

REFORM DER PERSONALVERTRETUNG

Zusammenfassung / Inhalte

REFORM DER PERSONALVERTRETUNG – PROGRAMM

REFORM DER PERSONALVERTRETUNG – GESETZLICHER RAHMEN

GESTÄRKTEN STELLUNG DER PERSONALVERTRETUNG AB DEM 1. JANUAR 2016

- 1) Aufgaben und Tätigkeiten der Personalvertreter
- 2) Status der Personalvertreter
- 3) Mittel und Ressourcen der Personalvertreter

MONOPOLSTELLUNG DER PERSONALVERTRETUNG AB DEN NÄCHSTEN SOZIALWAHLEN

- 1) Vertretungsmonopol
- 2) Kompetenzmonopol
- 3) Erneuerung der Personalvertretungen

MEDIATION, RECHTSMITTEL UND STRAFEN

Informationsveranstaltung der FEDIL

REFORM DER PERSONALVERTRETUNG – PROGRAMM

- **Begrüßung**
- **Gestärkte Stellung der Personalvertretung ab dem 1. Januar 2016**
Patricia Hemmen – Fedil
- **Monopolstellung der Personalvertretung ab den nächsten Sozialwahlen**



- **Mediation, Rechtsmittel und Strafen**
Marc Kieffer – Fedil
- **Austausch und Fragen**

REFORM DER PERSONALVERTRETUNG – GESETZLICHER RAHMEN

- Gesetz vom 18. Mai 1979 über die Reform der Personalvertretungen
- Einführung in das luxemburgische Arbeitsgesetzbuch, Buch IV, ab dem 1. September 2006
- Umsetzung europäischer Richtlinien bzgl. Arbeitnehmerinformation und -befragung (z.B. Richtlinie 2002/14/CE)
- Gesetz vom 23. Juli 2015 zur Reform der Sozialdialoge (***Neuheiten und Änderungen in fett und kursiv***)

GESTÄRKTE STELLUNG DER PERSONALVERTRETUNG AB DEM 1. JANUAR 2016

1) AUFGABEN UND TÄTIGKEITEN DER PERSONALVERTRETER

Allgemeine Aufgaben

- Wahrung der Interessen der Arbeitnehmer (AN) in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, Sicherheit der Arbeitsplätze und sozialen Status
- Streitigkeiten zwischen dem Arbeitgeber (AG) und der Belegschaft
-Verhinderung und Schlichtung von Streitigkeiten
-Übermittlung von Beschwerden an den AG / die Gewerbeaufsicht (*Inspection du Travail et des Mines – ITM*)
- **Wahrung der Gleichbehandlung**

Recht auf Information und Befragung

- **Information:** Übermittlung durch den AG von Informationen an die Personalvertretung, damit diese das behandelte Thema zur Kenntnis nehmen und untersuchen kann, dies zu einem Zeitpunkt, auf eine Art und Weise und mit einem Inhalt welche passend sind und es ihr ermöglichen eine angemessene Untersuchung durchzuführen und ggf. die Befragung vorzubereiten
- **Befragung:** Meinungs-austausch und Dialog zwischen den Personalvertretern und dem AG, auf Grundlage der übermittelten Informationen und der Stellungnahme der Personalvertretung, zu einem Zeitpunkt, auf eine Art und Weise und mit einem Inhalt welche passend sind und es der Personalvertretung ermöglichen sich mit dem AG zu treffen, eine begründete Antwort auf ihre ggf. abgegebene Stellungnahme zu erhalten und eine Einigung zu anfallenden Entscheidungen zu finden
- **Allgemeine Information in Bezug auf innerbetriebliche Vorgänge**
- **Allgemeine Information in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit**
-Risiken und Schutz



-Entwicklung der Abwesenheitsrate

- **Information und Befragung**
 - Situation, Struktur und voraussichtliche Entwicklung der Beschäftigung
 - Entscheidungen die zu wesentlichen Veränderungen der Arbeitsorganisation oder -verträge führen können :
Massenentlassungen, Betriebsübergänge, **Leiharbeit-Abschluss von Berufseingliederungs- und Berufseinführungsverträgen (CAE/CIE)**

vorzulegende Dokumente

- nach Geschlecht aufgeschlüsselte Statistiken bzgl. gewisser Personalfragen
- **Verwaltungsbericht bzgl. den Sozialeinrichtungen**
- Jahresbericht über die Tätigkeiten des Unternehmens (< 150 AN)

Recht zusätzliche Informationen anzufordern

Kompetenzen

Stellungnahme und Vorschläge

Verbesserung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Dienstordnung

Zusatzrenten

Arbeitszeit

Berufliche Weiterbildung

Vertreter für Sicherheit und Gesundheit

- Berichterstattung in einer speziellen Akte
- **Kontrollgänge**
- Rückgriff auf die ITM
- **Information und Befragung bzgl. Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz**

Vertreter für Gleichstellung

- Gleichbehandlung von weiblichen und männlichen AN in Bezug auf Zugang zur Beschäftigung, Ausbildung und beruflichen Förderung sowie auf Vergütung und Arbeitsbedingungen
- Befugnisse:
 - Stellungnahmen und Vorschläge abgeben
 - Streitigkeiten vorbeugen und schlichten
 - **Ausbildung**
 - Versammlungen und Sprechstunden

2) STATUS DER PERSONALVERTRETER

Pflichten

- Betriebsordnung **respektieren**
- Berufsgeheimnis
- **Benachrichtigung** vor dem Verlassen des Arbeitsplatzes

Mandatsdauer



- 5 Jahre
- Betriebsübergang

Ende des Mandats

- Nichtwiederwahl
- Todesfall
- der Betroffene gehört nicht mehr zum Personal, oder
- ist nicht mehr Mitglied der Gewerkschaft die ihn als Kandidat aufgestellt hat
- gibt sein Mandat ab
- **verliert seine Arbeitserlaubnis**

Aufgaben der Stellvertreter

- Verhinderung
- Ende des Mandats
- Personalvertretung bestehend aus 1 Vertreter und 1 Stellvertreter

Wiedereingliederung des freigestellten Vollzeitvertreters

- **theoretische Entwicklung der Laufbahnen der $\geq 50\%$ freigestellten Vertreter**
- **Vereinbarung zwischen dem Betriebsleiter und der Personalvertretung**

Kündigungsschutz

- während der Dauer des Mandats
- nach Ablauf des Mandats (6 Monate)
- Kandidat (ab Beginn der Kandidatur und für 3 Monate)
- **Kündungsverbot (ausser bei endgültiger Schliessung)**
- **Suspendierung (mise à pied) bei grobem Fehlverhalten**
- **wesentliche Veränderung des Arbeitsvertrages**
- **alternative Klagemöglichkeiten**
- Weiterbeschäftigung/Wiedereingliederung oder Schadensersatz

3) MITTEL UND RESSOURCEN DER PERSONALVERTRETER

Zeitguthaben

- weniger als 150 AN: Berechnungsbasis von 40 Stunden pro Woche für 500 AN
- zwischen 150 und 249 AN: Berechnungsbasis von 40 Stunden pro Woche für 250 AN
- **proportionale Aufteilung unter den Listen mit $\geq 20\%$ der Sitze**

Beispiele:

1. a) Anzahl der AN: 149

Anzahl der gewährten Stunden: $149 \times 40/500 = 11,92 = \mathbf{12}$

1. a) Anzahl der AN: 150

Anzahl der gewährten Stunden: $151 \times 40/250 = 42,16 = \mathbf{42}$

Freigestellte Vollzeitvertreter

- **250 – 500 AN 1**



- **501 – 1.000 AN** 2
- **1.001 – 2.000 AN** 3
- **2.001 – 3.500 AN** 4
- **≥ 3.500** + 1 per 1.500

- Umwandlung eines oder mehrerer Vollzeitposten in Zeitguthaben
- **Ernennung der freigestellten Vollzeitvertreter**
- **Suspendierung**

Zusätzliches Zeitguthaben für den Vertreter für Gleichstellung

- 4 Stunden pro Monat zwischen 15 und 25 AN
- 6 Stunden pro Monat zwischen 26 und 50 AN
- 8 Stunden pro Monat zwischen 51 und 75 AN
- 10 Stunden pro Monat zwischen 76 und 150 AN
- 4 Stunden pro Monat > 150 AN

Sitzungen

- 1 Mal im Monat während den Arbeitszeiten
- Vorankündigungsfrist von mindestens **5 Tagen**
- Verpflichtung zu 6 Sitzungen pro Jahr, davon 3 mit der Betriebsleitung (6 weitere möglich bei monatlichem Rhythmus)
- Einberufung
 - durch den Vorsitzenden
 - auf Antrag von mindestens einem Drittel der Mitglieder
 - durch den Minister
- Tagesordnung

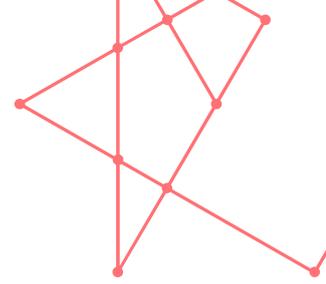
Kommunikationsmittel

- **Aushang und Verbreitung von Mitteilungen**
 - auf **verschiedenen, den AN zugänglichen** und nur diesem Zweck dienenden **Datenträgern, elektronische Mittel eingeschlossen**
 - Aushang von gewerkschaftlichen Mitteilungen
 - Verbreitung von Flugblättern und gewerkschaftlichen Publikationen
- **Jährliche Vollversammlung mit der gesamten Belegschaft**
- **Sprechstunden**
 - in den Räumlichkeiten der Personalvertretung
 - Personalvertretungen mit / ohne Vollzeitvertreter
- Recht auf Kontaktaufnahme mit den AN
 - **durch freie Bewegung im Unternehmen**
 - **über sämtliche verfügbaren Kommunikationsmittel**
- Zugang zu den Personalakten
 - zweimal pro Jahr während den Arbeitszeiten

Bildungsurlaub

AN	Dauer		Kostenträger der Vergütungen
Personalvertretung			
15 – 49	1 Woche	im Mandat	1 Woche auf Staatskosten
50 – 150	2 Wochen		
mehr als 150	1 Woche	im Jahr	auf AG-kosten

Vertreter für Sicherheit und Gesundheit



<i>bis 150</i>	<i>40 Stunden</i>	<i>im Mandat</i>	<i>auf Staatskosten</i>
<i>ab 150</i>			<i>auf AG-kosten</i>
Vertreter für Gleichstellung			
bis 150	2 Halb-tage	im Jahr	<i>auf Staatskosten</i>
ab 150			auf AG-kosten
Stellvertreter	<i>Hälfte der Stunden</i>		

Recht auf Beratung und Gutachten

- **Inanspruchnahme von internen oder externen Beratern**
 - **Unternehmen ab 51 AN**
 - auf Antrag einer Mehrzahl der Mitglieder
 - Bestimmung der Berater
 - **auf Vorschlag gewisser Gewerkschaften**
 - **durch die Personalvertretung**
- **Inanspruchnahme von Experten**
 - **Übernahme der Kosten**
- **Untersuchung durch Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften**

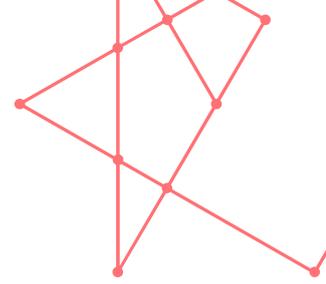
Materielle und finanzielle Mittel

- **Reise- und Aufenthaltskosten**
 - Kosten in direktem Zusammenhang mit der Ausübung des Mandats
 - **Beförderungsmittel**
- **Räumlichkeiten und Material**
 - Vertretung ohne Vollzeitvertreter : für Sitzungen und Sprechstunden
 - Vertretung mit Vollzeitvertreter : dauerhaft
 - Büromaterial, Instandhaltung, Sekretariatspersonal

MONOPOLSTELLUNG DER PERSONALVERTRETUNG AB DEN NÄCHSTEN SOZIALWAHLEN

1) VERTRETUNGSMONOPOL

- **Abschaffung der**
 - gemischten Betriebsräte
 - Jugendvertretungen
 - Zentralvertretungen
 - Abteilungsververtretungen
- **Vertretung des Personals**
 - auf Unternehmensebene
 - **auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit (EES)**
 - Definition : Art. L.161-2.
 - Informationsaustausch zwischen den Personalvertretungen
 - in einigen Aktiengesellschaften



2) KOMPETENZMONOPOL

Übergang der Kompetenzen

- **Mindestanzahl von 150 AN**
- **Aufgaben der gemischten Betriebsräte**
 - Entscheidungskompetenzen
 - Informationsansprüche und Befragungskompetenzen
 - Überwachungsansprüche

Informationsansprüche und Befragungskompetenzen

- halbjährliche Auskünfte zur wirtschaftlichen und finanziellen Entwicklung
- jährliche Auskünfte über den Bedarf an Arbeitskräften und Fortbildung
- spezifische Auskünfte und Befragungen zu wichtigen Entscheidungen :
 - die Installationen, Ausrüstung sowie Herstellungsverfahren und -methoden betreffend
 - mit möglicher Auswirkung auf die Struktur des Unternehmens oder die Zahl der AN
 - Entscheidungen bezüglich des Produktions- und Absatzvolumens
 - Investitionspolitik
 - Vorhaben in Zusammenhang mit Unternehmensfusionen
 - ...

-> mögliche Auswirkungen solcher Entscheidungen auf die AN

-> Informationen und Befragungen im Prinzip im Vorfeld der Entscheidungen

Entscheidungskompetenzen

- technischen Installationen zur Kontrolle der AN
 - Maßnahmen bezüglich der Gesundheit und der Sicherheit der AN
 - Kriterien hinsichtlich der Personalauswahl und -beurteilung
 - Betriebsordnung
 - **berufliche Weiterbildung**
 - Belohnungen
 - Überwachung am Arbeitsplatz
 - ...
-
- **vierteljährliche Sitzungen mit dem AG**

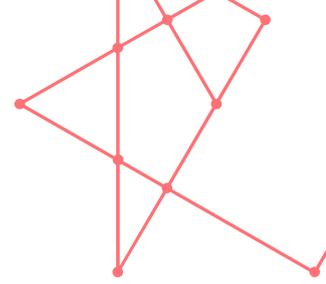
3) ERNEUERUNG DER PERSONALVERTRETUNGEN

Formen der Personalvertretung

- Vertretung auf Unternehmensebene
- Vertretung auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit (EES)
- Vertreter für Sicherheit und Gesundheit p.m
- Vertreter für Gleichstellung p.m

Ernennung der Personalvertreter

- Im Prinzip : durch die AN anlässlich von Personalvertretungswahlen
- Ausnahmen :
 - Wahl durch die Personalvertreter selbst
 - Vertreter auf EES Ebene



- Ernennung durch die Personalvertreter selbst
 - Vertreter für Gleichstellung
 - Vertreter für Gesundheit und Sicherheit

Einrichtung auf Unternehmensebene

- **Mindestzahl von 15 AN**
- **Berechnung der Belegschaft**
 - Datum der Zählung : 12 Monate vor dem Ersten des Monats welcher dem Aushang des Wahltermins vorausgeht
 - gezählte Arbeitnehmergruppen :
 - Vollzeitbeschäftigte
 - Teilzeitbeschäftigte
 - > ganz gezählt ab einer Wochenarbeitszeit von 16 Stunden
 - > ansonsten Formel : Gesamtsumme der Arbeitsstunden / gesetzliche oder tarifvertragliche Arbeitszeit

Einrichtung auf Unternehmensebene

- AN mit befristetem Arbeitsvertrag und Leiharbeiter
 - >gezählt gemäss ihrer Anwesenheit während der letzten 12 Monate
 - >ausser bei Vertretung eines bereits gezählten vorübergehend abwesenden AN
- Zählung bei Zeitarbeitsunternehmen
- nicht gezählt :
 - Lehrlinge
 - andere Mitarbeiter ohne Arbeitsvertrag

Datum der Personalvertretungswahlen

- Prinzip:
 - alle fünf Kalenderjahre
 - zwischen dem 15. Oktober und dem 15. November
 - > nächste Personalvertretungswahlen 2018
- außerhalb dieses Zeitraums
 - auf Initiative des Ministers
 - wenn die Belegschaft die erforderliche Mindestzahl erreicht

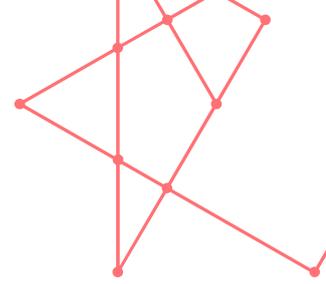
Anzahl der Vertreter und Stellvertreter

Anzahl der AN	Vertreter	Stellvertreter
15 - 25	1	1
26 - 50	2	2
51 - 75	3	3
76 - 100	4	4
101 - 200	5	5
201 - 300	6	6
301 - 400	7	7
401 - 500	8	8
501 - 600	9	9

usw. (Art. L.412-1.)

Konstituierende Sitzung

- im Monat nach den Wahlen / Ernennung ohne Wahlen
- einberufen durch den AN mit den meisten Stimmen / den ältesten AN



- Ernennung
 - Vorsitzender, stellvertretender Vorsitzender und Schriftführer
 - Büro
 - Umfang abhängig der Anzahl gewählter Personalvertreter
 - erweitert bei Ausübung von Entscheidungskompetenzen
 - Vertreter für Sicherheit und Gesundheit / Vertreter für Gleichstellung
- schriftliche Benachrichtigung des AG binnen 3 Tagen
- **Informationspflicht des AG**
 - anlässlich der ersten Sitzung nach der konstituierenden Sitzung
 - über die Struktur des Unternehmens, ggf. Verknüpfungen mit anderen Unternehmen, voraussichtliche wirtschaftliche Entwicklung, Beschäftigungsstruktur, Weiterbildungspolitik, Sicherheit und Gesundheit, Gleichbehandlung
- **Zusätzlicher Bildungsurlaub**
 - 16 Stunden das erste Jahr des ersten Mandats
 - 10 Stunden für ein erstes Mandat als Vertreter für Sicherheit und Gesundheit

Vertretung auf Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit

- Antrag
 - von mindestens 2 Personalvertretungen
 - innerhalb von 3 Monaten nach den Wahlen
- Zusammensetzung
 - Wahl durch die Personalvertreter, aus den Reihen ihrer Mitglieder
 - entsprechend der Anzahl von AN

AN	Vertreter	Stellvertreter
15 – 100	1	1
101 – 500	2	2
mehr als 500	3	3

- kleine Betriebe ohne Personalvertretung

MEDIATION, RECHTSMITTEL UND STRAFEN

Überwachung durch die Gewerbeaufsicht (ITM)

Mediationsverfahren

- Schlichtung von Streitigkeiten
 - bzgl. EES, Berater und Experten, Entscheidungskompetenzen, Anfrage zusätzlicher Informationen, Organisation und Funktionsweise der Personalvertretung
- Mediationskommission
 - gemäß kollektivertraglichen Bestimmungen, ansonsten
- Mediator
 - Ernennungsverfahren vor dem Direktor der ITM

Rechtsmittel

- Streitsachen die sich auf die Wahl und die Ordnungsmäßigkeit des

We are the Voice of Luxembourg's Industry

Wahlvorgangs beziehen : Direktor der
ITM/Verwaltungsgerichtsbarkeiten

- andere Streitsachen : Arbeitsgericht

Strafen

- Behinderung
- Berufsgeheimnis / Personalakten

