

Reform der Organisation der Arbeitszeit

Informationsveranstaltung der Fedil

Tagesordnung

- **Begrüßung**
- **Kontext der Reform**
Marc Kieffer, Generalsekretär, Fedil
- **Inhalt der Reform**
Patricia Hemmen, Beraterin, Fedil
- **Austausch und Fragen**

Kontext der Reform

- PAN-Gesetz vom 12. Februar 1999
- Arbeitsgesetzbuch, Buch II, Sektion 4, Artikel L.211-6. bis L.211-10.
- 3-malige Verlängerung, zunächst bis Ende 2012, dann 2015 und schlussendlich bis zum 31. Dezember 2016
- Bilaterale Vereinbarung vom 14. Januar 2015 zwischen Regierung und UEL
- Gesetz vom 23. Dezember 2016 über die Organisation der Arbeitszeit, veröffentlicht am 27. Dezember 2016 im „Mémorial A“ – Nr. 271

Inhalt der Reform

I. Einführung

II. Legale Referenzperiode mittels POT

III. Referenzperiode mittels Tarifvertrag

IV. Referenzperiode mittels Gleitzeitregelung

V. Schlussfolgerung

I. Einführung

- Normale Arbeitszeit: 8 Stunden / 40 Stunden
- Arbeitsstunden über der normalen Arbeitszeit:
 - Überstunden: Lohn- oder Ruhezeitzuschläge
 - Flexible Stunden: 1 zu 1 Ausgleich während einer Referenzperiode - RP
- Maximale Arbeitszeit : 10 Stunden / 48 Stunden

I. Einführung

Rahmen	Instrument
Legale RP durch einseitige Entscheidung des Arbeitgebers	Arbeitsorganisationsplan - POT
	Gleitzeitregelung
RP durch Verhandlungen mittels Tarifvertrag	Arbeitsorganisationsplan - POT
	Gleitzeitregelung
Ministerielle Genehmigung	Arbeitsorganisationsplan - POT
	Gleitzeitregelung

II. Legale Referenzperiode mittels POT

1) Dauer der Referenzperiode

- Höchstdauer der legalen RP von 1 bis 4 Monaten verlängert
- RP von 1 Monat oder weniger
- RP von mehr als 1 Monat

II. Legale Referenzperiode mittels POT

➤ Legale RP von 1 Monat oder weniger

- RP bleiben anwendbar ohne neue Einschränkungen
- bsp. RP von 4 Wochen:

Woche	Arbeitsdauer
1. Woche	42 Stunden
2. Woche	32 Stunden
3. Woche	48 Stunden
4. Woche	38 Stunden
Total	160 Stunden
Durchschnitt	40 Stunden

II. Legale Referenzperiode mittels POT

➤ Legale RP > 1 Monat mit POT

- Zusätzliche Urlaubstage
- Arbeitszeitbeschränkungen

➤ **Zusätzliche Urlaubstage**

- RP zwischen mehr als **1 und max. 2 Monaten: 1 und ½ Tag** pro Jahr
- RP zwischen mehr als **2 und max. 3 Monaten: 3 Tage** pro Jahr
- RP zwischen mehr als **3 und max. 4 Monaten: 3 und ½ Tage** pro Jahr

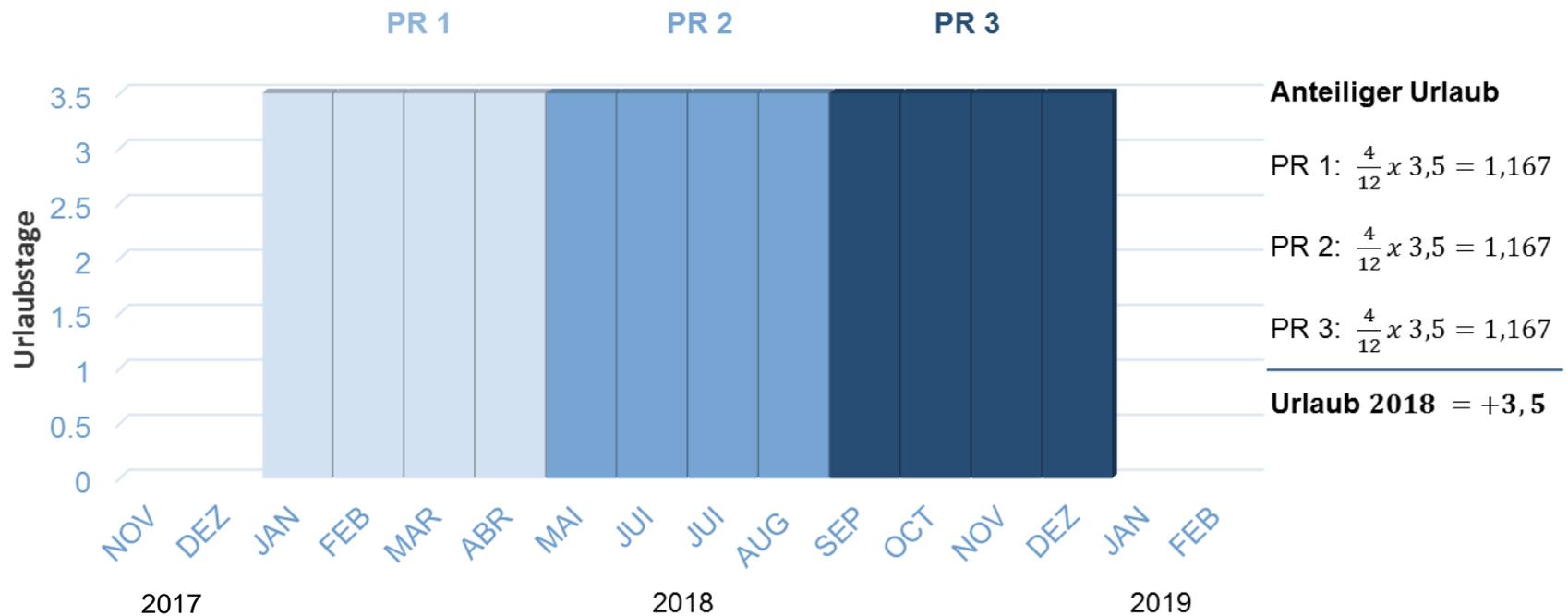
➤ **Zusätzliche Urlaubstage**

- **Arbeitnehmer (AN) die vom POT betroffen sind**

- **Urlaubstage = anteilig zu berechnen**
 - RP von unterschiedlicher Dauer
 - Teilzeitarbeit
 - AN nur von einem Teil der POT betroffen
 - RP gilt nur während einem Teil des Jahres
 - RP gilt für einen Zeitraum, der nicht dem Kalenderjahr entspricht
 - ...

➤ Zusätzliche Urlaubstage

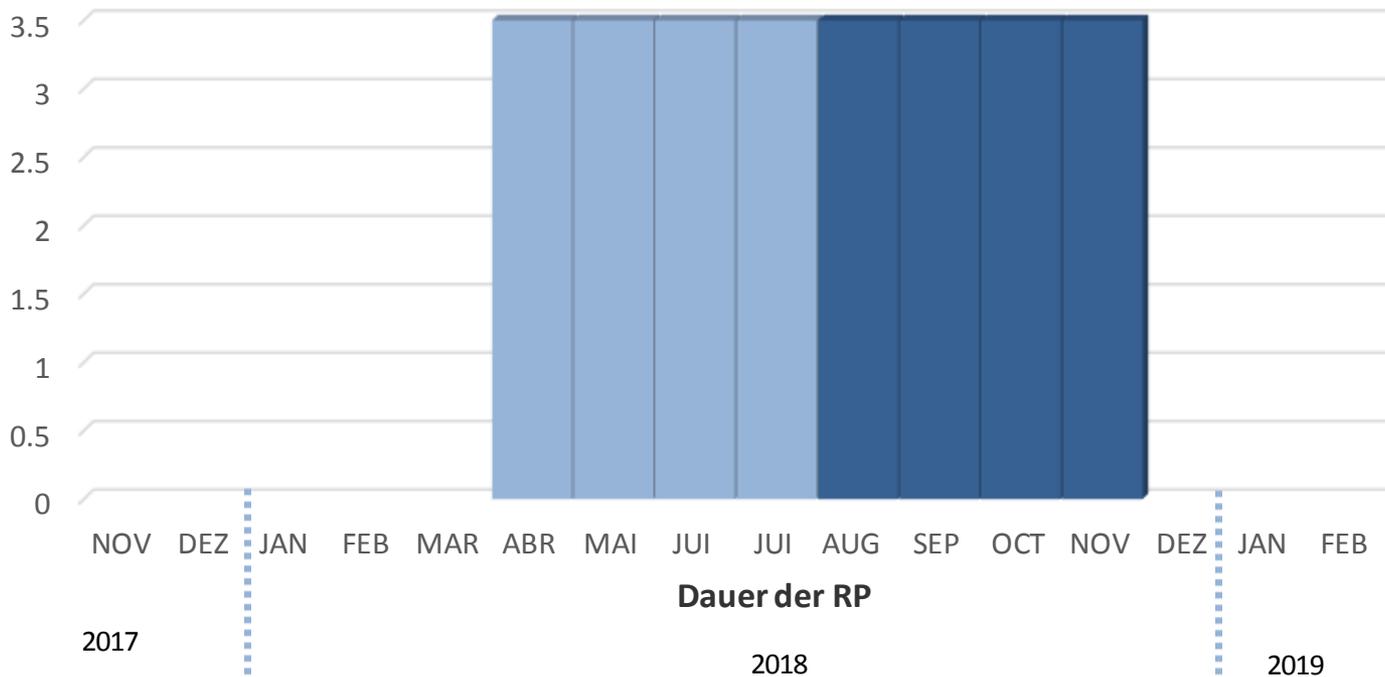
Aufeinanderfolgende RP von 4 Monaten



➤ Zusätzliche Urlaubstage

Unvollständiges Jahr

Urlaubstage



Anteiliger Urlaub

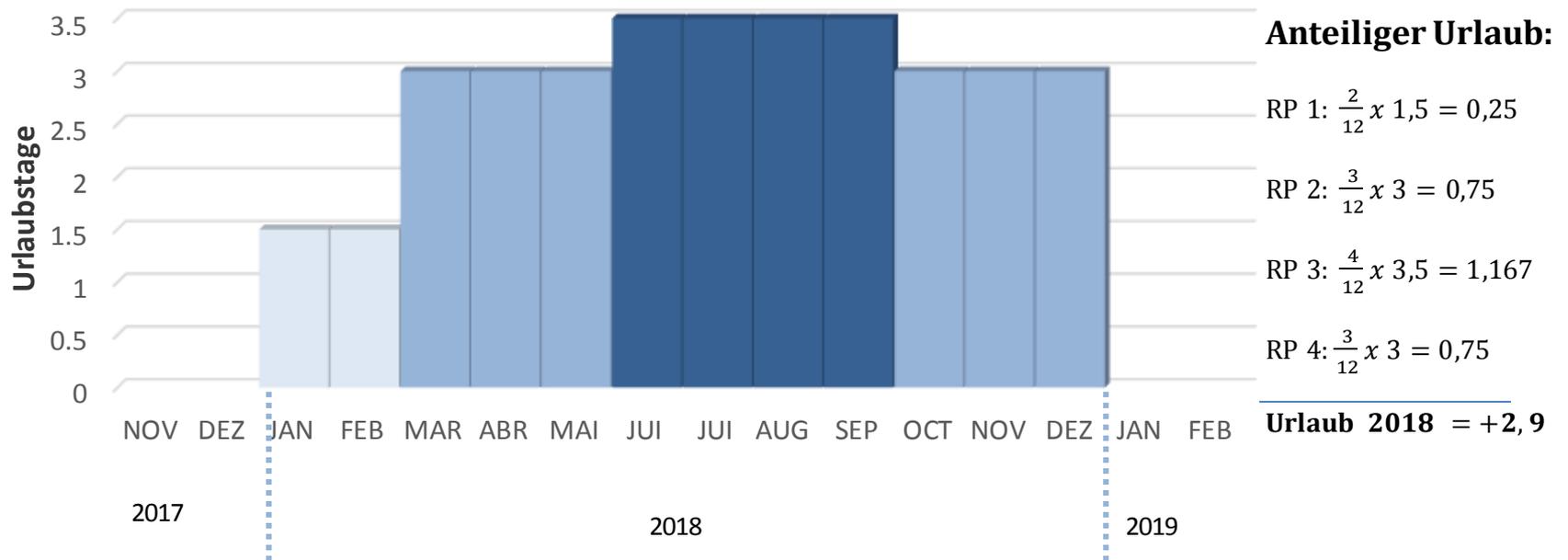
$$\text{PR 1: } \frac{4}{12} \times 3,5 = 1,167$$

$$\text{PR 2: } \frac{4}{12} \times 3,5 = 1,167$$

Urlaub 2018 = +2,3

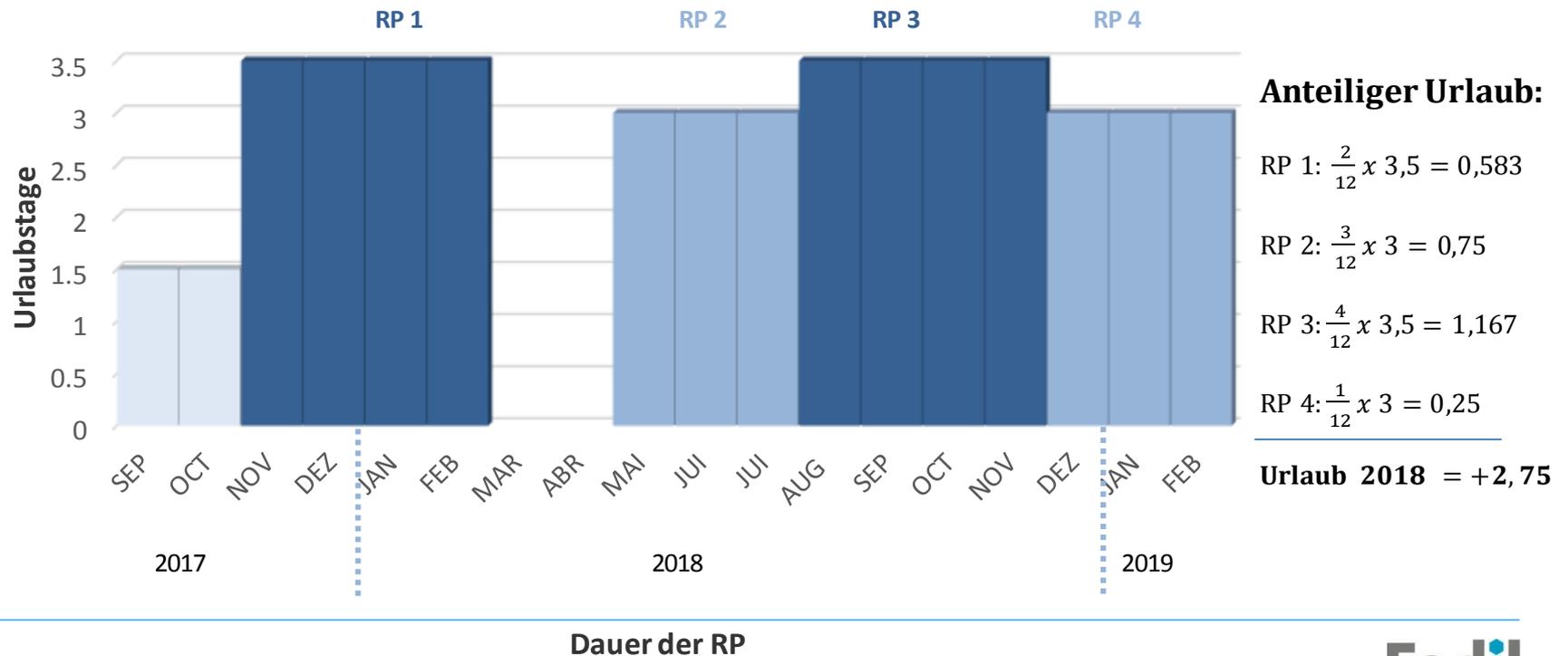
➤ Zusätzliche Urlaubstage

Verschiedene RP



➤ Zusätzliche Urlaubstage

RP über mehrere Jahre



➤ Arbeitszeitbeschränkungen

- Flexible Arbeitsstunden = Stunden zusätzlich zur normalen Arbeitszeit (40 Stunden / 160 Stunden) bis zu einer **Überschreitung** von
 - **12,5 %** pro Monat bei legaler RP über **1 bis max. 3 Monaten**
= 45 Stunden / 180 Stunden
 - **10%** pro Monat bei legaler RP über **3 bis max. 4 Monaten**
= 44 Stunden / 176 Stunden
- daraus resultierende Überstunden:
 - Stunden über eine Überschreitung von **12,5 % oder 10 %** (45 / 44 Stunden)
 - Bis zu einer maximalen Überschreitung von **20%** (48 Stunden)

➤ Arbeitszeitbeschränkungen

Beispiel ohne Überstunden:

Referenzperiode	Monat 1	Monat 2	Monat 3	Monat 4	Monatliche Überschreitung
1	160	/	/	/	/
2	180	140	/	/	20
3	180	180	120	/	40
4	176	176	176	112	48

➤ Arbeitszeitbeschränkungen

Beispiel mit Überstunden :

Referenzperiode	Monat 1	Monat 2	Monat 3	Monat 4
4	192	128	192	128

- die normale Arbeitszeit von 160 Stunden ≠ im Durchschnitt überschritten
- aber: Überschreitung von 20 % (32 Stunden) anstatt 10 % (16 Stunden) während der Monate 1 & 3
- 2 x 16 «richtige» Überstunden die mit Ruhezeitzuschlag (0,5 Stunden) oder Lohnzuschlag (40 %) zu vergüten sind
- **Ausgleich nach Belieben des AN**

➤ Übersicht der verschiedenen legalen Referenzperioden

Referenzperiode	Zusätzlicher Urlaub	Höchst-arbeitsstunden	Maximale Stunden (Tag)	Maximale Stunden (Woche)	Durchschnittliche Stunden (Woche)	Maximale Stunden (4 Wochen)
1	0	25	10	48	40	160
> 1 - 2	1,5	26,5	10	48	45	180
2	1,5	26,5	10	48	45	180
> 2 - 3	3	28	10	48	45	180
3	3	28	10	48	45	180
> 3 - 4	3,5	28,5	10	48	44	176
4	3,5	28,5	10	48	44	176

II. Legale Referenzperiode mittels POT

2) Prozedurale Anforderungen

- Festlegung einer legalen RP
- Änderung einer legalen RP
- Erstellung des POT

II. Legale Referenzperiode mittels POT

➤ Festlegung und Änderung einer legalen RP

- **Information und Konsultation** der Personaldelegation in Bezug auf innerbetriebliche Vorgänge gemäß Artikel L. 414-3. AGB / der betroffenen AN
- **1-monatige Frist** zwischen Beginn der Prozedur und Anwendungsstart der RP
- Anwendungsdauer: **24 Monate** mit automatischer Verlängerung
- Legale RP bleiben anwendbar solange sie nicht verändert werden
- Information der ITM

II. Legale Referenzperiode mittels POT

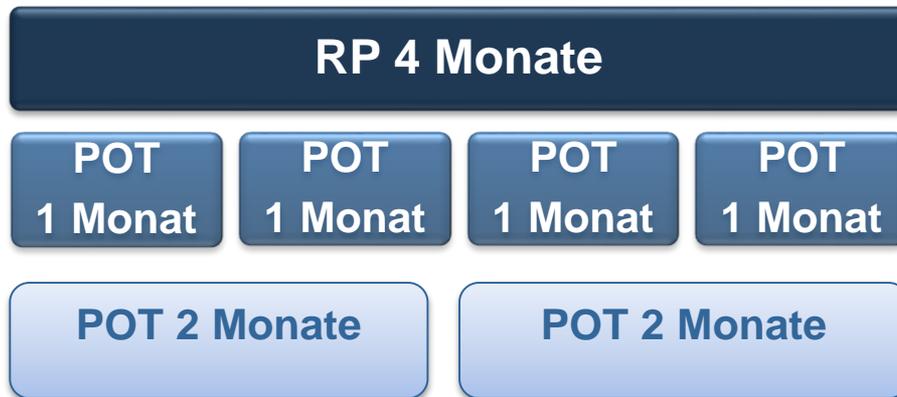
➤ Arbeitsorganisationsplan – POT

- Arbeitszeitplanung für jeden AN gemäß der voraussichtlichen Geschäftstätigkeit des Unternehmens während des Zeitraums des POT
- Inhalt gemäß Gesetz / durch Mitbestimmung
- Mitteilung des POT spätestens 5 Tage vor Inkrafttreten
- Ablehnung des POT durch die Delegation / die betroffenen AN
- Anwendung des strittigen POT während des Schlichtungsverfahrens

II. Legale Referenzperiode mittels POT

➤ **Mindestdauer des POT: 1 Monat**

- Wahl:**
- 1 POT für die gesamte RP oder
 - mehrere **aufeinanderfolgende POT**



- Ausnahme:**
- PR von 1 Monat oder weniger
 - RP von 6 Wochen, 8 Wochen,...?

II. Legale RP mittels POT

- **Änderung des POT: Mitteilungsfrist von 3 Tagen**
 - Änderung des POT unter Einhaltung der **Mitteilungsfrist**
 - Stunden die den ursprünglichen Zeitplan überschreiten ≠ Überstunden
 - Änderung des POT **ohne** Einhaltung der **Mitteilungsfrist**
 - einfacher Zeitplanwechsel ohne Erhöhung der Dauer
 - die ersten 2 Stunden Arbeit vom neuen Zeitplan werden 1 zu 1 vergütet (100%)
 - darauffolgende Stunden werden mit 1 zu 1,2 ausgeglichen (120%)
 - AN beantragt die Änderung des POT nicht anzuwenden
 - Änderungen auf Antrag des Arbeitgebers!
 - ~~*unvorhersehbare Ereignisse oder höhere Gewalt*~~

➤ Änderung des POT: Mitteilungsfrist von 3 Tagen

Ursprünglicher POT	geänderter POT	Vergütung	
8:00 - 9:00	8:00 - 9:00	<i>Stunden die den ursprünglichen POT um mehr als 2 Stunden überschreiten</i>	120%
9:00 - 10:00	9:00 - 10:00		
10:00 - 11:00	10:00 - 11:00	<i>Erste 2 Stunden die den ursprünglichen POT überschreiten</i>	100%
11:00 - 12:00	11:00 - 12:00		
12:00 - 13:00	12:00 - 13:00	<i>Stunden die den ursprünglichen POT nicht überschreiten</i>	100%
13:00 - 14:00	13:00 - 14:00		
14:00 - 15:00	14:00 - 15:00		
15:00 - 16:00	15:00 - 16:00		
16:00 - 17:00	16:00 - 17:00		
17:00 - 18:00	17:00 - 18:00		
18:00 - 19:00	18:00 - 19:00		
19:00 - 20:00	19:00 - 20:00		
20:00 - 21:00	20:00 - 21:00		

III. RP mittels Kollektivvertrag

➤ **Kollektivvertrag sieht eine RP vor**

- RP bleibt anwendbar
- Höchstdauer: 12 Monate
- ≠ zusätzlicher Urlaub und Beschränkungen von 10% und 12,5%

➤ **Kollektivvertrag sieht keine RP vor**

- Legale RP
- Aufrechterhaltung KV & legale RP bis max. 1 Monat
- Kündigung KV & legale RP bis max. 4 Monate

IV. RP mittels Gleitzeitregelung

- Legale RP (max. 4 Monate) oder tarifvertragliche RP (max. 12 Monate)
- POT ersetzt durch ein Gleitzeitsystem
- Mitbestimmung oder Kollektivvertrag
- ≠ zusätzlicher Urlaub und Arbeitszeitbeschränkungen von 10% und 12,5%
- Genaue Abrechnung der geleisteten Arbeitsstunden
- Übertragen von einem Stundenüberschuss oder Stundendefizit

V. Schlussfolgerung

- **Organisation des Arbeitszeit ohne RP**
 - Ruhezeitausgleich i.H.v. 1,5
 - Vergütung zu einem Stundenlohn i.H.v. 1,4

- **Organisation des Arbeitszeit ohne RP**
 - Ruhezeitausgleich 1 zu 1

V. Schlussfolgerung

- **Beispiel:**
 - Referenzperiode: **4 Monate**
 - Zusätzlicher Urlaub: **3,5 Tage** (28 Stunden)
 - Referenzperioden pro 12 Monate: 3 x 4 Monate
 - Flexible Stunden pro Referenzperiode: 48
 - Flexible Stunden pro 12 Monate: (3 x 48 =) 144 Stunden die 1 zu 1 anstatt mit Ruhezeitzuschlag i.H.v. 0,5 Stunde ausgeglichen werden
 - Saldo: (0,5 x 144 =) 72 minus 28 Urlaubsstunden (72 – 28 = 44)

- **Einsparung von 44 Stunden** Ausgleichsruhezeit zu Ende der 12 Monaten

V. Schlussfolgerung

- **Rentabilitätsparameter einer PR**

Erhöhte Einsparung (Entschädigung 1 zu 1) gegen Mehrkosten (Zusatzurlaub)

Existenz einer realen Fluktuation in der Aktivität

Grad und Umfang der Fluktuationen (siehe 12,5% und 10% Grenzwerte)

Vorhersagbarkeit von Fluktuationen (siehe Änderung des POT)

- **Rentabilitätsberechnungen vor der Einführung einer PR**

Conférence: Les nouvelles sur le Salaire

19.01.2017 à 16h00

- Le salaire et ses récents changements
→ *Fedil*
- Avantages en nature revisités
→ *Deloitte Tax & Consulting*
- Les impacts de la réforme fiscale sur l'imposition des salariés
→ *Deloitte Tax & Consulting*
- TVA et administrateurs: qu'est-ce qui change ?
→ *Arendt & Medernach*

Brochure sur les avantages en nature offerte aux participants!

Inscription: registration@fedil.lu



Business Federation
Luxembourg

Fragen
