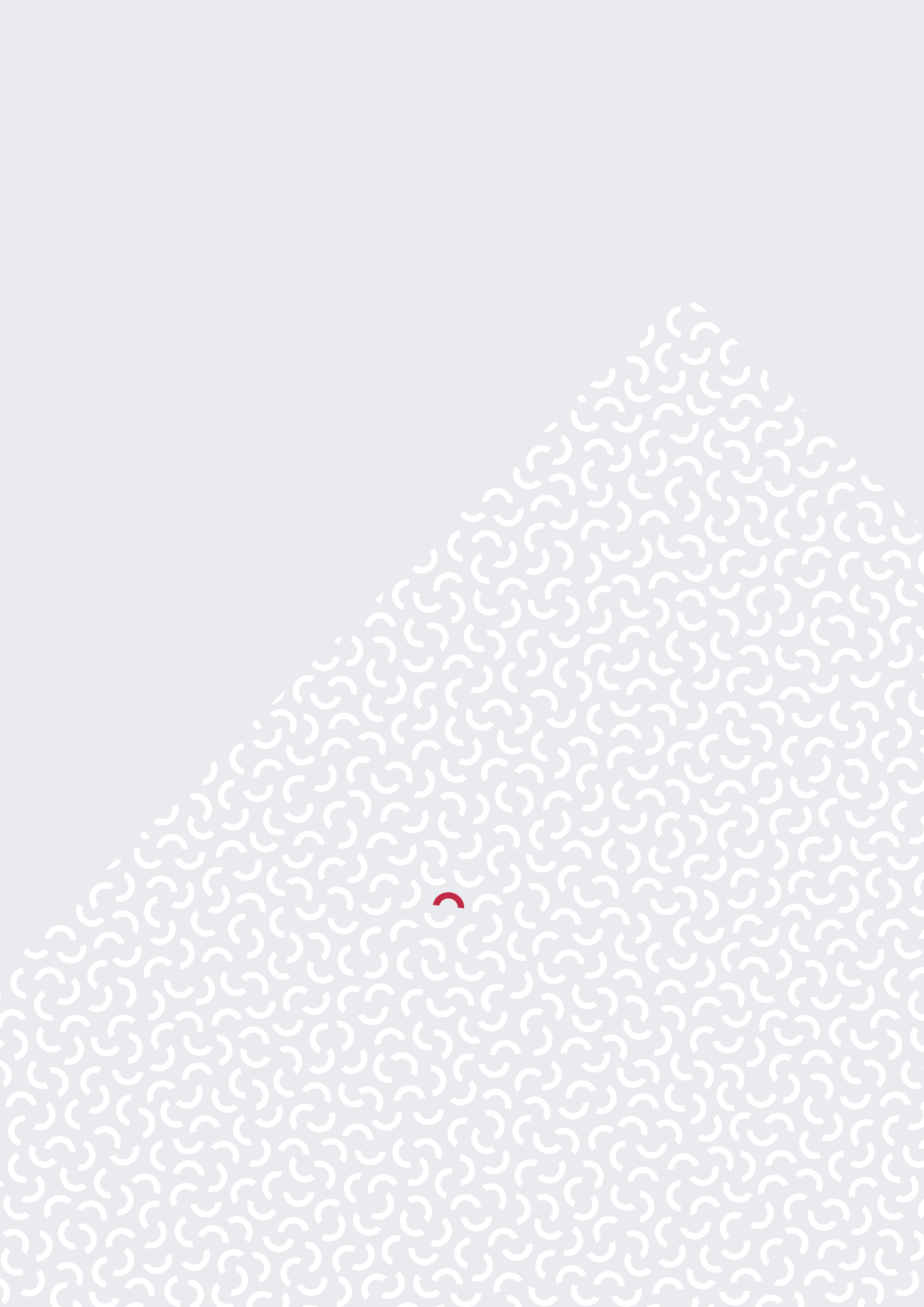
V. RECHTLICHE GRUNDLAGEN **61**





I. ÜBERBLICK ÜBER DIE STRUKTUR DES SOZIALDIALOGS





1. DIE STRUKTUR DES SOZIALDIALOGS INFOLGE DES GESETZES VOM 23. JULI 2015 ZUR REFORM DES SOZIALDIALOGS IN DEN UNTERNEHMEN

Durch das Gesetz vom 23. Juli 2015 wurden tiefgreifende Änderungen an der Struktur des Sozialdialogs vorgenommen.

a. Einsetzung der Personaldelegation auf Ebene der juristischen Einheit, die die Arbeitnehmer eingestellt hat, und nicht mehr auf Ebene der Betriebe eines Unternehmens

Seit den Sozialwahlen 2019 sind die Personaldelegationen in allen Unternehmen oder Institutionen auf Ebene der juristischen Einheit eingerichtet, die die Arbeitnehmer eingestellt hat. Somit wird es keine Delegation auf Betriebsebene mehr geben.

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 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.

b. Abschaffung der zentralen Delegationen, der Abteilungsdelegationen, der Delegationen jugendlicher Arbeitnehmer und der Betriebsräte seit den Sozialwahlen im März 2019 und Möglichkeit der Einrichtung 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, aber auch mit der Abschaffung:

- der Delegation auf Abteilungsebene;
- der zentralen Delegation;
- der Delegation jugendlicher Arbeitnehmer.

Seit den Wahlen 2019 sind die Betriebsräte abgeschafft und ihre Zuständigkeiten in allen Unternehmen oder Institutionen mit mindestens 150 Arbeitnehmern vollständig an die Personaldelegation übertragen (siehe Teil II, Punkt 5).

Seit den Sozialwahlen 2019 gibt es somit die nachstehenden Personalvertretungsorgane:

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

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.“

- Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat von Aktiengesellschaften mit mindestens 1000 Arbeitnehmern oder Aktiengesellschaften mit einer staatlichen Kapitalbeteiligung von mindestens 25% oder Aktiengesellschaften mit einer staatlichen Konzession für ihre Hauptgeschäftstätigkeit (siehe Teil IV).

SEIT DEN SOZIALWAHLEN 2019

**SOZIAL-
WAHLEN**



**PERSONAL-
DELEGATION**

Unternehmen mit mindestens 15 Arbeitnehmern



**Arbeitnehmervertreter
im Verwaltungs- oder
Aufsichtsrat einer AG**

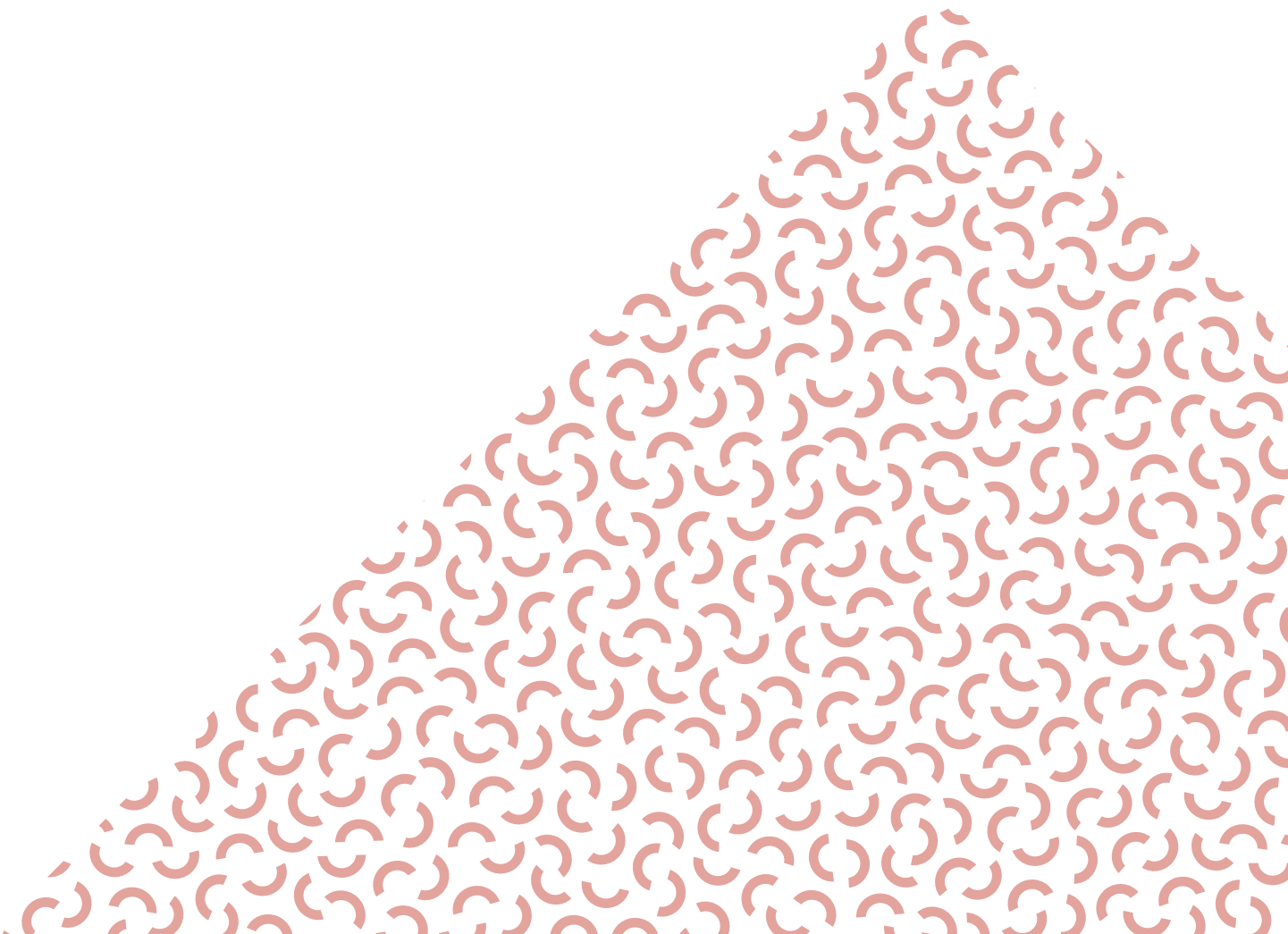
AG mit mindestens 1.000 Arbeitnehmern oder staatlicher Beteiligung von 25% oder staatlicher Konzession für ihre Hauptgeschäftstätigkeit



**Delegation auf Ebene der
wirtschaftlichen und
sozialen Einheit**

- auf Antrag von mindestens 2 Personaldelegationen

- auf Antrag von 15 Arbeitnehmern aus 3 Unternehmen mit jeweils mindestens 15 Arbeitnehmern, die 1 wirtschaftliche und soziale Einheit bilden





II. PERSONAL- DELEGATION AUF UNTERNEHMENS- EBENE

Das Gesetz vom 23. Juli 2015 zur Reform des Sozialdialogs in den Unternehmen* stellte eine bedeutende Anzahl neuer Vorschriften zur Regelung des Sozialdialogs in den Unternehmen auf.

Ein Teil der Gesetzesänderungen ist seit dem 1. Januar 2016 in Kraft.

Andere Änderungen finden seit den Sozialwahlen im März 2019 Anwendung.

Der nachstehende Text möchte einen Gesamtüberblick über die seit den Sozialwahlen 2019 geltenden Vorschriften im Hinblick auf den Sozialdialog geben.

Er umfasst 3 Teile:

- der erste Teil ist den Personaldelegationen auf Unternehmensebene gewidmet;
- der zweite Teil behandelt die Delegationen auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit;
- der dritte Teil beschäftigt sich mit den Arbeitnehmervertretern im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat von Aktiengesellschaften.

* Mémorial A144 vom 27 Juli 2015



1. EINSETZUNG DER PERSONAL- DELEGATION²

Die Personaldelegation wird durch die Gesetzesänderung auf Ebene des Unternehmens und folglich auf Ebene der juristischen Einheit, die die Arbeitnehmer eingestellt hat, und nicht länger auf Ebene der Betriebe eines Unternehmens aufgestellt.

Für ihre Einsetzung gelten die nachstehenden Vorschriften.

1.1. 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 der Bekanntmachung für die Sozialwahlen mindestens 15 Arbeitnehmer im Rahmen eines Arbeitsvertrages beschäftigte.

1.2. 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 der 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.

1.3. Unternehmensübertragung

Arbeitnehmer, die einem Unternehmen aufgrund der vollständigen oder teilweisen Übertragung eines Unternehmens oder eines Betriebes im Sinne von Buch I, Titel II, Kapitel VII des Arbeitsgesetzbuches angehören, werden ab dem Datum ihres Arbeitsantritts beim ursprünglichen Arbeitgeber als diesem Unternehmen zugehörig betrachtet.

1.4. Die bei der Bestimmung des Personalbestands eines Unternehmens zu berücksichtigenden Arbeitnehmer

1.4.1. 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.

1.4.2. 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.

² Artikel L. 411-1 des Arbeitsgesetzbuches

1.4.3. Befristet beschäftigte Arbeitnehmer, Leiharbeiter und andere dem Unternehmen zur Verfügung gestellte Arbeitnehmer

Befristet beschäftigte Arbeitnehmer, Leiharbeiter, sowie andere dem Unternehmen zur Verfügung gestellte Arbeitnehmer, werden bei der Berechnung des Personalbestands des Unternehmens im Verhältnis ihrer Anwesenheitszeit im Unternehmen während der 12 Monate vor dem verbindlichen Termin für die Erstellung der Wahllisten berücksichtigt.

Befristet beschäftigte Arbeitnehmer, Leiharbeiter, sowie andere dem Unternehmen zur Verfügung gestellte Arbeitnehmer, werden bei der Zählung des Personalbestands jedoch nicht berücksichtigt, sofern sie einen abwesenden Arbeitnehmer oder einen Arbeitnehmer ersetzen, dessen Arbeitsvertrag ausgesetzt wurde.

1.4.4. Leiharbeitsunternehmen³

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 10 Monaten während des Jahres vor dem Datum der Zählung an das Unternehmen gebunden sind.

2. ZUSAMMENSETZUNG DER PERSONALDELEGATION⁴

Die zahlenmäßige Zusammensetzung der Personaldelegation hängt von der Anzahl der von ihr 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;
- 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;

³ Artikel L. 411-2 des Arbeitsgesetzbuches

⁴ Artikel L. 412-1 des Arbeitsgesetzbuches

- 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 Personaldelegation umfasst 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.

3. ERNENNUNG DER PERSONALDELEGIERTEN

3.1. Ernennungsmodalitäten⁵

3.1.1. Unternehmen mit mindestens 100 Arbeitnehmern

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.

Die Wahl erfolgt in geheimer Urnenabstimmung nach Maßgabe des Verhältniswahlsystems.

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.

3.1.2. Unternehmen mit weniger als 100 Arbeitnehmern

Die Vollmitglieder und Stellvertreter der Personaldelegation werden seitens der Arbeitnehmer des Unternehmens von wie folgt eingereichten Kandidaturen 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;

⁵ Artikel L. 413-1 des Arbeitsgesetzbuches

- oder seitens 5 Wählern.

Die Wahl erfolgt nach Maßgabe des Systems der relativen Mehrheit.

Die Vorschriften in Bezug auf die Wahl und Wahlstreitigkeiten sind Gegenstand einer großherzoglichen Verordnung⁶.

3.2. 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 Betrieb oder wegen Krankheit, Arbeitsunfall, Mutterschaftsurlaub oder Urlaub am Wahltag nicht im Unternehmen anwesend sind.

3.3. 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.

3.4. Fehlende Kandidaten

Sofern keine Kandidaten präsentiert 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 (ITM) werden die Vollmitglieder und gegebenenfalls die Stellvertreter der Personaldelegation daraufhin durch Erlass des Arbeitsministers innerhalb einer Frist von 2 Monaten nach dem für die Wahlen festgesetzten Termin automatisch aus den Reihen der wählbaren Arbeitnehmer des Unternehmens ernannt.

3.5. Dauer des Mandats der Delegierten⁷

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

3.6. Erneuerung der Personaldelegation⁸

3.6.1. Der Normalfall

Die Personaldelegationen werden zwischen dem 1. Februar und dem 31. März jedes 5. Kalenderjahres zu einem seitens des Arbeitsministers für alle Erneuerungen festgesetzten und im Amtsblatt (Mémorial) veröffentlichten Termin vollständig erneuert.

⁶ Großherzogliche Verordnung vom 11. September 2018 über die Wahlvorgänge zur Ernennung der Personaldelegierten, Mémorial A838

⁷ Artikel L. 413-2 des Arbeitsgesetzbuches

⁸ Artikel L. 413-2 des Arbeitsgesetzbuches

3.6.2. Die Ausnahmefälle

- Der Arbeitsminister kann nach Stellungnahme sämtlicher in der gewählten Delegation vertretenen Gewerkschaften mit allgemeiner nationaler oder branchenspezifischer Vertretung 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.

3.7. Der Sonderfall der Unternehmensübertragung⁹

Im Falle der vollständigen oder teilweisen Übertragung des Unternehmens oder des Betriebes im Sinne von Buch I, Titel II, Kapitel VII des Arbeitsgesetzbuches, bestehen der Status und die Aufgaben der Personaldelegation weiter, sofern der übertragene Betrieb oder das übertragene Unternehmen 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 einen Betrieb ohne Personaldelegation aufgenommen werden, fungiert die Personaldelegation des übertragenen Unternehmens als gemeinsame Personaldelegation.

3.8. Voraussetzungen für die Wahlberechtigung

3.8.1. Aktives Wahlrecht¹⁰

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.

3.8.2. Passives Wahlrecht¹¹

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;

⁹ Artikel L. 413-2(5) des Arbeitsgesetzbuches

¹⁰ Artikel L. 413-3 des Arbeitsgesetzbuches

¹¹ Artikel L. 413-4 des Arbeitsgesetzbuches

- entweder die luxemburgische Staatsangehörigkeit besitzen oder im Besitz einer Arbeitserlaubnis für Luxemburg sein.

HINWEIS: Die Verwandten und Verschwägerten bis zum vierten Grade des Unternehmensleiters, die Geschäftsführer und Leiter der Personalabteilung des Unternehmens können nicht zu Vollmitgliedern oder Stellvertretern einer Personaldelegation gewählt werden. Auszubildende können auch nicht als Personaldelegierte gewählt werden.

Arbeitnehmer, die gleichzeitig in mehreren Unternehmen eine Teilzeitbeschäftigung¹² 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 Arbeitnehmer¹³ können weder das aktive noch das passive Wahlrecht in Bezug auf die Personaldelegation 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.

4. DAUER UND ENDE DES MANDATS¹⁴

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:

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:

- im Falle der Verhinderung des Vollmitglieds;
- sofern das Mandat des Vollmitglieds aus einem der unter den oben aufgeführten Punkten 2 bis 6 dargelegten Gründen endete. In diesem Fall vollendet der Stellvertreter das Mandat des Vollmitglieds.

¹² Artikel L. 413-5 des Arbeitsgesetzbuches

¹³ Artikel L. 413-6 des Arbeitsgesetzbuches

¹⁴ Artikel L. 413-3 und L. 415-4 des Arbeitsgesetzbuches

5. ZUSTÄNDIGKEITEN DER PERSONALDELEGATION

Die Personaldelegation hat eine bedeutende Anzahl an Aufgaben und Zuständigkeiten. Insbesondere wird sie in Bezug auf zahlreiche Themen vom Arbeitgeber unterrichtet und angehört.

Das Arbeitsgesetzbuch definiert:

- die Unterrichtung¹⁵ als 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;
- die Anhörung als 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.

5.1. Allgemeine Zuständigkeiten und Recht auf Unterrichtung¹⁶

5.1.1. 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.

5.1.2. 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 (ITM) 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.

¹⁵ Artikel L. 414-1 des Arbeitsgesetzbuches

¹⁶ Artikel L. 414-2 des Arbeitsgesetzbuches

5.1.3. 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.

5.1.4. 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.

5.1.5. 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.

5.1.6. Unterrichtung über die wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung in Unternehmen mit weniger als 150 Mitarbeitern¹⁷

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.

5.1.7. Recht auf zusätzliche Informationen

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.

¹⁷ Information und Beratung zu wirtschaftlichen und finanziellen Entwicklungen in Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und mehr: siehe nachfolgenden Punkt 5.3.4.

5.2. Unterrichtung und Anhörung in Bezug auf das Betriebsgeschehen¹⁸

5.2.1. Unterrichtung und Anhörungen in Bezug auf verschiedene Themen

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

- 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;
- ihre Stellungnahme in Bezug auf die Ausarbeitung oder Änderung der Geschäftsordnung des Unternehmens abzugeben und die Einhaltung dieser Geschäftsordnung strikt zu überwachen;
- 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;
- in Unternehmen mit mindestens 100 Arbeitnehmern an der unternehmensinternen Ausbildung der Lehrlinge und gegebenenfalls an der Verwaltung der Ausbildungszentren mitzuwirken;
- an der Erstellung und Umsetzung jedweder Lehrpläne für die berufliche Erstausbildung und insbesondere die Lehrlingsausbildung mitzuwirken;
- die Integration von erwerbsunfähigen und behinderten Menschen zu fördern und sich für die Schaffung von geeigneten Arbeitsplätzen für deren körperliche und geistige Leistungsfähigkeit einzusetzen;
- am Schutz der Arbeit und des Arbeitsumfelds sowie an der Vermeidung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten mitzuwirken;
- an der Umsetzung der Strategie zur Vermeidung von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz mitzuwirken;
- vor der Einführung, Änderung oder Abschaffung eines Zusatzrentensystems ihre Stellungnahme abzugeben;
- ihre Stellungnahme zu sämtlichen Fragen in Bezug auf die Arbeitszeit abzugeben;
- ihre Stellungnahme zu sämtlichen beruflichen Weiterbildungsplänen abzugeben;
- 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;
- sich an der Umsetzung interner Wiedereingliederungen zu beteiligen;
- die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben zu fördern;
- die Einführung und die Umsetzung des Arbeitszeitkontos zu überwachen.

5.2.2. 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.

5.2.3. 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 Leiharbeitnehmer vorgesehen sind.

¹⁸ Artikel L. 414-3 des Arbeitsgesetzbuches

5.2.4. Berufseingliederungs- und Berufseinführungsverträge

Der Unternehmensleiter ist dazu verpflichtet, die Personaldelegation und den Gleichstellungsdelegierten über den Abschluss von Berufseingliederungsverträgen (contrats d'appui-emploi – CAE) und Berufseinführungsverträgen (contrats d'initiation à l'emploi – CIE) zu unterrichten und anzuhören.

5.2.5. 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 (früher wirkte die Personaldelegation lediglich an der Verwaltung der Sozialeinrichtungen mit).

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.

5.3. Unterrichtung und Anhörung in den Bereichen Technik, Wirtschaft und Finanzen in Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern seit den Sozialwahlen 2019

Diese Bestimmungen sind mit den Sozialwahlen 2019 in Kraft getreten; ab diesem Zeitpunkt sind die Betriebsräte abgeschafft und ihre Zuständigkeiten in allen Unternehmen, die während der 12 Monate vor dem ersten Tag des Monats der Veröffentlichung der Bekanntmachung für die Sozialwahlen mindestens 150 Arbeitnehmer beschäftigen, an die Personaldelegationen übertragen worden.

5.3.1. Anlagen, Betriebsmittel und Arbeitsmethoden des Unternehmens¹⁹

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.

5.3.2. 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.

5.3.3. Wirtschaftliche oder finanzielle Entscheidungen, die Einfluss auf die Beschäftigung haben können²⁰

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.

¹⁹ Artikel L. 414-5 des Arbeitsgesetzbuches

²⁰ Artikel L. 414-6 des Arbeitsgesetzbuches

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 3 Tagen sämtliche erforderlichen Informationen und Erklärungen liefern.

5.3.4. Wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung des Unternehmens²¹

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.

5.3.5. Unterschiedliche Standpunkte²²

Sofern der Unternehmensleiter und die Personaldelegation unterschiedliche Standpunkte vertreten, sind in jedem Fall der Verwaltungsrat oder 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.

5.4. Mitbestimmung in Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern²³

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 Einverständnis zwischen dem Arbeitgeber und der Personaldelegation gefasst werden:

- die Einführung oder der Einsatz von technischen Einrichtungen zur Kontrolle des Verhaltens und der Leistung des Arbeitnehmers an seinem Arbeitsplatz;

²¹ Artikel L. 414-7 des Arbeitsgesetzbuches

²² Artikel L. 414-8 des Arbeitsgesetzbuches

²³ Artikel L. 414-9 des Arbeitsgesetzbuches

- 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 und Umsetzung jedweden gemeinsamen Programms oder jedweder gemeinsamen Maßnahme im Bereich der beruflichen Weiterbildung;
- die Festsetzung oder die Änderung der allgemeinen Kriterien für die Beurteilung der Arbeitnehmer;
- die Festsetzung oder die Änderung der Geschäftsordnung, gegebenenfalls unter Berücksichtigung der geltenden Tarifverträge;
- 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;
- die Einführung und die Modifizierung einer spezifischen Regelung für Telearbeit auf Unternehmensebene.

5.4.1. Umsetzungsmodalitäten des Mitspracherechts der Personaldelegierten²⁴

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

Während 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 5 Tage vor der Sitzung mitgeteilt wird.

Dabei sind sie dazu verpflichtet, die in einem 3 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 ihren Vorstand mit der Verhandlungsführung und der gemeinsam mit dem Arbeitgeber erfolgenden Beschlussfassung.

Der Vorstand kann sich von maximal 4 Beratern unterstützen lassen, von denen mindestens einer von jeder Gewerkschaft mit allgemeiner nationaler oder branchenspezifischer Vertretung ernannt wird, die bei den vorausgegangenen Wahlen mindestens 20% 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.

²⁴ Artikel L. 414-10 bis L. 414-13 des Arbeitsgesetzbuches

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

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

5.5. Andere Missionen

Die Personaldelegation hat eine Reihe weiterer Befugnisse, insbesondere:

- betreffend das Gespräch vor der Entlassung oder einer wesentlichen Änderung des Arbeitsvertrages: Die Personaldelegation erhält eine Kopie der Vorladung des Arbeitnehmers ²⁵;
- betreffend die Übertragung eines Unternehmens oder eines Unternehmensteils: Die Personaldelegation wird rechtzeitig vor der Übertragung informiert und konsultiert ²⁶;
- im Bereich der Arbeitszeit: Die Personaldelegation hat unterschiedliche Verantwortlichkeiten in Bezug auf die Verwendung eines Referenzperiode und eines Arbeitsorganisationsplans ²⁷, die Verwendung einer Arbeitsorganisation auf Gleitzeitbasis (horaire mobile) ²⁸ und die Ruhezeiten ²⁹, bei Wiedererlangung verlorener Arbeitszeiten ³⁰, bei Überstunden ³¹, bei Sonntagsarbeit ³²;
- Antrag des Arbeitgebers, seine Arbeitnehmer unterhalb der Schwelle des sozialen Mindestlohns zu zahlen ³³: Unterrichtung und Anhörung der Personaldelegation;
- betreffend den kollektiven Urlaub ³⁴: Notwendigkeit der Zustimmung der Personaldelegation;
- im Bereich des Elternurlaubs ³⁵: Informationen der Personaldelegation durch den Arbeitgeber, wenn dieser sein Aufschubrecht ausübt, und das Recht der Personaldelegation, sich an die Gewerbeaufsicht (ITM) zu wenden, wenn sie der Ansicht ist, dass die Aufschiebung nicht gerechtfertigt ist;
- betreffend die sexuelle Belästigung ³⁶: Recht Maßnahmen und Mission vorzuschlagen; Aufgabe das Opfer zu unterstützen;

25 Artikel L. 124-2 des Arbeitsgesetzbuches

26 Artikel L. 127-6 des Arbeitsgesetzbuches

27 Artikel L. 211-6 ff. des Arbeitsgesetzbuches

28 Artikel L. 211-8 des Arbeitsgesetzbuches

29 Artikel L. 211-16 des Arbeitsgesetzbuches

30 Artikel L. 211-21 des Arbeitsgesetzbuches

31 Artikel L. 211-23 des Arbeitsgesetzbuches

32 Artikel L. 231-2 des Arbeitsgesetzbuches

33 Artikel L. 222-6 des Arbeitsgesetzbuches

34 Artikel L. 223-10 des Arbeitsgesetzbuches

35 Artikel L. 234-46 des Arbeitsgesetzbuches

36 Artikel L. 245-6 des Arbeitsgesetzbuches

- betreffend die moralische Belästigung³⁷: diverse Aufgaben
- betreffend die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz³⁸: Recht auf Unterrichtung und Anhörung, Vorschlagsrecht, Recht auf Bericht des Arbeitsarztes³⁹, Recht auf ärztliche Untersuchung⁴⁰, Recht auf Erhalt der Liste der Arbeitsstationen welche gefährlich für schwangere Frauen sind⁴¹, Recht auf Einsichtnahme in das Register junger Arbeitnehmer⁴², Recht auf Unterrichtung über den Schutz der Arbeitnehmer gegen die Risiken, die mit der Exposition gegenüber chemischen, physikalischen und biologischen Arbeitsstoffen verbunden sind⁴³;
- betreffend die Beteiligung an einem Europäischen Betriebsrat oder Verfahren zur Information und grenzüberschreitenden Konsultation von Arbeitnehmern⁴⁴;
- betreffend das Aufsetzen eines Beschäftigungsplans⁴⁵ oder eines Sozialplans⁴⁶;
- betreffend den Antrag des Arbeitgebers auf Subvention bei teilweiser⁴⁷, unfallbedingter oder technischer Arbeitslosigkeit⁴⁸;
- betreffend das Zurückgreifen auf Werke von allgemeinem Interesse⁴⁹;
- betreffend die Verwendung von Einstellungsbeihilfen für Langzeitarbeitslose⁵⁰;
- betreffend die Weiterbildung⁵¹;
- betreffend die vorzeitige Pensionierung von Schicht- und Nachtschichtmitarbeitern⁵² und progressive Vorruhestandsregelungen⁵³;
- betreffend die von der Gewerbeaufsicht (ITM) im Unternehmen durchgeführten Kontrollen⁵⁴;
- betreffend das Recht der Personaldelegation, die Teilnahme der Gewerbeaufsicht (ITM)⁵⁵ an ihren Sitzungen zu verlangen;
- im Falle des Rückgriffs auf Leiharbeit⁵⁶, vorübergehende Überlassung von Arbeitskräften⁵⁷ und Teilzeitarbeit⁵⁸: Unterrichtung und vorherige Konsultation der Personaldelegation;
- Zugriff auf personenbezogene Akten⁵⁹: 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.

37 Großerzogliche Verordnung vom 15. Dezember 2009 zur Erklärung der allgemeinen Verpflichtung des Übereinkommens über die Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zwischen den Gewerkschaften OGB-L und LCGB auf der einen Seite und der UEL auf der anderen Seite, Mémorial A3 vom 13. Januar 2010

38 Artikel L. 312-6 ff. des Arbeitsgesetzbuches

39 Artikel L.325-4 des Arbeitsgesetzbuches

40 Artikel L. 326-5 des Arbeitsgesetzbuches

41 Artikel L. 334-1 des Arbeitsgesetzbuches

42 Artikel L. 344-3 des Arbeitsgesetzbuches

43 Artikel L. 351-4 des Arbeitsgesetzbuches

44 Artikel L. 431-1 ff. des Arbeitsgesetzbuches

45 Artikel L. 513-1 ff. des Arbeitsgesetzbuches

46 Artikel L. 166-2 des Arbeitsgesetzbuches

47 Artikel L. 511-6 und L. 511-8 des Arbeitsgesetzbuches

48 Artikel L. 531-3 und L. 532-1 des Arbeitsgesetzbuches

49 Artikel L. 511-18, L. 511-20 und L. 511-22 des Arbeitsgesetzbuches

50 Artikel L. 541-5 des Arbeitsgesetzbuches

51 Artikel L. 542-9 und L. 542-11 des Arbeitsgesetzbuches

52 Artikel L. 583-4 des Arbeitsgesetzbuches

53 Artikel L. 584-1 und L. 584-5 des Arbeitsgesetzbuches

54 Artikel L. 614-3 des Arbeitsgesetzbuches

55 Artikel L. 614-9 des Arbeitsgesetzbuches

56 Artikel L. 134-1 des Arbeitsgesetzbuches

57 Artikel L. 134-1 und L. 132-1 des Arbeitsgesetzbuches

58 Artikel L. 134-1 und L. 132-1 des Arbeitsgesetzbuches

59 Artikel L. 123-1 des Arbeitsgesetzbuches

- Verarbeitung personenbezogener Daten zur Überwachung am Arbeitsplatz⁶⁰: Artikel L. 261-1 des Arbeitsgesetzbuches setzt fest, dass der Arbeitgeber eine Verarbeitung personenbezogener Daten zur Überwachung der Arbeitnehmer ausschließlich in den in Artikel 6 Absatz 1 Buchstaben a bis f der Verordnung (EU) 2016/679 (DSGVO) dargelegten Fälle durchführen darf.⁶¹

Öffnungsfälle

Nach Maßgabe der seitens der DSGVO festgesetzten allgemeinen Regelung handelt es sich dabei insbesondere um:

- die Tatsache, dass die Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten für die Erfüllung seines Arbeitsvertrages erforderlich ist, oder
- die Tatsache, dass der Arbeitgeber einer rechtlichen Verpflichtung unterliegt, die die Verarbeitung der personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers erforderlich macht, oder
- das berechtigte Interesse des Arbeitgebers, das eine Überwachung erforderlich macht. An dieser Stelle möchten wir darauf hinweisen, dass die Einrichtung einer Überwachung in einem solchen Fall erfordert, dass der Arbeitgeber sein eigenes berechtigtes Interesse gegen die Notwendigkeit zum Schutz der Rechte und Grundfreiheiten des betreffenden Arbeitnehmers abwägen muss, wie dessen Recht auf Achtung seiner Privatsphäre am Arbeitsplatz, das Recht am eigenen Bild, usw.

In all diesen Fällen bleibt jedoch zu beurteilen, ob die Überwachung in Bezug auf den angestrebten Zweck verhältnismäßig und notwendig ist.

Recht auf Information

Neben dem Recht auf Unterrichtung der betreffenden Person muss der Arbeitgeber vor der Einrichtung der Überwachung in jedem Fall die Personaldelegation oder in deren Ermangelung die Gewerbeaufsicht (ITM) unterrichten.

Diese vorherige Unterrichtung umfasst eine detaillierte Beschreibung des Zwecks der geplanten Verarbeitung und der Modalitäten zur Umsetzung des Überwachungssystems, sowie gegebenenfalls die Dauer oder die Kriterien für die Speicherung der Daten und eine förmliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Nichtverwendung der erhobenen Daten zu anderen als den in der vorherigen Unterrichtung ausdrücklich vorgesehenen Zwecken.

Fälle, in denen die Zustimmung der Personaldelegation erforderlich ist

Wenn die Überwachung aus den nachstehenden Gründen erfolgt:

- für Zwecke der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer, oder
- zur Kontrolle der Produktion oder der Leistung der Arbeitnehmer, sofern eine derartige Maßnahme das einzige Mittel zur Bestimmung der genauen Vergütung ist, oder
- im Rahmen einer Arbeitsorganisation auf Gleitzeitbasis,

kann sie gemäß den Bestimmungen der Artikel L. 211-8 und L. 414-9 des Arbeitsgesetzbuches nur mit Einverständnis der Personaldelegation erfolgen, es sei denn, der Arbeitgeber erfüllt durch diese Überwachung eine rechtliche oder gesetzliche Verpflichtung.

Ersuchen um vorherige Stellungnahme bei der Nationalen Kommission für den Datenschutz (CNPD)

In Bezug auf jede zur Überwachung am Arbeitsplatz durchgeführte Datenverarbeitung kann die Personaldelegation oder in deren Ermangelung der betroffene Arbeitnehmer der Nationalen Kommission für den Datenschutz (CNPD) innerhalb einer Frist von 15 Tagen nach der vorherigen Unterrichtung einen Antrag auf vorherige Stellungnahme zur Angemessenheit der zur Überwachung des Arbeitnehmers im Rahmen des Arbeitsverhältnisses geplanten Verarbeitung unterbreiten. Die CNPD gibt ihre Stellungnahme im Monat ihrer Anrufung ab. Der Antrag hat innerhalb dieser Frist eine aufschiebende Wirkung, was bedeutet, dass der Arbeitgeber die Überwachung vor Eingang der Stellungnahme der CNPD nicht durchführen darf.

⁶⁰ Artikel L. 126-1 des Arbeitsgesetzbuches

⁶¹ Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung - DSGVO)

Recht auf Beschwerde

Die von der Überwachung betroffenen Arbeitnehmer sind darüber hinaus zum Einlegen einer Beschwerde bei der CNPD berechtigt, wenn sie der Meinung sind, dass die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten nicht den gesetzlichen Anforderungen entspricht. Eine solche Beschwerde stellt weder ein schwerwiegendes Verschulden noch einen berechtigten Kündigungsgrund dar.

- Vorschlag der Rechnungsprüfer in Aktiengesellschaften, in denen Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsorgan des Unternehmens sitzen: In diesen Unternehmen werden die Rechnungsprüfer seitens der Hauptversammlung auf Vorschlag des Arbeitgebers im Anschluss an das Mitspracheverfahren der Personaldelegierten ernannt (siehe vorstehenden Punkt 5.4.).⁶²

62 Artikel 4 des Gesetzes vom 23. Juli 2015 zur Reform des Sozialdialogs in den Unternehmen, Mémorial A144

DIE SONDERVORSCHRIFTEN FÜR DEN SICHERHEITS- UND GESUNDHEITSDELEGIERTEN ⁶³

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.

Innerhalb einer Frist von 3 Tagen nach der konstituierenden Sitzung setzt der Präsident der Personaldelegation den Unternehmensleiter und die Gewerbeaufsicht schriftlich darüber in Kenntnis und übermittelt ihnen den Namen, Vornamen und die Sozialversicherungsnummer des Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten.

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

Rechte und Pflichten

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 (ITM) 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.

Recht auf Unterrichtung und Anhörung

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

- Die Entwicklung der Risiken für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, einschließlich derer in Bezug auf besonders gefährdete Gruppen von Arbeitnehmern;
- die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen und bei Bedarf die einzusetzende Schutzausrüstung;
- die bei der Gewerbeaufsicht einzureichenden Anzeigen über die Arbeitsunfälle;
- jedwede Handlung, die sich in erheblichem Maße auf die Sicherheit und die Gesundheit auswirken könnte;
- die Ernennung der Arbeitnehmer, die für die Schutzmaßnahmen und die Maßnahmen zur Vorbeugung und Vermeidung von Berufsrisiken des Unternehmens verantwortlich sind;
- 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;
- die Maßnahmen zur Organisation der erforderlichen Beziehungen zu externen Diensten, insbesondere im Bereich der Ersten Hilfe, der medizinischen Notfallversorgung, der Rettungsdienste und der Brandbekämpfung;
- der Rückgriff auf Sachverständige innerhalb und außerhalb des Unternehmens im Hinblick auf die Organisation von Schutz- und Vorbeugungsmaßnahmen;
- die angemessene Schulung, die jedem Arbeitnehmer im Interesse seiner Gesundheit und Sicherheit zugesichert wird;
- die Bewertung der eventuellen Umweltrisiken der Geschäftstätigkeiten des Unternehmens, sofern die Gesundheit der Arbeitnehmer oder die Arbeitsbedingungen davon betroffen sind;
- die zugunsten des Umweltschutzes ergriffenen Maßnahmen, sofern die Gesundheit oder die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer davon betroffen sind.

⁶³ Artikel L. 414-14 des Arbeitsgesetzbuches

Recht auf die Unterbreitung von Vorschlägen

Der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte ist dazu berechtigt, den Arbeitgeber zur Ergreifung der angemessenen Maßnahmen aufzufordern und ihm diesbezügliche Vorschläge zu unterbreiten, um jedwedes Risiko für die Arbeitnehmer zu mildern oder die Gefahrenquellen zu beseitigen.

Zusammenarbeit mit dem Sicherheitsbeauftragten des Arbeitgebers

Der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte arbeitet eng mit dem oder den Sicherheitsbeauftragten des Arbeitgebers zusammen.

Kontrollrundgänge

Der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte 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 2 Kontrollrundgänge jährlich stattfinden.

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

Beziehung zur Gewerbeaufsicht (ITM)

Das Inspektions- und Kontrollpersonal der Gewerbeaufsicht (ITM) kann sich bei seinen Kontrollrundgängen und bei der Untersuchung von Arbeitsunfällen vom Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten begleiten lassen.

Lohnfortzahlung

Der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte darf aufgrund seiner durch die Kontrollgänge oder die dem Inspektions- und Kontrollpersonal der Gewerbeaufsicht (ITM) geleistete Unterstützung bedingten Abwesenheit vom Dienst keinerlei Verdiensteinbuße erleiden.

Bildungsurlaub

Der Arbeitgeber muss dem Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten 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.

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.

DIE SONDERVORSCHRIFTEN FÜR DEN GLEICHSTELLUNGSDELEGIERTEN ⁶⁴

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 (ITM) innerhalb einer Frist von 3 Tagen nach dessen Ernennung schriftlich darüber in Kenntnis.

Aufgabe

Die 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:

- seine Stellungnahme abzugeben und Vorschläge im Hinblick auf jedwede Themen vorzubringen, die sich direkt oder indirekt auf einen der oben genannten Bereiche beziehen;
- dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Sensibilisierung der Arbeitnehmer des Unternehmens vorzuschlagen;
- einen Maßnahmenplan zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auszuarbeiten und dem Arbeitgeber zu unterbreiten;
- dem Arbeitgeber jedwede individuelle oder kollektive Beschwerde im Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu unterbreiten;
- 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;
- sich in Ermangelung einer Beilegung der oben genannten Streitigkeiten mit jedweder Beschwerde oder Beobachtung an die Gewerbeaufsicht (ITM) zu wenden;
- einmal jährlich die Arbeitnehmer beider Geschlechter getrennt voneinander vorzuladen;
- für die Ausbildung der Lehrlinge im Bereich der Gleichberechtigung im Unternehmen zu sorgen;
- an der Erstellung und Umsetzung sämtlicher Lehrpläne für die berufliche Erstausbildung und insbesondere für die Lehrlingsausbildung mitzuwirken;
- 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;
- vor jedweder Errichtung eines Teilzeitarbeitsplatzes im Unternehmen seine Stellungnahme abzugeben.

Bezahlte Freistunden

Im Hinblick auf die Erfüllung seiner 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;

⁶⁴ Artikel L. 414-15 des Arbeitsgesetzbuches

- 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 Gleichstellungsdelegierte hat Anspruch auf einen Bildungsurlaub, 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 2 halbe Arbeitstage Bildungsurlaub pro Jahr, die nicht auf seinen Jahresurlaub angerechnet werden können.

Die Dauer des Bildungsurlaubs wird der Arbeitszeit gleichgestellt, wobei die entsprechende Vergütung bei Unternehmen mit einem Personalbestand von unter 150 Arbeitnehmern dem Staat obliegt.

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

6. DIE DER PERSONALDELEGATION ZUR VERFÜGUNG STEHENDEN MITTEL

6.1. Recht auf Dienstfreistellung und bezahlte Freistunden (crédit d'heures)⁶⁵

Die Mitglieder der Personaldelegation 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.

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.

6.1.1. Unternehmen mit weniger als 250 Arbeitnehmern

Zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben haben die Personaldelegierten folglich Anspruch auf die nachstehenden bezahlten Freistunden:

- 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.

Zur Anwendung der Bestimmungen der vorstehenden Absätze werden Stundenbruchteile, die gleich oder größer als 0,5 sind, nach oben aufgerundet und Stundenbruchteile, die kleiner als 0,5 sind, 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.

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

⁶⁵ Artikel L. 415-5 und L. 415-9 des Arbeitsgesetzbuches

6.1.2. Unternehmen mit mindestens 250 Arbeitnehmern

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.

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, ernennt jede in der Personaldelegation vertretene nationale Gewerkschaft, die mit dem Betrieb durch einen Tarifvertrag verbunden ist, einen der freigestellten Delegierten.

Die Personaldelegation kann die Umwandlung eines oder mehrerer freigestellten Delegierten in bezahlte Freistunden beschließen, wobei pro freigestellten Delegierten 40 Stunden gewährt werden, und dies proportional zu den zum Zeitpunkt der Wahl erhaltenen Stimmen. Die Personaldelegation setzt den Unternehmensleiter darüber in Kenntnis.

6.2. Versammlungsrecht⁶⁶

Die Personaldelegationen dürfen einmal pro Monat während der Dienststunden zusammentreten, wobei diese Sitzungen der Unternehmensleitung vorbehalten 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.

6.3. Anhörungsstunden⁶⁷

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

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 Anhörungsstunden 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 Anhörungsstunden einigen, die auf die bezahlten Freistunden der Personaldelegation angerechnet werden.

⁶⁶ Artikel L. 415-6 und L. 415-7 des Arbeitsgesetzbuches

⁶⁷ Artikel L. 415-8 des Arbeitsgesetzbuches

6.4. Recht auf Unterstützung durch Berater und Sachverständige⁶⁸

6.4.1. 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.

6.4.2. Bestimmung der Berater

a. Vorschlag 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 Gewerkschaften mit allgemeiner nationaler oder branchenspezifischer Vertretung, 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 oben genannten Gewerkschaften mit allgemeiner nationaler oder branchenspezifischer Vertretung, die bei den letzten Wahlen mindestens 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.

b. Benennung von Beratern

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 innerhalb der Grenze des Drittels der Anzahl der Personaldelegierten zusätzliche Berater genehmigen.

Diesbezüglich sind die oben genannten Gewerkschaften mit allgemeiner nationaler oder branchenspezifischer Vertretung, die mindestens ein Drittel der Vollmitglieder stellen, zur Unterbreitung von Vorschlägen berechtigt.

c. 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 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 Gesamtlohnsomme der Arbeitnehmer nicht überschreiten. Dieser Prozentsatz ist durch die aktuelle großherzogliche Verordnung auf 0,10% festgelegt.⁶⁹

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

d. Rückgriff auf Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften

In allen 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 Gewerkschaft mit allgemeiner nationaler oder branchenspezifischer Vertretung zu unterbreiten.

⁶⁸ Artikel L. 412-2 des Arbeitsgesetzbuches

⁶⁹ Großherzogliche Verordnung vom 15. Dezember 2017 zur Umsetzung von Artikel L. 412-2 des Arbeitsgesetzbuches, Mémorial A1084

6.5. Aushang von Mitteilungen der Personaldelegation⁷⁰

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 nationaler oder branchenspezifischer Vertretung 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.

6.6. Recht auf Kontaktaufnahme mit den Arbeitnehmern des Unternehmens⁷¹

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.

6.7. Bildungsurlaub⁷²

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.

6.7.1. 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 Personaldelegation im Laufe seines Mandats Anspruch auf eine Arbeitswoche Bildungsurlaub, wobei die entsprechende Vergütung dem Staat obliegt.

6.7.2. 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 Personaldelegation im Laufe seines Mandats Anspruch auf 2 Arbeitswochen Bildungsurlaub, wobei die einer Woche Bildungsurlaub entsprechende Vergütung dem Staat obliegt.

⁷⁰ Artikel L. 414-16 des Arbeitsgesetzbuches

⁷¹ Artikel L. 414-16 des Arbeitsgesetzbuches

⁷² Artikel L. 414-19 des Arbeitsgesetzbuches

6.7.3. 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 Personaldelegation Anspruch auf eine Arbeitswoche Bildungsurlaub pro Jahr.

6.7.4. Neue Mandate

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

6.7.5. Stellvertretende Delegierte

Die Stellvertreter der Personaldelegation haben Anspruch auf die Hälfte der im vorliegenden Paragraphen vorgesehenen Weiterbildungsstunden.

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

6.7.6. 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 nationaler oder branchenspezifischer Vertretung in gemeinsamem Einvernehmen erstellten Liste gewählt werden.

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

7. ORGANISATION UND ARBEITSWEISE

7.1. Ernennung des Präsidenten, des Vizepräsidenten und des Vorstands⁷³

Auf der konstituierenden Sitzung der Personaldelegation, 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 Stimmengleichheit 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.

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;

⁷³ 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.

Zahlenmäßige Zusammensetzung	Zusammensetzung des Vorstands
Weniger als 8 Mitglieder	Präsident, Vizepräsident und Schriftführer
8 oder 9 Mitglieder	Präsident, Vizepräsident und Schriftführer + 1 Mitglied
10 oder 11 Mitglieder	Präsident, Vizepräsident und Schriftführer + 2 Mitglieder
12 oder 13 Mitglieder	Präsident, Vizepräsident und Schriftführer + 3 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.

Eine großherzogliche Verordnung vom 15. Dezember 2017⁷⁴ bestimmt die Reihenfolge der obligatorischen Punkte der Tagesordnung der konstituierenden Sitzung und deren Durchführung:

1. Benennung eines Wahlbüros mit mindestens 2 Mitgliedern und mindestens einem Mitglied jeder Gewerkschaft, die in der Personalvertretung vertreten ist;
2. Wahl des Präsidenten;
3. Wahl des Vizepräsidenten;
4. Wahl des Sekretärs;
5. Wahl des Vorstands;
6. Wahl des Delegierten für Gleichstellung;
7. Wahl des Delegierten für Sicherheit und Gesundheit;
8. Entscheidung über die Zuteilung der Stundenguthaben (crédit d'heure) bzw. Benennung der freigelassenen Delegierten.

Innerhalb einer Frist von 3 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.

7.2. Beratungen⁷⁵

Der Gegenstand der Beratungen der Personaldelegation wird durch eine Tagesordnung bestimmt, die seitens des Vorstands der Delegation festgesetzt und den Mitgliedern mindestens 5 Tage vor der Sitzung mitgeteilt wird.

Der Vorstand ist dazu verpflichtet, die in einem seitens mindestens einem Drittel der Mitglieder der Personaldelegation spätestens 3 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 24 Stunden den Mitgliedern der Personaldelegation mitteilen.

⁷⁴ Großherzogliche Verordnung vom 15. Dezember 2017 zur Umsetzung von Artikel L. 416-1 des Arbeitsgesetzbuches, Mémorial A1085

⁷⁵ Artikel L. 416-2 des Arbeitsgesetzbuches

7.3. Einberufung der Sitzungen der Personaldelegation⁷⁶

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 diesen Sitzungen eingeladen werden.

Die Sitzungen der Personaldelegationen finden unter Ausschluss der Öffentlichkeit statt.⁷⁷

7.4. Beschlussfassung⁷⁸

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.

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

7.5. Spesen der Personaldelegation⁷⁹

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 Betriebes 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.

⁷⁶ Artikel L. 416-3 des Arbeitsgesetzbuches

⁷⁷ Artikel L. 416-4 des Arbeitsgesetzbuches

⁷⁸ Artikel L. 416-5 des Arbeitsgesetzbuches

⁷⁹ Artikel L. 416-6 und L. 416-7 des Arbeitsgesetzbuches

8. STATUS DER PERSONALDELEGIERTEN

8.1. Geschäftsordnung

Bei der Ausübung ihres Mandats halten sich die Mitglieder der Personaldelegation an die Geschäftsordnung des Unternehmens oder des Betriebes.⁸⁰

Laut Gesetz darf die Geschäftsordnung des Unternehmens oder des Betriebes die Ausübung der Aufgabe des Personaldelegierten nicht behindern.⁸¹

8.2. Verschwiegenheitspflicht⁸²

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 2 Wochen an den Direktor der Gewerbeaufsicht (ITM) wenden.

Die Entscheidung des Direktors oder dessen Beauftragten ist den Parteien spätestens am 8 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 (ITM) oder seines Beauftragten kann innerhalb einer Frist von 15 Tagen nach ihrer Zustellung durch eine Aufhebungsklage vor dem Verwaltungsgericht vorgegangen werden.

8.3. Lohnfortzahlung⁸³

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.

8.4. Berufliche Laufbahn der Delegierten⁸⁴

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

80 Artikel L. 415-1 des Arbeitsgesetzbuches

81 Artikel L. 417-1 des Arbeitsgesetzbuches

82 Artikel L. 415-2 des Arbeitsgesetzbuches

83 Artikel L. 415-5(4) des Arbeitsgesetzbuches

84 Artikel L. 415-5(5) des Arbeitsgesetzbuches

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.

8.5. Besonderer Schutz

8.5.1. Schutz des Personaldelegierten vor der Änderung einer wichtigen Klausel seines Arbeitsvertrages⁸⁵

Während der Dauer ihres Mandats⁸⁶ 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.

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.

8.5.2. Kündigungsschutz⁸⁷

a. 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.⁸⁸

b. 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 auf den Zustellungstag der Kündigung bitten, sowie 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 3 Monaten ab der Zustellung der Kündigung einzureichen.

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

⁸⁵ Artikel L. 415-10 des Arbeitsgesetzbuches

⁸⁶ Siehe auch nachstehenden Punkt 8.5.7.

⁸⁷ Artikel L. 415-10 des Arbeitsgesetzbuches

⁸⁸ Siehe auch nachstehenden Punkt 8.5.7.

8.5.3. Der Sonderfall der Unternehmensschließung

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

8.5.4. 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 vorstehendem Absatz genannte Frist gilt nicht, wenn sich eine Partei auf einen früheren Fehler zur Begründung eines neuen schwerwiegenden Fehlers beruft welchen sie innerhalb der gesetzlichen Frist geltend macht.

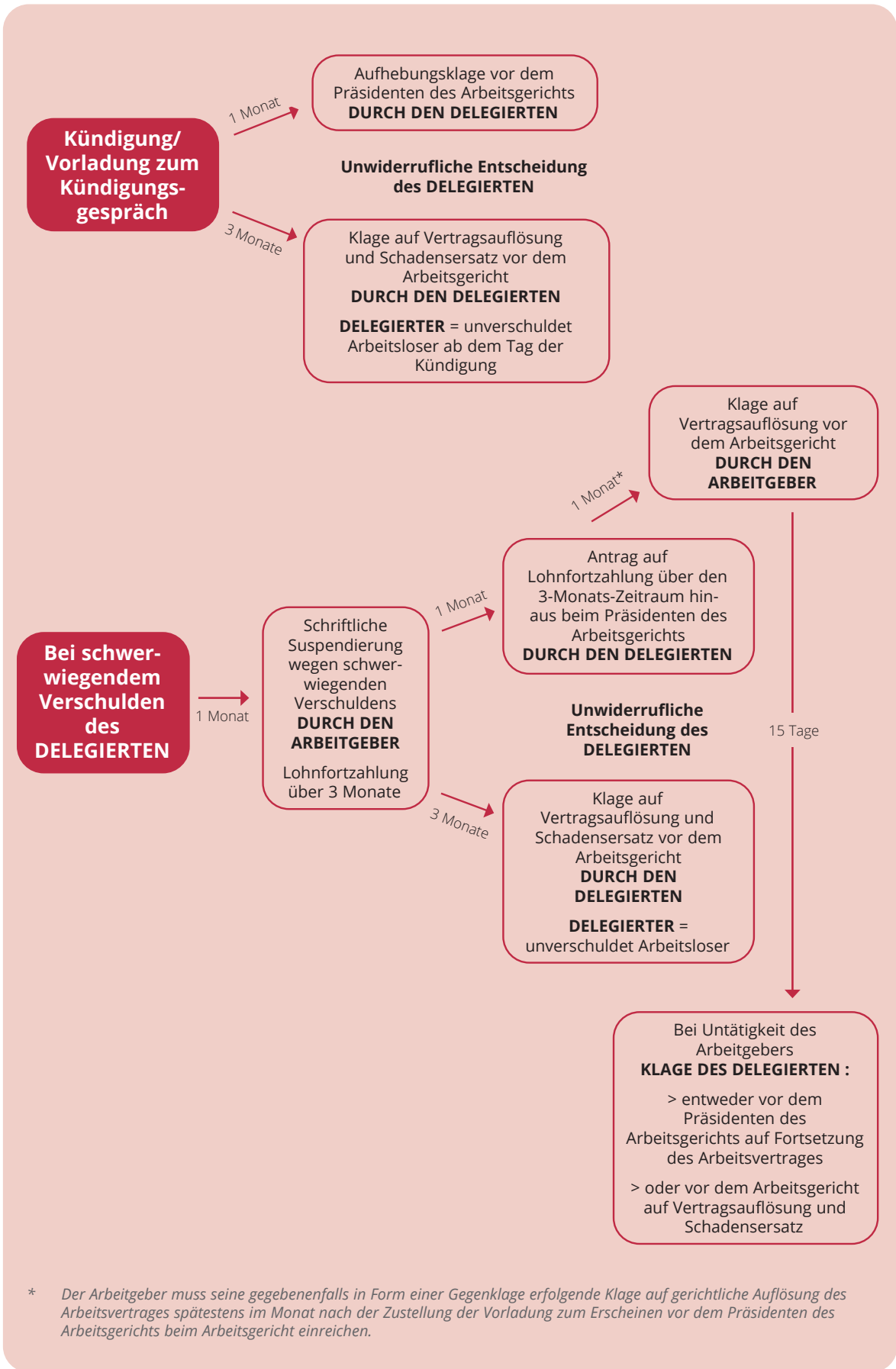
Während der 3 Monate nach der Mitteilung der Suspendierung behält der Delegierte seinen Lohn sowie die Zulagen und sonstigen Vergünstigungen, auf die er Anspruch gehabt hätte, wenn sein Arbeitsvertrag aufrechterhalten worden wäre. Diese Löhne, Zulagen und sonstigen Vergünstigungen bleiben dem Delegierten 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 3 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 15 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.

Für die Dauer dieses Verfahrens werden die bezahlten Freistunden des Delegierten gegebenenfalls an die anderen Personaldelegierte weitergeleitet.



* 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.

8.5.5. 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.

8.5.6. 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.

8.5.7. Schutz ehemaliger Personalvertreter und Wahlkandidaten⁸⁹

Sämtliche der vorgenannten Bestimmungen finden auf Kündigungen ehemaliger Mitglieder der Personaldelegationen und ehemaliger Sicherheits- und Gesundheitsdelegierter Anwendung, die während der 6 ersten Monate nach dem Ablauf oder der Beendigung ihres Mandats erfolgen. Dasselbe gilt für Kündigungen von Kandidaten innerhalb eines Zeitraums von 3 Monaten ab Einreichung ihrer Kandidatur auf ein Amt als Mitglied der Personaldelegation. Sofern die Wahlen angefochten werden und Neuwahlen folgen, wird dieser Zeitraum bis zum Termin der Neuwahlen verlängert.

9. STREITIGKEITEN

9.1. Gewerbeaufsicht

Der Gewerbeaufsicht (Inspection du travail et des mines – ITM) obliegt die Überwachung der Anwendung der Bestimmungen in Bezug auf die Personaldelegation.⁹⁰

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.⁹¹

9.2. Schlichtungsausschuss

Streitigkeiten in Bezug auf:

- die wirtschaftliche und soziale Einheit;
- das Recht auf Unterstützung durch Berater und Sachverständige;

⁸⁹ Artikel L. 415-11 des Arbeitsgesetzbuches

⁹⁰ Artikel L. 417-2 des Arbeitsgesetzbuches

⁹¹ Artikel L. 417-4(1) des Arbeitsgesetzbuches

- die Zurückhaltung von Informationen seitens des Arbeitgebers;
- das Mitspracherecht der Personaldelegation;
- die Organisation und Funktionsweise der Personaldelegation;

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 5 Tagen zur Ernennung eines Schlichters einberuft. In diesem Fall wird der Schlichter im gemeinsamen Einvernehmen der Parteien aus einer für 5 Jahre aufgestellten Liste gewählt, die 6 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 3 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.

9.3. Arbeitsgericht⁹²

Streitsachen in Bezug auf die Personaldelegation, die nicht in den Zuständigkeitsbereich der Gewerbeaufsicht und der Verwaltungsgerichte fallen, unterstehen mit Ausnahme von Streitigkeiten in Bezug auf das Mitspracherecht der Personaldelegation der Zuständigkeit des Arbeitsgerichts.

9.4. Behinderung der Tätigkeit der Personaldelegation⁹³

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

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

⁹² Artikel L. 417-4(2) des Arbeitsgesetzbuches

⁹³ Artikel L. 417-5 des Arbeitsgesetzbuches



III. DELEGATION AUF EBENE DER WIRTSCHAFTLICHEN UND SOZIALEN EINHEIT





Seit den Sozialwahlen 2019 ist es möglich, eine Personaldelegation auf einer neuen Ebene ernennen zu lassen, bei der es sich um die Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit handelt.

Sofern mehrere Unternehmen, d.h. mehrere verschiedene juristische Einheiten, zusammen eine wirtschaftliche und soziale Einheit darstellen, kann auf Antrag von mindestens 2 Delegationen dieser Einheit, eine Delegation auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit eingesetzt werden.⁹⁴

1. DEFINITION DER WIRTSCHAFTLICHEN UND SOZIALEN EINHEIT

Die wirtschaftliche und soziale Einheit ist in Artikel L. 161-2 des Arbeitsgesetzbuches wie folgt definiert:

Unter „Unternehmen“, die eine wirtschaftliche und soziale Einheit bilden, versteht man 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 handelt, sondern um Einheiten mit:

- miteinander verflochtenen Führungsbefugnissen und identischen und sich ergänzenden Geschäftstätigkeiten;
- 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.

Faktisch handelt es sich um eine Art Unternehmensgruppe aus rechtlich getrennten Einheiten, die auf wirtschaftlicher und sozialer Ebene jedoch eine Einheit bilden.

⁹⁴ Artikel L. 411-3 des Arbeitsgesetzbuches

2. ZU BEFOLGENDES VERFAHREN

Die Beantragung der Einrichtung einer Delegation auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit obliegt den Personaldelegationen der verschiedenen Unternehmen. Der Antrag muss von mindestens 2 Delegationen zweier verschiedener Unternehmen der Gruppe gestellt werden.

Die entsprechenden Anträge sind innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach den Wahlen der Personaldelegationen zu stellen und an die jeweiligen Arbeitgeber der betroffenen Einheiten zu richten.

Sollten ein oder mehrere Arbeitgeber oder eine oder mehrere mehrheitlich beschließende Personaldelegationen die Begründetheit des Antrags anfechten, können die in Artikel L. 417-3 des Arbeitsgesetzbuches vorgesehenen Schlichtungsstellen angerufen werden (siehe Teil II, Punkt 9.).

3. AUFGABE DER DELEGATION AUF EBENE DER WIRTSCHAFTLICHEN UND SOZIALEN EINHEIT

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 einzige Aufgabe besteht im Austausch von Informationen zwischen den verschiedenen Personaldelegationen, aus denen sie hervorgegangen ist.

4. ZUSAMMENSETZUNG DER DELEGATION AUF EBENE DER WIRTSCHAFTLICHEN UND SOZIALEN EINHEIT

Die Delegation auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit besteht aus Vollmitgliedern und Stellvertretern aus jedem der über eine Personaldelegation verfügenden Unternehmen.

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 in Artikel L. 415-9 Absatz 2 des Arbeitsgesetzbuches für den Bildungsurlaub vorgesehenen Stunden.

5. KLEINE UNTERNEHMEN MIT WENIGER ALS 15 ARBEITNEHMERN, DIE ZUSAMMEN EINE WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE EINHEIT BILDEN

Sofern mindestens 3 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 (ITM) 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. Sollten ein oder mehrere Arbeitgeber oder ein oder mehrere Arbeitnehmer die Begründetheit des Antrags anfechten, können die in Artikel L. 417-3 des Arbeitsgesetzbuches vorgesehenen Schlichtungsstellen angerufen werden (siehe Teil II, Punkt 9.).

Die auf diese Weise gewählte Delegation untersteht denselben gesetzlichen Bestimmungen wie die klassische Personaldelegation, mit Ausnahme der Bestimmungen in Bezug auf die Unterrichtung und Anhörung in Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern, der Bestimmungen in Bezug auf das Mitspracherecht in Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern, sowie der Bestimmungen in Bezug auf den Gleichstellungsdelegierten und den Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten.

Die Mitglieder dieser Delegation genießen dieselben Rechte und Pflichten wie die Mitglieder der klassischen Personaldelegation, mit Ausnahme des Rechts auf Weiterbildung, das in jedem Fall höchstens dem Recht eines stellvertretenden Personaldelegierten auf Weiterbildung entspricht.



IV. **ARBEITNEHMER- VERTRETER IN AKTIEN- GESELLSCHAFTEN**





Einige Aktiengesellschaften müssen Arbeitnehmervertreter haben in ihrem Verwaltungsrat oder in ihrem Aufsichtsrat.

In welchen Unternehmen müssen Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat oder im Aufsichtsrat vertreten sein?⁹⁵

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

- in Luxemburg unter der Rechtsform einer Aktiengesellschaft gegründete Unternehmen, die in den letzten 3 Jahren regelmäßig mindestens 1 000 Arbeitnehmer beschäftigten;
- 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?⁹⁶

Die Verwaltungsräte bzw. die Aufsichtsräte der betreffenden Gesellschaften müssen insgesamt mindestens 9 Mitglieder aufweisen.

Wie ist die Vertretung der Arbeitnehmer gewährleistet?⁹⁷

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 3 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.

Wie werden die Arbeitnehmervertreter in den Verwaltungs- oder Aufsichtsräten der Aktiengesellschaften ernannt?⁹⁸

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.⁹⁹

Eine Ausnahme von den normalen Vorschriften in Bezug auf die Ernennung der Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates ist für Aktiengesellschaften der Stahlindustrie vorgesehen. 3 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. Ihre Aufteilung unter den betroffenen Gewerkschaften ist Gegenstand einer vorherigen Vereinbarung zwischen diesen Organisationen, und wird dem Vorsitzenden des Verwaltungsrats oder Aufsichtsrats der betroffenen Gesellschaft schriftlich mitgeteilt, sowie dem Direktors der Gewerbeinspektion (ITM). 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.

95 Artikel L. 426-1 ff. des Arbeitsgesetzbuches

96 Artikel L. 426-2 des Arbeitsgesetzbuches

97 Artikel L. 426-3 des Arbeitsgesetzbuches

98 Artikel L. 426-4 und L. 426-5 des Arbeitsgesetzbuches

99 Großherzogliche Verordnung vom 24. September 1974 über die Wahlverfahren zur Ernennung von Arbeitnehmervertretern in Betriebsräten und Verwaltungs- oder Aufsichtsräten

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? ¹⁰⁰

Ein Arbeitnehmer des Unternehmens, der seine Kandidatur einreichen möchte, muss bei seiner Ernennung zum Mitglied des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates seit mindestens 2 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? ¹⁰¹

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 6 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.

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.

Was ist ihre Haftung? ¹⁰²

Die Mitglieder des Verwaltungsrats oder des Aufsichtsrats, die das Personal vertreten, sind für Fehler in ihrer Geschäftsführung gemäß den allgemeinen Regeln betreffend die Haftung der Mitglieder des Verwaltungsrats oder des Aufsichtsrats, haftbar.

100 Artikel L. 426-6 des Arbeitsgesetzbuches

101 Artikel L. 426-7 des Arbeitsgesetzbuches

102 Artikel L. 426-8 des Arbeitsgesetzbuches

Die Mitglieder des Verwaltungsrats oder des Aufsichtsrats, die das Personal vertreten, haften mit den anderen Mitgliedern des Verwaltungsrats oder des Aufsichtsrats gesamtschuldnerisch gemäß den Bestimmungen von Artikel 59 Absatz 2 des geänderten Gesetzes von 10 August 1915 über Handelsgesellschaften.

Kann den Arbeitnehmervertretern des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates gekündigt werden?¹⁰³

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 6 Monaten nach Ablauf ihres Mandats;
- Bewerber für den Sitz im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat über einen Zeitraum von 3 Monaten nach Einreichung ihrer Kandidatur.

Kann einem Mitglied des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates bei schwerwiegendem Verschulden gekündigt werden?¹⁰⁴

Im Falle eines schwerwiegenden Verschuldens seitens eines Arbeitnehmervertreters im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat im Rahmen der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeiten im Unternehmen sind die Vorschriften nunmehr an die für die Personaldelegierten geltenden Vorschriften angepasst. Dies gilt aber 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. (siehe Teil II, Punkt 8.5.4.)

Ist der Status der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat mit Unvereinbarkeiten verbunden?¹⁰⁵

Ja, ein Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat kann nicht gleichzeitig Mitglied des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates von 2 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 2 Verwaltungs- oder Aufsichtsräten sein.

¹⁰³ Artikel L. 426-9 des Arbeitsgesetzbuches

¹⁰⁴ Artikel L. 426-9 des Arbeitsgesetzbuches

¹⁰⁵ Artikel L. 426-10 des Arbeitsgesetzbuches



V. RECHTLICHE GRUNDLAGEN





ARBEITSGESETZBUCH (Auszüge)

Buch IV - Personalvertretung: Artikel L.411-1 bis L.427-3

GEÄNDERTE GROSSHERZOGLICHE VERORDNUNG VOM 24. SEPTEMBER 1974 ÜBER DIE WAHLVORGÄNGE FÜR DIE ERNENNUNG DER PERSONALVERTRETER IN DEN GEMISCHTEN BETRIEBSRÄTEN UND IN DEN VERWALTUNGS- ODER AUFSICHTSRÄTEN).

GROSSHERZOGLICHE VERORDNUNG VOM 15. DEZEMBER 2017 ZUR AUSFÜHRUNG VON ARTIKEL L. 412-2 DES ARBEITSGESETZBUCHES

GROSSHERZOGLICHE VERORDNUNG VOM 15. DEZEMBER 2017 ZUR AUSFÜHRUNG VON ARTIKEL L. 416-1 DES ARBEITSGESETZBUCHES

GROSSHERZOGLICHE VERORDNUNG VOM 11. SEPTEMBER 2018 ÜBER DIE WAHLVORGÄNGE ZUR ERNENNUNG DER PERSONALVERTRETER

Der Sozialdialog in den Unternehmen ist ein wichtiges Element der Regierung in der Führung für eine nachhaltige Entwicklung unserer Wirtschaft und unserer Gesellschaft.

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

Damals trat ein Teil der im Gesetz von 2015 vorgesehenen Gesetzesänderungen bereits zum 1. Januar 2016 in Kraft. Andere traten erst seit den Sozialwahlen im Jahr 2019 in Kraft.

Im Hinblick auf die Sozialwahlen im Jahr 2024 hat die CSL beschlossen, die vorliegende Veröffentlichung, ein praktisches Werk, das möglichst umfassende Informationen liefern soll, neu herauszugeben. Sie enthält:

- als Einleitung, einen Überblick über die Struktur des Sozialdialogs, sowie
- einen praktischen Leitfaden, welcher die Vorschriften genauer erläutert.



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
B.P. 1263
L-1012 Luxembourg

T +352 27 494 200
F +352 27 494 250

csl@csl.lu
www.csl.lu

